

Aleksander Cieśliński
(Uniwersytet Wrocławski)

KWESTIA PŁCI W PRAWIE UNIJNYM

ABSTRACT

GENDER ISSUES IN EUROPEAN UNION LAW

The idea of this paper is to evaluate all the leading aspects of women and their sex that are relevant in EU system. In order to do this what is analyzed first is genesis of current status of these issues and long evolution from solely economic perspective to social and even political concerns. The role of international legal instruments and primary law provisions is also described. Next, author refers to relations between the theoretical understanding of equality principle as well as the role of sex in society and normative reality. Due to vivid discussions in Poland regarding gender theory and gender mainstreaming special attention was put to these problems and their real meaning for EU law and EU institutions activities. Finally general overview on legal regulations regarding discrimination is presented.

KEYWORDS: sex, equality, discrimination, gender mainstreaming, European Union
SŁOWA KLUCZOWE: płć, równość, dyskryminacja, gender mainstreaming, Unia Europejska

1. Ujęcie systemowe

1.1. Geneza obecnego statusu

Proces integracji europejskiej od dawna nie jest obojętny wobec problematyki płci, także miejsca kobiet i mężczyzn w społeczeństwie i możliwości ich rozwoju, a jej znaczenie wzrosło istotnie odkąd wykroczył on poza wymiar czysto ekonomiczny. Natomiast ze względu na taką genezę, pierwotnie było to ściśle powiązane z gwarancjami niedyskryminacji na

rynku pracy, które wprowadzono raczej dla poprawy konkurencyjności gospodarki. Rozwój Wspólnot przyczynił się także do wzrostu znaczenia tej problematyki i wkroczenia przez ich system instytucjonalno-prawny w coraz większe spektrum zagadnień płci dotyczących różnorodnych aspektów, szczególnie o wymiarze społecznym. Stało się to możliwe przede wszystkim właśnie dzięki elastycznemu wykorzystywaniu w tym nadal poszerzającym się zakresie zasady równości wobec prawa, która współcześnie znajduje swoje odbicie w wielu postanowieniach unijnych traktatów oraz prawa wtórnego.

Zresztą uznanie, iż generalnie sytuacje porównywalne nie powinny być traktowane w sposób zróżnicowany, a różne tak samo, o ile nie jest to obiektywnie uzasadnione, od początku traktowane było jako fundamentalne, nadając równości rangę jednej z najważniejszych zasad ogólnych oraz promieniując na kształt wspólnotowych polityk, jak i na model orzecznictwa TS¹. Natomiast pojawiające się konkretne regulacje prawne w tym zakresie uznawano przede wszystkim za jej konkretyzację, co tylko sprzyjało ich szerokiemu zastosowaniu, często wykraczającemu poza literalne brzmienie. Aspekty płci okazały się wyjątkowo do tego predestynowane sprzyjając ostatecznemu uznaniu równego traktowania kobiet i mężczyzn za jedno z praw podstawowych, których poszanowanie jeszcze Wspólnota miała zapewniać. Obok przynależności państwowej właśnie to kryterium stało się kluczowe w tworzącym się stopniowo prawie antydyskryminacyjnym wyznaczając standardy równościowe, wykorzystywane następnie w zakresie niepełnosprawności, orientacji seksualnej czy wieku, który dopiero w ostatnich latach zaczął uzyskiwać cokolwiek zbliżoną rangę. Początków takiego rozumienia zagadnień kobiecych poszukiwać można już w latach 70., kiedy Trybunał wydał słynne orzeczenie w sprawie *Defrenne v. Sabena* dotyczące dyskryminacji stewardes².

Po wejściu w życie Traktatu Lizbońskiego nabrało to jeszcze bardziej szczególnego wymiaru ze względu na wprowadzenie nowej dosyć obszernej i właściwie centralnej kategorii normatywnej, jaką są wartości³. Potwierdzono tym samym, że Unia nie funkcjonuje w aksjologicznej próżni

1 J. Sozański, *Ogólne zasady prawa a wartości Unii Europejskiej (po traktacie lizbońskim) – studium prawnoporównawcze*, Toruń 2012., s. 131.

2 K. Lenaerts, P. van Nuffel, *European Union Law*, 3rd Editions, Sweet and Maxwell 2011, s. 156–157.

3 A. Cieśliński, *Wartości Unii Europejskiej, jako wartości konstytucyjne*, „Przegląd Prawa i Administracji” nr 91, 2012.

i sankcjonuje swoisty porządek wyższego rzędu, którego stanowiące dosyć bogaty katalog elementy pełnią znaczącą rolę, istotniejszą niż w prawie międzynarodowym publicznym, służąc zwłaszcza wypełnianiu luk w prawie i usuwaniu konfliktów, a ujmując szerzej integracji i harmonizacji systemu⁴. Wartości przewidziane w obecnym art. 2 TUE zastąpiły częściowo z nimi zbieżne zasady, określone w poprzednim art. 6 TUE, które nie miały jednak aż takiej rangi. Poprzednio zaliczano do nich m.in. wolność, poszanowanie praw człowieka czy państwo prawne i obecnie „awansowały” one do tej wyższej kategorii. Natomiast właśnie tym nowym elementem składowym wartości, jednym ze szczególnie kluczowych stała się równość, jako właściwie jeden z wyznaczników tożsamości Unii. Oprócz tego, że została ona wymieniona osobno to zarazem zgodnie z tym art. 2 ma być ona wartością wspólną w społeczeństwie opartym m.in. na samej niedyskryminacji oraz jeszcze dodatkowo osobno równości kobiet i mężczyzn⁵:

Unia opiera się na wartościach poszanowania godności osoby ludzkiej, wolności, demokracji, równości, państwa prawnego, jak również poszanowania praw człowieka, w tym praw osób należących do mniejszości. Wartości te są wspólne Państwom Członkowskim w społeczeństwie opartym na pluralizmie, niedyskryminacji, tolerancji, sprawiedliwości, solidarności oraz na równości kobiet i mężczyzn.

Artykuł ten jest komentowany jako definiujący tzw. konstruktywistyczną wspólnotę wartości – otwartą, inkluzywną i budowaną w procesie interakcji, a zarazem cechującą się pewną specyfiką, łącząc różne już dziś kulturowo społeczeństwa i nie powielając samych wartości krajowych. Status obu powyższych zdań wyjaśnia się nawiązując do podziału wartości na tzw. wspólne (*common*) oraz dzielone (*shared*). Te pierwsze, a więc łącznie z ogólnie ujętą równością mają mieć znaczenie podstawowe

4 Zob. Ł.J. Pikuła, *Od zasad do wartości. Nowa jakość normatywna w porządku prawnym UE*, [w:] *Europejski system ochrony praw człowieka. Aksjologia – instytucje – efektywność*, red. J. Jaskiernia, Toruń 2015, s. 75–80; J. Sozański, *Ogólne zasady...*, *op. cit.*, s. 16, 143.

5 Por. J. Maliszewska-Nienartowicz, *Objaśnienia do art. 20*, [w:] *Karta Praw Podstawowych UE, Komentarz*, red. A. Wróbel, Warszawa 2013, s. 707; M. Domańska, *komentarz do art. 157*, [w:] *Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Komentarz*, t. II: Art. 90–222, red. A. Wróbel, K. Kowalik-Bańczyk, M. Szwarz-Kuczer, Warszawa 2012, s. 964.

i bezwzględne, w przeciwieństwie do wyrażonych w zdaniu drugim, które odnoszone do uczestnictwa w społeczeństwie, traktuje się bardziej instrumentalnie, jako zbliżone jednak do zasad. Zróżnicowanie takie wydaje się systemowo logiczne tym bardziej, że nie podważa szczególnej rangi analizowanej problematyki, a wszystkie wartości zachowują charakter normatywnych, stanowiąc zbiór wzajemnie powiązanych elementów⁶.

Na poziomie najbardziej ogólnym obrazu dopełnia jeszcze art. 3 TUE precyzujący cele Unii, który w ustępie 3 poświęconym aspektom gospodarczym (jedynie bez unii gospodarczo walutowej) obok rynku wewnętrznego i społecznej gospodarki rynkowej, ale także spójności, solidarności oraz różnorodności przewiduje, iż Unia *zwalcza wykluczenie społeczne i dyskryminację oraz wspiera sprawiedliwość społeczną i ochronę socjalną, równość kobiet i mężczyzn* [...] Potwierdza to właśnie przywiązywanie szczególnej wagi do problematyki płci w tym systemie stanowiące owoc długiej ewolucji zapoczątkowanej skromnymi gwarancjami niedyskryminacji w zakresie wynagrodzeń oraz powiązanie jej z wymiarem socjalnym i ogólniejszymi celami politycznymi. Nadanie takiego statusu sankcjonowało także przyjmowanie obszernego zbioru prawodawstwa wtórnego w celu zapewnienia ogólnych ram walki z nierównością we wszelkich możliwych aspektach. Natomiast art. 8 TFUE znajdujący się w Tytule II Części I regulującym zasady unijnego prawa materialnego stanowi, że *we wszystkich swoich działaniach Unia zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet*, co oznaczało włączenie tej problematyki do wielu różnych, nawet odległych polityk unijnych i instrumentów jej aktywności⁷.

