

Szczebel **polityczny**

# KOBIETY W PARLAMENCIE EUROPEJSKIM

PL

Międzynarodowy Dzień **Kobiet**,  
8 marca 2018 r.



Jeżeli w poniższym opracowaniu nie podano inaczej:

■ kobiety    ■ mężczyźni

#### Źródła danych statystycznych:

- ▶ Parlament Europejski i jego organy: [www.europarl.eu](http://www.europarl.eu) stan na dzień 5 stycznia 2018 r., o ile nie wskazano inaczej
- ▶ Zdjęcia: Parlament Europejski

#### Inicjatywa Działu Równości Szans i Różnorodności - DG ds. Personelu

Kierownictwo komitetu redakcyjnego:

Alberto Rossetti (kierownik Działu Równości Szans i Różnorodności)

Petra Metzmeier-Weiss

#### Parlament Europejski, budynek GEOS

22-24, rue Edward Steichen, L-2540 Luxembourg

Tel: +352 4300 24397

email: [egaliteetdiversite@ep.europa.eu](mailto:egaliteetdiversite@ep.europa.eu)

Intranet: <https://epintranet.in.ep.europa.eu/home/browse-as/human-resources/equality-diversity/gender-equality.html>

*Zastrzeżenie prawne: opinie wyrażone w niniejszym opracowaniu niekoniecznie odzwierciedlają oficjalne stanowisko Parlamentu Europejskiego*

## SPIS TREŚCI

- 4 Rozmowa z wiceprzewodniczącym Parlamentu Europejskiego Dimitriosem Papadimoulisem
- 5 Posłowie do PE
- 6 Reprezentacja kobiet w PE i w poszczególnych parlamentach państw członkowskich
- 7 Prezydium
- 8 Grupa Wysokiego Szczębla ds. Równości Płci i Różnorodności
- 10 Grupy polityczne
- 11 Komisje
- 12 Rozmowa z przewodniczącą Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia
- 13 Rozmowa ze stałą sprawozdawczynią ds. uwzględniania aspektu płci
- 14 Delegacje

## Słowo od Przewodniczącego



Jako Przewodniczący Parlamentu Europejskiego mam zaszczyt stać na czele instytucji, która stale wspiera wartości leżące u podstaw założycielskiego traktatu rzymskiego sprzed sześćdziesięciu lat, w szczególności zasadę obowiązkowego równego traktowania kobiet i mężczyzn.

Po upływie sześćdziesięciu lat możemy być słusznie dumni z eksponowanej roli, którą pełnią kobiety w Parlamencie Europejskim, jako decydentki, prekursorki zmian i osoby wnoszące konstruktywny wkład w europejski projekt. Nie zapominajmy, że na zaangażowaniu kobiet w życie parlamentarne korzysta całe społeczeństwo. Dlatego należy szczególnie podkreślić fakt, że w Parlamencie Europejskim odsetek kobiet jest wyższy niż w zdecydowanej większości parlamentów narodowych w UE. Kontynuując temat statystyk, wśród personelu odsetek kobiet wynosi 59,4 %, a mężczyzn 40,6 %.

Te wiele mówiące liczby dają Parlamentowi Europejskiemu prawo do mówienia silnym głosem o równouprawnieniu płci. Pełni on swą rolę nie tylko okazując poparcie przewodnim zasadom Unii w państwach członkowskich, ale także prowadząc kampanie uświadamiające oraz chroniąc prawa kobiet i dziewcząt w całej UE.

W 2017 r. Parlament wezwał do pełnej ratyfikacji przez wszystkie państwa członkowskie konwencji stambulskiej. Posłowie nawiązali dialog z krajami na temat obaw, które budziła konwencja, aby zachęcić do jej szybkiej ratyfikacji i zbudować szerokie poparcie dla jej przyjęcia w Radzie. Parlament współpracuje również z państwami członkowskimi w sprawie prawidłowego egzekwowania konwencji, w tym przydzielania niezbędnych środków finansowych i personelu na cel, jakim jest zapobieganie przemocy ze względu na płeć. Nasza instytucja przykłada wielką wagę do zwalczania przemocy wobec kobiet, a działania, które podejmuje, wyraźnie świadczą o naszym zaangażowaniu na rzecz praw kobiet, oraz o możliwościach, jakimi dysponujemy, aby wywierać pozytywny wpływ na życie codzienne obywateli. Dlatego nałożyłem na posła, który zlekceważył nasze najbardziej podstawowe wartości podczas debaty plenarnej, bezprzykładnie surowe sankcje. Nie będę tolerował zachowania, które stanowi atak na godność kobiet.

Po burzliwej i aktualnej debacie Parlament przyjął w październiku zdecydowaną większością głosów rezolucję potępiającą molestowanie seksualne. Parlament Europejski stosuje politykę „zerowej tolerancji” w tym zakresie i jestem osobiście zdeterminowany stanowczo zwalczać to zjawisko, korzystając ze wsparcia Komitetu doradczego rozpatrującego skargi dotyczące molestowania, któremu przewodniczy Elisabeth Morin-Chartier.

Na tym nasza rola się nie kończy, gdyż wciąż wiele pozostaje do zrobienia. W Międzynarodowym Dniu Kobiet kwestie dotyczące równouprawnienia płci zyskują większą widoczność, ale nie należy zapominać, że wszystkie 365 dni w roku to dni kobiet: walka o ich prawa trwa cały rok i wszyscy musimy dążyć do równości, jeśli pragniemy ją osiągnąć.

Organizowane przez nas debaty, uchwalane ustawodawstwo i działalność naszych delegacji mają globalny wydźwięk. Koniecznie musimy zatem podkreślać znaczenie równouprawnienia płci jako celu wartego osiągnięcia i probierza wartości w ocenie społeczeństwa, w jakim pragniemy żyć: prawa kobiet są prawami człowieka.

Antonio Tajani



## ROZMOWA Z DIMITRIOSEM PAPANIMOULISEM

wiceprzewodniczącym Parlamentu Europejskiego

### ***Jak postrzega Pan swą rolę wiceprzewodniczącego odpowiedzialnego za kwestie równości płci i różnorodności oraz przewodniczącego powołanej przez Prezydium grupy wysokiego szczebla odpowiedzialnej za te kwestie?***

Jestem szczęśliwy i zaszczycony, że kieruję polityką Parlamentu w dziedzinie równouprawnienia płci i różnorodności. Równość szans i brak dyskryminacji to nienaruszalne wartości Parlamentu Europejskiego, zarówno w jego roli organizacji politycznej, jak i pracodawcy, dlatego dążymy z całych sił do przeprowadzenia starań na rzecz zmian w mentalności i postępowaniu, których wymaga osiągnięcie pełnej równości.

W Międzynarodowy Dzień Kobiet 2018 zastanawiamy się nad tym, czego dokonaliśmy, oraz nad tym, co pozostaje do zrobienia. To wydarzenie ma służyć uświadomieniu nam zjawiska dyskryminacji, podkreślić udział zaangażowanych stron i zobowiązać nas do dążenia do równości. Z dumą utrwalam nasze demokratyczne wartości dzięki dążeniu do sprawiedliwości, uczciwości i równości w podwojach Parlamentu Europejskiego.

### ***Co było Pana zdaniem największym sukcesem w 2017 r.?***

Na początku 2017 r. w imieniu Grupy Wysokiego Szczebla ds. Równości Płci i Różnorodności przedstawiłem sprawozdanie pt. „Równość kobiet i mężczyzn w Sekretariacie Parlamentu Europejskiego – aktualna sytuacja i perspektywy na lata 2017–2019”, przyjęte jednogłośnie przez Prezydium w styczniu 2017 r. Na jego podstawie sporządziliśmy plan działania, aby wdrożyć zalecenia zawarte w sprawozdaniu.

Plan działania zakłada trzyletni harmonogram – na lata 2017–2019 – wyznaczając mierzalne działania na każdy rok i określając konkretne ramy, w których należy osiągać cele. Nasza polityka obejmująca promowanie kariery zawodowej kobiet (w tym szkolenia zawodowe i dostęp do stanowisk kierowniczych), kampanie uświadamiające, monitorowanie równowagi płci i dążenie do większej równowagi między życiem zawodowym i prywatnym wciąż się rozwija. Dzięki temu zmierzamy do równowagi płci w Sekretariacie Parlamentu Europejskiego.

### ***W których obszarach wymagane są Pana zdaniem dalsze postępy?***

Choć nastąpił wyraźny postęp, to uważam, że więcej innowacji mogłoby pomóc nam w osiągnięciu pełnej równości w zatrudnieniu. Z tego powodu prowadzimy obecnie konsultacje z administracjami parlamentów narodowych. Rozesłany im zestaw dwunastu pytań ma nam posłużyć jako źródło informacji o najlepszych praktykach w pięciu głównych obszarach: procedury rekrutacji, nieuświadomione uprzedzenia i stereotypy płciowe, kultura organizacyjna, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i ogólne kwestie dotyczące równości.

Ponadto członkowie grupy wysokiego szczebla spotkali się z przedstawicielami sektora prywatnego w listopadzie, aby zebrać informacje o udanych działaniach w skali światowej w tym sektorze. Mamy nadzieję, że te informacje i dodatkowa wiedza specjalistyczna pomogą nam w wypracowaniu własnego podejścia do kwestii równości płci.

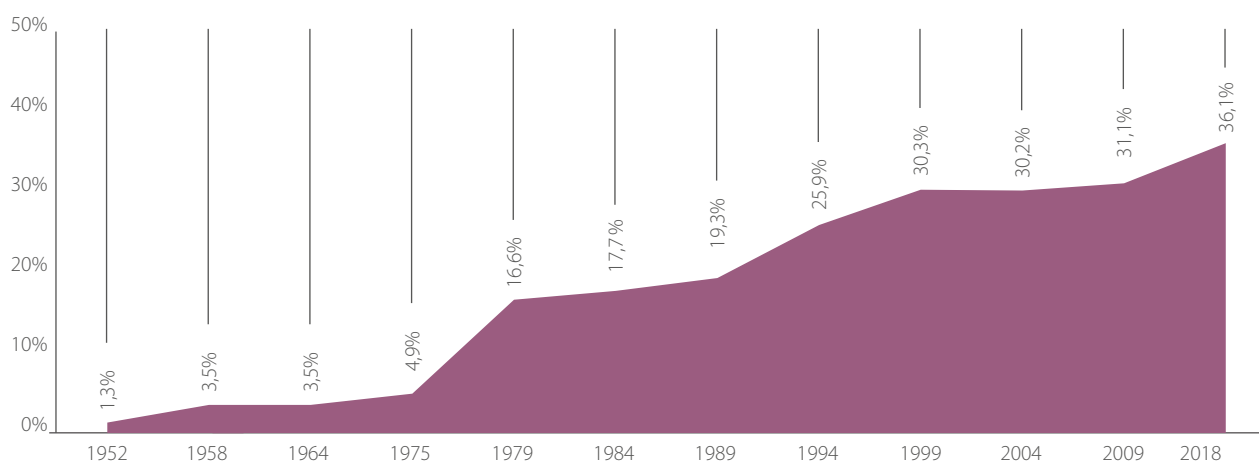
Położenie kresu dyskryminacji ze względu na płeć to zadanie na lata, które można zrealizować dzięki powszechnej zmianie nastawienia. Równouprawnienie płci to nasza wspólna misja, mężczyzn i kobiet, i napawa mnie dumą, że Parlament Europejski w dalszym ciągu podejmuje konstruktywne działania w dążeniu do równości, uczciwości i sprawiedliwości społecznej.

## POSŁOWIE

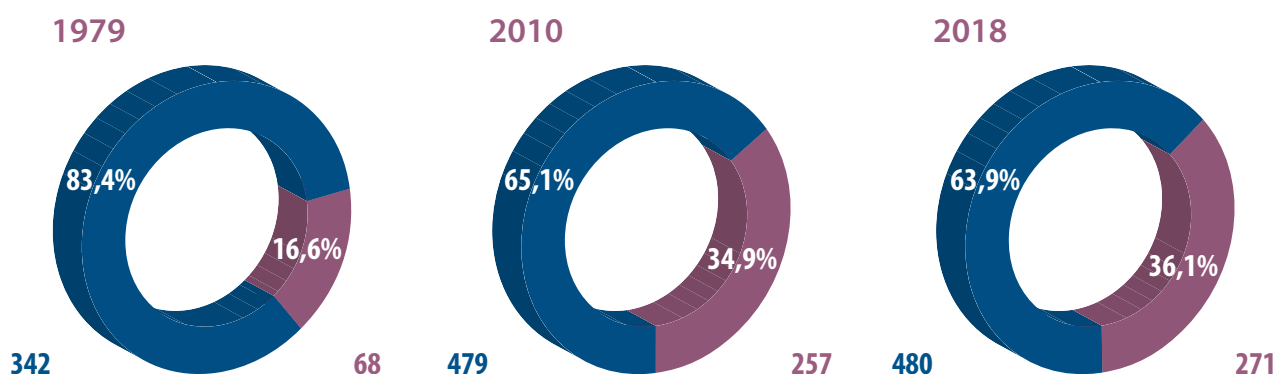
Odsetek posłanek w PE osiągnął obecnie 36,1%, czyli lekko wzrósł od wyborów w 2014 r., kiedy wynosił 35,8%. Zwiększona reprezentacja kobiet w Parlamencie Europejskim prowadzi do podwyższenia poziomu demokratycznej reprezentacji obywateli UE i pomaga Parlamentowi w lepszym uwzględnianiu perspektywy płci, zarówno w prawodawstwie i w obszarach polityki dotyczących UE jako całości, jak i we własnych strukturach i organach wewnętrznych, w tym w Sekretariacie Generalnym.

