



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 07.03.2000  
KOM(2000) 120 endelig

**BERETNING FRA KOMMISSIONEN  
TIL RÅDET, EUROPA-PARLAMENTET  
OG DET ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG**

**OM GENNEMFØRELSEN AF RