



Sprawozdanie na temat równouprawnie nia płci za 2025 r. w UE

Sprawiedliwość i
konsumenci

KOMISJA EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 7.3.2025 r.
SWD(2025) 67 wersja ostateczna

DOKUMENT ROBOCZY SŁUŻB KOMISJI

Sprawozdanie na temat równości płci w UE za 2025 r.



Dokument przygotowany przez Pierre'a Dieumegarda dla [Europe-Democracy-Esperanto](#)

Celem tego "tymczasowego" dokumentu jest umożliwienie większej liczbie osób w Unii Europejskiej zapoznania się z dokumentami sporządzanymi przez Unię Europejską (i finansowanymi z ich podatków).

W przypadku braku tłumaczeń obywatele są wykluczani z debaty.

Dokument ten [istniał tylko w języku angielskim](#), w pliku pdf. Z pierwszego pliku stworzyliśmy plik odt, przygotowany przez oprogramowanie Libre Office, do tłumaczenia maszynowego na inne języki. Wyniki są obecnie dostępne [we wszystkich językach urzędowych](#).

Pożądane jest, aby administracja UE przejęła tłumaczenie ważnych dokumentów. „Ważne dokumenty” to nie tylko przepisy ustawowe i wykonawcze, ale również ważne informacje potrzebne do wspólnego podejmowania świadomych decyzji.

Aby wspólnie dyskutować o naszej wspólnej przyszłości i umożliwić rzetelne tłumaczenia, międzynarodowy język esperanto byłby bardzo przydatny ze względu na jego prostotę, regularność i dokładność.

Skontaktuj się z nami:

[Opinie użytkowników: Kontakto \(europokune.eu\)](#)

<https://e-d-e.org/-Kontakti-EDE>

Spis treści

WPROWADZENIE.....	4
WOLNY OD PRZESTĘPSTW I STEREOTYPÓW.....	6
Położenie kresu przemocy ze względu na płeć.....	6
Cyberprzemoc ze względu na płeć.....	12
Molestowanie seksualne w pracy.....	15
Handel ludźmi.....	16
Wspieranie ofiar przemocy ze względu na płeć.....	17
Kwestionowanie stereotypów związanych z płcią.....	19
TRZECIE W GOSPODARCE PŁCIOWEJ.....	21
Zlikwidowanie różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy.....	21
Zlikwidowanie luki opiekuńczej między kobietami a mężczyznami.....	32
Rozwiązanie problemu zróżnicowania wynagrodzenia i emerytur ze względu na płeć.....	39
Osiągnięcie równego uczestnictwa w różnych sektorach gospodarki.....	42
PRZEWODNICZĄC RÓWNIEMIEŻ PRZEZ SPOŁECZEŃSTWO.....	48
Kobiety w procesie podejmowania decyzji politycznych.....	48
Kobiety w procesie podejmowania decyzji gospodarczych.....	55
GŁÓWNE PRZETWARZANIE PŁCI.....	61
Równouprawnienie płci w różnych obszarach polityki UE.....	61
Uwzględnianie aspektu płci w budżecie UE.....	74
Intersekcjonalność we wdrażaniu polityki równości płci.....	78
PROMOWANIE RÓWNOŚCI PŁCI I WZMOCNIENIA KOBIET NA ŚWIECIE.....	80
Rosyjska wojna napastnicza przeciwko Ukrainie.....	80
Uwzględnianie aspektu płci w działaniach zewnętrznych UE.....	82
Globalne partnerstwa UE i wielostronne wysiłki na rzecz równouprawnienia płci.....	83
Położenie kresu przemocy ze względu na płeć.....	85
Kobiety, pokój i bezpieczeństwo.....	88
Równy udział i wzmocnienie pozycji gospodarczej.....	90
Wniosek.....	93
Uwagi.....	94

WPROWADZENIE

Rok 2024 był ważnym rokiem dla równouprawnienia płci w UE. W maju przyjęto pierwszą w historii dyrektywę w sprawie zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, a także dwie dyrektywy w sprawie wzmocnienia roli organów ds. równości. W pierwszym z nich wprowadzono m.in. definicje szeregu przestępstw na szczeblu UE, w szczególności w odniesieniu do cyberprzemocy. Dyrektywa wdraża, wzmacnia i uzupełnia ratyfikację konwencji stambulskiej przez UE w 2023 r. Jest to bardzo potrzebne: ogólnounijnne badanie dotyczące przemocy ze względu na płeć, przeprowadzone przez Eurostat, Agencję Praw Podstawowych Unii Europejskiej i Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn i opublikowane w listopadzie 2024 r.,¹ pokazuje, że przemoc wobec kobiet jest nadal wszechobecna: jedna na trzy kobiety doświadczyła przemocy fizycznej (w tym gróźb) lub seksualnej w wieku dorosłym, jedna na sześć doświadczyła przemocy seksualnej, w tym gwałtu, a jedna na pięć kobiet doświadczyła przemocy domowej – w szczególności przemocy fizycznej lub seksualnej ze strony partnera, krewnego lub innego członka gospodarstwa domowego.

Badanie Eurobarometru na temat stereotypów płciowych² przeprowadzono równoległe z szybkim badaniem Eurobarometru koncentrującym się w szczególności na stereotypach płciowych w kontekście przemocy wobec kobiet.³ Chociaż w niektórych obszarach (takich jak wpływ pracy matek w pełnym wymiarze godzin na życie rodzinne i role kobiet i mężczyzn) nastąpiła nieznaczna poprawa w porównaniu z poprzednimi latami, nie ma to miejsca we wszystkich dziedzinach (np. w przypadku naturalnych kompetencji do wykonywania zadań domowych). Wyniki wskazują również na zwiększoną polaryzację poglądów między młodymi kobietami i młodymi mężczyznami, przy czym młodzi mężczyźni częściej zgadzają się ze stereotypowymi poglądami.

Badanie Eurobarometru na temat stereotypów związanych z płcią pokazuje, że ludzie w UE zgadzają się, że równość płci jest korzystna dla społeczeństwa. Trzy czwarte respondentów zgadza się, że mężczyźni również skorzystaliby na równości kobiet i mężczyzn. Nadal jednak istnieje znaczna zgodność ze stereotypowymi stwierdzeniami. Około jedna czwarta respondentów uważa, że publiczne wyrażanie silnych opinii przez kobiety jest nieatrakcyjne.

Są też inne pozytywne sygnały. Według wskaźnika równouprawnienia płci z 2024 r. opracowanego przez Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn⁴ wynik w zakresie równouprawnienia płci w całej UE wynosi 71 na 100 punktów, co stanowi poprawę o 7,9 punktu od 2010 r., przy niewielkim, ale pozytywnym postępie w kierunku „Unii równości” w ciągu ostatniego roku. W obecnym tempie osiągnięcie równości płci zajęłoby zatem około 60 lat.

1 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/gender-based-violence>

2 Specjalne badanie Eurobarometru nr 545 na temat stereotypów związanych z płcią dotyczyło postrzegania równości płci i ogólnych stereotypów dotyczących ról i atrybutów płci oraz akceptowalnych zachowań; postrzeganie stereotypów płciowych dotyczących życia rodzinnego i zawodowego oraz postrzeganie stereotypów płciowych w polityce i na stanowiskach kierowniczych. [Dostępny on-line](#). Notatka tłumacza: Podany link jest nieprawidłowy. Oryginał w języku angielskim jest dostępny pod adresem: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974>; tłumaczenie maszynowe na wszystkie języki urzędowe Unii Europejskiej jest dostępne pod adresem <https://europokune.eu/article35/2024sp545stergen>

3 Badanie Flash Eurobarometr 544 dotyczyło stereotypów związanych z płcią w kontekście przemocy wobec kobiet. [Dostępne online](#)

4 <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024>

W tym kontekście w sprawozdaniu na temat równouprawnienia płci w UE za 2025 r. podsumowano główne inicjatywy podjęte w okresie od marca 2024 r. do lutego 2025 r. w celu zwiększenia równouprawnienia płci w kluczowych obszarach strategii na rzecz równouprawnienia płci,⁵ a mianowicie:

- położenie kresu przemocy ze względu na płeć i kwestionowaniu stereotypów;
- kwitnącej gospodarki opartej na równości płci;
- przewodzenie w równym stopniu we wszystkich dziedzinach życia społecznego;
- uwzględnianie aspektu płci i finansowanie; oraz
- promowanie równouprawnienia płci i wzmocnienia pozycji kobiet na całym świecie.

W sprawozdaniu skoncentrowano się na kluczowych działaniach i osiągnięciach instytucji UE i państw członkowskich w tym obszarze w ciągu ostatniego roku. Przedstawiono w nim również zachęcające przykłady krajowych inicjatyw na rzecz równouprawnienia płci oraz finansowanych przez UE projektów mających na celu równouprawnienie płci (w ramkach).

Niniejsze sprawozdanie jest piątym sprawozdaniem obejmującym unijną strategię na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025. Dotyczy on głównie ostatniego roku pierwszej Komisji pod przewodnictwem przewodniczącej Ursuli von der Leyen, choć obejmuje również pierwsze miesiące jej drugiej kadencji, która rozpoczęła się 1 grudnia 2024 r., wraz z nowym kolegium komisarzy, w tym komisarz ds. równości Lahbib.

5 marca 2025 r. Komisja planuje przyjąć plan działania na rzecz praw kobiet, który jest kluczowym rezultatem wytycznych politycznych przewodniczącej Ursuli von der Leyen. W planie działania określone zostaną kluczowe zasady równości płci na nadchodzące lata. Pomoże to określić ramy prac nad nową strategią na rzecz równouprawnienia płci i posłuży jako kompas na rzecz większej równości płci w UE. Poczynione postępy zostaną odzwierciedlone w przyszłych edycjach sprawozdania na temat równouprawnienia płci. W nowej strategii na rzecz równouprawnienia płci na okres po 2025 r. przedstawione zostaną konkretne działania, środki i inicjatywy, które UE zamierza podjąć w ciągu najbliższych kilku lat. Zarówno plan działania, jak i strategia będą okazją do utrzymania tempa wciąż bardzo potrzebnych zmian politycznych, które ostatecznie umożliwią urzeczywistnienie długoterminowej wizji pełnej równości płci określonej w planie działania.

5 Zob. również portal monitorowania strategii na rzecz równouprawnienia płci, który zawiera łatwo dostępne dane na temat aktualnej sytuacji w zakresie realizacji celów politycznych strategii na rzecz równouprawnienia płci, wskazuje mocne strony i możliwości oraz śledzi rozwój sytuacji na przestrzeni czasu: <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/ges-monitor> Ponadto zob. regionalny monitor równouprawnienia płci opracowany przez JRC we współpracy z DG REGIO obejmuje wskaźnik osiągnięć kobiet (FemAI) i wskaźnik niekorzyści kobiet (FemDI).

WOLNY OD PRZESTĘPSTW I STEREOTYPÓW

Przemoc ze względu na płeć pozostaje jednym z największych wyzwań naszego społeczeństwa. Ponure przypadki nadal pojawiają się na pierwszych stronach gazet i mają głęboki oddźwięk w całej Europie. Przypominają one wyraźnie, że przemoc ze względu na płeć jest głęboko zakorzeniona i utrwała nierówność płci. Ma głęboki wpływ fizyczny, psychologiczny i ekonomiczny na ofiary, ograniczając ich zdolność do pełnego uczestnictwa w życiu społecznym. Dlatego też położenie kresu przemocy ze względu na płeć jest jednym z filarów strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025. W 2024 r. Komisja nadal zajmowała się tą kwestią.

Położenie kresu przemocy ze względu na płeć

7 maja 2024 r. przyjęto dyrektywę w sprawie zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej.⁶ Weszła ona w życie 14 czerwca 2024 r., a państwa członkowskie mają czas do 14 czerwca 2027 r. na jej transpozycję do prawa krajowego i polityki krajowej. Komisja będzie ściśle współpracować z państwami członkowskimi w celu zapewnienia terminowej i pełnej transpozycji. Dyrektywa jest kamieniem milowym: jest to pierwszy kompleksowy instrument prawny na szczęblu UE, który zwalcza przemoc wobec kobiet i przemoc domową.

Dyrektywa ma dwojaki cel: ma na celu lepszą ochronę praw ofiar przemocy wobec kobiet i przemocy domowej w całej UE oraz ograniczenie występowania takiej przemocy w perspektywie długoterminowej. Kryminalizuje okaleczanie żeńskich narządów płciowych, przymusowe małżeństwa i najczęstsze formy cyberprzemocy (udostępnianie materiałów intymnych lub zmanipulowanych bez zgody, cyberstalking, cybernękanie, a także cyberpodżeganie do nawoływania do nienawiści ze względu na płeć). Zapewnia również ukierunkowane środki ochrony, wsparcia i dostępu do wymiaru sprawiedliwości dla ofiar wszelkich form przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, jeżeli są one uznawane za przestępstwo na mocy prawa krajowego lub unijnego. Ponadto zobowiązuje ona państwa członkowskie do podjęcia środków zapobiegawczych, w tym szczególnych środków mających na celu zapobieganie zgwałceniu i promowanie centralnej roli zgody w relacjach seksualnych.

Dyrektywa opiera się na konwencji stambulskiej, której postanowienia w dziedzinie współpracy wymiarów sprawiedliwości w sprawach karnych wdraża do prawa Unii. Przystąpienie UE do konwencji było wyraźnym sygnałem dla świata, że UE jest niezłomna w swoim zaangażowaniu na rzecz położenia kresu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej. Komisja została wyznaczona jako organ koordynujący UE na mocy konwencji, co oznacza, że jest odpowiedzialna za koordynację, wdrażanie, monitorowanie i ocenę polityk i środków mających na celu zapobieganie wszelkim formom przemocy objętym konwencją i ich zwalczanie.

W 2024 r. Komisja podjęła kilka ważnych kroków w celu utrzymania i wdrożenia ambitnych i kompleksowych norm określonych w konwencji. W maju i grudniu 2024 r. Komisja uczestniczyła w odbywających się dwa razy w roku posiedzeniach Komitetu Stron konwencji stambulskiej. Podczas posiedzeń UE uczestniczyła w przyjmowaniu zaleceń i konkluzji dla państw stron w sprawie wdrażania konwencji na podstawie sprawozdań GREVIO,⁷ organu niezależnych ekspertów odpowiedzialnego za monitorowanie wdrażania konwencji przez jej strony.

6 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1385 z dnia 14 maja 2024 r. w sprawie zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, Dz.U. L 2024/1385 z 24.5.24.

7 <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/grevio>

W styczniu 2025 r. grupa GREVIO rozpoczęła podstawową procedurę oceny wdrażania konwencji przez UE. UE jest zobowiązana do przedłożenia oficjalnego sprawozdania na temat środków ustawodawczych i innych podjętych w celu wprowadzenia w życie postanowień konwencji na podstawie kwestionariusza.⁸ Następnie w maju/czerwcu 2026 r. odbędzie się wizyta ewaluacyjna, po której GREVIO opublikuje sprawozdanie na temat środków podjętych przez UE w celu wdrożenia konwencji. Komisja jako organ koordynujący Unii, odpowiedzialny za wypełnianie obowiązków sprawozdawczych w ramach mechanizmu monitorowania konwencji, została poproszona o rozesłanie kwestionariusza instytucjom, organom i agencjom w celu koordynowania ich odpowiedzi i przedłożenia GREVIO skonsolidowanej wersji sprawozdania UE do dnia 28 listopada 2025 r.

W 2024 r. Łotwa poczyniła ogromny krok naprzód w walce z przemocą wobec kobiet i przemocą domową, stając się 39. stroną konwencji stambulskiej, która weszła w życie w odniesieniu do Łotwy w dniu 1 maja 2024 r.⁹ Ponadto Łotwa opracowała swój pierwszy krajowy plan zapobiegania i zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej na lata 2024–2029. Plan ma cztery kierunki działania: 1) zapobieganie przemocą wobec kobiet i przemocy domowej; 2) zapewnienie i udoskonalenie środków wsparcia dla ofiar przemocy; (3) wzmocnienie odpowiedzialności sprawców i świadczenie usług rehabilitacyjnych w celu ograniczenia zachowań agresywnych; (4) ustanowienie jednolitej i skoordynowanej polityki zwalczania i zapobiegania przemocą wobec kobiet i przemocy domowej.

W 2024 r. Komisja zorganizowała dwa posiedzenia unijnej sieci ds. zapobiegania przemocą ze względu na płeć i przemocy domowej, w kwietniu i listopadzie. Kwieceniowe posiedzenie koncentrowało się na „Zaangażowaniu młodych ludzi, w szczególności młodych mężczyzn i chłopców: rola edukacji i mediów cyfrowych”. Uczestnicy z państw członkowskich UE przedstawili swoją specjalistyczną wiedzę fachową na temat wyzwań związanych z zapobieganiem przemocą ze względu na płeć i przemocy domowej oraz podzielili się najlepszymi praktykami krajowymi w dziedzinie edukacji. Dyskusje koncentrowały się na edukacji formalnej i nieformalnej, edukacji cyfrowej oraz wybranych kampaniach komunikacyjnych z różnych krajów. Podczas listopadowego posiedzenia skupiono się na „Intymnych obrazach bez zgody (NCII) i cybermowie nienawiści ze względu na płeć: kwestie zapobiegania po wejściu w życie dyrektywy w sprawie przemocy wobec kobiet (dyrektywy VAW)”. Państwa członkowskie UE dzieliły się najlepszymi praktykami krajowymi w dziedzinie zapobiegania wykorzystywaniu NCII ze względu na płeć i nawoływaniu do nienawiści w cyberprzestrzeni. Dyskusje koncentrowały się na środkach zapobiegawczych przeciwko nadużyciom NCII i nawoływaniu do nienawiści w cyberprzestrzeni, na angażowaniu platform internetowych i mediów oraz na szeregu wybranych kampanii sugerowanych przez uczestników.

Kolejnym kluczowym rezultatem w 2024 r. było opublikowanie danych z unijnego badania dotyczącego przemocy ze względu na płeć (EU-GBV)¹⁰ dla wszystkich państw UE. Eurostat koordynował gromadzenie danych w 18 państwach UE, w których badanie zostało wdrożone przez krajowe urzędy statystyczne. Włochy udostępniły porównywalne dane dotyczące głównych wskaźników na podstawie badania krajowego. W przypadku 8 państw UE Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej (FRA) i Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) koordynowały gromadzenie danych zgodnie z wytycznymi dotyczącymi badania UE-GBV. 25 listopada 2024 r. Eurostat, FRA i EIGE opublikowały ogólnounijne dane, w tym wspólną

8 <https://rm.coe.int/questionnaire-on-legislative-and-other-measures-giving-effect-to-the-p/1680b34281>

9 Do tej pory wszystkie państwa członkowskie UE podpisały konwencję stambulską, a wszystkie z wyjątkiem pięciu ją ratyfikowały.

10 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/gender-based-violence/database>

publikację. W sprawozdaniu przedstawiono najważniejsze wyniki unijnego badania dotyczącego przemocy ze względu na płeć na podstawie danych ze wszystkich 27 państw członkowskich.¹¹ W całej UE przeprowadzono wywiady z 114 023 kobietami na temat ich doświadczeń.¹² W sprawozdaniu skoncentrowano się na powszechności różnych form przemocy wobec kobiet w UE. W unijnym badaniu dotyczącym przemocy ze względu na płeć gromadzone są również szczegółowe dane na temat doświadczeń kobiet z przemocą, w tym na temat konsekwencji przemocy i kontaktów z różnymi służbami udzielającymi pomocy ofiarom, które doświadczyły przemocy. Kluczowe wyniki badania pokazują, że jedna na trzy kobiety w UE doświadczyła przemocy fizycznej lub seksualnej lub gróźb w wieku dorosłym. Jedna na sześć kobiet w UE doświadczyła przemocy seksualnej w wieku dorosłym. Jeśli chodzi o przemoc domową, dom często nie jest bezpiecznym miejscem dla wielu kobiet, ponieważ 1 na 5 doświadczyła przemocy fizycznej lub seksualnej ze strony partnera, krewnego lub innego członka ich gospodarstwa domowego. Jednym z głównych problemów zidentyfikowanych w ankiecie jest niezgłaszanie przemocy: chociaż większość kobiet, które doświadczyły przemocy, rozmawiała o tym z osobą im bliską, tylko jedna na pięć skontaktowała się z podmiotem świadczącym opiekę zdrowotną lub socjalną, a tylko jedna na osiem zgłosiła incydent policji.¹³

W 2024 r. Komisja nadal zapewniała specjalne finansowanie projektów na rzecz organizacji społeczeństwa obywatelskiego i instytucji publicznych, które realizują konkretne działania, w tym zapobieganie przemocy ze względu na płeć i jej zwalczanie, w ramach programu „Obywatele, równość, prawa i wartości” (CERV).

W ramach zaproszenia do składania wniosków CERV Daphne z 2024 r. (w sprawie zapobiegania i zwalczania przemocy ze względu na płeć i przemocy wobec dzieci) złożono rekordową¹⁴ liczbę 498 wniosków obejmujących cztery priorytety zaproszenia: (i) szeroko zakrojone i długoterminowe działania transnarodowe w zakresie zwalczania przemocy ze względu na płeć; (ii) działania na rzecz ochrony i wsparcia ofiar i osób, które doświadczyły przemocy ze względu na płeć; (iii) działania na rzecz zapobiegania przemocy ze względu na płeć w sferze domowej, w związkach intymnych i w internecie, w tym poprzez ukierunkowane działania ze sprawcami; oraz (iv) ukierunkowane działania służące praktycznemu funkcjonowaniu zintegrowanych systemów ochrony dzieci. W wyniku oceny wniosków wybrano 30 wniosków o łącznym budżecie w wysokości 24,5 mln EUR.

Konkretne inicjatywy dotyczą niegodziwego traktowania dzieci w celach seksualnych, ohydneho przestępstwa, które ma głęboki wpływ na bezpieczeństwo i dobrostan dzieci. Odbywa się zarówno w trybie offline, jak i online, co prowadzi do urazów fizycznych, psychicznych i emocjonalnych, a często powoduje konsekwencje na całe życie. Chociaż CSA dotyczy zarówno dziewcząt, jak i chłopców, ma wyraźny wymiar płciowy. Z globalnych szacunków UNICEF wynika, że 1 na 5 dziewcząt i 1 na 7 chłopców doświadcza jakiejś formy przemocy seksualnej przed ukończeniem 18.¹⁵ roku życia. Dziewczęta pozostają głównymi ofiarami niegodziwego traktowania dzieci w celach seksualnych w internecie. W 2023 r. 97 % zgłoszeń internetowych dotyczących materiałów przedstawiających niegodziwe traktowanie dzieci w celach seksualnych przetwarzanych przez

11 Eurostat, FRA, EIGE (2024), EU gender-based violence survey – Key results [Unijne badanie dotyczące przemocy ze względu na płeć – najważniejsze wyniki]. Experience of women in the EU-27 [Doświadczenia kobiet w UE-27], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg. [Dostępne online.](#)

12 Badaniem objęto kobiety w wieku 18–74 lat w UE.

13 Wybór tych wskaźników zostanie wyświetlony w monitorowaniu strategii na rzecz równouprawnienia płci <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/ges-monitor>.

14 https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/cerv-2024-daphne?słowa_kluczowe=CERV-2024-DAPHNE&programPart=

15 <https://data.unicef.org/topic/child-protection/violence/sexual-violence/>

Internet Watch Foundation wykazało jedynie niegodziwe¹⁶ traktowanie dziewcząt w celach seksualnych. W odniesieniu do przestępców, chociaż dane dotyczące częstości występowania są ograniczone, niektóre badania wskazują, że około 3 % populacji mężczyzn może mieć zaburzenia pedofilskie.¹⁷

Strategia UE na rzecz skuteczniejszej walki z niegodziwym traktowaniem dzieci w celach seksualnych¹⁸ stanowi kluczowe ramy odniesienia dla działań UE w tej dziedzinie w latach 2020–2025. Strategia obejmuje 8 inicjatyw o charakterze ustawodawczym i nieustawodawczym, mających na celu wprowadzenie solidnych ram prawnych i ułatwienie skoordynowanego podejścia wielu podmiotów zaangażowanych w ochronę i wspieranie dzieci – obejmującego zapobieganie, pomoc ofiarom oraz dochodzenia i ściganie.

W tych ramach w 2024 r. kontynuowano negocjacje w sprawie wniosku Komisji dotyczącego rozporządzenia w sprawie zapobiegania niegodziwemu traktowaniu dzieci w celach seksualnych i zwalczania tego procederu. W dniu 6 lutego 2024 r. Komisja zaproponowała również przekształcenie dyrektywy 2011/93/UE w¹⁹ celu wzmocnienia prawa karnego dotyczącego niegodziwego traktowania dzieci w celach seksualnych i wykorzystywania seksualnego dzieci. Zmienione przepisy rozszerzają definicje przestępstw, wprowadzając wyższe kary i bardziej szczegółowe wymogi dotyczące zapobiegania przestępstwom i pomocy ofiarom.

Ponadto zgodnie ze strategią UE rozporządzenie przejściowe, które weszło w życie 2 sierpnia 2021 r., umożliwia usługodawcom kontynuowanie dobrowolnych praktyk w zakresie wykrywania i zgłaszania niegodziwego traktowania dzieci w celach seksualnych w internecie oraz usuwania materiałów przedstawiających niegodziwe traktowanie dzieci w celach seksualnych. W lutym 2024 r. współprawodawcy uzgodnili przedłużenie obowiązywania przepisów przejściowych do 3 kwietnia 2026²⁰ r.

Kontynuowano prace nad utworzeniem sieci zapobiegania niegodziwemu traktowaniu dzieci w celach seksualnych (CSAPN),²¹ w której skład wejdą naukowcy, praktycy pierwszej linii i inne zainteresowane strony działające w tej dziedzinie. CSAPN będzie miał na celu pomoc państwom członkowskim UE we wprowadzaniu użytecznych, rygorystycznie ocenianych i skutecznych środków zapobiegawczych oraz ułatwienie wymiany najlepszych praktyk, aby pomóc w zmniejszeniu częstości występowania niegodziwego traktowania dzieci w celach seksualnych w UE.

Komisja nadal angażowała się we współpracę z wieloma zainteresowanymi stronami w celu zapobiegania niegodziwemu traktowaniu dzieci w celach seksualnych i zwalczania go, np. poprzez wspieranie światowego sojuszu na rzecz zwalczania niegodziwego traktowania dzieci w celach seksualnych²² w internecie (WPGA), promowanie współpracy z dostawcami usług online za pośrednictwem Forum UE ds. Internetu²³ (EUIF) oraz prowadzenie współpracy operacyjnej z

16 <https://www.iwf.org.uk/annual-report-2023/trends-and-data/unique-image-analysis/>

17 <https://www.msmanuals.com/professional/psychiatric-disorders/paraphilias-and-paraphilic-disorders/pedophilic-disorder>

18 https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/internal-security/protecting-children-sexual-abuse/what-eu-doing-protect-children-sexual-abuse_en

19 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2024%3A60%3AFIN>

20 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/04/29/the-council-gives-the-final-green-light-to-the-prolongation-of-a-child-sexual-abuse-protection-measure/>

21 https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/child-sexual-abuse-prevention-network-csapn_en

22 <https://www.weprotect.org/>

23 https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-union-internet-forum_en

organami ścigania za pośrednictwem europejskiej multidyscyplinarnej platformy Europolu przeciwko zagrożeniom przestępstwami (EMPACT).²⁴

W ramach kilku projektów finansowanych z Funduszu Bezpieczeństwa Wewnętrznego i programu „Horyzont Europa” wspierano wdrażanie strategii UE na rzecz skuteczniejszej walki z niegodziwym traktowaniem dzieci w celach seksualnych. Projekty obejmowały szeroki zakres działań, począwszy od opracowania narzędzi egzekwowania prawa, poprzez podnoszenie świadomości dzieci i młodzieży, pomoc ofiarom i ocalałym, a skończywszy na programach prewencyjnych dla sprawców.

24 <https://www.europol.europa.eu/crime-areas-and-statistics/empact>

W dniach 13–14 czerwca 2024 r. Łotwa i Portugalia były współgospodarzami seminarium na temat wzajemnego uczenia się w Rydze pt. „Wyzwania dla zmian: współpraca ze sprawcami przemocy ze względu na płeć i przemocy domowej”, w której wzięło udział 14 innych państw członkowskich oraz przedstawiciele Komisji, EIGE i europejskiej sieci współpracy z sprawcami przemocy domowej. Omówiono w nim takie kwestie, jak dostępność i projektowanie usług dla sprawców przemocy ze względu na płeć i przemocy domowej, sposób włączenia aspektów równości płci do tych usług oraz sposób ich oceny.²⁵

Jednym z udanych projektów finansowanych w ramach komponentu DAPHNE w 2021 r. jest XAJI: Sieć Aktywnej Młodzieży na rzecz Równości: promowanie roli młodzieży i mężczyzn będących wzorem do naśladowania w zapobieganiu przemocy wobec kobiet i równouprawnieniu płci. Wdrożono ją w okresie od 1 czerwca 2022 r. do 30 czerwca 2024 r. i przeprowadzono szkolenia, budowanie zdolności i podnoszenie świadomości wśród młodych ludzi, w tym nastoletnich chłopców (w wieku od 12 do 15 lat), aby zapobiegać przemocy i pomóc w wykrywaniu nadużyć oraz propagować postawy egalitarne i równe pod względem płci oraz modele relacyjne. W ramach projektu przeszkolono prawie 200 nastolatków, z których 40% stanowili chłopcy, w 10 szkołach w Hiszpanii (Katalonia) i Portugalii. Po realizacji projektu szkoły zobowiązały się do przedłużenia szkolenia na kolejny rok szkolny (2024/2025), a pracownicy szkół w innych szkołach wyrazili chęć zaproszenia zespołu projektowego XAJI do odbycia szkolenia na tematy poruszone w projekcie.

Chorwacja zmieniła swój kodeks karny (Dziennik Urzędowy, 36/24)²⁶ w celu zdefiniowania przemocy ze względu na płeć jako „przemocy skierowanej przeciwko kobiecie, ponieważ jest kobietą, oraz form przemocy, które w nieproporcjonalnym stopniu dotyczą kobiety”. Poprawki wprowadziły również nowe przestępstwo: „poważne zabójstwo kobiety” (kobietobójstwo). Aby ustalić, czy dana sprawa wchodzi w zakres przestępstwa zabójstwa kobiet, chorwackie organy oceniają, czy ofiara została umyślnie zraniona ze względu na swoją płeć. Ponadto do katalogu przestępstw bezterminowych dodano „poważne zabójstwo kobiety”.

25 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality_en

26 https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2024_03_36_570.html

Podczas nagrody „Europejskie Stolice Włączenia Społecznego i Różnorodności” w 2024 r. miasta w Słowenii, Hiszpanii i Szwecji zostały laureatkami specjalnej nagrody przeznaczonej dla organów umożliwiających bezpieczne miasta, miasta i regiony dla kobiet w całej ich różnorodności dzięki przeciwdziałaniu przemocy wobec kobiet. Złotą nagrodę otrzymało miasto Lublana (Słowenia) za wspieranie wysiłków solidarnościowych, we współpracy ze społeczeństwem obywatelskim, mających na celu stworzenie kompleksowego systemu wsparcia w walce z przemocą wobec kobiet. Srebrną nagrodę przyznano miastu Miranda de Ebro w Hiszpanii za zaangażowanie decydentów, edukatorów, służb socjalnych i społeczeństwa obywatelskiego wraz z aktywnym udziałem poszkodowanych kobiet, na przykład poprzez inicjatywę z udziałem organów ścigania i służb społecznych w celu zapewnienia ofiarom bezpiecznego schronienia i zakwaterowania w nagłych wypadkach. Brązowa Nagroda została przyznana gminie Växjö w Szwecji za strategiczne planowanie w zakresie finansowania, wsparcia i podnoszenia świadomości, a także za specjalny dział zajmujący się przemocą wobec kobiet.²⁷

W Czechach w styczniu 2025 r.²⁸ weszła w życie nowelizacja kodeksu karnego (ustawa nr 40/2009 Coll.), która na nowo definiuje przestępstwo gwałtu i wzmacnia ochronę prawną ofiar przemocy domowej i przemocy ze względu na płeć. Zgodnie z nową definicją każdy przypadek stosunku seksualnego bez zgody ofiary zostanie zakwalifikowany jako zgwałcenie; Użycie siły fizycznej nie jest już konieczne. Sytuacje, w których ofiara „zamarza” zostaną wyraźnie uznane za zgwałcenie. Projekt zyskał poparcie zarówno partii rządowych, jak i opozycji.

W drugiej połowie 2023 r. bułgarskie Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej z pomocą koordynatorów ds. równości kobiet i mężczyzn na szczeblu powiatowym opracowało kompendium lokalnych praktyk w zakresie zapobiegania różnym formom przemocy i wspierania ofiar. Kompendium gromadzi lokalne strategie polityczne oraz wdrażane środki i inicjatywy, wspólne dla 21 administracji powiatowych, przy jednoczesnym uwypukleniu ustalonych dobrych praktyk. Celem jest rozpowszechnianie bogactwa doświadczeń lokalnych, wzmocnienie wymiany oraz pomoc w przemyśleniu istniejących polityk i tworzeniu nowych.²⁹

Cyberprzemoc ze względu na płeć

Cyberprzemoc ze względu na płeć nadal dominuje w życiu zbyt wielu kobiet i dziewcząt w całej UE. W unijnej strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025³⁰ uznano, że przemoc w internecie wobec kobiet stała się wszechobecna, co ma konkretne, groźne konsekwencje dla zdrowia psychicznego i psychicznego kobiet. Jest to niedopuszczalne i stanowi przeszkodę dla udziału kobiet w życiu publicznym, a tym samym zagrożenie dla demokracji. Od czasu przedstawienia strategii kwestia cyberprzemocy ze względu na płeć stała się jeszcze bardziej powszechna.

27 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/av/ip_24_2285

28 <https://msp.gov.cz/web/msp/tiskove-zpravy/-/clanek/poslanci-jednomyslne-schvalili-redefinici-znasilneni-kopirovat->

29 <https://www.mlsp.government.bg/uploads/41/test/2023-sbornik-s-praktiki-nasilie-po-oblasti.pdf>

30 Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, COM(2020) 152 final.

Przyjęcie dyrektywy w sprawie zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej³¹ było ważnym krokiem w walce z cyberprzemocą ze względu na płeć. Przewidziano w nim jednolite definicje prawnokarne najczęstszych form cyberprzemocy, zobowiązano państwa członkowskie do zapewnienia usuwania niektórych treści internetowych uznanych za niezgodne z prawem na mocy dyrektywy oraz świadczenia specjalistycznych usług wsparcia dla ofiar cyberprzestępczości. Dyrektywa zachęca również do samoregulacyjnej współpracy między platformami, w tym poprzez ustanowienie kodeksów postępowania.

Ponadto akt o usługach cyfrowych³² jest kluczowym rozporządzeniem UE w odniesieniu do platform internetowych i związanych z nimi zagrożeń, w tym rozpowszechniania dyskryminujących treści, np. rozpowszechniania na platformach internetowych treści dotyczących cyberprzemocy ze względu na płeć.

Kobiety, w szczególności te doświadczające dyskryminacji z wielu przyczyn jednocześnie, w tym w życiu publicznym, są w nieproporcjonalnym stopniu celem różnych rodzajów cyberprzemocy ze względu na płeć,³³ takich jak nękanie w internecie, uporczywe nękanie, doksing, udostępnianie intymnych obrazów bez zgody oraz wykorzystywanie fałszywych obrazów mających na celu ich skrzywdzenie i zdyskredytowanie. Zgodnie z ramami oceny ryzyka określonymi w akcie o usługach cyfrowych bardzo duże platformy internetowe i wyszukiwarki są zobowiązane do identyfikowania, oceny i skutecznego ograniczania ryzyka systemowego, w tym rozpowszechniania treści zawierających przemoc ze względu na płeć, wynikającego z projektowania, funkcjonowania lub korzystania z ich usług, a także z potencjalnego niewłaściwego wykorzystywania przez użytkowników. Takie środki łagodzące powinny być rozsądne, proporcjonalne, skuteczne i dostosowane do konkretnego ryzyka systemowego w celu złagodzenia szkód fizycznych, seksualnych, psychologicznych, społecznych, politycznych lub gospodarczych.

Zgodnie z aktem o usługach cyfrowych platformy internetowe są zobowiązane do publikowania sprawozdań na temat przejrzystości zawierających informacje na temat stosowanych przez nie praktyk moderowania treści. Odnosząc się do dyrektywy UE w sprawie zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, w akcie wykonawczym określono kategorie zgłaszania decyzji dotyczących moderowania treści, które mają wpływ na kobiety i dziewczęta. Obejmują one cyberprzemoc i zastraszanie, cybernękanie i cyberstalking, dezinformację uwarunkowaną płcią, nielegalne nawoływanie do przemocy i nienawiści, udostępnianie materiałów intymnych bez zgody, w tym deepfake lub podobne technologie.³⁴ Dostawcy muszą opublikować pierwsze zharmonizowane sprawozdania na początku 2026 r. Ponadto akt o usługach cyfrowych upoważnia dostawców do udzielania dostępu do danych na potrzeby badań nad wykrywaniem, identyfikacją i zrozumieniem ryzyka systemowego w UE oraz nad adekwatnością, efektywnością i wpływem środków ograniczających ryzyko podejmowanych przez dostawców.

31 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1385 z dnia 14 maja 2024 r. w sprawie zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, Dz.U. L 2024/1385 z 24.5.2024.

32 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2065 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie jednolitego rynku usług cyfrowych oraz zmiany dyrektywy 2000/31/WE (akt o usługach cyfrowych) (Tekst mający znaczenie dla EOG), Dz.U. L 277 z 27.10.2022, s. 1.

33 Hicks, J. (2021). Globalne dowody na występowanie i wpływ przemocy ze względu na płeć w internecie. Raport Helpdesk K4D. Instytut Studiów Rozwojowych. [DOI:10.19088/K4D.2021.140](https://doi.org/10.19088/K4D.2021.140).

34 Rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) z dnia 4 listopada 2024 r. ustanawiające wzory dotyczące obowiązków sprawozdawczych w zakresie przejrzystości spoczywających na dostawcach usług pośrednich i dostawcach platform internetowych na podstawie rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2065, C(2024) 7005 final, oraz załącznik do rozporządzenia wykonawczego Komisji (UE), C(2024) 7005 final.

Aby chronić bezpieczeństwo kobiet w internecie, Komisja jest w trakcie ułatwiania opracowywania nowych ram współpracy między platformami internetowymi, co jest jednym z ostatnich rezultatów zapowiedzianych w strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025.

Akt w sprawie sztucznej inteligencji³⁵ zakazuje bardzo szkodliwych systemów, które mogą umożliwić przemoc ze względu na płeć. Konkretnie zakazuje szkodliwych praktyk związanych ze sztuczną inteligencją, które mogą być wykorzystywane do utrwalania lub ułatwiania przemocy wobec kobiet i dziewcząt, takich jak manipulacyjne lub wykorzystujące systemy sztucznej inteligencji do śledzenia osób, w tym kobiet i dziewcząt, i manipulowania nimi w znacząco szkodliwy sposób. Ponadto w ustawie określono wymogi w zakresie przejrzystości w odniesieniu do syntetycznie generowanych treści, w tym treści typu deep-fake.

Ponadto, wyznaczając cztery platformy treści dla dorosłych jako bardzo duże platformy internetowe, Komisja zajmuje się szeregiem nielegalnych treści, działań i praktyk o wymiarze uwarunkowanym płcią, takich jak rozpowszechnianie materiałów przedstawiających niegodziwe traktowanie dzieci w celach seksualnych, udostępnianie materiałów intymnych lub zmanipulowanych bez zgody, handel ludźmi i współczesne niewolnictwo. W 2024 r. Komisja wysłała do trzech z nich (Pornhub, Stripchat i XVideos) wnioski o udzielenie informacji na podstawie aktu o usługach cyfrowych, aby zwrócić się do przedsiębiorstw o dostarczenie bardziej szczegółowych informacji na temat środków wprowadzonych w celu starannej oceny i ograniczenia ryzyka związanego z ochroną małoletnich w internecie, rozpowszechnianiem nielegalnych treści oraz zapobieganiem przemocy ze względu na płeć i ryzykiem z nią związanym. Komisja zwróciła się również o szczegółowe informacje na temat mechanizmów zapewniania wieku przyjętych przez te platformy. Ponadto Komisja współpracuje z ekspertami w dziedzinie pornografii cyfrowej w celu określenia ram prawnych regulujących treści dla dorosłych w internecie na szczeblu UE i państw członkowskich. Przedstawiają one również przegląd branży pornograficznej i ustanawiają wykaz dowodów w celu identyfikacji i analizy ryzyka systemowego oraz skuteczności powiązanych środków łagodzących.

W lutym EIGE opublikował sprawozdanie, w którym zaproponowano ramy pomiaru, które państwa członkowskie powinny stosować do pomiaru częstości występowania, zachorowalności i zgłoszonych przypadków konkretnych form cyberprzemocy wobec kobiet i dziewcząt oraz do zgłaszania zgromadzonych danych w porównywalny sposób.³⁶

W 2024 r. w Estonii przetłumaczono i opublikowano przewodnik dotyczący cyberprzemocy dla specjalistów pracujących z ofiarami. Zapewnia cenne wsparcie i praktyczne zalecenia dotyczące skutecznej i wrażliwej pomocy ofiarom, zarządzania ryzykiem i przywracania im poczucia bezpieczeństwa. Zaprojektowany, aby ułatwić pracę specjalistom, ten przewodnik oferuje konkretne instrukcje i najlepsze praktyki. Jako istotny zasób pomaga on profesjonalistom lepiej zrozumieć wpływ cyberprzemocy i zapewnia kompleksowe wsparcie dla każdej dotkniętej osoby.

35 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1689 z dnia 13 czerwca 2024 r. ustanawiające zharmonizowane przepisy dotyczące sztucznej inteligencji oraz zmieniające rozporządzenia (WE) nr 300/2008, (UE) nr 167/2013, (UE) nr 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 i (UE) 2019/2144 oraz dyrektywy 2014/90/UE, (UE) 2016/797 i (UE) 2020/1828 (akt w sprawie sztucznej inteligencji) (Tekst mający znaczenie dla EOG).

36 EIGE (2025), Zwalczenie cyberprzemocy wobec kobiet i dziewcząt: Developing an EU measurement framework [Rozwój unijnych ram pomiaru], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg. [Dostępny on-line.](#)

Molestowanie seksualne w pracy

Kobiety mają prawo do życia i pracy wolnej od przemocy i molestowania. Choć jest to powszechnie akceptowane, przemoc i molestowanie pozostają wszechobecne w świecie pracy. Według najnowszych danych z unijnego badania dotyczącego przemocy ze względu na płeć 4,3 % stale pracujących kobiet doświadczyło molestowania seksualnego w pracy w ciągu ostatnich 12 miesięcy, 12,8 % w ciągu ostatnich pięciu lat i 30,8 % w wieku dorosłym. Tylko 37,3% z nich zgłosiło ten incydent służbom wsparcia, policji lub urzędnikom w miejscu pracy.

Przemoc wobec kobiet i ich nękanie w miejscu pracy utrudnia wzmocnienie pozycji kobiet, ogranicza ich dostęp do rynku pracy i utrwała segregację zawodową ze względu na płeć. Jest ona często zakorzeniona w nierównej dynamice władzy płci, stereotypach płciowych, wartościach patriarchalnych i historycznych nierównościach między mężczyznami i kobietami.