Między 7. a 8. kadencją zmieniła się też liczba kobiet na stanowiskach decyzyjnych. Liczba kobiet na stanowisku wiceprzewodniczących wzrosła z trzech w poprzedniej kadencji do pięciu obecnie, na ogółem 14 osób. W 7. kadencji komisjom lub podkomisjom przewodniczyło osiem kobiet; obecnie jest ich 12 na 24 komisje.

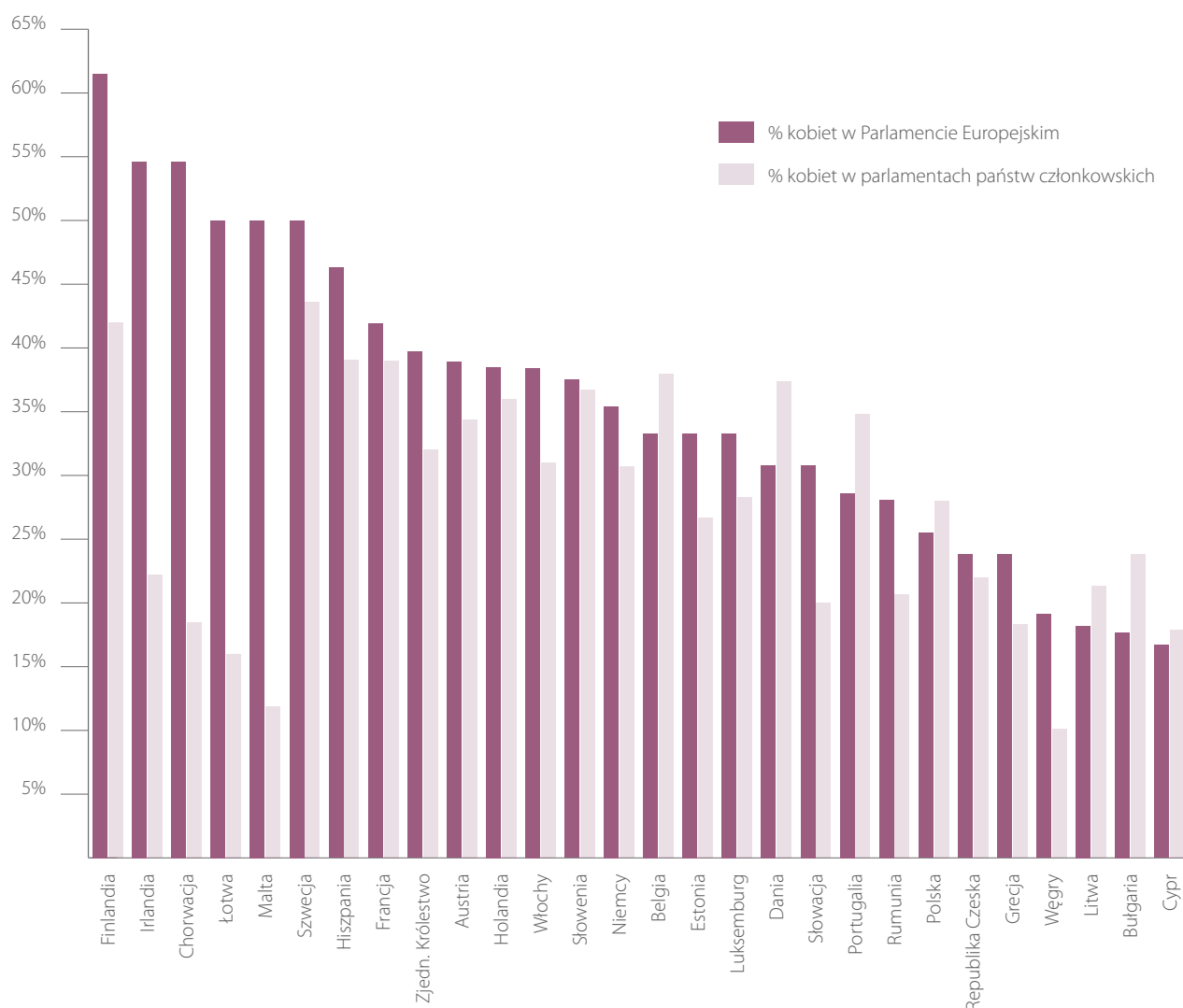
### Posłowie do Parlamentu Europejskiego w latach 1952-2018



### Posłowie do PE



## REPREZENTACJA KOBIECY W PARLAMENCIE EUROPEJSKIM I W PARLAMENTACH POSZCZEGÓLNYCH PAŃSTW CZŁONKOWSKICH<sup>1</sup>



Kobiety to ponad połowa ludności świata. Ich udział w procesie politycznym i wkład w ten proces jest nie tylko ważny, lecz wręcz niezbędny, i stanowi w istocie jedno z praw podstawowych.

Finlandię, Irlandię i Chorwację w Parlamencie Europejskim reprezentuje więcej kobiet niż mężczyzn, a Maltę, Łotwę i Szwecję reprezentują po równo mężczyźni i kobiety. Odsetek kobiet wybranych do Parlamentu Europejskiego jest wyższy niż odsetek kobiet zasiadających w parlamentach państw członkowskich, z wyjątkiem Belgii, Bułgarii, Cypru, Danii, Litwy, Polski i Portugalii.

Z odsetkiem kobiet wynoszącym 36,1% w czwartym roku 8. kadencji reprezentacja kobiet w Parlamencie Europejskim przekracza o 12,5 punktów średnią światową kobiet zasiadających w parlamentach narodowych, która sytuuje się obecnie na poziomie 23,6%.<sup>2</sup>

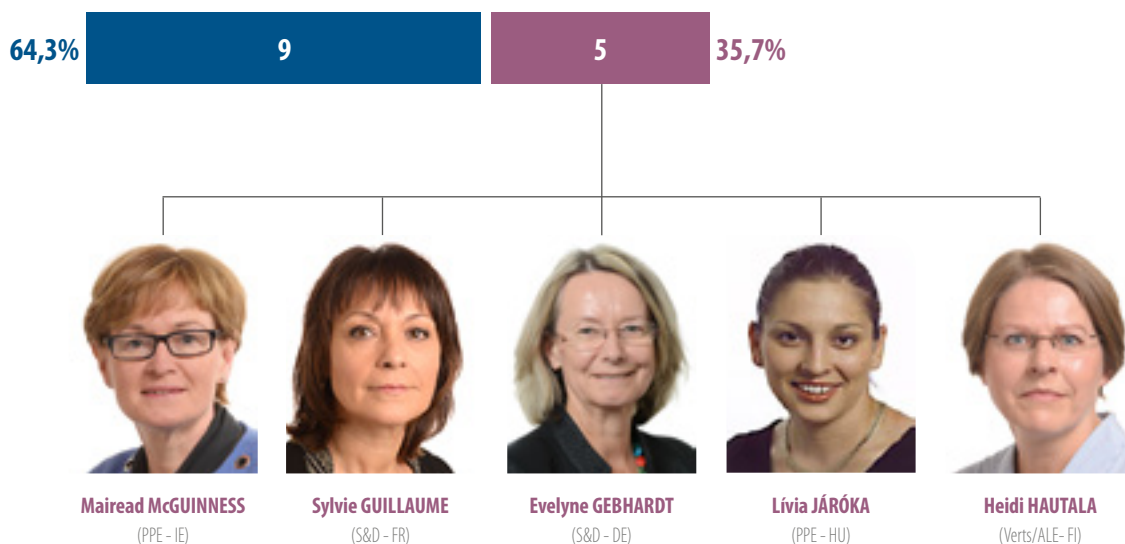
<sup>1</sup> Dane dotyczące parlamentów państw członkowskich na podstawie liczby kobiet wybranych do izby niższej. Źródło danych: [www.ipu.org](http://www.ipu.org), stan na dzień 1 grudnia 2017 r.

<sup>2</sup> Dane dotyczące liczby kobiet wybranych do izby niższej. Źródło: <http://archive.ipu.org/wmn-e/world.htm>, stan na dzień 1 grudnia 2017 r.

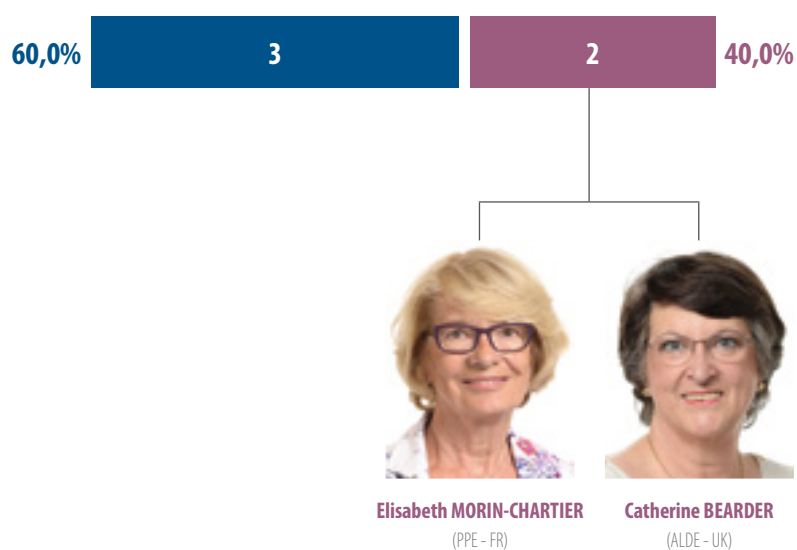
## PREZYDIUM

Prezydium składa się z przewodniczącego Parlamentu, czternastu wiceprzewodniczących i pięciu kwestorów o statusie obserwatorów i jest wybierane przez zgromadzenie na odnawialną dwuipółletnią kadencję. Prezydium kieruje wewnętrznymi pracami Parlamentu, odpowiadając m.in. za preliminarz budżetowy i wszelkie kwestie administracyjne, organizacyjne i kadrowe.

### 5 kobiet na stanowisku wiceprzewodniczących



### 2 kwestorki



## GRUPA WYSOKIEGO SZCZEBLA DS. RÓWNOŚCI PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI



### DIMITRIOS PAPANIMOULIS

przewodniczący  
(GUE/NGL – EL)

Grupa wysokiego szczebla została powołana przez Prezydium w 2004 r. w odpowiedzi na rezolucję Parlamentu z dnia 13 marca 2003 r. w sprawie uwzględniania aspektu płci. Początkowo jej zadaniem było głównie promowanie i urzeczywistnianie uwzględniania aspektu płci w działalności, strukturach i organach Parlamentu oraz promowanie wartości takich jak równość i niedyskryminacja w administracji Parlamentu. Jej głównym zadaniem jest dążenie do równouprawnienia mężczyzn i kobiet we wszystkich aspektach życia zawodowego, równość szans dla osób niepełnosprawnych oraz dążenie do stworzenia otwartego, integrującego i wolnego od dyskryminacji środowiska pracy. W listopadzie 2007 r. Prezydium zmieniło nazwę grupy na „Grupa Wysokiego Szczebla ds. Równości Płci i Różnorodności”, aby rozszerzyć jej misję o promowanie różnorodności jako takiej.

Grupa wysokiego szczebla jest organem horyzontalnym, ściśle współpracującym z pozostałymi organami Parlamentu, w szczególności z Komisją Praw Kobiet i Równouprawnienia (komisja FEMM) i Konferencją Przewodniczących Komisji oraz Konferencją Przewodniczących Delegacji. Niektóre z poprzednich działań grupy w dziedzinie płci obejmowały utworzenie sieci posłów do PE, pracowników komisji i delegacji międzyparlamentarnych w celu urzeczywistnienia uwzględniania aspektu płci; przyjęcie wytycznych w sprawie stosowania języka neutralnego płciowo w komunikacji parlamentarnej i wspieranie działań na rzecz sporządzania w Parlamencie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci.

Dimitrios Papadimoulis, wiceprzewodniczący odpowiedzialny za równość płci i różnorodność, stoi na czele grupy wysokiego szczebla. Członkinie grupy wysokiego szczebla:



**Evelyn GEBHARDT**  
(S&D – DE)



**Lívia JÁRÓKA**  
(PPE – HU)



**Heidi HAUTALA**  
(Verts/ALE – FI)



**Catherine BEARDER**  
(ALDE – UK)

Posłanki stale zasiadające w grupie:



**Cecilia WIKSTRÖM**  
(ALDE – SV)



**Rebecca HARMS**  
(Verts/ALE – DE)



**Vilija BLINKEVIČIŪTĖ**  
(S&D – LT)



**Angelika MLINAR**  
(ALDE – AT)

W styczniu 2017 r. Prezydium przyjęło sprawozdanie grupy wysokiego szczebla pt. „Równość kobiet i mężczyzn w Sekretariacie Parlamentu Europejskiego – aktualna sytuacja i perspektywy na lata 2017–2019” oraz towarzyszący mu plan działania, sporządzony w celu wdrożenia zaleceń zawartych w sprawozdaniu. Plan działania, który jest rozwinięciem aktualnego planu



prac grupy wysokiego szczebla, zajmuje się kwestią równowagi płci w Sekretariacie Parlamentu Europejskiego w określonym przedziale czasowym 2017–2019. Za pomocą planu działania grupa wysokiego szczebla postanowiła zwiększyć liczbę kobiet na kierowniczych stanowiskach, co zamierza osiągnąć dzięki konkretnym działaniom wdrażanym przez określony czas, a nie tylko przez deklarowanie intencji. W planie doceniono także rolę podejścia długoterminowego do tworzenia sprzyjającego integracji środowiska pracy.

