



EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 02.04.2001
KOM(2001) 179 slutlig

**RAPPORT FRÅN KOMMISSIONEN TILL RÅDET, EUROPAPARLAMENTET,
EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN OCH REGIONKOMMITTÉN**

Årlig rapport om jämställdheten i Europeiska unionen 2000

Sammanfattning och kommentarer

Gemenskapens ramstrategi för jämställdhet och det nya programmet 2001-2005

Kommissionen antog i juni 2000 den första heltäckande ramstrategin för jämställdhet, där alla aspekter av frågan behandlas – jämställdhet när det gäller det ekonomiska livet, sociala rättigheter och det civila samhället, jämställdhet i beslutsfattandet samt könsroller och stereotyper. I ramstrategin kombineras särskilda jämställdhetsfrämjande åtgärder med integrering av ett jämställdhetsperspektiv på gemenskapens alla politikområden (mainstreaming). I linje med denna integreringssträvan utnyttjas alla befintliga resurser, samtidigt som man stödjer utvecklingen av nya verktyg och strukturer – övervakning, indikatorer och benchmarking.

Ramstrategin åtföljs av ett program, som under de kommande fem åren ska tillhandahålla 50 miljoner euro för jämställdhetsarbetet. Programmet kommer att stödja informationsverksamhet, politiska analyser samt skapandet av nätverk för jämställdhet mellan EU:s institutioner, nationella myndigheter, arbetsmarknadens parter och icke-statliga organisationer. Syftet är att främja bra metoder i jämställdhetsarbetet, öka kunskaperna om könsdiskriminering och ge viktiga aktörer stöd när det gäller att motverka bristande jämställdhet.

Integrering av ett jämställdhetsperspektiv (mainstreaming)

Mainstreaming innebär att EU ska införliva jämställdhetsmålet på alla verksamhetsområden, och inte bara på de områden som direkt syftar till att främja detta mål. Det är ett centralt inslag i kommissionens nya ramstrategi.

De senaste två åren har man främst ägnat sig åt de områden där man redan tidigare hade åstadkommit mest. Insatserna måste nu utvidgas till att omfatta andra områden. Det är också mycket viktigt att man utarbetar bra verktyg för denna relativt nya strategi. Det behövs till exempel bättre övervakningssystem och statistik. Tillräckliga personalresurser måste tilldelas denna arbetsuppgift och utbildning behöver anordnas för att göra de anställda mer medvetna om jämställdhetsfrågor.

Europaparlamentet har under det gångna året vid flera tillfällen uttryckt sitt engagemang för mainstreaming, och såväl det portugisiska som det franska ordförandeskapet uppmuntrade till diskussion om mainstreaming i rådet.

Jämställdhet på arbetsmarknaden

Löneklyftan mellan könen är fortfarande stor och kvinnors förvärvsfrekvens ligger fortfarande 18 procentenheter under mäns. Vid Europeiska rådets möte i Lissabon i mars 2000 fastställdes därför nya, ambitiösa jämställdhetsmål. Det viktigaste av dessa mål är att vidta åtgärder för att öka kvinnors förvärvsfrekvens från dagens 53 % till 60 % senast 2010.

Sysselsättningsstrategin bör ha en viktig roll när det gäller att nå detta mål. Inom jämställdhetspelaren har glädjande nog många åtgärder vidtagits för att göra det lättare för människor att förena arbete och familjeansvar. Däremot har få insatser gjorts för att minska löneklyftan.

Jämställdheten främjas också genom de andra pelarna: anställbarhet, företagande och anpassningsförmåga. Åtgärderna för att öka anställbarheten bör inte inriktas alltför snävt på bidragstagare, eftersom man då utesluter många kvinnor som kanske vill arbeta men som inte är registrerade som arbetslösa. Föga har gjorts för att främja anpassningsförmågan, trots att arbetstid och arbetsorganisation generellt är frågor som har stor betydelse för förvärvsarbetande kvinnor. Åtgärder måste vidtas över hela linjen för att öka antalet kvinnor inom informations- och telekommunikationsbranschen.

Ett jämställdhetsperspektiv i EU:s politik för mänskliga rättigheter

Under 2000 lade kommissionen fram ett förslag om ändring av direktivet om likabehandling från 1976. I förslaget, som utgår från de nya bestämmelserna om jämställdhet i fördraget, skärps formuleringarna i enlighet med EG-domstolens rättspraxis. De viktigaste punkterna i förslaget är att sexuella trakasserier erkänns som en form av diskriminering, att personer som utsatts för diskriminering kan låta sig representeras av organisationer när det gäller administrativa förfaranden och rättsliga åtgärder samt att kvinnor får rätt att återgå till sitt arbete efter moderskapsledigheten.

Kommissionen meddelade också att man avser att på grundval av artikel 13 i EG-fördraget utarbeta ett förslag till ett nytt jämställdhetsdirektiv som kommer att läggas fram under 2002.

Vid Beijing+5-konferensen i New York bekräftade EU att man är fast besluten att genomföra den handlingsplan som antogs 1995. EU avvärjde olika försök att tona ned ordvalet i handlingsplanen, men lyckades däremot inte få gehör för att stärka handlingsplanen på en rad olika punkter, bland annat när det gäller handel med kvinnor.

Frågan om kvinnohandel stod högt på den politiska dagordningen under 2000. Kommissionen fortsatte kampen mot kvinnohandel genom Stop-programmet, och föreslog att detta program skulle förlängas med två år. När det gäller våld i hemmet avslutades informationskampanjen, och Daphne-initiativet ersattes av ett fullskaligt program.

Jämställdhet i samband med utvidgningen

Enligt kommissionens strategidokument om utvidgningen, som godkändes vid Europeiska rådets möte i Nice, ska de preliminära förhandlingarna om sysselsättning och socialpolitik ha avslutats under första halvåret 2001 för de flesta länderna.

Ungern, Tjeckiska republiken och Litauen verkar ligga i täten när det gäller att genomföra EU:s jämställdhetslagstiftning i den nationella lagstiftningen. I andra länder återstår fortfarande mycket att göra, även om man har uppnått vissa resultat under 2000. I Polen och Turkiet verkar man inte ha gjort några som helst framsteg under det gångna året när det gäller att genomföra gemenskapens regelverk.

Kandidatländerna måste också se till att deras institutioner har den kapacitet som behövs för att genomföra jämställdhetslagstiftningen. Även här är det Ungern och Litauen som har gjort störst framsteg. Generellt kan dock sägas att den institutionella kapaciteten är otillräcklig. Förhoppningen är att kandidatländerna kommer att utnyttja den hjälp som finns att få genom det nya handlingsprogrammet för jämställdhet. Inom det tidigare programmet var utnyttjandegraden låg.

Statistiken om ojämlikhet på arbetsmarknaden förefaller ge en mer optimistisk bild av läget. Kvinnors förvärvsfrekvens kan gott och väl mätas sig med genomsnittet för EU. Men bilden är mer komplicerad än så. Det finns flera faktorer som bidrar till att hålla kvinnors

arbetskraftsdeltagande på en lägre nivå, bland annat den envisa löneklyftan, bristen på barnomsorg av god kvalitet och diskriminerande sociala attityder. Dessutom är arbetsmarknaden fortfarande segregerad, eftersom kvinnor främst arbetar inom vissa yrken och branscher.

När det gäller deltagandet i det politiska livet är kvinnor starkt underrepresenterade i politiken på nationell och regional nivå och i överordnade befattningar. Deltagandet ligger klart under genomsnittet för EU.

Främja en jämn könsfördelning i beslutsfattandet

Kvinnor är fortfarande underrepresenterade även inom EU. Det tar lång tid att skapa en jämnare könsfördelning i beslutsfattandet, trots de åtgärder som vidtas på nationell och europeisk nivå. Detta arbete fortsätter inom ramstrategin för jämställdhet. Inom programmet kommer man att stödja utarbetandet av den statistik över kvinnor i ekonomiskt och samhälleligt beslutsfattande som idag saknas.

Inom kommissionen är man fast besluten att åtgärda den interna snedfördelningen mellan könen, bland annat genom att fastställa mål för nyanställningen och genom att införa jämställdhetskravet som ett urvalskriterium. Man kommer också att vidta åtgärder för att se till att kvinnor finns representerade i alla kommittéer och expertgrupper.

På nationell nivå har man med varierande framgång provat en rad olika åtgärder för att öka andelen kvinnor i beslutsfattandet. Ett långsiktigt engagemang, politisk vilja och ett bra åtgärds paket är faktorer som verkar leda till bättre resultat än något enskilt verktyg.

Kvinnors situation i näringslivet är en fråga som just har börjat behandlas på ett mer systematiskt sätt. Det krävs god statistik för att synliggöra glastaket och andra hinder. Enligt en undersökning som nyligen utfördes av kommissionen ägs endast 23 % av företagen i EU av kvinnor.

Gemenskapens ramstrategi för jämställdhet (2001-2005) och det nya handlingsprogrammet

RAMSTRATEGIN

Den 7 juni 2000 antog kommissionen en ny gemenskapens ramstrategi för jämställdhet¹. I ramstrategin har man för första gången under ett och samma tak samlat alla olika initiativ och program som tidigare har behandlats var för sig, ofta inom olika budgetposter.

Denna heltäckande, integrerade strategi innebär att man kombinerar särskilda jämställdhetsfrämjande åtgärder med en generell mainstreaming-strategi som syftar till att se till att jämställdhetsaspekten beaktas på alla politikområden. Alla avdelningar inom kommissionen kommer därför att få rapportera om vilka insatser de har gjort för att införliva jämställdhetsmålet i utarbetandet av politiska åtgärder.

Målen för ramstrategin ska fungera som referensram vid utarbetandet av politiska åtgärder, och EU:s alla jämställdhetsinitiativ ska vara knutna till dessa mål. Det gäller följande fem mål:

- Jämställdhet i det ekonomiska livet.
- Lika representation och deltagande i beslutsfattandet.
- Jämställdhet när det gäller sociala rättigheter.
- Jämställdhet i det civila samhället.
- Ändra könsroller och motverka stereotyper.

Ramstrategin gäller inte bara de politikområden som direkt berör EU-medborgarna, utan ska även tillämpas när det gäller EU:s internationella förbindelser – utvidgningsprocessen, utvecklingsarbetet och unionens yttre förbindelser i allmänhet.

I ramstrategin används befintliga resurser, som till exempel konsekvensanalys ur ett jämställdhetsperspektiv, samtidigt som man stödjer utarbetandet av nya och mer verkningsfulla verktyg, strukturer och metoder. Man inför bland annat gemensamma indikatorer och fastställer riktmärken för att kunna följa och utvärdera insatserna på ett bättre sätt och för att kunna styra verksamhetens inriktning under den period då ramstrategin ska genomföras.

PROGRAMMET

Ramstrategin åtföljs av ett nytt program som kommer att löpa parallellt under perioden 2001-2005². Genom programmet tillhandahålls under en femårsperiod 50 miljoner euro för att

¹ Meddelande från kommissionen till rådet, Europaparlamentet, Ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén - På väg mot en gemenskapens ramstrategi för jämställdhet (2001-2005), KOM (2000) 335 slutlig.

finansiera informationsverksamhet, analyser och utvärdering av politiska åtgärder som påverkar jämställdhet samt skapandet av nätverk för jämställdhet mellan EU:s institutioner, nationella myndigheter, arbetsmarknadens parter och icke-statliga organisationer. Verksamheten har följande tre syften:

- Att främja och sprida bra metoder när det gäller jämställdhet samt de bakomliggande värderingarna.
- Att öka kunskaperna om frågor som direkt eller indirekt hänger samman med könsdiskriminering genom att ta reda på var sådan diskriminering förekommer och undersöka vilka politiska åtgärder som kan sättas in.
- Att stärka viktiga aktörers kapacitet när det gäller att främja jämställdhet (till exempel icke-statliga organisationer och arbetsmarknadens parter).

² Rådets beslut av den 20 december 2000 om inrättande av gemenskapens handlingsprogram avseende gemenskapens strategi för jämställdhet mellan kvinnor och män (2001-2005).

Integrering av ett jämställdhetsperspektiv (mainstreaming)

INTEGRERING AV ETT JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIV PÅ GEMENSKAPENS ALLA POLITIKOMRÅDEN

Mainstreaming-strategin innebär att EU åtar sig att arbeta för jämställdhet inom alla politikområden, rättsliga åtgärder och andra insatser – inte bara de som har lika möjligheter som främsta mål. Mainstreaming är ett centralt inslag i kommissionens nya ramstrategi. Det var också en vägledande princip bakom det fjärde handlingsprogrammet på medellång sikt för lika möjligheter för kvinnor och män, som avslutades under 2000. Omkring en fjärdedel av alla finansierade projekt var huvudsakligen inriktade på mainstreaming³. Inom många projekt undersöktes hur jämställdhetsaspekten kan beaktas i utarbetandet och genomförandet av politiska åtgärder på lokal och regional nivå, eller till exempel när det gäller stadsplanering. Andra projekt syftade till att ta reda på hur viktiga aktörer på arbetsmarknaden och inom medierna kan ges möjlighet att bekanta sig med begreppet mainstreaming.

Kommissionen genomförde i augusti 2000 en undersökning om hur man har lyckats integrera jämställdhetsperspektivet. Undersökningen var särskilt inriktad på de organisatoriska ramarna för mainstreaming samt de metoder som används och effekterna av dessa. Denna process var också till hjälp när kommissionen fastställde prioriteringar för den nya ramstrategin för jämställdhet.

Undersökningen visar att de största ansträngningarna för att främja jämställdhet har gjorts på de politikområden där man redan tidigare år hade åstadkommit mest, dvs. strukturfonderna, utbildning, utvecklingssamarbete, socialpolitik samt vetenskap och forskning. Man har också gjort framsteg när det gäller den ekonomiska politiken – de allmänna riktlinjerna för den ekonomiska politiken för 2000 innehåller två rekommendationer om jämställdhet. Den ena rekommendationen avser lönediskriminering och i den andra efterlyses ett ökat jämställdhetsarbete. Insatserna måste nu utvidgas till andra områden, där de hinder som konstaterades 1998 fortfarande till stor del finns kvar.

Verktyg, metoder och resurser

1. **Konsekvensanalys ur ett jämställdhetsperspektiv** är ett nödvändigt första steg när det gäller att utforma politiska åtgärder med beaktande av jämställdhetsaspekten. Detta verktyg har redan införts på en rad olika politikområden. Flera konsekvensanalyser påbörjades i juni 2000 inom det femte ramprogrammet för forskning. När det gäller EU:s humanitära bistånd är jämställdhetsaspekten nu en av de frågor som tas upp i de utvärderingar som görs regelbundet. Man utarbetar också nya metoder och verktyg för bedömning av den nationella skattepolitiken.
2. **Könsuppdelad statistik** och könsuppdelade uppgifter är också ett nödvändigt verktyg för mainstreaming och konsekvensanalyser. Statistik, indikatorer och riktmärken gör det möjligt att mäta resultaten av jämställdhetsarbetet. De visar hur

³ Se projektregistret för 1999 - Gemenskapens handlingsprogram på medellång sikt för lika möjligheter för kvinnor och män. Se även följande webbplats:
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.html

politiska åtgärder påverkar kvinnor och män på olika sätt, och det gäller även åtgärder som tidigare betraktades som könsneutrala.

Vissa resultat har uppnåtts, trots tekniska svårigheter och uppgiftslämnarnas ovillighet att lämna könsuppdelade uppgifter.

- Riktmärken och indikatorer för jämställdhet utarbetas när det gäller vetenskap och utvecklingssamarbete.
- Rådet främjar utarbetandet av indikatorer när det gäller att skapa en jämn könsfördelning i beslutsfattandet och att förena arbete och familjeansvar.
- Eurostat inledde 2000 en bred insamling av jämställdhetsstatistik och en genomförbarhetsstudie om jämförbar statistik över barnomsorg.

3. Det är ett erkänt faktum att institutionella metoder och strukturer, en tydlig ansvarsfördelning, stöd på hög nivå och ett samarbete mellan olika avdelningar är nödvändiga inslag i mainstreaming-strategin. Högre tjänstemän i hela organisationen måste också vara medvetna om jämställdhetsfrågor och ägna dem tillräcklig uppmärksamhet. Dessutom måste lämplig utbildning anordnas. För att strategin ska lyckas måste jämställdhetsperspektivet förankras inom institutionen, istället för att vara beroende av några engagerade individers insatser.

Den höga omsättningen av personal som ansvarar för jämställdhetsfrågor behöver kompenseras genom att utbildning av hög kvalitet anordnas inom kommissionens olika avdelningar för att göra de anställda mer medvetna om dessa frågor. Under 2000 fortsatte kommissionen därför att anordna utbildning i jämställdhetsfrågor och mainstreaming, och intensifierade sitt arbete för att ge jämställdhetsfrågorna en högre profil.

När man lyckats integrera jämställdhetsperspektivet på ett bra sätt – valda exempel

Kvinnor och vetenskap

Sedan kommissionens meddelande *Kvinnor och vetenskap* publicerades 1999⁴ har man gjort avsevärda framsteg när det gäller att integrera jämställdhetsaspekten i EU:s politik för vetenskap och forskning. Man gör nu konsekvensanalyser ur ett jämställdhetsperspektiv inom den femte ramprogrammet för forskning och teknisk utveckling och 1,4 miljoner euro har investerats i undersökningar om hur politiska åtgärder påverkar kvinnor och män på olika sätt, till exempel när det gäller den nya tekniken. Varje inbjudan att lämna förslag till projekt inom vetenskap och forskning som kommissionen publicerar innehåller numera en standardformulering som särskilt uppmuntrar kvinnor, eller grupper där kvinnor ingår, att lägga fram förslag.

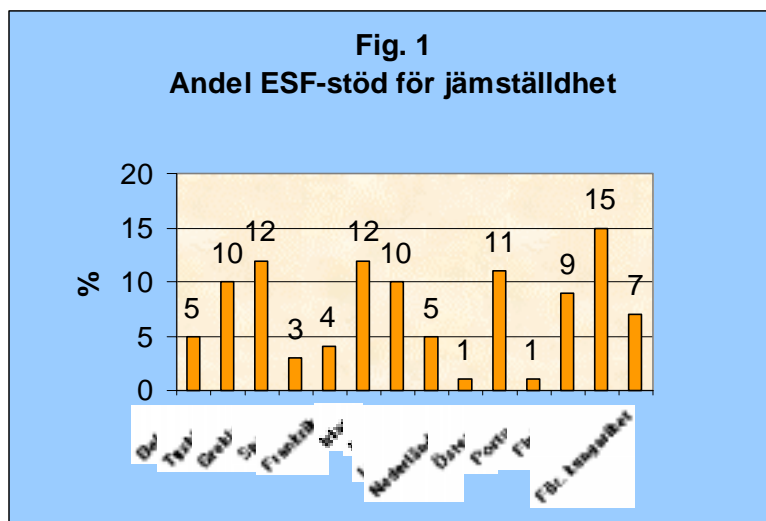
Andelen kvinnor i högre befattningar inom forskningsvärlden är idag mycket liten och det finns mycket litet statistik att tillgå. Därför uppmanades kommissionen i rådets resolution av den 20 maj 1999 om kvinnor och vetenskap⁵ att på grundval av uppgifter från medlemsstaterna ta fram jämförbar statistik och utarbeta europeiska indikatorer för att på EU-nivå utvärdera kvinnors situation inom forskning och teknisk utveckling. Kommissionen har

⁴ KOM (1999) 76.

⁵ (1999/C 201/01).

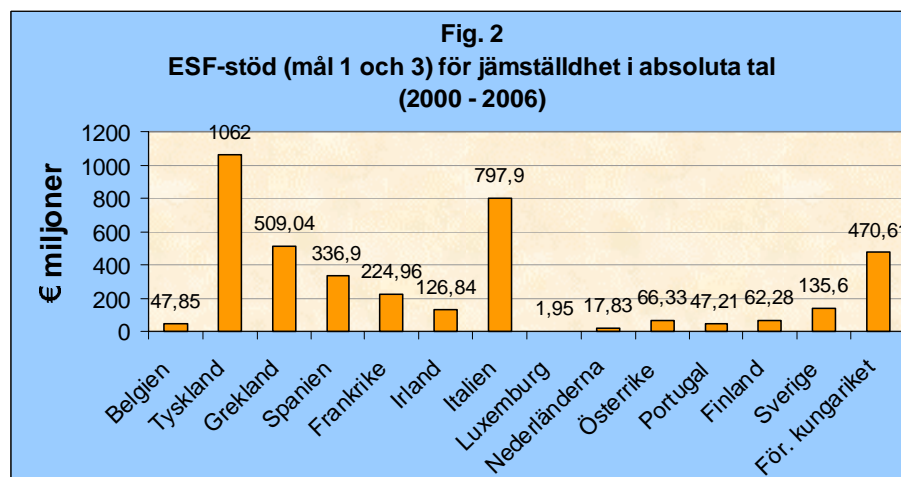
sedan dess startat ett treårigt projekt för att utforma och samla in statistiska indikatorer om kvinnor inom vetenskap, efter att ha utvärderat de större statistiska undersökningarna på europeisk nivå och funnit att deras potential är begränsad (t.ex. arbetskraftsundersökningen och FoU-undersökningar). Kommissionen har i meddelandet *Genomförandet av "ett europeiskt område för forskningsverksamhet": Riktlinjer för unionens åtgärder inom forskning (2002-2006)*⁶ slagit fast att kvinnors situation inom vetenskap är en viktig fråga. Kommissionen avser också att rekommendera att jämställdhetsfrågorna beaktas i det sjätte ramprogrammet (2002-2006).

Strukturfonderna och landsbygdsutveckling



Källa Fig. 1 och 2⁷

Kommissionen har i förhandlingarna med medlemsstaterna om innehållet i programmen för de nya strukturfondsförordningarna (2000-2006) framhållit att mer verkningfulla åtgärder måste vidtas när det gäller jämställdhet⁸.



⁶ KOM (2000) 612.

⁷ Meddelande från kommissionen till rådet, Europaparlamentet och Ekonomiska och sociala kommittén om Europeiska socialfondens stöd till den europeiska sysselsättningsstrategin.

⁸ Rådets förordning (EG) nr 1260/1999 av den 21 juni om allmänna bestämmelser för strukturfonderna. Kommissionen har utarbetat ett tekniskt dokument om integrering av ett jämställdhetsperspektiv i strukturfonderna program och projekt. Se <http://www.inforegio.cec.eu.int>

Man har infört en ny och mer heltäckande strategi, med förbättringar på bland annat följande punkter:

- En mer djupgående analys görs av de socioekonomiska ojämlikheter som råder mellan kvinnor och män, och de återstående hindren för jämställdhet definieras på ett tydligare sätt. Analysen har dock inte alltid följts upp med kvantifierade mål för ökad jämställdhet.
- Enligt programmen för Spanien, Italien, Sverige, Portugal, Irland, Grekland och Förenade kungariket kan arbetsgrupper för jämställdhet inrättas för att förbereda kontrollkommittéernas arbete.
- I Tyskland, Grekland, Italien, Förenade kungariket, Spanien och Sverige har jämställdhetsorgan inbjudits att delta i kontrollkommittéernas arbete.
- En rad medlemsstater har generellt åtagit sig att arbeta för en jämn könsfördelning i kontrollkommittéerna.
- Större uppmärksamhet ägnas utbyggnaden av barnomsorgen. I Irland har 1 755,4 miljoner euro öronmärkts för barnomsorgen under strukturfondernas programplaneringsperiod 2000-2006. Grekland och Italien planerar också initiativ på detta område.

Eftersom jämställdhetsarbetet genomsyrar hela strategin är det inte möjligt att beräkna exakt hur mycket som investeras. ESF-budgeten för åtgärder som särskilt syftar till att främja jämställdhet uppgår dock idag till omkring 4 miljarder euro (se Fig. 1 och 2)⁹.

Inom många av de nya program för landsbygdsutveckling som antogs under 2000 ägnas jämställdhet på landsbygden större uppmärksamhet än tidigare. Inom jordbruket är idag 34 % av arbetskraften och 22 % av cheferna kvinnor. Programmen syftar till att ge kvinnor det stöd de behöver för att kunna bidra till diversifiering av landsbygdens ekonomi.

Inom gemenskapsinitiativet Leader+, som antogs 2000, fastställs att man ska prioritera åtgärder för kvinnor i landsbygdsområden. Detta avspeglas i de program som läggs fram för kommissionen, som ofta innehåller kvantifierbara mål för kvinnor.

Utvecklingssamarbetet

Under 2000 inriktade man sig på att utarbeta en ny handlingsplan¹⁰ för att genom konkreta åtgärder genomföra direktiven och rekommendationerna. Den största utmaningen är att öka antalet projekt som granskas ur ett jämställdhetsperspektiv – idag omkring 20 % – och att åtgärda bristen på könsuppdelad information, utvärdering och rapportering.

Jämställdhetsaspekten beaktas också uttryckligen i EU:s budget. Den innehåller en särskild budgetpost som rör tekniskt stöd för integrering av jämställdhetsfrågor i EU:s hela politik för utvecklingssamarbetet.

⁹ I kommissionens meddelande av den 16 januari 2001 [KOM (2001) 16] beskrivs hur ESF stöder medlemsstaternas åtaganden enligt den europeiska sysselsättningsstrategin.

¹⁰ Utkast till meddelande från kommissionen till rådet och Europaparlamentet av den 25 oktober 2000 - *Action plan for mainstreaming of gender equality in Community development cooperation.*

Euron

Även euron har en jämställdhetsdimension som måste beaktas. Flera undersökningar har visat att kvinnor är mindre positiva till den gemensamma valutan än män, och att de anser sig mindre välinformerade¹¹. Kommissionen har i linje med mainstreaming-strategin delfinansierat en informationskampanj om euron som syftade till att tillgodose kvinnors behov och betänkligheter i frågan. Kvinnotidningar i tre länder¹² har samtyckt till att delta genom att göra fler reportage om euron, med särskild inriktning på kvinnor.

Slutsatser och framtidsperspektiv

Arbetet med att integrera jämställdhetsfrågorna pågår hela tiden. Det finns redan starka grundvalar för dessa insatser – Amsterdamfördraget och kommissionens meddelande om mainstreaming från 1996¹³. Förutsättningarna stärks nu ytterligare med bestämmelser om mainstreaming när det gäller strukturfonderna, sysselsättningsstrategin, utvecklingssamarbete och forskning.

Vid en konferens som hölls den 27 oktober i Paris tog det franska ordförandeskapet upp frågan om mainstreaming i rådet och uttryckte förhoppningen att det skulle bli ett stående inslag. Både Sverige och Belgien planerar att följa upp frågan under sina respektive ordförandeskapsperioder.

Fortfarande saknas dock en rad viktiga byggstenar. Inom vissa politikområden – transport, miljön, konsumentskydd, jordbruk och kultur – måste en starkare "mainstreaming-reflex" utvecklas för att man ska kunna uppfylla kommissionens tydliga åtagande att främja jämställdhet på alla områden.

Syftena ska generellt vara följande:

- Att göra könsuppdelad statistik till vedertagen norm istället för undantag och att införa bättre övervakning och utvärdering.
- Att göra beslutsfattare inom kommissionen mer medvetna om jämställdhetsfrågor och anordna utbildning för att ge tjänstemännen möjlighet att utveckla den sakkunskap som behövs.
- Att stärka de institutionella mekanismerna för mainstreaming.

Europaparlamentets engagemang i mainstreaming

Europaparlamentet betonar ständigt att jämställdhetsfrågorna måste beaktas i gemenskapens hela verksamhet. I parlamentets resolution av den 5 oktober 2000¹⁴ framhålls det att kravet på tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män ska uppfyllas innan någon typ av stöd, finansiering eller förmåner beviljas av EU. Europaparlamentet efterlyser åtgärder på en rad olika politikområden – att göra kvinnor mer delaktiga i beslutsfattandet, att främja

¹¹ Eurobarometer-undersökning publicerad i juli 1999.

¹² *Femmes d'Aujourd'hui* (Belgien), *Emma* (Tyskland) samt *Noi Donna* (Italien).

¹³ KOM (96) 67 slutlig, *Att införliva jämställdheten mellan kvinnor och män i gemenskapens hela politik och i samtliga insatser*.

