



Bruksela, dnia 5.3.2020 r.  
COM(2020) 152 final

**KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY,  
EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU  
REGIONÓW**

**Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025**

## KU EUROPIE OPARTEJ NA RÓWNOUPRAWNIENIU PŁCI

*We wszystkich swoich działaniach Unia zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet.*

Art. 8 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej

*Powinniśmy być dumni z tego, co osiągnęliśmy, i ambitnie podchodzić do tego, co jeszcze przed nami.*

Przewodnicząca Ursula von der Leyen  
Wytyczne polityczne

**Propagowanie równouprawnienia płci jest zadaniem Unii, we wszystkich jej działaniach przewidzianych w Traktatach.** Równouprawnienie płci stanowi podstawową wartość UE, prawo podstawowe<sup>1</sup> i kluczową zasadę europejskiego filaru praw socjalnych<sup>2</sup>. Jest odzwierciedleniem naszej tożsamości. Stanowi również nieodzowny warunek innowacyjności, konkurencyjności i dobrej kondycji europejskiej gospodarki. **Nasz pełen potencjał w biznesie, polityce i społeczeństwie jako całości możemy osiągnąć tylko wtedy, gdy wykorzystamy wszystkie nasze talenty i naszą różnorodność.** Równouprawnienie płci przyczynia się do powstawania miejsc pracy i większej wydajności<sup>3</sup> – niesie z sobą potencjał, który musimy wykorzystać w związku z **transformacją ekologiczną i cyfrową**, której się podejmujemy, i wyzwaniem demograficznymi, przed którymi stoimy.

**Unia Europejska jest światowym liderem pod względem równouprawnienia płci:** 14 spośród 20 państw na świecie najbardziej zaawansowanych pod względem równouprawnienia płci to państwa członkowskie UE<sup>4</sup>. W ostatnich dziesięcioleciach UE dokonała znacznych postępów w obszarze równouprawnienia płci za sprawą skutecznych przepisów i orzecznictwa w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn<sup>5</sup>, działaniom na rzecz uwzględniania

---

<sup>1</sup> Zob. art. 2 i art. 3 ust. 3 TUE, art. 8, 10, 19 i 157 TFUE oraz art. 21 i 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej.

<sup>2</sup> [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_pl.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pl.pdf).

<sup>3</sup> Do 2050 r. postępy w zakresie równouprawnienia płci przyczyniłyby się do wzrostu PKB na mieszkańca w UE o od 6,1 % do 9,6 %, co oznacza wzrost o od 1,95 biliona EUR do 3,15 biliona EUR: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>.

<sup>4</sup> Zgodnie z ich poziomem osiągnięcia celu zrównoważonego rozwoju nr 5 dotyczącego równouprawnienia płci, według opracowanego przez organizację Equal Measures 2030 wskaźnika płci za 2019 r. dotyczącego osiągania równouprawnienia płci w ramach celów zrównoważonego rozwoju (2019 EM2030 SDG Gender Index): <https://data.em2030.org/em2030-sdg-gender-index/>.

<sup>5</sup> UE przyjęła sześć dyrektyw dotyczących równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy, w przypadku samozatrudnienia, w dostępie do towarów i usług, pod względem zabezpieczenia społecznego, urlopu macierzyńskiego / związanego z ciążą i urlopu ze względów rodzinnych oraz elastycznej organizacji pracy dla rodziców i opiekunów. Dyrektywy te pomogły sukcesywnie stworzyć normę prawną w całej Europie zapewniającą szeroki zakres ochrony przed dyskryminacją. Liczne sprawy rozpatrywane przed Europejskim Trybunałem Sprawiedliwości przyczyniły się do dalszego wzmocnienia zasady równości i w ich wyniku zadośćuczyniono ofiarom dyskryminacji.

perspektywy płci<sup>6</sup> w różnych obszarach polityki i przepisom mającym przeciwdziałać konkretnym przejawom nierówności.

**Do tej pory żadne państwo członkowskie nie osiągnęło jednak celu, jakim jest pełne równouprawnienie płci, a postępy zachodzą wolno.** W unijnym wskaźniku równouprawnienia płci z 2019 r.<sup>7</sup> państwa członkowskie uzyskały średnio 67,4 pkt na 100. W porównaniu z 2005 r. wynik ten poprawił się zaledwie o 5,4 pkt.

**Niestety, postęp w kierunku równouprawnienia płci nie jest ani nieunikniony, ani nieodwracalny. Musimy zatem nadać nowy impuls kwestii równouprawnienia płci.** Chociaż różnice między kobietami a mężczyznami w dziedzinie edukacji są coraz mniejsze, wciąż obecne są różnice ze względu na płeć w obszarze zatrudnienia, wynagrodzenia, opieki, przywództwa i emerytur. Zbyt wiele osób wciąż narusza zasadę równouprawnienia płci, szerząc seksistowską mowę nienawiści i blokując działania mające przeciwdziałać przemocy ze względu na płeć i stereotypom płci. Utrzymuje się alarmująco wysoka liczba przypadków przemocy i napastowania uwarunkowanych płcią. Ruch *#MeToo* pozwolił dostrzec skalę problemu, jakim jest seksizm i nadużycia, których dziewczęta i kobiety stale doświadczają. Jednocześnie dał kobietom na całym świecie siłę do ujawnienia swoich doświadczeń i podania sprawców nadużyć do sądu.

**Niniejsza strategia na rzecz równouprawnienia płci tworzy ramy dla prac Komisji w obszarze równouprawnienia płci i określa cele polityki oraz najważniejsze działania na lata 2020–2025<sup>8</sup>.** Ma na celu stworzenie Europy opartej na równouprawnieniu płci, w której przemoc i dyskryminacja ze względu na płeć oraz strukturalna nierówność między kobietami i mężczyznami należą już do przeszłości. Europy, w której kobiety i mężczyźni, dziewczęta i chłopcy, w całej ich różnorodności<sup>9</sup>, są równi. Europy, w której mogą *swobodnie* podążać wybraną przez siebie drogą, w której mają równe szanse, by się *rozwijać*, i w której mogą na równi uczestniczyć i *odgrywać ważną rolę* w życiu społeczeństwa europejskiego.

Realizacja niniejszej strategii będzie wiązała się z zastosowaniem **dwutorowego podejścia** w ramach ukierunkowanych środków, aby osiągnąć równouprawnienie płci i jednocześnie uwzględniać aspekt płci w większym wymiarze. Komisja będzie w większym stopniu uwzględniać aspekt płci przez **systematyczne włączanie perspektywy płci na wszystkich etapach kształtowania danej polityki we wszystkich obszarach polityki UE, zarówno wewnętrznej, jak i zewnętrznej.** W trakcie realizowania niniejszej strategii UE będzie kierowała się **interseksjonalnością<sup>10</sup>** – analizą połączenia płci społeczno-kulturowej i innych

---

<sup>6</sup> Art. 3 lit. c) Konwencji Rady Europy w sprawie zapobiegania i zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej definiuje „płeć społeczno-kulturową” jako społecznie skonstruowane role, zachowania, działania i atrybuty, które dane społeczeństwo uznaje za odpowiednie dla kobiet lub mężczyzn.

<sup>7</sup> Zob. Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE): <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>.

<sup>8</sup>Po programie Komisji „Strategiczne zaangażowanie na rzecz równouprawnienia płci na lata 2016–2019”.

<sup>9</sup>Sformułowanie „w całej ich różnorodności” stosowane jest w niniejszej strategii, aby wyrazić fakt, że –gdy mowa o kobietach lub mężczyznach – chodzi o kategorie niejednorodne, m.in. pod względem ich płci, tożsamości płciowej, ekspresji płciowej lub cech płciowych. Sformułowanie to potwierdza zobowiązanie do tego, aby nikogo nie pozostawiać samemu sobie, i do stworzenia Europy opartej na równouprawnieniu płci dla wszystkich jej obywateli, niezależnie od ich płci, pochodzenia rasowego lub etnicznego, wiary lub wyznania, niepełnosprawności, wieku czy orientacji seksualnej.

<sup>10</sup>EIGE definiuje „interseksjonalność” jako analityczne narzędzie do studiowania i rozumienia tego, w jaki sposób płeć i płeć społeczno-kulturowa przecinają się i zazębiają z innymi cechami osobowymi/tożsamościami oraz w jaki sposób to przecinanie się kategorii przyczynia się do jednostkowego doświadczania dyskryminacji. Narzędzie to pozwala także reagować na te zjawiska przecinania się (zob.:

cech osobowych lub tożsamości oraz sposobu, w jaki przecinanie się tych kategorii przyczynia się do jednostkowego doświadczania dyskryminacji – **jako zasadą przekrojową**.

W obecnym 2020 r. obchodzimy 25. rocznicę przyjęcia deklaracji pekińskiej i pekińskiej platformy działania<sup>11</sup> – pierwszego powszechnego zobowiązania do zwiększania równości kobiet i mężczyzn oraz planu działania w tym kierunku – i **niniejsza strategia jest wkładem UE w kształtowanie lepszego świata dla kobiet i mężczyzn, dziewcząt i chłopców**. Strategia ta stanowi wypełnianie celu zrównoważonego rozwoju nr 5 dotyczącego równouprawnienia płci, która jest również przekrojowym priorytetem wszystkich celów zrównoważonego rozwoju<sup>12</sup>. UE realizuje tym samym zobowiązanie podjęte w ramach Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych.

