

X kadencja



KANCELARIA SEJMU

Biuro Komisji Sejmowych

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

■ **KOMISJI POLITYKI SPOŁECZNEJ
I RODZINY**
(NR 72)
z dnia 9 września 2025 r.

Pełny zapis przebiegu posiedzenia Komisji Polityki Społecznej i Rodziny (nr 72)

9 września 2025 r.

Komisja Polityki Społecznej i Rodziny, obradująca pod przewodnictwem posła **Katarzyny Ueberhan (Lewica)**, przewodniczącej Komisji, i posła **Joanny Frydrych (KO)**, zastępcy przewodniczącej Komisji, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– zapoznanie się z informacją na temat stanu prac nad wdrożeniem dyrektywy **Women on Boards**.

W posiedzeniu udział wzięli: **Ewa Flaszyńska** dyrektor Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, **Przemysław Wołowski** zastępca dyrektora Departamentu Prawa Cywilnego i Gospodarczego Ministerstwa Sprawiedliwości wraz ze współpracownikami, **Ewa Dolińska** zastępca dyrektora Biura Ministra Ministerstwa Aktywów Państwowych, **Anette Juellund** prezes zarządu European Women on Boards, **Marzena Draganiak** i **Magdalena Hauptman** wiceprezeski zarządu Stowarzyszenia LiderShe wraz ze współpracownikami, **Krystyna Boczkowska** członek zarządu Fundacji Liderki Biznesu wraz ze współpracownikami, **Alicja Wejdner-Cichy** ekspertka Konfederacji Lewiatan oraz **Bożena Graczyk** i **Joanna Matras** członkinie prezydium Komitetu ds. Diversity and Inclusion Związku Banków Polskich wraz ze współpracownikami.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Jolanta Boratyn-Dąbkowska** oraz **Damian Stanisławski** – z sekretariatu Komisji w Biurze Komisji Sejmowych.

Poseł Katarzyna Ueberhan (Lewica):

Szanowni Państwo, dzień dobry, witam na posiedzeniu Komisji Polityki Społecznej i Rodziny. Chciałabym zacząć punktualnie. W razie potrzeby, jeżeli nie pojawi się nikt z prezydium, kto mógłby przejąć prowadzenie Komisji, pozwolę sobie zrobić krótką przerwę, ponieważ za 20 minut mam na sali posiedzeń sprawozdanie z pracy Komisji, takie króciutkie, ale muszę tam się jednak pojawić.

Szanowni państwo, tak jak mówiłam, witam serdecznie wszystkich zgromadzonych, witam przedstawicieli ministerstwa, witam panią dyrektor z Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Mamy tutaj też panią dyrektor z Ministerstwa Sprawiedliwości, witam serdecznie panią i pana dyrektorów, witam państwa serdecznie.

Witam państwa posłów, posłanki, członków, członkinie Komisji. Witam wszystkich zgromadzonych gości, przedstawicieli strony społecznej. Jest z nami Fundacja Liderki Biznesu, Stowarzyszenie LiderShe, Konfederacja Lewiatan, jak też przedstawiciele Związku Banków Polskich, także działającego przy nim Komitetu ds. Diversity and Inclusion, przedstawiciel Biura Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców.

Państwa z ministerstwa, myślę, już przywitałam. Czyli jest z nami Ministerstwo Sprawiedliwości, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, widzę też panią z Ministerstwa Aktywów Państwowych – również do nas dołączyła. Tak że raz jeszcze witam.

Otwieram posiedzenie Komisji.

Na podstawie listy obecności stwierdzam kworum.

Porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia został państwu doręczony. Przechodzimy zatem do jego realizacji. Chciałabym też zwrócić uwagę, że podczas posiedzenia zapewnione zostało tłumaczenie symultaniczne. Ponieważ w przebiegu posiedzenia sporządzany jest urzędowy protokół, wszystkie osoby zabierające głos proszę o przedstawienie się i wypowiedzianie w języku polskim. Na sali zapewnione są urządzenia do tłumaczenia. Na urządzeniach iPad jest też dostępna przetłumaczona wersja prezentacji multimedialnej. Dodatkowo sekretariat przygotował pewną liczbę kolorowych wydruków dla państwa niebędących posłami, posłankami, którzy tych iPadów i dostępu do wersji elektronicznej nie mają.

Na samym początku chciałabym oddać głos pani, która łączy się z nami zdalnie. I teraz przepraszam, bo nie wiem, czy dobrze wypowiem nazwisko. Pani Anette Juellund.

W dalszej kolejności oddam głos przedstawicielom rządu oraz osobom na sali. Państwo mogą zadawać oczywiście pytania do naszej gościni, ale też do przedstawicieli resortu, którzy pracują nad dyrektywą.

Nie przedłużając, oddaję głos pani Anette Juellund.

Prezes zarządu European Women on Boards Anette Juellund:

Bardzo dziękuję za tak serdeczne powitanie.

Szanowni państwo, dzień dobry, to dla mnie zaszczyt, że mogę dziś dołączyć do tego posiedzenia, nawet jeśli łączę się tylko zdalnie, łączę się z Francji. Chciałabym najpierw udostępnić swoje slajdy. Nazywam się Anette Juellund, jestem prezeską organizacji European Women on Boards. Bardzo dziękuję za zaproszenie na dzisiejsze posiedzenie, chciałabym podzielić się naszymi doświadczeniami w promowaniu lepszej równowagi płci w organach zarządczych i nadzorczych spółek.

Teraz podzielę się swoimi slajdami – oto moja prezentacja, oto slajdy, które chcę państwu przedstawić. Chciałabym uzyskać potwierdzenie, że widzą państwo moje slajdy.

Przez następne mniej więcej 20 minut pokrótce przedstawię dyrektywę Women on Boards, wyniki realizacji dyrektywy osiągnięte do tej pory, a także pokrótce popatrzę na nasz rynek pracy, na sektor bankowy, a potem przedstawię swoje konkluzje.

Najpierw kilka słów o naszej organizacji – European Women on Boards albo w skrócie EWOB. Jest to organizacja paneuropejska i non-profit, która została założona w 2013 r. Celem tej organizacji jest wspieranie równowagi płci w procesach decyzyjnych w organach zarządczych i nadzorczych. Skupiamy się tutaj szczególnie na najwyższej kadrze kierowniczej, tworzymy pulę talentów, silnych kobiet, które są gotowe, by objąć stanowiska kierownicze. Prowadzimy różne programy rozwoju, mentoring, a także networking. Napędzamy zmiany na poziomie europejskim, współpracując z organizacjami z różnych państw, na przykład współpracujemy z Polską. Kształtujemy politykę europejską. Robimy to na podstawie prowadzonych badań, skupiając się na przywództwie, a także na dyrektywie Women on Boards i jej wdrożeniu. Tworzymy także partnerstwa z różnymi przedsiębiorstwami, organizacjami, agencjami rekrutacyjnymi, a także z innymi interesariuszami – zarówno z kobietami, jak i z mężczyznami – w całym objętym naszą działalnością regionie. Nasz zespół pracuje w różnych miejscach w Europie. Mamy też dużą sieć wolontariuszy w większości państw europejskich.

W listopadzie 2022 r. Parlament Europejski i Unia Europejska zagłosowały za przyjęciem dyrektywy, która nazywana jest dyrektywą Women on Boards, czyli kobiety w organach spółek. Celem jest zapewnienie równowagi płci w zarządach i radach nadzorczych dużych spółek notowanych na giełdzie. Celem jest zapewnienie, że 40% stanowisk niewykonawczych, czyli rad nadzorczych, obejmują kobiety albo 33% wszystkich stanowisk w organach zarządczych i nadzorczych spółek muszą być zajmowane przez kobiety.

Co to tak naprawdę oznacza dla państw członkowskich Unii Europejskiej? Oznacza to, że państwa członkowskie muszą transponować tę dyrektywę do krajowego prawa i wyznaczyć skuteczne, proporcjonalne i odstraszające kary za brak zgodności z dyrektywą. Terminem zapewnienia zgodności z dyrektywą jest 30 czerwca 2026 r. Czyli ten termin przypada już za rok. W przypadku Polski, a także wszystkich innych państw członkowskich Unii Europejskiej, to każde państwo członkowskie decyduje, jak chce wdrożyć dyrektywę u siebie.

