



RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

Adam Bodnar

Warszawa, 31/05/2019

XI.801.14.2016.KWŻ

Pan
Mateusz Morawiecki
Prezes Rady Ministrów
Al. Ujazdowskie 1/3
00-583 Warszawa

Wielce Szanowny Panie Premierze,

Jako niezależny organ ds. równego traktowania, mając na względzie podejmowane dotychczas działania w ramach administracji rządowej oraz prowadzoną uprzednio korespondencję Rzecznika Praw Obywatelskich i właściwego ministra¹ w sprawie implementacji rozwiązań mających na celu zwiększenie udziału osób płci niedostatecznie reprezentowanej w życiu gospodarczym, pragnę ponownie podnieść niniejsze zagadnienie, ponieważ **dążenie do zapewnienia równowagi płci w procesie decyzyjnym pozostaje nadal kwestią wymagającą szczególnej uwagi i wdrożenia bardziej efektywnych środków.**

Równe uczestnictwo kobiet i mężczyzn w procesie decyzyjnym to kwestia związana ze sprawiedliwością, poszanowaniem praw człowieka i dobrymi rządami. Jednak **pomimo prawnej gwarancji równego prawa do zajmowania stanowisk czy pełnienia funkcji, wyrażonej w art. 33 Konstytucji, udział kobiet w podejmowaniu decyzji ekonomicznych jest wciąż alarmująco niski.** Kobiety stanowią połowę populacji i są dobrze wykształcone, a wciąż nie są dostatecznie reprezentowane na stanowiskach decyzyjnych wszystkich szczebli. Choć **Komitet ds. Likwidacji Dyskryminacji Kobiet (CEDAW)** w swoich ostatnich uwagach² docenił wysiłki, jakie podejmuje Polska na rzecz poprawy ram instytucjonalnych i politycznych celem przyspieszenia likwidacji dyskryminacji kobiet i promowania równości płci, w tym udziału kobiet w zarządach i radach nadzorczych w sektorze prywatnym, to wyraził również zaniepokojenie zaledwie

¹ Kopia wystąpień i odpowiedzi w załączeniu.

² Uwagi końcowe w sprawie połączonego siódmego i ósmego sprawozdania okresowego Polski z dnia 7 listopada 2014 r., ozn.: CEDAW/C/POL/CO/7-8.

15% udziałem kobiet wchodzących w skład zarządów i rad nadzorczych. Komitet w związku z tym **weswał Polskę³ do podjęcia szerszych działań mających na celu osiągnięcie równego i pełnego uczestnictwa kobiet w sferze gospodarczej, w szczególności w zarządach i radach nadzorczych spółek notowanych na giełdzie i spółek Skarbu Państwa.**

Autorki i autorzy opracowań i raportów na ten temat wskazują, że główną przyczyną niższej aktywności kobiet na rynku pracy jest ich większe zaangażowanie w życie rodzinne oraz jest wynikiem utrzymujących się stereotypów dotyczących ról kobiet i mężczyzn w społeczeństwie, w tym wypadku postrzegania przywództwa, kojarzonego z siłą i męskością⁴. Znajduje to odzwierciedlenie w barierach świadomościowych, które ograniczają dostęp kobiet do stanowisk kierowniczych.

