



EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 28.5.2002  
KOM(2002) 258 slutlig

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

**Årlig rapport om jämställdhet i Europeiska unionen 2001**

## Sammanfattning

Denna sjätte årliga rapport om jämställdheten i Europeiska unionen ger en överblick över de huvudsakliga utvecklingstendenserna och de resultat som uppnåtts på europeisk och nationell nivå under 2001. Rapporten blickar också framåt mot 2002.

### *Gemenskapens ramstrategi för jämställdhet (2001-2005)*

Under 2001 inleddes genomförandet av ramstrategin för jämställdhet. Vissa påtagliga resultat uppnåddes under 2001, inte bara när det gäller politikens innehåll och de metoder som används för att integrera jämställdhetsfrågor på andra politikområden utan även när det gäller könsfördelningen i kommissionens kommittéer och expertgrupper. Resultaten bekräftar effektiviteten hos det strukturerade angreppssätt som valts inom ramstrategin och som bygger på planering, fastställande av särskilda mål samt utvärdering av verksamheten och resultaten i slutet av varje år.

Under 2001 beslutade man att integrera ett jämställdhetsperspektiv på bland annat följande nya intressanta områden:

- Världshandel och globalisering (GD Handel).
- Integrerad produktpolicy, särskilt avfallshantering (GD Miljö).
- Asyl- och flyktingpolitik (GD Rättsliga och inrikes frågor).
- Ett tolkningsmeddelande om sociala hänsyn vid offentlig upphandling, inbegripet likabehandling och lika möjligheter för kvinnor och män, har antagits (GD Inre marknaden i samarbete med GD Sysselsättning).

En resultattavla för jämställdhet har utarbetats för att närmare granska resultaten.

Trots den goda starten behövs det ytterligare insatser. Jämställdhetsintegrering är en komplex fråga som kräver mer utbildning på alla nivåer. De resultat som uppnås inom de enskilda politikområdena måste också följas genom användning av jämställdhetsindikatorer.

### *Handlingsprogrammet*

Ramstrategin åtföljs av ett nytt handlingsprogram med ett prioriterat tema för varje år. Temat för 2001 var löneklyftan mellan könen. Målet lika lön för kvinnor och män i Europeiska unionen ingår nu i den process som inleddes vid Europeiska rådets möte i Lissabon 2000 för att EU senast 2010 skall bli den mest kunskapsbaserade ekonomin i världen, med fler och bättre arbeten och ökad social sammanhållning. Kommissionen utvärderar varje år de uppnådda resultaten i förhållande till Lissabonmålen på grundval av *strukturella* indikatorer, som nu även omfattar en indikator för löneskillnader mellan könen.

Frågor som rör lika lön behandlas i praktiken inom huvuddelen av de 27 projekt som under 2001 valdes ut inom handlingsprogrammet. Den totala finansieringen för dessa projekt uppgår till cirka 8 miljoner euro. Resultaten förväntas finnas tillgängliga under 2003.

### ***Jämställdhet i samband med utvidgningen***

Ett grundläggande villkor för medlemskap i Europeiska unionen är att kandidatländerna godtar och införlivar gemenskapens regelverk. När det gäller jämställdhet skall kandidatländerna ha införlivat nio direktiv vid tidpunkten för anslutningen. Arbetet med att införliva regelverket sker löpande och vissa av kandidatländerna har uppnått goda resultat under 2001. Enbart lagstiftning är dock inte tillräckligt. Erfarenheten har visat att stödmekanismer är nödvändiga för att jämställdhet skall kunna uppnås i praktiken. Strukturer som jämställdhetsorgan, jämställdhetombudsmän och oberoende rådgivning är av central betydelse.

### ***Jämställdhet – en blick framåt***

Under 2002 kommer man att fokusera på att förena arbete med familjeliv. Flera initiativ kommer att tas på EU-nivå, till exempel insatser för att lyfta fram denna fråga inom reguljära politiska processer, finansiering av transnationella projekt, bättre statistik och indikatorer samt utarbetande av en rapport om genomförandet av direktivet om föräldraledighet.

Under 2002 kommer man även att stärka jämställdhetslagstiftningen. Kommissionen kommer att lägga fram ett förslag till direktiv om könsdiskriminering. Det nya direktivet kommer att täcka andra områden än arbetslivet och social trygghet, som idag är de enda som omfattas av gemenskapens jämställdhetslagstiftning.

Åtgärder för att bekämpa kvinnohandel och våld och åtgärder för att stärka jämställdhetsperspektivet i EU:s politik för yttre förbindelser och inom strukturfonderna kommer att finnas högt på den politiska dagordningen även under 2002.

Efter den löpande utvärderingen av kvinnors deltagande i beslutprocessen och inför valen till Europaparlamentet 2004 planerar kommissionen att under 2003 inrikta verksamheten på att främja en jämn könsfördelning i beslutsfattandet.

### ***Stop press***

***Den 18 april 2002 nådde rådet och Europaparlamentet en politisk överenskommelse om ändring av direktiv 76/207/EG om likabehandling i arbetslivet. För första gången införs nu på EU-nivå bindande lagstiftning som definierar sexuella trakasserier och som föreskriver att sådana trakasserier utgör en form av könsdiskriminering. Det nya direktivet innehåller bestämmelser om kontroll av efterlevnaden, skadestånd utan någon övre gräns samt sanktioner. Direktivet innebär också att arbetsgivarna måste vidta åtgärder för att förebygga sexuella trakasserier och regelbundet utarbeta en jämställdhetsrapport som delas ut till alla anställda.***

# I. Ramstrategin

Inom ramstrategin<sup>1</sup> för jämställdhet förs kommissionens olika initiativ och program för jämställdhet samman på ett konsekvent sätt. Det är ett omfattande och integrerat angreppssätt som innebär att särskilda åtgärder till stöd för det på ett visst politikområde missgynnade och underrepresenterade könet kombineras med en bred strategi för jämställdhetsintegrering (mainstreaming) som syftar till att se till att jämställdhetsfrågor beaktas på kommissionens alla politikområden och att åtgärdernas konsekvenser för kvinnor respektive män analyseras.

## 1. DET ÅRLIGA ARBETSPROGRAMMET

Arbetet med ramstrategin tog ett viktigt steg framåt i och med att kommissionens första årliga arbetsprogram för jämställdhet antogs i mars 2001<sup>2</sup>. Arbetsprogrammet är indelat i två delar – övergripande prioriteringar för alla generaldirektorat (GD) och avdelningar samt specifika mål och åtgärder för varje generaldirektorat och dess politikområde. Detaljerad information om genomförandet av arbetsprogrammet för ramstrategin och dess resultat finns på Equops webbplats<sup>3</sup>.

I arbetsprogrammet fastställs följande tre övergripande prioriteringsområden:

- **Jämställdhetskonskvensanalys på utvalda politikområden.** Det första arbetsprogrammet för jämställdhet fördjupade jämställdhetsarbetet genom att det inbegrep politiska åtgärder från en rad generaldirektorat och avdelningar som hittills inte omfattats av jämställdhetsintegreringen. Eftersom många av EU:s politikområden fortfarande inte har granskats ur ett jämställdhetsperspektiv kommer denna prioritering att finnas kvar i arbetsprogrammet 2002.
- **Könsuppdelad statistik.** Användningen av detta viktiga verktyg för planering av politiska åtgärder ökade under 2001 med flera generaldirektorat som delar upp alla eller vissa uppgifter efter kön både vid insamling och analys. Ytterligare insatser krävs dock och könsuppdelning av statistik bör användas på ett ännu mer systematiskt sätt i arbetsprogrammet för 2002. En viktig aspekt är att de nationella statistikkontoren – som är gemenskapens viktigaste källa till statistiska uppgifter – engagerar sig för att samla in könsuppdelade uppgifter.
- **Uppmuntra fler kvinnor att söka.** GD Forskning och GD Informationssamhället har som policy att i alla inbjudningar att lämna förslag och intresseanmälningar betona kommissionens engagemang för jämställdhet. Detta anges som en god lösning i arbetsprogrammet för 2001. Tyvärr har denna metod inte fått så stor genomslagskraft som man hoppats. Diskussioner kommer under 2002 att föras med den finansiella tjänsten och med rättstjänsten för att få fler att börja använda metoden.

