

Európai Gazdasági és Szociális Bizottság vélemény – Tárgy: „A nők képviselete az Európai Unió gazdasági és szociális érdekcsoportjainak döntéshozó szerveiben”

(2006/C 88/09)

2003. március 11-én az Európai Parlament úgy határozott, hogy az Európai Közösséget létrehozó szerződés 262. cikke alapján kikéri az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményét a következő tárgyban: „A nők képviselete az Európai Unió gazdasági és szociális érdekcsoportjainak döntéshozó szerveiben”

A bizottsági munka előkészítésével megbízott „Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság” szekció véleményét 2006. január 24-én elfogadta. (Előadó: Thomas ETTY.)

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2006. február 14–15-én tartott 424. plenáris ülésén (a február 14-i ülésnapon) 88 szavazattal 13 ellenében, 11 tartózkodás mellett elfogadta az alábbi véleményt.

1. Következtetések és ajánlások

1.1 Az EGSZB egyetért az Európai Parlamenttel abban, hogy a nők fokozottabb képviselete az Európai Unió gazdasági és társadalmi érdekcsoportjainak döntéshozó szerveiben fontos kérdés. Támogatja az Európai Parlamentnek az érintett nemzeti szervezetekhez és ezek európai szövetségeihez, valamint az Európai Bizottsághoz intézett kérését, hogy erre a kérdésre egyre szisztematikusabb figyelmet fordítsanak. Az Európai Parlament felkérte az Európai Bizottságot, hogy kezdje meg az adatgyűjtést és egy adatbázis létrehozását a nők képviseletéről a közösség gazdasági és szociális érdekcsoportjainak döntéshozó szerveiben. Az EGSZB nyugtázza, hogy ez a folyamat időközben megindult. Úgy véli, hogy a Nemek Egyenlőségének Európai Intézete (*European Gender Institute*) és az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*) jelentős mértékben segítheti a munkát. A mutatókkal kapcsolatban pedig megjegyzi, hogy az Európai Bizottság jelenleg az olasz elnökség által 2003-ban megfogalmazott kilenc elemmel dolgozik.

1.2 Az Európai Parlament elsősorban a munkaadói és a munkavállalói szervezetekre összpontosította vizsgálatát. Úgy tűnik, hogy a munkavállalói szervezeteknél több kedvező változás történt, mint azt az állásfoglalás és a jelentés említi. Másrésztől nyilvánvaló, hogy a munkaadói oldal és a többi gazdasági és szociális érdekcsoport helyzetének és az ott tapasztalható előrelépéseknek a megfelelő értékeléséhez tudatában kell lennünk annak, hogy ezek a szervezetek másként működnek, mint azok, amelyek tagsága természetes személyekből áll.

1.2.1 Minden EGSZB-ben képviselt gazdasági és szociális érdekcsoportnak megvannak a saját jellegzetességei. Az egyik szervezetben jól működő politikák a másik szervezetben nem feltétlenül sikeresek.

1.2.2 Mindezt figyelembe véve az EGSZB érdeklődéssel vette tudomásul az Európai Szakszervezetek Szövetsége (ESZSZ), az UNICE/UEAPME és a CEEP által kezdeményezett és a nemek közötti egyenlőségre irányuló cselekvési keretet, nevezetesen, hogy az említett szervezetek kiemelt helyen foglalkoznak a „nők a döntéshozatalban” kérdéskörrel. Egyben érdeklődéssel várja a már beharangozott éves – nemzeti és európai – beszámolót.

1.3 Az EGSZB az Európai Parlamenthez hasonlóan támogatja a nők és férfiak döntéshozatali eljárásban való kiegyensúlyozott részvételét célzó jelenlegi közösségi politikákat. Az EGSZB egyetért az Európai Parlamenttel abban, hogy valódi politikai akarat szükséges a változások végrehajtásához és a kiegyensúlyozott képviselet megvalósításához. Sok szervezet – a munkaadók és munkavállalók körén túl is – valóban tanúbizonyságot tesz erről a politikai akaratról. Az EGSZB javasolja, hogy minden képviselt szervezet rendszeresen bocsássa az Európai Bizottság rendelkezésére erőfeszítési eredményét, illetve hogy az Európai Bizottság az európai szövetségekkel szoros együttműködésben építse ki az említett adatbankot és – az olasz elnökség 2003. évi első lépéseit kiegészítve – megfelelő mutatókat határozzon meg a nők befolyásának megerősítésére a gazdasági és szociális döntéshozó szervekben.