25 marca 2024 r., po trzech i pół roku negocjacji, Rada uzgodniła, że zwróci się do państw członkowskich o ratyfikację Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie eliminacji przemocy i molestowania z 2019 r. (nr 190).³⁷ UE i jej państwa członkowskie odegrały aktywną rolę w przyjęciu konwencji nr 190 na 108. Międzynarodowej Konferencji Pracy w 2019 r. Do tej pory konwencję ratyfikowało 12 państw członkowskich UE: Austria, Belgia, Dania, Finlandia, Francja, Grecja, Hiszpania, Irlandia, Niemcy, Portugalia, Rumunia i Włochy.

Molestowanie ze względu na płeć w miejscu pracy jest również problemem w obszarze badań naukowych i innowacji (R&I).³⁸ Aby przeciwdziałać temu zjawisku, podgrupa Forum Europejskiej Przestrzeni Badawczej (EPB) „Integracyjne równouprawnienie płci” w ścisłej współpracy z Komisją Europejską opracowała w 2024 r. kodeks postępowania o zerowej tolerancji dotyczący przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu, w unijnym systemie badań naukowych i innowacji.³⁹ Kodeks postępowania opracowany przez podgrupę Forum EPB ma na celu przeciwdziałanie przypadkom przemocy ze względu na płeć w środowiskach badawczych i szkolnictwie wyższym poprzez określenie wspólnego podejścia, definicji i wykazu zasad, którymi państwa członkowskie oraz inne zainteresowane strony i osoby prywatne będą się kierować, aby stworzyć europejskie środowisko badań naukowych i innowacji wolne od wszelkich form przemocy ze względu na płeć, oparte na wartościach równości płci i inkluzywności, szacunku, godności i bezpieczeństwa. Aby wesprzeć kodeks postępowania i jego zasady, w ramach projektu GenderSAFE w ramach programu „Horyzont Europa” opublikowano zobowiązanie⁴⁰ i zaproszono zainteresowane strony, praktyków, a także studentów do przyłączenia się do specjalnej społeczności praktyków.⁴¹

Ponadto w 2024 r., we współpracy z państwami członkowskimi i zainteresowanymi stronami z obszaru badań naukowych i innowacji, podczas Dni Badań Naukowych i Innowacji zorganizowano dyskusję panelową pt. ⁴² „W kierunku EPB wolnej od przemocy ze względu na płeć w nauce”.

37 Decyzja Rady (UE) 2024/2018 z dnia 25 marca 2024 r. wzywająca państwa członkowskie do ratyfikowania Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie eliminacji przemocy i molestowania z 2019 r. (nr 190) (Dz.U. L 2024/1018 z 2.4.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2024/1018/oj>)

38 <https://unisafe-gbv.eu/project-news/results-from-the-largest-european-survey-on-gender-based-violence-in-academia/>

39 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6ce8aef5-70b3-11ef-a8ba-01aa75ed71a1/language-en>

40 <https://gendersafe.eu/the-gendersafe-pledge-for-zero-tolerance-to-gender-based-violence/>

41 <https://gendersafe.eu/community-of-practice/>

42 <https://www.youtube.com/watch?v=9-L-evh48GU>

Handel ludźmi

Handel ludźmi jest przestępstwem, które niszczy życie jednostek, pozbawiając je godności, wolności i praw podstawowych. Jest to często brutalne przestępstwo popełniane przez zorganizowane siatki przestępcze.

Jednym z głównych rezultatów unijnej strategii zwalczania handlu ludźmi na lata 2021–2025 w 2024 r. była ocena unijnej dyrektywy w sprawie zwalczania handlu ludźmi oraz przyjęcie zmienionej dyrektywy w sprawie zwalczania handlu ludźmi.⁴³ Zmieniona dyrektywa w sprawie zwalczania handlu ludźmi jeszcze bardziej wzmacnia zapobieganie, wsparcie dla ofiar i współpracę transgraniczną. Podkreśla się w nim podejście uwzględniające aspekt płci, zapewniające lepszą ochronę kobiet, dzieci, osób z niepełnosprawnościami i innych słabszych grup społecznych. Zmieniona dyrektywa zalicza wykorzystywanie macierzyństwa zastępczego, przymusowe małżeństwa i nielegalną adopcję do form wykorzystywania. Kładzie również większy nacisk na wymiar internetowy, uznając wykorzystywanie seksualne poprzez wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych za okoliczność obciążającą. Ponadto świadome korzystanie z usług świadczonych przez ofiary handlu ludźmi, takich jak usługi prostytutki, staje się przestępstwem w celu zmniejszenia popytu sprzyjającego handlowi ludźmi. Ogólnounijne gromadzenie danych na temat handlu ludźmi w oparciu o konkretne wskaźniki staje się obowiązkowe, zapewniając bardziej kompleksowe informacje i poszerzając wiedzę na temat tego zjawiska.

W obszarze migracji w maju 2024 r. opublikowano zaproszenie⁴⁴ do składania wniosków, którego budżet wynosi 6 mln EUR w ramach Funduszu Azylu, Migracji i Integracji (FAMI) na lata 2021–2027.⁴⁵ Celem zaproszenia jest zwiększenie pomocy, wsparcia i integracji obywateli państw trzecich będących ofiarami handlu ludźmi, którzy są obywatelami państw trzecich. Zaproszenie koncentruje się na zapobieganiu, identyfikacji ofiar, podnoszeniu świadomości na temat handlu ludźmi oraz udzielaniu wsparcia ofiarom pracy i wykorzystywania seksualnego, a także ofiarom przymusowej przestępczości. Obejmuje to specjalistyczną pomoc i wsparcie dla obywateli państw trzecich będących ofiarami handlu ludźmi, z uwzględnieniem ich szczególnych potrzeb, takich jak wiek, płeć oraz fizyczne i psychologiczne konsekwencje form wyzysku, którym zostali poddani.

Ponadto w listopadzie 2023 r. w ramach klastra 3 „Bezpieczeństwo cywilne na rzecz społeczeństwa” w ramach programu „Horyzont Europa” sfinansowano trzyletni projekt VANGUARD z wkładem UE w wysokości 4,5 mln EUR. Projekt ten ma na celu wzmocnienie walki z handlem ludźmi w powiązaniu z zaawansowanymi rozwiązaniami technologicznymi, zrozumieniem, podnoszeniem świadomości i szkoleniami, aby zakłócić łańcuch handlu ludźmi na wczesnym etapie i zająć się kulturą bezkarności. W szczególności VANGUARD zapewni lepszy obraz wywiadowczy handlu ludźmi, ze szczególnym uwzględnieniem handlu ludźmi do celów wykorzystywania seksualnego, wyzysku pracowników i przymusowej przestępczości.

Plan działania operacyjnego EMPACT dotyczący handlu ludźmi⁴⁶ został wzmocniony, aby przeciwdziałać zagrożeniom związanym z handlem ludźmi w obliczu bezprecedensowo wysokiej liczby osób wymagających szczególnego traktowania, głównie kobiet i dzieci, ubiegających się o ochronę w UE w związku z rosyjską wojną napastniczą przeciwko Ukrainie. Szczególny nacisk na

43 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1712 z dnia 13 czerwca 2024 r. zmieniająca dyrektywę 2011/36/UE w sprawie zapobiegania handlowi ludźmi i zwalczania tego procederu oraz ochrony ofiar, Dz.U. L 2024/1712 z 24.6.2024.

44 FAMI-2024-TF2-AG-THB.

45 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1147 z dnia 7 lipca 2021 r. ustanawiające Fundusz Azylu, Migracji i Integracji.

46 https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/law-enforcement-cooperation/empact-fighting-crime-together_en

działania operacyjne utrzymano w nowym planie działania operacyjnego na lata 2024–2025 i obecnie jest on w pełni uwzględniony w kilku działaniach, na przykład dotyczących wyzysku pracowników, handlu dziećmi lub monitorowania internetu.

Wspieranie ofiar przemocy ze względu na płeć

Oprócz przyjęcia w maju 2024 r. dyrektywy w sprawie przemocy wobec kobiet, w której określono dostosowane do potrzeb środki wsparcia dla ofiar przemocy ze względu na płeć (zob. sekcja „Zakończenie przemocy ze względu na płeć” powyżej), w 2024 r. poczyniono postępy w zakresie przeglądu dyrektywy o prawach ofiar: 14 czerwca Rada przyjęła podejście ogólne do tekstu,⁴⁷ a w kwietniu Parlament zatwierdził swój mandat do rozpoczęcia negocjacji międzyinstytucjonalnych. Rozmowy trójstronne rozpoczęły się pod koniec 2024 r.⁴⁸ Wniosek, przyjęty przez Komisję 12 lipca 2023 r., ma na celu dalsze wzmocnienie praw ofiar przestępstw w UE, w tym praw najbardziej bezbronnych ofiar, takich jak ofiary przemocy wobec kobiet i przemocy domowej.⁴⁹ W ten sposób ma on na celu rozwiązanie problemów wskazanych w ocenie dyrektywy o prawach ofiar przyjętej⁵⁰ w czerwcu 2022 r.

Ponadto w ramach strategii UE w zakresie praw ofiar (2020–2025)⁵¹ Komisja pracuje nad działaniami o charakterze nieustawodawczym mającymi na celu poprawę praw ofiar przemocy ze względu na płeć i przemocy domowej w UE. Działania takie obejmują: (i) promowanie struktur zapewniających ukierunkowane i zintegrowane wsparcie ofiarom o szczególnych potrzebach, takim jak ofiary przemocy ze względu na płeć i przemocy domowej; oraz (ii) realizacji kampanii UE na rzecz praw ofiar, która obejmuje komponent dotyczący przemocy ze względu na płeć.⁵² Ważnym dodatkiem do kampanii jest książka *The Girl Who Kept Her Eyes Open*. Podnosi świadomość na temat praw ofiar zbrodni wojennych (głównie kobiet i dzieci) zgodnie z przepisami UE i zachęca obywateli UE do „otwarcia oczu” na ich sytuację. Ponadto w ramach klastra 3 „Bezpieczeństwo cywilne na rzecz społeczeństwa” programu „Horyzont Europa” finansowane są dwa projekty, IMPROVE i ISEDA, na łączną kwotę 5,7 mln EUR wkładu UE, mające na celu przeciwdziałanie przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, począwszy od zapobiegania poprzez wykrywanie, a skończywszy na wsparciu ofiary, z wykorzystaniem połączenia podejść technologicznych i społecznych.

Niemiecki parlament uchwalił ustawę mającą⁵³ na celu zapobieganie „molestowaniu bocznemu” przez przeciwników aborcji w bezpośrednim sąsiedztwie ośrodków poradnictwa dla kobiet w ciąży i klinik aborcyjnych. Ustawa ma na celu skuteczną ochronę kobiet w ciąży przed tym rosnącym rodzajem molestowania oraz zapewnienie im możliwości swobodnego korzystania z usług

47 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/06/13/victims-rights-council-finalises-position-on-strengthened-eu-law/>

48 [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2023/0250\(COD\)](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2023/0250(COD))

49 Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę 2012/29/UE ustanawiającą normy minimalne w zakresie praw, wsparcia i ochrony ofiar przestępstw oraz zastępującą decyzję ramową Rady 2001/220/WSiSW.

50 Dokument roboczy służb Komisji „Ocena dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2012/29/UE z dnia 25 października 2012 r. ustanawiającej normy minimalne w zakresie praw, wsparcia i ochrony ofiar przestępstw oraz zastępującej decyzję ramową Rady 2001/220/WSiSW”, SWD/2022/0179 final.

51 Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów – Strategia UE w zakresie praw ofiar (2020–2025), COM(2020) 258 final.

52 <https://victims-rights.campaign.europa.eu/en/country/all/crimes>

53 <https://dip.bundestag.de/vorgang/zweites-gesetz-zur-%C3%A4nderung-des-schwangerschaftskonfliktgesetzes/308701>

doradczych i dostępu do placówek przeprowadzających aborcje. Ustawa weszła w życie 13 listopada 2024 r.

W lipcu 2024 r. Austria opublikowała „Strategię ochrony przed przemocą na rzecz koordynacji i współpracy, ze szczególnym uwzględnieniem doradztwa dla kobiet dotkniętych przemocą”, która została opracowana pod kierownictwem Dyrekcji Generalnej ds. Kobiet i Równouprawnienia w ramach procesu partycypacyjnego z udziałem ponad 200 zainteresowanych stron. Celem strategii jest wspieranie wszystkich kobiet i dziewcząt będących ofiarami przemocy na wczesnym etapie. Ponadto priorytety strategiczne określono w ogólnym instytucjonalnym systemie ochrony przed przemocą i zapobiegania jej zgodnie z konwencją stambulską, co pomoże wzmocnić prawa kobiet i dziewcząt.⁵⁴

Kwestionowanie stereotypów związanych z płcią

Na początku 2024 r. Komisja zakończyła kampanię na rzecz zwalczania stereotypów płciowych.⁵⁵ Kampania #EndGenderStereotypes była skierowana głównie do młodych dorosłych w mediach społecznościowych, ale także za pośrednictwem influencerów i mediów. Kampania dotyczyła stereotypów związanych z płcią w różnych dziedzinach życia, takich jak wybory zawodowe, podział obowiązków opiekuńczych i podejmowanie decyzji. Kampania została nagrodzona przez Forbes Social Awards 2023. Materiały we wszystkich językach UE są nadal dostępne na stronie internetowej kampanii i mogą być pobierane i wykorzystywane przez zainteresowane strony.

W 2024 r. Komisja opublikowała dwa badania Eurobarometru dotyczące stereotypów płciowych: szybkie badanie Eurobarometru na temat stereotypów płciowych związanych z przemocą wobec kobiet (listopad) oraz kolejne badanie obejmujące stereotypy płciowe w szerszym ujęciu (grudzień).

25 listopada 2024 r. Komisja opublikowała wyniki szybkiego badania Eurobarometru, które przeprowadzono w celu lepszego zrozumienia postaw Europejczyków wobec przemocy oraz relatywizacji brutalnych lub upokarzających zachowań.⁵⁶ Wyniki pokazały, że większość Europejczyków nie zgadza się z uprzedmiotowieniem kobiet i stereotypami dotyczącymi przemocy seksualnej, ale także że niektóre stereotypy utrzymują się, zwłaszcza w niektórych państwach członkowskich. Na przykład, podczas gdy ponad 9 na 10 respondentów (93 %), średnio w całej UE, nie zgadza się ze stwierdzeniem, że „mąż lub chłopak może uprawiać seks ze swoją żoną lub dziewczyną bez jej zgody”, odsetek ten waha się od 85 % w Danii do 97 % w Luksemburgu i na Malcie. Podobnie, podczas gdy średnio w całej UE 92 % respondentów uważa, że nie do przyjęcia jest, aby mężczyzna od czasu do czasu spoliczkował swoją żonę/dziewczynę, kobiety częściej uznają to za niedopuszczalne niż mężczyźni (95 % w porównaniu z 89 %), a odsetek ten waha się od 87 % w Finlandii do 97 % w Luksemburgu.⁵⁷

Ponadto, jeśli chodzi o świadomość i postrzeganie problemu przemocy wobec kobiet, średnio około 7 na 10 respondentów (71%) zgadza się, że przemoc ze strony partnera wobec kobiet jest „bardzo powszechna” lub „dość powszechna” w ich kraju, podczas gdy tylko jedna trzecia respondentów (33%) odpowiada tak samo na temat przemocy ze strony partnera wobec mężczyzn. Również w

54 <https://www.coordination-vaw.gv.at/nachrichten/gewaltschutzstrategie-zur-koordinierung-und-vernetzung-mit-fokus-auf-beratung-gewaltbetroffener-frauen-soll-beratungsnetz-sichtbarer-machen.html> oraz <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/bundeskanzleramt/nachrichten-der-bundesregierung/2024/07/frauenministerin-susanne-raab-praesentiert-oesterreichweite-gewaltschutzstrategie.html>

55 https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index_en

56 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3252>

57 W przypadku Litwy odsetek ten wynosi 55 %, ale został wyłączony z obliczeń średniej jako wartości odstającej. Rezultatem może być problem z tłumaczeniem słowa „slapping”, które nie ma dokładnego tłumaczenia na język litewski i mogło zostać zinterpretowane jako mniej dotkliwa forma agresji fizycznej.

tym przypadku istnieją duże różnice między poszczególnymi krajami, od 91 % w Rumunii do 44 % w Danii, a według płci 78 % kobiet uważa, że przemoc ze strony partnera wobec kobiet jest powszechna w ich kraju wobec 63 % mężczyzn.

W innym specjalnym ⁵⁸ badaniu Eurobarometru przeanalizowano postrzeganie stereotypów związanych z płcią oraz stopień, w jakim są one nadal powszechne wśród obywateli UE. Pytania dotyczyły ról płciowych i akceptowalnych zachowań; stereotypy płciowe dotyczące życia rodzinnego i zawodowego; stereotypy związane z płcią w polityce i na stanowiskach kierowniczych. Badanie opierało się częściowo na wcześniejszych specjalnych badaniach Eurobarometru dotyczących równości płci przeprowadzonych na temat równości płci w 2009 r., ⁵⁹ 2014 r. ^{60 61} i 2017 r.

Wyniki pokazują, że niektóre stereotypy dotyczące płci są nadal dość rozpowszechnione. Ponad sześciu na dziesięciu respondentów zgadza się, że kobiety częściej podejmują decyzje na podstawie swoich emocji, a około czterech na dziesięciu zgadza się, że najważniejszą rolą mężczyzny jest zarabianie pieniędzy (42 %, -1 p.p. od 2017 r.) oraz że najważniejszą rolą kobiety jest dbanie o swój dom i rodzinę (38 %, -6 p.p.). Różnice w postrzeganiu w poszczególnych państwach członkowskich UE sięgają 64 punktów procentowych.

Większość stereotypów dotyczących decyzji związanych z życiem zawodowym i prywatnym jest ogólnie odrzucana, ale w znacznej części nadal istnieją stereotypowe poglądy na temat społecznie pożądanых zachowań kobiet. Na przykład tylko nieco powyżej połowy (51 %, +3 punkty procentowe od 2009 r.) zgadza się, że jeżeli wynagrodzenie ojca jest niższe niż wynagrodzenie matki, to on powinien zrezygnować z pracy, aby opiekować się dziećmi, jeżeli rodzina zdecyduje, że jedno z rodziców musi to zrobić. Ustalenia są również zróżnicowane, jeśli chodzi o postrzeganie cech płciowych w domu, przy czym co piąty respondent zgadza się, że w przypadku ważnych decyzji rodzinnych mężczyźni powinni mieć ostateczne zdanie, a poglądy są podzielone co do tego, czy ogólnie rzecz biorąc mężczyźni są w sposób naturalny mniej kompetentni niż kobiety do wykonywania zadań domowych (49 % „zgadza się” w porównaniu z 49 % „nie zgadza się”).

58 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974>

59 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/808>

60 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2154>

61 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2048>

TRZECIE W GOSPODARCE PŁCIOWEJ

W 2024 r. odnotowano pewne zachęcające tendencje gospodarcze w zakresie równouprawnienia płci. Najnowsze dostępne dane (za 2023 r.) wykazały, że zatrudnienie kobiet w UE po raz pierwszy przekroczyło próg 70 %. Zmiany te miały miejsce w kontekście ogólnego wzrostu wskaźnika zatrudnienia w UE do 75,3 %. Co więcej, chociaż wzrost dla kobiet był niższy niż w poprzednich dwóch latach, był wyższy niż wzrost dla mężczyzn. Doprowadziło to do najniższej luki w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami w ostatnim dziesięcioleciu, która wyniosła 10,2 punktu procentowego (p.p.) (-0,5 p.p. w 2023 r.). Tendencja ta jest zgodna z długoterminowym trendem od 2009 r., choć występują znaczne różnice między krajami.

Ta pozytywna tendencja znajduje odzwierciedlenie w innych wskaźnikach zróżnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn. Zgodnie ze sprawozdaniem Międzynarodowej Organizacji Pracy z 2024 r. na temat różnic w traktowaniu⁶² kobiet i mężczyzn na świecie ogólny wzrost uczestnictwa w rynku pracy odzwierciedla przejście na większy odsetek kobiet, starszych i wysoko wykształconych pracowników, możliwe dzięki zwiększeniu mobilności pracowników, dotowanej opiece nad dziećmi i polityce urlopów ze względów rodzinnych, programom utrzymania zatrudnienia oraz opóźnionemu przechodzeniu na emeryturę. Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) zwraca jednak również uwagę, że brak publicznych i prywatnych inwestycji w opiekę nad dziećmi i inne formalne usługi opiekuńcze oraz utrzymujące się od dawna nierówne nastawienie do ogólnie pojętej działalności opiekuńczej powodują, że ekonomiczne i społeczne koszty opieki spoczywają głównie na kobietach. Przekłada się to na duży niewykorzystany potencjał naszych gospodarek, co podkreślono np. w szacunkach EIGE, które przewidują wskaźnik zatrudnienia na poziomie 80 % do 2050 r., jeżeli nastąpi znaczna poprawa w zakresie równouprawnienia⁶³ płci.

Zlikwidowanie różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy

We wszystkich państwach członkowskich wskaźniki zatrudnienia są wyższe w przypadku mężczyzn niż kobiet. Ogólnie rzecz biorąc, im niższy wskaźnik zatrudnienia kobiet w danym kraju, tym większa jest różnica w poziomie zatrudnienia kobiet i mężczyzn. W 2023 r. wskaźnik zatrudnienia mężczyzn wyniósł 80,4 % w UE, a w przypadku kobiet – 70,2 %, co spowodowało lukę w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami wynoszącą 10,2 p.p.⁶⁴

Wskaźniki zatrudnienia zarówno kobiet, jak i mężczyzn stale i powoli rosły w ciągu ostatnich 10 lat, a pandemia przerwała je dopiero w 2020 r. Od 2018 r. wzrost w przypadku kobiet był jednak nieco wyższy, a zatem wynikająca z tego luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami zmniejszyła się z 11,3 p.p. w 2018 r. i 11,0 p.p. w 2020 r. do 10,2 p.p. w 2023 r.

Różnice w poziomie zatrudnienia kobiet i mężczyzn są bardzo zróżnicowane w poszczególnych krajach i regionach UE. W ramach zobowiązania do promowania zatrudnienia sprzyjającego włączeniu społecznemu w Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych wyznaczono⁶⁵ cel polegający na osiągnięciu ogólnego wzrostu zatrudnienia w UE do 78 % do 2030

62 MOP, *Global Gender GAP report [Sprawozdanie na temat globalnego planu działania w sprawie równości płci]*, 2024 r. [Dostępny on-line](#).

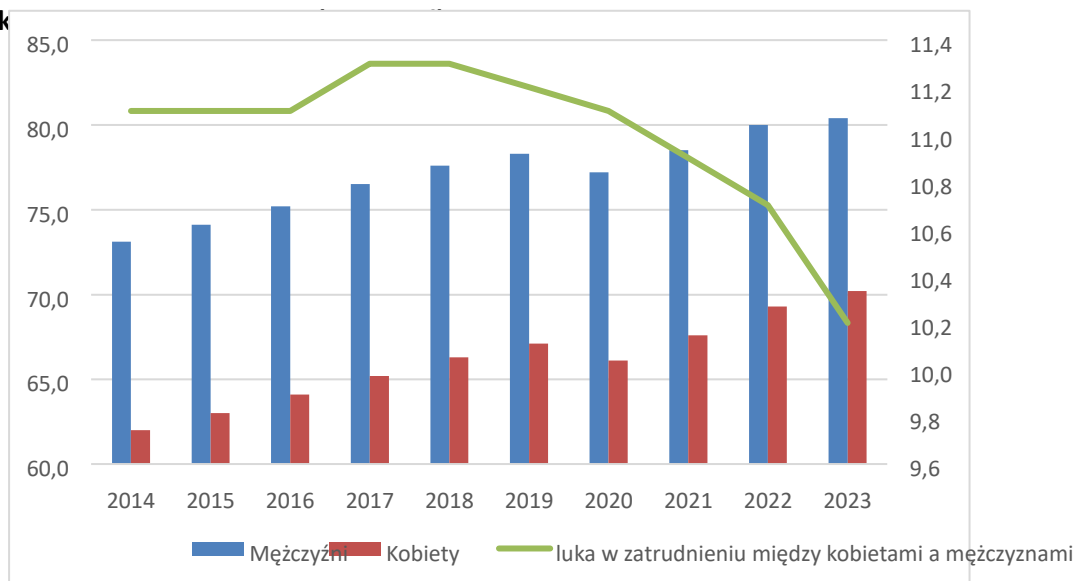
63 EIGE, *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union [Korzyści gospodarcze z równouprawnienia płci w Unii Europejskiej]*, 2017. [Dostępne online](#).

64 Eurostat ([lfsa_organ](#)).

65 Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych, COM(2021) 102 final.

r., w tym poprzez dążenie do zmniejszenia o co najmniej połowę luki w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami w porównaniu z 2019 r. W 2023 r. wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20–64 lat w UE wyniósł 75,3 %, a zatem cel na 2030 r. wydaje się być osiągalny. W 2023 r. luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami zmniejszyła się o -0,5 punktu procentowego, czyli o więcej niż w poprzednim roku.

Wykres 1 Wskaźniki zatrudnienia w wieku 20–64 lat w podziale na płeć i lukę w zatrudnieniu między k

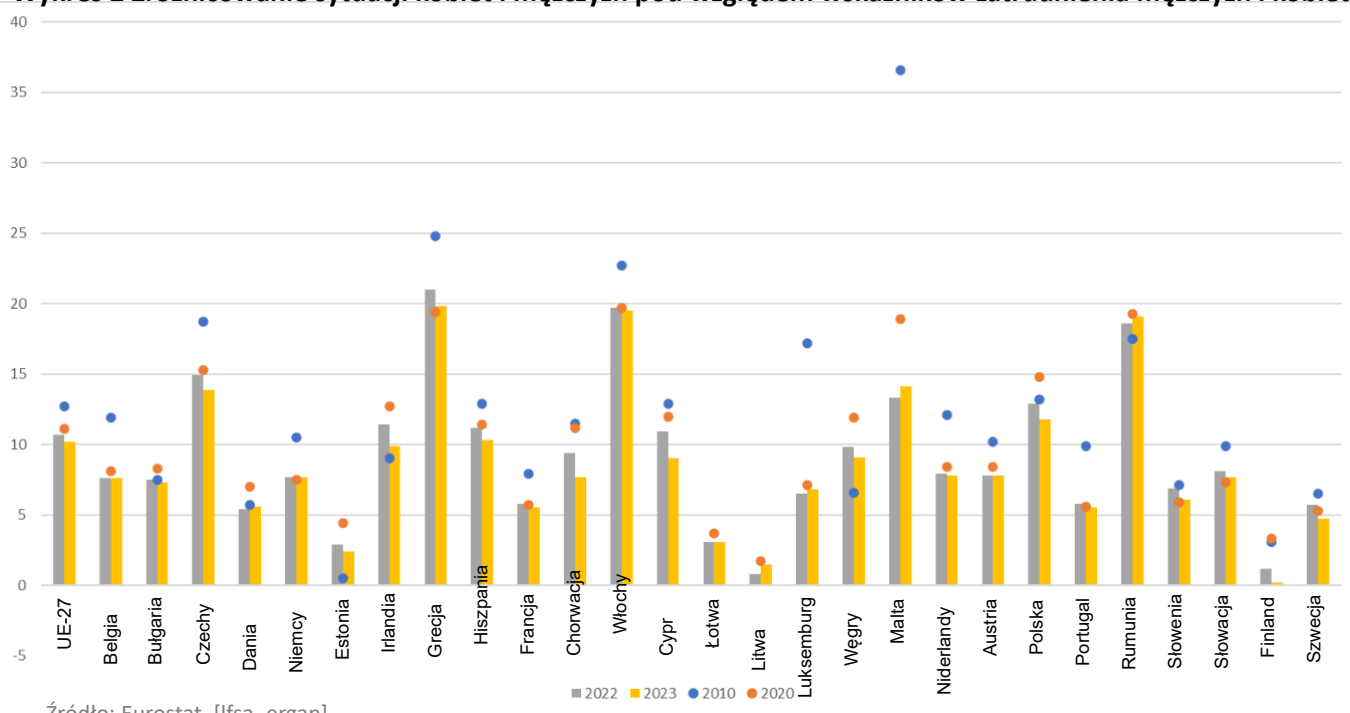


Źródło: Eurostat, [\[lfsi_emp_a\]](#).

Uwaga: Zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn definiuje się jako różnicę między wskaźnikiem zatrudnienia kobiet i mężczyzn w punktach procentowych.

W 2023 r. tylko w siedmiu państwach członkowskich UE (Hiszpania, Polska, Czechy, Malta, Rumunia, Włochy i Grecja) różnice w poziomie zatrudnienia kobiet i mężczyzn były większe niż w całej UE. We Włoszech, Grecji i Rumunii wskaźniki zatrudnienia kobiet były szczególnie niskie i wynosiły poniżej 60 % (odpowiednio 56,5 %, 57,6 % i 59,1 %) w porównaniu z około trzema czwartymi mężczyzn (odpowiednio 76,0 %, 77,4 % i 78,2 %).

Wykres 2 Zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn pod względem wskaźników zatrudnienia mężczyzn i kobiet w wieku 20–64 lat,



Źródło: Eurostat, [\[lfsa_ergan\]](#).

Zmniejszenie luki w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami w większości krajów od 2010 r. odzwierciedla wzrost ogólnych wskaźników zatrudnienia, przy czym zatrudnienie mężczyzn rośnie w mniejszym stopniu niż zatrudnienie kobiet. Na Malcie wzrost w przypadku kobiet jest szczególnie znaczący i wynosi ponad 32 punkty procentowe w ciągu 13 lat, chociaż luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami pozostaje wysoka. Zmiana ta została poparta środkami z zakresu polityki mającymi na celu przyciągnięcie większej liczby kobiet na rynek pracy, takimi jak ulgi podatkowe i płatności z tytułu ubezpieczeń krajowych za lata opieki nad dziećmi, programy szkoleniowe, bezpłatna opieka nad dziećmi i bezpłatny transport szkolny.

Różnice w poziomie zatrudnienia kobiet i mężczyzn w poszczególnych regionach UE są znaczne i utrzymują się z czasem. W słabiej rozwiniętych regionach UE luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami w 2022 r. (16 p.p.) była około dwukrotnie większa niż w regionach lepiej rozwiniętych (8 p.p.) i regionach w okresie przejściowym (9 p.p.). Różnica ta była znacznie większa w południowych państwach członkowskich (15 p.p.) niż w północno-zachodnich (7 p.p.) i wschodnich (12 p.p.). Było to ponad 20 p.p. we wszystkich regionach Grecji, południowych Włoszech i wschodnich regionach Rumunii (wykres 3). Wskaźnik zatrudnienia kobiet wzrósł w stosunku do wskaźnika zatrudnienia mężczyzn w regionach lepiej rozwiniętych i regionach w okresie przejściowym w latach 2013–2022, a także w północno-zachodnich państwach członkowskich. Z drugiej strony spadła ona w regionach słabiej rozwiniętych i w krajach południowych, w których wskaźniki zatrudnienia są niższe, a brakuje wysokiej jakości i przystępnej cenowo opieki nad dziećmi.⁶⁶

Różnice w poziomie zatrudnienia kobiet i mężczyzn są bardzo zróżnicowane w zależności od grupy wiekowej: wśród młodych ludzi w wieku od 15 do 24 lat różnica ta jest nadal najniższa i w 2023 r. wyniosła 4,3 p.p. W niektórych krajach wskaźnik ten był nawet ujemny, co oznacza, że wskaźnik zatrudnienia był wyższy wśród młodych kobiet niż wśród młodych mężczyzn (Irlandia, Litwa, Dania, Finlandia i Estonia). Należy jednak zauważyć, że istnieją znaczne różnice między państwami pod względem wskaźnika zatrudnienia kobiet w tej grupie wiekowej, który waha się od 76,2 % w Niderlandach do 13,7 % w Rumunii. W przypadku osób w wieku od 20 do 24 lat wskaźnik ten wzrasta do 6,3 p.p., a najwyższe wartości dla kategorii wiekowej 55–64 lat wynoszą 12,1 p.p., przy czym między poszczególnymi państwami występują duże różnice. Wpływ na to ma wydłużony średni czas trwania życia zawodowego⁶⁷ mężczyzn w UE: mając na uwadze 39,0 lat oczekiwanego czasu trwania życia zawodowego mężczyzn i 34,7 lat w przypadku kobiet, różnica w traktowaniu kobiet i mężczyzn wyniosła 4,3 roku w 2023 r., głównie ze względu na większy udział nieformalnych obowiązków opiekuńczych, które wcześniej wypchnęły kobiety z rynku pracy niż mężczyzn. Jednocześnie zróżnicowanie rzeczywistego wieku emerytalnego ze względu na płeć znacznie zmniejszyło się w ciągu ostatniej dekady, a rzeczywisty wiek emerytalny dla obu płci wzrósł w większości państw w latach 2014–2023. Ogólnie rzecz biorąc, rzeczywisty wiek emerytalny kobiet wzrósł bardziej niż wiek emerytalny mężczyzn w 18 państwach.⁶⁸ W dziewięciu z tych państw faktyczny wiek emerytalny⁶⁹ kobiet wzrósł o ponad rok w porównaniu z wiekiem emerytalnym mężczyzn. W siedmiu krajach wiek emerytalny kobiet jest niższy niż mężczyzn.⁷⁰

66 Zob. Komisja Europejska: Dyrekcja Generalna ds. Polityki Regionalnej i Miejskiej, Durán Laguna, J., D'Apice, P., Grzegorzewska, M., De Franceschi, F. i in., *Dziewiąte sprawozdanie na temat spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej*, Durán Laguna, J. (redaktor), Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2024. [Dostępny on-line](#).

67 Wskaźnik dotyczący czasu trwania życia zawodowego to szacunkowa liczba lat, przez które dana osoba, obecnie w wieku 15 lat, będzie pracować (tj. być zatrudniona lub bezrobotna) przez całe życie. Jego celem jest przedstawienie innego punktu widzenia na rynek pracy, z uwzględnieniem całego cyklu życia osób aktywnych zawodowo, a nie konkretnych państw w cyklu życia, takich jak bezrobocie młodzieży lub przedwczesne wycofanie się z rynku pracy.

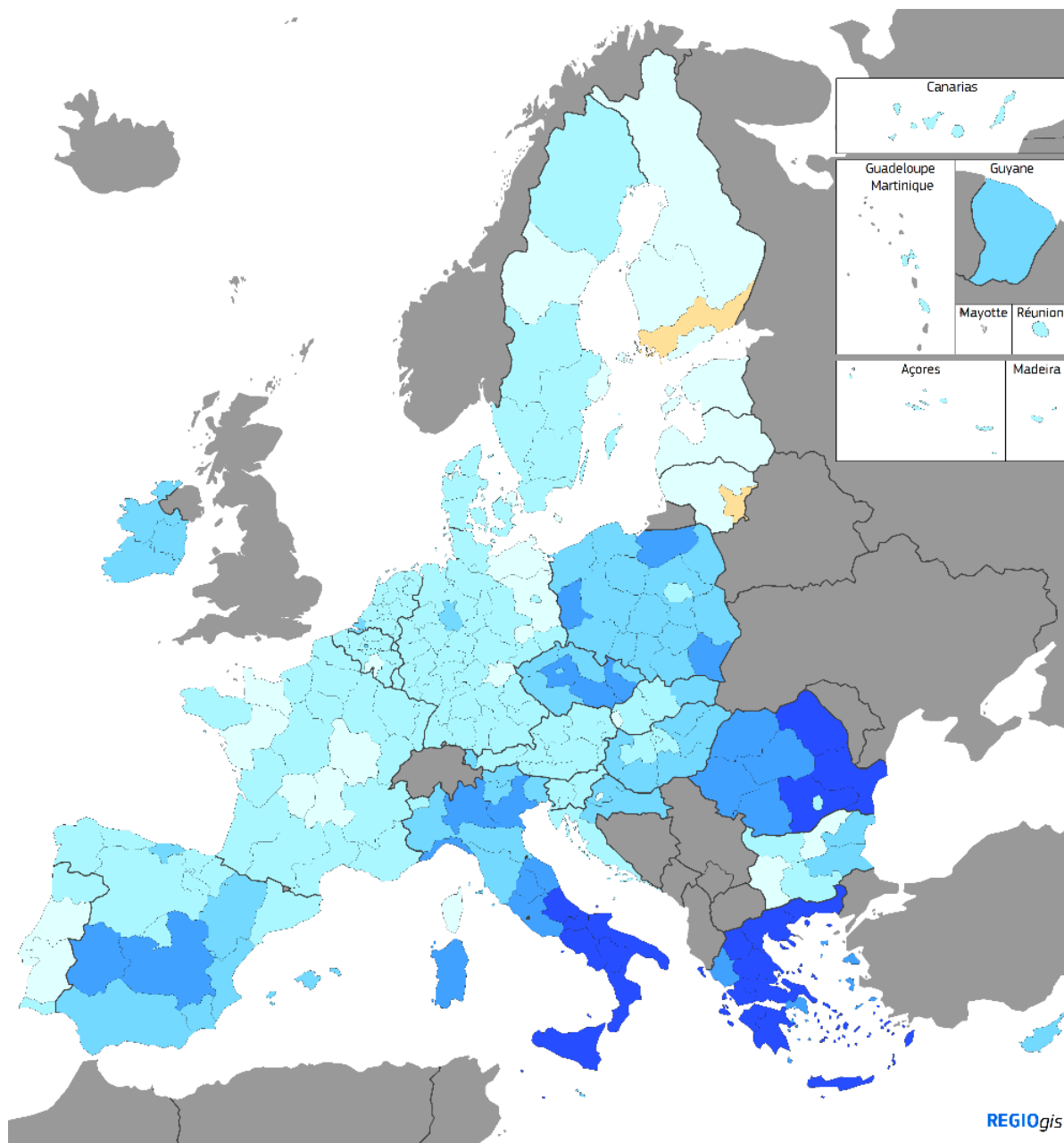
68 BE, CY, CZ, DK, EE, EL, HR, HU, IE, IT, LT, LU, LV, NL, RO, SE, SI, SK.

69 CY, CZ, DK, EL, HR, IE, LT, SI, SK.

70 AT, BG, CZ, HR, PL, RO, SK.

Te różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn są jeszcze większe w przypadku osób z dziećmi, co odzwierciedla nieproporcjonalny wpływ rodzicielstwa na karierę zawodową kobiet. W 2023 r. na szczeblu UE wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 25–54 lat z dziećmi wyniósł 74,9 % w porównaniu z 91,9 % w przypadku mężczyzn z dziećmi. Różnica w poziomie zatrudnienia kobiet i mężczyzn wyniosła zatem 17,0 p.p. wśród osób posiadających dzieci, natomiast wśród osób nieposiadających dzieci wyniosła 4 p.p.

Rysunek 3: Regionalne zróżnicowanie luki w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami w UE, 2022 r.



Różnica między wskaźnikami zatrudnienia kobiet i mężczyzn (w wieku 20–64 lat), 2022 r.

Różnica punktów procentowych (kobieta - mężczyzna)

- < -20
- -20 - -15
- -15 - -10
- -10 - -5
- -5 - 0
- >= 0
- no data

UE-27 = -10,7

Źródło: Eurostat (lfst_r_lfe2emprr)

0 500 km

Źródło: Opracowanie DG REGIO na podstawie danych Eurostatu [lfst_r_lfe2emprr]

Sprawozdanie na temat równouprawnienia płci w UE za 2025 r.

Różnica w poziomie zatrudnienia kobiet i mężczyzn jest również szersza, gdy weźmie się pod uwagę zatrudnienie w ekwiwalentach pełnego czasu pracy ⁷¹ (EPC), ponieważ udział pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy jest znacznie wyższy wśród kobiet niż mężczyzn (27,9 % w porównaniu z 7,7 % w 2023 r.). Zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn pod względem zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy utrzymywało się na stałym poziomie w ostatnich latach (20,6 p.p. w 2021 r. i 20,2 p.p. w 2022 r.). W 2023 r. największe zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn pod względem zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy odnotowano w Niderlandach (42,3 p.p.), Austrii (41,8 p.p.), Niemczech (36,9 p.p.) i Belgii (27,4 p.p.).

Różnice w poziomie zatrudnienia kobiet i mężczyzn są nadal wysokie w przypadku migrujących kobiet. W przypadku kobiet będących obywatelami państw trzecich wskaźnik zatrudnienia był w 2023 r. o 20 p.p. niższy niż w przypadku kobiet będących obywatelami UE. Różnicę tę można porównać z różnicą wynoszącą 5,7 punktu procentowego w przypadku mężczyzn niebędących obywatelami UE. Wskaźnik nadmiernych kwalifikacji migrujących kobiet utrzymywał się na wysokim poziomie: W 2023 r. 42,9 % kobiet z wykształceniem wyższym niebędących obywatelami UE pracowało w zawodach wymagających niskich lub średnich kwalifikacji, w porównaniu z 36,2 % mężczyzn niebędących obywatelami UE i 21,3 % kobiet będących obywatelami UE.

Jeśli chodzi o częstość występowania pracy w niepełnym wymiarze godzin, ⁷² w 2023 r. 17,1 % osób zatrudnionych w UE pracowało w niepełnym wymiarze godzin. W 2023 r. stopa wzrostu zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy (+2,0 %) po raz pierwszy od dziesięciu lat przekroczyła stopę wzrostu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy (+0,8 %). Jednak ogólny udział pracy w niepełnym wymiarze godzin stopniowo maleje.

Przyczyny zgłoszone przez pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w wieku 25–64 lat w odniesieniu do ich organizacji czasu pracy pokazują, jakie czynniki miały wpływ na ten wybór: w przypadku kobiet najważniejsza jest opieka nad osobami dorosłymi z niepełnosprawnościami lub dziećmi (29,5 % kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w porównaniu z 8,2 % mężczyzn zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy); w przypadku mężczyzn nie jest to znalezienie pracy w pełnym wymiarze godzin (18,1 % w przypadku kobiet i 27,5 % w przypadku mężczyzn).

Znaczenie posiadania dzieci wskazuje jako czynnik skłonności do pracy w niepełnym wymiarze godzin według liczby dzieci osób w wieku 25–54 lat: w 2023 r. prawie jedna trzecia (31,8 %) zatrudnionych kobiet z dziećmi w UE pracowała w niepełnym wymiarze czasu pracy w porównaniu z 5,0 % mężczyzn, przy czym najwyższy odsetek odnotowano w Austrii (69,2 %), Niderlandach (67,9 %) i Niemczech (65,4 %). Odsetek ten jest wyższy niż wśród kobiet bezdzietnych na wszystkich poziomach edukacji. Podobnie jak w przypadku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy (zob. sprawozdanie roczne za 2023 r.) sytuacja jest odwrotna w przypadku mężczyzn: odsetek mężczyzn pracujących w niepełnym wymiarze godzin z dziećmi był niższy niż odsetek osób bez dzieci na wszystkich poziomach kształcenia (zob. wykres 4). W większości krajów wpływ rodzicielstwa znajduje zatem odzwierciedlenie zarówno we wskaźniku zatrudnienia kobiet, jak i udziale kobiet w zatrudnieniu w niepełnym wymiarze godzin – przy czym Niemcy, Austria i Włochy łączą duży wpływ zarówno na wskaźniki zatrudnienia, jak i na godziny pracy.

