



**SENAT
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
V KADENCJA**

Warszawa, dnia 19 lipca 2002 r.

Druk nr 182

**Pan
Longin PASTUSIAK
MARSZAŁEK SENATU
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Na podstawie art. 77 ust. 1, w związku z art. 76 ust. 1 Regulaminu Senatu, my niżej podpisani senatorowie wnosimy o podjęcie inicjatywy ustawodawczej dotyczącej projektu ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn.

Do reprezentowania nas w dalszych pracach nad tym projektem ustawy upoważniamy senator Zdzisławę Janowską.

W załączeniu przekazujemy projekt ustawy wraz z uzasadnieniem.

(-) Jerzy Adamski

(-) Zbigniew Kulak

- (-) Andrzej Anulewicz
- (-) Marek Balicki
- (-) Maria Berny
- (-) Janusz Bielawski
- (-) January Bień
- (-) Czesława Christowa
- (-) Jerzy Cieślak
- (-) Zygmunt Cybulski
- (-) Jolanta Danielak
- (-) Krystyna Doktorowicz
- (-) Kazimierz Drożdż
- (-) Bernard Drzęźła
- (-) Henryk Dzido
- (-) Genowefa Ferenc
- (-) Adam Gierek
- (-) Witold Gładkowski
- (-) Zbigniew Gołąbek
- (-) Henryk Gołębiowski
- (-) Genowefa Grabowska
- (-) Andrzej Jaeschke
- (-) Adam Jamróż
- (-) Zdzisława Janowska
- (-) Zdzisław Jarmużek
- (-) Ryszard Jarzembowski
- (-) Dorota Kempka
- (-) Apolonia Klepacz
- (-) Janusz Konieczny
- (-) Aleksandra Koszada
- (-) Marian Kozłowski
- (-) Irena Kurzępa
- (-) Grzegorz Lato
- (-) Marian Lewicki
- (-) Grzegorz Lipowski
- (-) Bogusław Litwiniec
- (-) Janusz Lorenz
- (-) Włodzimierz Łęcki
- (-) Władysław Mańkut
- (-) Mieczysław Mietła
- (-) Stanisław Nicieja
- (-) Grzegorz Niski
- (-) Marian Noga
- (-) Wojciech Pawłowski
- (-) Jerzy Pieniążek
- (-) Zbyszko Piwoński
- (-) Sergiusz Plewa
- (-) Zbigniew Religa
- (-) Tadeusz Rzemyskowski
- (-) Wiesława Sadowska
- (-) Ewa Serocka
- (-) Krystyna Sienkiewicz
- (-) Ryszard Sławiński
- (-) Andrzej Spychalski
- (-) Alicja Stradomska
- (-) Jerzy Suchański
- (-) Maria Szyszkowska
- (-) Tadeusz Wnuk
- (-) Zbigniew Zychowicz

USTAWA

z dnia

o równym statusie kobiet i mężczyzn

Uznajemy, że pełna realizacja zasady równych praw kobiet i mężczyzn jest konieczna w demokratycznym państwie szanującym godność i prawa człowieka. Realizacja tej zasady przynosi korzyści całemu społeczeństwu i jest jednym z celów Rady Europy oraz Unii Europejskiej. W przekonaniu, że niniejsza ustawa przyspieszy proces eliminacji dyskryminacji ze względu na płeć i osiągnięcie rzeczywistej równości praw kobiet i mężczyzn, stanowi się, co następuje:

Art. 1.

1. Kobieta i mężczyzna mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym, kulturalnym i gospodarczym.
2. Wszelka dyskryminacja z powodu płci, zarówno bezpośrednia jak i pośrednia, jest zakazana.
3. Zasada równości praw, o której mowa w ust. 1, podlega ochronie prawnej.

Art. 2.

