

PL

PL

PL



KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

Bruksela, dnia 27.2.2009
KOM(2009) 77 wersja ostateczna

**SPRAWOZDANIE KOMISJI DLA RADY, PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO,
EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU
REGIONÓW**

Równość kobiet i mężczyzn — rok 2009

{SEK(2009) 165}

SPIS TREŚCI

1.	Wprowadzenie.....	3
2.	Główne zmiany	4
2.1.	Różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn.....	4
2.2.	Polityka i prawodawstwo	6
3.	Wyzwania i wytyczne strategiczne	8
3.1.	Wspieranie równowagi w podziale obowiązków prywatnych i rodzinnych między kobietami i mężczyznami.....	9
3.2.	Wykorzenianie stereotypów dla umożliwienia mężczyznom i kobietom pełnego wykorzystania własnego potencjału.....	10
3.3.	Propagowanie równej reprezentacji kobiet i mężczyzn na odpowiedzialnych stanowiskach	11
3.4.	Popularyzowanie wyższego poziomu uświadomienia i zrozumienia w sferze równości płci	12
4.	Wnioski	12

1. WPROWADZENIE

Co roku na wniosek Rady Europejskiej Komisja Europejska składa sprawozdanie z postępów w sferze równości płci, przedstawiając wyzwania i wskazując priorytety na przyszłość. Rok 2008 wyznacza półmetek w realizacji Planu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn, który świadczy o zaangażowaniu Komisji w sprawę propagowania równości płci. Odzwierciedleniem odpowiedniego zaangażowania państw członkowskich w tym względzie jest europejski pakt na rzecz równości płci. Wspólnym wysiłkiem udało się osiągnąć pozytywne wyniki, w szczególności w odniesieniu do zatrudnienia kobiet, jednak globalne postępy w większości obszarów wciąż są zbyt powolne, a do urzeczywistnienia równości płci jest jeszcze daleko. Na rynku pracy pojawiła się większa liczba kobiet, dzięki czemu cele lizbońskie wydają się osiągalne, jednak osiągnięciu celu ilościowego (liczniejsze miejsca pracy) nie towarzyszyła odpowiednia jakość (lepsze miejsca pracy). Kobiety wciąż częściej niż mężczyźni pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy; dominują liczebnie w profesjach i sektorach niżej opłacanych; przeciętnie otrzymują nadal niższe wynagrodzenie niż mężczyźni i rzadziej powierza im się odpowiedzialne stanowiska.

Niniejsze sprawozdanie powstaje w kontekście globalnego spowolnienia gospodarczego¹ powiązanego z kryzysem finansowym, co ma negatywne skutki na wzrost gospodarczy i zatrudnienie w UE. Aby stawić czoła pogorszeniu koniunktury gospodarczej, należy bardziej niż kiedykolwiek inwestować w kapitał ludzki i infrastrukturę społeczną, tak aby umożliwić kobietom i mężczyznom realizację ich pełnego potencjału. W odnowionej agendzie społecznej² Komisja ponawia zobowiązanie do utworzenia większej ilości lepszych miejsc pracy w ramach europejskiej strategii na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Równość płci stanowi kluczowy czynnik powodzenia tej strategii, a jej urzeczywistnienie wnosi nieodzowny wkład w przeciwdziałanie niedoborom siły roboczej i zaspokajanie zapotrzebowania na nowe umiejętności³. Kobiety stanowią dziś blisko 60 % absolwentów wyższych uczelni w UE, ale ich udział wśród osób uzyskujących dyplomy w dziedzinie nauk ścisłych i technologii jest wciąż mały. Utrzymują się w dalszym ciągu pewne przeszkody, uniemożliwiające kobietom wykorzystanie w pełni ich potencjału i zamykające im dostęp do zawodów i stanowisk odpowiednich do ich kompetencji. Trudności w znalezieniu równowagi między pracą a życiem rodzinnym należą do najistotniejszych przeszkód, utrudniających kobietom zatrudnienie i dalszą karierę. Głęboko zakorzenione stereotypy dotyczące płci ograniczają kobietom i mężczyznom wybór kierunku studiów i rodzaju kariery, utrwalając segregację płciową rynku pracy. Co więcej, jako częściej od mężczyzn skazane na niepewne warunki zatrudnienia, kobiety są bardziej narażone na skutki spowolnienia gospodarczego.

Niniejsze sprawozdanie odnosi się do wyzwań i środków zaradczych w sferze polityki w odniesieniu do znoszenia przeszkód hamujących pełne uczestnictwo kobiet i mężczyzn w rynku pracy. Podnosi również istotną kwestię znaczenia równoważenia asymetrii płci w procesie decyzyjnym, zwłaszcza że rok 2009 ma

¹ COM (2008) 800.