## 1. Wolność od przemocy i stereotypów

*Każdy powinien czuć się bezpiecznie w swoim domu, w relacjach z bliskimi, w miejscu pracy, przestrzeni publicznej i internecie. Kobiety i mężczyźni, dziewczęta i chłopcy, w całej ich różnorodności, powinni móc swobodnie wyrażać swoje opinie i emocje, a także podążać obraną przez siebie ścieżką, by zdobyć wykształcenie i zawód, bez doświadczania ograniczeń w postaci stereotypów płci, które stały się normą.*

### **Wyeliminowanie przemocy ze względu na płeć**

Przemoc ze względu na płeć – lub przemoc skierowana przeciwko kobiecie, ponieważ jest kobietą, lub przemoc, która dotyka kobiety w nieproporcjonalnym stopniu<sup>13</sup> – pozostaje jednym z największych wyzwań dla naszych społeczeństw i jest głęboko zakorzeniona w nierównym traktowaniu kobiet i mężczyzn<sup>14</sup>. Zarówno w UE, jak i poza nią zjawisko przemocy ze względu na płeć, we wszystkich jej postaciach, jest niezauważane, a dane na ten temat są zaniżone. **UE dołoży wszelkich starań, aby zapobiegać przemocy ze względu na płeć i zwalczać tego rodzaju przemoc, wspierać i chronić ofiary takich przestępstw, a także pociągać sprawców do odpowiedzialności.**



**33% kobiet w UE** doświadczyło przemoc fizycznej lub seksualnej.



**22% kobiet w UE** doświadczyło przemoc ze strony partnera życiowego.



**55% kobiet w UE** było ofiarą molestowania seksualnego.

Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej – „konwencja stambulska” – stanowi punkt odniesienia dla norm międzynarodowych w tej dziedzinie. UE podpisała tę konwencję w 2017 r., a zawarcie umowy w sprawie przystąpienia UE do niej jest dla Komisji kluczowym priorytetem. Aby przyspieszyć

<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263>). Zgodnie z art. 10 TFUE stanowiącym, że „przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia dąży do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.”

<sup>11</sup> <https://beijing20.unwomen.org/en/about>.

<sup>12</sup> [https://ec.europa.eu/europeaid/policies/sustainable-development-goals\\_en](https://ec.europa.eu/europeaid/policies/sustainable-development-goals_en).

<sup>13</sup> Art. 3 lit. d) konwencji stambulskiej.

<sup>14</sup> Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej (FRA), Przemoc wobec kobiet: badanie ogólnounijne, 2014 r. – zob. infografika.

zawarcie umowy w sprawie przystąpienia UE, w 2019 r. Parlament Europejski zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej o opinię w tej sprawie<sup>15</sup>.

Jeżeli przystąpienie UE do konwencji stambulskiej pozostanie zablokowane, Komisja zamierza **zapropozować w 2021 r. środki** w granicach kompetencji UE, aby **osiągnąć te same cele co konwencja stambulska**.

Komisja zamierza w szczególności przedstawić inicjatywę zmierzającą do **rozszerzenia obszarów przestępczości**, w których możliwa jest harmonizacja, o konkretne formy przemocy ze względu na płeć zgodnie z art. 83 ust. 1 TFUE, tzw. **europ przestępstwa**.

W zakresie, w jakim są one już objęte zakresem istniejących europ przestępstw w rozumieniu art. 83 ust. 1 TFUE, Komisja zaproponuje **dotatkowe środki zapobiegania i zwalczania konkretnych form przemocy ze względu na płeć**, w tym molestowania seksualnego, nadużyć wobec kobiet i okaleczania żeńskich narządów płciowych.



Okolo **600 000 dziewcząt i kobiet** było ofiarą okaleczenia narządów płciowych w Europie; liczba dziewcząt, którym grozi takie okaleczenie, siega **180 000**.

Okaleczanie żeńskich narządów płciowych<sup>16</sup>, przymusowa aborcja i sterylizacja, dziecięce, wczesne i przymusowe małżeństwo, tzw. przemoc w imię honoru i inne **szkodliwe zwyczaje przeciwko kobietom i dziewczętom stanowią formy przemocy ze względu na płeć i poważne łamanie praw kobiet i dzieci** w UE i na całym świecie. Oprócz ewentualnego ustawodawstwa UE zgłosi wniosek dotyczący **zalecenia w sprawie zapobiegania szkodliwym zwyczajom**, mówiącego o potrzebie skutecznych środków zapobiegawczych i o znaczeniu edukacji. W zaleceniu Komisja odniesie się do kwestii wzmocnienia służb użyteczności publicznej, środków zapobiegania i wsparcia, budowania zdolności profesjonalistów i skoncentrowanego na ofiarach dostępu do wymiaru sprawiedliwości.

W 2020 r. Komisja przedstawi również **strategię dotyczącą praw ofiar**, która będzie wzorowana na dyrektywie w sprawie praw ofiar<sup>17</sup> i która będzie uwzględniała szczególne potrzeby ofiar przemocy ze względu na płeć, w tym przemocy domowej.

Kobiety, które mają **problemy zdrowotne lub które są niepełnosprawne**, są bardziej narażone na różne formy przemocy<sup>18</sup>. Komisja opracuje i sfinansuje środki<sup>19</sup>, aby zaradzić nadużyciom, przemocy i przymusowej sterylizacji i aborcji, takie jak budowanie zdolności profesjonalistów, kampanie informacyjne na temat praw i dostęp do wymiaru sprawiedliwości.

<sup>15</sup>Wniosek o opinię złożony przez Parlament Europejski zgodnie z art. 218 ust. 11 TFUE (opinia 1/19).

<sup>16</sup>Dane liczbowe przedstawione w infografice pochodzą z niedawnych badań przeprowadzonych przez europejską sieć END FGM (sieć na rzecz wyeliminowania okaleczania żeńskich narządów płciowych), zob.: <https://www.endfgm.eu/female-genital-mutilation/fgm-in-europe>.

<sup>17</sup>Dyrektywa 2012/29/UE ustanawiająca minimalne normy dotyczące praw, wsparcia i ochrony ofiar przestępstw.

<sup>18</sup>Na przykład, 34 % kobiet mających problemy ze zdrowiem lub cierpiących na niepełnosprawność doświadczyło fizycznej lub seksualnej przemocy ze strony partnera w porównaniu z 19 % kobiet, które nie mają problemów ze zdrowiem ani nie są niepełnosprawne. FRA, „Przemoc wobec kobiet: badanie ogólnounijne”, 2014 r.

<sup>19</sup>Aby wykonać zalecenia Komitetu ONZ ds. Praw Osób z Niepełnosprawnościami skierowane do UE, w szczególności dotyczące art. 6 (Kobiety z niepełnosprawnościami) i art. 16 (Wolność od wykorzystywania, przemocy i nadużyć).

**Skuteczne zapobieganie przemocy ma kluczowe znaczenie.** Konieczna jest edukacja chłopców i dziewcząt od wczesnych lat na temat równouprawnienia płci i wspieranie rozwoju relacji bez przemocy. Ważne jest ponadto wielodyscyplinarne podejście osób i służb zajmujących się tym problemem zawodowo, w tym systemu sądownictwa karnego, służb na rzecz wsparcia ofiar i programów przeznaczonych dla sprawców, a także usług społecznych i opieki zdrowotnej. Rozwiązanie problemu przemocy wobec kobiet oraz ideologii kwestionujących prawa kobiet przyczyniłoby się również do zapobiegania radykalizacji postaw prowadzącej do brutalnego ekstremizmu i terroryzmu. Komisja uruchomi **unijną sieć na rzecz zapobiegania przemocy ze względu na płeć i przemocy domowej**. Sieć będzie zrzeszała państwa członkowskie i zainteresowane podmioty w celu wymiany dobrych praktyk oraz będzie zapewniała finansowanie szkoleń, budowania zdolności i usług wsparcia. Kluczowe znaczenie będzie miało zapobieganie przemocy przy szczególnym nacisku na kwestie związane z mężczyznami, chłopcami i maskulinizmem<sup>20</sup>.

Aby wyeliminować problem przemocy i molestowania w pracy, Komisja będzie w dalszym ciągu zachęcała państwa członkowskie do ratyfikowania **Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w miejscu pracy**<sup>21</sup>, stosowania istniejących przepisów UE<sup>22</sup> dotyczących ochrony pracowników przed molestowaniem seksualnym oraz szerzenia wiedzy w społeczeństwie na temat tych problemów. Komisja jako pracodawca wprowadzi nowe całościowe ramy prawne zawierające zestaw środków – zarówno zapobiegawczych, jak i służących reagowaniu na nadużycia – przeciwko napastowaniu w miejscu pracy.

Przemoc w sieci skierowana przeciwko kobietom stała się wszechobecna, co ma szczególne, bardzo szkodliwe skutki; **jest to nie do zaakceptowania. Stanowi ona dla kobiet barierę w uczestniczeniu w życiu publicznym.** Nękanie, molestowanie i nadużycia w mediach społecznościowych mają dalekosiężne skutki dla życia codziennego dziewcząt i kobiet. Komisja zaproponuje **akt o usługach cyfrowych**<sup>23</sup>, który będzie regulował odpowiedzialność platform internetowych za treści rozpowszechniane przez użytkowników. Akt ten będzie precyzował, jakie środki mają być wprowadzane przez platformy, aby przeciwdziałać nielegalnej aktywności w sieci i jednocześnie chronić prawa podstawowe. Użytkownicy takich platform muszą również być w stanie przeciwdziałać innym rodzajom szkodliwych i niewłaściwych treści, które nie zawsze są postrzegane jako nielegalne, ale mogą mieć bardzo szkodliwe skutki. Aby chronić bezpieczeństwo kobiet w internecie, Komisja ułatwi rozwój **nowych ram współpracy między platformami internetowymi**<sup>24</sup>.

**Dziewczęta i kobiety stanowią zdecydowaną większość ofiar handlu ludźmi,** zarówno w UE, jak i poza nią, i padają ofiarą handlu głównie do celów seksualnego wykorzystywania<sup>25</sup>. UE zajmuje się zjawiskiem handlu ludźmi w sposób kompleksowy, dbając o koordynację we

---

<sup>20</sup> Według EIGE „maskulinizm” odnosi się do różnych pojęć używanych do wyrażenia tego, co to znaczy być mężczyzną, w tym do opisanie wzorców zachowań związanych z miejscem mężczyzny w danym zestawie ról związanych z płcią i w relacjach, zob.: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1285>.

<sup>21</sup> MOP, Konwencja w sprawie przemocy i molestowania (nr 190) i zalecenie (nr 206).

<sup>22</sup> Dyrektywa 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przekształcona).

<sup>23</sup> <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/new-eu-rules-e-commerce>.

<sup>24</sup>W oparciu o współpracę na Forum UE ds. Internetu, która zaowocowała przyjęciem unijnego Kodeksu postępowania w zakresie zwalczania nielegalnego nawoływania do nienawiści w internecie.