1. Dyskryminacją ze względu na płeć jest zróżnicowane traktowanie kobiety i mężczyzny z powodu ich przynależności do określonej płci, prowadzące do tego, że osoba danej płci znajduje się w bezpodstawnie gorszej sytuacji faktycznej lub prawnej niż osoba płci przeciwnej.
2. Ilekroć w ustawie jest mowa o zakazie dyskryminacji oznacza to zakaz:
 - 1) gorszego traktowania osoby lub grupy osób z powodu ich przynależności do określonej płci (dyskryminacja bezpośrednia),
 - 2) wprowadzania regulacji prawnych, działań oraz stosowania kryteriów neutralnych ze względu na płeć, zagrażających negatywnymi skutkami w znacząco większym stopniu osobom określonej płci, aniżeli osobom płci przeciwnej (dyskryminacja pośrednia).
3. Dyskryminacją jest również molestowanie seksualne czyli nieakceptowane zachowanie o podłożu seksualnym naruszające godność osoby molestowanej lub wywołujące atmosferę zastraszenia, upokorzenia lub wrogości, gdy akceptacja takiego zachowania lub jej brak będzie stanowić podstawę podjęcia decyzji dotyczącej osoby molestowanej.
4. Dyskryminacją jest również niezaspokajanie specyficznych potrzeb każdej płci w dziedzinie ochrony zdrowia.
5. Nie stanowią dyskryminacji:
 - 1) działania podejmowane przez określony czas zmierzające do wyrównywania szans oraz osiągnięcia faktycznej równości praw kobiet i mężczyzn, poprzez zmniejszanie, na korzyść jednej płci, rozmiaru faktycznych nierówności w tym zakresie,
 - 2) szczególne uprawnienia przyznane kobietom na podstawie odrębnych przepisów, a w szczególności związane z ciążą, porodem i macierzyństwem.

Art. 3.

W przypadku zarzutu dyskryminacji ze względu na płeć ciężar dowodu, że nie miało miejsca bezpodstawne zastosowanie kryterium płci, spoczywa na osobie, wobec której wysunięto zarzut.

Art. 4.

1. Organy władzy publicznej są obowiązane do popierania równego statusu kobiet i mężczyzn oraz stwarzania warunków niezbędnych do realizacji tej zasady, w szczególności poprzez przeznaczanie na ten cel niezbędnych środków publicznych.
2. Ministrowie oraz kierownicy urzędów administracji publicznej są obowiązani, każdy w zakresie swojego działania, do przeglądu obowiązujących aktów prawnych oraz oceny funkcjonowania rozwiązań w zakresie równego statusu kobiet i mężczyzn.

Art. 5.

1. Kobieta i mężczyzna mają równe prawo do kształcenia w szkołach wszystkich typów i profili zawodowych oraz w szkołach wyższych.
2. Kobieta i mężczyzna mają równy dostęp do pomocy udzielanej przez państwo uczniom, studentom lub słuchaczom szkół publicznych i niepublicznych.
3. Podręczniki szkolne i inne środki dydaktyczne stosowane w szkołach wszystkich typów, innych placówkach oświatowych oraz szkołach wyższych powinny uwzględniać zasadę równych praw kobiet i mężczyzn.
4. Kierownicy szkół i innych placówek oświatowych ponoszą odpowiedzialność służbową za zaniechanie realizacji przepisów określonych w ust. 1 i 2. Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania uwzględni problematykę równych praw kobiet i mężczyzn w podstawach programowych kształcenia dzieci i młodzieży.

Art. 6.

1. Kobieta i mężczyzna mają równe prawa w zatrudnieniu.
2. Informacja pracodawcy o wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego może określać płeć kandydata lub zawierać wymagania dyskryminujące kandydatów ze względu na płeć wtedy, gdy pracodawca zmierza do wyrównywania szans pracowników obu płci.
3. Informacja pracodawcy o wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego może określać płeć kandydata lub zawierać wymagania dyskryminujące kandydatów ze względu na płeć także wtedy, gdy określona praca – ze względu na jej rodzaj lub warunki wykonywania – może być świadczona wyłącznie przez osoby jednej płci.
4. Pracodawca nie może zadawać kandydatowi pytań dotyczących jego stanu cywilnego i życia rodzinnego oraz planów w tym zakresie.

5. Pracodawca nie może zadawać kandydatowi pytań dotyczących jego stanu zdrowia, chyba że są one uzasadnione rodzajem pracy lub warunkami jej wykonywania.
6. Pracodawca jest obowiązany, na żądanie kandydata, który nie został zatrudniony, do przedstawienia w formie pisemnej, w terminie 30 dni od dnia doręczenia żądania, informacji o kwalifikacjach, jakie posiada zatrudniony kandydat płci przeciwnej.

Art. 7.