¹⁴ Europaparlamentets resolution av den 5 oktober 2000 om kommissionens årsrapporter "Lika möjligheter för kvinnor och män i Europeiska unionen" 1997, 1998 och 1999.

mångfald när det gäller kvinnors och flickors yrkesval, att få in fler kvinnor i IKT-branschen, samt att undersöka vilka konsekvenser deltidarbete och atypiska arbetsförhållanden får för kvinnors lön, sociala avgifter och pensioner samt hur de påverkar fattigdomen bland kvinnor.

I resolutionen om kommissionens årliga rapporter konstaterar parlamentet att könsuppdelad statistik och jämställdhetsindikatorer är "väsentliga redskap för att bedöma framsteg på vägen mot jämställdhet och för ökad integrering av jämställdhetsaspekter, genom att de påvisar den olika inverkan politiken på alla områden har på kvinnor och män, särskilt på sådana områden som tidigare uppfattades som könsneutrala." Parlamentet anser det också nödvändigt att fastställa jämförbara indikatorer, analysförfaranden och information för att göra det lättare att göra en riktig bedömning som täcker alla aspekter av jämställdhetsfrågan.

Mainstreaming på nationell nivå

I Danmark röstade man i februari igenom en ny lag för att införa mainstreaming-principen och nya institutionella mekanismer för jämställdhet. I Italien tillsattes en ny jämställdhetsminister i april 2000, med ökade möjligheter att integrera jämställdhetsfrågor i regeringens politik på alla områden. I Tyskland infördes mainstreaming-strategin inom alla federala ministerier.

Verktyg och indikatorer

I Irland beställde ministeriet för rättsliga frågor, jämställdhet och lagreformer (*Department of Justice, Equality and Law Reform*) en undersökning om mekanismerna för övervakning av jämställdhetsfrågor. Syftet var att utarbeta indikatorer för att mäta de konkreta effekterna av olika politiska åtgärder och program. I Tyskland inrättades en arbetsgrupp med medlemmar från flera ministerier för att utarbeta mainstreaming-verktyg.

Utbildning

Nordiska rådet har utarbetat ett program för utbildning i jämställdhetsfrågor som ska inledas 2001. Den tyska regeringen planerar också att anordna utbildning för sina tjänstemän. I Portugal har man införlivat jämställdhetsfrågor i landets lärarutbildningsprogram.

Jämställdhet på arbetsmarknaden

NYA MÅL FÖR JÄMSTÄLLDHETEN

Om den sociala rättvisan inte krävde jämställdhet på arbetsmarknaden, skulle det ändå vara nödvändigt av ekonomiska skäl. Lika lön, erkännande av kvinnors kompetens och förmåga samt politiska åtgärder som gör det möjligt för arbetstagarna att förena arbete och familjeansvar är faktorer som bidrar till att få ut fler kvinnor på arbetsmarknaden och stimulera ekonomin. Kvinnors ökade arbetskraftsdeltagande har varit en viktig faktor bakom Europas ekonomiska tillväxt. För EU som helhet uppskattas omkring en femtedel av den årliga BNP-ökningen på 2,3 % bero på att kvinnor i större utsträckning deltar i arbetskraften.

Ojämligheterna är dock fortfarande betydande, även om de tenderar att minska (se Fig. 3-9):

- Kvinnors förvärvsfrekvens i EU ligger fortfarande 18,2 procentenheter under mäns.
- Arbetslösheten är omkring 3 procentenheter högre för kvinnor än för män.
- Arbetsmarknaden är könssegregerad – kvinnor arbetar främst inom vissa yrken och branscher, och män inom andra¹⁵.
- Förvärvsarbetande kvinnor tjänar mindre än män och utgör 77 % av låginkomsttagarna.

Vid Europeiska rådets möte i mars 2000¹⁶ fastställdes nya, ambitiösa mål för kvinnorna på arbetsmarknaden. Det viktigaste av dessa mål är att vidta åtgärder för att öka kvinnors förvärvsfrekvens i EU från dagens 53 % till 60 % senast 2010. Detta är en förutsättning för att den totala sysselsättningen i EU ska kunna öka till 70 %, vilket är ett annat mål från toppmötet i Lissabon. Målet 60 % är ambitiöst. Om man lyckas uppnå detta mål skulle man slå alla tidigare rekord för kvinnors förvärvsfrekvens i EU. I absoluta tal innebär det att ytterligare 10 miljoner kvinnor skulle träda in på arbetsmarknaden. Underskottet i absoluta tal är särskilt stort i Italien, Spanien och Frankrike.

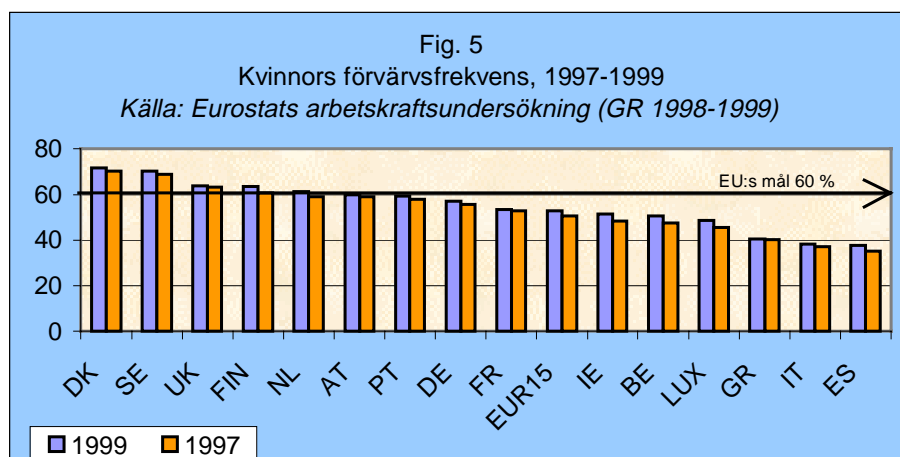
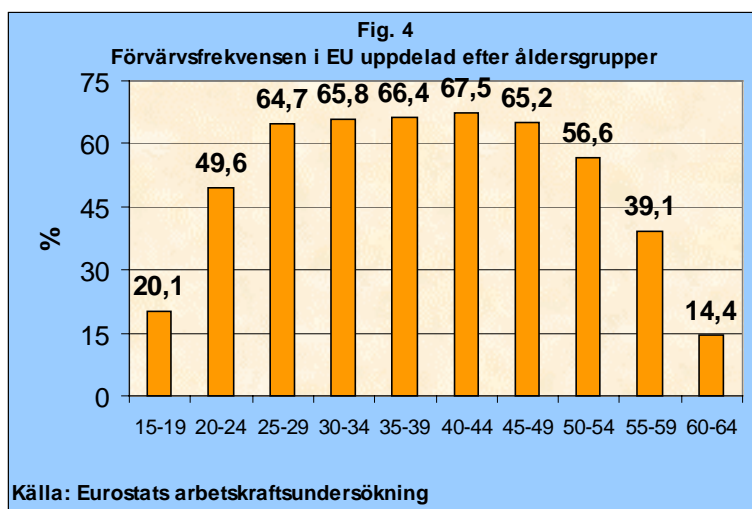
¹⁵ Statistik finns i punkt 3.4.2 i Gemensam rapport om sysselsättningen 2000.

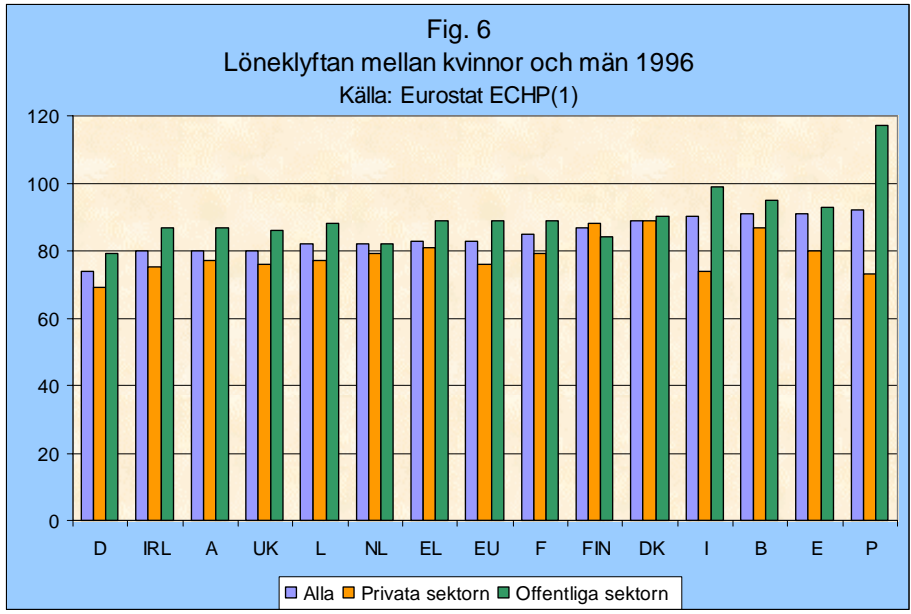
¹⁶ Ordförandeskapets slutsatser (Lissabon den 23-24 mars 2000):
<http://ue.eu.int/en/Info/eurocouncil/index.htm>

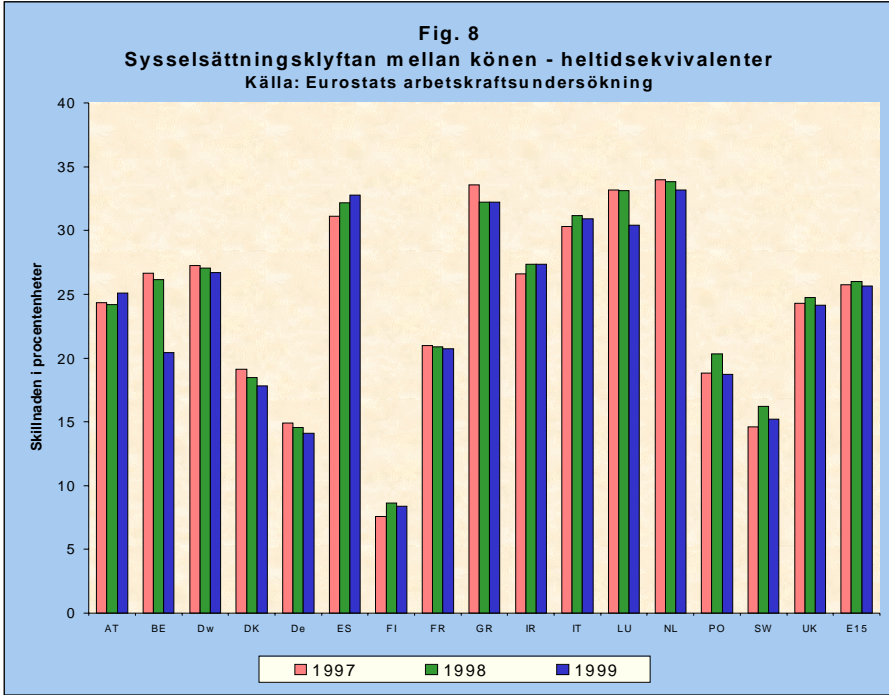
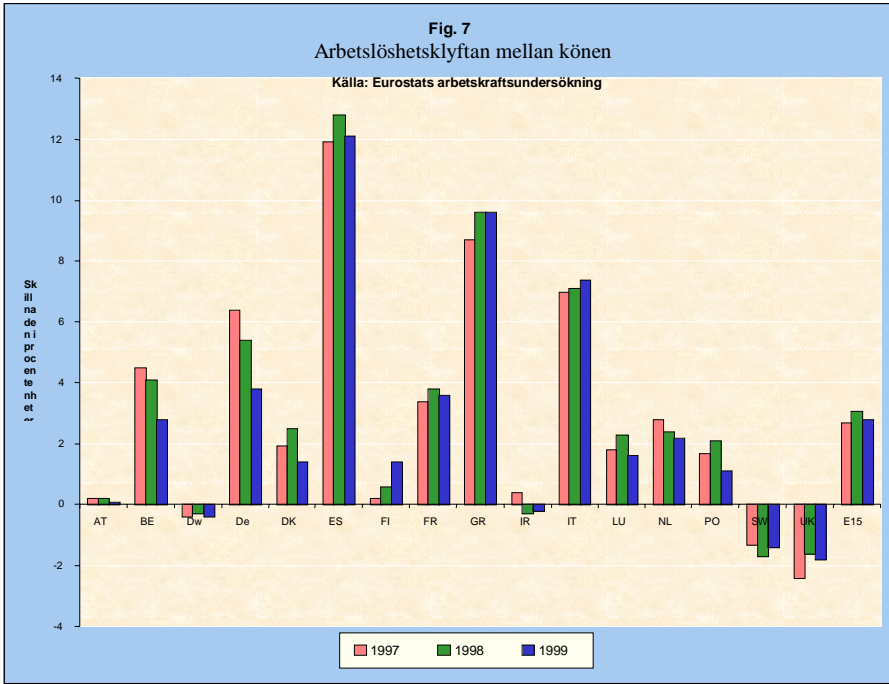
Fig. 3

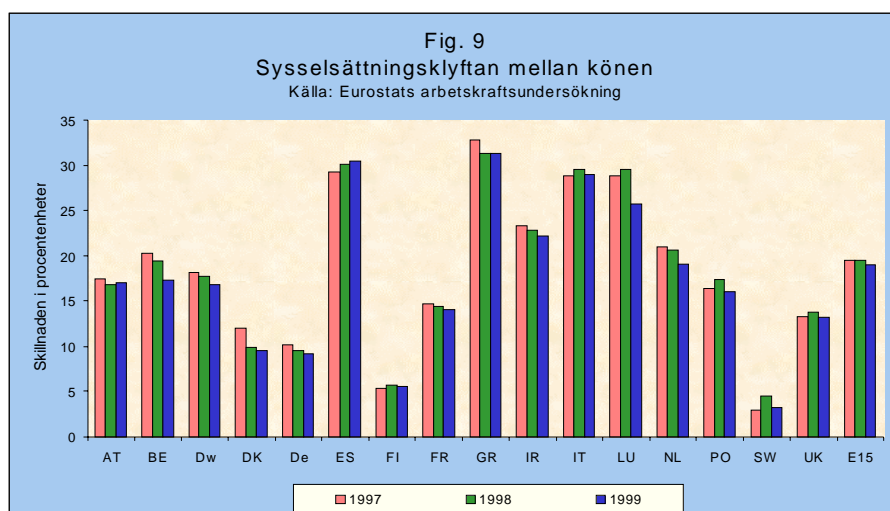
Land	Förvärvs- arbetande	Förvärvs- frekvens 1999	Mål – 60% av kvinnor i arbetsför ålder (i absoluta tal)	Ytterligare arbetstillfällen som behöver skapas för kvinnor
AT	1 600,4	59,7	1 608,5	8,1
BE	1 672,7	50,2	1 998,5	325,8
DE	15 590,2	57,1	16 396,0	805,8
DK	1 241,7	71,6	Målet uppnått	
ES	4 952,8	37,3	7 962,8	3010,0
FI	1 105,7	64,6	Målet uppnått	
FR	10 144,4	53,5	11 383,0	1238,6
GR	1 443,8	40,7	2 130,7	686,9
IE	638,3	51,4	745,3	107,0
IT	7 401,9	38,1	11 658,3	4256,5
LU	68,5	48,5	84,7	16,2
NL	3 217,9	61,3	Målet uppnått	
PT	2 064,2	59,6	2 078,8	14,6
SE	1 920,6	68,9	Målet uppnått	
UK	12 084,4	63,9	Målet uppnått	
Totalt	65 147,5	52,6	74 289,7	10 469,5

Källa: Arbetskraftsundersökningen 1999









BEDÖMNING AV DE NATIONELLA HANDLINGSPLANERNA FÖR 2000

Den europeiska sysselsättningsstrategin, som nu är inne på sitt fjärde år, har gett en ny inriktning och stimulans för sysselsättningspolitiken i EU. Varje år utarbetas sysselsättningsriktlinjer för hela EU. Medlemsstaterna utarbetar sedan nationella handlingsplaner för att genomföra sysselsättningsriktlinjerna. Den gemensamma sysselsättningsrapporten innehåller en jämförande bedömning av de nationella handlingsplanerna och en redogörelse för vilka åtgärder medlemsstaterna vidtagit på grundval av de landsspecifika rekommendationerna för 2000 (se nedan).