Statystyki te pokazują, że w większości krajów posiadanie dzieci wpływa na wskaźniki zatrudnienia kobiet i ich skłonność do pracy w niepełnym wymiarze godzin w porównaniu z mężczyznami.

71 Wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu, 2025 r.

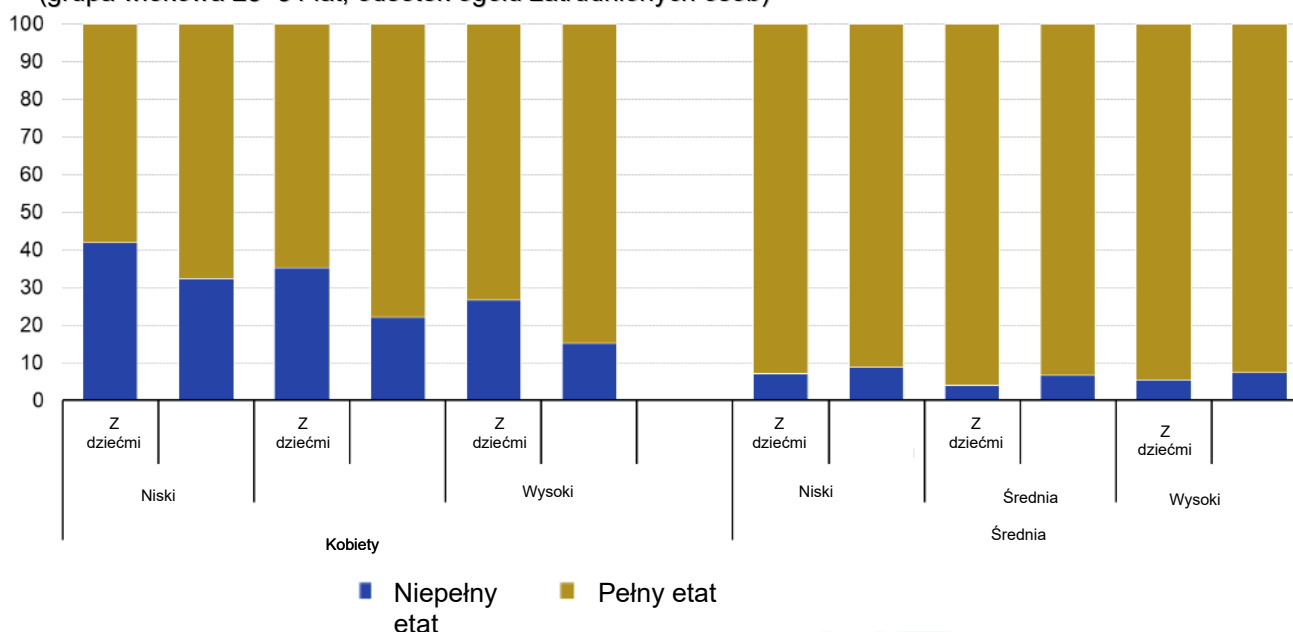
72 <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?oldid=612325#Highlights>

Ponadto krajowe systemy podatkowe mogą zniechęcać do uczestnictwa w rynku pracy drugich żywicieli rodziny, którymi są głównie kobiety. Na przykład wspólne opodatkowanie zmniejsza zachęty drugich żywicieli rodziny do pracy lub wydłuża czas pracy (np. poprzez przejście z zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin na zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin). W 2023 r. najwyższe pułapki bierności zawodowej (w których cofnięcie podatków i świadczeń znacznie zniechęca drugich żywicieli rodziny do wejścia na rynek pracy) odnotowano na Litwie, w Słowenii, Danii, Luksemburgu, Belgii i Niemczech.⁷³

⁷³ Komisja Europejska: Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego, Wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu 2025 – wniosek Komisji, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2025. [Dostępne online.](#)

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy według płci, poziom wykształcenia i obecność dzieci w UE, 2023 r.

(grupa wiekowa 25–54 lat, odsetek ogółu zatrudnionych osób)



Źródło: Wydobyte ad hoc z BAEL Eurostatu



Większość państw UE opracowała strategie lub konkretne projekty zachęcające do równego podziału obowiązków opiekuńczych między mężczyznami i kobietami, co z kolei umożliwia kobietom udział w zatrudnieniu na równych zasadach w porównaniu z mężczyznami, jako pracownikom najemnym lub jako przedsiębiorcom. Walka z dyskryminacją oraz na rzecz równości płci i równych szans jest jednym z głównych celów paktu na rzecz umiejętności. Kilka partnerstw w ramach paktu pracuje nad kwestią równouprawnienia płci oraz zwiększeniem uczestnictwa kobiet w rynku pracy oraz podnoszeniem i zmianą kwalifikacji w kluczowych sektorach przemysłu. Przykłady obejmują zwiększenie udziału kobiet i osób młodych w karierach związanych z przestrzenią kosmiczną (przestrzeń kosmiczna na rzecz partnerstw geograficznych)⁷⁴ lub rozwiązanie problemu braku kobiet w sektorach ICT i STEM (partnerstwa cyfrowe i mikroelektroniczne),⁷⁵ zapewnienie programów podnoszenia i zmiany kwalifikacji dla kobiet, młodzieży, imigrantów i grup defaworyzowanych przekracza udział siły roboczej tych grup o 20 % (turystyka)⁷⁶ lub osiągnięcie 5-procentowego rocznego wzrostu liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych (wyroby włókiennicze).⁷⁷

Dostępność elastycznej organizacji pracy może sprzyjać takiemu zwiększonemu uczestnictwu kobiet pełniących obowiązki opiekuńcze, ponieważ umożliwia im lepsze łączenie życia prywatnego i zawodowego. W czasie pandemii wdrożono wiele różnych środków elastyczności pracy, aby zapobiec masowemu bezrobociu. Wielu pracodawców podtrzymało, przynajmniej w pewnym stopniu, te praktyki. Niedawne badania⁷⁸ wykazały jednak, że telepraca, elastyczne godziny pracy, urlopy i polityka przerwania kariery zawodowej mogą być sprzeczne z równouprawnieniem płci w

74 <https://www.space4geo.eu/>

75 https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/microelectronics_en

76 https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/tourism_en

77 https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/textiles_en

78 Komisja Europejska: Dyrekcja Generalna ds. Sprawiedliwości i Konsumentów oraz H. Chung, Flexible working arrangements and gender equality in Europe, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2024. [Dostępne online.](#)

zakresie wynagrodzeń i rozwoju kariery zawodowej, ponieważ kobiety częściej z nich korzystają. Jeśli nie zostaną odpowiednio zaprojektowane i zintegrowane z kulturą miejsca pracy, korzystanie z tych form organizacji pracy może skutkować negatywnymi konsekwencjami dla kariery zawodowej. Nierówny podział pracy w gospodarstwie domowym między mężczyznami i kobietami ze względu na płeć jest jedną z przyczyn pracy w niepełnym wymiarze godzin ze względu na płeć. Ponadto, jeśli praca w niepełnym wymiarze godzin jest postrzegana w dużej mierze jako rozwiązanie dla matek, może to również zwiększyć uprzedzenia wobec pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin – a mianowicie, że rzekomo nie są oni tak zaangażowani, zmotywowani i produktywni jak inni pracownicy, pomimo dowodów, które wskazują inaczej. Sytuację pogarsza fakt, że ojcowie mają tendencję do pracy w dłuższych godzinach, a zatem lepiej spełniają idealny standard pracy.⁷⁹ W związku z tym ważne jest promowanie lepszego wykorzystania urlopów ze względów rodzinnych i elastycznej organizacji pracy przez mężczyzn, a także bardziej równego podziału obowiązków opiekuńczych w domu między obie płcie.

Aby umożliwić rodzicom i osobom sprawującym obowiązki opiekuńcze lepsze godzenie życia zawodowego z rodzinnym oraz zachęcić do lepszego podziału obowiązków opiekuńczych, w dyrektywie w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym wprowadzono płatny urlop ojcowski, wzmocniono urlop rodzicielski, wprowadzono urlop opiekuńczy oraz rozszerzono na opiekunów prawo do ubiegania się o elastyczną organizację pracy. Pracownicy, którzy ubiegają się o urlop ze względów rodzinnych lub korzystają z takiego urlopu, są prawnie chronieni przed dyskryminacją za pomocą szeregu środków. Termin transpozycji większości przepisów dyrektywy do prawa krajowego upłynął 2 sierpnia 2022 r., ale państwa członkowskie otrzymały dodatkowe dwa lata (do 2 sierpnia 2024 r.) na transpozycję wypłaty zasiłku za ostatnie dwa tygodnie urlopu rodzicielskiego. W styczniu 2024 r. Komisja pozwała trzy państwa członkowskie do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w związku z niedopełnieniem obowiązku zgłoszenia pełnej transpozycji dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

W 2024 r. Słowackie Narodowe Centrum Praw Człowieka i organizacja pozarządowa *Možnosť voľby* rozpoczęły internetową kampanię uświadamiającą na rzecz równości płci. Kampania koncentrowała się na promowaniu wspólnych wartości i zwalczaniu stereotypów związanych z płcią. Podczas kampanii znani influencerzy publikowali krótkie filmy na Instagramie z hashtagiem *#spolunamtoide*. Kampania jest częścią projektu *Promowanie równości płci i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym na Słowacji*.

Komisja jest w trakcie badania transponowanych przepisów, aby zapewnić ich prawidłową transpozycję. 7 marca 2024 r. Europejska Sieć Prawa Równości opublikowała drugie sprawozdanie na temat transpozycji dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w państwach członkowskich UE. Zgodnie z tym sprawozdaniem „transpozycja dyrektywy WLB jest zasadniczo zadowolająca tylko w jednym państwie członkowskim, pozostawiając 26 państw z istotnymi lukami we wdrażaniu. Z badań wynika, że główne problemy występują w odniesieniu do urlopu rodzicielskiego i/lub odszkodowań, FWA oraz ochrony prawnej przed dyskryminacją. Istnieje mniej luk w przypadku urlopu ojcowskiego i odszkodowań, urlopu z powodu siły wyższej oraz zakresu podmiotowego dyrektywy. Stanowisko w odniesieniu do urlopu opiekuńczego znajduje się gdzieś pomiędzy⁸⁰.

79 Williams J., *Płeć nieugięta: Dlaczego konflikty rodzinne i zawodowe i co z tym zrobić?* Oxford University Press, 1999.

80 Komisja Europejska: Dyrekcja Generalna ds. Sprawiedliwości i Konsumentów, Burri, S., De la Corte-Rodríguez, M., Böök, B. i van Hoof, F., *The transposition of the Work-Life Balance Directive in EU Member States (II) – Considerable work still to done*, Burri, S. (redaktor), Böök, B. (redaktor) i van Hoof, F. (redaktor), Urząd Publikacji

Zlikwidowanie luki opiekuńczej między kobietami a mężczyznami

Jedną z głównych przyczyn różnic we wzorcach zatrudnienia kobiet i mężczyzn jest zróżnicowany pod względem płci podział nieodpłatnych obowiązków opiekuńczych, w szczególności nieodpłatnej opieki nad dziećmi.

Nowe dane zgromadzone przez EIGE⁸¹ potwierdzają, że kobiety ponoszą główną część obowiązków związanych z opieką nad dziećmi. Ponad połowa kobiet z dziećmi w wieku poniżej 12 lat spędza co najmniej 5 godzin dziennie na opiece nad dziećmi w porównaniu z mniej niż 1 na 3 mężczyzn (56% w porównaniu z 26%). Oznacza to, że około 50 % kobiet i zaledwie 6 % mężczyzn jest przede wszystkim odpowiedzialnych za opiekę osobistą i fizyczną nad swoimi dziećmi. Rzeczywiście, istnieją również widoczne różnice w rodzaju działań, które mężczyźni zapewniają swoim dzieciom: 38 % mężczyzn spędza od 1 do 3 godzin dziennie na zajęciach rekreacyjnych, w porównaniu z 29 % kobiet.

W związku z tym nie jest zaskakujące, że – jak podkreślono w poprzedniej sekcji – kobiety sprawujące opiekę nad dziećmi są mniej zaangażowane w pracę zarobkową niż mężczyźni, częściej pracują w niepełnym wymiarze godzin i ponoszą długoterminowe konsekwencje w postaci ograniczonych możliwości rozwoju kariery, wynagrodzeń i emerytur. W szczególności zdecydowaną większość rodziców pozostających w domu stanowią kobiety (11 % kobiet w porównaniu z zaledwie 1 % mężczyzn).

Zgodnie ze wskaźnikami dotyczącymi „celów barcelońskich”, tj. celów dotyczących uczestnictwa dzieci poniżej wieku obowiązku szkolnego we wczesnej edukacji i opiece nad dzieckiem, pierwotnie określonych przez Radę Europejską w 2002 r. i zmienionych w 2022 r., udział dzieci we wczesnej edukacji i opiece nad dzieckiem wynosił 37,5% w przypadku dzieci poniżej 3 roku życia (od 2,3% na Słowacji do 74,7% w Danii) w 2023 r.⁸² i 93,1% w przypadku dzieci w wieku od trzech lat do wieku obowiązku szkolnego w 2022 r.⁸³

Poziom dochodów gospodarstwa domowego odgrywa istotną rolę we wzorcach uczestnictwa. Dzieci z najniższego środowiska społeczno-ekonomicznego (najniższy kwintyl) mają tendencję do mniejszego uczestnictwa we wczesnej edukacji i opiece nad dzieckiem niż ich zamożniejsi rówieśnicy z najwyższego kwintylu. Może to być związane z kilkoma powodami, w tym z tym, że rodzice mogą lepiej pozwolić sobie na dłuższe godziny opieki nad dziećmi lub że rodzice wykorzystują te dłuższe godziny do podjęcia pełnego zatrudnienia (co z kolei ułatwia osiągnięcie wyższych dochodów).⁸⁴

Unii Europejskiej, 2024. [Dostępny on-line.](#)

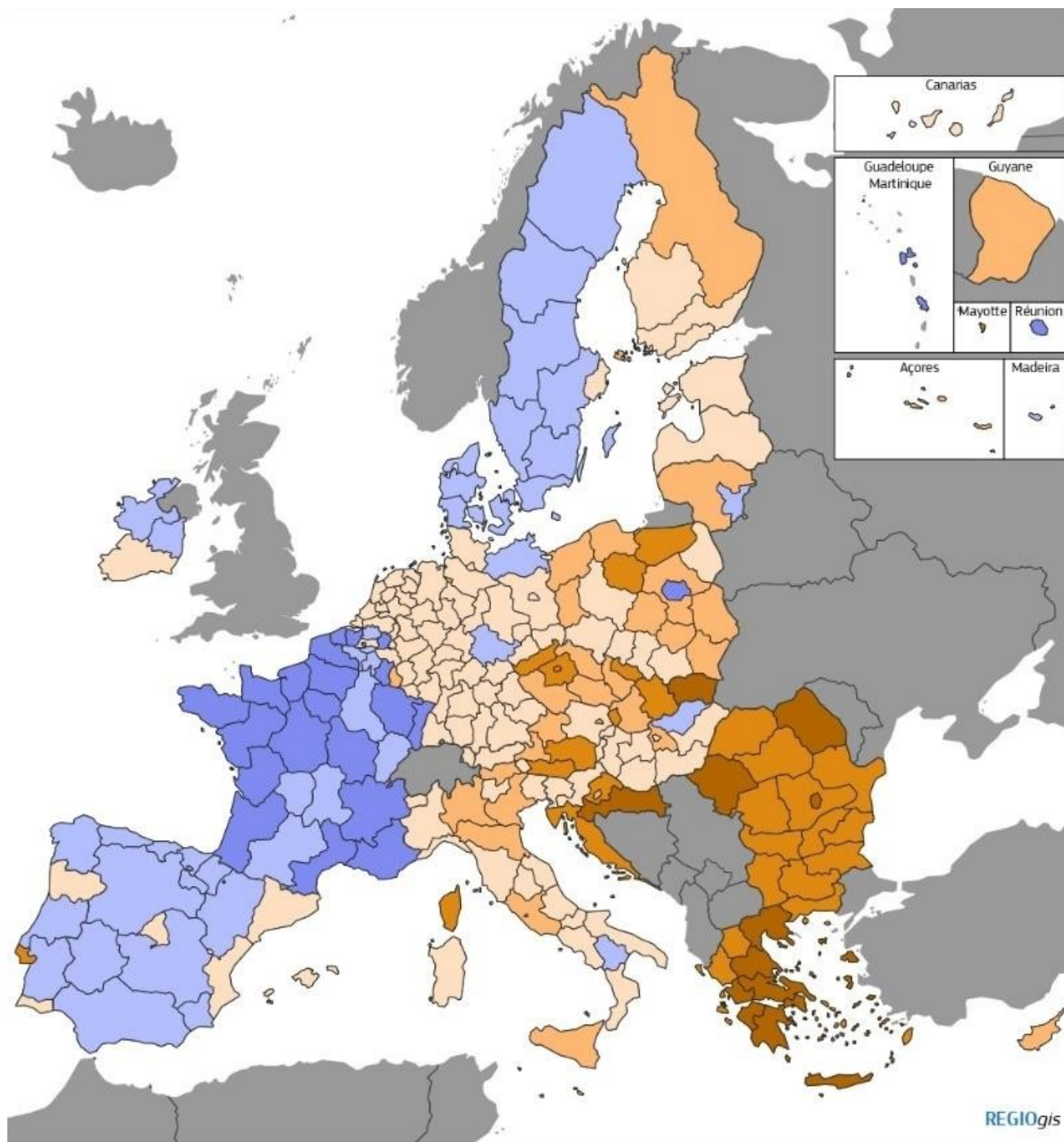
81 Zob. <https://eige.europa.eu/about/projects/survey-gender-gaps-unpaid-care-individual-and-social-activities-care-1st-wave>.

82 Zob. [ilc_caindform25](#).

83 Wskaźnik odniesienia dla uczestnictwa dzieci w wieku poniżej 3 lat jest taki sam jak w przypadku celów barcelońskich z 2002 r. Wskaźnik referencyjny dla dzieci w wieku od 3 lat do wieku obowiązku szkolnego jest obecnie taki sam jak wskaźnik stosowany w odniesieniu do celu dla europejskiego obszaru edukacji. Opiera się on na danych administracyjnych pochodzących ze wspólnego gromadzenia danych Eurostatu (UOE) UNESCO i uwzględnia wymogi dotyczące usług, aby kwalifikować się do kategorii ISCED 02. W związku z tym nie jest on bezpośrednio porównywalny z podobnym wskaźnikiem obliczonym na podstawie danych z badania EU-SILC. Ponadto dane UOE są dostępne z dłuższym opóźnieniem niż dane EU-SILC.

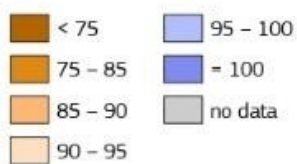
84 Zob. [ilc_caindform25](#).

Utrzymują się regionalne i terytorialne dysproporcje w dostępie do wysokiej jakości wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem sprzyjającej włączeniu społecznemu. Zgodnie z 9. sprawozdaniem na temat spójności udział we wczesnej edukacji i opiece nad dzieckiem w 2021 r. między trzecim a podstawowym wiekiem szkolnym jest również średnio znacznie niższy w regionach słabiej rozwiniętych (87,0 %) niż w regionach w okresie przejściowym (94,9 %) lub lepiej rozwiniętych (93,2 %). Podczas gdy większość regionów we Francji, Belgii, Danii, Irlandii, Szwecji i Hiszpanii osiągnęła cel 95 %, udział we wszystkich regionach w Grecji i Chorwacji, Rumunii i Bułgarii utrzymuje się poniżej 80 %. W przypadku regionów w Rumunii i Bułgarii wskaźniki uczestnictwa nawet spadły.



Mapa 2.9 Wskaźniki uczestnictwa we wczesnej edukacji, 2021 r.

% dzieci w wieku od 3 lat do wieku rozpoczęcia obowiązkowej edukacji na poziomie podstawowym



UE-27 = 92,5

Udział w docelowym wskaźniku wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem: 96 % w 2030 r.

EL 2019, DE NUTS 1, NL NUTS 0.

Źródło: Eurostat [educ_uae_enra22] i szacunki DG REGIO

0 500 km

© EuroGeographics Association for the administrative boundaries

Zalecenie Rady z dnia 8 grudnia 2022 r. w sprawie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem: cele barcelońskie na 2030 r.⁸⁵ zachęcają państwa członkowskie do zachęcania do uczestnictwa dzieci ze środowisk defaworyzowanych, a w szczególności do zlikwidowania różnic w uczestnictwie dzieci zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (AROEPE) i dzieci nienależących do AROPE. Ponadto zalecenie Rady z dnia 14 czerwca 2021 r. w sprawie ustanowienia europejskiej gwarancji dla dzieci zawiera wytyczne dla państw członkowskich dotyczące zagwarantowania dzieciom AROPE skutecznego i bezpłatnego dostępu do wysokiej jakości wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem. Jednak dzieci AROPE nadal w mniejszym stopniu uczestniczą we wczesnej edukacji i opiece nad dzieckiem: w 2023 r. 74,8 % dzieci z grupy AROPE nie uczestniczyło we wczesnej edukacji i opiece nad dzieckiem w porównaniu z 59,0 % dzieci spoza grupy AROPE.⁸⁶ Dzieci AROPE czerpią jednak większe korzyści z uczestnictwa⁸⁷ zarówno pod względem dobrostanu i wyników w nauce, jak i pod względem ewentualnego dodatkowego dochodu, jaki ich rodzice, w szczególności matka, mogą uzyskać dzięki uczestnictwu w rynku pracy.⁸⁸

Jeśli chodzi o dzieci w wieku od trzech lat do wieku obowiązku szkolnego, wskaźniki uczestnictwa są znacznie wyższe, przy czym większość państw członkowskich osiąga cel 90 % lub zbliża się do niego.⁸⁹ Tylko dwa kraje, Rumunia i Słowacja, nadal utrzymują się poniżej 80 %. Niepokojące jest to, że Rumunia również wykazuje tendencję spadkową w ciągu ostatnich pięciu lat.

85 Zalecenie Rady z dnia 8 grudnia 2022 r. w sprawie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem: cele barcelońskie na 2030 r., Dz.U. C 484 z 20.12.2022, s. 1.

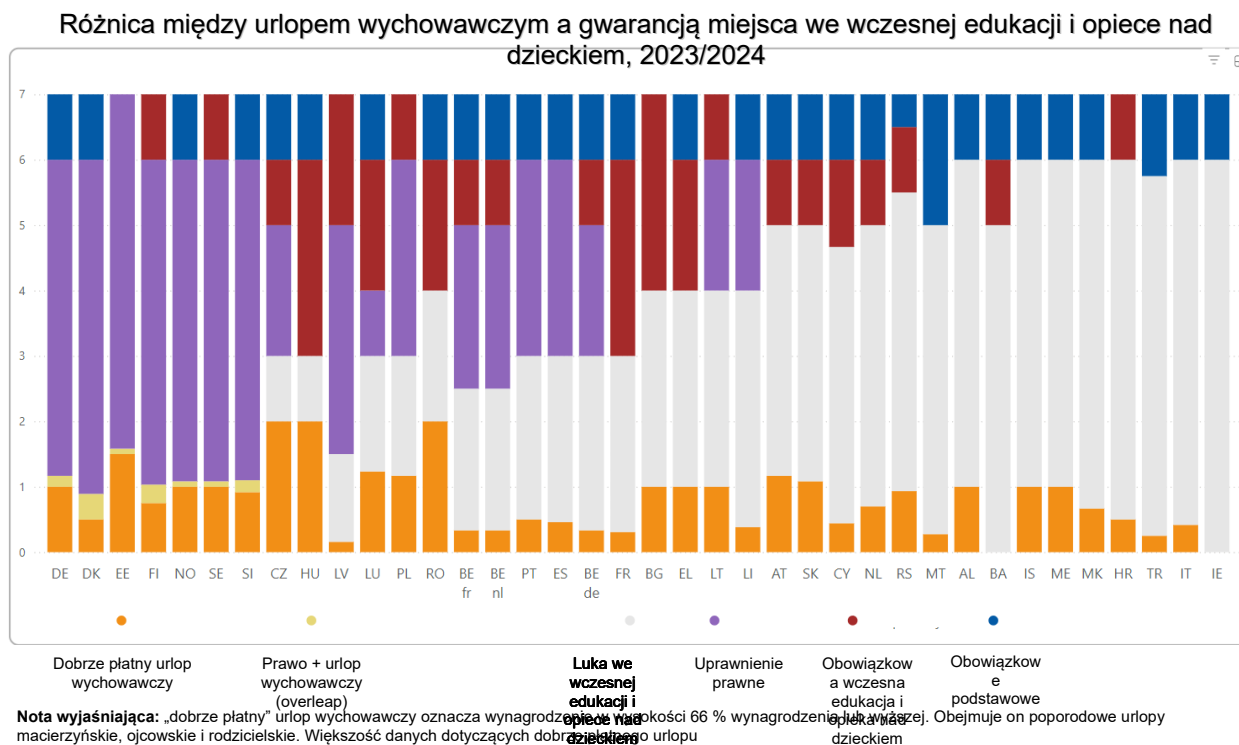
86 Zob. [ilc_caindform25](#).

87 Narazani, E., Christl, M., & Figari, F. (2024). Więcej opieki nad dziećmi dla biednych? Wpływ na budżet i reakcje kobiet na podaż pracy we Włoszech, Austrii i na Węgrzech. *Applied Economics Letters*, s. 1–6. [Dostępny on-line](#).

88 Więcej informacji na temat systemów wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem można znaleźć w Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury: Eurydice, Key data on early childhood education and care in Europe 2025 – Eurydice report [Kluczowe dane dotyczące wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem w Europie 2025 – sprawozdanie Eurydice], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2025. [Dostępny on-line](#). Niniejsze trzecie wydanie sprawozdania zawiera porównania międzynarodowe, analizę systemów wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem w 27 państwach członkowskich i 10 krajach partnerskich, a także krajowe arkusze informacyjne przedstawiające główne aspekty systemu wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem w każdym kraju.

89 Wskaźniki uczestnictwa Grecji we wczesnej edukacji i opiece nad dzieckiem w 2021 r. nie są dostępne, ale wskaźnik uczestnictwa Grecji we wczesnej edukacji i opiece nad dzieckiem w 2020 r. wśród dzieci w wieku 3 lat wyniósł 33,9 %. Jak wspomniano w przypisie 50, cel dotyczący uczestnictwa we wczesnej edukacji i opiece nad dzieckiem dzieci w wieku od 3 lat do wieku obowiązku szkolnego opiera się na danych UOE, tj. nie na danych EU-SILC.

Rys. 6 – „Luka w opiece nad dziećmi”



Źródło: Wczesna edukacja i opieka nad dzieckiem (ECEC). Uwaga: lukę w opiece nad dziećmi można zdefiniować jako czas, w którym dziecko musi być objęte opieką, która nie jest objęta urlopem wychowawczym ani gwarantowanym miejscem we wczesnej edukacji i opiece nad dzieckiem. Przestrzeń między dwoma kulami równa się jednemu rokowi.

Państwa członkowskie o wyższym wskaźniku uczestnictwa we wczesnej edukacji i opiece nad dzieckiem często przyznają prawo do miejsca we wczesnej edukacji i opiece nad dzieckiem lub nakładają obowiązek uczestnictwa.⁹⁰ Różnice w wieku, w którym dzieci mają zagwarantowane miejsce we wczesnej edukacji i opiece nad dzieckiem,⁹¹ są bardzo zróżnicowane w UE. W przypadku gdy urlop rodzicielski nie trwa wystarczająco długo, rodziny zmagają się z „luką w opiece nad dziećmi”, tj. okresem, w którym będą musiały same zapewnić sobie opiekę nad dziećmi i być może będą zmuszone przerwać lub ograniczyć swoją pracę zarobkową. Chociaż kilka systemów edukacji zapewnia dotowaną ze środków publicznych wczesną edukację i opiekę nad dzieckiem od około trzeciego lub czwartego roku życia (niezależnie od tego, czy jest to uprawnienie prawne, czy nie), wiele państw członkowskich nadal pozostawia znaczną lukę od roku do sześciu lat między uprawnieniem do urlopu rodzicielskiego a gwarantowanym miejscem we wczesnej edukacji i opiece nad dzieckiem.

Wpływ pracy opiekuńczej ze względu na płeć jest stosunkowo bardziej zrównoważony w przypadku opieki długoterminowej i, biorąc pod uwagę tendencje demograficzne związane z rosnącym odsetkiem osób starszych i ogólnie malejącą liczbą dzieci, prawdopodobnie utrzyma się

90 Obecnie uczestnictwo we wczesnej edukacji i opiece nad dzieckiem od 3. roku życia jest obowiązkowe tylko na Węgrzech i we Francji.

91 Dania, Niemcy, Estonia, Łotwa, Słowenia, Finlandia i Szwecja gwarantują miejsce we wczesnej edukacji i opiece nad dzieckiem od najmłodszych lat (6–18 miesięcy); trzy Wspólnoty Belgii, Czech, Hiszpanii, Francji, Luksemburga, Węgier, Polski i Portugalii gwarantują miejsce w dotowanej ze środków publicznych wczesnej edukacji i opiece nad dzieckiem od trzeciego roku życia lub nieco wcześniej. Szczegółowe informacje można znaleźć w sprawozdaniu Eurydice z 2023 r.

w ten sposób. Szacuje się, że 52 mln osób w UE zapewnia nieformalną opiekę długoterminową, a nieformalni opiekunowie opieki długoterminowej stanowią prawie 80 % opiekunów długoterminowych. Znaczna część opiekunów (42% kobiet i 38% mężczyzn) codziennie zapewnia opiekę długoterminową. Jednak ponownie kobiety biorą na siebie znaczną część zadań związanych z opieką długoterminową. Na przykład około 41 % kobiet ponosi główną odpowiedzialność za zapewnienie najbardziej wymagającej opieki osobistej i emocjonalnej, w porównaniu z zaledwie 16 % mężczyzn.

W UE kobiety częściej niż mężczyźni świadczą nieformalną opiekę długoterminową (19,1 % w porównaniu z 14,8 %), zwłaszcza w grupie wiekowej 45–64 lata. Ponadto kobiety mają tendencję do poświęcania większej ilości czasu na opiekę nieformalną. Różnicę tę można częściowo wyjaśnić faktem, że mężczyźni częściej szukają i otrzymują wsparcie z formalnych usług opieki długoterminowej (73%) niż ich odpowiedniki płci żeńskiej (61%). Jak zapowiedziano w europejskiej strategii w dziedzinie opieki z 2022 r.,⁹² w 2023 r. Komisja zainicjowała między innymi strategiczne partnerstwo ze Światową Organizacją Zdrowia. Jednym z celów partnerstwa jest przygotowanie zestawu narzędzi wspierających opiekunów nieformalnych, który jest obecnie przygotowywany i powinien być gotowy latem 2025 r.

W 2024 r. kontynuowano wdrażanie nowego partnerstwa na dużą skalę na rzecz opieki długoterminowej w ramach paktu na rzecz umiejętności. Inicjatywa ta, uruchomiona w kwietniu 2023 r., ma na celu przeszkolenie co najmniej 60 % pracowników opieki długoterminowej (3,8 mln pracowników) każdego roku do 2030 r. Ponadto Komisja powołała nowy sektorowy komitet dialogu społecznego ds. usług społecznych w celu omówienia warunków pracy i wynagrodzeń w sektorze, który odgrywa ważną rolę w rozwiązywaniu problemu niedoborów siły roboczej w sektorze opieki. Komisja kontuuje również prace zgodnie ze swoim komunikatem z 2023 r. pt. „Wzmocnienie dialogu społecznego w UE w celu promowania dialogu społecznego na szczeblu UE poprzez wspieranie działań międzysektorowego komitetu dialogu społecznego i sektorowych komitetów dialogu społecznego”. Obecnie około połowa z 44 komitetów sektorowego dialogu społecznego uwzględnia w swoim programie prac konkretne działania na rzecz równouprawnienia płci.

Sprawozdanie z 2024 r. na temat zatrudnienia i kwestii społecznych w Europie⁹³ zawiera ocenę konwergencji w czasie wyników na rynku pracy i związanych z nimi postaw z uwzględnieniem aspektu płci. Pokazuje to, że zaangażowanie kobiet w nieodpłatną opiekę nieco spadło (-6 p.p.) od 2007 r. Spadek ten był jednak przynajmniej częściowo spowodowany zwiększoną dostępnością formalnych usług opieki nad dziećmi, a nie większym zaangażowaniem mężczyzn w obowiązki opiekuńcze. Jednocześnie jednak odsetek kobiet wykonujących codziennie prace domowe spadł o 16 p.p., podczas gdy odsetek mężczyzn wzrósł o 10 p.p. W 2022 r. 1 na 4 mężczyzn w UE codziennie zajmował się nieodpłatną opieką, a około 1 na 3 – pracami domowymi. W przypadku kobiet udział ten wynosił odpowiednio 34 % i 63 %.

Różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn w zakresie nieodpłatnej opieki i pracy w gospodarstwie domowym znacznie się różnią w poszczególnych państwach członkowskich. W kilku krajach odsetek kobiet codziennie korzystających z nieodpłatnej opieki jest o co najmniej 15 p.p. wyższy niż w przypadku mężczyzn, podczas gdy w innych różnica jest niewielka. Chociaż od 2007 r. skala różnic między państwami utrzymuje się na podobnym poziomie, niektóre dowody wskazują, że państwa o większych lukach nadrabiają zaległości w stosunku do państw o mniejszych lukach. Różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn w zakresie prac domowych wahają się między 12 p.p. a

92 Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie europejskiej strategii w dziedzinie opieki, COM(2022) 440 final.

93 <https://op.europa.eu/webpub/empl/esde-2024/>

44 p.p. w poszczególnych państwach. Luka ta zbiegła się od 2016 r., ale co niepokojące, kraje o największych lukach nie były częścią tego procesu.

Różnice te mogą wynikać ze stereotypów płciowych dotyczących roli kobiet i mężczyzn w świecie pracy. Dokument pt. „Gender attitudes towards work across EU Member States” [Postawy płci wobec pracy we wszystkich państwach członkowskich UE], opublikowany we wrześniu 2024 r.,⁹⁴ zawiera szczegółową analizę postaw płci wobec pracy w całej UE.⁹⁵ Omówiono również, w jaki sposób takie postawy mogą wpływać na różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy i w gospodarstwach domowych. Z dokumentu wynika, że większość osób w UE popiera równość płci na rynku pracy i w gospodarstwach domowych. Jedna trzecia ma mieszane postawy, utrzymujące egalitarne przekonania tylko w niektórych obszarach. Ponadto około jedna dziesiąta respondentów ma poglądy, które wspierają tradycyjne role płciowe, takie jak to, że kobiety powinny przedkładać obowiązki rodzinne nad karierę zawodową lub że w przypadku ważnych decyzji rodzinnych mężczyźni powinni mieć ostatnie słowo. Zbiorczy obraz nie powinien przesłaniać znacznych różnic geograficznych - podczas gdy postawy egalitarne są rozpowszechnione w niektórych państwach członkowskich (szczególnie w północnych krajach UE), są one znacznie mniej powszechne w innych.

W następstwie zaproszenia do składania wniosków dotyczących równouprawnienia płci w 2024 r. w ramach programu „Obywatele, równość, prawa i wartości” (CERV) spośród 196 otrzymanych wniosków do finansowania wybrano 25 projektów. Większość z nich (17) skupi się na eliminowaniu podstawowych przyczyn zróżnicowania opieki ze względu na płeć poprzez promowanie podejścia transformacyjnego pod względem płci i kwestionowanie stereotypów związanych z płcią. Projekty będą w szczególności: (i) promowanie praktyk przyjaznych rodzinie w przedsiębiorstwach, zachęcających zarówno kobiety, jak i mężczyzn do korzystania z nowych praw wynikających z dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (na przykład urlopów ze względów rodzinnych), (ii) zapobieganie wszelkim formom niekorzystnego traktowania i dyskryminacji kobiet w czasie ciąży i po jej zakończeniu oraz ochrona przed takimi formami, w tym podczas korzystania z urlopu ze względów rodzinnych i elastycznej organizacji pracy; oraz (iii) podnoszenie świadomości na temat wartości pracy opiekuńczej.

Pozostałe osiem wybranych projektów, zaproponowanych przez organy krajowe, będzie wspierać wdrażanie dyrektywy w sprawie przejrzystości wynagrodzeń, w szczególności jej art. 4 dotyczącego opracowywania wytycznych, narzędzi i podnoszenia świadomości w zakresie systemów oceny i zaszeregowania stanowisk pracy uwzględniających aspekt płci. Większość projektów rozpocznie się na początku 2025 r. i potrwa dwa lata.

Ostatnie badanie Eurobarometru dotyczące stereotypów związanych z płcią wydaje się potwierdzać tę hipotezę. Nastąpiła pozytywna zmiana w podejściu do równości płci: trzy czwarte respondentów zgodziło się, że mężczyźni również czerpią korzyści z równości kobiet i mężczyzn, ale nadal utrzymują się stereotypy dotyczące płci: około 4 na 10 osób w UE zgadza się, że najważniejszą rolą mężczyzny jest zarabianie pieniędzy (42 %, -1 p.p. od 2017 r.) oraz że najważniejszą rolą kobiety jest opieka nad domem i rodziną (38 %, - 6 p.p.); połowa zgadza się, że mężczyźni są naturalnie mniej kompetentni niż kobiety do wykonywania zadań domowych (49%).

94 https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/employment-and-social-developments-europe-egalitarian-traditional-or-neither-gender-attitudes_en

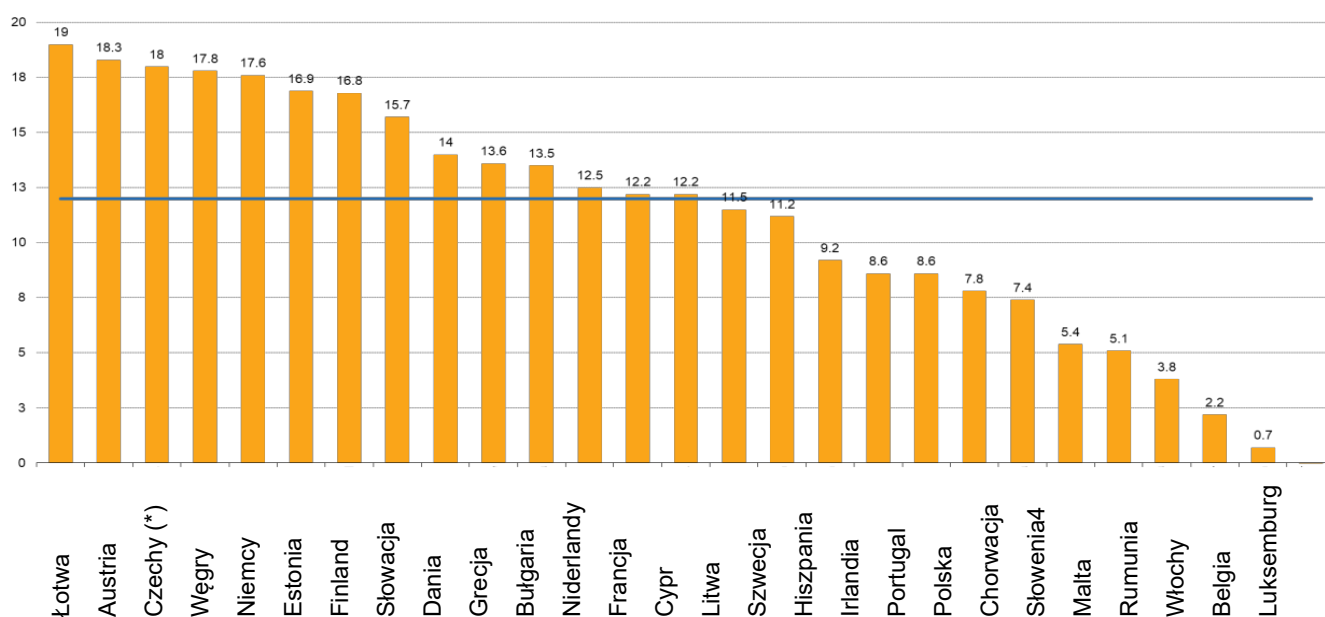
95 Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego, egalitarna, tradycyjna czy żadna? Gender attitudes towards work across EU Member States [Postawy płci wobec pracy we wszystkich państwach członkowskich UE], 2024. [Dostępne online.](#)

Rozwiązanie problemu zróżnicowania wynagrodzenia i emerytur ze względu na płeć

Chociaż zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć zmniejszało się w ciągu ostatniej dekady, w większości krajów jego poziom nadal przekracza 10%. W 2023 r. nieskorygowane zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć⁹⁶ w UE-27, oparte głównie na wstępnych danych, wynosiło średnio 12,0 %⁹⁷ w UE (w porównaniu z 16,0 % w 2013 r.) i utrzymuje się powyżej 15 % w Estonii, Austrii, Czechach, Niemczech, na Słowacji, Węgrzech, Łotwie i w Finlandii. Sytuacja różni się znacznie w poszczególnych państwach członkowskich i waha się od -0,9 % w Luksemburgu do 19 % na Łotwie (wykres 7).

Należy przypomnieć, że czasami bardzo niskie lub nawet ujemne zróżnicowanie wynagrodzenia ze

Wykres 7 – Nieskorygowane zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć, 2023 r.



Źródło: Eurostat (internetowy kod danych: sdg_05_20)

Uwaga: NACE Rev. 2 B do S (-O). Dane są wstępne dla 27 krajów. (*) W przypadku Czech definicja jest różna; (**) Dla Rumunii przerwa w szeregu czasowym

względu na płeć, tj. sytuacja, w której średnie godzinowe zarobki brutto kobiet są wyższe niż zarobki mężczyzn, może być związane z tendencją do samooceny, gdy wskaźnik zatrudnienia jest znacznie niższy w przypadku kobiet niż w przypadku mężczyzn. Innymi słowami, w niektórych państwach członkowskich to głównie kobiety o stosunkowo wyższym poziomie wykształcenia, a tym samym wyższym wynagrodzeniu, angażują się w rynek pracy. Należy również przypomnieć, że zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć nie mierzy „dyskryminacji płacowej ze względu na płeć”. W swojej nieskorygowanej formie po prostu mierzy różnicę między średnią wszystkich

96 Nieskorygowane zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć definiuje się jako różnicę między średnim wynagrodzeniem brutto za godzinę pracy pracowników płci męskiej a średnim wynagrodzeniem brutto za godzinę pracy pracowników płci żeńskiej jako odsetek średniego wynagrodzenia brutto za godzinę pracy pracowników płci męskiej. Uwzględniono wszystkich pracowników pracujących w firmach zatrudniających 10 lub więcej pracowników, bez ograniczeń dotyczących wieku i przepracowanych godzin.

