



**RADA  
UNII EUROPEJSKIEJ**

**Bruksela, 24 czerwca 2013 r. (25.06)  
(OR. en)**

**11470/13**

**SOC 532  
EDUC 271  
AUDIO 80  
TELECOM 180  
CONSOM 135  
CULT 80  
ECOFIN 628  
DRS 126**

**NOTA**

---

Od: Sekretariat Generalny Rady

Do: Delegacje

---

Nr poprz. dok.: 10665/13 SOC 451 EDUC 225 AUDIO 69 TELECOM 161 CONSOM 105 CULT  
71 ECOFIN 522 DRS 112

---

Dotyczy: Zwiększanie roli kobiet jako podmiotów decyzyjnych w mediach  
– Konkluzje Rady

---

Delegacje otrzymują w załączeniu ostateczną wersję konkluzji przyjętą przez Radę EPSCO w dniu 20 czerwca 2013 r.

## Zwiększanie roli kobiet jako podmiotów decyzyjnych w mediach

### Konkluzje Rady<sup>1</sup>

#### ODNOTOWUJĄC, ŻE:

1. W deklaracji pekińskiej i pekińskiej platformie działania przyjętych na Czwartej Światowej Konferencji w sprawie Kobiet w roku 1995 jako jeden z dwunastu newralgicznych obszarów problemowych wskazuje się obszar „Kobiety i media”; zauważa się tam również, że „media mają potencjał, by w większym stopniu przyczynić się do awansu kobiet.” W platformie pekińskiej zapisano również dwa następujące cele strategiczne: (J.1) zwiększyć udział kobiet w procesach decyzyjnych w mediach i dostęp kobiet do mediów oraz nowych technologii komunikacyjnych oraz (J.2) promować zrównoważony i niestereotypowy obraz kobiety w mediach.
2. Równość kobiet i mężczyzn jest jedną z podstawowych zasad Unii Europejskiej zapisaną w Traktatach, a zarazem jednym z jej celów i zadań, zaś włączenie tej zasady do wszystkich dziedzin działalności Unii stanowi jej szczególną misję.<sup>2</sup> Zapis o równości kobiet i mężczyzn znajduje się także w art. 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej.

---

<sup>1</sup> Konkluzje przyjęte w ramach przeglądu wprowadzania w życie pekińskiej platformy działania, ze szczególnym odniesieniem do newralgicznego obszaru problemowego „J: Kobiety i media”.

<sup>2</sup> Art. 2 i art. 3 ust. 3 TUE oraz art. 8 TFUE.

3. W konkluzjach uzgodnionych w roku 1996 na temat kobiet i mediów Komisja ds. Statusu Kobiet podlegająca ONZ zaleciła podjęcie inicjatywy, zgodnej z wolnością wyrażania opinii, mającej na celu „wspieranie i zachęcanie do równego udziału kobiet w zarządzaniu, programowaniu, edukacji, szkoleniach i działalności badawczej, także poprzez pozytywne działania i politykę równości, z myślą o osiągnięciu równowagi płci we wszystkich obszarach i na wszystkich szczeblach pracy zawodowej w mediach, a także w organach doradczych, regulacyjnych i nadzorczych mediów... natomiast media publiczne, tam gdzie istnieją, powinny być zachęcane do dawania dobrego przykładu mediom prywatnym poprzez swoje zaangażowanie i przyczynianie się do awansu kobiet”<sup>3</sup>.
4. Należy uświadomić sobie znaczenie zasad wolności prasy i wolności wyrażania opinii.
5. Niniejsze konkluzje opierają się na zobowiązaniach politycznych podjętych przez Parlament Europejski, Radę, Radę Europejską, Komisję i inne podmioty działające w tej dziedzinie, w tym na zobowiązaniach przedstawionych w dokumentach wymienionych w załączniku II.