<sup>25</sup> W świetle art. 6 Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet handel ludźmi stanowi przemoc wobec kobiet i dziewcząt.

wszystkich stosownych obszarach<sup>26</sup>. Priorytetem jest zwalczanie bezkarności użytkowników, tych, którzy wyzyskują innych i czerpią zyski. Przy kształtowaniu polityki należy mieć przede wszystkim na uwadze interes kobiet i dziewcząt będących ofiarami handlu ludźmi. W ramach unii bezpieczeństwa Komisja przedstawi nową **strategię UE w sprawie wyeliminowania handlu ludźmi i unijną strategię w sprawie skuteczniejszego zwalczania niegodziwego traktowania dzieci w celach seksualnych**.

Aby strategie w sprawie zwalczania przemocy ze względu na płeć były skuteczne, **UE potrzebuje kompleksowych i aktualnych danych, które mogą posłużyć do analizy porównawczej**. Aby mieć pełen obraz przemocy ze względu na płeć, dane należy pogrupować według odnośnych aspektów interseksjonalnych i wskaźników, takich jak wiek, niepełnosprawność, status migranta i miejsce zamieszkania: obszar miejski lub wiejski. Eurostat przeprowadzi **badanie ogólnounijne**, które dostarczy danych na temat częstości występowania i tendencji, jeśli chodzi o przemoc wobec kobiet i inne formy przemocy wobec ludzi. Wyniki badania zostaną przedstawione w całej Europie w 2023 r.

### *Walka ze stereotypami płci*

**Stereotypy płci są główną przyczyną nierównego traktowania kobiet i mężczyzn i dotyczą wszystkie sfery życia społecznego<sup>27</sup>**. Oczekiwania podyktowane stereotypami, bazujące na ustalonych normach przewidzianych dla kobiet i mężczyzn, dziewcząt i chłopców ograniczają ich wybory i wolność. Dlatego należy walczyć z takimi stereotypami. Stereotypy płci poważnie przyczyniają się do występowania różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Często łączą się one z innymi stereotypami, takimi jak stereotypy oparte na rasie lub pochodzeniu etnicznym, religii lub wyznaniu, wieku lub orientacji seksualnej, a to może pogłębiać negatywny wpływ stereotypów.



**Sztuczna inteligencja (AI) stała się obszarem o strategicznym znaczeniu** i kluczowym czynnikiem postępu gospodarczego, dlatego kobiety muszą uczestniczyć w rozwoju AI w roli badaczek, programistek i użytkowniczek. AI może pomóc rozwiązać wiele problemów społecznych, jednak niesie ona z sobą ryzyko różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn na jeszcze większą skalę. Jeśli nie są wystarczająco przejrzyste i solidne, algorytmy i powiązane z nimi uczenie maszynowe stwarzają ryzyko powielania lub pogłębiania uprzedzeń ze względu na płeć, których programiści mogą nie być świadomi lub które są wynikiem selekcji konkretnych danych. W nowej białej księdze na temat AI Komisja określa podejście unijne oparte na wartościach UE i prawach podstawowych, w tym na niedyskryminacji i równouprawnieniu płci<sup>28</sup>. Kolejny program ramowy w sprawie badań naukowych i innowacji, „**Horyzont Europa**”<sup>29</sup>, będzie także źródłem spostrzeżeń i rozwiązań, które pomogą

<sup>26</sup> Na podstawie dyrektywy 2011/36/UE sprawie zapobiegania handlowi ludźmi i zwalczania tego procederu oraz ochrony ofiar.

<sup>27</sup> Specjalne badanie Eurobarometr 465, czerwiec 2017 r. – zob. infografika.

<sup>28</sup> Komisja Europejska, Biała księga w sprawie sztucznej inteligencji – Europejskie podejście do doskonałości i zaufania, COM(2020) 65 final: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_en.pdf).

<sup>29</sup> [https://ec.europa.eu/info/horizon-europe-next-research-and-innovation-framework-programme\\_en](https://ec.europa.eu/info/horizon-europe-next-research-and-innovation-framework-programme_en).

przeciwdziałać ewentualnym uprzedzeniom ze względu na płeć w AI, a także obalić stereotypy płci we wszystkich obszarach społecznych, gospodarczych i kulturalnych, wspierając tym samym rozwój strategii pozbawionych uprzedzeń i opartych na dowodach.

Sektor medialny i kulturalny mają znaczny udział w kształtowaniu naszych poglądów, wartości i sposobu postrzegania rzeczywistości, dlatego są kolejnym ważnym kanałem, który może pomóc zmienić postawy społeczne i zwalczać stereotypy<sup>30</sup>. Komisja będzie w dalszym ciągu wspierała projekty promujące równouprawnienie płci w ramach programu „**Kreatywna Europa**”<sup>31</sup>, w tym programu „**Muzyka dla Europy**”, i przedstawi **strategię na rzecz równouprawnienia płci w przemyśle audiowizualnym** w ramach kolejnego podprogramu **MEDIA**<sup>32</sup>, obejmującą wsparcie finansowe, zorganizowany dialog, opiekę mentorską i szkolenia dla reżyserek, producentek i scenarzystek.

Komisja rozpocznie **ogólnounijną kampanię informacyjną na temat zwalczania stereotypów płci** we wszystkich sferach życia. W kampanii przeprowadzonej we współpracy z państwami członkowskimi obrane zostanie podejście intersekcyjne, ze szczególnym naciskiem na zaangażowanie ludzi młodych.

#### **Oprócz swoich wyżej wymienionych działań Komisja wzywa:**

##### **- Radę do:**

- zawarcia umowy w sprawie przystąpienia UE do konwencji stambulskiej i zapewnienia szybkiej ratyfikacji tej konwencji przez UE;

##### **- państwa członkowskie do:**

- ratyfikowania i wdrożenia konwencji stambulskiej;
- ratyfikowania i wdrożenia Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w miejscu pracy;
- wdrożenia dyrektywy w sprawie praw ofiar, dyrektywy w sprawie niegodziwego traktowania dzieci w celach seksualnych<sup>33</sup> i innych odnośnych przepisów prawa Unii chroniących ofiary przemocy ze względu na płeć<sup>34</sup>;
- systematycznego gromadzenia i przekazywania danych na temat przemocy ze względu na płeć oraz
- wspierania społeczeństwa obywatelskiego i służb użyteczności publicznej w przeciwdziałaniu i zwalczaniu przemocy ze względu na płeć i stereotypom płci m.in. za pomocą finansowania UE dostępnego w ramach programu „Obywatele, Równość, Prawa i Wartości” (2021–2027).

## **2. Możliwości rozwoju w gospodarce opartej na równouprawnieniu płci**

---

<sup>30</sup> Zob. na przykład badanie pt. „Równouprawnienie płci w sektorze mediów” przeprowadzone na zlecenie Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia (FEMM) Parlamentu Europejskiego w 2018 r.

<sup>31</sup> [https://ec.europa.eu/programmes/creative-europe/node\\_en](https://ec.europa.eu/programmes/creative-europe/node_en).

<sup>32</sup> <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/media-sub-programme-creative-europe>.

<sup>33</sup> Dyrektywa 2011/93/UE w sprawie zwalczania niegodziwego traktowania w celach seksualnych i wykorzystywania seksualnego dzieci oraz pornografii dziecięcej.

<sup>34</sup> W szczególności dyrektywa 2011/36/UE w sprawie zapobiegania handlowi ludźmi i zwalczania tego procederu oraz ochrony ofiar, dyrektywa 2011/99/UE w sprawie europejskiego nakazu ochrony, rozporządzenie (UE) nr 606/2013 w sprawie wzajemnego uznawania środków ochrony w sprawach cywilnych i dyrektywa Rady 2004/80/WE odnosząca się do kompensaty dla ofiar przestępstw.



*To od nas wszystkich zależy dobrobyt i wymiar społeczny Europy. Kobiety i mężczyźni, w całej ich różnorodności, powinni mieć równe szanse na rozwój, powinni być w równym stopniu niezależni ekonomicznie, otrzymywać to samo wynagrodzenie za pracę o tej samej wartości, mieć równy dostęp do finansowania i pobierać godziwe emerytury. Kobiety i mężczyźni powinni po równo dzielić się obowiązkami opiekuńczymi i finansowymi.*

### **Wyeliminowanie różnic ze względu na płeć na rynku pracy**

**Coraz większa reprezentacja kobiet na rynku pracy ma wyraźny i pozytywny wpływ na gospodarkę, zwłaszcza w kontekście malejącej siły roboczej i niedoboru umiejętności.** Daje ona również kobietom siłę do kształtowania własnego życia, odgrywania roli w życiu publicznym oraz umożliwia im niezależność ekonomiczną.

**UE odnotowuje najwyższy jak dotąd wskaźnik zatrudnienia kobiet<sup>35</sup>.** Mimo to wiele kobiet doświadcza barier na rynku pracy, które utrudniają im znalezienie lub utrzymanie zatrudnienia<sup>36</sup>. Niektóre kobiety są niedostatecznie reprezentowane na rynku pracy<sup>37</sup>, co często wynika z krzyżowania się kategorii dotyczącej płci z dodatkowymi czynnikami powodującymi podatność na zagrożenia lub marginalizację, takimi jak należenie do mniejszości etnicznej lub wyznaniowej czy pochodzenie ze środowisk migracyjnych<sup>38</sup>.



Poprawa równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracowników stanowi jeden ze sposobów eliminowania różnic ze względu na płeć na rynku pracy. Oboje rodziców powinno poczuwać się do odpowiedzialności do opieki nad rodziną i jednocześnie czuć się do tego uprawnionymi. **Dyrektywa w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym<sup>39</sup>** wprowadza normy minimalne dotyczące urlopów ze względów rodzinnych i elastyczną organizację pracy dla pracowników, a także wspiera dzielenie się przez rodziców obowiązkami dotyczącymi opieki na równych zasadach. Komisja dopilnuje, aby państwa

<sup>35</sup> Eurostat, 2019 r., [https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=sdg\\_05\\_30](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=sdg_05_30) and [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi\\_emp\\_a&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_emp_a&lang=en) – zob. infografika.