Poświęcę kilka chwil, by omówić, dlaczego opracowano tę dyrektywę. Zasadniczą intencją stojącą za dyrektywą jest poprawa zarządzania, poprawa równowagi płci na najwyższych stanowiskach kierowniczych. Chcemy także, by wybierani byli faktycznie najlepsi kandydaci lub kandydatki – ci, którzy mają najlepsze kompetencje. Warto o tym pamiętać. Kandydaci i kandydatki muszą w równym stopniu spełniać wymagania dotyczące danego stanowiska, a proces wyboru musi być sprawiedliwie przejrzysty i skuteczny. Nikt nie powinien być mianowany na takie stanowisko tylko w sposób symboliczny czy żeby wypełnić jakieś wymogi prawne.

Jak wyznaczono cel 40%? Wynika to z badań. Badania wykazały, że minimum 30% różnorodności daje możliwość przebicia się ze swoim zdaniem i wywarcia wpływu na takim stanowisku.

Zanim przejdziemy do danych liczbowych, chciałabym wymienić kilka korzyści płynących z różnorodności. Są one oparte na wynikach badań naukowych, a także wynikają z praktyki. Lepsze wyniki, lepsza odporność finansowa to coś, co zapewnia większa różnorodność w zarządzie czy radzie nadzorczej. Spółki, które znajdują się w górnym kwartylu pod względem różnorodności płci, mają o 27% większe szanse na lepsze wyniki finansowe.

Obecność kobiet ma dobry wpływ na zarządzanie ryzykiem, zwłaszcza w przypadku fuzji i przejęć. Badania wykazują, że zarządy z kobietami w swoim składzie składają mniej ofert i płacą mniej za przejęcia. Kobiety mogą wnieść wiele innych punktów widzenia. Dzięki temu mogą przeciwstawić się takiemu zjawisku, jak działania stadne czy myślenie stadne.

Zarządy z większą liczbą kobiet zapewniają także lepszy nadzór strategiczny, dzięki czemu zarząd nad spółką jest bardziej skuteczny. Kobiety przyczyniają się też do większej doskonałości operacyjnej. Dzięki różnorodnym punktom widzenia kobiet, które znajdują się w zarządzie, podnosi się jakość dyskusji i obrad toczonych przez zarząd i rady nadzorcze. Kobiety o większej równowadze... Przepraszam, spółki o większej równowadze płci są też bardziej innowacyjne.

A zatem spółki i interesariusze czy akcjonariusze, którzy dbają o lepsze zarządzanie, powinni starać się mianować więcej kompetentnych osób na takie stanowiska – czy to mężczyźni, czy kobiety. A proces wyboru do zarządu czy rad nadzorczych powinien być możliwie przejrzysty, powinien wyznaczać wyraźne cele, jasno opisywać zakres obowiązków. Należy zapewniać to, że dane stanowisko obejmie najlepiej wykwalifikowany kandydat czy kandydatka.

Przejdźmy teraz do liczb. To są statystyki Europejskiego Instytutu do spraw Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE), które pokazują dane dla największych firm notowanych na giełdzie. Dane pochodzą z października 2024 r. To są najnowsze dostępne dane.

Po pierwsze, warto odnotować jedną rzecz. Niektóre państwa już wprowadziły parytety oraz inne działania na rzecz większej równowagi płci w zarządach i radach nadzorczych, na przykład Francja, Włochy, Hiszpania czy inne państwa. A więc niektóre państwa mają już przewagę. Te zielone kolumny z lewej strony pokazują nam państwa członkowskie, które w swoim prawie mają zapisane parytety. Te czerwone poziome linie, które widać na wykresach, pokazują parytety państw, które je przyjęły. Widzimy, że większość państw z parytetami osiągnęła, przekroczyła albo niemal osiągnęła 40-procentowy próg zapisany w dyrektywie. Średnia wynosi 40,1% w tej grupie państw, które przyjęły parytety w swoim prawie.

Pośrodku mamy niebieski wykres. To są państwa członkowskie, które przyjęły pewne środki, jednak są to środki inne niż parytety, to są miękkie środki. Kilka państw już osiągnęło poziom 40% albo jest blisko tego poziomu. Średnia wynosi tutaj 32,5%. Widać, że Polska osiągnęła wynik 23,4%, czyli jest w dolnej części tej listy.

Z prawej strony mamy czerwony wykres, tutaj są państwa bez konkretnych inicjatyw związanych z równowagą płci. Tutaj średni poziom zgodności z dyrektywą spada do 17,8%.

Jest to ogromnie ciekawe podsumowanie, ponieważ bardzo wyraźnie pokazuje, że jeśli coś zaczynamy mierzyć, to jest to realizowane. Te państwa, które przyjmują takie cele i wprowadzają takie środki, jak parytety czy inne, realizują swoje cele i są na drodze do osiągania postępów. Zmiany są czasami wymuszane bądź bardzo istotnie zalecane przez państwa, ale to musi też wynikać z woli biznesu, po to żeby osiągnęły właściwą skalę we wdrożeniu.

Podsumowując dodatkowo sytuację, w jakiej znaleźliśmy się w Europie, należy powiedzieć, że w tej chwili 40% spółek giełdowych spełnia limit zawarty w dyrektywie. Ok. 20% spełnia ten limit na poziomie 20–30%. Minimalny próg 33% każdej z płci osiągnęło już 59% spółek. Wśród wszystkich członków rad nadzorczych ponad 20% ma przynajmniej jedną kobietę w zarządzie. Mamy tutaj pewne postępy, natomiast wciąż dominuje brak równowagi wśród większości spółek na terenie Unii Europejskiej. Jeśli chodzi o stanowiska wykonawcze, postęp jest wolniejszy w stosunku do tego, co dzieje się w radach nadzorczych na kontynencie europejskim.

Teraz kilka słów na temat sektora bankowego. Boston Consulting Group (BCG) przygotowała doroczny raport z badania równowagi płci w sektorze bankowym. Przeanalizowano 50 największych banków znajdujących się na giełdzie, badano równowagę i wynagrodzenia zarządów i rad nadzorczych w tych bankach.

Mapa i dane, które są na tym slajdzie, wskazują na to, że północ i środkowa Europa dominują w stosunku do reszty kontynentu, czyli tego, co zaznaczone jest na szaro. Polska tutaj jest, niestety, wyjątkiem – wypada bardzo nisko, jeśli chodzi o ogólny wskaźnik równowagi płci. Francja, Włochy i Szwajcaria również wypadają poza ten zakres środkowy. Pracownicy banków postrzegają sektor bankowy jako bardziej różnorodny niż inne sektory. To ciekawe, bo jednak dane – twarde dane – pokazują nieco inny obraz.

Patrząc w tej chwili na dynamikę zmian, postęp jest większy na poziomie rad nadzorczych niż wśród dyrektorów wykonawczych, wśród zarządów. Na przykład kobiety w zarządach 50 największych banków w Europie w okresie, kiedy przygotowywano to badanie, stanowiły 23%, natomiast w radach nadzorczych stanowiły 43-procentową grupę, czyli 23 kontra 43.

Dalej, patrząc na trajektorię, prawdopodobnie w ciągu 10 lat zarządy nie osiągną odpowiedniego poziomu. Natomiast w radach nadzorczych poziom, o którym mówi dyrektywa, może zostać osiągnięty w ciągu 2–3 lat. Taka jest sytuacja konkretnie w tym sektorze, jeśli chodzi o wypełnianie tego, co jest w dyrektywie.

Następnie kwestia stanowisk, jakie piastują w sektorze bankowym kobiety i mężczyźni. Do pewnego stopnia widać to również w innych gałęziach gospodarki, w innych sektorach. Mężczyźni najczęściej mają stanowiska zorientowane biznesowo, kobiety raczej skupiają się na rolach spoza finansów i gospodarki, a więc marketing, sprzedaż, komunikacja i oczywiście kadry, co oznacza też statystycznie niższe wynagrodzenia. To widzimy tutaj na konkretnych liczbach. W środku mamy wykres pokazujący hierarchię wynagrodzeń. HR, marketing i działy prawne też mają najniższe... Mamy także bariery, które trudno jest pokonać. Ich pokonanie wymaga czasu. Postęp w tej dziedzinie na podstawie badań wydaje się być relatywnie słabszy.

