



RZECZPOSPOLITA POLSKA
Rzecznik Praw Obywatelskich

Irena LIPOWICZ

RPO - 712795- I/12/KW

00-090 Warszawa Tel. centr. 0-22 551 77 00
Al. Solidarności 77 Fax 0-22 827 64 53

Warszawa, dnia 23. X. 2012.

Pani

Agnieszka Kozłowska-Rajewicz
Pełnomocnik Rządu do spraw
Równego Traktowania

Kancelaria Prezesa Rady Ministrów
Al. Ujazdowskie 1/3
00-583 Warszawa

Szanowna Pani Minister,

Obowiązek władz publicznych podejmowania aktywnych pozytywnych działań na rzecz zapewnienia równości płci oraz przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć wynika zarówno z polskiej Konstytucji (art. 33), jak i z członkostwa Polski w Unii Europejskiej. Aby zapewnić faktyczną równość między kobietami i mężczyznami w życiu społecznym i zawodowym, utrzymuje się lub przyznaje środki przewidujące szczególne korzyści osobom płci niedostatecznie reprezentowanej. Zarówno prawodawstwo polskie, jak i unijne, przewiduje możliwość tzw. akcji afirmatywnej. Takie rozwiązania mają umożliwić wyrównanie szans kobiet przez przyznanie im, w niektórych sferach i sytuacjach, uprzywilejowanej pozycji w stosunku do mężczyzn, które ma na celu zmniejszenie faktycznych nierówności, zrekompensowanie intensywnego obciążenia kobiet zarówno pracą zawodową, jak i obowiązkami rodzinnymi. W tym kontekście należy wskazać, że przepis art. 11 obowiązującej od dnia 1 stycznia 2011 r. ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. *o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania* (Dz. U. z 2010 r. Nr 254, poz. 1700) stanowi, że nie jest naruszeniem zasady równego traktowania podejmowanie działań służących zapobieganiu nierównemu traktowaniu lub wyrównywaniu niedogodności związanych z nierównym traktowaniem. Oznacza to, że działania te są dopuszczalne, jeżeli zachowują równowagę między interesami, którym służy odstępstwo

w stosunku do interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego traktowania¹. Potwierdza to również art. 157 ust. 4 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz. U. z 30 kwietnia 2004 r. Nr 90, poz. 864/2), zgodnie z którym, w celu zapewnienia pełnej równości między mężczyznami i kobietami w życiu zawodowym zasada równego traktowania nie stanowi przeszkody dla Państwa Członkowskiego w utrzymaniu lub przyjmowaniu środków przewidujących specyficzne korzyści, zmierzających do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania.

Kolejnym dokumentem wskazującym na możliwość podejmowania akcji afirmatywnej jest Konwencja w sprawie Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r. (Dz. U. z 1982 r. Nr 10, poz. 71.; dalej: „CEDAW”), którą Polska ratyfikowała 1980 roku. Zgodnie z art. 4 ust.1 wprowadzenie przez Państwa Strony tymczasowych zarządzeń szczególnych, zmierzających do przyspieszenia faktycznej równości mężczyzn i kobiet, nie będzie uważane za akt dyskryminacji w rozumieniu niniejszej konwencji, jednak nie może w żaden sposób pociągać za sobą utrzymania nierównych lub odrębnych norm; zarządzenia te powinny być uchylone z chwilą osiągnięcia celów w zakresie równości szans i traktowania.

Nadal jednak w europejskiej, a także polskiej, przestrzeni prawnej istnieją obszary, w których z możliwości wprowadzania takich rozwiązań korzysta się nieśmiało, by nie powiedzieć wręcz niechętnie. Brak reakcji ustawodawcy w pewnych sferach na faktyczną nierówność płci skutkuje w praktyce utrwalaniem gorszej i trudniejszej pozycji prawnej kobiet i zmniejszeniem ich szans w życiu społecznym i gospodarczym. W wyroku z dnia 11 listopada 1997 roku (C-409/95) Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej podkreślił, iż nawet w przypadku równych kwalifikacji często chętniej awansowani są kandydaci płci męskiej niż żeńskiej, a to w szczególności ze względu na pewne przesady i stereotypy dotyczące roli i zdolności kobiet w życiu zawodowym oraz obawę, że na przykład kobiety częściej przerywać będą karierę, że z powodu obowiązków domowych i rodzinnych są mniej elastyczne w organizacji czasu pracy i że będą częściej nieobecne w pracy z powodu ciąży oraz narodzin i karmienia dziecka.

