

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie reprezentacji kobiet w organach decyzyjnych grup interesów gospodarczych i społecznych w Unii Europejskiej

(2006/C 88/09)

Dnia 11 marca 2003 r. Parlament Europejski, działając na podstawie art. 262 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, postanowił zasięgnąć opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie *reprezentacji kobiet w organach decyzyjnych grup interesów gospodarczych i społecznych w Unii Europejskiej*.

Sekcja ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 24 stycznia 2006 r. Sprawozdawcą był Thomas ETTY.

Na 424. sesji plenarnej w dniach 14 — 15 lutego 2006 r. (posiedzenie z dnia 14 lutego 2006 r.) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 88 do 13, przy 11 głosach wstrzymujących się, przyjął następującą opinię:

1. Wnioski i zalecenia

1.1 EKES zgadza się z Parlamentem Europejskim, że zagadnienie większej reprezentacji kobiet w organach decyzyjnych grup interesów społecznych i gospodarczych w UE jest ważnym tematem. Popiera apel Parlamentu do właściwych organizacji krajowych oraz ich federacji europejskich, jak i do Komisji Europejskiej, o bardziej systematyczne zwracanie na to większej uwagi. Parlament wezwał Komisję Europejską do rozpoczęcia prac nad gromadzeniem danych oraz utworzeniem bazy danych dotyczących reprezentacji kobiet w organach decyzyjnych grup interesów społecznych i gospodarczych w UE. Komitet stwierdza, że w międzyczasie poczyniono kroki w tym kierunku. Jest zdania, że Europejski Instytut ds. Równości Mężczyzn i Kobiet, jak również Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy mogą wnieść w tym względzie znaczący wkład. W odniesieniu do wskaźników, Komitet zauważa, że Komisja aktualnie pracuje nad dziewięcioma kryteriami sformułowanymi przez prezydentkę włoską w 2003 r.

1.2 W swojej analizie Parlament koncentruje się przede wszystkim na organizacjach pracodawców i związkach zawodowych. Wydaje się, że ze strony związków zawodowych miało miejsce więcej pozytywnych działań niż można by wywnioskować z rezolucji i raportu. Z drugiej strony wydaje się, że aby dokonać dobrej oceny sytuacji i rozwoju wydarzeń po stronie pracodawców, jak również w odniesieniu do innych grup interesów społecznych i gospodarczych, należy uświadomić sobie, że organizacje te funkcjonują w inny sposób niż organizacje, których członkami są osoby fizyczne.

1.2.1 Wszystkie grupy interesów społecznych i gospodarczych reprezentowane w EKES-ie mają swoje własne cechy charakterystyczne. Polityki, które mają pozytywny wpływ w jednym typie organizacji niekoniecznie muszą przynosić podobne efekty w innych organizacjach.

1.2.2 Mając to na uwadze, Komitet z zainteresowaniem przyjmuje do wiadomości ramy działań na rzecz równouprawnienia mężczyzn i kobiet popierane przez ETUC (*Europejską Organizację Związków Zawodowych*), UNICE (*Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców*)/UEAPME (*Europejską Unię Rzemiosła, Małych i Średnich Przedsiębiorstw*) oraz CEEP (*Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych*), a w szczególności priorytet, jaki przyznają te organizacje zagadnieniu „kobiety w podejmowaniu decyzji”. Z zainteresowaniem oczekuje na zapowiedziane krajowe i europejskie raporty w sprawie osiągniętych postępów.

1.3 EKES, podobnie jak Parlament, zgadza się z istniejącymi politykami UE dotyczącymi zrównoważonego udziału mężczyzn i kobiet w procesie decyzyjnym. EKES zgadza się z Parlamentem, że musi zostać wykazana prawdziwa wola polityczna, aby wdrożyć zmiany i osiągnąć zrównoważoną reprezentację mężczyzn i kobiet. W wielu organizacjach, także działających poza kręgiem pracodawców i pracowników, ta wola polityczna faktycznie istnieje. EKES zaleca, by wszystkie reprezentowane organizacje regularnie udostępniały Komisji informacje o osiągniętych wynikach. Zaleca również Komisji rozbudowanie wspomnianej bazy danych w ścisłej współpracy z federacjami europejskimi, a także ustanowienie, w uzupełnieniu do inicjatywy prezydentki włoskiej z 2003 r., odpowiednich wskaźników dotyczących wzmocnienia oddziaływania kobiet w społecznych i gospodarczych organach decyzyjnych.

