

Kontekst polityki

Utrzymujący się niedostateczny udział kobiet w politycznych i gospodarczych procesach decyzyjnych jest aktualnym i ważnym wyzwaniem dla UE i państw członkowskich. Opracowany przez EIGE w 2013 r. wskaźnik równouprawnienia płci służy do pomiaru istniejących luk w realizacji pełnej równości płci w sześciu dziedzinach, w tym m.in. w dziedzinie „władzy”. W sferze tej oceniane jest zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn pod względem reprezentacji w politycznych, społecznych i gospodarczych procesach decyzyjnych. Jak pokazują dostępne dane, w dziedzinie „władzy” występuje najniższy wynik indeksu równości płci – 38 punktów na 100 możliwych na poziomie UE – co świadczy o tym, że niedostateczna reprezentacja kobiet w obszarze władzy i procesów decyzyjnych w dalszym ciągu jest nagłym problemem.

W przyjętej przez Komisję Europejską strategii na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015:

- jako jeden z sześciu priorytetowych obszarów wskazano promowanie kobiet w procesach decyzyjnych,
- jako cel określono wspieranie równości w procesach decyzyjnych ogółem oraz w zarządach przedsiębiorstw.

We wniosku Komisji dotyczącym dyrektywy w sprawie równowagi płci w gospodarczych procesach decyzyjnych (2012):

- za cel przyjęto osiągnięcie do 2020 r. 40% udziału niedostatecznie reprezentowanej płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek notowanych na giełdzie,
- zobowiązano przedsiębiorstwa o niższym udziale niedostatecznie reprezentowanej płci do tego, by wybór kandydatów odbywał się w oparciu o analizę porównawczą przy zastosowaniu jednoznacznych kryteriów, neutralnych w aspekcie płci, a także do przyznawania pierwszeństwa niedostatecznie reprezentowanej płci w przypadku równych kwalifikacji,
- zobligowano spółki notowane na giełdzie do określenia własnych celów dotyczących dyrektorów wykonawczych,
- zadbano o bardziej sprawiedliwy i przejrzysty charakter procesów rekrutacji członków zarządu, domagając się od przedsiębiorców wzięcia pod uwagę szerszej puli kandydatów.

Zaangażowanie społeczeństwa obywatelskiego (2014):

- kampanie Europejskiego Lobby Kobiet „50/50” i „Demokracja parytetowa i europejska aktywność obywatelska: nie ma nowoczesnej demokracji europejskiej bez równości płci”,
- promocja równej reprezentacji kobiet i mężczyzn we wszystkich instytucjach europejskich pomagająca w umieszczeniu kwestii praw kobiet i równości płci wśród priorytetów unijnej agendy politycznej,
- koncentracja na problemie braku równowagi płci w kontekście wyboru i udziału kandydatów do Parlamentu Europejskiego.

Cele strategiczne pekińskiej platformy działania i wskaźniki na szczeblu UE

- G.1.** Podjęcie środków mających na celu zapewnienie kobietom równego dostępu i pełnego udziału w strukturach władzy i procesach decyzyjnych.
- G.2.** Zwiększenie zdolności kobiet do uczestnictwa w podejmowaniu decyzji i rządzeniu.

Obszar G poddawany był przeglądowi dwukrotnie – przez fińską prezydentkę Rady UE w 1999 r. i przez włoską prezydentkę w 2003 r. Opracowano zestaw 18 wskaźników powalających na określenie stosunku kobiet i mężczyzn na kluczowych stanowiskach/w kluczowych organizacjach oraz ocenę polityki służącej promowaniu większej równowagi płci podczas wyborów. Wskaźniki te mają kluczowe znaczenie dla oceny obszaru J „Kobiety i media” i obszaru K „Kobiety i środowisko”.