Harmonogram planu działania przewiduje konkretne ramy wdrażania działań w pięciu kluczowych obszarach: procedury rekrutacji kadry kierowniczej, szkolenia zawodowe, wydarzenia podnoszące świadomość problemu, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, śledzenie danych statystycznych. Dzięki rozłożeniu konkretnych działań w tych obszarach na lata 2017, 2018 i 2019 plan działania umożliwi Sekretariatowi Parlamentu zbliżenie się do celów dotyczących równowagi płci, które wyznaczono w sprawozdaniu D. Papadimoulisa.

Wszystkie działania przewidziane w planie działania na 2017 r. zostały z powodzeniem zrealizowane. Oto kilka przykładów: warsztat w Międzynarodowy Dzień Kobiet 2017 na temat specyficznych dla płci stylów komunikacji i negocjacji, warsztat dla służb zarządzających zasobami ludzkimi na temat wrażliwego na kwestię płci sporządzania ogłoszeń o naborze, oraz aktualizacja statystyk na temat sytuacji w zakresie równowagi płci w Parlamencie Europejskim od dnia 30 czerwca 2017 r. Oczekiwane rezultaty tych działań to: wyrównanie szans kobiet w Parlamencie i większa wrażliwość na kwestie związane z płcią.

Publikacja stosownych danych statystycznych na temat równouprawnienia płci zarówno w monitorze grupy wysokiego szczebla z czerwca 2017 r., jak i w sprawozdaniu ułatwia śledzenie dokonanych postępów. W istocie wszystkie działania wymienione w sprawozdaniu i towarzyszącym mu planie działania powinny być monitorowane przez grupę wysokiego szczebla w celu zapewnienia ich skutecznego wdrożenia. Z czerwcowych statystyk wynika, że niezbędne są wciąż postępy, aby osiągnąć cele w zakresie obecności kobiet w kadrze kierowniczej wyznaczone w sprawozdaniu D. Papadimoulisa i przyjęte przez Prezydium, dlatego też grupa wysokiego szczebla uzgodniła, że przydatne będzie zasięgnięcie opinii przedsiębiorstw prywatnych i administracji parlamentów narodowych państw członkowskich UE na temat najlepszych praktyk.

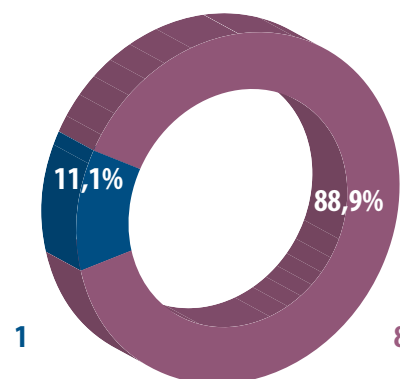
W tym celu przesłano do administracji parlamentów narodowych kwestionariusz z zamiarem uzyskania informacji na temat innowacyjnych działań i zalecanych najlepszych praktyk w obszarze równości płci. Zawierający dwanaście pytań kwestionariusz podzielono na pięć obszarów: procedura rekrutacji, nieuświadomione uprzedzenia, kultura organizacyjna, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i kwestie ogólne. Pytania dotyczą obszarów, w których najlepsze praktyki administracji parlamentów narodowych mogą pozytywnie wpłynąć na działania podejmowane w zakresie równouprawnienia w Sekretariacie Parlamentu dzięki zapewnieniu dodatkowej wiedzy fachowej, sugerowaniu lepszych metod wdrożenia, a nawet proponowaniu nowych rozwiązań.

Otrzymaliśmy wiele ciekawych odpowiedzi od parlamentów narodowych. Obecnie stosowane w różnych państwach członkowskich rozwiązania to: elastyczne warunki pracy, zatwierdzone przez parlament plany zwalczania nierówności i uwrażliwienie na kwestię płci sporządzanie ogłoszeń o naborze. Jeśli chodzi o zalecenia wymieniono: jawność procedury rekrutacji, gromadzenie twardych danych statystycznych i praktykowanie pozytywnej dyskryminacji.

Ponadto grupa wysokiego szczebla spotkała się z przedstawicielami sektora prywatnego w listopadzie 2017 r., aby zebrać informacje o udanych działaniach w skali światowej w tym sektorze. Swoimi doświadczeniami, praktyką i zaleceniami podzielili się z grupą przedstawiciele Google, IKEI, Telefoniki, Daimlera i Uniwersytetu Wiedeńskiego. W trakcie wysłuchania podkreślano ważną rolę bezpiecznego dla kobiet środowiska pracy, zwalczania stereotypów i uprzedzeń dotyczących płci oraz zaangażowania mężczyzn w walkę o równouprawnienie płci. Wiedza przekazana przez firmy będące w awangardzie promowania równouprawnienia płci pomoże nam opracować instrumenty, które pozwolą nam ostatecznie wprowadzić globalną zmianę postaw.

Naszym kolejnym zadaniem w 2018 r. jest przeanalizowanie, jak informacje uzyskane od sektora prywatnego i doświadczenia administracji publicznej można zastosować w Sekretariacie Generalnym do dalszych postępów w dziedzinie równości płci wśród zatrudnionych.

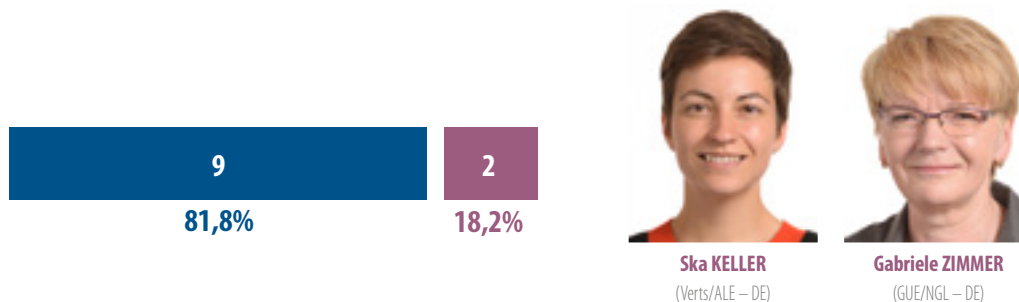
Administracja Parlamentu dokonała postępów w promowaniu równouprawnienia płci, ale wciąż wiele pozostaje do zrobienia. Potrzebujemy teraz zmiany perspektywy: musimy dokonać ewolucji kulturalnej, lub wręcz rewolucji.



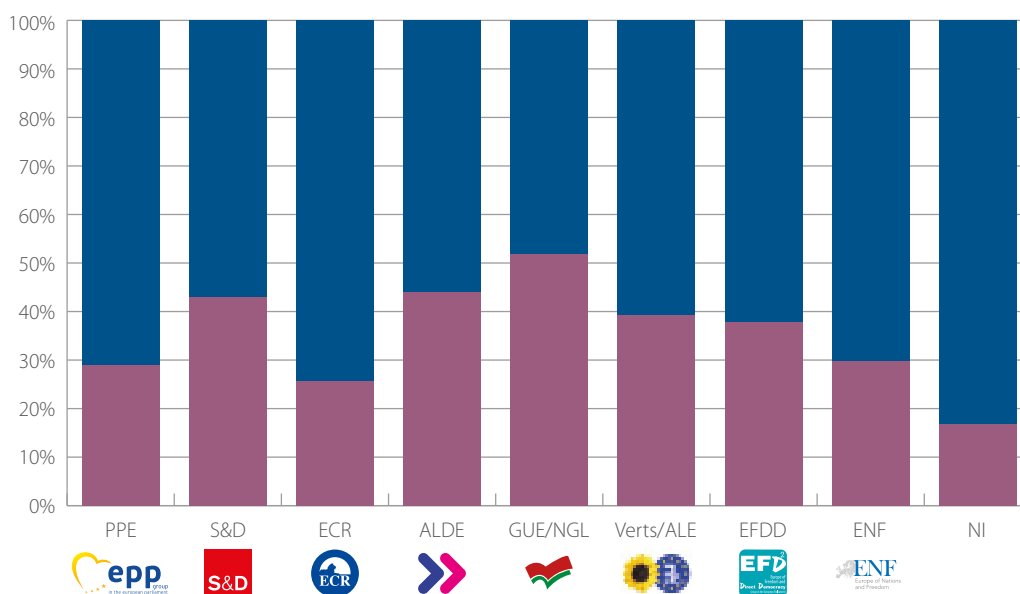
## GRUPY POLITYCZNE

W Parlamencie Europejskim posłowie zasiadają w grupach tworzonych na podstawie przekonań politycznych, a nie przynależności państwowej. Obecnie w Parlamencie Europejskim istnieje osiem grup politycznych, a na czele każdej z nich stoi przewodniczący (lub dwóch współprzewodniczących). Konfederacyjnej Grupie Zjednoczonej Lewicy Europejskiej/Nordyckiej Zielonej Lewicy przewodniczy Gabriele Zimmer, Grupie Zielonych/Wolnemu Przymierzu Europejskiemu współprzewodniczy Ska Keller. Posłowie, którzy nie należą do żadnej grupy politycznej, dysponują własnym sekretariatem i należą do grupy posłów niezrzeszonych.

### Przewodniczący i współprzewodniczący grup politycznych



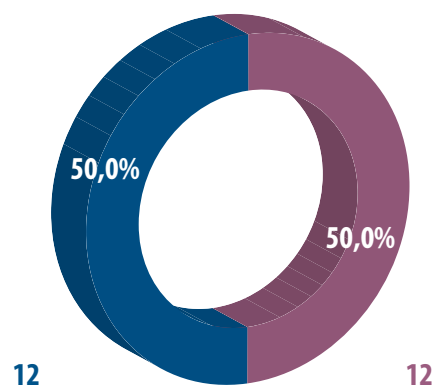
### Odsetek kobiet i mężczyzn w grupach politycznych



	PPE	Grupa Europejskiej Partii Ludowej (Chrześcijańscy Demokraci)
	S&D	Grupa Postępowego Sojuszu Socjalistów i Demokratów w Parlamencie Europejskim
	ECR	Europejscy Konserwatyści i Reformatorzy
	ALDE	Grupa Porozumienia Liberalistów i Demokratów na rzecz Europy
	GUE/NGL	Konfederacyjna Grupa Zjednoczonej Lewicy Europejskiej/Nordycka Zielona Lewica
	Verts/ALE	Grupa Zielonych/Wolne Przymierze Europejskie
	EFDD	Grupa Europa Wolności i Demokracji Bezpośredniej
	ENF	Grupa Europa Narodów i Wolności
	NI	Posłowie niezrzeszeni

## KOMISJE

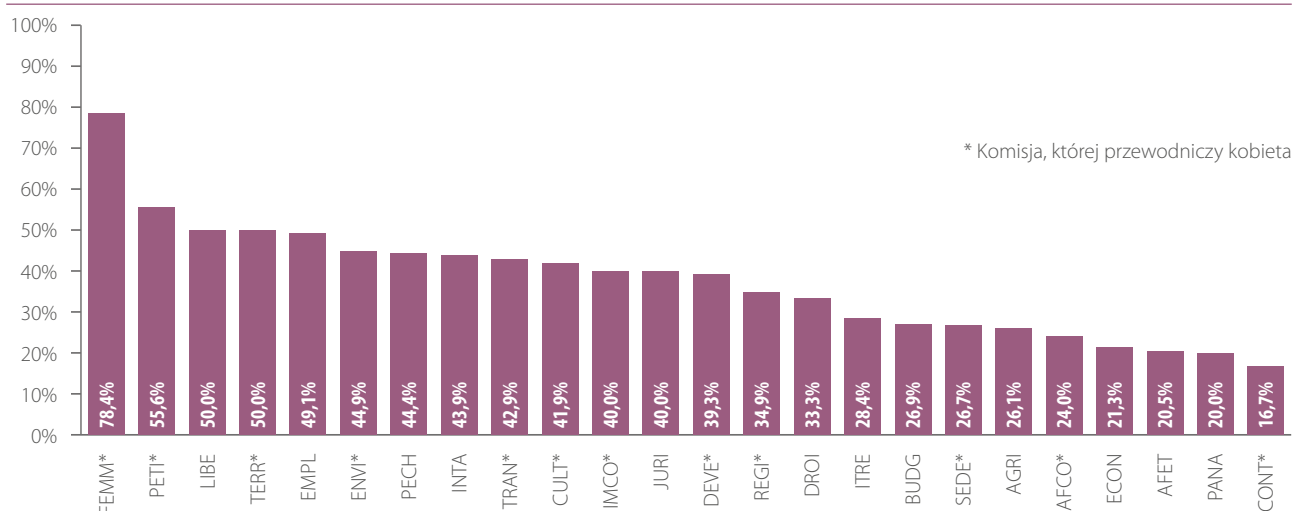
Na styczeń 2018 r. w Parlamencie działa dwadzieścia komisji stałych, dwie podkomisje, jedna komisja specjalna i jedna komisja śledcza. Komisje przygotowują posiedzenia plenarne PE, opracowując sprawozdania w sprawie wniosków ustawodawczych i przyjmując sprawozdania z własnej inicjatywy. Przewodniczący komisji koordynują pracę komisji na forum Konferencji Przewodniczących Komisji. Kobiety przewodniczą obecnie 12 z 24 komisji.



