



Bruksela, dnia 2 listopada 2012 r.

KANCELARIA SENATU

Przedstawiciel Kancelarii Senatu
przy Unii Europejskiej

Sprawozdanie nr 83/2012

Sprawozdanie z posiedzenia

**Grupy Wysokiego Szczebla ds. Równości Płci i Komisji ds. Praw Kobiet i Równouprawnienia
z udziałem przedstawicieli parlamentów narodowych nt. „Równouprawnienie płci - co
robią w tym względzie parlamenty narodowe państw UE?”**

Bruksela, 3 października 2012 r.

W dniu 3 października w Parlamencie Europejskim odbyło się posiedzenie Grupy Wysokiego Szczebla ds. Równości Płci i Różnorodności i Komisji ds. Praw Kobiet i Równouprawnienia z udziałem przedstawicieli parlamentów narodowych nt. „Równouprawnienie płci - co robią w tym względzie parlamenty narodowe państw UE?”. W posiedzeniu tym stronę polską reprezentowały Pani Senator **Barbara Borys-Damięcka** i Pani Poseł **Alicja Olechowska**.



Spotkanie dotyczyło udziału kobiet w życiu publicznym, działań, jakie państwa członkowskie podejmują w celu zrównoważenia ich roli względem mężczyzn oraz wymiany spostrzeżeń odnośnie najlepszych praktyk zmierzających w tym kierunku.

Podczas spotkania poruszono cztery główne tematy:

- **Polityka kadrowa - promowanie równouprawnienia płci wśród personelu zatrudnionego w administracji parlamentów;**
- **Polityka komunikacyjna - promowanie równouprawnienia płci poprzez komunikację;**
- **Kobiety w polityce - promowanie równouprawnienia wśród polityków w parlamentach i rządach;**
- **Promowanie równouprawnienia płci w ustawodawstwie - na szczeblu UE i krajowym.**

Spotkanie prowadzili **Roberta Angelilli**, wiceprzewodnicząca Parlamentu Europejskiego i przewodnicząca Grupy Wysokiego Szczebla ds. Równości Płci i Różnorodności oraz eurodeputowany **Mikael Gustafsson**, przewodniczący Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia Parlamentu Europejskiego.

Panel 1 - „Polityka kadrowa - promowanie równouprawnienia płci wśród personelu zatrudnionego w administracji parlamentów”

W panelu nt. „Polityka kadrowa - promowanie równouprawnienia płci wśród personelu zatrudnionego w administracji parlamentów” na początku głos zabrała eurodeputowana **Roberta Angelilli**. Pani Angelilli podkreślała, że co prawda kobiety w Parlamencie Europejskim wśród personelu stanowią większość, jednak przede wszystkim zajmują stanowiska na poziomie niskim i średnim. Dodała, że w ciągu ostatnich 5 lat odnotowano znaczącą poprawę zatrudnienia i sytuacji kobiet pracujących w Parlamencie Europejskim. Dla przykładu, po raz pierwszy stanowisko zastępcy sekretarza generalnego Parlamentu jest pełnione przez kobietę od 4 lat - panią Francescę Rati. Niezależnie od tego, w Parlamencie Europejskim mężczyźni dominują na najwyższych stanowiskach.

Sześć lat temu w Parlamencie Europejskim nie było kobiet - dyrektorów generalnych, teraz są cztery, co stanowi 36,4% wszystkich dyrektorów generalnych. To stanowi wysoki odsetek w porównaniu z innymi instytucjami. Jednak niewiele jest kobiet na średnim szczeblu zarządzania, tj. szefowie działów (średnie stanowiska kierownicze). Jedynie 25,5% szefów działów to kobiety. W konsekwencji, od 2007 r. poczynione zostały wysiłki, które szczególnie koncentrują się na średnim szczeblu zarządzania. Opierając się na wynikach dyskusji okrągłego stołu, prowadzone są w PE specjalne szkolenia i program motywacyjny dla kobiet wyselekcjonowanych, jako potencjalne szefowe jednostki. W tym okresie przeprowadzono cztery programy szkoleniowe, skierowane na potrzeby kobiet i mające na celu pomoc im w przygotowaniu ich do pełnienia stanowisk kierowniczych oraz

poinformowanie na temat możliwości łączenia takich stanowisk i ogólnie - pracy z obowiązkami rodzinnymi. Programy te są odpowiedzią na obawy kobiet, wynikające z trudności w pogodzeniu życia zawodowego z prywatnym.

Zachęcanie kobiet do ubiegania się o wyższe stanowiska kierownicze jest postrzegane w PE jako kluczowy element globalnej tendencji zmierzającej do równości mężczyzn i kobiet. Jak wykazują badania naukowe, istnieje szereg powodów, dla których kobietom nie uda się awansować na wyższe poziomy zarządzania. Pojawia się mnóstwo zagadnień związanych z dyskryminacją oraz tzw. "szklanym sufitem", które to zjawiska zostały dobrze udokumentowane. Zostało również udowodnione, że wcześniej wymienione przyczyny mogą decydować o tym, że kobiety nie ubiegają się o kierownicze stanowiska, mimo odpowiedniego przygotowania.

Odnosząc się do sytuacji w parlamentach narodowych, eurodeputowana Angelilli powiedziała, że jedynie cztery parlamenty posiadają programy nakierowane na kobiety - Finlandia, Niemcy, Węgry i Holandia. Te cztery parlamenty przygotowały strategie dla kobiet pracujących w instytucjach państwowych. Jest 27 państw członkowskich, a jedynie cztery z nich pomyślały o programach dla kobiet.