## **PRZYPOMINAJĄC, ŻE**

6. Począwszy od roku 1999, prezydencje UE opracowywały wskaźniki dotyczące poszczególnych obszarów problemowych zawartych w platformie pekińskiej. Rada EPSCO przyjęła konkluzje zatwierdzające te wskaźniki, które ułatwiają pomiar postępów poczynionych przez państwa członkowskie w zakresie realizacji celów platformy pekińskiej.
7. W konkluzjach Rady pt. „Pekin + 15: przegląd postępów”<sup>4</sup>, przyjętych w listopadzie 2009 roku zalecono państwom członkowskim, by opracowały – korzystając z wiedzy fachowej Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn – wskaźniki dla obszarów problematycznych, które nie były wcześniej przedmiotem prac, oraz by przy planowaniu tych działań Komisja współpracowała z grupą wysokiego szczebla ds. uwzględniania aspektu płci.

---

<sup>3</sup> Uzgodnione konkluzje i rezolucje przyjęte podczas 40. posiedzenia Komisji ds. Statusu Kobiet: *Oficjalne akta Rady Ekonomiczno-Społecznej, 1996, Dodatek nr 6 (E/1996/26-E/CN.6/1996/15)*.

<sup>4</sup> Dok. 15992/09.

8. W dniu 21 września 2010 r. Komisja Europejska przyjęła nową Strategię na rzecz równości kobiet i mężczyzn (2010–2015)<sup>5</sup>, w której równość w procesach decyzyjnych uznano za jeden z priorytetowych obszarów działania tej strategii. Również w europejskim pakcie na rzecz równości płci na lata 2011–2020<sup>6</sup> przyjętym przez Radę EPSCO w marcu 2011 roku priorytetowo potraktowano propagowanie równego udziału kobiet w procesach decyzyjnych.
9. „Kobiety i media” to jeden z newralgicznych obszarów problemowych wymienionych w platformie pekińskiej, którym Rada dopiero musi się zająć. Temat jest rozległy i niniejsze konkluzje muszą mieć ograniczony zakres i skupić się na jednej kluczowej kwestii, a mianowicie na obecności kobiet na stanowiskach decyzyjnych w organizacjach medialnych, w oparciu o wcześniejsze prace na rzecz większego upodmiotowienia kobiet w życiu politycznym i gospodarczym.
10. W kilku badaniach wskazano, że wysoce prawdopodobnym skutkiem powszechniejszej obecności kobiet na stanowiskach decyzyjnych w mediach mogą być bardziej ukierunkowane na kwestie płci treści obecne w mediach i programowanie mediów pod takim kątem, co przejawia się prezentowaniem bardziej zrównoważonego obrazu życia kobiet i mężczyzn oraz wkładu kobiet w społeczeństwo; miałyby to pozytywny wpływ na polityki publiczne, indywidualne postawy i zachowania.
11. W roku 2010 Komitet Doradczy ds. Równości Szans dla Kobiet i Mężczyzn działający w ramach Komisji Europejskiej opublikował sprawozdanie pt. „Przełamując stereotypy płci w mediach”<sup>7</sup>, w którym zawarto zalecenie dotyczące potrzeby gromadzenia danych i informacji służących obserwowaniu obecności kobiet w procesach decyzyjnych w mediach.

---

<sup>5</sup> Dok. 13767/10.

<sup>6</sup> Dok. 7775/1/06 REV 1.

<sup>7</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/advisory-committee/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/advisory-committee/index_en.htm).

12. Dyrektywa o audiowizualnych usługach medialnych z dnia 10 marca 2010 r. nakłada na państwa członkowskie obowiązek zadbania o to, by „audiowizualne usługi medialne świadczone przez dostawców usług medialnych podlegających ich jurysdykcji nie zawierały żadnych treści nawołujących do nienawiści ze względu na rasę, płeć, religię lub narodowość”.<sup>8</sup> Dodatkowo dyrektywa wymaga od państw członkowskich, by zapewniły, że handlowe przekazy audiowizualne między innymi „nie naruszają godności człowieka” ani „nie zawierają żadnych treści dyskryminujących ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, narodowość, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną ani promują takiej dyskryminacji”.<sup>9</sup>