97 Wskaźnik zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć oblicza się na podstawie danych gromadzonych co cztery lata w ramach badania struktury wynagrodzeń (SES). W latach między dwoma zbiorami danych GPG są szacowane, a następnie porównywane po wydaniu nowych danych.

zarobków mężczyzn i kobiet, uwzględniając również różnice wynikające z segregacji sektorowej i zawodowej, tj. fakt, że kobiety pracują głównie w sektorach o niższym wynagrodzeniu i są niedostatecznie reprezentowane na (lepiej płatnych) stanowiskach kierowniczych. Ostatnie badania wykazały również, że segregacja może w coraz większym stopniu zależeć od podziału na przedsiębiorstwa, zawody i miejsca pracy, tj. od faktu, że kobiety zazwyczaj koncentrują się np. w przedsiębiorstwach o niższych dochodach, ponieważ oferują lepszą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.⁹⁸

Każdego roku Komisja przypomina, jak ważne jest wyeliminowanie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć poprzez oznaczenie dnia równości wynagrodzeń – dnia, w którym przeciętne wynagrodzenie kobiet symbolicznie przestaje być wypłacane. W 2024 r. dzień równości wynagrodzeń był taki sam jak w 2023 r. – 15 listopada – ponieważ zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć nie zmieniło się.⁹⁹

W czerwcu 2024 r. Austria uruchomiła „Equal Pay Netz”¹⁰⁰ (sieć równości wynagrodzeń) jako środek przeciwdziałania zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć. Jest on współfinansowany przez austriackie Federalne Ministerstwo Pracy i Gospodarki oraz UE (Europejski Fundusz Społeczny Plus+). Celem tego projektu jest stworzenie czterech pilotażowych „regionów o równym wynagrodzeniu” w całej Austrii: dwie w sektorze turystyki i dwie w sektorze przemysłowym. W każdym regionie zaplanowano różne działania mające na celu analizę czynników powodujących zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć, zajęcie się nimi i omówienie ich z regionalnymi zainteresowanymi stronami i ekspertami (między)narodowymi. Oprócz tworzenia sieci regionalnych i budowania zdolności tworzenie wiedzy i dzielenie się nią będzie możliwe dzięki aktywnym działaniom w zakresie public relations.

W 2024 r. Komisja zorganizowała dwa warsztaty dotyczące wdrażania dyrektywy w sprawie przejrzystości wynagrodzeń,¹⁰¹ aby pomóc państwom członkowskim w transpozycji tej dyrektywy. Dyrektywa, która została przyjęta w maju 2023 r., ma na celu wzmocnienie zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za pomocą mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń i egzekwowania. Komisja Europejska przeznaczyła około 4 mln EUR w ramach programu CERV¹⁰² na projekty realizowane przez państwa członkowskie w celu opracowania: (i) narzędzia i metody stosowane przez europejskich pracodawców w celu skorygowania wszelkich nieuzasadnionych różnic w wynagrodzeniu ze względu na płeć stwierdzonych w wyniku wdrożenia dyrektywy oraz (ii) metody oceny pracy o takiej samej wartości. W 2024 r. przyznano osiem projektów.

W 2024 r. Estonia uruchomiła „Pay Mirror” – narzędzie cyfrowe, które zapewnia statystyki dotyczące zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć w organizacjach z wykorzystaniem danych administracyjnych, w tym rzeczywistych wynagrodzeń (w tym premii), dat zatrudnienia, obciążenia pracą i stanowiska. Statystyka Estonia oblicza zestaw wskaźników na wniosek dowolnego pracodawcy zatrudniającego co najmniej trzech mężczyzn i trzy kobiety, a wskaźniki są

98 Zob. <https://www.nature.com/articles/s41562-022-01470-z.pdf>.

99 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/equal-pay-day_en#what-is-the-european-equal-pay-day

100 <https://www.equalpaynetz.at/>

101 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania, Dz.U. L 132 z 17.5.2023, s. 21.

102 https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/cerv/wp-call/2024/call-fiche_cerv-2024-ge_en.pdf

dostępne tylko dla pracodawcy. Ponieważ estońskie dane administracyjne nie oddzielają wynagrodzenia podstawowego od premii, „Pay Mirror” odzwierciedla rzeczywiste wynagrodzenie skorygowane o obciążenie pracą, z wyłączeniem nieobecności z powodu niezdolności do pracy lub urlopu wychowawczego (rekompensowanego przez państwo). Wskaźniki w narzędziu obejmują zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć w oparciu o średnie wynagrodzenie i medianę wynagrodzenia, średnie i medianę wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn, zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć w zależności od zawodu oraz zróżnicowanie wynagrodzenia o nieuregulowanym statusie.¹⁰³

W maju 2024 r. przyjęto dwie dyrektywy UE mające na celu wzmocnienie roli organów ds. równości.¹⁰⁴ W jednej z tych dyrektyw określono wiążące normy dla organów ds. równości zajmujących się równym traktowaniem i szansami kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy. Zobowiązuje ona państwa członkowskie do zapewnienia niezależności organów ds. równości oraz posiadania wystarczających zasobów i uprawnień do wykonywania ich mandatu. Aby wesprzeć proces transpozycji, Komisja powołała grupę ekspertów ds. wdrażania unijnego prawa dotyczącego równości, złożoną z przedstawicieli państw członkowskich i Equinet – europejskiego parasola organów ds. równości – z FRA i EIGE w charakterze obserwatorów. Grupa opracowała szereg wytycznych i utworzyła stronę internetową typu wiki w celu wymiany informacji na temat dyrektyw. Grupa będzie również wspierać Komisję we wczesnym przygotowaniu aktu wykonawczego ustanawiającego wspólny wykaz wskaźników.

Po przejściu na emeryturę zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć przekłada się na różnicę w dochodach w podeszłym wieku. Zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć wykazuje tendencję spadkową z 33,9 % w 2010 r. do 27,6 % w 2020 r., również ze względu na niższe emerytury kobiet, które nie są uwzględniane w obliczeniach. W 2023 r. zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć utrzymywało się jednak na poziomie 25,4 %.¹⁰⁶ Innymi słowy, w 2023 r. kobiety w wieku 65–79 lat otrzymywały emeryturę brutto, która była średnio o jedną czwartą niższa niż emerytura mężczyzn w tej samej grupie wiekowej. Różnica ta jest bardzo zróżnicowana w poszczególnych państwach UE i waha się od 43,9 % na Malcie, 39,9 % w Niderlandach i 36,4 % w Luksemburgu do 4 % w Słowenii, 4,6 % w Danii i 5,8 % w Estonii. Oprócz wzorców zatrudnienia i płac, przerwy w karierze zawodowej są również głównym czynnikiem przyczyniającym się do zróżnicowania emerytur ze względu na płeć. Ponadto mniejsza wiedza finansowa może utrudniać kobietom planowanie emerytalne, co wymaga środków w zakresie edukacji finansowej i przejrzystości emerytur. Jednocześnie zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć wśród emerytowanych pracowników w wieku powyżej 65 lat zagrożonych ubóstwem wzrosło z 3,1 p.p. w 2010 r. do 3,6 p.p. w 2015 r. i 3,7¹⁰⁷ p.p. w 2023 r.

103 <https://www.mkm.ee/too-ja-vordsed-voimalused/vordsed-voimalused-ja-sooline-vordoiguslikkus/palgapeegel>

104 Dyrektywa Rady (UE) 2024/1499 z dnia 7 maja 2024 r. w sprawie norm dotyczących organów ds. równości w dziedzinie równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia i pracy osób bez względu na religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego oraz w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług, Dz.U. L 2024/1499 z 29.5.2024 oraz dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1500 z dnia 14 maja 2024 r. w sprawie norm dotyczących organów ds. równości w dziedzinie równego traktowania i równych szans kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, zmieniająca dyrektywę 2006/54/WE i dyrektywę 2010/41/UE, Dz.U. L 2024/1500 z 29.05.2024.

105 Komisja monitoruje również rozwój sytuacji związanej z niezależnością i funkcjonowaniem organów ds. równości w kontekście swojego rocznego sprawozdania na temat praworządności.

106 [Zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć według grupy wiekowej \[ilc_pnp13_custom_8619195\]](#).

107 Eurostat, [wskaźnik zagrożenia ubóstwem według progu ubóstwa i najczęstszej aktywności w poprzednim roku \[ilc_li04_custom_15156745\]](#).

Sprawozdanie na temat adekwatności emerytur jest sporządzane co trzy lata przez Komitet Ochrony Socjalnej i Komisję Europejską. Najnowsze wydanie sprawozdania, opublikowane w czerwcu 2024 r., zawiera rozdział tematyczny dotyczący nierówności w starszym wieku i kładzie szczególny nacisk na aspekt płci, w tym lukę emerytalną między kobietami a mężczyznami oraz lukę emerytalną między kobietami a mężczyznami.¹⁰⁸ Pokazuje to, że w związku z faktem, iż emerytury stanowią średnio cztery piąte całkowitego dochodu osób starszych, starsze kobiety są nadal bardziej narażone na ryzyko ubóstwa niż starsi mężczyźni we wszystkich państwach członkowskich. Samotność w podeszłym wieku wiąże się z większym ryzykiem ubóstwa wśród kobiet niż wśród mężczyzn. W 2023 r. ponad 1 na 5 kobiet w wieku 75 lat i starszych była zagrożona ubóstwem lub wykluczeniem społecznym w UE.

Od 2006 r. rząd Finlandii wraz z centralnymi organizacjami rynku pracy wdraża programy równości wynagrodzeń w celu zmniejszenia zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć. Celem najnowszego programu jest zmniejszenie luki płacowej do co najmniej 14,5 % w latach 2024–2027. Środki te koncentrują się na systemach wynagrodzeń i świadomości wynagrodzeń, planowaniu równości w miejscu pracy, likwidacji podziału pracy ze względu na płeć oraz godzeniu pracy z życiem rodzinnym. Ze względu na zmiany w środowisku operacyjnym program obejmuje dyskusje między związkami zawodowymi z sektora prywatnego na temat ich ewentualnego udziału w programach równości wynagrodzeń.¹⁰⁹

W lipcu 2024 r. Komisja opublikowała badanie wspierające monitorowanie punktów za opiekę w pracowniczych programach emerytalnych. W badaniu przeanalizowano, w jaki sposób okresy opieki (dla dzieci i opieki długoterminowej) są traktowane w ramach w pełni finansowanych pracowniczych programów emerytalnych oraz czy przyznawane są punkty za opiekę.¹¹⁰

Osiągnięcie równego uczestnictwa w różnych sektorach gospodarki

Segregacja sektorowa jest jedną z przyczyn zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć. Kobiety są zazwyczaj nadmiernie reprezentowane w sektorach o średnim niższym wynagrodzeniu, często dlatego, że miejsca pracy w tych sektorach są niedoceniane i uznawane za „pracę kobiet”, takich jak opieka i edukacja. Jak podkreślono również w europejskiej strategii w dziedzinie opieki, są to również sektory, w których niedobór siły roboczej jest coraz bardziej widoczny i prawdopodobnie wzrośnie wraz ze starzeniem się społeczeństwa, zwłaszcza na obszarach wiejskich. Niskie wynagrodzenie może być również powiązane ze stereotypami dotyczącymi płci, które utożsamiają umiejętności miękkie wymagane do opieki – takie jak komunikacja, empatia lub współpraca – z umiejętnościami, które w naturalny sposób przyszyłyby kobietom i które nie są odpowiednio uznawane za wartość ekonomiczną ich pracy.

Segregacja rynku pracy ze względu na płeć przyczynia się do niedoborów poprzez zmniejszenie efektywności alokacji podaży pracy. Niedobory siły roboczej są widoczne w zawodach i sektorach, w których mężczyźni stanowią większość pracowników (np. zawody związane z naukami ścisłymi,

108 W czerwcu 2023 r. Rada ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Ochrony Konsumentów przyjęła konkluzje Rady w sprawie adekwatności emerytur dla Komitetu Ochrony Socjalnej i Komisji w celu dalszego rozwijania analizy różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w starszym wieku oraz opracowania wiarygodnych i aktualnych wskaźników monitorowania różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w zakresie świadczeń emerytalnych i zabezpieczenia emerytalnego. [Zob. ilc_pnp14.](#)

109 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165735> oraz <https://stm.fi/en/gender-equality/equal-pay>.

110 Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego, *Study supporting the monitoring of care credits in occupational pension schemes [Badanie wspierające monitorowanie punktów za opiekę w pracowniczych programach emerytalnych]*, 2024 r. [Dostępny on-line.](#)

technologią, inżynierią i matematyką, w których mężczyźni stanowią 80 % pracowników), a także w niektórych zawodach, w których kobiety stanowią większość pracowników (np. zawody związane z opieką zdrowotną, w których kobiety stanowią 80 % pracowników). Utrzymująca się segregacja płciowa zmniejsza pulę osób dostępnych do obsadzenia nowych wakatów, pogłębiając trudności w znalezieniu pracowników, zwłaszcza w czasach rosnącego popytu. Środki mające na celu ograniczenie segregacji płciowej stwarzają istotne możliwości zapewnienia, aby zwiększony udział kobiet w rynku pracy łagodził niedobory siły roboczej. Obecnie jest mało prawdopodobne, aby kobiety awansowały na trudne do obsadzenia wakaty w zawodach zdominowanych przez mężczyzn. Jednocześnie poleganie niemal wyłącznie na pracy kobiet nie generuje wystarczającej podaży siły roboczej, aby zaspokoić zapotrzebowanie na określone usługi, takie jak opieka pielęgnarska, pielęgnacja osobista lub sprzątanie. Poprawa warunków pracy i wynagrodzenia na tych stanowiskach prawdopodobnie odegra ważną rolę w przyciągnięciu dodatkowych pracowników.

Dyrektywa (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych ¹¹¹ weszła w życie w dniu 15 listopada 2024 r. Zobowiązuje on wszystkie państwa członkowskie do ustanowienia ram zapewniających adekwatność ustawowych wynagrodzeń minimalnych, promowania rokowań zbiorowych w sprawie ustalania wynagrodzeń oraz poprawy skutecznego dostępu pracowników do ochrony wynagrodzenia minimalnego w UE. ¹¹² Jednym ze skutków adekwatności wynagrodzeń będzie zmniejszenie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć. W art. 5 ust. 1 dyrektywy wymieniono zmniejszenie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć jako podstawowy cel ustanowienia procedur ustalania i aktualizowania adekwatnych ustawowych wynagrodzeń minimalnych.

Komisja przedstawiła szereg inicjatyw sektorowych mających na celu wspieranie równego uczestnictwa w rynku pracy. Zwłaszcza w sektorze ICT istnieje poważna i utrzymująca się różnica w traktowaniu kobiet i mężczyzn, która wpływa na sposób projektowania i wdrażania rozwiązań cyfrowych. W 2023 r. 80,6 % specjalistów w dziedzinie ICT w UE stanowili mężczyźni. ¹¹³ W związku z tym zachęcanie większej liczby kobiet do zostania specjalistami w dziedzinie ICT ma zasadnicze znaczenie dla rozwiązania problemu niedoboru specjalistów w dziedzinie ICT i budowania sprzyjającej włączeniu społecznemu i konkurencyjnej cyfrowej Europy. Na szczęblu UE w programie polityki „Droga ku cyfrowej dekadzie” do 2030 r. wyznaczono ambitny cel, jakim jest ponad dwukrotne zwiększenie liczby specjalistów w dziedzinie ICT z 9 do 20 mln, przy jednoczesnym promowaniu dostępu kobiet do tej dziedziny i zwiększeniu liczby absolwentów kierunków związanych z ICT.

Istnieje również zauważalna niedostateczna reprezentacja kobiet w sektorach wartości niematerialnych, takich jak projektowanie. W niedawnym badaniu EUIPO na temat kobiet w wzornictwie podkreślono utrzymujące się różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn w unijnym przemyśle wzorniczym, w którym tylko 24 % projektantów to kobiety. ¹¹⁴ Pokazuje to również znaczne różnice w wynagrodzeniu: kobiety-projektantki zarabiają o 12,8% mniej niż ich mężczyźni odpowiednicy. Ta niedostateczna reprezentacja obejmuje zarejestrowane wzory wspólnotowe, w przypadku których tylko 21 % zgłoszeń dokonanych przez właścicieli z siedzibą w UE w 2022 r. obejmowało co najmniej jedną projektantkę. Na całym świecie statystyki WIPO pokazują, że w 2022 r. kobiety stanowiły jedynie 21 % projektantów umieszczonych w wykazie w zastosowaniach

111 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej, Dz.U. L 275 z 25.10.2022, s. 33.

112 Dania zaskarżyła dyrektywę do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Sprawa C-19/23 TSUE. W dniu 14 stycznia 2025 r. rzecznik generalny zalecił stwierdzenie nieważności dyrektywy w całości, ponieważ wykracza ona poza kompetencje UE w tej dziedzinie. Orzeczenie samego Trybunału jest nierozstrzygnięte.

113 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT_specialists_in_employment

114 <https://www.euipo.europa.eu/en/news/women-designers-underrepresented-and-paid-less-in-the-eu-study-reveals>

wzornictwa przemysłowego. ¹¹⁵Chociaż liczba ta podwoiła się od 2001 r., WIPO szacuje, że przy obecnym tempie parytet płci zostanie osiągnięty dopiero w 2099 r. Podobna nierównowaga płci występuje w dziedzinie patentów. Badanie Europejskiego Urzędu Patentowego (EPO) z 2022 r. wykazało, że mniej niż jeden na siedmiu wynalazców w Europie to kobiety, pomimo pewnych postępów w czasie. ¹¹⁶W dziedzinie oznaczeń geograficznych badania podkreślają zaangażowanie kobiet w fazę produkcji niektórych nierolniczych oznaczeń geograficznych, w szczególności w sektorach takich jak koronki, hafty, gobelin, szkło, ceramika i wyroby z wełny, przy czym w przypadku niektórych produktów pracuje ponad 81 % kobiet. ¹¹⁷W bardziej wymagających fizycznie sektorach, takich jak produkcja kamienia i marmuru, broń palna, noże, kobiety są jednak niedostatecznie reprezentowane i stanowią jedynie około 20 % siły roboczej, ¹¹⁸ co wskazuje na możliwość poprawy parytetu płci w różnych sektorach nierolniczych objętych oznaczeniem geograficznym. Ponadto kobiety wykonujące zawody związane z własnością intelektualną stoją przed poważnymi wyzwaniami. Badanie przeprowadzone dla Parlamentu Europejskiego w 2017 r. wykazało, że pełna równość płci w zawodzie prawnika pozostaje nieuchwytna. ¹¹⁹Dysproporcja jest szczególnie widoczna w rozwoju kariery, ze znacznie mniejszą liczbą kobiet na wyższych stanowiskach w porównaniu z podstawowymi stanowiskami w kancelariach prawnych, sądownictwie i innych gałęziach prawa. Dlatego też Komisja wsparła konkretne cele związane z płcią w planie strategicznym EUIPO na 2030 r. ¹²⁰ EUIPO będzie pracować nie tylko nad osiągnięciem parytetu płci we własnych działaniach, ale także nad przyczynami braku równowagi płci we własności intelektualnej oraz nad opracowaniem docelowych programów mających na celu zwiększenie udziału grup niedostatecznie reprezentowanych w systemie własności intelektualnej w Europie.

Program „Cyfrowa Europa” obejmuje obecnie WIDCON¹²¹, szczególne działanie koordynacyjne i wspierające mające na celu utworzenie sieci wiedzy fachowej i społeczności zainteresowanych stron w celu określenia dobrych praktyk i promowania udziału kobiet w ICT w całej UE. Aby pomóc państwom członkowskim w osiągnięciu celu cyfrowej dekady, działanie przyniesie szereg rezultatów: (i) sprawozdanie określające główne przeszkody utrudniające dziewczętom i kobietom podjęcie studiów lub pracy w dziedzinie ICT oraz określające możliwe środki mające na celu zwiększenie liczby kobiet w sektorze ICT; (ii) przegląd odpowiednich krajowych i regionalnych strategii i środków; oraz (iii) forum do składania sprawozdań z postępów i omawiania udanych i obiecujących inicjatyw na rzecz zwiększenia liczby kobiet w sektorze ICT.

W ramach programu „Cyfrowa Europa” kontynuowano finansowanie unijnego Tygodnia Kodowania, inicjatywy oddolnej rozpoczętej w 2013 r. Europejski Tydzień Kodowania ma na celu rozpowszechnienie myślenia obliczeniowego i kodowania wśród jak największej liczby osób, a także pobudzenie rozwoju umiejętności cyfrowych od najmłodszych lat, w szczególności wśród dziewcząt, aby zachęcić je do kontynuowania studiów w dyscyplinach STEM i podjęcia kariery zawodowej w dziedzinie ICT, ponieważ kobiety przyjmują tylko jedną trzecią absolwentów nauk ścisłych, ¹²² technologii, inżynierii i matematyki, a jedna na pięć kobiet jest specjalistami w dziedzinie ICT. ¹²³

115 https://www.wipo.int/pressroom/en/articles/2023/article_0004.html

116 <https://www.epo.org/en/news-events/news/fewer-1-7-inventors-europe-are-women>

117 <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/14897>

118 Tamże.

119 [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU\(2017\)596804_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)

120 https://euiipo.europa.eu/tunnel-web/secure/webdav/guest/document_library/contentPdfs/about_euiipo/strategic_plan/strategic-plan-2030_en.pdf

121 <https://bdva.eu/news/widcon-women-in-digital-project-kick-off/>

122 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240308-2>

123 Zatrudnieni specjaliści ICT według płci [isoc_sks_itsps]

Inne istotne inicjatywy Komisji obejmują: program Europejskiej Rady ds. Innowacji dotyczący przywództwa kobiet, działanie przygotowawcze dotyczące różnic w inwestycjach między kobietami a mężczyznami w całej UE, program Women TechEU (zob. również rozdział 3)¹²⁴ oraz Forum Kobiet i Dziewcząt w dziedzinie STEM (zob. więcej informacji w rozdziale 4).

W ramach Planu działania w dziedzinie edukacji cyfrowej Komisja nadal wspierała projekt „Girls Go Circular”,¹²⁵ bezpłatny program nauczania online oraz ESTEAM Fests.¹²⁶ W 2024 r. Girls Go Circular wyszkoliło kompetencje cyfrowe i przedsiębiorcze 15 000 dziewcząt w wieku 14–19 lat w całej Europie. ESTEAM Fests koncentrowały się na budowaniu zaufania uczestników, przy jednoczesnym podnoszeniu ich kompetencji cyfrowych i w zakresie przedsiębiorczości. Zostały one przedłużone o dodatkowy rok (2025), aby mieć więcej czasu na opracowanie i uruchomienie ostatecznego przewodnika ESTEAM oraz zorganizowanie dwóch dodatkowych Girls Fests. Od 2022 r. 22 festiwale ESTEAM dotarły do 1 898 kobiet i dziewcząt w 13 krajach. W internecie dotarło do 2 149 dziewcząt i kobiet z 38 krajów.

W sprawozdaniu z 2024 r. w sprawie różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w edukacji w dziedzinie nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki¹²⁷ (STEM) skonsolidowano obecne wyniki badań, analizy polityczne i najlepsze praktyki w odniesieniu do różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w edukacji w dziedzinie nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM). W sprawozdaniu podkreślono wieloaspektowy charakter różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w kształceniu i karierze zawodowej w dziedzinach STEM, wzywając do przyjęcia wielopoziomowego podejścia obejmującego reformy edukacyjne, interwencje polityczne, zmiany postaw społecznych i ukierunkowane mechanizmy wsparcia w celu skutecznego zniwelowania tych różnic. Rozwiązanie problemu różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w dziedzinach STEM jest nie tylko kwestią równości edukacyjnej, ale także kwestią o zasadniczym znaczeniu gospodarczym i społecznym, biorąc pod uwagę rosnące znaczenie dziedzin STEM w poruszaniu się po nowoczesnym świecie, stymulowaniu innowacji i stawianiu czoła globalnym wyzwaniom.

Działania „Maria Skłodowska-Curie” (MSCA), sztandarowy program UE na rzecz szkolenia, umiejętności, mobilności i rozwoju kariery naukowców na wszystkich etapach kariery, nadal zachęcały do równości w zespołach badawczych za pomocą podejścia sprzyjającego włączeniu społecznemu i uwzględniającego aspekt płci, w którym zwraca się uwagę na uwzględnianie aspektu płci na wszystkich szczeblach, oraz nadal uwzględniały przepisy dotyczące równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, aby zachęcić kobiety do większego udziału w badaniach naukowych i innowacjach. Działania „Maria Skłodowska-Curie” nadal przywiązywały dużą wagę do promowania kobiecych wzorców do naśladowania, w tym wybitnych kierowników działań „Maria Skłodowska-Curie”, koordynatorów i stypendystów, którzy inspirowali dziewczęta i kobiety na całym świecie do udziału w nauce. W 2024 r. wydarzenia organizowane w ramach działań „Maria Skłodowska-Curie”, „Europejskie Noce Naukowców”, „Naukowcy w szkołach” i „Nauka jest wspaniała!” położyły duży nacisk na promowanie kobiecych wzorców do naśladowania, które inspirowały dziewczęta do udziału w nauce i badaniach naukowych. W 2024 r. prof. Rana Sanyal, absolwentka MSCA, została laureatką Europejskiej Nagrody dla Innowatorek 2024.

124 https://eismea.ec.europa.eu/programmes/european-innovation-ecosystems/women-techeu_en

125 <https://eit-girlsgocircular.eu/>

126 https://eismea.ec.europa.eu/esteam-fests-and-communities-girls-and-women_en

127 <https://education.ec.europa.eu/eu/news/new-report-addresses-the-gender-gap-in-stem-education-across-educational-levels>

W ramach europejskiego obszaru edukacji zalecenie Rady w sprawie atrakcyjnych i zrównoważonych karier w szkolnictwie wyższym,¹²⁸ przyjęte w listopadzie 2024 r., zawiera dane i zalecenia dotyczące promowania różnorodności, włączenia społecznego i równouprawnienia płci w karierach akademickich.

Zaproszenie do składania wniosków w ramach programu Erasmus+ na 2024 r. dotyczące eksperymentów w zakresie polityki europejskiej wspiera projekty, które opracowują sposoby przewyższania przeszkód uniemożliwiających dziewczętom i kobietom udział w kształceniu i szkoleniu zawodowym oraz karierę w sektorze technologii ekologicznych/neutralnych emisyjnie, m.in. poprzez kampanie, programy mentorskie, poradnictwo zawodowe i wzory¹²⁹ do naśladowania.

Komisja koordynowała prace grupy zadaniowej ds. talentów na rzecz wzrostu i współprzewodniczyła jej w¹³⁰ ramach współpracy Rady UE–USA ds.¹³¹ Handlu i Technologii. Grupa zadaniowa działała jako platforma wymiany polityk, narzędzi i danych dotyczących rozwoju umiejętności w obu regionach, aby stymulować rozwój talentów i umiejętności potrzebnych w nowych i istniejących technologiach. Jeden z czterech obszarów prac koncentrował się na temacie przyciągania kobiet, młodzieży i innych niedostatecznie reprezentowanych grup do pracy w sektorze technologii.¹³² Grupa zadaniowa zakończyła prace 4 kwietnia 2024 r.

Zaproszenia do składania wniosków w ramach linii budżetowych przeznaczonych na dialog społeczny zawierają ogólny warunek, zgodnie z którym w finansowanych w ich ramach działaniach należy zwracać odpowiednią uwagę na równouprawnienie płci i unikać dyskryminacji. W 2024 r. ogłoszono dwa zaproszenia do składania wniosków: jeden dotyczący wsparcia dialogu społecznego, a drugi dotyczący działań informacyjnych i szkoleniowych dla organizacji pracowników. Dzięki tym zaproszeniom, które są corocznymi zaproszeniami do składania wniosków, Komisja finansuje różne projekty poświęcone równouprawnieniu płci. Niektóre z nich dotyczą konkretnych sektorów (handel, wdrażanie porozumienia partnerów społecznych w sprawie kobiet w sektorze kolejowym, opiekuńczym, pocztowym). Inne mają wymiar międzysektorowy i zazwyczaj umożliwiają partnerom społecznym na szczeblu krajowym i unijnym dzielenie się zaleceniami politycznymi i dobrymi praktykami dotyczącymi odpowiednich wymiarów równości, takich jak zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć i przejrzystość wynagrodzeń. Niektóre projekty mają silny wpływ na płeć, ponieważ koncentrują się na zdolnościach partnerów społecznych w sektorach, w których siła robocza jest w dużej mierze kobieca (np. opieka, pielęgniarstwo).

Ponadto przy wsparciu programu CERV za pośrednictwem Akademii Prawa Europejskiego zorganizowano, we współpracy z Komisją Europejską, sześć seminariów mających na celu szkolenie sędziów i prawników praktyków w zakresie unijnych przepisów dotyczących równości płci. W 2024 r. podczas tych seminariów przeszkolono ponad 300 pracowników akademickich, sędziów i przedstawicieli zawodów prawniczych, które odbywały się również w językach innych niż angielski (najczęściej w językach narodowych zainteresowanych państw). Seminaria odbyły się w Pradze, Kopenhadze, Sofii, Lizbonie, Paryżu i Trewirze. Ich celem było wyposażenie

128 Zalecenie Rady z dnia 25 listopada 2024 r. w sprawie atrakcyjnych i zrównoważonych karier w szkolnictwie wyższym, C/2024/7282.

129 https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/erasmus/wp-call/2024/call-fiche_erasmus-edu-2024-pol-exp_en.pdf

130 https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/working-together/eu-us-talent-growth-task-force_en

131 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/stronger-europe-world/eu-us-trade-and-technology-council_en

132 Sprawozdanie z działalności grupy roboczej i specjalny dokument analityczny OECD na ten temat, w tym zalecenia i najlepsze praktyki zebrane w ramach ankiety i warsztatów wzajemnego uczenia się, można znaleźć [tutaj](#).

uczestników w solidną wiedzę na temat zasadniczych aspektów prawodawstwa UE w zakresie równości płci i jego interpretacji przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Obejmowały one warsztaty mające na celu omówienie praktycznych przypadków w grupach roboczych, aby umożliwić uczestnikom lepsze zapoznanie się z praktycznymi aspektami stosowania unijnego prawa dotyczącego równości.

PRZEWODNICZĄC RÓWNIEŻ PRZEZ SPOŁECZEŃSTWO

W 2024 r. poczyniono pewne postępy w zakresie poprawy przywództwa kobiet, ale nadal jest ono ograniczone i nie jest jeszcze trwałe. Dzieje się tak pomimo coraz większego zróżnicowania poziomu wykształcenia kobiet i mężczyzn w szkolnictwie wyższym, który jest obecnie o 10,9 punktu procentowego wyższy niż w przypadku mężczyzn.¹³³

Jak wynika z danych wskaźnika EIGE z 2024 r., nastąpił postęp w zakresie podejmowania decyzji przez kobiety, ale osiągnięcie parytetu płci w procesie decyzyjnym jest nadal odległym celem. Udział kobiet we wszystkich sektorach życia publicznego – zwłaszcza w polityce, dziennikarstwie i społeczeństwie obywatelskim – napotyka na silniejszą przemoc i nienawiść, zwłaszcza w internecie.

Kobiety w procesie podejmowania decyzji politycznych

Badanie Eurobarometru z 2024 r. pokazuje, że większość Europejczyków odrzuca stereotypy dotyczące postaw i zdolności kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych. Na przykład zgadzają się (55 %), że środki tymczasowe (np. kwoty) są konieczne, aby przezwyciężyć istniejącą niedostateczną reprezentację kobiet w polityce, i uważają, że większa liczba kobiet w polityce prowadzi do lepszych decyzji politycznych. Jednak więcej niż jedna piąta nadal ma stereotypowe poglądy, takie jak to, że kobiety nie są wystarczająco ambitne, aby objąć wyższe stanowiska w organizacji,¹³⁴ oraz że „mężczyźni są lepszymi liderami niż kobiety”. Istnieje również polaryzacja ze względu na wiek, która jest większa w przypadku osób młodszych: różnica w poziomach porozumienia między kobietami i mężczyznami w wieku 15–24 lat jest o 1/3 większa niż w przypadku starszych grup wiekowych.¹³⁵ Jeśli chodzi o stwierdzenie, że „kobiety są zbyt emocjonalne, aby być dobrymi liderami”, różnica w porozumieniu między młodymi kobietami i mężczyznami jest dwukrotnie większa niż między starszymi kobietami i mężczyznami.¹³⁶ Pokazuje to, że istnieje większa polaryzacja poglądów między kobietami i mężczyznami wśród osób w wieku 15–24 lat niż wśród starszych grup wiekowych.

Po wyborach w czerwcu 2024 r. 277 kobiet (38,5%) i 441 mężczyzn (61,3%) objęło mandaty w nowym Parlamencie Europejskim w lipcu 2024 r.¹³⁷ Po raz pierwszy od czasu wprowadzenia bezpośrednich wyborów do Parlamentu Europejskiego w 1979 r. odsetek posłanek do Parlamentu Europejskiego zmniejszył się w porównaniu z sytuacją tuż przed wyborami w kwietniu 2024 r. (39,7 %) i w porównaniu z sytuacją tuż po wyborach europejskich w 2019 r. (40,7¹³⁸ %). Pozytywnym aspektem jest fakt, że nowo wybrani posłowie do PE ponownie wybrali dwie kobiety: Metsolę na przewodniczącą Parlamentu i von der Leyen na przewodniczącą Komisji Europejskiej.¹³⁹

133 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics#Highlights

134 W 21 krajach ponad połowa zgadza się, że większa liczba kobiet w polityce prowadzi do lepszych decyzji politycznych, przy czym najwięcej takich przypadków odnotowano w Portugalii (83%), Grecji (79%) i we Włoszech (78%).

135 Różnica wynosząca 18 p.p. wśród osób w wieku 15–24 lat w porównaniu z 11–12 p.p. wśród osób w wieku 25+.

136 różnica wynosząca 13 p.p. wśród osób w wieku 15–24 lat w porównaniu z 6–9 p.p. wśród osób w wieku 25+; zob. <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974>.

137 <https://results.elections.europa.eu/pl/mep-gender-balance/2024-2029/>. Jedna osoba została zarejestrowana z płcią „inną”.

138 Reprezentacja kobiet spadła do 39,4 % po tym, jak posłowie do PE ze Zjednoczonego Królestwa opuścili Parlament w marcu 2020 r.

45,6 %, w Finlandii 45,5 %, w Danii 44,7 %, w Hiszpanii 44,6 %, a w Belgii i Niderlandach 40,7¹⁴² %. Na drugim końcu skali znajdują się kobiety, które stanowią mniej niż 25 % posłów do parlamentu w pięciu państwach członkowskich. W porządku malejącym są to Irlandia, Słowacja, Rumunia, Węgry i Cypr.

Średnio w UE odsetek kobiet zasiadających w jednoizbowych/niższych izbach parlamentu wynosi obecnie 33,1 % (rysunek 2).¹⁴³ Jest to bardzo niewielki wzrost w porównaniu z 2023 r. (33 %), ale drugi rok z rzędu wykazuje tendencję wzrostową po spadku z 33,2 % do 32,4 % w 2022 r. Postępy na szczeblu krajowym uległy spowolnieniu w ostatnich latach. Podkreśla to, że potrzeba więcej pracy, aby wprowadzić więcej kobiet do polityki.

W Słowenii Ministerstwo Pracy, Rodziny, Spraw Społecznych i Równości Szans wraz z Uniwersytetem w Mariborze, Uniwersytetem Kształcenia Dorosłych w Celje i Instytutem Zarządzania Politycznego realizowało projekt EWA, współfinansowany z unijnego programu CERV w latach 2022–2024. Projekt EWA miał na celu zwiększenie politycznego udziału młodych kobiet poprzez zmianę przekonań o kobietach w polityce i aktywności obywatelskiej, które opierają się na stereotypach płciowych. Działania w ramach projektu miały na celu wzmocnienie pozycji kobiet, zarówno indywidualnie, jak i systemowo, poprzez stworzenie lepszych możliwości aktywnego uczestnictwa kobiet w sferze politycznej i obywatelskiej.¹⁴⁴

W 2024 r. cyprijska komisarz ds. równouprawnienia płci we współpracy z Ministerstwem Edukacji,

Sport i młodzież zorganizowały konkurs na esej dla absolwentek pod tytułem „Gdybym była ministrem, co bym zmieniła”. Akcja była skierowana do absolwentek, zachęcając je do wyboru problemu i napisania eseju na temat tego, co mogłoby działać lepiej we wszystkich obszarach działalności. Zwycięzcy konkursu przez jeden dzień obserwowali ministrów, zarówno kobiety, jak i mężczyzn. Młode dziewczęta miały okazję rozmawiać z ministrami, uczestniczyć w spotkaniach z ministrami, ale także stymulować dyskusję między decydentami politycznymi a młodymi dziewczętami. Konkurs ten będzie powtarzany co roku i ma na celu zmotywowanie młodych kobiet do angażowania się w politykę.

Belgia zleciła przeprowadzenie badania na temat seksizmu w polityce w ubiegłorocznym okresie wyborczym. Celem badania było zrozumienie, czy, w jaki sposób i dlaczego kandydaci są ofiarami seksizmu, zrozumienie jego konsekwencji i zaproponowanie sposobów zwalczania zachowań seksistowskich podczas kampanii wyborczych. W okresie kampanii przed wyborami w Belgii w czerwcu 2024 r. przeanalizowano prawie 44 000 reakcji kandydatów na posty w mediach społecznościowych oraz przeprowadzono 25 wywiadów pogłębionych. W badaniu stwierdzono, że kobiety kandydujące częściej są celem seksizmu i wrogości, a seksizm przybiera wiele form i występuje w wielu różnych miejscach, zarówno w Internecie, jak i poza nim. Ma to poważny wpływ na dobrostan psychiczny i ambicje polityczne kobiet, co stanowi zagrożenie dla demokracji.

¹⁴⁵

142 Źródło: Baza danych statystycznych EIGE. Data ostatniej aktualizacji: listopad 2024 r. [Wskaźnik: kobiety w procesie decyzyjnym polityka parlamenty narodowe: przewodniczących i członków.](#)

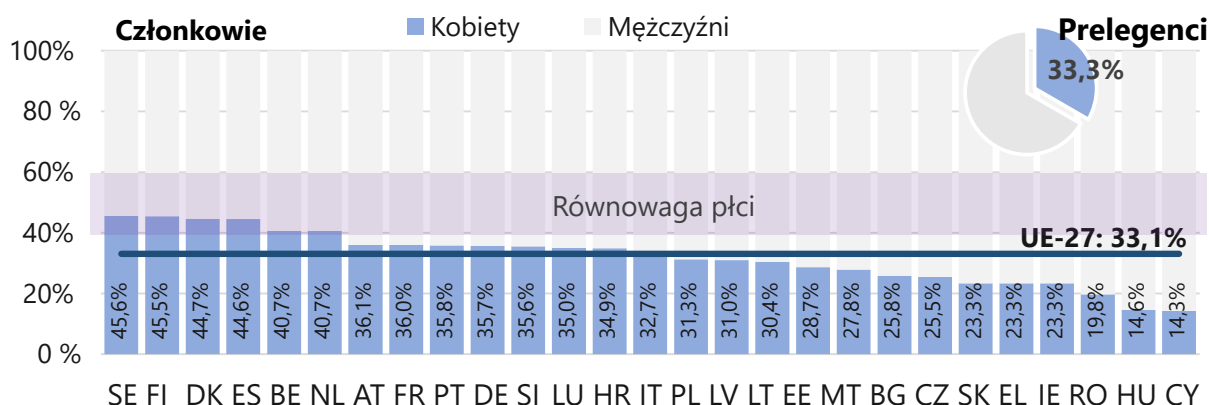
143 Źródło: Baza danych statystycznych EIGE. Data ostatniej aktualizacji: listopad 2024 r. [Wskaźnik: kobiety w procesie decyzyjnym polityka parlamenty narodowe: przewodniczących i członków.](#)

144 <https://ewa.si/en/>

145 <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/actualite/le-sexisme-et-lhostilite-durant-la-campagne-electorale-impactent-surtout-les-candidates>

W Hiszpanii w sierpniu 2024 r. zatwierdzono ¹⁴⁶ ustawę organiczną 2/2024 w sprawie parytetu płci i zrównoważonej obecności kobiet i mężczyzn. Ma ona na celu poczynienie dalszych postępów w przełamywaniu szklanego sufitu w procesie podejmowania decyzji politycznych i gospodarczych poprzez wprowadzenie obowiązkowych list zapinanych na zamek błyskawiczny i wyraźne wymaganie zrównoważonej reprezentacji (nie dozwolone jest, aby płeć stanowiła ponad 60 % lub mniej niż 40 %) w organach konstytucyjnych lub organach o znaczeniu konstytucyjnym, a także przy mianowaniu ministrów i wiceprzewodniczących oraz osób na najwyższym szczeblu odpowiedzialności w ogólnej administracji państwowej, a także w innych odpowiednich organach.

Rysunek 2: Odsetek kobiet i mężczyzn w pojedynczych i niższych izbach parlamentów narodowych w UE, listopad 2024 r.

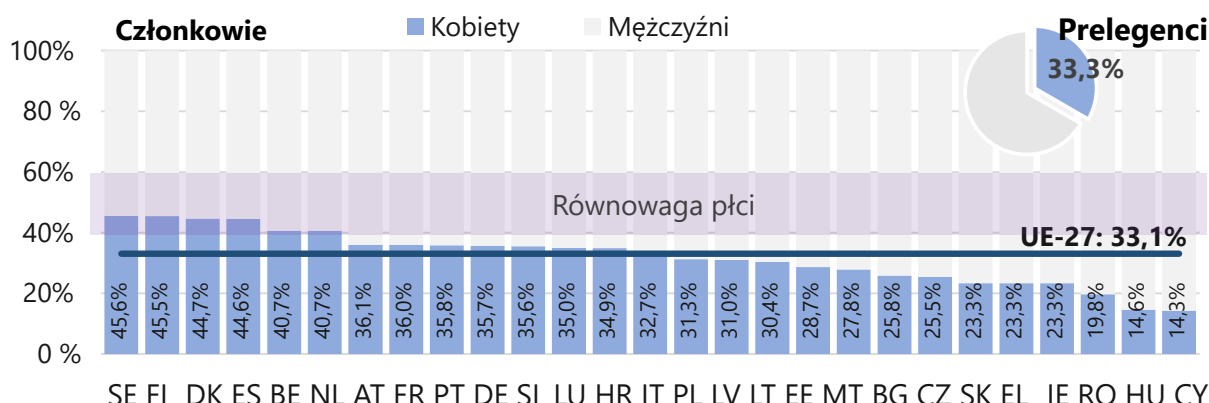


Źródło: Baza danych statystycznych EIGE dotyczących płci

Średnio w UE odsetek kobiet wśród ministrów wyższego szczebla spadł z 33,4 % w 2023 r. do 32,8 % w 2024 r., co stanowi spadek o 0,6 p.p. Niemniej jednak w 9 państwach członkowskich kobiety stanowiły co najmniej 40 % ministrów wyższego szczebla (Belgia, Niemcy, Estonia, Hiszpania, Francja, Łotwa, Litwa, Niderlandy, Finlandia i Szwecja). To o jedno państwo członkowskie więcej niż w ubiegłym roku. Na przeciwległych krańcach spektrum Finlandia zgłosiła, że ma większość kobiet (57,9 %), podczas gdy Węgry nie mają obecnie ani jednej kobiety na stanowisku ministra wyższego szczebla.

146 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-15936>

Rysunek 2: Odsetek kobiet i mężczyzn w pojedynczych i niższych izbach parlamentów narodowych w UE, listopad 2024 r.