² COM (2008) 412.

³ COM (2008) 868.

przynieść istotne zmiany w składzie struktur decyzyjnych na szczeblu europejskim, w tym w Parlamencie Europejskim oraz w Komisji. Pomimo że okoliczności uległy zmianie w związku ze spowolnieniem gospodarczym, istotne jest ciągle umacnianie polityki na rzecz równości płci. Całe dziesiątki lat wspólnych wysiłków przyniosły nie tylko poprawę sytuacji, zapewniając kobietom konkretne prawa, ale również przyczyniły się do umocnienia rozwoju gospodarczego i społecznego społeczeństw europejskich.

2. GŁÓWNE ZMIANY

2.1. Różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn

Równość kobiet i mężczyzn sama w sobie jest nie tyle celem, ile raczej warunkiem wstępnym, umożliwiającym spełnienie globalnych, unijnych celów wzrostu gospodarczego, zatrudnienia i spójności społecznej. Zwiększenie udziału kobiet w zatrudnieniu nie tylko stanowi gwarancję ich niezależności ekonomicznej, ale również pozwala im na wniesienie istotnego wkładu w rozwój gospodarczy i stabilność systemów zabezpieczenia społecznego. Zważywszy, że kobiety przeważają liczebnie w zawodach, gdzie miejsca pracy nie są pewne i dominują krótkoterminowe umowy zatrudnienia, są one znacznie bardziej narażone na negatywne skutki kryzysu gospodarczego na rynku pracy. Kluczowe znaczenie ma wprowadzanie i utwierdzanie praktyki uwzględniania problematyki płci w dziedzinie zatrudnienia i polityki społecznej, między innymi w ramach modelu elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego oraz usilne starania na rzecz usunięcia barier utrudniających kobietom i mężczyznom pełne uczestnictwo w rynku pracy.

Rosnące **zatrudnienie kobiet** w skali UE (wzrost z 51,1 % w 1997 r. do 58,3 % w 2007 r.) zbliża się obecnie do założonego w strategii lizbońskiej docelowego poziomu 60 % do 2010 r. Utrzymują się natomiast poważne różnice między państwami członkowskimi – wskaźniki w poszczególnych krajach wahają się od 36,9 % do 73,2 %. Znaczne rozbieżności poziomu zatrudnienia między kobietami i mężczyznami ulegają stopniowemu zmniejszeniu – z poziomu 17,1 punktu procentowego w 2000 r. w roku 2007 osiągnęły 14,2 punktu. Jeśli jednak porównać **stopy zatrudnienia kobiet i mężczyzn sprawujących opiekę nad dziećmi** do lat 12, rozbieżność między płciami jest tu prawie dwukrotnie większa. Tak więc stopa zatrudnienia kobiet spada o 12,4 punktu procentowego w przypadku, gdy mają one dzieci, podczas gdy wskaźnik ten wśród mężczyzn z dziećmi zwiększa się o 7,3 punktu procentowego, odzwierciedlając w ten sposób nierówny podział odpowiedzialności za opiekę nad dziećmi oraz brak placówek opieki nad dziećmi oraz niedostatki polityki godzenia pracy z życiem rodzinnym.

Proporcja kobiet pracujących w **niepełnym wymiarze czasu pracy** w 2007 r. wynosiła 31,2 % - wskaźnik czterokrotnie wyższy niż w przypadku mężczyzn. Jakkolwiek zawieranie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy i na innych elastycznych warunkach może być związane z osobistymi preferencjami, **nierówny udział w pełnieniu obowiązków domowych i rodzinnych** powoduje, że kobiety decydują się na takie formy zatrudnienia częściej niż mężczyźni. W UE ponad sześć milionów kobiet w wieku od 25 do 49 lat twierdzi, że ze względu na

obowiązki rodzinne zmuszone są do zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy lub zrezygnowania z aktywności zawodowej⁴.

Ułatwienie kobietom i mężczyznom godzenia życia zawodowego z prywatnym ma istotne znaczenie – nie tylko dla osiągnięcia równości płci, ale również dla realizacji celów strategii lizbońskiej. Rozwój placówek opieki nad dziećmi w przystępnej cenie i wysokiej jakości ma żywotne znaczenie dla umożliwienia obojgu rodzicom łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym. W dążeniu do spełnienia przez państwa członkowskie założonych celów w sferze rozwoju placówek opieki nad dziećmi zwanych celami barcelońskimi⁵, wiele pozostaje do zrobienia w sferze zapewnienia zadowalającego poziomu dostępności opieki nad dziećmi, w szczególności w wieku do lat trzech. Polityka zapewniająca godzenie życia zawodowego i prywatnego odgrywa również istotną rolę w kontekście wyzwań demograficznych, z którymi musimy się zmierzyć. W szczególności państwa członkowskie o najwyższym współczynniku urodzeń robią bardzo wiele w celu zapewnienia rodzicom równowagi życia zawodowego i prywatnego a współczynnik zatrudnienia kobiet jest w nich wysoki.

