



EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 07.03.2000
KOM(2000) 120 slutlig

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

**OM GENOMFÖRANDET AV RÅDETS REKOMMENDATION 96/694 AV DEN
2 DECEMBER 1996 OM EN BALANSERAD FÖRDELNING MELLAN KVINNOR
OCH MÄN I BESLUTSPROCESSEN**

INNEHÅLL

SAMMANFATTNING	3
INLEDNING	4
1. BETYDELSEN AV GEMENSKAPENS INSATSER I FRÄMJANDET AV EN JÄMN KÖNSFÖRDELNING I BESLUTSPROCESSEN.....	6
2. SITUATIONEN I MEDLEMSSTATERNA	8
2.1 Övergripande integrerade strategier och mekanismer för att främja en jämn könsfördelning.....	9
2.1.1. Definition	9
2.1.2 Strategier	9
2.1.3 Mekanismer för genomförande	10
2.2 Mobilisering av de viktigaste aktörerna	11
2.2.1 Att bearbeta könsstereotyper genom utbildning.....	11
2.2.2 Att öka medvetenheten i den privata sektorn.....	12
2.3 Förbättrad kunskap	13
2.4 Balanserad fördelning i parlament, regeringar och kommittéer	14
2.4.1 Kvinnor i parlament och regeringar.....	15
2.4.2 Kvinnor i kommittéer.....	16
3. SITUATIONEN I GEMENSKAPENS INSTITUTIONER, BYRÅER OCH ORGAN..	18
3.1 Allmänna kommentarer	18
3.2 Övergripande strategier för en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i beslutsprocessen inom EU-institutionerna.....	18
SLUTSATSER	21

SAMMANFATTNING

För att råda bot på underrepresentationen av kvinnor, som utgör såväl ett demokratiskt underskott som ett dåligt utnyttjande av mänskliga resurser, antog rådet den 2 december 1996 en rekommendation om balanserad fördelning mellan kvinnor och män i beslutsprocessen. Detta skall uppnås genom att medlemsstaterna

- utarbear en helhetsstrategi för att främja en balanserad fördelning mellan kvinnor och män,
- främjar kampanjer för att medvetandegöra berörda parter,
- samlar in uppgifter,
- uppmuntrar goda lösningar och
- främjar en balanserad könsfördelning i offentliga organ och kommittéer på alla nivåer.

I rekommendationen anmodas kommissionen att lägga fram en första rapport om genomförandet för Europaparlamentet, rådet och Ekonomiska och sociala kommittén tre år efter det att rekommendationen antagits. Denna rapport fullgör den skyldigheten.

I rapporten visas, att trots att medlemsstaterna har fattat beslut om en mängd olika åtgärder, så har inte underrepresentationen av kvinnor förändrats särskilt mycket i regeringar, parlament och kommittéer som förbereder beslut och inte heller på högre nivåer inom arbetsmarknaden.

Den genomsnittliga andelen kvinnor i medlemsstaternas och EES-ländernas regeringar uppgår till 24,5 % respektive 22,5 % i de nationella parlamenten, och andelen varierar mellan 6,3 % i Grekland och 43,6 % i Sverige. Andelen kvinnor i kommittéer som förbereder beslut är ännu lägre. Även i de länder (Belgien och Tyskland) där uppgifter om sammansättningen av kommittéer samlas in systematiskt och där lagstiftningen kräver att fördelningen är jämn eller åtminstone att det underrepresenterade könet utgör en tredjedel av beslutsfattande organ, är andelen kvinnor endast 18,68 % respektive 12,2 %. I ett stort antal kommittéer ingår inte ens en enda kvinna (28,7 % i Tyskland).

Ansträngningar och resultat varierar betydligt inom medlemsstaterna i Europeiska unionen och inom EU-institutionerna. Eftersom rekommendationen inte definierar begreppet "balanserad fördelning", kan medlemsstaterna själva välja hur stor andel kvinnor i beslutsfattande organ som de anser motsvarar begreppet. Medan målsättningen för de nordiska länderna och Förenade kungariket är en jämn fördelning, anser de flesta länder att en andel på minst 30 % utgör den kritiska gräns över vilken kvinnor eller män kan utöva verkligt inflytande.

Verkliga framsteg när det gäller kvinnors deltagande har gjorts i länder som Sverige och Finland med mångåriga traditioner i fråga om jämställdhetspolitik. Andelen kvinnor i regeringen är där 52,6 % respektive 44,4 %. I 68 % av kommittéerna inom den finska offentliga sektorn uppgår andelen kvinnor till i genomsnitt 44 %.

Man erkänner i allt större utsträckning att en balanserad fördelning mellan kvinnor och män inom beslutsfattandet är nödvändig för demokratin, och att den även för med sig positiva följder för samhället på så sätt att olika idéer och värderingar tillförs beslutsprocessen, vilket i sin tur leder till resultat som tar hänsyn till hela befolkningens intressen och behov. Det som

krävs för att främja en jämn könsfördelning är politiska insatser, där den viktigaste faktorn är långsiktiga politiska åtaganden, sund statistik, regelbunden övervakning, lämpliga strukturer, som utgår ifrån varje medlemsstats traditioner och som befästs genom lagstiftning samt tillgång till ekonomiska resurser.

Det finns en allt större medvetenhet om behovet av att rekrytera och befordra kvalificerade kvinnor inom de flesta av EU:s institutioner och många av dessa har beslutat att anta strategier för positiv särbehandling för att skapa balans i personalens könssammansättning. Inom kommittéerna har inte lika mycket gjorts för en jämn könsfördelning.

Medan lagstiftande åtgärder har en viss inverkan på den offentliga sektorn, kräver den privata sektorn särskild uppmärksamhet och möjligen en annorlunda strategi. Belgien, Finland, Förenade kungariket, Sverige, Tyskland och Österrike främjar projekt som syftar till att göra arbetsgivare medvetna om de ekonomiska fördelarna med att anställa kvinnor. Ytterligare framsteg måste också göras vad gäller kvinnor på högre poster inom statsförvaltningen och den offentliga sektorn.

Rapporten har avslöjat brister vad gäller de jämförbara uppgifter som lämnats in till kommissionen, vilket inte har underlättat en systematisk utvärdering av utvecklingen. Diskussioner inom rådet måste uppmuntras i syfte att förbättra insamlingen av uppgifter och driva fram ett eventuellt beslut om nya åtgärder.

INLEDNING

I syfte att öka antalet kvinnor i beslutsprocessen och därigenom förändra innehållet i besluten antog rådet den 2 december 1996 rekommendationen om en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i beslutsprocessen. I rekommendationen uppmanas kommissionen att lägga fram en första rapport för Europaparlamentet, rådet och Ekonomiska och sociala kommittén tre år efter det att rekommendationen antagits.

I enlighet med det åtagandet har kommissionen utarbetat den här rapporten. Rapporten bygger på information från medlemsstaterna, EES-länderna¹ och EU-institutionerna som svar på en enkät som skickades ut av kommissionen². Man bör notera att vissa medlemsstater och institutioner gav mycket mer detaljerade svar än andra och att detta avspeglas i rapporten. Att bra exempel lyfts fram i texten utesluter därför inte förekomsten av bra metoder i andra medlemsstater eller EU-institutioner. Antalet rättsliga och politiska initiativ varierar enormt mellan medlemsstaterna. Dessa två faktorer förklarar varför det finns mer detaljerad information om vissa medlemsstater.

Rekommendationen hade som allmän målsättning att uppmuntra medlemsstaterna att främja en mer balanserad fördelning mellan kvinnor och män i beslutsprocessen och att ange särskilda åtgärder och insatser för att uppnå detta mål³. Man har prioriterat tre inriktningar: hur man förändrar attityder och beteenden (punkt 2), hur man ökar kunskap (punkt 3) och hur man underlättar kvinnors deltagande i politiken samt inom den offentliga och den privata sektorn (punkt 4). Rekommendationen följde på rådets resolution av den 27 mars 1995 om en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i beslutsprocessen⁴, vilken i sin tur var ett svar

¹ Rekommendationen gäller i förhållande till EFTA-staterna i enlighet med Gemensamma EES-kommitténs beslut nr 35 av den 29.5.1997, EGT L 270, 2.10.1997, s. 23.

² Bilaga II.

³ Bilaga I.

⁴ EGT C 168/3, 4.7.1995.

på Europaparlamentets resolution av den 11 februari 1994 om kvinnor i beslutsorganen, i vilken medlemsstaterna uppmanades att vidta särskilda åtgärder på detta område.

En balanserad fördelning mellan kvinnor och män i beslutsprocessen är en nyckelfaktor för att uppnå verklig jämställdhet mellan könen. Gemenskapen har gått i täten när det gäller att förändra kvinnors status i samhället och att garantera deras rätt till jämställdhet. Den rättsliga principen om lika lön för lika arbete har införlivats i Romfördraget och utgör numera en grundläggande princip i gemenskapslagstiftningen. I Amsterdamfördraget går man längre än till en garanti om formell jämställdhet inom gemenskapen och intar en mer föregripande hållning som syftar till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och att främja jämställdhet mellan dem⁵ på alla gemenskapens politiska områden. Detta gör det också möjligt för medlemsstaterna att vidta åtgärder för positiv särbehandling för att i praktiken säkerställa fullständig jämställdhet i arbetslivet mellan kvinnor och män⁶.

⁵ Artikel 3.2.

⁶ Artikel 141.4.

1. BETYDELSEN AV GEMENSKAPENS INSATSER I FRÄMJANDET AV EN JÄMN KÖNSFÖRDELNING I BESLUTSPROCESSEN

Under 1990-talet gjordes stora framsteg i fråga om en jämn könsfördelning inom den politiska beslutsprocessen i Europeiska unionen, men mycket återstår fortfarande att göra. Mellan 1991 och 1999 ökade antalet kvinnor i Europaparlamentet från 19 % till 30 %, i Europeiska kommissionen från 10 % till 25 % och i medlemsstaternas regeringar från 11 % till 23 %. Dessa framsteg var resultatet av en systematisk och kontinuerlig ansträngning inom gemenskapen. Vissa EU-institutioner såsom Europeiska kommissionen, Europaparlamentet och rådet spelade en avgörande roll, vilket också var fallet med enskilda kvinnor i icke-statliga organisationer och på beslutsfattande nyckelposter.