**PODKREŚLAJĄC, ŻE:**

13. Nadal istnieje potrzeba uzyskania faktycznej równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej, do czego niezbędne jest podejście wieloaspektowe, w tym dzięki ustawodawstwu, inicjatywom uświadamiającym propagującym zmiany postaw oraz programom pozytywnych działań zgodnym z założeniami europejskiego paktu na rzecz równości płci na lata 2011–2020 i z odpowiednimi politykami społecznymi i gospodarczymi Unii.
14. Równy udział kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych jest konieczny, aby móc lepiej odzwierciedlić skład społeczeństwa oraz wzmocnić demokrację i wspierać jej prawidłowe funkcjonowanie. Prawdopodobnie może się on również przyczynić do wzrostu gospodarczego w Unii i do jej konkurencyjności.
15. Badania dowodzą, że uprzedzenia i stereotypy związane z płcią pomagają utrwalać wybory edukacyjne skutkujące segregacją płciową, ograniczające dokonywane przez kobiety wybory na rynku pracy i poważnie utrudniające ich awans na stanowiska decyzyjne, oraz że te uprzedzenia i stereotypy przyczyniają się do braku ekonomicznej równości między kobietami i mężczyznami, a także uniemożliwiają wykształconej żeńskiej części społeczeństwa pełne wykorzystanie jej potencjału i dokonywanie przez nią wkładu w gospodarkę, co negatywnie odbija się na konkurencyjności UE i na realizacji celu dotyczącego zatrudnienia, określonego w strategii „Europa 2020”.

---

<sup>8</sup> Rozdział III, art. 6.

<sup>9</sup> Rozdział III, art. 9.

16. Media mają ogromny potencjał, jeśli chodzi o pozytywne przyczynianie się do urzeczywistnienia równości kobiet i mężczyzn na wszystkich szczeblach, na przykład poprzez promowanie zrównoważonych i niestereotypowych sylwetek kobiet i mężczyzn, także w reklamie i dzięki portretowaniu kobiet na stanowiskach decyzyjnych i kierowniczych.
17. **Z ZADOWOLENIEM PRZYJMUJĄC ANALIZĘ** pt. „Przegląd wprowadzenia w życie pekińskiej platformy działania w państwach członkowskich UE: Dążenie do równości kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych organizacji medialnych”<sup>10</sup>, opracowaną – na wniosek prezydencji irlandzkiej – przez Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, w którym to dokumencie przedstawiono dane liczbowe dotyczące obecności kobiet na wyższych stanowiskach w wybranych przedsiębiorstwach radiowo-telewizyjnych i informacyjnych we wszystkich państwach członkowskich UE.
18. **PRZYJMUJĄC DO WIADOMOŚCI, ŻE** pomimo iż wzrosła liczba kobiet obecnych w organizacjach medialnych oraz udział procentowy kobiet kończących studia dziennikarskie, badania pokazują, że stosunkowo niewiele kobiet osiąga najwyższe szczeble jako decydenci w sektorze mediów.
19. **PRZYJMUJĄC DO WIADOMOŚCI** zestaw trzech wskaźników dotyczących obecności kobiet na stanowiskach decyzyjnych w mediach opracowany przez Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, służący przyszłemu przeglądowi postępów:
- Wskaźnik 1: udział procentowy kobiet i mężczyzn na stanowiskach decyzyjnych w organizacjach medialnych w UE.
  - Wskaźnik 2: udział procentowy kobiet i mężczyzn w zarządach organizacji medialnych w UE. oraz
  - Wskaźnik 3: polityki służące promowaniu równości kobiet i mężczyzn w organizacjach medialnych.

---

<sup>10</sup> Dok. 10366/13 ADD 1.

## **RADA UNII EUROPEJSKIEJ**

**WZYWA PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE I KOMISJĘ EUROPEJSKĄ, by zgodnie z ich odpowiednimi kompetencjami i przy pełnym poszanowaniu wolności prasy i prawa do wolności wypowiedzi:**