Odnotowano również postępy w **edukacji** kobiet: w 2006 r. kobietom nadano 58,9 % tytułów naukowych w skali UE (wobec 56,7 % w 2004 r.). Różnice statusu płci utrzymują się jednak w wyborze dziedziny studiów, zwłaszcza na wydziałach inżynierskich (18 % absolwentek) oraz matematycznych (20 %) – przy jednoczesnej przewadze liczebnej kobiet wśród studiujących na wydziałach biznesu, administracji i prawa (60 %). Kobiety pozostają wciąż w tyle za mężczyznami, jeśli chodzi o korzystanie z nowych technologii; mają również trudności ze zdobyciem zatrudnienia w zawodach bardziej wyspecjalizowanych, związanych z technologiami informacyjno-komunikacyjnymi (TIK).

Wysoki poziom wykształcenia kobiet nie znajduje w pełni odzwierciedlenia w ich statusie na rynku pracy. Znajdują one pracę przede wszystkim w sektorach i zawodach sfeminizowanych, na stanowiskach o niższej płacy, pozbawionych możliwości awansu. Zastana **segregacja zawodowa i sektorowa** nie uległa w większości państw członkowskich zmianie w ciągu ostatnich kilku lat, co oznacza, że globalnie zwiększone zatrudnienie kobiet opiera się w głównej mierze na postępach w sektorach, w których kobiety dominowały już wcześniej. Poprawa równowagi płci niezależnie od kierunku studiów i zawodu mogłaby się przyczynić do łatwiejszego zaspokojenia przyszłego zapotrzebowania na umiejętności i niedoborów siły roboczej.

Do skutków segregacji płciowej na rynku pracy należy utrzymujące się stale **zróżnicowanie poziomu wynagrodzeń** w zależności od płci (średnio 17,4 % w UE⁶), po części wynikające z przeważającej liczby kobiet wykonujących niżej

⁴ Eurostat, badanie aktywności ekonomicznej ludności, 2006.

⁵ W marcu 2002 r. Rada Europejska obradująca w Barcelonie wezwała państwa członkowskie do „usunięcia czynników zniechęcających kobiety do uczestnictwa w życiu zawodowym oraz – z uwzględnieniem zapotrzebowania na opiekę nad dziećmi oraz zgodnie z krajowymi schematami zapewniania takiej opieki – dążyć do zapewnienia tej opieki do 2010 r. przynajmniej dla 90 % dzieci w wieku od 3 lat do wieku obowiązku szkolnego oraz przynajmniej dla 33 % dzieci poniżej 3 lat”.

⁶ Eurostat, 2007 (liczby na podstawie nowego zharmonizowanego źródła UE) – zob. załącznik dot. statystyki w SEC (2009) XXX

opłacane zawody na niższych stanowiskach w porównaniu z mężczyznami. Z uwagi na fakt, iż kobiety częściej wybierają pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz mają liczniejsze przypadki przerwy w karierze z powodów rodzinnych, są one w większym stopniu narażone na niekorzystne skutki dla ich płacy, postępów w karierze i gromadzonych uprawnień emerytalnych. Sytuacja ta nie pozostaje również bez wpływu na zagrożenie popadnięciem w ubóstwo, w szczególności w przypadku samotnych rodziców, którymi w większości są matki (wskaźnik zagrożenia ubóstwem wynosi wśród nich 32 %), a także wśród kobiet powyżej 65 roku życia (w tej grupie wskaźnik zagrożenia ubóstwem wynosi 21 %, jest więc o 5 punktów wyższy niż u mężczyzn). Kobiety są również bardziej zagrożone w czasach rosnącego bezrobocia, jako że częściej od mężczyzn (15 % kobiet w porównaniu z 13,9 % mężczyzn) zatrudniane są na czas określony.

