

Wyższa Szkoła Policji  
w Szczytnie

Szczytno, dnia 11 marca 2022 r.

L.dz. A 819 /2022

**ZARZĄDZENIE NR 34 /2022**  
**KOMENDANTA-REKTORA WYŻSZEJ SZKOŁY POLICJI W SZCZYTNI**  
**z dnia 11 marca 2022 r.**

**w sprawie wprowadzenia Planu Równości Płci w Wyższej Szkole Policji w Szczytnie**  
**na lata 2022 – 2025**

Na podstawie art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2021 r. poz. 478, z późn. zm.), zarządza się, co następuje:

**§ 1.**

Wprowadza się Plan Równości Płci w Wyższej Szkole Policji w Szczytnie na lata 2022 – 2025, który stanowi załącznik do zarządzenia.

**§ 2.**

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

**Komendant-Rektor**  
**Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie**

**insp. dr hab. Iwona Klonowska, prof. WSPol**

# PLAN RÓWNOŚCI PŁCI W WYŻSZEJ SZKOLE POLICJI W SZCZYTNIE NA LATA 2022–2025

## Wstęp

Równość i różnorodność są wartościami definiującymi nowoczesne społeczeństwo. W prawie traktatowym określono równouprawnienie płci jako jedną z podstawowych wartości, na których opiera się Unia Europejska, dlatego zapewnienie wszystkim równego traktowania i usuwanie strukturalnych nierówności między kobietami i mężczyznami jest zadaniem Unii Europejskiej i państw członkowskich. Równouprawnienie stanowi kluczową zasadę europejskiego filaru praw socjalnych i praw podstawowych.

Różnorodność przyczynia się do rozwoju gospodarczego, lepszego wykorzystania potencjału społecznego, rozwoju rynku pracy i społeczeństwa obywatelskiego. Takie rozumienie świata, dające równe szanse wszystkim ludziom, jest również impulsem do rozwoju nauki.

Misją Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie (WSPol) jest kształcenie na najwyższym poziomie kadr służb państwowych i studentów. WSPol, zajmując szczególne miejsce w systemie szkół wyższych, musi sprostać wysokim wymaganiom naukowym oraz oczekiwaniom wobec absolwentów, którzy będą stanowić kadrę organów administracji publicznej. Ich dobre wykształcenie, świadomość norm i zasad, otwartość i zrozumienie dla wartości decydować będzie o realizacji zasad demokratycznego państwa prawnego.

Opracowanie i realizacja *Planu Równości Płci w Wyższej Szkole Policji w Szczytnie na lata 2022–2025* obejmuje następujące zagadnienia i działania:

- Diagnozę i analizę aktualnej sytuacji w zakresie równości płci w WSPol.
- Cele polityki w przedmiocie równości płci w Uczelni.
- Szczegółowe działania i wskaźniki dla osiągnięcia celów na rzecz równouprawnienia i niedyskryminowania ze względu na płeć w rozwoju zawodowym, naukowym społeczności akademickiej Uczelni.
- Harmonogram implementacji działań.
- Zbieranie danych i monitorowanie działań na rzecz równości płci w Uczelni, w tym określenie grup odbiorców tych działań oraz wskazanie osób odpowiedzialnych za ich monitorowanie i ewaluację.

## DIAGNOZA I ANALIZA AKTUALNEJ SYTUACJI W ZAKRESIE RÓWNOŚCI PŁCI W WYŻSZEJ SZKOLE POLICJI W SZCZYTNI

Punktem wyjścia do stworzenia *Planu Równości Płci w Wyższej Szkole Policji w Szczytnie na lata 2022–2025* była analiza informacji kadrowych dotyczących:

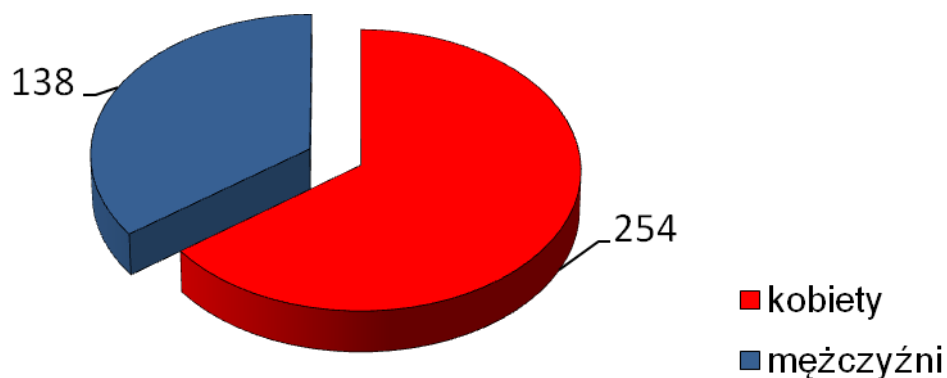
- zatrudnienia w WSPol (ogółem),
- władz WSPol,
- władz Wydziału Bezpieczeństwa i Nauk Prawnych,
- udziału w badaniach,
- udziału w Programie Erasmus Plus.

### A. Ogólne dane o zatrudnieniu w Wyższej Szkole Policji w Szczytnie

Tabela A. 1. Ogólne dane o zatrudnieniu w Wyższej Szkole Policji w Szczytnie

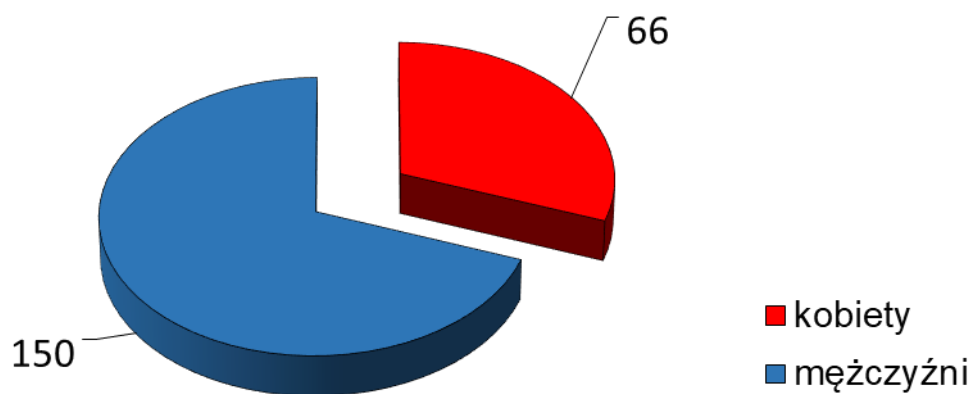
Pracownicy WSPol	Pracownicy cywilni		Funkcjonariusze	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
<b>Liczba kobiet i mężczyzn</b>	254	138	66	150
<b>Pracownicy badawczo-dydaktyczni</b>	5	16	7	4
<b>Pracownicy dydaktyczni</b>	6	11	32	92
<b>Profesor</b>	1	6	---	---
<b>Profesor uczelni</b>	1	10	1	3
<b>Adiunkt</b>	5	7	7	4
<b>Dyrektor instytutu, zastępca dyrektora</b>	---	---	4	3
<b>Kierownik zakładu</b>	---	---	3	3
<b>Kierownik działu/sekcji i zastępca kierownika w logistyce</b>	8	2	5	5

**Wykres A. 1.** Liczba kobiet i mężczyzn — pracownicy cywilni



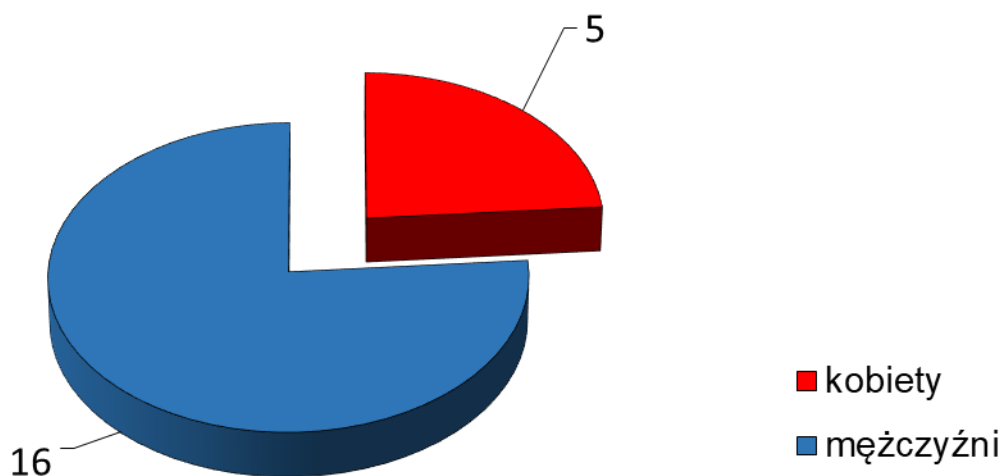
Wskaźniki ogólnego zatrudnienia osób w WSPol uwidaczniają, że na stanowiskach cywilnych jest zdecydowana przewaga kobiet (254 osoby) w stosunku do etatów zajmowanych przez mężczyzn (138 osób).

**Wykres A.2.** Liczba kobiet i mężczyzn — funkcjonariusze



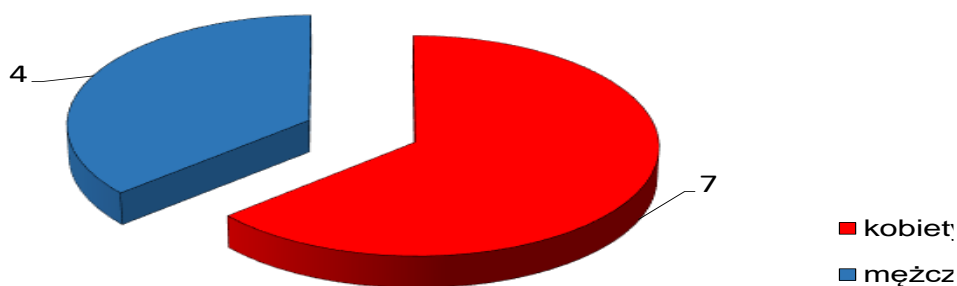
Odwrotne proporcje zatrudnienia występują na stanowiskach mundurowych. Obserwujemy przewagę mężczyzn (150 osób) w porównaniu z zatrudnieniem kobiet na tego rodzaju stanowiskach (66 osób).