20. Podejmowały – we wszystkich sektorach, w tym w sektorze mediów – aktywne i konkretne działania, by wspierać równość płci na wszystkich szczeblach, w tym awans kobiet na stanowiska decyzyjne zgodnie z europejskim paktem na rzecz równości płci na lata 2011–2020 i Strategią na rzecz równości kobiet i mężczyzn (2010–2015).
21. Nadal zachęcały pracodawców do propagowania równego traktowania mężczyzn i kobiet w planowy i systematyczny sposób w miejscu pracy, zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką, między innymi poprzez zapewnianie informacji dotyczących równego traktowania w przedsiębiorstwie i na temat możliwych środków poprawy sytuacji we współpracy z przedstawicielami pracowników, zgodnie z art. 21 ust. 3–4 dyrektywy 2006/54/WE (wersja przekształcona).
22. Zachęcały organizacje medialne do opracowywania i wprowadzania w życie procedur rekrutacyjnych i procedur awansu opartych na uprzednio ustalonych, jasnych, przejrzystych, neutralnie sformułowanych i jednoznacznych kryteriach.
23. Zachęcały organizacje medialne do promowania wśród kadry kierowniczej wyższego szczebla kultury organizacyjnej skupionej na pracowniku i wrażliwości na kwestie płci oraz do przyjęcia planowych i systematycznych ram służących zwiększeniu równości kobiet i mężczyzn w ramach ich organizacji, w tym poprzez opracowywanie skierowanych do kobiet szczegółowych programów szkoleniowych na temat mentoringu i przywództwa oraz przez wskazywanie głównych przyczyn mniejszego udziału kobiet w procesach decyzyjnych i ich obecności na wyższych stanowiskach kierowniczych oraz zajmowania się tymi przyczynami, w stosownych przypadkach;
24. Zachęcały organizacje medialne do promowania lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym kobiet i mężczyzn oraz do ułatwiania godzenia ze sobą życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego.

25. Angażowały się, w stosownych przypadkach, w dialog z organizacjami medialnymi z myślą o zachęceniu ich do odgrywania aktywnej roli w promowaniu w mediach świadomości dotyczącej równości kobiet i mężczyzn i wzmacnianiu tej równości.
26. Zachęcały, w stosownych przypadkach, medialne organy regulacyjne, czy to statutowe czy samoregulacyjne, do tego, by przyjmowały proaktywne podejście do propagowania równości kobiet i mężczyzn wewnątrz swoich organizacji, między innymi przez opracowywanie – w razie potrzeby – kodeksów postępowania i wytycznych, co ma służyć zwiększaniu równości kobiet i mężczyzn i promowaniu awansu kobiet w ramach przedmiotowego sektora.
27. Rozważyły udostępnienie środków finansowych na projekty dotyczące kobiet i mediów, uzupełniając – w stosownych przypadkach – prace podejmowane już przez społeczeństwo obywatelskie.
28. Propagowały, za pośrednictwem stosownych instytucji i organizacji, kampanie uświadamiające i wymianę dobrych wzorców w zakresie zwalczania stereotypów płci, a także upowszechnianie realistycznego i niedyskryminacyjnego obrazu dziewcząt/kobiet oraz chłopców/mężczyzn w mediach.
29. Zachęcały do dialogu między organizacjami pozarządowymi i zawodowymi organizacjami medialnymi, by podnosić świadomość dotyczącą równości kobiet i mężczyzn w sektorze mediów oraz korzyści, które mogą wynikać z nadania większej wagi roli kobiet i zwiększenia ich udziału oraz z awansowania kobiet na stanowiska decyzyjne.
30. Promowały wymianę dobrych praktyk między państwami członkowskimi dotyczących programów pozytywnych działań poświęconych równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy w ramach sektora mediów, w tym udziałowi kobiet w procesach decyzyjnych.
31. We współpracy z krajowymi i europejskimi urzędami statystycznymi i – w stosownych przypadkach – przy pełnej współpracy z Europejskim Instytutem ds. Równości Kobiet i Mężczyzn i wykorzystaniu wyników jego prac, udoskonalały na szczeblu krajowym i unijnym gromadzenie i rozpowszechnianie porównywalnych, wiarygodnych i regularnie aktualizowanych danych statystycznych dotyczących obecności kobiet i mężczyzn na stanowiskach decyzyjnych w mediach drukowanych i radiowo-telewizyjnych oraz by wspierały badania i wymianę dobrych praktyk w tej dziedzinie.