1.2. Inspiracje międzynarodowo-prawne

Należy zarazem pamiętać o niewątpliwym wpływie na kształt tej problematyki różnorodnych aktów międzynarodowych wiążących państwa członkowskie – czasem bezpośrednim, a w niektórych przypadkach bardziej ideowym, ze względu na oddalenie od dopuszczalnego zakresu kompetencji unijnych. Należy tu sięgać nawet tak bardzo wstecz, jak do pochodzących z lat 50. XX wieku Konwencji w sprawie zwalczania

6 J. Sozański, *Ogólne zasady...*, op. cit., s. 143–166.

7 S. Majkowska-Szulc, M. Tomaszewska, *Objaśnienia do art. 23*, [w:] *Karta Praw Podstawowych UE, Komentarz*, red. A. Wróbel, Warszawa 2013, s. 771–776.

handlu ludźmi i eksploatacji prostytucji⁸ oraz Konwencji o Prawach Politycznych Kobiet⁹. Ta ostatnia hołduje istotnej we współczesnym kontekście unijnym idei wdrażania równości kobiet we wszelkich obszarach życia społecznego. Z pewnością duże znaczenie posiadają Pakty Praw Człowieka – oba w artykułach 3 zawierają zobowiązanie Państw Stron do zapewnienia mężczyznom i kobietom równego prawa do korzystania ze wszystkich praw wymienionych w nich. Dodatkowo art. 23 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych¹⁰ nakłada zobowiązanie zapewnienia równych praw i obowiązków małżonków w odniesieniu do zawarcia małżeństwa, podczas jego trwania i przy jego rozwiązaniu, a art. 26 stanowi, iż wszyscy są równi wobec prawa i uprawnieni bez żadnej dyskryminacji do jednakowej ochrony prawnej – m.in. bez względu na płeć. Natomiast art. 7 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych¹¹ przewiduje prawo każdego do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy. Obejmuje to w szczególności równe wynagrodzenie oraz zagwarantowanie kobietom nie gorszych od mężczyzn warunków pracy, jak możliwości awansu na wyższe stanowisko w oparciu jedynie o kryteria stażu i kwalifikacji¹².

Obowiązuje wreszcie Konwencja w Sprawie Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet¹³ z 1979 r., definiująca ją w art. 1, jako wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie kobietom, niezależnie od ich stanu cywilnego, przyznania, realizacji bądź korzystania na równi z mężczyznami z praw człowieka oraz podstawowych wolności w wielu dziedzinach. Obejmuje to życie polityczne i publiczne, łącznie z prawami wyborczymi, wiele aspektów kształcenia,

8 Konwencja w sprawie zwalczania handlu ludźmi i eksploatacji prostytucji, Dz.U. 1952 nr 41 poz. 278.

9 Konwencja o prawach politycznych kobiet, Dz.U. 1955 nr 16 poz. 86.

10 Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych, Dz.U. 1977 nr 38 poz. 167.

11 Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, Dz.U. 1977 nr 38 poz. 169.

12 Analiza aktów międzynarodowych dotyczących dyskryminacji płci zob. W. Burek, *Równość płci*, [w:] *Prawa człowieka. Wybrane zagadnienia i problemy*, L. Koba, W. Waclawczyk (red.), Warszawa 2009, s. 354–360.

13 Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, Dz.U. 1982 nr 10 poz. 71.

opieki zdrowotnej oraz różnych innych wymiarów życia gospodarczego i społecznego, np. w zakresie kredytów bankowych czy życia na wsi, jak również zdolność prawną w sprawach cywilnych chociażby w zakresie zawierania umów, zarządzania mieniem, postępowania sądowego i spraw małżeńskich. W omawianym kontekście szczególnie istotny wydaje się art. 11 dotyczący bardzo szeroko ujętego równouprawnienia w dziedzinie zatrudnienia, łącznie z zabezpieczeniem społecznym, ochroną bhp oraz macierzyństwem. Niektóre rozwiązania tej Konwencji niemalże wprost znajdują swoje odzwierciedlenie w aktach prawa unijnego przywoływanych jeszcze poniżej. W szczególności dotyczy to przewidzianego w art. 2 obowiązku podjęcia stosownych środków służących zwalczaniu dyskryminacji, łącznie z sankcjami oraz skutecznej ochronie praw kobiet, w tym w drodze postępowania sądowego. To tutaj także znaleźć można inspiracje dla tzw. dyskryminacji pozytywnej, skoro już w art. 3 przewidziano podejmowanie zwłaszcza życia politycznym, społecznym, gospodarczym i kulturalnym, wszelkich stosownych kroków dla zapewnienia pełnego rozwoju i awansu kobiet na zasadach równości z mężczyznami, a zgodnie z art. 4 wprowadzenie tymczasowych zarządzeń szczególnych, zmierzających do jej przyspieszenia w praktyce nie będzie uważane za akt dyskryminacji.

Oczywiście trudno nie wspomnieć jeszcze o dorobku prawnym Rady Europy, a zwłaszcza o szczególnej dla systemu unijnego Europejskiej Konwencji Praw Człowieka, która w art. 14 gwarantuje zakaz dyskryminacji m.in. ze względu na płeć, czyniąc to jednak w sposób akcesoryjny, a więc z możliwością powołania jedynie w zakresie zastosowania innych jej artykułów. Zważywszy natomiast na ich regulacje nie rozciąga się to na prawa społeczne i gospodarcze, a więc chociażby stosunki pracy i tak pozostaje dopóki państwa nie ratyfikują Protokołu 12. do Konwencji, który zakaz ten uniwersalizuje na każde prawo przewidziane w prawie. Na razie uczyniło tak natomiast zaledwie kilku członków UE, bez Polski¹⁴. Dodatkowo obowiązuje jeszcze Europejska Karta Społeczna, z której wynika w szczególności prawo mężczyzn i kobiet do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości.

¹⁴ Zob. K. Śmiszek, *Zakaz dyskryminacji ze względu na przynależność państwową a dyrektywy antydyskryminacyjne*, [w:] *Ochrona praw obywaterek i obywateli Unii Europejskiej. 20 lat – osiągnięcia i wyzwania na przyszłość*, red. G. Baranowska, A. Bodnar, A. Gliszczyńska-Grabias, Warszawa 2015, s. 224.

1.3. Umocowanie traktatowe

Ujmowanie równego traktowania kobiet i mężczyzn jako prawa podstawowego może rodzić pytanie o jego kwalifikację, gdyż wydaje się ono stać cokolwiek na pograniczu dwóch generacji praw człowieka. Należy przypomnieć, że pierwsza, traktowana jako zbiór atrybutów osoby ludzkiej wywodzona jest przede wszystkim z wolności, a zakaz dyskryminacji jest czasem traktowany właśnie jako prawo do wolności, chociaż zarazem dominuje tu perspektywa opozycji wobec państwa i ochrony przed jego ingerencją. Natomiast oczywiście obecnie w systemie unijnym kluczem do równości płci jest wymiar socjalny, przy czym niekoniecznie w ujęciu prawa-wierzyteli wobec państwa¹⁵.

Stanowiło to zresztą pokłosie ogólniejszego odchodzenia w procesie integracji od wspólnoty czysto ekonomicznej na rzecz właśnie wspólnoty wartości opartej na idei poszanowania praw człowieka jako takich, w której równość nie służy tylko tworzeniu rynku wewnętrznego czy też zapewnieniu swobody przepływu i wolnej konkurencji. Jest to o tyle interesujące, że pierwotnym powodem wprowadzenia do Traktatu Rzymskiego zakazu dyskryminacji płci w zakresie wynagrodzenia, przewidzianego dziś w art. 157 TFUE było zapobieganie jej zakłóceniom oraz unikanie dumpingu socjalnego. Francja, jako pomysłodawca obawiała się, że jej gwarancje krajowe w tym zakresie zagrożą rodzimemu przemysłowi wystawionego na konkurencję zagraniczną tańszą, bo pozbawioną takiego „obciążenia” równego wynagradzania kobiet. Współcześnie podkreśla się natomiast, iż to praktyka gorszego traktowania kobiet, a więc np. ich niezatrudniania może mieć negatywne reperkusje ekonomiczne, narażając pracodawców na straty¹⁶.

Zważywszy natomiast na obszary działania Unii właśnie sfera społeczna musiała stać się naturalnym kierunkiem rozwoju prawnych gwarancji równych szans kobiet i mężczyzn, zwłaszcza że zamiar udoskonalenia warunków życia i pracy towarzyszył Wspólnotom od początku. Należy w tym kontekście przypomnieć także o późniejszej Wspólnotowej Karcie Socjalnych Praw Podstawowych Pracowników z 1989 roku oraz rozbudowanych celach polityki społecznej przewidzianych w TFUE (art. 151),

15 Por. K. Przybyszewski, *Uniwersalność praw człowieka pod ostrzałem krytyki*, [w:] *Prawa...*, s. 35, 105.

16 M. Horspool, M. Humphreys, *European Union Law*, Oxford University Press, 6th edition, 2010 s. 566; D. Chalmers, G. Davies, G. Monti, *European Union Law. Cases and Materials*. Cambridge University Press 2011, s. 535–537.

co zapewnia Unii poważną legitymację do działania. Natomiast to już w latach 70. w przywołanej już sprawie Defrenne temu artykułowi 157 przypisano wymiar podwójny, a więc zarówno ekonomiczny, jak i społeczny, który z biegiem czasu zaczął dominować, ujmowany nawet jako służący realizacji ogólniejszych celów politycznych i wzmacnianiu praw obywateli niezależnie od kontekstu. Znaczenie tego wymiaru wzrosło wraz z nadaniem w orzecznictwie przepisowi przymiotu bezpośredniej skuteczności oraz potraktowaniem jako kluczowego dla osiągnięcia tych celów. Artykuł ten zaczął być zresztą wykorzystywany bardzo ekspansywnie, podlegając interpretacji umożliwiającej wykraczanie w oddziaływaniu na problematykę płci poza same kwestie równości wynagrodzeń¹⁷.