Świat pracy nie chce stosować programów promujących karierę zawodową kobiet. Z tego względu instytucje europejskie i krajowe powinny dawać dobry przykład. Jeśli same instytucje nie są w stanie odpowiednio, wzorcowo i efektywnie wprowadzać tych zapisów, wówczas nie można mieć zastrzeżeń do firm prywatnych.

Przedstawicielka Komisji Równych Szans i Różnorodności (COPEC) w PE powiedziała, że Parlament Europejski i wszystkie instytucje powinny być modelem, jeśli chodzi o równouprawnienie. Celem COPECu jest promocja tolerancyjnego i włączającego środowiska pracy w Parlamencie. Przedstawicielka COPECu podkreśliła, że nadal wiele trzeba zrobić, by zaradzić brakowi kobiet na średnim poziomie kierowniczym. Potrzeba większej elastyczności zatrudnienia. Trzeba kontynuować działania uświadamiające i szkolenia. Ważne są urlop rodzicielski i praca na pół etatu. COPEC współpracuje z ECPRD, dzięki czemu powstał dokument nt. zatrudnienia kobiet w parlamentach. COPEC zastanawia się, co można zrobić w celu zwiększenia udziału kobiet w życiu zawodowym.

Przedstawicielki parlamentów narodowych, które zabrały głos w dyskusji, podkreślały, że w dalszym ciągu zbyt mało kobiet zatrudnionych jest na wyższych stanowiskach w administracji. **Sybille Laurischk** (Bundestag, Niemcy) powiedziała, że należy wspierać większy udział kobiet w Bundestagu. Mimo, że wiele urzędniczek zajmuje stanowiska sekretarzy stanu – na wysokich szczeblach administracyjnych, to jednak szklany sufit w

dalszym ciągu istnieje. Kobiety są za mało uwzględniane, zwłaszcza na wyższych stanowiskach. Przyznała, że debata w Niemczech nt. celów dotyczących obecności kobiet w radach nadzorczych przedsiębiorstw okazała się kontrowersyjna.

Isabel Moreira (Portugalia) poinformowała, że w Portugalii są kwoty. Partie są zmuszone do włączenia kompetentnych kobiet, które nie muszą walczyć z dyskryminacją. W kontekście pogodzenia życia zawodowego i prywatnego, pani poseł powiedziała, że nie wie, w jaki sposób parlamenty narodowe mogłyby zrobić to, co robi PE. Nie można mieć innego rytmu pracy dla kobiet zatrudnionych w parlamencie narodowym i w innych miejscach pracy. W Portugalii jest urlop rodzicielski. Odnosząc się do kwot w sektorze prywatnym pani Moreira wyraziła swoje wątpliwości, z uwagi na możliwy konflikt pomiędzy zasadą równouprawnienia i zasadą wolności w przedsiębiorstwie prywatnym. Jeśli kobieta nie została zatrudniona tylko dlatego, że jest kobietą – to oczywiście należy takie kwoty poprzeć. Na koniec pani Moreira podkreśliła, że kobiety jako pierwsze cierpią z powodu bezrobocia. W Portugalii co godzinę 28 osób zostaje bezrobotnymi.

Pani **Agnelilli** zgodziła się, że przez wysokie bezrobocie całe pokolenie będzie stracone, co dotyczy w szczególności młodych kobiet a nie mężczyzn. Kobiety nie mogą najsilniej płacić za ten kryzys.

Tarja Filatov (Finlandia) podkreśliła, że trzeba przygotować plan wprowadzania równouprawnienia. Ważna jest pozytywna dyskryminacja: jeśli mamy kandydatów na to samo stanowisko tak samo dobrych – w Finlandii wspierana jest płęć słabo reprezentowana. Takie działania muszą być dobrze zakotwiczone w ustawodawstwie. Potrzebna jest wystarczająca wiedza i kompetencje, by móc wdrażać odpowiednie działania. W Finlandii zawarto porozumienie, które uwzględnia kwestię równouprawnienia. W parlamencie fińskim nie ma kwot, ale są na poziomie samorządów lokalnych.

Maria Fortuna Incostante (Senat, Włochy) powiedziała, że kwestia kobiet to kwestia demokracji. Ostrzegła, że należy zwrócić uwagę na zmniejszające się wskaźniki urodzeń. Podkreśliła, że kryzys może być okazją demokratyczną i gospodarczą, biorąc pod uwagę potencjał kobiet, zwłaszcza w zakresie wykształcenia. Dodała, że zmiana przepisów w parlamentach nie wystarczy, jeśli tylko partie polityczne będą decydować. Trzeba zmienić regulaminy pracownicze, dokonać reorganizacji środowiska pracy, by warunki pracy były przyjazne dla kobiet. Pani Incostante odniosła się również do kwestii promowania obecności kobiet w zarządach i samorządach i poparła te inicjatywy. Podkreśliła, że ważne jest promowanie tej kwestii w Unii Europejskiej. Dodała, że jeśli wskazuje się dwie osoby na dane stanowisko w Senacie, wówczas muszą reprezentować obie płci.

Evangelia Ammanatidou (Grecja) powiedziała, że 57% zatrudnionych w parlamencie greckim to kobiety. Jedynie 45% kobiet i 55% mężczyzn zajmują stanowiska kierownicze. W parlamencie greckim spośród 300 deputowanych, 21% to kobiety. Zaznaczyła, że kobiety same powinny walczyć o siebie.

