

Zasada parytetu płci jako zabezpieczenie funkcjonowania zasady równouprawnienia kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej

Niedyskryminacja w Unii Europejskiej

Niedyskryminacja może być rozpatrywana w dwóch aspektach – formalnym i materialnym. Niedyskryminacja (równość) w znaczeniu formalnym wymaga, aby podobne sytuacje były traktowane inaczej tylko wtedy, gdy takie zróżnicowanie jest obiektywnie uzasadnione. Celem zasady niedyskryminacji w znaczeniu formalnym jest zapewnienie równości prawnej przez usunięcie wszelkich sztucznych jej ograniczeń wynikających z dyskryminującego prawodawstwa. Niedyskryminacja w znaczeniu formalnym jest względna, jest urzeczywistniana zależnie od tego, jak długo osoby są równo traktowane, niezależnie od tego, czy traktowane są dobrze czy źle¹.

Unijna koncepcja równości jest w znacznie większym stopniu koncepcją równości formalnej niż materialnej. Ekspozuje przede wszystkim równość w obszarach prawa i użycie norm prawnych jako głównego narzędzia jej realizacji. Zastosowanie rozwiązań na rzecz eliminacji nierówności rzeczywistych nie może odgrywać większej roli, ponieważ tym rozwiązaniom nie towarzyszą gwarancje prawne¹.

Istnieją dwie koncepcje niedyskryminacji – koncepcja równości szans i możliwości (*equality of opportunities*) oraz koncepcja równego rezultatu. Koncepcja niedyskryminacji jako równości szans i możliwości zakłada zapewnienie tak zwanego równego startu w znaczeniu stworzenia równych warunków wyjściowych, na przykład niedyskryminacja w zatrudnieniu polega na tym, że stosowane będą kryteria selekcyjne nietworzące nieracjonalnych i niesprawiedliwych barier w dostępie do pracy². Z kolei, koncepcja równego rezultatu wymaga w zasadzie równej (liczbowo) reprezentacji lub równego

¹ I. Boruta, *Równość kobiet i mężczyzn w pracy w świetle prawa Wspólnoty Europejskiej. Implikacje dla Polski*, Łódź 1996, s.19.

² A. Wróbel [w:] D. Miąsik, N. Półtorak, A. Wróbel (red.), *Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską. Komentarz, Tom I*, Warszawa 2008, s. 354.

uczestnictwa w zatrudnieniu, edukacji, dostępie do dóbr. Takie podejście do niedyskryminacji wymaga na przykład równego udziału kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu. Można uznać, że pozostaje to w wyraźnym kontraście z zasadą niedyskryminacji w znaczeniu formalnym, gdyż zapewnienie mniejszościom równego uczestnictwa wymaga naruszenia zasady równego traktowania. Dlatego też określa się niedyskryminację w znaczeniu równości rezultatu jako pozytywną dyskryminację. Ogólna zasada równości pozwala na pozytywną dyskryminację tylko w takim zakresie, w jakim nie prowadzi ona do dyskryminacji, która faworyzuje pewne grupy społeczne kosztem poszczególnych osób³. Dyskryminacją pozytywną jest więc tylko uprzywilejowanie przez prawo danej grupy w celu doprowadzenia do faktycznej równości⁴.

Dyskryminacją jest różnicowanie ze względu na określone kryterium – w Unii Europejskiej katalog taksatywny takich kryteriów zawiera art. 10 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej⁵, który stanowi o tym, że przy ustalaniu 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.

Dyskryminacja ze względu na płeć może występować w formie mechanizmów dyskryminujących kobiety lub mężczyzn jako całe grupy, a także w postaci dyskryminacji konkretnej osoby ze względu na jej płeć. Przejawem dyskryminacji jest zarówno zachęcanie innych do dyskryminacji ze względu na płeć, jak molestowanie⁶. Zachowania dyskryminujące kobiety lub mężczyzn występują w wielu płaszczyznach życia codziennego. Często wynikają z nieświadomości, przypisywania określonych ról społecznych bądź funkcjonujących w społeczeństwie stereotypów, uogólnionych przekonań dotyczących tego, jakie są kobiety i jacy są mężczyźni⁷. Kobiety i mężczyźni są umieszczani w rolach społecznych, tak zwanych rolach płci, które można zdefiniować jako „wzory zachowań, prawa i obowiązki uważane za właściwe dla danej płci w danym społeczeństwie”. Do dyskryminacji dochodzi najczęściej na polu kariery zawodowej, gdy w pracy płeć staje się kryterium oceny przydatności, efektywności i zdolności pracownika. Zdarzają się także przypadki poziomej i pionowej segregacji na rynku pracy. Pozioma segregacja występuje wtedy, kiedy dąży się do tego, by kobiety i mężczyźni wykonywali