Rådets rekommendation om en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i beslutsprocessen är resultatet av en längre process som startade 1984 med rådets rekommendation om främjande av positiv särbehandling av kvinnor⁷. Antagandet av rekommendationen i december 1996 sammanföll med fullbordandet av första etappen av en gemenskapsinsats som inleddes fem år tidigare inom ramen för det tredje handlingsprogrammet för lika möjligheter (1991-1995). Programmet var det första gemenskapsinstrumentet som förde in frågan om beslutsfattande som ett viktigt område där framsteg krävdes för att stärka jämställdheten på arbetsmarknaden. Det politiska beslutsfattandet ansågs utgöra ett område som krävde särskild uppmärksamhet.

Under det tredje handlingsprogrammet inledde kommissionen många olika insatser som bland annat omfattade forskning, ökad öppenhet och ökat medvetandegörande. Viktiga händelser som de europeiska konferenserna i Aten (1992) och Rom (1996) gav upphov till viktiga politiska uttalanden, - Atendeklarationen och Romstadgan som undertecknades av kvinnor med höga politiska befattningar. Den europeiska kampanjen om att rösta för en jämn könsfördelning i Europaparlamentet bidrog till en kraftig ökning av antalet kvinnor i Europaparlamentet 1994 och fick stöd av allt starkare politiska, sociala och ekonomiska argument. Insamlingen av uppgifter från hela EU pekade på problemets omfattning och gjorde politiska ledare medvetna om betydelsen av att minska klyftan på området. Det kontinuerliga och systematiska arbetet i expertnätverket *Kvinnor i beslutsprocessen*, som inrättades av kommissionen inom ramen för programmet, samordnade nationella åtgärder och underlättade utbytet genom att skapa ett nytt och gynnsamt klimat på nationell och europeisk nivå⁸.

Mot bakgrund av detta lade Europaparlamentet fram en rapport⁹ och ministerrådet antog en resolution¹⁰ om en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i beslutsprocessen. I resolutionen anmodades kommissionen att upprätta ett förslag till rådets rekommendation. Antagandet av handlingsplanen i Peking sommaren 1995 underlättade medlemsstaternas åtaganden rörande detta mål.

Den andra etappen av det gemensamma handlingsprogrammet inleddes efter rekommendationen inom ramen för gemenskapens fjärde handlingsprogram om lika möjligheter (1996-2000). En jämn könsfördelning inom beslutsfattandet var en av de främsta prioriteringarna. Dess kvalitativa aspekter liksom utvecklingen av indikatorer var nyskapande

⁷ 84/635/EEG.

⁸ Panorama of Activities CE-05-97-575- EUR-OP.

⁹ EP 205.666, 27.1.1994.

¹⁰ EGT C 168, 4.7.1995, s. 3.

element i programmet. Genom de flesta av insatserna som drevs igenom med hjälp av programmet stöddes medlemsstaterna i genomförandet av rådets rekommendation. Ett stort antal projekt togs fram för att främja de olika mål som angavs i rekommendationen.

Den systematiska insamlingen av uppgifter om kvinnors deltagande i europeiska, nationella och regionala regeringar, församlingar och val gjordes av Frauen Computer Zentrum i Berlin och finns tillgänglig på Internet. Kvinnonätverk och jämställdhetskommittéer i nationella parlament och nätverk av folkvalda kvinnor på regional och lokal nivå har stärkt förbindelserna mellan kvinnliga politiker. Programmet har också varit med och finansierat projekt där man arbetar med teoretiska begrepp kring kvinnors deltagande i det offentliga livet och anordnandet av internationella evenemang i samband med olika val. Alla dessa projekt bidrog direkt eller indirekt till genomförandet av rådets rekommendation.

Kommissionen erbjöd särskilt tekniskt stöd till medlemsstaterna för att utarbeta integrerade nationella strategier som ökar kvinnors deltagande i beslutsfattandet. Detta samlade nyckelpersoner och organisationer som var verksamma inom området på nationell nivå och skapade ett forum för utbyte och spridning av bra metoder som redan höll på att växa fram i många länder. Utgivningen 1997 av handboken *Så skapar man balans mellan könen i det politiska beslutsfattandet*, på samtliga EU-språk, fungerade som ett verktyg för de politiska partier och icke-statliga organisationer som arbetade på detta område.

I april 1999, efter de europeiska konferenserna i Aten och Rom, samlades ministrar från alla medlemsstater när kommissionen och den franska regeringen gemensamt sammankallade en konferens på hög nivå. Under rubriken *Kvinnor och män vid makten: Ett engagerat samhälle, en dynamisk ekonomi, en vision för Europa* debatterades alla de stora frågorna om koncept, metoder och mekanismer för att stimulera en jämn könsfördelning inom beslutsfattandet. Parisdeklarationen undertecknades av de deltagande ministrarna med ansvar för lika möjligheter, vilka för sina regeringars räkning åtog sig att öka takten för insatserna på området.

I enlighet med rådets slutsatser av den 2 december 1998 noterade rådet den 2 oktober 1999 det finska ordförandeskapets rapport om granskningen av medlemsstaternas och EU-institutionernas genomförande av handlingsprogrammet från Peking¹¹ och de nio indikatorer som utarbetats för att mäta framstegen inom beslutsfattandet:

1. Andelen kvinnor i medlemsstaternas nationella/federala enkammarparlament/underhus och i Europaparlamentet.
2. Andelen kvinnor i medlemsstaternas regionala parlament där sådana finns.
3. Andelen kvinnor i medlemsstaternas lokala valda församlingar.
4. Strategier för att främja ett balanserat deltagande i politiska val.
5. Andelen kvinnor i nationella/federala regeringar och andelen kvinnliga ledamöter i Europeiska kommissionen.
6. Antalet kvinnliga och manliga ministrar/biträdande ministrar inom olika områden (departement/ministerier) i medlemsstaternas nationella/federala regeringar.

¹¹ SI (1999) 873.

7. Andel kvinnliga statstjänstemän på högsta nivå.
8. Fördelningen på olika områden av kvinnliga statstjänstemän på högsta nivå.
9. Andelen kvinnor av Högsta domstolens domare i medlemsstaterna och andelen kvinnor av Europadomstolens och förstainstansrättens domare.

I rapporten drog man slutsatsen att oavsett sektor är kvinnor underrepresenterade, att målet på medellång sikt bör vara 30 % kvinnor på alla maktnivåer och beslutsfattande nivåer, att det saknas gemensamma begrepp och tillräckliga uppgifter kring offentligt utnämnda kommittéer och regeringsutnämnda delegationer med uppdrag inom internationella organisationer samt om kandidater i allmänna val, att fler undersökningar krävs innan man kan fastställa principer för insamling av uppgifter på dessa områden. Dessa områden framhölls som försöksindikatorer för överväganden i framtiden.

Till stöd för en strategi som vill främja kvinnor på forskningsområdet åtog sig kommissionen, i samband med genomförandet av det femte ramprogrammet för forskning och teknisk utveckling 1999, att se till att 40 % av ledamöterna inom rådgivande församlingar, expertgrupper och grupper för bedömning och granskning inom forskning utgjordes av kvinnor¹², ett initiativ som välkomnades av rådet som i sin tur antog en egen resolution i maj 1999 om *Kvinnor och vetenskap*, och på detta sätt bekräftade sitt eget åtagande att främja jämställdheten på detta område. Kommissionen undersöker för närvarande olika sätt och metoder för att förbättra balansen i könsfördelningen inom alla sina rådgivande kommittéer och expertgrupper.

Mot bakgrund av rådets rekommendation har även andra EU-institutioner vidtagit åtgärder. I sitt betänkande om rekommendationen betonade Europaparlamentet vikten av denna¹³ och uppmanade till integrerade åtgärder för att uppnå en högre andel kvinnor. Regionkommittén uppmuntrade i sin resolution¹⁴ medlemsstaterna att utnämna en större andel kvinnor bland sina nationella representanter i kommittén.

Alla ovan nämnda åtgärder har systematiskt tagits upp under särskilda kapitel i 1996, 1997 och 1998 års rapporter om lika möjligheter för kvinnor och män¹⁵.

2. SITUATIONEN I MEDLEMSSTATERNA

I den här rapporten granskas situationen i medlemsstaterna utifrån de fyra prioriteringar som fastställts i rekommendationen:

- Att utveckla en helhetsstrategi för att främja en balanserad fördelning av kvinnor och män i beslutsprocessen.
- Att mobilisera samtliga medverkande inom näringsliv och samhälle för att uppnå lika möjligheter.

¹² KOM (1999) 76 slutlig.

¹³ EP 214.950, 1996.

¹⁴ Resolution 237/97.

¹⁵ CE-98-96-566, CE-13-98-823, CE-18-98-493.

- Att främja och förbättra insamlande och offentliggörande av statistiska uppgifter som möjliggör en bättre kännedom om fördelningen mellan kvinnor och män i beslutsprocessen samt kartlägga goda exempel.
- Att främja en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i kommittéer på alla nivåer.

Rapporten bygger på medlemsstaternas svar på de frågor som kommissionen utarbetade. Det var stor skillnad mellan detaljrikedomen i svaren, vilket betyder att informationen i rapporten och särskilt exemplen på bra lösningar således inte betyder att medlemsstater vars åtgärder inte har belysts inte har infört bra lösningar.

2.1 Övergripande integrerade strategier och mekanismer för att främja en jämn könsfördelning

2.1.1. Definition

I rekommendationen ges ingen definition på begreppet "balanserad fördelning". Ändå verkar det finnas en samstämmighet i ländernas rapporter som pekar på att om antalet kvinnor eller män i beslutsprocessen ligger under 30 %, kan inget verkligt inflytande utövas av någondera gruppen.