Som tidigare indelades sysselsättningsriktlinjerna för 2000 i fyra olika politikområden, eller pelare. En av dessa pelare syftar särskilt till att främja jämställdhet. I linje med mainstreaming-strategin beaktas dock jämställdhetsfrågorna även inom de andra tre pelarna, som syftar till att öka arbetskraftens anställbarhet, stärka företagandet och främja anpassningsförmågan.

Jämställdhetspelaren

Inom jämställdhetspelaren krävs insatser för att komma till rätta med klyftan mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden, bland annat för att minska skillnaderna i fråga om sysselsättning och arbetslöshet, åtgärda segregeringen mellan könen i fråga om yrken och sektorer och främja lika lön för kvinnor och män. Man vill också göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeansvar och att komma tillbaka på arbetsmarknaden efter en tids frånvaro.

Medlemsstaterna har börjat erkänna löneklyftan mellan kvinnor och män. De åtgärder som vidtagits har dock ofta haft en ganska svag profil eller varit alltför beroende av frivilligt deltagande. Endast några få medlemsstater har utarbetat konkreta instrument för utvärdering av arbetsuppgifter i syfte att minska löneskillnaderna.

Det är glädjande att så många åtgärder har vidtagits för att göra det lättare för människor att förena arbete och familjeansvar. När det gäller äldreomsorgen har man visserligen inte åstadkommit mycket, men de flesta medlemsstaterna har lagt fram konkreta förslag för att bygga ut barnomsorgen. Barnomsorgen börjar också bli allt mer flexibel. Flera medlemsstater har gjort bestämmelserna för föräldraledighet mer flexibla eller infört särskilda bestämmelser för faderskapsledighet. Få medlemsstater har dock höjt föräldrapenningen, trots att många pappor är villiga att ta ut faderskapsledigheten endast om de får en rimlig ersättning.

Främja minskad segregering på arbetsmarknaden

Arbetsmarknaden är segregerad både horisontellt och vertikalt. I ekonomin som helhet finns kvinnor till största delen inom vissa yrken, branscher och sektorer. I alla branscher eller sektorer är de dessutom underrepresenterade i välbetalda högre befattningar och överrepresenterade när det gäller låginkomstjobb. En del länder har inlett ambitiösa program för att komma till rätta med segregationen mellan könen. Med undantag för vissa program för den offentliga sektorn är åtgärderna dock i de flesta fall inriktade på den horisontella segregationen, snarare än den vertikala.

Danmark

Praktikplatser har anordnats för att uppmuntra män att arbeta inom traditionellt kvinnliga områden och vice versa. Alla kommunförvaltningar måste lämna en lägesrapport vartannat år om vilka resultat som uppnåtts när det gäller att minska segregationen mellan könen.

Finland

Ett treårigt strategiskt projekt för jämställdhet på arbetsmarknaden har inlett. Arbetsgivare och skolor kommer att undersöka vilka faktorer som påverkar flickors och pojkars yrkesval, och försöka påverka dessa faktorer.

Att integrera ett jämställdhetsperspektiv i sysselsättningsstrategin

Kravet att integrera ett jämställdhetsperspektiv är ett värdefullt tillskott till sysselsättningspolitiken i EU. De nordiska länderna har ett väl förankrat engagemang när det gäller mainstreaming, och detta arbete drivs vidare samtidigt som sysselsättningspolitiken utvecklas. Italien, Frankrike och Irland har gjort stora ansträngningar för att införliva jämställdhetsaspekten i de nationella handlingsplanerna för 2000.

I de flesta medlemsstaterna återstår dock mycket att göra när det gäller att införa nya mekanismer, program och institutionella system för mainstreaming. På många sysselsättningspolitiska områden görs fortfarande inga jämställdhetsanalyser. Övervakning och utvärdering innebär ofta inget annat än att man fastställer deltagarfrekvenser efter kön. Det finns fortfarande alltför få specifika mål eller indikatorer för jämställdhet.

Exempel på innovativa åtgärder när det gäller mainstreaming

Frankrike

Man har inrättat en jämställdhetskommitté bestående av medlemmar från flera olika ministerier som ska ta sig an åtta olika insatsområden. En bedömning kommer att göras varje år för att se hur jämställdheten har främjats på dessa områden. Detta mainstreaming-initiativ infördes efter inrättandet av ett nytt statligt jämställdhetskansli 1998.

Irland

En enhet för främjande och övervakning av jämställdhet har inrättats inom ministeriet för rättsliga frågor, jämställdhet och lagreformer (*Department of Justice, Equality and Law Reform*). Denna enhet sköter den allmänna övervakningen av mainstreaming-arbetet och ger råd i fråga om lämpliga indikatorer. En kommitté har inrättats för att samordna jämställdhetsmålen i den nationella handlingsplanen.

Att integrera ett jämställdhetsperspektiv i pelaren för anställbarhet

Anställbarhet är den pelare som brukar ägnas störst uppmärksamhet i de nationella handlingsplanerna. Den är därför särskilt viktig ur mainstreaming-synpunkt. De medlemsstater som är mest engagerade i att integrera jämställdhetsperspektivet har kunnat konstatera att åtgärderna för att öka anställbarheten inte bör inriktas alltför snävt på bidragstagare, eftersom man då utesluter många icke-förvärvsarbetande kvinnor som egentligen vill arbeta. I dessa länder har man därför gjort aktiva arbetsmarknadsprogram tillgängliga för kvinnor som vill komma tillbaka på arbetsmarknaden och för andra personer som på grund av familjeförhållanden eller avsaknad av sammanhängande anställningstid inte är berättigade till arbetslöshetsförmåner. I de länder där man inte har valt denna väg är kvinnor som väntat underrepresenterade i programmen.

Att integrera ett jämställdhetsperspektiv i pelaren för företagande

Många medlemsstater har infört något slag av program för aktiva åtgärder för att främja kvinnors företagande. I Tyskland har man infört ett nytt låneprogram för kvinnor som vill starta eget företag. Dessutom tillhandahålls rådgivning och information. I Sverige har man inrättat en grupp bestående av höga chefer för att undersöka hur man kan få in fler kvinnliga ledare i näringslivet.

Mer skulle kunna göras för att skapa nya möjligheter för kvinnor på lukrativa områden som traditionellt domineras av män, som till exempel IT. Segregeringen mellan könen är en fråga som inte ägnas tillräckligt stor uppmärksamhet idag. Medlemsstaterna måste också kontrollera att de allmänna programmen för att främja företagandet är fullt tillgängliga för kvinnor.

Företagande – initiativ på europeisk nivå

Europeiska nätverket för främjande av kvinnors företagande (*WES – European Network to Promote Women's Entrepreneurship*) startades officiellt i juni 2000. Nätverket har 17 medlemmar från EU:s alla medlemsstater, Island och Norge. De representerar nationella regeringar och organ som främjar kvinnors företagande. Man syftar till att ge kvinnliga företagare en högre profil, skapa ett mer gynnsamt klimat för att öka antalet kvinnliga företagare och till att hjälpa befintliga företag som drivs av kvinnor att expandera. Enligt en ny undersökning om kvinnliga företagare i EU och i Central- och Östeuropa är det svårare för kvinnor än för män att få lån för att starta företag eller expandera. De är inte heller lika medvetna om vilket stöd som finns att få.

Att integrera ett jämställdhetsperspektiv i pelaren för anpassningsförmåga

I många av de nationella handlingsplanerna behandlas anpassningsförmågan i allmänhet inte särskilt utförligt. Därför har mainstreaming-arbetet inte heller kommit särskilt långt på detta område. Frågor som rör arbetsorganisation och arbetstid är emellertid ytterst relevanta för jämställdheten.

Inom denna pelare är jämställdhetsanalyser fortfarande sällsynta, trots att det råder stora skillnader mellan könen, exempelvis i fråga om andelen arbetstagare med atypiska anställningsformer eller andelen deltidsarbetande. I vissa medlemsstater fortsätter man att främja flexibiliteten utan att fästa något större avseende vid hur det påverkar jämställdheten.

Jämställdhet har i regel inte varit ett viktigt inslag i arbetsmarknadsparternas diskussioner om flexibilitet. Ett undantag är Frankrike, där jämställdhetsfrågor alltid måste finnas med på dagordningen när arbetsmarknadens parter förhandlar.

Att förena arbete och familjeansvar – en fråga som prioriterats högt av det portugisiska och det franska ordförandeskapet

Att förena arbete och familjeansvar var en av de viktigaste frågor som behandlades av det portugisiska ordförandeskapet under första halvåret 2000. På initiativ av det portugisiska ordförandeskapet antog medlemsstaterna den 6 juni 2000 en resolution om balans mellan kvinnor och män i deltagandet i arbets- och familjelivet. I resolutionen betonades vikten av denna fråga som ett av de grundläggande villkoren för att jämställdhet ska kunna genomföras i praktiken.

Som en del av Beijing+5-uppföljningsprocessen drev det franska ordförandeskapet frågan vidare genom att utarbeta en rad indikatorer på området. Indikatorerna omfattade bland annat faktorer som flexibel arbetstid, föräldraledighet och annan ledighet samt öppettider för barnomsorgen. Rådet (sysselsättning och socialpolitik) uppmanade den 27 november medlemsstaterna att se till att dessa indikatorer hålls aktuella och att införa nya åtgärder och strategier för att skapa en jämnare fördelning mellan kvinnor och män när det gäller förvärvsarbete och hemarbete.

Rekommendationer för genomförandet av medlemsstaternas sysselsättningspolitik

Kommissionen har på grundval av analysen i den gemensamma sysselsättningsrapporten utarbetat sysselsättningspolitiska rekommendationer för 2000 för varje enskild medlemsstat. I dessa rekommendationer, som har antagits av rådet, fastslås att klyftan mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden måste åtgärdas genom heltäckande mainstreaming-strategier och åtgärder som syftar till att göra det lättare för arbetstagarna att förena arbete och familjeansvar. Rekommendationer om jämställdhetsfrågor har utarbetats för tolv medlemsstater.

Nyheter i sysselsättningsriktlinjerna för 2001

Mainstreaming-inslaget har förstärkts i sysselsättningsriktlinjerna för 2001, som godkändes vid Europeiska rådets möte i Nice i början av december 2000. Medlemsstaterna vill utarbeta mer effektiva förfaranden för samråd med jämställdhetsorgan, analysera hur åtgärderna inom varje riktlinje påverkar jämställdheten och utarbeta indikatorer för att mäta resultaten av jämställdhetsarbetet (för varje riktlinje). I de nya riktlinjerna för 2001 beaktas även det mål om ökad sysselsättning för kvinnor som fastställdes i Lissabon. Medlemsstaterna anmodas också att överväga att fastställa nationella mål för utbyggnad av barnomsorgen.

Kvinnor i den kunskapsbaserade ekonomin

Kvinnor är starkt underrepresenterade inom sektorn för informations- och kommunikationsteknik. Trots att det för alla sektorer sammantaget finns fler kvinnor än män inom högre utbildning, har kvinnorna statistiskt sett mindre chans än männen att få de mest kvalificerade och mest välbetalda arbetena inom varje sektor.

Om man ska lyckas omvandla EU till en kunskapsbaserad ekonomi kan man inte låta den enorma reserv som den kvinnliga befolkningen utgör förbli underutnyttjad. När kommissionen och rådet i handlingsplanen *e-Europe 2002*¹⁷ redogör för hur de anser att man ska uppnå de mål som fastställdes vid toppmötet i Lissabon, betonar de därför vikten av att få in fler kvinnor i IT-yrkena.

Initiativet *e-Learning*¹⁸, som antogs av kommissionen i maj 2000, syftar till att förhindra att klyftan vidgas mellan dem som har tillgång till den nya informationstekniken och dem som inte har det, inbegripet kvinnor. Utbildning har en avgörande roll. En anledning till att kvinnor är underrepresenterade i välbetalda IT-yrken är att alltför få studerar relevanta ämnen i skolan eller inom högre utbildning. Det är viktigt att undanröja de hinder som får dem att avstå.

¹⁷ *e-Europe 2002 – Ett informationssamhälle för alla*, utarbetad av rådet och Europeiska kommissionen inför Europeiska rådets möte i Feira (den 19-20 juni 2000), Bryssel den 14 juni 2000.