### Konferencja Przewodniczących Komisji – 12 kobiet-przewodniczących komisji



### Kobiety w komisjach parlamentarnych



## KOMISJA PRAW KOBIEC I RÓWNOUPRAWNIENIA



### ROZMOWA Z VILIJĄ BLINKEVIČIŪTĖ

przewodniczącą  
(S&D - LT)

#### ***Jaką rolę pełni komisja FEMM?***

Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia (FEMM) jest komisją parlamentarną właściwą w sprawach związanych ze śledzeniem sytuacji i stanowieniem prawa w odniesieniu do zagadnień, które wiążą się z prawami kobiet, równością mężczyzn i kobiet oraz eliminacją wszelkich form przemocy i dyskryminacji ze względu na płeć.

Uprawnienia komisji obejmują następujące zagadnienia: definiowanie, promowanie i ochrona praw kobiet w Unii; wspieranie praw kobiet w krajach trzecich; polityka równych szans; eliminacja wszelkich form przemocy i dyskryminacji ze względu na płeć; uwzględnianie aspektu płci – wdrażanie i rozwój; nadzorowanie oraz stosowanie umów i konwencji międzynarodowych dotyczących praw kobiet; wnoszenie wkładu w działania polityczne pod kątem kwestii dotyczących kobiet.

#### ***Jakie sukcesy odniosła komisja FEMM w 2017 r.?***

W 2017 r. komisja FEMM przyjęła sprawozdania dotyczące szeregu zagadnień, takich jak fundusze unijne na rzecz równości kobiet i mężczyzn, w sprawie kobiet i ich roli na obszarach wiejskich, w sprawie wzmocnienia pozycji gospodarczej kobiet w sektorach prywatnym i publicznym, zróżnicowania emerytur ze względu na płeć i sprawiedliwości klimatycznej.

Komisja intensywnie pracowała nad zagadnieniem, które od wielu lat znajduje się w jej programie: przystąpienie UE do Konwencji Rady Europy w sprawie zapobiegania i zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej. Komisja z zadowoleniem przyjęła przystąpienie przez UE do konwencji stambulskiej w dniu 13 czerwca 2017 r. i przygotowała zalecenia dotyczące zakresu przystąpienia UE i wdrożenia konwencji.

Delegacja komisji FEMM udała się na Maltę w lutym 2017 r., aby wziąć udział w konferencji organizowanej w ramach prezydencji Malty w Radzie na temat przemocy wobec kobiet. Dwie inne delegacje zajęły się sytuacją kobiet w Polsce i Portugalii.

#### ***Jakie główne cele komisja zamierza lub powinna wyznaczyć sobie na 2018 r.?***

Program działań komisji FEMM na 2018 r. przewiduje położenie nacisku na kilka kluczowych kwestii. Komisja nadal będzie pracować nad środkami zapewniającymi równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, do których należą środki ustawodawcze i nieustawodawcze, takie jak urlop macierzyński, ojcowski, wychowawczy i opiekuńczy.

Zgodnie z tradycją organizowania posiedzenia komisji międzyparlamentarnej z okazji obchodów Międzynarodowego Dnia Kobiet posłowie do PE i posłowie do parlamentów narodowych spotkają się w dniu 8 marca 2018 r. celem przeprowadzenia debaty pt. „Wzmacnianie pozycji kobiet i dziewcząt w mediach i TIK: klucz do przyszłości”. Jest to także temat przeglądu 62. sesji Komisji Narodów Zjednoczonych ds. Statusu Kobiet, na którą komisja FEMM wyśle delegację posłów do PE. Ten sam temat zostanie poruszony na początku 2018 r. w sprawozdaniu z własnej inicjatywy komisji FEMM w sprawie równouprawnienia płci w sektorze mediów w UE.

Komisja FEMM zajmie się również kwestią równości płci w obszarach takich jak polityka podatkowa, nękanie psychiczne, sytuacja i prawa kobiet niepełnosprawnych, strategia UE na rzecz walki z rakiem u kobiet oraz molestowanie seksualne w miejscu pracy, w przestrzeni publicznej i w życiu politycznym w UE.

Jeśli chodzi o wymiar zewnętrzny komisja skupi się szczególnie na umowach handlowych zawieranych przez UE i na unijnym planie działania w sprawie równości płci na lata 2016–2020. Członkowie komisji udadzą się także na Węgry, do Rumunii i do Szwecji, aby przyjrzeć się sytuacji kobiet w tych krajach.

<http://www.europarl.europa.eu/committees/pl/FEMM/home.html>



## ROZMOWA Z ANGELIKA MLINAR

stałą sprawozdawczynią ds. uwzględniania aspektu płci  
(ALDE - AT)

### ***Czy nastąpiły jakieś zmiany w ramach działań następczych po przyjęciu Pani sprawozdania z 2016 r. w sprawie uwzględniania aspektu płci w pracach Parlamentu Europejskiego? Czy nastąpiła znaczna poprawa czy też nadal jest wiele przeszkód?***

W styczniu 2017 r. Prezydium przyjęło sprawozdanie D. Papadimoulisa pt. „Równość kobiet i mężczyzn w Sekretariacie Generalnym Parlamentu Europejskiego – aktualna sytuacja i perspektywy na lata 2017–2019”. Uważam jego sprawozdanie i towarzyszący mu plan działania za ważny krok naprzód. Ostatnie sprawozdanie Prezydium na temat równości kobiet i mężczyzn, autorstwa S. Kaufmann, zatwierdzono w 2006 r., ale wyznaczone w nim cele dotyczące zwiększenia równowagi płci na średnim i wyższym szczeblu kierowniczym nie zostały osiągnięte w terminie wyznaczonym na rok 2009, co więcej, nie osiągnięto ich do dziś!

W sprawozdaniu D. Papadimoulisa i towarzyszącym mu planie działania zastosowano zalecenia dotyczące poprawy równowagi płci zawarte w sprawozdaniu Parlamentu w sprawie uwzględniania aspektu płci w pracach Parlamentu Europejskiego przyjętym w dniu 8 marca 2016 r., którego byłam autorką. W sprawozdaniu przypominałam, że odsetek kobiet na kluczowych stanowiskach decyzyjnych na szczeblu politycznym i administracyjnym wciąż pozostaje niski, i że aby poprawić jakość podejmowanych decyzji, Parlament powinien zapewnić równy podział stanowisk decyzyjnych między płciami. Parlament zaapelował zatem o skuteczne, naprawcze i dalekosiężne działania, które pozwolą osiągnąć cele w zakresie równości płci w jak najkrótszym czasie. Wszystkie te uwagi uwzględniono w sprawozdaniu D. Papadimoulisa.

Z inicjatywy Grupy Wysokiego Szczepła ds. Równości Płci i Różnorodności zorganizowano w listopadzie 2017 r. wysłuchanie pt. „Najlepsze praktyki i innowacyjne działania w celu promowania równouprawnienia płci w Sekretariacie Parlamentu”, które było kolejnym jasnym sygnałem, że wzrasta świadomość roli, jaką odgrywa promowanie równowagi płci w miejscu pracy.

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z października 2017 r. w sprawie przeciwdziałania molestowaniu i wykorzystywaniu seksualnemu w UE świadczy o tym, że brak równości ma wiele oblicz. Reakcja Parlamentu, zarówno na szczeblu politycznym, jak i na szczeblu administracyjnym, jasno pokazała, że nasza instytucja jest w stanie przystosować się do zmian i reagować na wyzwania o różnym charakterze.

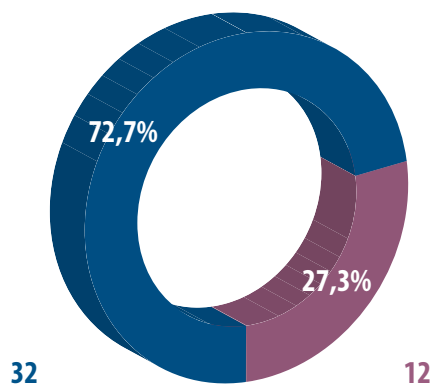
Także inne instytucje UE podążają w tym kierunku. Mam nadzieję, że w przyszłości współpraca międzyinstytucjonalna zostanie zacieśniona, ponieważ stoimy w obliczu podobnych wyzwań i możemy im skuteczniej sprostać razem!

Dotąd poruszyłam tylko kwestię reprezentacji płci, ale uwzględnianie aspektu płci wymaga brania pod uwagę perspektywy płci w wielu obszarach polityki. Oba wymiary – zrównoważoną reprezentację płci i treści uwzględniające aspekt płci – należy brać pod uwagę na wszystkich etapach procesu podejmowania decyzji.

Choć z zadowoleniem stwierdzam, że Parlament podejmuje działania na rzecz poprawy równowagi płci w Sekretariacie, to pragnę podkreślić, że potrzebujemy także zmiany mentalności w przestrzeni politycznej, aby skutecznie uwzględniać aspekt płci w polityce Parlamentu Europejskiego. Wkrótce zakończę drugie sprawozdanie w sprawie uwzględniania aspektu płci w pracach Parlamentu Europejskiego dla bieżącej kadencji. Będzie ono miało szczególną wagę dla oceny postępów poczynionych także w sferze podejmowania decyzji. Cieszę się, że będę współpracować z moimi kolegami i koleżankami odpowiedzialnymi za uwzględnianie aspektu płci w każdej z komisji; razem przygotujemy tekst zawierający konkretne propozycje, które pozwolą osiągnąć wymierne korzyści. Jestem głęboko przekonana, że Parlament Europejski, jako pracodawca i instytucja polityczna reprezentująca obywateli UE, powinien stosować wartości, które głosi i podejmować zdecydowane kroki na rzecz wspierania pełnej równowagi płci.

## DELEGACJE

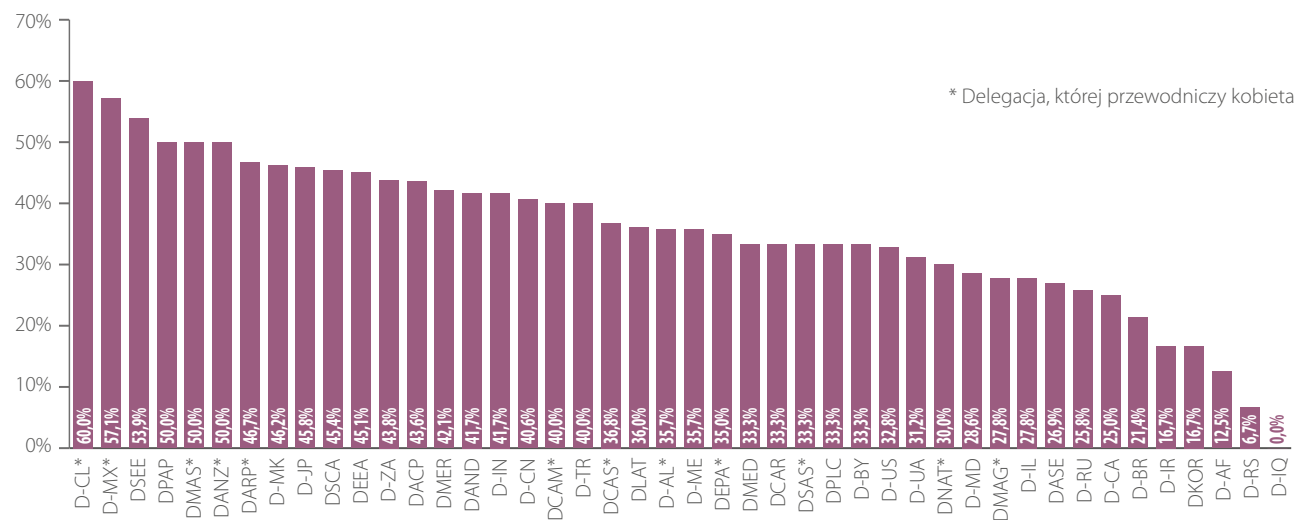
Delegacje podtrzymują i rozwijają międzynarodowe kontakty Parlamentu Europejskiego. Celem działalności delegacji jest utrzymywanie oraz zacieśnianie kontaktów z parlamentami państw będących tradycyjnymi partnerami Unii Europejskiej oraz przyczynianie się do szerzenia w krajach trzecich wartości, na których opiera się UE. Obecnie istnieje 39 delegacji i 5 zgromadzeń wielostronnych. W styczniu 2018 r. dziesięć z 39 delegacji przewodziły kobiety, jak i dwóm z pięciu zgromadzeń wielostronnych. Ponadto Konferencji Przewodniczących Delegacji, która jako organ polityczny Parlamentu Europejskiego koordynuje działalność 44 stałych delegacji, przewodzi członkini Grupy Postępowego Sojuszu Socjalistów i Demokratów w Parlamencie Europejskim: Inés Ayala Sender.



### Konferencja Przewodniczących Delegacji – 12 kobiet-przewodniczących delegacji



### Kobiety w delegacjach parlamentarnych



Szczebel **administracyjny**



# KOBIETY W PARLAMENCIE EUROPEJSKIM

PL

Międzynarodowy Dzień **Kobiet**,  
8 marca 2018 r.