¹ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2007, sygn. P 10/07, Z.U. 2007, 9A , poz. 107.

Brak równowagi w obsadzaniu wyższych stanowisk w przedsiębiorstwach ze względu na płeć jest obecnie wielkim wyzwaniem we wszystkich państwach członkowskich Unii Europejskiej. Kobiety w dalszym ciągu muszą- wbrew stereotypom i praktykom życia społecznego i gospodarczego - udowodnić, że są dynamiczne, kompetentne i że sprawdzają się w pracy na stanowiskach zarządzających. Niepokojące wydaje się w szczególności zestawienie danych statystycznych odnoszących się do poziomu wykształcenia kobiet w Unii Europejskiej (60% posiada wyższe wykształcenie) oraz poziomu zatrudnienia na wyższych stanowiskach, które wskazuje na rażącą dysproporcję i niską reprezentację kobiet.

W polskim biznesie kobiety mające wpływ na najpoważniejsze decyzje gospodarcze i finansowe są obecne. Na pewno jednak ich liczba jest znacznie niższa niż mężczyzn. Zaledwie sześciu na stu prezesów polskich firm to kobiety. A tylko 12 procent członków zarządów spółek giełdowych to kobiety. Według badań Konfederacji Pracodawców Prywatnych "Lewiatan" w 400 dużych polskich firmach jest zaledwie 6,8 procent kobiet prezesów. Na 2736 osób zasiadających w radach nadzorczych spółek z udziałem Skarbu Państwa 745 członków to kobiety. Stanowi to 27 procent ogółu.

Problem godzenia życia zawodowego i rodzinnego, promowanie równego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy jest jednym z elementów polityki Komisji Europejskiej, która w obliczu niekorzystnej sytuacji w tym obszarze zachęca do zwiększenia obecności kobiet m.in. w zarządach europejskich spółek giełdowych. Służy temu także inicjatywa „Kobiety w zarządzie - zobowiązanie dla Europy”, której pomysłodawczynią i promotorką jest Pani Viviane Reding, Wiceprzewodnicząca Komisji Europejskiej. W 2015 r. w całej Unii ma to być 30 procent, a w 2020 r. już 40 procent. Rezolucja Parlamentu Europejskiego w sprawie kobiet i kierownictwa przedsiębiorstw (2010/2115/INI) wezwała Komisję Europejską do jak najszybszego zbadania i przedstawienia sytuacji dotyczącej udziału kobiet we wszystkich typach przedsiębiorstw. Komisja w swoim sprawozdaniu opublikowanym w marcu 2012 r. wskazała, że liczba kobiet w zarządach przedsiębiorstw w ciągu ostatniego roku wzrosła jedynie nieznacznie. Wzrost zatrudnienia kobiet jest ponadto jednym z celów strategii „Europa 2020” zmierzającej do wprowadzenia Unii Europejskiej na ścieżkę zrównoważonego wzrostu gospodarczego. Można w tym miejscu powołać się także na zalecenia Rady 1996/694/WE

w sprawie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w procesie podejmowania decyzji, strategię równości kobiet i mężczyzn 2010-2015 czy Unijne Ramy Ładu Korporacyjnego z dnia 5 kwietnia 2011 r. (COM(2011)164; dalej: „Zielona Księga”). W Zielonej Księdze podkreśla się, iż spółki powinny rozwijać swoje polityki w zakresie różnorodności, które będą przyczyniać się do równowagi między życiem zawodowym i prywatnym kobiet i mężczyzn, a w szczególności sprzyjać będą odpowiednim szkoleniom przygotowującym do pełnienia funkcji kierowniczych. Chociaż decyzje o wprowadzeniu takiej polityki zapewniającej różnorodność należą do spółek, to jednak rady nadzorcze powinny mieć co najmniej obowiązek poddawania tej kwestii pod obrady i ogłaszania podjętych decyzji.

Niekorzystny wzorzec społeczny nakazujący akceptację drugoplanowej pozycji w firmie utrudnia sytuację. Jego efektem ubocznym jest również istnienie tzw. „szklanego sufitu”, który stanowi barierę nie do przekroczenia dla wielu polskich kobiet i paraliżuje dążenia do realizacji ambitnej ścieżki kariery zawodowej. Wydaje się, że w tym zakresie istotne jest wprowadzanie i utrzymywanie przez państwo ułatwień dla pracujących matek i sprzyjanie dzieleniu obowiązków rodzicielskich oraz godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi.

