



EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 5.3.2003
KOM(2003) 98 slutlig

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

Årlig rapport om jämställdhet i Europeiska unionen 2002

SAMMANFATTNING

Denna sjunde årliga rapport om jämställdheten i Europeiska unionen ger en överblick över de viktigaste utvecklingstendenserna och de resultat som uppnåtts på europeisk och nationell nivå under 2002 när det gäller jämställdhet.

2002 var ett historiskt viktigt år för utvidgningsprocessen, eftersom man avslutade anslutningsförhandlingarna med Cypern, Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slovakien, Slovenien, Tjeckien och Ungern. EU ser nu fram emot att välkomna dessa stater som medlemmar från och med den 1 maj 2004. Fram till dess har vi möjlighet att stärka stödet till dessa länder i form av övervakning och samarbete som en del av förberedelserna inför anslutningen. Därför har kandidatländerna från och med 2002 fått delta i handlingsprogrammet för jämställdhet.

Under 2002 påbörjade också konventet för Europeiska unionens framtid sitt arbete. Konventet har fått kritik för dålig kvinnorepresentation, och för att lösa detta problem har en stärkt strategi för jämställdhetsintegrering förespråkats. Med tanke på de många utmaningar EU står inför är det tydligt att ett framtida konstitutionellt fördrag måste avspegla de ambitioner som kvinnor och män i den utvidgade unionen har och bekräfta den etablerade principen om likabehandling av kvinnor och män. För att skapa ett jämställt samhälle måste EU fortsätta att arbeta för att undanröja ojämlikhet och främja jämställdhet i alla politiska riktlinjer och åtgärder (jämställdhetsintegrering).

Ramstrategin för jämställdhet har även detta år fungerat som en struktur för jämställdhetsintegrering på alla politikområden. Under 2002 beaktades till exempel jämställdhetsintegreringens inverkan vid utvärderingen av den europeiska sysselsättningsstrategin. Dessutom gjordes en jämställdhetsanalys med avseende på strukturfonderna. Betydande framsteg gjordes när det gäller att öka medvetenheten och utbyta goda lösningar inom processen för social integration samt i samband med utarbetandet av pensionsrapporten.

Direktivet om likabehandling kunde ändras tack vare ett starkt samarbete med rådet och Europaparlamentet inom medbeslutandeförfarandet, och när det gäller jämställdhet i arbetslivet är det tydligt att arbetet har förts framåt. Våld i hemmet mot kvinnor har också uppmärksammas och man har bland annat antagit indikatorer och vidtagit åtgärder för att förebygga och få bort detta oacceptabla beteende.

Jämställdhet är en mänsklig rättighet för alla, och det krävs tydlig internationell solidaritet med och stöd till kvinnor som nekas denna rättighet. Viktiga åtgärder vidtogs under 2002, men mycket återstår att göra och därför kommer detta även i fortsättningen att vara ett viktigt insatsområde.

Utförlig statistik finns i publikationen *The life of women and men in Europe* som gavs ut 2002 av Eurostat (ISBN 92-894-3568-2).

Kapitel I

JÄMSTÄLLDHET I DET UTVIDGADE EU

1. Utmaningar och möjligheter i samband med utvidgningen

Anslutningsförhandlingarna med Cypern¹, Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slovakien, Slovenien, Tjeckien och Ungern har nu avslutats och Europeiska unionen ser fram emot att välkomna dessa nya medlemsstater från och med den 1 maj 2004.

Genom hela utvidgningsprocessen har diskussionerna och förhandlingarna om jämställdhet inneburit mer än att kandidatländerna ska "komma ifatt" gemenskapens lagstiftning och förfaranden. Skapandet av en allt närmare union mellan de europeiska folken och dessa länders anslutning till EU innebär att de nuvarande medlemsstaterna får tillgång till en rad andra erfarenheter och resultat som de också kan dra lärdomar av. Denna sammansmältning av de olika ländernas erfarenheter kommer sannolikt att leda till att EU:s jämställdhetsarbete får ett nytt fokus och ny drivkraft.

Jämställdhet har länge betraktats som en grundläggande princip och en grundläggande rättighet. Det är också ett mål som föreskrivs i EU-fördraget. Jämställdhet gäller alla – både kvinnor och män – eftersom demokratiska samhällen enbart kan uppnå sin fulla potential om alla deltar och bidrar fullt ut. Det måste betonas att jämställdhet inte är en minoritetsfråga, utan en fråga som berör hela befolkningen. Därför är det viktigt att de rättsliga och administrativa bestämmelserna och metoderna för att skapa jämställdhet inriktas på detta mål utan att man begreppsmässigt klassificerar det som en minoritetsfråga.

Det viktigaste är dock att alla kandidatländerna satsar mer på att göra de egna medborgarna medvetna om sina nya rättigheter. För att förankra lagstiftningen ordentligt i samhället måste medborgarna få information om sina rättigheter och uppmuntras att utnyttja dem, i en anda som präglas av öppen diskussion och med stöd av domstolar som kan lösa tvister på ett effektivt sätt.

Införlivande av lagstiftning

På jämställdhetsområdet finns det nio direktiv som måste införlivas. Som anges i den återkommande rapporten² har arbetet med att anpassa den nationella lagstiftningen till gemenskapens regelverk nått långt i många kandidatländer, särskilt Cypern, Lettland, Litauen, Slovakien, Slovenien, Tjeckien och Ungern, där en rad ytterligare åtgärder vidtogs 2002. Estland, Malta och (i mindre utsträckning) Polen ligger dock efter. Alla länder måste arbeta vidare med anpassningen av lagstiftningen, och kommissionen kommer i linje med det tydliga mandatet från Europeiska rådets möte i Köpenhamn att intensifiera övervakningen av den politiska utvecklingen i alla kandidatländer.

¹ Villkoren för Cyperns anslutning till EU med avseende på den turkcypriska befolkningsgruppen bestäms genom en överenskommelse i anslutningsfördraget i linje med grundprinciperna för Europeiska unionen.

² KOM (2002) XXX, oktober 2002.

Det tjeckiska parlamentet antog i april 2002 en ändring av den tjeckiska arbetsrätten som innebär en ytterligare anpassning av definitionen av direkt och indirekt diskriminering när det gäller tillgång till sysselsättning. I Litauen antogs en ändring av jämställdhetslagen i fråga om direkt och indirekt diskriminering i juni 2002 och man har ökat stödet till båda föräldrarna när det gäller att ta hand om barn upp till åtta års ålder. I Slovenien antogs i juni 2002 en "paraplylag" som fungerar som en gemensam grund för att skapa jämställdhet i det offentliga livet. I Lettland trädde arbetarskyddslagen i kraft den 1 januari 2002 och den nya arbetsrätten den 1 juni 2002. I Slovakien syftar den nya socialförsäkringslagen, som godkändes i maj 2002, till att slutföra införlivandet av direktivet om likabehandling i fråga om socialförsäkringar. Cypern införde i september 2002 lika lön för likvärdigt arbete för kvinnor och män.

Samarbetet kommer att fortsätta med Bulgarien och Rumänien, som har gjort betydande framsteg (vilket också avspeglas i de långt framskridna anslutningsförhandlingarna) samt med Turkiet.

Genomförandestrukturer

Det räcker dock inte med att införliva lagstiftningen. Erfarenheten har visat att det också behövs **stödmekanismer**, inbegripet strukturer som jämställdhetsorgan, jämställdhetsombudsmän och aktiva, välinformerade källor för oberoende rådgivning. Utmaningen är nu att se till att den nya lagstiftningen genomförs på ett effektivt sätt samt att de relevanta institutionerna har lämplig administrativ kapacitet och kan fullgöra sina skyldigheter enligt den nya lagstiftningen.

I **Tjeckien** kan arbetsförmedlingarna använda positiv särbehandling för att undanröja eller åtminstone minska bristande jämställdhet på arbetsmarknaden. Dessutom sammanträdde jämställdhetsrådet för första gången i april 2002. Jämställdhetsrådet är ett rådgivande interministeriellt organ som har till uppgift att främja jämställdhetspolitiken. Sedan januari 2002 har varje ministerium en fast tjänst för en jämställdhetssamordnare. Den **ungerska** regeringen tillkännagav i juni 2002 att en ny antidiskrimineringsbyrå skulle inrättas för att motverka diskriminering av funktionshindrade, romer och andra minoritetsgrupper på arbetsmarknaden. I **Lettland** har ett jämställdhetsråd med samordnande och rådgivande funktioner inrättats genom beslut från februari 2002. I **Litauen** arbetar jämställdhetsombudsmannens kontor med frågor som rör direkt och indirekt diskriminering och detta organ fick ytterligare resurser under 2002. I **Slovenien** innebär den nya lagen om relationerna mellan arbetstagare och arbetsgivare att ett särskilt nationellt jämställdhetsprogram ska antas och att det statliga jämställdhetskontoret kan utse en ombudsman som handlägger ärenden som rör särbehandling. I **Polen** har en befullmäktigad i regeringen tillsatts för att handlägga jämställdhetsfrågor. I **Cypern** behöver strukturerna och mekanismerna för det praktiska genomförandet av lagstiftningen stärkas, särskilt när det gäller oberoende rådgivning. I **Malta** finns den administrativa kapaciteten för att införa gemenskapens regelverk, men den behöver stärkas ytterligare.