<sup>36</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/35409.pdf> i również opracowanie FRA z 2019 r. na temat kobiet romskich w dziewięciu państwach członkowskich (ang. „Roma Women in nine EU Member States”) – zob. infografika.

<sup>37</sup> Eurostat, Badanie aktywności ekonomicznej ludności, obliczenia na podstawie *lfsa\_eegan2* – zob. infografika.

<sup>38</sup> Zob. na przykład opracowanie ENAR z 2017 r. na temat rasizmu i dyskryminacji w obszarze zatrudnienia w Europie w latach 2013–2017 (ang. „Racism and discrimination in Employment in Europe 2013–2017”).


<sup>39</sup> Dyrektywa (UE) 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów.

członkowskie prawidłowo dokonały **transpozycji**<sup>40</sup> i **wdrożenia** tej dyrektywy w celu umożliwienia kobietom i mężczyznom rozwoju na równych warunkach w życiu osobistym i zawodowym. Komisja wzywa ponadto państwa członkowskie, aby przy przeglądzie swoich polityk wykraczały poza wspomniane normy minimalne. Państwa członkowskie powinny także zapewnić wysokiej jakości rozwiązania, na przykład w odniesieniu do opieki nad dziećmi, które wspierają również obszary mniej zaludnione w Europie. W swojej własnej administracji Komisja będzie wspierać i monitorować równe korzystanie z elastycznej organizacji pracy przez wszystkich pracowników<sup>41</sup>.

Wyzwania związane z równouprawnieniem płci w państwach członkowskich, zwłaszcza jego aspekty dotyczące rynku pracy, włączenia społecznego i edukacji, będą nadal monitorowane w ramach **Europejskiego semestru**<sup>42</sup>. Za pomocą tablicy wskaźników społecznych w ramach Europejskiego semestru monitorowane są również te aspekty Europejskiego filaru praw socjalnych<sup>43</sup>. Począwszy od cyklu Europejskiego semestru w latach 2019–2020 sprawozdania krajowe sporządzane w ramach semestru są wykorzystywane przy monitorowaniu celów zrównoważonego rozwoju, w tym celu nr 5 dotyczącego równouprawnienia płci, i sposobu, w jaki polityka ekonomiczna i polityka zatrudnienia mogą pomóc w osiągnięciu tych celów.

**Program wspierania reform strukturalnych** może ułatwić państwom członkowskim uwzględnianie aspektu płci w administracji publicznej, przy planowaniu budżetu państwa i zarządzaniu finansami. Co więcej, może być pomocny w trakcie krajowych reform strukturalnych w państwach członkowskich zmierzających do **zlikwidowania różnicy wskaźnika zatrudnienia kobiet i mężczyzn** oraz zaradzenia problemowi, jakim jest wyższy odsetek kobiet, szczególnie starszych, żyjących w ubóstwie.

**Polityka społeczna i gospodarcza, system opodatkowania i ochrony socjalnej** nie powinny utrzymywać strukturalnych nierówności ze względu na płęć opartych na tradycyjnie pojmowanych rolach związanych z płcią w życiu zawodowym i prywatnym. Komisja opracuje wytyczne dla państw członkowskich dotyczące tego, w jaki sposób krajowe systemy podatków i świadczeń mogą wpływać na **zachęty finansowe lub czynniki zniechęcające dla drugich żywicieli rodziny**.



Na świecie tylko **1 na 10** osób podejmujących decyzje w spółkach private equity i venture capital to kobiety, nawet jeśli w funduszach prywatnych, które w swojej działalności zwracają uwagę na kwestię płci, **72%** współników stanowią kobiety.

Zespoły założycieli spółek składające się wyłącznie z mężczyzn otrzymują blisko **92%** całego kapitału inwestowanego w Europie.

<sup>40</sup>Państwa członkowskie powinny dokonać transpozycji dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym do dnia 2 sierpnia 2022 r. (i do dnia 2 sierpnia 2024 r., jeżeli chodzi o wynagrodzenie za dwa ostatnie tygodnie co najmniej dwumiesięcznego urlopu rodzicielskiego lub ze względów rodzinnych).

<sup>41</sup> W kwestii obowiązujących środków zob. dokument wewnętrzny Komisji Europejskiej pt. „Sprawozdanie na temat różnorodności i równouprawnienia płci za 2019 r.” („Diversity and Gender Equality Report 2019”).

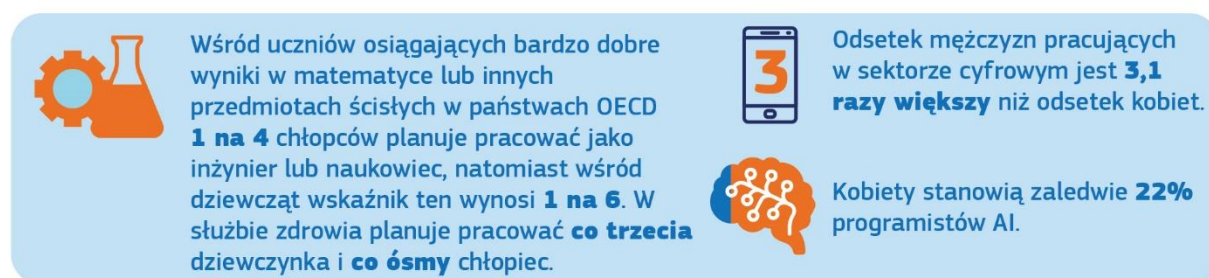
<sup>42</sup> [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester\\_pl](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester_pl).


<sup>43</sup> Zasada 2 filaru dotyczy równouprawnienia płci, natomiast kilka pozostałych zasad ma związek z wyzwaniami związanymi z płcią, m.in. zasada 3 dotycząca równości szans, zasada 9 dotycząca równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, zasada 11 dotycząca opieki nad dziećmi i wsparcia dla dzieci, zasada 15 dotycząca świadczeń emerytalnych i rent oraz zasada 18 dotycząca opieki długoterminowej.


Wzmocnienie pozycji kobiet na rynku pracy oznacza również umożliwienie im **rozwoju i realizowanie się w roli inwestorów i przedsiębiorców**<sup>44</sup>. Unijna polityka spójności wspiera przedsiębiorczość kobiet, ich (ponowną) integrację na rynku pracy i równouprawnienie płci w konkretnych sektorach tradycyjnie zdominowanych przez mężczyzn. Ukierunkowane środki wspierające udział kobiet w innowacjach zostaną opracowane przez **Europejską Radę ds. Innowacji** w ramach programu „Horyzont Europa”, w tym również program pilotażowy w 2020 r. wspierający kierowane przez kobiety przedsiębiorstwa typu start-up i innowacyjne małe i średnie przedsiębiorstwa<sup>45</sup>. Komisja będzie również promowała zatrudnianie kobiet na stanowiskach decyzyjnych w funduszach *private equity* i *venture capital* oraz wspierała inwestowanie w fundusze posiadające portfolio zróżnicowane pod kątem płci za pośrednictwem **Programu InvestEU**, aby zachęcić inwestorów prywatnych i publicznych do podejmowania inwestycji w Europie sprzyjających bardziej zrównoważonemu, integracyjnemu i innowacyjnemu wzrostowi.


### **Osiągnięcie równego udziału w różnych sektorach gospodarki**

W Europie **studia na uczelniach wyższych kończy więcej kobiet niż mężczyzn**, jednak kobiety są nadal niedostatecznie reprezentowane na lepiej opłacanych stanowiskach<sup>46</sup>. Więcej kobiet niż mężczyzn pracuje w sektorach z mniejszym wynagrodzeniem, na niższych i słabiej opłacanych stanowiskach<sup>47</sup>. Do czynników przyczyniających się do takiej sytuacji należą m.in. dyskryminacyjne normy społeczne i stereotypy dotyczące umiejętności kobiet i mężczyzn i zaniżanie wartości pracy wykonywanej przez kobiety.



 Wśród uczniów osiągających bardzo dobre wyniki w matematyce lub innych przedmiotach ścisłych w państwach OECD **1 na 4** chłopców planuje pracować jako inżynier lub naukowiec, natomiast wśród dziewcząt wskaźnik ten wynosi **1 na 6**. W służbie zdrowia planuje pracować **co trzecia** dziewczynka i **co ósmy** chłopiec.

 Odsetek mężczyzn pracujących w sektorze cyfrowym jest **3,1** razy większy niż odsetek kobiet.

 Kobiety stanowią zaledwie **22%** programistów AI.

W tym kontekście ogromne znaczenie ma **transformacja cyfrowa**. W związku z szybko postępującą transformacją i cyfryzacją gospodarki i rynku pracy obecnie 90 % stanowisk pracy wymaga podstawowych umiejętności cyfrowych<sup>48</sup>. Kobiety stanowią zaledwie 17 % osób podejmujących studia i pracę w dziedzinie ICT<sup>49</sup> w UE<sup>50</sup> i tylko 36 % absolwentów<sup>51</sup> studiów

<sup>44</sup> Międzynarodowa Korporacja Finansowa, „Moving toward gender balance in private equity and venture capital” (2019 r.); Biegel, S., Hunt, S. M., Kuhlman, S., „Project Sage 2.0 Tracking venture capital with a gender lens” (2019 r.); i Atomico, „State of European Tech 2019 Report” (<https://2019.stateofeuropeantech.com/chapter/state-european-tech-2019/article/executive-summary>) – zob. infografika.

<sup>45</sup> <https://ec.europa.eu/research/eic/index.cfm>.

<sup>46</sup> Sprawozdanie PISA z 2019 r.,

<http://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf>;

Komisja Europejska, Kobiety w epoce cyfrowej – sprawozdanie końcowe, 2018 r. i sprawozdanie Światowego Forum Ekonomicznego z 2020 r. dotyczące światowego wskaźnika nierówności płci (ang. „Global Gender Gap Report”) – zob. infografika.

<sup>47</sup> Statystyczny dokument roboczy Eurostatu z 2018 r. na temat rozkładu nieskorygowanych różnic w wynagrodzeniu ze względu na płeć przy użyciu danych z badania struktury zarobków (ang. „A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data”)

<sup>48</sup> Komisja Europejska, ICT dla pracy: umiejętności cyfrowe w miejscu pracy (2017 r.).