1. Kobieta i mężczyzna mają równe prawo do zabezpieczenia społecznego, w szczególności w związku z bezrobociem, niepełnosprawnością, niezdolnością do pracy oraz chorobą.
2. Wiek emerytalny kobiety i mężczyzny określają odrębne przepisy. W przypadku różnicowania wieku uprawniającego do przejścia na emeryturę, niedozwolone jest wcześniejsze rozwiązanie stosunku pracy bez zgody osoby zatrudnionej.

Art. 8.

1. Udział kobiet w organie kolegiальnym wybieranym, powoływanym lub mianowanym przez organ władzy publicznej powinien wynosić:
 - 1) od dnia wejścia w życie ustawy do dnia 31 grudnia 2003 r. – co najmniej 30% składu tego organu,
 - 2) od dnia 1 stycznia 2004 r. do dnia 31 grudnia 2011 r. – co najmniej 40% składu tego organu,
 - 3) od dnia 1 stycznia 2012 r. – co najmniej 50% składu tego organu.
2. W przypadku, gdy organ liczy mniej niż 4 osoby, w jego składzie powinny być reprezentowane obydwie płcie.
3. W przypadku wyborów bezpośrednich nazwiska osób różnej płci zamieszcza się na listach kandydatów przemiennie.
4. Wybór, powołanie lub mianowanie organu kolegiального, niezgodne z zasadami, o których mowa w ust. 1 i 2, jest z mocy prawa nieważne.

Art. 9.

1. Kobieta i mężczyzna mają równe prawa i obowiązki w życiu rodzinnym, których wykonywanie nie może być powodem dyskryminacji.

2. Kobięcie i mężczyźnie, niepracującym zawodowo a prowadzącym własne gospodarstwo domowe, wychowującym dzieci lub sprawującym opiekę nad osobą niepełnosprawną, przysługują, na udokumentowany wniosek, świadczenia z tytułu wypadków przy pracy finansowane z budżetu państwa.
3. Prezes Rady Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, rodzaje dokumentów poświadczających uprawnienia do otrzymania świadczeń, o których mowa w ust. 2, tak aby umożliwiały weryfikację podanych we wniosku informacji.

Art. 10.

Równe prawa kobiet i mężczyzn w życiu prywatnym i rodzinnym oznaczają w szczególności prawo do decydowania, w granicach przewidzianych prawem, w sprawach związanych z odpowiedzialnym decydowaniem o posiadaniu dzieci.

Art. 11.

1. Centralnym organem administracji rządowej właściwym w sprawach równego statusu kobiet i mężczyzn jest Prezes Urzędu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, zwany dalej "Prezesem Urzędu".
2. Prezes Urzędu wykonuje swoje zadania przy pomocy Urzędu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, zwanego dalej "Urzędem", oraz jednostek terenowych.
3. Organizację Urzędu określa statut nadany, w drodze zarządzenia, przez Prezesa Rady Ministrów.
4. Prezes Rady Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, organizację oraz właściwość miejscową i rzeczową jednostek terenowych w sprawach z zakresu działania Prezesa Urzędu, uwzględniając charakter i liczbę spraw występujących na danym terenie.

Art. 12.

1. Prezes Rady Ministrów powołuje i odwołuje Prezesa Urzędu oraz sprawuje nadzór nad jego działalnością.

2. Prezes Rady Ministrów powołuje i odwołuje wiceprezesa Urzędu na wniosek Prezesa Urzędu.

Art. 13.

Do zakresu działania Prezesa Urzędu należy:

- 1) opiniowanie i przygotowywanie projektów programów działań i aktów prawnych, oddziałujących na sytuację w zakresie równego statusu kobiet i mężczyzn,
- 2) występowanie do właściwych organów z wnioskami o wydanie lub zmianę aktów prawnych w sprawach dotyczących równego statusu kobiet i mężczyzn,
- 3) występowanie do właściwych organów o zajęcie stanowiska w sprawach należących do zakresu ich działania o udzielenie informacji i pomocy oraz podjęcie działań służących urzeczywistnieniu zasady równego statusu kobiet i mężczyzn,
- 4) monitorowanie sytuacji w zakresie równego statusu kobiet i mężczyzn oraz inicjowanie i koordynowanie działań zmierzających do zapewnienia równego statusu kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach życia,
- 5) współpraca z właściwymi organami administracji publicznej, organizacjami pozarządowymi i instytucjami w sprawach związanych z równym statusem kobiet i mężczyzn,
- 6) działanie na rzecz rozwiązywania problemów powstałych w związku z naruszeniem równego statusu kobiet i mężczyzn,
- 7) udzielanie pomocy merytorycznej, a w szczególności prawnej, w zakresie równego statusu kobiet i mężczyzn,
- 8) przedkładanie Radzie Ministrów okresowych sprawozdań z realizacji rządowych programów dotyczących równego statusu kobiet i mężczyzn,
- 9) inspirowanie oraz wspieranie działalności grup, organizacji i środowisk, działających na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn,
- 10) współpraca z zagranicznymi i międzynarodowymi organizacjami i organami w zakresie równego statusu kobiet i mężczyzn,
- 11) opracowywanie i wydawanie publikacji oraz programów edukacyjnych popularyzujących wiedzę o równym statusie kobiet i mężczyzn,
- 12) gromadzenie i upowszechnianie orzecznictwa w sprawach z zakresu równego statusu kobiet i mężczyzn,
- 13) wykonywanie innych zadań określonych w ustawie lub ustawach odrębnych.

Art. 14.

Ustawa wchodzi w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem art. 11-13, które wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2004 r.

UZASADNIENIE

Zagadnienia związane z równym statusem kobiet i mężczyzn oraz ogólnie z sytuacją kobiet w życiu politycznym, społecznym, gospodarczym i rodzinnym znajdują odzwierciedlenie w szeregu regulacji prawa międzynarodowego. O równouprawnieniu kobiet jest mowa w Karcie Narodów Zjednoczonych, a zakaz dyskryminacji kobiet wynika także z ogólnego ujęcia zasady równości, tak jak zostało ono wyrażone w art. 7 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z dnia 19 grudnia 1966 roku i w art. 14 Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z dnia 4 listopada 1950 roku.

Do międzynarodowego porządku prawnego należy także zaliczyć szereg konwencji, w tym przede wszystkim Konwencję w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet z 1979 roku.

W prawodawstwie Unii Europejskiej podstawowe znaczenie dla sformułowania zasady równości kobiet i mężczyzn ma art. 141 Traktatu Rzymskiego (w brzmieniu ustalonym przez Traktat Amsterdamski), rozwinięty w kilku dyrektywach wspólnotowych, z których najistotniejszą jest dyrektywa nr 207 (76/207/EWG) z dnia 9 lutego 1976 roku w sprawie urzeczywistnienia zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia zawodowego i awansu zawodowego oraz w zakresie warunków pracy.

W ustawodawstwie polskim uregulowanie kwestii równego traktowania kobiet i mężczyzn znalazło wyraz w art. 32 i 33 Konstytucji.

W praktyce ich realizacja, podobnie jak w innych państwach, napotyka na liczne przeszkody. Ich przyczyny tkwią najczęściej w silnie zakorzenionych tradycjach traktowania kobiety jako własności rodu lub mężczyzny oraz sprowadzania roli kobiety wyłącznie do roli matki.

Często, w myśl założenia mającego swe początki jeszcze w końcu XVIII wieku, kobiety są z założenia traktowane jako potencjalnie gorszy pracownik. Z tego też powodu płace kobiet wykonujących tę samą pracę co mężczyźni są rażąco niższe, natomiast ich awans zawodowy znacznie utrudniony. Często trudno jest kobietom znaleźć pracę właśnie dlatego, że są kobietami. Dyskryminacja dotyka kobiety z uwagi na ich wiek i stan rodzinny. Ponadto kobiety w niewystarczającym stopniu uczestniczą w życiu publicznym.

Z drugiej strony w ostatnim okresie zaczęły pojawiać się tendencje do ograniczania praw mężczyzn w zakresie opieki nad dziećmi.

Ten stereotyp kulturowy dotyczący statusu płci - silnie zakorzeniony w świadomości społecznej - jest bardzo często utrwalany w procesie edukacyjnym. Autorzy podręczników, nauczyciele oraz rodzice poprzez teksty zawarte w podręcznikach szkolnych, własne zachowania i wypowiedzi utrwalają w świadomości dziecka pogląd o zróżnicowanym traktowaniu ze względu na płeć.