---

<sup>1</sup> 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, 7.6.2000.

<sup>2</sup> KOM(2001) 119 slutlig och SEK (2001) 382.

<sup>3</sup> [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm)

I flera generaldirektorat har man uppnått goda resultat med arbetsprogrammet för ramstrategin. Det gäller exempelvis följande:

### ***Asyl och flyktingar***

Kommissionens förslag till direktiv om mottagande av asylsökande innebär att vuxna familjemedlemmar till den sökande har rätt att bli informerade enskilt om sin rätt att lämna in en separat ansökning. Kvinnor ges också ökat inflytande när det gäller skötseln av flyktingförläggningar. Myndigheter och andra organ som genomför direktivet skall få grundläggande utbildning om kvinnliga och manliga sökandes behov. Dessutom krävs enligt direktivet könsuppdelade uppgifter i fråga om personer som ansöker om eller beviljas asyl. Kvinnors särskilda behov skall också beaktas både när det gäller hälso- och sjukvård och boende.

När det gäller kvinnliga flyktingar som ansöker om internationellt skydd skall man beakta att förföljelse enligt Genèvekonventionen kan ha utövats genom sexuellt våld eller andra genusrelaterade metoder.

### ***Miljö***

Inom ramen för EU:s miljöpolitik infördes under 2001 konsekvensanalyser ur ett jämställdhetsperspektiv när det gäller en integrerad produktpolitik samt avfallshantering. GD Miljö har bett om yttranden från kvinnoorganisationerna i syfte att bygga upp ett nätverk och få in synpunkter och idéer från kvinnor samt för att informera kvinnor om de finansieringsmöjligheter som finns inom Life-programmet.

### ***Fiske***

En djupgående undersökning om kvinnors roll i fiskesektorn har utförts av GD Fiske. Slutsatsen av denna undersökning är att det fortfarande är inom vattenbruk och administration som man har den bästa möjligheten att stärka kvinnors roll i fiskenäringen.

### ***Näringsliv***

En undersökning inleddes nyligen för att identifiera och utvärdera goda lösningar när det gäller att främja kvinnors företagande. Dessutom har man nyligen slutfört och publicerat en konsekvensanalys ur ett jämställdhetsperspektiv med avseende på programmet "Innovation och små och medelstora företag".

### ***Offentlig upphandling***

Kommissionen antog hösten 2001 ett tolkningsmeddelande om gällande gemenskapslagstiftning i fråga om offentlig upphandling och möjligheten att ta sociala hänsyn vid offentlig upphandling. Meddelandet syftar till att visa på möjligheterna att på bästa sätt beakta sociala hänsyn, som till exempel likabehandling av kvinnor och män, vid offentlig upphandling.

### ***Allmänna riktlinjer för den ekonomiska politiken***

Det belgiska ordförandeskapet har tagit initiativet till att stärka jämställdhetsintegreringen i de allmänna riktlinjerna för den ekonomiska politiken. Ett tekniskt seminarium med oberoende experter, representanter för kommissionen och för det belgiska ordförandeskapet hölls i oktober 2001. Efter detta seminarium utarbetades ett dokument som lades fram vid mötet för rådet (sociala frågor) den 3 december 2001 och vid rådets möte (ekonomiska och finansiella

frågor) den 4 december 2001. Rådet (ekonomiska och finansiella frågor) framhåller i sina slutsatser att jämställdhetsintegreringen bör granskas i samband med utarbetandet av de allmänna riktlinjerna 2002.

### ***Barcelonaprocessen***

Inom Meda-programmet för samarbete med de sydliga Medelhavsländerna anordnades i Bryssel i juli 2001 ett regionalt forum på temat "Kvinnors roll i ekonomisk utveckling – jämställdhetsdimensionen i Europa-Medelhavspartnerskapet".

### ***Allmän och yrkesinriktad utbildning***

En handlingsplan för jämställdhet (2001-2002) antogs av Sokrates-kommittén i februari 2001. Enligt denna kommer jämställdhetsdimensionen att utvärderas under den första fasen av programmet, medan forskning om indikatorer för att förbättra genomförandet av jämställdhet skall bedrivas under den andra fasen. Riktlinjer för självreglering i syfte att undvika könsrollsstereotyper i pedagogiskt material på alla nivåer inom utbildningen har inom ett projekt utarbetats av den italienska redaktörsföreningen och spridits på europeisk nivå. WEEST-nätverket (*Women Education and Employment in Science and Technology*) har öppnat en webbplats med en interaktiv utställning, projekt med relevans för EU och chattar med kvinnliga forskare i hela Europa.

I slutet av 2001 publicerades en broschyr om kvinnor och teknik, som innehåller exempel på de bästa lösningarna under den första fasen av Leonardo da Vinci-programmet för yrkesutbildning.

### ***Utvecklingssamarbete***

Meddelandet om ett handlingsprogram för integrering av ett jämställdhetsperspektiv i gemenskapens utvecklingssamarbete har antagits för de kommande fem åren (2001-2006)<sup>4</sup>. I meddelandet påpekas att jämställdhet generellt är en förutsättning för utveckling och att kopplingen mellan genusfrågor och fattigdom har gjort det viktigare än någonsin att integrera ett jämställdhetsperspektiv i utvecklingssamarbetet.

I meddelandet fastställs tre huvudsakliga insatsområden för att se till att jämställdhetsdimensionen integreras i EU:s alla initiativ för utvecklingssamarbete – analys och integrering av genusfrågor på de sex prioriterade områdena för EU:s utvecklingssamarbetspolitik, jämställdhetsintegrering inom projekt och program som utarbetas på nationell eller regional nivå samt uppbyggnad av EU:s interna kapacitet när det gäller jämställdhetsarbetet.

### ***Humanitärt bistånd***

EU:s kontor för humanitärt bistånd (ECHO) har under 2001 fortsatt att på politisk nivå integrera ett jämställdhetsperspektiv i det humanitära biståndet. En fallstudie om humanitära biståndsprojekt, som även omfattade jämställdhetsintegrering, finansierades under 2001. Syftet var att analysera hur jämställdhetsperspektivet kan integreras vid utformning och genomförande av biståndsprojekt.

På det operativa planet har kontoret för humanitärt bistånd under 2001 finansierat projekt som är särskilt inriktade på kvinnors behov, bland annat i **Irak, Serbien och Afghanistan**.

---

<sup>4</sup> KOM(2001) 295 slutlig.

## ***Kvinnor och vetenskap***

Inom initiativet Kvinnor och vetenskap, som inleddes 1999, anordnades 2001 en stor konferens som syftade till att analysera resultaten av forskning om kvinnor inom naturvetenskapen och vidareutveckla riktmärkningen (*benchmarking*) för att mäta kvinnliga forskares deltagande. En rad jämställdhetskonskvansanalyser har utförts som en del av förberedelserna inför konferensen. I kommissionens arbetsdokument "Kvinnor och vetenskap – jämställdhetsaspekten som hävstång för att utveckla forskning och vetenskap" rapporteras också om de framsteg som gjorts sedan 1999 när det gäller att integrera en jämställdhetsdimension i forskningen.