Aktualne dane i informacje publikowane są przez Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn w bazie danych „Women and men in the EU – facts and figures” (Kobiety i mężczyźni w UE – fakty i liczby) pod adresem <http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures>

Ustalenia na podstawie danych z UE

Powolny postęp w zakresie uczestnictwa kobiet w krajowych lub federalnych zgromadzeniach decyzyjnych

Choć można zaobserwować nieznaczny wzrost dostępu kobiet do parlamentów krajowych/federalnych, zmiana ta następuje on powoli (wzrost o 3 p.p. do poziomu 27% w przypadku parlamentów jednoizbowych/izb niższych od 2008 r. do 2013 r.). Przeciętnie tylko jedną trzecią politycznych stanowisk w UE-28 zajmują kobiety – w połowie państw członkowskich zajmują one mniej niż 30% miejsc w parlamentach krajowych/federalnych. W państwach członkowskich, które posiadają parlamenty regionalne, ogólny poziom reprezentacji kobiet w 2013 r. wyniósł 32%.

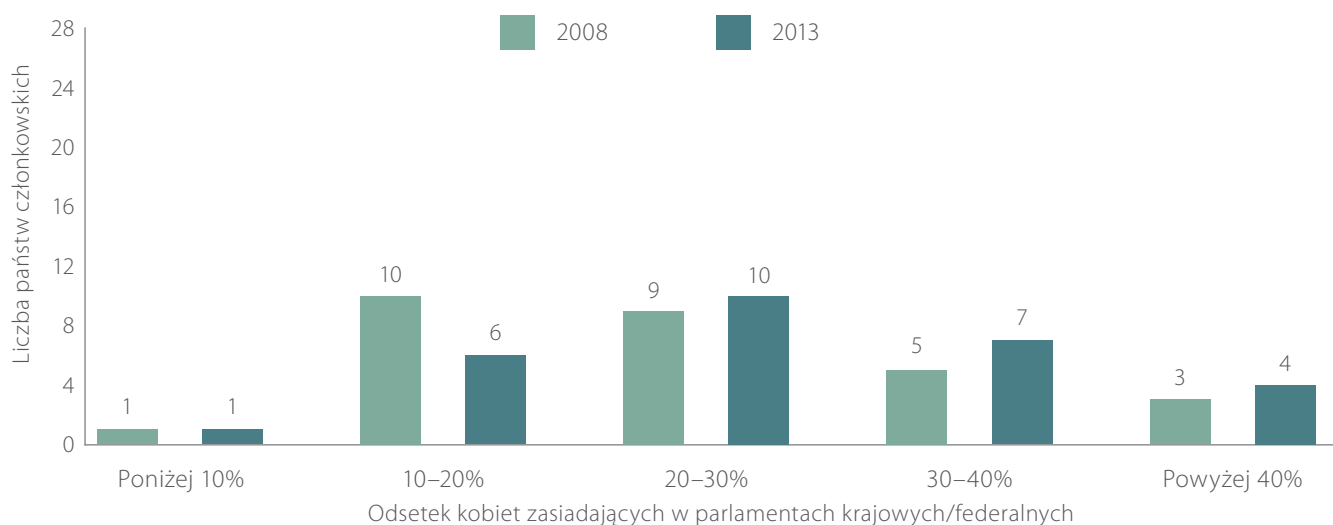
W zgromadzeniach lokalnych (powiatowych i gminnych) ogólny poziom reprezentacji kobiet w 2013 r. wyniósł 32% w skali UE. Najwyższy odsetek odnotowano w Szwecji (43%); w siedmiu kolejnych państwach członkowskich reprezentacja kobiet przekroczyła 30%.

Wzrost uczestnictwa kobiet w procesach decyzyjnych w instytucjach europejskich

W ciągu ostatnich 35 lat udział kobiet w Parlamencie Europejskim (PE) zwiększał się powoli, ale systematycznie (z 16% w 1979 r. do



LICZBA PAŃSTW CZŁONKOWSKICH UE WEDŁUG POZIOMU REPREZENTACJI Kobiet W PARLAMENTACH KRAJOWYCH/FEDERALNYCH, 2008 R. I 2013 R.



Źródło: Komisja Europejska, baza danych „Kobiety i mężczyźni w procesach decyzyjnych”.

37% w 2014 r.). W dalszym ciągu są one jednak niedostatecznie reprezentowane wśród osób, które zdobyły mandaty poselskie i wśród wiceprzewodniczących PE (3 z 14).