I Rumänien och Bulgarien är framstegen begränsade eller obefintliga när det gäller att utveckla institutionella och administrativa strukturer som underlättar genomförandet av jämställdhetsrättigheter.

Andra jämställdhetsinitiativ har också tagits i kandidatländerna. **Ungern** har främjat jämställdhetsintegrering genom att utbilda jurister, öka medvetenheten och angripa problemet med bristande jämställdhet, särskilt på arbetsmarknaden. I **Lettland** har arbetet inriktats på att främja införandet av jämställdhetsbegreppet. I mars 2002 godkändes det åtföljande

handlingsprogrammet för införande av jämställdhetsbegreppet, med en nationell jämställdhetsstrategi för perioden 2003-2007 som bland annat innebär att utbildning i jämställdhetsfrågor ska anordnas för offentligt anställda.

2. Den socioekonomiska dimensionen

2.1. Sysselsättning

Samarbetet med kandidatländerna har redan inletts inom de socioekonomiska samordningsprocesserna. En samordningsprocess för sysselsättning – de gemensamma utvärderingsdokumenten (*Joint Assessments Papers*) – syftar till att förbereda kandidatländerna för deras framtida deltagande i EU:s sysselsättningsstrategi och till att fastställa prioriteringar för sysselsättningspolitiken som en del av förberedelserna inför det framtida stödet från Europeiska socialfonden.

I tydlig kontrast till erfarenheterna i de 15 medlemsstaterna var kvinnors deltagande på arbetsmarknaden i kandidatländerna tidigare högt (utom i Malta, som uppvisar särskilt låga siffror), men minskade drastiskt under de första åren efter omvälvningarna. Arbetslösheten är hög för både kvinnor och män, särskilt i Lettland, Litauen, Malta, Polen och Slovakien. Mäns deltagande på arbetsmarknaden är dock lägre än EU-genomsnittet, vilket innebär att klyftan mellan könen när det gäller såväl förvärvsfrekvens som arbetslöshet inte är lika stor som i dagens EU. Liksom i EU är kandidatländernas arbetsmarknad dock starkt könssegregerad och löneklyftan är ännu större än i EU.

I de flesta kandidatländerna är man medveten om behovet av en politik och strategi för jämställdhetsintegrering, även om verktygen saknas. Familjevänliga arbetstidsregler är ett underutvecklat område som hittills enbart avsett moderskapsledighet och familjerelaterad ledighet. De flesta kandidatländerna måste också bygga ut barnomsorgen och se till att tjänsterna kan tillhandahållas till rimliga priser, särskilt i de central- och östeuropeiska länder där barnomsorgen försvann i samband med det gamla systemets kollaps.

Land	I arbetskraften		Förvärvsarbetande		Arbetslösa	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2001(%)						
Cypern	56,9	81,5	53,2*	79,1*	6,5	3
Tjeckien	63,3	78,7	57	73,3	9,9	6,8
Estland	65,5	74,4	57,3	65,5	12,5	12
Ungern	52,4	67,7	49,8	63,4	5,0	6,4
Lettland	63,0	72,1	55,7	61,9	11,6	14,1
Litauen	67,9	75,9	58,5*	61,9*	13,8	18,4
Malta	34,4	81,4	31,6	76,4	8,2	6,2
Polen	61,4	73,9	48,9	61,2	20,3	17,2
Slovakien	63,8	78,0	51,8	62	18,3	20,5
Slovenien	62,8	72,8	58,8	68,6	6,3	5,7

Anslutningen av de tio kandidatländerna kommer i viss mån att påverka den förvärvsfrekvens som angavs som mål vid Europeiska rådets möte i Lissabon. Den totala förvärvsfrekvensen

ändras med cirka 1,5 procentenheter till 62,4 %, och mäns förvärvsfrekvens påverkas i högre grad än kvinnors.

Andelen förvärvsarbetande i EU före och efter utvidgningen 2004³		
<i>2001 (%)</i>	<i>Totalt (15–64 år)</i>	<i>Kvinnor (15–64 år)</i>
EU15	63,8	54,7
Kandidatländerna (10)	56,8	51,1
EU25 (EU15 + 10 kandidatländer)	62,6	54,1
Mål	Nära 70 %	Över 60 %

Som en del av det löpande samarbetet har jämställdhet och jämställdhetsintegrering uttryckligen tagits med i de strukturfondsseminarier som anordnats med kandidatländerna under 2002. Som när det gäller det framtida genomförandet av strukturfonderna kommer man också att införa en kombinerad strategi med jämställdhetsintegrering och särskilda åtgärder. Det kommer också att vara viktigt att se till att icke-statliga organisationer i de nya medlemsstaterna deltar både som partner när det gäller planering och genomförande av program och som mottagare av stöd från strukturfonderna.

2.2. Social integration

När det gäller social integration omfattar samarbetet främst utarbetandet av **gemensamma memorandum om social integration** (*Joint Inclusion Memoranda*) som syftar till att förbereda kandidatländerna för fullt deltagande i den europeiska processen för social integration från och med anslutningsdagen. Det gemensamma utarbetandet av memorandum fungerar som en ömsesidig inlärningsövning för både kommissionen och de nationella myndigheterna i kandidatländerna, som ska beskriva den sociala situationen för kvinnor och män i låginkomstgrupper, fastställa genusrelaterade problem samt förklara hur jämställdhetsfrågor integreras i politiken för social integration och ange vilka särskilda åtgärder som kan behövas. Arbetet med dessa memorandum ska slutföras senast i slutet av 2003 och är ett viktigt steg på vägen mot att kandidatländerna från och med 2005 upprättar egna nationella handlingsplaner för att motverka fattigdom och social utslagning.

2.3. Kvinnors deltagande i beslutsfattandet

Utvidgningen innebär ett EU där kvinnor kan få en ny roll och att de inte stängs ute. Kvinnors rättigheter hänger nära samman med sociala framsteg. Därför är det viktigt att kvinnor i kandidatländerna får möjlighet att utnyttja de fördelar som gällande gemenskapslagstiftning på jämställdhetsområdet ger. Inför valet till Europaparlamentet 2004 är ett fullödigt deltagande för kvinnor i beslutsfattandet och det politiska livet ett måste. Kvinnor i kandidatländerna bör utnyttja denna möjlighet att få en mer framträdande ställning i politiken.

Som en del av stödet till kandidatländerna öppnades handlingsprogrammet för jämställdhet under 2002 för dessa länder. En strategi med flera faser används för att kandidatländerna ska kunna öka medvetenheten genom en rad lokala seminarier som anordnas under 2003 och som lokala och nationella aktörer kommer att inbjudas till. I den andra fasen kommer kandidatländerna att delta i projekt tillsammans med partner från andra medlemsstater eller andra länder.

³ Källa: *Employment in Europe 2002*.

Under 2003 kommer kommissionen att inrikta sig på att främja en jämn könsfördelning i beslutsfattandet. Detta är ett prioriterat tema som har fastställts i den inbjudan att lämna förslag som publicerades i november 2002 (sista inlämningsdag är den 14 mars 2003). Detta kommer att ge en god utgångspunkt för de åtgärder som vidtas och det utbyte som sker mellan kandidatländerna och medlemsstaterna.

Slutligen är det enbart genom en direkt dialog som en verklig förståelse kan utvecklas och fungera som en grund för partnerskap. Därför inbjöds kandidatländerna att delta som observatörer i rådgivande kommitténs och programkommitténs möten i oktober 2002. Denna positiva erfarenhet kommer från och med april 2003 att tillämpas generellt för att bygga en stabil grund för det framtida samarbetet.

Kapitel II

RAMSTRATEGIN FÖR JÄMSTÄLLDHET

3. Den kombinerade strategin

Strategin för **jämställdhetsintegrering** fick internationellt erkännande i och med FN:s internationella kvinnokonferens i Peking 1995 och har visat sig vara ett effektivt verktyg för att främja jämställdhet. Jämställdhetsintegrering och särskilda åtgärder (i synnerhet lagstiftning och finansieringsprogram) utgör den kombinerade strategi som beskrivs i ramstrategin för jämställdhet. 2002 var det tredje genomförandeåret för ramstrategin, som omfattar det årliga arbetsprogrammet för alla kommissionens avdelningar.

De erfarenheter som gjorts i samband med utarbetandet och övervakningen av de två föregående arbetsprogrammen visar att detta är en effektiv strategi som ger resultat. Arbetsprogrammet för innevarande år⁴ för oss fram till början av andra hälften av gemenskapens femåriga ramstrategi för jämställdhet, när en mer detaljerad undersökning kommer att göras av de framsteg som gjorts när det gäller att skapa jämställdhet inom Europeiska kommissionens olika avdelningar, inbegripet en utvärdering av konsekvenserna när det gäller resurser (mänskliga och ekonomiska).

Kommissionen har nu godkänt den allmänt tillämpade strategin för konsekvensanalys⁵. Från och med 2003 kommer en konsekvensanalys grundad på tre pelare – social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet – att införas gradvis och tillämpas på alla viktiga nya initiativ, dvs. de som ingår i den årliga politiska strategin eller senare i kommissionens arbetsprogram. Denna konsekvensanalys kommer att ersätta tidigare krav på konsekvensanalys med avseende på företagen, jämställdhet, miljö, små och medelstora företag och handel samt analys av lagförslagens konsekvenser. Dessa metoder ligger till grund för det nya integrerade verktyget för konsekvensanalys och har införlivats i detta. Det är dock de enskilda generaldirektoraten som ska se till att gjorda konsekvensanalyser där så är lämpligt även beaktar jämställdhetsaspekten. Detta är ett område som måste uppmärksammas även i fortsättningen.