Yana Toom (Estonia) powiedziała, że wśród 101 deputowanych w parlamencie estońskim, 19 to kobiety, czyli ok. 20%

Przedstawicielka Turcji powiedziała, że z ponad 300 doradców w parlamencie, jedynie 18 to kobiety. Turcja aktywnie przyczynia się do zwalczania przemocy wobec kobiet. W 2011 roku Turcja sprawowała przewodnictwo w Radzie Ministrów Rady Europy i była pierwszym krajem, który podpisał konwencję o zwalczaniu przemocy wobec kobiet.

Panel 2 - „Polityka komunikacyjna - promowanie równouprawnienia płci poprzez komunikację”

W panelu dotyczącym tematu „Polityka komunikacyjna - promowanie równouprawnienia płci poprzez komunikację” głos zabrali na początku pani **Anna Podimata** i pan **Othmar Karas** – wiceprzewodniczący Parlamentu Europejskiego odpowiedzialni za politykę informacyjną, kontakty z prasą i obywatelami.

Eurodeputowana **Anna Podimata** powiedziała, że PE co roku organizuje szereg imprez w związku z Międzynarodowym Dniem Kobiet w dniu 8 marca. PE organizuje także imprezy dotyczące równego wynagrodzenia pod hasłem „taka sama płaca za taką samą pracę.” Podkreśliła wagę komunikacji dwustronnej oraz zaznaczyła, że należy wykorzystywać wszystkie nowe instrumenty komunikacji. Dodała, że równouprawnienie to część praw człowieka. Wartości są wspólne, ale nie istnieją w pustce, są powiązane z polityką i takimi zagadnieniami, jak: ochrona praw człowieka, równość między mężczyznami i kobietami, równość, solidarność między Europą a ubogimi krajami na świecie, dialog między kulturami i zwalczanie kary śmierci na świecie, itp.

Eurodeputowany **Othmar Karas** podkreślił, że zadaniem PE jest działanie a nie tylko analizowanie. Obecnie mamy do czynienia z kryzysem zaufania wobec świata polityki. Należy zadać sobie pytanie, czy jesteśmy w stanie odpowiednio komunikować swoje wartości. W czasach kryzysu właściwym jest zastanowienie się nad wartościami, ponieważ często w czasach kryzysu dzieje się tak, że są one stawiane pod znakiem zapytania. PE organizuje imprezy, podczas których podkreśla wielką rolę praw podstawowych. PE prowadzi kampanie m.in. na temat równości płci, różnorodności kulturowej, praw człowieka i

obywatela. Wartości nie istnieją w próżni. PE nie może dotrzeć do każdego obywatela, potrzebuje pomocy parlamentów narodowych.

Odnosząc się do kwestii równości płci, poseł Karas podkreślał, że istotne jest promowanie równości płci – zwłaszcza w odniesieniu do kobiet na wyższych stanowiskach. Ważna jest poprawa proporcji kobiet na stanowiskach zarządzających. 55% kandydatów na te stanowiska to kobiety, co nie znajduje odzwierciedlenia w stanie faktycznym. Konieczne jest osiągnięcie postępu, jeśli chodzi o równość płci. Politycy powinni nie tylko regulować, ale być również wzorcami, modelami. Wiele jest do zrobienia w zakresie obecności kobiet w polityce. W państwach członkowskich 75% deputowanych to mężczyźni. Nie ma takiej izby, gdzie jest więcej kobiet niż mężczyzn. Kobiety w UE zarabiają 17,5% mniej za pracę taką samą, jak mężczyźni. Ponadto wychowują dzieci, sprawują opiekę nad osobami starszymi, prowadzą dom, itp. Konieczne jest stworzenie świadomości problemu i skłonienie państw członkowskich do dokonania zmian w systemach społecznych. Konieczne jest uwzględnienie dodatkowych obciążeń kobiet, poprzez przygotowanie odpowiednich przepisów podatkowych.

Posłanka **Alicja Olechowska** (Sejm, Polska) w swoim wystąpieniu skonstatowała, iż zarówno w mediach polskich, jak i w krajach Unii Europejskiej obserwuje się poważny niedobór reprezentacji kobiet. Podkreśliła, że komunikacja z wyborcami jest lepsza w przypadku kobiet – parlamentarzystek. Wyborcy powierzają kobiecie więcej szczegółów, które dręczą ich w życiu zawodowym. Kobieta zajmuje się rozwiązywaniem problemów. Ogromny wpływ na komunikację mają media, szczególnie media komercyjne, które o wiele częściej na rozmówców wybierają mężczyzn. Bywają programy, do których kobiety nie są w ogóle zapraszane. W programach telewizyjnych, związanych z działalnością partii, w dobrym tonie jest utrzymywanie kwot (do 30% kobiet, 70% mężczyzn), ale na tym się kończy udział kobiet.

Carmen Quintanilla (Kongres Deputowanych, Hiszpania) podkreśliła, że ważna jest obecność kobiet zarówno w środkach masowego przekazu, jak i w życiu politycznym. Ważne jest, by konferencje prasowe organizowane przez kobiety były transmitowane przez środki masowego przekazu. Posłowie i senatorowie powinni organizować konferencje prasowe uwidaczniające życie kobiet. Zgodziła się z przedmówcami, że kobiety nie są dostatecznie reprezentowane w ośrodkach podejmowania decyzji. W Hiszpanii jedynie 11% kobiet zasiada w zarządach, mimo, że kobiety stanowią 60% absolwentek szkół wyższych. Ważne jest zwracanie uwagi na kwestię godzenia życia zawodowego z prywatnym. Kobiety muszą zacząć przełamywać bariery nierówności.

