



Europejski Instytut
ds. Równości Kobiet i Mężczyzn

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn Sprawozdanie roczne **2010**



Europejski Instytut
ds. Równości Kobiet i Mężczyzn

Sprawozdanie roczne EIGE **2010**



Europe Direct to serwis, który pomoże Państwu znaleźć odpowiedzi na pytania dotyczące Unii Europejskiej.

Numer bezpłatnej infolinii (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Niektórzy operatorzy telefonii komórkowej nie udostępniają połączeń z numerami 00 800 lub pobierają za nie opłaty.

Więcej informacji o Unii Europejskiej można znaleźć w portalu Europa (<http://europa.eu>).

Dane katalogowe znajdują się na końcu niniejszej publikacji.

Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2011

ISBN 978-92-9218-006-5

doi:10.2839/12944

© Unia Europejska, 2011

Powielanie materiałów dozwolone pod warunkiem podania źródła.

Wydrukowano w Belgii

Sprawozdanie roczne EIGE 2010

„Równouprawnienie płci ma zasadnicze znaczenie dla wyjścia naprzeciw wspólnym wyzwaniom, które napotykamy, gdy dążymy do długoterminowego trwałego wzrostu gospodarczego i zatrudnienia w Europie”.

(konkluzje ze spotkania wysokiego szczebla na temat równouprawnienia płci i wzrostu gospodarczego, 16 października 2009 r.) ⁽¹⁾

¹ http://www.se2009.eu/en/meetings_news/2009/10/16/long-term_growth_requires_greater_gender_equality.html

Spis treści

Przedmowa prezesa zarządu 6

Przedmowa dyrektora 7

Czym jest Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE)? 9

Wizja i misja EIGE 9

Jaki jest kontekst pracy EIGE? 9

W jaki sposób praca EIGE może wpływać na codzienne życie obywateli? 10

Jak zorganizowany jest EIGE? 11

Wprowadzenie 12

Obszary pracy EIGE 12

Pekińska platforma działania i wskaźniki pekińskie 13

Czym jest pekińska platforma działania? 13

Na czym polega zobowiązanie UE dotyczące pekińskiej platformy działania? 13

Mandat EIGE dotyczący pekińskiej platformy działania 14

Działania EIGE w 2010 r. 14

Uwzględnianie aspektu płci 16

Na czy polega uwzględnianie aspektu płci? 16

Działania EIGE na rzecz równouprawnienia płci (w zakresie narzędzi, metod i dobrych praktyk) 16

Wskaźnik równouprawnienia płci 18

Czym jest wskaźnik równouprawnienia płci? 18

Działania EIGE w 2010 r. 18

Działania EIGE związane z poszerzaniem wiedzy i przełamywaniem stereotypów płci 19

Czym są stereotypy płci? 19

Prace EIGE nad zaangażowaniem mężczyzn w równouprawnienie płci 20

Zwalczanie przemocy ze względu na płeć 21

Czym jest przemoc ze względu na płeć? 21

Centrum ds. Źródeł i Dokumentacji EIGE 22

Podejście do realizacji 23

Jak będzie wyglądać Centrum ds. Źródeł i Dokumentacji? 23

Czego dokonano w 2010 r.? 23

**Zbiór zasobów „Kobiety Europy” i kalendarz „Kobiety inspirujące Europę” 24**

Kalendarz „Kobiety inspirujące Europę” 24

Osiągnięte wyniki 24

Dialog i partnerstwo, w tym Europejska sieć na rzecz równości płci 25

Międzynarodowe seminarium „Łączenie wysiłków na rzecz równouprawnienia płci w UE w latach 2010-2015” 25

Europejska sieć na rzecz równości płci 25

Sieci i partnerstwa 26

Działania EIGE dotyczące komunikacji i public relations 27

Uroczysta inauguracja Instytutu 27

Konkurs na logo EIGE 28

Obecność Instytutu w sieci 29

Nawiązanie partnerstw z mediami i specjalistami ds. komunikacji 29

Zarządzanie 30

Finanse, zamówienia i księgowość 30

Zobowiązania i płatności 30

Sprawozdawczość finansowa 30

Zamówienia publiczne 30

Zasoby ludzkie 31

Rekrutacja 31

Przepisy i decyzje wykonawcze 31

Technologie i operacje informacyjne 31

Audyt i standardy kontroli wewnętrznej 31

Załącznik 5: Kredyt zobowiązań i płatności w 2010 r. C1 (*) 32

Załącznik 6: Kredyt zobowiązań i płatności w 2010 r. C8 (*) 33

Przedmowa prezes zarządu

Z wielką przyjemnością byłam świadkiem tego, jak w 2010 r. Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn stał się sprawną agencją, i z dumą przekazuję to przesłanie w pierwszym sprawozdaniu rocznym EIGE (2010).

W trakcie swojego pierwszego roku działalności EIGE rozpoczął pracę nad swoimi podstawowymi zadaniami, a jego działalność w drugiej połowie 2010 r. nabrała znaczącego tempa. Zadania EIGE obejmowały opracowanie i uaktualnienie wskaźników na potrzeby monitorowania postępów w decydujących obszarach pekińskiej platformy działania, opracowanie ram koncepcyjnych wskaźnika równouprawnienia płci, zebranie repozytorium dobrych praktyk w zakresie polityki równouprawnienia płci (w tym praktycznych narzędzi i metod) oraz wykonanie pierwszych kroków w kierunku utworzenia centrum dokumentacji, w którym wszyscy ludzie powinni mieć dostęp do wszelkiego rodzaju informacji i zasobów informacyjnych dotyczących polityki równouprawnienia płci w UE oraz w jej państwach członkowskich.

Również dla zarządu rok 2010 był rokiem pełnym wyzwań. Z dumą przewodniczyłam posiedzeniom, podczas których – dzięki intensywnemu wysiłkowi i prawdziwemu zaangażowaniu członków zarządu, a także pracowników EIGE – podjęto tak wiele ważnych decyzji wytyczających kierunek organizacji i przyszłych prac EIGE.

Dziś jesteśmy w stanie stwierdzić, że początek działania Instytutu był udany i że perspektywy na przyszłość wyglądają obiecująco. To dla mnie wielka radość, że mogę to dziś powiedzieć.

W 2011 r. również przewidujemy nowe, ważne zadania. Rok 2011 będzie miał decydujące znaczenie dla kształtowania się koncepcji własnej Instytutu i rozwijania jego roli we współpracy z ważnymi podmiotami. W tym celu EIGE będzie musiał skoncentrować swoje starania, biorąc pod uwagę fakt, że mały Instytut może być silny wyłącznie wówczas, gdy ma jasną koncepcję. EIGE nadal będzie dążyć do tego, by stać się europejskim ośrodkiem wiedzy na temat kwestii równouprawnienia płci w Unii Europejskiej.

Instytut jest w trakcie przeprowadzania pełnego przeglądu istniejących danych i zasobów, aby uniknąć powielania wcześniejszych wysiłków. Zebrane dane i materiały zostaną uporządkowane i będą systematycznie udostępniane w ramach centrum dokumentacji EIGE. Kolejne ważne kroki to analiza i rozpowszechnianie informacji. Zagwarantują one, że EIGE stanie się znacznym, pożytecznym bodźcem dla europejskiej polityki równości płci.

EIGE nie działa samodzielnie, stąd z wielkim zadowoleniem przyjmuję współpracę z innymi partnerami i organizacjami, którą nawiązaliśmy w zeszłym roku, a wsparcie, które Instytut otrzymuje z tak wielu stron, odnotowuję z przyjemnością i wdzięcznością.



Oczywiście szybki rozwój Instytutu w 2010 r. nie byłby możliwy bez ogromnej pracy i niekończących się wysiłków najważniejszych zaangażowanych podmiotów. Z tego względu chciałabym podziękować dyrektor Virginiji Langbakk i pracownikom EIGE, którzy dołożyli wszystkich starań, aby w ciągu kilku miesięcy sprawić, że Instytut osiągnie sprawność, oraz oczywiście wszystkim członkom zarządu, którzy pomagali w tych działaniach i wspierali je.

Z niecierpliwością oczekuję przyszłych działań Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn i najbardziej obiecującej pracy, którą wspólnie zaczęliśmy.

Eva M. Welskop-Deffaa

Prezes zarządu

Przedmowa dyrektor

W niniejszym pierwszym rocznym sprawozdaniu EIGE przedstawiono przegląd osiągnięć z 2010 r. i wkład EIGE w zrealizowanie swojej wizji - „realizacji równouprawnienia płci w całej Europie i poza nią”.

Jako podmiot działający na rzecz równouprawnienia płci na poziomie UE EIGE działa w ramach europejskiej polityki i inicjatyw. W rozporządzeniu ustanawiającym EIGE określono podstawy jego działalności i przydzielono mu zadanie zajęcia się wyzwaniami związanymi z równouprawnieniem płci i promowaniem tego równouprawnienia w całej Unii Europejskiej.

Rok 2010 miał zasadnicze znaczenie dla EIGE, zarówno pod względem rozwoju, jak i symbolicznie. Był to rok, w którym EIGE rozpoczął ważny proces przechodzenia od tworzenia swoich pierwszych podstawowych części składowych do stania się pełnoprawną agencją Unii Europejskiej.

W latach 2009-2010, gdy podejmowano intensywne wysiłki na rzecz utworzenia agencji, EIGE stworzył warunki niezbędne dla jego administracyjnej i finansowej niezależności, którą uzyskał w czerwcu 2010 r. Inauguracja w dniach 20-21 czerwca 2010 r. była ważnym kamieniem milowym i zapewniła możliwość przedstawienia mandatu i celów Instytutu dużej liczbie zainteresowanych stron i społeczeństwu. W trakcie tego okresu miało miejsce wiele innych osiągnięć, które wyszczególniono w niniejszym sprawozdaniu.

W 2010 r. EIGE przeniósł się z tymczasowego biura w Brukseli do stałej siedziby głównej w Wilnie na Litwie.

Utworzenie Instytutu pod względem administracyjnym, technicznym, pracowniczym i finansowym odbyło się jednocześnie ze zmianą siedziby. W marcu 2010 r. personel rozpoczął pracę w nowych biurach, a nowi pracownicy z całej UE dołączali się do nas. W ciągu następnych lat i w okresie poprzedzającym uzyskanie pełnej niezależności administracyjnej i finansowej (czerwiec 2010 r.) uruchomiono procesy mające na celu ugruntowanie pozycji Instytutu. Kontynuowano prace nad wprowadzeniem wszystkich niezbędnych zasad i dokumentów istotnych dla procedur wewnętrznych, księgowości i zasobów ludzkich, mające na celu zapewnienie niezakłóconego i przejrzystego funkcjonowania Instytutu. Liczba pracowników w tym czasie wynosiła nie więcej niż 15. Do końca roku w Instytucie znacznie zwiększono liczbę pracowników, osiągając docelowy poziom zatrudnienia 31 osób. Nasz zarząd rozpoczął nową kadencję z dziewięcioma nowymi członkami z państw członkowskich. Ponadto nasze forum ekspertów wspierało nas w początkowym okresie w pierwszych dziedzinach naszej działalności.

Aby uzyskać dane bazowe na potrzeby przyszłej oceny wpływu działalności Instytutu, EIGE – przy wsparciu DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego oraz jego działu A.3 – opracował i rozpoczął w grudniu 2010 r. „Drugą ocenę ex ante EIGE, ze szczególnym uwzględnieniem szczegółowych celów i działań Instytutu”. Ocena ta dostarczy niezbędnych wskazówek co do sfinalizowania mandatu Instytutu i określenia jego szczegółowych zadań, tak aby Instytut mógł przyczynić się wysokiej jakości pracą do osiągnięcia postępów w zakresie równouprawnienia płci w Europie.

W 2010 r. również walnie przyczyniliśmy się do nawiązania przydatnych kontaktów z organizacjami, których istotna praca będzie uzupełniała nasze przyszłe działania. Dla celów zapewnienia synergii, uniknięcia powielania wysiłków i zapewnienia efektywności naszych obowiązków wobec obywateli UE, EIGE nawiązał bliskie relacje i zawarł umowy o współpracy z czterema agencjami UE.

Od czasu przyjęcia programu prac na 2010 r. w dniu 29 kwietnia (stanowiącego podstawę operacyjną EIGE) i mojego powołania na stanowisko dyrektora (w dniu 16 kwietnia 2009 r.) wiele osiągnięto i wiele się



także zmieniło. Drugie półrocze 2010 r. okazało się trudnym okresem, ponieważ już od pierwszego dnia istniało wiele oczekiwań, które należało spełnić, a jednocześnie musieliśmy stać się w pełni sprawną organizacją. Z dumą stwierdzam, że jest to bezpośredni wynik ustanowienia solidnej struktury zarządzania we wszystkich wydziałów administracyjnych i operacyjnych. Jest to także rezultat entuzjazmu i zaangażowania ludzi z całego EIGE.

Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010-2015, przyjęta przez Komisję Europejską w dniu 21 września 2010 r. zapewnia kontekst polityczny przyszłych prac Instytutu i będzie je kształtowała w ciągu następnych trzech lat.