³ *Ibidem*, s. 355-356.

⁴ L. Wiśniewski, [w:] B. Hołyst (red.), *Wielka encyklopedia prawa*, Warszawa 2005, s. 168.

⁵ Wersja skonsolidowana Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (dalej: TFUE), Dz. U. UE C 83/47 z 30.03.2010 r.

⁶ Definicja z art. 2 ust. 1 lit. c dyrektywy 2006/54: molestowanie to sytuacja, w której ma miejsce niepożądane zachowanie związane z płcią osoby, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia, upokorzenia lub obrazy.

⁷ J. Tomaszewska, *Dyskryminacja ze względu na płeć*, [w:] *Dyskryminacja ze względu na płeć i jej przeciwdziałanie*, Publikacja Sekretariatu Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Warszawa 2004, s. 3-4.

odmienne zawody (pojęcie tak zwanych męskich i kobiecych zawodów). Pionowa segregacja ma miejsce, gdy wyższe stanowiska są zarezerwowane jedynie dla jednej z płci⁸. Uczestnictwo we władzy i w procesach decyzyjnych to kolejna sfera, na którą zwraca się uwagę pod względem niedoreprezentowania przez jedną z płci.

Równouprawnienie ze względu na płeć

W art. 2 Traktatu o Unii Europejskiej⁹ wymienione zostały wartości, na jakich opiera się Unia Europejska. Są to: poszanowanie godności osoby ludzkiej, wolność, demokracja, równość, państwo prawne, poszanowanie praw człowieka, w tym osób należących do mniejszości. Wartości te są wspólne państwom członkowskim w społeczeństwie opartym na pluralizmie, niedyskryminacji, tolerancji, sprawiedliwości oraz na równości kobiet i mężczyzn. To podwójne potwierdzenie ochrony równouprawnienia kobiet i mężczyzn (równość wobec prawa, a także wyszczególniona równość kobiet i mężczyzn) wskazuje na to, że unijny ustawodawca uważa równouprawnienie ze względu na płeć za fundament istnienia Unii Europejskiej.

Potwierdza to art. 3 TUE, który określa cele Unii. Ustęp 3 tego artykułu stanowi, że Unia zwalcza wyłączenie społeczne i dyskryminację oraz wspiera sprawiedliwość i ochronę socjalną, równość kobiet i mężczyzn, solidarność między pokoleniami i ochronę praw dziecka. Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej ustanowił w art. 19 normę kompetencyjną, zgodnie z którą bez uszczerbku dla innych postanowień traktatów i w granicach kompetencji, które traktaty powierzają Unii, Rada, stanowiąc jednomyślnie zgodnie ze specjalną procedurą prawodawczą i po uzyskaniu zgody Parlamentu Europejskiego, może podjąć środki niezbędne w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

W unijnym ustawodawstwie ważną rolę odgrywa wyrównywanie szans zawodowych kobiet i mężczyzn, środki pozytywnej dyskryminacji są dozwolone, określa się je również jako „programy afirmatywne” lub „uprzywilejowanie wyrównawcze”. Sposób rozumienia dyskryminacji pozytywnej w UE został ukształtowany przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej¹⁰.

⁸ *Ibidem*, s. 9–15.

⁹ Wersja skonsolidowana Traktatu o Unii Europejskiej (dalej: TUE), Dz. U. UE C 83/13 z 30.03.2010 r.

¹⁰ K. Gonera, [w:] K. Kowalik- Bańczyk, M. Szwarc- Kuczer, A. Wróbel (red.), *Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską. Komentarz, Tom II*, Warszawa 2009, s. 1077.