Jeżeli w poniższym opracowaniu nie podano inaczej:

■ kobiety    ■ mężczyźni

#### Źródła danych statystycznych:

- ▶ Administracja Parlamentu Europejskiego: Streamline stan na dzień 5 stycznia 2018 r., o ile nie wskazano inaczej
- ▶ Zdjęcia: Parlament Europejski

#### Inicjatywa Działu Równości Szans i Różnorodności - DG ds. Personelu

Kierownictwo komitetu redakcyjnego:

Alberto Rossetti (kierownik Działu Równości Szans i Różnorodności)

Petra Metzmeier-Weiss

#### Parlament Europejski, budynek GEOS

22-24, rue Edward Steichen, L-2540 Luxembourg

Tel: +352 4300 24397

email: [egaliteetdiversite@ep.europa.eu](mailto:egaliteetdiversite@ep.europa.eu)

Intranet: <https://epintranet.in.ep.europa.eu/home/browse-as/human-resources/equality-diversity/gender-equality.html>

*Zastrzeżenie prawne: opinie wyrażone w niniejszym opracowaniu niekoniecznie odzwierciedlają oficjalne stanowisko Parlamentu Europejskiego*



## SPIS TREŚCI

- 4 Rozmowy z Kristianem Knudsenem (p.o. dyrektora generalnego ds. personelu) i Eriką Landi (dyrektorką Dyrekcji ds. Wsparcia i Usług Socjalnych na rzecz Zasobów Kadrowych, DG PERS)
- 5 Rozmowy z Leeną Marią Linnus (dyrektorką generalną DG INLO) i Agnieszką Walter-Drop (dyrektorką generalną DG INTE\*)
- 6 Sekretariat Generalny Parlamentu Europejskiego – plan zatrudnienia
- 7 Kobiety wśród kadry kierowniczej: dane statystyczne
- 9 Sekretariat Generalny PE, sekretariaty grup politycznych i akredytowani asystenci parlamentarni: dane statystyczne
- 11 Środki służące godzeniu życia zawodowego z prywatnym: dane statystyczne
- 13 Organy działające na rzecz równości mężczyzn i kobiet

## Słowo Sekretarza Generalnego



Równość płci w administracji Parlamentu Europejskiego jest dla mnie ważna i leży u podstaw prowadzonej przez nas polityki. Zapewnianie równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz promowanie równych szans ma zasadnicze znaczenie dla pomyślnego funkcjonowania Parlamentu. Rozwijanie talentów wszystkich pracowników i pielęgnowanie różnorodności na wszystkich szczeblach administracji pozwala nam skuteczniej obsługiwać posłów.

Mając to na uwadze, dążymy do poprawy równowagi płci w administracji. W sprawozdaniu wiceprzewodniczącego D. Papadimoulisa ze stycznia 2017 r. w sprawie równości płci w administracji Parlamentu Europejskiego<sup>1</sup> podkreślono potrzebę zwiększenia reprezentacji kobiet na stanowiskach kierowniczych średniego i wyższego szczebla oraz podwyższone docelowy odsetek kobiet na tych stanowiskach. W planie działania zawartym w sprawozdaniu, wraz z harmonogramem działań, które mają zostać wdrożone w latach 2017–2019, nakreślono, w jaki sposób należy tego dokonać. Z przyjemnością stwierdzam, że odsetek stanowisk średniego szczebla kierowniczego zajmowanych przez kobiety w administracji PE wzrósł w 2017 r. do 35,6%.

W celu zwiększenia zaangażowania administracji na rzecz awansu zawodowego kobiet wezwałem w zeszłym roku wszystkich dyrektorów generalnych do uwzględniania kwestii płci w procedurach mianowania nowego kierownictwa działów. Listy osób kandydujących na stanowiska kierownicze średniego szczebla muszą obecnie obejmować trzy kandydatury, o ile są one dostępne, a przynajmniej jedna z osób kandydujących musi być przedstawicielem płci niedostatecznie reprezentowanej. Zaleciłem również, aby w przypadku dwóch kandydatów posiadających takie same kwalifikacje preferowano przedstawicieli płci niedostatecznie reprezentowanej. Jeśli te wymagania nie zostaną spełnione, to przede wszystkim zastrzegam sobie prawo do zamknięcia procedury i ponownego ogłoszenia stanowiska. Jestem przekonany, że środki te pomogą nam osiągnąć cele nakreślone w sprawozdaniu wiceprzewodniczącego D. Papadimoulisa.

Ponadto staramy się podnieść rangę grupy koordynacyjnej ds. równości i różnorodności. By zwiększyć widoczność grupy zdecydowałem, że osoby zarządzające zasobami każdej dyrekcji generalnej powinny być z urzędu członkami grupy. W tej nowej konfiguracji grupa będzie współpracować z międzydyrekcyjną grupą sterującą ds. zarządzania zasobami ludzkimi w celu łączenia zasobów i osiągnięcia synergii. Zmiany te odzwierciedlają znaczenie, jakie w administracji PE przypisuje się równości płci.

Poprzez nieustanne wysiłki na rzecz osiągnięcia równowagi płci Parlament wzmacnia swoje zaangażowanie w sprawy kobiet w nim zatrudnionych obecnie i w przyszłości. Z niecierpliwością wyczekuję zmian w naszym miejscu pracy związanych ze zwiększaniem udziału kobiet w życiu parlamentarnym.

Klaus Welle

\* Należy zauważyć, że zmieniono nazwę DG INTE i od dnia 1 lutego 2018r. nosi ona nazwę „Dyrekcja Generalna ds. Logistyki Konferencyjnej i Tłumaczeń Ustnych” (DG LINC).

<sup>1</sup> Równość płci w Sekretariacie Parlamentu Europejskiego – aktualna sytuacja i perspektywy, sprawozdanie dla Prezydium przedstawione przez D. PAPANIMOUILISA, wiceprzewodniczącego odpowiedzialnego za równość płci (PE 595.277/BUR).



## ROZMOWA Z KRISTIANEM KNUDSENEM

p.o. dyrektora generalnego ds. personelu

### **Co DG PERS zrobiła w 2017 r., aby wdrożyć politykę równości płci w administracji Parlamentu?**

Promowanie równości i różnorodności w naszej instytucji jest jednym z głównych zadań DG PERS. Nieustannie współpracujemy z kierownictwem politycznym i administracyjnym Parlamentu, aby stworzyć integrujące i motywujące środowisko pracy, oferujące szerokie możliwości rozwoju kariery całemu personelowi, niezależnie od płci. Sprawozdanie sporządzone przez wiceprzewodniczącego D. Papadimoulisa i zatwierdzone przez Prezydium ma zasadnicze znaczenie dla naszych działań w tym zakresie.

W 2017 r. ukończyliśmy nasz program szkoleniowy dla kobiet z potencjałem przywódczym, aby zachęcić więcej kobiet do obejmowania stanowisk kierowniczych średniego szczebla. Zorganizowaliśmy coroczne obchody Międzynarodowego Dnia Kobiet, a także warsztaty dla działów zasobów ludzkich na temat sporządzania ogłoszeń o wolnych stanowiskach pracy uwzględniających aspekt płci oraz regularne szkolenia na temat „nieświadomych uprzedzeń”. Jeżeli chodzi o samą DG PERS, należymy do dyrekcji generalnych, które nadal muszą poczynić postępy w osiąganiu równości kobiet i mężczyzn na poziomie kierownictwa działów, ale cieszę się, że w 2017 r. zwiększyliśmy odsetek szefowych działów do prawie 30% (29,4%), co jest celem wyznaczonym w sprawozdaniu D. Papadimoulisa dla każdej dyrekcji generalnej do osiągnięcia do 2019 r. (przy czym 40% dla całej administracji).

### **Czy może nam Pan powiedzieć więcej o programach szkoleniowych, które DG PERS oferuje w celu promowania równości płci?**

Równość płci na szczeblu kierowniczym można zapewnić tylko wtedy, gdy obie płcie są w równym stopniu reprezentowane w grupie kwalifikujących się kandydatów. To jest nasza ogólna filozofia dotycząca tego tematu i właśnie tutaj dużą rolę odgrywa nasz program szkoleniowy.

Przed wszystkim różnym kategoriom personelu oferujemy program zarządzania talentami. Są to takie programy, jak „Nowe talenty”, „Przyszły menedżer” dla AD lub „Kierownik zespołu AST”. Moim zdaniem musimy osiągnąć równowagę płci wśród uczestników tych szkoleń, aby zwiększyć liczbę przyszłych kandydatek na stanowiska kierownicze. Wciąż pozostaje dużo do zrobienia, ale bardzo obiecujące jest to, że kobiety stanowią większość uczestników szkoleń mianowanych następnie kierownikami działów. Wspomniałem już o tym, że w zeszłym roku zakończyliśmy nasz program szkoleniowy 2017 r. dla kobiet z potencjałem przywódczym. Program miał na celu zwiększenie liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych i był skierowany przede wszystkim do żeńskiej części personelu. Uczestniczyły w nim 84 kobiety z wszystkich dyrekcji generalnych. Obejmował on analizę potrzeb rozwojowych z fachowym trenerem oraz program mentoringu z doświadczonymi menedżerami obu płci. Musimy nadal podejmować wysiłki, by znaleźć najskuteczniejszy sposób zapewnienia najnowocześniejszych szkoleń promujących rozwój zawodowy kobiet w obszarze zarządzania.



## ROZMOWA Z ERIKĄ LANDI

dyrektorką Dyrekcji ds. Wsparcia i Usług Socjalnych na rzecz Zasobów Kadrowych, DG PERS

### **Jest Pani odpowiedzialna za równość płci i różnorodność od października 2017 r. Jakie kwestie uważa Pani za najważniejsze w dalszym dążeniu do stworzenia środowiska pracy zrównoważonego pod względem płci i sprzyjającego integracji?**

Tworzenie środowiska pracy zrównoważonego pod względem płci i sprzyjającego integracji nie dotyczy żadnej konkretnej płci. Chodzi raczej o dostosowanie naszego miejsca pracy do potrzeb ludzi, zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Tylko dzięki usunięciu barier i nieuzasadnionych korzyści w odniesieniu do równości szans będziemy w stanie najlepiej wspierać europejski proces decyzyjny. Jako dyrektorka Dyrekcji ds. Wsparcia i Usług Socjalnych na rzecz Zasobów Kadrowych w DG PERS mam zaszczyt nadzorować postęp w kierunku osiągnięcia środowiska pracy zrównoważonego pod względem płci i sprzyjającego integracji.

Dzisiaj kobiety łączą wiele ról: dążąc do osiągnięcia aspiracji zawodowych, nadal wykonują więcej obowiązków opiekuńczych i domowych niż mężczyźni. Z drugiej strony mężczyźni mają zazwyczaj mniejszy dostęp do świadczeń polityki prorodzinnej. Z tego powodu zdecydowane środki zapewniające równowagę między pracą zawodową a życiem prywatnym mają zasadnicze znaczenie dla stworzenia w administracji Parlamentu kultury integracji i egalitarnego otoczenia. Środki te wykraczają poza sferę równowagi płci i są niezbędne dla dobrego samopoczucia całego personelu.

W sprawozdaniu D. Papadimoulisa z 2017 r. przedstawiono kilka sposobów poprawy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w administracji Parlamentu, a towarzyszący mu plan działania określa konkretne środki, które podejmujemy w latach 2017–2019. Na przykład w zeszłym roku zachęcaliśmy dyrektorów generalnych do organizowania zebrań pracowników w godzinach otwarcia placówek opieki nad dziećmi i przedstawiliśmy podobne zalecenie sekretarzom generalnym grup politycznych. Przewidujemy, by w przyszłości zaangażować się w zachęcanie mężczyzn do korzystania ze środków zapewniających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym i dążymy do dalszego rozwoju naszego systemu telepracy. Restrukturyzacja DG PERS w październiku 2017 r. zbliżyła do siebie dwa działy mojej dyrekcji, które mają kluczowe znaczenie dla promowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym: Dział Równości Szans i Różnorodności oraz Dział ds. Czasu Pracy i Żłobków. Nadal mamy dużo do zrobienia w tej dziedzinie. Jestem przekonana, że dzięki współpracy tych dwóch działów będziemy nadal czynić postępy w tworzeniu integracyjnego i zrównoważonego pod względem płci środowiska pracy dla nas wszystkich.

## ROZMOWY Z LEENĄ MARIĄ LINNUS I AGNIESZKĄ WALTER-DROP

**Czy mogą nam Panie opowiedzieć o konkretnym niedawnym działaniu podjętym w dyrekcji generalnej w dążeniu osiągnięcia środowiska pracy zrównoważonego pod względem płci i sprzyjającego integracji?**



### LEENA MARIA LINNUS

dyrektorka generalna ds. Infrastruktury i Logistyki

DG INLO (infrastruktura i logistyka) jest wysoce techniczną częścią administracji Parlamentu i ma tradycyjnie wysoki odsetek mężczyzn w różnych służbach. Moi poprzednicy i współpracownicy obojga płci wiele uczynili w ostatnich latach, by osiągnąć lepszą równowagę pod tym względem. Dziś cała kadra kierownicza wyższego i średniego szczebla w DG INLO jest zaangażowana na rzecz równości płci, po prostu dlatego, że żadna inteligentna organizacja na świecie nie pozwoliłaby sobie na marnowanie talentu intelektualnego żadnej płci. Zwyczajnie nie możemy już dłużej pozwolić sobie na zaniedbywanie potencjału naszych pracowników, czy to mężczyzn, czy kobiet. Równość jest właściwie konstruktywną zasadą łatwą w przestrzeganiu – to nierówność komplikuje nasze życie zawodowe, stwarzając uprzedzenia i fałszywe oczekiwania.

Dlatego właśnie DG INLO dąży powoli, ale zdecydowanie do równości płci – i tę perspektywę znają wszystkie koleżanki i wszyscy koledzy. W ostatnich latach odnotowano znaczny postęp pod względem obecności kobiet na stanowiskach kierowniczych. W latach 2011–2017 liczba kobiet na stanowiskach AD w DG INLO wzrosła z 19% do 30%, a liczba kobiet na stanowiskach kierowniczych – z 7% do 31,3%.