¹⁸ *e-Learning – Att planera morgondagens utbildning*, KOM (2000) 318 slutlig, 24.5.2000.

Ett jämställdhetsperspektiv i EU:s politik för mänskliga rättigheter och yttre förbindelser

KVINNORS RÄTTIGHETER I EU

Förslag om ändring av direktivet om likabehandling

Kommissionen lade den 7 juni 2000 fram ett förslag om ändring av direktivet om likabehandling i arbetslivet från 1976¹⁹. Den rättsliga grunden för förslaget är artikel 141.3 i EG-fördraget, som genom medbeslutandeförfarandet ger parlamentet ett betydande inflytande. I denna artikel fastställs också att rådet kan anta förslag med kvalificerad majoritet.

Förslaget syftar till att låta direktivet genomsyras av det aktuella tänkandet när det gäller jämställdhetsfrågor och till att skärpa vissa bestämmelser i enlighet med EG-domstolens rättspraxis.

I förslaget ingår bland annat följande:

- Sexuella trakasserier på arbetsplatsen klassificeras som en form av diskriminering, och företeelsen sexuella trakasserier definieras i enlighet med den definition som används i artikel 13-direktiven (se nedan) och i kommissionens uppförandekodex.
- Oberoende organ får under vissa omständigheter inleda administrativa eller rättsliga förfaranden på de personers vägnar som utsatts för könsdiskriminering.
- Ett förtydligande av begreppet indirekt diskriminering.
- Kvinnors garanteras rätten att återgå till sitt arbete eller ett motsvarande arbete efter moderskapsledighetens slut.
- Arbetsmarknadens parter anmodas att bidra till att genomföra likabehandlingsprincipen genom att sluta kollektivavtal mot diskriminering.

Andra nyheter på lagstiftningsområdet

Ordförandena för rådet, parlamentet och kommissionen tillkännagav i början av Europeiska rådets möte i Nice den 7 december 2000 att Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna hade antagits²⁰. Stadgan är skrivet på ett könsneutralt språk och är riktad till alla, oavsett kön. Den innehåller dock en rad särskilda bestämmelser som syftar till att främja jämställdhet. I artikel 21 fastställs att all diskriminering, till exempel på grund av kön, ska vara förbjuden. I artikel 23 fastställs att principen om jämställdhet ska säkerställas på alla områden och att det är motiverat att använda aktiva åtgärder för att nå detta mål. Slaveri, tvångsarbete och människohandel är förbjudet enligt artikel 5, men kvinnor omnämns inte särskilt. I artikel 33 föreskrivs att kvinnor ska ha rätt till skydd mot uppsägning på varje grund som står i samband med moderskap samt rätt till betald moderskapsledighet. Enligt artikel 34 ska unionen

¹⁹ Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, KOM (2000) 334 slutlig.

²⁰ EGT C 364, 18.12.2000, s. 1.

erkänna och respektera rätten till tillgång till social trygghet och sociala förmåner som garanterar skydd exempelvis vid moderskap²¹.

Europaparlamentet anordnade i maj 2000 en offentlig utfrågning om kampen mot diskriminering och om de nya möjligheter som står till buds tack vare artikel 13 i det ändrade EG-fördraget, där diskriminering på grund av kön är ett huvudtema. Kommissionen har nu meddelat att man under 2002 tänker lägga fram ett förslag till nytt jämställdhetsdirektiv. För första gången kommer man att utvidga direktivet till att omfatta andra områden än arbetslivet.

Artikel 13 har redan indirekt gynnat jämställdhetsaken, tack vare det nya direktivet mot rasdiskriminering²². Jämställdhetsperspektivet genomsyrar hela direktivet, eftersom man har kunnat konstatera att diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung kan påverka kvinnor och män på olika sätt.

På nationell nivå har den brittiska regeringen utarbetat en gemensam handlingsplan för att motverka tvångsäktenskap. Man planerar bland annat att låta polisen och olika icke-statliga organisationer samla in uppgifter samt att utarbeta informationsmaterial för skolor.

ÖVERSYNEN AV BEIJING+5-PROCESSEN

Förra året var det fem år sedan FN:s femte internationella kvinnokonferens hölls. FN:s generalförsamling anordnade i juni 2000 ett särskilt möte på temat "Jämställdhet, utveckling och fred för 2000-talet – Beijing+5". Mötet var ett tillfälle att se över hur arbetet hade framskridit och diskutera vilka åtgärder som kan genomföras i framtiden.

En regional förberedande konferens anordnades den 19-21 februari 2000 av FN:s ekonomiska kommission för Europa i samarbete med Europeiska kommissionen, Europarådet, UNDP och UNIFEM. Icke-statliga organisationer hade en viktig roll i diskussionerna, som fokuserade på endast fyra av de områden som behandlades i den handlingsplan som antogs i Beijing. I februari hölls också en konferens på EU-nivå, där man bekräftade EU:s engagemang när det gäller att arbeta för de mål som fastställs i handlingsplanen. Man framhöll dock även svaga punkter när det gäller genomförandet²³. Det visade sig vara svårare än man hade trott att övergå från ord till handling.

Ekonomiska och sociala kommittén och Europaparlamentet lade fram betänkanden om uppföljningen av den handlingsplan som antogs i Beijing²⁴. I båda dessa betänkanden efterlystes indikatorer och riktmärken. Parlamentets utskott för kvinnors rättigheter och jämställdhetsfrågor anordnade den 28 mars en offentlig utfrågning om vilka framsteg som gjorts när det gäller genomförandet av handlingsplanen.

²¹ Se meddelande från kommissionen om den rättsliga statusen för Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, KOM (2000) 644 slutlig, 11.10.2000.

²² Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung.

²³ *Beijing+5 An overview of the European Union follow-up and preparations*. En publikation som utarbetats av Europeiska kommissionen inför översynen fem år efter antagandet av handlingsplanen vid FN:s fjärde internationella kvinnokonferens i Beijing 1995.

²⁴ CES 172/2000 och A5-0125/2000.

Vid FN-konferensen i juni lyckades EU avvärja olika försök att tona ned ordvalet i handlingsplanen. Man uppnådde goda resultat, och flera av de förslag som fördes fram av EU finns med i slutdokumentet²⁵. Slutdokumentet kännetecknas av följande:

- Kvinnors mänskliga rättigheter och betydelsen av utbildning framhålls.
- Statens skyldighet att bekämpa våldet mot kvinnor uttrycks i nya, tydligare ordalag, som avspeglar EU:s ståndpunkt vid 56:e mötet för FN:s kommission för mänskliga rättigheter som hölls i Genève i mars 2000²⁶.
- Kopplingen mellan jämställdhet och fattigdomsbekämpning lyfts fram, liksom behovet av en jämnare fördelning mellan kvinnor och män när det gäller förvärsarbete och omsorg.
- Behovet av riktmärken och indikatorer framhålls, i enlighet med de betänkanden som lades fram av parlamentet och av Ekonomiska och sociala kommittén vid den europeiska föreberedande konferensen.

Slutdokumentet motsvarade dock inte alla EU:s förväntningar. EU stötte på starkt motstånd när det gällde ett yttrande om behovet att motverka diskriminering på alla grunder, även sexuell läggning. Starka krafter motsatte sig också försöken att driva igenom nya åtgärder som rör fattigdomsbekämpning, könsbaserat våld, kvinnors sexuella rättigheter, kvinnohandel och tillgången till abort.

Medlemsstaternas insatser i Beijing+5-processen

I Belgien har en rapport om genomförandet av handlingsplanen lagts fram för parlamentet. Ett ministermöte kommer att hållas varje år för att alla ministerier ska uppnå de strategiska målen och för att inrätta mekanismer på nationell nivå. I Irland utarbetas en nationell handlingsplan för kvinnor, som kommer att influeras av Beijing+5-processen. I Italien har det nationella statistikinstitutet börjat utarbeta könsuppdelad statistik. I Norge har en kommitté med ledamöter från relevanta departement inrättats för att kontrollera hur man har lyckats genomföra den handlingsplan som antogs i Beijing.

VÄRNA OM KVINNORS RÄTTIGHETER PÅ DET INTERNATIONELLA PLANET

År 2000 var det år då man började genomföra de förordningar om mänskliga rättigheter som antogs 1999²⁷. Dessa förordningar tillhandahåller enhetliga ramar och utgör en rättslig grund för alla insatser för mänskliga rättigheter och demokratisering enligt kapitel B7-70 i EU:s budget (Europeiskt initiativ för demokrati och mänskliga rättigheter). Jämställdhetsperspektivet har integrerats i programplaneringsdokumentet för det europeiska initiativet 2000. En rad könsspecifika projekt har finansierats i Medelhavsområdet, exempelvis ett program för aktiva åtgärder för kvinnors rättigheter i Maghreb och ett projekt för kvinnor i beslutsfattandet i Egypten. Omkring 3 miljoner euro anslogs för könsspecifika projekt under 2000. Kommissionen antog den 14 november 2000 en rapport om genomförandet av åtgärder som

²⁵ *Report of the Ad Hoc Committee of the Whole of the twenty-third special session of the General Assembly. A/S-23/10/Rev.1. Draft resolution II Further actions and initiatives to implement the Beijing Declaration and Platform for Action. FN 2000.*

²⁶ EU anmodade FN:s medlemsstater att förebygga och bestraffa alla slag av könsbaserat våld i såväl den privata som den offentliga sfären, och betonade att kvinnors mänskliga rättigheter inbegriper sexuella rättigheter och rättigheter som rör reproduktiv hälsa.

²⁷ Förordningarna 975/1999 och 976/1999, EGT L120/1, 8.5.1999.

vidtagits inom ramen för de yttre förbindelserna 1996-1999 för främjande av respekten av mänskliga rättigheter och demokratiska principer²⁸. Rapporten innehåller ett utförligt avsnitt om ökad delaktighet för kvinnor. En liknande rapport håller på att utarbetas för 2000.

Europaparlamentet antog den 15 november 2000 ett betänkande och en resolution om kvinnors deltagande i fredlig lösning av konflikter²⁹. Betänkandet är baserat på antagandet att praktiskt taget alla analyser och politiska åtgärder i fråga om konfliktlösning har varit "könsblinda". Kvinnor lyser med sin frånvaro i officiella initiativ som syftar till att lösa konflikter. Det är viktigt att även kvinnor får komma till tals i fredsprocesserna.

KAMPEN MOT VÅLD, MÄNNISKOHANDEL OCH SEXUELL EXPLOATERING

Frågan om våld mot kvinnor börjar först nu få den politiska uppmärksamhet den förtjänar. Den EU-kampanj som avslutades 2000 bidrog till att öka medvetenheten om dessa frågor bland både män och kvinnor.

Under 2000 ersattes Daphne-initiativet av ett fullskaligt program för förebyggande av våld mot kvinnor, barn och ungdomar (2000-2003)³⁰. Det nya Daphne-programmet stöder det arbete som utförs av myndigheter och organisationer i den privata sektorn i EU, kandidatländerna och EES-området. Bidrag kan numera beviljas för fleråriga projekt.

På nationell nivå har Portugal antagit en strategi för att få bort våldsvärkare från hemmet. I Liechtenstein har man lagt fram lagförslag med samma mål, och även i Frankrike har frågan börjat diskuteras. Den tyska regeringen har infört en nationell handlingsplan för att bekämpa våld i hemmet.

Frågan om kvinnohandel prioriterades högt på den politiska dagordningen under 2000. Det är ett globalt problem – kvinnor förs till EU från Central- och Östeuropa, Nord- och Centralafrika, Latinamerika och Asien. Stop-programmet (1996-2000)³¹ fortsatte under 2000 att stödja utbildning, projekt, seminarier och undersökningar. Två områden som prioriterades var stöd till drabbade och förebyggande verksamhet. Den externa utvärderingen av de finansierade projekten var övervägande positiv. Kommissionen har föreslagit att programmet ska förlängas med två år. Samtidigt fick kandidatländerna hjälp att åtgärda människohandeln genom Phare-programmet. Dessutom har kommissionen lagt fram två förslag till rådets rambeslut om bekämpning av människohandel respektive bekämpning av sexuell exploatering av barn och barnpornografi³². Målet är att åstadkomma en tillnärmning av medlemsstaternas straffrättsliga bestämmelser på området för att se till att det inte finns några tillflyktsorter för personer som begår denna typ av brott.

Europaparlamentet fäster stor vikt vid kampen mot handel med kvinnor i syfte att utnyttja dem sexuellt. I februari 2000 anordnades en offentlig utfrågning om kvinnohandel. I mars samma år utarbetades ett arbetsdokument där man satte kvinnohandel i samband med andra former av organiserad brottslighet. I arbetsdokumentet påpekas också att straffen för kvinnohandel är relativt lindriga i förhållande till hur allvarligt – och lönsamt – brottet är.

²⁸ KOM (2000) 726 slutlig.

²⁹ A5-0308/2000.

³⁰ Europaparlamentets och rådets beslut nr 293/2000, EGT L 34, 9.2.2000.

³¹ Gemensam åtgärd 96/700 JHA, EGT L 322, 12.12.1996.

³² KOM (2000) 854.

Spanien antog i januari 2000 en av de mest långtgående lagarna om rättigheter för de människor som drabbas av denna illegala handel. Drabbade och vittnen som vistas illegalt i Spanien kan få rätt att stanna och arbeta, förutsatt att de vittnar mot de personer som organiserat människohandeln. Även Italien har ändrat lagen om immigration för att ge drabbade människor möjlighet att stanna minst sex månader och få stöd från socialtjänsten. Telefonrådgivning håller på att organiseras. Till sist införs också ett förbud mot människohandel i den italienska straffrätten.

Jämställdhet i samband med utvidgningsprocessen

INLEDNING

Europeiska rådet bekräftade vid mötet i Nice i december 2000 utvidgningens historiska betydelse och betonade att denna process har hög politisk prioritet. Hur väl man lyckas beror bland annat på kandidatländernas förmåga att införa den europeiska samhällsmodellen, som bland annat kännetecknas av ett engagemang i jämställdhetsfrågor och lika möjligheter.