**Wykres A.3.** Pracownicy badawczo-dydaktyczni — pracownicy cywilni



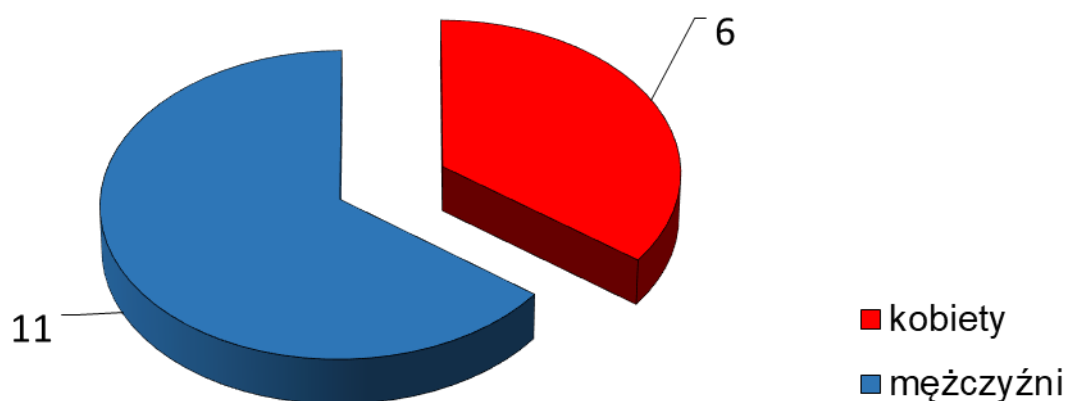
W WSPoI pracownicy cywilni zatrudnieni na stanowisku badawczo-dydaktycznym to głównie mężczyźni (16 osób), natomiast kobiety są w mniejszości (5 osób).

**Wykres A.4.** Pracownicy badawczo-dydaktyczni — funkcjonariusze



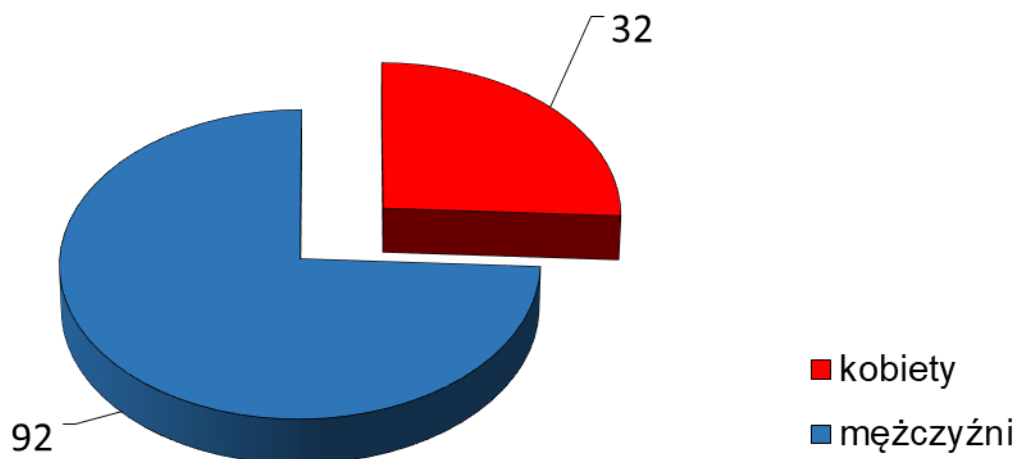
Porównując zatrudnienie na tych stanowiskach funkcjonariuszy, widoczna jest przewaga kobiet (7 osób). Mężczyzn na stanowiskach badawczo-dydaktycznych jest 4.

**Wykres A.5.** Pracownicy dydaktyczni — pracownicy cywilni



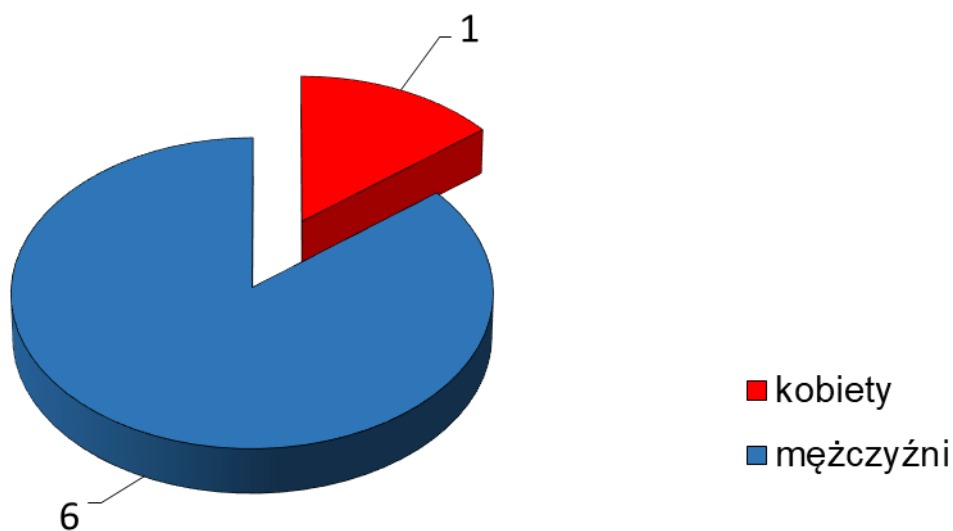
Proporcja prawie jeden do dwóch obrazuje zatrudnienie pracowników cywilnych ze względu na płeć na stanowiskach dydaktycznych. W tym zestawieniu przewagę statystyczną mają mężczyźni. Na 6 kobiet przypada 11 mężczyzn.

**Wykres A.6.** Pracownicy dydaktyczni — funkcjonariusze



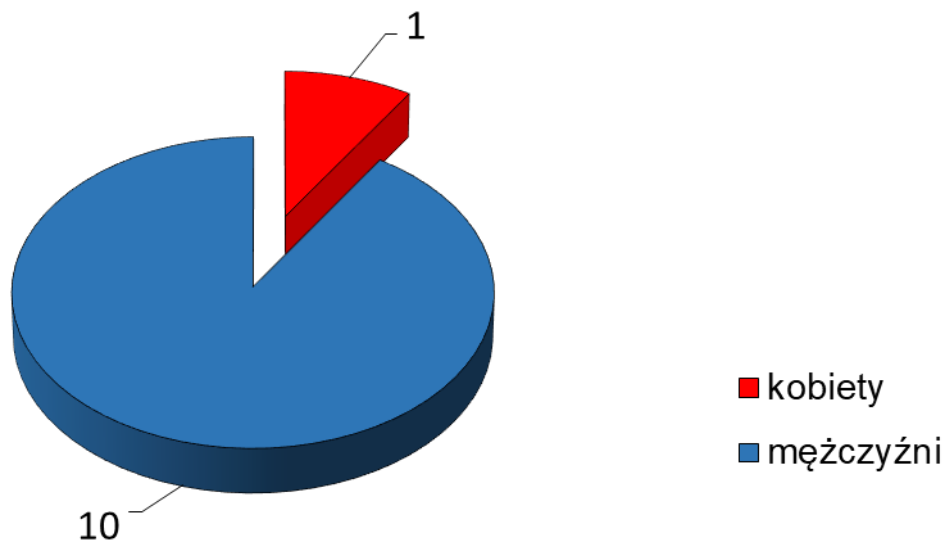
Jeszcze większą dysproporcję, bo prawie jeden do trzech, można zauważyć, jeśli chodzi o stanowiska dydaktyczne i zatrudnionych funkcjonariuszy. Liczba kobiet zatrudnionych w WSPol na tych stanowiskach wynosi 32, natomiast mężczyzn — 92.

**Wykres A.7. Profesor — pracownicy cywilni**



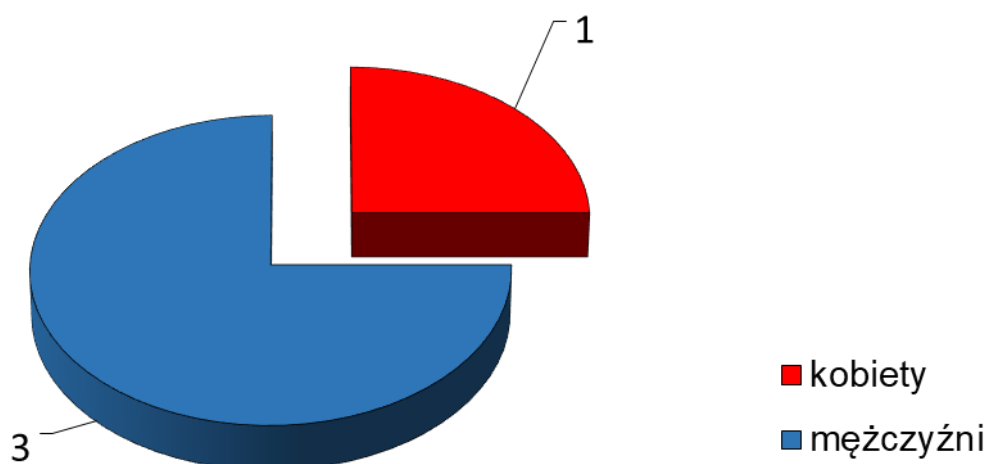
Na stanowisku profesora zatrudnione są tylko osoby cywilne — jest to 6 mężczyzn i 1 kobieta.

**Wykres A.8. Profesor uczelni — pracownicy cywilni**



Osoby pracujące na stanowisku profesora uczelni, podobnie jak we wcześniej omówionym punkcie, to również głównie mężczyźni (10 osób). Na tym stanowisku zatrudniona jest tylko 1 kobieta.

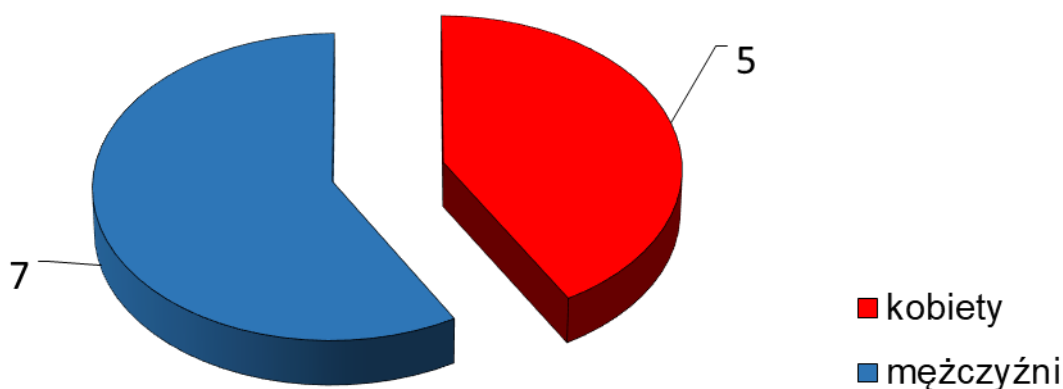
**Wykres A.9.** Profesor uczelni — funkcjonariusze



Analogicznie, stanowisko profesora uczelni (funkcjonariusze) zajmują w większości mężczyźni (3 osoby) i tylko 1 kobieta.