Aby wspierać Komisję Europejską i państwa członkowskie, EIGE wzmocni wewnętrzne zdolności w dziedzinie statystyki i badań związanych z problematyką płci, ukończy tworzenie swojego centrum ds. źródeł i dokumentacji, przekształcając je w profesjonalne i solidne repozytorium przydatnych informacji, i utworzy zbiór narzędzi i metod umożliwiających skuteczne rozpowszechnianie informacji na temat równouprawnienia płci i uwzględniania aspektu płci w całej Europie i poza nią.

Na zakończenie pragnę wyrazić ogromne uznanie dla członków zarządu, a w szczególności prezes, Evy Welskop-Deffaa, wiceprezesa, Michela Pasteela, członków forum ekspertów, Komisji Europejskiej, a zwłaszcza Belindy Pyke i Daniela Bankier, a także Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia Parlamentu Europejskiego i jej przewodniczącej, Evie-Britt Svensson.

Chcę również wyrazić wdzięczność dla pracowników EIGE, którzy w obliczu licznych wyzwań wykazali się wielkim profesjonalizmem i poświęceniem.

Virginija Langbakk

Dyrektor Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn

Czerwiec 2011 r.

Czym jest Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE)?

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn jest znany jako EIGE. Został on ustanowiony rozporządzeniem (WE) nr 1922/2006 (²) i rozpoczął działanie w 2010 r. W niniejszym sprawozdaniu przedstawiono jego działalność.

EIGE jest agencją regulacyjną ustanowioną w ramach byłego pierwszego filaru i podlegającą prawu europejskiemu. Agencje europejskie charakteryzują się autonomią administracyjną i finansową. W przypadku EIGE autonomia administracyjna zagwarantowana jest w jego akcie założycielskim oraz w mianowaniu zarządu i dyrektora Instytutu. W swoim codziennym działaniu EIGE opiera się na innych wspólnych służbach Komisji Europejskiej, aby realizować zadania, które nie wchodzą w zakres jego podstawowej misji (takie jak nabór pracowników, zarządzanie finansowe, zarządzanie personelem oraz służba medyczna Komisji).

EIGE powierzono określone zadania wyszczególnione w art. 3 rozporządzenia ustanawiającego Instytut.

Ogólne cele EIGE to: wzmacnianie i przyczynianie się do promocji równouprawnienia płci, w tym również włączania problematyki płci do głównego nurtu polityki we wszystkich politykach Wspólnoty oraz wynikających z nich politykach krajowych, oraz zwalczanie dyskryminacji ze względu na płeć, a także podnoszenie poziomu świadomości obywateli UE w zakresie problematyki równości

mężczyzn i kobiet poprzez dostarczanie wsparcia technicznego instytucjom Wspólnoty, w szczególności Komisji, oraz organom państw członkowskich (³).

Wizja i misja EIGE

Równość mężczyzn i kobiet jest zarówno jednym z praw podstawowych, jak jedną ze wspólnych zasad Unii Europejskiej.

Wizją Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn jest **realizacja równouprawnienia płci w całej Europie i poza nią**.

Aby stać się ośrodkiem wiedzy na temat równouprawnienia płci w Europie, EIGE zaczęło gromadzić wiedzę, wiedzę specjalistyczną, dostępne dane, narzędzia i metody dotyczące równouprawnienia płci, które przyczynią się do osiągnięcia większego równouprawnienia w przyszłości.

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn

będzie dążyć do stania się europejskim ośrodkiem wiedzy na temat równouprawnienia płci

Jaki jest kontekst pracy EIGE?

Jak stwierdzono w zamówionym przez Parlament Europejski studium wykonalności dotyczącym „roli przyszłego Europejskiego Instytutu ds. Płci” (⁴), pomimo faktu, że równouprawnienie płci od samego początku stanowi jedną z podstawowych zasad Unii

Europejskiej, nadal istnieje wyraźny deficyt demokratyczny w odniesieniu do udziału kobiet w kształtowaniu polityki UE i do poszanowania ich praw.

NIERÓWNOŚĆ 10

Posiadanie potomstwa ma odmienny wpływ na wskaźniki zatrudnienia kobiet i mężczyzn. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet maleje średnio o 12%, natomiast w przypadku mężczyzn współczynnik ten rośnie o 9,1% (⁵).

Pomimo silnego zaangażowania organów UE wielu obywateli uważa, że działania publiczne nie odpowiadają na potrzeby kobiet jako obywateli.

Pomimo znacznych postępów w odniesieniu do celów wyznaczonych w strategii lisbońskiej nie we wszystkich państwach członkowskich istnieją infrastruktura i środki gwarantujące kobietom pełny udział w życiu publicznym, co sprawia, że wiele kobiet z wyższym wykształceniem jest zmuszonych do porzucenia pracy z powodu trudności w pogodzeniu życia zawodowego i rodzinnego.

Dziś UE i jej państwa członkowskie stoją w obliczu wielu nowych wyzwań, takich jak: zmiany demograficzne, rozszerzenie, imigracja i recesja gospodarcza, które w odmienny sposób wpływają na kobiety i na mężczyzn.

² Rozporządzenie (WE) nr 1922/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 20 grudnia 2006 r. ustanawiające Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn.

³ Rozporządzenie (WE) nr 1922/2006, art. 2.

⁴ Rola przyszłego Europejskiego Instytutu ds. Płci, nr identyfikacyjny IPOL/C/IV/2003/16/03.

⁵ 100 nierówności na 100. Międzynarodowy Dzień Kobiet («ftn38» <http://www.eige.europa.eu/100-international-womens-day-100-inequalities-remain#ftn38>).

Wymogi dotyczące rozliczalności w związku z realizacją zobowiązań często obejmują perspektywę równouprawnienia płci, która nie zawsze odzwierciedla to, co Unia Europejska robi na rzecz kobiet.

Jako niezależny organ UE, Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn opracuje i udostępni Unii Europejskiej i jej państwom członkowskim dane i informacje, narzędzia i metody, najlepsze praktyki i rodzaje podejścia umożliwiające szybsze osiąganie większych postępów we wdrażaniu polityki i dyrektyw wspierających równouprawnienie płci.

Dzięki zebranej specjalistycznej wiedzy eksperckiej będzie stanowił wiarygodny i obiektywny punkt odniesienia dla wszystkich użytkowników.

W jaki sposób praca EIGE może wpływać na codzienne życie obywateli?

...przykład...

Andrea i Andrea razem wstąpili na uniwersytet, aby studiować nauki ekonomiczne. Kilka lat po ukończeniu studiów spotkali się ponownie. On dowiedział się, że ona wyszła za mąż i ma syna. On również był w związku małżeńskim i miał córkę. Ponieważ studiowali i pracowali w tej samej dziedzinie, zaproponował, aby wzięła udział w bardzo ważnym szkoleniu w zakresie zarządzania organizowanym w jego firmie, ale Andrea odmówiła, ponieważ musiała zajmować się synem⁽⁶⁾. Andrea uświadomił sobie, jakie miał szczęście, że wzięł tylko krótki urlop rodzicielski⁽⁷⁾ i był w stanie uczestniczyć we wszystkich szkoleniach i kursach, które umożliwiły mu szybki awans⁽⁸⁾.

Andrea powiedziała, że odczuwa potrzebę zmiany pracy⁽⁹⁾, i ostatecznie

rozpoczęła własną działalność⁽¹⁰⁾. Rozmawiali o swoim życiu zawodowym i rodzinnym, uświadamiając sobie, że oboje marzą o zwiększeniu swoich możliwości, lepszej karierze, kolejnym dziecku i spędzaniu większej ilości czasu z rodziną. Jednocześnie panowała kłopotliwa atmosfera pewnej niesprawiedliwości...

Rodzicielstwo ma znacznie większy wpływ na kobiety, które nadal obciążone są niewspółmierną częścią obowiązków związanych z opiekowaniem się rodziną. Pomimo nowych tendencji wskazujących na bardziej aktywną rolę kobiet na rynku pracy i coraz częstsze przejmowanie przez mężczyzn części obowiązków domowych i związanych z opieką nad dziećmi, zawodom kobiecym i męskim nadal przypisuje się nierówną wartość. Dominujące schematy podziału pracy między kobiety i mężczyzn oraz nierówna wartość przypisywana ich działaniom to główne przeszkody w równouprawnieniu płci oraz we wdrażaniu polityki zrównoważonego pod względem płci godzenia życia zawodowego i rodzinnego.

Czas trwania urlopu wykorzystywanego przez mężczyzn jest w większości przypadków krótszy, a więc ma mniejszy wymierny wpływ na rynek pracy. Kobiety są znacznie bardziej zagrożone szkodami dla kariery zawodowej i utratą zarobków. Kobiety napotykają znacznie więcej problemów na etapie ponownego podejmowania pracy. Część kobiet po powrocie do pracy kontynuuje pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, natomiast inne pozostają poza rynkiem pracy.

Polityka godzenia życia zawodowego i prywatnego ma na celu zagwarantowanie, że obie płcie – kobiety i mężczyźni – mogą pogodzić życie rodzinne z zawodowym. W dłuższej perspektywie może ona pomóc w zapewnieniu większej równowagi demograficznej⁽¹¹⁾. Jest ona częścią

pracy EIGE na rzecz wspierania wdrażania tej polityki, dobrych praktyk i metod uwzględniania aspektu płci.

WSZYSTKO O PRAWACH

Jednakowe oczekiwania, jednakowe prawa, wspólne wartości europejskie⁽¹²⁾ bez względu na różnice nie powinno być nierówności⁽¹³⁾ Nieważne, jak się nazywasz, masz prawo do równego traktowania i do odmienności⁽¹⁴⁾.

⁶ Nierówność 16: Zatrudnione kobiety przeznaczają średnio 39 godzin tygodniowo na opiekę domową, a mężczyźni – 26 godzin.

⁷ Nierówność 15: 84% mężczyzn, którzy posiadają co najmniej jedno dziecko lub ich żony/patnerki oczekują dziecka, nie rozważa skorzystania lub nie skorzysta z urlopów rodzicielskich. Niemal wszystkie matki mające prawo do urlopu rodzicielskiego korzystają z niego, co jeszcze bardziej zwiększa różnice.

⁸ W 2010 r. kobiety stanowiły tylko 3% prezesów spółek i 12% członków zarządu.

⁹ Więcej mężczyzn niż kobiet otwarcie

deklaruje, że woli samozatrudnienie: taki twierdzi około 50% mężczyzn, natomiast w przypadku kobiet odsetek ten wynosi 40%.

¹⁰ Kobiety prowadzące przedsiębiorstwa stanowią tylko 33,2% kobiet pracujących na własny rachunek.

¹¹ Badania wykazały, że istnieje bezpośredni związek między wskaźnikiem zatrudnienia kobiet a liczbą dzieci, *Reconciliation between work, private and family life in the European Union* (tłum. „pogodzenie

pracy, rodziny i życia prywatnego”), Eurostat 2009.

¹² Traktat o Unii Europejskiej, art. 2.

¹³ Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, art. 23.

¹⁴ Każdy ma prawo do ceniienia swojej nieistotności, Konstytucja Republiki Łotwy, Wilno, Litwa, art. 21.

Jak zorganizowany jest EIGE?

W czerwcu 2010 r. EIGE faktycznie rozpoczął swoją działalność. W tym samym miesiącu EIGE uzyskał autonomię administracyjną i finansową jako niezależna agencja europejska. Oficjalna inauguracja EIGE miała miejsce w dniach 20 i 21 czerwca 2010 r., a w Wilnie na Litwie, gdzie znajduje się siedziba EIGE, zorganizowano pewną liczbę imprez.

Struktura Instytutu oparta jest na mandacie i zadaniach określonych w rozporządzeniu ustanawiającym tę agencję oraz na celach zatwierdzonych przez zarząd Instytutu w jego rocznym programie prac. Wszystkie zadania i działania związane z pracą na rzecz równouprawnienia płci wykonywane są przez wydział operacyjny, gdzie określone zespoły odpowiadają za różne obszary prac, jak przedstawiono na poniższym schemacie.

W dniu 31 grudnia 2010 r. EIGE

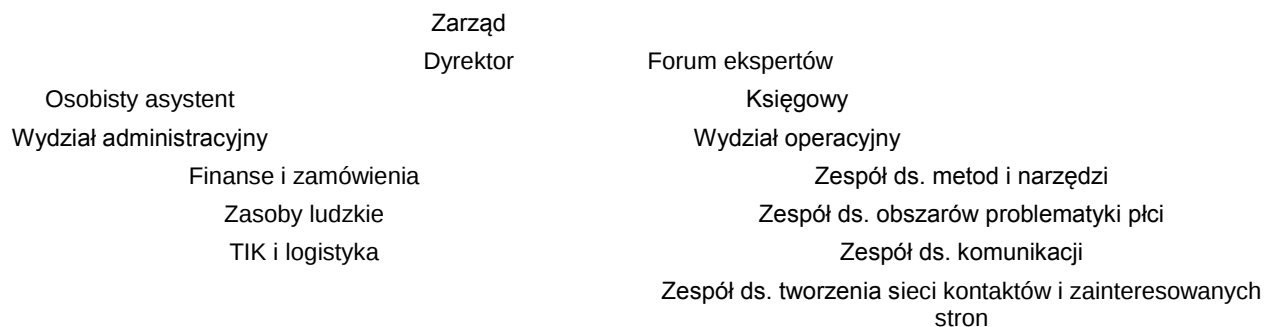
zatrudnił 23 pracowników zatrudnionych na czas określony i 6 pracowników kontraktowych.