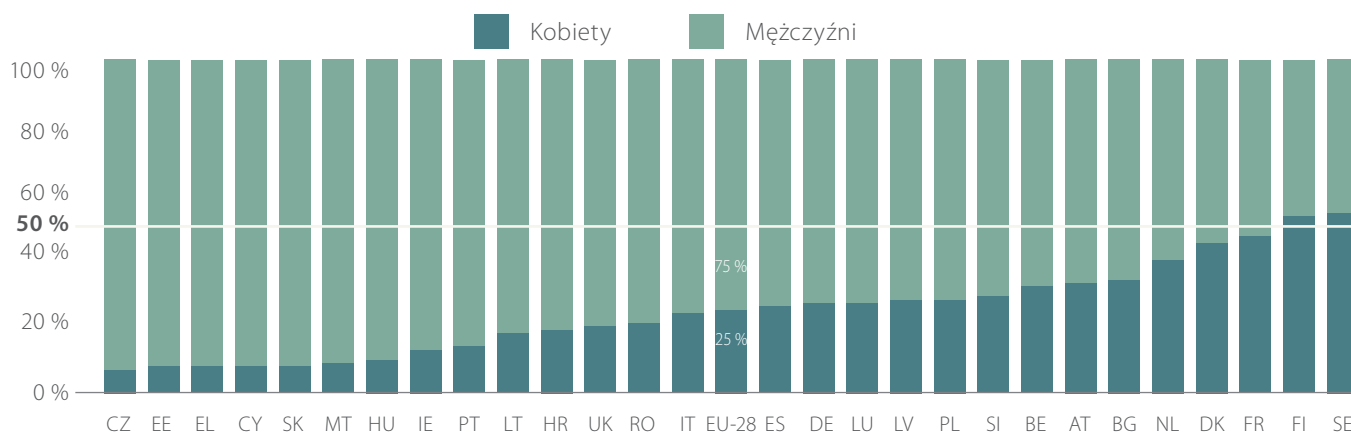
Kobiety zajmują 33% stanowisk administracyjnych na poziomie 1 i 39% stanowisk administracyjnych na poziomie 2; w 2013 r. stanowiły 32% komisarzy, natomiast od 2010 r. żadna kobieta nie pełniła funkcji prezesa Europejskiego Banku Centralnego. Od 2008 r. odnotowano nieznaczny wzrost odsetka kobiet wśród sędziów Trybunału Sprawiedliwości (z 11% do 15%), w odróżnieniu od Sądu Pierwszej Instancji, gdzie nastąpił spadek z 44% do 22%.

Mężczyźni są nadmiernie reprezentowani w większości gabinetów krajowych

Kobiety zajmują w UE zaledwie jedną czwartą wyższych i niższych stanowisk ministerialnych; tylko w dwóch państwach członkowskich zajmują one 50% ogółu stanowisk ministerialnych, a w trzech innych – 40%.

W latach 2008–2013 odsetek kobiet na czele poszczególnych resortów uległ zmianie. W 2013 r. rządziej pełniły one funkcje podstawowe (spadek z 20% do 18%) i społeczno-kulturowe (spadek z 40% do 38%), natomiast częściej zajmowały stanowiska ministerialne ds. gospodarki (wzrost z 17% do 24%) i infrastruktury (wzrost z 24% do 25%).

REPREZENTACJA POLITYCZNA KobiET W GABINETE KRAJOWYM WEDŁUG PAŃSTW CZŁONKOWSKICH, 2013 R.



Źródło: Komisja Europejska, baza danych „Kobiety i mężczyźni w procesach decyzyjnych”.

Środki ustawodawcze i samoregulacyjne mogą przyspieszyć uzyskanie równowagi płci w politycznych procesach decyzyjnych

Reprezentację kobiet można zwiększyć dzięki kwotom wyborczym w podziale na płeć. W 2013 r. ustawowe parytety przyjęte przez rząd realizowano w siedmiu państwach członkowskich, a w 13 funkcjonowały parytety dobrowolne. Ostatnio ustawowe parytety wprowadzono w Irlandii i regionach Włoch.