Z analizy danych (wykresy A.7, A.8 i A.9) wynika, że stopnie naukowe profesora lub doktora habilitowanego, które umożliwiają zajmowanie powyższych stanowisk, posiadają głównie mężczyźni, którzy są cywilami. Ogólnie, ta proporcja wynosi 19 mężczyzn do 3 kobiet. Oprócz dużej dysproporcji na tle płci trzeba również zauważyć, że w tej grupie jest tylko 1 kobieta, która jest funkcjonariuszką.

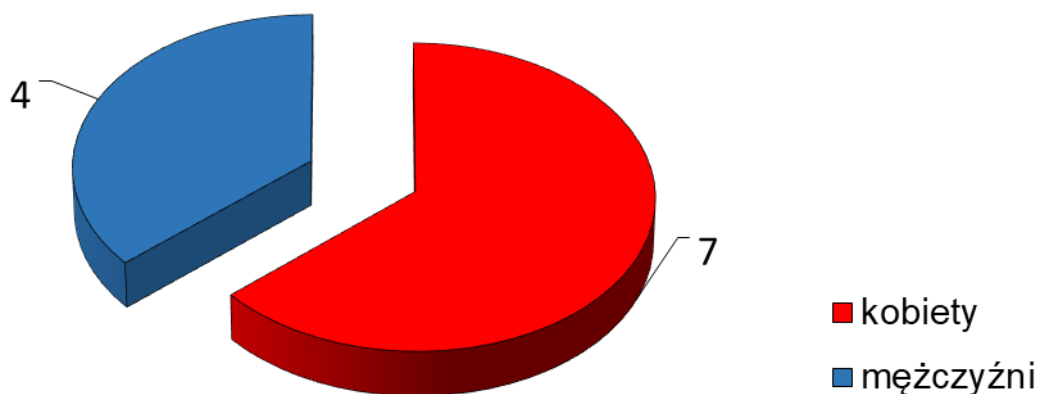
**Wykres A.10.** Adiunkt — pracownicy cywilni



Analizując stanowiska adiunkta zajmowane przez pracowników cywilnych, można

stwierdzić prawie porównywalne zatrudnienie mężczyzn (7 osób) i kobiet (5 osób), z nieznaczną tylko przewagą mężczyzn.

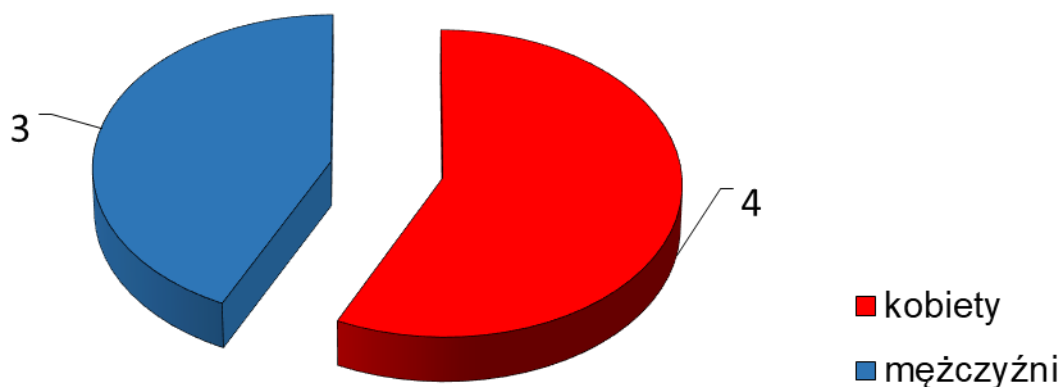
**Wykres A.11.** Adiunkt — funkcjonariusze



Funkcjonariusze zatrudnieni na stanowisku adiunkta to w większości kobiety (7 osób). Mężczyźni — funkcjonariusze pracujący na stanowisku adiunkta to — 4 osoby.

Ważnym aspektem podlegającym analizie danych zatrudnienia w kontekście diagnozy i budowania planów równości płci jest porównanie zajmowanych stanowisk kierowniczych ze względu na płeć.

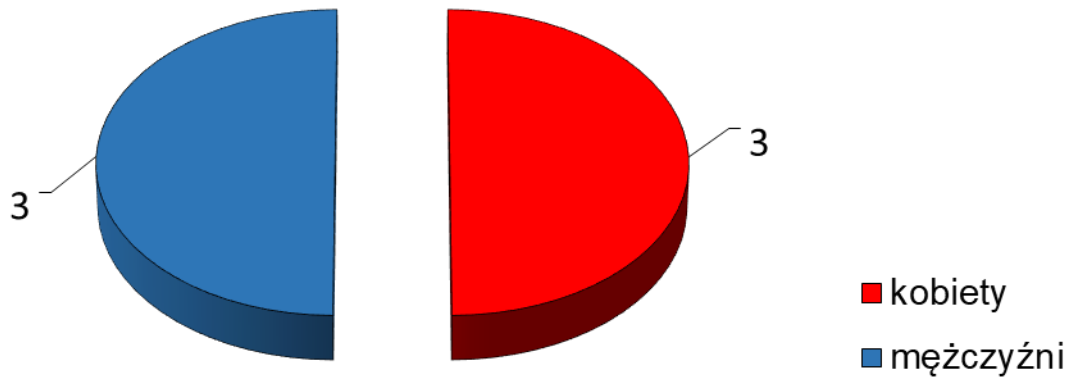
**Wykres A.12.** Dyrektor instytutu, zastępca dyrektora — funkcjonariusze



Etaty dyrektora instytutu, jak również zastępcy dyrektora, w ramach funkcjonującego w WSPol Wydziału Bezpieczeństwa i Nauk Prawnych, zajmują tylko funkcjonariusze.

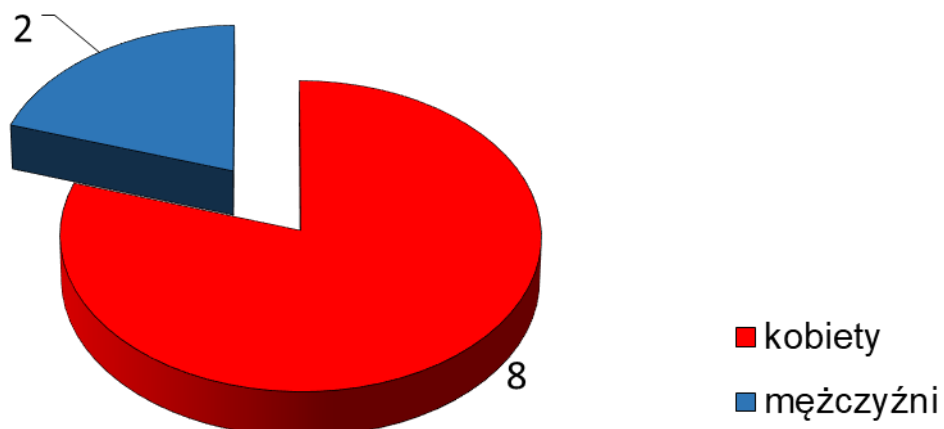
Funkcje te pełnią 4 kobiety i 3 mężczyzn. Można więc wykazać balans płci w zakresie obsady jednych z najwyższych stanowisk w WSPol; z tylko niewielką przewagą kobiet.

**Wykres A.13.** Kierownik zakładu — funkcjonariusze



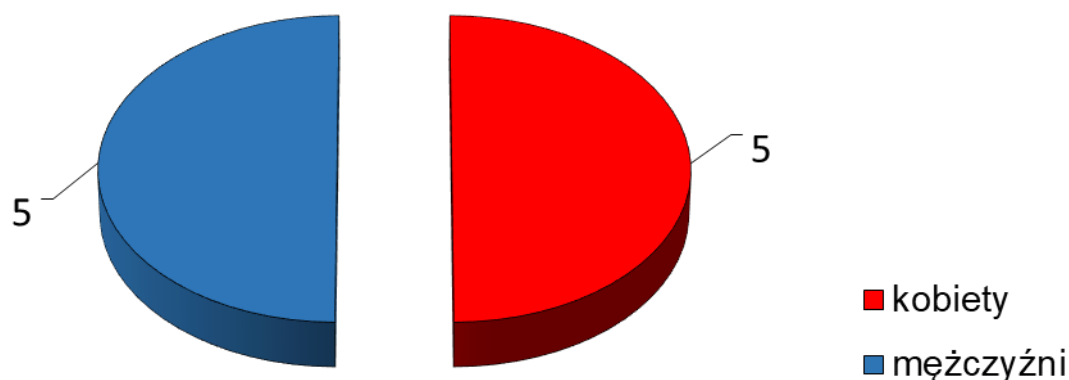
Podobnie jak dyrektorzy i zastępcy dyrektorów, stanowiska kierownicze w ramach funkcjonujących instytutów są zajmowane tylko przez funkcjonariuszy. Można tutaj zauważyć pełną równowagę zatrudnienia na tych stanowiskach kobiet (3 osoby) i mężczyzn (3 osoby).

**Wykres A.14.** Kierownik działu/sekcji i zastępca kierownika w logistyce — pracownicy cywilni



Etaty cywilne kierowników działów i ich zastępców w obszarze logistycznym WSPol w zdecydowanej większości zajmowane są przez kobiety (8 osób). Stanowiska takie zajmuje tylko 2 mężczyźn.

**Wykres A.15.** Kierownik działu/sekcji i zastępca kierownika w logistyce — funkcjonariusze



Pełna równowaga zatrudnienia ze względu na płeć ma miejsce w obsadzie funkcjonariuszy na stanowiskach kierowników działów i sekcji w logistyce. Zajmują je kobiety i mężczyźni w jednakowej liczbie — po 5 osób.

## B. Władze Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie

Niezwykle ważnym elementem analizy równości płci są najwyższe stanowiska w WSPol. Obecnie większość najważniejszych stanowisk, związanych ze sprawowaną władzą na Uczelni, zajmują kobiety: Komendant-Rektor Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie, która jest jednocześnie Przewodniczącą Senatu, Kanclerz Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie, Prorektor ds. Rozwoju Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie. Jedynie etat Zastępcy Komendanta-Prorektora Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie zajmowany jest przez mężczyznę. Natomiast członkami Senatu są wyłącznie mężczyźni w liczbie 15 osób. Dane te obrazuje tabela B.1.