Stąd naturalnym kierunkiem rozwoju po wejściu w życie w latach 90. Traktatu Amsterdamskiego wzmacniającego powyższą politykę stało się przyjęcie obecnego art. 19 TFUE. Zapewnił on podstawę do uchwalania przepisów służących zwalczaniu wszelkiej dyskryminacji m.in. ze względu na płeć w zakresie o wiele bardziej uniwersalnym niż nie tylko samo wynagrodzenie, ogólne zatrudnienie czy nawet sfera ekonomiczna, ale także polityka socjalna. Obok odpowiednio rozumianego art. 157 w tym ostatnim zakresie zastosowanie znaleźć bowiem może jeszcze jeden przepis TFUE, a więc art. 153¹⁸. Odwołując się do celów tej polityki przewiduje on wspieranie i uzupełnianie przez Unię działań państw członkowskich w szczególności w dziedzinie równości mężczyzn i kobiet w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy, łącznie z dyrektywami określającymi wymagania minimalne. Przepisy przyjęte na tych podstawach zostaną jeszcze usystematyzowane w końcowej części niniejszych rozważań¹⁹.

Swoistym ukoronowaniem owej uniwersalizacji gwarancji równościowych w systemie unijnym, wpływającej także na status problematyki płci, stało się przyjęcie Karty Praw Podstawowych, której cały Tytuł III zatytułowany został *Równość*. Art. 20 wprowadza w tym zakresie ogólną zasadę, iż wszyscy są równi wobec prawa – traktowaną zgodnie z Wyjaśnieniami do Karty jako podstawową w tym systemie. Wskazuje się, że

17 Por. J. Steiner, L. Woods, *EU Law, Xth Edition*, Oxford 2009, s. 606; M. Domańska, *komentarz do art. 157...*, *op. cit.*, s. 964; P. Craig, G. de Burca, *EU Law. Text, Cases and Materials*, Oxford 2011 Vth ed., s. 858–867.

18 W. Sanetra, *Komentarz do art. 153*, [w:] *Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Komentarz*, t. II: *Art. 90–222*, red. A. Wróbel, K. Kowalik-Bańczyk, M. Szwarc-Kuczer, Warszawa 2012, s. 915.

19 D. Chalmers, G. Davies, G. Monti, *European Union...*, *op. cit.*, s. 538.

ze względu na swój ogólny charakter bardziej wyraża dążenia i aspiracje niż stanowi konkretne zobowiązanie po stronie Unii – swoisty priorytet formułowany jako standard do osiągnięcia, a nie podstawa samodzielnych rozszczeń. Jednakże w kolejnych postanowieniach następuje jego konkretyzacja, a ponadto osobno art. 34 i 34 Karty w Tytule IV Solidarność przewidują gwarancje ochronne w zakresie macierzyństwa²⁰.

Przede wszystkim natomiast jest to art. 21, który przewiduje zakaz wszelkiej dyskryminacji ze względu na szereg kryteriów, pośród których płeć ma oczywiście swoje miejsce. Jest on uznawany nie za zasadę, lecz publiczne prawo podmiotowe „każdego” do takiego niedyskryminacyjnego traktowania, które rodzi wobec jego adresatów, a zwłaszcza Unii i państw członkowskich obowiązek dający podstawę skutecznego rozszczenia. W przeciwieństwie do art. 19 TFUE ma on więc charakter bardziej samoistny, będąc czymś więcej niż upoważnieniem do uchwalania stosownych przepisów prawa wtórnego, chociaż akurat do tego nie może stanowić podstawy, gdyż zgodnie z Wyjaśnieniami nie przyznaje żadnej kompetencji do przyjęcia ustaw antidyskryminacyjnych. Zarazem jednak skoro nie został on wyraźnie ograniczony zakresowo, np. do stosunków pracy, to tym samym stał się uniwersalny na tyle na ile zgodnie z jej art. 51 może być stosowana sama Karta tj. w całym zakresie zastosowania prawa unijnego, co trochę przypomina konstrukcję wspomnianego art. 14 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka. W art. 23 Karty pojawia się wreszcie, jako odrębna, gwarancja równości kobiet i mężczyzn – *we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia*. Jak wskazują Wyjaśnienia jego podstawą są wspomniane artykuły 3 TUE, 8 TFUE oraz 157 TFUE, a dodatkowo odpowiednie postanowienia Europejskiej Karty Społecznej oraz Wspólnotowej Karty Socjalnych Praw Podstawowych Pracowników²¹.

2. Istota specyfiki zagadnień płci

Po dokonaniu analizy normatywnej podstaw statusu płci w systemie traktatowym UE warto pochylić się nad rolą, jaką mu się przypisuje w Unii,

²⁰ J. Maliszewska-Nienartowicz, *Objaśnienia...*, s. 710.

²¹ A. Wróbel, *Objaśnienia do art. 21*, [w:] *Karta Praw Podstawowych UE, Komentarz*, red. A. Wróbel, Warszawa 2013, s. 715–717; A. Wróbel, *Objaśnienia do Tytułu III*, [w:] *Karta Praw Podstawowych UE, Komentarz*, red. A. Wróbel, Warszawa 2013, s. 691–692.

a zwłaszcza konceptualnym podłożem, do jakiego się odwołuje. Wpływa to zresztą na rozumienie i stosowanie prawa obowiązującego w tym zakresie oraz postać i rozwój unijnych polityk i działań. Natomiast, jak się słusznie zauważa, chociaż jest ono kształtowane pod wpływem bogatego orzecznictwa, a katalog aktów prawa wtórnego się rozrasta, to akurat na tym poziomie występują niejednoznaczności, których rozstrzygnięcie nadal jest nadal zdeterminowane ogólniejszymi poglądami – konserwatywnymi, liberalnymi względnie feministycznymi. W doktrynie prezentowane są rozmaite, często wykluczające się koncepcje, teorie czy ujęcia i nie osiągnięto takiego stanu, w którym treść, zakres i przedmiot zasady równości oraz zakazu dyskryminacji miałyby jednoznacznie określone granice i desygnaty. Również w polskim dyskursie rodzi to spory dotyczące chociażby słynnego „gender”, które zresztą nie ograniczają się do świata naukowego, a mogą być przyczyną nadinterpretacji, co wymaga jakiegoś zdiagnozowania i ustalenia podstawowych punktów odniesienia²².

2.1. Od wyróżnienia płci do równości materialnej

2.1.1. Okoliczności szczególnego znaczenia płci

Na wstępie należy wskazać, że rzeczywiste znaczenie problematyki płci w systemie unijnym jest istotniejsze niż wynikałoby to z ogólnego pojmowania zasady równości, która sprzeciwia się niezasadnemu różnicowaniu ze względu na różne kryteria. Chociażby art. 19 TFUE stanowi już pewien wybór cech antydyskryminacyjnych, pomijając zarazem pozostałe i w jego ramach płć wydaje się tylko jedną z wielu. Jednakże już w świetle rozwoju orzecznictwa, jak i prawodawstwa wtórnego okazała się ona niejako „uprzywilejowana” skutkując większym zakresem przepisów oraz częstotliwością i rygoryzmem podejścia Trybunału na tle innych kryteriów. Zresztą żadna inna cecha nie została wyodrębniona w osobnym artykule, jak stało się zarówno z art. 23 Karty, jak i art. 8 TFUE oraz nie ma takiej długiej historii wywodzonej od Traktatów Rzymskich. To także najpierw w tych ramach nie tylko zaczęto odchodzić od wymiaru czysto ekonomicznego, lecz także przywiązywać znaczenie do zwalczania tzw. dyskryminacji instytucjonalnej oraz wdrażania programów wspierania kobiet na skalę długo niespotykaną w innych obszarach. Jedynie

²² A. Wróbel, *Objaśnienia do Tytułu III...*, *op. cit.*, s. 693.

zakaz dyskryminacji ze względu na przynależność państwową wydawał się zasługiwać na większą uwagę orzecznictwa, ale też nie jest on typowym przepisem równościowym, tylko bardziej gwarancją skutecznego funkcjonowania obywatelstwa unijnego oraz rynku wewnętrznego. Stąd właśnie równość płci stała się koncepcyjnym punktem odniesienia dla rozwoju pozostałych gwarancji równościowych, chociażby ze względu na wiek czy orientację seksualną, czego przykładem może być modyfikacja ogólnych zasad ciężaru dowodu²³.