I Finland, Irland och Österrike anses kvinnor vara underrepresenterade inom den offentliga sektorn, om deras antal understiger 40 %. I Belgien, Danmark, Frankrike och Tyskland innebär en balanserad fördelning att högst två tredjedelar av representanterna är av ettdera könet.

I Nederländerna måste kvinnorna utgöra 50 % av nya rådgivande organ. Grekland definierar inte begreppet balanserad fördelning, men satsar på att fördubbla andelen kvinnor i det politiska beslutsfattandet, vilket för närvarande uppgår till 6–7 %.

Hur känslig frågan är belyses av det faktum att förslag till lagstiftning i Portugal och Luxemburg om en balanserad fördelning på partiernas vallistor förkastades av ländernas respektive parlament.

2.1.2 Strategier

Eftersom rekommendationen sammanfattar olika åtgärder som sammantaget kommer att ha en inverkan på en mer balanserad fördelning mellan kvinnor och män, har de flesta av medlemsstaterna vidtagit en rad olika åtgärder för att öka jämställdheten mellan könen, snarare än en särskild strategi för en mer balanserad fördelning i beslutsfattandet. Bland de vidtagna åtgärderna kan nämnas lagstiftning om jämställdhet i beslutsfattande organ från parlamentarisk nivå ned till regionala kommittéer, positiv särbehandling för att öka andelen kvinnor med högre befattningar, stärkande mekanismer såsom byråer för likabehandling, informationskampanjer och utbildning. Medlemsstaterna har också avsatt medel för att främja sina åtgärder.

Inom den offentliga sektorn i Österrike tillåter den federala jämställdhetslagen från 1993 att kvinnor gynnas inom vissa områden där de är underrepresenterade (dvs. färre än 40 %) under förutsättning att de inte är mindre kvalificerade för befattningen än den bäst lämpade manlige medtävlaren. Motsvarande lagstiftning finns i alla delstater utom en. Ett rättsligt bindande program för att främja kvinnor inom högskolor och universitet antogs 1995.

I Belgien finns tjänstemän som ansvarar för jämställdhet på alla områden inom den offentliga sektorn och de måste införa personalplaner som innebär positiv särbehandling. Belgien har också framhållit vikten av ett större kvinnligt inflytande inom utrikespolitik, inte bara för att integrera jämställdhetsfrågan utan också för att föra ut de idéer som tillämpas inom landet. Den nationella handlingsplanen för jämställdhet i Grekland sågs över 1999 med syfte att prioritera jämn könsfördelning i beslutsfattandet. Det grekiska parlamentet har enhälligt godkänt en revidering av författningen för att främja positiv särbehandling.

I Tyskland är en balanserad fördelning mellan män och kvinnor i beslutsprocessen en del av den nationella strategin för att genomföra handlingsprogrammet från den fjärde internationella kvinnokonferensen. Däri ingår åtgärder som syftar till att garantera kvinnor lika tillgång till beslutsfattande poster på alla nivåer i samhället. Den tyska författningen förbinder staten till att främja jämställdhet mellan kvinnor och män i praktiken och att se till att hinder undanröjs. Lagstiftningen på federal nivå och på delstatsnivå har tillämpat författningskravet på positiv särbehandling för att skapa preferentiell rekrytering och främjande av kvinnor inom områden där de är underrepresenterade.

Offentliga myndigheter i Spanien har enligt författningen skyldighet att undanröja hinder som förhindrar grupper från att delta fullt ut i samhällslivet. Detta inbegriper positiv särbehandling för att uppmuntra kvinnor att delta fullt ut i beslutsfattandet inom den offentliga sektorn. Det spanska institutet för kvinnofrågor är ett oberoende organ knutet till ministeriet för arbetsmarknadsfrågor och sociala frågor och ansvarar för att främja jämställdhetsåtgärder. De spanska autonoma regionerna har var och en ett organ som ansvarar för att främja lika möjligheter för kvinnor och män.

Totalt sett motsvarar resultatet av dessa åtgärder emellertid inte de förväntningar rådet hade när det antog rekommendationen. Det finns ingen enskild strategi som kan sägas vara bättre än någon annan, snarare krävs ett övergripande synsätt.

2.1.3 Mekanismer för genomförande

Alla medlemsstater har skapat strukturer för genomförande. De flesta har öronmärkt pengar för särskilda projekt, till exempel för att öka medvetenheten hos såväl inblandade personer och organisationer som hos allmänheten, och de har alla åtagit sig att rapportera resultaten av sina åtgärder.

I Österrike ansvarar en jämställdhetskommision för att jämställdhetslagstiftningen efterlevs. Ministerier utarbetar handlingsplaner för positiv särbehandling enligt vilka all underrepresentation av kvinnor (under 40 %) måste avhjälpas inom två eller sex år.

I Belgien har avdelningen för lika möjligheter inom det federala arbetsmarknadsministeriet till uppgift att bistå jämställdhetsministern i utveckling, uppföljning och utvärdering av åtgärder för att främja kvinnors deltagande. De federala lagstiftande organen har vardera en rådgivande kommitté för kvinnofrågor. På federal nivå i Tyskland administreras lika behandling av den federala ministern för kvinnofrågor. I de flesta delstater finns det ministerier för kvinnofrågor eller befattningar som innehåller en minister för kvinnofrågor. Delstatskonferensen för ministrar och senatorer med ansvar för kvinnofrågor och jämställdhet äger rum årligen under växlande ordförandeskap, och representanter för federala myndigheter inbjuds regelbundet. Där diskuteras alla frågor som hänger samman med jämställdhet, så även fördelningen av kvinnor i beslutsfattande positioner.

I Irland inrättades en kommission för övervakning av jämställdhet mellan könen för att övervaka genomförandet av handlingsprogrammet från Peking. Byrån för jämställdhet på

arbetsmarknaden är ett organ som arbetar för att avskaffa diskriminering på arbetsmarknaden, men den stödjer och uppmuntrar också åtgärder som syftar till att öka kvinnors deltagande i beslutsfattandet.

1996 inrättades i Italien ett nytt jämställdhetsministerium, som bland annat ansvarar för att se till att lika möjligheter respekteras i samband med de utnämningar som görs av regeringen. Luxemburg har en interministeriell kommitté för jämställdhet mellan kvinnor och män och finansierar samordningen av det nationella kvinnorådet. Portugal har inrättat en allmän kommission för jämställdhet och kvinnors rättigheter, en särskild kommission för jämställdhet på arbetsplatsen och arbetsmarknaden och, sedan 1997, en kommissionär för jämställdhet och familjefrågor.

Kommissionen för lika möjligheter i Förenade kungariket är enligt lag skyldig att arbeta för att avskaffa diskriminering. Sedan 1999 har man inrättat en ministerpost, en enhet för kvinnofrågor i regeringskansliet och en parlamentarisk grupp för jämställdhet mellan könen som omfattar alla partier.

2.2 Mobilisering av de viktigaste aktörerna

2.2.1 Att bearbeta könsstereotyper genom utbildning

I rekommendationen betonas vikten av att gripa sig an könsstereotyper inom utbildning. De flesta medlemsstater håller på att se över undervisningsmaterial och utbildningsmoduler för lärare så att de skall omfatta unga flickors behov. De tar även upp pressens stora inflytande när det gäller att förändra könsstereotyperna.

I Österrike har man vidtagit åtgärder på alla nivåer, från grundskolan till universitetet, och särskild tonvikt har lagts vid att utbilda lärare. I Grekland betonar man vikten av ett nära samarbete mellan utbildningsministeriet och generalsekretariatet för jämställdhet. Av ett forskningsprojekt framgick det att könsstereotyper finns i hela samhället, även bland lärare, och att det i lärarnas fackföreningar, trots en stor andel kvinnor, fanns en kraftig obalans i fråga om beslutsfattandet. Generalsekretariatet för jämställdhet stödjer kvinnoorganisationer och uppmuntrar arbetsmarknadens parter att främja en balanserad fördelning mellan kvinnor och män. Det stödde initiativen som togs av Kvinnornas politiska förening och Nätverket för förtroendevalda kvinnor inom lokala myndigheter, två organisationer som särskilt arbetar för en jämn könsfördelning i det politiska livet.

I Belgien stöddes specifika projekt för att öka medvetenheten för kvinnor i det politiska beslutsfattandet inom ramen för den femtionde årsdagen för kvinnlig rösträtt 1998.

I Danmark utarbetade en lokal myndighet ett diskussionsmaterial för alla kommunens anställda för att uppmuntra dem till att diskutera könsfördelning på arbetsplatsen och dess inverkan på arbetsklimatet, deras sätt att arbeta och på tjänsterna till medborgarna. Man tog fram en broschyr att använda i samband med anställningsintervjuer för att ge rekryteringskommittéer råd om jobbannonser och intervjuer. Syftet med broschyren är att göra båda sidor medvetna om att kvinnor och män ofta behandlas på olika sätt och att de reagerar olika.

Finland stödjer kvinnoorganisationer som samarbetar med undervisningsministeriet. Ministeriet har inrättat en arbetsgrupp för att främja kritiska attityder gentemot media och ställt sig bakom ett projekt som kallas *Screening Gender* och som kopplar samman fem europeiska TV-bolag i syfte att inkludera könsperspektivet i TV-sammanhang. Utbildningsmaterial har tagits fram för att avslöja dolda anspelningar på könsroller. Skolor granskar sina läroplaner för att se om de tar hänsyn till unga flickors behov och tekniska högskolor försöker att locka till sig unga kvinnor.