<sup>49</sup> Technologie informacyjno-komunikacyjne.

<sup>50</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20180425-1>.

<sup>51</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>.

w dziedzinie STEM<sup>52</sup>, mimo iż *de facto* kobiety mają lepsze umiejętności cyfrowe niż mężczyźni<sup>53</sup>. Aby zaradzić tym różnicom i paradoksalnej sytuacji, zrealizowany zostanie zaktualizowany **Plan działania w dziedzinie edukacji cyfrowej i ministerialna deklaracja dotycząca zobowiązań podjętych w ramach strategii „Kobiety w sektorze cyfrowym”**<sup>54</sup>. Bardziej systematycznie korzystać się będzie z **tabeli wyników strategii „Kobiety w sektorze cyfrowym”**.

**Zaktualizowany europejski program na rzecz umiejętności** pomoże zaradzić takim problemom jak segregacja pozioma, powstawanie stereotypów i różnice ze względu na płeć w kształceniu i szkoleniu. Wniosek Komisji dotyczący **zalecenia Rady w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego** będzie służył poprawie w zakresie równowagi płci w zawodach tradycyjnie zdominowanych przez kobiety albo mężczyzn i eliminowaniu stereotypów płci. Aby zapewnić równość szans, wzmocniona gwarancja dla młodzieży przeznaczona będzie szczególnie dla kobiet niekształcących się, niepracujących ani nieszkolących się.

W planowanym **komunikacie Komisji na temat europejskiego obszaru edukacji** równouprawnienie płci będzie jednym z głównych elementów. Odnowione **strategiczne ramy dotyczące równouprawnienia płci w sporcie** będą służyć promowaniu udziału dziewcząt i kobiet w wydarzeniach i organizacjach sportowych i ich aktywności fizycznej oraz wspieraniu równowagi płci na kierowniczych stanowiskach w organizacjach sportowych.

### *Wylimitowanie różnic w płacach i emeryturach ze względu na płeć*

W Traktatach od 1957 r. zapisana jest zasada **równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę**. Gwarantuje ona środki ochrony prawnej w przypadku dyskryminacji. Mimo tego kobiety zarabiają średnio mniej niż mężczyźni<sup>55</sup>. Skumulowane w ciągu życia różnice w zatrudnieniu i wynagrodzeniu ze względu na płeć skutkują powstaniem jeszcze większej różnicy w świadczeniach emerytalnych i w konsekwencji kobiety w starszym wieku są bardziej narażone na ubóstwo niż mężczyźni.



**Wylimitowanie różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn** wymaga wylimitowania wszystkich podstawowych przyczyn, w tym niższego odsetka kobiet na rynku pracy, pracy niezauważalnej lub nieopłacanej, wyższego odsetka kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy<sup>56</sup> i decydujących się na przerwę w karierze zawodowej, a także segregacji poziomej i pionowej opartej na stereotypach płci i dyskryminacji.

<sup>52</sup> Nauki przyrodnicze, technologia, inżynieria i matematyka.

<sup>53</sup> Międzynarodowe Badanie Kompetencji Komputerowych i Informacyjnych z 2018 r. (ICILS).

<sup>54</sup> <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/eu-countries-commit-boost-participation-women-digital>.

<sup>55</sup> Eurostat, 2018 r., [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG\\_05\\_20?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en);

[https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc\\_pnp13&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp13&lang=en) i

[https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc\\_pnp14&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp14&lang=en) – zob. infografika.

<sup>56</sup> Jedną z przyczyn jest fakt, że średnio kobiety spędzają mniej godzin, wykonując pracę za wynagrodzeniem, niż mężczyźni: w UE zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy jest 31 % kobiet i tylko 8 % mężczyzn – zob. Eurostat, 2018 r., <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190621-1>.

Informacje o poziomach wynagrodzenia, o ile są dostępne, ułatwiają ustalanie takich różnic i przypadków dyskryminacji. Z powodu braku przejrzystości wiele kobiet nie wie lub nie jest w stanie udowodnić, że otrzymują zaniżone wynagrodzenie. Komisja zaproponuje **wiążące środki na rzecz przejrzystości płac pod koniec 2020 r.**

Taka inicjatywa wzmocni prawa pracowników do dostępu do szerszych informacji o poziomach wynagrodzenia, chociaż może oznaczać obciążenie administracyjne po stronie pracodawców. Aby uzyskać właściwą równowagę w takim działaniu UE, niezmiernie istotne jest zasięgnięcie opinii partnerów społecznych i pracowników krajowej administracji. Komisja dokonała dogłębnej oceny istniejących ram dotyczących równej płacy za taką samą pracę lub pracę o równej wartości<sup>57</sup>. Przy okazji przyjęcia niniejszej strategii Komisja rozpoczyna **szeroko zakrojone konsultacje o charakterze integracyjnym**<sup>58</sup> z obywatelami, państwami członkowskimi i partnerami społecznymi. W szerszej perspektywie Komisja na nowo podejmie dyskusję z **partnerami społecznymi** o tym, jak zapewnić większą równość płci na rynku pracy, w tym w ich strukturach, i zachęcić ich do podjęcia wzmoczonych działań w celu usunięcia różnic w zatrudnieniu i płacach ze względu na płeć.

Mniejsze wynagrodzenie, większa liczba kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i przerywających na pewien czas karierę zawodową z powodu obowiązków opiekuńczych zdecydowanie przyczynia się do występowania **zróznicowania emerytur ze względu na płeć**. W **Sprawozdaniu nt. adekwatności emerytur** za 2021 r. Komisja we współpracy z Komitetem Ochrony Socjalnej działającym przy Radzie oceni, w jaki sposób w systemach emerytalnych wygląda rozdział ryzyka i zasobów między kobiety i mężczyzn. Aby chronić prawa do emerytury i zachęcać do równego podziału obowiązków opiekuńczych między kobiety i mężczyzn, Komisja razem z państwami członkowskimi i zainteresowanymi stronami zastanowi się nad wprowadzeniem do **pracowniczych programów emerytalnych zasady przypisywania lat wysługi emerytalnej z tytułu przerwy w pracy z powodu obowiązków opiekuńczych**, zgodnie z zaleceniem grupy wysokiego szczebla ds. emerytur<sup>59</sup>.

### *Wyeliminowanie różnic w obowiązkach opiekuńczych ze względu na płeć*

**Rozwój zawodowy i jednocześnie wypełnianie obowiązków opiekuńczych w domu to wyzwanie, szczególnie dla kobiet.** Kobiety często podejmują decyzje o pracy i formie pracy zależnie od swoich obowiązków opiekuńczych i tego, czy i w jaki sposób dzielą te obowiązki ze swoim partnerem. Jest to wyzwanie w szczególności dla rodziców samotnie wychowujących dzieci, przy czym w większości są to samotne matki<sup>60</sup>, i dla osób żyjących na oddalonych obszarach wiejskich, do których rozwiązania mające ich wspierać w takiej sytuacji często nie docierają. Odsetek kobiet, które wykonują pracę niezarobkową, jest nieproporcjonalnie wysoki i stanowi znaczną część działalności gospodarczej<sup>61</sup>.

**Równy podział obowiązków opiekuńczych w domu ma ogromne znaczenie, podobnie jak dostęp do placówek opieki nad dziećmi, do opieki społecznej i usług dla gospodarstw**

<sup>57</sup> Ocena odnośnego przepisu w dyrektywie 2006/54/WE wdrażającego zapisaną w Traktacie zasadę „równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę o równej wartości”, SWD(2020) 50; Sprawozdanie z realizacji planu działania UE na lata 2017–2019 na rzecz eliminowania zróznicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, COM(2020)101.

<sup>58</sup> Rozpoczęcie konsultacji nastąpi równocześnie z wprowadzeniem niniejszej strategii.

<sup>59</sup> Sprawozdanie końcowe grupy wysokiego szczebla ds. emerytur, grudzień 2019 r.,

<https://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail&groupID=3589&Lang=PL>

<sup>60</sup> Maldonado, L. C., & Nieuwenhuis, R., „Family policies and single parent poverty in 18 OECD countries”, lata 1978–2008. Community, Work & Family, 18(4): 395–415.

<sup>61</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_713376.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_713376.pdf).

**domowych**, zwłaszcza w przypadku rodziców samotnie wychowujących dzieci<sup>62</sup>. Niedostateczny dostęp do usług w zakresie opieki formalnej, które są przystępne cenowo i wysokiej jakości, jest jednym z kluczowych czynników powodujących nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn na rynku pracy<sup>63</sup>. Inwestowanie w usługi związane z opieką jest zatem ważne, aby wspierać podejmowanie przez kobiety pracy za wynagrodzeniem oraz ich rozwój zawodowy. Może przyczynić się do tworzenia miejsc pracy zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn.



W UE na opiekę i obowiązki domowe kobiety poświęcają **22 godziny** w tygodniu, natomiast mężczyźni **9 godzin** w tygodniu.



**80%** obowiązków opiekuńczych w UE jest sprawowanych przez opiekunów rodzinnych, z których **75%** to kobiety. Wiele z nich pochodzi ze środowisk migracyjnych.

**Cele barcelońskie**<sup>64</sup> polegające na zapewnieniu wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem zostały przeważnie osiągnięte, lecz niektóre państwa członkowskie pozostają daleko w tyle. W związku z tym Komisja zaproponuje przegląd celów barcelońskich, aby zapewnić dalszą pozytywną konwergencję między państwami członkowskimi w zakresie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem. Co więcej, we wniosku w sprawie **gwarancji dla dzieci** w 2021 r. Komisja skoncentruje się na najważniejszych barierach uniemożliwiających dzieciom dostęp do niezbędnych usług sprzyjających ich dobrostanowi i rozwojowi osobistemu w celu przerwania cyklu ubóstwa i zmniejszenia nierówności.

Za sprawą inwestycji ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus, Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Programu InvestEU i Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich Komisja będzie w dalszym ciągu wspierała **państwa członkowskie w ich działaniach mających poprawić dostępność i przystępność cenową usług opieki wysokiej jakości nad dziećmi i innymi osobami pozostającymi na utrzymaniu**.

Pod koniec 2020 r. Komisja rozpocznie konsultacje w sprawie **Zielonej księgi na temat starzenia się**, kładąc szczególny nacisk na opiekę długoterminową, emerytury i aktywne starzenie się.