Okazuje się zarazem, że nawet jeżeli wydaje się to wiodącą ideą, ochrona prawna nie zawsze ogranicza się do egzekwowania ściśle formalnego równouprawnienia płci, co uzasadnia się wymaganiem szczególnej uwagi dla sytuacji właśnie kobiet w duchu wspomianej Konwencji w sprawie dyskryminacji z 1979 roku²⁴. Zresztą praktyka Europejskiego Trybunału Praw Człowieka oraz Trybunału Sprawiedliwości nie pozostawia wątpliwości, że w sprawach tego rodzaju dominują problemy dyskryminacji kobiet, a nie mężczyźni pojawiających się w tej roli na wokandzie raczej wyjątkowo. Również Komisja Europejska w swoich raportach wskazuje na utrzymywanie się zjawiska tzw. *gender gap*, a więc rzeczywistych nierówności na niekorzyść kobiet, chociażby w zakresie wynagrodzenia czy awansu zawodowego oraz różnorodnych barier na rynku pracy²⁵.

W takim kontekście łatwiej zrozumieć propozycje rewizji tzw. symetrycznego podejścia do obu płci, zapewniającego im taką samą ochronę, któremu zarzuca się nieuwzględnianie odmiennej roli i modelu funkcjonowania kobiet w społeczeństwie. Koresponduje to zresztą z wyróżnieniem tzw. perspektywy indywidualistycznej, typowej dla podejścia liberalnego, która koncentruje się na poszanowaniu godności konkretnej osoby i ochrony przed gorszym jej traktowaniem. Jest ona krytykowana nie tylko z perspektywy feministycznej, jako zakładająca zrównanie czy też asymilację sytuacji danej kobiety z tą, w jakiej znajdują się mężczyźni. Nakłada bowiem obowiązek dostosowania się do ich standardów, które

-
- 23 J. Maliszewska-Nienartowicz, *Dyskryminacja pośrednia w prawie Unii Europejskiej*, Toruń 2012, s. 56; A. Wróbel, *Objaśnienia do art. 21...*, *op. cit.*, s. 720; D. Chalmers, G. Davies, G. Monti, *European Union...*, *op. cit.*, s. 546.
- 24 J. Cymerys-Cesarz, *Koncepcja równości kobiet i mężczyzn w prawie wspólnotowym – problem dyskryminacji w stosunkach pracy*, [w:] *Europejski...*, *op. cit.*, s. 201–202.
- 25 P.S.R.F. Mathijsen, *A Guide to European Union Law as amended by the Treaty of Lisbon*, Xth Ed., Sweet and Maxwell 2010, s. 479; W. Burek, *Równość płci...*, *op. cit.*, s. 349.

mają być tylko postrzegane jako neutralne, a w rzeczywistości pomijające właśnie różnice między płciami i szczególnie potrzeby kobiet, co zresztą przeczy samej idei równości. Perspektywa grupowa natomiast kładzie nacisk na postrzeganie dyskryminacji, jako skutku przynależności do danej grupy, a nie jedynie indywidualnych cech, co ma ułatwiać dostrzeżenie nierzadkiego ogólnie gorszego położenia kobiet, wynikającego także z powyższego podejścia. W takim też ujęciu odwołująca się do braku identyczności płci asymetria czy też tzw. dysymilacja może wydawać się uzasadniona, wskazując na konieczność odejścia od tych pozornie neutralnych standardów, które w praktyce skrojone są z perspektywy mężczyzn i ignorują ową różnorodność²⁶.

Zwykle podaje się w tym kontekście przykład konieczności specyficznego traktowania wywołanego ciążą i macierzyństwem, którego nie da się rozwikłać stosując formalną równość oraz owe standardy. Jednak chociaż obrazuje on istotę rzeczy może być niefortunny, gdyż akurat doprowadził do usankcjonowania rozwiązań szczególnych, nie zapewniając podejścia systemowego, a więc ogólniejszego modelu asymetrycznego traktowania ze względu na szereg innych braków identyczności sytuacji. Można także przytoczyć rzeczywisty problem znany z orzecznictwa, którego takim *lex specialis* nie próbowano rozwiązywać, chociaż wiąże się z analogicznym wyzwaniem i koniecznością poszanowania odmienności. Dotyczy on dodatkowego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe na podstawie układu zbiorowego, które przysługiwało dopiero po przekroczeniu zwykłego czasu pracy w pełnym wymiarze, a nie indywidualnego pensum wynikającego zwłaszcza z pracy na pół etatu wybieranej znacznie częściej przez kobiety celem godzenia tej aktywności z obowiązkami rodzinnymi. Nieuwzględnienie ich sytuacji powodowało praktyczną niemożność uzyskania takiego wynagrodzenia bez przepracowania znacznej ilości dodatkowych godzin, podczas gdy większość mężczyzn mogło je ze znaczniejszą łatwością uzyskać. Właśnie owo połączenie szerszego kontekstu perspektywy grupowej z nakazem respektowania różnic pozwala zrozumieć wadliwość oczekiwania, aby kobieta i mężczyzna przepracowali tyle samo godzin, aby skorzystać z tego samego przywileju²⁷.

26 A. Wróbel, *Objaśnienia do art. 21...*, *op. cit.*, s. 718–719; A. Wróbel, *Objaśnienia do Tytułu III...*, *op. cit.*, s. 693.

27 J. Maliszewska-Nienartowicz, *Dyskryminacja...*, *op. cit.*, s. 31–39.

2.1.2. Model uwzględniania interesów kobiet.

Należy mieć świadomość istnienia powyższego podejścia grupowego i asymetrycznego, gdyż współcześnie wydaje się ono kształtować stronę koncepcyjną, która wpływa na praktykę realizacji zasady równości płci. Nawiązuje ono do postulatu równości w prawie, a nie tylko wobec prawa, co właśnie uzasadnia odejście od założenia stosowania go wobec wszystkich jednakowo, bez względu na różnice. W tym duchu koncentracja na równości formalnej jest krytykowana za dążenie do znoszenia jedynie ewidentnych ograniczeń w duchu owej sprawiedliwości indywidualnej, zwłaszcza że zapewnia ochronę jedynie przed bezpośrednimi formami dyskryminacji. O ile jednak, bez względu na poglądy istnieje powszechna zgoda akurat co do potrzeby uszanowania dzielenia przez kobiety obowiązków rodzinnych z zawodowymi, z ewentualnymi sporami co do doboru środków, to dalej idące rozwiązania nie są już takie niekontrowersyjne, zwłaszcza jeżeli odwołują się do idei równości materialnej uwzględniającej szerszy kontekst społeczny. Natomiast system unijny właśnie szczególnie w odniesieniu do płci zmierza w tę stronę, uznając równość formalną oraz tradycyjne środki asymilacji za niewystarczające²⁸.

W konsekwencji chociażby komentarze do przywoływanego już art. 23 Karty Praw Podstawowych wskazują, że jego celem nie jest umieszczenie kobiet i mężczyzn w takich samych pozycjach prawnych czy nawet oczekiwanie, że mają oni wykazywać takie same naturalne właściwości i znajdować się w takich samych stanach rzeczywistych, gdyż bardziej chodzi o równowagę ich ról w tym kontekście. Podkreśla się oczywiście, że znaczenie owych różnic powinno być minimalizowane tam gdzie jest to możliwe jeszcze w duchu równości formalnej, ale z drugiej strony ich ignorowanie prowadzące do unifikacji traktowania i wymuszające dostosowanie kobiet musi napotykać granice, skoro nie jest do końca pożądanym już ze względu na przypisanie obu płciom różnych funkcji. Jeżeli jednak prowadzi to do preferowania kobiet, spotyka się krytyką odwołującą się chociażby do tradycyjnego poczucia sprawiedliwości, co dotyczy zwłaszcza zastępowania równości szans równością rezultatów, zaliczanego do klasycznych dylematów polityki antydyskryminacyjnej. Dowodzi to zresztą, iż w tych sprawach linie podziału nie są takie oczywiste, skoro

²⁸ J. Maliszewska-Nienartowicz, *Objaśnienia...*, *op. cit.*, s. 696; D. Chalmers, G. Davies, G. Monti, *European Union...*, *op. cit.*, s. 542.

ta ostatnia budzi sprzeciw zarówno konserwatystów, jak i liberałów. Natomiast jej zwolennicy podnoszą, że bez specjalnego traktowania nie da się chronić grup rzeczywiście wykluczonych czy upośledzonych i także kobiety mogą potrzebować swoistego dodatkowego wsparcia ze strony „systemu” jako rekompensaty tradycyjnych barier i niedogodności²⁹.

Takie rozwiązania, określane czasem jako przywoływana już pozytywna dyskryminacja, które stawiają kobiety w uprzywilejowanej sytuacji w celu likwidacji ich niedostatecznej reprezentacji w życiu zawodowym, są również przewidywane w samym art. 23 Karty. Natomiast ich bardziej rozbudowana postać została jeszcze w latach 90. dodana jako ustęp 4 obecnego art. 157 TFUE, który stanowi, że „w celu zapewnienia pełnej równości między mężczyznami i kobietami w życiu zawodowym zasada równości traktowania nie stanowi przeszkody dla Państwa Członkowskiego w utrzymaniu lub przyjmowaniu środków przewidujących specyficzne korzyści, zmierzające do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania”.