**Tabela B.1.** Władze Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie

Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie	Kobiety	Mężczyźni
Komendant-Rektor Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie	X	

<b>Zastępca Komendanta- Prorektor Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie</b>		<b>X</b>
<b>Kanclerz Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie</b>	<b>X</b>	
<b>Prorektor ds. Rozwoju Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie</b>	<b>X</b>	
<b>Przewodniczący Senatu</b>	<b>X</b>	
<b>Członkowie Senatu</b>		<b>15 mężczyzn</b>

### **C. Władze Wydziału Bezpieczeństwa i Nauk Prawnych Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie**

Stanowiska związane z kierowaniem wydziałem do dnia 20 lutego 2022 r. zajmowane były przez 2 kobiety: Dziekan Wydziału Bezpieczeństwa i Nauk Prawnych, Prodziekan Wydziału Bezpieczeństwa i Nauk Prawnych i 1 mężczyznę — Prodziekan ds. Studenckich Wydziału Bezpieczeństwa i Nauk Prawnych (tabela C.1).

**Tabela C.1.** Władze Wydziału Bezpieczeństwa i Nauk Prawnych Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie

<b>Wydział Bezpieczeństwa i Nauk Prawnych Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie</b>	<b>Kobiety</b>	<b>Mężczyźni</b>
<b>Dziekan Wydziału Bezpieczeństwa i Nauk Prawnych</b>	<b>X</b>	
<b>Prodziekan Wydziału Bezpieczeństwa i Nauk Prawnych</b>	<b>X</b>	
<b>Prodziekan ds. Studenckich Wydziału Bezpieczeństwa i Nauk Prawnych*</b>		<b>X</b>

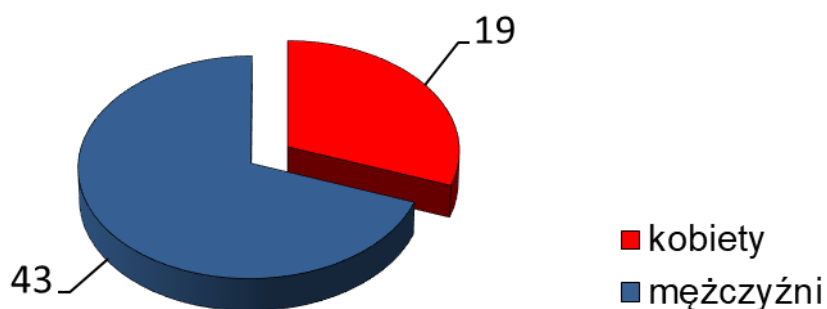
\* Od dnia 21 lutego 2022 r. na stanowisku Prodziekana ds. Studenckich Wydziału Bezpieczeństwa i Nauk Prawnych jest wakat.

### **D. Udział w badaniach**

Ważnym obszarem działalności WSPol świadczącym zarówno o rozwoju samej Uczelni, jak i możliwościach rozwoju naukowego kadry jest udział w badaniach i projektach naukowych. Obecnie w WSPol realizowanych jest 13 projektów finansowanych ze źródeł

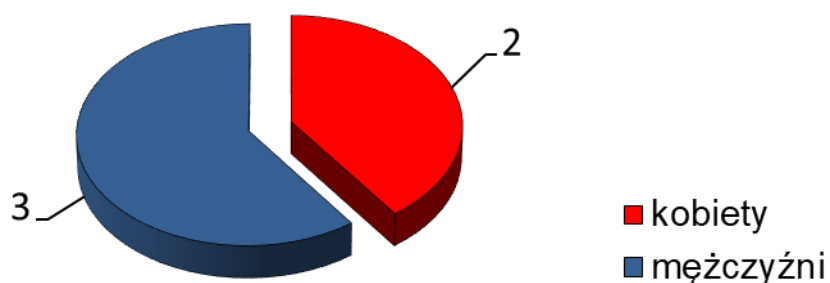
krajowych i zagranicznych oraz 5 zadań badawczych w ramach utrzymania i rozwoju potencjału badawczego. Reprezentacja kobiet i mężczyzn w tych przedsięwzięciach jest przedstawiona na poniższych wykresach.

**Wykres D.1.** Wykonawcy w projektach finansowanych ze źródeł krajowych i zagranicznych realizowanych w Wyższej Szkole Policji w Szczytnie



Wykonawcami projektów realizowanych przez WSPol, finansowanych ze źródeł krajowych i zagranicznych, są głównie mężczyźni (43 osoby), natomiast kobiet zaangażowanych w tego typu zadania jest 19.

**Wykres D.2.** Wykonawcy zadań badawczych w ramach utrzymania i rozwoju potencjału badawczego WSPol



W zadaniach badawczych w ramach utrzymania i rozwoju potencjału badawczego występuje większa równowaga płci. Wykonawcami, którzy są jednocześnie kierownikami zadań, są zarówno kobiety (2 osoby), jak i mężczyźni (3 osoby).

## E. Udział w Programie Erasmus Plus

Istotnym aspektem rozwoju kadry WSPol jest możliwość udziału w Programie Erasmus Plus. Wyjazdy na inne uczelnie Europy realizowane są w celach szkoleniowych lub w celu przeprowadzenia zajęć z obszaru tematycznego, w którym specjalizuje się nauczyciel akademicki. Każda z osób może zrealizować kilka wyjazdów w ramach udziału w tym programie.

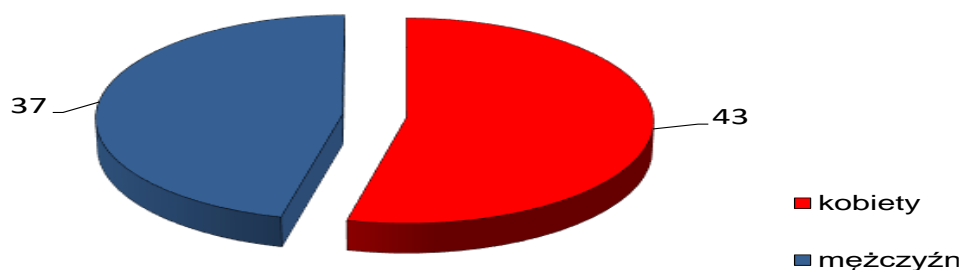
Studenci w ramach wyjazdów na inne europejskie uczelnie realizują cel odbywania studiów lub praktyk, dodatkowo rozwijając swoje znajomości języków obcych.

Szczegółowe dane przedstawione są poniżej.

**Tabela E.1.** Udział w Programie Erasmus Plus w latach 2017–2021 realizowany przez kadre WSPol

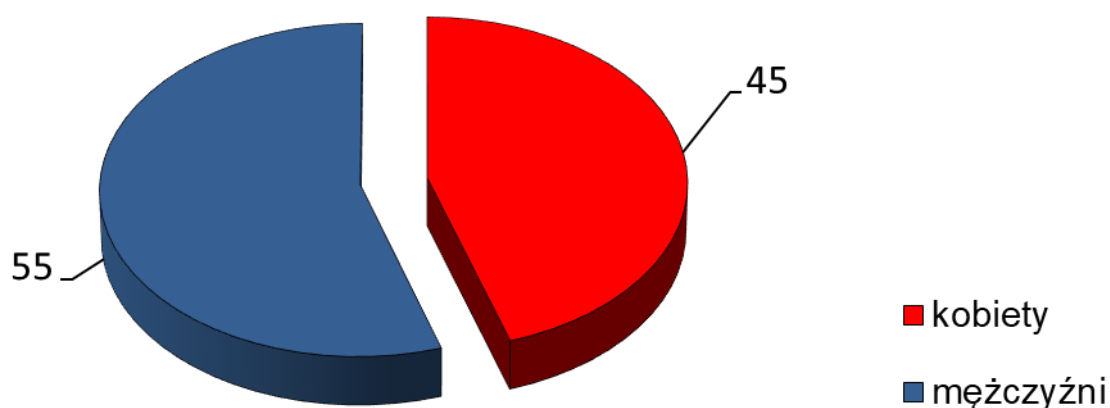
<b>Rok zakończenia mobilności</b>	<b>Liczba mężczyzn biorących udział w mobilności</b>	<b>Liczba mobilności (wyjazdów lub przedsięwzięć online) zrealizowanych przez mężczyzn</b>	<b>Liczba kobiet biorących udział w mobilności</b>	<b>Liczba mobilności (wyjazdów lub przedsięwzięć online) zrealizowanych przez kobiety</b>
2017	15	21	12	16
2018	9	17	14	15
2019	11	15	14	14
2020	2	2	0	0
2021	0	0	3	0
<b>OGÓLEM</b>	<b>37</b>	<b>55</b>	<b>43</b>	<b>45</b>

**Wykres E.1.** Liczba osób biorących udział w mobilności (kadra WSPol)



Kadra WSPol biorąca udział w mobilności w ramach Programu Erasmus Plus w latach 2017–2021 to w większości kobiety — 43 osoby. Mężczyzn zgłaszających się do udziału w wyjazdach zagranicznych we wskazanym czasie było mniej — 37 osób.

**Wykres E.2.** Liczba mobilności (wyjazdów lub przedsięwzięć online) zrealizowanych w latach 2017–2021 przez kadre WSPol

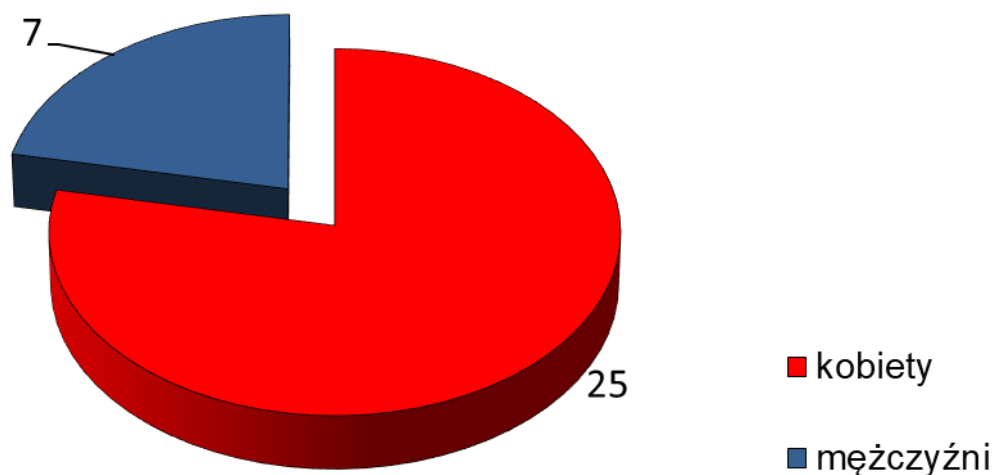


Równowaga płci widoczna jest w wyjazdach zrealizowanych lub przedsięwzięciach online. W ramach Programu Erasmus Plus w ostatnich 5 latach zrealizowano 100 mobilności (45 mobilności zrealizowały kobiety, 55 mobilności zrealizowali mężczyźni).