W sprawie C-450/93 *Eckhard Kalanke*¹¹ pojawił się problem związany z tym, że w przypadku awansu zawodowego, kobiety posiadające takie same kwalifikacje jak mężczyźni miały pierwszeństwo zatrudnienia, jeśli były niedostatecznie reprezentowane. Rozstrzygając przedstawiony problem prawny, Trybunał orzekł, że prawo unijne wyłącza zastosowanie przepisów krajowych, jeśli różnicują kandydatów w ten sposób, że przy posiadaniu takich samych kwalifikacji do awansu zawodowego, automatyczne pierwszeństwo otrzymują przedstawiciele jednej z płci. Nie jest więc zgodne z linią orzeczniczą czysto mechaniczne przyznawanie pierwszeństwa płci niedostatecznie reprezentowanej, bez uwzględnienia okoliczności i indywidualnych warunków sprawy¹². Podobnie Trybunał orzekł w sprawie *Katarina Abrahamsson*¹³. Uznano, że, co prawda, prawo UE nie wyłącza takich uregulowań prawa wewnętrznego, które pozwoliłyby kandydatom należącym do niedostatecznie reprezentowanej płci pierwszeństwo zatrudnienia, jednak tylko jeśli między kandydatami do objęcia stanowiska występują równe lub zbliżone kwalifikacje. Niedopuszczalne jest natomiast powoływanie pracownika z niższymi kwalifikacjami tylko dlatego, że stopień reprezentacji danej płci w określonym zawodzie jest niższy.

Dyrektywy dotyczące równouprawnienia kobiet i mężczyzn w większości dotyczą wyrównywania szans na płaszczyźnie zawodowej. Wszystkie dyrektywy dotyczące problemu dyskryminacji stwierdzają, że zasada równego traktowania oznacza brak jakichkolwiek form dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej. Wiodącym aktem prawa pochodnego Unii Europejskiej jest dyrektywa 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy¹⁴. Dyrektywa ta uchyla większość wcześniejszych dyrektyw zajmujących się tym problemem i w sposób całościowy i spójny reguluje problematykę równości zatrudnienia. Weszła w życie 15 sierpnia 2006 r., a państwa członkowskie zostały zobowiązane do implementacji jej postanowień nie później niż do 15 sierpnia 2008 r. Celem przyjęcia przez Parlament Europejski i Radę dyrektywy 2006/54 jest uproszczenie, ujednoczenie oraz ulepszenie prawa unijnego w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz nadanie charakteru normatywnego pewnym aspektom rozumienia zasady równego traktowania ze względu na płeć ukształtowanym w orzecznictwie Trybunału

¹¹ Wyrok z dnia 17 października 1995 r. w sprawie C-450/93: *Eckhard Kalanke przeciwko Freie Handsestadt Bremen*, ECR [1995], 3051.

¹² K. Gonera, *op. cit.*, s. 1078.

¹³ Wyrok z dnia 6 czerwca 2000 r. w sprawie C-407/98: *Katarina Abrahamsson, Leif Anderson przeciwko Elisabet Fogelqvist*, ECR [2000], 5539.

¹⁴ 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 z dnia 5 lipca 2006 r. (Dz. U.UE. L Nr 204, s. 23).