Detta innebär givetvis att kandidatländerna måste ändra sin lagstiftning för att genomföra gemenskapens jämställdhetslagstiftning. Dessutom måste de bygga upp den institutionella kapaciteten, så att dessa lagar kan genomföras på ett effektivt sätt. Ojämligheter av alla slag måste bekämpas, oavsett om de finns på det ekonomiska, politiska, sociala eller kulturella planet.

LÄGESRAPPORT FRÅN ANSLUTNINGSFÖRHANDLINGARNA UNDER 2000

I februari 2000 inleddes anslutningsförhandlingarna med Bulgarien, Malta, Lettland, Litauen, Rumänien och Slovakien. Förhandlingarna om sysselsättning och socialpolitik, där jämställdhetsfrågorna ingår, har dock ännu inte inletts med Bulgarien och Rumänien.

Vid Europeiska rådets möte i Nice i december antogs kommissionens strategidokument om utvidgningen, i vilket tidsplaneringen för de kommande två åren fastställs. De preliminära förhandlingarna om sysselsättning och socialpolitik ska för de flesta länderna ha avslutats under första halvåret 2001. För att detta mål ska kunna uppnås måste kandidatländerna inom de kommande sex månaderna åtminstone ha utarbetat detaljerade och trovärdiga planer för hur och när de kommer att uppfylla kraven för EU-medlemskap på det här området.

Vid toppmötet i Nice antogs också kommissionens förslag om ett anslutningspartnerskap för Turkiet, som innebär att man fastställer de viktigaste åtgärder som måste vidtas för att landet ska uppfylla de grundläggande kraven för medlemskap enligt Köpenhamnskriterierna.

GENOMFÖRANDET AV GEMENSKAPSLAGSTIFTNINGEN

På jämställdhetsområdet finns det nio EU-direktiv som måste genomföras i nationell lagstiftning.

	Bulgarien	Tjeck. rep.	Cypern	Estland	Ungern	Lettland	Litauen	Malta	Polen	Rumänien	Slovakien	Slovenien	Turkiet
Kandidatlandets mål för genomförandet (slutet av året)	2002	2002	2003	2002	2001	2002	2002	2003	2002	2001	2003	2003	Syst. genomgång har ej inletts
Stadium i anslutningsförhandlingarna om kapitel 13	Ej inletts	Inletts	Prel. avslutade	Prel. avslutade	Prel. avslutade	Inletts	Inletts	Inletts	Inletts	Ej inletts	Inletts	Prel. avslutade	
Direktiv 75/117/EEG ³³	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	
Direktiv 76/207/EEG ³⁴	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	
Direktiv 86/613/EEG ³⁵	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	
Direktiv 92/85/EEG ³⁶	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	
Direktiv 96/34/EG ³⁷	0	2	1	1	2	1	2	0	1	2	1	1	
Direktiv 97/80/EG ³⁸	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	
Direktiv 79/7/EEG ³⁹	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	
Direktiv 86/378/EEG ⁴⁰ och direktiv 96/97/EG ⁴¹	0	0	1	0	2	2	2	0	2	2	1	2	

³³ Rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillämpningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män, EGT L 45, 19.2.1975.

³⁴ Rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, EGT L 39, 14.2.1976.

³⁵ Rådets direktiv 86/613/EEG av den 11 december 1986 om tillämpningen av principen om likabehandling av kvinnor och män med egen rörelse, bland annat jordbruk, samt om skydd för kvinnor med egen rörelse under havandeskap och moderskap, EGT L 359, 19.12.1986.

³⁶ Rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG), EGT L 348, 28.11.1992.

³⁷ Rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS, EGT L 145, 19.6.1996.

³⁸ Rådets direktiv 97/80/EG av den 15 december 1997 om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering, EGT L 14, 20.1.1998.

³⁹ Rådets direktiv 79/7/EEG av den 19 december 1978 om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet, EGT L 6, 10.1.1979.

⁴⁰ Rådets direktiv 86/378/EEG av den 24 juli 1986 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet, EGT L 225, 12.8.1986.

⁴¹ Rådets direktiv 96/97/EG av den 20 december 1996 om ändring av direktiv 86/378/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av män och kvinnor i företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet, EGT L 46, 17.2.1997.

Förklaring:

0: Nationell lagstiftning ej förenlig med gemenskapens regelverk.

1: Nationell lagstiftning delvis förenlig med regelverket (enligt uppgifter som erhållits från berörda nationella myndigheter men som ej bekräftats av Europeiska kommissionen).

2: Nationell lagstiftning fullt förenlig med regelverket (enligt uppgifter som erhållits från berörda nationella myndigheter men som ej bekräftats av Europeiska kommissionen).

Tjeckiska republiken ligger före tidtabellen, eftersom man redan under 2000 har infört lämplig lagstiftning på alla områden utom social trygghet. Litauen förefaller ha genomfört all lagstiftning utom direktivet om bevisböda. Ungern kommer troligen att kunna genomföra anpassningen till gemenskapens regelverk enligt planerna, dvs. före utgången av 2001. Rumänien förefaller ha gjort stora framsteg under 2000, och detta arbete kommer att detaljgranskas när förhandlingarna om sysselsättningskapitlet inleds.

I de andra kandidatländerna återstår mycket att göra när det gäller att anpassa den nationella lagstiftningen till gemenskapens regelverk. Slovakien har mildrat totalförbudet mot nattarbete för kvinnor och infört ett förbud mot platsannonser som diskriminerar sökande på grund av kön. I arbetsrätten har gravida arbetstagares rättigheter förstärkts. I både Lettland och Malta återstår mycket arbete när det gäller att genomföra regelverket. Under det senaste året har Lettland dock infört de ändringar av socialförsäkringslagen som behövs, och Malta har antagit lagstiftning som är förenlig med direktivet om gravida arbetstagare.

En rad kandidatländer har påbörjat eller fortsatt förberedelserna. Lagstiftningsförslag har till exempel lagts fram i Cypern, Lettland, Malta, Slovenien och Slovakien. Estland antog i april 2000 en programförklaring om jämställdhet som är avsedd att ligga till grund för lagstiftning för att genomföra regelverket. Bulgarien har inrättat en arbetsgrupp med representanter från regeringen och olika intresseorganisationer i syfte att utarbeta lagförslag. Med tanke på tidtabellen för genomförandet av gemenskapens regelverk är förhoppningen att detta arbete kommer att leda fram till ny lagstiftning inom det kommande året.

Varken Polen eller Turkiet verkar ha gjort några framsteg på lagstiftningsområdet under 2000. Den polska tidtabellen för genomförandet framstår nu som alltför optimistisk.

Sammanfattningsvis kan sägas att vissa framsteg har gjorts när det gäller att anta lagstiftning som är förenlig med gemenskapens regelverk, men att mycket återstår att göra. Anpassningen framskrider långsamt och takten varierar betydligt mellan länderna.

DEN INSTITUTIONELLA KAPACITETEN

Kandidatländerna har själva konstaterat att de behöver utveckla de institutionella och administrativa strukturer som behövs för att genomföra jämställdhetsbestämmelserna och se till att de efterlevs⁴².

Litauen har gjort betydande framsteg när det gäller att utveckla den institutionella kapaciteten. I mars 2000 inrättades exempelvis en interinstitutionell jämställdhetskommision. Jämställdhetsombudsmannen har också varit till god hjälp när det gäller att genomföra lagstiftningen.

Även Ungern har gjort framsteg under 2000, genom att landet har deltagit i tre projekt för utveckling av den institutionella kapaciteten inom gemenskapens handlingsprogram på medellång sikt för lika möjligheter för kvinnor och män. I Rumänien har en rådgivande

⁴² Se de nationella planerna för antagande av gemenskapens regelverk 2000.

jämställdhetskommission med representanter från olika ministerier inrättats för att främja integrering av ett jämställdhetsperspektiv. I övrigt återstår mycket att göra i Rumänien.

I Malta och Cypern finns de institutionella strukturerna, men de behöver stärkas. Den maltesiska regeringen inrättade under 2000 en jämställdhetsenhet.

I de andra kandidatländerna, särskilt Bulgarien och Polen, har institutionerna inte ens de resurser som behövs för att genomföra den nationella lagstiftningen på området, och därmed inte heller gemenskapens regelverk. Några betydande framsteg har inte gjorts under 2000.

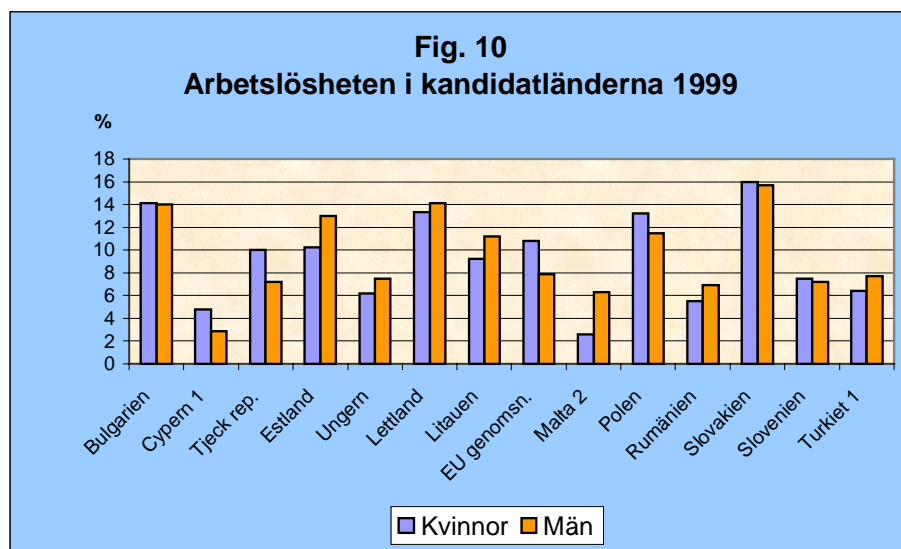
De åtgärder som vidtagits hittills är helt klart otillräckliga i förhållande till målen. Insatserna måste intensifieras under det kommande året. Stöd i form av sakkunskap och bidrag finns att få genom gemenskapsprogrammen, men Ungern var under perioden 1999-2000 det enda landet som deltog i gemenskapens handlingsprogram för lika möjligheter för kvinnor och män. Ett större antal projekt i flera kandidatländer har godkänts för perioden 2000-2001, och kandidatländerna förväntas lämna in ansökningar om deltagande i programmet för genomförande av gemenskapens ramstrategi för jämställdhet (2001-2005).

JÄMSTÄLLDHET PÅ DET EKONOMISKA, POLITISKA OCH SOCIALA PLANET

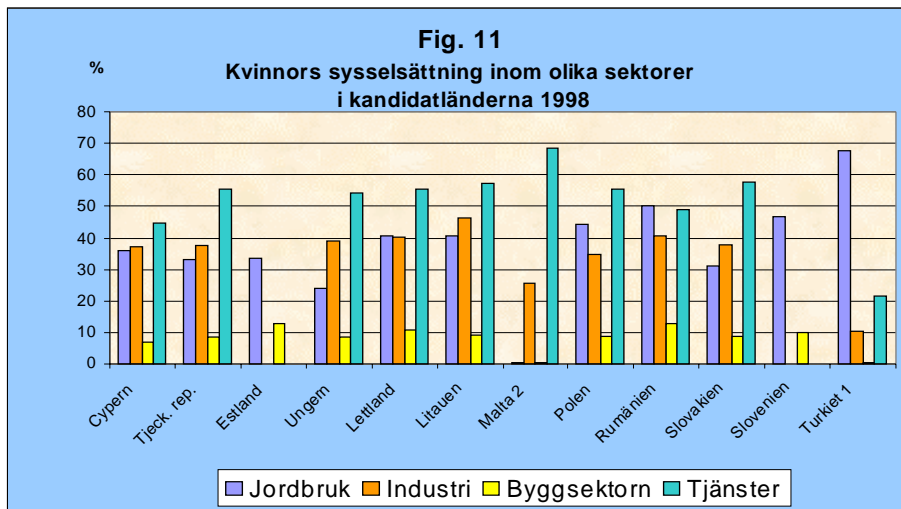
Att anta gemenskapens regelverk och se till att det efterlevs är bara en liten del av jämställdhetsarbetet. Lika rättigheter måste åtföljas av större jämställdhet i praktiken på det ekonomiska, politiska och sociala planet.

Kvinnor i ekonomin

I kandidatländerna har det under det senaste årtiondet skett genomgripande ekonomiska förändringar – den tekniska utvecklingen, förberedelserna inför EU-anslutningen och, i många länder, övergången från planekonomi till marknadsekonomi. Den ökade arbetslösheten är en ovälkommen konsekvens av detta (Fig. 10).



Källa: *Employment in Europe 2000*, Europeiska kommissionen, 1) *Euro-Mediterranean statistics*, 1/2000, Eurostat; s.47

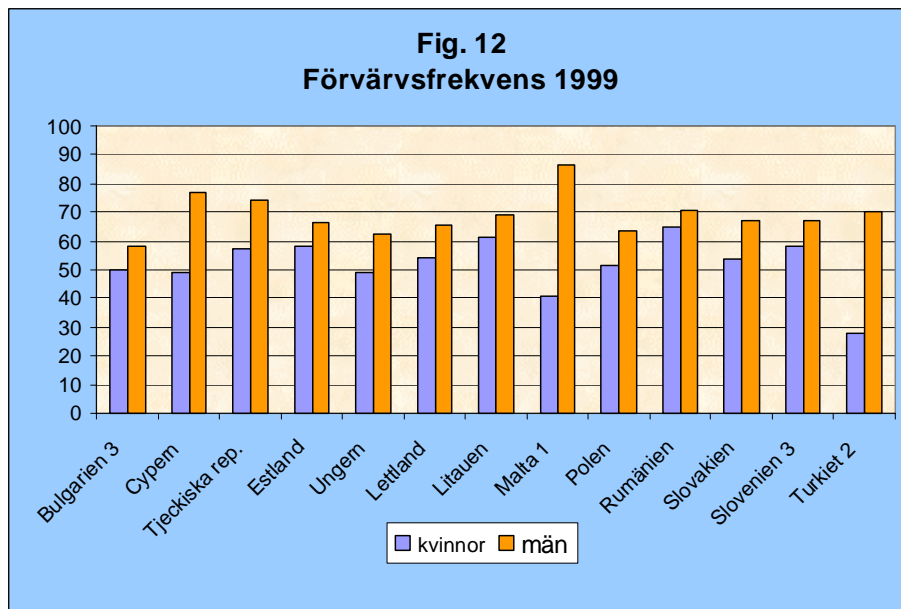


Källa: *Statistical Yearbook on candidate and South-East European countries 2000*.