**Tabela E.2.** Udział w Programie Erasmus Plus w latach 2017–2021 realizowany przez studentów WSPol

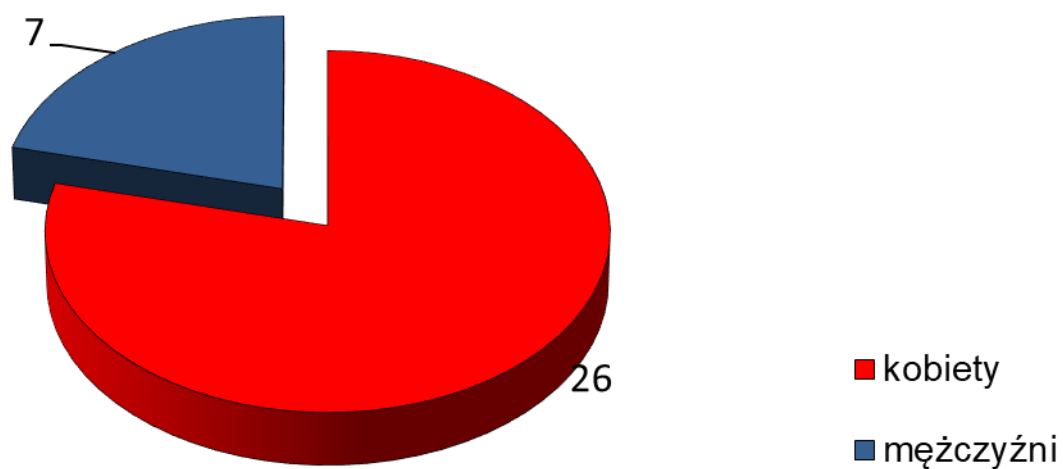
Rok zakończenia mobilności	Liczba mężczyzn biorących udział w mobilności	Liczba mobilności (wyjazdów lub przedsięwzięć online) zrealizowanych przez mężczyzn	Liczba kobiet biorących udział w mobilności	Liczba mobilności (wyjazdów lub przedsięwzięć online) zrealizowanych przez kobiety
2017	5	5	14	14
2018	2	2	5	6
2019	0	0	3	3
2020	0	0	3	3
2021	0	0	0	0
<b>OGÓŁEM</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>25</b>	<b>26</b>

**Wykres E.3.** Liczba osób biorących udział w mobilności (studenci WSPol)



Dane dotyczące studentów, biorących udział w wyjazdach na studia lub praktyki zagraniczne w ramach Programu Erasmus Plus w latach 2017–2021, wskazują również na przewagę kobiet (25 osób) zaangażowanych w powyższe zadania, przy zaledwie 7 mężczyznach.

**Wykres E.4.** Liczba mobilności (wyjazdów lub przedsięwzięć online) zrealizowanych w latach 2017–2021 przez studentów WSPol



Zrealizowane przez studentów wyjazdy zagraniczne lub działania online w ramach tego programu w ciągu ostatnich 5 lat to również aktywności podjęte głównie przez kobiety (26 osób). Mężczyźni zrealizowali 7 mobilności.

## CELE REALIZACJI POLITYKI NA RZECZ RÓWNOŚCI PŁCI W WYŻSZEJ SZKOLE POLICJI W SZCZYTNIE NA LATA 2022–2025

Zasady równości i niedyskryminacji stanowią ważną część dorobku prawnego praw człowieka. Zarówno w prawie wewnętrznym, jak i międzynarodowym, zasadom tym przyznano kluczową rolę.

Unia Europejska jest liderem pod względem wprowadzania zasad równouprawnienia płci. Standardy, które w niej obowiązują, są wypadkową przepisów i orzecznictwa w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn. Unia Europejska przyjęła szereg dyrektyw dotyczących równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy. Dyrektywy te obowiązują również w przypadku samozatrudnienia, w dostępie do towarów i usług, w dostępie do zabezpieczenia społecznego, urlopu macierzyńskiego, urlopu związanego z ciążą i urlopu ze względów rodzinnych oraz elastycznej organizacji pracy dla rodziców i opiekunów. Dyrektywy, wyroki Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości oraz orzekane zadośćuczynienia ofiarom dyskryminacji stanowią podstawę standardów przyjętych przez Unię Europejską, dając szeroki zakres ochrony przed dyskryminacją.

Choć wiele już zrobiono dla równouprawnienia kobiet i mężczyzn, dane statystyczne w wielu kategoriach pokazują, że jeszcze nie osiągnięto rzeczywistego, pełnego równouprawnienia płci.

Unia Europejska podejmuje zatem nowe wysiłki, aby wzmocnić równouprawnienie płci i zmniejszyć skalę problemów związanych m.in.: z nierównościami w edukacji, w obszarze zatrudnienia, wynagrodzenia, opieki, przywództwa, płac i emerytur. Działania Unii Europejskiej dążą do zmiany stereotypów związanych z płcią, do piętnowania seksistowskiej mowy nienawiści oraz zmniejszania zagrożenia związanego z przemocą ze względu na płeć.

Ważnym działaniem Unii Europejskiej w obszarze równouprawnienia płci jest zatem wskazanie przez Komisję Europejską celów polityki oraz najważniejszych działań na kolejne lata — komunikat *Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025*<sup>1</sup> określa te cele szczegółowo:

- Wolność od przemocy i stereotypów.
- Możliwości rozwoju w gospodarce opartej na równouprawnieniu płci, tzn. wyeliminowanie różnic ze względu na płeć na rynku pracy, osiągnięcie równego udziału w różnych sektorach gospodarki, wyeliminowanie różnic w płacach i emeryturach ze względu na płeć oraz wyeliminowanie różnic w obowiązkach opiekuńczych ze względu na płeć.
- Pełnienie ważnych ról w społeczeństwie na równych zasadach, a zatem osiągnięcie równowagi płci w procesie decyzyjnym i w strategiach politycznych.
- Uwzględnianie aspektu płci w strategiach Unii Europejskiej.
- Finansowanie działań na rzecz postępu w kierunku równouprawnienia płci w Unii Europejskiej.

---

<sup>1</sup> Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025*, <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>>, 15 lutego 2022 r.

— Działania na rzecz równouprawnienia płci i wzmocnienia pozycji kobiet na całym świecie.

Jednym z działań podjętych w ramach Unii Europejskiej, które stanowią realizację tej strategii jest przyjęcie w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/695 z dnia 28 kwietnia 2021 r. ustanawiającym program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa” oraz zasady uczestnictwa i upowszechniania obowiązujące w tym programie oraz uchylające rozporządzenia<sup>2</sup> zasady — „równość na horyzoncie”.

W duchu tej zasady oraz w celu wzmocnienia europejskiej przestrzeni badawczej, w której zapewniony zostanie swobodny przepływ naukowców, wiedzy naukowej i technologii, działalność prowadzona w ramach Programu Horyzont Europa powinna dążyć do zniesienia uprzedzeń ze względu na płeć i różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn, do poprawy równowagi między życiem prywatnym i zawodowym oraz propagowania równości kobiet i mężczyzn w obszarze badań naukowych i innowacji, w tym zasady równości wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć. Aspekt płci powinien być uwzględniany w badaniach naukowych oraz monitorowany na wszystkich etapach cyklu badawczego. Ponadto działalność w ramach Programu powinna mieć na celu wyeliminowanie nierówności oraz promowanie równości i różnorodności we wszystkich aspektach badań naukowych i innowacji w odniesieniu do wieku, niepełnosprawności, rasy i pochodzenia etnicznego, religii lub przekonań oraz orientacji seksualnej<sup>3</sup>.

Z zasady „równość na horyzoncie” wynika, że równowaga płci w programie Horyzont Europa jest bardzo ważnym składnikiem zarówno etapu oceny wniosku, jak i etapu realizacji projektu.

W odniesieniu do oceny wniosku obowiązywać będzie zasada, że jeżeli projekty mają równą liczbę punktów oraz taką samą liczbę punktów w kryterium doskonałości (*excellence*) i wpływu (*impact*), przy dodatkowej ocenie uwzględnia się liczbę mężczyzn i kobiet wskazanych we wniosku jako kluczowe osoby. Na etapie realizacji projektu równowaga płci oznacza natomiast konieczność posiadania przez instytucje planów równości płci (*gender equality plan*, GEP)<sup>4</sup>.

Ubieganie się o granty w ramach Programu Horyzont Europa będzie zatem związane z:

— posiadaniem planu równości płci przez publiczne instytucje naukowe jako kryterium kwalifikowalności w dostępie do środków z programu ramowego: instytucja musi przyjąć GEP do momentu podpisania umowy o grant (dotyczy konkursów z terminem składania wniosków w 2022 r. i wszystkich przyszłych konkursów programu),

---

<sup>2</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/695 z dnia 28 kwietnia 2021 r. ustanawiające program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa” oraz zasady uczestnictwa i upowszechniania obowiązujące w tym programie oraz uchylające rozporządzenia (UE) nr 1290/2013 i (UE) nr 1291/2013 (Dz. Urz. UE L 170/1 z 2021 r.), <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021R0695&from=PL>>, 15 lutego 2022 r.

<sup>3</sup> Tamże, pkt 53 Preambuły.

<sup>4</sup> Ministerstwo Edukacji i Nauki, Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy, *Plany równości płci w Horyzoncie Europa. Przewodnik dla polskich instytucji naukowych*, M. Chrobak, A. Knapińska (opracowanie), A. Tomczyńska (współpraca), *Plany równości płci w Horyzoncie Europa Przewodnik dla polskich instytucji naukowych*, s. 9, <[https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2020/10/Manual-on-GEPs\\_PL.pdf](https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2020/10/Manual-on-GEPs_PL.pdf)>, 15 lutego 2022 r.

- włączeniem wymiaru, analizy pod kątem płci (*gender dimension*) do treści projektów badawczych i innowacyjnych: jest to domyślny wymóg w całym programie,
- równowagą płci w zespole projektowym: jest to jedno z dodatkowych kryteriów oceny, jeśli kilka wniosków ocenionych jest *ex aequo*,
- zapewnieniem funduszy na opracowanie GEP: przewidywane są w ramach konkursów z obszaru „Poszerzanie udziału i wzmacnianie Europejskiej Przestrzeni Badawczej”,
- wzmocnieniem równości, zwłaszcza w obszarze innowacji (Europejska Rada ds. Innowacji): wsparcie dla start-upów prowadzonych przez kobiety, europejska nagroda dla kobiet — innowatorek, 50% kobiet wśród uczestników paneli doradczych Komisji Europejskiej<sup>5</sup>.