Należy wyraźnie podkreślić, że jego konstrukcja nie obliguje do ich wprowadzania, a jedynie uznaje za nienaruszające zakazu dyskryminacji. Ponadto orzecznictwo dowodzi, że niezbędne jest wyważone podejście, a zwłaszcza wykluczenie automatycznego różnicowania i bezwarunkowych priorytetów, gdy brak jest obiektywnego powodu w powyższym rozumieniu. Jednakże w duchu równości materialnej Trybunał uwzględni argumentację niektórych państw, że nawet gdy np. kandydaci różnych płci mają identyczne kwalifikacje to w praktyce występować ma tendencja do promowania mężczyzn ze względu na stereotypy co do ról i możliwości kobiet³⁰. Ale pojawia się równocześnie roszczenie zaniechania różnicowania, stając się chociażby podstawą wypowiedzenia przez państwa UE Konwencji MOP zakazującej pracy kobiet pod ziemią w kopalniach. Nawet jeżeli podyktowana troską związaną szczególnie z ciążą była nie do zaakceptowania

29 Ł. Wawrowski, *Przesłanki działań na rzecz zwiększenia udziału kobiet w strukturach politycznych a typy polityki równościowej*, [w:] *Równość w Unii Europejskiej – teoria i praktyka*, red. W. Bokajło, A. Pacześniak, Wrocław 2008, s. 307–308; D. Chalmers, G. Davies, G. Monti, *European Union...*, *op. cit.*, s. 535; S. Majkowska-Szulc, M. Tomaszewska, *Objaśnienia do art. 23...*, *op. cit.*, s. 786–791.

30 Sprawa C-409/95, Hellmut Marschall przeciwko Land Nordrhein-Westfalen, ECLI:EU:C:1997:533.

skoro skutkowała całkowitym ich wykluczeniem, podczas gdy mężczyźni w pozostałych sytuacjach są zwykle narażeni na zbliżone ryzyko³¹.

Generalnie materialna równość płci jest postrzegana jako służąca zmianom strukturalnym, zwalczaniu przyczyn różnicowania i tzw. dyskryminacji instytucjonalnej oraz odchodzeniu od istniejących społecznych deficytów. W zamyśle jej zwolenników ma to zapobiegać utrwalaniu faktycznych, historycznie ukształtowanych nierówności i uprzedzeń, które często blokują realizację indywidualnych aspiracji ze względu na określoną przynależność, eliminując również stereotypy z tym związane. Podnosi się nawet, że tam, gdzie kobiety są dyskryminowane, a stosuje się jedynie ową symetryczną koncepcję, nie tylko nie dochodzi do eliminacji powyższych, lecz ich utrwalenia w formalnym dostosowywaniu do sytuacji mężczyzn, implikując „wyzucie zasady równości z jej rzeczywistej społecznej treści”³².

Wydaje się, że najbardziej rzeczywistym przejawem realizacji powyższych założeń, które obecnie ma już długą tradycję i obrosło bogatym orzecnictwem jest rozszerzenie zakazu dyskryminacji na tzw. dyskryminację pośrednią. Jej koronnym przykładem w krajach rozwiniętych stało się wskazane już gorsze traktowanie pracowników niepełno etatowych, podczas gdy to kobiety najchętniej wybierały tę formę zatrudnienia z powodów rodzinnych. Zgodnie z najbardziej podstawową definicją wynikającą z omawianej jeszcze poniżej Dyrektywy 2006/54 jest to sytuacja, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka, stawiałyby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu z przeciwną, chyba że będzie obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki jego osiągnięcia są właściwe i niezbędne³³.

Podstawowe znaczenie odgrywa tu właśnie ów skutek polegający na swoistym pokrzywdzeniu osoby należącej do chronionej grupy, nawet jeżeli motyw działania nie wiąże się z dyskryminacją, chociaż niewątpliwie konstrukcja zakazu ułatwia wykrywanie i zwalczanie wykorzystywania powyższego kryterium w *a priori* zabronionym celu pokrzywdzenia kobiet. Dlatego sprzyja to likwidacji ukrytych form różnicowania, zwłaszcza

31 K. Lenaerts, P. van Nuffel, *European Union Law...*, *op. cit.*, s. 167; S. Majkowska-Szulc, M. Tomaszewska, *Objaśnienia do art. 23...*, *op. cit.*, s. 793–794.

32 A. Wróbel, *Objaśnienia do art. 21...*, *op. cit.*, 732–745.

33 Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, Dz.U. L 2006.204.23.

utrwalonych oraz strukturalnych, a więc służy nie tylko zapobieganiu obchodzenia zakazu dyskryminacji jako takiej, lecz pełni szerszą funkcję ochronną w wymiarze społecznym. W tym kontekście także najlepiej widać dlaczego traktowanie wszystkich w formalnie jednakowy sposób, zgodnie z jednolitym wzorcem, może sankcjonować prawdziwe nierówności, uderzając jeszcze w naturalne i społeczne różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami. [Jeden z najbardziej przemawiających do wyobraźni przykładów takiego podejścia pochodzi z dziedziny różnicowania ze względu na religię – zmuszanie do przychodzenia do pracy w piątki tam, gdzie jest duża społeczność muzułmańska, ale ponieważ przemawia do wyobraźni to wydaje się godzien przywołania]. Jeżeli zarazem uwzględnia się argumentację opartą na perspektywie grupowej to omawiany zakaz staje się źródłem uprawnienia o swoistym hybrydowym, a nawet czysto zbiorowym charakterze. Następstwem stwierdzenia pośredniej dyskryminacji w indywidualnym przypadku staje się też podejście bardziej systemowe, zmuszające np. do zmiany bezprawnej praktyki pracodawcy, a nie tylko jednego przypadku. Generalnie nie odbywa się to jednak automatycznie i bezwarunkowo, gdyż sama powyższa definicja dopuszcza się uwzględnianie innych istotnych w danych okolicznościach celów lub interesów³⁴.

O ile jednak odwoływanie się do odmienniej sytuacji kobiet odgrywa trudną do przecenienia rolę w ochronie ich interesów to zdaniem niektórych samo również może być źródłem rodzących niedogodności stereotypów, jeżeli będzie oznaczało nieodwoływalne przypisanie obu płci do określonych ról, z których nie można się wyłamać. Tego rodzaju wątpliwości legły natomiast u podstaw tzw. idei gender, która także w Polsce wywołuje bardzo żywy oddźwięk, choć niestety bywa instrumentalizowana dla doraźnych celów politycznych. Już z tego powodu warto pochylić się zarówno nad praktycznym tego znaczeniem, rolą w systemie unijnym, a zwłaszcza wpływem na kształt obowiązującego prawa.

2.2. Gender – próba racjonalizacji

Na wstępie należy zaznaczyć, że przedmiot niniejszych rozważań nie jest skoncentrowany na takim postrzeganiu gender, jakie pojawia się najczęściej w obiegu publicznym, kojarząc się z zagrożeniami dla tradycyjnych

³⁴ J. Maliszewska-Nienartowicz, *Dyskryminacja...*, *op. cit.*, s. 29–30, 77–79; A. Wróbel, *Objaśnienia do art. 21...*, *op. cit.*, 732–733.

wartości i społeczeństwa oraz wymuszaniem zmiany społeczno-kulturowej. Niestety w tym zakresie panuje spore zamieszanie pojęciowe, które nie ułatwia także poważnej krytyki albo dialogu, skoro jest to wykorzystywane jako swoisty symbol wszystkiego, co w tej sferze przynoszą współczesne czasy, nawet jeżeli będzie całkowicie oderwane od prawdziwego źródła znaczeniowego, które okazuje się istotnie skromniejsze. Zresztą generalnie w analizie prawnej odwoływanie się do poziomu ideowego czy teoretycznego nauk społecznych jest niezbędne tylko w takim zakresie, w jakim może przełożyć się na rzeczywistość instytucjonalno-prawną, a zwłaszcza wiążące akty normatywne i ewentualnie unijne dokumenty programowe. Poziom ten warto jednak wyjaśniać odwołując się przede wszystkim do prac przedstawicieli nauk prawnych, co zapewnia właściwą w omawianym kontekście perspektywę.

2.2.1. Wyjaśnienie pojęcia

Starając się zrekonstruować rozumienie gender wskazać należy, że kluczowe znaczenie ma tu wskazanie na istnienie obok czysto biologicznego postrzegania i identyfikacji płci, jako zespołu cech odróżniających kobietę i mężczyznę, jeszcze tzw. społeczno-kulturowego. Ten szerszy wymiar odwołuje się do skojarzeń z atrybutami, rolami, możliwościami i realizacjami, jakie przypisuje się przedstawicielom obu płci i jakie uznaje się za oczekiwane, dozwolone oraz doceniane w danej zbiorowości, chociaż przynajmniej w pewnym zakresie okazują się one zmienne, jako uwarunkowane kontekstem danego miejsca, czasu i społeczeństwa. Zwykle przywołuje się na potwierdzenie tej zmienności ewolucję roli mężczyzn w wychowywaniu dzieci w ciągu zaledwie kilku dekad czy wzrost udziału kobiet w systemie edukacji w dłuższym okresie, a nawet spódnice noszone przez Szkotów. Natomiast to, co uwypuklają przedstawiciele tej teorii wiąże się z zagrożeniem, jakie mogą nieść powyższe skojarzenia w odniesieniu do stereotypów przypisanych kobietom i mężczyznom przez społeczeństwo i kulturę w zakresie zastrzeżonych działalności i kompetencji zawodowo-społecznych, a nawet dostępu i kontroli nad zasobami, skutkując ponownie nierównością, a przynajmniej niedogodnościami³⁵.