Problematykę funkcjonowania zasady zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w organach spółek przeanalizowała w ostatnim czasie Fundacja Liderów Biznesu. W 2016 r. wydano raport z badań pt. „Kobiety we władzach spółek giełdowych w Polsce. Czas na zmiany”. Celem badania Fundacji Liderów Biznesu było przedstawienie udziału kobiet w organach spółek publicznych w Polsce i analiza czynników mogących wpływać na obecny stan rzeczy. Zgromadzenie danych za lata 2012-2015 pozwoliło przyjrzeć się trendom i kierunkom zmian dotyczącym różnorodności oraz partnerstwa w biznesie. Badaniem objęto wszystkie spółki notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Wynika z nich jednoznacznie, że odpowiednia liczba kobiet we władzach, za którą – zgodnie z badaniami – uważa się przynajmniej trzy kobiety, umożliwia generowanie istotnych korzyści ekonomicznych dla spółki, wynikających ze zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w jej organach poprzez usprawnienie procesu decyzyjnego, poprawienie nadzoru, czy też udoskonalenie systemu zarządzania ryzykiem. Wysoki udział kobiet w spółkach przyczynia się również do zwiększenia ich konkurencyjności poprzez bardziej efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich. Badania pokazują bowiem, że kobiety, zasiadając we władzach spółek publicznych, są równie dobrze wykwalifikowane jak mężczyźni, przy czym częściej legitymują się dyplomem ukończenia studiów MBA i międzynarodowym doświadczeniem zawodowym. W Polsce wskaźnik kobiet absolwentek uczelni wyższych, od kilku lat kształtuje się na poziomie 65%-67%⁵. Tymczasem, jak wskazuje Rada Unii Europejskiej w swoich zaleceniach (COM(2018) 420) z dnia 23 maja 2018 r. w sprawie krajowego programu reform Polski na 2018 r., **współczynnik**

³ Pkt 35 Zaleceń z 2014 r.

⁴ Zob. I. Pufal-Struzik, „Aktywność zawodowa współczesnych kobiet – trudności w realizacji nowych ról i tradycyjnych obowiązków”, Polskie Forum Psychologiczne, 2017, tom 22, numer 2, s. 242-257; K. Błaszczuk-Domańska, „Kobiety na rynku pracy”, Rynek - Społeczeństwo - Kultura nr 4 (12), 5-13.

⁵ Zob. <https://eige.europa.eu/gender>

[statistics/dgs/indicator/ta_educ_part_grad_educ_uae_grad03/bar/chart/year:2016/geo:EU28,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,UK,IS,LI,NO,CH,MK,RS,TR/unit:PC/iscsed11:ED7/iscsedf13:TOTAL/sex:M,W](https://eige.europa.eu/gender)

aktywności zawodowej kobiet pozostaje niski w porównaniu z innymi państwami członkowskimi⁶.

Ponadto z ww. raportu Fundacji Liderki Biznesu wynika, że udział kobiet w organach spółek giełdowych w latach 2012-2015 niemal się nie zmieniał. W 2015 r. w zarządach spółek notowanych na Rynku Głównym GPW było zaledwie 12,05% kobiet (w 2012 r. było ich 10,55%), a w radach nadzorczych 14,49% (w 2012 r. 12,94%). Z innego raportu „Women in the boardroom: a global perspective”⁷, przygotowanego przez firmę doradczą Deloitte wynika, że kobiety w Polsce mają 15,2% udziału w radach nadzorczych i stoją na czele 6,3% zarządów firm spośród ponad 480 spółek giełdowych z rynku głównego. Co ciekawe, z analizy tej wynika też, że obecność kobiety na stanowisku prezesa lub dyrektora generalnego wpływa znacząco na wzrost liczby kobiet zasiadających w zarządzie danej firmy.

Niski odsetek kobiet w zarządach i radach nadzorczych to nie tylko problem socjologiczno-społeczny, ale też wymierna strata dla spółek. Peterson Institute for International Economics, przy wsparciu EY⁸, przebadał w 2014 r. 22 tysiące firm w 91 krajach. Okazało się, że jeśli udział kobiet w organach zarządzających wynosi co najmniej 30%, to takie przedsiębiorstwa osiągają lepsze o 6% wyniki finansowe. Podobne wnioski płyną z badań naukowców z Katedry Rachunkowości Akademii Leona Koźmińskiego⁹. Obecność kobiet w gremiach kontrolujących funkcjonowanie firm poprawia ich przejrzystość finansową oraz wyniki finansowe spółek. Taką prawidłowość widać, gdy w radach nadzorczych kobiety stanowią 20-40%.