1.4 Kluczowym szczeblem, na który należy zwrócić szczególną uwagę w organizacjach wysyłających przedstawicieli na fora krajowe i międzynarodowe oraz, gdy jest to właściwe, do udziału w dialogu społecznym, jest wyraźnie szczebel kierowniczy. Ważne jest jednak także, by organizacje pragnące wnieść wkład we wzmocnienie reprezentacji kobiet skierowały uwagę na szczebel przygotowania polityk, na którym już teraz wiele organizacji rekrutuje swoich delegatów.

1.5 Oddzielne i pomocnicze struktury, jak również sieci pracowników i członków płci żeńskiej w znaczny sposób przyczyniły się do pozytywnych zmian w niektórych organizacjach. Jakkolwiek takie instrumenty niekoniecznie wszędzie i zawsze będą stanowiły środek zaradczy, EKES uważa, że warto je nadal i szerzej promować, przy tym szczególnie zwracając uwagę na reprezentację organizacji na zewnątrz.

1.6 Rozwiązania dotyczące łączenia szkoleń i edukacji oraz pracy i opieki wydają się być najbardziej odpowiednimi środkami wspierania karier kobiet w odnośnych organizacjach. Nadal najważniejsze jest promowanie takich polityk poprzez właściwe służby Komisji, które opracowały działania na rzecz zwalczania dyskryminacji i sprzyjania uwzględnieniu kwestii równouprawnienia w politykach (*mainstreaming*). Pracodawcy i związki zawodowe mają tutaj istotną rolę do odegrania.

1.7 Kwoty są zalecane przez wielu ekspertów. Systemy kwot, które w niektórych krajach okazały się skuteczne w polityce oraz w organizacjach społecznych, powinny zostać starannie przeanalizowane przez zainteresowane organizacje oraz Komisję pod kątem ich funkcjonowania i skuteczności.

1.8 EKES z zadowoleniem przyjąłby planowane zwiększenie o 30 % udziału zbyt nisko reprezentowanej płci w Komitecie w ramach nominacji dokonywanych przez państwa członkowskie (spośród kandydatur przedstawianych przez grupy interesów gospodarczych i społecznych) na okres kadencji 2006 — 2010, z możliwością zwiększenia pułapu do 40 % na kolejną kadencję.

1.9 EKES ponownie przyjrzy się wynikom aktualnie przeprowadzanego badania na przełomie 2006 i 2007 roku, po odnowieniu swojego czteroletniego mandatu. Będzie to także okazją do sprawdzenia, czy polityki i praktyki organizacji w nowych państwach członkowskich różnią się zasadniczo od polityk i praktyk w starych państwach członkowskich. Według Komitetu Parlament powinien wtedy również ponownie zbadać bieżącą sytuację w świetle swojej rezolucji i raportu z 2002 roku.

2. Uwagi

2.1 Kontekst

2.1.1 W styczniu 2003 r. Parlament Europejski zwrócił się do Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego (EKES) z prośbą o wydanie opinii w sprawie reprezentacji kobiet w organach decyzyjnych „partnerów społecznych”⁽¹⁾. Celem wniosku było uzupełnienie danych statystycznych dostępnych Parlamentowi w momencie sporządzania rezolucji i raportu o reprezentacji kobiet wśród partnerów społecznych Unii Europejskiej (2002/2026 INI), oraz przedstawienie zaleceń w sprawie strategii zwiększania reprezentacji kobiet w różnych organach tych „partnerów społecznych”.