Przewiduje się, że do końca etapu początkowego zasoby ludzkie Instytutu zwiększą się o dodatkową liczbę pracowników i oddelegowanych ekspertów krajowych, osiągając do 2012 r. łączną liczbę 45 pracowników.

Instytutem zarządza dyrektor w ścisłej współpracy z **zarządem**. Zarząd składa się z 18 przedstawicieli państw członkowskich i jednego członka reprezentującego Komisję. Podczas gdy przedstawiciele państw członkowskich mianuje Rada na podstawie propozycji każdego z zainteresowanych państw członkowskich, Komisja bezpośrednio mianuje swojego członka zarządu. Członkowie zarządu są mianowani w taki sposób, aby zapewnić najwyższe standardy poziomu kompetencji oraz szeroki zakres odpowiedzialnej

transdyscyplinarnej wiedzy i doświadczenia w dziedzinie równości płci. Mają oni trzyletni mandat i zmieniają się w porządku zgodnym z rotacją prezydencji Rady.

Oprócz zarządu EIGE ma także forum ekspertów, w skład którego wchodzi członkowie właściwych podmiotów specjalizujących się w zagadnieniach równouprawnienia płci z każdego państwa członkowskiego oraz przedstawiciele partnerów społecznych na poziomie europejskim i organizacji pozarządowych na poziomie Wspólnoty. **Forum ekspertów** stanowi mechanizm wymiany informacji dotyczących problematyki równości płci i koncentracji zasobów wiedzy. Zapewnia ścisłą współpracę pomiędzy instytutem a właściwymi organami w państwach członkowskich.



Wprowadzenie

W ciągu pierwszego półrocza (od dnia 1 stycznia do dnia 15 czerwca 2010 r.) macierzysta dyrekcja generalna EIGE, DG. ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego, ponosiła odpowiedzialność za zarządzanie finansami (w funkcji urzędnika zatwierdzającego) w imieniu Instytutu, zwłaszcza w odniesieniu do wydatków na personel i administracyjnych. W tym okresie DG. ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego dokonała płatności na łączną kwotę 846 876,91 EUR. Należy zwrócić uwagę na fakt, że w dniu 1 marca 2010 r. personel EIGE przeniesiono z jego tymczasowej siedziby w Brukseli do stałej siedziby Instytutu w Wilnie na Litwie.

Obszary pracy EIGE

Zgodnie z rozporządzeniem ustanawiającym EIGE Instytut określił swoje konkretne priorytety i działania w ramach kompetencji UE oraz w świetle celów i obszarów priorytetowych przyjętych i określonych w jego programie rocznym. Program prac instytutu musi być zgodny z priorytetami UE w dziedzinie równości płci i programem prac Komisji, w tym z jej pracami statystycznymi i badawczymi.

Przez cały rok Instytut dokładał ogromnych starań, aby zapewnić szybkie ukończenie etapu początkowego. W oczekiwaniu na autonomię administracyjną i finansową Instytut przygotował się na pomyślne i sprawne wdrożenie rocznego programu prac na 2010 r. Aby zainicjować prace nad równouprawnieniem płci i zacząć realizację konkretnych zadań, roczny program prac na 2010 r. ukierunkowano na kilka najważniejszych obszarów.

Wsparcie na rzecz działań instytucji UE i państw członkowskich w zakresie polityki dotyczyło przede wszystkim **wskaźników pekińskich** i zapewnienia pomocy prezydentom Rady Unii Europejskiej w dalszym opracowywaniu wskaźników dla pozostałych obszarów. Rozpoczęto prace nad narzędziami i metodami

uwzględniania aspektu płci.

Opracowanie **wskaźnika równouprawnienia płci w UE** stanowiło kolejny obszar – **obszar tematyczny** – który związany jest z opracowywaniem koncepcji szerszego i bardziej złożonego podejścia do oceny procesu równouprawnienia płci.

Poszerzanie wiedzy, tworzenie sieci kontaktów i komunikacja służyły poszerzaniu początkowej wiedzy o równouprawnieniu płci oraz o Instytucie na różnych poziomach. **W dziedzinie dialogu i partnerstwa** skupiono się na ustanowieniu Europejskiej sieci na rzecz równości płci oraz na zidentyfikowaniu stron zainteresowanych połączeniem starań na rzecz większego równouprawnienia płci w całej Europie.

Po przyjęciu (w dniu 29 kwietnia 2010 r.) rocznego programu prac na 2010 r. oraz w szczególności w trzecim i czwartym kwartale 2010 r. personel Instytutu dołożył znacznych starań, aby przyspieszyć działania Instytutu.

NIERÓWNOŚĆ 16

Zatrudnione kobiety przeznaczają średnio 39 godzin tygodniowo na opiekę domową, a mężczyźni – 26 godzin¹⁵

W celu rozpoczęcia gromadzenia pierwszych danych i istotnych informacji od czerwca 2010 r. Instytut skupił swoje wysiłki na opracowaniu zakresu zadań i specyfikacji technicznych na potrzeby planowanych badań i przyszłych umów ramowych, znacznie zwiększając liczbę rozpoczętych badań. W ciągu ograniczonego okresu sześciu miesięcy, który upłynął od przyjęcia rocznego programu prac na 2010 r. i uzyskania niezależności administracyjnej i finansowej, Instytut rozdysponował 65% i wypłacił 26% wszystkich dostępnych środków finansowych (zasobów).

Ponadto EIGE określił podstawy dodatkowego pilotażowego obszaru prac, jakim jest zwalczanie przemocy ze względu na płeć, który ma być opracowany w 2011 r.

Instytut rozpoczął opracowywanie sposobów podejścia do zwiększenia widoczności wkładu kobiet we wzrost gospodarczy i do przedstawienia wkładu mężczyzn w większe równouprawnienie płci.

¹⁵ Plan działania: „Reconciliation between work, family and private life (2011)” (DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego, dział G.2, rodzaj inicjatywy programu prac Komisji (http://ec.europa.eu/governance/im pact/planned_ia/docs/2011_empl_016_work_family_private_life_en.pdf).

Pekińska platforma działania i wskaźniki pekińskie

Czym jest pekińska platforma działania?

Podczas czwartej światowej konferencji w sprawie kobiet, która odbyła się w Pekinie (Chiny) w 1995 r., przyjęto pekińską deklarację i platformę działania na rzecz równości, rozwoju i pokoju, zwaną również „pekińską platformą działania”. W platformie tej określono cele strategiczne i działania, które społeczność międzynarodowa, rządy krajowe i społeczeństwo obywatelskie powinny podjąć w celu poprawiania i wzmacniania pozycji kobiet oraz osiągania równouprawnienia płci⁽¹⁶⁾. Wspomniane cele i działania zorganizowane są w ramach 12 „obszarów zainteresowania”, w których podkreśla się znaczenie poprawy sytuacji kobiet. Obszary te to: ubóstwo, kształcenie i szkolenie, zdrowie, przemoc wobec kobiet, konflikty zbrojne, gospodarka, władza i procesy decyzyjne, mechanizmy instytucjonalne na rzecz podnoszenia statusu kobiet, prawa człowieka, media, środowisko i dziewczęta.

W pekińskiej platformie działania cele te określono jako „kwestię praw człowieka i warunków sprawiedliwości społecznej”, których „nie należy postrzegać w oderwaniu od kwestii kobiet”. Wszystkie 27 państw członkowskich UE podpisało ten dokument, przyjmując w ten sposób odpowiedzialność za podjęcie kroków mających na celu realizację pekińskiej platformy działania.

Najważniejsze obszary zainteresowania pekińskiej platformy działania:

- kobiety a ubóstwo (A) (3 wskaźniki)
- kształcenie i szkolenie kobiet (B) (3 wskaźniki)
- kobiety i zdrowie (C) (3

wskaźniki)

- przemoc wobec kobiet (D) (3 wskaźniki)
- kobiety a konflikt zbrojny (E) (4 wskaźniki)
- kobiety i gospodarka (F) (18 wskaźników)
- kobiety u władzy i biorące udział w procesach decyzyjnych (G) (18 wskaźników)
- mechanizmy instytucjonalne na rzecz podnoszenia statusu kobiet (H) (3 wskaźniki)
- Dziewczęta (L) (3 wskaźniki)

Najważniejsze obszary zainteresowania, dla których jeszcze nie opracowano wskaźników:

- prawa kobiet jako prawa człowieka (I)
- kobiety i media (J)
- kobiety i środowisko (K)

Na czym polega zobowiązanie UE dotyczące pekińskiej platformy działania?

Chociaż główna odpowiedzialność za poprawę sytuacji kobiet spoczywa na rządach krajowych, Unia Europejska uczestniczyła w opracowywaniu deklaracji pekińskiej i wspiera swoje państwa członkowskie w podejmowaniu działań. W grudniu 1995 r. Rada Europejska uznała zobowiązanie dotyczące pekińskiej platformy działania i zobowiązała się do corocznego monitorowania realizacji tej platformy⁽¹⁷⁾. W 1998 r. Rada uzgodniła, że roczna ocena realizacji pekińskiej platformy działania będzie zawierać propozycję prostego zestawu wskaźników i kryteriów ilościowych i jakościowych. Do 2010 r. opracowano wskaźniki dla 9 z 12 obszarów zainteresowania pekińskiej platformy działania⁽¹⁸⁾.

¹⁷ Konkluzje Rady, 5 października 1995 r. (http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/017a0003.htm).

¹⁸ Przegląd tych sprawozdań można znaleźć w internecie:

NIERÓWNOŚĆ 13

Okolo 30% kobiet w wieku produkcyjnym mających obowiązki w dziedzinie opieki jest biernie zawodowo lub pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy z powodu braku usług opieki nad dziećmi i innymi osobami niesamodzielnymi⁽¹⁹⁾

W celu przedstawienia postępów w realizacji pekińskiej platformy działania na poziomie UE opracowano dwa sprawozdania ogólne: „Pekin + 10 — Postęp dokonany w ramach Unii Europejskiej”, sprawozdanie luksemburskiej prezydencji Rady UE, oraz „Pekin +15: platforma działania a Unia Europejska”, sprawozdanie prezydencji szwedzkiej⁽²⁰⁾.

(<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=765&langId=en>).

¹⁹ Sprawozdanie na temat równości kobiet i mężczyzn 2010, Komisja Europejska, DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego, dział G.1 (maszynopis ukończony w grudniu 2009 r.).

²⁰ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=765&langId=en>

¹⁶ Opis misji (<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/p1at1.htm#concern>).

Mandat EIGE dotyczący pekińskiej platformy działania

Jednym z głównych zadań EIGE jest gromadzenie, analizowanie i rozpowszechnianie obiektywnych, wiarygodnych i porównywalnych informacji i danych dotyczących równouprawnienia płci. W strategii Komisji Europejskiej na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010-2015 opisano rolę EIGE we wspieraniu Komisji i państw członkowskich w zakresie sprawozdawczości na poziomie unijnym dotyczącej wskaźników ustanowionych w ramach pekińskiej platformy działania dla obszarów szczególnego zainteresowania i w opracowaniu kolejnych wskaźników, jeśli zajdzie taka potrzeba. EIGE ma również zapewniać pomoc techniczną każdemu krajowi sprawującemu prezydencję Rady UE w przygotowaniu sprawozdania dotyczącego wybranego obszaru zainteresowania pekińskiej platformy działania.

W oparciu o te upoważnienia EIGE stał się nowym podmiotem instytucjonalnym zaangażowanym w proces przeglądu osiągnięć w różnych obszarach pekińskiej platformy działania w UE, w aktualizowanie i udoskonalanie istniejących wskaźników oraz w opracowywanie nowych wskaźników. W kilku ważnych obszarach zainteresowania unijne wskaźniki nie obejmują jednak wszystkich strategicznych celów pekińskiej platformy działania, a dane statystyczne nie zawsze są dostępne na poziomie unijnym lub krajowym.

Działania EIGE w 2010 r.

Priorytety na 2010 r.:

- rozpoczęcie gromadzenia informacji na temat istniejących wskaźników i danych statystycznych dotyczących równouprawnienia płci w UE, a także dobrych praktyk w zakresie metod wdrażania wskaźników pekińskich
- opracowanie procedury udzielania pomocy technicznej kolejnym prezydentom Rady UE i nawiązanie kontaktów z najważniejszymi zainteresowanymi stronami w przedmiotowej dziedzinie

W celu stworzenia niezbędnych warunków pracy z wiarygodnymi danymi oraz uzyskania ogólnych informacji na temat istniejących wskaźników i dobrych praktyk w zakresie metod realizacji pekińskiej platformy działania EIGE rozpoczęło w 2010 r. kilka badań.