4. Den europeiska sysselsättningsstrategin

Jämställdhet har alltsedan starten varit ett viktigt inslag i Luxemburgprocessen och detta avspeglas i den europeiska sysselsättningsstrategin. Under 2002 gjorde kommissionen en utvärdering av den europeiska sysselsättningsstrategin. Ett av de viktigaste resultaten av denna utvärdering var att man kunde konstatera att den kombinerade strategin för jämställdhet (dvs. jämställdhetsintegrering och särskilda åtgärder) hade lett till goda resultat. Jämställdhetsfrågorna uppmärksammas nu i högre grad även i de medlemsstater som "släpar efter" på det här området och klyftan mellan könen har minskat, särskilt i fråga om förvärvsfrekvens och arbetslöshet.

Trots de förbättringar som åstadkommits under de senaste fem åren återstår mycket att göra för att man ska kunna nå de mål som fastställdes vid Europeiska rådets möten i Lissabon och

⁴ Arbetsprogrammet, KOM(2003) 47, SEK(2003) 137.

⁵ Meddelande från kommissionen om konsekvensanalys, KOM(2002) 276 slutlig. Se: http://europa.eu.int/comm/press_room/presspacks/pdf/276-4en.pdf

Stockholm och för att minska de fortfarande alltför stora klyftorna mellan könen. Det krävs ett långsiktigt engagemang för att man ska kunna nå EU:s sysselsättningsmål, särskilt för äldre arbetstagare. I den gemensamma rapporten om att öka deltagandet på arbetsmarknaden uppskattas att sysselsättningen måste öka med 15,4 miljoner mellan 2002 och 2010 (9,6 för kvinnor och 7,4 för äldre arbetstagare). Enligt aktuella scenarier kan Lissabonmålet, dvs. en total förvärvsfrekvens på 70 %, nås enbart om de strukturella förbättringarna av arbetsmarknadens funktionssätt i EU och ökningen av kvinnors förvärvsfrekvens håller i sig fram till 2010 och, om så behövs, utvecklas ytterligare.

Dessa mål (från Lissabon och Stockholm) avser förvärvsfrekvensen. Även om ökad sysselsättning har ett direkt samband med ökat deltagande på arbetsmarknaden, är det dessutom viktigt att minska arbetslösheten. Det är ingen lätt uppgift att öka deltagandet på arbetsmarknaden, bland annat eftersom deltagandet påverkas av förändringar som rör kulturella och socio-psykologiska faktorer. De huvudsakliga skälen till att personer mellan 15 och 65 år inte deltar i arbetskraften är personliga skäl eller familjeansvar (nära 20 % av alla som står utanför arbetskraften, jämfört med 29,2 % av kvinnor utanför arbetskraften), egen sjukdom eller eget funktionshinder (9 %), utbildning (27 %, jämfört med nära 90 % i åldersgruppen 15-24 år) samt pensionering (16 %, jämfört med nära 90 % i åldersgruppen 55-64 år). När det gäller skälen till att man står utanför arbetskraften finns det stora skillnader mellan könen. För män är de huvudsakliga skälen utbildning eller pensionering, medan nära hälften av de kvinnor i åldern 25-54 år som står utanför arbetskraften gör det på grund av ansvar för familj och hem. En ogynnsam skattestruktur kan påverka kvinnors benägenhet att förvärvsarbeta, särskilt i kombination med omsorgsansvar och fortsatta löneklyftor som skapar lägre löneförväntningar.

Det finns en ökad medvetenhet om att *löneklyftan mellan könen inte minskar automatiskt när fler kvinnor förvärvsarbetar*, eftersom den hänger samman med strukturell ojämlikhet på arbetsmarknaden. Resultaten måste följas och bedömas på medellång och lång sikt och i förhållande till könssegregeringen.

Vid Europeiska rådets möte i Barcelona beslutade medlemsstaterna om mål för barnomsorgen. Barnomsorgen bör byggas ut till att senast 2010 omfatta minst 90 % av alla barn som fyllt 3 år men inte uppnått obligatorisk skolålder samt minst 33 % av alla barn under 3 år. Trots att allt fler medlemsstater har vidtagit nya åtgärder och bland annat infört kvantitativa mål och tidsgränser för utbyggnaden av barnomsorgen, är utbudet på bra barnomsorg till rimliga priser *inte tillräckligt för att uppnå Barcelonamålen*. Frågan om *anhörigvård* har liksom under föregående år fått ytterst litet uppmärksamhet.

Många medlemsstater utvidgar sina *bestämmelser om ledighet* (Danmark, Frankrike, Finland, Spanien, Sverige Förenade kungariket, Irland, Österrike och Nederländerna). Detta är en positiv utveckling med tanke på den obalans som råder mellan könen när det gäller omsorgsansvar (där kvinnor fortfarande tar det största ansvaret), men det finns en risk att långa ledigheter kan påverka kvinnors förvärvsfrekvens i negativ riktning, öka löneklyftan och stärka könssegregeringen.

Jämställdhetspolitiken i allmänhet – och jämställdhetsintegrering i synnerhet – är nyckeln till att öka förvärvsfrekvensen i framtiden, öka kvaliteten i arbetet och främja en integrerad arbetsmarknad. Utmaningarna för jämställdhetspolitiken är även i fortsättningen att uppnå Lissabonmålen, stärka övervakningen av politikens konsekvenser, bygga ut barnomsorgen (Barcelonamålen) samt att öka arbetsmarknadens parter engagemang, särskilt när det gäller löneklyftan mellan könen och föräldraledighet.

5. Strukturfonderna

Europeiska unionens strukturfonder tillhandahåller ekonomiskt stöd i stor skala för att utveckla kompetensen, främja sysselsättningen och stödja behövande regioner. Jämställdhet är ett viktigt mål och man tillämpar den kombinerade strategin med särskilda åtgärder för att främja jämställdhet tillsammans med ett bredare engagemang för att integrera jämställdhetsaspekter i alla delar av strukturfondernas verksamhet.

Denna kombinerade strategi är mest utvecklad i Europeiska socialfonden, EU:s viktigaste verktyg för ekonomiskt stöd inom den europeiska sysselsättningsstrategin. De flesta initiativen för att minska ojämlikhet mellan könen är inriktade på arbetslivet och finansieras av Europeiska socialfonden. Det har visat sig svårare att genomföra jämställdhetsintegrering på andra strukturfondsområden som transport, miljö och landsbygdsutveckling.

Europeiska socialfondens finansiering av åtgärder för att förbättra kvinnors tillgång till och deltagande på arbetsmarknaden, totalt i euro och som andel av socialfondens totala utgifter

	<i>Totala utgifter i euro</i>	<i>%</i>
Österrike	76 782 000	10,5
Italien	837 469 241	10,0
Tyskland	1 099 335 311	9,5
Luxemburg	3 380 600	4,6
Förenade kungariket	355 121 072	4,6
Grekland	193 761 925	4,5
Spanien	521 899 539	4,4
Irland	46 631 000	4,3

	<i>Totala utgifter i euro</i>	<i>%</i>
Frankrike	257 352 700	3,8
Belgien	38 252 364	3,5
Danmark	10 498 333	2,3
Nederländerna	43 139 000	2,2
Sverige	8 102 800	0,8
Finland	6 723 000	0,8
Portugal	17 240 700	0,4
EU	3 515 689 585	6,0

Den tredje konferensen om jämställdhetsintegrering i strukturfonderna (den 14-15 juni 2002 i Santander i Spanien) betonade att det endast är ett fåtal program för genomförande av strukturfonderna i medlemsstaterna som har en heltäckande strategi för jämställdhetsintegrering. I många program görs allmänna åtaganden med avseende på strukturfondsåtgärdernas olika konsekvenser för kvinnor och män, men de flesta programmen saknar tydliga mål och övervakning med avseende på jämställdhetsdimensionen.

Italien är den första medlemsstaten som har infört ett heltäckande "utvärderingspaket" för att mäta resultaten av jämställdhetsarbetet genom strukturfonderna. Med hjälp av detta "paket" vill de italienska myndigheter som ansvarar för strukturfonderna säkerställa att de som utformar, väljer ut och genomför projekt fullt ut beaktar jämställdhetsdimensionen.

Ett annat exempel på god praxis är de gemensamma insatser som åtta regioner i **Spanien** gjort för att använda en del av strukturfondsmedlen för att öka kvinnors anställbarhet, bekämpa könssegregering och göra det lättare att förena arbete och familj. Bland åtgärderna kan nämnas utbildning (främst på områden där kvinnor är underrepresenterade), ekonomiskt stöd

till företag som anställer arbetslösa kvinnor, stöd till kvinnliga företagare, kampanjer, forskning samt främjande av kvinnors deltagande i beslutsfattandet.