I ett flertal medlemsstater (Belgien, Frankrike, Tyskland och Österrike) betonar man vikten av det europeiska nätverket för kvinnor i beslutsfattandet och nätverket för nationella jämställdhetskommisioner, som båda har haft inflytande på den politiska debatten i Belgien om att ändra författningen i syfte att öka kvinnors deltagande och betona fördelarna med gemenskapsinitiativen från 1991 och framåt. Dessa anses ha bidragit till en ökad medvetenhet om problemet och kan leda till ökat kvinnligt deltagande i beslutsfattande organ, i synnerhet om de stöds av projekt. Pariskonferensen om kvinnor och män vid makten i april 1999 ansågs också vara en betydande insats på EU-nivå.

2.2.2 Att öka medvetenheten i den privata sektorn

Trots att antalet kvinnor på inflytelserika poster i den offentliga sektorn gradvis ökar, är kvinnors deltagande på hög nivå inom den privata sektorn fortfarande lågt, vilket får återverkningar på löneklyftan, som uppgår till 27,4 % i unionen.

I Belgien, Tyskland och Österrike anses en ökad medvetenhet vara det viktigaste instrumentet vad gäller den privata sektorn. Gruppen för sysselsättning/näringsliv inom jämställdhetstjänsten i Belgien utarbetade en strategi för att övertyga privata arbetsgivare om fördelarna med en handlingsplan för jämställdhet genom att föreslå en "total equality management-märkning". Samma strategi följs av Tyskland och Österrike med systemet "Total Equality" och ett europeiskt projekt som främjar mentorskap för kvinnor i privata företag. Ett annat projekt som är gemensamt för Finland, Sverige och Tyskland stöds av det fjärde handlingsprogrammet om lika möjligheter för kvinnor och män och undersöker fördelarna för stora företag och lokala myndigheter att anpassa arbetstiden till kvinnors och mäns behov av att ta hand om familjen.

Österrike uppmuntrar privata företag att inrätta handlingsplaner för positiv särbehandling för kvinnor i samarbete med arbetsråd. Detta är en förbättring jämfört med tidigare handlingsplaner, där man endast förutsåg lika behandling.

I sina offentliga upphandlingsförfaranden och i enlighet med lagen om likabehandling från 1979 skall ministerierna gynna företag som tillämpar positiv särbehandling av kvinnor. 4 % av bedömningen av varje anbud skall gälla sociala aspekter (2 % för anställning av lärlingar, 2 % för anställning av kvinnor). Projektet *Kvinnor i ekonomin* uppmuntrar kvinnliga företagare att kandidera till den österrikiska handelskammaren.

I Danmark beslutade regeringen att omorganisera sin jämställdhetspolitik genom att inrätta ett informationscenter för jämställdhet. Jämställdhetslagen i Finland gäller både inom den offentliga och den privata sektorn.

Kvinnor svarar för 40 % av alla nystartade företag i Irland och 20 % av de irländska företagen ägs och förvaltas av kvinnor, huvudsakligen inom förlag, utbildningstjänster och programvarubranschen.

Den italienska regeringen startade en informationskampanj om kvinnliga företagare med titeln *För kvinnor som vill starta eget/integreras i samhället*. Kampanjen syftar till att främja traditionella och även mycket nyskapande kvinnliga färdigheter och kanalisera dem mot produktiva och konstruktiva mål. I Nederländerna har regeringen och den privata sektorn samarbetat för att skapa ett system som syftar till att öka antalet kvinnor på högre beslutsfattande poster inom industrin.

Förutom sin viktiga medverkan genom det specifika Now-initiativet har Europeiska socialfondens (ESF) program för lika möjligheter bidragit till att förbättra jämställdheten och ökat medvetenheten. Genom ESF-åtgärder, som ofta genomförs i den privata sektorn, är det möjligt att främja jämställdhet och öka arbetsgivarnas medvetenhet. ESF har också i hög grad utnyttjats för att öka antalet nya företag som ägs och förvaltas av kvinnor.

I Spanien hänvisar man till fördelarna med Optima-programmet som utvecklades under gemenskapens Employment-Now-initiativ, vilket syftar till att övertyga arbetsgivare om att satsa på lika möjligheter. Subventioner och undantag från arbetsgivaravgifter anses också vara ett sätt att öka kvinnors sysselsättning i den offentliga sektorn.

I ett projekt som har pågått sedan 1991 i Förenade kungariket – *Opportunity 2000* – arbetar man med att öka det allmänna intresset för frågor som hindrar kvinnor från att utvecklas på arbetsmarknaden och ge arbetsgivarna ett instrument för att utnyttja de bästa metoderna. Målsättningarna för *Opportunity 2000* är att uppnå mätbara förbättringar vad gäller kvaliteten och omfattningen av kvinnors arbete inom alla sektorer och på alla nivåer av arbetsmarknaden. Antalet företag som har anslutit sig till det här programmet har ökat och det har skett en proportionerlig ökning av andelen kvinnor i ledande ställning, i synnerhet på högre nivåer, i de företagen.

2.3 Förbättrad kunskap

Alla medlemsstater erkänner vikten av initiativen på europeisk nivå sedan 1991 för att sätta upp jämställdhetsfrågan på den politiska dagordningen och samordna initiativen, harmonisera dataefterforskningar och möjliggöra utbyte av erfarenheter och kunskap genom konferenser och gränsöverskridande projekt. Alla medlemsstater samlar dessutom in statistik om kvinnor i beslutsfattande organ och övervakar utvecklingen på området.

I Österrike publicerar de ansvariga ministrarna regelbundna årliga rapporter (om genomförandet av jämställdhetslagstiftningen) och fem årsrapporter (om läget för och utvecklingen av likabehandling). Den federala regeringen avlägger rapport till Nationalrådet vartannat år om det aktuella läget beträffande likabehandling och främjandet av kvinnor i den federala förvaltningen. I Belgien har flera kvantitativa och kvalitativa studier inletts. Bland dessa finns en som gjordes 1996 om kvinnligt deltagande i beslutsfattande organ på alla nivåer inom förvaltningen och i parlamentariska utskott, en andra studie om bristerna i befintlig statistik som rör kvinnligt deltagande framför allt inom socioekonomiska institutioner och en tredje om valsystemets inverkan på den kvinnliga representationen i parlamentet. I den flamländska delen av Belgien inrättades 1999 en databas med information om kvinnor med tillräckliga kvalifikationer för att delta i konsultativa kommittéer inom offentliga flamländska organisationer.

Det danska jämställdhetsrådet ansvarar för en årlig rapport om andelen män och kvinnor i Folketinget, lokala råd, kommittéer och styrelser för lokala myndigheter. Det publicerar även årlig statistik om kvinnor i styrelsen för landets femtio största företag.

I Finland publiceras två gånger om året statistik om kvinnor och män, bland annat information om kvinnor inom beslutsfattandet. 1997 publicerades *Kvinnor och män inom socialt beslutsfattande i det finska samhället*. Jämställdhetsombudsmannen övervakar att kvotbestämmelserna i jämställdhetslagen efterlevs. I Tyskland ges regelbunden statistik med information om antalet kvinnor i politiskt, socialt eller ekonomiskt ledande ställningar. Den tyska federala regeringen lägger inför Förbundsdagen fram en årsrapport om kvinnors situation inom den federala regeringen och de federala myndigheterna.

Tyskland tar upp en möjlig orsak till kvinnors begränsade intresse för att delta i beslutsfattandet: bristen på information om politiska frågor. Man betonar vikten av information och planerar en tredagarskonferens i ämnet.

I Grekland arbetar analysenheten vid forskningscentret för jämställdhet med att utveckla en databas. I Nederländerna har man övervakat andelen kvinnor i beslutsfattande ställning sedan 1993. I Irland för man statistik över kvinnors ställning inom statsförvaltningen, rättsväsendet, fackföreningar, politiska partier och såsom ledamöter av den lagstiftande församlingen, liksom andelen kvinnor som nominerats till offentliga organ (34 %) och dem som i verkligheten har utnämnts (28 %).

Den italienska nationella jämställdhetskommisionen övervakar kvinnors deltagande i de stora politiska partierna, i kommittéer och i beslutsfattande organ på regional nivå och provinsnivå. 1998 lade det nationella rådgivande organet för ekonomi och sysselsättning fram sin forskningsrapport om *kvinnor i beslutsfattande positioner i företag och inom statsförvaltningen*. Under 1999 har regeringen lagt fram ett lagförslag om att sammanställa statistik i jämställdhetsfrågor.

Luxemburgs regering har för avsikt att lägga fram en statistisk sammanställning om kvinnor inom beslutsfattandet under 2000. Statistik om kvinnors ställning i regeringsorgan och lokala råd finns redan. Då det inte finns någon särskild övervakning av kvinnor i beslutsfattande ställning i Portugal, är detta en fråga som ingår i den allmänna utvärderingen av jämställdhetspolitiken. I Spanien finns statistik om kvinnor inom politiska partier, fackföreningar, centrala regeringar samt parlament och regeringar i de autonoma regionerna, högre förvaltningstjänster och rättsväsendet.

Den svenska riksdagen får årligen en rapport om andelen kvinnor som arbetar inom de centrala och regionala statliga myndigheterna.

I Förenade kungariket finns ingen specifik övervakning av kvinnor i beslutsfattande ställning, men statistik finns över kvinnors medverkan i centrala och lokala myndigheter, statsförvaltningen, fackföreningar och rättsväsendet.

2.4 Balanserad fördelning i parlament, regeringar och kommittéer

Politiska beslut beror i hög grad på individuella beslutsfattare. Därför är sammansättningen av regeringar, parlamenten och kommittéer en viktig faktor för kvinnors deltagande i beslutsfattandet. Medan det finns tillgängliga uppgifter om antalet kvinnor och män i alla Europas parlament och de flesta regeringar, har inte alla länder lagt fram en slutgiltig statistik om andelen kvinnor i andra beslutsfattande organ. Detta beror förmodligen på det stora antalet kommittéer på alla förvaltningsnivåer. Alla medlemsstater betonar emellertid behovet av att öka det kvinnliga deltagandet i beslutsfattandet. Resultatet av de antagna riktlinjerna varierar mellan de medlemsstater som har lagt fram statistiska uppgifter.