lyozott részvételét célzó jelenlegi közösségi politikákat. Az EGSZB egyetért az Európai Parlamenttel abban, hogy valódi politikai akarat szükséges a változások végrehajtásához és a kiegyensúlyozott képviselet megvalósításához. Sok szervezet – a munkaadók és munkavállalók körén túl is – valóban tanúbizonyságot tesz erről a politikai akaratról. Az EGSZB javasolja, hogy minden képviselt szervezet rendszeresen bocsássa az Európai Bizottság rendelkezésére erőfeszítési eredményét, illetve hogy az Európai Bizottság az európai szövetségekkel szoros együttműködésben építse ki az említett adatbankot és – az olasz elnökség 2003. évi első lépéseit kiegészítve – megfelelő mutatókat határozzon meg a nők befolyásának megerősítésére a gazdasági és szociális döntéshozó szervekben.

1.4 A nemzeti és nemzetközi fórumokra, illetve adott esetben a szociális párbeszédhez képviselőket küldő szervezeteknél egyértelműen a vezetői szint az, amelyre különös figyelmet kell fordítani. A nők jobb képviseletét elősegíteni szándékozó szervezeteknek azonban azt a szintet is meg kell vizsgálniuk, amelyiken a politikák előkészítése folyik, és ahonnan már most sok szervezet a küldöttjeit választja.

1.5 A női alkalmazottak és női tagok különálló és támogató struktúrái és hálózatai egyes szervezetekben jelentősen hozzájárultak a pozitív változásokhoz. Az ilyen eszközök nem mindig és nem mindenhol csodaszerek, az EGSZB mégis úgy véli, hogy érdemes őket továbbra is, sőt szélesebb körben – a szervezet külső képviseletét is tekintetbe véve – támogatni.

1.6 A képzés, az oktatás, valamint a munkahely és a család összeegyeztetésére vonatkozó szabályozások tűnnek a legjobb módszernek a nők szakmai előmenetelének ösztönzésére az érintett szervezetekben. Továbbra is rendkívül fontos, hogy az Európai Bizottság illetékes szervezeti egységei, amelyek intézkedéseket dolgoztak ki a diszkrimináció ellen és a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése érdekében, támogassák az ilyen politikákat. Az intézkedések megvalósításában a munkaadói és munkavállalói szervezeteknek fontos szerepet kell játszaniuk.

1.7 A kvóta alkalmazását számos szakértő pártolja. Azokat a kvótarendszereket, amelyek bizonyos országokban politikai téren és a szociális szervezetekben is eredményesnek bizonyultak, az érintett szervezeteknek és az Európai Bizottságnak részletesen meg kellene vizsgálnia (a működés módjának, illetve a sikerek hátterének feltárása érdekében).

1.8 Az EGSZB üdvözlne, ha a tagállamok által a 2006–2010-ig tartó mandátumokra történő (a gazdasági és társadalmi érdekcsoportok által javasolt) jelölésekkor az alulreprezentált nem képviselőinek legalább 30 %-os arányát tűznék ki célul, azzal a szándékkal, hogy ezt az arányt a következő mandátumra 40 %-ra emelik.

1.9 A mostani vizsgálat eredményeit az EGSZB 2006–2007-ben, mandátumának négyévenkénti megújítása után, újra szemügyre fogja venni. Ez jó alkalmat kínál majd annak felmérésére is, hogy az új tagállamok szervezeteinek politikája és gyakorlata mennyiben különbözik a régiektől. Az EGSZB javasolja, hogy az Európai Parlament addigra szintén vizsgálja felül az aktuális helyzetet 2002-es állásfoglalásának és jelentésének fényében.

2. Megjegyzések

2.1 Háttér

2.1.1 2003 januárjában az Európai Parlament felkérte az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságot (EGSZB), hogy dolgozzon ki véleményt a nők képviseléről a „szociális partnerek” döntéshozó szerveiben⁽¹⁾. A felkérésnek az volt a célja, hogy az EGSZB kiegészítse azokat a statisztikai adatokat, amelyekkel az Európai Parlament „A nők képviselők az Európai Unió szociális partnerei körében” (2002/2026 INI) című állásfoglalása és jelentése elkészítésekor rendelkezett, valamint, hogy javaslatokat tegyen egy olyan stratégiára, amellyel növelhető a nők képviselők a szóban forgó „szociális partnerek” különböző szerveiben.