Kommissionen kunde på grundval av resultaten av konferensen i Santander utarbeta ett meddelande⁶ i slutet av 2002. I meddelandet framhålls goda lösningar för jämställdhetsintegrering och rekommenderade metoder för att stärka denna strategi. Meddelandet är i linje med kommissionens halvtidsutvärdering av strukturfondernas sexåriga programperiod (som ska göras under 2003) och innehåller följande tydliga budskap:

- Det krävs särskilda åtgärder för att främja det underrepresenterade könet (med "öronmärkta" medel), särskilt genom att man från början anger i urvalskriterierna att projekt som bidrar till att skapa jämställdhet kommer att tilldelas extra poäng.
- Det krävs synliga och, i många fall, ökade medel för särskilda jämställdhetsåtgärder och särskilt för jämställdhetsintegrering.
- Jämställdhetsintegrering är svårt och det krävs särskild sakkunskap och utbildning för att lyckas. Könsupplad statistik är nyckeln i detta avseende.

När det gäller stödet från strukturfonderna i framtiden är det viktigt att man bibehåller den kombinerade strategin med jämställdhetsintegrering och särskilda åtgärder för att minska ojämlikheten och skapa ett jämställt samhälle.

6. Processen för social integration

Den europeiska processen för social integration syftar till att stödja medlemsstaterna i deras kamp mot fattigdom och social utslagning. Rådet har fastställt gemensamma mål på grundval av vilka medlemsstaterna utarbetar nationella handlingsplaner. Rådet har bett medlemsstaterna att införliva en jämställdhetsdimension i alla strategier för att bekämpa fattigdom och social utslagning.

I EU befann sig 16 % av kvinnorna och 15 % av männen i riskzonen för fattigdom 1999, och denna risk var av bestående karaktär för 10 % av kvinnorna och 8 % av männen.⁷ Stora klyftor framträder när kön "korsklassificeras" med andra faktorer. Bland enpersonshushållen befann sig exempelvis 24 % av kvinnorna – jämfört med 19 % av männen – i riskzonen för fattigdom. Fattigdomsriskerna för ensamstående föräldrar, främst kvinnor, ligger på cirka 38 %⁸.

Jämställdhetsdimensionen var inte särskilt märkbar i de första nationella handlingsplanerna 2001. I juli 2002 beslutade ministrarna att jämställdhetsdimensionen måste stärkas. Detta politiska engagemang gav ny kraft åt insatserna för jämställdhetsintegrering. Nästa inlämningsomgång för de nationella handlingsplanerna är juli 2003 och förberedelserna har redan inletts.

På EU-nivå anordnades ett möte för ömsesidig inläring i september 2002 med de nationella samordnarna för handlingsplanerna och nationella jämställdhetsexperter. Medlemsstaterna delade med sig av sina erfarenheter av jämställdhetsintegrering, diskuterade vad som fungerat

⁶ KOM(2002) 748.

⁷ Eurostat, Europeiska hushållsundersökningen - användardatabasen, version december 2002.

⁸ Gemensam rapport om social integration - uppgifter från 1997 - tabell 3c.

bra och mindre bra och förklarade hur de tänkte lösa problemen. Ett särskilt möte om jämställdhetsintegrering anordnades också inom ramen för den europeiska rundabordskonferensen om social integration som hölls i Århus i oktober 2002. Rundabordskonferensen förde samman ledamöter av Europaparlamentet, företrädare för nationella, regionala och lokala förvaltningar, forskare samt företrädare för arbetsmarknadens parter och icke-statliga organisationer.

Som ett resultat av mötet ändrades texten om gemensamma mål för de nationella handlingsplanerna 2003 av rådet för att betona att jämställdhetsaspekten bör integreras i varje fas av arbetet med handlingsplanerna. Detta vidareutvecklades i den gemensamma mallen för handlingsplanerna som de nationella samordnarna utarbetat. Det förväntas därför att de särskilda jämställdhetsåtgärderna ska få en mer framträdande plats i de nationella handlingsplanerna 2003 och att det kommer att ske en tydligare jämställdhetsintegrering överlag.

7. Jämställdhetsdimensionen i nationella pensionsstrategier

Medlemsstaterna beslutade i december 2001 att lägga fram rapporter om vilka åtgärder de tänker vidta för att se till att kommande generationer av pensionärer får en tillräcklig inkomst utan att det innebär en alltför stor börda för framtida generationer av arbetstagare. Rapporterna bygger på gemensamma mål som rör pensionssystemens tillräcklighet, långsiktiga ekonomiska stabilitet och förmåga att anpassa sig till ändrade behov. I mål 10 uppmanas medlemsstaterna att redogöra för hur deras pensionssystem kan uppfylla förväntningarna i fråga om jämställdhet.

De flesta äldre är kvinnor – nära 60 % i åldersgruppen över 65 år och nära två tredjedelar av dem som fyllt 75 år. De flesta pensionssystemen är dock utformade med tanke på heltidsarbetande män som försörjer familjen och inte gör avbrott i karriären. De första nationella rapporterna, som lämnades in i september 2002, visar att många pensionssystem fortfarande avspeglar dessa grundprinciper.

Genomsnittspensionen är i många länder betydligt lägre för kvinnor än för män, och detta beror främst på skillnader mellan kvinnors och mäns anställningshistorik⁹. I Finland var kvinnors totala pension 2000 i genomsnitt 841 euro, dvs. 27 % lägre än mäns. I Spanien är klyftan 37 %. Den genomsnittliga avgiftsfinansierade pensionen var 405 euro för kvinnor och 650 euro för män 2001. I Österrike uppgick den lagstadgade pensionen 2000 till i genomsnitt 734 euro för kvinnor och 1 334 euro för män, vilket motsvarar en klyfta på 45 %. I Frankrike uppgick den genomsnittliga månatliga pensionen 1997 till 1 342 euro för män, jämfört med 767 euro för kvinnor – en klyfta på 43 %. I Förenade kungariket var skillnaden 16 % 2001 – män fick 183 brittiska pund per vecka medan kvinnor fick 153 pund.

Av kommissionens utvärdering av rapporterna framgår dock att medlemsstaterna gradvis anpassar sina system till hur kvinnors och mäns roll i samhället och ekonomin utvecklas, med tanke på kvinnors ökade deltagande på arbetsmarknaden och införandet av nya bestämmelser för att göra det lättare att förena arbete och familjeansvar. Effekterna kommer dock att låta vänta på sig, och de betydande skillnaderna mellan kvinnors och mäns pensionsrättigheter kommer att finnas kvar under lång tid framöver.

⁹ Kommissionens meddelande om utkast till gemensam rapport om tillräckliga och stabila pensioner, KOM(2002) 737 slutlig.

8. Andra politikområden

8.1. Yttre förbindelser

En undergrupp för yttre förbindelser har tillsatts inom kommissionens avdelningsövergripande grupp för jämställdhet, med representanter för generaldirektoraten för utveckling, utvidgning, Europeiska byrån för utvecklingssamarbete (EuropeAid), yttre förbindelser, kontoret för humanitärt bistånd, handel och sysselsättning. Denna grupp gjorde 2002 en översyn av befintliga politiska åtgärder, inbegripet en lägesbeskrivning av genomförandet av de tre meddelandena¹⁰ i fråga om yttre förbindelser, på grundval av en rapport utarbetad av en jämställdhetsexpert.

Gruppens arbete är inriktat på ett effektivt genomförande av handlingsprogrammet för jämställdhetsintegrering i gemenskapens utvecklingssamarbete från juni 2001. Dessutom undersöker man hur EU:s politik avseende handel, utvecklingssamarbete och andra frågor som rör yttre förbindelser hittills har påverkat kvinnor. Gruppen kommer att vidare utreda hur kommissionen kan skapa ett mervärde vid sina förhandlingar och inom sina bilaterala kontakter med partner utanför EU och uppmärksamma frågan om hur kommissionen stödjer ökat medinflytande för kvinnor och kvinnors deltagande i humanitära och politiska processer.

8.2. Forskning och utveckling

Kommissionen har på en rad olika sätt fortsatt sina insatser på området "Kvinnor och vetenskap".

En expertgrupp tillsattes i januari 2002 för att se över kvinnors deltagande i industriell forskning. En rapport lades fram i januari 2003.

Som framålls i handlingsplanen för vetenskap och samhälle planerar kommissionen att inrätta en europeisk plattform för kvinnliga forskare, som ska utarbeta åtgärder för att främja kvinnliga forskare och se till att de deltar mer aktivt i den vetenskapspolitiska debatten på nationell och europeisk nivå. Som förberedelse påbörjades i november 2002 en undersökning om nätverk för kvinnliga forskare, som kommer att avslutas i juni 2003.

I slutet av oktober 2002 tillsatte kommissionen expertgruppen Enwise för att studera och avlägga rapport om situationen för kvinnliga forskare i de central- och östeuropeiska länderna och i de baltiska staterna. Denna grupp kommer att utfärda rekommendationer för att stärka kvinnors roll inom europeisk forskning (mål för det europeiska forskningsområdet) och för att öka antalet kvinnliga deltagare från de berörda länderna i gemenskapens sjätte ramprogram för forskning (2002-2006).

Kommissionen offentliggjorde den 17 december 2002 sina första ansökningsomgångar inom det sjätte ramprogrammet. Bland dessa finns en öppen inbjudan att lämna förslag inom området kvinnor och vetenskap. Tyngdpunkten kommer att ligga på att utveckla synergier mellan nationella och regionala riktlinjer och åtgärder, öka kvinnors deltagande i industriell forskning och se till att ett jämställdhetsperspektiv integreras inom vetenskapliga institutioners verksamhet.