Źródło: Baza danych statystycznych EIGE dotyczących płci

Reprezentacja kobiet w rządzie jest ważna, ale równie ważne jest zbadanie konkretnych portfeli posiadanych przez kobiety. Z analizy EIGE wynika, że chociaż kobiety zajmują prawie jedną trzecią stanowisk ministerialnych wyższego szczebla, stanowią one jedynie mniejszy odsetek ministrów zajmujących się „podstawowymi funkcjami”, tj. sprawami zagranicznymi i wewnętrznymi, obronnością lub wymiarem sprawiedliwości (25,9 %),¹⁴⁷ gospodarką (24,3 %) i infrastrukturą (32,5¹⁴⁸ %),¹⁴⁹ a także znacznie wyższy odsetek ministrów zajmujących się sprawami społecznymi lub kulturalnymi (48 %).¹⁵⁰ Jest to wieloletni wzorzec, który wskazuje na podział tek ministerialnych, który w jakiś sposób odzwierciedla stereotypy dotyczące płci.

Jeśli chodzi o kobiety na stanowiskach kierowniczych w systemach krajowych, tylko 9 z 27 parlamentów narodowych, o jeden mniej niż w 2023 r., miało kobietę jako przewodniczącą Izby.¹⁵¹ Według stanu na grudzień 2024 r. w UE były 4 (6 w 2023 r.) kobiety na stanowiskach szefów rządów i 3 kobiety na stanowiskach prezesów z 21 (3 w 2023 r.).¹⁵²

Nie tylko liczba kobiet na stanowiskach kierowniczych w systemach krajowych maleje. Kiedy patrzymy na podział odpowiedzialności w partiach politycznych, widzimy ten sam trend. Tylko

147 Źródło: Baza danych statystycznych EIGE. Ostatnia aktualizacja w listopadzie 2024 r. Numer kierunkowy: [kobiety w procesie decyzyjnym polityka rządy krajowe: ministrowie według stażu pracy i funkcji rządu podstawowe funkcje](#).

148 Źródło: Baza danych statystycznych EIGE. Ostatnia aktualizacja w listopadzie 2024 r. [Wskaźnik: kobiety w procesie decyzyjnym polityka rządy krajowe: ministrowie według stażu pracy i funkcji rządu Funkcje gospodarcze](#).

149 Źródło: Baza danych statystycznych EIGE. Ostatnia aktualizacja w listopadzie 2024 r. [Wskaźnik: kobiety w procesie decyzyjnym polityka rządy krajowe: ministrowie według stażu pracy i funkcji rządu funkcje infrastrukturalne](#).

150 Źródło: Baza danych statystycznych EIGE. Ostatnia aktualizacja w listopadzie 2024 r. [Wskaźnik: kobiety w procesie decyzyjnym polityka rządy krajowe: ministrowie według stażu pracy i funkcji rządu funkcje społeczno-kulturowe](#).

151 Źródło: Baza danych statystycznych EIGE. Ostatnia aktualizacja w listopadzie 2024 r. [Wskaźnik: kobiety w procesie decyzyjnym polityka parlamenty narodowe: prezydenci i członkowie, przewodniczący izby](#).

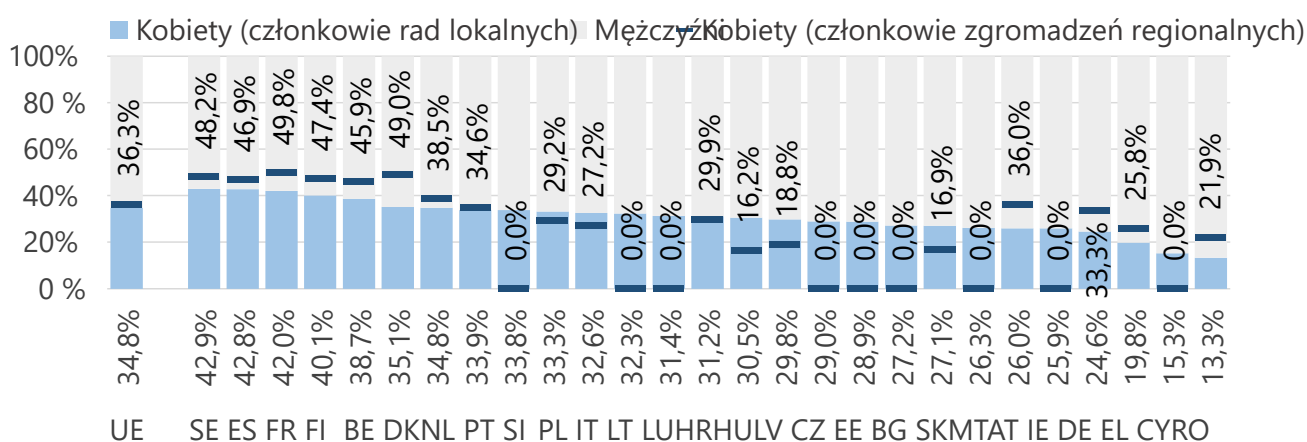
152 Źródło: Baza danych statystycznych EIGE. Ostatnia aktualizacja w listopadzie 2024 r. [Wskaźnik: kobiety w procesie decyzyjnym polityka rządy krajowe: prezydenci i premierzy szef rządu i wskaźnik: kobiety w procesie decyzyjnym polityka rządy krajowe: Prezydenci i premierzy prezydent](#).

25,8 % (26,8 % w 2023 r.) partii ¹⁵³ politycznych w UE ma liderki, natomiast 33,5 % (36,9 % w 2023 r.) wiceprzewodniczących partii to kobiety. ¹⁵⁴

Na poziomie regionalnym obserwujemy odmienną tendencję. Najnowsze dane z listopada 2024 r. pokazują, że liczba kobiet w zgromadzeniach regionalnych i radach gminnych wzrosła, choć nieznacznie. Stanowili oni 36,3 % (35,7 % w 2023 r.) ¹⁵⁵ członków zgromadzeń regionalnych w całej UE i 34,8 % (34,5 % w 2023 r.) członków rad lokalnych/gminnych (wykres 4). ¹⁵⁶

Tylko w 4 z 19 państw członkowskich (4 w 2023 r.), które mają szczebel regionalny wyposażony w uprawnienia do samodzielnego sprawowania rządów, każda płeć stanowi co najmniej 40 % członków zarówno zgromadzeń lokalnych/miejskich, jak i regionalnych.

Rysunek 4: Udział kobiet w zgromadzeniach regionalnych i radach lokalnych w państwach członkowskich UE, 2024 r.



Źródło: Baza danych statystycznych EIGE dotyczących płci

Uwaga: W Bułgarii, Estonii, Irlandii, na Cyprze, Litwie, w Luksemburgu, na Malcie i w Słowenii nie ma regionów posiadających uprawnienia samorządowe. Dane dotyczące zgromadzeń regionalnych w Portugalii obejmują jedynie Azory i Madagę.

Kontynuowano również postępy w zakresie władzy sądowniczej: liczba członków sądów najwyższych wzrosła z 43,5 % do 45,1 % (w porównaniu z 37,2 % w 2014 r.), a liczba prezesów sądów wzrosła z 37 do 40,7 % (29,6 % w 2014 r.).

Na szczeblu Komisji Europejskiej, podczas gdy poprzednia Komisja liczyła 13 kobiet z 27, nowe kolegium komisarzy osiąga jedynie równowagę płci, przy czym 11 kobiet z 27 (40,7 %). Liczba ta stanowi znaczną poprawę w porównaniu z sytuacją po otrzymaniu pierwszego zestawu nominacji od państw członkowskich. Ponadto przewodnicząca Ursula von der Leyen postanowiła odwrócić

153 Źródło: Baza danych statystycznych EIGE. Ostatnia aktualizacja w lipcu 2024 r. [Wskaźnik: kobiety w procesie decyzyjnym polityka główne partie polityczne: lider partii.](#)

154 Źródło: Baza danych statystycznych EIGE. Ostatnia aktualizacja w lipcu 2024 r. [Wskaźnik: kobiety w procesie decyzyjnym polityka główne partie polityczne: wiceliderów.](#)

155 Źródło: Baza danych statystycznych EIGE. Ostatnia aktualizacja: listopad 2024 r. [Wskaźnik: kobiety w procesie decyzyjnym polityka zgromadzenia regionalne: członków.](#)

156 Źródło: Baza danych statystycznych EIGE. Ostatnia aktualizacja: listopad 2024 r. [Wskaźnik: kobiety w procesie decyzyjnym polityka rady lokalne/gminne: członków.](#)

proporcję na poziomie sześciu wiceprzewodniczących wykonawczych, mianując cztery kobiety i dwóch mężczyzn.

Na szczeblu kierowniczym Komisja poczyniła znaczne postępy w osiągnięciu równowagi płci. Podczas pierwszej kadencji Komisji Ursuli von der Leyen liczba kobiet mianowanych na stanowiska kierownicze wyższego szczebla wzrosła z 37 % do 48 % oraz z 42 % do 49 % na stanowiskach kierowniczych średniego szczebla, osiągając łącznie 49 %.¹⁵⁷ Ten bezprecedensowy wzrost reprezentacji kobiet na szczeblu kierowniczym wymagał połączonych wysiłków wszystkich departamentów Komisji. Osiągnięto to dzięki programom rozwoju talentów dla kobiet i konkretnym celom dla dyrekcji generalnych (DG), przy jednoczesnym zapewnieniu, aby wszystkie nominacje były oparte na osiągnięciach.

Komisja nadal ściśle monitorowała nominacje na stanowiska kierownicze, aby zapewnić utrzymanie równowagi płci. Komisja opracowuje inicjatywy mające na celu stworzenie wykazu talentów oraz środki wspierające zrównoważone pod względem płci mianowania.

Instytucjonalny program Komisji na rzecz rozwoju talentów kobiecych, który obejmuje dostosowane do potrzeb szkolenia, coaching, wsparcie i przygotowanie kadry kierowniczej średniego szczebla, również okazał się skuteczny w ułatwianiu równowagi płci w zarządzaniu. W szóstej rundzie tego programu, która potrwa do lutego 2025 r., uczestniczy około 96 koleżanek. Spośród 545 kobiet, które wzięły udział w pierwszych pięciu rundach, 200 (37% uczestników) zostało mianowanych na stanowisko kierownika działu.

Ponadto stworzono dostosowane programy coachingowe zarówno dla menedżerów średniego szczebla, którzy aspirują do zostania menedżerami wyższego szczebla, jak i dla menedżerów wyższego szczebla o ugruntowanej pozycji, którzy dążą do rozwoju na obecnym stanowisku lub przygotowują się do wyższych obowiązków. Do tej pory 185 kobiet (151 kadry kierowniczej średniego szczebla i 34 kadry kierownicze wyższego szczebla) uczestniczyło lub uczestniczy w tych programach.

W styczniu 2025 r. Komisja osiągnęła odsetek 51 % kobiet na stanowiskach kierowniczych średniego szczebla w agencjach wykonawczych. Wśród kadry kierowniczej wyższego szczebla obecnie 4 na 6 dyrektorów agencji wykonawczych to kobiety.

Poczyniono również postępy w propagowaniu przywództwa uwzględniającego aspekt płci w działaniach zewnętrznych UE. Zgodnie z unijnym planem działania w sprawie równości płci w stosunkach zewnętrznych (GAP III) UE wdrożyła program przywództwa uwzględniającego aspekt płci, przy wsparciu szwedzkiej Akademii Folke Bernadotte (FBA). Od grudnia 2024 r. 80 % kadry kierowniczej wyższego szczebla w siedzibie Europejskiej Służby Działań Zewnętrznych jest przeszkolonych w co najmniej jednym z dwóch modułów, natomiast utworzono sieć 73 punktów kontaktowych ds. problematyki płci obejmującą prawie wszystkie działy ESDZ i oferującą comiesięczne szkolenia na temat uwzględniania aspektu płci i wymiany najlepszych praktyk.

W umowie w sprawie cywilnej wspólnej polityki bezpieczeństwa i obrony (WPBiO) przyjętej w maju 2023 r. zobowiązano się również do wzmocnienia przywództwa w misjach uwzględniającego aspekt płci oraz wyznaczono cel, jakim jest 40 % kobiet wśród personelu międzynarodowego. Wszystkie cywilne misje w dziedzinie WPBiO mają obejmować specjalnych doradców ds. problematyki płci i sieci punktów kontaktowych ds. problematyki płci. Począwszy od początku 2024 r. szkolenie wprowadzające dla szefów misji w dziedzinie WPBiO obejmuje elementy dotyczące przywództwa uwzględniającego aspekt płci.

¹⁵⁷ Dane na dzień 1 stycznia 2025 r.

Kobiety w procesie podejmowania decyzji gospodarczych

W sferze gospodarczej kobiety są nadal niedostatecznie reprezentowane w korporacyjnych organach decyzyjnych w całej UE. Aby rozwiązać ten problem, UE przyjęła dyrektywę w sprawie poprawy równowagi płci w organach spółek,¹⁵⁸ zgodnie z którą do 30 czerwca 2026 r. duże unijne spółki giełdowe muszą osiągnąć co najmniej 40 % każdej płci wśród członków organów niewykonawczych lub 33 % wśród wszystkich dyrektorów. Przedsiębiorstwa, które nie osiągną celów, są zobowiązane do wdrożenia wymogów proceduralnych zapewniających przejrzystość procesu wyboru oraz do składania sprawozdań na temat środków podjętych lub planowanych w celu osiągnięcia zrównoważonej pod względem płci reprezentacji w swoich zarządach. Wymogi te muszą być egzekwowane za pomocą kar.

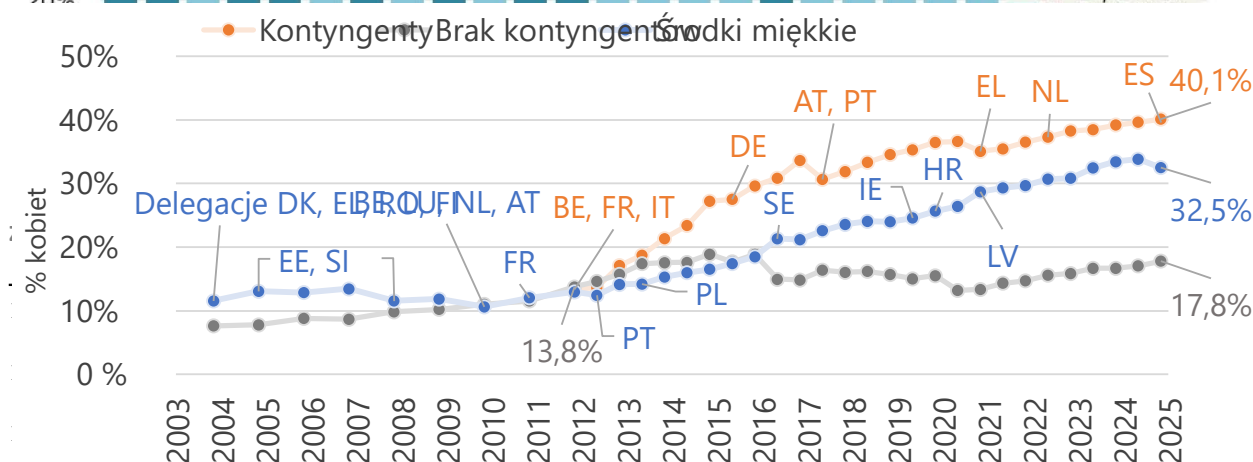
Transpozycję dyrektywy należało przeprowadzić do dnia 28 grudnia 2024 r. Do tej pory 17 państw członkowskich nie zgłosiło krajowych środków w pełni transponujących przepisy. W lutym 2025 r. Komisja oficjalnie powiadomiła te państwa członkowskie o nieprzestrzeganiu prawa UE.

Najnowsze dane EIGE wskazują na wzrost liczby kobiet w zarządach największych spółek giełdowych, co stanowi nowy rekord. W 2024 r. 34,7 % członków organów spółek notowanych na giełdzie w UE stanowiły kobiety, w porównaniu z 33,8 % w 2023 r.¹⁵⁹ Spośród wszystkich państw członkowskich 12 osiągnęło cel, zgodnie z którym kobiety stanowią co najmniej 33 % wszystkich członków zarządu.¹⁶⁰

Rysunek 5: Odsetek kobiet i mężczyzn w zarządach największych spółek giełdowych w UE, październik 2024 r.



Rysunek 6: Odsetek kobiet w zarządach największych spółek giełdowych w państwach członkowskich UE z krajowymi parytetami płci i bez nich, od 2003 r. do października 2024 r.



Jest to ta sama liczba co w 2023 r. Jeśli chodzi o odsetek kobiet na stanowiskach niewykonawczych, osiem państw członkowskich realizuje proponowany cel UE wynoszący co najmniej 40 % (wykres 7): Włochy (50 %), Francja (49,8 %), Irlandia (46,7 %), Hiszpania (46,2 %), Portugalia (44,2 %), Niderlandy (43,1 %), Dania (42,8 %) i Belgia (40,3 %).

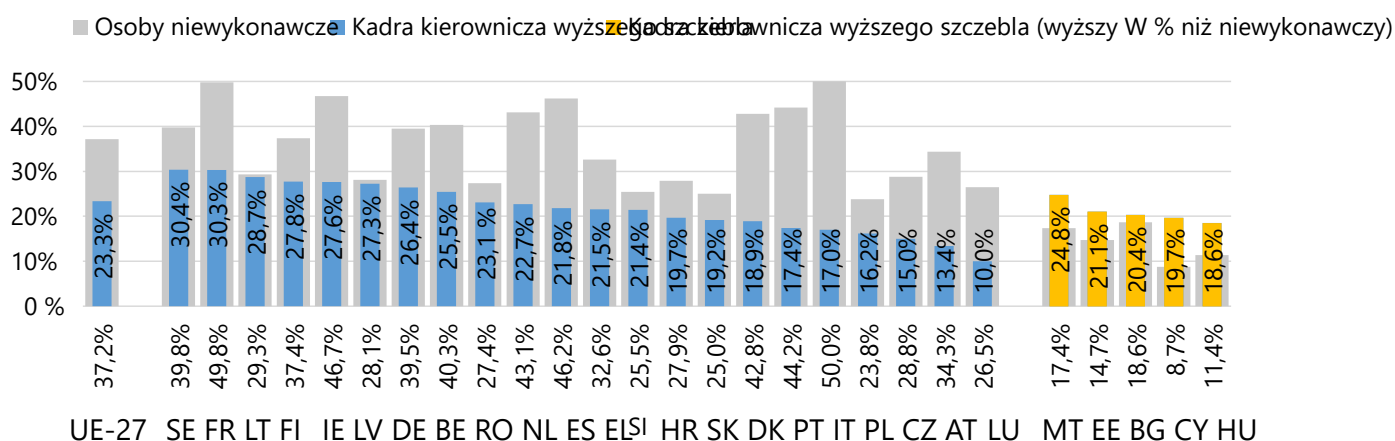
Państwa są włączone do odpowiedniej grupy na podstawie roku przyjęcia prawodawstwa/środka miękkiego. Środki miękkie: Dania, Grecja, Rumunia, Finlandia (2003 października), Estonia, Slovenia (2004 października), Hiszpania (2007 października), Belgia, Luksemburg, Niderlandy, Austria (2009 października), Francja (2010 października), Portugalia (2012 października), Polska (2013 kwietnia), Szwecja (2016 kwietnia), Irlandia (2019 kwietnia), Chorwacja (2019 października), Łotwa (2020 października). Kontyngent: Belgia, Francja, Włochy (październik 2011 r.), Niemcy (kwiecień 2015 r.), Austria, Portugalia (kwiecień 2017 r.), Grecja (październik 2020 r.), Niderlandy (kwiecień 2022 r.), Hiszpania (2024 października).

Inicjatywy rządowe mające na celu osiągnięcie większego parytetu płci w kierownictwie przedsiębiorstw obejmują szereg podejść, począwszy od nieobowiązkowych „miękkich” środków zachęcających przedsiębiorstwa do dobrowolnych działań, a skończywszy na bardziej rygorystycznych „twardych” podejściach regulacyjnych nakładających prawnie wiążące kwoty, którym towarzyszą kary za nieprzestrzeganie przepisów.

Od 2014 r. nastąpiła zauważalna poprawa w zakresie reprezentacji kobiet w zarządach największych spółek w większości państw członkowskich UE, choć postępy w tym zakresie są zróżnicowane. Kraje, które wdrożyły pewien rodzaj działań, na ogół doświadczyły bardziej znaczącej poprawy w zakresie reprezentacji kobiet, chociaż istnieją pewne wyjątki.

Po okresie przyspieszonych postępów w latach 2010–2015, spowodowanym głównie poprawą sytuacji we Francji, Włoszech i Niemczech, postępy uległy spowolnieniu w miarę stopniowego osiągnięcia lub zbliżania się przez państwa do ich odpowiednich celów legislacyjnych (wykres 6).

Rysunek 7: Odsetek kobiet wśród członków wykonawczych i niewykonawczych dwóch najwyższych organów decyzyjnych największych spółek giełdowych w UE-27, październik 2024 r.



Źródło: Baza danych statystycznych EIGE dotyczących płci

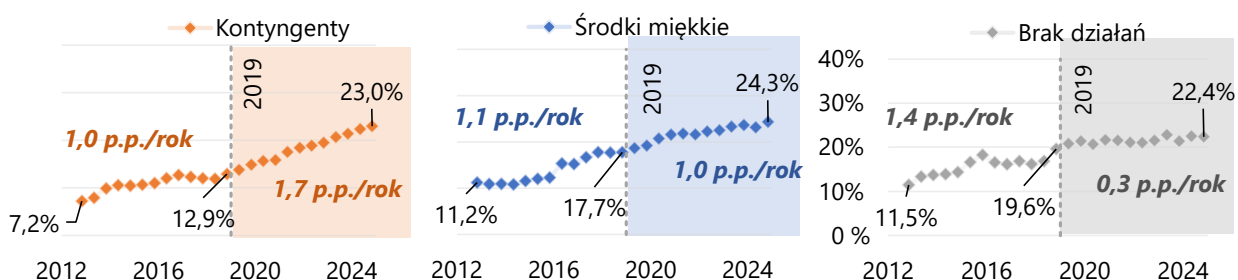
Odsetek kobiet pełniących funkcje niewykonawcze w dwóch najwyższych organach decyzyjnych największych spółek notowanych na rynku regulowanym w UE wyniósł 37,2%. Odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych jest jednak znacznie niższy (23,3 %). Różnicę tę (mniej kobiet na stanowiskach kierowniczych niż niewykonawczych) obserwuje się w większości państw członkowskich UE (22 z 27).

W ośmiu państwach członkowskich osoby pełniące funkcje niewykonawcze są zrównoważone pod względem płci (wykres 7). Jeśli chodzi o kadrę kierowniczą, kobiety stanowią mniej niż 3 na 10 kadry kierowniczej we wszystkich państwach członkowskich UE.

Wysiłki legislacyjne na szczeblu krajowym odegrały istotną rolę w znacznym zwiększeniu reprezentacji kobiet w organach spółek. Zazwyczaj kwoty mają zastosowanie tylko do zarządu najwyższego szczebla, który często składa się z niewykonawców, tak aby stanowiska wykonawcze nie mogły być tak bardzo dotknięte. Jednak coraz więcej krajów rozszerza środki legislacyjne na stanowiska kierownicze wyższego szczebla.

W latach 2012–2019 państwa, w których obowiązują kwoty, państwa stosujące środki miękkie i państwa, w których nie podjęto żadnych działań, wykazywały podobne roczne stopy wzrostu udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych. Od 2019 r. tempo zmian w przypadku kobiet na stanowiskach kierowniczych w państwach członkowskich, w których obowiązują kwoty, wzrosło, natomiast w państwach członkowskich stosujących środki miękkie lub niepodjmujących żadnych działań tempo zmian w rzeczywistości spadło. Przy szybszym tempie zmian odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych w państwach objętych kwotami (23,0 %) osiągnął poziom podobny do poziomowi w grupach państw objętych środkami miękkimi (24,3 %) i państw, w których nie podjęto żadnych działań (22,4 %), mimo że w 2019 r. odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych był niższy (odpowiednio 12,9 % w porównaniu z 17,7 % i 19,6 %).

Rysunek 8: Odsetek kobiet wśród członków wykonawczych dwóch najwyższych organów decyzyjnych największych spółek giełdowych w UE-27, według rodzaju działania, od października 2012 r. do października 2024 r.



Źródło: własne obliczenia na podstawie danych z bazy danych statystycznych EIGE dotyczących płci **Uwagi:** W skład grupy kwot wchodzi państwa członkowskie, w których krajowe parytety płci są ustalane stopniowo w zależności od roku przyjęcia: Belgia, Francja i Włochy od 2011 r.; Niemcy od 2015 r.; Austria i Portugalia od 2017 r.; Grecja od 2020 r.; Niemcy od kwietnia 2022 r.; i Hiszpanii od sierpnia 2024 r. W przypadkach, w których stosuje się kilka środków, do kategoryzacji państw w odpowiedniej grupie stosuje się najwcześniejszy rok przyjęcia. Szczegółowe informacje znajdują się w załączniku.

Chociaż kobiety stanowią obecnie ponad 30 % członków zarządu, liczba kobiet na stanowiskach prezesów lub dyrektorów generalnych (odpowiednio 8,8 % i 8,5 %) pozostaje niska.

Ponadto w 2024 r. liczba mężczyzn nadal przewyższała liczbę kobiet w procesach decyzyjnych w instytucjach finansowych. Chociaż wszystkie trzy instytucje finansowe UE były kierowane przez kobiety, w porównaniu z zaledwie dwoma w 2023 r.,¹⁶¹ zarządy tych instytucji nadal są zdominowane przez mężczyzn, którzy zajmują 84,7 % (79,7 % w 2023 r.) miejsc w zarządach, co oznacza, że odsetek kobiet spadł z 20,3 % w 2023 r. do 15,3 % w 2024 r.¹⁶²

Na szczeblu krajowym liczba kobiet na kluczowych stanowiskach decyzyjnych (tj. członków najwyższych organów decyzyjnych) w bankach centralnych wzrosła do 32 % w porównaniu z 29,3 % w 2023 r.¹⁶³ Kobiety zajmują również 36,2 % stanowisk zastępców gubernatorów, w porównaniu z 37,5 % w 2023 r.¹⁶⁴ Na szczeblu krajowym w banku centralnym tylko sześciu państw członkowskich (Litwa, Francja, Luksemburg, Włochy, Portugalia i Irlandia) reprezentacja kobiet i mężczyzn jest zrównoważona pod względem płci. Kiedy przyjrzymy się prezesom banków centralnych w państwach członkowskich, Hiszpania mianowała kobietę na stanowisko prezesa w 2024 r., podczas gdy pozostałych 26 prezesów pozostaje mężczyznami, podobnie jak w 2023 r.¹⁶⁵

Ponadto według monitora Europejskiej Rady ds. Usług Finansowych (European Financial Services Boardroom Monitor) opracowanego przez EY różnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć pogłębia się w przypadku członków zarządów niewykonawczych w sektorze usług finansowych: W 2023 r. kobiety otrzymywały średnio o 36 % niższe wynagrodzenie niż mężczyźni w zarządach

161 Źródło: Baza danych statystycznych EIGE dotyczących płci. Ostatnia aktualizacja w lipcu 2024 r. [Wskaźnik: kobiety w procesie decyzyjnym biznes i finanse finanse europejskie instytucje finansowe: Prezydenta lub Przewodniczącego.](#)

162 Źródło: Baza danych statystycznych EIGE dotyczących płci. Ostatnia aktualizacja w lipcu 2024 r. [Wskaźnik: Europejskie instytucje finansowe: przewodniczący i członkowie Baza danych statystycznych dotyczących płci Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn.](#)

163 Źródło: Baza danych statystycznych EIGE dotyczących płci. Ostatnia aktualizacja: 6 grudnia 2024 r. [Wskaźnik: kobiety w procesie decyzyjnym biznes i finanse finanse banki centralne: członków wszystkich kluczowych organów decyzyjnych.](#)

164 Źródło: Baza danych statystycznych EIGE dotyczących płci. Ostatnia aktualizacja: 6 grudnia 2024 r. [Wskaźnik: kobiety w procesie decyzyjnym biznes i finanse finanse banki centralne: zastępca/wicegubernatorzy.](#)

165 Źródło: Baza danych statystycznych EIGE dotyczących płci. Ostatnia aktualizacja: 6 grudnia 2024 r. [Wskaźnik: kobiety w procesie decyzyjnym biznes i finanse finanse banki centralne: gubernatorów.](#)

banków, ubezpieczycieli i podmiotów zarządzających aktywami, w porównaniu z rozbieżnością wynoszącą 31 % w 2019 r. Kobiety otrzymują niższe wynagrodzenie podczas pełnienia funkcji w komitetach zarządu, takich jak audyt i nominacja. Kobiety na stanowiskach przewodniczących komitetów zarabiają o połowę mniej niż mężczyźni, a członkowie komitetów o 75% mniej. Tymczasem w Stanach Zjednoczonych i Kanadzie różnica między wynagrodzeniami mężczyzn i kobiet w zarządach zmniejszyła się w 2023 r. z 2019 r. do 5 % z 7 %, stwierdził EY. Kobiety zarabiały prawie tyle samo, co mężczyźni, gdy były mianowane na przewodniczących lub członków komitetów zarządu w Ameryce Północnej.

Kobiety są również niedostatecznie reprezentowane w przedsiębiorczości, ponieważ stanowią jedynie 32 % osób samozatrudnionych w UE. Stanowią one jedynie 31% przedsiębiorstw typu start-up, w tym przedsiębiorstw z sektora zaawansowanych technologii. Aby wesprzeć kobiety prowadzące zaawansowane technologicznie przedsiębiorstwa typu start-up, w 2024 r. konsorcjum Women TechEU ogłosiło dwa zaproszenia do składania wniosków.¹⁶⁶ Każdy wybrany startup otrzymuje dotację w wysokości 75 000 EUR. Program Women TechEU uruchomiono jako program pilotażowy w 2021 r., a w 2022 r.¹⁶⁷ stał się on pełnoprawną inicjatywą. Program wspiera europejskie przedsiębiorstwa typu start-up zajmujące się zaawansowanymi technologiami na wczesnym etapie rozwoju przez co najmniej sześć miesięcy w momencie składania wniosku, założone lub współzałożone przez kobiety, zajmujące najwyższe stanowisko kierownicze (dyrektor generalny, dyrektor ds. technologii, dyrektor naukowy lub równoważne). Oprócz dotacji założycielki mogą również korzystać z coachingu, mentoringu, tworzenia sieci kontaktów i ukierunkowanych szkoleń w ramach programu Europejskiej Rady ds.¹⁶⁸ Innowacji (EIC) „Women Leadership”.

Aby promować udział kobiet w innowacjach w ramach EIC, wdrożono szereg środków zgodnie z publikacją Rady EIC pt.¹⁶⁹ „Oświadczenie w sprawie równości płci i różnorodności w EIC”. Środki te mają na celu wspieranie bardziej inkluzywnego i zróżnicowanego ekosystemu innowacji. Uczestnictwo kobiet jako głównych badaczy i koordynatorów w projektach EIC jest również ściśle monitorowane, a konsorcja kierowane przez kobiety znajdują się w okresie przejściowym. W 2024 r. w ramach programu EIC „Women Leadership” zaoferowano kobietom-przedsiębiorcom i naukowcom poszukującym stanowisk kierowniczych w biznesie szkolenia, mentoring i możliwości tworzenia sieci kontaktów, aby wspierać wzrost liczby założycielek w przedsiębiorstwach typu start-up wykorzystujących zaawansowane technologie.

Oprócz tych środków EIC finansuje GENDEX, projekt pilotażowy rozpoczęty w 2024 r. w celu gromadzenia i analizowania danych dotyczących płci i różnorodności w całym ekosystemie innowacji oraz stworzenia wskaźnika płci i różnorodności.¹⁷⁰ EIC zainicjowała działanie w zakresie zamówień publicznych uwzględniające lukę inwestycyjną między kobietami a mężczyznami, którego celem jest gromadzenie, harmonizacja i wymiana danych dotyczących różnorodności w całym ekosystemie innowacji, w tym na szczeblu EIC i UE, a także w sektorze kapitału wysokiego ryzyka. Pomoże to w opracowaniu poziomów bazowych, monitorowaniu postępów i informowaniu o ukierunkowanych działaniach mających na celu promowanie różnorodności i włączenia społecznego w ekosystemie innowacji.

166 <https://womentecheuropa.eu/>

167 Część programu prac „Horyzont Europa” dotycząca europejskich ekosystemów innowacji ma na celu m.in. promowanie przywództwa i talentów kobiet w dziedzinie innowacji, w tym zaawansowanych technologii, aby budować sprawiedliwsze, bardziej sprzyjające włączeniu społecznemu i zamożniejsze ekosystemy innowacji w UE.

168 https://eic.ec.europa.eu/eic-funding-opportunities/bas/eic-women-leadership-programme_en

169 https://eic.ec.europa.eu/document/download/8d2b88ac-2516-4f03-bc10-f3e5641ecdf1_en?filename=EIC_Gender_Diversity%20statement_June%202021.pdf

170 <https://eurogendex.org/>

Ponadto w 2024 r. ogłoszono zaproszenie do zgłaszania kandydatur do nagrody UE dla innowatorek. Nagroda ta jest przyznawana kobietom-przedsiębiorcom stojącym za najbardziej przełomowymi innowacjami w Europie i przyznaje dziewięć nagród w trzech kategoriach.¹⁷¹ Nagroda przyznawana jest kobietom, których przełomowe innowacje przyczyniają się do pozytywnych zmian dla ludzi i planety.

Według sprawozdania She Figures 2024 kobiety są również znacznie niedostatecznie reprezentowane w inwestycjach, a jedynie 9 % inwestorów to kobiety. Ponadto kobiety nadal napotykają znaczne bariery w dostępie do finansowania, zarówno jako przedsiębiorcy, jak i inwestorzy. Pomimo dowodów na to, że przedsiębiorstwa typu start-up prowadzone przez kobiety przynoszą duże zyski, tylko ułamek kapitału wysokiego ryzyka w UE jest inwestowany w przedsiębiorstwa założone lub współzałożone przez kobiety.

Strukturalne uprzedzenia, wzorce inwestycji niechętnych do ryzyka oraz brak zróżnicowanych decydentów w dziedzinie finansów

instytucje i fundusze venture capital przyczyniają się do tej utrzymującej się luki. W ramach Programu InvestEU po raz pierwszy wprowadzono kryteria dotyczące płci, które mają zastosowanie do kapitałowych pośredników finansowych. Kryteria te koncentrują się na zróżnicowaniu pod względem płci w funduszach venture capital i funduszach private equity na różnych szczeblach procesu decyzyjnego (kadra kierownicza wyższego szczebla, komitety inwestycyjne). Co najmniej 25 % pośredników finansowych wspieranych przez InvestEU za pośrednictwem Grupy Europejskiego Banku Inwestycyjnego (głównego partnera wykonawczego) musi spełniać kryteria płci.¹⁷² Zgodnie z pierwszymi wynikami realizacji cel 25 % został już przekroczony.

Ponadto Centrum Doradztwa InvestEU nadal świadczyło usługi doradcze związane z płcią, w tym w ramach corocznej konferencji na temat wzmocnienia pozycji kobiet-inwestorów, programu mentorskiego dla zarządzających funduszami,¹⁷³ niedawno rozpoczętego badania dotyczącego produktów finansowych banków i innych kredytodawców koncentrującego się na kobietach i przedsiębiorstwach prowadzonych przez kobiety oraz programu szkoleniowego dla banków dotyczącego kwestii płci, który ma zostać uruchomiony w marcu 2025 r.

Aby uzupełnić te działania, w 2024 r. Komisja uruchomiła europejską sieć świadomych płci inwestorów WomenINvestEU.¹⁷⁴ Sieć skupia wiodące podmioty z całego łańcucha dostaw inwestycji, a jej wspólnym celem jest zwiększenie inwestycji ukierunkowanych na aspekt płci, aby umożliwić znacznie większej liczbie przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety dostęp do inwestycji w całej Europie. Sieć zapewni członkom możliwości nawiązywania kontaktów i wzajemnego angażowania się poprzez wydarzenia służące nawiązywaniu kontaktów, a także stworzy nowe ścieżki wejścia kobiet do sektora i stania się decydentami. W ramach projektu WomenINvestEU będzie również dążyć do edukowania i podnoszenia świadomości na temat korzyści płynących z inwestycji ukierunkowanych na aspekt płci, angażując kluczowe podmioty z całej Europy w wysiłki na rzecz rozwiązania problemu nierówności, a jednocześnie rekrutując i wzmacniając pozycję większej liczby kobiet, aby mogły one kontynuować karierę w finansach.

171 https://eic.ec.europa.eu/eic-prizes/european-prize-women-innovators-powered-eic-eit_en

172 W ramach InvestEU uznaje się, że fundusz spełnia kryteria płci, jeżeli spełnia co najmniej jedną z następujących zasad: jego zespół zarządzający składa się z co najmniej jednej trzeciej partnerów płci żeńskiej, jego zespół inwestycyjny wyższego szczebla zapewnia co najmniej 40 % reprezentacji kobiet lub co najmniej 40 % reprezentacji kobiet jest zapewniane w jego komitecie inwestycyjnym.

173 <https://engage.eif.org/diversity-inclusion/mentorship>

174 <https://women-invest.ec.europa.eu/>

GŁÓWNE PRZETWARZANIE PŁCI

Włączenie kwestii płci do wszystkich polityk UE, tj. uwzględnianie aspektu płci, ma kluczowe znaczenie dla osiągnięcia równości płci. W strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025 podkreślono, że uwzględnianie aspektu płci jest kluczowym narzędziem promowania sprawiedliwego podziału władzy, wpływów i zasobów oraz zapewniania równych szans kobietom, mężczyznom, dziewczętom i chłopcom w całej ich różnorodności. Ponadto zapewnia również, aby strategie polityczne nie pogłębiały w sposób niezamierzony istniejących nierówności płci.

Przez cały 2024 r. Komisja nadal uwzględniała równość płci we wszystkich obszarach polityki UE, takich jak zdrowie, badania naukowe i innowacje oraz edukacja. Sekretariat grupy zadaniowej Komisji ds. równości¹⁷⁵ nadal wspierał uwzględnianie aspektu płci w ramach szerszego uwzględniania aspektu równości poprzez podnoszenie świadomości, zapewnianie odpowiednich szkoleń i ułatwianie pracy koordynatorów ds. równości. Koordynatorzy ds. równości, którzy działają w każdej dyrekcji generalnej (DG) lub służbie Komisji, a także w Europejskiej Służbie Działań Zewnętrznych, koncentrowali się na uwzględnianiu kwestii równości w inicjatywach politycznych Komisji i w ich wewnętrznym funkcjonowaniu, zgodnie z ich planami prac na rzecz uwzględniania aspektu równości.

Równouprawnienie płci w różnych obszarach polityki UE

Jednym z najpilniejszych problemów społeczeństwa w nadchodzących latach będzie znalezienie sposobu radzenia sobie ze zmianami klimatu. Jak wspomniano w komunikacie w sprawie zarządzania ryzykiem klimatycznym – ochrona ludzi i dobrobyt, „zagrożenia klimatyczne są szczególnie odczuwalne przez osoby znajdujące się w trudnej sytuacji ze względu na szereg czynników społeczno-gospodarczych, takich jak dochód, płeć, wiek, niepełnosprawność, zdrowie i wykluczenie społeczne (w szczególności dotyczące migrantów, mniejszości etniczne i ludy tubylcze). Istniejące wcześniej niedogodności zmniejszają zdolność do odbudowy po klęskach żywiołowych spowodowanych zmianą klimatu”.¹⁷⁶

W październiku 2024 r. EIGE opublikował sprawozdanie przedstawiające 12 dobrych praktyk w zakresie uwzględniania aspektu płci w polityce Europejskiego Zielonego Ładu.¹⁷⁷ Chociaż te dobre praktyki pokazują, że uwzględnianie aspektu płci jest wdrażane w różnych obszarach polityki Europejskiego Zielonego Ładu, w sprawozdaniu podkreślono, że konieczna jest dalsza poprawa zarówno na szczeblu UE, jak i państw członkowskich, aby skutecznie uwzględnić strategie uwzględniania aspektu płci i wykorzystać odpowiednie narzędzia.

W ramach projektu GREENA EIGE opracował zestaw narzędzi krok po kroku¹⁷⁸ w celu przeprowadzenia uwzględniającej aspekt płci oceny postępów w osiągnięciu celów związanych z równouprawnieniem płci określonych w politykach, programach i projektach na rzecz ekologicznej i zrównoważonej przyszłości dla wszystkich.¹⁷⁹ Zestaw narzędzi zawiera przykłady z czterech

175 Zob. [grupa zadaniowa ds. równości Komisji Europejskiej – Komisja Europejska](#)

176 Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Zarządzanie ryzykiem klimatycznym – ochrona ludzi i dobrobyt”, COM(2024)91 final.

177 https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/good-practices-gender-mainstreaming-european-green-deal-towards-more-gender-equal-and-greener-europe?language_content_entity=en

178 W ramach projektu GREENA opracowuje się podejścia i praktyczne narzędzia umożliwiające jednoczesne uwzględnianie w ocenach kwestii związanych z działaniami na rzecz środowiska i klimatu oraz kwestii równości płci.

179 <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-responsive-evaluation-greena>

obszarów polityki – transportu, energii, rolnictwa i gospodarki o obiegu zamkniętym – i pomaga określić wpływ kwestii środowiskowych na płeć.

Ramowa konwencja Narodów Zjednoczonych w sprawie zmian klimatu (UNFCCC) zwraca należytą uwagę na uwzględnianie aspektu płci w działaniach w dziedzinie klimatu. W 2024 r. państwa członkowskie i Komisja Europejska wspólnie przygotowały dokument do ostatecznego przeglądu UNFCCC dotyczącego postępów we wdrażaniu działań zawartych w planie działania w sprawie równości płci na lata 2019–2024 oraz przyszłych prac, które należy podjąć w związku z płcią i zmianą klimatu. W ramach zawartego planu działania w zakresie równości płci strony porozumienia paryskiego uzgodniły, że wyznaczą cele i działania w pięciu obszarach priorytetowych, które mają na celu: pogłębienie wiedzy i zrozumienia działań w dziedzinie klimatu uwzględniających aspekt płci; spójne włączanie tych celów i działań w główny nurt UNFCCC oraz prac stron, sekretariatu, podmiotów Organizacji Narodów Zjednoczonych i wszystkich zainteresowanych stron na wszystkich szczeblach; oraz (iii) zapewnienie pełnego, równego i znaczącego udziału kobiet w procesie UNFCCC.

„Wzmocnienie uwzględniania aspektu płci w polityce klimatycznej UE” (WomenInClimate) jest transnarodowym projektem finansowanym w ramach zaproszenia do składania wniosków dotyczącego zaangażowania i uczestnictwa obywateli CERV,¹⁸⁰ kierowanego przez Europejskie Lobby Kobiet. Projekt rozpoczął się w 2024 r. Jego celem jest przekazanie przesłań kobiet i zaproponowanie decydujących rozwiązań, a także dostarczenie decydującym kompleksowych informacji i danych w celu kształtowania skutecznej polityki klimatycznej uwzględniającej aspekt płci. Angażuje organizacje społeczeństwa obywatelskiego w 6 państwach członkowskich UE: Niderlandy, Bułgaria, Rumunia, Czechy, Portugalia i Finlandia.