2.1.2 Állásfoglalásában az Európai Parlament megállapította, hogy a nők alulképviseltek azokban a szervezetekben és struktúrákban, amelyekben a „szociális partnerek” a szociálpolitikáról konzultálnak, és kifejtette, hogy a kiegyensúlyozottabb képviselő megvalósítása érdekében programokra és stratégiákra van szükség. Az Európai Parlament kérte az Európai Bizottságot és a „szociális partnereket”, hogy rendszeresen gyűjtsék az idevágó adatokat, és tegyék meg a szükséges lépéseket a nők befolyásának növelésére a szociális és gazdasági döntéshozó szervezetekben, mégpedig nemcsak a nők képviselőinek megerősítésével a szóban forgó szervezetekben, hanem azzal is, hogy beépítik politikájukba a nemek közötti egyenlőség dimenzióját.

2.1.2.1 Ezzel kapcsolatban megjegyezte, hogy a nem kötelező erejű szándéknyilatkozatok nem elegendők: a „szociális partnerek” szervezetein belül valódi politikai akaratra van szükség ahhoz, hogy változtatásokat lehessen végbevinni, és megvalósuljon a kiegyensúlyozott képviselő.

2.1.3 Állásfoglalásában és jelentésében az Európai Parlament nem fordult az EGSZB-hez.

⁽¹⁾ Később tisztázódott, hogy a „szociális partnerek” fogalom nemcsak a munkaadói és munkavállalói szervezeteket foglalja magában, hanem más, az EGSZB-ben képviseltetett szociális és gazdasági érdekcsoportokat is.

2.1.4 Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság az EU szociális és gazdasági érdekcsoportjai (a „szervezett civil társadalom”) képviselőinek legreprezentatívabb fóruma. Habár nem az EGSZB feladata, hogy a képviselt szervezeteknek tanácsot adjon a nők döntéshozó szervezetekben való képviselőre vonatkozó politikáikkal kapcsolatban vagy a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítésére, összetételében kétségtelenül ezen politikák részleges tükrének tekinthető. Egyike egyfelől az Európai Parlament által említett olyan szervezeteknek, ahol a szociális és gazdasági érdekcsoportok találkoznak, másfelől azoknak a szervezeteknek és struktúráknak, amelyeken keresztül a szociális partnerek véleményét cserélhetnek a szociálpolitikáról. Tagjai ezért jó forrásai a Parlament számára szükséges információnak és tanácsnak.

2.2 Általános megjegyzések

2.2.1 Az EGSZB egyetért a Parlamenttel abban, hogy a nők képviselők az Európai Unió gazdasági és szociális érdekcsoportjainak döntéshozó struktúráiban fontos kérdés. Abban is oszti az Európai Parlament álláspontját, hogy a férfiak és nők a döntéshozatali eljárásban való kiegyensúlyozott képviselőre irányuló EU-politikák végrehajtásának alapvető feltétele, hogy több statisztikai adat és – a szóban forgó szervezetek vonatkozó politikáiról – több információ álljon rendelkezésre.

2.2.1.1 Megállapítja, hogy az Európai Bizottság megkezdte az idevonatkozó adatok összegyűjtését. Időközben elindult az Európai Parlament által kért adatbázis létrehozása, valamint a nők az EU gazdasági és szociális döntéshozó szerveiben való befolyásának növelésére irányuló mutatók meghatározása. Az Európai Bizottság egyébként úgy véli, hogy nem könnyű adatokat gyűjteni az illető érdekcsoportokról. A Nemek Egyenlőségének Európai Intézete (*European Gender Institute*) a jövőben remélhetőleg hasonló mértékben segítheti a munkát, mint ahogy ezt az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*) már most teszi.

2.2.1.2 Az Európai Bizottságnak ezenfelül folytatnia kell olyan általános politikák kidolgozását, amelyek egyengetik a nők útját nagyobb mértékű részvételük felé a döntéshozatalban. Ide tartozik a munka és a foglalkoztatás terén még mindig tapasztalható diszkrimináció elleni küzdelem, a munkahely és a család összeegyeztetésének megkönnyítése az uniós tagállamokban, illetve az egyenlő bánásmód és a munkahelyi esélyegyenlőség ösztönzését célzó számos intézkedés.