Równość płci będzie obecna w wielu obszarach tematycznych Programu Horyzont Europa, wpływać również będzie, podobnie jak *Strategia Unii Europejskiej na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025*, na powstawanie i na treść planów równości płci, które przyjmowane są w podmiotach publicznych, instytucjach naukowych i na uczelniach państw członkowskich Unii Europejskiej.

---

<sup>5</sup> Tamże s. 11.

## CELE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI W WYŻSZEJ SZKOLE POLICJI W SZCZYTNIE NA LATA 2022–2025

### CEL 1. Podnoszenie świadomości na temat zagadnień równości, niedyskryminacji oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności

Cel szczegółowy	Adresatki i adresaci	Działania	Wskaźniki osiągnięcia celów	Jednostka odpowiedzialna za wdrożenie i monitorowanie	Harmonogram implementacji działań
Powołanie organów i określenie procedur na rzecz równości oraz przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć	Społeczność WSPol	<p>Przyjęcie <i>Planu Równości Płci w Wyższej Szkole Policji w Szczycinie na lata 2022–2025</i></p> <p>Powołanie Pełnomocnika Komendanta-Rektora WSPol ds. Równości Płci</p> <p>Analiza stosowanej w WSPol wewnętrznej procedury prowadzenia działań profilaktycznych oraz postępowania w przypadku wystąpienia sytuacji konfliktowej, zachowań mobbingowych dyskryminacji lub innych zachowań niepożądanych pod kątem wykorzystania jej jako procedury w sprawach o dyskryminację ze względu na płeć</p>	<p>Wzmocnienie kultury organizacyjnej WSPol w zakresie równości płci będzie mieć odzwierciedlenie w działalności Pełnomocnika Komendanta-Rektora WSPol ds. Równości Płci</p>	<p>Komendant-Rektor Wyższej Szkoły Policji w Szczycinie</p> <p>Nieetatowy zespół do opracowania i wdrożenia <i>Planu Równości Płci w Wyższej Szkole Policji w Szczycinie na lata 2022–2025</i></p>	I połowa 2022 r.
Propagowanie wiedzy na temat zagadnień równości, niedyskryminacji oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności	Społeczność WSPol	<p>Coroczne szkolenie w zakresie równości, niedyskryminacji oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności w ramach doskonalenia zawodowego</p> <p>Opracowanie materiałów dydaktycznych na temat</p>	Wzrost świadomości na temat zagadnień równości, niedyskryminacji oraz wzmocnienie	Pełnomocnik Komendanta-Rektora WSPol ds. Ochrony Praw Człowieka	II połowa: 2022 r. 2023 r. 2024 r.

<p>Promowanie standardów związanych z równością płci</p> <p>Promowanie badań naukowych na temat równości, niedyskryminacji i wzmocnienia pozytywnych postaw wobec różnorodności</p>		<p>równości, niedyskryminacji oraz wzmocnienia pozytywnych postaw wobec różnorodności dla studentów WSPol</p> <p>Gromadzenie danych dotyczących równości płci w WSPol. Prowadzenie badań i analiz na temat równości płci i ich publikacja</p> <p>Promowanie równości, niedyskryminacji oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności we współpracy z innymi uczelniami i we współpracy międzynarodowej</p> <p>Analiza treści dydaktycznych dotyczących równości płci niedyskryminacji oraz postaw wobec różnorodności Włączenie nowych treści z tego zakresu do zajęć dydaktycznych</p>	<p>pozytywnych postaw wobec różnorodności. Wzrost mierzony wynikami prowadzonych badań</p>	<p>Pełnomocnik Komendanta-Rektora WSPol ds. Ochrony Praw Studenta</p> <p>Pełnomocnik Komendanta-Rektora WSPol ds. Równości Płci</p>	
<p>Monitoring wszystkich działań dotyczących podnoszenia świadomości na temat zagadnień równości, niedyskryminacji oraz wzmocnienia pozytywnych postaw wobec różnorodności</p>	<p>Społeczność WSPol</p>	<p>Analiza działań podjętych w WSPol w obszarze równości płci</p>	<p>Coroczna ewaluacja oraz wnioski i rekomendacje działań na kolejny rok działania Planu Równości Płci w WSPol oraz Ewaluacja działalności Pełnomocnika Komendanta-Rektora WSPol ds. Równości Płci</p>	<p>Nieetatowy zespół do opracowania i wdrożenia <i>Planu Równości Płci w Wyższej Szkole Policji w Szczytnie na lata 2022–2025</i></p>	<p>Do 31 stycznia: 2023 r. 2024 r. 2025 r.</p>

## CEL 2. Równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym i rozwojem kariery

Cel szczegółowy	Adresatki i adresaci	Działania	Wskaźniki osiągnięcia celów	Jednostka odpowiedzialna za wdrożenie i monitorowanie	Harmonogram implementacji działań
<p>Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet</p> <p>Wspomaganie rozwoju naukowego kobiet poprzez ułatwianie dostępu do badań naukowych</p> <p>Wzmocnienie kultury organizacyjnej instytucji</p> <p>Zwiększenie zaangażowania kobiet w wydarzenia naukowe</p>	<p>Kobiety na stanowiskach naukowych, naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych oraz studentki</p>	<p>Przeprowadzenie analizy przebiegu karier naukowych w WSPol</p> <p>Przeprowadzanie badań na temat oczekiwań i rozwiązań, które byłyby pomocne w rozwoju kariery naukowej w WSPol</p> <p>Wypracowanie propozycji w zakresie rozwiązań organizacyjnych i wprowadzenia elastycznych form pracy i studiowania, m.in.: pracy zdalnej, elastycznych rozkładów czasu pracy</p> <p>Przeprowadzenie badań na temat planów realizacji karier naukowych kobiet</p> <p>Promowanie kobiet jako kierowników i wykonawców projektów i zadań badawczych</p> <p>Promowanie tematyki równouprawnienia w projektach i zadaniach badawczych</p> <p>Zaproponowanie przez Pełnomocnika Komendanta-Rektora WSPol ds. Równości Płci rozwiązań organizacyjnych zapewniających zrównoważenie życia prywatnego i rodzinnego z życiem zawodowym i rozwiązań ułatwiających rozwój kariery</p>	<p>Wzrost zaangażowania kobiet w rozwój kariery naukowej mierzony wynikami prowadzonych badań</p> <p>Wzrost zaangażowania kobiet w realizację projektów i zadań badawczych</p>	<p>Pełnomocnik Komendanta-Rektora WSPol ds. Równości Płci</p> <p>Pełnomocnik Komendanta-Rektora WSPol ds. Ochrony Praw Studenta</p> <p>Instytut Koordynacji Badań WSPol</p>	<p>II połowa: 2022 r. 2023 r. 2024 r.</p>
<p>Monitoring wszystkich działań dotyczących zwiększenia równowagi między życiem prywatnym/rodzinnym</p>	<p>Społeczność WSPol</p>	<p>Analiza działań podjętych w WSPol w tym obszarze</p>	<p>Coroczna ewaluacja oraz wnioski i rekomendacje działań na kolejny</p>	<p>Nieetatowy zespół do opracowania i wdrożenia</p>	<p>Do 31 stycznia 2023 r., 2024 r., 2025 r.</p>

a zawodowym i rozwojem kariery			rok działania Planu Równości Płci w WSPol	<i>Planu Równości Płci w Wyższej Szkole Policji w Szczytnie na lata 2022–2025</i>	
--------------------------------	--	--	---	---	--

### CEL 3. Równość płci w procesie rekrutacji i uczestniczenie w przedsięwzięciach WSPol

Cel szczegółowy	Adresatki i adresaci	Działania	Wskaźniki osiągnięcia celów	Jednostka odpowiedzialna za wdrożenie i monitorowanie	Harmonogram implementacji działań
<p>Zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w: przewodniczeniu w komisjach wydziałowych, uczelnianych, w zespołach eksperckich i innych</p> <p>Zrównoważenie udziału kobiet i mężczyzn w wydarzeniach naukowych i przedsięwzięciach Uczelni</p>	<p>Kobiety na stanowiskach naukowych, naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych oraz kobiety zatrudnione w pionie logistycznym Uczelni</p> <p>Osoby starające się o pracę w WSPol na stanowiska naukowe, dydaktyczno-naukowe oraz dydaktyczne</p>	<p>Przeprowadzenie analizy przebiegu procesów rekrutacji do pracy w WSPol na stanowiska naukowe, dydaktyczno-naukowe oraz dydaktyczne</p> <p>Przeprowadzanie badań na temat oczekiwań i rozwiązań, które byłyby pomocne w zapewnieniu kobietom reprezentacji w komisjach, zespołach eksperckich</p> <p>Zaproponowanie rekomendacji w zakresie procedur rekrutacyjnych uwzględniających zasady różności płci</p>	<p>Przeprowadzenie badań statystycznych dotyczących reprezentacji kobiet w komisjach wydziałowych uczelnianych, w zespołach eksperckich, komitetach organizacyjnych i innych</p>	<p>Pełnomocnik Komendanta-Rektora WSPol ds. Równości Płci,</p> <p>Pełnomocnik Komendanta-Rektora WSPol ds. Ochrony Praw Studenta</p>	<p>2022 r., 2023 r., 2024 r.</p>
<p>Monitoring wszystkich działań dotyczących równości płci w procesie rekrutacji</p>	<p>Społeczność WSPol</p>	<p>Analiza działań podjętych w WSPol w tym obszarze</p>	<p>Coroczna ewaluacja oraz wnioski i rekomendacje działań</p>	<p>Nieetatowy zespół do opracowania i wdrożenia Planu</p>	<p>Do 31 stycznia: 2023 r. 2024 r.</p>

i uczestniczenie w przedsięwzięciach Uczelni			na kolejny rok działania Planu Równości Płci w WSPol	<i>Równości Płci w Wyższej Szkole Policji w Szczytnie na lata 2022–2025</i>	2025 r.
--	--	--	--	---	---------

#### CEL 4. Równowaga płci w kadrze zarządzającej i gremiach decyzyjnych

Cel szczegółowy	Adresatki i adresaci	Działania	Wskaźniki osiągnięcia celów	Jednostka odpowiedzialna za wdrożenie i monitorowanie	Harmonogram implementacji działań
Zachowanie równowagi płci w kadrze zarządzającej i gremiach decyzyjnych Uczelni	Władze Uczelni	Przeprowadzanie corocznych analiz statystycznych dotyczących procedur rekrutacji do kadry zarządzającej i gremiów decyzyjnych Uczelni	Przeprowadzenie badań statystycznych dotyczących reprezentacji kobiet w kadrze zarządzającej i gremiach decyzyjnych Uczelni	Pełnomocnik Komendanta-Rektora WSPol ds. Równości Płci	II połowa: 2022 r., 2023 r., 2024 r.
Monitoring danych statystycznych dotyczących zachowania równowagi płci w kadrze zarządzającej i gremiach decyzyjnych Uczelni	Społeczność WSPol	Przeprowadzanie corocznych analiz statystycznych obrazujących stan reprezentacji płci w kadrze zarządzającej i gremiach decyzyjnych Uczelni	Podsumowanie danych statystycznych w corocznych opracowywanych do 31 stycznia, sprawozdaniach z ewaluacji i realizacji Planu Równości Płci w WSPol	Nieetatowy zespół do opracowania i wdrożenia <i>Planu Równości Płci w Wyższej Szkole Policji w Szczytnie na lata 2022–2025</i>	Do 31 stycznia: 2023 r. 2024 r. 2025 r.