**Oprócz swoich wyżej wymienionych działań Komisja wzywa państwa członkowskie do:**

- dokonania transpozycji dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i prawidłowego wdrożenia przepisów UE dotyczących równouprawnienia płci i pracy<sup>65</sup>;
- podjęcia działań w następstwie konkluzji Rady z czerwca 2019 r. pt. „Zlikwidowanie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć: kluczowe polityki i środki”;
- zapewnienia odpowiednich inwestycji we wczesną edukację i usługi opieki oraz opieki długoterminowej, finansowanych m.in. z dostępnych środków UE oraz

<sup>62</sup> Eurofound, „Striking a balance: Reconciling work and life in the EU”, 2018 r. – zob. infografika.

<sup>63</sup> Hoffmann, F., i Rodrigues, R., „Informal carers: who takes care of them?”, Przegląd polityki, kwiecień 2010 r., Europejskie Centrum Polityki Społecznej i Badań (Wiedeń) – zob. infografika.

<sup>64</sup> [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn\\_objectives-report2018\\_web\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf).

<sup>65</sup> Obejmuje to dyrektywę w sprawie równouprawnienia płci w dziedzinie zatrudnienia i pracy, dyrektywę w sprawie równości płci w przypadku samozatrudnienia, w dostępie do towarów i usług, pod względem zabezpieczenia społecznego, urlopu macierzyńskiego / związanego z ciążą, dyrektywę w sprawie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, dyrektywę w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy, zalecenie w sprawie dostępu do ochrony socjalnej i zalecenie dotyczące organów ds. równości.

- wdrożenia ministerialnej deklaracji dotyczącej zobowiązań podjętych w ramach strategii „Kobiety w sektorze cyfrowym”.

### 3. Pełnienie ważnych ról w społeczeństwie na równych zasadach

*Przedsiębiorstwa, społeczności i państwa powinny być kierowane zarówno przez kobiety, jak i mężczyzn, w całej ich różnorodności. To, czy jesteśmy kobietą czy mężczyzną, nie powinno wpływać na naszą ścieżkę zawodową.*

#### **Osiągnięcie równowagi płci w procesie decyzyjnym i w strategiach politycznych**

Na stanowiskach kierowniczych jest nadal zdecydowanie za mało kobiet: czy to w polityce czy w agencjach rządowych, w sądach najwyższych czy w zarządach spółek. Tak jest nawet wówczas, gdy na niższych poziomach istnieje parytet płci. Jeżeli najwyższe stanowiska są zajmowane przez dłuższy czas przez mężczyzn, wpływa to na politykę rekrutacyjną stosowaną przez ich następców, czasami wynika to tylko z nieświadomych uprzedzeń.

Zatrudnianie zarówno kobiet, jak i mężczyzn ma ogromne znaczenie dla udanego przywództwa. **Integracyjne i zróżnicowane przywództwo jest konieczne, aby rozwiązać złożone problemy, z jakimi mierzą się dzisiaj decydenci.** Dalej idące włączenie społeczne i różnorodność mają zasadnicze znaczenie dla wprowadzania nowych pomysłów i innowacyjnych podejść, które lepiej służą dynamicznemu i dobrze prosperującemu społeczeństwu UE. Ważnym warunkiem sprawnie funkcjonującego demokratycznego społeczeństwa jest pełen udział wszystkich obywateli, co z kolei prowadzi do skuteczniejszego kształtowania polityki<sup>66</sup>.



Kobiety stanowią zaledwie **7,5%** członków zarządów i **7,7%** dyrektorów generalnych w największych spółkach w UE notowanych na giełdzie.



Tylko **32,2%** członków parlamentów narodowych w UE to kobiety.

**Bogactwo talentów i szeroki zakres umiejętności przyczyniają się do lepszego procesu decyzyjnego i ładu korporacyjnego oraz stymulują wzrost gospodarczy<sup>67</sup>.** Pomimo pewnych postępów w ostatnich latach utrzymuje się niedostateczna reprezentacja kobiet na stanowiskach związanych z podejmowaniem decyzji w przedsiębiorstwach i sektorze przemysłu w Europie<sup>68</sup>.

Aby pomóc zlikwidować szklany sufit, Komisja będzie dążyć do przyjęcia wniosku z 2012 r. dotyczącego **dyrektywy w sprawie poprawy równowagi płci w zarządach spółek<sup>69</sup>**, w której

<sup>66</sup> EIGE, baza danych statystycznych dotyczących płci, parlamenty narodowe: wyższa/nizsza izba (2019 r.) – zob. infografika.

<sup>67</sup> ILO „The business case for change”, 2019 r.; McKinsey, sprawozdanie „Women Matter”, 2017 r.; Catalyst, „Why Diversity and Inclusion Matter”, 2018 r.; Rohini Anand, „Gender-Balanced Teams Linked to Better Business Performance: A Sodexo Study”, 2016 r.;

<sup>68</sup> EIGE, baza danych statystycznych dotyczących płci, kobiety i mężczyźni w procesie podejmowania decyzji, 2019 r. – zob. infografika.

<sup>69</sup> COM(2012) 614 final.

wyznaczono cel polegający na doprowadzeniu do tego, aby w zarządach spółek co najmniej 40 % członków niewykonawczych było członkami płci niedostatecznie reprezentowanej<sup>70</sup>.

Jednocześnie Komisja ułatwi wymianę dobrych praktyk w zakresie równowagi płci w radach wykonawczych i na stanowiskach kierowniczych, przedstawiając przykłady projektów krajowych lub regionalnych realizowanych przez rządy, społeczeństwo obywatelskie lub sektor prywatny. Do takiej wymiany będzie służyła **unijna platforma kart różnorodności**<sup>71</sup>. Komisja będzie kontynuowała współpracę nad unijnymi projektami takimi jak europejski wskaźnik niezgodności płciowej<sup>72</sup>.

**Równe szanse uczestnictwa mają zasadnicze znaczenie dla demokracji przedstawicielskiej na wszystkich szczeblach: europejskim, krajowym, regionalnym i lokalnym.** Komisja będzie wspierać udział kobiet jako wyborców i kandydatów w **wyborach do Parlamentu Europejskiego w 2024 r.**, we współpracy z Parlamentem Europejskim, parlamentami narodowymi, państwami członkowskimi i społeczeństwem obywatelskim, m.in. przez finansowanie i promowanie najlepszych praktyk. Europejskie partie polityczne, które wnioskuje o finansowanie ze środków UE, są zachęcane do przejrzystych danych na temat równowagi płci wśród swoich członków<sup>73</sup>.



W wyborach do Parlamentu Europejskiego w 2019 r. kobiety zdobyły **39%** mandatów. W wyborach w 2014 r. odsetek ten wynosił **37%**.



W składzie Komisji pod przewodnictwem Ursuli von der Leyen odsetek kobiet jest najwyższy w historii Komisji.

**Instytucje i organy UE nie powinny być zwolnione z obowiązku zapewnienia równowagi płci na stanowiskach kierowniczych.** Komisja będzie dawać przykład. Przewodnicząca Ursula von der Leyen wyraźnie apelowała o osiągnięcie **parytetu płci w kolegium komisarzy**, dzięki czemu w obecnym składzie odsetek kobiet jest najwyższy w historii. Celem Komisji jest osiągnięcie do końca 2024 r. **równowagi płci na poziomie 50 %** na wszystkich szczeblach jej zarządzania<sup>74</sup>. Do środków wspierających dążenie do tego celu należeć będą cele dotyczące liczby mianowanych kobiet oraz programy rozwoju potencjału liderów<sup>75</sup>. Komisja zwiększy również wysiłki na rzecz większej liczby **kobiet na stanowiskach kierowniczych w agencjach**<sup>76</sup> oraz zapewni zrównoważoną reprezentację kobiet i mężczyzn wśród prelegentów i członków panelu na organizowanych przez nią konferencjach.

<sup>70</sup> Po wprowadzeniu odnośnych środków ustawodawczych w kilku krajach – we Francji, Włoszech, Belgii, Niemczech, a niedawno Austrii i Portugalii – widać pozytywne wyniki. Zob. <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-report/more-gender-equality-corporate-boards-only-few-member-states>.

<sup>71</sup> [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_en).

<sup>72</sup> Do takich projektów zalicza się projekt „Europejskie kobiety w zarządach”: <https://europeanwomenonboards.eu/>.

<sup>73</sup> Motyw 6 rozporządzenia 2018/673 zmieniającego rozporządzenie (UE, Euratom) nr 1141/2014 w sprawie statusu i finansowania europejskich partii politycznych i europejskich fundacji politycznych.

<sup>74</sup> W 2019 r. kobiety obejmowały 41 % kierowniczych stanowisk w Komisji (wzrost z 30 % w 2014 r.): 37 % kadry kierowniczej wyższego szczebla (wzrost z 27 %) i 42 % kadry kierowniczej średniego szczebla (wzrost z 31 %).

<sup>75</sup> W kwestii obowiązujących środków zob. Komisja Europejska, „Sprawozdanie na temat różnorodności i równouprawnienia płci za 2019 r.”, Bruksela, 6 listopada 2019 r.

<sup>76</sup> Obecnie ¼ agencji UE jest kierowanych przez mężczyzn.



Komisja będzie wspierać państwa członkowskie w opracowywaniu i wdrażaniu skuteczniejszych **strategii mających na celu zwiększenie liczby kobiet na stanowiskach decyzyjnych**, m.in. za pośrednictwem unijnego programu wzajemnego uczenia się w kontekście równouprawnienia płci<sup>77</sup>. Komisja we współpracy z Europejskim Instytutem ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) będzie również **rozpowszechniać dane i analizować tendencje dotyczące reprezentacji kobiet i mężczyzn na stanowiskach decyzyjnych**.