2.4.1 Kvinnor i parlament och regeringar

I genomsnitt är endast en ledamot av fem i nationella parlamenten kvinna. Denna siffra avslöjar inte de stora skillnaderna mellan vissa medlemsstater, t.ex. är 42 % av de svenska riksdagsledamöterna kvinnor, vilket skall jämföras med 6 % i Grekland. När det gäller fördelningen av kvinnor i regeringar, innehas 50 % av ministerposterna i Sverige av kvinnor, jämfört med 5 % i Grekland¹⁶. Även i de länder där kvinnor utgör en betydande del av regeringsmedlemmarna finner man dem fortfarande framför allt inom de traditionellt "kvinnliga" ministerierna, dvs. familjepolitik, socialfrågor samt hälso- och sjukvård snarare än i de politiskt betydelsefulla finans-, justitie- och utrikesministerierna.

Andelen kvinnor i regionala regeringar och parlament är till och med lägre än samma andel i nationella regeringar och parlamenten, med undantag för Belgien, Frankrike och Sverige. På grund av den stagnation som noterats i Nederländerna, koncentrerar man sig där på kvinnligt deltagande i den lokala politiken.

De största politiska partierna i Tyskland och Österrike har åtagit sig att öka antalet kvinnor på sina vallistor och på offentliga poster, delvis genom kvotering, delvis genom uppställda mål.

Samma strategi antogs av Italien 1993, då man införde bindande kvoter för vallistorna, men författningsdomstolen förklarade 1995 att detta stred mot författningen. 1997 antog den italienske premiärministern ett handlingsprogram kallat *Åtgärder med syfte att främja kvinnors tillträde till makt och ansvar*. Programmet syftade till att ge kvinnor större maktbefogenheter genom att garantera ett markant kvinnligt deltagande i regeringsorgan och på ansvarsfulla poster inom statsförvaltningen. I Portugal förkastade parlamentet ett lagförslag som lades fram av regeringen 1998 och som krävde att politiska partier skulle se till att inget kön utgjorde mindre än 25 % av kandidaterna på vallistorna vid nationella och europeiska val. I den reviderade portugisiska författningen står det emellertid numera att ett aktivt deltagande av kvinnor och män i det politiska livet är ett grundläggande villkor för demokrati. Ett försök att ändra författningen i Luxemburg för att möjliggöra antagande av lagar för att i praktiken uppnå jämställdhet mellan män och kvinnor förkastades av Luxemburgs statsråd.

Inom ramen för en nationell handlingsplan för lika möjligheter år 2000 planerar Frankrike en revidering av författningen som skulle göra det möjligt för lagstiftningen att främja lika tillgång för kvinnor och män till politiska befattningar och andra folkvalda poster.

Det är endast i Belgien som man har infört juridiskt bindande skyldigheter för politiska partier att ha en jämn könsfördelning vad gäller kandidatlistorna, vilket innebär att alla partier måste avsätta en tredjedel av sina poster till kvinnor. I Grekland har man vidtagit tillfälliga åtgärder, huvudsakligen i valsammanhang, och nästan alla politiska partier har reviderat sina bestämmelser till att omfatta kvotering inom valsystemet. Andra medlemsstater gynnar en strategi som bygger på att ge ekonomiskt stöd till främjandet av kvinnors deltagande i politisk verksamhet (Irland). Medan kvotering inte förekommer vid valnomineringar i Finland, finns den inom de politiska partiorganen.

¹⁶

FrauenComputerZentrumBerlin.

2.4.2 Kvinnor i kommittéer

Vissa länder med mångåriga traditioner av jämställdhetsåtgärder har en hög andel kvinnor i centrala organ, men andra misslyckas, trots lagstiftningsåtgärder, att uppnå målet med en tredjedel kvinnliga representanter.

I Sverige är 44 % av de anställda vid centrala statliga myndigheter kvinnor, i Finland utgörs 68 % av alla offentliga kommittéer till 42 % av kvinnliga ledamöter. I Belgien och Tyskland, som båda har en lagstiftning som kräver 33 % kvinnligt deltagande i offentliga kommittéer, ligger dessa siffror på 18,63 % respektive 12,2 %. Under åtta år, mellan 1992 och 1999, minskade antalet kommittéer utan kvinnligt deltagande i Tyskland från 53,2 % till 28,7 %.

Statliga organ i Sverige och Tyskland måste nominera en man och en kvinna till varje kommittépost. Arbetsmarknadens parter måste se till att syftet med lika fördelning respekteras när deras organisationer utser kandidater. Den svenska jämställdhetsgruppen måste godkänna kommittéernas sammansättning.

I Österrike finns särskilda bestämmelser om balanserad fördelning, bland annat om att manliga och kvinnliga arbetstagare skall företrädas i arbetstagarförbundet (*Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte – BAK*) i proportion till sitt antal på arbetsplatsen, och vid nomineringar till valen till hela arbetstagarförsamlingen måste man ta särskilda hänsyn till en balanserad representation av individuella manliga och kvinnliga anställda.

Den danska lagen nr 427 av den 13 juni 1990 föreskriver att det måste finnas en balanserad fördelning mellan män och kvinnor i ledande positioner inom den offentliga förvaltningen. Samma sak föreskrivs enligt lag nr 157 av den 24 april 1995 för ministerkommittéer.

I Belgien antogs en lag den 20 juli 1990 där det föreskrivs att nomineringar till deltagande i konsultativa kommittéer skall ske enligt en jämn könsfördelning. Då man i Belgien trots denna lag misslyckades med att uppnå de önskade resultaten, stärktes den genom en ny lag som antogs den 17 juli 1997 och där det föreskrivs att i konsultativa kommittéer får högst två tredjedelar av ledamöterna vara av samma kön. Om nomineringarna av kandidater av det underrepresenterade könet är otillräcklig, måste den organisation som står för nomineringen motivera varför den inte kan uppfylla sina juridiska skyldigheter. Alla undantag måste beviljas av ministerrådet efter konsultation med ministeriet för jämställdhetsfrågor.

I Flandern förbjuds kommittéer att avge yttranden om de i sin sammansättning inte respekterar ett visst minimiantal av ledamöter av varje kön. Detta träder i kraft efter en övergångsperiod fram till 31 december 1999.

Den finska lagen från 1987 rörande jämställdhet mellan kvinnor och män ändrades 1995 för att tillgodose en fördelningskvot av 40 % kvinnor i regeringskommittéer och rådgivande nämnder. Den finska regeringens jämställdhetsprogram för 1997–1999 lägger särskild vikt vid andelen kvinnor i beslutsfattandet och omfattar en bedömning av det system som syftar till att uppnå en fördelningskvot av 40 % kvinnor i regeringskommittéer, rådgivande nämnder och kommunala organ. Direkt valda kommunalråd är undantagna.

I Frankrike finns ett cirkulär från 1983 om män och kvinnor i den offentliga sektorn, som innehåller bestämmelser om en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i beslutsfattandet, i synnerhet måste antagningsnämnder inrättas enligt principen om en jämn könsfördelning. 1995 inrättades ett *jämlikhetsobservatorium*.

Den irländska regeringen antog 1993 en handlingsplan enligt vilken inget kön skall vara företrätt med mindre än 40 % i statliga nämnder. Före 1996 stödde det grekiska generalsekretariatet för jämställdhetsåtgärder icke-statliga kvinnoorganisationer som verkade för en balanserad fördelning mellan kvinnor och män.

Trots den dom som avkunnades i författningsdomstolen 1995, enligt vilken fastställda fördelningskvoter för vallistor var oförenliga med författningen, påverkades inte andra lagar i Italien, vilket fick till resultat att lokala förvaltningar och provinsförvaltningar måste främja deltagandet av båda könen i nämnder och kollegiala organisationer. Den allmänna förvaltningen måste också se till att en tredjedel av ledamöterna i alla examensnämnder är kvinnor.

I Nederländerna antog regeringen en ståndpunkt om kvinnor inom politik och allmän förvaltning 1992. Trots att det är mot Förenade kungarikets lag om könsdiskriminering från 1975 att fastställa särskilda fördelningskvoter, vilket anses vara mot principen om icke-diskriminering, är det tillåtet att sätta upp mål eller målsättningar. Förenade kungarikets regering har åtagit sig att tillämpa principen om 50 % kvinnlig representation när det gäller offentliga utnämningar. Nationella kvinnokommissionen (ett offentligt organ som inte är underställt något ministerium) har givit ut en handledning om offentliga utnämningar för kvinnor (*Stepping out in Public – a Woman's Guide to Public Appointments*).

Det portugisiska parlamentet antog enhälligt en rekommendation 1993 till stöd för Atendeklarationen om kvinnligt deltagande i det offentliga och politiska livet. Året därefter höll parlamentet ett tvådagarsseminarium för att diskutera politiskt deltagande utifrån de demokratiska behoven. Den tredje spanska handlingsplanen för lika möjligheter (1991–2000) gäller "makt och beslutsfattande".

I Norge ändrades lagen om jämställdhet mellan könen 1988 så att det nu krävs representation med minst 40 % av båda könen i alla offentliga nämnder, råd och kommittéer. På 1970-talet började de politiska partierna använda sig av mål eller icke-officiella fördelningskvoter för att öka antalet kvinnor på vallistorna. Icke-officiella fördelningskvoter har också tillämpats i fråga om regeringsposter sedan 1986. Medan tonvikten ligger på integrering av jämställdhet, anser man att speciella åtgärder är nödvändiga för att uppnå målen för en ökande jämn könsfördelning inom beslutsfattande organ.

I den isländska lagen om jämställdhet och lika rättigheter för kvinnor och män fastslås att där det är möjligt skall kvinnor och män utses i lika antal till statsförvaltning och lokala förvaltningskommittéer och nämnder. Parlamentets resolution från 1993 om åtgärder för att främja jämställdhet ställde upp ett mål om 30 % kvinnor i utskott.