Zmiana oczywiście wymaga czasu – równość płci zawsze była kwestią pokoleniową i kulturową. Ale zmiany następują we wszystkich obszarach: zasada równości pojawia się, gdy wybieramy uniformy dla osób je noszących, gdy organizujemy codzienną pracę i zwołujemy zebrania oraz gdy zastanawiamy się nad rekrutacją pracowników i mianowaniem kierownictwa. Ostatnio rozpoczęliśmy działalność w obszarze, który w przeszłości był zaniedbywany: równowaga płci jest obecnie elementem nominacji do komisji oceniających w procedurach udzielania zamówień publicznych. Rok 2017 był rokiem, w którym świat mówił o molestowaniu seksualnym. Poruszyliśmy ten temat także w Parlamencie. W DG INLO wszyscy zostali poinformowani o istniejących procedurach mających na celu ochronę pracowników i bardzo wyraźnie stwierdzono, że wszelkie formy molestowania, w tym seksualnego, nie są tolerowane. Seksizm i nierówność utrudniają mężczyznom i kobietom wykorzystanie potencjału ich najlepszych talentów zawodowych.



### AGNIESZKA WALTER-DROP

dyrektorka generalna DG ds. Tłumaczeń Ustnych i Konferencji

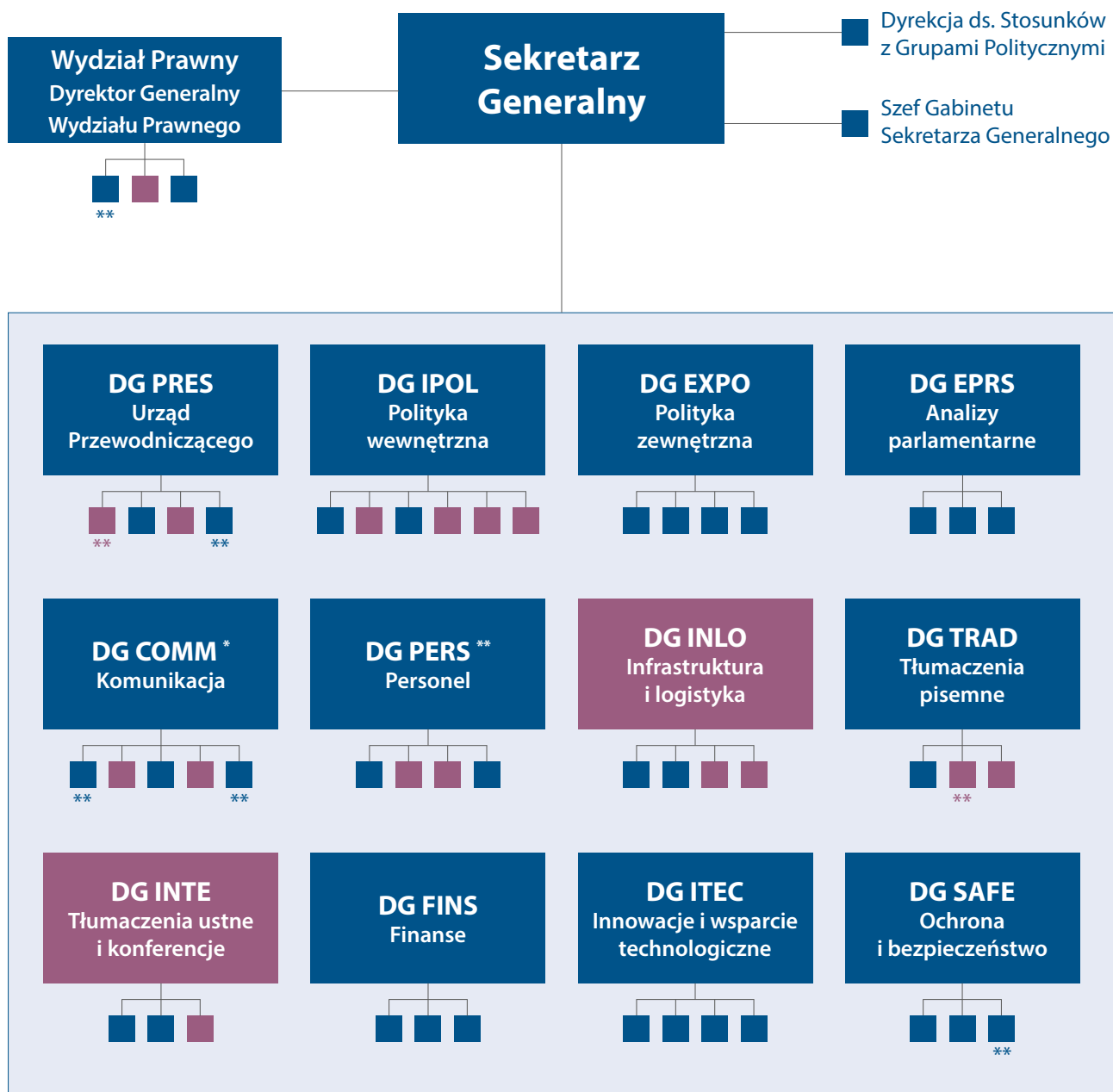
Uważam, że na każdym szczeblu, w tym na szczeblu kierowniczym, zespoły mieszane i zrównoważone pod względem płci są niezbędnym elementem, który pozwala naszym społeczeństwom i instytucjom się rozwijać. Z uwagi na nierówny udział kobiet na różnych szczeblach, w tym na szczeblu kierowniczym, uważam, że uwzględnianie aspektu płci jest ważnym narzędziem zarówno w procesie podejmowania decyzji strategicznych, jak również w bieżącej organizacji pracy poszczególnych zespołów pozwalającym na zmianę kultury organizacji, rozwój pluralistycznego środowiska pracy i podejmowanie właściwych decyzji. Musimy również dawać przykład jako instytucja i wytyczać standardy indywidualnych zachowań: interweniować tam, gdzie uwzględnianie problematyki płci jest problematyczne oraz zapewniać zrównoważoną reprezentację tam, gdzie prowadzone są dyskusje i podejmowane decyzje.

Już nie wystarczy dążyć do równości płci – zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn! – za pomocą świadomej i obiektywnej rekrutacji. Musimy zwracać uwagę, aby nasz personel rozwijał się w ramach swoich ról i poza nimi, ale także stworzyć różne możliwości, takie jak szkolenia i rozwój kariery, przy uwzględnieniu pewnych szczególnych wyzwań, które kobiety napotykają na swojej drodze rozwoju zawodowego. Jednym z powtarzających się problemów jest rozbieżność, jeżeli chodzi o stanowiska, o które ubiegają się kobiety (często ze względu na brak pewności siebie) lub które są im oferowane. Jako menadżerowie musimy nie tylko być aktywni i zachęcać nasze koleżanki do ubiegania się o te stanowiska i wejścia w sferę zdominowaną przez mężczyzn, ale musimy również uważać na dyskryminację ze względu na płeć w procesie podejmowania decyzji. My, personel kierowniczy, powinniśmy może bardziej świadomie angażować cały zespół w równym stopniu, sprawiając, że zespoły staną się bardziej neutralne pod względem płci i będą bazować na różnych i nowych umiejętnościach i zdolnościach. Kobiety w DG ds. Tłumaczeń Ustnych i Konferencji (DG LINC od lutego 2018 r.) z powodzeniem podejmują pracę na „typowo” męskich stanowiskach. W naszej dyrekcji kobiety pracują jako personel techniczny w salach konferencyjnych, woźne, analityczki biznesowe i administratorzy stron internetowych. Wnoszą one do zespołów swoje wyjątkowe umiejętności, dzięki czemu zespoły są bardziej wszechstronne i reprezentatywne. Każda osoba zatrudniona może mieć pewność, że zostanie oceniona w oparciu o swoją wartość, niezależnie od charakteru danego stanowiska.

Błędne jest jednak przekonanie, że uwzględnianie równowagi płci oznacza korzystanie z tych samych starych kryteriów, które często zostały określone z perspektywy oczekiwań, potrzeb lub stylu zarządzania mężczyzn. Zapewnienie równowagi płci należy zacząć od ponownego zdefiniowania tych kryteriów i lepszego zrozumienia oczekiwań kobiet w stosunku do miejsca pracy. Tylko w ten sposób możemy stworzyć prawdziwie zrównoważone i sprzyjające włączeniu społecznemu środowisko dla wszystkich naszych pracowników. Nowoczesne organizacje już tak postępują, a Parlament Europejski korzysta z tych doświadczeń za pośrednictwem programów rozwoju talentów kobiet, telepracy i pracy w niepełnym wymiarze godzin, które sprawiają, że kobiety i mężczyźni są w równym stopniu przygotowani do rozwoju we współczesnym wymagającym środowisku pracy.

# SEKRETARIAT PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO PLAN ZATRUDNIENIA

## Dyrektorzy generalni i dyrektorzy



\* Biuro kontaktowe w Waszyngtonie: dyrektor

\*\* p. o.

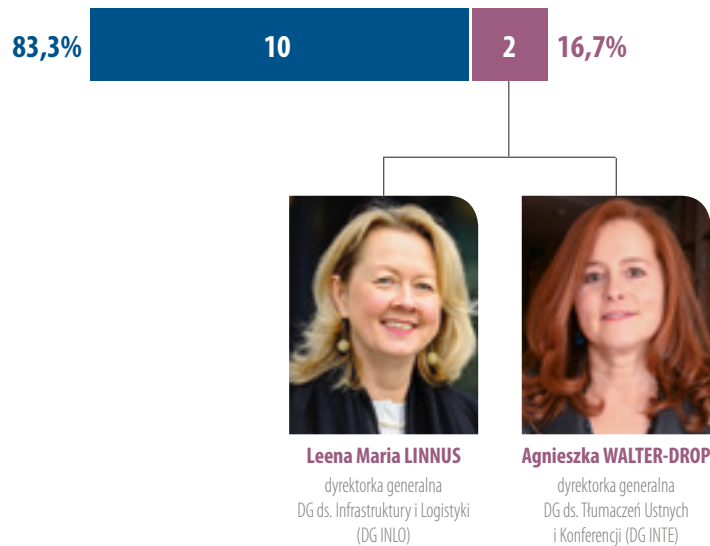
### Legenda

■ Kobiety

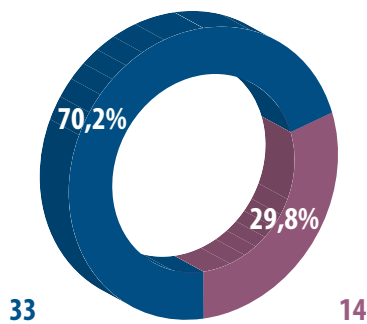
■ Mężczyźni

# KOBIETY WŚRÓD KADRY KIEROWNICZEJ: DANE STATYSTYCZNE \*

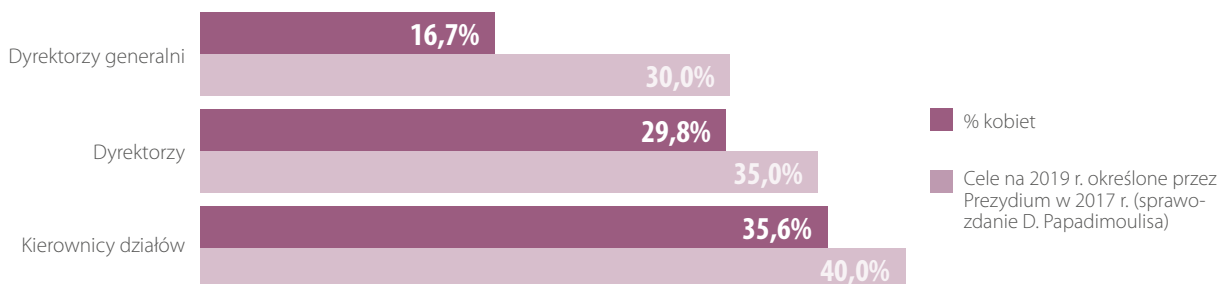
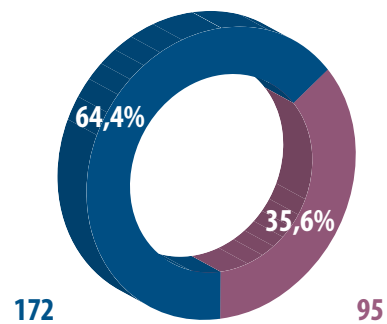
## Zastępczyni sekretarza generalnego i dyrektorki generalne