W 2017 r. Europejski Instytut ds. Równości Płci w UE opublikował trzecią edycję wskaźnika równouprawnienia płci. W latach 2005-2015 wskaźnik równouprawnienia płci w UE poprawił się jedynie o 4 punkty procentowe, przy 66,2 punktów dla całej UE (100 punktów oznacza pełną równość kobiet i mężczyzn). Sześć głównych dziedzin wskaźnika to: władza, czas, wiedza, zdrowie, pieniądze i praca. Najniższy wynik (48,5) dla UE, mimo że rozwijała się ona w najszybszym tempie, wciąż ma dziedzinę władzy (dostęp do stanowisk decyzyjnych), w której skład wchodzi podkategorie władzy politycznej, gospodarczej i społecznej (nauka i kultura). Polska w tej dziedzinie znajduje się poniżej średniej europejskiej z wynikiem 35,1¹⁰. Jeżeli chodzi

⁶ Współczynnik ten w 2017 r. wynosił dla całej UE 66,5%, a dla Polski 63,6%

https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=t2020_10&language=en.

⁷ Dane z grudnia 2016 r.

⁸ Zob. <https://piie.com/system/files/documents/wp16-3.pdf>.

⁹ Projekt badawczy *Zmiana pozycji kobiet na rynku pracy. Analiza sytuacji w Polsce na tle Unii Europejskiej w latach 2002–2014* Nr 2015/17/B/HS4/00930 finansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki.

¹⁰ Zob. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/countries-comparison/power/bar>.

o władzę gospodarczą to Polska plasuje się nieznacznie wyżej, z wynikiem 38,2 przy średniej dla UE 39,5 punktów¹¹.

Brak równowagi w obsadzaniu wyższych stanowisk w przedsiębiorstwach ze względu na płeć jest obecnie wielkim wyzwaniem we wszystkich państwach członkowskich Unii Europejskiej. Kobiety w dalszym ciągu muszą – wobec funkcjonujących stereotypów i praktyk życia społecznego i gospodarczego – udowodnić, że są dynamiczne, kompetentne, i że sprawdzają się w pracy na stanowiskach zarządzających. Niepokojące wydaje się w szczególności zestawienie danych statystycznych odnoszących się do poziomu wykształcenia kobiet w Unii Europejskiej (prawie 60% osób z wyższym wykształceniem¹²) oraz poziomu zatrudnienia na wyższych stanowiskach, które wskazuje na rażącą dysproporcję i niską reprezentację kobiet (kobiety stanowią tylko 26,7% osób wchodzących w skład zarządów największych spółek notowanych na giełdzie w Unii Europejskiej)¹³. Komisja Europejska w tegorocznym raporcie dotyczącym równości kobiet i mężczyzn¹⁴ wskazuje, że „szklany sufit” pozostaje rzeczywistością w świecie biznesu, a jedynie 6,3% stanowisk dyrektora generalnego w największych spółkach notowanych na giełdzie w UE należy do kobiet. Dane zawarte w raporcie potwierdzają wyżej wskazaną tezę, że do pewnego momentu udział kobiet w organach decyzyjnych spółek rósł, a od kilku lat utrzymuje się na podobnym poziomie. Między październikiem 2010 r. i październikiem 2015 r. odsetek kobiet w zarządach firm rósł średnio o 2,2% rocznie, ale od tego czasu roczna stopa wzrostu spadła do 1,3%. W tym okresie we Włoszech i Francji był to wzrost o ponad 30%, w Polsce – 9,3%. **W październiku 2018 r. kobiety w UE zajmowały 29,3% stanowisk niewykonawczych w organach decyzyjnych dużych przedsiębiorstw, ale tylko 16,6% najwyższych stanowisk kierowniczych – w Polsce odpowiednio 21% i 13%.**