I Liechtenstein uppmanade en regeringsresolution 1997¹⁷ kommittéer, arbetsgrupper och delegationer under regeringens ansvar att inte ha mer än två tredjedelar av ettdera könet bland sina ledamöter. Lokala myndigheter har uppmanats att följa liknande rutiner. En konferens under 1999 skall hållas för att markera 15 år av kvinnlig rösträtt. Ämnet för konferensen skall vara "En tredjedels representation för kvinnor i 2001 års parlament".

¹⁷ RA 97/1833-0101, 0208.

3. SITUATIONEN I GEMENSKAPENS INSTITUTIONER, BYRÅER OCH ORGAN

3.1 Allmänna kommentarer

I rekommendationen anmodas gemenskapens institutioner, byråer och organ att utarbeta en strategi för att uppnå en balanserad fördelning. De flesta institutioner i synnerhet de större och mer väletablerade har antagit särskilda åtgärder för att genomföra rekommendationen eller har detaljerade handlingslinjer för jämställdhet med avseende på rekrytering och personalpolitik. Inriktningen på rekrytering och främjande av kvinnor är starkare än på sammansättningen av de rådgivande kommittéerna.

Inom alla institutioner var man medveten om behovet av att försöka uppnå en jämn könsfördelning i fråga om personal- och beslutsfattande strukturer, och vissa institutioner arbetar för ett systematiskt främjande av kvinnliga kandidater för att försöka återupprätta den rådande obalansen. Vissa av dem har också inrättat mekanismer för att övervaka en jämn könsfördelning bland de anställda och i rekryterings- eller antagningsnämnder. Vissa institutioner, byråer och organ var antingen inte medvetna om rekommendationen eller hade inte vidtagit särskilda åtgärder för att tillämpa föreskrifterna. En del av dessa organ har nyligen inrättats, t.ex. Europeiska centralbanken, eller arbetar inom mycket specialiserade områden eller har ett mycket litet antal anställda, vilket gör det svårt för dem att inrätta detaljerade handlingsplaner för att tillämpa bestämmelserna (t.ex. Europeiskt centrum för övervakning av rasism och främlingsfientlighet, Byrån för harmonisering av den inre marknaden och Gemenskapens växtsortsmyndighet).

3.2 Övergripande strategier för en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i beslutsprocessen inom EU-institutionerna

Kvinnors deltagande i beslutsfattandet har behandlats inom de större institutionernas personalavdelningar. Många av dessa (Europeiska kommissionen, rådet, EG-domstolen, Europeiska investeringsbanken, Ekonomiska och sociala kommittén) har inrättat partsammansatta kommittéer för lika möjligheter (COPEC), vilka såsom jämställdhetsorgan för personal och förvaltning ansvarar för att utarbeta rekommendationer för främjande av jämställdhet. Regionkommittén har för avsikt att inrätta en COPEC. Ett antal institutioner övervakar en jämn könsfördelning bland personalen, men få övervakar en jämn könsfördelning inom de beslutsfattande organen.

Europeiska kommissionens ordförande Romano Prodi betonade i sitt tal till Europeiska rådet¹⁸ behovet av en lämplig könsfördelning inom kommissionens tjänster och inom kommissionsledamöternas kabinett. För första gången utgör kvinnor nästan 40 % av kabinettens personal.

Kommissionen anser att främjandet av lika möjligheter är en viktig del av dess pågående handlingsprogram för att modernisera förvaltnings- och beslutsprocesserna. Effektivitet och organisation i arbetet ses som ett medel, bland annat för att förena yrkesliv och familjeåtaganden på ett bättre sätt och därigenom avlägsna de hinder som ligger i vägen för kvinnor när det gäller befordran till höga beslutsfattande poster.

Ett tredje handlingsprogram för lika möjligheter för kvinnor och män (1997–2000) syftar till att utveckla en könsmedveten arbetskultur som tar hänsyn till kvinnliga och manliga

¹⁸ Tal av Romano Prodi i Europeiska rådet den 3 juni 1999.

värderingar, skillnader i prioriteringar liksom könsspecifika behov. Det placerar frågan om lika möjligheter inom en allmän ram för personalpolitik genom åtgärder på alla nivåer av yrkeskarriären för statstjänstemän: rekrytering, fortbildning, befordran. Kommissionen ger särskild ledarskapsutbildning för kvinnliga tjänstemän och utbildning för all personal genom integrering av jämställdhetsåtgärder i allmänhet, så att man kan överföra de åtgärder som föreslagits medlemsstaterna till sina egna strukturer. Enheten för jämställdhet och icke-diskriminering ansvarar för tillämpningen av lagstiftningen och handlingsplanen för lika möjligheter inom kommissionen. 22 direktorat och byråer arbetar nu med att skapa nya strukturer, handlingsplaner och att följa upp dessa. Personalutvecklingen granskas två gånger om året.

En fjärdedel av kommissionsledamöterna är kvinnor. Antalet kvinnliga direktörer har ökat från tre år 1994 till tjugo år 1998 och andelen kvinnor på A-nivå har ökat mellan 1994 och 1998 från 13 % till 18 %. Målen för 1999 är fem högre, ledande poster på direktörsnivå, 25 % av befattningarna på medelnivå (enhetschefer) och så många kvinnor som möjligt som förste handläggare, handläggare och biträdande handläggare.

I samband med uppföljningen av rekommendationen lade generaldirektoratet för sysselsättning och socialpolitik fram en rapport om könsfördelningen¹⁹ i vilken det åtog sig att uppnå en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i A-kategorin och att sträva mot att öka representationen av kvinnor på medelnivå och toppnivå. För poster i C-kategorin innebär en balanserad fördelning en ökning av andelen män och för B- och D-kategorierna krävs en ökning av andelen kvinnor.

I samband med anordnandet av uttagningsproven KOM/A8-9/98, som omfattade ett specifikt statistiskt alternativ, organiserade Eurostat konferenser i medlemsstaterna och publicerade ett häfte (som också används vid andra rekryteringar), bland annat med syfte att locka kvinnliga sökande.

Vice ordföranden i Europaparlamentet, med ansvar för lika möjligheter kommer från 1999 och framåt att lägga fram en årlig rapport om de framsteg som gjorts utifrån de uppsatta målen. Enheten för jämställdhet vid Europaparlamentets generaldirektorat för personal övervakar åtgärder som syftar till lika möjligheter och COPEC övervakar tillämpningen av de åtgärder det föreslår för att stärka jämställdheten bland personalen. Parlamentet anser att denna övervakningsstruktur i tre skikt avspeglar den stora vikt som parlamentet fäster vid sin skyldighet att tjäna som föregångare på området.

Europaparlamentet har haft svårigheter att befordra fler kvinnor till högre poster på grund av det otillräckliga antalet kvinnor på mellanliggande A-poster. Institutionen har därför försökt främja befordran för redan befintlig kvinnlig personal genom systematisk utbildning och har ställt upp mål att utse fler kvinnor till högre positioner. De parlamentariska debatterna om rekommendationen påverkade institutionens diskussioner om jämställdhet i personalpolitiken.

¹⁹ Antogs den 25 oktober 1999.

Genom rådets förordning från 1998²⁰ infördes jämställdhetsklausuler i rekryteringsförfarandena och tjänsteföreskrifterna för tjänstemännen. Dessutom har man sedan 1995 fastställt årliga mål för rekrytering och utnämning av kvinnor på poster inom A-kategorin. Efter den senaste utvidgningen av unionen hade rådet femton generaldirektörer varav en kvinna, 28 personer på A2-nivå varav tre kvinnor och 34 på A3-nivå varav fem kvinnor. Kvinnor utgör en femtedel av alla tjänstemän på A-nivå.

Ekonomiska och sociala kommittén gynnar kvinnliga kandidater om de har samma kvalifikationer som sina manliga medtävlare. Sedan 1998 har antalet kvinnor som nominerats till avdelningschefer ökat från en till fyra. Kommitténs arbetsgrupp för lika möjligheter informerar regelbundet personalkommittén om könsfördelningen bland personalen.

Regionkommittén har antagit en strategi för att uppmuntra medlemsstaterna att beakta vikten av en jämn könsfördelning när de gör sina nomineringar och har publicerat ett antal handlingar, bland annat *Resolution till medlemsstaterna om förslag till framtida utnämningar med avseende på jämlik representation*. Antalet kvinnliga ledamöter har ökat från 10 % under det första mandatet (1994–1997) till 15 % under det andra (1998–2001).

1997 inrättade kommittén en arbetsgrupp för lika möjligheter, bestående av en representant från varje nationell delegation, som sammanträder regelbundet under året och inriktar sig på tre huvudfrågor: främjande av en jämn könsfördelning i beslutsfattandet inom institutionen, integrering av lika möjligheter i personalpolitiken och integrering av jämställdhet i alla yttranden som avges av institutionen.

EG-domstolen har inte antagit någon särskild strategi för att genomföra rekommendationen men försöker åstadkomma en balanserad fördelning mellan kvinnor och män vad gäller partsammansatta kommittéer och intervjupaneler och granskar regelbundet könsfördelningen bland de anställda. En balanserad fördelning mellan kvinnor och män på beslutsfattande positioner inom institutionen är fortfarande ett långsiktigt mål. Det finns två kvinnliga domare i förstainstansrätten och en i EG-domstolen.

Det organ som ansvarar för utnämningar i revisionsrätten har systematiskt gynnat utnämningar av kvinnor som klarat inträdesproven. Organet ser till att de som ingår i intervjupaneler liksom enhetscheferna vid förvaltningstjänsterna är medvetna om vikten av att öka kvinnors deltagande inom institutionen. Domstolen noterar dock att revisoryrket fortfarande är mycket mansdominerat, vilket leder till att färre kvinnor än män har de yrkeskvalifikationer och den erfarenhet som krävs.

En tredjedel av ledamöterna och suppleanterna i styrelsen för Europeiska arbetsmiljöbyrån är kvinnor. Vid det senaste förnyandet av ledamöternas ämbetsperiod utnämndes ytterligare tre kvinnor istället för tre män. Styrelseordförande under 1998 var en kvinna.