## CEL 5. Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu

Cel szczegółowy	Adresatki i adresaci	Działania	Wskaźniki osiągnięcia celów	Jednostka odpowiedzialna za wdrożenie i monitorowanie	Harmonogram implementacji działań
<p>Upowszechnianie wiedzy, w tym zagadnień prawnych, na temat problematyki równości i niedyskryminacji na tle płci</p> <p>Rozpropagowanie wiedzy na temat dostępnych w Uczelni procedur, w tym procedury antydyskryminacyjnej</p> <p>Rozpropagowanie wśród pracowników i studentów zadań Pełnomocnika Komendanta-Rektora WSPol ds. Równości Płci</p> <p>Rozpropagowanie wśród pracowników i studentów informacji o zadaniach Pełnomocnika Komendanta-Rektora WSPol ds. Ochrony Praw Człowieka i Pełnomocnika Komendanta-Rektora WSPol ds. Ochrony Praw Studenta</p> <p>Wzmocnienie bezpieczeństwa miejsca pracy, wolnego od przemocy na tle płci</p>	<p>Społeczność WSPol</p>	<p>Przeprowadzanie corocznych szkoleń obejmujących problematykę przemocy ze względu na płeć</p> <p>Organizacja szkoleń na temat przeciwdziałania mowie nienawiści</p> <p>Promowanie zasad równości i niedyskryminacji, prawa antydyskryminacyjnego oraz procedur antydyskryminacyjnych w Uczelni — szkolenia online lub KNO</p>	<p>Przeprowadzanie badań na temat świadomości prawnej oraz znajomości problematyki związanej z równością i niedyskryminacją na tle płci</p> <p>Przeprowadzenie badań na temat wiedzy dotyczącej przemocy na tle płci, molestowania seksualnego, istoty dyskryminacji</p>	<p>Pełnomocnik Komendanta-Rektora WSPol ds. Równości Płci</p> <p>Pełnomocnik Komendanta-Rektora WSPol ds. Ochrony Praw Człowieka</p> <p>Pełnomocnik Komendanta-Rektora WSPol ds. Ochrony Praw Studenta</p>	<p>II połowa: 2022 r. 2023 r. 2024 r.</p>
<p>Monitoring działań podjętych przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu</p>	<p>Społeczność WSPol</p>	<p>Analiza statystyczna działań podjętych w celu wzmocnienia bezpieczeństwa miejsca pracy, wolnego od przemocy na tle płci,</p>	<p>Podsumowanie danych statystycznych w corocznych opracowywanych do 31 stycznia,</p>	<p>Nieetatowy zespół do opracowania i wdrożenia</p>	<p>Do 31 stycznia: 2023 r. 2024 r. 2025 r.</p>

		w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu	sprawozdaniach z ewaluacji i realizacji Planu Równości Płci w WSPol	<i>Planu Równości Płci w Wyższej Szkole Policji w Szczytnie na lata 2022–2025</i>	
--	--	--	---	---	--

# **STANDARZY PRAWNE KSZTAŁTUJĄCE GWARANCJE NA RZECZ RÓWNOŚCI KOBIEC I MEŻCZYZN W MIEJSCU PRACY I DOSTĘPU DO ROZWOJU ZAWODOWEGO ORAZ NAUKOWEGO WYBÓR TEKSTÓW ŹRÓDŁOWYCH**

## **I Standardy prawa krajowego**

### **1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r., nr 78, poz. 483 ze zm.)**

Art. 33 [Zasada równości kobiet i mężczyzn]

1. Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.
2. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

Zakaz ten można rozpatrywać w trzech wymiarach: jako zasadę porządku konstytucyjnego, jako zasadę systemu praw i wolności jednostki oraz jako prawo podmiotowe. Art. 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej zakazuje dyskryminacji, tj. nieuzasadnionego różnicowania sytuacji prawnej obu płci. Zatem przyjęcie płci jako podstawy różnicowania rodzi domniemanie niekonstytucyjności danego rozwiązania.

### **2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.)**

Kodeks pracy jest ustawą, która w najszerszym aspekcie i jednocześnie w sposób najbardziej szczegółowy traktuje o gwarancjach wynikających z powyższej zasady równości kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu. Rozdział IIa poświęcony jest równemu traktowaniu w zatrudnieniu.

Art. 18<sup>3a</sup> [Zakaz dyskryminacji — definicje]

§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

§ 7. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

Art. 18<sup>3b</sup> [Katalog naruszeń zasady równego traktowania]

§ 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2–4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe

— chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

- 1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiam zawodowym stawianym pracownikowi;
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1;
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność;
- 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

§ 3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub

znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

§ 4. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

Art. 18<sup>3c</sup> [Prawo do jednakowego wynagrodzenia]

§ 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Art. 18<sup>3d</sup> [Naruszenie zasady równego traktowania — prawo do odszkodowania]

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Art. 18<sup>3e</sup> [Ochrona pracownika]

§ 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych

konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

### **3. Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (tekst jedn. Dz. U. z 2020 r., poz. 2156)**

Ustawa ta, nazywana ustawą równościową, podobnie jak Kodeks pracy, definiuje takie pojęcia jak: dyskryminacja, wyróżniając jej rodzaje (bezpośrednią i pośrednią), mobbing, nierówne traktowanie, czy molestowanie (w tym molestowanie seksualne). Ustawa określa m.in. obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na płeć.

Art. 1 [Przedmiot ustawy]

1. Ustawa określa obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną oraz organy właściwe w tym zakresie.

Art. 3 [Definicje ustawowe]

Ilekroć w ustawie jest mowa o:

- 1) dyskryminacji bezpośredniej — rozumie się przez to sytuację, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;
- 2) dyskryminacji pośredniej — rozumie się przez to sytuację, w której dla osoby fizycznej ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej

sytuacja, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne;

3) molestowaniu — rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;

4) molestowaniu seksualnym — rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy;

5) nierównym traktowaniu — rozumie się przez to traktowanie osób fizycznych w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem osoby fizycznej wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań;

6) zasadzie równego traktowania — rozumie się przez to brak jakichkolwiek zachowań stanowiących nierówne traktowanie;

7) usługach — rozumie się przez to usługi w rozumieniu art. 57 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

#### Art. 4 [Obszary, w których zakazana jest dyskryminacja]

Ustawę stosuje się w zakresie:

1) podejmowania kształcenia zawodowego, w tym doksztalcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych;

2) warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej;

3) przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji;

4) dostępu i warunków korzystania z:

- a) instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1409 i 2023) oferowanych przez instytucje rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy oferowanych przez inne podmioty działające na rzecz zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu,
- b) zabezpieczenia społecznego,
- c) opieki zdrowotnej,
- d) oświaty i szkolnictwa wyższego,
- e) usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw i energii, jeżeli są one oferowane publicznie.

## II Standardy Unii Europejskiej

### 1. Traktat o Unii Europejskiej i Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE C 115/1 z 2008 r.)

#### Art. 2

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

#### Art. 3 ust. 3

Unia ustanawia rynek wewnętrzny. Działa na rzecz trwałego rozwoju Europy, którego podstawą jest zrównoważony wzrost gospodarczy oraz stabilność cen, społeczna gospodarka rynkowa o wysokiej konkurencyjności zmierzająca do pełnego zatrudnienia i postępu społecznego oraz wysoki poziom ochrony i poprawy jakości środowiska naturalnego. Wspiera postęp naukowo-techniczny.

Zwalcza wyłączenie społeczne i dyskryminację oraz wspiera sprawiedliwość i ochronę socjalną, równość kobiet i mężczyzn, solidarność między pokoleniami i ochronę praw dziecka.

## Art. 10

Przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia dąży do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

## **2. Konkluzje Rady z dnia 7 marca 2011 r. — Europejski pakt na rzecz równości płci (2011-2020) (Dz. Urz. UE C 155/02 z 2011 r.)**

1. Równość kobiet i mężczyzn stanowi podstawową wartość Unii Europejskiej zagwarantowaną w Traktatach i jest jednym z celów i zadań Unii Europejskiej, a uwzględnianie zasady równości kobiet i mężczyzn we wszystkich jej działaniach jest jednym z ogólnych celów Unii;
2. Zapis o równości płci znajduje się także w art. 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej;
3. Choć Unia Europejska dysponuje znaczącym dorobkiem, jeśli chodzi o prawodawstwo propagujące zgodność z zasadą równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinach takich jak zatrudnienie i dostęp do towarów i usług, kolejne roczne sprawozdania pt. „Równość kobiet i mężczyzn” przyjmowane przez Komisję Europejską pokazują, że postępy są powolne i że faktyczna równość płci nie została jeszcze osiągnięta;
4. „Europa 2020” — nowa strategia Unii Europejskiej na rzecz zatrudnienia i inteligentnego, trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu pomoże państwom członkowskim i Unii Europejskiej zrealizować cel, jakim jest wysoki poziom konkurencyjności, produktywności, wzrostu, spójności społecznej i konwergencji gospodarczej;
5. Strategia „Europa 2020” obejmuje cel przewodni, jakim jest dążenie do osiągnięcia wskaźnika zatrudnienia na poziomie 75 % wśród kobiet i mężczyzn w wieku 20–64 lat, co oznacza, że przy wdrażaniu strategii należy priorytetowo potraktować kwestię zaradzenia barierom dla uczestnictwa kobiet w rynku pracy;
6. Wytyczne dotyczące polityki zatrudnienia, które są częścią Zintegrowanych wytycznych dotyczących strategii „Europa 2020” oraz są monitorowane we wspólnych ramach oceny, podkreślają w tym względzie znaczenie wdrożenia, oceny i kontroli polityk zatrudnienia, które wspierają równość płci i równowagę między życiem zawodowym a prywatnym;
7. Roczna wizja wzrostu gospodarczego — dokument przyjęty przez Komisję Europejską — pokazuje, że przymus zatrudniania się w niepełnym wymiarze czasu pracy jest nadal

problemem w niektórych państwach członkowskich i że kobiety pragnące powrócić na rynek pracy nadal napotykały przeszkody;

8. Strategia Komisji Europejskiej na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015 jest kontynuacją komisyjnego planu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn (2006–2010), który był przedmiotem śródk okresowego przeglądu, oraz Karty kobiet przyjętej przez Komisję Europejską w dniu 5 marca 2010 r.;
9. Strategia Komisji Europejskiej na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015 jest skupiona wokół pięciu poniższych priorytetów: równej niezależności ekonomicznej; równej płacy za tę samą pracę lub pracę równej wartości; równości w procesach decyzyjnych; godności, integralności i eliminacji przemocy uwarunkowanej płcią; oraz równości płci w działaniach zewnętrznych; strategia ta zajmuje się również szeregiem ważnych kwestii horyzontalnych odnoszących się do roli przypisywanych każdej z płci, prawodawstwa, zarządzania i narzędzi na rzecz równości płci;
10. W roku 2006 Rada Europejska przyjęła pierwszy Europejski pakt na rzecz równości płci, a w marcu 2010 roku trzy prezydencje zaapelowały o upamiętnienie 5. rocznicy tego paktu.