## ***Sysselsättningsstrategin***

Den 12 september 2001 antog kommissionen det årliga "sysselsättningspaketet", som består av följande tre delar: en rapport om medlemsstaternas resultat när det gäller sysselsättningen, rekommendationer till varje medlemsstat samt politiska riktlinjer för framtiden. Elva medlemsstater har i rekommendationerna uppmanats att stärka jämställdheten (Tyskland, Grekland, Spanien, Irland, Italien, Luxemburg, Österrike, Portugal, Finland, Sverige och Förenade kungariket). Kommissionen har föreslagit att man skall stärka riktlinjen för löneklyftan mellan könen, eftersom framstegen låtit vänta på sig inom detta område. Förslaget godkändes dock inte av rådet.

Jämställdhets- och sysselsättningsgruppen med europeiska experter har gjort en oberoende bedömning av de nationella handlingsplanerna för sysselsättning 2001 och av de indikatorer som för närvarande används för att övervaka jämställdheten inom den europeiska sysselsättningsstrategin<sup>5</sup>.

## ***Kampen mot våld och människohandel***

Kommissionen valde frågan om kvinnohandel som tema för Internationella kvinnodagen den 8 mars 2001 och höll ett gemensamt möte med Europaparlamentet. Genomförandet av Daphne- och Stop-programmen fortsatte under 2001 och kommissionen antog ett nytt Stop II-program (fram till 2003). Vid genomförandet av Stop II-programmet under 2001 inriktade man sig särskilt på att stödja och skydda drabbade kvinnor. Rådet har också nått en politisk överenskommelse om ett rambeslut för bekämpning av människohandel. Rambeslutet avser i huvudsak tillnärmning av straffrättsliga bestämmelser och påföljder. Syftet är främst att stärka brottsbekämpningen och det straffrättsliga samarbetet.

## ***Processen för social integration***

Medlemsstaterna antog i juni 2001 sina första tvååriga nationella handlingsplaner på grundval av gemensamma mål för att bekämpa fattigdom och social utslagning<sup>6</sup>.

De flesta medlemsstaterna anger i sina nationella handlingsplaner att äldre kvinnor, ensamstående föräldrar och människor som utsätts för våld i hemmet löper större risk att drabbas av fattigdom och social utslagning. Bland männen är det hemlösa, (f.d.) fängelseinterner och de som hoppat av skolan som löper störst risk. I vissa handlingsplaner finns exempel på hur jämställdhetsfrågorna hanteras på ett bra sätt, men mycket arbete återstår innan vi har en konsekvent strategi för genusrelaterade behov och särdrag på alla de

---

<sup>5</sup> <http://www.umist.ac.uk/management/ewerc/>

<sup>6</sup> Målsättningar i kampen mot fattigdom och social utslagning – EGT C 82, 13.3.2001, Utkast till gemensam rapport om social integration – KOM(2001) 565 slutlig, 10.10.2001.

områden som handlingsplanerna täcker. Flera medlemsstater har meddelat att de kommer att öka jämställdhetsintegreringen under de kommande två åren.

## **2. EN JÄMN KÖNSFÖRDELNING I KOMMITTÉER**

Kommissionen har åtagit sig att skapa en jämn könsfördelning, särskilt i kommittéer och expertgrupper, enligt beslut 2000/407/EG av den 19 juni 2000<sup>7</sup>. I kommissionens beslut fastställs en minimiandel på 40 % för kvinnors respektive mäns deltagande.

En första undersökning 2000 visade att i genomsnitt endast 13,5 % av medlemmarna i kommissionens expertgrupper var kvinnor. En andra betydligt mer uttömmande undersökning utfördes 2001.

Denna undersökning omfattade kommissionens alla kommittéer och expertgrupper. Åtskillnad gjordes mellan de kommittéledamöter och medlemmar i expertgrupper som utsetts av kommissionen och de som utsetts av medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter, intressegrupper, icke-statliga organisationer och andra organ som har rätt att utse ledamöter till kommissionens kommittéer och expertgrupper.

Under 2001 var den genomsnittliga andelen kvinnor i alla kommittéer och expertgrupper 28,8 %. Bland de ledamöter och medlemmar som kommissionen utser var 30,5 % kvinnor, jämfört med 28,4 % bland dem som utses av andra organ.

Resultaten av undersökningen tenderar att avspegla kvinnors och mäns allmänna deltagande i de olika sektorerna – kvinnor är till exempel relativt sett starkt representerade inom utbildning och den sociala sektorn, medan män är representerade i större utsträckning inom exempelvis jordbruk, fiske och forskning.

Undersökningen visar att det skett en tydlig förbättring jämfört med tidigare resultat. Det krävs dock fortsatta och förstärkta insatser inom de sektorer där kvinnors deltagande varit lägre. Man kommer även i fortsättningen att bevaka utvecklingen inom arbetsprogrammen för ramstrategin för jämställdhet.

## **3. ETT ÖKAT SAMARBETE MED JÄMSTÄLLDHETSORGANEN**

Ramstrategin stödjer aktivt utbytet av goda lösningar mellan EU-medlemsstaterna och EES-länderna, medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter och det civila samhället. En rad olika insatser gjordes i detta syfte under 2001.

Rådgivande kommittén för lika möjligheter för kvinnor och män<sup>8</sup> fortsatte sitt arbete under 2001 och antog yttranden om sysselsättningsriktlinjerna 2002, könsuppdelad statistik och indikatorer samt social integration ur ett jämställdhetsperspektiv.

---

<sup>7</sup> EGT L 154, 27.6.2000, s. 34.

<sup>8</sup> [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/strategy/advcom.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/advcom.html)



Kommissionen anordnade i samarbete med det svenska ordförandeskapet ett möte i Sigtuna för högre tjänstemän från medlemsstaterna som ansvarar för jämställdhetsintegrering. En viktig diskussion inleddes om mekanismerna för uppföljningen av de indikatorer som valts på grundval av handlingsplanen från Beijing. Denna diskussion fortsatte under ytterligare ett möte som anordnades i november i Bryssel i samarbete med det belgiska ordförandeskapet.

Samarbetet med andra internationell organisationer som FN (uppföljning av handlingsplanen från Beijing), Europarådet (*Steering Committee for Equal Opportunities*) och OSSE (ny handlingsplan för jämställdhet) fortsatte i syfte att bygga vidare på den sakkunskap som dessa organisationer har och främja att jämställdhetsfrågorna integreras på relevanta politikområden.

#### **4. NATIONELLA INITIATIV**

EU:s medlemsstater och EES-/Eftaländerna har fortsatt att utveckla jämställdhetsarbetet och tillämpa mainstreaming-metoden. Här följer några exempel<sup>9</sup>:

##### **Österrike**

Den federala regeringen i Österrike har bland annat slutit ett tjänsteavtal inom ramen för ett förhandlingsförfarande som rör ett projekt om kvinnor och teknik. Projektet syftar främst till att i hela landet utarbeta och genomföra åtgärder för att öka andelen kvinnor bland det totala antalet anställda inom teknik, särskilt IT. Dessutom tillsattes mainstreaming-gruppen IMAG-GM på ministernivå, som följdes av tre arbetsgrupper. IMAG-GM sammanträdde två gånger under 2001 och ett tredje möte planeras under hösten.

##### **Danmark**

I mars 2001 lades den första nationella rapporten och handlingsplanen, med titeln "Jämställdhet – en förutsättning för välfärd, hållbarhet och demokrati", fram för *folkettinget*, på grundval av den jämställdhetslag som införts året innan. Den 1 juli infördes delad bevisbörda i lagen om likabehandling, lagen om jämställdhet, lagen om barnomsorg, lagen om lika lön och lagen om yrkesbaserade pensionssystem. Samtidigt infördes en definition av indirekt diskriminering i linje med EU:s bestämmelser. Sexuella trakasserier behandlas också inom ramen för likabehandling och diskriminering.