2.2.2 Az EGSZB általában véve egyetért az Európai Parlament által az uniós munkaadókhöz, munkavállalókhöz és társadalmi középíretekhez intézett kérésekkel és felkérésekkel. Többségük szerepelt abban a felmérésben, amelynek keretében 2003-ban kérdőívben szolgáltatták meg az EGSZB (akkor) 222 tagját⁽²⁾. A kérdőívet 107 tag töltötte ki, tehát a válaszadás aránya 50 % körül volt⁽³⁾.

⁽²⁾ Lásd: J. Oldersma, N. Lepeshko és A. Woodward: „Report on balanced decision making in the EESC” [Jelentés a kiegyensúlyozott döntéshozásról az EGSZB-ben], VUB Brussel/Universiteit van Leiden, 2004. szeptember. Megtalálható az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság „Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság” szekciójának honlapján (csak angol nyelven): http://www.esc.eu.int/sections/soc/docs/balanced_decisionmaking_eesc.pdf.

⁽³⁾ Amennyiben a kérdőívet ugyanazon szervezet több tagja is kitöltötte, válaszaik egy válasznak számítottak.

2.2.2.1 A válaszok csaknem egyenlően oszlottak meg az EGSZB három csoportja között: 34 %-uk az I. Csoporttól (Munkaadók), 31 %-uk a II. Csoporttól (Munkavállalók) és 34 %-uk a III. Csoporttól (Egyéb tevékenységek) érkezett.

2.2.2.2 A felmérés időpontjában a nők képviseletének aránya az EGSZB-ben 23 % volt ⁽⁴⁾.

2.2.2.3 A válaszadók között valószínűleg túlsúlyban vannak a sok női képviselővel rendelkező szervezetek. Ez lehetséges, hogy kissé a „nőbarát” irányba torzította az összképet.

2.2.3 A kérdőív a képviselt szervezet típusát és jellegét, a vezetői struktúrákat, a szervezet más szervezetekben és nemzeti, illetve nemzetközi szervezetekben és fórumokon való képviseletét, a nők jelenlétét a szervezetben, valamint a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítését helyezte középpontba.

2.2.4 A felmérés egyrészt a Belgium, Spanyolország és a skandináv országok helyzetét és az ottani tapasztalatokat vizsgáló meghallgatásból, másrészt az EGSZB tagjaitól származó, már meglévő anyagot is figyelembe vette. Ez az anyag főként a szakszervezetekre vonatkozott. Az európai parlamenti állásfoglaláshoz és jelentéshez hasonlóan a munkaadókról tett kijelentéseket kevés tény támasztotta alá, más szervezetekről pedig alig állt rendelkezésre információ ⁽⁵⁾.

2.2.5 A felmérés és a kiegészítő anyagok megerősítették az európai parlamenti jelentés által keltett első benyomást, azaz a) hogy valóban kevés statisztikai adat áll rendelkezésre, kivéve a szakszervezetek esetében, de a szakszervezetre vonatkozó adatok nem tükrözik a közelmúltban végbement kedvező változásokat ⁽⁶⁾, és b) hogy nem könnyű, sőt szinte lehetetlen összehasonlítani a különböző szervezetekre vonatkozó adatokat, például, ha egyfelől természetes személyekből álló tagsággal rendelkező szervezetekről (pl. szakszervezetekről), másfelől olyan szervezetekről (pl. vállalkozásokról) van szó, amelyeknek a tagjai is szervezetek. Tekintve a szervezetek eltérő jellegét (például gazdaszervezetek vagy KKV-szervezetek) esetenként különböző módszerekre lehet szükség annak vizsgálatához, kiegyensúlyozott-e a férfiak és nők képviselete. Azt is meg kell jegyezni, hogy a nők alacsony képviselete a döntéshozó szervezetben nem jelenti feltétlenül azt, hogy a szervezet nem igyekszik érvényesíteni a nemek közötti esélyegyenlőség elvét.

2.2.6 Az EP állásfoglalását többek között azért bírálták, mert csak a képviselet mennyiségi oldalát vizsgálta, figyelmen kívül hagyva a szervezetek irányításának minőségi szempontjait,

⁽⁴⁾ A bővítés (2004. május) után ez az arány kis mértékben (26 %-ra) emelkedett.