Projektowana ustawa zmierza do zapobiegania takim zachowaniom społecznym.

Ratyfikowane przez Polskę umowy międzynarodowe oraz prawodawstwo Unii Europejskiej nakładają na państwo obowiązek podjęcia działań legislacyjnych mających na celu zapewnienie przestrzegania zasady równych praw kobiet i mężczyzn.

Jednym z kroków w tym kierunku było uchwalenie ustawy z dnia 22 czerwca 2001 roku o zmianie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz ustawy o pomocy społecznej (Dz. U. Nr 89, poz. 973). Dodawany nowelizacją przepis (art. 6c ust. 1 pkt 3 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu) uzupełnia katalog zadań wojewody w zakresie przeciwdziałania bezrobociu. Ustalane przez wojewodę kryteria wydawania cudzoziemcom przyrzeczeń i zezwoleń na pracę nie mogą zawierać wymagań dyskryminujących kandydatów, m.in. ze względu na płeć. Podobnie informacja pracodawcy o wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego nie może zawierać wymagań dyskryminujących kandydatów z tego względu (art. 12 ust. 3a).

W 2001 roku została także uchwalona rozległa nowelizacja Kodeksu pracy dostosowująca ustawodawstwo polskie do prawodawstwa Unii Europejskiej. Nowelizacja ta recypuje m.in. dyrektywę z dnia 10 stycznia 1975 roku (75/117/EWG) w sprawie dostosowania przepisów prawnych państw członkowskich dotyczących stosowania zasady równej płacy dla mężczyzn i kobiet oraz dyrektywę z dnia 15 grudnia 1997 roku (97/80/EWG) w sprawie ciężaru dowodu w przypadkach dyskryminacji ze względu na płeć.

Przedstawiona nowelizacja Kodeksu pracy została uchwalona 24 sierpnia 2001 r. (Dz. U. Nr 128, poz. 1405) i podobnie jak nowela ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu weszła w życie z dniem 1 stycznia 2002 roku.

Istotną zmianą (dodany nowelizacją art. 18^{3a}) jest wprowadzenie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu (w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych). Do sytuacji naruszających zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn ustawodawca zalicza m.in. odmowę nawiązania lub kontynuowania stosunku pracy,

różnicowanie wynagrodzenia lub innych warunków zatrudnienia, pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą czy też pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe (art. 18^{3b} k.p.). Powyższe sytuacje nie będą traktowane jako przejaw dyskryminacji, jeżeli pracodawca udowodni, że kierował się innymi względami niż płeć. Jest to niezwykle istotna zmiana w przepisach, bowiem ciężar dowodu przerzuca na pracodawcę.

Ustawodawca nakłada ponadto na pracodawcę obowiązek równego wynagradzania za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (art. 18^{3c} k.p.).

Niezwykle istotną zmianą wprowadzoną przez ustawę jest uprawnienie osoby, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn, do odszkodowania w wysokości nie niższej niż najniższe wynagrodzenie za pracę i nie wyższej niż sześciokrotność tego wynagrodzenia (art. 18^{3d} k.p.).

Przedstawione powyżej uregulowania prawne stanowią wraz z normami konstytucyjnymi podstawowe rozwiązania normatywne w zakresie równego statusu kobiet i mężczyzn. Zgodnie z przepisami ustawy zasadniczej jej unormowania znajdują bezpośrednie zastosowanie. Zdaniem wnioskodawców zachodzi jednak konieczność stworzenia dodatkowych ustawowych gwarancji pełnej realizacji zasady równych praw kobiet i mężczyzn. Projektowana ustawa jest uzasadniona także z tego względu, że w art. 33 ust. 2 Konstytucji zawarto jedynie przykładowe sytuacje, w których ma być realizowana zasada równości wobec prawa kobiet i mężczyzn (równe prawo do kształcenia, do zatrudnienia i awansowania, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń). Projekt ustawy pokazuje, że sfera stosunków, w których należy zapewnić równe prawa kobiecie i mężczyźnie jest o wiele bardziej rozległa.

Biorąc pod uwagę fakt, że w świetle postanowień prawa unijnego promowanie równego statusu kobiet i mężczyzn jest jednym z priorytetów we Wspólnocie Europejskiej oraz uwzględniając potrzebę przyspieszenia procesu dostosowywania systemu prawa polskiego do standardów unijnych uznano za konieczne sprecyzowanie obowiązków władz publicznych w tym zakresie. Tym celom ma służyć przedkładany projekt ustawy.