Sprawiedliwości Unii Europejskiej¹⁵. Zgodnie z art. 1 dyrektywy, jej celem jest wprowadzenie w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy. Dyrektywa ustanawia również procedury, których zastosowanie ma ten cel uskutecznić. Art. 4–16 dyrektywy to przepisy szczególne dotyczące zarówno równego wynagrodzenia, równego traktowania w systemie zabezpieczenia społecznego, jak i równego traktowania w zakresie dostępu do zatrudnienia, szkolenia zawodowego i awansu zawodowego oraz warunków pracy. Art. 17–30 to przepisy horyzontalne dotyczące środków prawnych i ich wykonywania, promocji równego traktowania w formie dialogu społecznego oraz ogólne przepisy horyzontalne dotyczące wszystkich państw członkowskich. Na szczególne uwzględnienie zasługuje art. 17 zatytułowany „Ochrona praw”, który w ust. 1 stanowi o zapewnieniu przez państwa członkowskie, aby wszystkie osoby uważające się za pokrzywdzone w swoich prawach przez niestosowanie do nich zasady równego traktowania, mogły dochodzić swoich roszczeń przed sądem po ewentualnym zwróceniu się do innych właściwych organów, a także po ewentualnym wykorzystaniu procedury pojednawczej, nawet wówczas gdy zakończeniu uległ stosunek, w ramach którego dyskryminacja miała mieć miejsce. Artykuł następny dotyczy możliwości dochodzenia zadośćuczynienia lub odszkodowania. Państwa członkowskie mają wprowadzić do swoich krajowych porządków prawnych środki niezbędne do zapewnienia faktycznego i skutecznego zadośćuczynienia lub odszkodowania z tytułu krzywdy lub szkody doznanej przez osobę w wyniku dyskryminacji płciowej. Musi się to odbywać w sposób odstrasżający i proporcjonalny do poniesionej szkody¹⁶.

Parytet płci oraz kwoty określające obowiązujący minimalny udział kobiet lub obowiązującą proporcję między kobietami i mężczyznami

Równość formalna zapewniona w Unii Europejskiej kobietom i mężczyznom nie gwarantuje równości materialnej. Kobiety przez dziesięciolecia nie dysponowały prawami wyborczymi. Obecnie, mimo ich uzyskania, wieloletnia tradycja w połączeniu z praktykami powodującymi wykluczenie ze sfery publicznej spowodowała, że w Europie kobiety są nadal niedoreprezentowane w zgromadzeniach podejmujących decyzje polityczne. By zrekompenzować te nierówności, powstało wiele inicjatyw mających na celu zwiększenie reprezentacji kobiet w polityce i w świecie biznesu. Z czasem te

¹⁵ K. Gonera, *op. cit.*, s. 1068.

¹⁶ Opracowano na podstawie art. 1–30 powołanej wyżej dyrektywy 2006/54.

rozwiązania mają doprowadzić do zniesienia faktycznej dyskryminacji jednej z płci¹⁷. Jedną z propozycji zmian, urzeczywistnianą w większości obecnych systemów politycznych, jest idea wprowadzenia rozwiązań parytetowych.

Termin „parytet” nie jest wytworem nowoczesnej socjotechniki, stworzonym na potrzeby polityczne. Pochodzi od łacińskiego słowa *paritas*, co oznacza „równość” i zakłada tożsamość między dwoma rzeczami. Używany jest w wielu dziedzinach naukowych, w ekonomii, w relacjach między pracodawcą i pracownikami¹⁸, jednak w dzisiejszych czasach o parytecie mówimy głównie w kontekście zapewnienia równości płci w jej znaczeniu materialnym.

Pojęcie parytetu płci to przede wszystkim idea zakładająca istnienie idealnej i realnej równości między mężczyznami i kobietami, ma oddawać rzeczywiste proporcje panujące w społeczeństwie. Ujmować można go wielorako. Może występować między innymi w sferze prywatnej każdego człowieka, kiedy zapewnienie równości kobiety i mężczyzny w prowadzeniu gospodarstwa domowego traktuje się jako istotę walki o równouprawnienie. Jednak w prowadzonych dyskusjach i w języku naukowym, parytet traktowany jest głównie jako narzędzie polityczne¹⁹. Oznacza równy ze względu na płeć udział osób wchodzących w skład określonego gremium, w proporcji 50:50²⁰.

Używa się także terminu „parytet”, by określić inne proporcje w reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach kolektywnych, instytucjach czy na listach kandydatów (np. 20:80, 30:70, 40:60). W tym wypadku mówimy jednak o tak zwanej kwocie określającej obowiązujący minimalny udział kobiet lub o obowiązującej proporcji między kobietami i mężczyznami. W takim ujęciu parytet jest szczególnym, równościowym wariantem kwoty²¹. Mimo iż pojęcie kwoty jest zakresowo szersze od pojęcia parytetu, w dyskusjach politycznych i naukowych dominuje to drugie.