Jean-Paul Schaaf (Luksemburg) podkreślił, że należy przygotowywać programy skierowane nie tylko do kobiet, ale również mężczyzn. Trzeba zachęcić mężczyzn, by dali więcej możliwości swoim żonom a także by mogli się angażować społecznie.

Wieloletnia eurodeputowana **Astrid Lulling** (Luksemburg) powiedziała, że od roku 1975 Unia Europejska dysponuje całym arsenalem aktów prawnych o równouprawnieniu mężczyzn i kobiet. Problem polega na tym, że nie zostały wprowadzone. Reformy zostały już dawno zaproponowane, trzeba je stosować. Odnośnie luk w wynagrodzeniu, to mówi się o średniej, która niewiele odzwierciedla. Są również takie same zawody mężczyzn, w których mają różne zarobki w sektorze prywatnym i publicznym. Zaznaczyła, że to państwa członkowskie muszą zapewnić równość płac. Nie potrzeba kolejnej reformy ustawodawstwa europejskiego a ważne jest jego wykorzystanie i stosowanie.

Eurodeputowana **Anna Podimata** podsumowała, że podczas dyskusji była mowa o ustawodawstwie w Europie i reprezentacji kobiet w parlamentach narodowych i w PE. Rzeczywistość jest taka, że istnieją duże różnice w reprezentacji (75% mężczyzn w parlamentach narodowych) i wysokości zarobków między mężczyznami i kobietami. Zmiany demograficzne mają wpływ na równouprawnienie. Kryzys również ma konsekwencje dla kobiet i równouprawnienia. Rozpad modelu społecznego i cięcia w wielu krajach europejskich, jeśli chodzi o politykę społeczną, mają wpływ na potencjał kobiet. Konieczne jest stworzenie sieci kontaktów, bowiem możliwe jest porozumienie na poziomie europejskim. Istnieje już odpowiednie ustawodawstwo. Konieczne jest jego wdrożenie.

Eurodeputowany **Othmar Karas** zwrócił uwagę na następujące kwestie. Odnośnie obecności w mediach, to ważna jest równowaga partii a nie równowaga płci. Chodzi o treści merytoryczne. Problem dotyczy nie tylko mediów, ale również tego, kto dokonuje nominacji i kto reprezentuje instytucje w mediach publicznych. W UE jest zakaz dyskryminacji, który musi być wdrażany. Bez zmiany postrzegania tych kwestii przez opinię publiczną i znalezienia nowych form komunikacji o przyczynach różnic i wzajemnym odnoszeniu się do siebie z szacunkiem, nie da się poczynić postępów. Nie chodzi o uzgadnianie, ile procentowo ma być kobiet i mężczyzn, ale o komunikację, informowanie o przyczynach dyskryminacji. Na koniec stwierdził, że PE pełni czołową rolę, jeśli chodzi o walkę z dyskryminacją.

Panel 3 - „Kobiety w polityce - promowanie równouprawnienia wśród polityków w parlamentach i rządach”

Kolejny panel poświęcony był tematowi „Kobiety w polityce - promowanie równouprawnienia wśród polityków w parlamentach i rządach”. Zgromadzonych wprowadziła do tematu eurodeputowana **Sirpa Pietikäinen** (Finlandia), która jest

sprawozdawczynią raportu pt. „Kobiety w polityce – jakość i równość”. Podkreślała, że w celu zapewnienia równości między kobietami i mężczyznami w polityce potrzebne jest podejście systematyczne i wieloszczeblowe. Kobiety dłużej pozostają w domu, na czym cierpi ich kariera i wysokość uposażenia. Jeśli pensja kobiet jest niższa niż mężczyzn a kariera zawodowa nie tak spektakularna, wówczas wysokość ich emerytury nie będzie tak wysoka, jak mężczyzn. UE powinna być najlepszym przyjacielem kobiety i jest winna kobietom prawo do podstawowego dochodu - konstytucje krajowe gwarantują obywatelom prawo do pracy i płacy.

Odnosnie parytetów, eurodeputowana podkreśliła, że są ważne, ponieważ trzeba pomóc kobietom. W regulaminie partii parytety powinny być obowiązkowe, w szczególności, jeśli chodzi o stanowiska wybieralne, a więc przy okazji wyborów gminnych i do parlamentów krajowych. Są takie systemy, w których suwak (na przemian kobieta i mężczyzna na listach wyborczych) dobrze się sprawdza. Kobiety mniej zarabiają i trudniej im zebrać środki na kampanię wyborczą. Potrzebne są decyzje polityczne, by dać im szansę. Konieczne jest, by wypracować system zaleceń dla partii politycznych w państwach członkowskich i domagać się ich wdrożenia. Ważne są kampanie uświadamiające, pomoc organizacjom kobiecym i promowanie ich współpracy w ramach międzynarodowych i krajowych platform. Konieczne jest także promowanie kobiet, również w mediach.

Jeśli chodzi o instytucje UE, to trzeba uwzględnić parytet dla stanowisk pochodzących z nominacji, tj. w ramach Europejskiej Służby Działań Zewnętrznych, komisarzy, innych stanowisk w organach zarządzających UE. Każdy kraj powinien proponować kobietę i mężczyznę na stanowisko komisarza. Przypomniała, że nigdy sprawy równości płci nie znalazły się w porządku obrad Rady. Konieczne są pozytywne działania pozytywne, np. w służbie publicznej, także na szczeblu europejskim. Ważne są szkolenia dla tych kobiet, które chcą poprawić swoje umiejętności przywódcze, bo brakuje im kompetencji do sprawowania stanowisk przywódczych, by przełamać szklany sufit,.