Jordbruk inbegriper skogsbruk, jakt och fiske.

Industri inbegriper gruvindustri, tillverkning, elektricitet samt vatten- och gasförsörjning.

Tjänster inbegriper alla andra branscher; 1) data för 1999, <http://lmisnt.pub.die.gov.tr/lmise>, Ankara, SIS; 2) *Women and men, 1999*, s. 41. Inga jämförbara data för Bulgarien finns tillgängliga.



Källa: *Employment in Europe 2000*, Europeiska kommissionen 1) *Women and Men 1999*, COS Malta, uppgifter för 1998 för hel- och deltidssamarbetande, 2) <http://lmisnt.pub.die.gov.tr/lmise>, Ankara, SIS, 3) data för 1998, 4) data för 1996/97, material från republiken Cyperns ambassad.

Arbetslösheten bland kvinnor är något lägre än i EU. I kandidatländerna var den genomsnittliga arbetslösheten 1999 9,2 % för kvinnor respektive 9,6 % för män (i statistiken ingår uppgifter från 1998 för Malta och uppgifter från 2000 för Turkiet). EU-genomsnittet för samma period var 10,8 % för kvinnor respektive 7,9 % för män.

- I Malta, Cypern och Turkiet är kvinnors förvärvsfrekvens mycket lägre än genomsnittet för EU, samtidigt som skillnaden mellan könen är betydligt större.
- I länderna i Central- och Östeuropa är såväl kvinnors förvärvsfrekvens som skillnaden mellan könen fullt jämförbar med genomsnittet för EU, eftersom de gamla planekonomierna traditionellt kännetecknades av en stor andel kvinnor på arbetsmarknaden.

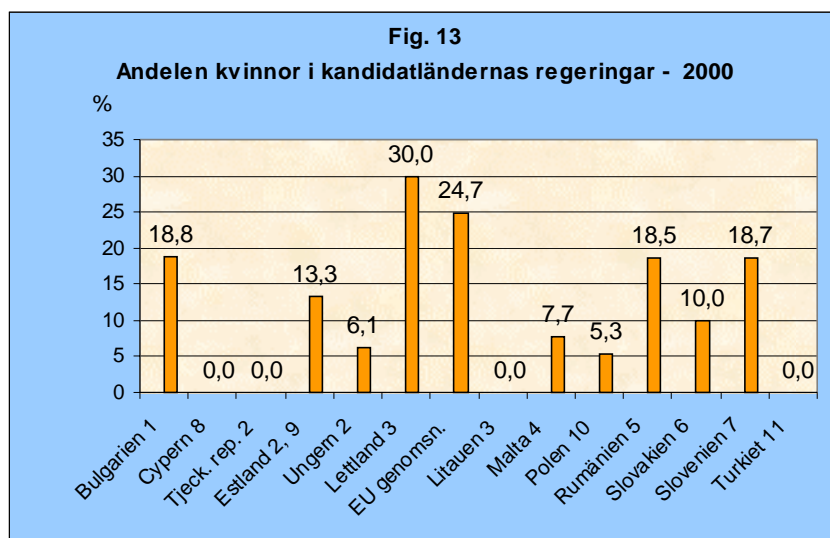
Bilden är dock inte så positiv som det vid första anblicken verkar. Den mansdominerade tillverkningsindustrin drabbades särskilt hårt av förlorade arbetstillfällen under det senaste årtiondet. I framtiden kommer det hårdare klimatet på arbetsmarknaden dock sannolikt att påverka alla sektorer, vilket innebär att kvinnor kommer att beröras i större utsträckning. I kandidatländerna har man ungefär samma svårigheter som i EU när det gäller kvinnors situation på arbetsmarknaden.

- Kvinnor har inte samma incitament till förvärvsarbete som män. Kvinnor har främst lågkvalificerade och lågavlönade arbeten inom jordbruket och tjänstesektorn. Det finns inte tillförlitlig statistik för alla kandidatländer, men enligt de mest aktuella uppgifterna är löneskillnaderna mellan kvinnor och män större än genomsnittet för EU. I Tjeckiska republiken är kvinnornas genomsnittslön till exempel bara 69 % av männens.
- Det råder brist på bra barnomsorg till rimlig kostnad. Både barnomsorgen och förskoleverksamheten var väl utbyggd i de tidigare planekonomierna, men denna service har inte kunnat upprätthållas efter övergången till marknadsekonomi. Problemet förvärras ytterligare av att föräldraledigheten är så kort, särskilt i Malta.
- Det finns tecken som tyder på att kvinnors sysselsättning inte tillmätts samma betydelse som mäns. Det gäller särskilt i Turkiet, men även i Cypern, Malta och Polen.

Det är i alla ländernas intresse att utnyttja de mänskliga resurserna på bästa sätt. Man måste därför öka kvinnors förvärvsfrekvens genom att få in fler kvinnor på arbetsmarknaden och ge dem incitament att stanna. De konkreta förutsättningarna för detta är att man ger kvinnor samma anställningsrättigheter som män, inför lika lön, främjar en familjevänlig policy på arbetsplatsen och ser till att kvinnor och män delar på hushållsarbetet.

Kvinnor i beslutsfattandet

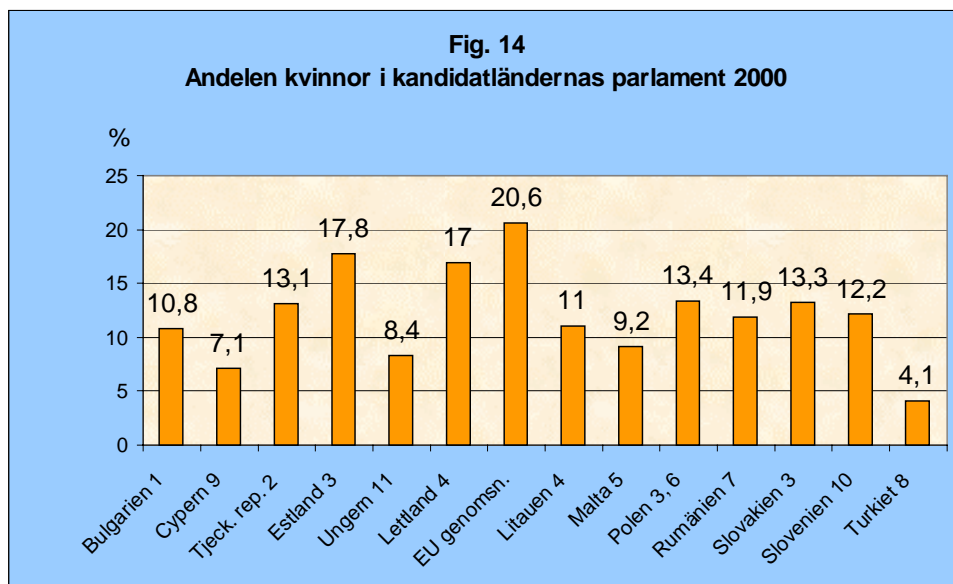
Andelen kvinnor i kandidatländernas regeringar och parlament är betydligt mindre än genomsnittet för EU. En jämn könsfördelning är en förutsättning för en väl fungerande demokrati.



Källa: Uppgifter insamlade 12/00.

1) Uppgifter från I/01, www.government.bg, 2) data från I/01, den europeiska databasen över kvinnor i beslutsfattandet (*European Database on Women in decision-making*), <http://www.db->

decision.de/english/default.htm; 3) *Gender Equality in Baltic States*, 1999, 4) uppgifter från 1/99, material från Maltas socialministerium, s. 1, 5) uppgifter för 2000 efter valet, www.cdep.ro; 6) uppgifter från XII/00, www.government.sk; 7) uppgifter från XI/00, www.sigov.si; 8) uppgifter från XII/00, www.kyprus.org/PIO/ministry; 9) uppgifter från 3/99, 10) uppgifter från VIII/00, www.kprm.gov.pl/gov; 11) uppgifter från I/01, material från republiken Turkiets ambassad.



Källor:

1) Uppgifter från XII/00 (38:e nationalförsamlingen), www.parliament.bg, 2) uppgifter från XII/00, underhuset: 15 %, överhuset: senaten: 11,1 %, den europeiska databasen över kvinnor i beslutsfattandet (*European Database on Women in decision-making*), 3) uppgifter från X/00, den europeiska databasen över kvinnor i beslutsfattandet, 4) uppgifter från XII/00, särskilt material från republiken Lettlands socialministerium, s. 5, 5) uppgifter från XII/00, den europeiska databasen över kvinnor i beslutsfattandet, 6) uppgifter från XI/00, www.senat.gov.pl, den europeiska databasen över kvinnor i beslutsfattandet, 7) uppgifter från 2000, senaten: 13 %, deputeradekammaren: 10,7 %, www.infoeuropa.ro; 8) uppgifter från I/01, material från republiken Turkiets ambassad i Berlin, 9) uppgifter från I/01 www.kyprus.org, 10) uppgifter från I/01, www.dz-rs.si; 11) uppgifter från X/00, den europeiska databasen över kvinnor i beslutsfattandet.

Handel med kvinnor

Bristen på tillförlitlig statistik och avsaknaden av en enhetlig juridisk brottsdefinition gör det svårt att analysera handeln med människor i Europa.

På grundval av den begränsade information som finns tillgänglig kan man dock dra slutsatsen att handel med kvinnor till, inom och från kandidatländerna i Central- och Östeuropa är ett växande fenomen.

Både EU och kandidatländerna måste agera snabbt för att eliminera kvinnohandeln. De bör till exempel vidta följande åtgärder:

- Införa lämpliga straff för dem som ägnar sig åt denna typ av brott. Det lettiska parlamentet beslutade i maj 2000 att införa människohandel som ett brott i lettisk rätt.
- Förbättra mekanismerna för att upptäcka detta brott och kontrollera efterlevanden i kandidatländerna.
- Utveckla mekanismerna för att stödja och skydda drabbade personer.

- Åtgärda strukturella svagheter, särskilt arbetslöshet, fattigdom och dåliga framtidsutsikter för kvinnor i kandidatländerna.
- Göra människor mer medvetna om problemen. Stora insatser görs redan inom Stop-programmet. Under 2000 genomfördes en bred informationskampanj av det kontor som Internationella organisationen för migration har i Budapest. Såväl statliga myndigheter som icke-statliga organisationer deltog i kampanjen.

Våld i hemmet

Våld mot kvinnor i hemmet är en fråga om mänskliga rättigheter, och situationen i många kandidatländer ger anledning till växande oro. Även på detta område saknas det heltäckande och tillförlitlig statistik. I Europeiska kommissionens regelbundna rapport 2000 konstateras att situationen är oroväckande i Estland, Rumänien, Slovakien och Turkiet, även om vissa begränsade åtgärder har vidtagits för att komma till rätta med problemet. I Polen har ett FN-projekt om våld mellan makar åtminstone för tillfället stoppats av regeringen.

Många av åtgärderna mot människohandel är relevanta även när det gäller att bekämpa våld i hemmet. På båda punkterna förväntas kandidatländerna till fullo utnyttja de möjligheter som ges inom programmet för genomförande av gemenskapens ramstrategi för jämställdhet (2001-2005).

Främja en jämn könsfördelning i beslutsfattandet

INLEDNING

I en demokrati måste alla medborgare – både kvinnor och män – vara delaktiga i beslutsfattandet, och båda könen måste vara väl representerade i maktpositioner. Medlemsstaterna, kommissionen och Europaparlamentet har vidtagit en rad olika åtgärder för att åstadkomma detta. Den långsiktiga trenden går i rätt riktning, men utvecklingen går långsamt. Dessa slutsatser drogs i kommissionens rapport⁴³ om genomförandet av rådets rekommendation om en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i beslutsprocessen från 1996⁴⁴.

Ett långsiktigt politiskt engagemang från alla aktörers sida måste åtföljas av ett samordnat åtgärdsprogram med tillförlitlig statistik, regelbunden övervakning, strukturer som passar medlemsstaternas nationella kultur, verkningfull lagstiftning och tillräckliga medel.

Under 2000 visade Europaparlamentet sitt varaktiga engagemang för att öka andelen kvinnor i beslutsfattande ställning. I mars 2000 antog parlamentet en resolution om kvinnors deltagande i beslutsprocessen, där man anmodade kommissionen, medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att vidta en rad olika åtgärder för att främja en jämn könsfördelning i beslutsfattandet. Europaparlamentet anmodade särskilt kommissionen att utarbeta statistiska verktyg och att uppmana medlemsstaterna att vidta åtgärder. Medlemsstaterna ombads också att bidra till att skapa en jämn könsfördelning inom EU:s institutioner. Parlamentet godkände användningen av kvoter som en övergångsåtgärd för att få in fler kvinnor i beslutsfattandet⁴⁵.

Under 2000 finansierade det fjärde handlingsprogrammet en rad transnationella projekt för att främja en jämn könsfördelning i beslutsfattandet. Många av dessa projekt kommer att fortsätta under 2001⁴⁶. Projekten avsåg bland annat mentorverksamhet och utbildning för att motivera kvinnor att delta aktivt i politiken och i det offentliga livet, skapande av nätverk och utbyte av information om de bästa metoderna samt åtgärder för att skapa en jämnare könsfördelning i Europaparlamentet.

BESLUTSFATTANDET I DEN NYA RAMSTRATEGIN OCH DET NYA PROGRAMMET

En jämn könsfördelning är ett av de fem huvudområden som fastställs i ramstrategin. Strategin är baserad på de resultat som redovisas i kommissionens rapport (se ovan) och på det arbete som utförts av medlemsstaterna. Särskilt viktig var det finska ordförandeskapets mycket grundliga rapport till rådet som behandlade kvinnor i politiken, även inom EU:s institutioner, offentlig förvaltning och domstolar⁴⁷.

⁴³ KOM (2000)120 slutlig, 7.3.2000.

⁴⁴ Rådets rekommendation av den 2 december 1996 om en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i beslutsprocessen, EGT L 319, 10.12.1996, s.11.

⁴⁵ Protokoll från 2 mars 2000, resolution B5-0180/2000, se även Anna Karamanous betänkande om kommissionens rapport om genomförandet av rådets rekommendation nr 96/694 om en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i beslutsprocessen.

