

Agencje UE stanowią ważny element Unii Europejskiej – zajmują się różnymi kwestiami mającymi wpływ na codzienne życie kobiet i mężczyzn, takimi jak: bezpieczeństwo żywności, transport, równouprawnienie płci itd.

Każdą agencją kieruje zarząd, który jest odpowiedzialny za dopilnowanie, aby dana agencja wypełniała swój mandat. Członkami zarządów są zazwyczaj przedstawiciele państw członkowskich, Komisji Europejskiej i Parlamentu Europejskiego lub innych agencji.

Pomimo zobowiązania UE do zapewnienia równouprawnienia płci w procesie decyzyjnym równowaga płci w zarządach agencji UE jest zdecydowanie niezadowolająca. Tylko jednej trzeciej zarządów przewodniczą kobiety, a jeżeli chodzi o członków, to odsetek kobiet względem mężczyzn jest jeszcze niższy.

Członkowie zarządów są nominowani przede wszystkim przez państwa członkowskie, a w dalszej kolejności przez Komisję Europejską i Parlament Europejski.

W 2015 r. kobiety stanowiły tylko 30 % członków zarządów nominowanych przez państwa członkowskie. Komisja Europejska i Parlament Europejski nominowały odpowiednio 26 % i 40 % kobiet.

Glosariusz i tezaurs równości płci

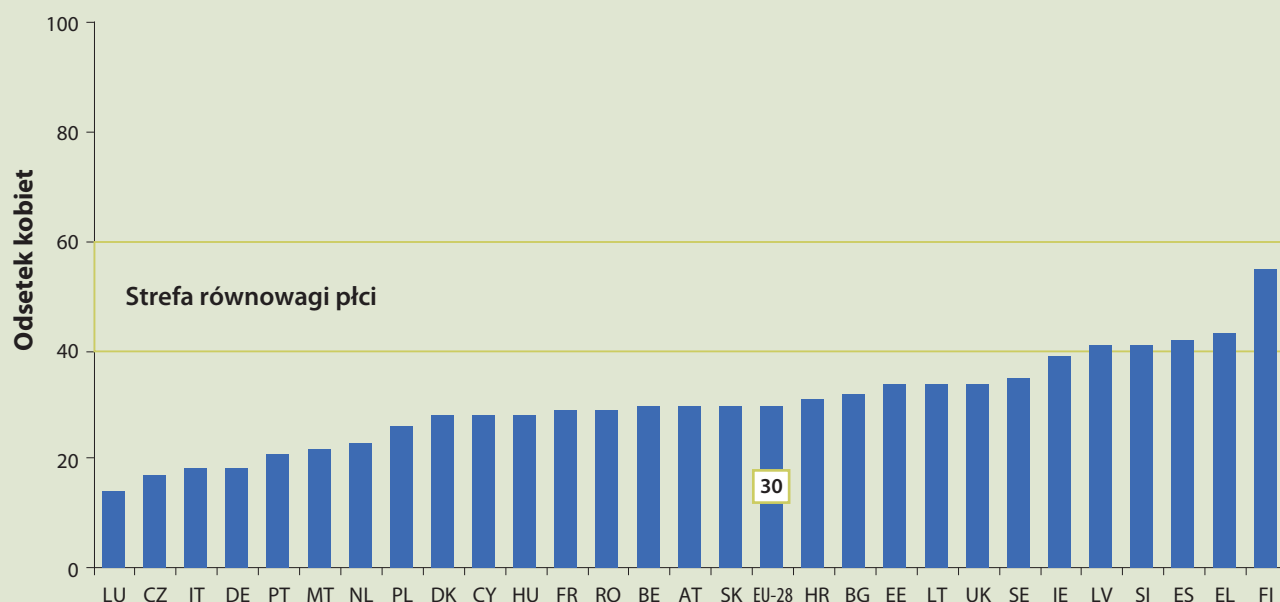
Próg parytetu

W dążeniu do osiągnięcia równego uczestnictwa kobiet i mężczyzn za cel parytetu uważa się zwyczajowo współczynnik uczestnictwa 50/50. Rada Europy uznaje za próg parytetu minimalny współczynnik uczestnictwa na poziomie 40 % zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn..