Jedno z nich dotyczyło udoskonalenia i harmonizacji istniejących wskaźników i danych statystycznych dotyczących równouprawnienia płci w Unii Europejskiej. Inne miało na celu określenie i zebranie dobrych praktyk oraz metod wdrażania wskaźników pekińskiej platformy działania w UE. Pierwsze wyniki badań wykazały istnienie znacznych różnic w dostępności danych między różnymi obszarami zainteresowania pekińskiej platformy działania. Wyczerpujące sprawozdanie na temat dostępności, jakości i porównywalności danych oraz przeglądu różnych istniejących wskaźników dotyczących równouprawnienia płci zostanie udostępnione w 2011 r.

NIERÓWNOŚĆ 36

Kobiety stoją na czele zaledwie 13% instytucji w sektorze szkolnictwa wyższego i tylko 9% uczelni wyższych jest kierowanych przez kobiety (²¹).

NIERÓWNOŚĆ 52

Jeśli chodzi o procesy decyzyjne, kobiety obecnie zajmują tylko 35% stanowisk kierowniczych w ministerstwach (²²).

NIERÓWNOŚĆ 57

W 2010 r. kobiety stanowiły tylko 3% prezesów spółek i 12% członków zarządu (²³).

W 2010 r. EIGE nawiązał współpracę z ważnymi partnerami w odniesieniu do danych i wskaźników dotyczących równouprawnienia płci. Komisja Europejska kierowała zespołem badawczym Instytutu pod względem wsparcia, jakie EIGE ma zapewniać prezydentom Rady UE, i opracowania wskaźnika równouprawnienia płci w UE. EIGE przeprowadził również – wraz z Europejską Komisją Gospodarczą Organizacji Narodów Zjednoczonych (UN/ECE) – porównanie prac nad monitorowaniem postępów osiągniętych w dziedzinie równouprawnienia płci poprzez zastosowanie wskaźników równouprawnienia płci i przyłączył się do ustanowionej przez UN/ECE grupy zadaniowej ds. wskaźników równouprawnienia płci.

²¹ *She figures 2009: Statistics and indicators on gender equality in science, Komisja Europejska, DG ds. Badań Naukowych i Innowacji, Dział komunikacji (EUR 23856 EN).*

²² *Baza danych: Women and men in decision-making: highlights (czwarty kwartał 2010) (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=965&furtherNews=yes>).*

²³ *Business and finance — Largest quoted companies, Komisja Europejska, DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=777&langId=en&intPageId=675>).*

Na kilku posiedzeniach ekspertów omówiono prace EIGE w zakresie przeglądu, aktualizacji i udoskonalania wskaźników pekińskich. W ramach swojego zadania polegającego na wspieraniu prezydencji Rady EIGE

nawiązał kontakty i omówił strategię wsparcia z kolejnymi prezydencjami - polską (lipiec-grudzień 2011 r.) i duńską (styczeń-czerwiec 2012 r.).

W czerwcu 2010 r. zarząd EIGE ustanowił pierwszą grupę roboczą

w ramach forum ekspertów, powierzając jej zadanie wspierania EIGE w opracowywaniu wiarygodnych, zharmonizowanych i jakościowych informacji niezbędnych do zapewnienia wsparcia prezydencjom.



Tematem duńskiej prezydencji, która będzie miała miejsce w okresie od stycznia do czerwca 2012 r., będzie obszar „kobiety i środowisko”.

Uwzględnianie aspektu płci

Na czy polega uwzględnianie aspektu płci?

Uwzględnianie aspektu płci to strategia stosowane w celu włączenia problematyki płci we wszystkie obszary polityki i programy instytucji Unii Europejskiej i państw członkowskich. W Unii Europejskiej uwzględnianie problematyki płci definiuje się - na podstawie definicji stosowanej przez Radę Europy - jako „reorganizację, poprawę, rozwój i ocenę działań politycznych, tak aby perspektywa równouprawnienia płci została włączona do wszystkich strategii politycznych na wszystkich szczeblach i na wszystkich etapach przez podmioty zwykle zaangażowane w opracowywanie tych strategii”⁽²⁴⁾.

Rada ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Ochrony Konsumentów (EPSCO)⁽²⁵⁾ opowiada się za systematycznym podejściem do strategii uwzględniania aspektu płci, w tym w szczególności za efektywnym stosowaniem oceny wpływu polityki w aspekcie płci, opracowywaniem statystyk z podziałem na płeć, wykorzystywaniem wskaźników do pomiaru postępów i stosowania programów szkoleniowych do opracowania ekspertyz w zakresie płci.

Priorytety na 2010 r.:

- Inicjowanie prac nad narzędziami, metodami i dobrymi praktykami w zakresie uwzględniania aspektu płci

EIGE rozpoczęło realizację swojego zadania, w ramach którego „opracowuje, analizuje, ocenia i rozpowszechnia narzędzia metodologiczne służące wspieraniu włączania problematyki płci do głównego nurtu polityki we wszystkich politykach Wspólnoty i do wynikających z nich politykach krajowych, oraz służące wspieraniu włączania problematyki płci do głównego nurtu polityki przez wszystkie instytucje i organy Wspólnoty”⁽²⁶⁾, przez zainicjowanie prac nad kilkoma narzędziami i metodami z tej dziedziny.

Do przykładów **narzędzi i metod** z zakresu tworzenia i wdrażania polityki uwzględniania aspektu płci⁽²⁷⁾ należą: najlepsze/dobre praktyki, książki i sprawozdania, społeczności praktyków, konsultacje, kursy, wykłady i seminaria, bazy danych, pakiety wytycznych, podręczniki, narzędzia do monitorowania i oceny, sieci i tworzenie sieci kontaktów, centra monitorowania, usługi na żądanie, badania i gromadzenia danych, minimalne normy, szkolenia, szkolenie osób prowadzących szkolenie i materiały szkoleniowe, internetowe fora dyskusyjne i strony tematyczne, podejście dotyczące równych praw/praw kobiet, analiza dotycząca płci, sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci, analiza/ocena wpływu w aspekcie płci, włączenie aspektu płci do cyklu projektów,

podejście intersekcyjne, monitorowanie i ocena, podejście oparte na wielu zainteresowanych stronach.

W sprawozdaniu przygotowanym na prośbę Komisji Europejskiej⁽²⁸⁾ **dobrą praktykę** zdefiniowano jako „każde działanie, narzędzie lub metodę, której celem jest wprowadzenie przepisów art. 16 (jednoznacznie lub w sposób dorozumiany) do [programu operacyjnego] lub każdy etap jej realizacji”. W sprawozdaniu tym dowiedziono, że istnieje pewien model uwzględniania aspektu płci, który można uznać za dobrą praktykę – w przeciwieństwie do rozwiązań częściowo lub całkowicie formalnych.

Działania EIGE na rzecz równouprawnienia płci (w zakresie narzędzi, metod i dobrych praktyk)

Aby określić priorytety w dziedzinie prac nad narzędziami i metodami, w 2010 r. EIGE rozpoczął proces konsultacji z zainteresowanymi stronami⁽²⁹⁾ i zamówił kilka dokumentów informacyjnych⁽³⁰⁾. Dokumenty te wykazały, że w perspektywie długoterminowej prace nad narzędziami i metodami w zakresie równouprawnienia płci i uwzględniania aspektu płci powinny obejmować następujące elementy.

Systematyczne rozważanie różnic między warunkami, sytuacjami i potrzebami kobiet i mężczyzn w odniesieniu do wszystkich obszarów polityki i działań Wspólnoty: jest to podstawowy element zasady „uwzględniania aspektu płci”, którą przyjęła Komisja. Nie oznacza po prostu zwiększenia dostępności programów lub zasobów Wspólnoty dla kobiet, ale raczej jednoczesną mobilizację instrumentów prawnych, zasobów finansowych oraz zdolności analitycznych i organizacyjnych Wspólnoty w celu wprowadzenia we wszystkich obszarach chęci zbudowania zrównoważonych relacji między kobietami i mężczyznami⁽³¹⁾.

²⁴ *Konkluzje Rady dotyczące równouprawnienia płci: wzmacnianie wzrostu i zatrudnienia – wkład w strategię lizbońską po 2010 r., 2980 posiedzenie Rady ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Ochrony Konsumentów, 30 listopada 2009 r.*

²⁵ COM(96) 67, wersja ostateczna.

²⁶ *Rozporządzenie (WE) nr 1922/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 20 grudnia 2006 r. ustanawiające Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, art. 3 ust. 1 lit. b).*

²⁷ *Lista utworzona na potrzeby programu praskiego „Guidelines for gender equality programmes in science”, 2009.*

²⁸ *„Study on the translation of Article 16 of Regulation (EC) No 1083/2006 on the promotion of gender equality, non-discrimination and accessibility for disabled persons, into cohesion policy programmes 2007–2013 co-financed by the ERDF and the Cohesion Fund”, 2009.*

²⁹ *Procedurę przeprowadzono poprzez konsultacje z członkami forum ekspertów EIGE i zorganizowanie w Wilnie spotkania z ekspertami w zakresie uwzględniania aspektu płci.*

³⁰ *Dostarczono trzy dokumenty informacyjne: „Gender and Intersectionality”, „Gender Training” oraz „Gender mainstreaming into European Structural Funds”.*

³¹ *Gender Mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming, Rada Europy, Strasburg, 1998.*

Gromadzenie narzędzi i metod: w szczególności tych narzędzi, które są wykorzystywane w instytucjach UE i w państwach członkowskich; utworzenie systemu i stałe uaktualnianie zgromadzonych informacji o uwzględnianiu aspektu płci, wyszukiwanie i dostęp do nich (baza danych dotyczących uwzględniania aspektu płci); nawiązywanie kontaktów i stała wymiana informacji z producentami/użytkownikami narzędzi i metod oraz konsolidacja baz danych (pojedynczy punkt kontaktowy dotyczący uwzględniania aspektu płci).

Przetwarzanie informacji: opracowywanie metodyki klasyfikowania i oceniania narzędzi i metod; analiza wykorzystania i efektywności wybranej metodyki; przeprowadzanie badań porównawczych w oparciu o badania jakościowe i ilościowe; tworzenie modyfikacji, dostosowanych rozwiązań, nowych modeli i monitorowania procesów uwzględniania aspektu płci.

Rozpowszechnianie informacji: promowanie i udostępnianie użytkownikom informacji o istniejących narzędziach za pośrednictwem strony internetowej, sieci praktyków, spotkań i publikacji; rozpowszechnianie narzędzi dostosowanych do potrzeb i nowych, a także tworzenie i koordynowanie sieci specjalistów w zakresie uwzględniania aspektu płci.

W 2010 r. EIGE rozpoczął prace nad powyższymi zadaniami poprzez: a) opracowanie koncepcji/systemu gromadzenia, przetwarzania i rozpowszechniania informacji jako integralnej części Centrum ds. Źródeł i Dokumentacji EIGE; b) przygotowanie się do gromadzenia informacji o narzędziach, metodach i dobrych praktykach w zakresie uwzględniania aspektu płci i równouprawnienia płci; oraz c) rozpoczęcie pracy nad narzędziami, metodami i dobrymi praktykami w kilku wybranych obszarach priorytetowych.

Określanie narzędzi służących uwzględnianiu aspektu płci opracowanych przez instytucje UE i państwa członkowskie lub dla nich (podręczniki, zestawy narzędzi i wytyczne dotyczące uwzględniania aspektu płci) personel EIGE rozpoczął od zgromadzenia istotnych informacji i poprzez drugą ocenę *ex ante*. Rezultaty tego badania będą dalej przetwarzane w 2011 r. W tym samym celu przygotowano dokumenty informacyjne dla trzech obszarów (szkolenie w kwestii płci, płęć i analiza intersekcyjna oraz uwzględnianie aspektu płci w europejskich funduszach strukturalnych).

W oparciu o dokumenty i konsultacje z grupą międzynarodowych ekspertów zaproponowanych przez forum eksperckie EIGE postanowiono skupić się na szkoleniu w kwestii płci (jako narzędziu uwzględniania aspektu płci) i na określeniu podstawowych kryteriów na potrzeby przyszłej pracy nad dobrymi praktykami. Zlecone zostało „Badanie nad wykorzystaniem dobrych praktyk” jako narzędzia uwzględniania aspektu płci w polityce i programach instytucji UE i państw członkowskich”³²). Wyniki tego badania wesprą proces opracowywania metodyki, który zostanie przeprowadzony w 2011 r., i zostaną przedstawione zainteresowanym stronom EIGE na seminarium informacyjnym Komisji Europejskiej, które odbędzie się w listopadzie 2011 r. w Brukseli dla państw członkowskich, Parlamentu

Europejskiego oraz innych zainteresowanych organizacji.

Ponadto wybrano trzy pilotażowe obszary tematyczne, w których będą gromadzone informacje na temat narzędzi i metod oraz uwzględniania aspektu płci.