Systemy kwotowe są stosowane, by zapewnić kobietom udział w sprawowaniu władzy. Jest to w swym założeniu realizacja jednej z podstawowych zasad demokratycznego państwa prawnego, którą jest zapewnienie formalnej i materialnej równości obywateli. Istnieje bowiem pewien instytucjonalny układ sił, który w połączeniu z ogólnie przyjętymi normami społecznymi i poziomem kultury społeczeństwa, wpływa na zdolności kobiet i mężczyzn do realnego zaangażowania w pracę w polityce. Kobiety często spotykają się z sytuacją podwójnych standardów, są posądzane o brak wiedzy

¹⁷ M. Półtorak, A. Kalisz, *Kwoty w europejskich systemach wyborczych jako wyraz zasady równości a funkcje prawa*, „De Doctrina Europea. Roczniki Instytutu Europeistyki”, Rok VII/2010, s. 36 [Śląska Biblioteka Cyfrowa, <http://www.sbc.org.pl/dlibra/publication?id=25021&tab=3>, dostęp 21.12.2016 r.].

¹⁸ R. Sénac-Slawinski, *La parité*, Paris 2008, s. 3.

¹⁹ C. Achin, S. Lévêque, *Femmes en politique*, Paris 2006, s. 78.

²⁰ D. Łukasz, *Parytet płci w regulacjach wybranych państw UE*, „Analizy BAS”, nr 6 (31) z 17 lutego 2010 r., s. 1.

²¹ *Ibidem*.

i wykształcenia, a w tym samym czasie krytykuje się je za reprezentowanie jedynie małej grupy kobiet wykształconych. Oskarża się je o przynależności do określonych grup, klanów i rodzin politycznych, podczas gdy mężczyźni o te same powiązania nigdy nie są oskarżani. Dyskurs zaostreza się w momencie debaty o słuszności wprowadzenia kwot czy parytetów wyborczych. Przeciwno kobietom wybranym dzięki wprowadzeniu tych rozwiązań technicznych wysuwane są częste oskarżenia o „tokenizm”²².

„Tokenizm” to termin stworzony przez socjolog Rosabeth Moss Kanter, która obserwowała i przeprowadzała wywiady z pracownikami w dużym przedsiębiorstwie. Na określenie relatywnie małej liczby kobiet zajmujących kluczowe pozycje użyła określenia „token”, co w języku angielskim oznacza „kurtuazyjny, symboliczny”. Tokeni są często traktowani jako symbole lub reprezentanci marginalnych grup społecznych, do których przynależą. W rezultacie ich myśli, przekonania i działania są ujmowane w kontekście typowym dla ich grupy społecznej. Wykonują swoją pracę na innych warunkach, niż reszta pracowników. Kobieta-token nie musi ciężko pracować, by zostać zauważona, musi jednak pracować ciężiej niż reszta, by jej osiągnięcia zostały zauważone. Wiele kobiet odczuwa presję, by nie wypaść zbyt dobrze na tle swoich męskich współpracowników, istnieje cienka granica między wykonywaniem swojej pracy wystarczająco dobrze a „zbyt” dobrze. Tokenowi wytyka się status outsidera. Obecność kobiet wzmacnia poczucie męskiej solidarności, mężczyźni w miejscu pracy opowiadają sobie pewne historie, żarty i opowieści, które mają podkreślić fakt, że token nie jest jednym z nich i wprawić ją w zażenowanie. Zjawisko tokenizmu można zaobserwować zarówno u mężczyzn pracujących w zawodach uznawanych za typowo kobiece (jak np. nauczyciele w szkole podstawowej, pielęgniarki), jak i wśród kobiet w zawodach typowo męskich (np. zawód fizyka, inżyniera, stolarza). Jednak konsekwencje tokenizmu są zdecydowanie mniej sprzyjające dla kobiet, spotykają się bowiem z seksizmem w miejscu pracy, z problemami z zatrudnieniem, utrudnioną drogą do awansu zawodowego. Mężczyźni w zawodach uznawanych za typowo kobiece często są dyskryminowani przez osoby spoza miejsca pracy, jednak znacznie rzadziej traktowani są w sposób dyskryminujący przez pracodawcę i współpracowników, zauważono wręcz, że częściej awansują i szybciej osiągają wyższe zarobki²³.