Mimo że coraz więcej kobiet posiada wysokie kwalifikacje, a ich udział w rynku pracy stale rośnie, mężczyźni wciąż zachowują zdecydowaną przewagę liczebną na odpowiedzialnych stanowiskach, tak w sferze polityki, jak i działalności gospodarczej, zwłaszcza na najwyższym szczeblu. W ostatnich latach liczba **kobiet na kierowniczych stanowiskach**⁷ w UE utrzymuje się na stałym poziomie, sięgając przeciętnie 30 %, a w większości państw członkowskich poziom ten jest jeszcze niższy. Proporcja kobiet, sprawujących funkcję prezesa zarządu wiodących spółek w skali UE wynosi 3 %, podczas gdy tylko jedna na dziesięć osób pełniących rolę członków zarządu przedsiębiorstwa jest kobietą. Brak kobiet wśród prezesów krajowych banków centralnych w UE, a wśród najwyższych struktur decyzyjnych w tych instytucjach jest ich zaledwie 16 %. Sytuacja jest paradoksalna, zważywszy na przewagę liczebną kobiet wśród absolwentów studiów w dziedzinie biznesu, administracji i prawa.

O ile ostatnia dekada przyniosła pozytywne zmiany na szczeblu politycznym, postępy nie następują wystarczająco szybko, a ogólne wskaźniki utrzymują się na niskim poziomie. Kobiety sprawują przeciętnie coraz więcej **mandatów w parlamentach krajowych** (między 1997 a 2008 r. odnotowano wzrost z 16 % do 24 %), przy czym wskaźniki w poszczególnych krajach są zróżnicowane – od 9 % do 46 %. Jedenaście spośród państw członkowskich osiągnęło poziom powyżej 30 %, to jest przekroczyło minimalny próg, od którego można uznać, że kobiety wywierają znaczący wpływ na życie polityczne. Co czwartym z **ważniejszych ministrów** rządów krajowych jest kobieta, przy czym liczba kobiet, którym powierzono teki ministerialne w rządach poszczególnych państw, waha się od zera do 60 %. W samych **instytucjach unijnych** poczyniono pewne postępy, jednak kobiety wciąż nie są dostatecznie reprezentowane na najwyższych stanowiskach. W Parlamencie Europejskim na każde dziesięć mandatów przypadają tylko trzy kobiety.

2.2. Polityka i prawodawstwo

W kontekście dążenia do równości płci do najważniejszych inicjatyw roku 2008 należy podjęcie przez Komisję Europejską serii działań ukierunkowanych na **poprawę równowagi między życiem zawodowym i prywatnym**⁸. Jeden z wniosków dotyczy zmiany w dyrektywie 92/85/EWG dotyczącej ochrony

⁷ Dyrektorzy i prezesi zarządu oraz szefowie mniejszych przedsiębiorstw.
⁸ COM (2008) 635.

macierzyństwa⁹. Do najważniejszych z proponowanych zmian należy wydłużenie minimalnej długości urlopu macierzyńskiego z 14 do 18 tygodni, zasadniczo bez zmniejszenia wynagrodzenia. Komisja wystąpiła ponadto z propozycją rozszerzenia przepisów dyrektywy 86/613/EWG¹⁰ na pracowników prowadzących działalność na własny rachunek oraz „małżonków współpracujących” w przedsiębiorstwach rodzinnych. Sprawozdanie Komisji¹¹ zawierające przegląd postępów w rozwoju placówek opieki nad dziećmi w państwach członkowskich prowadziło do wniosku, że większość państw członkowskich nie zdoła osiągnąć celów barcelońskich przed 2010 r.

W oparciu o dwustopniowe konsultacje zapoczątkowane przez Komisję, **partnerzy społeczni podjęli negocjacje warunków urlopu ze względów rodzinnych** innego niż macierzyński. Forum, na którym prowadzona jest dalsza współpraca państw członkowskich, jest **europejski sojusz na rzecz rodzin** - platforma na szczeblu UE umożliwiająca państwom członkowskim debatę nad polityką rodzinną i nad zagadnieniami godzenia życia zawodowego z prywatnym. Większość państw członkowskich uznaje istotne znaczenie polityki dążącej do godzenia życia zawodowego i prywatnego w kontekście podejmowania wyzwań gospodarczych i demograficznych. Wprowadzono w tym względzie szereg środków, w tym: zwiększenie dostępności usług opieki nad dziećmi (np. Niemcy, Zjednoczone Królestwo oraz Niderlandy), udogodnienia urlopowe, w szczególności dla ojców (Szwecja, Niemcy, Grecja, Litwa i Hiszpania) oraz działania upowszechniające świadomość publiczną na temat roli ojca (Słowenia).

Komisja w dalszym ciągu gromadzi porównywalne dane dotyczące udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych w skali UE, a niedawno ogłoszone sprawozdanie potwierdziło utrzymującą się niedostateczną reprezentację kobiet, pomimo poczynionych postępów¹². W wielu spośród państw członkowskich (np. w Hiszpanii, Finlandii, Francji, Portugalii, Austrii, Danii, Polsce i na Cyprze) wprowadza się w życie środki służące propagowaniu korzystniejszych proporcji kobiet i mężczyzn wśród kadr kierowniczych. W roku 2008 powstała **europejska sieć na rzecz promowania kobiet na stanowiskach decyzyjnych w polityce i gospodarce**, która ma stanowić płaszczyznę wymiany dobrych praktyk między istniejącymi sieciami w skali całej UE.