1. Wybrany przez polską prezydencję obszar „Godzenie życia zawodowego i rodzinnego”, który ma wesprzeć badania przeprowadzane w ramach działań następczych dotyczących wskaźników pekińskich.
2. „Przemoc ze względu na płeć”, ze szczególnym uwzględnieniem narzędzia gromadzenia i monitorowania informacji z wykorzystaniem centrów monitorowania.
3. Gromadzenie informacji o podmiotach i dobrych praktykach w obszarze „mężczyźni i męskość”, rozumianym jako kwestia przekrojowa, aby uzupełnić przyszłe prace EIGE.

³² *Badanie wykorzystania „dobrych praktyk” jako narzędzia uwzględniania aspektów płci w polityce i programach instytucji UE i państw członkowskich.*

Wskaźnik równouprawnienia płci

Czym jest wskaźnik równouprawnienia płci?

Efektywne monitorowanie równouprawnienia płci w oparciu o wspólny zestaw wskaźników ma zasadnicze znaczenie dla europejskich decydentów, a także dla celów poszerzania wiedzy europejskich obywateli. Wskaźniki mogą pomóc w ustaleniu tendencji w równouprawnieniu płci oraz określeniu silnych i słabych aspektów sytuacji krajowej, jak również mogą ułatwić dokonywanie porównań między krajami. W celu uzyskania przeglądu złożonego i wielowymiarowego zagadnienia, jakim jest równouprawnienie płci, można połączyć różne wskaźniki w jedną wartość – wskaźnik równouprawnienia płci.

Koncepcję wskaźnika równouprawnienia płci Komisja wprowadziła po raz pierwszy w swoim dokumencie „Mapa drogowa na lata 2006-2010 dotycząca równouprawnienia kobiet i mężczyzn”⁽³³⁾. Komisja czynnie monitoruje postępy i ocenia stan wysiłków na rzecz równouprawnienia płci.

NIERÓWNOŚĆ 97

Średnie godzinne zarobki w 24 państwach członkowskich Unii Europejskiej wynoszą 8,58 EUR dla kobiet i 10,43 EUR dla mężczyzn⁽³⁴⁾

Opracowanie wskaźnika równouprawnienia płci i zadania przypisane EIGE uwzględnione zostały w planie działania w ramach strategii Komisji Europejskiej na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015.

Działania EIGE w 2010 r.

Priorytety na 2010 r.:

- Tworzenie podstawowej struktury wskaźnika równouprawnienia płci
- Tworzenie sieci kontaktów z najważniejszymi zainteresowanymi stronami w tej dziedzinie

W drugiej połowie 2010 r. Instytut rozpoczął wstępne badanie na potrzeby opracowania ram koncepcyjnych i podstawowej struktury wskaźnika⁽³⁵⁾. Pierwsze rezultaty badania umożliwiły omówienie metodyki, zasadniczych cech i kwestii, które należy wziąć pod uwagę przy tworzeniu złożonego wskaźnika dotyczącego równouprawnienia płci:

- wybór wymiarów;
- znaczenie wymiarów;
- dostępność zharmonizowanych danych.

W ramach wspomnianego badania dokonano przeglądu innych wskaźników równouprawnienia płci (takich jak: wskaźnik nierówności UNPD⁽³⁶⁾, wskaźnik zróżnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn Światowego Forum Gospodarczego, wskaźnik równouprawnienia płci Social Watch, wskaźnik równouprawnienia płci zaproponowany w 2003 r.), skupiając się na (dorożumianej) definicji równouprawnienia płci, wyborze wymiarów i wskaźników, zastosowanej metodologii i ostatecznych wynikach.

Dla powszechnego zrozumienia, jak mierzyć równouprawnienie płci, konieczny jest szeroki konsensus. Z tego względu Instytut nawiązał kontakt z państwami członkowskimi, jak przewidziano w programie prac EIGE⁽³⁷⁾, a także zorganizował dwa posiedzenia ekspertów. Szczególną uwagę poświęcono wcześniejszym globalnym doświadczeniom w zakresie badań nad wskaźnikami równouprawnienia płci. Ważną część pracy poświęcono omówieniu ram koncepcyjnych wskaźnika równouprawnienia płci, szczególnie jego wymiarów i składników, a także odpowiednich procedur tworzenia ram przyszłej pracy nad wskaźnikiem równouprawnienia płci.

³⁵ Badanie częściowo opiera się na studium wykonalności i analizie „Towards a European Union Gender Equality Index” (tłum. „W kierunku wskaźnika równości płci Unii Europejskiej”), wydanej przez Komisję Europejską w 2003 r. Zob. Plantenga i in., Towards an EU Gender Equality Index — Feasibility study commissioned by and presented to the European Commission, Utrecht School of Economics/UMIST, 2003.

³³ COM(2006) 92 wersja ostateczna.

³⁴ Badanie struktury dochodów, 2006

³⁶ Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (<http://www.undp.org/>).

³⁷ Roczne i średnioterminowe programy prac oraz zadania określone w strategii Komisji Europejskiej na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015.

Działania EIGE związane z poszerzaniem wiedzy i przełamywaniem stereotypów płci

Czym są stereotypy płci?

Zajmowanie się stereotypami płci jest trudne, ale konieczne, ponieważ stanowią one jedną ze stałych przyczyn nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami. Zwalczanie stereotypowych ról płci może się powieść wyłącznie wówczas, gdy podejmą się go różne podmioty na różnych poziomach. Konieczne jest regularne badanie nastawienia ludzi, określanie możliwych czynników powodujących zmiany i potencjalnych przeszkód transformacji. Takie informacje mają zasadnicze znaczenie dla opracowania skutecznych metod i rodzajów podejścia do przezwyciężenia bardzo ograniczających tradycyjnych koncepcji „kobiecości” i „męskości”.

KONIECZNOŚĆ ZMIAN

... istotne jest, że wskaźnik równouprawnienia płci dzieli tę szeroką perspektywę równouprawnienia płci i odnosi się do różnych dziedzin (gospodarczych i niegospodarczych).

Równouprawnienie płci oznacza zmianę w życiu kobiet i mężczyzn poprzez promowanie większej równości w podziale pracy płatnej i bezpłatnej. Oczywiście jest także, że równy podział pracy płatnej i bezpłatnej nie wystarczy. Pełne pojęcie równouprawnienia płci powinno obejmować także wymiar polityczny i integralność cielesną³⁸.

Priorytety na 2010 r.:

- Gromadzenie bazowych informacji o stereotypach płci w Europie poprzez zbieranie prawdziwych historii ludzi
- Tworzenie mapy organizacji mężczyzn zaangażowanych w działania na rzecz równouprawnienia płci

Pierwotnie w średnioterminowym programie prac na lata 2010-2012 planowano zajęcie się stereotypami płci wśród młodzieży i uświadamianiem młodzieży na kwestie płci poprzez udział w modułach szkoleniowych w wybranych państwach członkowskich UE. Wskutek silniejszego skupienia się na głównych obszarach i ograniczonych zasobów ludzkich działanie to zmieniono, aby wspomóc prace badawcze dotyczące realizacji pekińskiej platformy działania. Prace dotyczące stereotypów płci oraz mężczyzn i męskości uwzględniono w działaniach EIGE jako kwestię horyzontalną.

Aby sporządzić w 2010 r. mapę utrzymywania się stereotypowego nastawienia do płci, EIGE zainicjował badanie mające na celu zebranie prawdziwych historii z życia osób z państw członkowskich UE. Historie te pomogą EIGE przeanalizować, jak stereotypowe postrzeganie płci wpływa na życie ludzi. Badacze dołożą starań, aby określić systemy przekonań, wzorce i normy zachowań, które wzmacniają stereotypy płci, w tym różnice występujące między krajami i ich rozwój w czasie. W badaniu tym szczególny nacisk zostanie położony na czynniki wywołujące zmiany w nastawieniu ludzi do płci i na próbie określenia najważniejszych czynników, które

STEREOTYPY PŁCI

...stereotypy płci są obecne na każdym etapie naszego życia. Kształtują nasze zachowanie i decyzje. Zaczynają działać już od wczesnego dzieciństwa. Są wyrażane przez oczekiwania rodziców, literaturę, telewizję, szkołę. Z góry przesądzają o rolach, jakie odgrywać będą dziewczęta i chłopcy, i wzmacniają je. Później stereotypy będą kierowały dziewczynami — ale i chłopcami — w wyborze studiów i kariery.

Stereotypy te powodują w ciągu całego życia wzmocnienie pozytywne lub negatywne, więząc dziewczęta i chłopców, kobiety i mężczyzn w rolach, zadaniach i tożsamościach, które mogą uniemożliwiać im realizację ich własnego potencjału, aspiracji i ambicji.

Stereotypy płci nie ograniczają się do indywidualnych wyborów życiowych: wpływają także na decyzje podejmowane przez podmioty gospodarcze, na przykład w odniesieniu do zdolności kobiet do zajmowania odpowiedzialnych stanowisk, bycia przedsiębiorcami czy inżynierami. Belinda Pyke, była dyrektor Dyrekcji G – Równość Kobiet i Mężczyzn, Przeciwdziałanie Dyskryminacji, Społeczeństwo Obywatelskie, Komisja Europejska³⁹

przyczyniają się do przełamywania stereotypowych wzorów związanych z płcią. EIGE udostępni końcowe sprawozdanie z tego badania jesienią 2011 r.

³⁸ Plantenga i in., „Study for the development of the basic structure of a European Union Gender Equality Index” (tłum. „Badanie na rzecz rozwoju podstawowej struktury wskaźnika równości płci Unii Europejskiej”), 2011 (oczekiwane).

³⁹ Sprawozdanie z konferencji „Elimination of gender stereotypes: mission (im)possible?” (tłum. „Eliminacja stereotypów związanych z płcią: (nie)możliwe?”), 2008 (http://www.uem.gov.si/fi/leadmin/uem.gov.si/pageuploads/Gender-Stereotypes_conference_report.pdf).

Aby uzyskać pomoc w opracowaniu strategii pracy w zakresie stereotypów płci, EIGE kilkakrotnie konsultował się ze swoim forum ekspertów (europejskich) w trakcie posiedzenia w Wilnie. Wszyscy eksperci podkreślali znaczenie pracy w zakresie stereotypów płci i roli EIGE jako dobrego źródła informacji w tej dziedzinie. Na posiedzeniu utworzono tematyczną sieć ekspertów w dziedzinie stereotypów płci, która w przyszłości stanie się częścią Europejskiej sieci na rzecz równości płci.

NIERÓWNOŚĆ 86

Kobiety częściej są cenione z uwagi na swój wygląd, przez co częściej są ukazywane, gdy są w młodym wieku; 79% kobiet przedstawianych w mediach jest w wieku do 34 lat ⁽⁴⁰⁾.

Prace EIGE nad zaangażowaniem mężczyzn w równouprawnienie płci

W średnioterminowym programie na lata 2010-2012 Instytut położył nacisk na rolę mężczyzn w promowaniu równouprawnienia płci, włączając kwestię mężczyzn w równouprawnieniu płci jako kwestię horyzontalną obecną we wszystkich obszarach działalności Instytutu.

Uczestnicy posiedzenia ekspertów w sprawie mężczyzn i męskości, zorganizowanego w listopadzie 2010 r. w Wilnie, podkreślili znaczenie roli EIGE w promowaniu zaangażowania mężczyzn, w gromadzeniu i rozpowszechnianiu informacji w tej dziedzinie i w zapewnianiu platformy na potrzeby wymiany informacji, metod, praktyk i kontaktów.

W listopadzie 2010 r. EIGE rozpoczęło badanie dotyczące zaangażowania mężczyzn w równouprawnienie płci w obrębie obszarów działania EIGE, przy czym skupiono się na mapowaniu ważnych podmiotów, których działalność może przyczynić się do bardziej efektywnego zaangażowania mężczyzn w promowanie równouprawnienia płci.

W badaniu tym przeanalizowano także określone stosowane rodzaje podejścia i materiały opracowywane przez takie podmioty we wszystkich 27 państwach członkowskich UE. Podmioty te to organy publiczne, ośrodki badawcze, badacze, organizacje społeczeństwa obywatelskiego i ich sieci, partnerzy społeczni i związane z nimi podmioty, eksperci, osoby prowadzące szkolenia i dziennikarze działający na poziomie UE i krajowym.



⁴⁰ Komitet Doradczy Komisji Europejskiej ds. Równości Szans dla Kobiet i Mężczyzn, opinia w sprawie „Przełamywania stereotypów płci w mediach”, styczeń 2011 r.

Zwalczanie przemocy ze względu na płeć

Czym jest przemoc ze względu na płeć?

Przez długi czas przemoc wobec kobiet (potencjalnie wpływająca na wszystkich obywateli, tj. kobiety i dziewczęta) nie była nawet postrzegana jako istotny problem i kobiety musiały sobie z nią radzić same. Było to nawet wspierane i uzasadniane normami społecznymi i kulturowymi.

NIERÓWNOŚĆ 64

Co roku tysiące kobiet w Europie są zabijane przez partnerów lub byłych partnerów (⁴¹).