Reprezentacja kobiet na stanowiskach decyzyjnych w przedsiębiorstwach europejskich jest niewielka, często czysto symboliczna. Kobiety przegrywają z dwóch powodów. Po pierwsze, mają słabszą pozycję w procesie rekrutacji, która organizowana jest w większości europejskich państw na zasadach sprzyjających zatrudnieniu mężczyzn.

²² D. Dahlerup, [w:] D. Dahlerup (red.), *Women, Quotas and Politics*, New York 2006, s. 6.

²³ D. Newman, R. Smith, *Tokenism in the workplace*, www.sagepub.com/newman4study/resources/token [dostęp 25.06.2012 r.].

Po drugie, kobiety nie walczą o to, by zostać zauważone. Najważniejszym czynnikiem sprzyjającym zwiększeniu kobiecej reprezentacji jest determinacja i utrwalenie w społeczeństwie przekonania, że różnorodność w miejscu pracy, w tym zatrudnienie osób różnej płci, jest kluczem do sukcesu, jaki może osiągnąć przedsiębiorstwo²⁴.

Istnieją dwie „ścieżki” zapewniające wprowadzenie równej reprezentacji kobiet i mężczyzn. Kwoty wyborcze są wyrazem tak zwanej szybkiej ścieżki (*the fast track discourse*), której przeciwstawiana jest ścieżka stopniowa (*the incremental track discourse*). Obie ścieżki nie tylko inaczej opisują rzeczywiste tempo zmian historycznych w dziejach reprezentacji politycznej kobiet. Można je również postrzegać jako dwa różne typy polityki równościowej: ścieżka stopniowa polega na promowaniu formalnej równości opartej na zasadzie równości płci rozumianej jako równe szanse, podczas gdy szybka ścieżka promuje równość rzeczywistą, powołując się na zasadę równości płci jako równości końcowego rezultatu²⁵.

Według zwolenników dyskursu ścieżki stopniowej, podstawowym problemem, z jakim przychodzi nam zmierzyć się przy zapewnieniu równej reprezentacji, jest to, że kobiety nie mają takiego zaplecza politycznego, jak mężczyźni. Mimo że we współczesnych czasach kobiety zmagają się z uprzedzeniami, zakłada się, że znikną one w miarę rozwoju społeczeństwa. Istnieje zatem założenie gradualizmu, stopniowego postępu²⁶. Przy takiej diagnozie wspiera się szkolenia dla kobiet podnoszące ich kwalifikacje, zwłaszcza te w dziedzinie polityki. Ponadto, pomagając kobietom łączyć pracę polityczną z obowiązkami rodzinnymi, promuje się opiekę nad dziećmi, zmodyfikowane godziny zebrań partyjnych i tym podobne środki służące zapewnieniu komfortu kobietom działającym politycznie i ich rodzinom²⁷. Ścieżka stopniowa została zastosowana w państwach skandynawskich i przez wiele lat była uznawana za najlepszą z opcji możliwych do zastosowania w celu zwiększenia reprezentacji kobiet.

W opozycji do ścieżki stopniowej, szybka ścieżka odrzuca koncepcję stopniowego wzmacniania reprezentacji kobiet. Przyjmuje się nawet, że zapewnienie lepszego zaplecza politycznego wcale nie musi doprowadzić automatycznie do równej reprezentacji. Wykluczenie i dyskryminacja są postrzegane jako sedno problemu. Rozwiązaniem może być podejmowanie działań pozytywnych. Zgodnie z nową diagnozą, równowaga płci nie zostanie zapewniona „samoistnie”. Wymowne jest zniecierpliwienie współczesnych feministek, dla których oczekiwanie na osiągnięcie celu przez kolejne dekady generuje poczucie niespełnienia. Według przewidywań, zgodnie z ideą stopniowego postępu,

²⁴ V. Bourez, *Women@Work*, No. 2, *Women on boards, moving beyond tokenism*, 2004, s. 9.