Sprawa równego udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych stanowił istotny temat prezydencji Słowenii, w ramach kontynuacji Pekinńskiej Platformy Działania. Rada Ministrów przyjęła w czerwcu 2008 r. konkluzje w sprawie kobiet w politycznych procesach decyzyjnych oraz wykorzeniania społecznych **stereotypów związanych z płcią**, co stało się tematem przewodnim programu trzech prezydencji (Niemiec, Portugalii i Słowenii). Z końcem 2007 r. Komisja zainaugurowała inicjatywę w dziedzinie szkoleń i pogłębiania świadomości publicznej, służącą informowaniu przedsiębiorstw – w szczególności małych i średnich – o korzyściach, jakie przynosi wykorzenianie stereotypów związanych z płcią. Prowadzona jest poza

⁹ COM (2008) 637.

¹⁰ COM (2008) 636.

¹¹ COM (2008) 638.

¹² http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186_en.pdf.

tym odrębna kampania poświęcona zachęcaniu dziewcząt do wyboru kariery związanej z TIK i zatrzymaniu kobiet w zawodach w tej specjalizacji.

Prawodawstwo UE w sferze **równego traktowania** kobiet i mężczyzn również przyczynia się do dalszych postępów w tym zakresie. W roku 2008 Komisja ściśle nadzorowała wdrażanie dyrektyw 2002/73/WE¹³ oraz 2004/113/WE¹⁴, podejmując konieczne kroki zmierzające do zapewnienia terminowej i prawidłowej transpozycji przepisów tych dyrektyw w państwach członkowskich. Komisja wszczęła przeciwko niektórym z państw członkowskich postępowanie w sprawie uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego w związku z nieprawidłowym wdrożeniem dyrektywy 2002/73/WE. Do tej pory w toku jest 20 takich postępowań. Co do dyrektywy 2004/113/WE, w odniesieniu do dwunastu państw członkowskich wszczęto postępowanie w sprawie uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego w sprawie braku zawiadomienia o środkach transpozycji, z tego w siedmiu przypadkach postępowanie nie zostało zakończone do końca 2008 r.

Poza tym Komisja prowadzi obecnie przegląd obowiązującego prawodawstwa UE dotyczącego **równości wynagrodzeń** pod kątem stosowności w zwalczaniu nierówności w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn, zgodnie z komunikatem¹⁵ z 2007 r. Zainicjowała jednocześnie kampanię uświadamiania społeczeństwa na temat różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn. Niektóre z państw członkowskich podjęły inicjatywę, wprowadzając specjalne działania ukierunkowane na niwelowanie zróżnicowania płacy ze względu na płeć, przykładowo: Zjednoczone Królestwo (obowiązek równości płci w służbie publicznej i Komisja ds. kobiet i rynku pracy), Francja (uwzględnianie warunków płacy wynegocjowanych przez partnerów społecznych), Finlandia (krajowa strategia równości wynagrodzeń), Szwecja (roczny plan działania na rzecz równości wynagrodzeń obowiązkowy dla wszystkich przedsiębiorstw zatrudniających przynajmniej 10 pracowników) i Belgia (coroczne sprawozdania i wprowadzenie systemów oceny stanowisk sprzyjających pracownikom bez względu na płeć).

Trwa proces tworzenia **Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn**. Kiedy tylko Instytut rozpocznie działalność, instytucje Wspólnoty i państw członkowskich uzyskają nowe źródło technicznej pomocy.

3. WYZWANIA I WYTYCZNE STRATEGICZNE

Globalne wyzwanie polega na znalezieniu skutecznych i trwale zrównoważonych sposobów na uporanie się ze spowolnieniem gospodarczym i na ograniczenie jego wielorakich konsekwencji, tak krótko-, jak i długoterminowych, w szczególności dla rynku pracy. Sprawa zatrudnienia kobiet była jednym z głównych motorów rynku pracy UE od czasu rozpoczęcia strategii lizbońskiej. Dlatego też problematykę równości płci należy zintegrować z opracowaną w obliczu tych wyzwań strategią – z

¹³ Dyrektywa 2002/73/WE zmieniająca dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy.

¹⁴ Dyrektywa Rady 2004/113/WE wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług.

¹⁵ COM (2007) 424.

uwagi na zróżnicowanie skutków kryzysu odczuwalnych dla kobiet i mężczyzn. Zasada równości płci sprawdziła się jako skuteczne remedium na wspomniane problemy, toteż państwa członkowskie powinny w dalszym ciągu nie szczędzić środków w dążeniu do optymalnego spożytkowania umiejętności i zasobów kobiet i mężczyzn, uwypuklając wymiar płciowy modelu elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego.