Proszę państwa, podsumowując, chciałabym zostawić państwa z kilkoma takimi kluczowymi wnioskami. Patrząc na całość Europy, reprezentacja kobiet zwiększa się statystycznie. Od 15% w 2011 r. doszliśmy do prawie 35% według stanu za rok ubiegły. Mówimy tutaj o reprezentacji na poziomie organów spółki. To jest ogromny, dobry postęp. Jasne jest jednak, a właściwie nie jednak, tylko jasne jest to, że to, co mierzymy, jesteśmy w stanie osiągnąć. Tam, gdzie pojawiły się parytety, tam doszło do osiągnięcia postępów. Jeżeli stawiamy sobie cele, to idą za tym działania, mówiąc krótko.

Europa jest różnorodna sama w sobie. Nie dziwi zatem, że są różne poziomy implementacji dyrektywy europejskiej Women on Boards. Sama dyrektywa przyspieszyła te procesy, tworząc odpowiedni klimat, aczkolwiek podejście krajów bardzo się różni. Potrafią być tutaj bardzo istotne różnice. Dialog, wsparcie praktyczne, rozmowy na temat tego, co działa, co nie działa bardzo istotnie mogą wpłynąć na skuteczność współpracy państwa społeczności biznesowej i pozostałych interesariuszy.

Myślę, że kluczowy wniosek na podstawie badań jest taki, że jesteśmy w uderzeniu, że tak powiem, i jesteśmy w stanie, w którym dzieją się zmiany. Mamy coraz lepsze postrzeganie tego, że kobiety w spółkach to lepszy ład korporacyjny, lepsze inwestycje, lepsze decyzje. Mamy też coraz większą pulę wykwalifikowanych kobiet, które są gotowe do tego, żeby przyjąć na siebie obowiązki kierowania przedsiębiorstwami jako dyrektorzy wykonawczy bądź niewykonawczy.

Oczywiście Polska musi zdecydować się na to, w jaki sposób chce podejść do tematyki i do meritum tej dyrektywy – jak przełożyć to na przepisy krajowe, jak również na praktykę w środowisku gospodarczym państwa kraju.

Bardzo dziękuję. Cieszę się ogromnie, że miałam okazję przekazać państwu tę garść informacji na temat dyrektywy w kontekście całej Europy i specyfiki poszczególnych krajów, którą delikatnie nakreślił. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Joanna Frydrych (KO):

Bardzo dziękuję za przedstawienie celów dyrektywy i danych, które wyglądają bardzo ciekawie, oraz wniosków i konkluzji.

A teraz proszę o zabranie głosu przedstawiciela Ministerstwa Sprawiedliwości. Jest z nami pan dyrektor Przemysław Wołowski z Departamentu Prawa Cywilnego i Gospodarczego. Bardzo proszę.

Zastępca dyrektora Departamentu Prawa Cywilnego i Gospodarczego Ministerstwa Sprawiedliwości Przemysław Wołowski:

Dzień dobry państwu.

Krótko odniosę się, ponieważ projekt ustawy implementującej czy też wdrażającej przedmiotową dyrektywę jest już – można powiedzieć – na zaawansowanym etapie legislacyjnym i tak de facto już jest po Stałym Komitecie Rady Ministrów i będzie w najbliższym czasie skierowany do przyjęcia przez Radę Ministrów. Następnie, miejmy nadzieję, Rada Ministrów skieruje ten projekt do prac parlamentarnych.

Co do kwestii merytorycznych, które są zawarte w projekcie, to patrząc po twarzach zgromadzonych na tej sali, chyba nie ma sensu przytaczać i referować tego projektu, bo wszyscy dobrze go znamy i wiemy, jak on w trakcie uzgodnień międzyresortowych się zmieniał i w jaką stronę poszedł. Tak że dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Joanna Frydrych (KO):

Bardzo dziękuję.

Oddaję teraz głos przedstawicielowi Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Jest z nami dyrektor Departamentu Rynku Pracy, pani Ewa Flaszyńska. Bardzo proszę, pani dyrektor.

Dyrektor Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Ewa Flaszyńska:

Dzień dobry. Ewa Flaszyńska, dyrektor Departamentu Rynku...

Słuchać mnie? Dziękuję bardzo.

Za wdrożenie tej dyrektywy odpowiada Ministerstwo Sprawiedliwości. Właściwie mogę tylko dodać, że my już od ponad roku, właściwie półtora roku, prowadzimy różne sprawy związane z wdrażaniem w ogóle równouprawnienia czy równości w kwestiach związanych z równouprawnieniem płci. W ubiegłym roku powstała u nas Rada do spraw Kobiet na Rynku Pracy. Ta rada obradowała i zajmowała się dotychczas głównie kwestiami luki płacowej i zatrudnieniem kobiet w służbach mundurowych. Jeszcze nie znam daty, ale najbliższe planowane posiedzenie ma dotyczyć właśnie kwestii Women on Boards. Jest to odpowiedź na zgłaszane przez środowiska kobiet problemy oraz potrzebę rozmowy na ten temat. Tak że to na pewno będzie objęte naszą dyskusją i będzie na pewno przedmiotem jednej z prac rady.

Ponadto ministerstwo, niezależnie od tego, że akurat u mnie w departamencie zajmujemy się kwestiami kobiet na rynku pracy w ogóle i różnymi instrumentami związanymi z kobietami na rynku pracy, zajmuje się oczywiście kwestiami godzenia życia prywatnego z życiem zawodowym. Ale też myślę, że w najbliższym czasie będą państwo mogli zobaczyć, bo w ubiegłym roku również powstał u nas zespół, który zajmuje się wdrożeniem dyrektywy do spraw przejrzystych warunków wynagradzania... Pracujemy nad wnioskiem o wpis do wykazu prac legislacyjnych i później oczywiście będziemy pracować nad ustawą i uzasadnieniem do ustawy, które będą wypuszczone szeroko, i będą mogli państwo w trakcie konsultacji społecznych zapoznać się z tymi przepisami. Ta dyrektywa, bo tu jest taki podział, że dyrektywę Women on Boards akurat Ministerstwo Sprawiedliwości... Natomiast dyrektywa, w skrócie, dotycząca jawności wynagrodzeń, musi zostać wdrożona do 7 czerwca przyszłego roku. To też jest związane z luką płacową i z różnicami, jeśli chodzi o kwestię zarobków między kobietami i mężczyznami.

To może tylko tyle, ponieważ akurat nie zajmujemy się tą dyrektywą, tylko obok prowadzimy różne prace, które również dotyczą po prostu kobiet na rynku pracy.

Przewodnicząca poseł Joanna Frydrych (KO):

Bardzo dziękuję, pani dyrektor.

Nie wiem, czy teraz mnie lepiej słyszać, bo podkreślałam... Tak?

Szanowni państwo, teraz otwieram dyskusję, jest czas na podyskutowanie nad tym tematem. Bardzo proszę, pan poseł Marcin Józefaciuk.

Poseł Marcin Józefaciuk (KO):

Serdecznie dziękuję. Nie wiem, czy mamy tłumaczenie dla pani... OK. Serdecznie dziękuję.

Szanowna pani przewodnicząca, Wysoka Komisjo. szanowni państwo, na wstępie chciałbym podkreślić, że jak najbardziej zauważam problem, bo problem istniał. Jeśli chodzi o dyrektywę, jestem zwolennikiem dyrektywy, tym bardziej jej celów, takich jak: zwiększenie różnorodności w zarządach, promowanie równości szans, likwidacja barier systemowych, lepsze wykorzystanie potencjału kobiet czy wzmocnienie pozytywnego wizerunku firm, wzrost przejrzystości i obiektywizacji procesów rekrutacyjnych czy harmonizacji standardu w Unii Europejskiej. Te cele są jak najbardziej po prostu ludzkimi celami.

Natomiast mam kilkanaście pytań uszczegóławiających. Już wiemy, na jakim etapie znajduje się proces wdrażania dyrektywy, serdecznie dziękuję za tę informację. Wiemy też, kto jest odpowiedzialny za monitorowanie realizacji celów oraz jak wyglądają konsultacje. Mam pytanie, jaki obecnie jest udział kobiet w radach nadzorczych i zarządach spółek z udziałem Skarbu Państwa? Czy w Polsce jest to 23,4%, ogólnie rzecz ujmując, tak jak zostało to pokazane, i co jest powodem takiej sytuacji według raportów? Ilu kobiet brakuje, aby Polska wypełniła dyrektywę, jeśli chodzi o 40% w radach nadzorczych i 33% w zarządach do 2026 r.? Ilu kandydatów i ile kandydatek w ogóle zgłasza się do pełnienia funkcji w radach nadzorczych i w zarządach? Czy mamy jakieś dane porównawcze? Czy wdrażanie dyrektywy nie doprowadzi

do tzw. odfajkowania, do takiej checklisty obecności kobiet tylko po to, żeby spełnić normę, zamiast faktycznego poszerzenia dostępu i budowania kompetencji?

W jaki sposób będzie weryfikowana jakość procesu rekrutacji do rad nadzorczych? Czy kryteria będą oparte na kompetencjach i doświadczeniu? Czy nie istnieje ryzyko takiego wypychania na siłę, żeby tylko po prostu spełnić normy? Czy w ramach wdrożenia planuje się programy rozwojowe, mentoringowe dla kobiet? Czy przewidziano zabezpieczenia, aby dyrektywa nie prowadziła do dyskryminacji mężczyzn, którzy także aplikują na stanowiska?

Jak pogodzić obowiązek spełniania parytetu z zasadą swobody wyboru najlepszego kandydata? Czy wprowadzane rozwiązania nie będą kolidowały z prawem krajowym dotyczącym swobody prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania spółkami? Czy ministerstwo planuje wprowadzenie podobnych działań także poza spółkami giełdowymi z udziałem Skarbu Państwa, na przykład w organizacjach non-profit czy spółdzielniach? Jak Polska zamierza raportować postępy w realizacji dyrektywy do Komisji Europejskiej – co jaki czas, w jaki sposób? Jakie będą konsekwencje prawne i finansowe dla spółek, które nie spełnią wymogów w terminie?

I ostatnia seria pytań. Jak dyrektywa ma być stosowana w sytuacjach, w których to mężczyźni stanowią mniejszość w organach spółek? Bo są takie sytuacje, tak jak rozmawialiśmy na temat związków sportowych. Czy wtedy również spółka będzie zobowiązana do działań wyrównawczych, na przykład preferowania kandydatów płci niedoreprezentowanej? Czy w procesie wdrażania Polska planuje wprowadzić mechanizmy symetryczne, które zagwarantują równowagę, niezależnie od tego, która płeć jest w mniejszości? Jak w takich sytuacjach zachować zgodność z zasadą równości i niedyskryminacji, jeśli chodzi o art. 32 konstytucji? Czy w raportach spółek dotyczących parytetów będą wskazane również te przypadki, w których to mężczyźni są w mniejszości, i jakie konsekwencje z tego wynikają?

Dziękuję. Jeżeli nie będzie teraz odpowiedzi, chciałbym poprosić o odpowiedź na piśmie. Dziękuję serdecznie.

Przewodnicząca poseł Joanna Frydrych (KO):

Bardzo dziękuję panu posłowi.

Czy ktoś jeszcze chciałby zabrać głos w dyskusji? Nie widzę. Czy...

Bardzo proszę, pani poseł.

Posel Barbara Oliwiecka (Polska2050-TD):

Dziękuję ślicznie, pani przewodnicząca.

Bardzo się cieszę, że ten temat jest tutaj wywoływany. Do tej pory, szczególnie w tej izbie, szczególnie jako polityczki, skupiałyśmy się na parytetach i reprezentacji kobiet w świecie polityki i dane są zatrważające podobnie jak te na rynku komercyjnym, w spółkach. Bo średnia europejska to ponad 35%, w Polsce – 27,2%. Mamy więc trochę do nadrobienia w tej kwestii. Przyczyny są oczywiście bardzo szerokie.

Chciałabym troszeczkę rozbudować jedno wcześniejsze pytanie kolegi. Mianowicie wiadomo, że oczywiście dyrektywa wyrównuje szanse, i bardzo dobrze. Chciałabym zapytać o wsparcie dla kobiet, które... Bo to jest bardzo ważne. Czy są przewidziane jakieś programy mentorskie albo takie programy, które zwyczajnie będą zachęcać kobiety do podejścia do egzaminu do rad nadzorczych, do podjęcia studiów, na przykład MBA, uprawniających do zasiadania w spółkach. Bo samym prawem tego nie rozwiążemy. I żeby się nie okazało, że nie mamy potem zasobów do obsadzenia. Uważam więc, że z racji różnych przyczyn – i tu możemy dyskutować – ten dostęp do pewnych stanowisk, dostęp do edukacji nie był równy, i to na przestrzeni wielu, wielu lat. Więc jest teraz pytanie, czy właśnie poprzez jakieś wsparcie, granty, zachęty, ulgi można zachęcić kobiety do zdobywania tych kwalifikacji, udokumentowywania ich w zasadzie na papierze? Czy ministerstwo przewiduje takie działania?

Przewodnicząca poseł Joanna Frydrych (KO):

Bardzo dziękuję, pani poseł.

Zachęcam jeszcze do dyskusji. Bardzo proszę.

Ekspertka Konfederacji Lewiatan Alicja Wejdner-Cichy:

Bardzo dziękuję, pani przewodnicząca. Alicja Wejdner-Cichy, Konfederacja Lewiatan.

Również bardzo dziękuję za przedstawienie ogromnie ciekawej prezentacji i krótkie podsumowanie, na jakim etapie są prace. Aczkolwiek myślę, że powinno wybrzmieć, iż ustawę

powinniśmy mieć już w grudniu zeszłego roku, a nadal są publikowane nowe projekty. Jednak miejmy nadzieję, że już wkrótce uda się to przepchnąć dalej.

Mam pytanie dotyczące procedury nominacji. Obecnie projekt nakazuje spółkom przyjęcie polityki równowagi płci, ale to tak naprawdę dokument deklaracyjny, który nie daje spółkom praktycznych narzędzi do wdrażania. Mowa tutaj m.in. o zasadach i terminach ogłaszania wakatów, etapów selekcji, neutralny skład komitetu nominacyjnego, jednoznaczne kryteria wyboru. Czyli tak naprawdę nie tylko polityka na papierze, która obecnie jest już w wielu firmach, ale konkretny opis procesu wyboru, który daje przejrzystość i chroni przed dyskryminacją. I tak naprawdę chodzi tutaj o konkretne narzędzia, może niekoniecznie wytyczne, których jest naprawdę bardzo dużo i które też są oczywiście przydatne, ale często nie do końca realizowane. Myślę, że to byłoby pytanie na ten moment. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Joanna Frydrych (KO):

Bardzo dziękuję.

Czy ktoś jeszcze chciałby zabrać głos? Nie widzę.

Chciałabym zapytać, czy znamy już teraz odpowiedzi na pytania, czy raczej będą udzielone na piśmie. Dobrze, panie dyrektorze, bardzo proszę.

Zastępca dyrektora departamentu MS Przemysław Wołowski:

Bardzo dziękuję za pytania.

Słyszać mnie w ogóle? OK. Super, cieszę się bardzo.

Bardzo dużo tych pytań. Szczerze powiedziawszy mój umysł wszystkich ich nie spamiętał. Natomiast pierwsza moja może nie odpowiedź, ale uwaga porządkująca: czy wszystkie te pytania były skierowane do Ministerstwa Sprawiedliwości? Bo jeżeli tak, to z już góry powiem, że nie do końca wszystkie te pytania wpisują się w kompetencje Ministerstwa Sprawiedliwości. Natomiast zgadzam się z tym, co zostało tutaj powiedziane – że ważna będzie praktyka stosowania tych przepisów, jednak nie tylko sama praktyka, ale też wykształcenie odpowiedniej, nazwijmy to, kultury korporacyjnej i edukacji od podstaw. Nie oszukujmy się w tym zakresie. Bo tutaj chyba też mamy jakieś niedociągnięcia.

Co jeszcze jest istotne, jeżeli chodzi o implementację dyrektywy w takim szerszym ujęciu – zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości UE implementacja dyrektywy nie sprowadza się tylko do formalnego wprowadzenia przepisów, ale też istotny jest aspekt stosowania tych przepisów. Bo tutaj chodzi o to, żeby osiągnąć cele, które zostały wyrażone w normach dyrektywy, a nie tylko o sam warunek formalny.