##### **Norge**

Regeringen lade i april 2001 fram ett förslag om ändring av jämställdhetslagen för *stortinget*. Bland annat skall det krav som idag ställs på offentliga myndigheter att främja jämställdhet på alla samhällsområden förstärkas genom att det förs in i den årliga budgeten. Samma krav gäller även arbetsmarknadens parter – företagen skall till exempel rapportera om jämställdhetsarbetet i sina årsrapporter.

---

<sup>9</sup> En fullständig översikt kan fås genom Internet-länkarna till nationella jämställdhetsorgan: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/links\\_en.html#ms](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/links_en.html#ms)

## Sverige

Jämställdhetslagen stärktes den 1 januari 2001 genom en ny paragraf 11 som inför ett krav på att arbetsgivaren varje år skall upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. Enligt 12 § skall arbetsgivaren förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen skall kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner.

## Förenade kungariket

I januari 2001 startades den nya statliga telefontjänsten *Equality direct* (med tillhörande webbplats)<sup>10</sup>, som kostnadsfritt och konfidentiellt ger företagen tillgång till omfattande och enhetlig information och rådgivning i jämställdhetsfrågor. I februari anordnade regeringen en nationell konferens med titeln *Women Mean Business* för att informera om de möjligheter som finns i näringslivet. I juni inrättades en ny jämställdhetsenhet (*Equality Challenge Unit*) som en del av Athena-projektet för att behandla frågan om kvinnors representation inom naturvetenskap, ingenjörsvetenskap och teknologi vid högskolor. I juli utfärdade regeringen förordningar för genomförande av direktivet om bevisbörda vid könsdiskriminering. Dessa förordningar innebär att lagen om könsdiskriminering ändras så att definitionen av indirekt diskriminering utvidgas och det framgår tydligare att bevisbördan i domstol övergår till arbetsgivaren när ett fall av diskriminering anmäls.

---

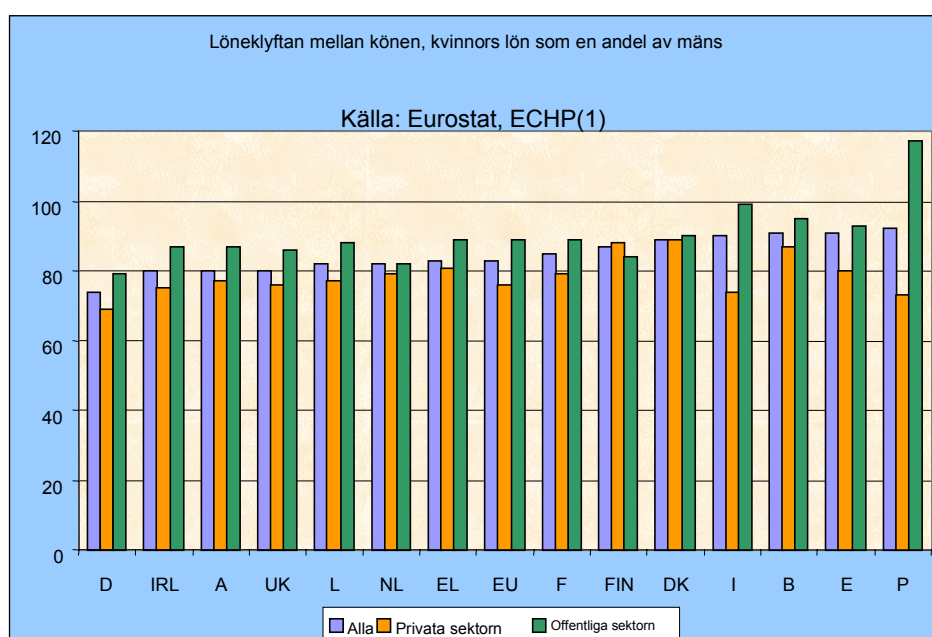
<sup>10</sup> <http://www.equalitydirect.org.uk>

## II. Lika lön – en prioritering för 2001

### 1. LÖNEKLYFTAN MELLAN KÖNEN

Lika lön för likvärdigt arbete för kvinnor och män är en grundläggande princip i EG-fördraget. Direktivet om lika lön från 1975 var också det första gemenskapsdirektivet som antogs i fråga om likabehandling av kvinnor och män.

Trots de lagbestämmelser som införts tjänar kvinnor fortfarande nära 14 % mindre än män (1997 var skillnaden större i den privata sektorn än i den offentliga – 19 % respektive 10 %). Även med hänsyn tagen till strukturella skillnader på arbetsmarknaden (t.ex ålder och arbetsmönster) är löneklyftan för EU som helhet cirka 15 %.



### 2. PRIORITERAT TEMA

Lika lön var 2001 ett prioriterat tema inom gemenskapens ramstrategi för jämställdhet och inom finansieringsprogrammet för denna strategi.

Lika lön valdes som det första temat eftersom det är det tydligaste uttrycket för bristande jämställdhet på arbetsmarknaden i EU. Denna ojämlikhet måste åtgärdas för att man skall kunna uppnå de mål som fastställdes i Lissabon när det gäller kvinnors förvärvsfrekvens (60 % senast 2010) och när det gäller att förbättra arbetets kvalitet.

#### Stöd från EU:s ordförandeskapet

I januari 2001, under det svenska ordförandeskapet, sammanträdde medlemsstaternas ministrar med ansvar för socialpolitik och jämställdhetspolitik för att diskutera löneklyftan mellan könen och social trygghet som en motor för ekonomisk tillväxt. Frågan om lika lön fick en framträdande roll och detta avspeglas i slutsatserna från Europeiska rådets möte i Stockholm (mars 2001), där rådet och kommissionen uppmanas att utarbeta indikatorer.

Detta banade väg för det belgiska ordförandeskapets insatser för att utarbeta en uppsättning indikatorer för löneskillnader mellan kvinnor och män. Rådet (sysselsättning och socialpolitik) antog vid mötet den 3 december 2001 en uppsättning med nio indikatorer och uppmanade kommissionen och medlemsstaterna att förbättra den befintliga statistiken och forskningen på området.

### **Europaparlamentet och Ekonomiska och sociala kommittén**

Europaparlamentet antog i september 2001 ett betänkande<sup>11</sup> om lika lön där man uttryckte sitt stöd för kommissionens förslag till nationella mål. I betänkandet bekräftas att en flerdimensionell strategi måste användas av alla berörda aktörer på området och på alla nivåer – Europeiska kommissionen, medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter – för att man skall kunna uppnå genuina och varaktiga resultat.

Lika lön var också ett viktigt tema för Ekonomiska och sociala kommittén. I Florio-rapporten om lönediskriminering mellan kvinnor och män (mars 2001) efterlyses kompletterande uppgifter och forskning, och medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter uppmanas att intensifiera sitt arbete.

### **Lissabonstrategin**

En indikator för löneklyftan mellan könen har införts i den förteckning över strukturella indikatorer som upprättades av kommissionen 2001 för att följa de resultat som uppnåtts i förhållande till de strategiska ekonomiska och sociala mål som beslutades vid Europeiska rådets möte i Lissabon. De resultat som uppnåtts när det gäller lika lön i EU kommer att behandlas vid Europeiska rådets nästa vårmöte. Resultaten i förhållande till Lissabonmålen kommer för övrigt att diskuteras vid varje vårmöte.