Utrzymujące się zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn potwierdza konieczność niwelowania przeszkód, utrudniających kobietom pełne uczestnictwo w rynku pracy. Istotne znaczenie ma zwalczanie głęboko zakorzenionych stereotypów płciowych, które wciąż kształtują rolę kobiety i mężczyzny w społeczeństwie, wywierając wpływ na brak równowagi między płciami w pracy zarobkowej i innej. Nierówny podział obowiązków rodzinnych może skłonić kobiety, w większym stopniu niż mężczyzn, do decydowania się na elastyczne formy zatrudnienia i na przerwy w karierze, i może w związku z tym mieć niekorzystny wpływ na ich rozwój zawodowy, dochody, uprawnienia emerytalne i niezależność materialną. Polityka propagowania czynnego udziału kobiet w rynku pracy musi być zatem oparta na zintegrowanej koncepcji uwzględniającej strategię wykorzeniania stereotypów płciowych oraz środki służące poprawie równowagi życia zawodowego i prywatnego, tak wśród kobiet, jak i mężczyzn.

Stereotypy związane z płcią i trudności w godzeniu życia zawodowego z obowiązkami rodzinnymi utrudniają również kobietom dostęp do odpowiedzialnych stanowisk kierowniczych, niezależnie od jawnych i skrytych praktyk i struktur dyskryminacyjnych. Założenia polityki zmierzającej do propagowania równego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych muszą zatem być wielostronne i ukierunkowane na podstawowe źródła problemu. Poniżej wyszczególniono dziedziny, w których konieczne jest działanie.

3.1. Wspieranie równowagi w podziale obowiązków prywatnych i rodzinnych między kobietami i mężczyznami

Polityka zapewniająca godzenie życia zawodowego i prywatnego stanowi kluczowy środek zaradczy, niezbędny w obliczu długoterminowych wyzwań gospodarczych i demograficznych, dlatego powinno się ją rozbudować w celu pobudzenia wzrostu. Ułatwienie zrównoważenia życia zawodowego i prywatnego dla kobiet i mężczyzn wymaga bardziej sprawiedliwego podziału obowiązków związanych z pracą zarobkową i inną między kobiety i mężczyzn. Kobiety poświęcają więcej czasu na obowiązki domowe i rodzinne niż mężczyźni. Zważywszy, że propagowanie równości płci niesie zmiany i nowe szanse dla wszystkich, bez względu na płeć, środki zapewniające godzenie życia zawodowego i prywatnego należy skierować również na mężczyzn.

- Rozwój dostępnych, przystępnych cenowo i oferujących usługi wysokiej jakości ośrodków opieki nad dziećmi i innymi osobami wymagającymi opieki umożliwi większej liczbie kobiet podejmowanie i kontynuowanie kariery zawodowej oraz ułatwi – tak kobietom, jak i mężczyznom – zrównoważenie życia zawodowego i

prywatnego. Należy w pełni wykorzystać potencjał funduszy strukturalnych i EFRROW¹⁶ dla finansowania usług wysokiej jakości.

- W ramach polityki godzenia życia zawodowego i prywatnego należy uwzględnić możliwość indywidualnego wyboru – przez kobiety i mężczyzn – w odniesieniu do elastycznych form zatrudnienia i urlopów. Stosowne rozwiązania, takie jak urlopy rodzicielskie dla ojców, mogą zachęcać mężczyzn do zaangażowania się w wychowywanie dzieci i dzielenia innych obowiązków związanych z opieką nad dziećmi na równi z kobietami.
- Należy dążyć do wdrożenia polityki godzenia życia zawodowego i prywatnego na wszystkich szczeblach środowiska pracy, czyniąc normą bardziej zrównoważone zaangażowanie czasu poświęcanego przez kobiety i mężczyzn, przy jednoczesnym udoskonaleniu odpowiednich postaw w stosunku do potrzeb pracowników obu płci w zakresie równowagi życia zawodowego i prywatnego.
- Wnioski dotyczące przeglądu obu dyrektyw¹⁷ dotyczących urlopu macierzyńskiego i praw kobiet prowadzących działalność na własny rachunek powinny zostać szybko przyjęte przez prawodawcę. Stanowią one konkretny wkład w doskonalenie równowagi życia zawodowego i prywatnego w UE.