⁽⁵⁾ Egyébként az UNICE 2002-ben két alkalommal is több adatot szolgáltatott az Európai Parlamentnek, mint amennyi végül a szóban forgó dokumentumokba bekerült.

⁽⁶⁾ Az 1990-es évek eleje és a XXI. század eleje között 10–12 %-ról 30 %-ra növekedett a nők száma az ESZSZ Kongresszusában; 25 %-ra az igazgató tanácsban (Executive Committee) és 32 %-ra az irányítóbizottságban (Steering Committee). A társszervezeteknél is kedvező változások történtek, legtöbbször manapság például „női tagozatok” működnek.

pedig a nők néha fontosabb szerepet játszanak az irányításban, mint azt formális képviseletük sejteti. Ez utóbbi szempontok jelentősége tagadhatatlan, az EGSZB mégis úgy döntött, hogy nem foglalkozik velük mélyrehatóan. Kitért ugyanakkor a nők képviseletére a politika-előkészítő szervekben. Az ebben az értelemben vett irányítás minőségi szempontjai több figyelmet érdemelnek a szociális és gazdasági érdekcsoportok, ezek európai csúciszervezetei, de az Európai Parlament és az Európai Bizottság részéről is.

2.2.7 Az EU szociális és gazdasági érdekcsoportjai idevágó (a nők képviseletét érintő) politikáinak és gyakorlatainak vizsgálata során az EGSZB a politikák integrált elemzése mellett döntött (nemzeti és európai szint – beleértve a szociális párbeszédet –, illetve a nemzetközi szint).

2.2.7.1 Az Európai Üzemi Tanácsok nem képezték a felmérés részét. Ezeket külön kellene vizsgálni, amire másoknak jobb eszközeik vannak, mint az EGSZB-nek ⁽⁷⁾.

2.2.8 Az EGSZB itt utal az ESZSZ, az UNICE/UEAPME és a CEEP által kidolgozott, a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítését célzó cselekvések keretére (2005. március 1.). A nők döntéshozatalban való részvételének ösztönzése az ott felsorolt négy prioritás egyike.

2.3 Részletes megjegyzések (a felmérés eredményei alapján)

2.3.1 Az EGSZB-ben képviselt szervezetek két alapvető típusának (egyrésztől különböző típusú csúciszervezetek, másrésztől egyéni tagságon alapuló szervezetek) majdnem felében magas a nők részvételi aránya (40 % vagy több). Csak 10–15 százalékukban kevés (0–19 %) a női tagok száma. A képviselt szervezetekben a nők aránya összességében 36 %. (Megjegyzés: ahogyan azt már korábban is említettük, a felmérés időpontjában a nők képviseletének aránya az EGSZB-ben 23 % volt.)

2.3.2 A szóban forgó szervezetekben a nők leggyakrabban vezető beosztású munkatársként tevékenykednek, kevésbé gyakran található az irányítótestületben vagy küldöttként a szervezet kongresszusán, legritkábban pedig az igazgatótanácsban.

2.3.3 Valószínűleg mindenekelőtt ez magyarázza, hogy az EGSZB-ben viszonylag alacsony a női tagok aránya: a tagokat ugyanis jórészt az igazgatótanácsokból delegálják.

⁽⁷⁾ Az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) megvizsgálta az Európai Üzemi Tanácsokat („European Works Councils in Practice” [Az Európai Üzemi Tanácsok a gyakorlatban], 2004) Ez a tanulmány esettanulmányokat tartalmaz. A vizsgálat kimutatta, hogy – jelentéktelen kivételektől eltekintve – a nők képviselete nem tükrözi jól a személyzet összetételét. Ez valószínűleg az érintett vállalkozások nemzeti szintű üzemi tanácsainak összetételére vezethető vissza.

2.3.4 Az EGSZB-be sok női képviselőt delegáló szervezetek valóban jobban hajlanak a vezető beosztású munkatársak kiküldetésére, vagy más (pl. vegyes) megállapodásokat alkalmaznak, és nem kizárólag a legmagasabb vezetőségi szintről toborozzák képviselőiket.

2.3.5 Nemzeti és nemzetközi fórumokon a szervezetek a vegyes képviseletet részesítik előnyben. Csak másodsorban képviseltetik magukat az igazgatótanács tagjai által.