¹⁰ Integrering av ett jämställdhetsperspektiv i utvecklingssamarbetet, kvinnors roll vid konfliktförebyggande, EU:s roll vid främjande av mänskliga rättigheter och demokrati. Integrering av ett jämställdhetsperspektiv i utvecklingssamarbetet, kvinnors roll vid konfliktförebyggande, EU:s roll vid främjande av mänskliga rättigheter och demokrati.

När det gäller de integrerade projekt och spetsforskningsnätverk som finansieras av ramprogrammet ska en jämställdhetsplan utarbetas inom varje projekt. Dessutom kommer utvärderarna att få i uppdrag att ta reda på om en jämställdhetsdimension har införlivats i projektet och, om så är fallet, hur jämställdhetsfrågorna bör hanteras.

8.3. Utbildning

Den 29-30 november 2002 hölls ett seminarium i Budapest tillsammans med nationella utbildningsorgan och utbildningsministerier, som sköter förvaltningen av Sokrates-programmet. Man diskuterade resultaten och rekommendationerna från den undersökning som gjorts avseende utvärderingen av konsekvenserna ur ett jämställdhetsperspektiv av den första fasen i gemenskapens handlingsprogram. Dessutom fastställde man de indikatorer som ska användas under den andra fasen av programmet.

Som svar på kommissionens meddelande med titeln "Att förverkliga det europeiska området för livslångt lärande"¹¹ antog rådet en resolution i maj 2002. I detta dokument framhålls jämställdhet som en av grundprinciperna för begreppet livslångt lärande. Bland målen är kvinnors tillgång till och deltagande i livslångt lärande (särskilt inom företag) nyckelfaktorer.

Rådet antog på grundval av kommissionens rapport om "Konkreta framtidsmål för utbildningssystemen"¹² ett arbetsprogram¹³ med en jämställdhetsstrategi. Dessa två dokument utgör grunden till den framtida utvecklingen av utbildningspolitiken i EU.

8.4. Miljö

Ett seminarium om kvinnor och EU:s miljöpolitik anordnades i februari 2002 i Segovia i samarbete med det spanska ordförandeskapet. Tre teman diskuterades: behovet av djupanalys av miljöfrågor ur ett jämställdhetsperspektiv, konkreta åtgärder för att införliva jämställdhetsperspektivet i miljöpolitiken samt behovet av utbildning. Resultaten lades fram vid rådets möte den 4 mars 2002.

Jämställdhetsintegrering ingick i den förvaltningsplan som GD Miljö utarbetade 2002, och tydliga framsteg hade gjorts i fråga om avfallshantering och vattenvård samt skydd av hav och mark. Följande två konsekvensanalyser ur ett jämställdhetsperspektiv hade gjorts:

- När det gäller avfallshantering görs en jämställdhetskonsekvensanalys av den nuvarande kommunala avfallsplaneringen i EU. Resultaten kommer att användas för att utarbeta riktlinjer för medlemsstaternas planering när det gäller avfallshantering.
- En andra undersökning om jämställdhetsintegrering med avseende på ramdirektivet för vatten har inletts för att fastställa om åtgärderna påverkar kvinnor och män på olika sätt och, om så behövs, hur man kan se till att de negativa konsekvenserna blir minimala.

Utbildningen i jämställdhetsintegrering utvidgades till att omfatta samordnare och kontaktpersoner i alla enheter deltog.

¹¹ KOM(2001) 678 slutlig, 21.11.2001.

¹² KOM(2001) 59 slutlig, 31.1.2001.

¹³ Antaget den 14 februari 2002, nr 6365/02.

9. Aktörer på jämställdhetsområdet

Den 6 mars 2002 förde jämställdhetsgruppen inom kommissionen en dialog med viktiga organ på EU-nivå, inbegripet Europaparlamentet, det spanska ordförandeskapet, Rådgivande kommittén för lika möjligheter för kvinnor och män samt Europeiska kvinnolobbyn.

Den avdelningsövergripande arbetsgruppen för jämställdhetsfrågor fortsatte att samordna politiken för jämställdhetsintegrering inom kommissionen och stödde jämställdhetsgruppen inom kommissionen när det gäller att övervaka arbetet och följa de resultat som uppnås.

Rådgivande kommittén för lika möjligheter för kvinnor och män¹⁴ fortsatte sitt arbete och antog fem yttranden. Två av dessa riktades till konventet och avsåg innehållet i en framtida EU-konstitution och/eller ett framtida fördrag. I dessa yttranden beskrivs de grundläggande principer som kommittén anser måste följas om Europeiska unionen ska bli ett jämställt samhälle.

För att öka samarbetet med nationella jämställdhetsorgan i EU och samordna verksamheten anordnar kommissionen i nära samarbete med EU-ordförandeskapet ett högnivåmöte för högre tjänstemän från medlemsstaterna med ansvar för jämställdhetspolitiken. Dessa möten hålls två gånger om året, och syftet är att skapa ett forum för utbyte av åsikter om politiska och strategiska frågor som rör jämställdhetsintegrering och jämställdhet. Fokus ligger på rådets uppföljning av handlingsplanen från Peking och jämställdhetsintegrering i olika rådskonstellationer. Under 2002 följde det spanska ordförandeskapet sina föregångares exempel när det gäller att integrera jämställdhetsdimensionen i två rådskonstellationer, dvs. miljö och jordbruk. Det danska ordförandeskapet gick ännu längre och integrerade jämställdhetsdimensionen i alla relevanta punkter på dagordningen för rådet (sysselsättning och socialpolitik) och lade fram en vägledning för jämställdhetsintegrering av olika rådskonstellationer.

Man fortsatte samarbetet med andra internationella organisationer som FN (uppföljningen av handlingsplanen från Peking), Europarådet (styrgruppen för jämställdhet) samt OSSE (ny handlingsplan för jämställdhet) för att bygga upp dessa organisationers expertis och fortsätta jämställdhetsintegreringen inom relevanta politikområden.

Icke-statliga organisationer har en viktig roll när det gäller att främja jämställdhet. Deras arbete är särskilt värdefullt när det gäller att bekämpa människohandel och hjälpa de drabbade. Under 2002 var kvinnoorganisationerna särskilt aktiva när det gäller att bidra till Europeiska konventets arbete.

Europaparlamentets utskott för kvinnors rättigheter och jämställdhetsfrågor har gjort ett ovärderligt arbete på jämställdhetsområdet under hela 2002. Utskottets har bland annat till uppgift att följa utvecklingen och övervaka genomförandet av kvinnors rättigheter i EU och främja kvinnors rättigheter i länder utanför EU, genomföra och vidareutveckla jämställdhetsintegrering i alla sektorer, främja jämställdhetspolitiken på arbetsmarknaden och i arbetslivet samt övervaka användningen av de ekonomiska resurser som utskottet ansvarar för. Med Europaparlamentet som medlagstiftare ledde utskottet under 2002 arbetet med att ändra direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor. Samtidigt fick utskottet möjlighet att debattera en rad frågor som EU:s politik gentemot

¹⁴ http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/advcom.html

Medelhavsländerna när det gäller främjande av kvinnors rättigheter och lika möjligheter i dessa länder, kvinnors representation bland arbetsmarknadens parter i EU, halvtidsutvärderingen av Daphne-programmet 2000-2003, sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter på området, jämställdhetsintegrering i gemenskapens utvecklingsamarbete samt kvinnor och fundamentalism.

Kapitel III

SÄRSKILDA RIKTLINJER OCH ÅTGÄRDER FÖR JÄMSTÄLLDHET

10. Lagstiftning

10.1. Likabehandling

Direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor ändrades i september 2002¹⁵ efter ett intensivt och konstruktivt samarbete mellan ministerrådet, Europaparlamentet och kommissionen.

En av de viktigaste reformerna gällde sexuella trakasserier på arbetsplatsen. För första gången införs nu bindande lagstiftning på EU-nivå som innehåller en definition av sexuella trakasserier och förbjuder sådana beteenden som en form av könsdiskriminering. Direktivet förbjuder alla former av ovälkommet beteende av sexuell natur som skapar en hotfull eller kränkande miljö. Arbetsgivarna uppmanas också att vidta förebyggande åtgärder mot alla former av diskriminering och att regelbundet utarbeta jämställdhetsrapporter för personalen.

Medlemsstaterna uppmantras starkt att främja kollektivavtal med bestämmelser för hur man ska sätta stopp för könsdiskrimineringen. I direktivet krävs också att jämställdhetsorgan inrättas i medlemsstaterna och ges stora befogenheter att följa utvecklingen och hjälpa klagande i fall som rör könsdiskriminering. Det anges också att den skadelidande ska ha rätt till ett skadestånd som är adekvat i förhållande till den skada som åsamkats, utan att någon övre gräns fastställs.

I direktivet föreskrivs också att en kvinna efter avslutad moderskapsledighet ska ha rätt att återgå till sitt arbete eller till en motsvarande tjänst på villkor som inte är mindre gynnsamma än tidigare och få del av eventuella förbättringar i fråga om arbetsvillkor som hon skulle ha haft rätt till under sin frånvaro.