Znaczny wzrost liczby kobiet na wysokich stanowiskach krajowej administracji publicznej

W 2013 r. kobiety stanowiły ogółem ponad jedną trzecią wszystkich urzędników służby cywilnej na poziomie 2 (39%) – w 2008 r. wskaźnik ten wynosił 34%. Niższy jest udział kobiet w administracji na poziomie 1 – 30% (28% w 2008 r.). Największy wzrost odnotowano w obszarze funkcji społeczno-kulturowych: z 35% do 41% na poziomie 1 i z 42% do 49% na poziomie 2.



Powolny postęp w zakresie dostępu kobiet do stanowisk sędziów sądów najwyższych

Kobiety w dalszym ciągu są niedostatecznie reprezentowane wśród sędziów sądów najwyższych – od 2008 r. nastąpił jedynie nieznaczny wzrost o 3 p.p. do 35%. W sześciu państwach członkowskich kobiety stanowią połowę ogólnej liczby sędziów, natomiast w dwóch państwach członkowskich mniej niż 9%.

Niewielki postęp w zakresie obecności kobiet w gospodarczych procesach decyzyjnych i w zarządach spółek notowanych na rynku regulowanym

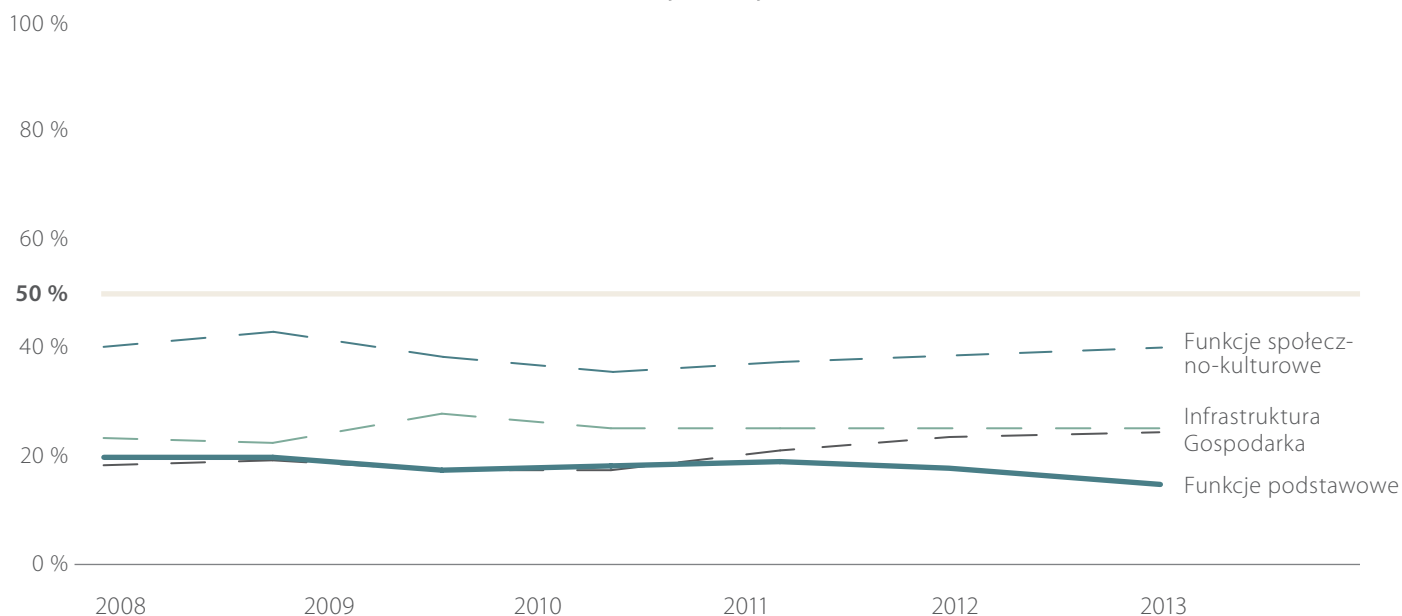
Dostęp kobiet do gospodarczych procesów decyzyjnych zwiększa się powoli. W 2013 r. kobiety stanowiły jedną piątą członków gremiów decyzyjnych krajowych banków centralnych w UE, natomiast w pięciu państwach członkowskich zarządy były całkowicie zdominowane przez mężczyzn. W 13 państwach członkowskich