35 E. Łętowska, *Genderowa perspektywa ochrony praw kobiet we współczesnym świecie (uwagi o metodzie)*, [w:] *Prawa kobiet we współczesnym świecie*, red. L. Kondratiewa-Bryzik, W. Sokolewicz, Warszawa 2011, s. 25; S. Majkowska-Szulc, M. Tomaszewska, *Objaśnienia do art. 23...*, *op. cit.*, s. 779, 783; A. Wróbel, *komentarz do art. 10*,

Wbrew potocznemu rozumieniu, w wymiarze oczekiwań wobec konkretnych działań władz publicznych, nie musi to jednak służyć podważeniu płci biologicznej, a zwłaszcza w Unii wiązać się z szerszą zmianą społeczno-kulturową. Celem jest bowiem przede wszystkim uwrażliwienie na zagrożenie wykorzystywania tego czysto naturalnego przymiotu właśnie jako niemalże nieodwracalnej determinanty owych ról, możliwości i realizacji oraz zapobieżenie jego skutkom w postaci gorszego położenia jedynie z powodu płci, bez względu na osobiste przymioty. Zgodnie z tą teorią należy więc dokonywać starannej weryfikacji stereotypów oraz zapewniać ochronę przed ich skutkami, a nawet aktywne działania władz publicznych, celem eliminacji barier w rozwoju. Wskazuje ona, że trudności te dotyczą przede wszystkim kobiet, które częściej padają ich ofiarą, przez co nie mogą realizować swoich ambicji, natomiast prawo nadal ma chronić je znacznie słabiej niż mężczyzn. Tym samym odmienna sytuacja kobiet zamiast być uwzględniana w duchu równości materialnej obraca się przeciwko nim i nie sprzyja eliminacji przeszkód uderzających właśnie w nie³⁶.

Powyższe zarzuty uzasadnia się konstatacją, że nadal współcześnie, nawet rozwinięte państwa cechuje ów brak pełnej neutralności systemu, a czasem nawet podejście anachroniczne. Stąd ma ono nie brać po uwagę owych żywotnych, ale jednak odmiennych potrzeb, aspiracji i interesów kobiet, nie respektując nawet zmian, jakie w rolach społecznych obu płci zaszły w społeczeństwach zachodnich w ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat. Stąd propozycja tzw. perspektywy genderowej, która choć brzmi bardzo progresywnie, koncentruje się właśnie potrzebie takiej odpowiedniej zmiany spojrzenia i uwzględnianych czynników, a nie tylko „podciągnięcia” sytuacji kobiet do sytuacji mężczyzn. Bywa ona także formułowana jako postulat, aby prawa były równe, a nie jednakowe, z założeniem swoiście rozumianej proporcjonalności – każda z wyróżnionych grup ma otrzymać mniej więcej równą „porcję” praw, choć o zróżnicowanej treści, ale zarazem zrównoważonych. Takie zaawansowane ujęcie niekoniecznie akceptuje też przywileje kojarzone z dyskryminacją pozytywną, ze względu chociażby na zagrożenie mniejszej konkurencyjności kobiet na rynku

[w:] *Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Komentarz*, t. 1: *Art. 1–89*, red. A. Wróbel, D. Miąsik, N. Półtorak, Warszawa 2012.

³⁶ S. Majkowska-Szulc, M. Tomaszewska, *Objaśnienia do art. 23...*, *op. cit.*, s. 783–785; 802–803.

pracy, zniechęcającej pracodawców do ich zatrudniania ze względu na wyższe koszty³⁷.

Natomiast w praktyce funkcjonowania UE nawet owo okrojone już w stosunku do wyobrażeń rozumienie, które funkcjonuje przecież bardziej w sferze idei, cechuje i tak jeszcze skromniejszy wpływ na rzeczywistość instytucjonalno-prawną, a więc jej polityki oraz działania państw będące wykonaniem prawnych obowiązków członkowskich. Wynika to po pierwsze z ograniczonego spektrum działania Unii w przedmiotowej sferze, a zwłaszcza realnych kompetencji prawotwórczych, które w odniesieniu do sytuacji płci muszą poprzestawać głównie na regulacjach związanych z uczestnictwem w rynku, zwłaszcza pracy, możliwościami obrotu towarami, usługami i kapitałem, ewentualnie szerzej rozumianym rozwojem zawodowym. Wymagają one zarazem procedury ustawodawczej, a więc w szczególności zgody większości albo wszystkich państw członkowskich, przez co wszelkie zbyt daleko idące z ich perspektywy inicjatywy nie znajdują poparcia. Nawet na forum Parlamentu Europejskiego próby wykraczania poza zagadnienia czysto równościowe nie muszą budzić entuzjazmu, jeżeli zagraża ich skuteczności. Dochodzi jeszcze chociażby ochrona moralności publicznej oraz tożsamości narodowej, które stanowią przesłanki pozwalające na ograniczenia w stosowaniu prawa unijnego.

2.2.2. Gender mainstreaming

Z pewnością natomiast tym kluczowym wyznacznikiem oddziaływania analizowanej teorii pozostaje słynny *gender mainstreaming*, a więc polityka równości płci mająca na celu włączanie tej problematyki do głównego nurtu polityki, czy też właśnie uwrażliwienie na te zagadnienia, a nawet uczynienie ich kluczowymi w każdej jej sferze, a nie wybranych. Uzasadnia się to założeniem, iż tylko w ten sposób doprowadzić można do rezygnacji z owej wyłącznie męskiej perspektywy oraz uniknąć umiejscawiania najbardziej żywotnych dla kobiet problemów na marginesie zainteresowań ogólnospołecznych. Należy przypomnieć, że jest to także globalnie akceptowana strategia realizowana przez ONZ – zarówno w jej wewnętrznym funkcjonowaniu, jak i aktywności zewnętrznej agend we wszystkich możliwych przejawach³⁸. Także w wielu państwach tzw.

³⁷ E. Łętowska, *Genderowa perspektywa...*, *op. cit.*, s. 26–34.

³⁸ *Gender Mainstreaming*, <http://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm>.

starej Unii polityka tego rodzaju funkcjonuje od lat, nie potwierdzając kojarzonych z tym obaw. Służy ona oczywiście jako pewne narzędzie innowacji w życiu publicznym, ale koncentrując się właśnie na promowaniu samej równości płci i w tym względzie wywiera widoczny wpływ na zmniejszanie dysproporcji pomiędzy nimi – na rynku pracy, ale także odciskając piętno m.in. na systemach opieki zdrowotnej, edukacji oraz emerytalnym³⁹.

Z przedstawionych powyżej przyczyn w systemie unijnym nie może to oczywiście sięgać aż tak daleko, ale zostało ukonstytuowane w art. 8 TFUE, który przewiduje, że Unia, we wszystkich swoich działaniach, zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet. Dodatkowo w art. 10 TFUE przewidziano, że w tym samym wymiarze i zakresie dąży ona do zwalczania wszelkiej dyskryminacji, ale już ze względu na szereg kryteriów, spośród których wymieniono płeć. Usankcjonowana w ten sposób tzw. kultura równych szans ma się więc opierać na dwóch filarach – z jednej strony działaniach samodzielnych i odrębnych w ramach jednej polityki sektorowej, wprowadzaniu szczegółowych rozwiązań i częściowych projektów w celu niwelowania nierówności oraz wspierania i promowania kobiet. Nie zostają one oczywiście zarzucone, ale następuje rezygnacja z poprzestawiania wyłącznie na tym modelu, gdyż z drugiej strony działania równościowe stanowią mają integralne elementy aktywności unijnej w każdym sektorze, gdzie idea równości powinna być obecna w pełnym wymiarze – od etapu planowania, poprzez realizację aż po ocenę skutków. Tym samym akurat ta problematyka uzyskała uprzywilejowaną pozycję w stosunku do innych celów i zadań Unii, skoro horyzontalnie ma je przenikać, a nie być jedynie jedną z wielu, która wymaga uzgadniania i koordynacji z nimi w celu zapewnienia harmonijnego i równomiernego urzeczywistnienia⁴⁰.

Jeżeli więc w ogóle teoria gender miałyby prowadzić do rzeczywistej transformacji społeczeństwa i systemu publicznego to właśnie w stronę zapewnienia prawdziwie równego traktowania w powyższym rozumieniu – w każdym przejawie ich funkcjonowania, co zresztą dzięki pełnemu

39 A. Wiktorska-Świąćka, *Europejska polityka równości płci a równość szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy na przykładzie Polski*, [w:] *Równość...*, s. 333–334.