2.1.2 W swojej rezolucji Parlament zauważył zbyt niski udział kobiet w organach i strukturach, w których „partnerzy społeczni” konsultują się ze sobą w sprawach polityki społecznej. Stwierdził, że dla osiągnięcia bardziej wyważonej reprezentacji potrzebne są programy i strategię. Wezwał Komisję Europejską i „partnerów społecznych” do systematycznego zbierania odpowiednich danych i podjęcia właściwych działań w celu zwiększenia oddziaływania kobiet w społecznych i gospodarczych ciałach decyzyjnych, nie tylko poprzez większy udział kobiet w tych organach, ale także poprzez włączanie wymiaru płci do ich polityk.

2.1.2.1 Ponadto stwierdza się w dokumencie Parlamentu Europejskiego, że niewiążące oświadczenia woli są nieodpowiednie, i że konieczna jest prawdziwa wola polityczna w ramach tych organizacji, gdzie spotykają się „partnerzy społeczni”, w celu wprowadzenia w życie zmian i osiągnięcia zrównoważonej reprezentacji.

2.1.3 W swojej rezolucji i w raporcie Parlament nie odniósł się do EKES-u

⁽¹⁾ W trakcie późniejszych kontaktów wyjaśniono, że „partnerzy społeczni” obejmują nie tylko organizacje pracodawców i związki zawodowe, ale także inne grupy interesów społecznych i gospodarczych reprezentowane w EKES-ie.

2.1.4 EKES jest najbardziej reprezentatywnym zgromadzeniem grup interesów społecznych i gospodarczych („zorganizowanego społeczeństwa obywatelskiego”) w UE. Jakkolwiek nie jest jego zadaniem doradzanie reprezentowanym organizacjom w zakresie polityk odnoszących się do reprezentacji kobiet w organach decyzyjnych, czy też ich polityk dotyczących równouprawnienia, jego skład może być niewątpliwie postrzegany jako częściowe odzwierciedlenie tych polityk. Znajduje się on wśród wspomnianych przez Parlament organizacji, w których spotykają się grupy interesów społecznych i gospodarczych, oraz wśród organów i struktur, w łonie których konsultują się one wzajemnie w sprawach polityki społecznej. Jego członkowie są zatem dobrym źródłem informacji i wskazówek, o które prosi Parlament.

2.2 Uwagi ogólne

2.2.1 EKES zgadza się z Parlamentem, że reprezentacja kobiet w strukturach decyzyjnych grup interesów społecznych i gospodarczych w UE jest ważnym zagadnieniem. Podziela także pogląd, że lepsza baza statystyczna oraz większa ilość informacji o odnośnych politykach tych organizacji to istotne warunki wstępne dla wdrażania polityk UE dotyczących zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w procesie decyzyjnym.

2.2.1.1 Stwierdza, że Komisja zaczęła już zbierać właściwe dane. Podjęto tymczasem pierwsze działania celem stworzenia bazy danych, której domagał się Parlament Europejski oraz określenia wskaźników umożliwiających wzmocnienie oddziaływania kobiet w społeczno-gospodarczych organach decyzyjnych Unii Europejskiej. Komisja stwierdza jednak trudności z uzyskaniem informacji dotyczących odnośnych grup interesów. Oczekuje się, że Instytut Europejski ds. Równości Mężczyzn i Kobiet będzie mógł w przyszłości wnieść wkład w tym względzie, jak dotychczas czyniła to Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy.

2.2.1.2 Komisja powinna ponadto nadal pracować nad tworzeniem ogólnych polityk, które umożliwiłyby większy udział kobiet w procesach decyzyjnych, takich jak polityki mające na celu zwalczanie utrzymującej się dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu, oraz poprawę równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym w państwach członkowskich UE, jak również polityki na rzecz promowania równego traktowania i równych szans w miejscu pracy.

2.2.2 Jeżeli chodzi o prośby i żądania Parlamentu w odniesieniu do pracodawców, pracowników i całego zorganizowanego społeczeństwa obywatelskiego w UE, EKES popiera je w ich ogólnym wydźwięku. Odniósł się do większości z nich w badaniu, opartym na kwestionariuszu, który został wysłany w 2003 roku do wszystkich (wówczas) 222 członków⁽²⁾. Kwestionariusz został wypełniony przez 107 członków, co daje wskaźnik uzyskanych odpowiedzi na poziomie ok. 50 %⁽³⁾.