wśród kadry zarządzającej najwyższego szczebla (prezesów) w zarządach największych spółek notowanych na rynku regulowanym nie było ani jednej kobiety – w 2008 r. sytuacja taka miała miejsce w 15 państwach członkowskich. Choć reprezentacja kobiet wśród wykonawczych i niewykonawczych członków zarządów największych spółek notowanych na giełdzie w UE jest nieco większa, są one reprezentowane w stopniu niewystarczającym, zajmując odpowiednio 12% i 19% takich stanowisk.

Partnerzy społeczni na szczeblu unijnym aktywnie wspierają awans kobiet na najwyższe stanowiska

Od 2008 r. liczba kobiet wśród prezesów konfederacji pracy nie zwiększyła się w istotny sposób, a reprezentacja kobiet w zarządach takich konfederacji pozostaje na niskim poziomie. Poprawiła się natomiast reprezentacja kobiet wśród prezesów i wiceprezesów konfederacji pracodawców. W ogólnej liczbie 60 prezesów unijnych organizacji pracodawców jest osiem kobiet (w 2008 r. – jedna), a ich łączny udział w składzie organów zarządzających wynosi 17% (w 2008 r. – 9%).

ODSETEK Kobiet MINISTRÓW WEDŁUG FUNKCJI PEŁNIONEJ W MINISTERSTWACH, UE-28, LATA 2008–2013



Źródło: Komisja Europejska, baza danych „Kobiety i mężczyźni w procesach decyzyjnych”.

Korzystne inicjatywy

Kilka państw członkowskich (DK, IE, IT, AT, PL, PT) wyraziło wsparcie dla **unijnej inicjatywy dotyczącej parytetów ustawowych** w zarządach przedsiębiorstw. Na przykład w Danii wydano zalecenia dotyczące konkretnych celów dla zarządów. W innych państwach – np. w Austrii, Belgii i Niemczech – zostały niedawno wprowadzone bądź zostaną wkrótce wprowadzone przepisy ustawodawcze dotyczące parytetów płci w określonych przedsiębiorstwach. We Włoszech rozpoczęto realizację kampanii informacyjnej pt. „Parytet płci. Bardziej zrównoważony kraj ma lepszą przyszłość” jako element wsparcia dla ustawodawstwa z 2011 r. dotyczącego obecności kobiet w zarządach. Ponadto przyjęto nową ustawę (nr 120/2011), której celem jest zwiększenie odsetka kobiet w składzie zarządów spółek publicznych. W Polsce wszystkie rady nadzorcze powoływane przez Ministra Skarbu Państwa mają do roku 2015 r. składać się w 30% z kobiet. W Portugalii po przyjęciu rezolucji Rady Ministrów z 2012 r. spółki prywatne zostały zobowiązane do wdrażania planów równościowych. Zgodnie z nową ustawą obowiązującą od 2013 r. wszystkie organy administracyjne i nadzorcze przedsiębiorstw państwowych muszą mieć w swoim składzie zarówno kobiety, jak i mężczyzn. W Hiszpanii 31 przedsiębiorstw podpisało umowy o współpracy z Ministerstwem Zdrowia, Świadczeń Społecznych i Równości, w których przewidziano osiągnięcie w ciągu czterech lat wskaźnika 20% kobiet na najwyższych stanowiskach zarządczych i w komitetach sterujących lub zwiększenia ich obecności o 5 p.p. W ramach projektu „Promociona”, realizowanego przy udziale organizacji biznesowych, przedsiębiorcy uczestniczą w selekcji i promocji talentów kobiet należących do ich personelu oraz zachęcani są do organizowania specjalistycznych szkoleń, tworzenia sieci i zapewniania coachingu.