Medlemsstaterna ska senast 2005 anpassa sina nationella lagar till direktivet, men de flesta har redan börjat vidta åtgärder på nationell nivå mot sexuella trakasserier. Den **belgiska** lagen om trakasserier på arbetsplatsen¹⁶ antogs i juni 2002. Den **franska** lagstiftningen om trakasserier ändrades¹⁷ för att utvidga definitionen till att omfatta mobbning och utöka den personkrets som har rätt till skydd. De **finska** arbetsmarknadsparterna har tillsammans utarbetat och publicerat de första gemensamma riktlinjerna för bekämpning av sexuella trakasserier på arbetsplatsen. I **Irland** har tre nya uppförandekoder införts genom tre olika lagar, som avspeglar det stora antalet klagomål som rör mobbning på arbetsplatsen¹⁸.

¹⁵ Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, EGT L 269, 5.10.2002, s. 15-20.

¹⁶ *Moniteur belge/Belgisch Staatsblad*, 22.6.2002.

¹⁷ Lag av den 2 november 2002.

¹⁸ Dessa uppförandekoder är *Code of Practice Detailing Procedures for Addressing Bullying in the Workplace under the Industrial Relations Act, 1990*; *National Authority for Occupational Safety and Health Code of Practice on the Prevention of Workplace Bullying under the Safety,*

De nationella domstolarna ägnar alltmer tid åt den här frågan och de rättsliga åtgärderna varierar starkt mellan olika nationella domstolar. I Frankrike godkände till exempel *Cour de Cassation*¹⁹ en arbetsgivares beslut att avskeda en medicinsk chef på ett företag på grund av sexuella trakasserier. I **Spanien** befanns en borgmästare av *Tribunal de Justicial de Castilla y León*²⁰ skyldig till sexuella trakasserier av en ledamot i kommunfullmäktige. Ett betydande skadestånd utdömdes. I **Österrike** bekräftade författningsdomstolen ett beslut fattat av ministeriet för arbetsmarknad, hälsa och socialpolitik, enligt vilket den förre chefen för ett federalt forskningsinstitut förflyttats till en annan (lägre) tjänst sedan han utsatt flera kvinnliga underlydande för verbala sexuella trakasserier²¹. I **Irland** kommer man på grundval av en rapport från en extern rådgivande kommitté att ändra försvarets policy för att komma tillrätta med det stora problem som trakasserier av individer utgör.

10.2. Lika lön

De nationella domstolarna har också fått behandla frågan om lika lön. I **Luxemburg** föreskriver lagen att en kvalificerad arbetstagare ska få minst 20 % mer än den garanterade minimilönen om han eller hon har förvärvat yrkeskvalifikationer genom utbildning eller har arbetat minst tio år inom yrket. *Kantonrechter* i Hilversum i **Nederländerna** har meddelat en dom som gynnar den klagande i ett mål som rör krav på lika lön och som väckts av en kvinnlig vårdanställd²². Kvinnan fick lägre lön än sina kollegor eftersom hon inte hade något utbildningsbevis. Kvinnan gick utbildningen i sin ungdom (1957), men fick inte delta i examensprovet eftersom hon var gift. Domaren beslutade i enlighet med ett yttrande från jämställdhetskommissionen²³ att kvinnan hade hindrats från att få ett utbildningsbevis på grund av sitt kön. I hennes fall var kravet på ett utbildningsbevis för att få rätt till högre lön indirekt diskriminerande. Ny **dansk** lagstiftning²⁴ som innebär att arbetsgivarna måste ta fram könsspecifik lönestatistik för företaget trädde i kraft den 1 juli 2002.

10.3. Förenas arbete med familjeliv

Lagstiftningsinitiativ har tagits i en rad medlemsstater under 2002. I **Österrike** är den nya lagen om ledighet för familjeomsorg²⁵ ett nytt tillskott i arbetsrätten, som syftar till att möjliggöra bättre omvårdnad för döende familjemedlemmar och mycket sjuka barn. Enligt lagen har alla arbetstagare rätt till minskad arbetstid eller tjänstledighet med arbetsgivarens godkännande. Den **nederländska** regeringen lade den 21 januari 2002 fram ett lagförslag för parlamentet som innebär att ett system med lagstadgad ledighet för långtidsvård införs²⁶. I **Finland** lade regeringen den 11 april 2002 fram en barnpolitisk rapport i riksdagen och utvärdering av metoder som syftar till att göra det lättare att kombinera arbete och familj. Som ett resultat av denna planerar man att utöka rätten till faderskapsledighet från 18 dagar till fyra

Health and Welfare at Work Act, 1989 och Safety, Health and Welfare at Work (General Application) Regulations, 1993 (rådets direktiv 89/391/EG); samt Code of Practice issued by the Equality Authority on Sexual Harassment and Harassment at Work under the Employment Equality Act, 1998 - Employment Equality Act, 1998 (Code of Practice)(Harassment) Order 2002.18.

¹⁹ Soc. 5 mars 2002 Société Louisiane v. Alsaz RJS 5/02- nr 528, s. 411.

²⁰ Högsta domstolen i den autonoma regionen Castilla-León, dom av den 30 maj 2002.

²¹ *Verfassungsgerichtshof* 26.11.2002, B 2212/00.

²² Källa: www.cgb.nl/cgbrief/11-rechters1.html

²³ Yttrande 1998-01.

²⁴ Lag nr 445 av den 7 juni 2001.

²⁵ EGT I 89/2002.

²⁶ Källa: pressmeddelande från sysselsättnings- och socialministeriet, 21-1-2002 (www.minszw.nl).

veckor. Den **spanska** provinsen Katalonien har infört en lagstadgad rättighet för arbetstagarna att minska arbetstiden med en tredjedel under åtta månader utan löneavdrag, efter den 18 veckor långa moderskapsledigheten. Denna åtgärd gäller i princip enbart kvinnor, men kommer att utvidgas till alla offentligt anställda tjänstemän oavsett kön. De **danska** bestämmelserna för föräldraledighet och ledighet för vård av barn har ändrats betydligt. Enligt lag nr 141 av den 25 mars 2002 avskaffas den separata ledigheten för vård av barn utöver föräldraledigheten²⁷. Den **tyska** lagen *Job-AQTIV-Gesetz* föreskriver (från och med den 1 januari 2003) att föräldralediga personer ska ha rätt till arbetslöshetsförsäkring efter avslutad föräldraledighet²⁸.

De nationella domstolarnas beslut är också mycket uppmuntrande när det gäller att kombinera arbete och familj. Den **tyska** författningsdomstolen²⁹ godkände inte ett mål som väckts för att protestera mot införandet av längre skoldagar för primärskoleelever i Sachsen Anhalt. Tanken bakom detta är att anpassa primärskoleschemat till förvärvsarbetande föräldrars behov. I **Förenade kungariket** har *Court of Appeal*³⁰ beslutat att en arbetsgivare indirekt hade diskriminerat en kvinna på grund av kön genom att välja säga upp personal med tidsbegränsade anställningsavtal före personal med tillsvidareanställning. I **Italien** ansåg domstolen i Venedig³¹ att föräldrar enligt nationell lagstiftning³² har rätt att välja när de vill utnyttja föräldraledigheten på det enda villkoret att de meddelar detta i förväg. Arbetsgivarna kan inte neka eller skjuta upp föräldraledighet på grund av att det inte är förenligt med arbetets krav.

11. Handlingsprogrammet

Kommissionen stödjer transnationella projekt för utbyte av information och goda lösningar samt för nätverk på EU-nivå. Man beviljar bidrag på mellan 250 000 och 500 000 euro, som täcker upp till 80 % av kostnaderna. Den återstående delen på 20 % måste finansieras av den sökande eller andra källor. I projekten, som vanligen pågår i 15 månader, ska partner från minst tre länder ingå.

11.1. Lika lön: *Prioritet under 2001*

Lika lön för kvinnor och män i EU var det prioriterade temat för programmets första år, eftersom löneklyftan mellan könen är ett av de tydligaste tecknen på bristande jämställdhet i arbetslivet. Kvinnors lön i EU är i genomsnitt endast 84 % av männens. De flesta av de 27 projekt³³ som valdes ut 2001 inom handlingsprogrammet – med en total budget på 8 miljoner euro – behandlade frågor som rör lika lön, och resultaten kommer att presenteras 2003. Eftersom projekten pågår i 15 månader hölls dock en rad konferenser redan under 2002. Att

²⁷ Finns på danska på *Retsinformation* på följande webbplats:
<http://www.retsinfo.dk/DELFIN/HTML/A2002/0014130.htm>

²⁸ *Bundesgesetzblatt* del I, 2001, nr 66, 14.12.2001; s. 3443.
<http://217.160.60.235/BGBL/bgbl1f/b101066f.pdf>

²⁹ Beslut av den 16 april 2002, 1 BvR 279/02;
http://www.bundesverfassungsgericht.de/entscheidungen/rk20020416_1bvr027902.

³⁰ Whiffen mot Milham Ford Girls' School [2001], *Industrial Relations Law Reports* 468.

³¹ *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2001, s. 1052 ff.

³² Artikel 32 i lag nr 151 av den 21 mars 2001 utgör konsolideringsakten om skydd vid moderskap (publicerad i den officiella tidningen den 26 april 2001, nr 93
<http://www.parlamento.it/parlam/leggi/deleghe/01151dl.htm>).