Istnieje szereg instrumentów pozwalających zwiększyć obecność kobiet we władzach spółek, w ramach dobrowolnie przyjmowanych Dobrych Praktyk lub poprzez zastosowanie kwot udziału niedoreprezentowanej płci w organach spółek. Analiza porównawcza wszystkich krajów członkowskich UE przedstawiona w raporcie Fundacji Liderki Biznesu dowodzi jednak, że rekomendacje i Dobre Praktyki ładu korporacyjnego przyjmowane dobrowolnie, na zasadzie „zastosuj się lub wyjaśnij, dlaczego nie stosujesz”, były praktycznie nieskuteczne. **Dopiero wprowadzenie regulacji kwotowych, których stosowanie zostało zabezpieczone sankcjami, zmniejszyło nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami w radach spółek publicznych.** Wyniki badania przeprowadzonego przez Fundację Liderki Biznesu wydają się potwierdzać tę regułę.

¹¹ Zob. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/countries-comparison/power/2/bar>.

¹² Zob. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Tertiary_education_statistics#Participation.

¹³ Zob. https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_pwr_bus_wmid_comp_compbm/bar.

¹⁴ Zob. http://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2019/03/annual_report_ge_2019_en.pdf.

Zmiany, które zaszły dzięki wprowadzeniu w życie Kodeksu Dobrych Praktyk Giełdy Papierów Wartościowych dotyczących zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w zarządzie i radzie nadzorczej są nieznaczące. **W przypadku spółek z udziałem Skarbu Państwa**, zaszły pewne pozytywne zmiany, ale nadal jest bardzo mało kobiet we władzach, przede wszystkim w zarządach. **W 2014 r. tylko 3,03% spółek miało w zarządzie kobietę, w 2015 było ich 4,84%. Zwiększył się też procent spółek mających kobiety w radach nadzorczych z 19,66% w 2014 r. do 21,74% w 2015 r.** Jak widać, mimo pozytywnych zmian są one bardzo symboliczne.

Przykłady różnych krajów, na które powołuje się raport, pozwalają na wyróżnienie trzech sposobów zwiększania udziału kobiet we władzach spółek. Pierwszy, norweski, to wdrożenie **twardych regulacji kwotowych z systemem sankcji prawnych**. Drugi, stosowany m.in. w Finlandii i Wielkiej Brytanii, zobowiązuje spółki do wyznaczenia konkretnych celów obejmujących udział kobiet w organach spółek i do ujawniania stopnia zaawansowania ich realizacji. Jak mówią autorki i autorzy raportu, jest to **rozwiązanie instytucjonalne, wymagalne pod groźbą sankcji o charakterze pozaprawnym**. Wiąże się z reputacją firmy i poddawaniem jej kontroli społecznej, prowadzonej zgodnie z zasadą nazywania rzeczy po imieniu i zawstydzania (z ang. *name and shame*). Pozostaje również trzecia droga – **zostawienie kwestii zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn we władzach spółek własnemu biegowi**. Najczęściej nie daje ona jednak znaczących zmian. Dlatego w wielu krajach Unii Europejskiej, w przepisach prawnych znajduje się **norma zobowiązująca do powoływania kobiet w skład organów spółek**.

W niektórych krajach członkowskich, np. Hiszpanii i Holandii, wprowadzono regulacje z obowiązkowymi kwotami reprezentowania obu płci w radach dużych spółek publicznych, bez sankcji prawnych. Dane pokazują, że stopa wzrostu udziału kobiet w radach nadzorczych firm w Hiszpanii jest dużo niższa niż w krajach, gdzie zastosowanie kwot jest egzekwowane poprzez zagrożenie sankcjami. Prawodawstwo w tych państwach, w których zdecydowano się na wprowadzenie sankcji, wywarło znaczny wpływ na reprezentację kobiet w organach zarządzających spółek. Inne kraje, jak np. Austria, Finlandia, Grecja i Słowenia, wprowadziły kwoty wyłącznie dla spółek, nad którymi kontrolę sprawuje Skarb Państwa. W większości krajów dochodzenie do wyznaczonych kwot jest rozłożone w czasie, na ogół na pięć lat. W niektórych krajach okres ten jest krótszy dla największych spółek giełdowych lub kontrolowanych przez Skarb Państwa. Dzięki obowiązującym kwotom Francja osiągnęła największą poprawę w zakresie zwiększenia udziału kobiet w składzie rady. Obok Francji na obowiązkowe kwoty, pod groźbą dotkliwych sankcji prawnych, zdecydowały się jeszcze Włochy i Belgia. Zgodnie z przepisami prawnymi wprowadzonymi w 2011 r. we Francji zarówno kobiety, jak i mężczyźni, musieli mieć po co najmniej 20% stanowisk do roku 2014 i 40% do 2017 roku. Nieosiągnięcie tego celu oznaczało nałożenie takich sankcji jak

unieważnienie mandatu wszystkich członków nieodpowiednio powołanej rady i wstrzymanie wynagrodzeń do czasu rozwiązania problemu. Regulacje obejmują nie tylko spółki publiczne, ale i prywatne, zatrudniające powyżej 500 pracowników lub osiągające dochody wyższe niż 50 mln EURO. W Belgii sankcje obejmują utratę wynagrodzeń, a we Włoszech kary stają się bardziej dotkliwe, jeśli wcześniejsze ostrzeżenia nie odniosą skutku (najpierw spółka otrzymuje ostrzeżenie, a następnie grzywnę w wysokości od 100 000 do 1 mln EURO). W Niemczech w maju 2015 r. przyjęto rozwiązanie ustawowe¹⁵, na podstawie którego spółki narażone są na tzw. *empty-chair sanction* (nieobsadzenia wolnego stanowiska) w przypadku braku przynajmniej 30% udziału kobiet w radach nadzorczych największych firm¹⁶.

Wśród promowanych w raporcie EIGE inicjatyw podkreśla się działania związane z podpisywaniem i implementacją Karty Praw Kobiet (jak chociażby duński *Charter for more women in management* czy holenderski *Talent to the Top*). Tego rodzaju dokumenty stanowią bowiem o gotowości państwa do podejmowania konkretnych działań na rzecz wprowadzania i promowania polityki równościowej. Ponadto **rozważenia wymaga przyjęcie przejrzystych procedur rekrutacyjnych powodujących, że kobiety zawsze są włączane do grona kandydatów na członków władz spółki oraz uszczegółowienie zasad ładu korporacyjnego w zakresie polityki różnorodności w odniesieniu do władz spółki.** Zasady ładu korporacyjnego powinny wyraźnie określać procedury eliminowania barier utrudniających zwiększanie udziału kobiet, poprzez odpowiednie praktyki przeglądu i sprawdzania kompetencji (zamiast opierania się wyłącznie na dotychczasowych doświadczeniach kandydatów).

Wydaje się, że kolejnym przykładem dobrych praktyk, który można by niewielkim nakładem kosztów również przenieść do Polski, a którego wdrożenie z pewnością istotnie wpłynęłoby na poprawę sytuacji w tym obszarze, jest **tworzenie baz danych zawierających biogramy kobiet mogących być kandydatkami na członków organów spółek publicznych.** W Austrii, Belgii, Chorwacji, na Malcie i Danii bazy danych z nazwiskami potencjalnych kandydatek do objęcia stanowisk we władzach spółek publicznych zostały utworzone po to, by zapewnić większą rozpoznawalność kompetentnych kobiet.

W Wielkiej Brytanii zarządzający funduszem Legal&General Investment Management (LGIM) uruchomili fundusz inwestycyjny mający wspierać różnorodność płci w firmach notowanych na rynku brytyjskim (fundusz „GIRL”). Fundusz przekazuje środki firmom biorąc pod uwagę cztery mierniki dotyczące różnorodności płci: liczba kobiet w zarządzie, w radzie nadzorczej, na stanowiskach kierowniczych i ogół kobiet pracujących

¹⁵ Ustawa o równym udziale kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w sektorze prywatnym i publicznym.

¹⁶ *Gender Equality in Power and Decision-Making Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States*, European Institute for Gender Equality, 2015, s. 49.

w firmie. Do tego można dodać miernik dotyczący luki płacowej w danej firmie. Fundusz inwestuje w firmy z najwyższym poziomem różnorodności płci (co najmniej 30% we wszystkich czterech obszarach)¹⁷.

Teza stanowiąca o tym, że przeszkodą w osiągnięciu większego zrównoważenia płci wśród członków organów spółek jest **brak przejrzystości procedur rekrutacji i kryteriów kwalifikacji na te stanowiska** stała się podstawą do przygotowania projektu dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie (COM(2012) 614). Integrujące się państwa europejskie już w roku 1957 r.¹⁸ dostrzegły, że kwestie zrównoważonego udziału kobiet są ważne. Rada Europejska wprowadzała liczne rekomendacje zachęcające do osiągania równowagi w udziale obu płci w procesach decyzyjnych, a Parlament Europejski wzywał do wprowadzania kwot. Warto w tym miejscu wskazać na raport Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) z grudnia 2015 r.¹⁹, który analizuje sytuację w państwach członkowskich w zakresie równości płci w obszarze podejmowania decyzji w życiu publicznym, gospodarczym i społecznym między 2003 a 2014 r. w związku z jednym z kluczowych obszarów zainteresowania wskazanych w Pekińskiej Platformie Działania²⁰, którym jest „Kobiety u władzy i biorące udział w procesie decyzyjnym” (obszar G). Obejmuje on dwa cele strategiczne, tj. podjęcie środków, by zapewnić równy dostęp kobiet do struktur władzy i struktur decyzyjnych oraz pełny udział kobiet w tych strukturach (G1), a także zwiększenie zdolności kobiet do udziału w procesie decyzyjnym i ich zdolności przywódczych (G2). Na podstawie wyżej wymienionego sprawozdania Rada UE przyjęła **konkluzje z 7 grudnia 2015 r. (14327/15), w których zobowiązała się, że zajmie się wciąż istniejącymi wyzwaniem w dziedzinie równości płci, w tym wyzwaniami dotyczącymi nierównej reprezentacji kobiet i mężczyzn w procesie decyzyjnym.** W 2015 r. Unia Europejska i jej państwa członkowskie ponowiły swoje zobowiązanie na rzecz zintensyfikowania działań i środków służących zapewnieniu pełnej i skutecznej realizacji deklaracji pekińskiej i Pekińskiej Platformy Działania. W Konkluzjach Rada UE wzywa państwa członkowskie m.in. do rozważenia wprowadzenia szerokiego zakresu różnorodnych środków – ustawodawczych lub o innym charakterze, nieobowiązkowych lub wiążących, a także wymianę dobrych praktyk, z myślą o poprawie równowagi płci w organach decyzyjnych, a w razie potrzeby, aby państwa podjęły środki służące wyeliminowaniu przeszkód o charakterze indywidualnym, organizacyjnym i społecznym, które wpływają na decyzje kobiet o

¹⁷ Raport Komisji Europejskiej dotyczący równości kobiet i mężczyzn, Unia Europejska Luksemburg 2019, s. 29.

¹⁸ Traktat Rzymski z roku 1957 zawiera postanowienie zakazujące dyskryminacji ze względu na płeć.

¹⁹ Gender Equality in Power and Decision-Making Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States, European Institute for Gender Equality.