W projekcie tym wnioskodawcy konkretyzują przepisy Konstytucji, w myśl których kobieta i mężczyzna mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Zasada równości praw podlega ochronie prawnej.

W projekcie zaproponowano przyjęcie definicji dyskryminacji ze względu na płeć. Dyskryminacją w rozumieniu przepisów projektu byłoby zróżnicowane traktowanie kobiety i mężczyzny z powodu ich przynależności do określonej płci, prowadzące do tego, że osoba danej płci znajduje się w bezpodstawnie gorszej sytuacji faktycznej lub prawnej niż osoba płci przeciwnej. Projektowana ustawa wyraźnie stanowi, że molestowanie seksualne jest jedną ze szczególnych form dyskryminacji.

Z drugiej strony należało uwzględnić fakt, że biologiczne predestynowanie kobiety do roli matki znajduje odzwierciedlenie w szeregu obowiązujących aktów prawnych. Z tego względu projektodawca przesądza, że szczególne uprawnienia przyznane kobietom na podstawie odrębnych przepisów, a w szczególności związane z ciążą, porodem i macierzyństwem nie stanowią dyskryminacji.

Kolejne przepisy projektu dotyczą równych praw kobiet i mężczyzn we wszystkich sferach życia. Rozwinięcie zasady równości praw nastąpiło nie tylko w odniesieniu do pracy zawodowej, ale także do procesu kształcenia, zabezpieczenia społecznego oraz życia rodzinnego.

Kompleksowość projektowanej ustawy oraz jej swoisty dydaktyzm w przekonaniu projektodawców są uzasadnione faktem, że często dyskryminacja ze względu na płeć nie jest rezultatem celowego działania lecz wynika z niewiedzy i braku wrażliwości.

Projekt ustawy dotyczy równych praw kobiety i mężczyzny do kształcenia w szkołach wszystkich typów i profili zawodowych oraz w szkołach wyższych. – zakłada równy dostęp kobiet i mężczyzn do pomocy udzielanej przez państwo w związku z kształceniem się. Ponadto, zdaniem wnioskodawców, konieczne jest aby podręczniki szkolne i inne środki dydaktyczne uwzględniały zasadę równych praw kobiet i mężczyzn.

Zaproponowane przez projektodawcę rozwiązania w zakresie równych praw kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu wychodzą poza zakres stosunków prawnych normowanych Kodeksem pracy. Projekt ustawy wiele uwagi poświęca postępowaniu kwalifikacyjnemu jako etapowi poprzedzającemu nawiązanie stosunku pracy. Na tym etapie pracodawca nie może zadawać kandydatowi pytań dotyczących jego stanu cywilnego i życia rodzinnego oraz planów w tym zakresie. Dopuszczalne jest zadawanie pytań dotyczących stanu zdrowia kandydata jeśli jest to uzasadnione rodzajem pracy.

W dalszej części projektu znalazły się przepisy dotyczące równych praw kobiet i mężczyzn do zabezpieczenia społecznego. Wnioskodawcy za konieczne uznali zamieszczenie regulacji, w myśl której w przypadku zróżnicowania wieku uprawniającego do przejścia na emeryturę, niedozwolone jest rozwiązanie stosunku pracy bez zgody osoby zatrudnionej.

Poza przedstawionymi powyżej sferami życia jednostki ważnym polem działania jest szeroko pojęta działalność publiczna. W tym zakresie projekt zakłada, że w składzie organów kolegialnych wybieranych, powoływanych lub mianowanych przez organ władzy publicznej udział kobiet powinien wynosić co najmniej 50% składu tego organu.

50-procentowy parytet jest rozwiązaniem docelowym, które ma obowiązywać od 1 stycznia 2012 roku. Projekt ustawy zakłada stopniowe dochodzenie do takiego parytetu, w związku z czym od dnia wejścia w życie ustawy do dnia 31 grudnia 2003 roku ustala go na poziomie 30%, natomiast od dnia 1 stycznia 2004 roku do dnia 31 grudnia 2011 roku – na poziomie 40%.