<http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>



Wykres 1 – Kobiety nominowane/mianowane do zarządów przez państwa członkowskie



Malejąca liczba kobiet w kadrze zarządzającej w agencjach UE

W przeciwieństwie do wahającego się, ale mimo wszystko ogólnego wzrostu udziału kobiet na stanowiskach przewodniczących zarządów, odsetek kobiet na stanowiskach szefów agencji UE wykazywał tendencję wzrostową w latach 2003–2009 r., osiągając 29 % (6 na 21) w 2009 r. Tendencja ta zaczęła się jednak odwracać i ostatecznie odsetek ten zmalał do 16 % w 2014 r. (!).

Prowadzona przez EIGE baza danych statystycznych dotyczących płci stanowi przydatne narzędzie, które można wykorzystać do monitorowania postępów w osiąganiu równowagi płci w procesie decyzyjnym w agencjach UE. Stosowne dane można znaleźć w kategorii „Women and men in decision-making”.

Wzrost liczby agencji UE z 24 do 37 w latach 2011–2012 wyznacza punkt, w którym udział kobiet w kadrze zarządzającej zaczął maleć, a nowe stanowiska przypadły głównie mężczyznom.

Przepisy dotyczące równouprawnienia płci odnoszą skutek

W 2015 r. nieco ponad jedna czwarta agencji UE (10 spośród 39) miała w rozporządzeniach je ustanawiających przepisy zapewniające równowagę płci lub wprowadziła je w późniejszych wersjach. Ustalenia EIGE pokazują, że agencje posiadające przepisy zapewniające równowagę płci mają średnio wyższy udział kobiet w zarządzie. Równowagę płci w zarządzie osiągnęło 30 % agencji posiadających takie przepisy, zaś w przypadku agencji nieposiadających takich przepisów odsetek ten wynosi zaledwie 18 %.

Agencje mające równowagę płci w zarządzie

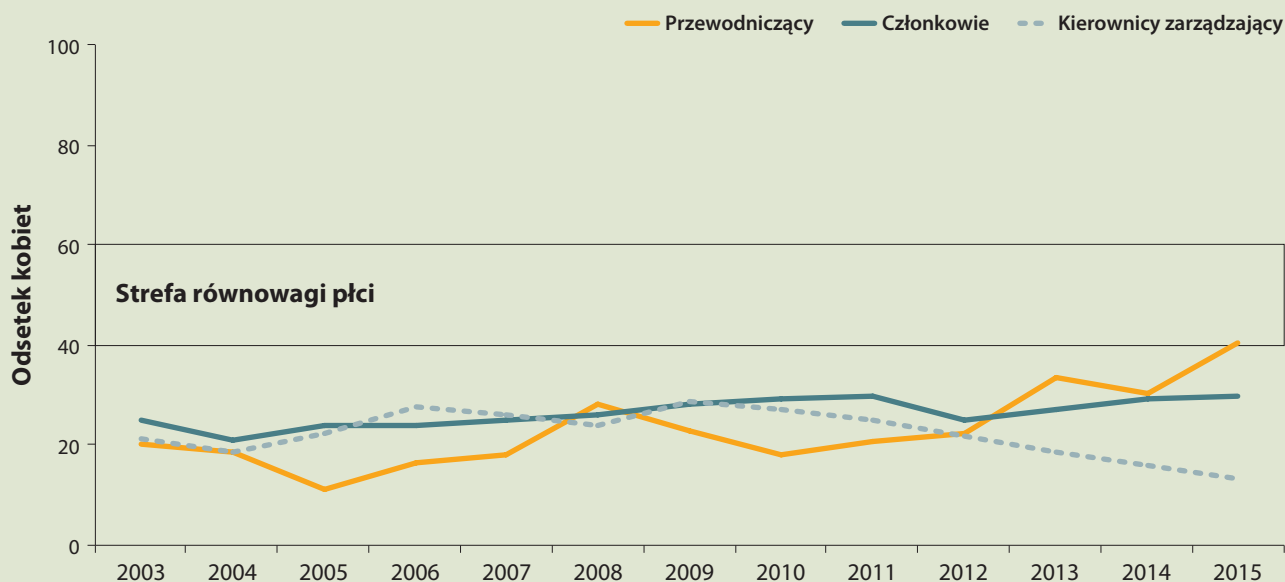
- Eurofound, ETF, FRA (agencje mające przepisy zapewniające równowagę płci)
- CPVO, ECDC, ECHA, UHRW, CdT (agencje nieposiadające przepisów w sprawie równowagi płci)

Gdzie znaleźć więcej informacji od EIGE?