²⁰ Przyjęta na IV Światowej Konferencji w sprawie Kobiet pod egidą ONZ, która odbyła się w Pekinie w dniach 4-15 września 1995.

niestaranii się o stanowiska decyzyjne najwyższego szczebla w spółkach. Rada zaapelowała **do państw, aby ustanowiły dalekosiężne polityki równości szans oraz ustaliły cele i harmonogramy dalszego rozwijania i wdrażania skutecznych środków służących zapewnieniu zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w procesie decyzyjnym i na stanowiskach kierowniczych**, w tym poprzez systemy szkolenia, pomocy mentorskiej i sponsoringu oraz inne inicjatywy.

Wracając do wspomnianego wyżej projektu dyrektywy – jak we wstępie podkreśliła Komisja Europejska, przygotowanego ze względu na fakt, iż postępy związane ze zwiększaniem procentowego udziału kobiet są zbyt powolne – w nim również wskazano, że **najszybszy wzrost odnotowano w krajach, gdzie wprowadzono zalecenia i wiążące minimalne wymagania dotyczące reprezentacji każdej płci**. Niestety projekt został uchwałą Sejmu z dnia 4 stycznia 2013 r. uznany za niezgodny z zasadą pomocniczości. W stanowisku przesłanym Przewodniczącemu Komisji Europejskiej stwierdzono, że polskie rozwiązania na poziomie krajowym gwarantują wyższe standardy przestrzegania zasady równouprawnienia. W świetle ww. danych przedstawionych stanowisko to jest co najmniej wątpliwe.

W tym kontekście należy pamiętać również o art. 11 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. z 2016 r. poz. 1219), oraz art. 23 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej (Dz.U.UE.C.2007.303.1), które stanowią, że zasada równości nie stanowi przeszkody w utrzymywaniu lub przyjmowaniu środków zapewniających specyficzne korzyści dla osób płci niedostatecznie reprezentowanej (**akcja afirmatywna**). Wydaje się, że brak reakcji ustawodawcy w pewnych sferach na faktyczną nierówność płci skutkuje w praktyce utrwaleniem gorszej pozycji prawnej kobiet, pociągając za sobą zmniejszenie ich szans w życiu społecznym czy gospodarczym i jest w istocie uniemożliwieniem wyrównania szans kobiet, mającego na celu zmniejszenie faktycznych nierówności.

Działając jako niezależny organ do spraw równego traktowania od lat wskazuję na potrzebę podjęcia i konsekwentnego kontynuowania działań w tym zakresie. **Przyjęcie szczególnych środków mających na celu zapewnienie zasady niedyskryminacji w świetle przedstawionych statystyk jest bowiem nieodzowne**. Sugerowane mechanizmy powinny być stopniowe i ewolucyjne. Na uwagę zasługuje możliwość podjęcia tzw. miękkich działań – takich jak monitoring obowiązkowych sprawozdań spółek połączonych ze statystyką publiczną oraz zachęcanie firm do informowania o liczbie kobiet i mężczyzn zasiadających w jej organach, a także o strukturze wynagrodzeń. Celem długofalowym jest wyrównywanie szans kobiet i doprowadzenie do zmian świadomości społecznej w zakresie ich kompetencji i aspiracji. Jednocześnie jednak, ze względu na funkcjonujące obecnie głębokie nierówności, **niezbędnym wydaje się wprowadzenie do polskiego porządku**

prawnego regulacji z obowiązkowymi kwotami reprezentowania obu płci w organach decyzyjnych spółek notowanych na giełdzie, celem osiągnięcia realnych rezultatów. Obowiązek taki powinien spoczywać przede wszystkim na spółkach z udziałem Skarbu Państwa. Należy bowiem podkreślić, że żadna zmiana nie będzie mogła zostać uznana za trwałą, jeśli narzucające ją organy państwa same nie będą stanowiły swoistego modelu w tym zakresie.