W przyszłości Grupa Wysokiego Szczebla ds. Równości Płci w Parlamencie Europejskim w ramach promocji równouprawnienia opracuje program, który wstępnie został nazwany “Fifty-fifty”. Póki co tę inicjatywę wspierają europejscy deputowani i przedstawiciele lobby europejskiego. Komisja Europejska odpowiedziała na stanowisko Parlamentu Europejskiego przedstawiając propozycję ws. promocji kobiet w biznesie. Komisja chce zaproponować, by do 2020 roku kobiety stanowiły 40% członków rad nadzorczych spółek giełdowych. Konieczne jest podejmowanie równoczesnych działań na szczeblu europejskim i krajowym. W przypadku kolejnych wyborów europejskich trzeba prowadzić kampanię wyborczą z uwzględnieniem męskiego i żeńskiego kandydata na komisarza.

Yana Toom (Estonia) podkreśliła, że jako była dziennikarka wie doskonale, że choć obecny kryzys daje możliwość, by głos kobiet był lepiej słyszalny, tak się nie dzieje. Kobiety są lepszymi ekspertami w kwestiach społecznych, dotyczących ubezpieczeń, edukacji, bezrobocia, itp.

Evangelia Ammanatidou (Grecja) powiedziała, że różnice między kobietami a mężczyznami są szczególnie widoczne w obszarze zabezpieczenia społecznego. PE powinien się tym również zająć. Powinno być więcej kobiet obecnych na rynku pracy i w miejscach podejmowania decyzji. Należy się również zastanowić nad kwestią powiązania życia zawodowego z rodzinnym. Odniosła się również do roli partii politycznych w promowaniu kobiet. Na koniec zaznaczyła, że kryzys systemu kapitalistycznego najbardziej dotyka kobiety.

Przedstawicielka Turcji powiedziała, że w Turcji wprowadzana jest pozytywna dyskryminacja w odniesieniu do kobiet w trudnej sytuacji, promowane są prawa kobiet i polityka równouprawnienia. 8 marca 2012 r. weszła w życie ustawa o ochronie rodziny i zapobieganiu przemocy wobec kobiet. Wprowadzone zostały zapomogi dla kobiet, które korzystają z urlopów macierzyńskich, jak i inne ułatwienia dla kobiet, które zostały matkami. Wyplacane są także świadczenia kobietom, gdy mąż, któremu przysługuje emerytura, umrze. Wprowadzono system mikrokredytów oraz objęto kobiety ubezpieczeniem społecznym, jeśli są zatrudnione w rolnictwie. Zwiększył się także udział kobiet w polityce oraz w szkolnictwie podstawowym.

Przedstawicielka Włoch powiedziała, że w jej kraju wprowadzanych jest coraz więcej prerogatyw, mających na celu poprawę sytuacji kobiet. W obecnej kadencji 7 posłanek urodziło dziecko, co spowodowało przegląd przepisów dotyczących urlopu macierzyńskiego dla posłanek. Ponadto wprowadzono przepisy dotyczące udziału kobiet w zarządach, obecności na listach wyborczych do samorządów lokalnych, respektowania równości płci, itp. Kwestia równouprawnienia została poruszona również w ustawie o finansowaniu partii politycznych, która mówi, że partie otrzymają mniejszy zwrot pieniędzy z budżetu, jeśli nie będą respektowały parytetów. Na koniec stwierdziła, że poprawa jakości administracji i polityki w jej kraju w znacznej mierze stymulowana jest przez Europę.

Senator **Barbara Borys-Damięcka** (Senat, Polska) poinformowała zgromadzonych o działaniach podejmowanych w Polsce w celu promocji uczestnictwa kobiet w życiu publicznym i politycznym. W swojej wypowiedzi skupiła się na trzech kwestiach: ustawie kwotowej, zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy w rodzinie oraz ustawie żłobkowej. W kontekście ustawy kwotowej Pani Senator powiedziała, że zgodnie z tą ustawą na listach wyborczych do Sejmu, Parlamentu Europejskiego oraz rad gmin, powiatów i

sejmików wojewódzkich udział kandydatek i kandydatów nie może stanowić mniej niż 35% a sankcją za niedopełnienie tego wymogu jest niezarejestrowanie listy. Odnośnie Ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie Pani Senator zwróciła uwagę na fakt, że Krajowy Program Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie nakłada na wszystkie szczeble administracji publicznej narzędzia mające na celu skuteczne przeciwdziałanie przemocy w rodzinie.



Pani Senator poinformowała również o przebiegu procesu podpisania przez Polskę Konwencji Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej. Pani Senator poinformowała również o wprowadzeniu w Polsce Ustawy o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, w związku z niedostateczną ilością żłobków oraz ograniczeniami w tworzeniu takich placówek. Powiedziała o wprowadzeniu szeregu udogodnień i podjęciu różnych działań, mających na celu poprawę sytuacji kobiet i dzieci. Na koniec wspomniała o Kongresie Kobiet, który odbywa się corocznie w Polsce i o jego międzynarodowym charakterze. /Całość wypowiedzi Pani Senator znajduje się w załączniku/

Ann-Christin Ahlberg (Szwecja) poparła pomysł wprowadzenia parytetów "50-50". Powiedziała, że Szwecja już wprowadziła takie parytety. Dodała, że możliwe jest połączenie działalności politycznej z byciem rodzicem. Przypomniała, że zarówno kobieta, jak i mężczyzna, są rodzicami i muszą mieć możliwość pracy i zarabiania. W przypadku urlopu macierzyńskiego posłanek w Szwecji istnieje możliwość zastępstwa, polegającego na tym, że do parlamentu wchodzi następna osoba z listy partyjnej. Dodała, że w Szwecji nie ma odrębnej komisji ds. równości płci. Tematyka ta omawiana jest w ramach komisji ds. pracy.