Baza danych statystycznych dotyczących płci zawiera najnowsze dane dotyczące władzy i podejmowania decyzji na poziomie krajowym oraz w całej UE. Dane z różnych państw członkowskich są porównywalne.

(!) W 2014 r. kobiety kierowały sześcioma spośród 38 agencji: Europejską Agencją Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA), Europejską Agencją Obrony (EDA), Europejskim Instytutem ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE), Europejskim Urzędem Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych (ESMA), Europejską Fundacją Kształcenia (ETF), Centrum Tłumaczeń dla Organów Unii Europejskiej (CdT).

Wykres 2 – Odsetek kobiet na najwyższych stanowiskach decyzyjnych w agencjach UE w ujęciu rocznym



Przepisy zapewniające równowagę płci znajdujące się w dokumentach prawnych agencji mogą być skutecznym środkiem służącym zwiększeniu równowagi płci w zarządach. Dotyczy to w szczególności agencji działających w sektorach o znaczącej nierównowadze płci wskutek segregacji płciowej (np. bankowość, transport i obrona).

Wielki sukces

Europejski Urząd Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych (EMSA) nie miał w rozporządzeniu go ustanawiającym przepisów zapewniających równowagę płci, a w chwili utworzenia go w zarządzie nie było żadnych kobiet. Takie przepisy zostały jednak później wprowadzone poprzez zmianę rozporządzenia ustanawiającego, a w latach 2003–2014 odsetek kobiet w zarządzie wzrósł o 12 punktów procentowych.

Segregacja płciowa utrzymuje się

Udział kobiet w zarządach agencji realizujących zadania społeczno-kulturowe jest wyższy (45 %) w porównaniu ze średnią wynoszącą 29 %. W sektorach, w których segregacja rynku pracy jest powszechna, takich jak infrastruktura, bankowość/finanse i bezpieczeństwo/obrona, osiągnięcie równowagi płci w nominacjach na stanowiska jest szczególnie trudne.

Dominacja mężczyzn w zarządach agencji europejskich, takich jak: Europejskie Urzędy Nadzoru, europejskie organy regulacyjne oraz agencje ds. wspólnej polityki zagranicznej i bezpieczeństwa, wyraźnie odzwierciedla taką segregację, ponieważ członkostwo w zarządzie jest automatycznie przydzielane urzędnikom zajmującym określone stanowiska na szczeblu krajowym lub unijnym.

Segregacja płciowa widoczna w agencjach UE jest podobna do panującej w ministerstwach krajowych, gdzie mężczyźni dominują na stanowiskach związanych z podstawowymi funkcjami państwa, takimi jak: obrona, sprawiedliwość i polityka zagraniczna, natomiast kobiety są najczęściej obecne w ministerstwach o funkcjach społeczno-kulturowych, takich jak: edukacja, zdrowie i kultura.

W 2014 r. tylko sześcioma z 38 agencji UE kierowały kobiety.



Zobowiązanie do zapewnienia równouprawnienia płci

Dokument **Komisji Europejskiej** „Strategiczne zaangażowanie na rzecz równości płci w latach 2016–2019” potwierdza jej zaangażowanie w promowanie równouprawnienia płci w procesie decyzyjnym.