1994 inrättade Europeiska investeringsbanken en partsammansatt kommitté för främjandet av lika möjligheter och samtidigt införde man ett handlingsprogram för att öka antalet kvinnor på högre poster. För att uppnå konkreta förbättringar i fråga om könsfördelningen inom bankens personal godkände förvaltningskommittén specifika mål 1996. Banken utsåg sin första kvinnliga vice ordförande 1994, 1997 fanns det två kvinnliga direktörer och en kvinnlig generaldirektör utsågs 1999. Antalet kvinnor på chefs- och specialistposter har ökat.

²⁰ 781/98 av den 7.4.1998, EGT L 113, 15.4.1998, s. 4.

Europeiskt centrum för utveckling av yrkesutbildning, Cedefop, följer EU:s politik när det gäller att främja likabehandling och har integrerat detta i sina allmänna *Riktlinjer för personalpolitik* enligt styrelsens beslut. I Cedefop:s riktlinjer för personalpolitik anges att man vid rekrytering av framtida experter på yrkesutbildning bland annat skall ta hänsyn till tillämpningen av en god könsfördelning och prioritera rekryteringen av kvinnor (för närvarande har 21 män och 13 kvinnor tjänster i A-kategorin).

Behovet av en jämn könsfördelning i antagningsnämnder vid rekrytering och befordran bekräftas av Europeiska stiftelsen för förbättrade levnads- och arbetsvillkor. Den försöker involvera alla relevanta aktörer genom diskussioner och samråd. En föregripande förvaltningsutveckling och ett fortbildningsprogram har lagts fast och stiftelsen har antagit en strategi för att åstadkomma en balanserad representation för alla kommittéer och styrelser.

SLUTSATSER

Effekterna av rådets rekommendation 96/694/EG i Europeiska unionens medlemsstater, Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och EU-institutionerna måste ses i förbindelse med handlingsprogrammet från Peking och dess åtaganden att öka antalet kvinnor i beslutsfattandet. Båda inverkade på medlemsstaternas politik men misslyckades med att uppnå en jämn könsfördelning på beslutsfattande positioner.

Eftersom prioriteringen i fråga om en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i beslutsfattandet varierar mellan medlemsstaterna och mellan institutionerna, ser man alltmer det allmänna behovet av att främja kvinnor i beslutsfattandet som ett nödvändigt nästa steg mot jämställdhet mellan könen och mot demokrati. Frågan är inte längre varför kvinnor skall finnas på beslutsfattande poster utan hur man skall uppnå målet.

Underrepresentation av kvinnor i beslutsfattande ställning är ett strukturellt och mångfacetterat problem. Det måste samtidigt behandlas utifrån alla aspekter, dvs. politiska och sociala mekanismer samt en ökad medvetenhet och förändrade attityder och beteenden. Den mångskiftande karaktären på de olika insatserna och åtgärderna i medlemsstaterna visar hur viktigt det är att anta en övergripande och integrerad strategi för att kunna uppnå målen med en balanserad fördelning såsom den fastställs i rekommendationen.

Att upprätta en jämn könsfördelning tar tid. Verkliga framsteg vad gäller kvinnors deltagande är möjliga på lång sikt vilket man kan se i länder med mångåriga traditioner av jämställdhetspolitik såsom Finland, Norge och Sverige. Dessa länder har utvecklat särskilda system för att säkerställa och främja kvinnors deltagande i beslutsfattandet på ett tidigt stadium.

Åtgärder som inbegriper politiska åtaganden på lång sikt, sund statistik, regelbunden övervakning, lämpliga strukturer som befästs genom lagstiftning och som är avhängiga av medlemsstatens politiska traditioner samt ekonomiska resurser är nödvändiga för att främja kvinnors deltagande.

Den regelbundna övervakningen av genomförandet av handlingsprogrammet från Peking åtföljt av indikatorer, vilken utfördes av rådet i oktober 1999 kan bli ett värdefullt instrument för att bedöma framsteg och ge ny kraft till åtgärder som syftar till att gynna kvinnor inom beslutsfattandet.

Insamlingen av jämförbara uppgifter, indikatorer och benchmarking måste utvecklas ytterligare.

Utbyte av erfarenheter mellan stater, organisationer och politiska institutioner har ökat medvetenheten och i vissa fall lett till förändringar i lagstiftningen. Detta stärker rekommendationens betydelse som ett övervakningsinstrument på lång sikt, där man föreskriver en regelbunden, årlig rapportering så att förändringar uppmuntras i de stater som har senare traditioner på området.

Man måste ägna särskild uppmärksamhet åt den privata sektorn och utarbeta en strategi som visar arbetsgivarna att jämställdhet mellan könen är en produktiv faktor inom företag.

Vad gäller EU-institutionerna verkar åtgärder pågå när det gäller rekrytering av ett jämnt antal kvinnor och män. Färre framsteg har gjorts vad gäller en balanserad fördelning inom beslutsfattande organ, dvs. när det gäller att öka antalet kvinnor i styrelser, personalkommittéer och antagningsnämnder.

En jämn könsfördelning inom kommittéer måste skapas genom konkreta åtgärder. Kommissionen skall tjäna som exempel genom att främja en balanserad könsfördelning på alla nivåer bland sina egna anställda och i sina egna kommittéer och expertgrupper som inrättats för att ge råd i fråga om främjandet av de olika gemenskapsåtgärderna.

BILAGA

RÅDETS REKOMMENDATION av den 2 december 1996 om en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i beslutsprocessen (96/694/EG)

EUROPEISKA UNIONENS RÅD UTFÄRDAR DENNA REKOMMENDATION

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 235 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag,

med beaktande av Europaparlamentets yttrande⁽¹⁾,

med beaktande av Ekonomiska och sociala kommitténs yttrande⁽²⁾, och

med beaktande av följande:

- (1) Rådet har antagit en rad lagstiftningsinstrument och bundit sig för ett visst antal politiska åtaganden inom området för likabehandling och lika möjligheter för kvinnor och män⁽³⁾⁽⁴⁾⁽⁵⁾⁽⁶⁾.
- (2) Stats- eller regeringscheferna, församlade i Europeiska rådet i Essen, Cannes och Madrid, underströk att kampen mot arbetslösheten samt lika möjligheter för kvinnor och män utgör de viktigaste uppgifterna för Europeiska unionen och dess medlemsstater.
- (3) Kvinnornas möjligheter till delaktighet i beslutsprocessen var föremål för särskild uppmärksamhet i rådets rekommendation 84/635/EEG av den 13 december 1984 om främjande av positiv särbehandling av kvinnor⁽⁷⁾, i rådets andra resolution av den 24 juli 1986 om främjande av lika möjligheter för kvinnor⁽⁸⁾, i rådets resolution av den 21 maj 1991 om gemenskapens tredje handlingsprogram på medellång sikt för lika möjligheter för kvinnor och män (1991-1995)⁽⁹⁾, i rådets resolution av den 27 mars 1995 om en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i beslutsprocessen⁽¹⁰⁾ och i rådets beslut 95/593/EEG av den 22 december 1995 om gemenskapens handlingsprogram på medellång sikt för lika möjligheter för män och kvinnor (1996-2000)⁽¹¹⁾.
- (4) Europaparlamentet bad i sin resolution av den 11 februari 1994 om kvinnorna i beslutsorganen⁽¹²⁾ kommissionen att "ägnas sig åt att genomföra den politik för lika möjligheter som definieras i gemenskapens tredje handlingsprogram, i syfte att avlägsna de individuella hinder som hindrar kvinnorna från att tillträda poster på beslutsfattarnivå" och att ange "åtgärder och insatser som möjliggör en större andel kvinnor i beslutsprocessen".
- (5) I deklarationen och handlingsplanen från den fjärde Världskvinnokonferensen (Peking den 4-15 september 1995) betonas kraftfullt nödvändigheten att säkerställa välavvägd fördelning av ansvaret, makten och rättigheterna och att medlemsstaterna har förbundit sig att genomföra handlingsplanen.
- (6) Deltagandet i beslutsprocessen grundar sig på representation i beslutsorganen på alla nivåer i det politiska, ekonomiska, sociala och kulturella livet och i synnerhet på ansvarsfulla poster och i beslutsfattande ställning.

- (7) Kvinnorna är fortfarande underrepresenterade i beslutsorganen på det politiska, ekonomiska, sociala och kulturella området.
- (8) Den svaga kvinnorepresentationen i beslutsorganen beror bland annat på att kvinnorna sent uppnådde jämlikhet som medborgare, på hindren för förverkligandet av deras ekonomiska oberoende och på svårigheterna att förena yrkeslivet och familjelivet.
- (9) En balanserad fördelning mellan kvinnor och män i beslutsprocessen är ett demokratiskt krav.
- (10) Den svaga kvinnorepresentationen på beslutsfattande poster är något som hela samhället förlorar på och som kan hindra att befolkningens intressen och behov tillvaratas till fullo.
- (11) Åtgärder som syftar till att åstadkomma en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i beslutsprocessen på alla områden bör vidtas samtidigt som den dimension som utgörs av lika möjligheter för kvinnor och män beaktas inom alla politikområden och vid alla åtgärder.
- (12) En balanserad fördelning mellan kvinnor och män i beslutsprocessen kan ge upphov till annorlunda idéer, värden och beteenden som leder i riktning mot en rättvisare och mer harmonisk värld, såväl för kvinnorna som för männen.
- (13) Medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter, partierna och de politiska organisationerna, de icke-statliga organisationerna samt media spelar en avgörande roll för att skapa ett samhälle där ansvaret på de politiska, ekonomiska, sociala och kulturella områdena utövas på ett jämställt sätt av kvinnor och män.
- (14) Riktlinjer bör fastställas i syfte att främja en balanserad fördelning av kvinnor och män i beslutsprocessen för att åstadkomma lika möjligheter för kvinnor och män och bör, inom ramen för gemenskapens handlingsprogram på medellång sikt för lika möjligheter för män och kvinnor (1996-2000), göras effektivare genom utbyte av information om goda tillvägagångssätt.
- (15) Bestämmelserna i denna rekommendation gäller endast inom ramen för gemenskapens behörighet. Likabehandling av kvinnliga och manliga arbetstagare utgör ett av gemenskapens mål, och här rör det sig särskilt om att främja utjämning vid förbättring av levnads- och arbetsvillkor.
- (16) Fördraget innehåller inga andra befogenheter för att anta denna rekommendation än de, som nämns i artikel 235.