Zgodnie z badaniem opublikowanym przez Komisję Europejską w 2024 r. pt. „Gender balance in the R&I field to improve the role of women in the energy transition”¹⁸¹ [Równowaga płci w obszarze badań naukowych i innowacji w celu zwiększenia roli kobiet w transformacji energetycznej] kobiety stanowią jedynie 25 % siły roboczej w sektorze energetycznym UE i 22 % ról w dziedzinie badań naukowych i innowacji. Aby osiągnąć minimalną równowagę płci do 2050 r., w sprawozdaniu szacuje się, że w sektorze energetycznym potrzebnych jest o 200 tys. więcej kobiet. W związku z tym sektor energetyczny również w coraz większym stopniu zwraca uwagę na równość. W 2024 r. do Platformy Równości dla Sektora Energetycznego dołączyło 11 nowych członków, co zwiększyło liczbę członków do 39. Zainaugurowana w 2021 r. przez Komisję Europejską platforma jest przestrzenią, w której zainteresowane strony z sektora energii mogą nawiązywać kontakty i dzielić się dobrymi praktykami w celu promowania równości, różnorodności i włączenia społecznego w swoich działaniach – ostatecznie w celu wywołania zmian społecznych w miejscu pracy. Podczas posiedzeń platformy w 2024 r. poruszono tematy dotyczące tego, jak wspierać kobiety, aby stały się przedsiębiorcami i intraprzsiębiorcami w dziedzinie zrównoważonej energii, a także jak wykorzystywać sztuczną inteligencję (AI) w sektorze energetycznym w odpowiedzialny i niedyskryminujący sposób.¹⁸² Organizacje członkowskie, które mają siedzibę w 13 różnych państwach członkowskich, proponują praktyczne środki na rzecz różnorodności i włączenia społecznego oraz regularnie składają sprawozdania z ich wdrażania. Ponadto podczas Europejskiego Tygodnia Zrównoważonej Energii (EUSEW) nagrodę EUSEW Women in Energy zdobyła Rita Gomes, która na nowo zdefiniowała rozwiązania w zakresie energii

180 <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/cerv-2023-citizens-civ>

181 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/feac18b5-dd44-11ee-b9d9-01aa75ed71a1/language-en>

182 https://energy.ec.europa.eu/topics/energy-strategy/equality-platform-energy-sector/news-and-events_en

słonecznej w Portugalii.¹⁸³ Nagroda EUSEW Women in Energy przyznawana jest kobietom, które prowadzą wybitne działania przyczyniające się do przejścia na czystą energię w Europie. Szczególny nacisk kładzie się w nim na wysiłki na rzecz realizacji programu uwzględniania aspektu płci oraz wspierania równości i równych szans w sektorze energetycznym.

W dniach 21–22 lutego 2024 r. Niderlandy i Słowenia były współgospodarzami seminarium na temat synergii między równouprawnieniem płci a działaniami w dziedzinie klimatu w Hadze. Podczas seminarium zastanawiano się nad sposobami osiągnięcia transformacyjnego podejścia w celu zapewnienia ekologicznej i równej płci przyszłości. Dyskusje dotyczyły kilku kluczowych tematów związanych z równouprawnieniem płci, w szczególności znaczenia danych segregowanych według kryterium płci i danych intersekcyjnych, zwiększenia roli kobiet w dziedzinach nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM) oraz na stanowiskach pracy, a także promowania przywództwa kobiet w zapewnianiu sprawiedliwej transformacji uwzględniającej równouprawnienie¹⁸⁴ płci.

W obszarze migracji jednym z najważniejszych zmian jest unijny pakt o migracji i azylu, który składa się z 10 instrumentów prawnych i został przyjęty w maju 2024 r.¹⁸⁵ W ramach pakietu reform ustanowiono nową podstawę prawną dla sprawiedliwszego i skuteczniejszego sposobu zarządzania migracją przy jednoczesnej ochronie praw podstawowych osób ubiegających się o azyl i osób korzystających z ochrony międzynarodowej.

Jeżeli chodzi o aspekt płci, pakt wymaga uwzględnienia szczególnych potrzeb słabszych grup społecznych, w tym kobiet i dziewcząt. Przewidziano w nim podejście uwzględniające aspekt płci przy ocenie wniosków o udzielenie azylu oraz przy zapewnianiu warunków przyjmowania, takich jak zakwaterowanie lub opieka zdrowotna. Pakt gwarantuje ponadto, że kobiety i dziewczęta, które doświadczają przemocy ze względu na płeć, takiej jak przemoc seksualna, handel ludźmi i okaleczanie żeńskich narządów płciowych, są uznawane za szczególnie narażone i otrzymują niezbędną opiekę.

W sierpniu 2024 r. praskie przedsiębiorstwo transportu publicznego, we współpracy z organizacją pozarządową Konsent i Urzędem Rządu Czech, rozpoczęło publiczną kampanię informacyjną pt. „Molestowanie nie należy do transportu publicznego. lub gdziekolwiek indziej”.¹⁸⁶ Inicjatywa ta miała na celu ograniczenie molestowania poprzez edukowanie pasażerów w zakresie rozpoznawania zachowań stanowiących molestowanie i zachęcanie ich do interwencji, jeżeli dowiedzą się o takich zachowaniach. Plakaty kampanii zostały umieszczone w 150 miejscach w całej Pradze, w tym na przystankach autobusowych, a także na autobusach i tramwajach. Ze sprawozdań wynika, że jedna piąta ludności Czech widziała kampanię, a 66% uznało ją za użyteczną (79% kobiet i 52% mężczyzn). Biorąc pod uwagę jego sukces, rządowa Rada ds. Równości Kobiet i Mężczyzn zatwierdziła kampanię i zaleciła, aby inne władze lokalne przyjęły ją w celu zwalczania molestowania w innych czeskich miastach.

W dziedzinie transportu Komisja opracowała i opublikowała w 2024 r. podręcznik dotyczący uwzględniania aspektu równości w transporcie.¹⁸⁷ Podręcznik powinien pomóc zarówno

183 https://sustainable-energy-week.ec.europa.eu/awards/eusew-2024-awards-winners_en#:~:text=Rita%20Gomes%20won%20the%20award,clean%20energy%20transition%20in%20Europe

184 https://commission.europa.eu/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-synergies-between-gender-equality-and-climate-action_en

185 https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/pact-migration-and-asylum_en

186 <https://vlada.gov.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/tz-rada-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-podporila-a-doporucila-kampan-proti-sexualnimu-obtezovani-v-doprave-dalsim-uzemnim-samospravnym-celkum-215750/>

187 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e8600d42-31e7-11ef-a61b-01aa75ed71a1/language-en>

pracownikom, jak i zewnętrznym zainteresowanym stronom w uwzględnianiu kwestii równości w kształtowaniu polityki transportowej. Komisja nadal wspierała działania europejskiej sieci ambasadorów #DiversityInTransport w celu podnoszenia świadomości i stymulowania zmian na szczeblu lokalnym i na szczeblu przedsiębiorstw. Komisja nadal wspierała również „Kobiety w transporcie – unijna platforma na rzecz zmian”, która skupia zainteresowane strony z sektora transportu zaangażowane w zwiększanie zatrudnienia kobiet w sektorze transportu i ułatwia wymianę dobrych praktyk.¹⁸⁸ Inicjatywy te są częścią strategii na rzecz zrównoważonej i inteligentnej mobilności¹⁸⁹ i mają na celu zwiększenie atrakcyjności sektora transportu oraz rozwiązanie problemu niedoboru pracowników w starzejącym się sektorze, który jest mało zróżnicowany.

Niedawne zmiany w sektorze zdrowia związane z postępami w zakresie cyfrowych danych dotyczących zdrowia i najnowocześniejszych technologii, takich jak sztuczna inteligencja i technologie obliczeń wielkiej skali, mogą wspierać lepsze mechanizmy kontroli i standaryzację zadań, ale muszą być odpowiednio zaprojektowane, aby uniknąć potencjalnych stronniczości. Europejska inicjatywa w zakresie obrazowania raka¹⁹⁰ została ustanowiona w 2022 r. w celu opracowania unijnego „atlasu” obrazów związanych z rakiem i udostępnienia zanonimizowanych obrazów szpitalom, naukowcom i innowatorom. W 2024 r. odniosła duży sukces: podstawą inicjatywy jest sfederowana europejska infrastruktura danych obrazowych dotyczących nowotworów, opracowana w ramach projektu Europejskiej Federacji Obrazów Raka, która we wrześniu 2024 r. dostarczyła pierwszą wersję infrastruktury cyfrowej. Według stanu na listopad 2024 r. katalog wypełniono 47 zbiorami danych obejmującymi łącznie ponad 35 000 tematów.

W 2024 r. rozpoczęto badania pilotażowe dotyczące kilku projektów finansowanych przez UE, które przyczyniają się do wdrożenia zalecenia Rady w sprawie badań przesiewowych w kierunku raka.¹⁹¹ W ramach projektu SOLACE (wzmocnienie badań przesiewowych w kierunku raka płuc w Europie) przeprowadzono badanie pilotażowe¹⁹² mające na celu zwiększenie udziału kobiet w programach badań przesiewowych w kierunku raka płuc, ponieważ są one niedostatecznie reprezentowane w większości badań klinicznych.¹⁹³ W 2024 r. w ośrodkach badań pilotażowych w 10 państwach członkowskich UE rozprowadzono specjalne materiały uświadamiające skierowane do kobiet i podkreślające, że rak płuc jest główną przyczyną zgonów kobiet z powodu raka.

Projekt EUCanScreen, w ramach którego wdrażane są programy badań przesiewowych w kierunku raka, uruchomiono w czerwcu 2024 r. w 29 krajach i będzie on realizowany przez cztery lata.¹⁹⁴ Jednym z ważnych obszarów prac w ramach projektu będzie zbadanie indywidualnych i systemowych barier dla badań przesiewowych w kierunku raka szyjki macicy i raka piersi.

21 czerwca 2024 r. Rada przyjęła zalecenie Rady w sprawie nowotworów zwalczanych drogą szczepień na¹⁹⁵ podstawie wniosku Komisji ze stycznia 2024 r. Zalecenie ma pomóc państwom

188 https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/social-issues-equality-and-attractiveness-transport-sector/equality/women-transport-eu-platform-change_en

189 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/AUTO/?uri=CELEX:52020DC0789>

190 <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/cancer-imaging>

191 Zalecenie Rady z dnia 9 grudnia 2022 r. w sprawie wzmocnienia profilaktyki poprzez wczesne wykrywanie: Nowe podejście UE do badań przesiewowych w kierunku raka zastępujące zalecenie Rady 2003/878/WE 2022/C 473/01, Dz.U. C 473 z 13.12.2022, s. 1.

192 https://health.ec.europa.eu/non-communicable-diseases/cancer/europes-beating-cancer-plan-eu4health-financed-projects/projects/solace_en

193 <https://europeanlung.org/solace/2024/08/23/updates-from-solace-pilots/>

194 https://hadea.ec.europa.eu/news/three-new-eu4health-joint-actions-fields-cancer-mental-health-and-medical-ionising-radiations-2024-08-09_en

195 Zalecenie Rady z dnia 21 czerwca 2024 r. w sprawie nowotworów zwalczanych drogą szczepień (C/2024/4259).

członkowskim w zwiększeniu liczby szczepień przeciwko wirusom brodawczaka ludzkiego zarówno wśród dziewcząt, jak i chłopców.

W Szwecji 10 agencji rządowych pod przewodnictwem Szwedzkiej Agencji Zdrowia Publicznego, w tym Krajowa Rada ds. Zdrowia i Opieki Społecznej, Szwedzka Agencja ds. Młodzieży i Społeczeństwa Obywatelskiego oraz Szwedzka Agencja ds. Migracji, powołały wspólną komisję, której zadaniem jest niwelowanie dysproporcji zdrowotnych w populacji. Zlecono im wzmocnienie i promowanie zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego oraz praw w tym zakresie, koncentrując się na obszarach geograficznych o złych warunkach społeczno-ekonomicznych i wysokiej częstości występowania, na przykład, ograniczeń dotyczących seksualności osób lub prawa do swobodnego wyboru partnera. Projekt trwa od 2024 r. do 2027 r. i kosztuje około 31 mln SEK.¹⁹⁶

W dziedzinie sportu wyniki inicjatywy „All In Plus: Wspólny projekt UE i Rady Europy „Promowanie większej równości płci w sporcie” podkreśla zarówno postępy, jak i utrzymujące się dysproporcje w zakresie równości płci w europejskim sporcie. Sprawozdanie opiera się na danych zgromadzonych w 21 jurysdykcjach i zawiera kompleksową analizę równouprawnienia płci w sześciu kluczowych obszarach.¹⁹⁷

Przyjęto nowy plan prac UE w dziedzinie sportu na lata 2024–2027,¹⁹⁸ w którym jako obszary priorytetowe wymieniono „bezpieczne środowisko w sporcie” i „równość płci”.¹⁹⁹ Ponadto w kwietniu 2024 r. na Forum Sportu UE odbyła się sesja z udziałem kobiet-sportowców na temat równości płci. Podczas forum nagrodę #BeEqual przyznano duńskiemu Idrætsforbund za projekt mający na celu włączenie dziewcząt należących do mniejszości etnicznych i umożliwienie im wstępowania do klubów sportowych.²⁰⁰ Ponadto działania te zostały uzupełnione projektami finansowanymi przez UE, takimi jak projekt „WSPIERAJĄCY” w ramach programu „Horyzont Europa”.²⁰¹ Projekt ten, dysponujący budżetem w wysokości 1 mln EUR, wspiera osiem sportowych instytucji szkolnictwa wyższego z Europy Środkowej i Wschodniej w opracowywaniu ich własnych intersekcyjnych, innowacyjnych, inkluzywnych i skutecznych planów na rzecz równouprawnienia płci, wyraźnie uwzględniających przemoc ze względu na płeć i molestowanie seksualne. Przeprowadziła wiele szkoleń, nadal dostępnych w internecie, dotyczących gromadzenia i analizy danych na temat przemocy ze względu na płeć w sporcie, komunikacji sprzyjającej włączeniu społecznemu, a także możliwości, jakie sport oferuje w zakresie przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć w szkolnictwie wyższym w sporcie.²⁰²

We Francji państwowy znak „Terrain d'égalité” („Podstawy równości”) ma na celu promowanie równości płci oraz zapobieganie dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć w sporcie oraz ich zwalczanie. Wyróżnienie przyznawane jest na dużych międzynarodowych imprezach sportowych we Francji na podstawie kryteriów takich jak wyznaczanie referentów ds. równości i utworzenie gorącej linii ds. przemocy ze względu na płeć. Wszystkim organizatorom wydarzeń sportowych udostępniono specjalny zestaw dotyczący zapobiegania przemocy ze względu na płeć. W 2024 r. etykieta „Terrain d'Égalité” została przyznana komitetowi organizacyjnemu Letnich Igrzysk Olimpijskich i Paraolimpijskich w Paryżu w 2024 r.

Europejski sektor kosmiczny podąża w kierunku równouprawnienia płci, ale stoi przed wieloma wyzwaniami związanymi z siłą roboczą. W kompleksowej analizie stwierdzono, że branża ta starzeje się, jest zdominowana przez mężczyzn i boryka się z krytyczną przepaścią między

196 <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2024/10/satsning-for-att-starka-sexuell-och-reproduktiv-halsa-och-rattigheter-med-fokus-pa-att-na-ut-i-omraden-dar-utanforskapet-ar-stort/>

197 Zasoby - WSZYSTKO W: W kierunku równowagi płci w sporcie

198 <https://sport.ec.europa.eu/news/adoption-of-new-eu-work-plan-for-sport-2024-2027>

199 W pkt I: „Integralność i wartości w sporcie”.

200 <https://sport.ec.europa.eu/news/meet-the-winners-of-the-beinclusive-eu-sport-awards-2023>

201 <https://cordis.europa.eu/project/id/101094529>

202 <https://www.supporter-project.eu/capacity-building-gender-equality/>

umiejętnościami twardymi i miękkimi zapewnianymi przez programy nauczania a umiejętnościami, których sektor potrzebuje.²⁰³

W dniu 7 czerwca 2024 r. Komisja opublikowała sprawozdanie z polityki zatytułowane „Ścieżka transformacji ekosystemu lotniczego”.²⁰⁴ Spośród 53 działań, które w sprawozdaniu wskazano do realizacji, siedem koncentruje się w szczególności na zapewnieniu sprawiedliwości, różnorodności i włączenia w sektorze lotniczym i kosmicznym, w tym poprzez ukierunkowaną edukację od wczesnego etapu procesu edukacji.²⁰⁵

Utrzymują się również strukturalne bariery dla równouprawnienia płci w dziedzinie badań naukowych i innowacji (R&I). W 2024 r. w ramach programu Komisji „Horyzont Europa” nadal egzekwowano wymóg, zgodnie z którym wnioskodawcy ze wszystkich organów publicznych i instytucji szkolnictwa wyższego muszą posiadać plan na rzecz równouprawnienia płci, aby kwalifikować się do finansowania.²⁰⁶

Zgodnie z badaniem pt. „Impact of gender equality plans across the European Research Area” [Wpływ planów na rzecz równouprawnienia²⁰⁷ płci w całej europejskiej przestrzeni badawczej], opublikowanym przez Komisję w 2024 r., wprowadzenie kryterium kwalifikowalności dotyczącego dobrego potencjału ekologicznego w programie „Horyzont Europa” oraz zmiany polityki na szczeblu krajowym doprowadziły do znacznego zwiększenia liczby instytucji przyjmujących kompleksową politykę w zakresie równouprawnienia płci lub które opracowały lub zaktualizowały swoje plany.²⁰⁸ Niektóre organizacje prywatne nawet dobrowolnie wdrożyły dobry potencjał ekologiczny. Kryterium kwalifikowalności dotyczące dobrego potencjału ekologicznego w programie „Horyzont Europa” zawiera również jasną definicję tego, czego oczekuje się od dobrego potencjału ekologicznego, pomogło skoordynować wysiłki zainteresowanych stron i ułatwiło wzajemne uczenie się. Sprzyjało to bardziej inkluzywnemu środowisku badawczemu i przyczyniło się do osiągnięcia ogólnego celu, jakim jest równouprawnienie płci w dziedzinie badań naukowych i innowacji. Jednym z kluczowych wniosków jest znaczenie ciągłego monitorowania i oceny dobrego potencjału ekologicznego w celu zapewnienia ich skutecznego wdrożenia i osiągnięcia zamierzonych wyników. Ponadto należy zrobić więcej, aby zapewnić inkluzywność dobrego potencjału ekologicznego i uwzględnić ewentualne intersekcjonalność.

15 maja 2024 r. trzy nowe organizacje akademickie i badawcze, które osiągnęły wybitne wyniki dzięki wdrożeniu dobrego potencjału ekologicznego,²⁰⁹ otrzymały nagrody UE dla mistrzów równouprawnienia płci. Ci nowi zwycięzcy dołączają do społeczności mistrzów, którzy inspirują inne organizacje akademickie i badawcze, aby same stały się mistrzami równouprawnienia płci oraz podnosiły świadomość społeczną na temat znaczenia zajęcia się kwestią równouprawnienia płci w organizacjach akademickich i badawczych poprzez zmiany instytucjonalne. Wdrażanie dobrych praktyk w zakresie równouprawnienia płci sprzyjających włączeniu społecznemu było dodatkowo wspierane przez program WIDERA w ramach programu „Horyzont Europa”, w ramach którego

203 OECD (2023), „SpaceEconomy in Figures: Responding to Global Challenges [Reagowanie na globalne wyzwania], OECD Publishing, Paryż.

204 https://defence-industry-space.ec.europa.eu/document/download/b0ae5705-0e5f-4c4a-bbbb-26a79f32a104_en?filename=Transition%20Pathway%20%20Aerospace%20Ecosystem%20%20EN.pdf

205 Zob. na przykład działanie 53 ścieżki transformacji.

206 Więcej informacji na temat kryterium kwalifikowalności w programie „Horyzont Europa”: https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-research-and-innovation/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#gender-equality-plans-as-an-eligibility-criterion-in-horizon-europe.

207 Wpływ planów równości płci w całej Europejskiej Przestrzeni Badawczej - Komisja Europejska.

208 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7ab4a0e8-749d-11ef-a8ba-01aa75ed71a1/language-en>

209 https://research-and-innovation.ec.europa.eu/news/all-research-and-innovation-news/new-winners-announced-eu-gender-equality-champions-research-and-innovation-2024-05-15_en

ogłoszono zaproszenie do składania wniosków pt. ²¹⁰ „Wsparcie wdrażania planów na rzecz równouprawnienia płci sprzyjających włączeniu społecznemu”, co skutkowało finansowaniem projektów, w tym GEPINC, ²¹¹ INCLUDE ²¹² i SEE-ERA.

Klaster 2 programu „Horyzont Europa” Kultura, kreatywność i społeczeństwo integracyjne” zawarto zaproszenie do składania wniosków w sprawie „Ról płci w ruchach ekstremistycznych i ich wpływu na demokrację”, w ramach którego sfinansowano trzy projekty – EMMELO, ²¹³ MEN4DEM i YOU-DARE ²¹⁴ – o łącznym budżecie w wysokości 8,6 ²¹⁵ mln EUR. Projekty te przyczynią się do rozwoju opartych na dowodach spostrzeżeń i innowacyjnych podejść w celu rozwiązania problemu wzrostu ruchów ekstremistycznych, tożsamościowych i nacjonalistycznych, ze szczególnym uwzględnieniem budowy i wpływu ról płciowych w tych ruchach. Dodatkowe projekty zostały sfinansowane w celu rozwiązania problemu nierówności strukturalnych za pomocą podejścia intersekcjonalnego, na przykład badania nad społeczno-gospodarczymi skutkami samotności. W ramach klastra 3 ogłoszono zaproszenie do składania wniosków o finansowanie na rzecz radykalizacji postaw i równouprawnienia płci z budżetem w wysokości 3 mln EUR. Ponadto w 2024 r. rozpoczęto realizację czterech projektów dotyczących intersekcjonalności i równości w deliberatywnych i partycypacyjnych przestrzeniach demokratycznych na łączną kwotę 9,5 mln EUR: INSPIRE²¹⁶, iDEM²¹⁷, EU-CIEMBLY²¹⁸, oraz SINCRONY²¹⁹. Projekty te przyczynią się do ożywienia demokracji i zwiększenia uczestnictwa obywateli poprzez opracowanie i pilotaż innowacji demokratycznych, w przypadku których przewyciężenie nagromadzenia i skrzyżowania dyskryminacji lub stygmatyzacji jest kluczowym elementem procesu.

Jeśli chodzi o zawarty w programie „Horyzont Europa” wymóg uwzględniania aspektu płci w pracach w zakresie badań naukowych i innowacji, najnowsze dane pokazują, że 81 % wniosków dotyczących badań naukowych i innowacji uwzględnia obecnie aspekt płci. Odnotowano również wzrost pod względem celu dotyczącego równowagi płci w ramach programu „Horyzont Europa”, w szczególności w odniesieniu do kobiet pełniących kluczowe role: 43,5 % członków paneli ekspertów to kobiety (wzrost z 42 % w ramach programu „Horyzont 2020”) i 48,7 % w grupach doradczych (wzrost z 43 %). Również udział konsorcjów kierowanych przez kobiety wzrósł z 23% do 31%.

Jeśli chodzi o równouprawnienie płci w sztucznej inteligencji, w 2024 r. w ramach czterech projektów w ramach zaproszenia do składania wniosków w ramach programu „Horyzont Europa” pt. „Zwalczanie uprzedzeń ze względu na płeć, rasę i inne uprzedzenia w sztucznej inteligencji (RIA)” nadal poczyniono znaczne postępy w identyfikowaniu i łagodzeniu uprzedzeń w systemach

210 <https://cordis.europa.eu/project/id/101188467>

211 <https://cordis.europa.eu/project/id/101187961>

212 <https://cordis.europa.eu/project/id/101188452>

213 <https://cordis.europa.eu/project/id/101177204>

214 <https://cordis.europa.eu/project/id/101178147>

215 <https://cordis.europa.eu/project/id/101177356>

216 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132292>

217 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132431>

218 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132694>

219 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132459>

sztucznej inteligencji. Na przykład w ramach projektu FINDHR,²²⁰ MAMMOth,²²¹ projektu BIAS²²² i AEQUITAS²²³ utworzono klaster sprawiedliwości w zakresie sztucznej inteligencji,²²⁴ którego misją jest zwiększanie zaufania do systemów sztucznej inteligencji w różnych dziedzinach, w tym w opiece zdrowotnej, finansach, zasobach ludzkich i edukacji. W tym kontekście w 2024 r. zorganizowali różne warsztaty, w tym konferencję inauguracyjną klastra sprawiedliwości sztucznej inteligencji oraz warsztaty na temat uprzedzeń związanych ze sztuczną inteligencją. Ponadto trzy projekty w ramach tematu „Płeć a upodmiotowienie społeczne, gospodarcze i kulturowe”²²⁵ pracują nad zwalczaniem stereotypów płci i wspieraniem upodmiotowienia kobiet w różnych dziedzinach, w tym w sektorze energetycznym, migracji i instytucjach publicznych.²²⁶

Europejski akt w sprawie sztucznej inteligencji (akt w sprawie sztucznej inteligencji) wszedł w życie w sierpniu 2024 r. Akt²²⁷ dotyczy potencjalnych zagrożeń dla zdrowia, bezpieczeństwa i praw podstawowych osób fizycznych, w tym prawa do równości i niedyskryminacji, a jednocześnie promuje innowacje i wykorzystanie godnej zaufania sztucznej inteligencji. Zakazuje się w nim

220 <https://findhr.unipi.it/>. W ramach projektu opracowano nowe metody ustalania ryzyka dyskryminacji i uzyskiwania mniej stronniczych wyników. FINDHR z powodzeniem stworzył narzędzia i wytyczne dotyczące świadomej sprawiedliwości sztucznej inteligencji w rekrutacji. W ramach projektu przeprowadzono również szeroko zakrojone szkolenia dla specjalistów HR i programistów na temat sprawiedliwości algorytmicznej.

221 <https://mammoth-ai.eu/> opracowuje znormalizowane rozwiązania w zakresie sztucznej inteligencji w celu wyeliminowania uprzedzeń na wszystkich etapach rozwoju systemu sztucznej inteligencji. Projekt dysponuje zaawansowanymi technologiami do oceny i łagodzenia uprzedzeń w danych multimodalnych, w tym tekstu, obrazów i sieci.

222 <https://www.biasproject.eu/> opracowuje znormalizowane rozwiązania w zakresie sztucznej inteligencji w celu wyeliminowania uprzedzeń na wszystkich etapach rozwoju systemu sztucznej inteligencji. Projekt dysponuje zaawansowanymi technologiami do oceny i łagodzenia uprzedzeń w danych multimodalnych, w tym tekstach, obrazach i sieciach.

223 <https://www.aequitas-project.eu/>. Projekt koncentruje się na stworzeniu wytycznych i metodologii dotyczących sprawiedliwego projektowania w celu opracowania systemów sztucznej inteligencji wolnych od uprzedzeń. W ramach projektu wygenerowano syntetyczne zbiory danych i rzeczywiste przypadki użycia w celu przetestowania i walidacji rozwiązań łagodzących stronniczość. W 2024 r. opublikowała kompleksową metodykę uwzględniania aspektu sprawiedliwości na etapie projektowania, a także sprawozdanie na temat skutków społecznych w oparciu o diagnozę uprzedzeń.

224 <https://aifairnesscluster.eu/>

225 HORIZON-CL2-2022-TRANSFORMACJE-01-05.

226 Najnowsze informacje na temat projektów finansowanych przez UE można znaleźć na [stronie](https://cordis.europa.eu/projects) <https://cordis.europa.eu/projects>. Projekt gEneSys ma na celu zwiększenie udziału kobiet w przejściu na czystą energię i pokazuje, w jaki sposób zastosowanie perspektywy płci do wiedzy na temat transformacji energetycznej może pomóc w osiągnięciu sprawiedliwych wyników transformacji energetycznej. W ramach projektu przeprowadzono systematyczny przegląd literatury na temat związku między płcią a transformacją energetyczną oraz zidentyfikowano stereotypy w materiałach edukacyjnych dotyczących transformacji energetycznej i badań STEM. <https://genesys-project.eu/about/>. Projekt ReIncluGen koncentruje się na włączeniu społecznym i wzmocnieniu pozycji kobiet, ze szczególnym uwzględnieniem doświadczeń kobiet ze środowisk migracyjnych w Europie. W ramach projektu przeprowadzono pierwsze mapowanie polityki równości płci w różnych kontekstach krajowych i przeanalizowano postawy wobec równości płci w Belgii, Polsce, Włoszech, Hiszpanii i Austrii. Aby zakwestionować stereotypy dotyczące migrantek, Komisja zorganizowała konkurs fotograficzny dla kobiet ze środowisk migracyjnych, aby pokazać, co oznacza dla nich wzmocnienie pozycji płci. <https://www.uantwerpen.be/en/projects/reincludgen/about/>. Projekt RE-WIRING analizuje podstawowe przyczyny hierarchii władzy ze względu na płeć w UE i poza nią, w tym w edukacji, reprezentacji mediów i zatrudnieniu. Stworzyła taksonomię różnych koncepcji hierarchii władzy i stworzyła zestaw narzędzi dotyczących lepszej reprezentacji kobiet w miejscu pracy. Zob. <https://re-wiring.eu>.

227 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1689 z dnia 13 czerwca 2024 r. ustanawiające zharmonizowane przepisy dotyczące sztucznej inteligencji oraz zmieniające rozporządzenia (WE) nr 300/2008, (UE) nr 167/2013, (UE) nr 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 i (UE) 2019/2144 oraz dyrektywy 2014/90/UE, (UE) 2016/797 i (UE) 2020/1828 (akt w sprawie sztucznej inteligencji, Dz.U. L 2024/1689 z 12.7.2024.

niektórych praktyk sztucznej inteligencji stwarzających niedopuszczalne ryzyko (takich jak techniki manipulacyjne, wykorzystywanie słabych punktów lub klasyfikacja biometryczna w celu wywnioskowania orientacji seksualnej i życia seksualnego) oraz poddaje systemy sztucznej inteligencji stwarzające wysokie ryzyko dla praw podstawowych i bezpieczeństwa szczególnym wymogom, takim jak nadzór ze strony człowieka, zarządzanie danymi, zarządzanie ryzykiem, przejrzystość. Ponadto w akcie ustanowiono wymogi dotyczące przejrzystości w odniesieniu do niektórych modeli systemów sztucznej inteligencji, w tym modeli przeznaczonych do bezpośredniej interakcji z osobami fizycznymi, generowania danych syntetycznych (np. deepfake) oraz systemów rozpoznawania emocji lub kategoryzacji biometrycznej.

W dziedzinie rolnictwa i polityki wiejskiej, zgodnie z rosnącymi obawami dotyczącymi wyzwań związanych ze zdrowiem psychicznym w regionach wiejskich, Komisja zwraca większą uwagę na konkretne czynniki wpływające na zdrowie psychiczne w społeczności rolniczej. Długie godziny pracy, izolacja geograficzna i społeczna, niepewność finansowa, problemy związane z klimatem i kwestie gospodarcze to szczególne problemy, z którymi borykają się osoby wykonujące zawód rolnika i które należy rozwiązać poprzez kompleksowe wsparcie w zakresie zdrowia psychicznego. Rolnicy napotykać jednak znaczne bariery w dostępie do opieki w zakresie zdrowia psychicznego, zarówno ze względu na ich izolację geograficzną, jak i stygmatyzację związaną z poszukiwaniem pomocy zewnętrznej. W 2024 r. Komisja, we współpracy z siecią ds.²²⁸ wspólnej polityki rolnej, zorganizowała wydarzenie wspierające zdrowie psychiczne rolników. Wymiar płci był bardzo ważny podczas tych warsztatów, ponieważ rolnicy płci żeńskiej i rolnicy płci męskiej mają tendencję do radzenia sobie z problemami zdrowia psychicznego w inny sposób.²²⁹ Wnioski z tych warsztatów zostaną przekazane służbom doradczym ds.²³⁰ rolnictwa i wykorzystane w przygotowaniu wspólnej polityki rolnej po 2027 r.

Równość płci jest również uwzględniana w inicjatywach politycznych mających na celu przeciwdziałanie zmianom demograficznym w regionach dotkniętych gwałtownym spadkiem liczby ludności w wieku produkcyjnym w połączeniu z niskim i stagnacyjnym odsetkiem osób z wykształceniem pomaturalnym i znacznym odejściem młodych ludzi na szczeblu regionalnym. Komunikat „Wykorzystanie potencjału talentów w regionach Europy”²³¹ i powiązany z nim „mechanizm wspierania talentów”²³² obejmują różne działania, w tym pomoc techniczną dla regionów, grupy robocze związane ze zmianami demograficznymi oraz wsparcie dla kurczących się miast za pośrednictwem Europejskiej inicjatywy miejskiej.²³³ Drugie zaproszenie do składania projektów w ramach inicjatywy „Wykorzystywanie talentów w kurczących się miastach” koncentrowało się na kwestiach równości, w szczególności na przedsiębiorczości kobiet oraz równym dostępie do kwalifikacji i zatrudnienia.²³⁴ W maju 2024 r. wybrano cztery projekty koncentrujące się na testowaniu innowacyjnych i kreatywnych rozwiązań w celu przyciągnięcia i wykorzystania talentów w kurczących się miastach. Ponadto miasta te ustanowią partnerstwa transferowe z 12 dodatkowymi miastami zainteresowanymi tego rodzaju innowacjami.²³⁵

228 https://eu-cap-network.ec.europa.eu/supporting-mental-health-farmers-and-farming-communities_en

229 <https://app.farmres.eu/summary-report>

230 Więcej informacji na temat kobiet w rolnictwie: dwa projekty dotyczące kobiet w rolnictwie są finansowane w ramach programu „Horyzont Europa”: <https://fliara.eu/> oraz <https://www.grassceiling.eu/>.

231 Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Wykorzystanie potencjału talentów w regionach Europy”, COM(2023) 32 final.

232 https://ec.europa.eu/regional_policy/policy/communities-and-networks/harnessing-talent-platform/talent-booster-mechanism_en

233 <https://www.urban-initiative.eu/>

234 <https://www.urban-initiative.eu/innovative-actions-harnessing-talent>

235 <https://www.urban-initiative.eu/calls-proposals/second-call-proposals-innovative-actions>

Kwestie związane z płcią są często pomijane w planowaniu i projektowaniu urbanistycznym. W dniu 10 października 2024 r. podczas Tygodnia Regionów i Miast 2024 Europejski Komitet Regionów i Komisja Europejska zorganizowały warsztaty pt. „Miasta dla wszystkich: Planowanie i projektowanie urbanistyczne uwzględniające²³⁶ aspekt płci”. Podczas warsztatów przeanalizowano, w jaki sposób można na nowo wyobrazić sobie miasta i regiony, aby lepiej zaspokajać potrzeby kobiet i osób niebinarnych, a w rezultacie poprawić dostępność i inkluzywność dla wszystkich.

Holenderskie Ministerstwo Edukacji, Kultury i Nauki zleciło instytutowi badawczemu (Movisie) zbadanie praktyk uwzględniania aspektu płci w Holandii i poza nią. Produkt końcowy, opublikowany we wrześniu 2024 r., składa się z analizy dokumentacji i sprawozdania opartego na wywiadach z urzędnikami rządowymi z różnych ministerstw.²³⁷W badaniu zwrócono szczególną uwagę na czynniki wspierające i utrudniające, których doświadczają urzędnicy służby cywilnej w dziedzinie uwzględniania aspektu płci. Na podstawie ustaleń Movisie zaleca: 1) zwiększenie zaangażowania ze strony kierownictwa, 2) udoskonalenie testu płci w centralnej metodzie kształtowania polityki (Beleidskompas) oraz 3) podniesienie wiedzy i umiejętności urzędników odpowiedzialnych za wyznaczanie kierunków polityki i innych osób zaangażowanych w kształtowanie polityki.

Malta aktywnie pracuje nad wyeliminowaniem systemowych uprzedzeń i zapewnieniem bardziej sprawiedliwych ram prawnych. W 2024 r. Dyrekcja ds. Praw Człowieka zaangażowała niezależnego kontrolera prawnego do zbadania całego ustawodawstwa maltańskiego w celu określenia przepisów, które wprowadzają niepotrzebne rozróżnienie między mężczyznami i kobietami, oraz przedstawienia możliwości wyeliminowania takiego rozróżnienia. Analizę przeprowadza się z pomocą międzyresortowego komitetu powołanego w celu wspierania wdrażania strategii i planu działania na rzecz równouprawnienia płci oraz uwzględniania aspektu płci (GEMSAP).

Ważnym, ale często pomijanym obszarem uwzględniania problematyki równości płci jest ustanowienie standardów technicznych na szczeblu europejskim (i międzynarodowym). Do dziś w wielu normach przyjmuje się za punkt odniesienia przeciętny męski organizm, w tym w europejskich normach zharmonizowanych. Powoduje to, że produkty są mniej bezpieczne dla kobiet niż dla mężczyzn. Ze względu na pandemię największą uwagę poświęcono problemowi źle dopasowanych masek na twarz. Jednak ten sam problem występuje we wszystkich rodzajach sektorów i produktów. Kobiety są bardziej narażone na poważne obrażenia lub śmierć w wypadku samochodowym i rzadziej mają wymaganą siłę chwytu, aby bezpiecznie obsługiwać maszyny i sprzęt. Kwestia ta nie ogranicza się jednak do populacji kobiet. Istnieją również duże różnice między populacjami mężczyzn w Unii Europejskiej. Konieczne jest rozważenie, w jaki sposób płęć (i inne czynniki, takie jak pochodzenie etniczne) wpływają na wymogi techniczne i stosowanie norm, aby skutecznie zapewnić bezpieczne użytkowanie produktu lub sprzętu. Przyniesie to również korzyści kobietom w całej ich różnorodności. Istotne względy obejmują różnice fizyczne, takie jak średni rozmiar i waga lub siła chwytu.

²³⁶ <https://regions-and-cities.europa.eu/programme/2023/sessions/31619>

²³⁷ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2024/09/30/gendermainstreaming-bij-de-rijksoverheid-een-gedragswetenschappelijk-onderzoek>

Na początku 2024 r. Komisja opublikowała badanie²³⁸ na temat włączenia przepisów antropometrycznych do zharmonizowanych norm europejskich.²³⁹ Jednym z ważnych wniosków z badania jest to, że organizacjom normalizacyjnym (takim jak CEN i CENELEC) brakuje danych antropometrycznych na temat populacji europejskiej w całej jej różnorodności. Istotne względy obejmują różnice fizyczne, takie jak średni rozmiar i waga lub siła chwytu. Dostępne dane nie są statystycznie reprezentatywne lub niekompletne, tj. nie obejmują wszystkich państw członkowskich UE lub niezbędnych parametrów antropometrycznych i często są nieaktualne. W badaniu stwierdzono, że konieczne jest sporządzenie wykazu, aktualizacja i uzupełnienie dostępnych danych antropometrycznych w celu objęcia wszystkich państw członkowskich UE i niezbędnych wymiarów antropometrycznych w statystycznie solidny sposób. W tym celu Komisja przyznała CEN-CENELEC dotację na działania normalizacyjne w celu przeprowadzenia analizy luk i opracowania możliwości gromadzenia brakujących danych z dużej reprezentatywnej próby ludności UE.

Samochody są obecnie testowane w teście zderzeniowym z manekinem męskim, który ma 176 cm wzrostu i waży 70 kg. W rezultacie postęp techniczny w zakresie reaktywnych zagłówek doprowadził do zmniejszenia o 70 % odsetka trwałej niepełnosprawności medycznej wśród kierowców płci męskiej oraz do wzrostu o 13 % wśród kierowców płci żeńskiej.²⁴⁰ W ramach prac EKG ONZ nad przepisami dotyczącymi pojazdów nieformalna grupa robocza ds. sprawiedliwej ochrony pasażerów podjęła prace w ramach inicjatywy europejskiej w celu rozwiązania tego rodzaju problemów.

W 2024 r. weszło w życie kilka inicjatyw ustawodawczych dotyczących równouprawnienia płci. 25 lipca 2024 r. weszła w życie dyrektywa w sprawie należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju.²⁴¹ Szereg wytycznych, które Komisja ma wydać przed wejściem w życie dyrektywy, pomoże przedsiębiorstwom w dochowaniu należytej staranności, na przykład w zakresie wymiany zasobów i informacji oraz zaangażowania zainteresowanych stron. W dyrektywie określono między innymi wymogi dla dużych przedsiębiorstw europejskich i przedsiębiorstw

238 Komisja Europejska: Dyrekcja Generalna ds. Rynku Wewnętrznego, Przemysłu, Przedsiębiorczości i MŚP, Study on the inclusiveness of anthropometrics in European harmonised standards – Final report [Badanie na temat włączenia antropometrii do europejskich norm zharmonizowanych – sprawozdanie końcowe], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2024, [dostępne online](#). W badaniu oceniono normy zharmonizowane w odniesieniu do 22 aktów prawnych UE w obszarze polityki dotyczącym maszyn i urządzeń. Jego celem było ustalenie, czy normy o wymiarze antropometrycznym w wystarczającym stopniu uwzględniają różnorodność populacji europejskiej, w tym takie czynniki jak płeć i wiek, oraz różne pomiary antropometryczne (np. wzrost, waga i siła).

239 Normy to specyfikacje techniczne określające wymagania dotyczące produktów, procesów produkcyjnych, usług lub metod badań. Są one opracowywane przez przemysł i podmioty rynkowe zgodnie z pewnymi podstawowymi zasadami, takimi jak konsensus, otwartość, przejrzystość i niedyskryminacja. Normy zapewniają interoperacyjność i bezpieczeństwo, zmniejszają koszty i ułatwiają integrację przedsiębiorstw z łańcuchem wartości i handlem. Zob. również: https://single-market-economy.ec.europa.eu/single-market/european-standards_pl Norma zharmonizowana jest normą europejską opracowaną przez uznaną europejską organizację normalizacyjną: CEN (Comité Européen de Normalisation), CENELEC (Comité Européen de Normalisation Électrotechnique) lub ETSI (Europejski Instytut Norm Telekomunikacyjnych) na wniosek Komisji Europejskiej. Stosowanie tych norm jest dobrowolne. Producenci, inne podmioty gospodarcze i jednostki oceniające zgodność mogą stosować normy zharmonizowane w celu wykazania, że produkty, usługi lub procesy są zgodne z odpowiednimi przepisami UE. Zob. również: https://single-market-economy.ec.europa.eu/single-market/european-standards/harmonised-standards_pl (w jęz. angielskim)

240 Kullgren, A., & Krafft, M. (2010, wrzesień). Analiza pod kątem płci w odniesieniu do skuteczności siedziska w przypadku urazu szyjnego kręgosłupa szyjnego: wyniki wypadków w świecie rzeczywistym. W *Proc. IRCOBI Conf., Hanower (Niemcy)* (s. 17–28).