2.3.6 Az EGSZB-ben képviseltetett szervezetek közül sokan nem vesznek részt a szociális párbeszéddel foglalkozó bizottságban (külön belül egynegyed részük). A szóban forgó bizottságban képviseltetett szervezetek körülbelül egyharmada a képviselet vegyes formáját választja, vagy az igazgatótanácsból választja küldötteit.

2.3.7 Az Európai Parlament szerint a nők döntéshozó szervezetekben való kiegyensúlyozottabb képviseletének egyik módszere a szervezeteken belüli struktúrák felállítása a nők számára. A Parlament ugyanakkor megjegyzi, hogy ezek a struktúrák gyakran mindössze szimbolikus szereppel rendelkeznek vagy elszigetelt vitafórumra korlátozódnak. Következésképpen – az Európai Parlament szerint – ügyelni kell arra, hogy az ilyen struktúrák ne tartsák távol a nőket a döntéshozatali folyamattól, hanem éppen ellenkezőleg, vonják bele őket, megkönnyítve a döntéshozásban való részvételüket. Az EGSZB egyetért ezzel az állásfoglalással.

2.3.7.1 Az Európai Parlament szerint a szervezeteken belüli „pártfogás” (*mentoring*) és hálózatépítés is jelentős módon hozzájárulhat a nők vezetői feladatokra való felkészítéséhez.

2.3.8 Az EGSZB-ben képviseltetett, a kérdőívre választ adó szervezetek közül csak kevésnek (33 %) van női tagokat tömörítő külön társszervezete vagy fiókszervezete. Ezek a struktúrák majdnem minden esetben képviseltetik magukat a szervezet igazgatótanácsában és a struktúrák kb. felének más csatornák is rendelkezésére állnak a szervezet munkájának befolyásolására. A szervezetek 15 %-ában a vezető beosztású női alkalmazottak és tagok hálózatot alkottak; 4 %-ában pedig mindkét forma (azaz mind a külön társ-/fiókszervezeti, mind pedig a hálózati forma) jelen van.

2.3.8.1 Külön szervezetek és hálózatok elsősorban a II. Csoporthoz (Munkavállalók) tartozó szervezetekben találhatók: kb. 50–75 %-os arányban. A III. Csoportban az erre vonatkozó százalékos arány 19–39 %, míg az I. Csoportban ez a jelenség lényegesen szerényebb mértékben, 6–19 %-ban fordul elő. Fiókszervezeteket viszonylag gyakran találhatunk a gazdaszervezetknél (33 %), de a fogyasztói és egészségügyi szervezetek kb. 10 %-a is rendelkezik ilyenekkel.

2.3.9 A válaszadók 46 %-a szerint szervezetük rendelkezik olyan politikákkal, amelyek segítik a nők szakmai előmenetelre való esélyeinek javulását, és – mindenekelőtt – felkészítik őket a vezető szerep betöltésére. A legnépszerűbb politikákhoz tartozik a képzés (26 %), a munkahely és a család összeegyeztetésének megkönnyítésére irányuló megállapodások (22 %), valamint a szakmai nyomon követés és az összehasonlító elemzés (19 %). A szervezeteknek azonban csak egynegyede alkalmazza a szakmai előmenetel ösztönzésének ezen formáit.

2.3.10 A női munkavállalókra irányuló különleges figyelemről tanúskodik az is, ha statisztika készül a nők képviseltettségéről a szervezetben. A képviselt szervezetek közel fele (48 %-a) arról számol be, hogy vezet ilyen statisztikákat, amelyeket – állításuk szerint – legtöbbször (67 %-uk) évente frissít.

2.3.10.1 Ezen a téren egyértelműen a II. Csoport szervezetei a legaktívabbak (50 % feletti aránnyal); őket követik a III. Csoport szervezetei kb. egyharmados aránnyal. A százalékos arány az I. Csoportban igen alacsony, itt jelentős eltérés fedezhető fel a jegyzett statisztikai adatok nagyon alacsony szintje (1 %) és a szakmai előmenetelt segítő politikák jelzett szintje (11 %) között.

2.3.11 61 olyan említett esetről, amikor a nők szakmai előmenetelét segítő politikák kerültek alkalmazásra, a válaszadók 75 %-ot sikeresnek könyvelték el. 40 szervezetben található a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítéséért felelős osztály vagy munkatárs, ezen esetek felében az illető személy teljes munkaidőben foglalkozik a kérdéssel.