### **Den europeiska sysselsättningsstrategin**

Den europeiska sysselsättningsstrategin har gett en viktig impuls åt det arbete som utförs för att uppnå målet lika lön. Efter den utvärdering som gjordes i de nationella handlingsplanerna 2001 konstaterade vissa medlemsstater att det finns en löneklyfta mellan könen och offentliggjorde initiativ för att minska skillnaderna. Dessa initiativ har dock ofta varit ganska vaga och saknat konkreta åtgärder. Dessutom har engagemanget från arbetsmarknadens parter sida varit svagt, trots att de har en mycket viktig roll på detta område. Efter denna utvärdering föreslog kommissionen att sysselsättningsriktlinjerna skulle förstärkas i fråga om löneklyftan mellan könen i linje med yttrandet från Rådgivande kommittén för lika möjligheter för kvinnor och män. Bland annat skulle nationella mål införas för att minska löneskillnaderna. Rådet antog tyvärr inte detta förslag under 2001, men kommer att behandla frågan under 2002.

---

<sup>11</sup> Betänkande om lika lön för likvärdigt arbete, föredragande: Miet Smet, juli 2001, slutlig A5-0275/2001.

### 3. DET NYA HANDLINGSPROGRAMMET FÖR JÄMSTÄLLDHET

Programmet<sup>12</sup> är ett av de instrument som behövs för att man skall kunna genomföra EU:s övergripande strategi för jämställdhet. Genom programmet samordnas, stöds och finansieras övergripande insatser på strategins olika verksamhetsområden, som inte kan finansieras av gemenskapens andra finansieringsinstrument, till exempel strukturfonderna och olika initiativ inom dessa (t.ex. Equal).

Lika lön var det prioriterade temat för den första ansökningsomgången för transnationella projekt som finansieras inom handlingsprogrammet 2001-2005. Programmet inleddes under det belgiska ordförandeskapet vid en konferens om lika lön som hölls i Bryssel den 13 september 2001 och som samfinansierades genom programmet.

När det gäller de projekt som finansieras inom gemenskapens jämställdhetsprogram (2001-2005) har en rad nyheter införts jämfört med tidigare program:

- Varje år väljs ett prioriterat tema för den verksamhet som finansieras. Samma tema tas också upp i de politiska åtgärder som kommissionen vidtar i samarbete med andra institutioner (vilket till exempel var fallet med "lika lön" – det var inte bara kommissionens olika avdelningar som fokuserade på detta tema under 2001, utan även rådet, Europaparlamentet och Ekonomiska och sociala kommittén).
- Genom att satsa på ett prioriterat tema kan man uppnå maximal effekt – insatserna genomförs i alla medlemsstater med samma tidsramar, med en samordnad uppsättning delteman och med mobilisering av alla aktörer kring det berörda temat.
- Projekten är mer storskaliga (mellan 250 000 och 500 000 euro per projekt). Man har valt denna storleksordning för att vara säker på att åtgärderna kan tilldelas tillräckliga medel, för att möjliggöra transnationell täckning och projektledning och för att se till att resultaten blir konsekventa.

Syftet med dessa projekt som genomförs av medlemsstaterna, nationella jämställdhetsorgan, icke-statliga organisationer, arbetsmarknadens parter samt lokala och regionala myndigheter är att förvärva ökade kunskaper om löneklyftan mellan könen samt att utveckla och sprida strategier som syftar till att komma till rätta med denna löneklyfta. Detta politiska samarbete underlättar arbetet för att främja lika lön och minska inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män.

Den transnationella verksamheten för det prioriterade temat lika lön hade följande inriktning:

- Utbyte av resultat av befintliga analyser och aktuell forskning samt utbyte av goda lösningar.
- Översyn av arbetsklassificering och lönesystem för att undersöka om de bidrar till bristande jämlikhet när det gäller löner.
- Värna om rättigheter (lagstiftning och mekanismer som ger ett bättre och mer effektivt skydd).

---

<sup>12</sup> Rådets beslut (EG) nr 51/2001 av den 20 december 2000 om inrättande av gemenskapens handlingsprogram avseende gemenskapens strategi för jämställdhet mellan kvinnor och män (2001-2005), EGT L 17, 19.1.2001, s. 22-29.

- Lika lön vid kollektivförhandlingar samt arbetsmarknadsparternas roll.
- Förebyggande: Vilken roll har utbildning, information, fortbildning och medier?

De flesta av de 27 projekt som finansierades under 2001 behandlade frågor som rör "lika lön". Den totala budgeten uppgick till cirka 8 miljoner euro. Ytterligare information om dessa projekt finns på webbplatsen för jämställdhet<sup>13</sup>.

#### **4. KOMMANDE PRIORITERINGAR I GEMENSKAPENS JÄMSTÄLLDHETSPROGRAM (2001-2005)**

För att täcka in alla delar av ramstrategin för jämställdhet (2001-2005) som får ekonomiskt stöd genom programmet har programkommittén och kommissionen fastställt följande prioriterade teman:

2001-2002: Lika lön

2002-2003: Förena arbete med familjeliv

2003-2004: Kvinnor i beslutsfattande ställning

2004-2005: Könroller och stereotyper

---

<sup>13</sup> [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm)

### III. Utvecklingen på lagstiftningsområdet

#### 1. DIREKTIVET OM LIKABEHANDLING

Under 2001 gjordes betydande framsteg i fråga om förslaget om ändring av direktivet om likabehandling i arbetslivet från 1976.

Förslaget<sup>14</sup> innebär att direktivet uppdateras i enlighet med aktuella tankegångar kring jämställdhet och de många domar som EG-domstolen meddelat under de senaste 25 åren. Förslaget är också i överensstämmelse med de direktiv som antogs 2000 på grundval av artikel 13 i EG-fördraget, som rör diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning – särskilt när det gäller de definitioner som används.

Det ändrade direktivet förväntas vara nydanande på en rad viktiga områden, bland annat följande:

- Sexuella trakasserier har hittills knappast behandlats alls av lagstiftare på nationell och europeisk nivå. I det ändrade direktivet fastslås att trakasserier och sexuella trakasserier är könsdiskriminering, och begreppen trakasserier och sexuella trakasserier definieras. En definition på direkt diskriminering och en ny definition av indirekt könsdiskriminering kommer att införas i gemenskapslagstiftningen.
- Medlemsstaterna skall inrätta jämställdhetsorgan med fastställda befogenheter.
- Arbetsgivarna skall uppmuntras att utarbeta årliga jämställdhetsplaner, dvs. en planerad och systematisk strategi för jämställdhet i arbetslivet.

Andra ändringar, som föreslagits av Europaparlamentet, syftar till att stärka gällande bestämmelser i direktivet från 1976:

- Nya bestämmelser har införts om rättsligt skydd och skadestånd till individer som utsatts för diskriminering.
- Utökade rättigheter för föräldralediga (särskilt rätten att återvända till arbetet efter föräldraledigheten).

Arbetsmarknadens parter uppmuntras också att bidra till genomförandet av likabehandlingsprincipen genom att sluta kollektivavtal med bestämmelser mot diskriminering.

Förslaget har utarbetats på grundval av artikel 141.3 i EG-fördraget och måste därför godkännas av både ministerrådet och Europaparlamentet. Rådet nådde politisk enighet om en gemensam ståndpunkt den 11 juni 2001 (enhälligt beslut). Europaparlamentet föreslog en rad ändringar i den gemensamma ståndpunkten vid den andra behandlingen i oktober.

---

<sup>14</sup> KOM(2000) 334 slutlig samt ändrat förslag KOM (2001) 321 slutlig.

Det formella samrådsförfarandet inleddes i januari 2002 och diskussionerna är nu långt framskridna (mars 2002).

## 2. DIREKTIVET OM BEVISBÖRDA

Tidsfristen för införlivande av direktiv 97/80/EG om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering löpte ut den 1 januari 2001.

Enligt direktivet skall bevisbördan vid en rättegång *övergå* till svaranden, vilket stärker kärandens ställning. En individ måste lägga fram fakta eller statistik som visar ett *prima facie*-fall av diskriminering, men därefter är det arbetsgivaren som måste *bevisa* att likabehandlingsprincipen har följts.