⁽²⁾ Patrz: „Report on balanced decision making in the EESC” [Raport w sprawie zrównoważenia procesów decyzyjnych w EKES-ie] (J. Oldersma, N. Lepeshko, A. Woodward), VUB Wolny Uniwersytet w Brukseli / Uniwersytet w Leiden, wrzesień 2004 r., załącznik, dostępny (wyłącznie w języku angielskim) na stronie internetowej Sekcji ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego: http://www.esc.eu.int/sections/soc/docs/balanced_decisionmaking_eesc.pdf.

⁽³⁾ Jeżeli kwestionariusz wypełniło dwie lub więcej osób reprezentujących tę samą organizację, traktowano to jako jedną odpowiedź.

2.2.2.1 Uzyskano podobną liczbę odpowiedzi z trzech grup EKES-u, 34 % odpowiedzi pochodziło od Grupy I (pracodawcy), 31 % od Grupy II (pracownicy) i 34 % od Grupy III (interesy różne).

2.2.2.2 Udział kobiet wśród członków EKES-u w momencie przeprowadzania badania wynosił 23 % ⁽⁴⁾.

2.2.2.3 Organizacje posiadające wśród swoich członków procentowo wysoki odsetek kobiet są prawdopodobnie lekko nadreprezentowane wśród respondentów. Mogło to doprowadzić do nieco zafałszowanego, „przyjaznego kobietom” ogólnego obrazu.

2.2.3 Kwestionariusz dotyczył kolejno rodzaju i charakteru reprezentowanej organizacji, jej struktur kierowniczych, reprezentacji w krajowych i międzynarodowych organizacjach i forach, obecności kobiet w takiej organizacji oraz polityk równouprawnienia płci.

2.2.4 Przeanalizowano ponadto istniejący materiał, zebrany podczas przesłuchania ekspertów na temat sytuacji i doświadczeń w Belgii, Hiszpanii i krajach skandynawskich, oraz przez członków EKES-u. Materiał ten dotyczył przede wszystkim związków zawodowych. Podobnie jak w rezolucji i raporcie Parlamentu faktyczne podstawy oceny w odniesieniu do pracodawców były słabe i nie dysponowano praktycznie żadnymi informacjami o innych organizacjach ⁽⁵⁾.

2.2.5 Przeprowadzone badanie i uwzględniony dodatkowy materiał wzmocniły początkowe wrażenie wywołane rezolucją Parlamentu, że: a) baza statystyczna jest w rzeczywistości bardzo mała; jedynym wyjątkiem są związki zawodowe, ale w tym przypadku materiał nie oddaje odpowiednio pozytywnego rozwoju sytuacji w niedawnej przeszłości ⁽⁶⁾, oraz że b) trudne, jeżeli nie problematyczne, jest porównanie wniosków dotyczących różnych organizacji, np. organizacji zrzeszających osoby fizyczne (takich jak związki zawodowe) oraz organizacji, których członkami są organizacje (takie jak przedsiębiorstwa). Różnice organizacyjne (np. organizacji rolników czy MŚP) mogą wymagać różnych sposobów oceny istnienia zrównoważonej reprezentacji mężczyzn i kobiet. Należy także zauważyć, że mała reprezentacja kobiet w organach decyzyjnych nie musi być koniecznym dowodem braku polityk równouprawnienia w danej organizacji.

2.2.6 Jedną z uwag krytycznych wobec rezolucji PE dotyczyła faktu, że rezolucja ta skupia się jedynie na ilościowym aspekcie reprezentacji, ignorując aspekty jakościowe tworzenia polityk w organizacjach, w których kobiety odgrywają czasem ważniejszą rolę niż można by przypuszczać na podstawie ich

⁽⁴⁾ Po rozszerzeniu (w maju 2004 r.) udział ten trochę wzrósł do poziomu 26 %.

⁽⁵⁾ UNICE zresztą dostarczyło Parlamentowi dwukrotnie w 2002 r. więcej informacji niż te, które ostatecznie zostały zawarte w tym dokumencie.