2.3.11.1 Az esetek 49 %-ában sikerről lehetett beszámolni, amennyiben emelkedett a magas funkcióban dolgozó nők aránya; az esetek 46 %-ában pedig több nő került vezető munkakörbe.

2.3.12 A szakszervezetek (II. Csoport) gyakran (68 %-ban) érvényesítik politikájukban a nemek közötti esélyegyenlőség elvét. A III. Csoportban ez az esetek 25 %-ára, az I. Csoportban mindössze 5 %-ára érvényes.

2.3.13 Néhány szervezet (33 tag) azt nyilatkozta, hogy a nők szakmai előmenetelét segítő politikákkal és a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítésével kapcsolatos kérdések nem vonatkoznak rá.

2.3.14 Az EGSZB-ben megjelenő szervezetek női és férfi képviselőinek aránya, úgy tűnik, szorosan összefügg a nemzetközi szintű képviseletnél megfigyelhető aránnyal, a szociális párbeszédre ez csak kisebb mértékben, a nemzeti szintű fórumokon való képviseletnél megfigyelhető férfi/nő arányra pedig egyáltalán nem érvényes.

2.3.15 Figyelembe véve, hogy az I. Csoport válaszadói a szervezeteikben dolgozó nők arányát 30 %-ra becsülték, az EGSZB-ben viszonylag magas arányban (35 %-ban) képviseltetik magukat nők által, jóval nagyobb arányban, mint a II. Csoport (ahol a nők aránya az EGSZB-ben 25 %, a szervezeteken belül 40 %) és a III. Csoport (27 %, illetve 35 %).

2.3.16 A férfiak és nők aránya a szervezetek vezetésében a felmérés szerint nagy mértékben meghatározta az EGSZB-re jellemző férfi/nő-arányt (lásd a 3.2. és 3.3. pontokat). Az Európai Parlament felkérte a „szociális partnereket” (a gazdasági és szociális érdekcsoportokat), hogy „vizsgálják felül képviseleti mechanizmusait és kiválasztási eljárásait annak érdekében, hogy a férfiak és nők kiegyensúlyozott képviselete központi szerepet kapjon, és foglalják ezt bele alapszabályaikba” (*).

(* EP 315.516, A5-0279/2002)

2.3.16.1 Tekintettel a döntéshozó szervekre jellemző férfi/nő-arányra az EGSZB a felmérésben azt is megvizsgálta, milyen eljárást alkalmaznak a szervezetek az igazgatótanács tagjainak kiválasztásakor. Ennek alapján a nők részére az a leghátrányosabb, ha az igazgatótanács új tagjait a meglévő tagok választják meg, ennél nem sokkal kedvezőbb, ha a társszervezet nevezi ki őket. A válaszadók szerint kedvezőbb eredménnyel kecsegtető eljárásokról olyan kevesen ejtettek szót, hogy következtetések levonása nem helytálló.

2.3.17 Ha a döntéshozó szervekre jellemző átlagos férfi/nő arányt a nők szakmai előmenetelét segítő politikákhoz viszonyítjuk, arra a következtetésre jutunk, hogy csak a számszerű célok kitűzése vezethet a nők fokozott képviseléséhez. A kettős jelöltséget és a kvótát (ez utóbbiról sok szó esett az EU politikai pártjainak politikáiról folytatott vitában) a válaszadók csak elsősorban említették.

Brüsszel, 2006. február 14.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság

elnöke

Anne-Marie SIGMUND

MELLÉKLET

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményéhez

A szekcióvélemény következő részét a módosító indítványok közgyűlés általi elfogadása alapján elutasították, de a támogató szavazatok száma az összes leadott szavazat legalább egynegyede volt:

1.8. pont

A kvóta alkalmazását számos szakértő pártolja. Azt azonban nem állítják, hogy ennek alkalmazása a gazdasági és szociális szervezetek vonatkozásában is ajánlott. Mégis javallott, hogy az érintett szervezetek és az Európai Bizottság tovább vizsgálja ezt az eszközt, amely egyes országokban a politika terén eredményesnek bizonyult.

Szavazás eredménye:

Mellette: 42

Ellene: 55

Tartózkodott: 8