³³ Webb hänvisning.

löneklyftan finns kvar påpekas återigen i dessa projekt och i en rad rapporter³⁴ som bekräftar betydelsen av kollektivavtal, arbetsutvärderingssystem som beaktar jämställdhetsaspekten, en checklista för löneförhandlingar samt en handlingsplan för lika lön.

Den 29 november 2002 hölls en konferens om lika lön som anordnades av det danska ordförandeskapet i samarbete med två projekt inom gemenskapens handlingsprogram för ramstrategin om jämställdhet. Syftet med konferensen var att visa näringslivet att lika lön skapar mervärde. I konferensen deltog offentliga och privata företag samt representanter för arbetsmarknadens parter och olika nationella och europeiska organ.

11.2. Förening arbete med familjeliv: *Prioritet under 2002*

Politiska åtgärder för att göra det lättare att förena arbete och familj är viktiga inslag i jämställdhetsarbetet inom den europeiska sysselsättningsstrategin och processen för social integration. Syftet är att skapa gynnsamma villkor för kvinnor och män att komma in, återinträda och stanna kvar på arbetsmarknaden.

Det kräver bland annat att föräldrar får tillgång till högkvalitativ barnomsorg till rimliga priser, att kvinnor och män tar på sig lika stor andel av ansvaret för hem och familj, att fäder uppmuntras att utnyttja föräldraledigheten samt möjlighet till flexibla lösningar för både kvinnor och män. Särskild uppmärksamhet ägnas de problem som kvinnor i låginkomstgrupper har. Endast 12 % av alla kvinnor i åldersgruppen 16-64 år har full sysselsättning och 8 % arbetar deltid, medan 66 % står utanför arbetskraften (jämfört med 35 % av män i låginkomstgrupper³⁵).

Det är också viktigt att medlemsstaterna beaktar sådana åtgärder i samband med reformen av pensionssystemen för att förhindra att pensionsrättigheterna äventyras för de kvinnor och män som stannar hemma för att ta hand om sina barn.

Den finske statsministern Paavo Lipponen är ett utmärkt exempel på hur man kan förena arbete och familj. Efter båda döttrarnas födelse tog statsministern ut fem dagars faderskapsledighet. "En statsminister har aldrig ledigt. Man måste alltid kunna kontakta mig på telefon. Men jag såg det inte som ett störande moment – det viktiga var att jag fick möjlighet att vara med min familj. Det var den bästa tiden för hela familjen. Och min faderskapsledighet fick inga negativa konsekvenser för min karriär. Tvärtom, pressen i Spanien, Italien, Belgien och Frankrike – och i viss mån även finska tidningar – skrev om statsministern som hellre var hemma med sin nyfödda baby under toppmötet i Madrid. Det var den bästa publicitet Finland kunde få. Jag gjorde det för att uppmuntra män både i Finland och EU att utnyttja möjligheten till faderskapsledighet."

³⁴ Centraal Bureau voor de Statistiek (www.cbs.nl), pressmeddelande av den 29 maj 2002. Se Bulletin 2/2002, s. 32. Se Bulletin 2/2002, s. 24. *Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*, juli 2001, som finns på: http://www.bmfsfj.de/Anlage19920/Bericht_der_Bundesregierung_zur_Berufs-_und_Einkommenssituation_von_Frauen_und_Maennern.pdf.
<http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2002/p2460042.htm>.

³⁵ *The life of women and men in Europe - A statistical portrait*, Eurostat, Europeiska hushållsundersökningen - användardatabasen, december 2001, s. 102.

Som svar på inbjudan att lämna förslag inom jämställdhetsprogrammet valdes 18 projekt ut under 2002 inom handlingsprogrammet, med en total budget på 7,5 miljoner euro. Projekten påbörjades i slutet av 2002 och kommer att pågå i 15 månader.

11.3. Kvinnor i beslutsfattande ställning: *Prioritet under 2003*

Jämn könsrepresentation i det politiska livet är en fråga för både medlemsstaterna och EU. I vissa medlemsstater finns en trend mot att införa lagstiftning om jämn könsrepresentation, men resultaten av nationella val som nyligen hållits ger upphov till blandade känslor. I Frankrike har till exempel lagen om jämn könsrepresentation inte fått den förväntade effekten att skapa en jämn könsfördelning, varken i lokala valda församlingar eller i det nationella parlamentet³⁶. I **Portugal** har läget förbättrats något, men kvinnor har fortfarande låg representation i parlamentet och inom regeringen³⁷. I **Nederländerna** var däremot resultatet vad gäller kvinnors representation sämre i parlamentsvalet i maj 2002 än i föregående val³⁸. I **Tyskland** tyder en rapport om en jämn könsfördelning i kommittéer³⁹ som lagts fram av regeringen på en ganska gynnsam utveckling⁴⁰.

En rad medlemsstater behandlar nu frågan om en jämn könsfördelning när det gäller den politiska representationen. I **Belgien** har författningen ändrats för att underlätta jämn könsrepresentation på federal nivå⁴¹. I **Irland** har jämställdhetsorganet utarbetat ett ramdokument⁴² med mål för uppnående av jämställdhet i det politiska livet⁴³. Parlamenten i två oberoende regioner i **Spanien** har också antagit lagar om jämställdhet i politiska val, enligt vilka de politiska partierna ska ha lika många kvinnliga som manliga kandidater⁴⁴. I **Förenade kungariket** innebär lagen om könsdiskriminering avseende valkandidater från 2002⁴⁵ att landets könsdiskrimineringslagstiftning ändras så att politiska partier kan välja kandidater från kortlistor med enbart kvinnor⁴⁶.

Under 2003 kommer man att rikta in sig på kvinnors deltagande i beslutsfattandet. Kommissionen kommer efter den pågående bedömningen av kvinnors deltagande på beslutsnivå – och inför valen till Europaparlamentet 2004 – att under 2003 inrikta finansieringen på åtgärder som syftar till att främja en jämn könsfördelning i beslutsfattandet, både i det politiska och ekonomiska livet.

En öppen inbjudan att lämna förslag inleddes i oktober 2002 inom jämställdhetsprogrammet. Man ber om förslag från icke-statliga organisationer, arbetsmarknadens parter på europeisk nivå, nätverk för regionala eller lokala myndigheter samt jämställdhetsorganisationer.

11.4. Kommande prioriteringar i jämställdhetsprogrammet

³⁶ Se Bulletin 2/2002, s. 21.

³⁷ Se Bulletin 2/2002, s. 33.

³⁸ Se Bulletin 2/2002, s. 33.

³⁹ Se http://www.bmfsfj.de/top/sonstige/Politikbereiche/Gleichstellung/ix4790_hm.

⁴⁰ Se Bulletin 2/2002, s. 24.

⁴¹ Se Bulletin 2/2002, s. 17.

⁴² *National Action Plan for Women* från april 2002, som finns på: www.equality.ie – under *publications*.

⁴³ Se Bulletin 2/2002, s. 30.

⁴⁴ Se Bulletin 2/2002, s. 35.

⁴⁵ *Sex Discrimination (Election Candidates) Act 2002* finns på följande webbplats: www.hms.gov.uk/acts/acts2002/20020002.htm.

⁴⁶ Se Bulletin 1/2002, s. 40.

För att täcka in alla delar av ramstrategin för jämställdhet (2001-2005), som finansieras inom programmet, har kommissionen fastställt följande prioriteringar:

2001: Lika lön

2002: Förening arbete med familjeliv

2003: Kvinnor i beslutsfattande ställning

2004–2005: Könroller och stereotyper, inbegripet de teman som anges i ramstrategin

Kapitel III

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

12. Människohandel

Frågan om hur man ska bekämpa handel med människor, särskilt kvinnor för sexuellt utnyttjande, är en fråga som fortfarande stod högt på den politiska dagordningen 2002. Tiotusentals kvinnor och barn förs in i EU illegalt och detta är ett stort problem.

Kampen mot människohandel är en av EU:s politiska prioriteringar. EU inledde 1996 Stop-programmet för att stödja åtgärder som syftar till att bekämpa människohandel och sexuellt utnyttjande av barn. EU har stärkt det polisiära samarbetet när det gäller människosmugglare och har försökt att angripa problemet i de diskussioner som förs med ursprungs-, transit- och destinationsländerna. Den totala budget som stod till förfogande för verksamheten 2002 uppgick till 2 miljoner euro.

Inom ramen för gemenskapsbudgeten 2002 antog Europaparlamentet en ny budgetpost A-3046 med titeln *Kvinnoorganisationer*. Syftet är att ge bidrag till andra kvinnoorganisationer än Europeiska kvinnolobbyn och det totala budgetanslaget uppgår till 300 000 euro. Medlen förvaltas av generaldirektoratet för sysselsättning och socialpolitik. En öppen inbjudan att lämna förslag har offentliggjorts för att skapa ett "konsortium" med kvinnoorganisationer utanför Europeiska kvinnolobbyn som hjälper drabbade i hela Europa.

Den europeiska konferensen "Förebygga och förhindra människohandel – en global utmaning för 2000-talet" hölls den 18-20 september 2002 i Bryssel. Initiativet till konferensen togs av Europeiska kommissionen under Stop II-programmet och den anordnades av *International Organisation for Migration (IOM)* i nära samarbete med Europaparlamentet och Europeiska kommissionen. Konferensen förde samman över 1 000 deltagare som representerade EU:s medlemsstater, kandidatländerna, grannländer till den utvidgade unionen, USA, Kanada, internationella och mellanstatliga organisationer, icke-statliga organisationer samt EU-institutionerna.