Ważnym aspektem będzie też to, jak te przepisy będą w praktyce stosowane. A na tę chwilę nie jestem w stanie po prostu udzielić odpowiedzi, bo nikt tego nie wie. Na pewno czas pokaże, życie pokaże. Miejmy nadzieję, że to pójdzie w dobrym kierunku i będą one stosowane w duchu przepisów dyrektywy. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Joanna Frydrych (KO):

Bardzo dziękuję panu dyrektorowi.

Proszę jeszcze panią dyrektor Ewę Flaszyńską.

Dyrektor departamentu MRPiS Ewa Flaszyńska:

To ja może pomogę panu dyrektorowi. To znaczy, chciałabym podzielić się wiedzą, którą mam w zakresie pytań dotyczących podnoszenia, jak rozumiem, kwalifikacji przez kobiety. Dlatego że faktycznie w Polsce wskaźnik zatrudnienia kobiet jest odrobinę niższy niż mężczyźni, ale mimo wszystko jest wyższy niż w Unii Europejskiej. I trzeba podkreślić, że to się z roku na rok zmienia i w ciągu dekady ten wskaźnik zatrudnienia w Polsce bardzo wzrósł. To znaczy, ta luka zatrudnieniowa między kobietami i mężczyznami też się zmieniła. Coraz więcej kobiet chce pracować i podejmuje tę pracę. Pomagają też różnego rodzaju programy, które są od lat kontynuowane czy też na nowo po prostu rozpoczynane. W każdym razie one na pewno pomagają kobietom podejmować pracę.

I teraz – o ile pamiętam, bo w ubiegłym tygodniu akurat dość dużo czytałam na ten temat – w 2024 r., w przedziale wiekowym kobiet w wieku produkcyjnym, założmy: od 20. do nawet 64. roku życia, bo wiele kobiet pracuje jeszcze mimo wszystko po osiągnięciu wieku emerytalnego, to w ogóle 42% stanowisk kierowniczych w Polsce jest obsadzonych przez kobiety. Z tym że gdyby patrzeć na wyższe stanowiska, to im idziemy wyżej – założmy: do prezesa – to ten procent kobiet na stanowiskach się zmniejsza. Lepiej to wygląda w administracji, ogólnie mówiąc,

państwowej, czyli zarówno rządowej, jak i samorządowej. Gorzej to wygląda, zdecydowanie gorzej, w sektorze prywatnym.

Trzeba też jeszcze zwrócić uwagę na to, że są duże podziały, jeśli chodzi o poszczególne branże. To wiemy nawet z codziennego życia, że do najbardziej sfeminizowanych sektorów gospodarki należą w Polsce opieka zdrowotna, pomoc społeczna, edukacja – więcej mamy nauczycielek niż nauczycieli – działalność usługowa. Często zakwaterowanie i gastronomia to też domeny raczej kobiet niż mężczyzn. Poza tym działalność finansowa i ubezpieczeniowa. I w tych sektorach, gdzie dominują kobiety, większe jest po prostu ich zatrudnienie na stanowiskach kierowniczych. Chociaż na przykład – taka może ciekawostka – w sektorze budowlanym, w którym kobiet jest mało, jeśli już jest zatrudniana kobieta, to przeważnie właśnie na szczeblu *board*, czyli na tym stanowisku kierowniczym, jakimś zarządczym.

Teraz z takich ciekawostek, to jeśli chodzi w ogóle o zakładanie działalności gospodarczej i samozatrudnienie, to 3 na 10 – o ile dobrze pamiętam – kobiet pracuje na własny rachunek. To też są kobiety, które zakładają działalności gospodarcze głównie w edukacji, opiece zdrowotnej, pomocy społecznej i w sektorze tzw. pozostała działalność usługowa. Czyli nie jest tak najgorzej, ponieważ z roku na rok to się poprawia.

Również jeśli patrzemy na kwestię bezrobocia kobiet, oczywiście cały czas w statystykach dotyczących osób zarejestrowanych jako bezrobotne dominują kobiety, ale wskaźnik to jest 51 do 49 – tak ta szala przychyła się na stronę kobiet. Tyle mogę dodać.

Natomiast chciałabym jeszcze powiedzieć jedno zdanie dotyczące podnoszenia kwalifikacji. Bo to jest tak, że my już od jakiegoś czasu kładziemy duży nacisk na podnoszenie kwalifikacji, na zdobywanie nowych umiejętności, na to, żeby uświadomić wszystkim, że uczymy się przez całe życie i to od nas zależy, czy zdobywanie nowego doświadczenia, nowych umiejętności, nowych kwalifikacji albo uczestnictwo w ogóle w jakichś szkoleniach czy kursach przez całe życie wpłynie na naszą pozycję na rynku pracy. To również się poprawia. Komisja Europejska zwraca uwagę na to, żeby ten wskaźnik kształcenia ustawicznego z roku na rok był coraz wyższy.

Natomiast chciałabym podkreślić, że mamy w Polsce już teraz instrumenty – mamy je od lat – z których można korzystać. Jest to na przykład Krajowy Fundusz Szkoleniowy, który skierowany jest do osób pracujących, a nie do bezrobotnych – do osób pracujących i pracodawców. I w ramach tego funduszu szkoleniowego pracodawcy mogą uzyskiwać środki na szkolenia swoich pracowników. Ale też mogą z tego korzystać zarówno kobiety, jak i mężczyźni.

Niedawno, 1 czerwca, weszła w życie ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia, która wprowadziła taki instrument, jak bon na kształcenie ustawiczne. Wiem, że to jest świeża ustawa, weszła w życie w środku roku, więc możliwość korzystania z niego w Polsce nie jest jeszcze taka popularna, bo pewnie będzie bardziej rozpropagowana od nowego roku, w zależności oczywiście od środków finansowych, którymi będą dysponowały urzędy pracy. Jednak znowu, jest to instrument, który jest skierowany zarówno do osób bezrobotnych, ale też do osób poszukujących pracy, a osobą poszukującą pracy może być każda osoba, na przykład ja mogę się zarejestrować w urzędzie pracy, że szukam innej, lepszej pracy i chciałabym skorzystać z takiego bonu na kształcenie ustawiczne. On jest do wysokości przeciętnego wynagrodzenia.

Wiem, bo mam po prostu pierwsze sygnały z Polski, że do urzędów pracy już zgłaszają się osoby, które chcą korzystać z tego bonu i przeznaczać go na przykład na studia podyplomowe bądź też na jakieś kursy czy szkolenia. Mam nadzieję, że w zależności od finansów w urzędach pracy i od środków finansowych, które te urzędy będą miały do dyspozycji, z roku na rok to się po prostu poprawi.

Natomiast to nie jest tak, że niczego nie ma. To znaczy, chciałabym tylko odpowiedzieć, że jest trochę rzeczy pomagających w tym podwyższaniu kwalifikacji. Jest tylko inny problem: nie wszyscy o tym wiedzą. Stąd ta moja konkluzja, żeby o tym mówić czy o tym informować, czy po prostu gdzieś szukać informacji na ten temat. Bo one oczywiście są, tylko prawdopodobnie nie wszyscy o tym wiedzą. To może tyle, jeśli chodzi o odpowiedź na pani pytanie.

Przewodnicząca poseł Joanna Frydrych (KO):

Bardzo proszę. Najpierw pani.

Zastępca dyrektora Biura Ministra Ministerstwa Aktywów Państwowych Ewa Dolińska:

Ewa Dolińska.

Nie wiem, czy mnie słyhać. Nie słyhać. Teraz już chyba tak.

Chciałabym tylko powiedzieć w odniesieniu do tego, co powiedział pan poseł, który wyszedł, że pewnie część pytań mogło być skierowanych do nas, jeśli chodzi o te procenty. Natomiast myślę, że ważne jest, żeby podkreślić, że dyrektywa i ustawa obejmie przede wszystkim duże spółki. I w rozumieniu ustawy z 6 marca 2018 r. MAP identyfikuje ok. 42 takie spółki. Więc to jest ważne – bo pan poseł pytał o procenty – czy myślimy o wszystkich spółkach, czy tylko o tych, które...

Głos z sali:

My pani nie słyszymy.

Zastępca dyrektora biura MAP Ewa Dolińska:

Już przyciągam mikrofon. To nie jest najbardziej komfortowa sala.