Sybillę Laurischk (Niemcy, Bundestag) powiedziała, że w Bundestagu przygotowano specjalne sprawozdanie, w którym zbadano kwestie tego, w jaki sposób można wpływać poprzez działalność Bundestagu na promowanie polityki równouprawnienia.

Podsumowując dyskusję eurodeputowana **Sirpa Pietikäinen** powiedziała, że obecnie debaty toczą się wokół tematyki kryzysu a nie równouprawnienia. Marginalizacja w czasie kryzysu dotyczy w znacznej mierze kobiet a nie mężczyzn. Kobiety potrzebują większej pomocy. Wyraziła nadzieję, że wspólnie uda się wymieniać doświadczeniami między parlamentarzystami. Ważny jest udział mediów w tej dyskusji, choć przyznała, że trudno będzie uregulować sprawę mediów i promować programy związane z równouprawnieniem. W kontekście wprowadzenia sankcji - przyznała, że trzeba się temu przyjrzeć. Podkreśliła, że ważna jest współpraca między parlamentarzystami w tej kwestii. Pytała, jakie jest najlepsze forum do współpracy - COSAC, inne posiedzenia międzyparlamentarne, propozycje lepszych możliwości współpracy? Na koniec zaznaczyła, że parytety nie mają na celu promowania niekompetencji a wręcz odwrotnie. Poprzez chwalenie innych kobiet, ich promowanie, współpracę i pomoc w sprawowaniu przez nich obowiązków – życie staje się łatwiejsze.

Panel 4 - „Promowanie równouprawnienia płci w ustawodawstwie - na szczeblu UE i krajowym”

W ostatnim panelu nt. „Promowanie równouprawnienia płci w ustawodawstwie - na szczeblu UE i krajowym” głównym mówcą była wiceprzewodnicząca Komisji **Viviane Reding** – komisarz ds. sprawiedliwości, praw podstawowych i obywatelstwa. Podkreśliła, że kwestia równouprawnienia płci wymaga realizacji nie tylko na płaszczyźnie europejskiej, ale również na poziomie lokalnym. Komisarz Barroso zabiegał o to, by państwa członkowskie przedstawiły kandydatów na komisarzy płci żeńskiej i męskiej. Kobiety- komisarze stanowią 33% członków Komisji. Podkreśliła, że Komisja Europejska stara się świecić przykładem. Obecnie KE pracuje nad instrumentem prawnym, który by zapewniał równą reprezentację kobiet i mężczyzn. Przypomniała, że już w pierwszych traktatach znalazł się zapis o zapobieganiu dyskryminacji ze względu na płeć, co było postrzegane, jako kwestia powiązana z uwarunkowaniami gospodarczymi. W roku 1979 Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że cel zapobiegania dyskryminacji był nie tylko gospodarczy, ale również społeczny. Obecnie w dalszym ciągu cele gospodarcze i społeczne równouprawnienia to dwie strony tego samego medalu. W roku 1971 r. Trybunał Sprawiedliwości wydał pierwsze orzeczenie, określające zakres europejskiego prawa o równouprawnieniu, które można egzekwować przed trybunałami krajowymi. W latach 70. pojawiły się również hasła „równa praca za równą płacę”, potem dyrektywy dotyczące ubezpieczeń społecznych, urlop macierzyński, ojcowski, wspólne urlopy, itp.

Istotne stało się również równouprawnienie w zarządach, oparte na pozytywnej dyskryminacji, w związku z art. 157 Traktatu, jak również art. 23 Europejskiej Karty Praw Podstawowych. Komisarz zwróciła uwagę na konieczność przyspieszenia działań w kierunku zrównoważonej reprezentacji, co na podstawie wyników badań przygotowanych przez świat biznesu, przynosi znaczące korzyści gospodarcze. Podmioty gospodarcze o ugruntowanej reputacji wskazują na związek między liczbą kobiet na wysokich stanowiskach a wynikami finansowymi przedsiębiorstw. Tam, gdzie kobiet jest więcej, przedsiębiorstwa osiągają lepsze wyniki.

W chwili obecnej organy spółek zdominowane są przez jedną płęć: 85 % członków rad nadzorczych i 91,1 % członków zarządów to mężczyźni, którzy stanowią 97,5% przewodniczących zarządów, podczas gdy kobiety to tylko odpowiednio 15 % i 8,9 %, mimo że stanowią 60% absolwentów uczelni wyższych. Są szkoły biznesowe, które wspólnie sporządziły listę wysoko wykwalifikowanych kobiet, które mogłyby podjąć pracę w spółkach. Już 8 tys. kobiet znajduje się na tej liście. Nie dostają jednak szansy, by wspiać się po szczeblach kariery. Przekonywała, że aktywizacja zawodowa kobiet uczyni gospodarkę bardziej konkurencyjną i stworzonych zostanie więcej miejsc pracy. Mimo intensywnej debaty publicznej oraz dobrowolnych inicjatyw na poziomie krajowym i europejskim, w ciągu ostatnich lat sytuacja nie uległa poważniejszym zmianom.