W oparciu o zasadę potwierdzoną w unijnej Karcie kobiet (z marca 2010 r.), że przemoc wobec kobiet jest jednym z najczęściej występujących naruszeń praw człowieka, EIGE uważa zwalczanie przemocy wobec kobiet za jedno ze swoich najważniejszych zadań na rzecz społeczności Europy i świata.

Priorytety na 2010 r.:

- Rozpocząć gromadzenie pierwszych danych o przemoc ze względu na płeć

Kontekst polityczny tego działania stanowi strategia Komisji Europejskiej na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010-2015. Jednym z czterech obszarów zainteresowania uwzględnionych w strategii jest godność, integralność i przemoc ze względu na płeć. W tym kontekście Instytut rozpoczął przygotowania do włączenia się w realizację tego obszaru strategii.

VIVIANE REDING

„Równoległe z naszą pracą w dziedzinie sądownictwa karnego

obecne będą działania, które skupią się w szczególności na wzmacnianiu pozycji kobiet, poszerzaniu wiedzy oraz gromadzeniu i analizie danych statystycznych dotyczących przemocy. ... w trakcie mojej wizyty w Wilnie wyraźnie poprosiłam Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn o dostarczenie nam wiarygodnych danych na ten temat” (⁴²).

Postępy w zakresie równouprawnienia płci poczynione przez kilka państw członkowskich niekoniecznie minimalizują zakres przemocy wobec kobiet i zagrożenie rozprzestrzenianiem się niektórych form przemocy (okaleczanie narządów płciowych kobiet, stalking itd.). W wyniku inicjatywy Hiszpanii, wspartej przez konkluzję Rady Unii Europejskiej dotyczące utworzenia Europejskiego Centrum Monitorowania Przemocy wobec Kobiet (⁴³), EIGE wyraził gotowość do podjęcia się roli gospodarza takiego centrum.

Wśród pilotażowych obszarów gromadzenia najlepszych praktyk, informacji o istniejących zasobach i dostępnych danych rozpoczęto prace nad przemocą ze względu na płeć, aby wzmocnić obszar zainteresowania objęty wskaźnikami pekińskimi. Rozpoczęto badanie dotyczące mapowania istniejących zasobów na temat przemocy seksualnej wobec kobiet w Unii Europejskiej, aby zgromadzić dostępne zasoby i udostępnić je poprzez Centrum ds. Źródeł i Dokumentacji EIGE. Wynikiem tego badania będzie zbiór istniejących zasobów, narzędzi, metod i podmiotów związanych z zagadnieniem przemocy seksualnej w dziedzinie zapobiegania i ochrony. Wyniki

tego badania zostaną opublikowane w drugiej połowie 2011 r.

W listopadzie grupa ekspertów z kilku państw członkowskich omawiała rolę EIGE w ramach strategii Komisji na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015, a także wspieranie państw członkowskich UE w zwalczaniu przemocy wobec kobiet. Podkreślono konieczność zharmonizowania danych na poziomie UE i wydania wytycznych metodologicznych dotyczących gromadzenia tego typu danych i informacji.

Zgodnie z oficjalną umową o współpracy, podpisaną w listopadzie 2010 r. przez dyrektora Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej (FRA) i dyrektora EIGE, EIGE zaczął wspierać FRA w przeprowadzaniu obejmującego całą UE badania dotyczącego przemocy wobec kobiet, poprzez zapewnienia ekspertyz i danych wejściowych związanych z problematyką płci. W 2010 r. EIGE przyłączył się do FRA we wspólnym zamówieniu ramowym dotyczącym gromadzenia danych i innych usług, co w przyszłości poprawi efektywność czasową i opłacalność badań i gromadzenia danych.

PRZEMOC WOBEC KOBIET

W pekińskiej platformie działania (1995), zatwierdzonej przez wszystkie państwa członkowskie UE, stwierdza się, że „przemoc wobec kobiet stanowi przejaw historycznie nierównego stosunku sił między kobietami a mężczyznami, który doprowadził do dominacji mężczyzn względem kobiet, do dyskryminacji kobiet przez mężczyzn oraz do utrudniania kobietom pełnego rozwoju”.

⁴¹ Komitet Doradczy Komisji Europejskiej ds. Równości Szans dla Kobiet i Mężczyzn, „Opinia w sprawie strategii UE dotyczącej przeciwdziałania przemocy wobec kobiet i dziewcząt”, 7 grudnia 2010 r.

⁴² Przemówienie Viviane Reding, wiceprzewodniczącej Komisji Europejskiej, w trakcie konferencji Komisji Europejskiej w sprawie przemocy wobec kobiet, Bruksela, 25 listopada 2010 r.

⁴³ Konkluzje Rady w sprawie zwalczania przemocy wobec kobiet w Unii Europejskiej, CL10-048EN.

Centrum ds. Źródeł i Dokumentacji EIGE

Obecnie w Europie i na świecie rozproszonych jest wiele informacji na różne tematy związane z równouprawnieniem płci, które można efektywnie zebrać w Centrum ds. Źródeł i Dokumentacji Instytutu. Zostanie to wykonane za pośrednictwem Centrum ds. Źródeł i Dokumentacji EIGE, które składa się z fizycznej biblioteki połączonej z internetowym centrum zasobów i siecią elektroniczną ułatwiającą komunikację ze społecznością praktyków. Centrum ds. Źródeł i Dokumentacji EIGE będzie służyło jako otwarta platforma umożliwiająca użytkownikom dostęp do ogromnej ilości informacji i zasobów dotyczących równouprawnienia płci, zebranych w jednym miejscu.

Aby uniknąć powielania istniejących zasobów i sieci oraz aby wspierać efektywną przyszłą wymianę informacji, doświadczeń i najlepszych praktyk, w 2010 r. EIGE zaczął dążyć do bliskiej współpracy z organizacjami działającymi na rzecz równouprawnienia płci i uznanymi ośrodkami badań i dokumentacji, takimi jak Aletta i Sieć Informacyjna Kobiet na Europę (WINE).



Fizyczna biblioteka ma zostać połączona z internetowym ośrodkiem zasobów oraz z siecią elektroniczną (fotografia komercyjna).

Gromadzenie Przetwarzanie Wytwarzanie Rozpowszechnianie

Podejście do realizacji

Centrum ds. Źródeł i Dokumentacji Instytutu będzie odgrywać główną rolę w przechowywaniu i rozpowszechnianiu wszystkich zgromadzonych informacji. Zespoły odpowiedzialne za zainteresowane strony i komunikację przyczynią się do przekazywania informacji poprzez opracowanie strategii komunikacji zewnętrznej i dostosowanie form i kanałów rozpowszechniania informacji wśród różnych zainteresowanych stron i obywateli UE.

Jak będzie wyglądać Centrum ds. Źródeł i Dokumentacji?

Gromadzenie **zbiorów drukowanych EIGE** rozpoczęło od pozyskania takich podstawowych zasobów, jak: książki, czasopisma, materiały źródłowe, artykuły, prawodawstwo i szara literatura (zazwyczaj sprawozdania naukowe agencji i organów administracyjnych, które trudno znaleźć gdzie indziej), dotyczących kilku tematów z dziedziny równouprawnienia płci. Główny cel jest taki, aby cała kolekcja była możliwa do przeszukiwania i dostępna dla publiczności za pośrednictwem globalnego katalogu online znajdującego się na stronie internetowej EIGE. Globalny katalog online będzie częścią internetowego Centrum ds. Źródeł i Dokumentacji.

Internetowe Centrum ds. Źródeł i Dokumentacji będzie posiadać kilka dodatkowych opcji, takich jak: baza danych ekspertów (mężczyzn i kobiet), materiały szkoleniowe, metody/narzędzia/wytyczne, studia przypadku, najlepsze praktyki i baza danych kontaktowych partnerów projektu. Kolekcja zasobów elektronicznych, takich jak źródła statystyczne i bibliograficzne objęte płatną subskrypcją, również będzie stanowić część internetowego Centrum ds. Źródeł i Dokumentacji, a odpowiednie przetargi mogą się rozpocząć już w 2010 r.

Poza wyżej wspomnianymi rodzajami informacji EIGE rozpoczęło opracowywanie swojego własnego zbioru, a

Wysiłki EIGE w zakresie poszerzania wiedzy, tworzenia sieci kontaktów i komunikacji stworzą platformę wymiany informacji i promowania równości kobiet i mężczyzn.

Priorytety na 2010 r.:

- Opracowanie koncepcji i warunków technicznych dla Centrum ds. Źródeł i Dokumentacji
- Opracowanie zbioru zasobów „Kobiety Europy” i kalendarza „Kobiety inspirujące Europę” na 2011 r.

wyniki wszystkich przyszłych analiz danych EIGE będą włączane do Centrum ds. Źródeł i Dokumentacji.

Czego dokonano w 2010 r.?

W 2010 r. opracowano podstawową koncepcję Centrum ds. Źródeł i Dokumentacji. Osiągnięto to poprzez zamówione badanie polegające na mapowaniu konkretnych potrzeb i oczekiwań istniejących wśród zainteresowanych stron w odniesieniu do Centrum ds. Źródeł i Dokumentacji EIGE. Badanie to pozwoli także zidentyfikować właściwe organy krajowe, takie jak: ośrodki naukowe i badawcze, organizacje społeczeństwa obywatelskiego i inne właściwe instytucje, które wykorzystują i opracowują statystyki i inne materiały dotyczące równouprawnienia płci.



Zbiór zasobów „Kobiety Europy” i kalendarz „Kobiety inspirujące Europę”

Kobiety znaczącą przyczyniają się do rozwoju naszego społeczeństwa, ale ta rola nie zawsze jest dobrze widoczna. Mając na celu promowanie pozytywnej i niestereotypowej roli kobiety w każdej dziedzinie życia oraz podkreślenie sukcesów i osiągnięć kobiet, które mogą być źródłem inspiracji dla innych, EIGE rozpoczął tworzenie zbioru zasobów „Kobiety Europy”.

W oparciu o powierzone EIGE zadanie rozpowszechniania informacji dotyczących pozytywnych przykładów niestereotypowych ról kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach życia oraz przedstawiania swoich wniosków i inicjatyw służących nagłaśnianiu tego typu historii sukcesów życiowych Instytut rozpoczął w Międzynarodowym Dniu Kobiet zbieranie danych na potrzeby zbioru zasobów „Kobiety Europy”. Zbiór zasobów „Kobiety Europy” zawierać będzie informacje o kobietach z całej Europy, które mogą być wzorem i stanowić źródło inspiracji dla zainteresowanych stron i partnerów w sytuacjach, gdy potrzebne są autentyczne dowody powodzenia, takie jak świadectwa czy interwencje eksperta lub rzecznika. Z czasem, gdy działanie to nabierze rozmachu, zbiór zasobów „Kobiety Europy” stanie się integralną częścią Centrum ds. Źródeł i Dokumentacji, odzwierciedlając prawdziwe historie i uznając osiągnięcia europejskich kobiet.

Kalendarz „Kobiety inspirujące Europę”

W celu podkreślenia osiągnięć i widoczności europejskich kobiet EIGE rozpoczęło zbieranie kandydatur do swojego zbioru zasobów i pierwszego kalendarza: „Kobiety inspirujące Europę — 2011”.

Spośród kobiet nominowanych do zbioru wybrano 12 kobiet w celu przedstawienia w kalendarzu „Kobiety inspirujące Europę — 2011”, który będzie rozpowszechniany w całej Europie. Inicjatywa ta jest również widoczna na stronie internetowej EIGE i została podkreślona podczas obchodów Międzynarodowego Dnia Kobiet.

Aby zwiększyć widoczność wkładu kobiet w ogólny rozwój społeczeństwa i przedstawić inspirujące wzorce w kalendarzu „Kobiety inspirujące Europę — 2011”, w grudniu 2010 r. w Brukseli odbyło się seminarium.

Osiągnięte wyniki

Zakończyło się pięć procedur udzielania zamówień, których wynikiem było nabycie mebli bibliotecznych, globalnego katalogu internetowego, elektronicznych subskrypcji na tytuły naukowe dotyczące tematyki związanej z płcią, dostępu do książek i dostępu do szarej literatury na tematy związane z płcią.

Zainicjowano studium wykonalności w zakresie efektywnych form sieci elektronicznych.

Wiceprzewodnicząca Komisji
Viviane Reding
i prezes zarządu EIGE
Eva-Maria Welskop-Deffaa



Dwie kobiety z kalendarza
Cristina Gallach
z Hiszpanii
i Stanimira Hadjimitova
z Bułgarii



Dialog i partnerstwo, w tym Europejska sieć na rzecz równości płci

Priorytety na 2010 r.:

- Tworzenie mapy zainteresowanych stron
- Opracowanie koncepcji i warunków technicznych europejskiej sieci na rzecz równości płci
- Tworzenie sieci kontaktów i partnerstwa

Łączenie wysiłków i wiedzy dla celów promowania równouprawnienia płci ma zasadnicze znaczenie dla EIGE. Nadrzędnym zadaniem w 2010 r. było nawiązanie sprawnej współpracy i partnerstw z zainteresowanymi stronami na różnych poziomach w odniesieniu do tworzenia warunków dla sieci wymiany wiedzy i doświadczeń.