### **3. Dyrektywy:**

- Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana) (Dz. Urz. UE L 204/23 z 2006 r.);
- Dyrektywa Rady z dnia 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. UE L 6 z 1979 r.);
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 188/79 z 2019 r.);

- Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. UE L 348 ze zm. z 1992 r.);
- Dyrektywa Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług (Dz. Urz. UE L 373/37 z 2004 r.).

### III Standardy Rady Europy

System Rady Europy tworzy rozbudowany i wielopłaszczyznowy zbiór regulacji prawnych odnoszących się zarówno do ogólnie pojętego zakazu dyskryminacji, jak i jej poszczególnych form, a także podmiotów chronionych.

W odniesieniu do równości kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu należy wskazać na gwarancje zawarte w następujących aktach:

**Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r. (Dz. U. z 1993 r., nr 61, poz. 284)**

Artykuł 14 [Zakaz dyskryminacji]

Korzystanie z praw i wolności wymienionych w niniejszej konwencji powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn.

## IV Standardy ONZ

- 1. Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r., nr 38, poz. 167).**
- 2. Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r., (Dz. U. z 1977 r., nr 38, poz. 169).**
- 3. Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r. (Dz. U. z 1982 r., nr 10, poz. 71).**

## V Przykłady orzecznictwa TSUE:

— W sprawie Allonby przeciwko Accrington and Rossendale College<sup>6</sup> wykładowczyni zaskarżyła inne warunki wynagradzania określone w różnych umowach o pracę. Uczelnia, w której skarżąca była początkowo zatrudniona na stanowisku wykładowcy, nie przedłużyła jej kontraktu. Skarżąca została następnie zatrudniona w spółce, która współpracowała z wykładowcami na zasadzie podwykonawstwa na rzecz placówek edukacyjnych, a następnie została skierowana do tej samej uczelni, w której pracowała wcześniej i w której teraz wykonywała te same obowiązki, ale za niższą pensję. Skarżąca zgłosiła zarzut dyskryminacji ze względu na płeć, twierdząc, że wykładowcy płci męskiej pracujący na rzecz tej uczelni zarabiali więcej. Jako że różnica w wynagrodzeniu nie mogła zostać przypisana do „jednego źródła” (tego samego pracodawcy), TSUE uznał, że wykładowcy zatrudnieni na tej uczelni nie znajdowali się w porównywalnej sytuacji, co skarżąca, która była zatrudniona przez podmiot zewnętrzny<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> TSUE, C-256/01, Debra Allonby przeciwko Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional Secretary of State for Education and Employment, 13 stycznia 2004 r.

<sup>7</sup> Agencja Praw Podstawowych UE i Rada Europy, *Podręcznik europejskiego prawa antydyskryminacyjnego*. Wydanie z 2018 r., s. 49, <[https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook\\_non\\_discrim\\_law\\_POL.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discrim_law_POL.pdf)>, 15 lutego 2022 r.

— W sprawie Coleman przeciwko Attridge Law i Steve’owi Law<sup>8</sup> matka twierdziła, że była traktowana w pracy w sposób niekorzystny, ponieważ miała niepełnosprawnego syna. Z powodu niepełnosprawności syna czasami spóźniała się do pracy oraz składała wnioski o dostosowanie urlopu do potrzeb syna. Wnioski skarżącej były odrzucane i zagrożono jej zwolnieniem; dodatkowo była ona przedmiotem obraźliwych komentarzy dotyczących stanu zdrowia jej dziecka. Trybunał przyjął za komparatorów współpracowników skarżącej na podobnych stanowiskach i posiadających dzieci, stwierdzając, że traktowano ich w elastyczny sposób, kiedy składali analogiczne wnioski. Uznał również, że taki stan rzeczy stanowił dyskryminację i przykład molestowania ze względu na niepełnosprawność dziecka skarżącej<sup>9</sup>.

— W sprawie Kalanke przeciwko Freie Hansestadt Bremen<sup>10</sup> TSUE przyjął rygorystyczne podejście w kwestii preferencyjnego traktowania w celu skorygowania niewystarczającej liczby kobiet na konkretnych stanowiskach. Sprawa ta dotyczy ustawodawstwa przyjętego na poziomie regionalnym, które dawało automatyczne pierwszeństwo kobietom starającym się o stanowisko lub awans. W przypadkach gdy kandydujący mężczyzna i kobieta mieli równorzędne kwalifikacje, a uznano, że w danym sektorze za mało jest zatrudnionych kobiet, kobieta musiała uzyskać pierwszeństwo. Uznawano, że w danym sektorze jest za mało kobiet, jeśli kobiety nie stanowiły co najmniej połowy pracowników zatrudnionych na danych stanowiskach. W przedmiotowej sprawie kandydat, który nie został przyjęty do pracy, E. Kalanke, wniósł skargę do sądów krajowych, że był dyskryminowany ze względu na płeć. Sądy krajowe przekazały sprawę do TSUE, zwracając się z pytaniem, czy przedmiotowa zasada jest zgodna z art. 2 ust. 4 dyrektywy w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn z 1976 r. (poprzednika art. 3 dyrektywy w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn, dotyczącego „działania pozytywnego”), który stanowi, że „niniejsza dyrektywa nie narusza środków mających na celu promowanie równości szans dla kobiet i mężczyzn, w szczególności poprzez usuwanie istniejących nierówności, które wpływają na szanse kobiet”. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej uznał, że art. 2 ust. 4 ma na celu umożliwienie podjęcia środków, które, „jakkolwiek z pozoru dyskryminacyjne, zmierzają w istocie do usunięcia lub zmniejszenia faktycznych nierówności mogących występować w rzeczywistości życia

---

<sup>8</sup> TSUE, C-303/06, S. Coleman przeciwko Attridge Law i Steve’owi Law (wielka izba), 17 lipca 2008 r.

<sup>9</sup> Agencja Praw Podstawowych UE i Rada Europy, *Podręcznik...*, wyd. cyt., s. 54.

<sup>10</sup> TSUE, C-450/93, Eckhard Kalanke przeciwko Freie Hansestadt Bremen, 17 października 1995 r.

społecznego”. Uznano, że zasada ta służy realizacji słusznego celu polegającego na wyeliminowaniu nierówności w miejscu pracy. Stąd też zasadniczo środki przynoszące kobietom szczególne korzyści w miejscu pracy, takie jak awans, są dopuszczalne, jeśli wprowadza się je w celu zwiększenia możliwości kobiet konkurowania na rynku pracy wolnym od takiej dyskryminacji. Jednakże stwierdzono również, że wszelkie wyjątki od prawa do równego traktowania powinny być precyzyjnie sformułowane. Ustalono, że kiedy przedmiotowa zasada gwarantowała „kobietom nieograniczone i bezwarunkowe pierwszeństwo przy obsadzaniu stanowisk i awansie”, było to w rzeczywistości nieproporcjonalne do osiągnięcia celu polegającego na wyeliminowaniu nierówności w odniesieniu do prawa do równego traktowania. Dlatego też w tym przypadku preferencyjne traktowanie nie było uzasadnione<sup>11</sup>.

— Sprawa Marschall przeciwko Land Nordrhein-Westfalen<sup>12</sup> dotyczyła ustawodawstwa podobnego w swej materii do ustawodawstwa analizowanego w sprawie Kalanke. Kwestionowana zasada przewidywała jednak, że posiadające równorzędne kwalifikacje kobiety powinny mieć pierwszeństwo, „chyba że względy związane z osobą jednego z kandydatów przemawiają na jego korzyść”.<sup>13</sup> Hellmut Marschall, którego kandydaturę na stanowisko odrzucono, oferując je kobiecie, podważał zgodność z prawem tej zasady przed sądami krajowymi, które przekazały sprawę do TSUE z pytaniem, czy przedmiotowa zasada jest zgodna z dyrektywą w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn. Trybunał ustalił, że zasada tego rodzaju nie jest nieproporcjonalna w stosunku do słusznego celu wyeliminowania nierówności, jeśli „w każdym indywidualnym przypadku gwarantuje kandydatom płci męskiej mającym takie same kwalifikacje jak kandydaci płci żeńskiej, że kandydatury zostaną ocenione w sposób obiektywny, z uwzględnieniem wszystkich kryteriów dotyczących osoby kandydata i z możliwością pominięcia pierwszeństwa przysługującego kobietom, gdy jedno lub większa liczba kryteriów przechyla szalę na korzyść kandydata płci męskiej”.<sup>14</sup> Swoboda podjęcia decyzji wpleciona w tę zasadę pozbawiła zatem pierwszeństwo charakteru bezwzględności, co gwarantowało proporcjonalność w osiągnięciu celu polegającego na zaradzeniu nierówności w miejscu pracy<sup>15</sup>.

---

<sup>11</sup> Agencja Praw Podstawowych UE i Rada Europy, *Podręcznik...*, wyd. cyt., s. 80–81.

<sup>12</sup> TSUE, C-409/95, Hellmut Marschall przeciwko Land Nordrhein-Westfalen, 11 listopada 1997 r.

<sup>13</sup> tamże

<sup>14</sup> tamże

<sup>15</sup> Agencja Praw Podstawowych UE i Rada Europy, *Podręcznik...*, wyd. cyt., s. 81–82.