Organy decyzyjne przedsiębiorstw zróżnicowane pod względem wieku, płci i narodowego pochodzenia to przykład dobrych praktyk, dzięki którym spółki mają szansę być bardziej konkurencyjne. Taka polityka różnorodności na najwyższych stanowiskach - na co wskazują przeprowadzane w Europie badania - przyczynia się do lepszych wyników przedsiębiorstw. W raporcie firmy doradczej Ernst & Young eksperci podkreślają że właścicielkami już około 1/3 firm na całym świecie są parne, najwięcej w krajach rozwijających się. Firmy te osiągają relatywnie wyższe wyniki gospodarcze.

Zmiany zmierzające do zapewnienia faktycznej równości płci powinny być stopniowe i ewolucyjne, poprzez promowanie dobrych praktyk. Jednym z przykładów dobrych praktyk w Polsce była inicjatywa Karty Różnorodności, nad którą patronat objęła również Pani Pełnomocnik oraz ogłaszanie przez giełdę papierów wartościowych w Warszawie informacji o tym, ile kobiet zasiada w radach nadzorczych (jako jeden z nielicznych krajów Unii). GPW rekomenduje spółkom publicznym i ich akcjonariuszom, by zapewniały one zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w wykonywaniu funkcji zarządu i nadzoru w przedsiębiorstwach, wzmacniając w ten sposób kreatywność

i innowacyjność w prowadzonej przez spółki działalności gospodarczej. Najlepsze wyniki pod tym względem odnotowują kraje nordyckie (np. w Finlandii kobiety stanowią 27 procent członków zarządów), gdzie nie ma kwot w biznesie, ale pracodawcy i państwo dostosowują warunki pracy do potrzeb pracujących matek i promują dzielenie obowiązków rodzicielskich z ojcami. Można się zastanowić czy samoregulacje przedsiębiorstw okażą się skuteczne. Jednak należy już teraz zachęcać firmy, aby informowały o liczbie kobiet i mężczyzn zasiadających w gremiach decyzyjnych oraz o strukturze wynagrodzeń. Miękkie działania, takie jak sprawozdawczość połączona ze statystyką publiczną, mogą wskazać jak różnorodność wpływa na wyniki przedsiębiorstw. Monitorowanie tych zmian i promowanie dobrych praktyk z pewnością przełoży się na ewolucję w sposobie postrzegania kobiety jako pracownika i szefa. Celem opisanych działań powinno być wyrównywanie szans kobiet i doprowadzenie do zmian świadomości społecznej w zakresie ich kompetencji i aspiracji bez konieczności nakładania obowiązku prawnego.

Trzeba jednak podkreślić, że tam, gdzie miękkie rozwiązania nie zdają rezultatu konieczne jest wprowadzanie także twardych zmian legislacyjnych, tak by osiągnąć realne zmiany. Wprowadzenie ustawowych regulacji dotyczących składu zarządów i rad nadzorczych spółek publicznych jest środkiem prawnym, który polski parlament powinien rozważyć. Z pewnością w pierwszej kolejności rozwiązania takie powinny dotyczyć spółek z udziałem Skarbu Państwa oraz spółek komunalnych. Państwo bowiem powinno w pierwszym rzędzie zapewniać faktyczną równość płci w obszarze bezpośrednio kontrolowanym przez władze publiczne.

Jak wynika z najnowszego badania Eurobarometru obywatele europejscy jednoznacznie opowiadają się za zmianą w tym obszarze: 88% Europejczyków uważa, że w przypadku jednakowych kompetencji kobiety powinny być w jednakowym stopniu reprezentowane na najwyższych stanowiskach w świecie biznesu. Jednocześnie 76% Europejczyków jest zdania, że kobiety mają niezbędne do wykonania tych zadań umiejętności. Wydaje się, że wsłuchanie się przez polityków i władze publiczne w ten wspólny głos europejskich społeczeństw jest dzisiaj pilnie potrzebne.

W związku z powyższym, mając na uwadze wspólny cel, którym jest skuteczne przeciwdziałanie naruszeniom zasady równego traktowania, działając na podstawie art. 16 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o *Rzeczniku Praw Obywatelskich* (Dz. U.

z 2001 r. Nr 14, poz. 147, ze zm.), zwracam się do Pani Pełnomocnik z uprzejmą prośbą o poinformowanie, czy Rada Ministrów planuje podjęcie inicjatywy ustawodawczej w powyższej sprawie.

Leona Wypocy-Szawlka

Leona Wypocy