Tak jak mówiłam, myślę, że część pytań, które pan poseł kierował, mogłaby być skierowana do Ministerstwa Aktów Państwowych, bo pytał o procenty. Natomiast myślę, że ważne jest, żeby podkreślić – bo pan poseł pytał ogólnie o spółki Skarbu Państwa, jeśli dobrze usłyszałam – że ustawa, dyrektywa nie będzie obejmowała wszystkich spółek Skarbu Państwa. Tam jest mowa tylko o dużych przedsiębiorstwach i według ustawy z 2018 r. o dużych przedsiębiorstwach my identyfikujemy ok. 42 takie duże spółki. Jeśli więc...

Tak, tam są kryteria, już teraz nie będę wchodziła w szczegóły. Jeśli więc chodzi o procenty, to też trzeba będzie sprawdzić, czy chodzi o wszystkie spółki Skarbu Państwa, czy tylko o te, do których ustawa będzie stosowana.

Co do grantów, o które pani pytała, to dopowiem do tego, co mówiła moja poprzedniczka, że jeśli chodzi o MAP i spółki Skarbu Państwa, to zaczęliśmy razem z Ministerstwem Sprawiedliwości taką pracę półtora roku temu. MAP nawet nie tyle dawał uwagi, ile stara się współpracować z Ministerstwem Sprawiedliwości nad tą ustawą. Oprócz tego z naszej strony stworzyliśmy zespół i jeśli chodzi też o narzędzie skierowane bezpośrednio do spółek, to był to zespół złożony m.in. z ekspertów i z organizacji pozarządowych. Było tam 40 organizacji pozarządowych, nawet ponad. Były m.in.: Konfederacja Lewiatan, Sukces Pisany Szminką, Kongres Kobiet, Akademia Liderów Henryki Bochniarz. I na podstawie pracy tego zespołu zostały wypracowane rekomendacje – tekst o długości 17 str. – bezpośrednio do spółek, które są pewnego rodzaju propozycją narzędzi, jak można wdrożyć tę politykę. Można je znaleźć na stronie MAP w aktualnościach. Później zostały one rozesłane do spółek przez ministra aktywów państwowych jako wytyczne.

Chcę też powiedzieć, że oprócz tego MAP stworzył inne narzędzie pomocy spółkom we wdrażaniu tej dyrektywy. Mianowicie istnieje w Ministerstwie Aktywów Państwowych stały zespół do spraw równości. Jest on platformą łączącą, która kontroluje, monitoruje wdrażanie tych wytycznych, będących oczywiście wytycznymi miękkimi, bo każda spółka decyduje o tym, co najlepiej wdrożyć. Natomiast mają one po prostu pomóc spełnić wymogi dyrektywy i pomóc zbudować tę politykę, o której mowa jest w dyrektywie i ustawie. Zespół kontroluje i monitoruje ten proces.

Wydaje mi się więc, że co do narzędzi i możliwości, staraliśmy się jako Ministerstwo Aktywów Państwowych jak najbardziej wspierać proces, jeśli chodzi o ustawę, a z drugiej strony dalej wspieramy spółki Skarbu Państwa, jeśli chodzi o jej wdrożenie, nawet jeszcze przed uchwaleniem tej ustawy.

Dziękuję. Oczywiście gdyby były jakieś pytania – bo nie będę już tutaj o wszystkim mówić – jesteśmy do dyspozycji.

Przewodnicząca poseł Joanna Frydrych (KO):

Bardzo dziękuję, pani dyrektor.

Pani poseł jeszcze nie.

Bardzo proszę, tutaj pani...

Członek zarządu Fundacji Liderów Biznesu Krystyna Boczkowska:

Dzień dobry państwu. Nazywam się Krystyna Boczkowska, reprezentuję Fundację Liderów Biznesu. Ze mną siedzi tu pięć organizacji kobiecych, które bardzo usilnie przygotowują ogromne grupy kobiet do objęcia posad w tych najwyższych gremiach spółek.

Chciałabym tylko zwrócić uwagę na jedną rzecz. Mianowicie obydwie ministerstwa mówią o jakiejś nieprawdopodobnej liczbie szkoleń i w ogóle działań. Jednak chciałabym przypomnieć państwu, że w Polsce 65% kobiet ma wyższe wykształcenie, mężczyźni – 35%. Tak więc naprawdę jesteśmy bardzo gotowe do tego, żeby takie pozycje obejmować. Co najmniej od dwóch lat są uruchomione studia podyplomowe do rad nadzorczych. I muszę powiedzieć, że wiele, wiele osób z biznesu w tych studiach uczestniczy. Tak że naprawdę mamy już ogromną liczbę kobiet gotowych do objęcia tych stanowisk.

I teraz chciałabym zwrócić uwagę na jedną rzecz, bo chyba na tej sali nie zdajemy sobie sprawy ze skali zjawiska. Proszę państwa, do obsadzenia są 234 stanowiska. To znaczy, naprawdę mamy 234 kobiety. Słuchajcie, w skali czterdziestomilionowego państwa to jest naprawdę *pinnacle* i tych kobiet mamy co najmniej nie 234, ale 2340. Tak że nie martwmy się o ich wykształcenie, bo na pewno wiele tych kobiet się znajdzie.

Mam pytanie do pana ministra o terminy, dlatego że mamy następującą sytuację – tu już pani z Lewiatana powiedziała – deadline transpozycji dla państw minął 28 grudnia 2024 r. I tak naprawdę Komisja Europejska może naliczać już kary. Uważam, że powinniśmy o tym myśleć. Mamy problem budżetowy, wszyscy o tym mówią, tną różne koszty, a my sobie pozwalamy na to, żeby jeszcze dywagować nad sprawą, jak powiedziałam, wręcz oczywistą.

I teraz pytanie do pana ministra o terminy. Chcemy wiedzieć, jakie są terminy, po pierwsze, uchwalenia tej ustawy, a następnie wdrożenia dla spółek. Dlatego że spółki muszą mieć czas, żeby się do tego przygotować. Proszę państwa, to jest wymiana najwyższych władz spółek. Spółki mają swoje statuty, mają swoje przepisy i nie mogą z dnia na dzień wyrzucić mężczyzn, żeby wprowadzić kobiety. Muszą być zachowane jakieś procedury, które chcemy zachować. Tak że bardzo proszę o odpowiedź na to pytanie. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Joanna Frydrych (KO):

Bardzo dziękuję.

Czy w dyskusji co do pytań ktoś jeszcze chciałby zabrać głos?

Jeszcze pani z prawej strony w chuście chciała... Tylko nie wiem, czy koleżankę chciała pani zarekomendować, czy chciała pani zabrać głos? Tak? To bardzo proszę.

Wiceprezes zarządu Stowarzyszenia LiderShe Marzena Draganiak:

W ślad za wypowiedzią koleżanki chciałabym jednak poprosić pana dyrektora z Ministerstwa Sprawiedliwości o chociaż krótkie streszczenie aktualnego tekstu tych przepisów, ponieważ było bardzo wiele projektów. Wiemy, że ostatni jest z sierpnia – rozumiem, że mówimy o tym, że będzie przyjęty w tej wersji.

Chciałabym też zapytać o kwestię konsultacji, w imieniu nas, organizacji kobiecych, w imieniu LiderShe i koleżanek z innych organizacji. Pani dyrektor z Ministerstwa Aktywów Państwowych wspomniała, że pracowałyśmy przy tym projekcie. Pytanie jest, czy i w jakim zakresie – poza pierwszą konsultacją społeczną, rok temu, pierwszego projektu – kolejne projekty były konsultowane w jakiś sposób ze stroną społeczną, ponieważ te projekty wielokrotnie zmieniały się, także w tym roku. I jaki jest dalszy zamiar dotyczący prac nad tym projektem? Czy wszystko jest uzgodnione? Wiemy, że kary się zmieniły – zostały znacznie obniżone – i nie do końca może są satysfakcjonujące. Chciałabym więc zadać pytanie w tym zakresie.

Przewodnicząca poseł Joanna Frydrych (KO):

Proszę jeszcze o przedstawienie się do protokołu.

Wiceprezes zarządu Stowarzyszenia LiderShe Marzena Draganiak:

Marzena Draganiak, LiderShe.

Przewodnicząca poseł Joanna Frydrych (KO):

Bardzo dziękuję.

Bardzo proszę, jeszcze pani poseł Barbara Oliwiecka.

Poseł Barbara Oliwiecka (Polska2050-TD):

Dziękuję ślicznie.