Celem UE jest osiągnięcie 75% wskaźnika zatrudnienia dorosłych do 2020 r. W marcu 2011 r. komisarz zwróciła się do przedsiębiorstw, aby podpisały zobowiązanie dotyczące równouprawnienia kobiet i mężczyzn w przedsiębiorstwach. Rok później komisarz przeprowadziła analizę, czy to zobowiązanie przełożyło się na działania. Z radością stwierdziła, że nastąpiła zmiana. W 2011 liczba kobiet w zarządach wzrosła o 1,9%, podczas gdy we wcześniejszych latach zmiana następowała o 0,5%. Ta zmiana wynikała jednak głównie ze zmian w krajach, gdzie wprowadzono kwoty na poziomie państw członkowskich (11 państw członkowskich i Norwegia). W większości państw członkowskich obecność kobiet w zarządach jest na tym samym poziomie lub spada. Przy obecnym tempie zmian, proces ten może zająć wieki.

Z tego względu Komisja Europejska wystąpiła z nową propozycją, która będzie stanowiła kolejny krok w tradycji promowania równości płci. Pracując nad tą propozycją Komisja kierowała się m.in. zasadami pomocniczości i proporcjonalności.

Komisja ma zamiar zaproponować nowe przepisy prawne, których celem jest zapewnienie co najmniej czterdziestoprocentowego udziału niedostatecznie reprezentowanej płci wśród członków rad nadzorczych spółek notowanych na giełdach, z wyjątkiem małych i średnich przedsiębiorstw. Nad wnioskiem tym wspólnie pracowali wiceprzewodnicząca **Viviane**

Reding (komisarz ds. sprawiedliwości, praw podstawowych i obywatelstwa), wiceprzewodniczący **Antonio Tajani** (komisarz ds. przemysłu i przedsiębiorczości), wiceprzewodniczący **Joaquín Almunia** (komisarz ds. konkurencyjności), wiceprzewodniczący **Olli Rehn** (komisarz ds. gospodarczych i walutowych), komisarz **Michel Barnier** (komisarz ds. rynku wewnętrznego i usług) oraz komisarz **László Andor** (komisarz ds. zatrudnienia i spraw społecznych).

Główne elementy propozycji Komisji Europejskiej:

1. cel minimalny to objęcie, do 2020 r., **40 % stanowisk w radach nadzorczych spółek giełdowych przez przedstawicieli płci** reprezentowanej obecnie w niewystarczającym stopniu;
2. wymóg 40 % udziału dotyczy stanowisk **członków organów spółek, pełniących funkcje niewykonawcze**. KE nie chce wtrącać się w to, kto będzie kierował przedsiębiorstwem;
3. preferencyjnie zostanie potraktowany **przedstawiciel płci reprezentowanej w niewystarczającym stopniu posiadający takie same kwalifikacje** – o ile obiektywna ocena uwzględniająca wszystkie kryteria obejmująca poszczególnych kandydatów nie przechyli szali na korzyść kandydata przeciwnej płci;
4. propozycja dotyczy **tylko spółek notowanych na giełdach**;
5. **kwalifikacje i doświadczenie zawodowe pozostaną głównymi kryteriami** przyznawania stanowisk w organach spółek. Nie dlatego, że kandydatka jest kobietą, ale dlatego, że jest utalentowana;
6. **klauzula dotycząca elastyczności** – jeśli nie będzie możliwości, by spośród pracowników wyłonić kandydata płci słabiej reprezentowanej – uruchomienie tej klauzuli. Spółki giełdowe będą przyjmować własne, samoregulujące wartości docelowe w zakresie reprezentacji obu płci wśród członków zarządów, które należy osiągnąć do 2020 r. (lub do 2018 r. w przypadku przedsiębiorstw publicznych);
7. **dyrektywa jest środkiem o charakterze tymczasowym** i ma przestać obowiązywać w 2028 r.;
8. **państwa członkowskie będą musiały ustanowić odpowiednie i odstraszające** sankcje, które będą nakładane na spółki naruszające przepisy dyrektywy;
9. **zasada** pomocniczości i proporcjonalności: wymóg 40 % udziału obowiązuje spółki notowane na giełdzie z uwagi na ich znaczenie gospodarcze i dużą widoczność.

Przedstawiciel Parlamentu Europejskiego **Raül Romeva i Rueda** spytał, czy Komisja Europejska w swojej propozycji uwzględni zmniejszenie przepaści w wynagrodzeniach między kobietami i mężczyznami, co było elementem rezolucji PE ws. równej płacy za tę samą pracę.

Pani **Laurischk** (Niemcy, Bundestag) powiedziała, że ten temat w Niemczech wywoływał wiele kontrowersji. Przyznała, że polityka równouprawnienia będzie miała wpływ na przyszłość.

Komisarz **Reding** podkreśliła, że zdaje sobie sprawę z tego, że to kwestia kontrowersyjna, ale również polityczna. Jeśli będzie robiła tylko to, co jest poprawne politycznie i bezpieczne, wówczas nie będzie potrzebna. Odnosząc się do różnic ws. płac powiedziała, że jest dyrektywa w tej sprawie od 2006 r. Nie wie, na ile została ona wdrożona i jest egzekwowana w państwach członkowskich. W 2013 r. przygotuje sprawozdanie na ten temat, w którym określi, gdzie miał miejsce postęp a gdzie nadal są duże różnice w wysokości płac. Kontynuuje kampanię uświadamiającą na ten temat. Komisja ustanowiła europejski dzień równej płacy. Przyznała, że każdego roku do 5 marca kobiety pracują za darmo, z uwagi na różnice w płacach wynoszące równowartość 62 dni pracy.