Samtliga medlemsstater har under 2001 underrättat kommissionen om den tillämpningslagstiftning som antagits. Man håller nu på att granska om denna lagstiftning är förenlig med gemenskapsrätten.

## 3. EG-DOMSTOLENS RÄTTSPRAXIS

EG-domstolen har under 2001 fattat tre viktiga beslut (som rör fem mål) om lika lön och likabehandling av kvinnor och män i frågor som ställts av nationella domstolar<sup>15</sup>.

- Domstolen har för länge sedan slagit fast att graviditet inte är ett giltigt skäl att säga upp eller vägra att anställa en kvinna eller underlåta att förnya ett anställningsavtal, eftersom detta utgör direkt könsdiskriminering. Tills i år har det dock rått oklarhet om huruvida denna princip skall tillämpas i fråga om visstidsanställda som blir uppsagda eller inte får sitt avtal om visstidsanställning förnyat. Domstolen har i de domar som meddelats i målen *Melgar* och *Tele Danmark* bekräftat att principen skall tillämpas även i dessa fall.
- I *Menauer*-målet ansåg domstolen att de tyska pensionsfonder som fått i uppdrag att förvalta yrkesbaserade pensionssystem skall följa den princip om lika lön som fastställs i artikel 141 i EG-fördraget på samma sätt som en arbetsgivare. Varken pensionsfondernas rättsliga oberoende eller deras ställning som försäkringsorgan är relevant.
- I målen *Griesmar* och *Mouflin* ombads domstolen granska två bestämmelser i den franska civil- och militärpensionslagen som innebär diskriminering av män. Enligt den första bestämmelsen får kvinnliga offentliganställda tjänstemän ett tillägg för varje barn (för beräkning av avgångspension). En manlig tjänsteman får inte denna förmån. Enligt den andra bestämmelsen får en kvinnlig tjänsteman gå i pension före uppnådd pensionsålder om hennes make är funktionshindrad eller har en obotlig sjukdom som innebär att han inte kan förvärvsarbeta. En manlig tjänsteman har däremot inte denna rättighet. Domstolen ansåg, till skillnad mot de franska myndigheterna, att den franska avgångspensionen för offentliganställda tjänstemän måste betraktas som "lön" enligt artikel 141 i EG-fördraget, och inte som en

---

<sup>15</sup> Mål C-438/99, dom av den 4 oktober 2001; mål C-109/00, som av den 4 oktober 2001; mål C-379/99, dom av den 9 oktober 2001; mål C-366/99, dom av den 29 november 2001; mål C-206/00, dom av den 13 december 2001.



socialförsäkringsförmån. Av detta följer att de omtvistade bestämmelserna i den franska lagen är oförenliga med gemenskapslagstiftningen. De franska myndigheterna kan inte längre anföra det undantag som görs i direktivet om likabehandling i fråga om social trygghet som skäl för denna diskriminering.

#### 4. VIKTIGA HÄNDELSER I MEDLEMSSTATERNA

##### *Lika lön*

I ett finskt kollektivavtal föreskrivs att varje sektor kan införa ett *särskilt jämställdhetsbidrag*. Syftet är att höja lönen för kvinnor som arbetar i låglönesektorer och inte tjänar tillräckligt trots arbetets svårighetsgrad och oavsett utbildningsnivå. I Danmark har lagen om lika lön ändrats och förtydligats. Arbetsgivare med fler än tio anställda måste nu tillhandahålla konsuppladad lönestatistik.

När det gäller *rättspraxis* har *Employment Appeals Tribunal* i Förenade kungariket utvidgat definitionen av jämförelseperson, så att en person som är anställd vid en lokal myndighet kan jämföra sig med en anställd vid en annan lokal myndighet, även om deras respektive löneskalor har införts oberoende av varandra. I Sverige har det skett en genombrott i fråga om jämförelser mellan arbeten med olika arbetsuppgifter, eftersom sjuksköterskor nu kan jämföras med tekniker. Arbetsmarknadsdomstolen har dock vid upprepade tillfällen godtagit begreppet "marknadskrafter" som motivering för olika lön för likvärdigt arbete.

##### *Förening arbete med familjeliv*

*Faderskapsledighet* (betald ledighet för fäder efter barns födelse) har införts i Grekland genom ett nationellt kollektivavtal. I Frankrike, Finland och Förenade kungariket har lagförslag om detta lagts fram.

Grekland, Irland och Nederländerna har infört lagstiftning om *förlängning av moderskapsledighet*.

## IV. Utvidgningen, yttre förbindelser och utvecklingsamarbete

### 1. UTVIDGNINGEN

Förhandlingarna med tio av kandidatländerna om kapitlet om sysselsättning och socialpolitik upphörde tillfälligt i början av 2001. Kommissionen kommer dock även i fortsättningen att nära följa de framsteg som görs under dessa förhandlingar. Förhandlingar har ännu inte inletts med Bulgarien, Rumänien och Turkiet.

Europeiska rådet bekräftade vid mötet i Göteborg i juni 2001 att de kandidatländer som bedömdes vara redo skulle kunna ansluta sig till EU tidigast 2004.

#### *Genomförande av gemenskapslagstiftningen*

Ett grundläggande villkor för medlemskap i Europeiska unionen är att kandidatländerna godtar och införlivar gemenskapens regelverk. När det gäller jämställdhet skall kandidatländerna införliva nio direktiv.

Litauen hade införlivat praktiskt taget hela regelverket på detta område redan före 2001. I Tjeckiska republiken gjordes stora framsteg på detta område när ändringarna i arbetslagen, lagen om löner och lagen om civilt rättegångsförfarande trädde i kraft den 1 januari 2001.

I en rad andra länder uppnåddes så goda resultat att 2001 blev något av ett genombrottsår. I Ungern anpassades lagstiftningen till gemenskapens regelverk i betydande utsträckning, vilket skedde vid årets slut som planerat. Den viktigaste nyheten var den ändring i arbetslagen som trädde i kraft den 1 juli 2001. I Lettland införlivades gemenskapens regler på området genom en ny arbetslag och en ny lag om arbetarskydd, som båda antogs under sommaren. Lagen kommer enligt planerna att träda i kraft i juni 2002. I Slovakien införlivades under detta år direktiven om lika lön och likabehandling, bevisbörda, gravida arbetstagare och föräldraledighet i och med antagandet av den nya arbetslagen i juli. Det är bara direktiven om likabehandling i fråga om social trygghet som inte har införlivats. I Polen antogs under andra halvåret ändringar i arbetslagen för att införliva gemenskapens regelverk. Lagstiftningen kommer dock inte att träda i kraft förrän vid anslutningen. Estlands regering antog i november ett förslag till jämställdhetslag.

I de andra kandidatländerna är utvecklingstakten oroväckande långsam.

När det gäller Rumänien är den långsamma processen för att anta gemenskapens regelverk ett problem. Ett lagförslag om jämställdhet har blockerats i parlamentet sedan 1998. Förslaget drogs tillbaka i början av 2001 för en omarbetning till följd av regeringsskiftet. Det är oklart när lagstiftningen kommer att antas.

I Bulgarien har ett lagförslag om jämställdhet utarbetats, men den tillämpningslagstiftning som krävs planeras endast på "medellång" sikt.

I Cypern, Malta och Slovenien har en stor del av gemenskapens regelverk ännu inte införlivats. Flera förslag till ny lagstiftning är under övervägande, men resultaten var begränsade under 2001.

I Turkiet har inga framsteg gjorts på lagstiftningsområdet.

Sammanfattningsvis kan sägas att resultaten 2001 var utmärkta i Estland, Lettland, Polen, Slovakien, Tjeckiska republiken och Ungern. I en rad andra länder krävs dock betydande insatser för att de skall kunna vara redo för EU-anslutning 2004.