Ja też chciałabym poprosić jednak pana z ministerstwa, który się pięknie prześlizgnął na początku, nie streszczając nam tekstu ustawy, zakładając, że my wszystko wiemy. Jednak okazuje się, że nie wiemy. I zaskoczyło mnie to, że mówimy tutaj tylko o tych czterdziestu paru spółkach Skarbu Państwa, których dotknie ta dyrektywa. Myślałam, że to jest większa skala.

Pytając o zasoby, też faktycznie nie wiedziałam o tej skali – że mówimy tu o 234 kobietach. Natomiast oczywiście liczę na efekt domina i na to, że ta dyrektywa, obowiązkowa dla tych największych firm, będzie skutkowała tym, że oczywiście w sposób nieobowiązkowy w sensie ustawy, ale jako dobre praktyki rozejdzie się absolutnie niżej.

Dziękuję za wyszczególnienie tych programów i za to, co pani tutaj mówiła. Odezwę się z prośbą o te programy i bardzo chętnie będę je promować wśród kobiet. Bo problem, tak jak z wieloma innymi dobrymi programami, leży po prostu w komunikacji, w nagłośnieniu, w rozpropagowaniu. Nie jesteśmy doinformowane, ale to pewnie wynika po prostu z przebudzowania naszego świata. Trzeba to jasno zakomunikować, więc może zamiast o granty, powinnam dopytać raczej o dobre kampanie zachęcające kobiety do aplikowania. Nawet nie jeśli chodzi o te najwyższe spółki, ale też na inne stanowiska.

Pani z ministerstwa mówiła, że oczywiście statystycznie wskaźniki mamy dobre, jeżeli chodzi o zatrudnienie, ale statystykę każdy interpretuje, jak chce. Dobrze wiemy, i widać to w biznesie, i widać to w polityce, że statystycznie jest znacznie lepiej niż w rzeczywistości. Bo kobiety zatrzymują się na pewnym szczeblu życia politycznego, na pewnym szczeblu życia biznesowego. Czasami to jest ich świadoma decyzja, to też trzeba wiedzieć, że nie chcą dalej się piąć, bo obowiązki albo tak zwyczajnie *work-life balance*. Ale faktycznie im wyżej, tym nas mniej.

Mam zawsze taki ulubiony przykład. Wiecie państwo, gdzie jest parytet, jeżeli chodzi może nie o politykę, ale zaangażowanie społeczne, choć już troszeczkę może polityczne? Mamy w Polsce 50% sołtysek, jak nie więcej. Bo to są najniżej opłacane stanowiska. Więc tam, gdzie jest to najmniej opłacalne, tam jest najwięcej kobiet – trochę tak jest.

Ale zachęcamy kobiety do tego, żeby aspirowały wyżej i tutaj też się zwracam do ministerstwa rodziny, żeby te programy, szczególnie w okresie wdrażania tej dyrektywy, wyeksponować, zakomunikować. Bo myślę, że jeżeli my tutaj... Ja przynajmniej – mówię w swoim imieniu – nie wiedziałam o tych programach, to myślę, że szereg kobiet też o nich po prostu nie wie.

I jeszcze raz pana z ministerstwa chciałabym dopytać, wtórując pani, o jakieś przepisy, nie wiem, przejściowe, wdrożeniowe dla tych spółek, żeby faktycznie to się nie okazało tak... I, panie dyrektorze, bardzo proszę o streszczenie nam – w pigułce. Chciałabym wyjść stąd z poczuciem, że dobrze wiem, z naciskiem na terminy. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Joanna Frydrych (KO):

Bardzo dziękuję.

Jeszcze tutaj pani...

Ekspertka Konfederacji Lewiatan Alicja Wejdner-Cichy:

Ja właściwie jeszcze dwie rzeczy, króciutko. Dziękuję za udzielenie głosu.

Pani dyrektor, rzeczywiście MAP zrobił te rekomendacje, które naprawdę są bardzo dobrym dokumentem, i wiemy też od naszych firm członkowskich, że one zostały przekazane. Więc tutaj na pewno gratulacje – to jest super. Mi bardziej chodzi o szerszy udział, czyli też właśnie o te spółki spoza spółek Skarbu Państwa, które będą objęte tą dyrektywą.

Jeszcze do pana dyrektora: wspomniał pan o edukacji i pytanie, czy Ministerstwo Sprawiedliwości planuje w takim razie jakieś działania edukacyjne w kontekście wdrażania dyrektywy i rzeczywiście poprawiania tego? Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Joanna Frydrych (KO):

Bardzo dziękuję.

Teraz pani dyrektor Ewa Dolińska z Ministerstwa Aktywów Państwowych.

Zastępca dyrektora biura MAP Ewa Dolińska:

Tak szybko tylko chciałabym tylko powiedzieć, że jak mówiłam o dużych spółkach, które MAP identyfikuje, to chodziło mi o spółki, które są pod nadzorem MAP. Bo na przykład takie spółki, jak PKP, LOT, to też są duże spółki, ale one nie są pod naszym nadzorem. Wiadomo, że są jeszcze bardzo duże spółki pod nadzorem innych ministerstw. To jest jedna rzecz.

A jeśli chodzi o rekomendacje, wytyczne, to one są już wdrażane – niezależnie od tego, czy dyrektywa już jest, czy nie – przez spółki Skarbu Państwa pod nadzorem MAP, podkreślam to również.

Przewodnicząca poseł Joanna Frydrych (KO):

Bardzo dziękuję.

Panie dyrektorze, bardzo proszę o udzielenie odpowiedzi na chwilę obecną.

Zastępca dyrektora departamentu MS Przemysław Wołowski:

Dziękuję bardzo.

Droży państwo, krótko. Co do streszczenia projektu ustawy za chwilę oddam głos koleżance, dlatego że ona jest głównym referentem i najlepiej zna ten projekt. Obawiam się, że mógłbym popełnić *faux pas* i nie spełnić oczekiwań pani poseł w tym zakresie.

Natomiast przechodząc do procesu legislacyjnego, to cała historia procesu legislacyjnego tego projektu jest zamieszczona na stronie RCL. Jeżeli chodzi o projekt, który będzie procedowany przez Radę Ministrów, to jest projekt z 20 sierpnia, czyli ten ostatni projekt.

W kwestii konsultacji mamy świadomość, że termin wdrożenia tej dyrektywy upłynął w grudniu rok temu, już praktycznie niedługo będzie rok. Natomiast proces legislacyjny potoczył się tak, a nie inaczej. Rada Ministrów skierowała go do ponownych uzgodnień międzyresortowych, to wszystko zajęło czas i stan jest, jaki jest. Miejmy nadzieję, że w miarę szybko ten projekt trafi do parlamentu i parlament w miarę szybko go przeprzeceduje, a pan prezydent podpisze i te przepisy staną się obowiązującym prawem.

Była tutaj jeszcze poruszana kwestia kampanii, szkoleń – czy Ministerstwo Sprawiedliwości je przewiduje. Chciałbym powiedzieć, że to nie jest kompetencja Ministerstwa Sprawiedliwości. Jeżeli sięgnęlibyśmy do aktów normatywnych w zakresie kompetencji odpowiednich resortów, to nie jest za to odpowiedzialny minister sprawiedliwości.

Teraz oddam głos koleżance, jeśli państwo pozwolicie. Przedstawi ona główne założenia projektu.

Główny specjalista w Departamencie Prawa Cywilnego i Gospodarczego Ministerstwa Sprawiedliwości Agnieszka Olkowicz:

Dzień dobry. Słuchać mnie dobrze?

Projekt przewiduje objęcie regulacją tylko dużych przedsiębiorstw, ponieważ zgodnie z dyrektywą mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa są wyłączone. Dyrektywa pozwala nam na przyjęcie jednego progu, czyli że osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci powinny zajmować co najmniej 40% w organach nadzoru lub 33% we wszystkich organach. W związku z tym przedstawiciele ministerstwa jeszcze przed podjęciem prac uczestniczyli w dwóch spotkaniach zorganizowanych właśnie przez reprezentację kobiet w celu zapoznania się z tym, jakie istnieją problemy.