**Oprócz swoich wyżej wymienionych działań Komisja wzywa:**

**- Parlament Europejski i Radę do:**

- przyjęcia wniosku dotyczącego dyrektywy w sprawie poprawy równowagi płci w zarządach spółek oraz
- przyjęcia środków mających poprawić równowagę płci na wszystkich szczeblach ich zarządzania i na kierowniczych stanowiskach;

**- państwa członkowskie do:**

- dokonania transpozycji i wdrożenia dyrektywy w sprawie poprawy równowagi płci w zarządach spółek po przyjęciu tej dyrektywy oraz
- opracowania i wdrożenia strategii mających na celu zwiększenie liczby kobiet na stanowiskach decyzyjnych w polityce i w procesie kształtowania polityki.

#### **4. Uwzględnianie aspektu płci i perspektywa intersekcyjna w strategiach UE**

**Najważniejsze wyzwania, przed którymi stoi obecnie UE, w tym transformacja ekologiczna i cyfrowa oraz zmiany demograficzne, obejmują aspekt płci.** Zasadnicze znaczenie dla osiągnięcia celu, jakim jest równouprawnienie płci, ma obranie perspektywy płci we wszystkich strategiach i procesach UE.

Uwzględnianie aspektu płci gwarantuje, że strategie i programy będą w maksymalny sposób wykorzystywać potencjał wszystkich: kobiet i mężczyzn, dziewcząt i chłopców, w całej ich różnorodności. Celem jest redystrybucja kompetencji, wpływów i zasobów w sprawiedliwy i równy dla płci sposób, wyeliminowanie nierówności, wspieranie uczciwości i tworzenie szans.

Komisja **uwzględni perspektywę płci w swoich wszystkich głównych inicjatywach w trakcie obecnej kadencji**, co ułatwi mianowanie pierwszego komisarza ds. równości, z odrębną teką, oraz utworzenie **grupy zadaniowej ds. równości**<sup>78</sup>, składającej się z przedstawicieli wszystkich służb Komisji oraz Europejskiej Służby Działań Zewnętrznych. Grupa zadaniowa zapewni wdrożenie zasady równości, w tym równości płci, na poziomie operacyjnym i technicznym.

Przykładowo przyszłe działania polityczne w ramach **Europejskiego Zielonego Ładu**, takie jak **fala renowacji budynków** czy **strategia UE w zakresie przystosowania się do zmiany**

---

<sup>77</sup> [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality_en).

<sup>78</sup> Grupa zadaniowa ułatwi uwzględnianie równości w odniesieniu do sześciu przyczyn dyskryminacji: ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub wyznanie, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną.

**klimatu**, mogą mieć inny wpływ na kobiety niż na mężczyzn<sup>79</sup>. Jeśli chodzi o **zmianę klimatu**, młode kobiety odgrywają znaczącą rolę, przewodząc ruchom na rzecz zmiany polityki i zachowań. Kobiety i mężczyźni nie odczuwają w równym stopniu skutków ekologicznych strategii przeciwdziałania zmianie klimatu (kobiety mają mniej możliwości jako uchodźcy klimatyczni) czy też transformacji ekologicznej (ubóstwo energetyczne dotyka więcej kobiet niż mężczyzn) i bezemisyjnego transportu (więcej kobiet niż mężczyzn korzysta z transportu publicznego). Uwzględnienie aspektu płci może być zatem nieodzowne, jeśli działania te mają dać pełne korzyści.

Kolejnym przykładem jest **digitalizacja**, która diametralnie zmieni życie nasze i naszych dzieci. W tego rodzaju transformacji niezwykle istotne jest, aby również kobiety wniosły wkład w tę przyszłą rzeczywistość i aby o wiele więcej dziewcząt niż obecnie zdobywało umiejętności informatyczne, by odgrywać istotną rolę w kształtowaniu cyfrowej rzeczywistości jutra.

**W dziedzinie zdrowia** kobiety i mężczyźni doświadczają typowych dla danej płci zagrożeń zdrowia. Aspekt płci zostanie uwzględniony w unijnym planie walki z rakiem, który ma zostać uruchomiony w 2020 r. Wspierana będzie systematyczna wymiana dobrych praktyk między państwami członkowskimi i zainteresowanymi stronami na temat aspektu płci w kontekście zdrowia, w tym na temat praw i zdrowia reprodukcyjnego i seksualnego.

W 2020 r. przyjęty zostanie program działań UE w zakresie narkotyków na lata 2021–2025 dotyczący wyzwań, z którymi borykają się kobiety i dziewczęta nadużywające substancji odurzających.

**We wszystkich obszarach swojej polityki UE będzie podnosiła kwestię interseksjonalności płci z innymi przyczynami dyskryminacji.** Kobiety stanowią niejednorodną grupę i mogą doświadczać poważnej dyskryminacji interseksjonalnej z powodu kilku cech osobistych. Na przykład niepełnosprawna migrantka może doświadczać dyskryminacji z co najmniej trzech powodów. Przy opracowywaniu unijnych przepisów prawa i strategii oraz w trakcie ich wdrażania należy zatem mieć na uwadze szczególne potrzeby i położenie kobiet i dziewcząt należących do różnych grup. Zapowiadany plan działania na rzecz integracji i włączenia społecznego oraz strategiczne ramy UE dotyczące niepełnosprawności, osób LGBTI+, włączenia społecznego Romów i praw dziecka będą ze sobą powiązane, a także będą łączyć się z niniejszą strategią. Ponadto perspektywa interseksjonalna będzie zawsze źródłem informacji ważnych przy tworzeniu polityki w sprawie równouprawnienia płci.

## **5. Finansowanie działań na rzecz postępów w kierunku równouprawnienia płci w UE**

Wnioski Komisji w sprawie wieloletnich ram finansowych zapewniają włączenie do nich wymiaru płci, a konkretnie do różnych unijnych gwarancji budżetowych i instrumentów finansowania, zwłaszcza **Europejskiego Funduszu Społecznego Plus, Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, programu Kreatywna Europa, Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego, Funduszu Spójności i Programu InvestEU**. Finansowanie będzie wspierać działania mające na celu promowanie udziału kobiet w rynku pracy oraz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, inwestycje w placówki opieki, wspieranie przedsiębiorczości kobiet, zwalczanie segregacji płciowej w niektórych

---

<sup>79</sup> W obu przypadkach poświęcenie szczególnej uwagi osobom starszym (przy renowacji dostosowanej do przyszłych wyzwań lub, w zakresie strategii przystosowania do klimatu, pod kątem działań w trakcie fali upałów w celu zapobiegania odwodnieniu) będzie korzystne dla kobiet, jako że stanowią one większość wśród seniorów.

zawodach oraz zaradzenie nierównej reprezentacji dziewcząt i chłopców w niektórych sektorach kształcenia i szkolenia.

Proponowane rozporządzenie w sprawie wspólnych przepisów<sup>80</sup> przewiduje **specjalne „warunki podstawowe”**, które wymagają od państwa członkowskiego wprowadzenia **krajowych ram strategicznych w zakresie równouprawnienia płci** jako warunku wstępnego korzystania z funduszy podczas inwestowania w poprawę równowagi płci na rynku pracy, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym czy w placówce opieki nad dziećmi. Innym **horyzontalnym warunkiem podstawowym** związanym ze skutecznym stosowaniem **Karty praw podstawowych** jest równość płci jako jedna z jej najważniejszych zasad. Warunek ten ma zastosowanie do wszystkich inwestycji na mocy tego rozporządzenia.

Specjalne finansowanie projektów przynoszących korzyści organizacjom społeczeństwa obywatelskiego i instytucjom publicznym, które wdrażają konkretne działania, w tym na rzecz zapobiegania i zwalczania przemocy ze względu na płeć, będzie dostępne w ramach **programu „Obywatele, równość, prawa i wartości”**. Szczególną uwagę należy poświęcać kobietom i dziewczętom w kontekście azylu i migracji. Za pośrednictwem **Funduszu Azylu i Migracji** Komisja będzie zachęcała państwa członkowskie do podejmowania działań na rzecz szczególnych potrzeb kobiet będących w trakcie procedury azylowej, a także działań ułatwiających integrację kobiet w nowym dla nich społeczeństwie. Ponadto wspomniany fundusz ułatwi zwiększenie ochrony słabszych grup społecznych, w tym kobiet będących ofiarami przemocy ze względu na płeć w kontekście azylu i migracji.

W dziedzinie badań naukowych i innowacji Komisja wprowadzi nowe środki mające na celu zwiększenie równości płci w ramach **programu „Horyzont Europa”**, tak jak np. możliwość zobowiązania **wnioskodawców do opracowania planów dotyczących równości płci** oraz inicjatywa mająca na celu zwiększenie liczby przedsiębiorstw typu start-up w branży technologicznej prowadzonych przez kobiety. Udostępnione zostaną również środki finansowe na badania interseksjonalne i dotyczące płci społeczno-kulturowej.

Dostępne będą również możliwości finansowania w celu zwiększenia wiedzy kobiet na temat przedsiębiorczości i udziału kobiet w procesie podejmowania decyzji, a także inwestowania w rozwój podstawowych usług na obszarach wiejskich w ramach **wspólnej polityki rolnej**. Jako część kolejnej edycji **Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego** na lata 2021–2027, w celu wzmocnienia pozycji kobiet, opublikowane zostanie nowe zaproszenie skierowane do kobiet aktywnych w „niebieskiej gospodarce”<sup>81</sup>.

Strategia na rzecz włączenia społecznego i różnorodności w związku z przyszłym programem **Erasmus+** dostarczy wytycznych na temat tego, w jaki sposób program może przyczynić się do rozwiązania problemu nierówności pod względem płci we wszystkich sektorach kształcenia i szkolenia oraz w sektorze młodzieży i sportu.

Wytyczne Komisji dotyczące **społecznie odpowiedzialnych zamówień publicznych** będą zawierać wskazówki dotyczące zwalczania dyskryminacji i promowania równouprawnienia płci w przetargach publicznych.

---

<sup>80</sup> COM/2018/375 final.

<sup>81</sup> <https://ec.europa.eu/jrc/en/news/how-big-eus-blue-economy-eu-report-potential-coasts-and-oceans-provide-sustainable-economic-growth>.