⁽⁶⁾ Na przykład, od początku lat 90-tych XX w. po pierwsze lata XXI w., udział kobiet w kongresach Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (ETUC) wzrósł z 10/12 % do 30 %, w jej zarządzie wynosi on obecnie 25 %, a w zespole kierowniczym 32 %. Stowarzyszone organizacje także mogą się poszczycić pozytywnymi zmianami; większość z nich posiada obecnie na przykład wydział ds. kobiet.

formalnej reprezentacji. Dostrzegając niewątpliwe znaczenie wspomnianych aspektów jakościowych, EKES zdecydował się mimo to nie zajmować się nimi dogłębnie. Uwzględnił jednak reprezentację kobiet w organach przygotowujących polityki. Aspekty jakościowe tworzenia polityk w tym znaczeniu zasługują na większą uwagę ze strony grup interesów społecznych i gospodarczych, ich europejskich federacji, a także ze strony Parlamentu i Komisji Europejskiej.

2.2.7 Przyglądając się odnośnym politykom i praktycznym działaniom grup interesów społecznych i gospodarczych w UE, EKES postanowił przeanalizować polityki dotyczące reprezentacji w sposób zintegrowany (na szczeblu krajowym, europejskim — łącznie z dialogiem społecznym — oraz międzynarodowym).

2.2.7.1 W badaniu nie zostały uwzględnione europejskie rady zakładowe. Wymagałoby to przeprowadzenia oddzielnego badania, do czego lepiej przygotowane są inne struktury niż EKES ⁽⁷⁾.

2.2.8 Komitet odsyła do ram działań na rzecz równości mężczyzn i kobiet z 1 marca 2005 r. opracowanych przez ETUC, UNICE/UEAPME oraz CEEP, których jeden z czterech priorytetów polega na promowaniu kobiet w podejmowaniu decyzji.

2.3 Uwagi szczegółowe (w oparciu o wyniki badania)

2.3.1 Prawie połowa organizacji należąca do dwóch podstawowych rodzajów organizacji reprezentowanych w EKES-ie (różnego rodzaju organizacje patronackie z jednej strony oraz organizacje oparte na indywidualnym członkostwie z drugiej) posiada wysoki udział kobiet wśród swoich członków (40 % lub więcej). Jedynie 10 — 15 % znajduje się w kategorii niskiego udziału kobiet (0 — 19 %). Ogółem udział kobiet w reprezentowanych organizacjach wynosi 36 %. (Uwaga: jak zostało powiedziane wyżej odsetek kobiet wśród członków EKES-u w czasie badania wynosił 23 %).

2.3.2 Jeżeli kobiety są obecne w tych organizacjach, najczęściej można je znaleźć wśród osób odpowiedzialnych za tworzenie polityk, rzadziej w charakterze delegatów na kongres danej organizacji czy też w zespole kierowniczym, najrzadziej w zarządzie.

2.3.3 Jest to prawdopodobnie jedna z ważnych przyczyn stosunkowo niskiego udziału kobiet w EKES-ie, jako że wielu członków pochodzi z zarządów.

⁽⁷⁾ Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy przeprowadziła badanie dotyczące europejskich rad zakładowych („European works councils in practice”, 2004 r.). Raport ten zawiera kilka studiów przypadków. Pokazuje, że poza małymi wyjątkami, reprezentacja kobiet nie odzwierciedla prawidłowo składu personelu. Dzieje się tak prawdopodobnie ze względu na skład rad zakładowych w danych przedsiębiorstwach na szczeblu krajowym.

2.3.4 Organizacje posiadające wysoki poziom kobiet-reprezentantów w EKES-ie rekrutują je raczej spośród osób odpowiedzialnych za tworzenie polityki, albo też stosują innego rodzaju rozwiązania (np. mieszane), aniżeli wybierają takich reprezentantów wyłącznie spośród najwyższego wewnętrznego szczebla decyzyjnego.

2.3.5 Jeżeli chodzi o reprezentowanie na forach krajowych i międzynarodowych, preferowaną opcją są rozwiązania mieszane. W tym przypadku reprezentacja przez członka/ków zarządu zajmuje drugie miejsce.