Bryssel förklaringen är det viktigaste resultatet av konferensen. Förklaringen syftar till att vidareutveckla det europeiska och internationella samarbetet, konkreta åtgärder, standarder, goda lösningar och mekanismer för att förebygga och bekämpa människohandel. Bryssel förklaringen innehåller därför rekommendationer om förebyggande av människohandel, skydd för och hjälp till drabbade personer samt polis- och domstolssamarbete. Kommissionen ger genomförandet av Bryssel förklaringen hög prioritet.

Kommissionen anordnade den 5-6 december 2002 en konferens med titeln "Kvinnohandel i blickpunkten" i Syracusa på Sicilien. Experter och politiker från flera EU-medlemsstater och kandidatländer fick tillfälle att träffas för att diskutera de metoder som idag används för att bekämpa kvinnohandel på nationell och europeisk nivå. Man granskade också olika förebyggande- och stödåtgärder som kan vidtas för att utrota denna oacceptabla företeelse.

Under konferensen meddelades att man skulle skapa ett "konsortium" för den nya budgetposten. Konsortiets arbete ska samordnas av den italienska icke-statliga organisationen

IRENE för att hjälpa systerorganisationer i sex medlemsstater⁴⁷ och Norge att stödja drabbade kvinnor och barn i Europa – ungefär en halv miljon varje år.

13. Våld i hemmet

Inom ramen för genomförandet av handlingsplanen från Peking och på initiativ av det spanska ordförandeskapet under det första halvåret 2002 publicerades en undersökning och en vägledning med goda lösningar när det gäller våld mot kvinnor. Resultaten diskuterades i rådet, som betonade att det är viktigt att tillämpa ett tvärvetenskapligt angreppssätt på flera nivåer för att få bort våldet mot kvinnor, att få till stånd ett utbyte av exempel på goda lösningar inom EU samt att även i fortsättningen utveckla upplysningskampanjer. På grundval av detta antog rådet under det danska ordförandeskapet i december 2002 en rad indikatorer.

Valet av dessa indikatorer visar att medlemsstaterna har mycket gemensamt när det gäller både det problem som våld i hemmet utgör och det valda angreppssättet. Kommissionen utarbetar ett meddelande som syftar till att föra samman de gemensamma inslagen i den politik som förs för att förebygga och undanröja våld i hemmet, där de nya indikatorerna kan integreras för att stärka de insatser som görs på nationell och europeisk nivå.

Förslag till den andra fasen av gemenskapens åtgärder (2004-2008) för att förebygga våld mot barn, ungdomar och kvinnor och för att skydda drabbade personer och riskgrupper (Daphne II-programmet) lades fram i december 2002. Förslaget bygger på de erfarenheter som gjorts i samband med genomförandet av det första programmet, och strukturen i detta förslag liknar det ursprungliga Daphne-programmet, som löper under perioden 2000-2003. Daphne-programmet med dess projekt och resultat har fått erkännande både inom och utanför EU som ett viktigt planeringsverktyg mot våld och som en förebild för goda lösningar när det gäller att skapa kopplingar mellan regionalpolitiska åtgärder och ramar å ena sidan och det regionala samarbetet å den andra.

14. Muslimska kvinnor i Europa

Ett annat initiativ som man arbetade vidare med under 2002 var integrationen av muslimska kvinnor i samhället i EU. Kommissionens kvinnodagsfirande den 8 mars ägnades åt denna fråga, och den 24 oktober 2002 var kommissionsledamoten Anna Diamantopoulou värd för en webbkonferens som syftade till att ge alla muslimska kvinnor i EU möjlighet att delta i en intressant och tekniskt innovativ diskussion om hur de upplever sin roll och sin delaktighet i samhället i EU och om vad de förväntar sig av EU.

Konferensen var en del av EU:s insatser för att bekämpa diskriminering och främja jämställdhet och följde på Anna Diamantopoulous besök i de palestinska territorierna och i Israel. EU:s budskap var att "samhället i EU grundas på principerna om de mänskliga rättigheterna, jämställdhet och icke-diskriminering. Européerna måste respektera muslimernas livsstil, men muslimer som är bosatta i EU måste också själva respektera europeiska principer och regler".

EU har uppmanat såväl europeiska som nationella institutioner och organ – och även de muslimska grupperna – att arbeta vidare för att bekämpa främlingsfientlighet och islamofobi och skapa förståelse för de muslimska kvinnornas behov, prioriteringar och krav. Det behövs ytterligare åtgärder för att synliggöra de hinder som dessa kvinnor möter när det gäller tillgång till arbete och utbildning och det bidrag de ger samhället.

⁴⁷ Belgien, Danmark, Frankrike, Grekland, Italien och Spanien.

15. Stening av kvinnor

Dödstraffet tillämpas inte längre i medlemsstaterna. Därför betraktas dödsstraff i sig – och särskilt stening till döds – som oacceptabelt. Men stening är vanligare än vi tror, även om det inte skapar rubriker på det internationella planet. Även här diskrimineras kvinnor. Under 2002 stenades tolv kvinnor till döds i Iran för "brott mot moralen". Män får "bara" händerna amputerade för liknande brott.

I ordförandeskapets slutsatser från Europeiska rådets möte i Barcelona (15-16 mars 2002) uttryckte Europeiska unionen sin oro över de uppgifter som framkommit om planerna att stena en kvinna till döds i Nigeria och uppmanade de nigerianska myndigheterna att fullständigt respektera de mänskliga rättigheterna och människans värdighet, särskilt när det gäller kvinnor.

I september 2002 överlämnades 1,3 miljoner namnunderskrifter till den nigerianske ambassadören i London som protest mot att en nigeriansk kvinna dömts till döden genom stening. Den 30-åriga Amina Lawal dömdes för otukt av en islamisk appellationsdomstol i staten Katsina state i mars månad efter att ha fött ett utomäktenskapligt barn. Den 24 september 2002 demonstrerade Belgien för Amina Lawal utanför Nigerias ambassad i Bryssel.

16. Afghanska kvinnor

De afghanska kvinnornas situation uppmärksammades i EU under 2002. Det finns tusentals änkor i landets huvudstad. Kvinnor tvingas gå täckta från topp till tå, nekas utbildning och hälso- och sjukvård, får inte arbeta för att försörja sin familj och riskerar att bli misshandlade om de inte följer de regler som deras förtryckare bestämt.

Kommissionsledamot Anna Diamantopoulou träffade den 9 oktober 2002 den afghanske vicepresidenten och första kvinnoministern Habiba Sorabi. Båda sidor var beredda att samarbeta. De var eniga om att man inte får glömma bort kvinnors situation i Afghanistan och uttryckte sin vilja att vidareutveckla samarbetet för att åstadkomma förbättringar. Kapacitetsuppbyggnad och utbildning var, liksom EU-finansierade projekt, centrala teman i diskussionerna. Anna Diamantopoulou betonade också behovet att se till att kvinnor deltar i alla aspekter av återuppbyggnaden och statsbyggnaden.

KAPITEL IV

PERSPEKTIVET INFÖR 2003

17. Ramstrategin

Kommissionens arbetsprogram 2003 kommer att omfatta följande övergripande prioriteringar för alla generaldirektorat och tjänster:

- En konsekvensanalys ur ett jämställdhetsperspektiv kommer där så är lämpligt att införlivas i den övergripande konsekvensanalys som görs av nya förslag, och jämställdhetsintegreringen kommer att fortsätta inom utvalda politikområden där jämställdhetsintegrering hittills inte har införts.
- Varje tjänst ska öka sina insatser för att samla in könsuppdelade uppgifter, se till att all relevant statistik systematiskt delas upp efter kön och utveckla jämställdhetsindikatorer.
- Varje generaldirektorat och tjänst ska införa moduler för jämställdhetsintegrering i sina utbildningsplaner för anställda på alla nivåer, särskilt på chefsnivå.

18. Lagstiftningsinitiativ

När det gäller likabehandling kommer de befintliga direktiven att **omarbetas** enligt de nya riktlinjerna för "bättre lagstiftning" i syfte att förenkla och uppdatera gällande gemenskapslagstiftning. Kommissionen kommer under det första kvartalet av detta år att inleda ett öppet samråd om möjliga riktlinjer för denna omarbetning, och man planerar att lägga fram ett förslag i slutet av året.

Kommissionen kommer under 2003 att utarbeta en rapport om genomförandet av direktivet om föräldraledighet, inbegripet frågan om varför så många fäder inte har utnyttjat denna rättighet.

19. Stärka Lissabonstrategin

Som anges i det meddelande⁴⁸ som kommissionen utarbetade inför Europeiska rådets möte i Barcelona kommer en analys av klyftan mellan könen, inklusive löneklyftan, att göras under 2003.

20. De grekiska och italienska ordförandeskapens initiativ för kvinnors deltagande i beslutsfattandet

För att avsluta arbetet med Peking-indikatorerna för kvinnors deltagande i beslutsfattandet kommer de grekiska och italienska ordförandeskapen att göra en analys av kvinnors deltagande i beslutsfattandet i ekonomin och fastställa indikatorer. Samtidigt kommer kommissionen att skapa en databas över såväl politiska som ekonomiska beslutsfattare.

⁴⁸ KOM(2002) 14 slutlig. 15.1.2002.