## **2. KANDIDATLÄNDERNAS INSTITUTIONELLA KAPACITET**

Att gemenskapens regelverk antas och införlivas är dock inte tillräckligt i sig. Det är dessutom av största vikt att man utvecklar de institutionella och administrativa strukturerna för tillämpning och kontroll av efterlevnaden när det gäller jämställdhetsrättigheter.

Även på detta området ligger några länder långt före i utvecklingen.

Precis som när det gäller införande av gemenskapens regelverk hade Litauen uppnått betydande resultat redan före 2001.

I Rumänien har en rådgivande jämställdhetskommision tillsatts på ministernivå för att främja att jämställdhetsfrågor beaktas på alla områden. Jämställdhetskommision har utarbetat en nationell handlingsplan för jämställdhet, men det är fortfarande osäkert om den kommer att tilldelas statliga budgetmedel.

I både Slovakien och Lettland har regeringen under 2001 antagit en programförklaring om jämställdhet som innehåller förslag om utveckling av institutioner, övervakning, bedömning och informationsverksamhet. Tyngdpunkten ligger på arbetsmarknaden, det offentliga och politiska livet samt familjen. Precis som när det gäller den rumänska nationella handlingsplanen krävs tillräckliga budgetanslag för att programförklaringarna skall kunna genomföras på ett effektivt sätt.

Utvecklingen har inte varit lika snabb som i de andra länderna.

Tjeckiska republiken har uppnått mycket goda resultat med att införliva gemenskapens regelverk. Däremot har utarbetandet av effektiva åtgärder för tillämpning och kontroll av efterlevnaden gått långsamt. Regeringen har dock under året utarbetat en utvärderingsrapport som behandlar frågor som uppbyggnad av institutioner och kvinnor i beslutsprocessen.

I Malta och Cypern finns de institutionella strukturer som krävs, men under 2001 vidtogs inga åtgärder för att stärka dem.

I Bulgarien och Polen håller institutionerna inte måttet. Bulgarien har utarbetat ett lagförslag om jämställdhet som omfattar tillämpning och kontroll av efterlevnaden. Tidtabellen för införande av nya institutioner är dock alltför svävande. De polska myndigheterna har inte lagt fram några förslag i denna fråga.

Generellt kan sägas att resultaten varit begränsade eller obefintliga när det gäller att utveckla effektiva institutioner för tillämpning av gemenskapens regelverk i kandidatländerna. Detta arbete måste intensifieras inför anslutningen. Programförklaring och nationella handlingsplaner är positiva steg i rätt riktning, men har liten praktisk betydelse om de inte omvandlas till konkreta åtgärder med tryggad finansiering.

### 3. YTTRE FÖRBINDELSER OCH UTVECKLINGSSAMARBETE

#### *Samarbete för att bekämpa människohandel*

Människohandel är en av de mest brännande frågorna för EU när det gäller mänskliga rättigheter, inte minst i perspektivet av den framtida utvidgningen. Kvinnor och barn är särskilt utsatta. Det är mycket svårt att få en bild av den verkliga omfattningen av denna verksamhet, men de senaste uppgifterna tyder på att cirka **500 000** kvinnor smugglas in i Västeuropa varje år.

Den huvudsakliga utvecklingstendensen under de senaste åren är att inflödet har ökat från Centraleuropa (30 %) och Östeuropa (40 % inbegripet OSS-länderna). Många smugglas dock fortfarande in från Afrika, Asien och Latinamerika, och dessutom är många av de som utnyttjas sexuellt medborgare i EU:s medlemsstater.

Den organiserade brottsligheten deltar i allt större utsträckning, eftersom människohandel hör till de allra mest lönsamma brottsliga verksamheterna och de rättsliga påföljderna har hittills varit relativt milda. Kommissionen lade 2001 fram förslag för att kriminalisera människohandel i alla medlemsstater, med straff som är tillräckligt stränga för att ha en reell avskräckande effekt. Det behövs också ett ökat samarbete i fråga om brottsbekämpning. Europol har nu även fått till uppgift att bekämpa människohandel.

Dessutom krävs insatser för att hjälpa de kvinnor som drabbas.

- För det första genom att varna kvinnor i ursprungslandet om dessa faror *innan* de får kontakt med personer som bedriver människohandel samt genom att göra människor i EU mer medvetna om problemet.
- För det andra genom att ge bättre stöd till de drabbade. Europeiska socialfonden har med gott resultat stött en särskild åtgärd som syftar till att öka medvetenheten på lokal nivå, skapa en databas och utveckla nätverk mellan olika aktörer som är engagerade i kampen mot handel med kvinnor och barn – "*Sicurezza per lo sviluppo 2000-2006*" för regionen Mezzogiorno. I Italien finns också rehabiliteringsprojekt för de drabbade.

Internationella kvinnodagen den 8 mars 2001 gav kommissionen och Europaparlamentet ett lämpligt tillfälle att informera om EU:s pågående insatser mot människohandel. Detta har lett till att man nu håller på att utarbeta en programbaserad strategi för att stödja de drabbade.

#### **Meda** – ett regionalt vägledande program

Meda-programmet är EU:s främsta finansiella instrument för genomförandet av Europa-Medelhavspartnerskapet. Det bistånd som ges inom ramen för Meda går utöver traditionellt utvecklingsbistånd eftersom den sätter ekonomisk omvandling och frihandel i centrum för EU:s ekonomiska samarbete med Medelhavsområdet.

Slutsatserna från Euromed-forumet om kvinnors roll i ekonomin, som anordnades i Bryssel i juli 2001 på initiativ av det belgiska ordförandeskapet, beaktades vid utarbetandet av det regionala vägledande programmet 2002-2004. En del av budgeten (6 miljoner euro) kommer att tilldelas åtgärder för "lika möjligheter för kvinnor" inom det prioriterade området "Att främja en hållbar integration mellan Europa och Medelhavsländerna".

De två främsta insatsområdena är följande:

- Kvinnors tillgång till och deltagande på arbetsmarknaden, särskilt genom att stödja reformer av de rättsliga ramarna och utarbetandet av en aktiv yrkesutbildnings- och arbetsmarknadspolitik.
- Främjande av kvinnors roll i näringslivet, särskilt genom att skapa nätverk för förvärvsarbetande kvinnor samt genom att göra det lättare för kvinnor att få tillgång till finansiella instrument.

### *Afghanistan*

En **afghansk kvinnokonferens** för demokrati anordnades den 4-6 december 2001 i Bryssel. Det var ett unikt evenemang som kan anses mycket lyckat, eftersom goda resultat uppnåddes och konferensen blev mycket uppskattad av de afghanska kvinnorna själva.

I **Bryssel-proklamationen**, som antogs av de afghanska kvinnorna vid konferensen, beskrivs deltagarnas breda vision för framtiden och de omedelbara återuppbyggnadsbehoven i fråga om utbildning, hälso- och sjukvård, kvinnors rättigheter, flyktingar samt kultur.

Den **solidaritetsförklaring** som antogs vid ett parallellt möte för kvinnorrättsaktivister är ett tydligt tecken på kvinnoorganisationernas och det civila samhällets stöd och engagemang för att återställa kvinnors mänskliga rättigheter i Afghanistan.

Förklaringen har följande huvudpunkter:

- Ställa **krav** på att kvinnor skall få vara med och fatta beslut om beviljande av bidrag när det gäller de **medel** som tillhandahålls av det internationella samfundet för återuppbyggnaden av Afghanistan.
- Se till att kvinnogrupper finns med bland bidragsmottagarna.
- Se till att medlen används för att genomföra de prioriteringar som fastställs i Bryssel-proklamationen.