2.3.6 Znaczna część organizacji reprezentowanych w EKES-ie nie uczestniczy w Komitecie na rzecz Dialogu Społecznego (około jedna czwarta). Spośród organizacji, które wchodziły w skład tego Komitetu, około jedna trzecia wybiera mieszaną formę reprezentacji lub wysyła przedstawicieli kierownictwa.

2.3.7 Jedną z polityk uzyskiwania bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet w organach decyzyjnych jest, zdaniem Parlamentu, tworzenie struktur dla kobiet wewnątrz organizacji. Jednocześnie Parlament zauważa, że struktury te często pozostają symbolicznym gestem lub odizolowanym forum dyskusyjnym. Zdaniem Parlamentu Europejskiego struktury takie nie powinny izolować kobiet od procesu decyzyjnego, ale raczej włączać je w ten proces i zapewniać im do niego większy dostęp. Komitet podziela ten punkt widzenia.

2.3.7.1 Parlament podkreśla również, że *mentoring* oraz tworzenie sieci przez kobiety w ramach organizacji są bardzo ważne z uwagi na przygotowywanie do funkcji kierowniczych.

2.3.8 Jedynie mniejszość (33 %) organizacji obecnych w EKES-ie, których reprezentanci odpowiedzieli na kwestionariusz, posiada osobną lub pomocniczą organizację dla członków płci żeńskiej. W prawie wszystkich przypadkach struktury te są reprezentowane na szczeblu zarządu tych organizacji, a około połowa z nich posiada inne możliwości wywierania wpływu w takich organizacjach. W 15 % przypadków personel tworzący politykę i członkowie płci żeńskiej stworzyły sieć; 4 % posiada oba rozwiązania (tj. osobne/pomocnicze organizacje i sieci).

2.3.8.1 Osobne organizacje i sieci można znaleźć przede wszystkim w organizacjach wchodzących w skład Grupy II (tzn. związków zawodowych): w 50 do 75 % z nich. W Grupie III ich udział waha się w granicach 19 — 39 %, a w Grupie I, gdzie zjawisko to jest znacznie mniej powszechne, pomiędzy 6 a 19 %. Organizacje pomocnicze nie są czymś niezwykłym w organizacjach rolników (33 %) i mówi się o ich istnieniu w około 10 % organizacji konsumenckich i ochrony zdrowia.

2.3.9 Jeżeli chodzi o politykę wspierania karier kobiet, a w szczególności przygotowywania ich do zajmowania stanowisk kierowniczych, 46 % respondentów odpowiedziało, że w ich organizacjach istnieje taka polityka. Najpopularniejsze polityki obejmowały szkolenia (26 %), rozwiązania dot. ułatwień w pracy/opieki nad dziećmi (22 %) oraz monitorowanie/ocenę (19 %). Jednakże zaledwie jedna czwarta organizacji posiada takie formy zwiększania możliwości kariery.

2.3.10 Zwracanie specjalnej uwagi na pracowników i personel płci żeńskiej wyraża się także poprzez zbieranie danych statystycznych dotyczących obecności kobiet w organizacji. Prawie połowa reprezentowanych organizacji (48 %) oświadczyła, że gromadzi takie dane, a większość z nich twierdzi, że uaktualnia je co roku (67 %).

2.3.10.1 Najbardziej aktywne w tym obszarze są wyraźnie organizacje z Grupy II (znacznie ponad 50 %), po nich — organizacje z Grupy III (z których około jedna trzecia jest aktywna na tym polu). Natomiast w organizacjach z Grupy I odsetek ten jest niski. Można tu zauważyć znaczną rozbieżność pomiędzy wskazanym niskim poziomem gromadzenia danych statystycznych (1 %) a zadeklarowanymi politykami wspierania karier (11 %).

2.3.11 W 75 % z 61 wspomnianych przypadków wdrażania polityk wspierania karier kobiet, respondenci oświadczyli, że przyniosły one wyniki. 40 organizacji posiada dział lub osobę odpowiedzialną za politykę równości płci. W połowie tych przypadków oznacza to równowartość jednego pełnego etatu.