²⁵ Raport Parlamentu Europejskiego, *Kwoty dotyczące płci w systemach wyborczych w Europie*, Bruksela 2008, s. 23.

²⁶ D. Dahlerup, *op. cit.*, s. 6–7.

²⁷ Raport PE..., *op. cit.*, s. 24.

równość płci nie zostanie zapewniona aż do XXII w. Dlatego w celu realizacji dyskursu szybkiej ścieżki, wprowadzenie kwot wyborczych jest niezbędne²⁸.

Wspólny dla obu ścieżek pozostaje cel, jakim jest zapewnienie równowagi w świecie polityki i biznesu. W rezultacie pojawiają się także dodatkowe koncepcje rozwoju. Zgodnie ze ścieżką, jaką proponuje „dyskurs niezwracający uwagi na płć” (*the gender-blind discourse*), płć jest nieistotna, jeśli chodzi o reprezentację. Nie ma więc konieczności podejmowania żadnych działań mających na celu zapewnienie równej reprezentacji kobiet i mężczyzn w polityce. Dla kontrastu, mamy do czynienia także z poglądami, że „polityka to męski biznes” (*the politics-is-a-men's-business*). Według tej koncepcji kobiety powinny opiekować się domem, każde zaangażowanie w proces wyborczy jest traktowane jako sprzeniewierzenie się podstawowej roli matki i gospodyni domowej²⁹. Są to jednak poglądy niszowe, rugowane ze współczesnych dyskusji politycznych.

Podsumowanie

Równouprawnienie kobiet i mężczyzn wynikające z prawa Unii Europejskiej i zagwarantowane przez państwa członkowskie jest ogólną zasadą respektowaną przez wszystkich uczestników obrotu prawnego. Czasem jednak samo stwierdzenie faktu, że kobiety i mężczyźni są wobec siebie równi na rynku pracy nie przecina problemów związanych z dyskryminacją, choćby powszechnego obecnie zjawiska tokenizmu. Stąd podejmowane są próby zabezpieczenia zasady równości. Technicznym rozwiązaniem, mającym na celu zwiększenie udziału kobiet w procesie podejmowania decyzji na szczeblach politycznych i w sektorze prywatnym, jest wprowadzenie kwot płci. Szczególnym wariantem kwoty jest parytet, odpowiadający w pełni strukturze społecznej. Jego założeniem jest osiągnięcie w organach decyzyjnych idealnej równości na poziomie 50:50. Częstszym rozwiązaniem jest jednak przyjmowanie innych wariantów procentowych kwot.

W prawie Unii Europejskiej brak jest rozwiązań prawnych powszechnie obowiązujących, narzucających państwom członkowskim wprowadzenie zasady parytetu do swoich ustawodawstw. Wiele działań podejmowanych jednak przez unijne instytucje jasno pokazuje, że celem UE jest zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w procesie podejmowania decyzji. Zaleca się wprowadzanie rozwiązań mających wpłynąć na jego osiągnięcie na jak najlepszym poziomie. Instytucje UE w swoich szeregach również starają się zapewnić jak najlepszą realizację zasady równego udziału kobiet i mężczyzn.

²⁸ D. Dahlerup, *op. cit.*, s. 7–8.

²⁹ *Ibidem*, s. 8.

Państwa członkowskie stoją przed wyborem tak zwanej szybkiej ścieżki i ścieżki stopniowej prowadzącej do osiągnięcia zwiększonego czy równego udziału kobiet w polityce i w świecie biznesu. Co do zasady, dyskurs szybkiej ścieżki jest obecnie bardziej popularny, a jego wyrazem są wprowadzane do prawa rozwiązania kwotowe. Należy pamiętać jednak, że dyskurs ścieżki stopniowej zakłada osiągnięcie rezultatów długofalowych i zachęca do tworzenia zaplecza polityczno-naukowego oraz zmieniania świadomości społecznej. Państwa skandynawskie, decydując się na stopniowe zmiany, osiągają obecnie najlepsze rezultaty w uczestnictwie kobiet w parlamentach. Samo wprowadzenie kwot ustawą nie gwarantuje bowiem automatycznie większego udziału kobiet w strukturach politycznych i biznesowych.