## Dyrektorzy

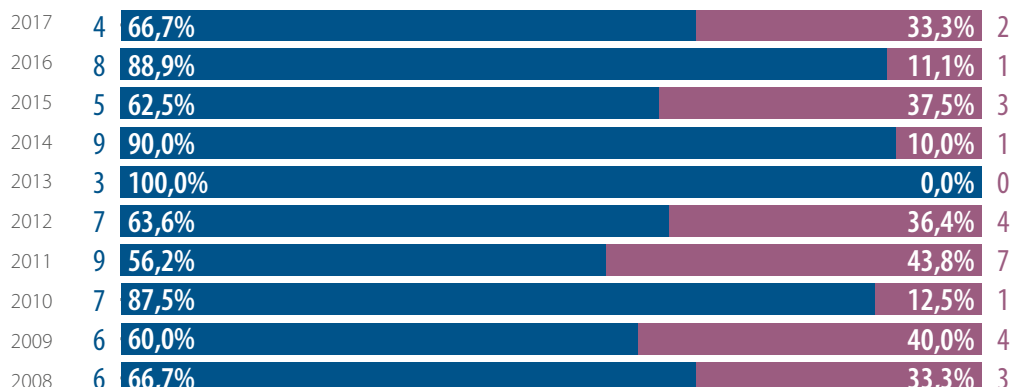


## Kierownicy działów

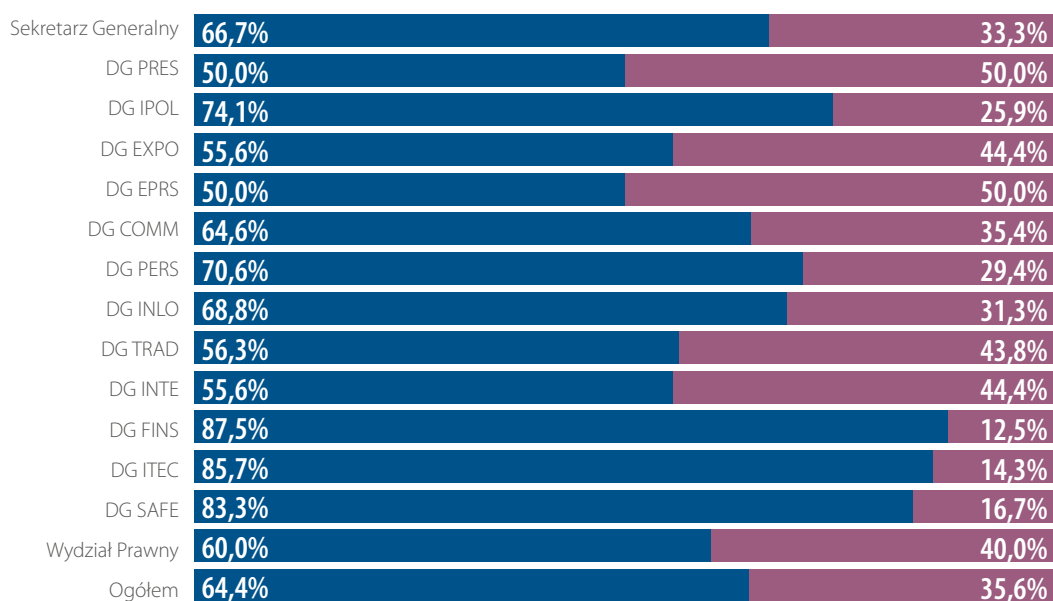


\* nie uwzględniono osób pełniących obowiązki (p. o.)

## Nominacje na stanowiska kierownicze wyższego szczebla – dyrektorzy generalni i dyrektorzy (1 stycznia 2017 r. – 31 grudnia 2017 r.)



## Kierownicy działów wg płci i DG



## Nabór kierowników działów – 2017 r.

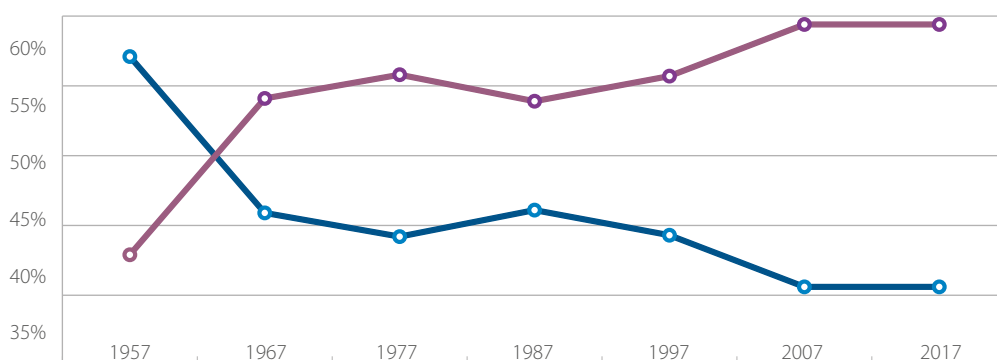


## SEKRETARIAT GENERALNY PE, SEKRETARIATY GENERALNE GRUP POLITYCZNYCH I AKREDYTOWANI ASYSTENCI PARLAMENTARNI: DANE STATYSTYCZNE

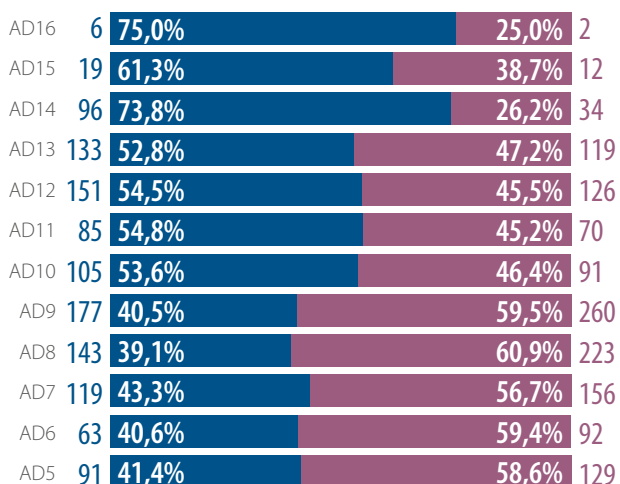
### Pracownicy Sekretariatu Generalnego PE



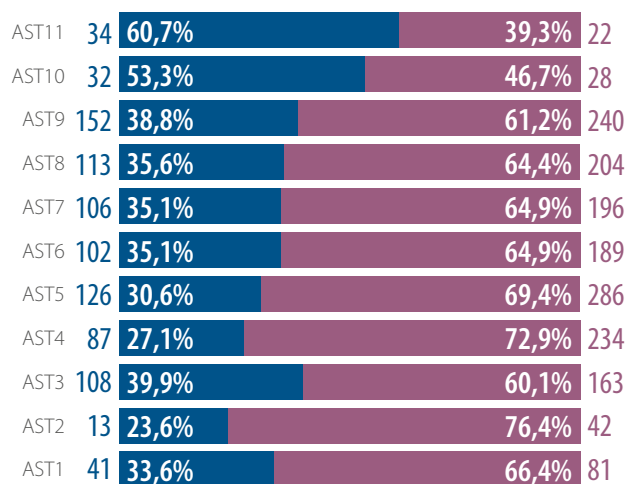
### Pracownicy Sekretariatu Generalnego PE (1957–2017)



### Personel w grupie funkcyjnej AD



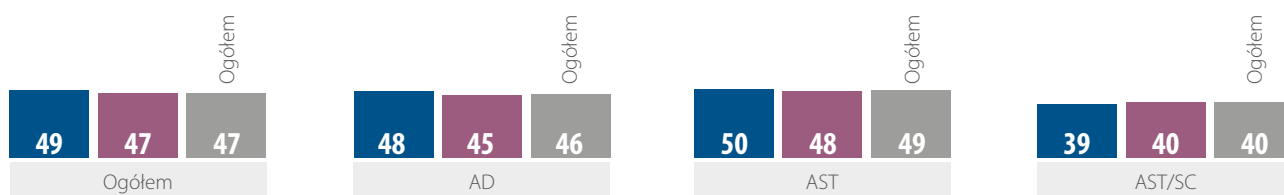
### Personel w grupie funkcyjnej AST



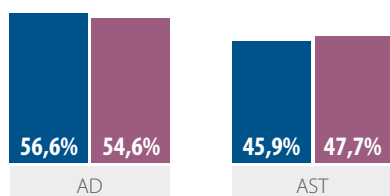
### Personel w grupie funkcyjnej AST/SC



## Średni wiek w rozbiciu na płeć

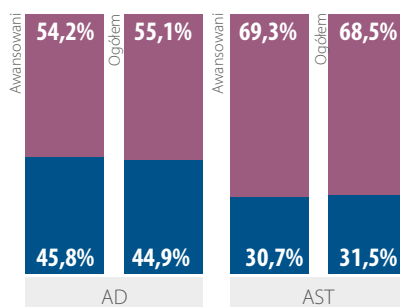


### Odsetek awansowanych wśród kwalifikujących się do awansu w rozbiciu na płeć i grupę funkcyjną (2017 r.)



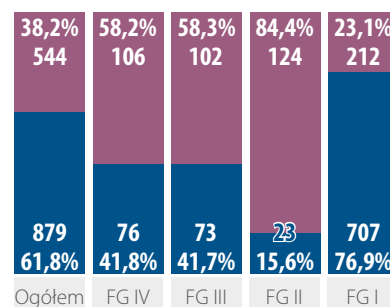
Np.: w 2017 r. awansowano 54,6% kobiet w grupie AD kwalifikujących się do awansu

### Proporcja M/K wśród awansowanych osób, w rozbiciu na płeć i grupę funkcyjną (2017 r.)

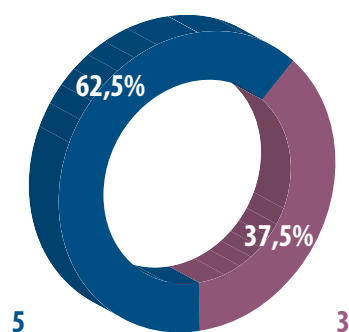


Np.: w 2017 r. kobiety stanowiły 69,3% awansowanych AST (łączna liczba M+K jest zawsze równa 100), przy czym kobiety stanowiły 68,5% AST kwalifikujących się do awansu w 2017 r.

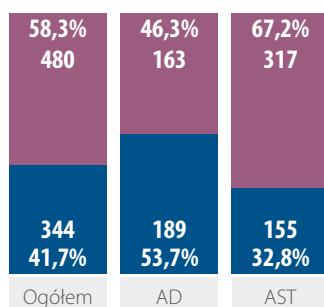
### Pracownicy kontraktowi w rozbiciu na płeć i grupę funkcyjną



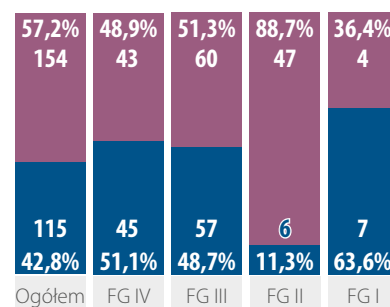
### Sekretarze generalni grup politycznych



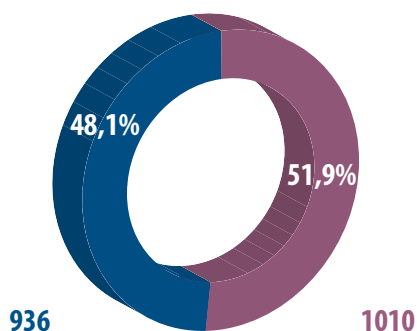
### Personel grup politycznych (urzędnicy i personel tymczasowy)



### Personel kontraktowy w grupach politycznych



### Akredytowani asystenci parlamentarni

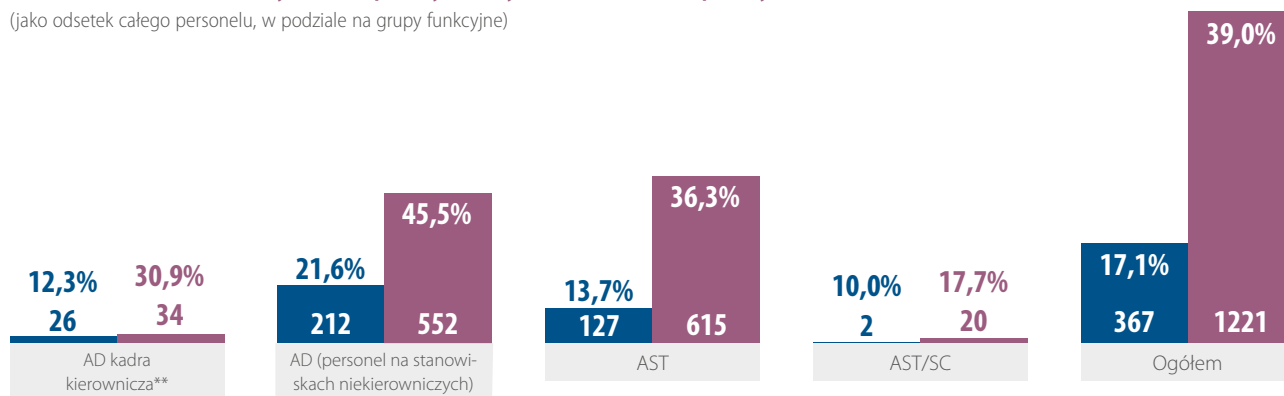




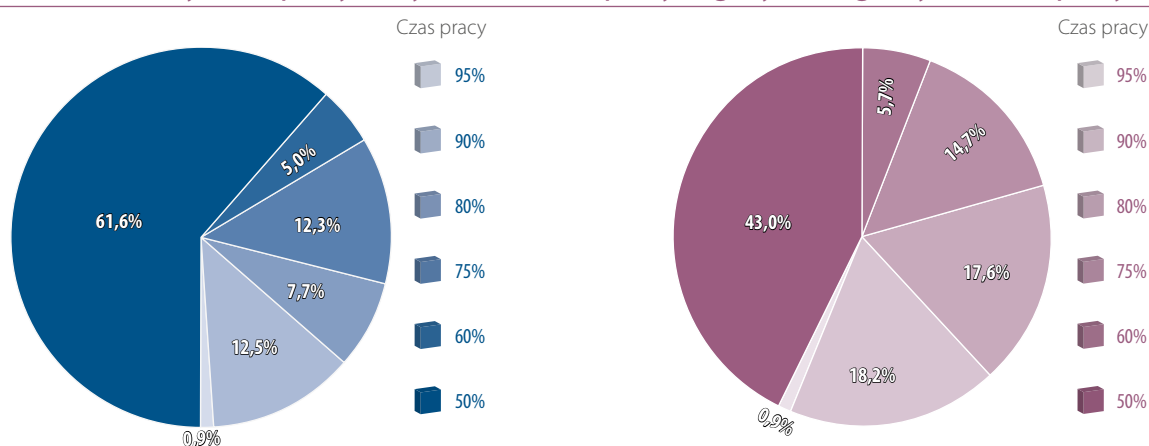
## ŚRODKI SŁUŻĄCE GODZENIU ŻYCIA ZAWODOWEGO Z PRYWATNYM: DANE STATYSTYCZNE (STYCZEŃ–GRUDZIEŃ 2017 R.)\*