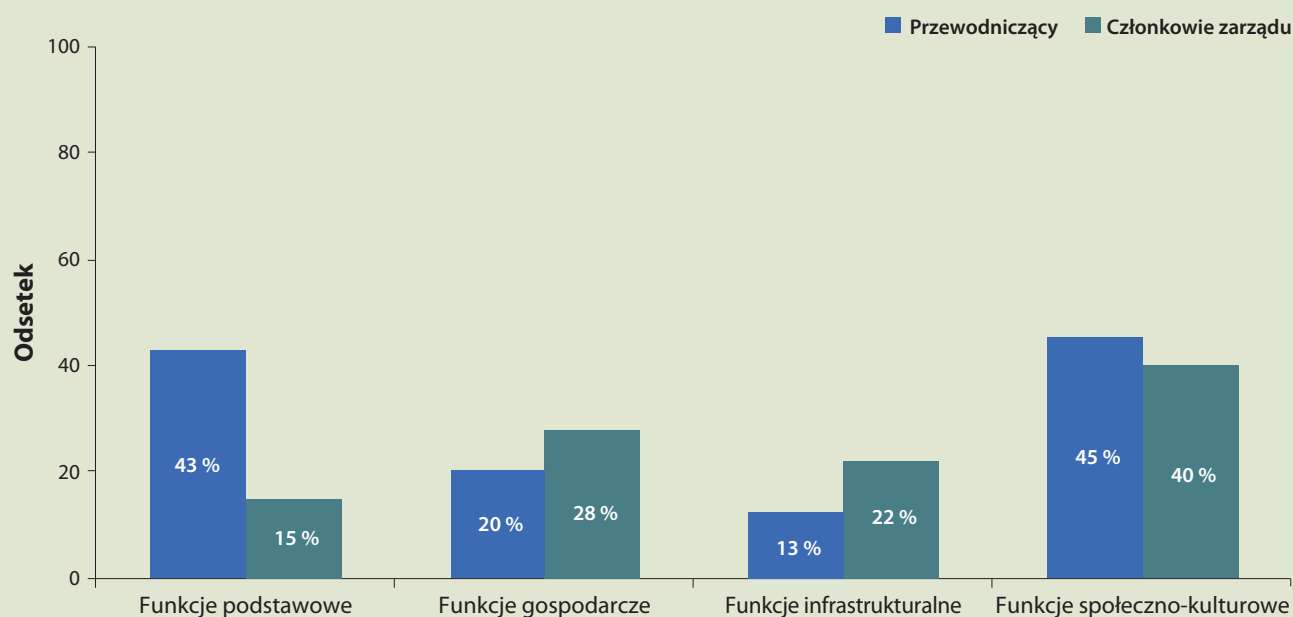
Komisja zapowiedziała również, że poprawi wewnętrzną równowagę płci poprzez ustalenie docelowego odsetka

członków jednej płci w komitetach i grupach ekspertów ustanowionych przez Komisję na poziomie 40 %.

Parlament Europejski wielokrotnie wzywał państwa członkowskie do zwiększenia reprezentacji kobiet w organach decyzyjnych i zaapelował do Komisji o wystąpienie z przepisami, w tym dotyczącymi parytetów, służącymi zwiększeniu odsetka kobiet w organach kierowniczych przedsiębiorstw do 40 % do 2020 r. ⁽²⁾.

⁽²⁾ Zob. rezolucja z dnia 6 lipca 2011 r. w sprawie kobiet i kierownictwa przedsiębiorstw (2010/2115/(INI)), rezolucja z dnia 13 marca 2012 r. w sprawie równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej – 2011 r. (2011/2244 (INI)).

Wykres 3 – Kobiety w zarządach agencji UE według typologii BEIS, 2015 r.



Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) to unijne centrum wiedzy w zakresie równości mężczyzn i kobiet. EIGE pomaga decydentom i wszystkim właściwym instytucjom w ich staraniach na rzecz urzeczywistnienia równości kobiet i mężczyzn w odniesieniu do wszystkich Europejczyków poprzez przekazywanie im szczegółowej wiedzy eksperckiej oraz porównywalnych i wiarygodnych danych dotyczących równości płci w Europie.

Więcej informacji

<http://eige.europa.eu> 
[facebook.com/eige.europa.eu](https://www.facebook.com/eige.europa.eu) 
twitter.com/eurogender 
[youtube.com/eurogender](https://www.youtube.com/eurogender) 
eige.sec@eige.europa.eu 
 +370 52157444 



Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE)
 Gedimino pr. 16
 LT-01103 Wilno
 LITWA

Paper: MH-02-16-054-PL-C 978-92-9493-132-0 10.2839/890789
 PDF: MH-02-16-054-PL-N 978-92-9493-097-2 10.2839/51171