Eurodeputowana **Silvana Kohn-Mehrin** powiedziała, że propozycja Komisji wywołuje kontrowersje. Przedsiębiorstwa same powinny rozwiązać ten problem. Przyznała, że jeśli jednak nie będziemy aktywni, wówczas spotkamy się z reakcjami milczenia. W PE 80% posłów popiera propozycję Komisji Europejskiej. Służby prawne Bundestagu orzekły, że propozycja jest zgodna z konstytucją i nic nie stoi na przeszkodzie, by ją wprowadzić.

Komisarz **Reding** podkreśliła, że nie można się niefrasobliwie wtrącać w rynek. Jeśli jednak już tego się dokonuje, to tylko wówczas, by służyło to gospodarce. Jest wiele dowodów uzasadniających działania KE. Parlament Europejski trzykrotnie prosił o tę propozycję. Propozycja będzie przyjmowana przez Parlament i Radę w procedurze współdecydowania.

Opracowała:

dr Magdalena Skulimowska

Załącznik:

Przemówienie Pani Senator **Barbary Borys-Damięckiej** podczas posiedzenia Grupy Wysokiego Szczębla ds. Równości Płci i Komisji ds. Praw Kobiet i Równouprawnienia z

udziałem przedstawicieli parlamentów narodowych nt. „Równouprawnienie płci - co robią w tym względzie parlamenty narodowe państw UE?”

USTAWA KWOTOWA

W celu promocji uczestnictwa kobiet w życiu publicznym i politycznym, w roku 2011 uchwalona została przez polski parlament ustawa zmieniająca ordynację wyborczą w oparciu o projekt obywatelski o parytetach na listach wyborczych i weszła w życie 3 marca 2011 roku.

1. Zgodnie z ustawą na listach wyborczych do sejmu, Parlamentu Europejskiego oraz rad gmin, powiatów i sejmików wojewódzkich udział kandydatek i kandydatów nie może stanowić mniej niż 35%
2. Sankcją za niedopełnienie wymogu kwoty płci jest niezarejestrowanie listy.
3. W konsekwencji, w wyniku wyborów parlamentarnych w 2011 roku kobiety stanowią 24% (w poprzednich było 20%)posłów w Sejmie, zaś w Senacie liczba ta wzrosła z 8% do 12% w roku 2011.W obecnej kadencji kobieta pełni funkcję Marszałka Sejmu, po raz pierwszy w historii RP.

ZWALCZANIE PRZEMOCY WOBEC KOBIET I PRZEMOCY W RODZINIE.

Jednym z podstawowych narzędzi prawnych jest nowelizacja w 2010 roku Ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie(ustawa uchwalona w roku 2005). Po nowelizacji wprowadzono:

1. Krajowy Program Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie, nakładający na wszystkie szczeble administracji publicznej narzędzia mające na celu skuteczne przeciwdziałania przemocy w rodzinie.
2. Rada Ministrów, we wrześniu 2011r. podjęła decyzję o podpisaniu Konwencji Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej. Konwencję podpisało już 21 państw Rady Europy, w tym 12 państw członkowskich UE. W najbliższym czasie dołączy do nich Polska. Czekamy tylko na zatwierdzenie zmiany, jaką zaproponowała grupa posłów Platformy Obywatelskiej równoległe z Ministerstwem Sprawiedliwości, dotyczące trybu ścigania za gwałt. W Polsce jest to tryb wnioskowy- oprócz zawiadomienia policji, ofiara musi złożyć odrębny wniosek, żeby postępowanie mogło być wszczęte. Tryb wnioskowy wprowadzono w KK w 1932 roku, aby uchronić ofiary przed wstydem. Ten tryb powoduje, że nawet jak policja zna sprawcę oraz są świadkowie zdarzenia, postępowanie nie może być prowadzone bez odrębnego wniosku ofiary. Wnioskodawcy wnoszą o ściganie w trybie z urzędu. Trzeba przeciwstawić się stereotypowi myślenia w niejednym środowisku- kobieta jest słabsza, została zgwałcona, bo prowokowała strojem, samotnym spacerem, nadaje się tylko do przesolenia zupy, wychowywania dzieci, zajęć w gospodarstwie domowym. Ale równość nie zagraża rodzinie i nie jest sprzeczna z Konstytucją.

USTAWA ŻŁOBKOWA

W dniu 4. kwietnia 2011 roku weszła Ustawa o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3. W związku z niedostateczną ilością żłobków oraz ograniczeniami w tworzeniu takich placówek, nowa ustawa stanowi:

1. Żłobki przestają być zakładami opieki zdrowotnej a stają się miejscem opieki pedagogicznej i stymulacji rozwoju dziecka.
2. Ustawa wprowadza zróżnicowane formy opieki nad małymi dziećmi. Poza żłobkami przewiduje takie formy opieki jak kluby dziecięce, dzienny opiekun, czy niania.
3. Dzienny opiekun musi przejść przeszkolenie, może opiekować się we własnym domu, bądź lokalu udostępnionym przez gminę i mieć pod opieką do 5 dzieci.
4. Niania jest indywidualną formą opieki. Za nianie zatrudnione legalnie przez rodziców, ze środków budżetu państwa opłacane są składki ubezpieczeniowe przez ZUS (bezp. emerytalne, rentowe i wypadkowe oraz bezp. zdrowotne).
5. Takie formy opieki mogą organizować gminy, osoby prywatne, zakłady pracy czy uczelnie.