3.2. Wykorzenianie stereotypów dla umożliwienia mężczyznom i kobietom pełnego wykorzystania własnego potencjału

Stereotypami związanymi z płcią nazywamy kulturowe i społeczne postawy wobec tradycyjnych wyobrażeń „męskich” oraz „kobięcych” ról i funkcji. Mogą one wpływać na wybór specjalizacji studiów i zawodu przez kobiety i mężczyzn i prowadzić do segregacji płciowej rynku pracy. Stereotypy takie wywierają wpływ na nierówny podział czasu pracy, dochodów i obowiązków rodzinnych między kobietami i mężczyznami; ponadto są one przeszkodą w rozwoju kariery kobiet, utrudniając im obejmowanie odpowiedzialnych stanowisk. Dlatego też zwalczanie stereotypów związanych z płcią musi polegać na wykorzenianiu najgłębszych przyczyn nierówności płci na rynku pracy.

- Konieczne jest ukazanie dzieciom i młodzieży niestereotypowych wzorców kobiecości i męskości oraz odpowiednich ról społecznych wolnych od stereotypów. Praktyki i postawy dyskryminacyjne należy wyeliminować z materiałów i metodyki w dziedzinie edukacji, nauczania i poradnictwa zawodowego.
- Szkolenia i działania na rzecz zwiększania świadomości w miejscu pracy mogą się przyczynić do wyeliminowania uprzedzeń związanych z płcią, a tym samym doprowadzić do zmian stereotypowej kultury pracy w odniesieniu do ról i zdolności kobiet i mężczyzn, z uwzględnieniem stosunku do kobiet na stanowiskach kierowniczych.

¹⁶ Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich.

¹⁷ Zob. przypisy 9 i 10.

- Wszystkie media, z uwzględnieniem branży reklamowej, powinny być zachęcane do popularyzowania niestereotypowych wizerunków i przekazu, w szczególności odnośnie do kobiet na odpowiedzialnych stanowiskach.

3.3. Propagowanie równej reprezentacji kobiet i mężczyzn na odpowiedzialnych stanowiskach

Jednakowe uczestnictwo kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych jest niezbędne, czy to z punktu widzenia demokracji, czy w kontekście gospodarczym. W obecnej sytuacji gospodarczej tym większe znaczenie ma pełne wykorzystanie wszystkich umiejętności. Nie czas na marnowanie kompetencji i potencjału produkcyjnego z powodu przestarzałych wyobrażeń roli kobiet i mężczyzn oraz ich zdolności przywódczych. Wyniki badań naukowych¹⁸ wskazują na korelację między liczbą kobiet wśród kadr kierowniczych a wydajnością finansową i organizacyjną. Inwestowanie w zrównoważone proporcje płci w biznesie i zarządzaniu pozwoli na usprawnienie ładu korporacyjnego oraz zwiększenie rentowności.

- Propagowanie równości kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych wymaga zwiększonego zaangażowania i partnerstwa na wszystkich szczeblach: administracji rządowej i władz regionalnych i lokalnych, partii politycznych, partnerów społecznych, kadr zarządzających w biznesie, zespołów działów zasobów ludzkich, organizacji pozarządowych, instytucji edukacyjnych, mediów oraz kobiet i mężczyzn.
- Skuteczne osiągnięcie bardziej zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych wymaga podjęcia konkretnych i skutecznych środków obejmujących, w stosownych przypadkach, pozytywne działania, plany w zakresie równości, doradztwo i ukierunkowane szkolenia. Wszelkie procedury powierzania stanowisk, rekrutacji, oceny pracy i umiejętności, wynagrodzeń i awansów powinny być przejrzyste i nie mogą być uwarunkowane płcią. Istotne znaczenie ma systematyczne przeciwdziałanie dyskryminacji oraz zwalczanie nękania i molestowania seksualnego.
- Gromadzenie, analiza i upowszechnianie dostępnych porównywalnych danych dotyczących grup płciowych na poziomie całej UE muszą ulec usprawnieniu w celu umożliwienia ściślejszego nadzoru nad kwestiami równości płci w podejmowaniu decyzji. Niezbędne są dalsze badania jakościowe i ilościowe w zakresie efektów wdrażanych przez państwa członkowskie strategii, z uwzględnieniem w szczególności działań pozytywnych, takich jak system kwotowy. Wymiana i rozpowszechnianie dobrych praktyk powinny być propagowane na równi z rozwojem sieci kontaktów kobiet sprawujących wysokie stanowiska kierownicze.
- Ordynacje wyborcze mają wpływ na zaangażowanie i reprezentację kobiet. Partie polityczne oraz parlamenty (zarówno Europejski, jak i narodowe) należy – zgodnie z zakresem ich kompetencji – zachęcać do podejmowania specjalnych działań służących zaangażowaniu większej liczby kobiet oraz dalszego

¹⁸

Dla przykładu: badanie instytutu McKinseya: Women Matter Report (2007 r.); opracowania autorów: Vinnicombe, Susan, Singh, Val (2003 r.) oraz Catalyst (2004 r.).

równoważenia płci proporcjonalnie reprezentowanych na listach wyborczych a w konsekwencji - wśród nominacji na urzędy sprawowane z wyboru.