Powołanie organu z naruszeniem tej zasady byłoby z mocy prawa nieważne. Powyższa zasada obowiązywałaby także przy zgłaszaniu list kandydatów w wyborach bezpośrednich – w tym przypadku kandydatury kobiet oraz kandydatury mężczyzn powinny być umieszczane przemiennie.

Projekt ustawy konkretyzuje przepis konstytucyjny traktujący o równych prawach kobiety i mężczyzny w życiu rodzinnym – wykonywanie praw i obowiązków w tej sferze aktywności człowieka nie może być powodem dyskryminacji.

Projekt ustawy sankcjonuje prawo kobiety i mężczyzny do decydowania w sprawach związanych z przynależnością do określonej płci oraz z odpowiedzialnym decydowaniem o posiadaniu dzieci. Realizacja tego prawa jest możliwa w granicach obowiązujących norm prawnych, w tym ustawy z dnia 7 stycznia 1993 roku o planowaniu rodziny, ochronie płodu ludzkiego i warunkach dopuszczalności przerywania ciąży (Dz U. Nr 17, poz. 78 z późn. zm.).

Projektodawca wyraża pogląd, zgodnie z którym zagadnieniem związanym z równym statusem kobiet i mężczyzn jest problem przemocy w rodzinie. Projekt ustawy nakłada na organy ścigania obowiązek podjęcia odpowiednich działań oraz zapewnienia bezpieczeństwa osobie pokrzywdzonej w wyniku zastosowania przemocy w rodzinie lub pomiędzy osobami pozostającymi we wspólnym pożyciu. Uzasadnione jest przygotowanie przez organy władzy publicznej, działające we współpracy z organizacjami pozarządowymi, programów pomocy psychospołecznej i prawnej oraz programów pomocy terapeutycznej i rehabilitacyjnej dla ofiar przemocy.

Przepisy karne korespondujące z unormowaniami omawianego projektu zostaną wprowadzone w toku prac komisji sejmowych nad nowelizacją Kodeksu karnego.

Projekt ustawy powołuje do życia Urząd do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn jako centralny organ administracji rządowej właściwy w sprawach równego statusu. Zdaniem wnioskodawców obecnie obowiązujące regulacje prawne w tym zakresie są niewystarczające. Rada Ministrów, na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 8 sierpnia 1996 roku o Radzie Ministrów (Dz. U. z 1999 r. Nr 82, poz. 929 z późn. zm.) może ustanowić pełnomocnika Rządu do określonych spraw. Na tej podstawie działa w chwili obecnej Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 października 2001 r. w sprawie ustanowienia Pełnomocnika Rządu do Spraw Rodziny oraz Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn – Dz. U. Nr 122, poz. 1331 – oraz rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2001 r. zmieniające powołany akt wykonawczy – Dz. U. Nr 140, poz. 1572). Funkcjonowanie Pełnomocnika w strukturze Rządu jest osłabieniem jego rangi. Jednocześnie jest to urząd "wrażliwy politycznie" – jego powołanie jest uzależnione od woli Rady Ministrów ("Rada Ministrów **może** ustanowić").

Zdaniem wnioskodawców zaproponowane rozwiązanie dotyczące Urzędu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn jest rozwiązaniem optymalnym, zapewniającym niezależność działania Urzędu. Miałoby o tym przesądzać jego umocowanie ustawowe (w przypadku likwidacji Urzędu konieczna byłaby zmiana omawianej ustawy).

Projektowana ustawa zakłada działanie Prezesa Urzędu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn na szczeblu centralnym oraz na szczeblu regionalnym (jednostki terenowe).

Powołanie Urzędu i stworzenie struktur organizacyjnych zapewniających jego działanie rodzi określone skutki finansowe dla budżetu państwa.

Roczne koszty funkcjonowanie Urzędu wyniosą 8,8 mln złotych, przy czym funkcjonowanie urzędu na szczeblu centralnym będzie się wiązało z kwotą 4 mln złotych, a funkcjonowanie jednostek terenowych – 4,8 mln złotych.

Powyższe kwoty zostały skalkulowane przy założeniu, że struktura zatrudnienia w Urzędzie będzie następująca: na szczeblu centralnym – 20 etatów, na szczeblu jednostek terenowych – 5 etatów w każdej z jednostek.

T ł o c z o n o z p o l e c e n i a M a r s z a ł k a S e n a t u