Vid konferensen höjdes röster för att använda **Internationella kvinnodagen den 8 mars 2002** för att skapa internationellt stöd för kravet att Bryssel-proklamationen genomförs och förklara att "Afghanistan finns överallt" för kvinnor, eftersom kvinnor i hela världen solidariserar sig med kvinnorna i Afghanistan.

***Tematiska instrument: Europeiskt initiativ för demokratin och de mänskliga rättigheterna (EIDHR) och Stöd till befolkningspolitik och reproduktiv hälsovård, inbegripet kampen mot hiv/aids.***

Sedan kommissionens meddelande om Europeiska unionens roll i främjandet av de mänskliga rättigheterna och demokratiseringen och kommissionens meddelande om ett handlingsprogram för integrering av ett jämställdhetsperspektiv i gemenskapens utvecklingssamarbete (båda från 2001) har man i inbjudan att lämna förslag inom de olika tematiska instrumenten för yttre förbindelser och utvecklingssamarbete beaktat jämställdhetsdimensionen när det gäller att bedöma förslag för genomförandet av de åtgärder som skall finansieras av gemenskapen.

Denna dimension är särskilt viktig när det gäller finansierade åtgärder som rör stöd till befolkningspolitik och reproduktiv hälsovård, inbegripet kampen mot hiv/aids. I de 17 åtgärder som valdes ut under 2001 integreras ett jämställdhetsperspektiv, samtidigt som särskild uppmärksamhet ägnas åt kvinnors roll och rättigheter när det gäller tillgång till och deltagande i sociala tjänster.

#### **4. HANDEL**

Med beaktande av de överväganden som gjorts när det gäller globaliseringens sociala dimension och med tanke på de konsekvenser som ekonomiska reformer får för jämställdheten har förhållandet mellan handel och jämställdhet blivit en integrerad del av EU:s politik för en hållbar handel och dess arbete för att främja grundläggande arbetsnormer. Detta har lett till ett första möte med det civila samhället på temat handel och jämställdhet i samband med den reguljära dialogen mellan GD Handel och det civila samhället. Uppslutningen var stor och under mötet redogjordes översiktligt för pågående insatser och för de frågor som behöver behandlas ytterligare.

## **V. Perspektivet inför 2002**

### **Ramstrategin**

Kommissionens arbetsprogram för 2002 kommer att innehålla följande övergripande prioriteringar för alla generaldirektorat och avdelningar:

- Utföra jämställdhetskonskvansanalyser på utvalda politikområden som hittills inte har omfattats av jämställdhetsintegreringen.
- Alla avdelningar skall öka insatserna för att samla in könsuppdelade uppgifter och systematiskt dela upp all relaterad statistik efter kön. Arbetet med att utarbeta jämställdhetsindikatorer kommer också att fortsätta.
- Alla generaldirektorat och avdelningar skall föra in moduler för jämställdhetsintegrering i sina utbildningsplaner för personal på alla nivåer, särskilt på chefsnivå.

### **Rättsliga initiativ**

Kommissionen avser att under 2002 utarbeta en rapport om genomförandet av direktivet om föräldraledighet. I rapporten kommer man bland annat att granska orsakerna till att så många pappor inte utnyttjar rätten till föräldraledighet.

Kommissionen kommer också att under 2002 lägga fram ett förslag till direktiv om könsdiskriminering på grundval av artikel 13 i EG-fördraget. Denna nya rättsliga grund gör det möjligt att anta rättsakter som rör könsdiskriminering på andra områden än de som gemenskapens jämställdhetslagstiftning omfattar idag, dvs. arbetsliv och social trygghet.

### **Programmet**

Programmet för genomförande av gemenskapens ramstrategi för jämställdhet (2001-2005) kommer att ha "Förenas arbete med familjeliv" som prioriterat tema – med deltemat "Pappa tillbaka till familjen". Två inbjudningar att lämna förslag kommer att publiceras i januari 2002. Den ena syftar till att stödja och förbättra samverkan mellan ländernas nationella politik och till att skapa ett mervärde på EU-nivå. Den andra inbjudan syftar till att främja det transnationella utbytet i form av överföring av information, erfarenheter och goda lösningar.

### **Förstärkning av Lissabonstrategin**

Vid Europeiska rådets möte i Lissabon i mars 2000 fastställdes det ambitiösa målet att inom tio år göra EU till den mest dynamiska, konkurrenskraftiga, stabila kunskapsbaserade ekonomin med full sysselsättning och ökad ekonomisk och social sammanhållning.

Vid Europeiska rådets möte i Barcelona i mars 2002 granskades resultaten i förhållande till detta mål och man beslutade att i högre grad inrikta åtgärderna på att främja sysselsättningen och förbättra den sociala sammanhållningen. Det är därför nödvändigt att undanröja ojämlikheter och främja jämställdhet. Medlemsstaterna bör undanröja hindren för kvinnors arbetskraftsdeltagande genom att senast 2010 tillhandahålla barnomsorg för 90 % av barn mellan tre år och den obligatoriska skolåldern, och för minst 33 % av barn under tre år.

### **Det spanska ordförandeskapets initiativ mot våld**

Det spanska ordförandeskapet har meddelat att våld – särskilt våld i hemmet – under det första halvåret 2002 kommer att vara ett prioriterat tema. Det spanska ordförandeskapet avser att tillsammans med kommissionen utarbeta indikatorer för våld och sammanställa bra metoder för att minska våldet. Arbetet kommer att fortsätta under det danska ordförandeskapet andra halvåret 2002.

### **Strukturfonderna**

Under de senaste åren har flera initiativ tagits för att förbättra strukturfondernas effekt när det gäller jämställdhet. Det arbete som utförts under 2001 har banat väg för två viktiga händelser under 2002 – den 3:e konferensen om jämställdhetsintegrering i strukturfonderna (14-15 juni 2002 i Santander i Spanien) och kommissionens meddelande om hur jämställdhetsperspektivet integrerats i de nya programplaneringsdokumenten för strukturfonderna. Syftet är att se över och finjustera mainstreaming-åtgärderna inom strukturfonderna i samband med en allmän reform av strukturfonderna.

### **Rättsliga och inrikes frågor**

Man kommer att utveckla den planerade strategin för att stödja personer som faller offer för människohandel dels genom att lägga fram ett rådsdirektiv om uppehållstillstånd för personer som kommit in i landet genom illegal invandring eller utsatts för människohandel och som samarbetar med behöriga myndigheter, dels genom att införa särskilda regler för sådana personer när de anför klagomål eller lämnar information till polis eller domstol.

### **Yttre förbindelser och mänskliga rättigheter**

Under 2002 kommer man att inleda en undersökning för att granska politiken för yttre förbindelser. Ett expertseminarium kommer att anordnas för att diskutera resultaten av denna undersökning. En undersökning om jämställdhetsintegrering i gemenskapens utvecklingssamarbete med tredje länder har också beställts av EuropeAid och kommer att utföras av en grupp bestående av oberoende experter. Med utgångspunkt i dessa initiativ kommer ett viktigt möte på ministernivå att hållas i början av 2003 under det grekiska ordförandeskapet. Här kommer representanter från alla berörda politikområden att föras samman – utveckling, politiska förbindelser, handel, EU:s utvidgning och bistånd – för att undersöka hur man kan förbättra och stärka kvinnors roll och synlighet i EU:s yttre förbindelser.

När det gäller mänskliga rättigheter fastställs i det programplaneringsdokument (2002-2004) för Europeiskt initiativ för demokratin och de mänskliga rättigheterna (EIDHR) som antogs den 20 december 2001 att integrering av jämställdhetsdimensionen är en viktig faktor för att se till att de projekt som finansieras av EIDHR stämmer överens med kommissionens politik i ett bredare perspektiv. Alla ansträngningar kommer att göras för att beakta jämställdhetsperspektivet vid urvalet av projekt inom Europeiskt initiativ för demokratin och de mänskliga rättigheterna.