32. Monitorowały – korzystając z wyników prac Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn – obecność kobiet na stanowiskach decyzyjnych w mediach prasowych i radiowo-telewizyjnych za pomocą wskaźników przedstawionych w załączniku i promowały dalsze badania nad innymi aspektami związanymi z tym obszarem problemowym, takimi jak dziedzina reklamy, między innymi z myślą o dalszym opracowywaniu i doskonaleniu tych wskaźników, tak aby umożliwić skuteczne monitorowanie i porównywalność.
33. Regularnie dokonywały przeglądu poczynionych postępów w newralgicznych obszarach problemowych wymienionych w pekińskiej platformie działania, dla których opracowano już wskaźniki, i opracowały wskaźniki zgodnie ze średniookresowym planem przygotowanym przez Komisję; oraz
34. **WZYWA** Komisję do uwzględnienia wyników tych przeglądów w swoim rocznym sprawozdaniu na temat postępów w dziedzinie równości kobiet i mężczyzn.

**WSKAŹNIKI DOTYCZĄCE pogłębiania równości kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych organizacji medialnych**

Rola kobiet w mediach (newralgiczny obszar problemowy J) jest jednym z newralgicznych obszarów problemowych wymienionych w pekińskiej platformie działania, dla którego wskaźniki dopiero będą musiały zostać opracowane z myślą o monitorowaniu postępów w ramach Unii Europejskiej. Na podstawie badań przeprowadzonych w imieniu prezydencji irlandzkiej w 2013 r. Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn opracował wskaźniki do pomiaru postępów odnośnie do celu J.1 pekińskiej platformy działania, które to środki mają służyć:

*„zwiększeniu udziału kobiet w procesach decyzyjnych w mediach i dostępu kobiet do mediów oraz nowych technologii komunikacyjnych”.*

Dwa spośród wskaźników dotyczą analizy obecności kobiet na stanowiskach decyzyjnych w organizacjach medialnych i w zarządach podejmujących decyzje w organizacji medialnych. Trzeci wskaźnik analizuje istniejące w organizacjach medialnych polityki dotyczące propagowania równouprawnienia kobiet i mężczyzn. W następnych akapitach przedstawia się uzasadnienie.

**WSKAŹNIK 1: Udział procentowy kobiet i mężczyzn na stanowiskach decyzyjnych w organizacjach medialnych w UE.**

**Koncepcja**

Wskaźnik mierzy, jaki jest udział kobiet w piastowaniu stanowisk wyższego szczebla związanych z podejmowaniem decyzji dotyczących szeregu funkcji zarządzających i operacyjnych w organizacjach medialnych, obejmujących zarówno decyzje strategiczne, jak i wykonawcze; wskaźnik uwzględnia zarówno decydentów, jak i autorów programów i publikacji.

Wskaźnik obejmuje cztery różne szczeble decyzyjne, od najwyższych ról strategicznych do menadżerów średniego szczebla:

- **Poziom 1: najwyższy szczebel decyzyjny** obejmujący wszystkie strategiczne decyzje dotyczące organizacji. Należą tu następujące stanowiska: prezes zarządu, prezes, dyrektor lub podobne. Osoba piastująca to stanowisko zazwyczaj stoi na czele zarządu lub gremiów podejmujących decyzje operacyjne w danej organizacji.
- **Poziom 2: operacyjno-zarządzające stanowiska dyrektorskie** na najwyższym szczeblu decyzyjnym; do obowiązków osoby na takim stanowisku należy kontrola budżetowa, nadzór programów i polityka redakcyjna. Należą tu następujące stanowiska: dyrektor zarządzający, dyrektor generalny, dyrektor wykonawczy, redaktor naczelny lub podobne. Osoba piastująca to stanowisko stoi na czele gremiów podejmujących decyzje operacyjne na najwyższym szczeblu.
- **Poziom 3: operacyjno-zarządzające stanowiska kierownicze wyższego szczebla;** osoby na tych stanowiskach pełnią funkcje decyzyjne oraz nadzorują konkretne programy/publikacje i wykonanie budżetu. Należą tu następujące stanowiska: kierownicy wydziałów, p.o. dyrektorów, członkowie kierownictwa lub podobne. Osoby na tych stanowiskach są zazwyczaj członkami gremiów podejmujących decyzje operacyjne.
- **Poziom 4: stanowiska kierownicze, które wiążą się z odpowiedzialnością za jedną jednostkę operacyjną organizacji** – np. telewizję, radio, sport, rozrywkę, wiadomości – lub za istotny obszar odpowiedzialności administracyjnej, np. usługi cyfrowe, finanse, zasoby ludzkie. Należą tu następujące stanowiska: kierownicy redakcji odpowiedzialni za konkretne podobszary (np. kierownik działu wiadomości, kierownik działu sportowego, kierownik działu kultury, kierownik działu kadr, kierownik działu zarządzania itp.).