I. HÄRIGENOM REKOMMENDERAS MEDLEMSSTATERNA

1. att utveckla en integrerad helhetsstrategi för att främja en balanserad fördelning av kvinnor och män i beslutsprocessen samt att utveckla eller vidta lämpliga åtgärder för att nå detta resultat, vid behov genom lagstiftning och/eller genom reglerande åtgärder och/eller genom olika incitament,
2. a) att medvetandegöra samtliga medverkande i utbildnings- och fortbildningsprocessen på alla nivåer, också dem som bär ansvaret för det pedagogiska materialet, om vikten av

- en realistisk och fullständig bild av kvinnors och mäns roller och förutsättningar i samhället, fri från fördomar och diskriminerande stereotyper,
- en mer balanserad ansvarsfördelning i yrkeslivet, inom familjen och i samhället mellan kvinnor och män, och
- en balanserad fördelning av kvinnor och män i beslutsprocessen på alla nivåer,

b) att på alla utbildnings- och fortbildningsnivåer uppmuntra flickor och kvinnor att delta och hävda sig i utbildnings- och fortbildningsverksamheten lika fullödig och aktivt som pojkar och män, i syfte att förbereda dem på att spela en aktiv roll i samhället, däribland i det politiska, ekonomiska, sociala och kulturella livet, och i synnerhet i beslutsprocessen,

c) att medvetandegöra allmänheten om betydelsen av att sprida en bild av kvinnan och mannen som varken förstärker eller stödjer diskriminerande stereotyper om ansvarsfördelningen mellan könen,

d) att, utan att åsidosätta den autonomi som föreningar och organisationer åtnjuter, uppmuntra och stödja deras ansträngningar inom alla samhällssektorer för att främja kvinnornas tillträde till beslutsprocessen och en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i beslutsorganen,

e) att, utan att åsidosätta den autonomi som arbetsmarknadens parter åtnjuter, uppmuntra och stödja deras ansträngningar för att främja en balanserad fördelning mellan kvinnors och mäns deltagande i verksamheten, och att understyrka deras ansvar när det gäller att befordra och föra fram kvinnliga kandidater vid nomineringen av kandidater till olika uppdrag i offentliga kommissioner och kommittéer i medlemsstaterna och på gemenskapsnivå,

f) att utarbeta, lansera och främja offentliga kampanjer som skall medvetandegöra allmänheten om nyttan och fördelarna för hela samhället med en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i beslutsprocessen,

3. a) att främja och förbättra insamlande och offentliggörande av sådana statistiska uppgifter som möjliggör en bättre kännedom om den relativa fördelningen mellan kvinnor och män på alla nivåer i beslutsprocessen på de politiska, ekonomiska, sociala och kulturella områdena,

b) att understödja, utveckla och stimulera kvantitativa och kvalitativa studier över fördelningen mellan kvinnor och män i beslutsprocessen, och i synnerhet

- om de rättsliga, sociala eller kulturella hinder som utestänger personer av det ena eller det andra könet från att delta i beslutsprocessen,
- om strategier för att undanröja dessa hinder, och
- om nyttan och fördelarna för samhället och för en fungerande demokrati med en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i beslutsprocessen,

c) att främja, stödja och stimulera till goda exempel inom beslutsprocessens olika områden och att utarbeta program för spridning och utbyte av erfarenheter i syfte att göra sådana åtgärder mer allmänt förekommande,

4.
 - a) att främja en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i statliga organ och kommittéer på alla nivåer,
 - b) att medvetandegöra berörda parter om vikten av att ta initiativ för att uppnå en balanserad fördelning mellan kvinnor och män på offentliga uppdrag på alla nivåer, och att därvidlag fästa särskilt avseende vid att främja en balanserad sammansättning av kommittéer, kommissioner och arbetsgrupper såväl på nationell nivå som på gemenskapsnivå,
 - c) att fastställa, genomföra eller utarbeta ett sammanhållet åtgärdsprogram som skall verka för jämställdhet i offentlig tjänst och som respekterar idén bakom ett balanserat deltagande i beslutsprocessen samt att, när rekryteringen sker genom uttagningsprov, övervaka att sammansättningen av den kommitté som får i uppdrag att konstruera proven och också sammansättningen av uttagningskommittén har en så långt möjligt jämn könsfördelning,
 - d) att, t.ex. genom att anta jämställdhetsprogram och program för positiv särbehandling, eller inom ramen för sådana program, uppmuntra den privata sektorn att stärka den kvinnliga närvaron på alla beslutsnivåer.

II. HÄRIGENOM ANMODAS DE EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS INSTITUTIONER, ORGAN OCH DECENTRALISERADE ORGAN

att utveckla en strategi för att uppnå en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i beslutsprocessen inom Europeiska unionens samtliga institutioner, organ och decentraliserade organ.

III. HÄRIGENOM ANMODAS KOMMISSIONEN

1. att, inom ramen för rådets beslut 95/593/EG av den 22 december 1995 om ett gemenskapshandlingsprogram på medellång sikt för lika möjligheter för kvinnor och män (1996-2000), stimulera och organisera systematiskt utbyte av information om och erfarenheter av goda exempel mellan medlemsstaterna samt utvärdera den effekt de vidtagna åtgärderna haft på försöken att uppnå en mer balanserad fördelning mellan kvinnor och män i beslutsprocessen,
2. att för detta ändamål och inom dessa ramar intensifiera sitt arbete med information, medvetandegörande och främjande av forskning och åtgärder som syftar till en balanserad fördelning av kvinnor och män i beslutsprocessen,
3. att lägga fram en rapport för Europaparlamentet, rådet och Ekonomiska och sociala kommittén första gången tre år efter det att denna rekommendation antagits och därefter årligen, om genomförande av denna, på grundval av den information som medlemsstaterna och Europeiska gemenskapernas institutioner och organ tillhandahåller.

Utfärdad i Bryssel den 2 december 1996.

På rådets vägnar

E. FITZGERALD

Ordförande

(1) EGT C 166, 10.6.1996, s. 276.

(2) EGT C 204, 15.7.1996, s. 21.

(3) Rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmning av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män (EGT L 45, 19.2.1975, s. 19).

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, s. 40).

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, s. 24).

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, s. 40).

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, s. 56).

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 (EGT L 348, 28.11.1992, s. 1).

(4) Rådets beslut 95/593/EG av den 22 december 1995 om gemenskapens handlingsprogram på medellång sikt för lika möjligheter för kvinnor och män (1996-2000) (EGT L 335, 30.12.1995, s. 37).

(5) Rådets rekommendation 84/635/EEG av den 13 december 1984 om främjande av positiv särbehandling av kvinnor (EGT L 331, 19.12.1984, s. 34).

Rådets rekommendation 92/241/EEG av den 31 mars 1992 om vård av barn (EGT L 123, 8.5.1992, s. 16).

(6) Rådets resolution av den 12 juli 1982 om främjande av lika möjligheter för kvinnor och män (EGT C 186, 21.7.1982, s. 3).

Rådets resolution av den 7 juni 1984 om åtgärder för att bekämpa arbetslöshet bland kvinnor (EGT C 161, 21.6.1984, s. 4).

Resolution antagen av rådet och utbildningsministrarna, församlade i rådet, av den 3 juni 1985, om ett handlingsprogram för lika möjligheter för flickor och pojkar inom utbildning (EGT C 166, 5.7.1985, s. 1).

Rådets andra resolution av den 24 juli 1986 om främjande av lika möjligheter för kvinnor och män (EGT C 203, 12.8.1986, s. 2).

Rådets resolution av den 16 december 1988 om kvinnors återinträde och sena inträde i arbetslivet (EGT C 333, 28.12.1988, s. 1).

Rådets resolution av den 29 maj 1990 om skydd av kvinnors och mäns värdighet på arbetsplatsen (EGT C 157, 27.6.1990, s. 3).

Rådets resolution av den 21 maj 1991 om gemenskapens tredje handlingsprogram på medellång sikt för lika möjligheter för kvinnor och män (1991-1995) (EGT C 142, 31.5.1991, s. 1).

Rådets resolution av den 22 juni 1994 om främjande av lika möjligheter för kvinnor och män med hjälp av de europeiska strukturfonderna (EGT C 231, 20.8.1994, s. 1).

Resolution antagen av rådet och företrädare för medlemsstaternas regeringar, församlade i rådet, av den 6 december 1994, om kvinnors lika delaktighet i den ekonomiska tillväxtstrategin i riktning mot ökad förvärvsfrekvens inom Europeiska unionen (EGT C 368, 23.12.1994, s. 3).

Rådets resolution av den 27 mars 1995 om en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i beslutsprocessen (EGT C 168, 4.7.1995, s. 3).

Resolution antagen av rådet och företrädare för medlemsstaternas regeringar, församlade i rådet, av den 5 oktober 1995, om behandlingen av kvinno- och mansbilden i reklam och media (EGT C 296, 10.11.1995, s. 15).

⁽⁷⁾ EGT L 331, 19.12.1984, s. 34.

⁽⁸⁾ EGT C 203, 12.8.1986, s. 2.

⁽⁹⁾ EGT C 142, 31.5.1991, s. 1.

⁽¹⁰⁾ EGT C 168, 4.7.1995, s. 3.

⁽¹¹⁾ EGT L 335, 30.12.1995, s. 37.

⁽¹²⁾ EGT C 61, 28.2.1994, s. 248.