3.4. Popularyzowanie wyższego poziomu uświadomienia i zrozumienia w sferze równości płci

W ostatnich latach obserwujemy rosnące polityczne zaangażowanie na rzecz równości płci – czy to na poziomie UE, czy na szczeblu państw członkowskich. Rzecz w tym, by wola polityczna prowadziła do czynu i przynosiła wymierne postępy w dążeniu do równości płci we wszystkich państwach członkowskich. Konieczna jest w tym celu wiedza i zrozumienie po stronie wszystkich uczestników życia społecznego, dotyczące czynników powodujących nierówność płci oraz mechanizmy i narzędzia pozwalające na jej niwelowanie. Nieodzowne jest zaangażowanie odpowiednich zasobów i struktur, jak również umocnienie potencjału praktycznego uwzględniania problematyki płci. Nasilenie i poprawa jakości komunikacji powinny pozwolić na upowszechnienie świadomości publicznej w tej dziedzinie, sprawiając, że kwestie płci staną się bardziej widoczne i zrozumiałe na wszystkich poziomach społeczeństwa.

- Konieczne jest zdwojenie starań na rzecz szerszego uwzględniania problematyki płci: intensyfikacja szkoleń i budowy potencjału dostępnego na etapie opracowywania polityki, zmierzającej do bardziej efektywnego wykorzystania tego narzędzia do zintegrowanego traktowania tematyki płci we wszystkich dziedzinach polityki i działaniach.
- Opracowanie statystyk i wskaźników związanych z płcią na podstawie dostępnych danych, obejmujących integrację perspektywy płci na etapie analizy i nadzoru polityki, przyczyni się do wzmocnienia budowy potencjału w tym zakresie.
- Pogłębienie znajomości i zrozumienia zagadnień związanych z płcią na wszystkich poziomach społeczeństwa, w tym również przez działania w sferze komunikacji, pozwoli na dalsze uświadomienie wszystkich zainteresowanych stron oraz opinii publicznej.

4. WNIOSKI

W niniejszym sprawozdaniu przedstawiono główne postępy dokonane w obszarze równości kobiet i mężczyzn w 2008 r. oraz wskazano wyzwania na przyszłość. W tym kontekście należy zwrócić uwagę na następujące aspekty:

- znaczenie umacniania pozytywnych wyników politycznego zaangażowania w sprawę równości płci oraz zagwarantowania podstawowych zasad i praw wszystkim obywatelom poprzez prawidłowe wdrożenie prawodawstwa UE, w szczególności dyrektyw: 2002/73/WE w sprawie zasady równego traktowania w zakresie dostępu do zatrudnienia, 2004/113/WE w sprawie równego traktowania w zakresie dostępu do towarów i usług oraz 2006/54/WE, przekształcającej siedem dyrektyw w sprawie równego traktowania¹⁹;

¹⁹ Dyrektywa 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (przekształcenie).

- dwa wnioski w sprawie zmian w dyrektywach: 92/85/EWG w sprawie ochrony kobiet w okresie macierzyństwa i 86/613/EWG w sprawie osób prowadzących działalność na własny rachunek oraz „małżonków współpracujących” w przedsiębiorstwach rodzinnych;
- negocjacje rozpoczęte przez partnerów społecznych w celu zawarcia porozumienia dotyczącego urlopu ze względów rodzinnych innego niż macierzyński;
- kontynuacja podjętych działań na rzecz realizacji celów barcelońskich odnośnie do zapewnienia dostępności placówek opieki nad dziećmi oraz rozbudowy innych usług ułatwiających kobietom i mężczyznom zrównoważenie życia zawodowego i prywatnego;
- pomoc na rzecz czynnego propagowania zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w wyborach do Parlamentu Europejskiego w 2009 r. oraz w mianowaniu kobiet na najwyższe stanowiska polityczne w instytucjach Unii Europejskiej;

W świetle roli, jaką może odegrać równość płci dla wzrostu gospodarczego, zatrudnienia i spójności społecznej, Komisja zwraca się do Rady Europejskiej o nakłonienie państw członkowskich do bezzwłocznego ustosunkowania się do wyzwań zarysowanych w niniejszym sprawozdaniu, poprzez potwierdzenie swego zaangażowania we włączenie aspektu płci do wszystkich dziedzin polityki, we współpracy z partnerami społecznymi i społeczeństwem obywatelskim.