⁴⁶ Projektregistret för 1999, s. 125 (se fotnot).

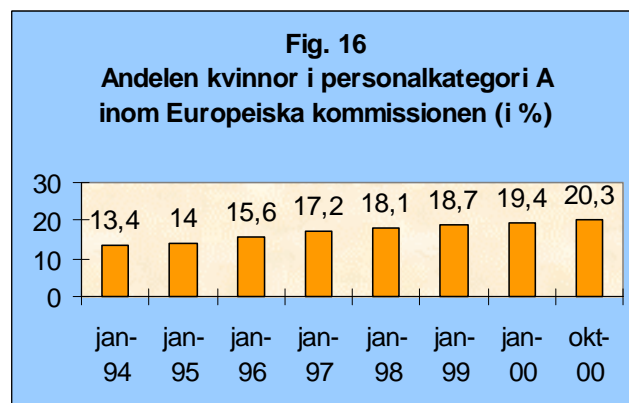
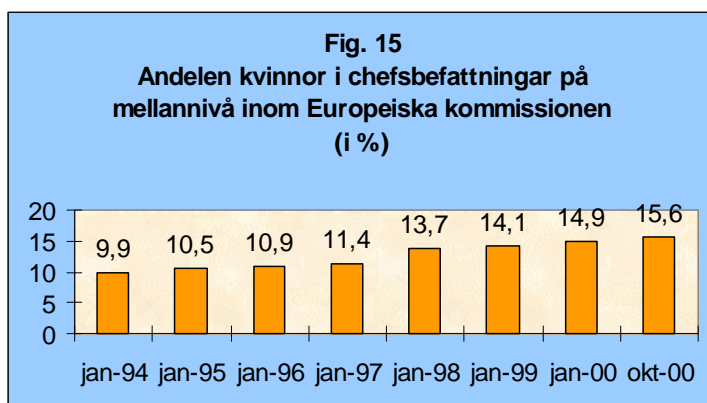
⁴⁷ Se rådets slutsatser av den 22 oktober 1999.

Ramstrategin och det åtföljande programmet är dock inte begränsat till det politiska livet. Ett annat viktigt tema är kvinnors delaktighet i ekonomiskt och samhälleligt beslutsfattande. Medel kommer att anslås från programmet för att sammanställa och regelbundet uppdatera heltäckande statistik om kvinnor i beslutsfattande ställning i ekonomi och samhälle. Programmet kommer också att finansiera forskning om övergången från skola till arbetsliv samt anställning av kvinnor med potential att nå höga chefsbefattningar och dessa kvinnors karriärutveckling.

Kvinnor inom kommissionen

Antalet kvinnor i beslutsfattande ställning ökar stadigt både inom kommissionen och inom andra EU-institutioner. Kvinnor är dock fortfarande underrepresenterade på chefsbefattningar.

Kommissionen är fast besluten att som en del av det allmänna interna reformarbetet vidta åtgärder för att skapa jämvikt mellan könen i personalstrukturen⁴⁸. Kvinnor ska till exempel ges företräde framför män när det gäller tillsättning av högre tjänster, om det finns både kvinnliga och manliga sökande med likvärdiga meriter. Kommissionen avser att före mandatperiodens slut 2005 fördubbla antalet kvinnor i högre chefsbefattningar. Åtgärder kommer att vidtas för att göra det lättare för de anställda – även cheferna – att förena arbete och familjeansvar. Kommissionen avser att öka personalens medvetenhet om jämställdhetsfrågor, bland annat genom att anordna chefsutbildning. Kommissionen kommer också att granska förfarandena när det gäller anställning och befordran för att se om de påverkar kvinnor och män på olika sätt.



Källa Fig. 15 och 16: Generaldirektoratet för personal och administration

Kommissionen beslutade i juni 2000 att kravet att ingetdera könet får utgöra mindre än 40 % av ledamöterna skulle tillämpas på kommissionens *alla* kommittéer och expertgrupper⁴⁹. Tidigare hade det bindande målet endast gällt kommittéer och arbetsgrupper inom vetenskap och forskning. Kommissionen har anmodat medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter och andra berörda organ att se till att ingetdera könet blir underrepresenterat vid utnämning av ledamöter.

⁴⁸ Vitboken *Reformen av kommissionen*, KOM (2000) 200, 1.3.2000.

⁴⁹ Kommissionens beslut om jämn könsfördelning i kommissionens kommittéer och expertgrupper (2000/407/EG, 19.6.2000), EGT L 154, 27.6.2000, s. 34.

På nationell nivå

Vissa medlemsstater har under många år arbetat för att öka antalet kvinnor i det politiska beslutsfattandet och har uppnått goda resultat. I andra länder har man bara börjat fastställa målen. Åtgärderna varierar betydligt – officiella eller informella kvoter, vallistor där varannan kandidat är kvinna, kvoter för kvinnor i statliga kommittéer, informationskampanjer samt åtgärder för att göra det lättare att förena politiskt arbete och familjeansvar. Även i de länder där dessa åtgärder har visat sig verkningsfulla har kvinnor fortfarande svårt att bryta in på de högsta regeringsposterna.

Det är en långsam process, men de nordiska länderna har visat att ett långsiktigt engagemang ger goda resultat med tiden. Det är svårt att peka på en viss åtgärd som skulle vara avgörande. Nyckeln till framgång verkar vara en heltäckande strategi med en rad olika politiska åtgärder. Den politiska viljan är också viktig för att man ska kunna se till att politiken genomförs på ett riktigt sätt.

Framsteg under 2000

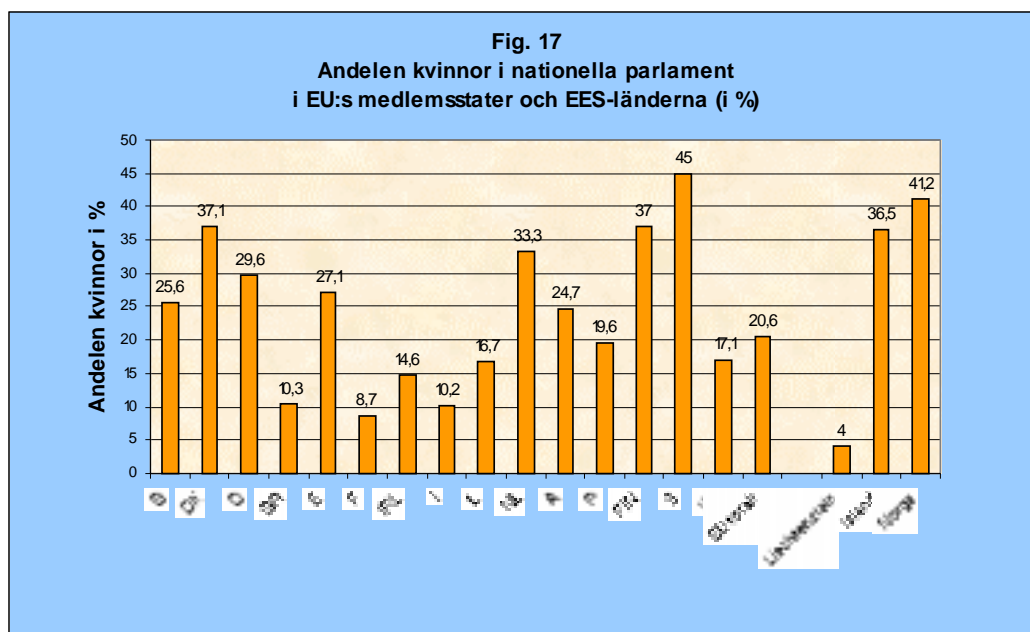
Efter en ändring av konstitutionen 1999 antog det franska parlamentet i maj 2000 en lag som innebär att de politiska partiernas vallistor måste innehålla lika många kvinnor som män. I annat fall förklaras listan ogiltig och det statliga valkampanjbidraget uteblir. Kommunvalen 2001 blir troligen de första som genomförs i enlighet med de nya bestämmelserna.

Den belgiska regeringen har utarbetat ett liknande lagförslag om en helt jämn könsfördelning på partiernas vallistor. Från 2005 måste partierna dessutom nominera en man och en kvinna till de två första platserna på listan.

Den brittiska regeringen vill skapa en jämn könsfördelning när det gäller offentliga utnämningar. Ministerierna ska utarbeta handlingsplaner med en redogörelse för vidtagna åtgärder och framtida mål. Från statsförvaltningen rapporteras också att allt fler kvinnor söker till och får de högsta befattningarna.

Det franska ordförandeskapet anordnade den 27 oktober en konferens⁵⁰ för ministrar, arbetsmarknadens parter och företrädare för Europaparlamentet, Europeiska kvinnolobbyen och kommissionen. En av de frågor som diskuterades var kvinnor och beslutsfattande. Konferensen visade att det rådde stor enighet om att man behöver fastställa mål och tidtabeller för åtgärder som rör kvinnors delaktighet i beslutsfattandet. Många stödde också tanken på att utarbeta en strategi för förändring som skulle inbegripa forskning och utbyte av information, idéer och erfarenheter mellan en rad olika partner.

⁵⁰ Ytterligare information kan fås från *Service des droits des femmes et de l'égalité*, 10, 16 rue Brancion 75015 Paris, Frankrike, tel.: (33-1) 40 56 60 00.



Källa Fig. 17 och 18: *Frauen Computer Zentrum Berlin*, den europeiska databasen över kvinnor i beslutsfattandet (*European Database on Women in decision-making*), <http://www.db-decision.de/index.html>

Kvinnor i nationella parlament

Andelen kvinnor i de nationella parlamenten i EU ökade till bara drygt en femtedel 2000⁵¹. Det är endast i Sveriges riksdag och i norska *stortinget* som könsfördelningen kan betecknas som jämn, med över 40 % kvinnor. I Danmark, Finland, Island och Nederländerna har man antingen uppnått eller hållit sig ovanför 30 %-strecket. I Frankrike, Grekland, Irland och Italien var andelen kvinnor under 15 %. Det är också nedslående att andelen kvinnor har minskat något i Danmark, Frankrike, Italien, Nederländerna, Portugal, Spanien, Sverige och Tyskland.

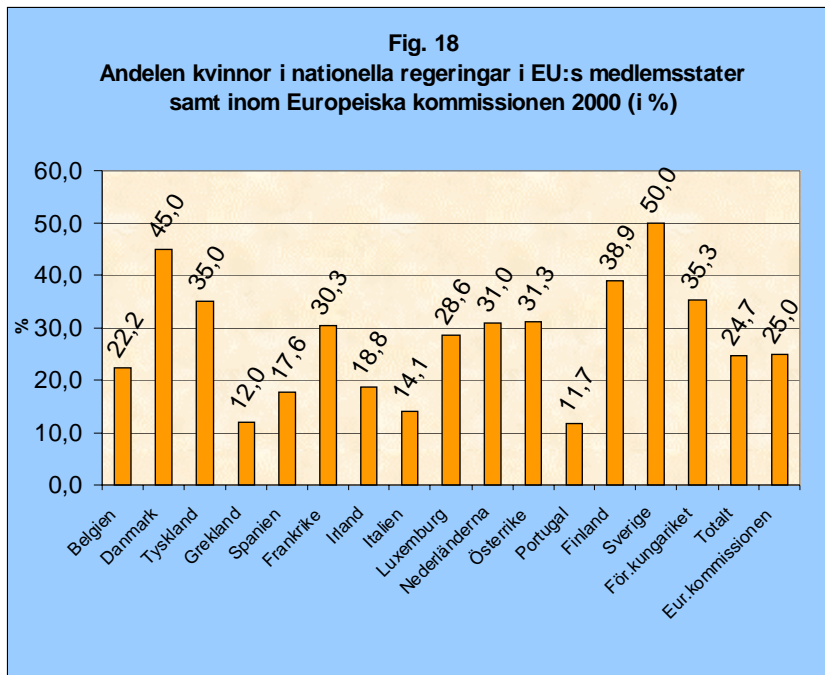
I de regionala församlingarna har andelen kvinnor ökat betydligt, från 22 % 1999 till 29 % 2000.

Kvinnor i styrande organ på nationell och regional nivå

Antalet kvinnor i nationella regeringar ökade återigen under 2000, men bara ytterst marginellt. Sverige är det enda landet som har exakt lika många kvinnor som män i regeringen. I Grekland, Italien och Portugal är däremot mindre än 15 % av ministrarna i regeringen kvinnor.

Även när det gäller styrande organ på regional nivå var ökningen liten. I Tyskland och Sverige var trenden dock nedåtgående. I Portugal fanns det fortfarande inte en enda kvinna i någon av de regionala styrande organen.

⁵¹ Uppgifter från *European Database on Women in Decision-making*, *FrauenComputerZentrumBerlin*, <http://www.fczb.de>



Kvinnor i ekonomiskt och samhälleligt beslutsfattande

Enligt en undersökning som finansierades av Europeiska kommissionen ägs endast 23 % av företagen i EU av kvinnor⁵². Situationen är således långt från tillfredsställande. Bristen på exakta och jämförbara uppgifter gör det dock svårt att analysera situationen ingående. Ramstrategin för jämställdhet och det nya handlingsprogrammet syftar till att åtgärda detta. Inom programmet kommer man att finansiera sammanställning och regelbunden uppdatering av statistik på området.

Sverige har redan påbörjat detta arbete genom att publicera statistik som särskilt rör kvinnor och makt⁵³. Finland har lagt fram statistik om kvinnor i chefsbefattningar i näringslivet⁵⁴.

⁵² *Young Entrepreneurs, Women Entrepreneurs, Co-Entrepreneurs and Ethnic Minority Entrepreneurs in the European Union and Central and Eastern Europe*, undersökning gjord av Centre for Enterprise and Economic Development Research (CEEDR), Middlesex University Business School, Förenade kungariket, publicerad av generaldirektoratet för näringsliv: <http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-studies/entrepreneurs-young-women-minorities.htm>

⁵³ Statistiska centralbyrån: *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2000*, se http://www.scb.se/Scbeng/OVRHTM/women_and_men.htm

⁵⁴ *Women and Men in Finland 1999*, publicerad av Statistikcentralen i Finland. Kontaktperson: Befolkningsstatistik irja.kyto@stat.fi