W tym celu tworzenie przez Instytut **mapy zainteresowanych stron** rozpoczęło się wraz ze startem „Badania na potrzeby określenia zainteresowanych stron i podmiotów na poziomie europejskim oraz przyszłych podmiotów w państwach trzecich w odniesieniu do działania na rzecz równouprawnienia płci: mapowanie ich interesów i potrzeb, a także interesów i potrzeb poszczególnych zainteresowanych stron”.

Międzynarodowe seminarium „Łączenie wysiłków na rzecz równouprawnienia płci w UE w latach 2010-2015”

W celu omówienia z państwami członkowskimi realizacji nowej strategii Komisji na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015 i wkładu EIGE w plan realizacji w dniu 22 listopada EIGE zorganizował seminarium techniczne „Łączenie wysiłków na rzecz równouprawnienia płci w UE w latach 2010-2015”. Organy krajowe, głównie organy krajowe ds. równouprawnienia płci i krajowe urzędy statystyczne, oraz właściwe agencje UE omówiły stosowne rodzaje podejścia do pracy na rzecz równouprawnienia płci.

Viviane Reding, wiceprzewodnicząca Komisji i komisarz ds. sprawiedliwości, praw podstawowych i obywatelstwa, otworzyła seminarium, przedstawiając wyzwania i obszary priorytetowe strategii. Uczestnictwo CEDEFOP, Eurofound, FRA, Eurostatu i OECD utorowało drogę dla bliskiej współpracy w kilku wymiarach.

Europejska sieć na rzecz równości płci

Elektroniczna Europejska sieć na rzecz równości płci,

rosnąca „społeczność praktyków”, została utworzona w celu ułatwienia wymiany wśród zainteresowanych stron Instytutu informacji i istotnych danych w dziedzinie równouprawnienia płci.



E. M. Welskop-Deffaa (prezes)



V. Langbakk (dyrektor), VP. V. Reding i E. M. Welskop-Deffaa (prezes)

W tym celu EIGE rozpoczął prace nad określaniem warunków w odniesieniu do elektronicznej sieci służącej wymianie wiedzy i doświadczeń, aby zapewnić różnym zainteresowanym stronom platformę służącą komunikowaniu, określaniu i wymianie istotnych informacji, metod, najlepszych praktyk i publikacji, a także znalezieniu partnerów do możliwej współpracy.

Aby pozyskać oparte na dowodach fakty dotyczące dobrze funkcjonujących sieci, pod koniec 2010 r. zainicjowano „Studium wykonalności dotyczące efektywnych form sieci elektronicznych”. Studium to zapewni analizę kilku sieci o zasięgu europejskim i wskaźników ich powodzenia.

W 2010 R. Utworzono sieci tematyczne poświęcone:

- przemocy ze względu na płeć,
- uwzględnianiu aspektu płci,
- mężczyznom i męskości,
- stereotypom płci,
- wskaźnikom pekińskim,
- wskaźnikowi równouprawnienia płci w UE,
- dziennikarskiej grupie zadaniowej, oraz
- sieci użytecznego i efektywnego tworzenia sieci kontaktów.

Wymienione sieci tematyczne będą miały charakter wirtualny i będą służyły gromadzeniu wiedzy

specjalistów i organizacji działających w dziedzinie równouprawnienia płci. Sieci pomogą dotrzeć do większej liczby członków w każdej grupie tematycznej, ułatwiając dyskusję i wymianę informacji. Ponadto uczestnicy tych wirtualnych sieci tematycznych będą mogli bardziej efektywnie wymieniać informacje w swoich sieciach.

Sieci i partnerstwa

W 2010 r. nawiązano pierwsze kontakty z Międzynarodową Organizacją Pracy (MOP), OECD i Europejską Komisją Gospodarczą ONZ (UN/ECE). Instytut odwiedzili goście z parlamentów krajowych kilku państw członkowskich, w tym Szwecji, Niemiec i Litwy, a także z europejskich organizacji do spraw kobiet. Mandat Instytutu przedstawiono wszystkim ambasadorom UE w państwie przyjmującym. Pierwsi goście spoza UE (na przykład z Ukrainy) również odwiedzili nowo powstały Instytut. Podstawowy personel EIGE uczestniczył w kilku europejskich seminariach i konferencjach poświęconych równouprawnieniu płci.

W listopadzie 2010 r. podpisano w Wilnie dwie umowy o współpracy: z Europejską Fundacją na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) i z Agencją Praw Podstawowych Unii Europejskiej (FRA). Kolejną ramową umowę o współpracy z Europejską Agencją Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) podpisano w 2010 r. w formie wymiany listów.

Działania EIGE dotyczące komunikacji i public relations

Poszerzanie wiedzy zazwyczaj ma na celu rozpowszechnianie osiągnięć i dobrych praktyk, a także zmianę nastawienia społecznego, przełamywanie stereotypów płci i uwidacznianie różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn. Dla nowo powstałej agencji oznacza to długi i czasochłonny proces, a także stawianie czoła kulturowym, kontekstowym i językowym wyzwaniom we wszystkich państwach członkowskich.

Aby rozpocząć pracę, Instytut zainicjował proces opracowywania strategii komunikacyjnej i jednocześnie poświęcił znaczne ilości energii na poinformowanie najważniejszych zainteresowanych stron o obecności i roli EIGE.

Priorytety na 2010 r.

- Informowanie obywateli UE o misji i pracy Instytutu poprzez public relations, wydarzenia, stronę internetową i opracowanie strategii komunikacyjnej
- Nawiązanie partnerstw z mediami i specjalistami ds. komunikacji

Po przyjęciu rocznego programu prac na 2010 r. prace nad komunikacją przyniosły pierwsze rezultaty – głównymi punktami były: uroczysta inauguracja, ogólnoeuropejski konkurs na logo Instytutu, wstępna wersja strony internetowej, spotkania konsultacyjne z dziennikarzami, działania w zakresie public relations w państwie przyjmującym i rozpoczęcie opracowywania strategii komunikacyjnej. W celu przeanalizowania warunków i opracowania dobrej koncepcji skutecznej komunikacji zewnętrznej i wewnętrznej pod koniec 2010 r. uruchomiono procedurę przetargową w sprawie „Zapewnienia wsparcia w opracowaniu strategii komunikacyjnej dla Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn”.

Uroczysta inauguracja Instytutu

W dniach 20 i 21 czerwca w centrum Wilna blisko 3 000 mieszkańców i gości z całej Europy było świadkami oficjalnego otwarcia Instytutu, na które składał się bezpłatny koncert pod gołym niebem i konferencja otwarta przez prezydent Republiki Litewskiej, Dalię Grybauskaitę.

W trakcie koncertu rozpoczęto konkurs na stworzenie głównego logo Instytutu.

W czasie inauguracji przedstawiono publiczności Instytut i jego przyszłą pracę za pośrednictwem serii animacji wideo wyświetlanych na dużym ekranie,

konkursy i gry interaktywne. Przedstawiciele Parlamentu Europejskiego, Komisji Europejskiej, państw członkowskich, istotnych agencji UE i organizacji społeczeństwa obywatelskiego zaproszono na konferencję, gdzie przedstawiono rolę EIGE w promowaniu równouprawnienia płci.



Dyrektorzy EIGE i FRA podpisują umowy o współpracy.



Dyrektorzy EIGE i Eurofound podpisują umowy o współpracy.

Inauguracja EIGE rozpoczęła się w formie lokalnej kampanii promocyjnej na miesiąc przed wydarzeniem. Temat „Równi nie znaczy identyczni” opracowano jako hasło wizualne w celu przedstawienia koncepcji równouprawnienia płci lokalnej publiczności niezaznajomionej z działalnością Instytutu. Działania związane z inauguracją wsparła seria wywiadów telewizyjnych i radiowych.

Konkurs na logo EIGE

W trakcie pierwszego kwartału 2010 r. Instytut zaplanował i wdrożył ogólnoeuropejską kampanię adresowaną do studentów sztuk plastycznych i grafiki mającą na celu stworzenie oficjalnego logo EIGE. Skontaktowano się z wydziałami i uczelniami ze wszystkich 27 państw członkowskich UE oraz przesłano plakaty i ulotki projektantom i organizacjom społeczeństwa obywatelskiego.

„Logo odzwierciedla równouprawnienie płci przez przedstawienie dwóch osób. Dzięki zastosowaniu gwiazd odzwierciedla również fakt, że EIGE jest częścią Unii Europejskiej. Przez sięganie do gwiazd można rozumieć, że nowy instytut próbuje osiągnąć najlepsze wyniki” twierdzi Guillaume Danjou, nauczyciel z Francji, który zaprojektował logo.

Telewizja Euronews zrelacjonowała wydarzenie, a w prasie lokalnej i europejskiej przedstawiono zasady i mandat Instytutu. Kampanię nazwano możliwie prosto i jednoznacznie – „Potrzebujemy logo”. Dalszym bodźcem była kampania w mediach społecznych, na portalu Facebook i w kilku brukselskich blogach na rzecz równouprawnienia płci.

Napłynęły tysiące zgłoszeń. Do dnia 1 września, tj. terminu końcowego, EIGE mógł wybierać z wielu godnych uwagi projektów logo. Po wstępnej selekcji, w którą zaangażowany był cały personel EIGE, w połowie września zebrało się w Wilnie niewielkie jury złożone z ekspertów w dziedzinie projektowania, równouprawnienia płci i zarządzania marką. Po długiej i

trudnej ocenie ogłoszono, że zwycięzcą konkursu na logo EIGE został Guillaume Danjou, nauczyciel szkoły podstawowej z francuskich Pirenejów.

Zwycięskie logo odsłonięto w trakcie ceremonii, która odbyła się w dniu 22 listopada 2010 r. w Wilnie, podczas międzynarodowego seminarium EIGE zainaugurowanego przez wiceprzewodniczącą Komisji Europejskiej, Viviane Reding. Zwycięzcy i zdobywczyń drugiego miejsca wręczono nagrody przed przejętym tłumem widzów i lokalnych dziennikarzy. Zob. film wideo pod adresem: www.youtube.com/eurogender



W dniu 20 czerwca w centrum Wilna blisko 3 000 mieszkańców i gości z całej Europy było świadkami oficjalnego otwarcia Instytutu.

Obecność Instytutu w sieci

Obecność Instytutu w sieci stanowiła jeden z najważniejszych aspektów przedstawiania EIGE Europie i światu. Jeszcze przed przyjęciem rocznego programu prac na 2010 r. Instytut przygotował się do uruchomienia przed inauguracją pierwszej, tymczasowej strony internetowej (wersja 1.0). W następnych miesiącach w EIGE opracowano nową wersję (wersja 1.1), a pod koniec 2010 r. zamówiono opracowanie wersji 2.0.

W ciągu roku strona internetowa była na bieżąco aktualizowana o informacje na temat działalności Instytutu, nowości, wydarzenia, multimedia, oferty zatrudnienia i procedury udzielania zamówień.

Wraz ze stroną internetową, która umożliwiała głównie jednostronną komunikację, Instytut niezwłocznie wyrobił sobie dynamiczną obecność w sieciach społecznych, które ułatwiają bezpośredni dialog z obywatelami. Poprzez sieci społeczne Instytut z entuzjazmem codziennie przekazywał najważniejsze wiadomości i nawiązywał kontakty ze swoimi „fanami”. Instytut aktywnie zaangażował się na portalu Facebook (<http://www.facebook.com/eurogender>), w komunikatorze Twitter (<http://twitter.com/eurogender>), na portalach YouTube (<http://www.youtube.com/eurogender>) i LinkedIn (<http://www.linkedin.com/company/european-institute-for-gender-equality>) oraz udostępnił dużą ilość treści multimedialnych i informacji. Chociaż Instytut jest nadal nowy i stosunkowo nieznany, posiada rosnącą bazę „fanów” i otrzymuje dużo informacji zwrotnych.



Nawiązanie partnerstw z mediami i specjalistami ds. komunikacji

W celu efektywnego przekazywania informacji i faktów dotyczących równouprawnienia płci przez pośredników utworzono bazę mediów, która ma docierać do 4 000-5 000 osób związanych z mediami.

Aby wykorzystać pośredników do przekazywania wiadomości o równouprawnieniu płci, w 2010 r. utworzono dziennikarską grupę zadaniową EIGE, która spotkała się w Wilnie i w Brukseli. Ponadto zaplanowano cztery spotkania regionalne mające na celu zebranie wartościowych danych wejściowych od pracowników ds. mediów i komunikacji, aby zrozumieć potrzeby i zebrać dane na potrzeby przyszłej strategii komunikacyjnej.

W 2010 r. EIGE rozpoczął monitorowanie mediów za pośrednictwem aplikacji Google Analytics i rozpoczął rozmowy ze Wspólnym Centrum Badawczym (JRC) na temat perspektyw monitorowania pracy. Dzięki wsparciu z zewnątrz początkowa działalność Instytutu była monitorowana i wykazano, że już w 2010 r. Instytutowi poświęcano dużo miejsca w mediach. Zainteresowanie mediów EIGE było największe na Litwie, co jest normalne, ponieważ jest to kraj przyjmujący Instytut.