241 Do lipca 2026 r. państwa członkowskie UE muszą dokonać jej transpozycji do prawa krajowego, a rok później (26 lipca 2027 r.) zacznie ona obowiązywać w odniesieniu do pierwszej grupy przedsiębiorstw (największych), zgodnie z podejściem rozłożonym (przy pełnym stosowaniu po pięciu latach od wejścia w życie, tj. w lipcu 2029 r.).

pozaeuropejskich o znacznych obrotach w UE w zakresie identyfikowania niekorzystnych skutków dla praw człowieka i środowiska w ich własnej działalności, działalności ich jednostek zależnych oraz, w przypadku gdy jest to związane z ich łańcuchem(-ami) działalności, działalności ich partnerów biznesowych w UE i na świecie, łagodzenia tych skutków lub ich powstrzymywania. Zgodnie z nowymi przepisami należy zająć się wszelkimi formami dyskryminacji. W szczególności w załączniku do dyrektywy znajduje się odniesienie do zakazu nierównego traktowania w zakresie zatrudnienia, chyba że jest to uzasadnione wymogami danego zatrudnienia zgodnie z konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy. Obejmuje to w szczególności: a) nierówne wynagrodzenie za pracę o równej wartości; oraz b) dyskryminacji ze względu na pochodzenie narodowe lub społeczne, rasę, kolor skóry, płeć, religię lub poglądy polityczne. Międzynarodowa konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet jest wymieniona w motywie 33 jako kolejny instrument międzynarodowy, który może wymagać uwzględnienia przez przedsiębiorstwa przy identyfikowaniu przypadków łamania praw człowieka i reagowaniu na nie. Aby lepiej wspierać odpowiedzialne praktyki biznesowe, w lutym 2025 r. Komisja przyjęła pakiet zbiorczy w²⁴² celu uproszczenia wymogów dotyczących należytej staranności i zmniejszenia obciążeń regulacyjnych, przy jednoczesnym zachowaniu pierwotnych celów polityki. Zgodnie z wnioskiem państwa członkowskie będą musiały dokonać transpozycji dyrektywy do prawa krajowego i przekazać odpowiednie teksty Komisji do dnia 26 lipca 2027 r. Rok później przepisy zaczną mieć zastosowanie do pierwszej grupy przedsiębiorstw, zgodnie z podejściem rozłożonym (z pełnym zastosowaniem w dniu 26 lipca 2029 r.).

Nowe rozporządzenie w sprawie ogólnego bezpieczeństwa produktów²⁴³ ma zastosowanie od dnia 13 grudnia 2024 r. Zaostrzono w nim przepisy dotyczące bezpieczeństwa produktów sprzedawanych zarówno w internecie, jak i poza nim, oraz określono, że przy ocenie ryzyka związanego z produktami i w działaniach normalizacyjnych należy uwzględniać różnice między płciami. Komisja wspiera wszystkie zainteresowane strony we wdrażaniu tego nowego rozporządzenia.

Dyrektywa (UE) 2024/869 weszła w życie w dniu 9 kwietnia 2024 r., zmieniając dyrektywę w sprawie czynników rakotwórczych, mutagenów i substancji reprotoksycznych (dyrektywa 2004/37/WE) oraz dyrektywę w sprawie środków chemicznych (dyrektywa 98/24/WE) w odniesieniu do wartości dopuszczalnych dla ołowiu i jego związków nieorganicznych (głównego zawodowego środka reprotoksycznego) oraz dla diizocyjanianów.²⁴⁴ Dyrektywa (2024/869) zmienia obowiązujące od 40 lat wartości dopuszczalne²⁴⁵ dla ołowiu i jego związków zgodnie z dyrektywą w sprawie czynników rakotwórczych, mutagenów i substancji reprotoksycznych. Dyrektywa poprawia również ochronę pracowników w wieku rozrodczym dzięki szczegółowym zaleceniom dotyczącym poziomu ołowiu we krwi.

242 https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence_en

243 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/988 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie ogólnego bezpieczeństwa produktów, zmieniające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1025/2012 i dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1828 oraz uchylające dyrektywę 2001/95/WE Parlamentu Europejskiego i Rady i dyrektywę Rady 87/357/EWG, Dz.U. L 135 z 23.5.2023, s. 1.

244 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/869 z dnia 13 marca 2024 r. zmieniająca dyrektywę 2004/37/WE Parlamentu Europejskiego i Rady oraz dyrektywę Rady 98/24/WE w odniesieniu do wartości dopuszczalnych dla ołowiu i jego związków nieorganicznych oraz dla diizocyjanianów, Dz.U. L 2024/869 z 19.3.2024.

245 Dopuszczalna wartość narażenia zawodowego (OEL) i dopuszczalna wartość biologiczna.

Uwzględnianie aspektu płci w budżecie UE

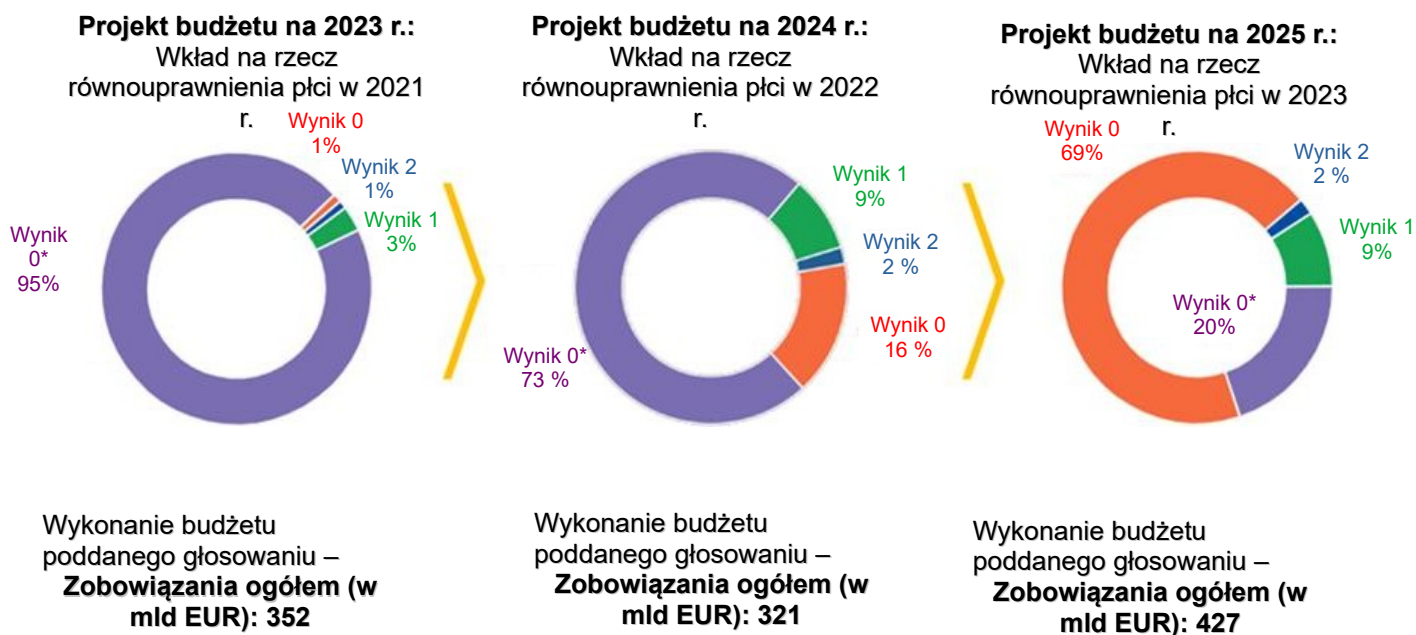
Zgodnie ze strategią na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025 NextGenerationEU i wieloletnie ramy finansowe (WRF) na lata 2021–2027 zapewniają szeroki zakres unijnych instrumentów finansowania i gwarancji budżetowych w celu wspierania inicjatyw promujących równouprawnienie płci. Finansowanie unijne zapewnia się w szczególności w celu poprawy sytuacji kobiet poszukujących pracy lub pracujących, w tym równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Obejmuje to inwestycje w placówki opieki, wspieranie przedsiębiorczości kobiet, zwalczanie segregacji płciowej w niektórych zawodach oraz rozwiązanie problemu nierównej reprezentacji dziewcząt i chłopców w niektórych sektorach kształcenia i szkolenia. Ponadto zapewnia się specjalne finansowanie projektów przynoszących korzyści organizacjom społeczeństwa obywatelskiego i instytucjom publicznym, które wdrażają konkretne inicjatywy, w tym w zakresie zapobiegania przemocy ze względu na płeć i jej zwalczania.

Komisja opracowała metodykę pomiaru wydatków na poziomie programu budżetowego UE promujących równouprawnienie płci w WRF na lata 2021–2027.²⁴⁶ W ramach tych starań Komisja skorzystała z owocnej wymiany informacji z EIGE oraz konstruktywnej współpracy z Europejskim Trybunałem Obrachunkowym przy publikacji sprawozdania specjalnego na temat uwzględniania aspektu płci w budżecie UE (maj 2021 r.). Metodologię tę zastosowano po raz pierwszy we wszystkich programach wydatków na rok budżetowy 2021 w kontekście projektu budżetu na 2023 r. Wyprzedzało to zobowiązania wynikające z porozumienia międzyinstytucjonalnego towarzyszącego wieloletnim ramom finansowym na lata 2021–2027, zarówno pod względem harmonogramu, jak i zakresu. W odniesieniu do roku budżetowego 2023, w kontekście projektu budżetu na 2025 r., metodykę i monitorowanie wydatków związanych z płcią udoskonalono poprzez włączenie do „oświadczeń o wynikach programu” danych segregowanych według kryterium²⁴⁷ płci dostępnych dla poszczególnych programów, w granicach określonych w rozporządzeniach dotyczących programów i umowach wdrożeniowych. Obejmuje to szeroki wachlarz danych segregowanych według kryterium płci, mających na celu poprawę monitorowania wyników programu w odniesieniu do równouprawnienia płci.

246 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/horizontal-priorities/gender-equality-mainstreaming_pl. Zob. również pkt 16 lit. f) porozumienia międzyinstytucjonalnego w sprawie dyscypliny budżetowej, współpracy w kwestiach budżetowych i należytego zarządzania finansami oraz w sprawie nowych zasobów własnych dostępnych na [stronie EUR-Lex – 32020Q1222\(01\) – PL – EUR-Lex.](#)

247 [Oświadczenia o wynikach programu - Komisja Europejska](#)

Zgodnie z metodyką każda konkretna interwencja w ramach programu musi być przypisana punktacji ze względu na płeć.²⁴⁸ W 2023 r. 11 % budżetu UE przyczyniło się w praktyce do promowania równouprawnienia płci (wyniki 2 i 1), co stanowi 48 mld EUR, natomiast 20 % może przyczynić się (wynik 0*) do osiągnięcia tego celu. Odsetek ten stale spadał z 95 % od czasu pierwszego zastosowania tej metodyki.



Jak przekazano w sprawozdaniu rocznym za 2024 r. dotyczącym Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności (RRF),²⁴⁹ państwa członkowskie wdrażają w swoich krajowych planach odbudowy i zwiększania odporności (RRP) środki, które w szczególny sposób przyczyniają się do równouprawnienia płci lub ogólnie do równości szans. Komisja, w porozumieniu z państwami członkowskimi, określiła ogółem 136 środków ze szczególnym uwzględnieniem równouprawnienia płci. Jak wynika z analizy tematycznej sprawozdań na temat równości, o wiele więcej działań przewidzianych w RRP (takich jak działania związane z reformami opieki zdrowotnej i opieki długoterminowej), choć nieokreślonych jako takie, może również mieć pozytywny wpływ na równouprawnienie płci, na przykład poprzez poprawę warunków pracy w sektorach zdominowanych przez kobiety lub ograniczenie obowiązków związanych z opieką nieformalną.

248 Wynik 2: interwencje, których głównym celem jest poprawa równouprawnienia płci, odpowiadały 2 % budżetu UE wykonanego w 2023 r. i zostały uwzględnione w 13 programach. Wynik

1: interwencje, których ważnym i celowym celem (ale nie głównym powodem interwencji) było równouprawnienie płci, odpowiadały 9 % budżetu UE wykonanego w 2023 r. i zostały uwzględnione w 16 programach.

Wynik 0*: interwencje mogące przyczynić się do równouprawnienia płci odpowiadały 20 % budżetu UE wykonanego w 2023 r. i zostały uwzględnione w 30 programach. Wynik

0: interwencje niemające istotnego wpływu na równouprawnienie płci odpowiadały 69 % budżetu UE wykonanego w 2023 r. i zostały uwzględnione w 29 programach.

249 Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego i Rady z wdrażania Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności, COM(2024) 474 final.

W ostatnim rocznym okresie sprawozdawczym RRF (do września 2024 r.) działania ukierunkowane na równouprawnienie płci wykazują znaczne postępy we wdrażaniu. Spośród 253 kamieni milowych i wartości docelowych związanych z tymi działaniami 102, czyli 40 %, zostało zgłoszonych przez państwa członkowskie jako osiągnięte lub ocenione przez Komisję jako osiągnięte; 22% pozytywnie oceniono również we wnioskach o płatność. Na przykład Estonia opracowała prototyp cyfrowego narzędzia różnic w wynagrodzeniu ze względu na płeć dla pracodawców (zob. również rozdział 2). W Hiszpanii plan socjalny dla sportu przewiduje renowację publicznej infrastruktury sportowej przy jednoczesnym finansowaniu działań promujących udział kobiet w sporcie.

Komisja współpracuje z państwami członkowskimi w celu zapewnienia, aby działania w ramach RRP sprzyjały równouprawnieniu płci i równym szansom dla wszystkich. Na przykład za pośrednictwem nieformalnej grupy ekspertów ds. wdrażania RRF (forum, na którym Komisja i rządy krajowe omawiają przekrojowe aspekty wdrażania RRF), wymiana dobrych praktyk pomogła państwom członkowskim uwzględnić i uwzględnić kwestie związane z równością płci w rozdziale REPowerEU oraz w zmienionych RRP i sposobie ich wdrażania (np. poprzez sporządzanie budżetu i zamówienia publiczne uwzględniające aspekt płci).

Od 2024 r. państwa członkowskie przeznaczyły ponad 30 % (110 mld EUR) wszystkich inwestycji w ramach polityki spójności (w tym Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji) na działania wspierające równouprawnienie płci w latach 2021–2027. Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+) nadal jest funduszem polityki spójności z największymi przydziałami środków na działania promujące równouprawnienie płci (4,3 mld EUR) i uwzględnianie aspektu płci (80,8 mld EUR). Środki na rzecz uwzględniania aspektu płci i ukierunkowania na aspekt płci w ramach EFRR i FST wynoszą odpowiednio około 20 mld EUR i 6 mld EUR.²⁵⁰ Wymiar płci w EFS+ obejmuje również równouprawnienie płci jako horyzontalną zasadę przekrojową. Wszystkie państwa członkowskie i regiony są zobowiązane do posiadania skutecznych mechanizmów zapewniających zgodność z Kartą praw podstawowych Unii Europejskiej, w tym w odniesieniu do równouprawnienia płci i krajowych ram strategicznych na rzecz równouprawnienia płci, w celu wsparcia odpowiedniego wsparcia w ramach polityki spójności.

Ponadto państwa członkowskie i Komisja muszą zapewnić, aby równość mężczyzn i kobiet, uwzględnianie aspektu płci i uwzględnianie perspektywy płci były uwzględniane i promowane podczas przygotowywania, wdrażania, monitorowania, sprawozdawczości i oceny programów.

W 2024 r. równouprawnienie płci i włączenie społeczne pozostały kwestią przekrojową w odniesieniu do działań w ramach programu „Kreatywna Europa”. Wszyscy beneficjenci musieli wziąć pod uwagę równość przy opracowywaniu i wdrażaniu swoich projektów, a aspekt ten koncentrował się na ocenie wniosków projektowych.²⁵¹ W 2024 r. w ramach programu rozpoczęto nową rundę wieloletnich działań na rzecz europejskich sieci organizacji kulturalnych i kreatywnych oraz europejskich platform wschodzących artystów. Oba służą rozpowszechnianiu dobrych praktyk wśród swoich członków i artystów, których szkolą, w szczególności w zakresie równości płci.

Zarówno program Erasmus+, jak i Europejski Korpus Solidarności podkreślają włączenie i różnorodność wśród swoich głównych priorytetów, aby promować równe szanse i dostęp, włączenie, różnorodność i sprawiedliwość we wszystkich swoich działaniach. Realizacja priorytetu została wzmocniona w następstwie opracowania w 2021 r. ram dotyczących środków na rzecz

250 Uwzględnianie aspektu płci odzwierciedla jeden z systemów kategoryzacji w polityce spójności:

<https://cohesiondata.ec.europa.eu/stories/s/Cohesion-policy-supporting-gender-equality/gkxm-7hxd>.

251 <https://culture.ec.europa.eu/news/creative-europe-in-2025-focus-on-green-and-digital-transitions-on-strengthening-social-and-economic-resilience>

włączenia społecznego²⁵² oraz strategii na rzecz włączenia społecznego i różnorodności,²⁵³ aby wspierać organizacje w skuteczniejszym eliminowaniu barier, z którymi mogą się borykać różne grupy docelowe, w tym również barier związanych z dyskryminacją ze względu na płeć. Na przykład w sprawozdaniu dotyczącym Europejskiego Korpusu Solidarności za lata 2021–2023 podkreślono wsparcie, jakiego program udziela na rzecz równouprawnienia płci i zachęcania wszystkich płci do udziału w jego działaniach. Średnio w ramach programu kobiety korzystają ze stałych możliwości wynoszących 63 %, w tym w okresie sprawozdawczym objętym niniejszym sprawozdaniem.

W listopadzie 2024 r. Rada Sterująca InvestEU przyjęła nowy kluczowy wskaźnik efektywności mierzący wpływ inwestycji wspierających równouprawnienie płci, który został obecnie dodany do metodyki kluczowych wskaźników efektywności/kluczowych wskaźników efektywności. Umożliwia to partnerom wykonawczym InvestEU składanie sprawozdań, przy dołożeniu wszelkich starań, na temat wpływu ich operacji we wszystkich segmentach polityki dotyczących równouprawnienia płci. Ponadto dzięki finansowaniu za pośrednictwem Centrum Doradztwa InvestEU Grupa Europejskiego Banku Inwestycyjnego rozpoczęła dwa zadania: niedawne badanie dotyczące produktów finansowych i polityki banków w zakresie równouprawnienia płci; oraz program szkoleniowy dla banków pragnących zapewnić wsparcie (finansowe lub inne) kobietom-przedsiębiorcom. Program szkoleniowy będzie dostępny dla wszystkich zainteresowanych instytucji finansowych od marca 2025 r.

Komisja pomaga również państwom członkowskim wspierać urzędników publicznych w uwzględnianiu aspektu płci w polityce publicznej i procesach budżetowych na wielu szczeblach administracyjnych. Powinno to pomóc w zapewnieniu, aby środki publiczne były wykorzystywane do wspierania równouprawnienia²⁵⁴ płci. Sztandarowy projekt uwzględniania aspektu płci w polityce publicznej i procesach budżetowych pomaga administracjom będącym beneficjentami analizować polityki i procesy budżetowania z perspektywy uwzględniania aspektu płci. Wsparcie, finansowane za pośrednictwem Instrumentu Wsparcia Technicznego, zapewnia się na szkolenia i wdrażanie dobrych praktyk, metod i narzędzi w celu uwzględnienia aspektu płci (równości) w całym procesie kształtowania polityki. Projekt ułatwia również wzajemne uczenie się między organami uczestniczącymi państw członkowskich. W 2024 r. dołączyły cztery kolejne administracje, co daje łącznie 13 administracji w 9 krajach.²⁵⁵

Jeśli chodzi o wieloletnie ramy finansowe na okres po 2027 r., nowe rozporządzenie finansowe UE (wersja przekształcona) opublikowane 29 września 2024 r. zawiera²⁵⁶ obecnie przepis²⁵⁷ wymagający, aby wszystkie programy i działania budżetowe UE, w miarę możliwości i w stosownych przypadkach zgodnie z odpowiednimi przepisami sektorowymi, były wdrażane z uwzględnieniem zasady równości płci i zgodnie z odpowiednią metodyką uwzględniania aspektu

252 Decyzja wykonawcza Komisji – ramy środków na rzecz włączenia w ramach programu Erasmus+ i Europejskiego Korpusu Solidarności na lata 2021–2027: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/document/commission-decision-framework-inclusion-2021-27>

253 Wytoczne dotyczące wdrażania – strategia na rzecz włączenia społecznego i różnorodności w ramach programu Erasmus+ i Europejskiego Korpusu Solidarności: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/document/implementation-guidelines-erasmus-and-european-solidarity-corps-inclusion-and-diversity-strategy>

254 https://reform-support.ec.europa.eu/what-we-do/revenue-administration-and-public-financial-management/gender-mainstreaming-public-policy-and-budget-processes_en

255 Cypr, Francja, Niemcy, Grecja, Irlandia, Włochy, Portugalia, Rumunia i Hiszpania otrzymują obecnie pomoc techniczną w celu uwzględnienia aspektu płci w polityce publicznej za pośrednictwem Instrumentu Wsparcia Technicznego.

256 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, Euratom) 2024/2509 z dnia 23 września 2024 r. w sprawie zasad finansowych mających zastosowanie do budżetu ogólnego Unii (wersja przekształcona). [Dostępny on-line.](#)

257 Art. 33 ust. 2 lit. f) rozporządzenia (UE, Euratom) 2024/2509.

płci. Ponadto wszystkie dane zgromadzone w odniesieniu do wskaźników wykonania programów wydatków powinny być w stosownych przypadkach segregowane według kryterium płci.²⁵⁸

Intersekcjonalność we wdrażaniu polityki równości płci

Kobiety stanowią zróżnicowaną grupę, narażoną na różne formy dyskryminacji krzyżowej wynikającej z wielu sytuacji. Aby skutecznie zaradzić tym dysproporcjom, należy rozważyć intersekcjonalność płci z innymi kluczowymi czynnikami dyskryminacji, takimi jak sytuacja społeczno-ekonomiczna, pochodzenie etniczne, religia lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientacja seksualna.

Obecnie w UE jest ponad 100 mln osób z niepełnosprawnościami. Przy większej liczbie kobiet niepełnosprawnych można było zaobserwować zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn w zakresie od 1,4 do 2,0 pkt w przypadku osób w wieku od 16 do 44 lat do 6,3 pkt w przypadku osób w wieku 85 lat i starszych. Zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn było jednak stosunkowo niewielkie, jeżeli odnosiło się tylko do poważnej niepełnosprawności i wynosiło 1,4 punktu we wszystkich grupach wiekowych. Osoby z niepełnosprawnościami częściej doświadczają przemocy i dyskryminacji oraz są bardziej narażone na szkodliwe praktyki (takie jak przymusowa sterylizacja) niż osoby bez niepełnosprawności. Jak zapowiedziano w strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025, Komisja pracuje nad przedstawieniem zalecenia w sprawie zapobiegania szkodliwym praktykom, w tym potrzeby wprowadzenia skutecznych środków zapobiegawczych i uznania znaczenia edukacji. Planuje się, że przyszłe zalecenie określi konkretne działania, które państwa członkowskie powinny podjąć w celu jak najskuteczniejszego zapobiegania takim praktykom i ich zwalczania w terenie; zalecenie będzie zatem częściowo uzupełniać dyrektywę w sprawie zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej.

Kobiety z niepełnosprawnościami są bardziej zagrożone ubóstwem i wykluczeniem społecznym niż mężczyźni z niepełnosprawnościami (29,8 % w porównaniu z 27,6 %). Różnica w poziomie zatrudnienia między osobami z niepełnosprawnościami a osobami bez niepełnosprawności wynosi 23 punkty procentowe. Tylko około 20 % kobiet z niepełnosprawnościami w UE pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy w porównaniu z 29 % mężczyzn z niepełnosprawnościami i 48 % kobiet bez niepełnosprawności. Według wskaźnika równouprawnienia płci EIGE kobiety z niepełnosprawnościami zarabiają zaledwie 16 822 parytety siły nabywczej, podczas gdy kobiety bez niepełnosprawności zarabiają średnio 20 100 parytetów siły nabywczej. Pakiet dotyczący zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami ma na celu poprawę wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.

Perspektywa kobiet i dziewcząt z niepełnosprawnościami jest również istotna w polityce mającej na celu przyspieszenie przejścia od opieki instytucjonalnej do usług świadczonych na poziomie społeczności lokalnych i niezależnego życia osób z niepełnosprawnościami. Zostało to podkreślone w zawiadomieniu Komisji pt. „Wytyczne dotyczące niezależnego życia i włączenia społecznego osób z niepełnosprawnościami w kontekście finansowania unijnego”, w którym uwzględniono różnorodność niepełnosprawności, a także intersekcjonalność dyskryminacji, z którą mogą się mierzyć poszczególne osoby.²⁵⁹

258 Art. 33 ust. 3 rozporządzenia (UE, Euratom) 2024/2509.

259 Zawiadomienie Komisji, wytyczne dotyczące niezależnego życia i włączenia społecznego osób z niepełnosprawnościami w kontekście finansowania unijnego, Dz.U. L (C/2024/7188) z 29.11.2024.

25 września 2024 r. Komisja przyjęła sprawozdanie z wdrażania krajowych ram strategicznych dotyczących Romów.²⁶⁰ W sprawozdaniu podkreślono obiecujące inicjatywy skierowane do kobiet romskich, takie jak węgierski program „Growing Opportunities”, który zapewnia szkolenia w zakresie opieki społecznej i opieki zdrowotnej przede wszystkim kobietom romskim, oraz hiszpański program Calí, który promuje równe szanse oraz włączenie społeczne i włączenie zawodowe kobiet romskich i zwalcza wielorakie formy dyskryminacji. W unijnych ramach strategicznych dotyczących Romów podkreślono znaczenie wzmocnienia pozycji kobiet romskich. Określono w nim szereg celów na szczeblu UE, które UE i państwa członkowskie mają osiągnąć do 2030 r., w tym cel polegający na zmniejszeniu o co najmniej połowę luki w zatrudnieniu między kobietami i mężczyznami romskimi a kobietami romskimi.

W dniach 7 i 14 maja 2024 r. przyjęto dwie dyrektywy w sprawie norm dotyczących organów ds.²⁶¹ równości. Obejmują one łącznie sześć podstaw dyskryminacji chronionych na mocy Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej i zawierają odniesienia do interseksyjności.²⁶² Nowe normy mają zastosowanie do mandatu, niezależności, zasobów, zadań i uprawnień organów ds. równości, aby zapewnić im możliwość wypełniania ich roli w propagowaniu równości i udzielaniu pomocy ofiarom dyskryminacji w całej Europie ze wszystkich względów i w dziedzinach chronionych na mocy unijnych przepisów dotyczących równości w całej UE. Państwa członkowskie są zobowiązane do transpozycji dyrektyw do 19 czerwca 2026 r. W tym samym terminie Komisja przyjmie akt wykonawczy ustanawiający wykaz wspólnych wskaźników dotyczących funkcjonowania organów ds. równości.

260 Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z wdrażania krajowych ram strategicznych dotyczących Romów w świetle unijnych ram strategicznych na rzecz równouprawnienia, włączenia społecznego i udziału Romów oraz zalecenia Rady w sprawie równouprawnienia, włączenia społecznego i udziału Romów, COM(2024) 422 final.

261 Dyrektywa Rady (UE) 2024/1499 z dnia 7 maja 2024 r. w sprawie norm dotyczących organów ds. równości w dziedzinie równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, równego traktowania osób w dziedzinie zatrudnienia i pracy bez względu na religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego oraz w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług, zmieniająca dyrektywy 2000/43/WE i 2004/113/WE, Dz.U. L 2024/1499 z 29.5.2024 i dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1500 z dnia 14 maja 2024 r. w sprawie norm dotyczących organów ds. równości w dziedzinie równego traktowania i równych szans kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, oraz zmieniająca dyrektywy 2006/54/WE i 2010/41/UE, Dz.U. L 2024/1500 z 29.5.2024.

262 Zob. preambuła 15 i art. 5 ust. 2 dyrektywy (UE) 2024/1500.

PROMOWANIE RÓWNOŚCI PŁCI I WZMOCNIENIA KOBIET NA ŚWIECIE

W 2024 r. na całym świecie szalały konflikty, narażając życie kobiet i dziewcząt w różnych miejscach, od Sudanu po Gazę, i nieproporcjonalnie narażając je na przemoc ze względu na płeć. Pojawiły się również poważne niepowodzenia polityczne zagrażające prawom kobiet. W czerwcu zamknięto argentyński Narodowy Instytut Przeciwko Dyskryminacji, Ksenofobii i Rasizmowi, a także podsekretariat ds. ochrony przed przemocą ze względu na płeć, który zastąpił rozwiązane Ministerstwo ds. Kobiet, Płci i Różnorodności. Afgański apartheid płciowy osiągnął tragiczne wyzyny, a faktyczna administracja talibów wprowadziła środki, które posunęły się nawet do zakazu publicznego zabierania głosu przez kobiety, skutecznie usuwając je z życia publicznego. Ustawodawcy w Iraku zaproponowali zmiany w krajowej ustawie o statusie osobistym, które mogłyby obniżyć wiek przyzwolenia i umożliwić małżeństwo dziewczętom w wieku dziewięciu lat. Unikano innych możliwych niepowodzeń, dając podstawy do ostrożnej nadziei: W lipcu parlament Gambii odrzucił ustawę, która uchyliłaby zakaz okaleczania żeńskich narządów płciowych obowiązujący w tym kraju od 2015 r. W tym niespokojnym kontekście dalsze międzynarodowe przywództwo UE w dziedzinie równości płci oraz wsparcie dla praw kobiet i organizacji społeczeństwa obywatelskiego kierowanych przez kobiety mają większe znaczenie niż kiedykolwiek wcześniej.

Rosyjska wojna napastnicza przeciwko Ukrainie

19 listopada 2024 r. minęło 1000 dni od rozpoczęcia przez Rosję wojny na pełną skalę przeciwko Ukrainie.²⁶³ W 2024 r. ONZ oszacowała, że pomoc humanitarna będzie potrzebna 14,6 mln Ukraińców, czyli prawie 40 % ludności kraju. Ponieważ ponad 6 mln Ukraińców uciekło z kraju znajdującego się obecnie w UE,²⁶⁴ dalsze wsparcie dla Ukrainy pozostaje priorytetem UE.

W lipcu 2024 r. UE nałożyła sankcje na cztery osoby i dwa podmioty w ramach globalnego systemu sankcji Unii Europejskiej za naruszenia praw człowieka na całym świecie, w tym tortury oraz systematyczną i powszechną przemoc seksualną i przemoc ze względu na płeć.²⁶⁵ Wyznaczono m.in. szefa tzw. służby więziennej, zainstalowanej przez Moskwę w tymczasowo okupowanym obwodzie chersońskim na Ukrainie. Pod jego dowództwem udokumentowano powszechne i systematyczne przypadki łamania praw człowieka w ośrodkach detencyjnych na obszarach znajdujących się pod kontrolą rosyjskich władz okupacyjnych, od tortur po inne okrutne, nieludzkie lub poniżające traktowanie, a także karanie oraz przemoc seksualną i przemoc ze względu na płeć.

Mandat misji doradczej Unii Europejskiej na Ukrainie (EUAM Ukraine), misji cywilnej w ramach wspólnej polityki bezpieczeństwa i obrony UE (WPBiO), został odnowiony w maju 2024 r. i obejmuje eksperta ds.²⁶⁶ płci i eksperta ds. przemocy seksualnej związanej z konfliktami. W mandacie przewidziano zwiększenie zdolności ukraińskich agencji i instytucji do prowadzenia dochodzeń w sprawie zbrodni międzynarodowych, takich jak zbrodnie wojenne, w tym przemocy seksualnej związanej z konfliktami, oraz do ich ścigania. EUAM współpracuje zarówno z organami rządowymi, jak i ze społeczeństwem obywatelskim w zakresie zwalczania przestępstw

263 https://civil-protection-humanitarian-aid.ec.europa.eu/news-stories/stories/1000-days-russias-full-scale-war-ukraine-5-facts-you-need-know_pl. Dla Ukraińców konflikt rozpoczął się jeszcze wcześniej – w 2014 r. w ukraińskim Donbasie, podczas gdy w 2022 r. sytuację humanitarną na Ukrainie uznano już za „zapomniany kryzys”.

264 <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>

265 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/07/22/sexual-and-gender-based-violence-council-lists-four-individuals-and-two-entities-under-the-eu-s-global-human-rights-sanctions-regime/>

266 <https://www.euam-ukraine.eu/>

międzynarodowych,²⁶⁷ stosując podejście skoncentrowane na ofiarach w swoich wysiłkach na rzecz zwiększenia odpowiedzialności za przemoc seksualną i przemoc ze względu na płeć związaną z konfliktami. EUAM nadal ściśle współpracuje z Ukrainą, aby wspierać realizację ukraińskiego krajowego planu działania na rzecz kobiet, pokoju i bezpieczeństwa oraz uwzględniania aspektu płci w ramach nadrzędnej strategii Ukrainy na rzecz reformy całego sektora egzekwowania prawa.²⁶⁸ Postępy w zakresie równouprawnienia płci omówiono również z Ukrainą podczas dialogu dotyczącego praw człowieka 25 kwietnia 2024 r.

Równość płci jest w pełni uwzględniana w całym wsparciu UE dla Ukrainy. UE dąży do zapewnienia pełnej rozliczalności za przemoc seksualną związaną z konfliktem popełnioną podczas rosyjskiej inwazji na pełną skalę i dąży do przyjęcia podejścia uwzględniającego aspekt płci, skoncentrowanego na ofiarach i uwzględniającego traumę we wszystkich wysiłkach na rzecz reagowania na rosyjską wojnę napastniczą przeciwko Ukrainie i jej wpływ na kobiety i dziewczęta. Za pośrednictwem programu EU4Recovery, realizowanego przez UN Women, UE wspiera działania mające na celu zapobieganie przemocy ze względu na płeć oraz zapewnianie wsparcia ofiarom i osobom, które przeżyły.²⁶⁹ Program ma również na celu zwiększenie dostępu do wymiaru sprawiedliwości poprzez wzmocnienie pozycji prawnej ofiar i osób, które przeżyły, oraz wzmocnienie zdolności osób zaangażowanych w sektor wymiaru sprawiedliwości.

Biorąc pod uwagę bezprecedensowo wysoką liczbę osób wymagających szczególnego traktowania, głównie kobiet i dzieci, przybywających do UE z powodu rosyjskiej wojny napastniczej przeciwko Ukrainie, UE zintensyfikowała wysiłki na rzecz przeciwdziałania zagrożeniom związanym z handlem ludźmi poprzez wzmocnienie operacyjnego planu działania EMPACT dotyczącego handlu ludźmi. EMPACT (europejska multidyscyplinarna platforma przeciwko zagrożeniom przestępstwami) jest inicjatywą w zakresie bezpieczeństwa prowadzoną przez państwa członkowskie UE w celu identyfikowania zagrożeń stwarzanych przez zorganizowaną i poważną przestępczość międzynarodową, ustalania ich priorytetów i reagowania²⁷⁰ na nie. Pod koordynacją Europolu opracowano specjalne działanie operacyjne w ramach EMPACT THB w celu rozwiązania problemu handlu ludźmi związanego z krajami Partnerstwa Wschodniego, w szczególności Ukrainą i Mołdawią, ze szczególnym uwzględnieniem ryzyka wyzysku tymczasowo wysiedleńców z Ukrainy. W Mołdawii projekt reagowania kryzysowego uwzględniający aspekt płci wspiera społeczności znajdujące się w trudnej sytuacji poprzez poprawę dostępu do podstawowych usług.

Równość płci jest również należycie uwzględniana w unijnym wsparciu w zakresie zdrowia psychicznego dla ukraińskich wysiedleńców, z których większość to kobiety i dzieci. W ramach Programu UE dla zdrowia przeznaczono ponad 3 mln EUR na finansowanie projektów prowadzonych przez organizacje pozarządowe w celu poprawy zdrowia psychicznego i dobrostanu psychicznego wysiedleńców z Ukrainy, zarówno w samym kraju, jak i w UE. W ramach programu finansuje się również udzielanie pierwszej pomocy psychologicznej i wsparcia w przypadku urazów psychicznych osobom przymusowo przesiedlonym w 28 krajach²⁷¹ we współpracy z Międzynarodową Federacją Stowarzyszeń Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężyca. Projekt dysponuje budżetem w wysokości 31,2 mln EUR i ma na celu zapewnienie wsparcia ofiarom, a także poprawę zdolności służb interwencyjnych, w sytuacji gdy przymusowe wysiedlenia

267 <https://www.euam-ukraine.eu/news/war-crimes-documentation-in-ukraine-building-a-network-for-justice/>

268 <https://www.euam-ukraine.eu/news/ukraine-endorses-strategic-law-enforcement-reform-plan-to-align-with-eu-standards/>

269 <https://www.undp.org/ukraine/projects/eu4recovery-empowering-communities-ukraine-eu4recovery#:~:text=EU4Recovery%20is%20employing%20an%20area,of%20individuals%20at%20community%20level>

270 https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/law-enforcement-cooperation/empact-fighting-crime-together_en

271 23 państwa członkowskie UE oraz Norwegia, Islandia, Mołdawia, Czarnogóra i Ukraina.

spowodowały wzrost przemocy ze względu na płeć, co ma poważny negatywny wpływ na zdrowie psychiczne ofiar. Ponieważ 62 % osób przesiedlonych z Ukrainy w krajach objętych projektem to kobiety, w projekcie kładzie się duży nacisk na płeć. Kobiety odgrywają również kluczową rolę jako osoby udzielające pierwszej pomocy, ponieważ stanowią 73,5% osób udzielających pierwszej pomocy przeszkolonych w zakresie pierwszej pomocy psychologicznej i wsparcia psychospołecznego. Do października 2024 r. przeszkolono łącznie 23 680 pracowników służby zdrowia, wolontariuszy, osób udzielających pierwszej pomocy i innych specjalistów w zakresie udzielania pierwszej pomocy psychologicznej oraz zdrowia psychicznego i wsparcia psychospołecznego, a wsparcie uzyskało około 500 000 wysiedleńców.

Uwzględnianie aspektu płci w działaniach zewnętrznych UE

UE propaguje równość płci i wzmocnienie pozycji kobiet w swoich partnerstwach międzynarodowych, dialogach politycznych i dialogach dotyczących praw człowieka z państwami trzecimi, w polityce handlowej UE, a także w polityce sąsiedztwa i rozszerzenia UE. Unijny plan działania na rzecz równouprawnienia płci i wzmocnienia pozycji kobiet w stosunkach zewnętrznych (plan działania w sprawie równości płci GAP III), przyjęty w 2021 r. i przedłużony do 2027 r., nadal ukierunkowuje wysiłki na rzecz umieszczenia równouprawnienia płci na czele działań zewnętrznych UE.²⁷²Przewidziano w nim uwzględnianie aspektu płci we wszystkich politykach i sektorach zewnętrznych, od pomocy humanitarnej finansowanej przez UE po cywilne misje w dziedzinie WPBiO, ale także w inwestycjach dokonywanych przez Europejski Fundusz na rzecz Zrównoważonego Rozwoju Plus lub w zaangażowanie UE w regionie sąsiadującym, w tym w krajach kandydujących i potencjalnych krajach kandydujących. W GAP III wyznaczono ambitny cel, zgodnie z którym do 2025 r. co najmniej 85 % nowych działań zewnętrznych UE musi przyczyniać się do równouprawnienia płci i wzmocnienia pozycji kobiet i dziewcząt. Skumulowane dane za lata 2021–2023 pokazują, że 78,4 % wszystkich działań zewnętrznych uwzględnia aspekt płci lub jest ukierunkowanych²⁷³ na aspekt płci, co stanowi znaczny wzrost z 64,7 % w 2019 r.

Podejście „Drużyna Europy”, które łączy UE, jej państwa członkowskie z ich siecią dyplomatyczną, instytucjami finansowymi i organizacjami wdrażającymi, a także EBI i EBOR, w celu poprawy koordynacji i zwiększenia wpływu Europy na arenie międzynarodowej, jest centralnym elementem podejścia UE do działań zewnętrznych. Umożliwiła ona pełne włączenie wysiłków na rzecz równouprawnienia płci do strategii Global Gateway o wartości 300 mld EUR – w dziedzinie edukacji, zdrowia, technologii cyfrowych, energii i zmiany klimatu – przyczyniając się do bardziej sprawiedliwej, ekologicznej i cyfrowej transformacji sprzyjającej włączeniu społecznemu. Niedawno rozpoczęte ukierunkowane działania promują m.in. godną pracę i walkę z przemocą ze względu na płeć w Bangladeszu, ochronę socjalną uwzględniającą aspekt płci w Malawi, równość płci, pokój i spójność społeczną w regionach dotkniętych konfliktami w Kamerunie, transformację ekologiczną prowadzoną przez kobiety w Wietnamie oraz włączenie społeczne i spójność społeczną w Ameryce Łacińskiej i na Karaibach.

Ściśle współpracując z instytucjami międzynarodowymi i instytucjami finansowania rozwoju, UE dąży do zwiększenia wpływu innowacyjnego finansowania oraz do dalszego uwzględniania

272 Wspólny komunikat do Parlamentu Europejskiego i Rady „Trzeci unijny plan działania w sprawie równości płci – ambitny program na rzecz równouprawnienia płci i wzmocnienia pozycji kobiet w działaniach zewnętrznych UE”, JOIN(2020) 17 final.

273 85 % działań w ramach Instrumentu Sąsiedztwa oraz Współpracy Międzynarodowej i Rozwojowej – „Globalny wymiar Europy”, 75 % w ramach Instrumentu Pomocy Przedakcesyjnej na lata 2021–2027 oraz 28 % w ramach wspólnej polityki zagranicznej i bezpieczeństwa, 88 % operacji pomocy humanitarnej w 2022 r. i 87 % w 2023 r.

perspektywy płci w inwestycjach dokonywanych w ramach EFZR+, aby promować między innymi dostęp kobiet do finansowania, przedsiębiorczość i uczestnictwo w rynku pracy. 72 % wszystkich zgłoszonych operacji EFZR+ w 2023 r. uwzględniało aspekt płci.

UE nadal dąży do tego, by finansowana przez nią pomoc humanitarna była bardziej wrażliwa na zróżnicowane potrzeby i zdolności kobiet, dziewcząt, mężczyzn i chłopców, w tym poprzez wymaganie od partnerów przeprowadzania analiz ryzyka uwzględniających aspekt płci²⁷⁴ oraz poprzez stosowanie wskaźnika płci i wieku w celu śledzenia i pomiaru stopnia, w jakim finansowane przez UE działania humanitarne uwzględniają kwestie płci i wieku. Narzędzie²⁷⁵ to jest stosowane nieprzerwanie od 2014 r. i ma na celu poprawę jakości pomocy humanitarnej poprzez dopilnowanie, aby każde działanie uwzględniało aspekt płci i wieku. UE konsekwentnie finansowała również walkę z przemocą ze względu na płeć oraz wspieranie potrzeb kobiet i dziewcząt w zakresie zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego oraz praw seksualnych i reprodukcyjnych w sytuacjach humanitarnych. Dwie sesje Forum Ochrony Ludności w 2024 r. koncentrowały się na włączeniu płci – odpowiednio w zespołach ochrony ludności i integracyjnych schroniskach ratunkowych. W ramach unijnej sieci wiedzy w zakresie ochrony ludności utworzono również stronę poświęconą włączeniu społecznemu.²⁷⁶

Równość płci jest również kluczowym elementem współpracy UE z krajami kandydującymi i potencjalnymi krajami kandydującymi. W corocznym pakiecie „rozszerzenie” Komisja Europejska przedstawia szczegółową ocenę sytuacji w każdym kraju kandydującym i potencjalnych krajach kandydujących oraz określa wytyczne dotyczące priorytetów reform. Pakiet zawsze zawiera ocenę równouprawnienia płci i praw kobiet. W kontekście negocjacji akcesyjnych Komisja Europejska stale monitoruje również rozwój sytuacji w zakresie równouprawnienia płci i wysiłki państw na rzecz zwalczania przemocy ze względu na płeć. W czerwcu 2024 r. Unia Europejska rozpoczęła negocjacje akcesyjne z Ukrainą i Mołdawią, co oznacza, że Komisja Europejska zamierza przeprowadzić ocenę stanu równouprawnienia płci i praw kobiet w obu krajach.