## **WSKAŹNIK 2: Udział procentowy kobiet i mężczyzn w zarządach organizacji medialnych w UE.**

### **Koncepcja**

Wskaźnik dostarcza informacji na temat udziału procentowego kobiet i mężczyzn w zarządach organizacji medialnych. Zarządy to zasadniczo organy podejmujące w organizacjach medialnych decyzje strategiczne i w niektórych przypadkach posiadające również uprawnienia do podejmowania decyzji wykonawczych.

Członkowie zarządu tworzą zewnętrzną radę nadzorczą na najwyższym szczeblu – albo w danej organizacji, albo w spółce dominującej – i w wielu przypadkach nie otrzymują wynagrodzenia od danej organizacji medialnej i nie są jej pracownikami.

## **WSKAŹNIK 3: Polityki służące promowaniu równości kobiet i mężczyzn w organizacjach medialnych**

### **Koncepcja**

Wskaźnik bada to, w jakim stopniu organizacje medialne zajmują się kwestią równouprawnienia kobiet i mężczyzn w swoich wewnętrznych politykach. Służy on sprawdzeniu, czy w organizacji funkcjonują kodeksy postępowania, mechanizmy wdrażania i monitorowania równouprawnienia oraz środki praktyczne przyjęte przez organizacje z myślą o wspieraniu rozwoju karier kobiet i poprawie równego udziału kobiet i mężczyzn.

Wskaźnik obejmuje:

- **środki dotyczące polityki**, na przykład polityki w odniesieniu do: równouprawnienia kobiet i mężczyzn/kodeksów postępowania; równości szans/różnic (w tym dotyczących płci); molestowania seksualnego w miejscu pracy; godności w pracy; urlopów macierzyńskich, ojcowskich i rodzicielskich; elastycznego trybu pracy;
  - **mechanizmy wdrażania i monitorowania:** komitet ds. polityki równouprawnienia; osoby zaufania ds. molestowania w pracy; dział lub specjalista zajmujący się kwestiami równouprawnienia;
  - **praktyczne środki wspierające promowanie kobiet i przedstawianie kobiet w mediach**, w tym stanowiska szkoleniowe przeznaczone specjalnie dla kobiet; szkolenia ze zdolności przywódczych/zarządzania dla kobiet; szkolenia dotyczące świadomości na temat równouprawnienia.
-

**Teksty źródłowe****1) Ustawodawstwo unijne**

Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana). Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/13/UE z dnia 10 marca 2010 r. w sprawie koordynacji niektórych przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych państw członkowskich dotyczących świadczenia audiowizualnych usług medialnych (dyrektywa o audiowizualnych usługach medialnych). Dz.U. L 95 z 15.4.2010, s. 1.

**2) Parlament Europejski**

Rezolucja z dnia 13 marca 2012 r. w sprawie równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej – 2011 r.<sup>11</sup>

**3) Konkluzje, rezolucje i zalecenia Rady**

Wszystkie konkluzje Rady przyjęte w związku z przeglądem pekińskiej platformy działania<sup>12</sup>, a w szczególności te wymienione poniżej.

Rezolucja z dnia 5 października 1995 r. na temat wizerunku kobiet i mężczyzn w reklamie i mediach (dok. 9415/95).

Konkluzje Rady z dnia 22 października 1999 r. pt. „Przegląd realizacji pekińskiej platformy działania przez państwa członkowskie oraz instytucje UE” (dok. 11862/99).