40 A.E. Woodward, *Going to gender balance*, Starsbourg 2002, s. 14; A. Wróbel, *Komentarz do art. 8*, [w:] *Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Komentarz*, t. 1..., *op. cit.*, s. 219–226, 236.

wykorzystaniu potencjału obu płci ma przynieść także korzyści ekonomiczne. Co ciekawe, akurat w tym kluczowym art. 8 TFUE nie posłużono się w ogóle terminem *gender*, tylko zachowawczym i bardziej biologicznym pojęciem *sex*, co potwierdza wyważony charakter mainstreamingu na poziomie praktycznym. Zresztą oba powyższe przepisy mają oczywiście aktywizować przede wszystkim instytucje unijne, jako swoista norma interpretacyjna wpływająca na ustalanie kierunków polityk, ich wykonywanie i kontrolę, a nawet jedynie optymalizacyjna, która dopuszcza działanie w mniejszym lub większym stopniu, w zależności od okoliczności. Nie rodzą one jednak skutku bezpośredniego i nie konkretyzują prawa podmiotowego, zwłaszcza do żądania niedyskryminacyjnego traktowania oraz trudno stąd wywieść, jakie konkretne obowiązki ciążyą na tych instytucjach względnie ustalić twardy standard kontrolny dla Trybunału Sprawiedliwości. Nie mogą wreszcie być traktowane jako norma kompetencyjna, szczególnie poszerzająca zakres prawotwórczej aktywności unijnej. Natomiast te pośrednie efekty owych działań mogą być dostrzegalne głównie w tradycyjnych sferach, a więc przede wszystkim nadal polityki społecznej i zatrudnienia oraz ewentualnie takich wspólnych polityk, jak rolna. Szczególnym przykładem pozostaje oczywiście obszar wydatkowania środków unijnych, gdzie np. w Funduszach Strukturalnych istnieje realna możliwość egzekwowania tego rodzaju zasad i uzależnienia realizacji dotacji od ich przestrzegania⁴¹.

W konsekwencji w zakresie rozwiązań twardych, a zwłaszcza bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa, trudno stwierdzić intensywne oddziaływanie *gender mainstreamingu*, tym bardziej, że napotyka on opór, gdyż wiele unijnych działań opartych ma być na filozofii liberalnej, która raczej sprzeciwia się aktywnej polityce promowania równości płci. Będzie tak oczywiście tak długo, dopóki państwa nie zwiększą kompetencji prawotwórczych Unii względnie nie znajdą innych przesłanek do uchwalania dalej idących regulacji, gdyż nie można wykluczyć ewolucji, w której stan obecny jest tylko etapem na drodze do dalej idących celów. Współcześnie objawia się on natomiast głównie w instrumentach o niewiążącym charakterze, które nie mogą jednak stanowić podstawy prawnej dla nakładania jakichkolwiek obowiązków w tym zakresie na

⁴¹ Por. M. Domańska, *komentarz do art. 157...*, *op. cit.*, s. 964; D. Chalmers, G. Davies, G. Monti, *European Union...*, *op. cit.*, s. 577; A. Wróbel, *Komentarz do art. 8...*, *op. cit.*, s. 223–236; J. Maliszewska-Nienartowicz, *Dyskryminacja...*, *op. cit.*, s. 54.

podmioty prywatne i publiczne. Są to różnorodne programy i plany działania promujące zintegrowane podejście czy wymianę dobrych praktyk propagowania wyrównywania szans⁴².

Z pewnością do najbardziej znanych w tym kontekście należą przygotowane cyklicznie przez Komisję Europejską dokumenty zatytułowane *Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn*, stanowiące podstawę współpracy między instytucjami, ale także z państwami oraz partnerami społecznymi⁴³. W obecnej wersji obowiązuje ona na lata 2010–2015, obejmując różnorodne zagadnienia, a więc równość wynagrodzenia, w procesach decyzyjnych (w tym na stanowiskach kierowniczych) oraz polityce zewnętrznej UE (np. w pomocy humanitarnej), a ponadto niezależność ekonomiczną kobiet, łącznie z przedsiębiorczością. W warstwie realnej jednak przewiduje ona działania Komisji służące prawidłowemu zastosowaniu dyrektyw antidyskryminacyjnych, na które jak wiadomo musiały się zgodzić państwa członkowskie. Warto jeszcze wymienić powołany Rozporządzeniem Parlamentu i Rady Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, który zapewnia instytucjom i państwom fachową wiedzę oraz pomoc techniczną⁴⁴.

Jedynym aspektem, który wydaje się tam wykraczać poza sferę tradycyjnej aktywności UE wydaje się być *Godność, integralność i eliminacja przemocy uwarunkowanej płcią*, ale przewiduje się tu głównie opracowanie strategii oraz ewentualnie wpływ na unijną politykę azylową. Należy jednak uwzględnić, że akurat w tym zakresie same państwa członkowskie przyjęły Deklarację nr 19 do Traktatu Lizbońskiego, która zobowiązała Unię, aby *w swoich ogólnych wysiłkach na rzecz zniesienia nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami dążyła ona w ramach swoich różnych polityk do zwalczania wszelkiego rodzaju przemocy w rodzinie*. Natomiast

42 P. Craig, G. de Burca, *EU Law...*, *op. cit.*, s. 855; S. Majkowska-Szulc, M. Tomaszewska, *Objaśnienia do art. 23...*, *op. cit.*, s. 797–798; A. Wróbel, *Komentarz do art. 8...*, *op. cit.*, s. 223–236; D. Chalmers, G. Davies, G. Monti, *European Union...*, *op. cit.*, s. 535.

43 Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 21 września 2010 r. – *Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015* [COM(2010) 491 wersja ostateczna – nieopublikowany w Dzienniku Urzędowym].

44 Rozporządzenie (WE) nr 1922/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 20 grudnia 2006 r. ustanawiające Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, Dz.U. L 403 z 30.12.2006.

same państwa członkowskie *powinny podjąć wszelkie niezbędne środki w celu zapobiegania tego rodzaju przestępstwom i ich karania oraz w celu wspierania i ochrony ofiar.*

3. Płeć w obowiązującym prawodawstwie – systematyzacja

O ile w omawianym powyżej zakresie rola aktów wiążących nie została rozwinięta, nie może to dotyczyć wszystkich aspektów związanych z samą płcią, gdyż oczywiście przede wszystkim praktyczne zagwarantowanie realizacji zasady równości wymagało interwencji wspólnotowych prawodawców, co nie budziło wątpliwości przynajmniej od połowy lat 70. XX-go wieku. Natomiast na poziomie regulacji prawnych jest to jednak nadal podejście zachowawcze, które w dominującym zakresie nie może budzić kontrowersji nawet z perspektywy konserwatywnej. Są to bowiem dyrektywy koncentrujące się na „klasycznym” zakazie dyskryminacji w szeroko pojętym obrocie gospodarczym oraz ochronie wynikającej z tytułu macierzyństwa. Także wprowadzane tam pewne rozwiązania związane z przywoływanymi już działaniami pozytywnym oraz służące zwalczaniu molestowania, w tym seksualnego nie modyfikują specjalnie tego obrazu, a zakaz dyskryminacji pośredniej traktowany jest jako oczywiste dopełnienie skutecznej ochrony. Ewentualnie warto zwrócić uwagę na zwiększanie znaczenia rozwiązań systemowych, polegających chociażby na ingerencji w zasady procesowe, jak np. ciężar dowodu oraz wymagających powoływania wyspecjalizowanych organów monitorujących realizację polityki równościowej i udzielających pomocy w dochodzeniu roszczeń. Dodatkowo, dorobek orzecznicy wypracowany w tych ramach wymuszał pewne zmiany społeczne, bez konieczności odwoływania się do takich kontrowersyjnych kategorii, jak omawiane powyżej, czego przykładem stała się ingerencja w tradycyjne zasady funkcjonowania sił zbrojnych czy policji, które uderzały w kobiety⁴⁵.

Ze względu na ograniczoną objętość, z oczywistych względów, zagadnienia te mogą jedynie zostać zasygnalizowane, koncentrując się na systematyce obowiązujących aktów prawa wtórnego. Sam zakaz dyskryminacji,

⁴⁵ J. Steiner, L. Woods, *EU Law...*, *op. cit.*, s. 631; D. Chalmers, G. Davies, G. Monti, *European Union...*, *op. cit.*, s. 561–563.

na którym są one oparte, jest traktowany jako konkretyzacja idei równości, jej szczególny aspekt czy też wycinek, obejmujący pewną tylko część bogatej rzeczywistości prawnej, jaką ona uosabia. Jednak relacje między nimi są skomplikowane, ale też pojęcia te bywają używane zamiennie. Koncentruje się on na tym pejoratywnie sformułowanym zakazie „ze względu na...”, służąc jednak skutecznie zwalczaniu wszelkiego rozróżnienia, wyłączenia, ograniczenia czy uprzywilejowania opartego na płci, które ma na celu albo powoduje zniweczenie lub uszczuplenie w uznaniu, wykonywaniu lub korzystaniu na zasadzie równości z praw jednostek. W systemie unijnym jest on zaliczany do kluczowych i traktowany jako prawo podmiotowe zapewniające skuteczną ochronę także w wymiarze procesowym, ale chociaż intensywnie regulowany i konkretyzowany w różnorodnych formach i przejawach, to jednak pozbawiony legalnej definicji. Jest to z pewnością zróżnicowane traktowanie oparte na kryterium zakazanym przez prawo, które można uznać za związane z identyfikowaniem osoby w związku z jej przynależnością do określonej grupy lub kategorii, bez uwzględnienia osobistych cech, zasług, zdolności czy predyspozycji⁴⁶.