Po uruchomieniu w październiku 2023 r. Grupy Roboczej ds. Równości Kobiet i Mężczyzn Partnerstwa Wschodniego – platformy służącej skuteczniejszemu wdrażaniu równości płci we wszystkich pięciu długoterminowych priorytetach politycznych Partnerstwa Wschodniego – w lutym, maju i grudniu 2024 r. zorganizowano trzy udane wydarzenia, które umożliwiły uczestnikom omówienie wyzwań, dobrych praktyk i wyciągniętych wniosków w zakresie polityki i programów dotyczących równości płci.

Globalne partnerstwa UE i wielostronne wysiłki na rzecz równouprawnienia płci

UE nadal wykorzystywała każdą okazję do promowania i propagowania pełnego korzystania przez kobiety i dziewczęta ze wszystkich praw człowieka poprzez swoje globalne i wielostronne zobowiązania. Ścisłe współpracowała z systemem ONZ, w tym UN Women, Funduszem Ludnościowym ONZ, UNICEF-em, Radą Praw Człowieka i Trzecim Komitetem Zgromadzenia Ogólnego ONZ. UE nadal wspierała pełne wdrożenie Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW) oraz propagowała pracę obrończyń praw człowieka,

274 Analizy ryzyka uwzględniające aspekt płci pomagają uzyskać lepszy wgląd w role, dostęp do zasobów, istniejące nierówności i wspierające struktury lokalne, szczególne potrzeby, podatność na zagrożenia, ryzyko, strategie radzenia sobie i zdolności kobiet, dziewcząt, chłopców i mężczyzn.

275 Gender-Age Marker Toolkit, https://ec.europa.eu/echo/files/policies/sectoral/gender_age_marker_toolkit.pdf.

276 <https://civil-protection-knowledge-network.europa.eu/about-knowledge-network>

organizacji (praw) kobiet i organizacji kierowanych przez młodzież na różnych forach wielostronnych. UE monitoruje również i wspiera realizację celu zrównoważonego rozwoju nr 5 dotyczącego równouprawnienia płci na wszystkich szczeblach sprawowania rządów poprzez badania mające na celu wzmocnienie pozycji samorządów lokalnych w zakresie dostosowywania globalnych celów do ich konkretnych kontekstów w ramach projektu dotyczącego lokalnych celów zrównoważonego rozwoju.²⁷⁷

UE uczestniczyła w 68. sesji Komisji ds. Statusu Kobiet (CSW68), która odbyła się w siedzibie ONZ w Nowym Jorku w marcu 2024 r. W ramach swojej delegacji pod przewodnictwem byłej komisarz UE ds. równości Heleny Dalli UE zaprosiła przedstawicieli społeczeństwa obywatelskiego. W ramach swoich działań informacyjnych UE zorganizowała również cztery wydarzenia towarzyszące, w tym dialog międzypokoleniowy, którego gospodarzem i moderatorem byli delegaci UE ds. młodzieży, pt. „HerPower: Power of Education for Gender Equality”, we współpracy z UNICEF-em. UE umocniła swoją rolę jako dobrze skoordynowany postępowy blok regionalny na 68. sesji Komisji ds. Statusu Kobiet. Dokument końcowy jest wyjątkowy pod względem zastosowania perspektywy płci do eliminacji ubóstwa, polityki społecznej i głównych kwestii finansów międzynarodowych, takich jak zadłużenie, podatki, handel międzynarodowy i reforma międzynarodowej architektury finansowej. W tekście zawarto zdecydowane zobowiązania dotyczące zdolności prawnej kobiet, ich autonomii ekonomicznej i niezależności, których podstawą jest ich prawo do pracy i które opierają się na równym podziale obowiązków opiekuńczych i domowych między kobietami i mężczyznami w gospodarstwie domowym. Zobowiązuje się również do inwestowania w gospodarkę usług opiekuńczych.

Jako współprzewodnicząca koalicji na rzecz przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć Komisja Europejska nadal była zwoleńnikiem i partnerem Generation Equality Forum, globalnej wielostronnej inicjatywy zainicjowanej w 2021 r. w celu promowania praw kobiet i równouprawnienia płci na całym świecie.²⁷⁸ W związku z tym Komisja wspierała lepszą koordynację z różnymi zainteresowanymi stronami, w tym ze społeczeństwem obywatelskim, w celu promowania równouprawnienia płci w ramach globalnego porozumienia cyfrowego, paktu na rzecz przyszłości i 79.²⁷⁹ sesji Zgromadzenia Ogólnego Narodów Zjednoczonych. W sprawozdaniu na temat rozliczalności z 2024 r. podkreślono wymierne postępy w osiąganiu celów w zakresie równouprawnienia płci, które udało się osiągnąć Forum Pokolenia Równości i jego decydentom.²⁸⁰

Przy okazji 29. konferencji ONZ w sprawie zmiany klimatu, która odbyła się w Baku w listopadzie 2024 r., UE zorganizowała dyskusję panelową pt. „Inwestowanie w równość płci na rzecz sprawiedliwej i zielonej transformacji” wspólnie ze Szwedzką Agencją Międzynarodowej Współpracy na rzecz Rozwoju oraz we współpracy z UN Women. Dyskusja uwypukliła uwarunkowany płcią wpływ kryzysu klimatycznego: kobiety i dziewczęta doświadczają największego wpływu zmiany klimatu, podczas gdy różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn

277 Projekt JRC „Lokalne cele zrównoważonego rozwoju” odzwierciedla zaangażowanie UE na rzecz uwzględniania problematyki równości płci we wszystkich celach zrównoważonego rozwoju i na wszystkich szczeblach sprawowania rządów. Broszura Not Another SDG 5 zawiera syntezę wyzwań, najlepszych praktyk i zaleceń dotyczących równości płci w UE, ze szczególnym uwzględnieniem wzmocnienia pozycji samorządów lokalnych w dostosowywaniu globalnych celów do ich wyjątkowego kontekstu. Dalsze badania będące obecnie przedmiotem przeglądu mają na celu wzmocnienie ram monitorowania celu zrównoważonego rozwoju nr 5 poprzez promowanie danych segregowanych według kryterium płci, podejścia partycypacyjnego i analizy interseksyjnej, a tym samym wspieranie polityki transformacyjnej, która wypełnia lukę między globalnymi ambicjami a realiami lokalnymi.

278 <https://commitments.generationequality.org/>

279 <https://www.un.org/techenvoy/global-digital-compact>; <https://www.un.org/en/summit-of-the-future/pact-for-the-future>

280 <https://commitments.generationequality.org/accountability-report-2024>

pogłębiają się jako konsekwencje zmiany klimatu. Organizacje praw kobiet mogą jednak odgrywać kluczową rolę w procesach decyzyjnych związanych z finansowaniem działań związanych ze zmianą klimatu.

UE nadal opowiadała się za równouprawnieniem płci i propagowała je na kluczowych forach wielostronnych, takich jak G-7 i G-20. UE odegrała kluczową rolę w grupie roboczej G-7 ds. równouprawnienia płci i wzmocnienia pozycji kobiet. Przyczyniła się do dyskusji na temat walki z przemocą ze względu na płeć i wzmocnienia pozycji gospodarczej kobiet w społeczeństwach grupy G-7 i na całym świecie, w tym podczas posiedzenia ministerialnego grupy G-7 w sprawie równouprawnienia płci i wzmocnienia pozycji kobiet, które odbyło się w Materze w październiku 2024 r. W czerwcu 2024 r.,²⁸¹ przed szczytem przywódców G-7, opublikowano trzecią edycję tablicy wskaźników dotyczących różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn, która jest corocznym dokumentem służącym monitorowaniu postępów na drodze do równouprawnienia płci w państwach G-7 i w UE od 2022 r.

Rok 2024 był również pierwszym rokiem istnienia specjalnej grupy roboczej ds. wzmocnienia pozycji kobiet w ramach grupy G-20, jak zapowiedziano w deklaracji przywódców z Delhi z 2023 r. Pod egidą prezydencji brazylijskiej dyskusje koncentrowały się na równości, w tym autonomii i gospodarce opiekuńczej, na konfrontacji z mizoginią i przemocą oraz na zmianie klimatu. W październiku 2024 r. w Brasiliu odbyło się posiedzenie ministerialne grupy G-20 w sprawie wzmocnienia pozycji kobiet. Zapewniło to krajom G-20 i UE możliwość potwierdzenia ich zaangażowania na rzecz osiągnięcia równości płci i wzmocnienia pozycji kobiet oraz przyspieszenia postępów w realizacji celów zrównoważonego rozwoju, o czym mowa w specjalnym oświadczeniu przewodniczącego.²⁸²

Równość płci pozostaje również centralnym elementem partnerstw UE z różnymi organizacjami i regionami na całym świecie. UE nadal wspiera Unię dla Śródziemnomorza we wdrażaniu 5. deklaracji ministerialnej Unii dla Śródziemnomorza w sprawie wzmocnienia roli kobiet w społeczeństwach, przyjętej w Madrycie w październiku 2022 r., ze szczególnym uwzględnieniem wzmocnienia ram prawnych, poprawy dostępu kobiet do przywództwa, zwiększenia udziału kobiet w życiu gospodarczym oraz zwalczania przemocy wobec kobiet i dziewcząt. UE wspiera również działania kierowane przez młodzież prowadzone przez Unię dla Śródziemnomorza oraz Fundację im.²⁸³ Anny Lindh.

Położenie kresu przemocy ze względu na płeć

Zobowiązanie UE do położenia kresu przemocy ze względu na płeć w ciągu ostatnich kilku lat stale przekładało się na praktyczne środki i finansowanie. W latach 2023 i 2024 UE przeznaczyła około 50 mln EUR ze swojego budżetu na pomoc humanitarną na ukierunkowane działania mające na celu zapobieganie przemocy ze względu na płeć, łagodzenie jej skutków i reagowanie na nią w sytuacjach nadzwyczajnych – w porównaniu z 41,3 mln EUR w 2022 r. i 33,1 mln EUR w 2021 r.

281 <https://www.pariopportunita.gov.it/it/news-e-media/news/2024/g7-dashboard-on-gender-gaps-2024-eng/#:~:text=The%20Dashboard%20on%20Gender%20Gaps.opportunities%20between%20men%20and%20women>

282 <https://www.g20.utoronto.ca/2024/241011-women-chair-statement.html>

283 Na przykład Forum Młodzieży Unii dla Śródziemnomorza, Laboratorium Młodzieży Unii dla Śródziemnomorza 2024, warsztaty i spotkania Unii dla Śródziemnomorza na temat upodmiotowienia kobiet, program przywództwa młodych społeczeństwa obywatelskiego Fundacji im. Anny Lindh lub program „Młodzież w działaniu w basenie Morza Śródziemnego”.

UE nadal wspiera inicjatywę „Spotlight”, największą globalną inicjatywę mającą na celu wyeliminowanie wszelkich form przemocy wobec kobiet i dziewcząt do 2030 r., zainicjowaną w 2017 r. przez UE wraz z Organizacją Narodów Zjednoczonych. Sześć lat po jego uruchomieniu inicjatywa „Spotlight” została w pełni wdrożona w pięciu regionach za pośrednictwem 26 programów krajowych, 5 programów regionalnych i dwóch programów z funduszami powierniczymi ONZ. Dzięki jego sukcesowi został wybrany jako jedna z 12 inicjatyw o dużym oddziaływaniu w ramach celów zrównoważonego rozwoju. W miarę jak inicjatywa „Spotlight” wchodzi w fazę 2.0, UE i ONZ pracują nad podtrzymaniem osiągnięć i wiedzy zdobytych dzięki tej inicjatywie za pośrednictwem programu o dużym wpływie inicjatywy „Spotlight” o wartości 16,5 mln EUR na rzecz eliminacji przemocy do 2030 r. oraz poprzez dalsze inwestowanie w nowe programy krajowe i regionalne. Na szczeblu krajowym Komisja Europejska przekazała dotychczas 36 mln EUR na program „Spotlight 2.0” w Ugandzie, Sierra Leone i Ekwadorze, natomiast 20 mln EUR jest w przygotowaniu na drugą fazę programu regionalnego dla Afryki.

sztandarowa kampania #WithHer poświęcona zaangażowaniu cyfrowemu w ramach inicjatywy „Spotlight” znajduje się w centrum wysiłków UE na rzecz zwalczania stereotypów płci i szkodliwych norm społecznych, które są jedną z podstawowych przyczyn przemocy ze względu na płeć. #WithHer koncentruje się na prowadzeniu internetowych rozmów między wpływowymi osobami kulturowymi i zapewnianiu platformy dla historii aktywistów i ocalałych. Kampania dotarła do ponad 224 milionów użytkowników na X (dawniej Twitter), Facebooku i Instagramie od 2021 r. i znacząco przyczynia się do kwestionowania szkodliwych norm i stereotypów płciowych dzięki starannie zaprojektowanym komunikatom. Sukces kampanii #WithHer doprowadził do uruchomienia funduszu WithHer w celu zapewnienia środków bezpośrednio kohorcie sześciu oddolnych organizacji kobiecych działających na rzecz położenia kresu przemocy wobec kobiet i dziewcząt. Około 70% środków (500 000 USD) trafiło bezpośrednio do organizacji otrzymujących dotacje jako elastyczne, nieograniczone dotacje, co umożliwia beneficjentom pokrycie podstawowych kosztów organizacyjnych, które rzadko są pokrywane z finansowania opartego na projektach.

W ramach planu działania UE w zakresie równości płci GAP III UE zobowiązała się do zwiększenia wsparcia finansowego i politycznego na rzecz praw kobiet i organizacji feministycznych w krajach partnerskich oraz do przeciwdziałania kurczącej się przestrzeni dla społeczeństwa obywatelskiego, która zaostrza regres w zakresie praw człowieka przysługujących kobietom, ograniczając zdolność obywateli do pociągania rządów do odpowiedzialności. Organizacje praw kobiet i ruchy feministyczne odgrywają kluczową rolę w stymulowaniu długoterminowych postępów, zajmując się strukturalnymi czynnikami powodującymi nierówność płci, takimi jak systemy patriarchalne, szkodliwe normy społeczne i praktyki kulturowe, które utrwalają przemoc i dyskryminację ze względu na płeć. Kolejnym praktycznym rezultatem zobowiązania UE do położenia kresu przemocy wobec kobiet i dziewcząt jest program wspierania, budowania koalicji i transformacyjnych działań feministycznych na rzecz położenia kresu przemocy wobec kobiet o wartości 22 mln EUR, który uruchomiono przy okazji Szczytu Przyszłości ONZ w 2024 r.

Jednocześnie UE wykorzystwała wszelkie dostępne jej narzędzia do zwalczania trudnej sytuacji związanej z przemocą ze względu na płeć w sytuacjach nadzwyczajnych i przemocą seksualną związaną z konfliktami. UE przekazała 2 mln EUR na Globalny Fundusz na rzecz Ofiar Przeżytych, finansując odszkodowania i zadośćuczynienia dla ofiar przemocy seksualnej związanej z konfliktami. W kilku krajach na całym świecie działania Światowego Funduszu na rzecz Osób Ocalałych skłoniły rządy do podjęcia pierwszych kroków w kierunku opracowania powiązanych przepisów i konceptualizacji programów zadośćuczynienia. Do tej pory ponad 3000 osób, które

przeżyły, otrzymało lub zaczęło otrzymywać kompleksowe tymczasowe środki naprawcze w ramach projektów w Gwinei, Demokratycznej Republice Konga, Iraku i Turcji (w tym osoby, które przeżyły z Syrii). We wrześniu 2024 r. UE zwołała również pierwszy dialog wysokiego szczebla między Dyrekcją Generalną Komisji Europejskiej ds. Europejskiej Ochrony Ludności i Pomocy Humanitarnej a Funduszem Ludnościowym ONZ. UE ściśle współpracowała ze Specjalnym Przedstawicielem Sekretarza Generalnego ONZ ds. Przemocy Seksualnej w Konfliktach i ułatwiła wymianę poglądów z Komitetem Politycznym i Bezpieczeństwa. Z okazji Międzynarodowego Dnia Eliminacji Przemocy Seksualnej w Konfliktach 19 czerwca wysoki przedstawiciel UE do spraw zagranicznych i polityki bezpieczeństwa Josep Borrell oraz specjalny przedstawiciel ONZ ds. przemocy seksualnej w konfliktach Pramila Patten wydali wspólne oświadczenie.

Środki ograniczające (sankcje) są kolejnym kluczowym narzędziem UE służącym zwiększeniu odpowiedzialności za przemoc seksualną związaną z konfliktami ze względu na płeć. W kwietniu 2024 r. UE nałożyła sankcje na trzy podmioty w ramach globalnych sankcji za naruszenia praw człowieka w związku z powszechną przemocą seksualną i przemocą ze względu na płeć w związku z ich odpowiedzialnością za brutalne i masowe ataki terrorystyczne, które miały miejsce w całym Izraelu 7 października 2023 r.²⁸⁴ Jednocześnie UE nieustannie wzywała do natychmiastowego zawieszenia broni, zaprzestania ataków na ludność cywilną i niszczenia kluczowej infrastruktury cywilnej, a także do ochrony wysiedleńców. UE aktywnie wspierała partnerów międzynarodowych i współpracowała z nimi w zakresie wymiernych nieodwracalnych kroków w kierunku rozwiązania dwupaństwowego, w tym poprzez uruchomienie we wrześniu 2024 r. światowego sojuszu na rzecz wdrożenia rozwiązania dwupaństwowego. Inicjatywa ta, której współprzewodniczy UE i w której uczestniczy 100 państw i organizacji międzynarodowych, stanowi platformę współpracy z partnerami regionalnymi i międzynarodowymi w celu zabezpieczenia i przyspieszenia politycznego rozwiązania konfliktu izraelsko-palestyńskiego. UE znacznie zwiększyła również swoją pomoc humanitarną w 2024 r., przeznaczając 237 mln EUR na Palestynę,²⁸⁵ i starała się wspierać kobiety i dziewczęta w Palestynie za pośrednictwem inicjatyw dotyczących przemocy ze względu na płeć i działań ochronnych. 18 stycznia 2025 r. Wysoki Przedstawiciel wydał w imieniu UE oświadczenie, w którym z zadowoleniem przyjął porozumienie o zawieszeniu broni w Strefie Gazy, które przewiduje stopniowe uwalnianie zakładników, zakończenie działań wojennych i złagodzenie cierpień humanitarnych w Strefie Gazy.²⁸⁶ Po wygaśnięciu pierwszego etapu porozumienia o zawieszeniu broni w marcu 2025 r. UE wezwała do szybkiego wznowienia negocjacji w sprawie drugiego etapu.

UE wspiera również specjalne projekty dotyczące zwalczania przemocy ze względu na płeć. Obejmują one udzielanie wsparcia osobom, które doświadczyły przemocy ze względu na płeć, oraz pomoc w dokumentowaniu i zgłaszaniu naruszeń praw człowieka wobec kobiet i dziewcząt w Etiopii,²⁸⁷ kwestionowanie stereotypów płciowych w Partnerstwie Wschodnim,²⁸⁸ a także wzmacnianie systemów ukierunkowanej pomocy dla ofiar i osób, które doświadczyły przemocy,

284 Decyzja Rady (WPZiB) 2024/1074. Podmiotami umieszczonymi w wykazie są Brygady Al-Kuds, zbrojne skrzydło Palestyńskiego Islamskiego Dżihadu, które UE uznała za organizację terrorystyczną; siły Nuchby, jednostki sił specjalnych wskazanej przez UE organizacji terrorystycznej Hamas; i Brygady Kassam, militarne skrzydło Hamasu.

285 Użycie tej nazwy nie może być interpretowane jako uznanie państwa Palestyna i pozostaje bez uszczerbku dla indywidualnych stanowisk państw członkowskich w tej kwestii.

286 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2025/01/18/israelpalestine-statement-by-the-high-representative-on-behalf-of-the-eu-welcoming-the-ceasefire-and-hostage-deal-in-gaza/>

287 „Wzmocnienie reakcji skoncentrowanych na osobach, które przeżyły: Holistyczna, kompleksowa i skoncentrowana na ofiarach przemoc ze względu na płeć w programowaniu kryzysowym w Tigraju (5 mln EUR, 12/2021-08/2024) oraz „Zwiększenie dostępu do wymiaru sprawiedliwości dla ofiar przemocy ze względu na płeć poprzez lokalne zaangażowanie w regionach Afar i Amhara w Etiopii” (1 mln EUR, 12/2023-06/2025).

oraz wspieranie opracowywania przepisów dotyczących cyberprzemocy na Bałkanach Zachodnich uwzględniających aspekt płci.²⁸⁹

Kobiety, pokój i bezpieczeństwo

UE kontynuowała prace nad wdrożeniem strategicznego podejścia UE do kwestii kobiet, pokoju i bezpieczeństwa oraz związanego z nim planu działania, dążąc do dalszego uwzględniania perspektywy równości płci w dyplomacji UE, dialogu politycznym i decyzjach politycznych. Ramy czasowe planu działania UE na rzecz kobiet, pokoju i bezpieczeństwa przedłużono do 2027 r., aby dostosować go do wieloletnich ram finansowych i GAP III. Podczas otwartej debaty Rady Bezpieczeństwa ONZ na temat kobiet, pokoju i bezpieczeństwa 25 października 2024 r. ambasador UE ds. płci i różnorodności Ronner-Grubacic wygłosił oświadczenie pt. „Udział kobiet w międzynarodowym pokoju i bezpieczeństwie od teorii do praktyki”.

UE wniosła wkład w program działań na rzecz kobiet, pokoju i bezpieczeństwa poprzez:

- wspieranie projektów dotyczących równości płci oraz bezpieczeństwa i utrzymywania pokoju w Mołdawii, a także w Mongolii, Indonezji i innych krajach azjatyckich poprzez wspieranie Stowarzyszenia Narodów Azji Południowo-Wschodniej (ASEAN);
- wspieranie wysiłków na rzecz rozminowywania, tak aby osoby wewnętrznie przesiedlone w Azerbejdżanie mogły bezpiecznie powrócić;
- wspieranie przywództwa kobiet w mechanizmach wczesnego ostrzegania i ochrony cywilnej w Mjanmie/Birmie;
- przyjęcie krajowego planu działania na rzecz kobiet, pokoju i bezpieczeństwa w Wietnamie;
- wspieranie tworzenia formalnych wspólnotowych systemów wczesnego ostrzegania i wczesnego reagowania w Somalii; oraz
- wspieranie instytucjonalizacji i lokalizacji programu działań na rzecz kobiet, pokoju i bezpieczeństwa na Filipinach.

UE wykorzystała również swoje uprawnienia dyplomatyczne do:

- organizowanie briefingu dyplomatycznych na temat kobiet, pokoju i bezpieczeństwa w Indonezji oraz dla ASEAN;
- zorganizowanie przyjmującej grupy darczyńców ds. równości płci w Turkmenistanie;
- umieszczenie praw kobiet w programie dialogów dotyczących praw człowieka między UE a Indonezją, Turkmenistanem, Uzbekistanem, Laosem, Kazachstanem i Uzbekistanem; oraz
- organizuje różne spotkania z obrończyniami praw człowieka i wspiera je bezpośrednio, na przykład w Pakistanie.

288 „UE 4 Równość płci: Together Against Gender Stereotypes and Gender-Based Violence II” realizowany przez UNFPA i UN Women.

289 „EU4 Gender Equality – Women’s Economic Empowerment and Ending Violence Against Women” realizowany w krajach Bałkanów Zachodnich (Albania, Bośnia i Hercegowina, Kosowo*, Czarnogóra, Macedonia Północna, Serbia). *Użycie tej nazwy nie wpływa na stanowiska w sprawie statusu Kosowa i jest zgodne z rezolucją Rady Bezpieczeństwa ONZ 1244/1999 oraz z opinią Międzynarodowego Trybunału Sprawiedliwości w sprawie Deklaracji niepodległości Kosowa.

Misje i operacje w ramach wspólnej polityki bezpieczeństwa i obrony (WPBiO) w ramach programu tematycznego Instrumentu Sąsiedztwa oraz Współpracy Międzynarodowej i Rozwojowej „Pokój, stabilność i zapobieganie konfliktom” nadal odgrywały kluczową rolę w realizacji programu działań na rzecz kobiet, pokoju i bezpieczeństwa. Zgodnie z wytycznymi operacyjnymi cywilnego dowódcy operacji w sprawie uwzględniania aspektu płci misje wdrażają szeroki zakres środków uwzględniania aspektu płci w swoich działaniach w zakresie monitorowania, mentoringu, doradztwa i szkoleń. Zapobieganie i ochrona to zasadnicze aspekty mandatów misji, które ukierunkowują ich pracę w zakresie zapobiegania przemoc seksualnej i przemoc ze względu na płeć oraz ochrony kobiet i dziewcząt przed przemocą seksualną i przemocą ze względu na płeć związaną z konfliktami. Mają one również na celu zwiększenie udziału kobiet w reformie cywilnego sektora bezpieczeństwa poprzez wspieranie odpowiednich stowarzyszeń kobiet, zwiększanie możliwości kobiet w zakresie rozwoju kariery zawodowej oraz reformowanie polityki w zakresie zasobów ludzkich z uwzględnieniem aspektu płci.

UE nadal spotykała się również z przedstawicielami kobiecych organizacji pozarządowych z różnych części świata oraz wspierała pełny, równy i znaczący udział i przywództwo kobiet i dziewcząt w zapobieganiu konfliktom i ich rozwiązywaniu. Szczególny nacisk położono na wzmocnienie roli mediatorów na wszystkich etapach mediacji, z pomocą doradcy ds. płci, który wspiera unijny instrument mediacji w celu zapewnienia podejścia uwzględniającego aspekt płci we wszystkich zadaniach mediacyjnych. UE udzielała wsparcia kobietom jako „pośrednikom wewnętrznym”²⁹⁰ w różnych kontekstach konfliktów za pośrednictwem partnerów wykonawczych i zleciła przeprowadzenie badania na temat regionalnych sieci mediatorów. UE zorganizowała również regularne wymiany informacji na temat roli regionalnych sieci mediatorów i ułatwiła utworzenie unijnej wspólnoty praktyków w zakresie mediacji pokojowej oraz zorganizowanie warsztatów na temat mediacji i sprawiedliwości okresu przejściowego (oba w październiku 2024 r.).

UE zapewniła ukierunkowane wsparcie w celu zwiększenia udziału kobiet w bliskowschodnim procesie pokojowym. Projekt Komitetu Doradczego ds. Kobiet o wartości 1 mln EUR, będący obecnie na drugim etapie, wspiera udział kobiet w syryjskim procesie pokojowym. Komitet Doradczy ds. Kobiet jest pierwszym mechanizmem włączenia płci utworzonym na potrzeby specjalnej misji politycznej ONZ. Rada jest grupą 15 kobiet z Syrii utworzoną w 2016 r., której zadaniem jest doradzanie specjalnemu wysłannikowi ONZ we wszystkich aspektach procesu politycznego. Jego celem jest zapewnienie znaczącej reprezentacji kobiet w rozmowach pokojowych podczas współpracy z lokalnymi, krajowymi, regionalnymi i międzynarodowymi zainteresowanymi stronami politycznymi. Grupie udało się zebrać głosy ze wszystkich okręgów wyborczych, w tym w bardziej kontrowersyjnych kwestiach, takich jak przygotowanie projektu konstytucji.

W Sudanie UE zapewniła wsparcie dla pluralistycznego procesu politycznego, kładąc nacisk na rolę (młodych) sudańskich kobiet, poprzez trzy rundy konsultacji z cywilnymi zainteresowanymi stronami i specjalny dialog młodzieżowy, a także wsparcie dla ofiar przemoc seksualnej związanej z konfliktami. W Etiopii planuje się dalsze wsparcie w zakresie zdrowia psychicznego i wsparcie psychospołeczne oraz wsparcie dla ofiar przemoc seksualnej związanej z konfliktami, aby uzupełnić istniejące dialogi polityczne. W Republice Środkowoafrykańskiej i Mozambiku UE sfinansowała projekt mający na celu zwiększenie skutecznego udziału kobiet w siłach zbrojnych oraz w interakcjach między ludnością wojskową i cywilną. W Bangsaramo, autonomicznym regionie Filipin, Program Pomocy w Przekształceniu Obozu poprzez Włączenie, Zapobieganie Przemocy i Upodmiotowienie Ekonomiczne uwzględnia perspektywę płci w swoich wysiłkach na

²⁹⁰ Mediacja wewnętrzna jest transformacyjnym, oddolnym podejściem do budowania pokoju, w którym zaufani członkowie społeczności, znani jako mediatorzy niejawni, rozwiązują lokalne konflikty poprzez dialog.

rzecz przekształcenia sześciu głównych zadeklarowanych obozów Islamskiego Frontu Wyzwolenia Moro w pokojowe i produktywne społeczności.

Na początku 2024 r. określono również nową unijną metodykę analizy konfliktów uwzględniającą aspekt płci, jak przewidziano w Strategicznym Kompasie UE, w oparciu o wspólną analizę konfliktów uwzględniającą aspekt płci między UE a ONZ, która odbyła się w okresie od maja do września 2024 r. W ramach tego działania pilotażowego wykorzystano zarówno wspólną metodykę (zintegrowaną z Programem Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju i metodologiami UE), jak i wspólne podejście partnerskie UE–ONZ.

Sytuacja w zakresie praw człowieka kobiet i dziewcząt w Afganistanie w 2024 r. nadal się pogarszała. Wraz z kodyfikacją „ustawy o moralności” w sierpniu 2024 r. talibowie zinstytucjonalizowali formalny system dyskryminacji, ograniczając zdolność kobiet do udziału nie tylko w polityce, ale także w działalności społecznej, gospodarczej i edukacyjnej. Zakaz kształcenia średniego utrzymuje się, a talibowie nadal systematycznie ograniczają dostęp do formalnego systemu edukacji, ograniczając wybór opcji edukacyjnych, a nawet ograniczając edukację za granicą. Wyjątki w niektórych sektorach, które początkowo zostały oszczędzone, takich jak opieka zdrowotna, zostały od tego czasu wycofane (kobiety nie mogły uczestniczyć w szkoleniach medycznych w grudniu 2024 r.). Zakazy zatrudniania kobiet w organizacjach pozarządowych (grudzień 2022 r.) i agencjach ONZ (kwiecień 2023 r.) nie zostały zniesione. Ministerstwo ds. zapobiegania występkom, promowania cnót (PVPV) uzyskało de facto dodatkowe uprawnienia wykonawcze i nadal egzekwuje ograniczenia gospodarcze, społeczne, prywatne i polityczne wobec kobiet. Kobiety są regularnie poddawane karom cielesnym (również publicznie) przez sądy szariatu.

UE jest nadal zaangażowana we wspieranie afgańskich kobiet i utrzymuje regularny dialog z kobietami i działaczami na rzecz praw kobiet nadal przebywającymi w Afganistanie, a jednocześnie ułatwia bezpieczny wyjazd obrońców praw człowieka z Afganistanu. Od lipca 2024 r. delegatura UE w Afganistanie pełni również funkcję współprzewodniczącego technicznej grupy roboczej ds. płci i praw człowieka w ramach grupy koordynacyjnej ds. Afganistanu. Poprzez projekt inicjatywy na rzecz dialogu sprzyjającego włączeniu społecznemu w Afganistanie o wartości 6 mln EUR UE wspiera włączanie głosu kobiet w formaty dialogu poprzez szkolenia i rozwój dla kobiet pracujących zawodowo w Afganistanie (w sektorach mediów, zdrowia i biznesu, w których kobiety nadal mogą pracować na mocy przepisów talibskich). Ponadto poprzez partnerstwo o wartości 15 mln EUR z Programem Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju UE aktywnie wspiera wzmocnienie pozycji gospodarczej kobiet w sektorze prywatnym.

UE wdraża, a także ściśle monitoruje zasady udzielania pomocy, zgodnie z zasadą „dla kobiet przez kobiety” uzgodnioną z innymi głównymi międzynarodowymi darczyńcami. W ramach tych wysiłków, w ramach partnerstwa z UN Women o wartości 15 mln EUR, UE sfinansowała profil płci w Afganistanie na 2024 r., aby pomóc w ilościowym określeniu i określeniu zakresu, w jakim nowe przepisy narzucone przez talibów ograniczają i wyrządzają krzywdę społeczną kobietom, a także w sformułowaniu zaleceń dotyczących sposobów przeciwdziałania tym ograniczeniom.

Równy udział i wzmocnienie pozycji gospodarczej

UE jest zaangażowana na rzecz równego, pełnego i znaczącego udziału kobiet w życiu społecznym, w tym w sferze politycznej i gospodarczej. UE dąży do wspierania przywództwa politycznego kobiet, a także ich udziału w kluczowych sektorach międzynarodowych, w których są one

niedostatecznie reprezentowane, takich jak zwalczanie terroryzmu. Jeśli chodzi o wzmocnienie pozycji gospodarczej, UE wspiera udział kobiet w dwojakiej transformacji – cyfrowej i ekologicznej – poprzez inwestycje uwzględniające aspekt płci oraz promuje równouprawnienie płci za pośrednictwem polityki handlowej.

W marcu 2024 r. UE uruchomiła nowy element swojej inicjatywy na rzecz zaangażowania demokratycznego kobiet i młodzieży²⁹¹ – wspólny wysiłek mający na celu zwiększenie pełnego i skutecznego udziału kobiet w polityce i podejmowaniu decyzji na całym świecie. Program ten, finansowany w wysokości 11,5 mln EUR na okres trzech lat, zajmuje się utrzymującymi się przeszkodami utrudniającymi reprezentację kobiet w życiu publicznym, w tym utralonymi stereotypami dotyczącymi płci i praktykami dyskryminacyjnymi.

UE wspiera również badanie dotyczące udziału kobiet w życiu politycznym i ich przywództwa w ASEAN, współpracując z Komitetem ASEAN ds. Kobiet. Celem badania jest przedstawienie do 2025 r. zaleceń dotyczących zinstytucjonalizowania mechanizmu śledzenia postępów regionalnych w zakresie udziału kobiet w życiu politycznym i przywództwa.

Już w 2022 r. Rada Unii Europejskiej uznała, że globalne wysiłki na rzecz zapobiegania terroryzmowi i brutalnemu ekstremizmowi oraz ich zwalczania powinny mieć silny wymiar uwzględniający aspekt płci. Wysiłki UE na rzecz realizacji tej wizji obejmują wsparcie na rzecz uwzględniania aspektu płci w pracach Światowego Forum na rzecz Zwalczania Terroryzmu, a także nowy projekt „Kobiety w walce z terroryzmem” (3,5 mln EUR), który ma zostać uruchomiony w 2025 r. i którego celem będzie zwiększenie aktywnego i znaczącego udziału i reprezentacji kobiet w bezpieczeństwie i zwalczaniu terroryzmu na całym świecie. W ramach programu „Trybunał Sprawiedliwości” Komisja Europejska dąży do zwiększenia obecności kobiet w organach ścigania w celu poprawy zdolności organów w całym łańcuchu przestępczości antyterrorystycznej. W południowym regionie Morza Śródziemnego finansowany przez UE regionalny projekt „Momentum” partnerski z Interpolem wzmacnia uwzględnianie aspektu płci w organach ścigania. Instrument na rzecz inwestycyjnej reformy klimatycznej współfinansowany przez UE zintensyfikował prace nad reformami otoczenia biznesu ułatwiającymi udział kobiet w gospodarce. UE nadal propagowała przedsiębiorczość kobiet i dostęp do pracy za pośrednictwem instrumentu na rzecz równouprawnienia płci w Afryce, na Karaibach i w regionie Pacyfiku (AKP), w ramach którego Komisja Europejska wspiera Europejski Bank Inwestycyjny w udzielaniu pożyczek afrykańskim bankom lokalnym i regionalnym w celu poprawy dostępu kobiet do finansowania i przedsiębiorczości, oraz inicjatywy Drużyna Europy „Inwestowanie w młode przedsiębiorstwa w Afryce” (IYBA). W 2024 r. zatwierdzono nową platformę tworzenia rynku w ramach programu IYBA, aby wspierać młode i rozwijające się przedsiębiorstwa, w szczególności przedsiębiorstwa prowadzone przez kobiety.

UE promowała i wspierała również wzmocnienie pozycji gospodarczej kobiet w regionie sąsiadującym, na przykład za pośrednictwem regionalnej inicjatywy Drużyny Europy na rzecz zatrudnienia poprzez handel i inwestycje w południowym sąsiedztwie, pierwszego działania regionalnego w pełni poświęconego poprawie dostępu kobiet-przedsiębiorców w południowym regionie Morza Śródziemnego do finansowania i włączenia finansowego, a także za pośrednictwem regionalnego programu „EU 4 Gender Equality – Women’s Economic Empowerment and Ending Violence Against Women”, którego celem jest promowanie udziału kobiet i dziewcząt w społeczeństwie oraz zwiększenie potencjału gospodarczego kobiet.

291 https://international-partnerships.ec.europa.eu/news-and-events/news/eu-and-partners-launch-wyde-womens-leadership-initiative-2024-03-14_en

UE nadal była aktywnym członkiem nieformalnej grupy roboczej ds. handlu i płci w Światowej Organizacji Handlu. Na 13. konferencji ministerialnej w 2024 r. nieformalna grupa robocza zainicjowała, wraz z grupą roboczą ds. mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw, kompendium inicjatyw na rzecz włączenia finansowego dla kobiet-przedsiębiorców. UE współpracowała również z Międzynarodową Organizacją Pracy (MOP) nad projektem „Handel na rzecz godnej pracy”, którego celem jest poprawa stosowania podstawowych konwencji MOP w wybranych krajach prowadzących handel z UE, w tym poprzez poprawę warunków pracy kobiet i zapewnienie zgodności z podstawowymi konwencjami 100 i 111 dotyczącymi równego wynagrodzenia i niedyskryminacji. W latach 2019–2024 UE przeznaczyła na ten projekt ponad 9 mln EUR.

Cele w zakresie handlu i równouprawnienia płci stanowią integralną część unijnych umów handlowych i inwestycyjnych. W 2024 r. i na początku 2025 r. weszły w życie umowy z Angolą, Chile, Kenią i Nową Zelandią zawierające prawnie wiążące i możliwe do wyegzekwowania zobowiązania w zakresie równości płci. W grudniu 2024 r. UE i Mercosur osiągnęły porozumienie polityczne w sprawie umowy handlowej zawierającej podobne postanowienia. W ramach prac nad kompleksową umową gospodarczo-handlową między UE a Kanadą (CETA) w sprawie handlu i zaleceń dotyczących płci UE i Kanada zorganizowały w 2024 r. dwa warsztaty na temat handlu i równouprawnienia płci. W ramach ogólnego systemu preferencji taryfowych UE monitoruje przestrzeganie przez kraje-beneficjentów zasad określonych w podstawowych konwencjach międzynarodowych dotyczących promowania praw kobiet i równości płci.

Aby lepiej zrozumieć wpływ handlu na kobiety, wszystkie przeprowadzane przez Komisję oceny ex ante i ex post umów handlowych zawierają specjalną analizę dotyczącą płci. W 2024 r. zakończono ocenę ex post umowy o partnerstwie gospodarczym między UE a państwami Południowoafrykańskiej Wspólnoty Rozwoju. Ponadto w 2024 r. Komisja rozpoczęła oceny ex post umów handlowych między UE a Kanadą oraz między UE a Japonią, które obejmują również specjalne analizy dotyczące płci, a ich wyniki spodziewane są w 2025 r.

Wniosek

Zbliżając się do końca strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025, widzimy, że droga do osiągnięcia pełnej równości płci pozostaje długa i żmudna. Po wyborach do Parlamentu Europejskiego w 2024 r. po raz pierwszy w historii Parlamentu Europejskiego zaobserwowaliśmy spadek odsetka posłanek. Nagłówki w zeszłym roku, począwszy od zakazu udziału kobiet w życiu publicznym w Afganistanie, a skończywszy na wstrząsającej sprawie Gisèle Pelicot we Francji, wyraźnie przypominają, że postępy w zakresie równouprawnienia płci są niestabilne i że walka o prawa kobiet nadal wymaga nadzwyczajnej odporności.

Ponadto kobiety nadal są niedostatecznie reprezentowane na stanowiskach decyzyjnych i ponoszą ciężar obowiązków opiekuńczych i domowych. Te utrzymujące się wyzwania należy jednak porównać z postępami poczynionymi w ostatnich latach, co zaledwie kilka dekad temu byłoby nie do pomyślenia. Pierwsza kadencja przewodniczącej Ursuli von der Leyen (2019–2024) była konsekwencją przepisów UE dotyczących równości płci, które przyniosły istotne zmiany w zakresie równości wynagrodzeń, zrównoważonych pod względem płci zarządów przedsiębiorstw, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz zwalczania przemocy wobec kobiet. Obecnie potrzebne są skoordynowane wspólne wysiłki w celu zapewnienia właściwego wdrożenia tych aktów prawnych, tak aby prawa i godność kobiet i dziewcząt były ostatecznie i konsekwentnie egzekwowane, chronione i promowane.

Oczywiste jest, że musimy zrobić znacznie więcej. Wskaźnik równouprawnienia płci EIGE pokazuje, że Europa zmierza we właściwym kierunku, ale postępy są bardzo zróżnicowane w poszczególnych państwach członkowskich, przy czym istnieje duża różnica między państwem członkowskim, które uzyskało najwyższą i najniższą ocenę. Ponadto obecne zmagania kobiet w niektórych państwach członkowskich i poza UE z ograniczeniami i regresem w zakresie praw kobiet, na przykład w Iranie, gdzie kobiety sprzeciwiają się obowiązkowemu zakrywaniu twarzy, podkreślają potrzebę dalszych działań i czujności. Kiedy zmiana nie przychodzi naturalnie, naszym wspólnym obowiązkiem jest podjęcie działań.

W świetle tych wyzwań dążenie do równości dla wszystkich i równości we wszystkich jej aspektach będzie nadal miało kluczowe znaczenie dla prac Komisji w ciągu najbliższych pięciu lat. Przyszły plan działania na rzecz praw kobiet potwierdzi podstawowe prawo do równości kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach życia. Będzie to znakomita okazja do zastanowienia się nad długoterminowymi celami Unii równości, które chcemy wspólnie budować, oraz do opracowania strategii w tym zakresie.

Uwagi

(Pierre Dieumegard)

Linki internetowe zostały dosłownie skopiowane, bez weryfikacji. Niektóre z nich są nieprawidłowe, ponieważ tekst został skopiowany z dokumentu roboczego, w którym link trafił na wewnętrzny serwer Komisji Europejskiej. Na przykład niektóre odniesienia są oznaczone jako „Dostępne online”, ale dokument znajduje się pod adresem <https://europea.eu.sharepoint.com/>, niedostępnym dla zwykłego czytelnika.

Aby Europejczycy mogli się nawzajem zrozumieć, przypominamy o znaczeniu języków. Uwaga 57 wyraźnie pokazuje, że tłumaczenia są trudne: „W przypadku Litwy odsetek ten wynosi 55 %, ale został wyłączony z obliczeń średniej jako wartości odstającej. Rezultatem może być problem z tłumaczeniem słowa „slapping”, które nie ma dokładnego tłumaczenia na język litewski i mogło zostać zinterpretowane jako mniej dotkliwa forma agresji fizycznej”.