Konkluzje Rady z dnia 1 grudnia 2003 r. pt. „Przegląd realizacji pekińskiej platformy działania przez państwa członkowskie oraz instytucje UE (dok. 15205/03)<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> P7\_TA(2012)0069.

<sup>12</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_en.htm)

<sup>13</sup> Przedmiotem konkluzji był udział kobiet w ekonomicznych ośrodkach decyzyjnych.

Konkluzje Rady z dnia 30 maja 2007 r. pt. „Przegląd realizacji pekińskiej platformy działania przez państwa członkowskie oraz instytucje UE – Wskaźniki dotyczące kształcenia i szkolenia kobiet” (dok. 9152/07).

Konkluzje Rady z dnia 9 czerwca 2008 r. pt. „Eliminowanie społecznych stereotypów związanych z płcią” (dok. 9671/08).

Konkluzje Rady z dnia 9 czerwca 2008 r. pt. „Przegląd realizacji pekińskiej platformy działania przez państwa członkowskie oraz instytucje UE: Kobiety w procesie podejmowania decyzji politycznych” (dok. 9670/08).

Konkluzje Rady z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wykorzeniania przemocy wobec kobiet w Unii Europejskiej (dok. 6585/10).

Konkluzje Rady z dnia 7 marca 2011 r. w sprawie europejskiego paktu na rzecz równości płci (2011–2020) (Dz.U. C 155 z 25.5.2011, s. 10).

Konkluzje Rady z dnia 19 maja 2011 r. w sprawie unijnych ram dotyczących krajowych strategii integracji Romów do 2020 roku (Dz.U. C 258 z 2.9.2011, s. 6).

Zalecenie Rady 96/694/WE z dnia 2 grudnia 1996 r. w sprawie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w procesie podejmowania decyzji (Dz.U. L 319 z 10.12.1996, s. 11–15).

#### **4) Rada Europejska**

Konkluzje prezydencji z posiedzenia Rady Europejskiej w Madrycie w dniach 15–16 grudnia 1995 r. (00400/95)<sup>14</sup>.

#### **5) Komisja**

Komunikat Komisji: – Zwiększone zaangażowanie na rzecz równości między kobietami i mężczyznami: „Karta Kobiet – Deklaracja Komisji Europejskiej z okazji Międzynarodowego Dnia Kobiet w 2010 r. dla upamiętnienia 15. rocznicy przyjęcia deklaracji i platformy działania na Światowej Konferencji ONZ w sprawie Kobiet w Pekinie oraz 30. rocznicy Konwencji ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet” (dok. 7370/10).

Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn (2010–2015) (dok. 13767/10).

---

<sup>14</sup> Konkluzje, w których Rada Europejska podjęła się corocznego monitorowania Pekińskiej Platformy Działania.

Dokument roboczy załączony do pierwszego sprawozdania Komisji dla Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów na temat stosowania dyrektywy 2010/13/UE – „dyrektywy o medialnych usługach audiowizualnych” (dok. 9500/12 ADD 1).

Dokument roboczy Komisji pt. „Postępy w dziedzinie równości między kobietami i mężczyznami w roku 2012” (9297/13 ADD 1).

## 6) Inne

Opinia Komitetu Doradczego ds. Równości Szans dla Kobiet i Mężczyzn przy Komisji Europejskiej: „*Przełamywanie stereotypów w mediach*”, Bruksela, Komisja Europejska, 2010 r.

Murphy B., „*Gendering the media: stereotypes at work, strategies for change*”, w: J. Borg & M.A. Lauri (red.), *Exploring the Maltese media landscape*, Allied Publications, 2009, s. 137–154.

Sprawozdanie z konferencji „*Eliminowanie stereotypów związanych z płcią: misja niemożliwa*”, Ljubljana: Rząd Republiki Słowenii/ Urząd ds. Równości Szans, 2008 r.

Sprawozdanie z „*Europejskiej konferencji na temat nowych sposobów przewycięzania stereotypów związanych z płcią*”. Urząd Rady Ministrów Republiki Czeskiej, 2009 r.

---