W piśmie z dnia 28 stycznia 2014 r. Minister Skarbu Państwa wskazał, iż dokonanie rzetelnej oceny implementacji Zarządzenia Nr 6 Ministra Skarbu Państwa z dnia 7 marca 2013 r. oraz Dobrych praktyk w zakresie zapewnienia zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w organach spółek z udziałem Skarbu Państwa, będzie możliwe nie wcześniej, niż w II połowie 2014 r.²¹. Zgodnie z Zarządzeniem nr 6 zasady nadzoru właścicielskiego nad spółkami z udziałem Skarbu Państwa uzupełniono o zapis dotyczący sposobu realizacji celów nadzoru właścicielskiego stanowiący, że w doborze członków rad nadzorczych należy brać pod uwagę zrównoważony udział kobiet i mężczyzn. We wskazanych wyżej Dobrych praktykach Minister Skarbu Państwa zaznaczył, że stosowanie tak sprecyzowanych zasad doboru składu osobowego **powinno spowodować zapewnienie przynajmniej 30 % średniego udziału niedoreprezentowanej płci wśród członków rad nadzorczych wybieranych i powoływanych przez Ministra Skarbu Państwa. W spółkach publicznych oraz kluczowych zakładano osiągnięcie tego wskaźnika do 2015 r.** Niestety, nie przekazano wówczas Rzecznikowi oczekiwanych informacji. Dodatkowo, z początkiem 2017 r. Ministerstwo Skarbu Państwa przeszło w stan likwidacji, a ustawą z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym (Dz.U. z 2018 r. poz. 1182) w art. 7 Prezesowi Rady Ministrów przekazano kompetencje w zakresie koordynowania wykonywania uprawnień przysługujących Skarbowi Państwa w spółkach, w tym do określania dobrych praktyk w szczególności w zakresie ładu korporacyjnego czy społecznej odpowiedzialności biznesu.

Mając powyższe na uwadze, działając w oparciu o art. 13 ust. 1 pkt 2 oraz 17b pkt 3 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 2018 r. poz. 2179), zwracam się do Pana Premiera z uprzejmą prośbą o **dokonanie oceny funkcjonowania zasady zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w organach spółek z udziałem Skarbu Państwa.** Proszę także o informację, **jakie wdrażane są lub będą wdrażane rozwiązania systemowe mające na celu zwiększenie udziału osób płci niedostatecznie reprezentowanej w życiu gospodarczym, zgodnie z przyjętymi**

²¹ Pismo RPO z dnia 30 grudnia 2013 r. (ozn.: RPO-712795-I/12/KWŻ), odpowiedź MSP z dnia 28 stycznia 2014 r. (ozn.: MSP/DPW/45/2014).

zobowiązaniami²². Będę wdzięczny za przedstawienie w odpowiedzi także aktualnych danych dotyczących udziału kobiet i mężczyzn w organach ww. podmiotów.

Łacną wyrazy szacunku,

Adam Bodnar

Do wiadomości:

Pan Adam Lipiński

Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania

Załączniki:

1. Pismo RPO z dnia 21 marca 2013 r. (ozn.: RPO-712795-I/12/KWŻ)
2. Pismo RPO z dnia 30 grudnia 2013 r. (ozn.: RPO-712795-I/12/KWŻ)
3. Pismo MSP z dnia 8 kwietnia 2013 r. (ozn.: MSP/DA/556/13)
4. Pismo MSP z dnia 28 stycznia 2014 r. (ozn.: MSP/DPW/45/2014)

²² Por. m.in. Konkluzje Rady UE z 7 grudnia 2015 r. oraz Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2013-2016 – cel szczegółowy dotyczący dążenia do zapewnienia przynajmniej 30% średniego udziału dla niedoreprezentowanej płci wśród wszystkich członków rad nadzorczych w spółkach z udziałem Skarbu Państwa (Obszar II, cel główny 1, cel szczegółowy 1.4).