Najbardziej rozbudowanym aktem prawnym w omawianej dziedzinie, który skodyfikował dotychczasowe orzecznictwo, inkorporował szereg dotychczasowych uregulowań, a zarazem zawiera wszystkie wzorcowe rozwiązania unijnego systemu antydyskryminacyjnego jest wspomniana Dyrektywa 2006/54 w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy. Dotyczy ona dostępu do zatrudnienia, w tym do awansu zawodowego i szkolenia zawodowego, warunków pracy, w tym wynagrodzenia oraz systemów zabezpieczenia społecznego pracowników. W tym celu wprowadza zakaz dyskryminacji ze względu na płeć w sektorze prywatnym i publicznym w odniesieniu do wszelkich aspektów wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości, w szczególności gdy jego ustalanie odbywa się w oparciu o system zaszerogowania pracowników. Zakaz ten obejmuje także warunki zatrudnienia i pracy, w tym zwolnień oraz dostępu do wszelkiego zatrudnienia, działalności

46 M. Wanżel, *Równe traktowanie kobiet i mężczyzn*, Kraków 2003, s. 18; A. Wróbel, *Komentarz do art. 8...*, *op. cit.*, s. 221; M. Horspool, M. Humphreys, *European Union Law...*, *op. cit.*, 569; M. Domańska, *komentarz do art. 157...*, *op. cit.*, s. 966; J. Maliszewska-Nienartowicz, *Dyskryminacja...*, *op. cit.*, s. 65; J. Sozański, *Ogólne zasady...*, *op. cit.*, s. 298.

na własny rachunek oraz wykonywania zawodu, w tym kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, włącznie z awansem zawodowym. Dotyczy to także dostępu do wszystkich rodzajów i szczebli doradztwa zawodowego, szkolenia zawodowego, doskonalenia i przekwalifikowywania pracowników, w tym praktycznego doświadczenia zawodowego oraz członkostwa w organizacji pracowników, pracodawców bądź przedstawicieli danego zawodu i wynikających z niego korzyści⁴⁷.

Kolejna dyrektywa 2010/41⁴⁸ dotyczy stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek lub współpracujących przy jej wykonywaniu, a więc ich małżonków lub partnerów życiowych nie będących pracownikami ani współnikami, ale w stały sposób uczestniczących w niej i wykonujących takie same zadania lub wspomagające. Wprowadza ona zakaz dyskryminacji ze względu na płeć w sektorze publicznym lub prywatnym, np. w związku z zakładaniem, wyposażaniem lub rozszerzaniem działalności firmy lub jakiegokolwiek innej formy działalności na własny rachunek. Wymaga ponadto zapewnienia, aby warunki zakładania przedsiębiorstwa pomiędzy małżonkami lub partnerami życiowymi nie były bardziej restrykcyjne niż warunki zakładania przedsiębiorstwa pomiędzy innymi osobami oraz przyznawania wystarczającego zasiłku macierzyńskiego pozwalającego na przerwy w działalności podczas ciąży lub macierzyństwa.

Natomiast Dyrektywa 2004/113⁴⁹ reguluje problematykę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług. Stosuje się do wszystkich osób, które dostarczają takie towary i usługi ogólnodostępne niezależnie od zainteresowanej osoby, zarówno w sektorze publicznym jak i prywatnym, włącznie z instytucjami publicznymi, ale poza obszarem życia prywatnego i rodzinnego. Nie narusza jednak swobody jednostki do wyboru partnera umownego, starając się ograniczać wpływ tych rozwiązań na tę sferę, jeżeli tylko nie jest on oparty na

47 J. Maliszewska-Nienartowicz, *Dyskryminacja...*, *op. cit.*, s. 101–105.

48 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylająca dyrektywę Rady 86/613/EWG, Dz.U. L 180 z 15.7.2010, s. 1–6.

49 Dyrektywa Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług, z.U. L 373 z 21.12.2004, s. 37–43.

płci tej osoby, a ponadto nie stosuje się jej do treści zawartych w środkach masowego przekazu, w ogłoszeniach ani do kształcenia. Jednym ze szczególnie kontrowersyjnych rozwiązań stał się zakaz użycia płci jako czynnika w kalkulowaniu składek i świadczeń do celów ubezpieczenia i związanych usług finansowych powodującego różnice w składkach i odszkodowaniach poszczególnych osób. Wreszcie dyrektywa 79/7⁵⁰ wprowadza zakaz dyskryminacji ze względu na płeć w zakresie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego. Dotyczy ona warunków objęcia tymi systemami, okresu wypłaty i zachowania prawa do świadczeń oraz ich wysokości, a ponadto obowiązku opłacania i obliczania wysokości składek, w tym podwyżek należnych z tytułu małżonka i na osobę będącą na utrzymaniu.

Już w powyższej dyrektywie przewidziano, iż nie narusza ona przepisów dotyczących ochrony kobiet ze względu na macierzyństwo, chociaż równocześnie samo niekorzystne traktowanie związane z tym stanowi bezpośrednią dyskryminację nawet jeżeli wymyka się kategoriom formalnej równości. Natomiast w tym zakresie od dawna obowiązuje dosyć kompleksowy akt prawny zawierający normy szczególne, a więc Dyrektywa 92/85⁵¹ w sprawie poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży oraz tych, które niedawno rodziły lub karmiących. Przewiduje ona nałożenie na pracodawców szeregu obowiązków w zakresie warunków i czasu pracy, zapobiegania i przeciwdziałania zagrożeniom zdrowia, bezpieczeństwa lub czynnikom ryzyka. Zawiera również rozwiązania dotyczące praw pracowniczych, ochrony stosunku pracy, urlopu macierzyńskiego, a także pracy nocnej oraz zwolnień na badania prenatalne. Dodatkowo problematyka urlopu rodzicielskiego została uregulowana w Dyrektywie 2010/18⁵², przy czym zarówno dla mężczyzn i kobiet, celem ułatwienia pracującym rodzicom godzenia

50 Dyrektywa Rady z dnia 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego, Dz.U. L 6 z 10.1.1979, s. 24–25.

51 Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią, Dz.U. L 348 z 28.11.1992, s. 1–7.

52 Dyrektywa Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylająca dyrektywę 96/34/WE, Dz.U. L 68 z 18.3.2010, s. 13–20.

obowiązków rodzicielskich i zawodowych oraz uwzględniając rosnące zróżnicowanie struktur rodzinnych. Założeniem jest brak możliwości dowolnego przenoszenia urlopu, aby zachęcić do bardziej wyrównanego korzystania z niego przez oboje rodziców. Zawiera ponadto gwarancje ułatwiające powrót do tej samej pracy, łączne z możliwością wystąpienia o zmianę godzin lub organizacji czasu, a także o czas wolny z powodu działania siły wyższej związanej z pilnymi sprawami rodzinnymi.

Razem powyższe dyrektywy wprowadzają więc w miarę spójny system antydyskryminacyjny czy też prawa równych szans, który mieszcząc się głównie w tradycyjnych granicach pozwala skutecznie chronić kobiety właśnie w obszarze związanym z szeroko pojętą aktywnością zawodową⁵³. Rozwijając ogólne postanowienia traktatowe w niezbędnym zakresie reguluje ich szczególnie w systemie unijnym status oraz umożliwia realizację ich interesów. Nie należy jednak zapominać, że praktyczna realizacja tych założeń nadal spoczywa w rękach władz krajowych i stąd też wynikają utrzymujące się nadal istotne różnice w tym zakresie pomiędzy państwami członkowskimi.

Bibliografia

- Chalmers D., Davies G., Monti G., *European Union Law. Cases and Materials*, Cambridge University Press 2011.
- Cieśliński A., *Wartości Unii Europejskiej, jako wartości konstytucyjne*, „Przegląd Prawa i Administracji” 2012, nr 91.
- Craig P., Burca G. de, *EU Law. Text, Cases and Materials*, Vth ed., Oxford 2011.
- Europejski system ochrony praw człowieka. Aksjologia – instytucje – efektywność*, red. J. Jaskiernia, Toruń 2015.
- Horspool M., Humphreys M., *European Union Law*, 6th ed., Oxford University Press 2010.
- Lenaerts K., van Nuffel P., *European Union Law*, 3rd ed., Sweet and Maxwell 2011.
- Karta Praw Podstawowych UE. Komentarz*, red. A. Wróbel, Warszawa 2013.
- Maliszewska-Nienartowicz J., *Dyskryminacja pośrednia w prawie Unii Europejskiej*, Toruń 2012.

53 D. Chalmers, G. Davies, G. Monti, *European Union...*, *op. cit.*, s. 535.

- Mathijsen P.S.R.F., *A Guide to European Union Law as amended by the Treaty of Lisbon*, Xth ed., Sweet and Maxwell 2010.
- Ochrona praw obywaterek i obywateli Unii Europejskiej. 20 lat – osiągnięcia i wyzwania na przyszłość*, red. G. Baranowska, A. Bodnar, A. Gliszczyńska-Grabias, Warszawa 2015.
- Prawa człowieka. Wybrane zagadnienia i problemy*, red. L. Koba, W. Waclawczyk, Warszawa 2009.
- Prawa kobiet we współczesnym świecie*, red. L. Kondratiewa-Bryzik, W. Sokolewicz, Warszawa 2011.
- Równość w Unii Europejskiej – teoria i praktyka*, red. W. Bokajło, A. Paczeńiak, Wrocław 2008.
- Sozański J., *Ogólne zasady prawa a wartości Unii Europejskiej (po traktacie lizbońskim) – studium prawno-porównawcze*, Toruń 2012.
- Steiner J., Woods L., *EU Law*, Xth ed., Oxford 2009.
- Wanzel M., *Równe traktowanie kobiet i mężczyzn*, Kraków 2003.
- Woodward A.E., *Going to gender balance*, Starsbourg 2002.