W odpowiedzi na kilkukrotne wezwania ze strony niektórych państw członkowskich i Parlamentu Europejskiego<sup>82</sup> **Komisja zastanowi się, jaki wpływ w aspekcie płci mają jej działania i w jaki sposób można oszacować wydatki związane z równouprawnieniem płci na poziomie programów** w wieloletnich ramach finansowych na lata 2021–2027. Przydatne w tym procesie będą wyniki niedawno przeprowadzonej przez Europejski Trybunał Obrachunkowy kontroli dotyczącej **uwzględniania aspektu płci w budżecie UE** w celu promowania równości. W efekcie nastąpi poprawa pod względem uwzględniania aspektu płci w procesie budżetowym Komisji, a kształtowanie polityki i alokacja zasobów pomogą z kolei osiągać cele w zakresie równouprawnienia płci.

## **6. Działania na rzecz równouprawnienia płci i wzmocnienia pozycji kobiet na całym świecie**

**Nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn jest problemem o wymiarze globalnym. Równouprawnienie płci i wzmocnienie pozycji kobiet to jeden z głównych celów działań zewnętrznych UE.** Ważne jest, aby działania wewnętrzne i zewnętrzne UE w tym obszarze były z sobą spójne i się uzupełniały. UE wspiera równouprawnienie płci i wzmocnienie pozycji kobiet w ramach partnerstw międzynarodowych, dialogów politycznych i dialogów dotyczących praw człowieka z państwami trzecimi, w swojej polityce handlowej, a także w ramach unijnej polityki sąsiedztwa i rozszerzenia, w tym w kontekście negocjacji akcesyjnych i procesu stabilizacji i stowarzyszenia. Co więcej, środki uwzględniające aspekt płci są elementem działań UE w przypadku niestabilności, konfliktu i w sytuacjach nadzwyczajnych.

**Plan działania na rzecz równouprawnienia płci i wzmocnienia pozycji kobiet w stosunkach zewnętrznych (2016–2020) (GAP II)**<sup>83</sup> koncentruje się na położeniu kresu przemocy wobec kobiet i dziewcząt, promowaniu wzmocnienia pozycji kobiet w życiu gospodarczym i społecznym oraz zapewnieniu poszanowania ich praw człowieka, praw politycznych i obywatelskich. W oparciu o osiągnięcia i wyciągnięte wnioski, **w 2020 r. rozpocznie się realizacja GAP III** przy zastosowaniu kompleksowego podejścia. Plan ten będzie spójny z priorytetami niniejszej strategii dzięki włączeniu jego wszystkich istotnych elementów do działań zewnętrznych UE.

UE będzie nadal wspierała prawa kobiet, obrońców kobiet, zdrowie seksualne i reprodukcyjne kobiet oraz ich prawa w tym zakresie, a także będzie podejmowała działania na rzecz ograniczenia przemocy seksualnej i przemocy ze względu na płeć na całym świecie, w tym w sytuacjach niestabilności, konfliktu i sytuacjach nadzwyczajnych. Wdrożenie **inicjatywy „Spotlight”**, wspólnego globalnego programu UE–ONZ, z wkładem UE w wysokości 500 mln EUR, na rzecz wyeliminowania wszelkich form przemocy wobec kobiet i dziewcząt. W 2020 r. UE rozpocznie **kampanię # WithHer**, której celem będzie kwestionowanie szkodliwych norm i stereotypów związanych z płcią, które utrwalają przemoc wobec kobiet na całym świecie. W 2020 r. UE przyjmie **Plan działania UE dotyczący praw człowieka i demokracji (2020–**

---

<sup>82</sup> [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014\\_2019/plmrep/COMMITTEES/FEMM/DV/2018/09-03/20180828DraftResolutionGenderBudgetingintheEUBudget-thewayforward\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/FEMM/DV/2018/09-03/20180828DraftResolutionGenderBudgetingintheEUBudget-thewayforward_EN.pdf).

<sup>83</sup> <https://europa.eu/capacity4dev/articles/eu-gender-action-plan-ii-how-eu-delegations-contribute-gender-equality-worldwide>.

**2024).** Będzie również nadal wdrażała **unijne strategiczne podejście i plan działania w sprawie kobiet, pokoju i bezpieczeństwa** na lata 2019–2024<sup>84</sup>.

Komisja będzie nadal aktywnie propagowała równouprawnienie płci w ramach swojej polityki handlowej, w tym przez swoje aktywne zaangażowanie w tę sprawę na forum Światowej Organizacji Handlu. Będzie również nadal gromadziła dane pogrupowane według kryterium płci i dbała o to, aby aspekty płci w kontekście handlu były odpowiednio uwzględniane w umowach handlowych.

W krajach partnerskich UE będzie korzystać z **Planu inwestycji zewnętrznych** w celu promowania przedsiębiorczości kobiet i ich uczestnictwa w rynku pracy. Na przykład sam instrument włączenia społecznego kobiet pod względem finansowym ma na celu pozyskanie 100 mln EUR na rzecz dostępu kobiet do finansowania. Również w ramach **strategii UE z Afryką** w 2020 r. nacisk zostanie położony na równouprawnienie płci i wzmocnienie pozycji kobiet.

**W polityce zewnętrznej UE uwzględnianie aspektu płci jest wykorzystywane w procesie budżetowym** za sprawą zobowiązania do zagwarantowania, aby 85 % wszystkich nowych programów przyczyniało się do równouprawnienia płci i wzmocnienia pozycji kobiet<sup>85</sup>.

---

<sup>84</sup> Dokument w sprawie unijnego strategicznego podejścia w sprawie kobiet, pokoju i bezpieczeństwa jest załączony do konkluzji Rady do Spraw Zagranicznych na ten temat z dnia 10 grudnia 2018 r., (dokument Rady 15086/18) <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15086-2018-INIT/pl/pdf>, oraz do planu działania UE na rzecz kobiet, pokoju i bezpieczeństwa na lata 2019–2024 z dnia 4 lipca 2019 r., EEAS(2019) 747, [https://www.consilium.europa.eu/register/en/content/out/?amp;typ=ENTRY&i=ADV&DOC\\_ID=ST-11031-2019-INIT](https://www.consilium.europa.eu/register/en/content/out/?amp;typ=ENTRY&i=ADV&DOC_ID=ST-11031-2019-INIT).

<sup>85</sup> Szacunki dokonywane są według opracowanego przez OECD wskaźnika polityki równości płci. W szczególności w odniesieniu do pomocy humanitarnej Komisja stosuje swój własny wskaźnik równości płci i wieku.

## WSPÓLPRACA NA RZECZ EUROPY OPARTEJ NA RÓWNOUPRAWNIENIU PŁCI

**Ponosimy wspólną odpowiedzialność za osiągnięcie równouprawnienia płci w Unii Europejskiej.** Wymaga to pracy zespołowej i podejmowania działań przez wszystkie instytucje UE, państwa członkowskie i agencje UE, we współpracy ze społeczeństwem obywatelskim i organizacjami kobiet, partnerami społecznymi i sektorem prywatnym.

**Parlament Europejski<sup>86</sup> i Rada<sup>87</sup>** dowiodły swojego zaangażowania na rzecz równouprawnienia płci w kilku rezolucjach i konkluzjach, w których wzywają Komisję do przyjęcia europejskiej strategii na rzecz równouprawnienia płci oraz do lepszego uwzględniania aspektu płci we wszystkich obszarach polityki.

W trakcie współpracy instytucje UE i państwa członkowskie muszą pogłębić relacje ze społeczeństwem obywatelskim, w tym z ruchami i organizacjami kobiet, organizacjami międzynarodowymi i rządami, aby dokonać postępów w kierunku równouprawnienia płci i w dalszym ciągu odgrywać wiodącą rolę na arenie światowej.

Komisja wzywa Parlament Europejski i Radę do dalszej terminowej realizacji prac nad obecnymi i przyszłymi wnioskami Komisji. Państwa członkowskie powinny korzystać ze wszelkich dostępnych im narzędzi, w szczególności z możliwości unijnego wsparcia finansowego, i zapewnić poprawę pod względem równouprawnienia płci.

Kluczowe działania przedstawione w niniejszej strategii będą regularnie aktualizowane i uzupełniane. Ich wdrażanie będzie monitorowane, natomiast raz w roku będą przedstawiane sprawozdania z postępów. Sprawozdania te będą umożliwiać **coroczne polityczne podsumowanie poczynionych postępów**. Będą one również zawierać – oprócz przykładów dobrych praktyk w państwach członkowskich – istotne dane pochodzące m.in. od Eurostatu i fundacji Eurofound, a także wskaźniki pozwalające na pomiar postępów w oparciu o coroczny wskaźnik równouprawnienia płci EIGE. Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) będzie również dostarczać dane i prace naukowe, które będą następnie wykorzystywane przy kształtowaniu opartej na dowodach polityki w instytucjach UE i państwach członkowskich.

**Wspólnie działając, możemy do roku 2025 dokonać realnych postępów na drodze do stworzenia Europy, w której kobiety i mężczyźni, dziewczęta i chłopcy, w całej ich różnorodności, są równi: Europy, w której mogą swobodnie podążać wybraną przez siebie drogą i w pełni wykorzystywać swój potencjał, w której mają równe szanse, by się rozwijać, i w której mogą na równi uczestniczyć i odgrywać ważną rolę w życiu społeczeństwa europejskiego.**

---

<sup>86</sup> Ostatnie rezolucje Parlamentu Europejskiego w sprawie równouprawnienia płci obejmują: rezolucję Parlamentu Europejskiego [2019/2870\(RSP\)](#) z dnia 30 stycznia 2020 r. w sprawie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć; rezolucję Parlamentu Europejskiego [2019/2855\(RSP\)](#) z dnia 28 listopada 2019 r. w sprawie przystąpienia UE do konwencji sambulskiej i innych środków przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć; rezolucję Parlamentu Europejskiego [2016/2249\(INI\)](#) z dnia 14 marca 2017 r. w sprawie równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej w latach 2014–2015.

<sup>87</sup> Ostatnie konkluzje Rady w sprawie równouprawnienia płci obejmują: konkluzje Rady z dnia 10 grudnia 2019 r. w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn pod względem gospodarczym w UE: dalsze działania na podstawie 25 lat realizacji pekińskiej platformy działania; konkluzje Rady z dnia 24 października 2019 r. na temat gospodarki dobrobytu; konkluzje Rady z dnia 13 czerwca 2019 r. „Zlikwidowanie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć: kluczowe polityki i środki”.