POSTĘPY I TRUDNOŚCI W OBSZARZE G: KOBIECY U WŁADZY I UDZIAŁ Kobiet W PROCESACH DECYZYJNYCH

POSTĘPY	TRUDNOŚCI
<ul style="list-style-type: none"> • Potrzeba zapewnienia kobietom dostępu do procesów decyzyjnych stała się bardziej widoczna. • Poziom uczestnictwa kobiet nieco się zwiększył. • Wprowadzenie ustawodawstwa parytetowego/ustawowych kwot płci wzmacnia zaangażowanie państw członkowskich w obszarze zapewniania większej równości kobiet i mężczyzn. • Poprawa równowagi płci jest przedmiotem inicjatyw na szczeblu unijnym, takich jak proponowana dyrektywa dotycząca parytetu 40% kobiet na stanowiskach niewykonawczych w zarządach. • W działaniach mających na celu poprawę dostępu kobiet do organów decyzyjnych uczestniczą partnerzy społeczni. • Nieznacznie zwiększył się odsetek kobiet wśród urzędników służby cywilnej najwyższego szczebla i wśród sędziów sądów najwyższych. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kobiety zajmują mniej niż jedną trzecią unijnych politycznych stanowisk decyzyjnych i jeszcze mniej stanowisk najwyższego szczebla. • Odsetek kobiet w składzie gabinetów krajowych zwiększył się jedynie w ograniczonym stopniu. • Publiczne/prywatne instytucje gospodarcze i finansowe są w dalszym ciągu niemal całkowicie zdominowane przez mężczyzn. • Odsetek kobiet w składzie organów zarządzających europejskich organizacji pracowniczych nie uległ znacznemu zwiększeniu. • Występuje nadreprezentacja kobiet na średnich szczeblach administracji publicznej i w sektorach związanych z tradycyjnymi rolami kobiecymi.

Kierunki przyszłych działań UE

- Tworzenie i wdrażanie skutecznych środków politycznych (oraz, w odpowiednich przypadkach, ustawodawczych) w celu rozbicia „szklanego sufitu” w głównych strukturach gospodarczych – szczególnie tych, które posiadają profil publiczny.
- Rozważenie i ewentualne wdrożenie skutecznych strategii i narzędzi (np. parytetów płci) w celu uzyskania równowagi płci na stanowiskach obsadzanych w drodze wyboru i mianowania w głównych strukturach politycznych.
- Badanie i eliminowanie norm, postaw i stereotypów dotyczących płci, które utrudniają równą reprezentację kobiet na stanowiskach decyzyjnych w dziedzinie polityki, gospodarki i spraw społecznych.
- Zachęcanie partnerów społecznych i zainteresowanych stron do aktywnej współpracy w ramach promocji równego dostępu kobiet do organów decyzyjnych.

MISSING TRANSLATIONS

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist das EU-Kompetenzzentrum für Gleichstellungsfragen. Das EIGE unterstützt politische Entscheidungsträger und alle relevanten Einrichtungen in ihren Bemühungen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Europa und darüber hinaus, indem es spezifisches Fachwissen sowie verlässliche und vergleichbare Daten zur Gleichstellung in Europa bereitstellt.

Weitere Informationen: <http://eige.europa.eu>

Das Ressourcen- und Dokumentationszentrum (RDC) des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist ein innovatives und praktisches Instrument, das dabei hilft, wichtige Ressourcen zur Geschlechtergleichstellung zu finden, den Austausch von Wissen unter den an der Gleichstellungspolitik und -praxis interessierten Personen erleichtert und einen Online-Bereich für Diskussionen und Debatten bietet.

Weitere Informationen: <http://eige.europa.eu/content/rdc>



Kontakt:

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen
Gedimino pr. 16, LT-01103 Vilnius, LITAUEN
Tel. +370 521574-44/00

facebook.com/eige.europa.eu



twitter.com/eurogender



youtube.com/eurogender



<https://eurogender.eige.europa.eu>



ISBN 978-92-9493-273-0

doi:10.2839/6993

MH-04-15-022-PL-N