Zarządzanie

W ciągu pierwszych sześciu miesięcy działalności kierownictwo Instytutu pracowało nad następującymi priorytetami:

- tworzeniem odpowiednich ram administracyjnych i finansowych na potrzeby przyszłej działalności Instytutu;
- utworzeniem siedziby w państwie przyjmującym;
- rozwinięciem wśród pracowników zaangażowania i umiejętności koniecznych do realizacji programu prac.

Główne wyzwania dla kierownictwa w ostatnim okresie obejmowały: (i) stworzenie w Instytucie odpowiedniego środowiska pracy, co polegało na zebraniu zasobów ludzkich w sprawny zespół, zaangażowanie pracowników w roczny i średnioterminowy program prac, utworzenie sprawnych struktur pracy oraz dopasowanie zadań i zakresu obowiązków do poszczególnych pracowników; (ii) utworzenie sprawnych struktur administracyjnych, co obejmowało ustanowienie przepisów wewnętrznych (misja, szkolenia, polityka w zakresie praktyk, wstępne informacje o standardach kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem, system segregowania i archiwizacji itd.); (iii) opracowanie procedur finansowych i księgowych (obieg finansowy, procedury płatności i zobowiązań itd.); (iv) zarządzanie zasobami ludzkimi (opracowanie koniecznych przepisów wykonawczych wprowadzających w życie regulamin pracowniczy, wieloletni plan polityki kadrowej, planowanie i przeprowadzenie rekrutacji nowych pracowników, polityka w zakresie nauki języka i innych szkoleń itd.).

Finanse, zamówienia i księgowość

Od dnia 15 czerwca do dnia 31 grudnia 2010 r. osoba odpowiedzialna za finanse, zamówienia i księgowość zajmowała się następującymi priorytetami:

- opracowaniem procedur i procesów (misja, łączność elektroniczna, zarządzanie skargami, zamówienia, ramy rejestracji, VAT, jakość księgowości, uzgodnienie rachunków bankowych, przepływ płatności, zobowiązania i płatności);
- opracowaniem kalkulatorów na potrzeby misji, zwrotów dla ekspertów i kandydatów;
- wdrożeniem decyzji zarządu (z dnia 1 października 2010 r.) w sprawie zamrożonych funduszy;
- ułatwieniem zadań Trybunału Obrachunkowego (członek Europejskiego Trybunału Obrachunkowego i zespół) i wizyty OLAF.

Po zmianie projektu budżetu na 2010 r. zarząd zwrócił uwagę na dwie nierównowagi budżetowe, a mianowicie w tytule II na kwotę 195 000 EUR i w tytule III na kwotę 220 000 EUR, które razem stanowią nierównowagę wynoszącą 415 000 EUR. W październiku 2010 r. zarząd jednogłośnie zgodził się nie przydzielać zamrożonych funduszy instytutowi.

Zobowiązania i płatności

W okresie od czerwca do grudnia 2010 r. EIGE zaciągnęło 201 zobowiązania, obejmujące zobowiązania przeniesione z DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego z terminem ostatecznym 15 czerwca 2010 r., a także te, które powstały po finansowym i administracyjnym uniezależnieniu się EIGE. Instytut

dokonał 390 płatności, w tym płatności związanych z legalizacją pobytu⁴⁴).

Sprawozdawczość finansowa

Saldo rachunku bankowego na koniec okresu sprawozdawczego (31 grudnia 2010 r.) wyniosło:

3 661 233,90 EUR w ING oraz

1 527 941,47 LTL i 499 998,39 EUR w SEB

EIGE otrzymał trzy przelewy finansowe z Komisji Europejskiej na całkowitą kwotę 5 678 123,09 EUR (odpowiednio w pierwszym przelewie 2 593 123,09 EUR, w drugim 2 000 000,00 EUR, a w trzecim 1 085 000,00 EUR).

Zamówienia publiczne

Zamówienia publiczne EIGE opierały się na zasadzie najbardziej oszczędnej, skutecznej i efektywnej realizacji.

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono 63 zamówienia publiczne i podpisano umowy na zamówione usługi. Całkowita kwota objęta umowami wyniosła 1 974 626 EUR (zob. załącznik IV).

Największa część (85%) zamówień (1 628 122 EUR) dotyczyła usług wspomagających działalność bieżącą Instytutu. Pozostała część w kwocie 292 504 EUR (15%) dotyczyła towarów i usług wspierających działania administracyjne.

⁴⁴ Zob. załącznik 5: Wykonanie budżetu

Zasoby ludzkie

W 2010 r. priorytety Instytutu w zakresie zasobów ludzkich skupiały się na:

- opracowaniu i przeprowadzeniu odpowiedniej rekrutacji
- zarządzaniu zasobami ludzkimi
- opracowaniu i przyjęciu zaplanowanych przepisów wykonawczych wprowadzających w życie regulamin pracowniczy
- opracowaniu odpowiedniej polityki wewnętrznej

Rekrutacja

Do końca roku poza zatrudnieniem sześciu pracowników kontraktowych EIGE przeprowadził rekrutację personelu kontaktowego na 23 stanowiska, co stanowi aż 92% planu zatrudnienia (⁴⁵). Przygotowano też zasady oddelegowania dla pierwszych oddelegowanych ekspertów krajowych.

Przepisy i decyzje wykonawcze

W 2010 r. zarząd EIGE zatwierdził, zgodnie z obowiązками Instytutu wynikającymi z art. 110 regulaminu pracowniczego, następujące przepisy wykonawcze:

- dotyczące zatrudniania i wykorzystywania pracowników tymczasowych;
- dotyczące zatrudniania i wykorzystywania pracowników kontraktowych;
- ocenę dla Dyrektora Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn;
- dotyczące personelu kierowniczego średniego szczebla w Europejskim Instytucie ds. Równości Kobiet i Mężczyzn;
- ogólne przepisy wykonawcze do regulaminu pracowniczego, obejmujące takie kwestie, jak: przekazanie prawa do emerytury, dodatek na gospodarstwo domowe, dzieci pozostające na utrzymaniu, miejsce pochodzenia, dodatek edukacyjny, urlop rodzicielski, urlop rodzinny, nieobecność z powodu

choroby lub wypadku, zwrot kosztów medycznych, urlopu wypoczynkowego, działalności i zadań dodatkowych, urlopu z przyczyn osobistych, kryteriów dotyczących grupy zaszeregowania i stopnia oraz pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy;

- przepisy wykonawcze w odniesieniu do art. 43 dotyczącego oceny pracowników; oraz
- decyzję o utworzeniu komitetu pracowniczego. Ponadto wprowadzono kilka innych decyzji i zasad wewnętrznych, a mianowicie:
- zasady zatrudnienia i wykorzystywania oddelegowanych ekspertów krajowych i ekspertów krajowych w zakresie specjalistycznego szkolenia w Europejskim Instytucie ds. Równości Kobiet i Mężczyzn;
- politykę w zakresie praktyk w Europejskim Instytucie ds. Równości Kobiet i Mężczyzn; oraz
- elastyczność w kontekście polityki czasu pracy Instytutu.

Technologie i operacje informacyjne

W 2010 r. EIGE skupił się na następujących priorytetach:

- wdrożeniu infrastruktury IT;
- wdrożeniu połączenia S-TESTA z Komisją Europejską;
- urządzeniach do wideokonferencji;
- tworzeniu Centrum Danych EIGE (etap wstępny).

Przed przeniesieniem siedziby do Wilna i w trakcie przenoszenia Instytut nabył zupełnie nową infrastrukturę TI, obejmującą instalację i konfigurację sieci i serwerów, przygotował miejsca pracy dla każdego pracownika i zainstalował urządzenia pomocnicze (drukarki, kopiarki, telefony itd.).

Audyt i standardy kontroli wewnętrznej

W dniach 9 i 10 listopada 2010 r. przedstawiciele OLAF odwiedzili EIGE i przeprowadzili pierwszą sesję szkoleniową dla pracowników. Przygotowywana jest umowa o współpracy pomiędzy OLAF i EIGE. Przyjęcie jej przez zarząd EIGE zaplanowane jest na pierwszy kwartał 2011 r.

Pierwsza kontrola Trybunału Obrachunkowego miała miejsce w dniach 6-10 grudnia 2010 r. Dotyczyła ona przede wszystkim zamówień, finansów i zasobów ludzkich.

⁴⁵ Zob. załącznik 6: Plan zatrudnienia

Załącznik 5: Kredyt zobowiązań i płatności w 2010 r. C1 (*)

		Zobowiązanie				Płatność			
Oficjalny tytuł budżetu	Źródło finansowania	Kwota dostępnego kredytu (EUR)	Kwota przyjętego zobowiązania (EUR)	Kwota przepływu zobowiązania (EUR)	% zobowiązania	Kwota dostępnego kredytu (EUR)	Kwota przyjętej płatności (EUR)	Kwota przepływu płatności (EUR)	% Płatności
A-1	C1	2 033 935,01	1 117 446,14		54,94 %	2 033 935,01	1 000 393,01	0,00	49,19 %
		2 033 935,01	1 117 446,14	0,00	54,94 %	2 033 935,01	1 000 393,01	0,00	49,19 %
A-2	C1	584 884,15	503 223,38		86,04 %	584 884,15	169 544,05	0,00	28,99 %
		584 884,15	503 223,38	0,00	86,04 %	584 884,15	169 544,05	0,00	28,99 %
B0-3	C1	3 280 000,00	2 184 420,54		66,60 %	3 280 000,00	355 505,34	0,00	10,84 %
		3 280 000,00	2 184 420,54	0,00	66,60 %	3 280 000,00	355 505,34	0,00	10,84 %
Ogółem		5 898 819,16	3 805 090,06	0,00	64,51%	5 898 819,16	1 525 442,40	0,00	25,86%

(*) CI — Przyznane środki finansowe — kredyty 2010

Źródło: baza danych ABAC

Załącznik 6: Kredyt zobowiązań i płatności w 2010 r. C8 (*)

Oficjalny tytuł budżetu	Źródło finanso wania	Zobowiązanie				Płatność			% Płatności
		Kwota dostępnego kredytu (EUR)	Kwota przyjętego zobowiązania (EUR)	Kwota przepływu zobowiązania (EUR)	% zobowiąza nia	Kwota dostępnego kredytu (EUR)	Kwota przyjętej płatności (EUR)	Kwota przepływu płatności (EUR)	
A-1	C8	2 027 698,67	0,00		0,00 %	2 027 698,67			
		2 027 698,67	0,00	0,00	0,00 %	2 027 698,67			
A-2	C8	658 709,02	395 139,44		59,99 %	658 709,02	31 763,49	0,00	4,82 %
		658 709,02	395 139,44	0,00	59,99 %	658 709,02	31 763,49	0,00	4,82 %
Ogółem		2 686 407,69	395 139,44	0,00	14,71 %	2 686 407,69	31 763,49	0,00	1,18 %

(*) C8: Automatyczne przeniesienie na kolejny okres — kredyty 2009

Źródło: baza danych ABAC

Komisja Europejska

Sprawozdanie roczne EIGE 2010

Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej

2010 — 33 str. — 21x29,7 cm

ISBN 978-92-9218-006-5

doi:10.2839/12944

Wizją Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn jest realizacja równouprawnienia płci w całej Europie i poza nią.

O EIGE

EIGE jest europejską agencją, która wspomaga UE i jej państwa członkowskie w staraniach na rzecz promowania równouprawnienia płci, zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć i poszerzania wiedzy o kwestiach związanych z równouprawnieniem płci.

Jego zadania to: gromadzenie i analizowanie porównywalnych danych dotyczących kwestii płci, opracowywanie narzędzi metodologicznych, w szczególności na potrzeby włączenia aspektu płci do wszystkich dziedzin polityki, ułatwianie wymiany najlepszych praktyk i dialogu pomiędzy zainteresowanymi stronami, a także poszerzanie wiedzy wśród obywateli UE.

Do organów Instytutu należą zarząd (organ decyzyjny), forum ekspertów (organ konsultacyjny) oraz dyrektor (organ wykonawczy) i pracownicy. Zarząd przyjmuje roczne i średnioterminowe programy prac oraz budżet Instytutu. Forum ekspertów wspiera dyrektora w zapewnianiu doskonałości i niezależności działań Instytutu. Dyrektor, jako przedstawiciel prawny Instytutu, odpowiada za codzienne zarządzanie, a także za realizację programu prac.

Budżet instytutu na okres 2007-2013 wynosi 52,5 mln EUR. W 2010 r. Instytut zatrudniał około 30 pracowników.



* Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn

EIGE Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn

Švitrigailos 11M, LT-03228 Vilnius, Litwa

Tel.: +370 5 239 4140

Faks: +370 5 239 2163

E-mail: eige.sec@eige.europa.eu

Strona internetowa: www.eige.europa.eu



789292"180065