Podczas tych spotkań dowiedzieliśmy się, że bardzo dużym problemem jest brak kobiet w organach wykonawczych. Z tego powodu... Sprawdzaliśmy też nawet statystyki, które otrzymaliśmy od Giełdy Papierów Wartościowych, i porównując wyniki, które otrzymaliśmy, wskazujące, że kobiety jednak w tych radach nadzorczych się znajdują, uznaliśmy, że w naszym kraju jednak dużym problemem jest brak kobiet w zarządach. Stąd zdecydowaliśmy się na wybór kryterium 33% we wszystkich organach spółki i dodatkowo – czego dyrektywa nie przewiduje, to jest nasza propozycja – aby zagwarantować, że musi być również osoba zatrudniona w organie wykonawczym. Stąd projekt przewiduje, że uznaje się, że spółka osiągnęła odpowiednią równowagę płci, jeżeli osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują co najmniej 33% stanowisk we wszystkich organach oraz zajmują stanowiska w każdym organie. Czyli tu będzie właśnie położony nacisk – że chcemy zapewnić uczestnictwo niedostatecznie reprezentowanej płci w obu organach.

I może odpowiem przy okazji na pytanie pana posła, choć go nie ma, że dyrektywa i projekt ustawy, co warto zaznaczyć, odnoszą się do niedostatecznie reprezentowanej płci. Tak więc – o co pan poseł pytał – jeżeli będzie spółka, w której to mężczyźni są niedostatecznie reprezentowani, to ten projekt będzie też chronił mężczyzn. Zatem to, co jest najważniejsze, to właśnie ten parytet, chociaż nie lubię tego określenia. Ale to jest właśnie 33% liczby wszystkich stanowisk plus stanowiska w każdym organie spółki.

Tutaj należy podkreślić, że za brak parytetu zgodnie z dyrektywą spółka nie jest karana sankcją. Sankcje są nakładane wyłącznie w przypadkach, które przewiduje dyrektywa, a więc na spółkę będzie mogła być nałożona kara pieniężna tylko wówczas, jeżeli w spółce brak jest równowagi płci, a spółka nie przeprowadzi procesu selekcji zgodnie z projektem ustawy, gdzie projekt ustawy odzwierciedla proces selekcji zaproponowany przez dyrektywę. Jeżeli więc

występuje nierównowaga, spółka nie przeprowadzi procesu selekcji zgodnie z ustawą, wówczas będzie nakładana sankcja, kara pieniężna. Drugi przypadek to jeżeli spółka nie złoży sprawozdania dotyczącego równowagi płci – wówczas również będzie przewidziana kara pieniężna.

Zdajemy sobie sprawę z tego, że w tej chwili, w aktualnym projekcie, kara pieniężna nie jest wysoka. Z tym że proszę zauważyć, że w projekcie przygotowanym przez Ministerstwo Sprawiedliwości była przewidziana zupełnie inna kara pieniężna. Projekt ustawy w obecnym kształcie – tutaj pan dyrektor słusznie zauważył – nie jest projektem Ministerstwa Sprawiedliwości. W tej chwili jest to projekt rządowy.

Jeżeli chodzi o konsultacje i uzgodnienia, to wszystkie uwagi zgłoszone podczas procesu konsultacji i uzgodnień są zamieszczone na stronach Rządowego Centrum Legislacji. Są zgłoszone ustawy i nasze odniesienia się do uwag. Jest wyjaśnione, co uwzględniliśmy, a czego nie. I tutaj powiem szczerze, że jestem trochę zdziwiona. Bo jeżeli ktoś się zapozna z uwagami, które w trakcie konsultacji zostały zgłoszone przez organizacje kobiet, to proszę mi uwierzyć, że według mnie ponad 90% uwag zostało uwzględnionych. Bo naprawdę właśnie w związku z tym, że to niedoreprezentowanie dotyczy kobiet, nasze ministerstwo starało się brać to pod uwagę na każdym etapie.

Następnie proces legislacyjny obejmuje opiniowanie, uzgodnienia, konsultacje. Kolejny etap to jest etap Stałego Komitetu Rady Ministrów, gdzie już na tym etapie legislacyjnym uwagi mogą zgłaszać tylko resorty. Ale te uwagi również są publikowane na stronie Rządowego Centrum Legislacji, bo to nie są tajne uwagi. I one są ponownie rozpatrywane. Tutaj zaistniała też sytuacja, że projekt został skierowany na Radę Ministrów i niestety Rada Ministrów projektu w wypracowanej wersji nie przyjęła. Rada Ministrów skierowała ponownie projekt do uzgodnień, tym razem z Ministerstwem Aktywów Państwowych i z ministrami do spraw równości. Próbowaliśmy więc znaleźć kompromis i właśnie ta obecna wersja ustawy jest wynikiem tych kompromisów – to jest w tej chwili projekt rządowy.

Jeżeli chodzi o terminy, nam jest naprawdę bardzo przykro, że jest takie opóźnienie. Myślę, że możemy powiedzieć, że ze strony Ministerstwa Sprawiedliwości naprawdę dokładaliśmy wszelkich starań, żeby przyspieszyć ten proces, ale nie na wszystko mamy wpływ. Zdajemy więc sobie sprawę, że przez opóźnienie spółki będą miały mniej czasu na przygotowanie się na wdrożenie działań, które będą skutkowały zwiększeniem równowagi płci. Jednak jeżeli chodzi o termin nałożony na dyrektywę, czyli czerwiec 2026 r., pozostaje aktualny, bo to jest termin z dyrektywy i my tego terminu nie możemy zmienić. Dlatego zdajemy sobie sprawę, że opóźnienie w projekcie powoduje mniej czasu dla spółek. Przykro nam, niestety tutaj nic innego nie mogę powiedzieć. Liczę na to... Bo teraz to już jest końcówka etapu rządowego. Tak naprawdę, skoro już dokonaliśmy wszelkich uzgodnień, wydaje mi się, że teraz ta Rada Ministrów, która ma się odbyć, właściwie już przyjmie projekt. I miejmy nadzieję, że będzie on sprawnie skierowany do prac parlamentarnych, gdzie ten proces przebiegnie także sprawnie i szybko. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Katarzyna Ueberhan (Lewica):

Dziękuję bardzo przedstawicielom ministerstwa.

Czy ktoś jeszcze chciałby zabrać głos? Rozumiem, że już wszyscy.

Na koniec chciałabym jeszcze oddać głos naszej specjalnej gościni i bardzo podziękować za wprowadzenie, prezentację i poświęcony nam czas. Przez swój pośpiech nie przywitałam pani Anette Juellund na początku, ale teraz podwójnie chciałabym naprawdę podziękować za tę możliwość spotkania. Jak państwo wiedzą, pani Juellund jest prezeską European Women on Boards i tak naprawdę współautorką tej ważnej dla nas dyrektywy, o której wdrożeniu przed chwilą mówiło Ministerstwo Sprawiedliwości.

Nie przedłużając, chciałabym oddać głos naszej specjalnej gościni, już na zakończenie posiedzenia naszej Komisji. Proszę bardzo.

Prezes zarządu European Women on Boards Anette Juellund:

Bardzo serdecznie dziękuję za powitanie i za podziękowania.

Ogromnie się cieszę, że mogłam dołączyć dzisiaj do państwa i omówić europejską dyrektywę Women on Boards. Ta dyrektywa to nasz wkład w poprawianie sytuacji kobiet. Nasza organizacja spędziła wiele lat, pracując nad tą dyrektywą. Także pani Nuyens, która zasiada w naszym zarządzie, wniosła znaczny wkład w pracę nad dyrektywą.

Dziękuję za możliwość udziału w tej dyskusji. Bardzo ciekawe jest słuchanie różnych opinii, a także informacji o postępach osiąganych w Polsce. Wydaje się, że jest bardzo wiele dobrych zamiarów w Polsce, że prace nabierają tempa, ale i termin transpozycji dyrektywy się zbliża. Cieszę się z postępów osiągniętych przez Polskę. Raz jeszcze bardzo dziękuję, że mogłam wziąć udział w tym spotkaniu i podzielić się naszymi doświadczeniami. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Katarzyna Ueberhan (Lewica):

Raz jeszcze dziękujemy.

Myślę, że na tym wyczerpaliśmy porządek dzisiejszego posiedzenia. Tak że dziękuję bardzo za udział w pracy.

Zamykam dyskusję, dziękując równocześnie za obecność zarówno państwu parlamentarzystom, posłom, posłankom, jak i naszym gościom z Ministerstwa Sprawiedliwości, Ministerstwa Aktywów Państwowych oraz Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Bardzo dziękuję.