2.3.11.1 Sukces polegający na wzroście liczby kobiet na wysokich stanowiskach odnotowano w 49 % przypadków, natomiast na wzroście liczby kobiet na stanowiskach związanych z tworzeniem polityk w 46 % przypadków.

2.3.12 Obecność polityk równouprawnienia w 68 % przypadków dotyczy związków zawodowych (Grupa II), w 25 % organizacji Grupy III i 5 % organizacji z Grupy I.

2.3.13 Pewna liczba organizacji (33 członków) stwierdziła, że pytania dotyczące polityk na rzecz promowania karier kobiet oraz uwzględniania problematyki płci ich nie dotyczą.

2.3.14 Stosunek liczby mężczyzn/kobiet reprezentujących organizacje w EKES-ie wydaje się być silnie powiązany ze stosunkiem liczby mężczyzn/kobiet wśród reprezentantów na poziomie międzynarodowym, natomiast w znacznie mniejszym stopniu wiąże się ze stosunkiem tej liczby w dialogu społecznym, a w ogóle nie łączy się z taką relacją w reprezentacji na forach krajowych.

2.3.15 Biorąc pod uwagę fakt, że respondenci z Grupy I określili stosunek reprezentacji mężczyzn do kobiet w ich organizacji na 70/30 %, ich stosunek liczby mężczyzn/kobiet w EKES-ie jest relatywnie wysoki (35 %) i znacznie wyższy niż odpowiednie wartości dla Grupy II (25 %, przy stosunku liczby mężczyzn/kobiet wśród członków organizacji wynoszącym 60/40 %) i Grupy III (odpowiednio 27 %, 65/35 %).

2.3.16 Z badania wynika, że stosunek liczby mężczyzn do kobiet w kierownictwie organizacji w dużym stopniu determinuje obecność męskich/żeńskich reprezentantów w EKES-ie (por. pkt 2.3.2 i 2.3.3 powyżej). Parlament wezwał „partnerów społecznych” (grupy interesów społecznych i gospodarczych) do dokonania przeglądu swoich mechanizmów reprezentacji i procedur wyboru, postawienia zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w centrum uwagi oraz zapisania tego w statutach swoich organizacji⁽⁸⁾.

⁽⁸⁾ PE 315.516, A5-0279/2002.

2.3.16.1 W badaniu EKES zajął się rodzajem procedur rekrutacji kierownictwa z uwagi na stosunek liczby mężczyzn/kobiet w zarządach. Najbardziej niekorzystna dla kobiet okazała się kooptacja, a następnie desygnacja przez organizacje stowarzyszone. Procedury ocenione przez respondentów jako bardziej pozytywne zostały wspomniane przez nich zbyt rzadko, by można było je traktować jako solidną podstawę do sformułowania wniosków.

2.3.17 Odnosząc średni stosunek reprezentacji mężczyzn/kobiet w organach decyzyjnych do różnych polityk mających na celu wzmocnienie karier kobiet, został wysnuty wniosek, że jedynie wartości docelowe zdają się prowadzić do mocnej reprezentacji kobiet. Podwójne kandydatury czy kwoty (które zajmują dużo miejsca w politycznych dyskusjach partii politycznych UE) rzadko były wymieniane przez respondentów.

Bruksela, 14 lutego 2006 r.

Przewodnicząca
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Anne-Marie SIGMUND

ZAŁĄCZNIK

do opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

Poniższy tekst usunięto z opinii po zatwierdzeniu poprawek przez zgromadzenie plenarne, uzyskał on jednak poparcie co najmniej jednej czwartej oddanych głosów:

Punkt 1.8

„Kwoty są zalecane przez wielu ekspertów. Nie zostało jednak powiedziane, czy rekomendacje te dotyczą organizacji społeczno-gospodarczych. Trzeba niemniej naciskać, aby odnośne organizacje oraz Komisja dokonały bardziej dokładnej analizy tego instrumentu, który w niektórych krajach okazał się skuteczny w polityce.”

Wynik głosowania

Za: 42

Przeciw: 55

Wstrzymało się: 8