### Personel zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy

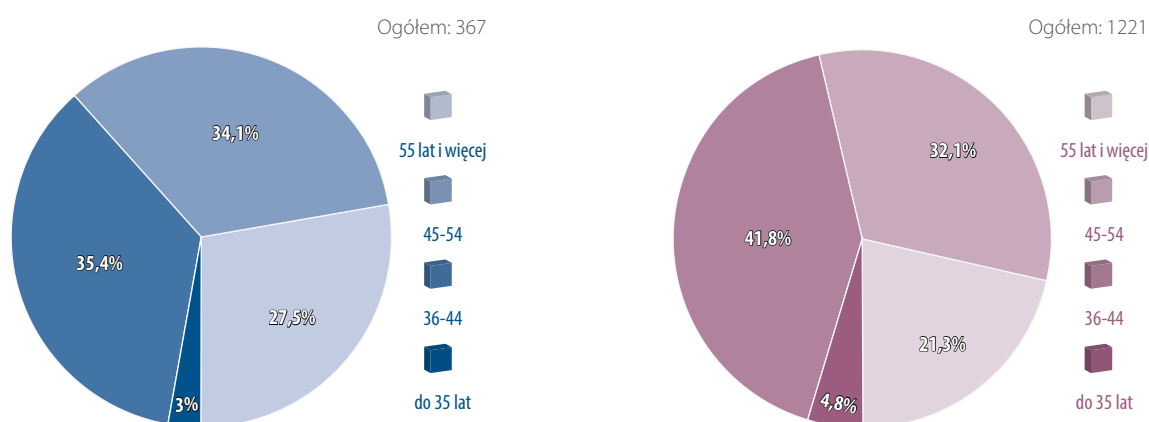
(jako odsetek całego personelu, w podziale na grupy funkcyjne)



### Personel zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, wg wybranego trybu czasu pracy\*\*\*



### Personel zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, wg grupy wiekowej

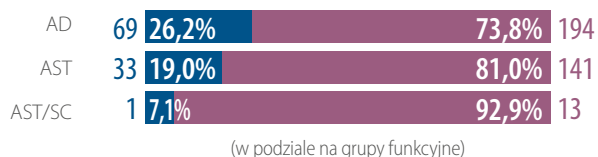


\* Przez „ogół personelu” rozumie się personel urzędniczy i tymczasowy (poza grupami politycznymi) w dniu 31 grudnia 2017 r.

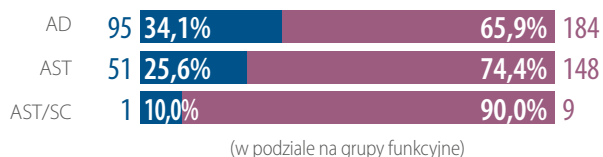
\*\* Dyrektorzy generalni, dyrektorzy i kierownicy działów.

\*\*\* Jeśli osoba zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy zmieniała w 2017 r. tryb czasu pracy, została zaliczona do wszystkich wybranych kategorii.

### Personel na urlopie rodzicielskim w pełnym wymiarze czasu pracy



### Personel na urlopie rodzicielskim w połowie wymiaru czasu pracy



### Personel na urlopie ze względów rodzinnych w pełnym wymiarze czasu pracy\*

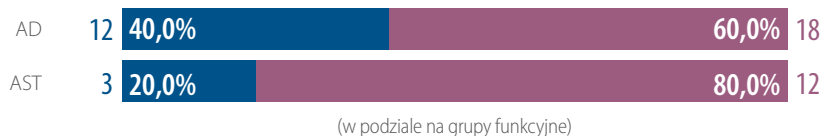


### Personel na urlopie ze względów rodzinnych w połowie wymiaru czasu pracy\*

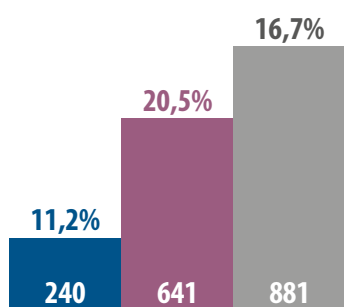


### Personel na urlopie z przyczyn osobistych\*

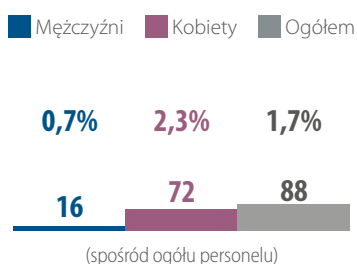
\* Ponieważ żaden z pracowników z grupy funkcyjnej AST/SC nie korzystał z urlopu rodzinnego lub urlopu z przyczyn osobistych, ta grupa funkcyjna nie figuruje w statystykach.



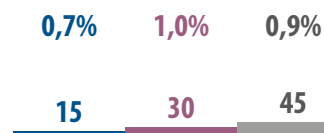
### Personel na urlopie rodzicielskim



### Personel na urlopie rodzinnym



### Personel na urlopie z przyczyn osobistych



W 2017 r. 30,1% ogółu personelu pracowało w niepełnym wymiarze czasu; dla porównania w 2016 r. odsetek ten wynosił 28%, a w 2015 r. – 25,6%. Potwierdza to tendencję do stopniowego wzrostu liczby osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy, utrzymującą się od kilku lat. Wszelkie działania służące zachowaniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym nadal są wykorzystywane głównie przez kobiety. W 2017 r. kobiety stanowiły 76,9% wszystkich pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, 81,8% pracowników korzystających z urlopu ze względów rodzinnych i 72,8% pracowników z prawa do urlopu rodzicielskiego.

## ORGANY DZIAŁAJĄCE NA RZECZ RÓWNOŚCI MĘŻCZYŹN I KOBIET

W obrębie administracji Parlamentu Europejskiego istnieje szereg organów i struktur zajmujących się kwestią równouprawnienia płci. Chociaż pełnią one odmienne zadania, ich ścisła współpraca ma olbrzymie znaczenie dla rozwoju instytucji, jako pracodawcy, w zakresie równości i osiągnięcia konkretnych wyników.



### Dział Równości Szans i Różnorodności (UED)

Alberto ROSSETTI

kierownik działu

Do czasu reorganizacji DG ds. Personelu w dniu 1 października 2017 r. Dział Równości Szans i Różnorodności podlegał dyrektorowi generalnemu ds. personelu. Obecnie Dział Równości Szans i Różnorodności stanowi część Dyrekcji C – Wsparcie i Usługi Socjalne na rzecz Zasobów Kadrowych. Reorganizacja ta nie spowodowała żadnych zmian, jeżeli chodzi o zadania działu; do jego kompetencji nadal należy opracowywanie, wdrażanie i monitorowanie polityki równości i różnorodności w Sekretariacie Generalnym Parlamentu Europejskiego. Dział ten ma zasadnicze znaczenie dla realizacji następujących zadań:

- ▶ dalsze rozwijanie i wdrażanie polityki równości i różnorodności określonej przez Prezydium Parlamentu;
- ▶ dbanie o to, aby zasady równości szans i poszanowania różnorodności znajdowały odzwierciedlenie w polityce kadrowej Parlamentu Europejskiego; nadzorowanie uwzględniania aspektu płci we wszelkich kwestiach związanych z polityką kadrową;
- ▶ opracowywanie i koordynowanie projektów i środków sprzyjających pełnemu uczestnictwu i integracji osób niepełnosprawnych zgodnie z przepisami art. 1d regulaminu pracowniczego;
- ▶ sporządzanie badań i sprawozdań; gromadzenie i analizowanie danych statystycznych z perspektywy płci; zwalczanie wszelkich form dyskryminacji zgodnie z art. 1d regulaminu pracowniczego;
- ▶ wspieranie tworzenia dobrego, otwartego i integracyjnego środowiska pracy, opracowywanie i koordynowanie przedsięwzięć ułatwiających osiągnięcie dobrej równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym; uczestniczenie w kształtowaniu i wprowadzaniu w życie polityki na rzecz godności w pracy w celu eliminacji wszelkich form nękania i molestowania w miejscu pracy;
- ▶ organizowanie spotkań uwrażliwiających i działań szkoleniowych; udzielanie wsparcia pracownikom w kwestiach dotyczących równości i różnorodności;
- ▶ podnoszenie świadomości w zakresie godnego środowiska pracy, w tym zapobieganie i właściwe działania następcze w związku z przypadkami molestowania.

Dział Równości Szans i Różnorodności zapewnia wsparcie i pomoc wiceprzewodniczącemu odpowiedzialnemu za równość płci i różnorodność, stojącemu na czele grupy wysokiego szczebla. Ponadto doradza i zapewnia wsparcie organowi powołującemu, Komitetowi ds. Równych Szans i Różnorodności oraz innym jednostkom wewnętrznym w kwestiach związanych z postępem w dziedzinie równości i różnorodności w Sekretariacie Generalnym PE. Dział zajmuje się koordynacją grupy koordynatorów ds. równości i różnorodności w poszczególnych dyrekcjach generalnych. Ponadto współpracuje z międzydyrekcyjną grupą sterującą ds. zasobów ludzkich i zachęca do wymiany informacji i dobrych praktyk z partnerami w innych instytucjach.

## Koordynatorzy ds. Równości i Różnorodności

Obecnie każdy dyrektor generalny mianuje 2 koordynatorów ds. równości szans i różnorodności, którzy mają za zadanie przyczynić się do realizacji polityki równości i różnorodności w Sekretariacie Generalnym Parlamentu Europejskiego na szczeblu własnej dyrekcji generalnej. Koordynatorzy ściśle współpracują z Działem Równości Szans i Różnorodności. Grupa koordynacyjna ds. równości szans i różnorodności (w której skład wchodzi koordynatorzy oraz Dział Równości Szans i Różnorodności) może opracowywać dokumenty, notatki i propozycje dotyczące ważnych tematów będących przedmiotem szerokiego zainteresowania i należących do jej kompetencji, kierowane do sekretarza generalnego oraz dyrektorów generalnych. Dział Równości Szans i Różnorodności zapewnia koordynację i pełni zadania sekretariatu grupy.

W celu podniesienia rangi i zwiększenia widoczności grupy osoby zarządzające zasobami każdego działu/służby we wszystkich dyrekcjach generalnych wchodzi z urzędu w skład grupy. Ponadto grupa współpracuje z międzydyrekcyjną grupą sterującą ds. zarządzania zasobami ludzkimi w celu połączenia zasobów i osiągnięcia synergii.



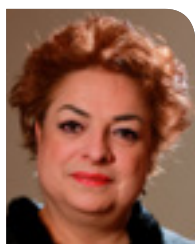
### Komitet ds. Równych Szans i Różnorodności (COPEC)

Chiara MALASOMMA

przewodnicząca

COPEC został utworzony w 1986 r. jako komitet konsultacyjny. W jego skład – decyzją organu powołującego – wchodzi ośmiu członków oraz przewodniczący. Kandydatury czterech członków oraz przewodniczącego proponuje dyrektor generalny ds. personelu, natomiast kandydatury pozostałych czterech członków – Komitet Pracowniczy. W 2017 r. skład komitetu przestrzegał w pełni równowagi płci.

Głównym celem COPEC jest działanie na rzecz stworzenia w Parlamencie Europejskim tolerancyjnego, sprzyjającego integracji środowiska pracy za pośrednictwem m.in. udziału w działaniach informacyjnych. W związku z tym COPEC proponuje wszelkie środki zmierzające do zapewnienia braku dyskryminacji; wydaje opinie na temat przepisów lub wytycznych na podstawie regulaminu pracowniczego; czuwa nad właściwym stosowaniem przyjętych środków, w szczególności delegując obserwatorów do różnych komitetów konsultacyjnych.



### Staff Committee

Pilar ANTELO SANCHEZ

przewodnicząca

Jestem zaszczycona, że mogę wnieść wkład w najnowszą edycję broszury „Kobiety w Parlamencie Europejskim” z 2018 r., jako niedawno wybrana przewodnicząca Komitetu Pracowniczego Parlamentu.

Kobiety od zawsze odgrywały ważną rolę w Parlamencie. Do niedawna dyskusje koncentrowały się zazwyczaj na liczbach i/lub grupach zaszerzegowania. Choć ważne jest, aby kobiety stały na równi z mężczyznami, uważam, że dyskusje nie powinny się do tego ograniczać.

Podejście oparte na szacunku dla kobiet pracujących, ze strony zarówno mężczyzn, jak i kobiet, wymaga stałych i celowych działań edukacyjnych ze strony instytucji i jej personelu. Ostatecznym celem jest nadejście momentu, w którym temat ten będzie nieaktualny i przestarzały. Musimy osiągnąć etap, na którym kwestia płci stanie się nieistotna.

Pokładam wielką nadzieję w młodszym pokoleniu, ale musimy zachować czujność, aby nie dopuścić do pogorszenia sytuacji praw nabytych lub uwstecznienia mentalności. Nasza instytucja powinna być liderką w tej dziedzinie, właśnie ze względu na to, że jesteśmy Parlamentem Europejskim i zostaniemy rozliczeni ze skali naszego zaangażowania oraz jego spójności z ogólną deklaracją polityczną instytucji dotyczącą tego, czego oczekujemy od innych.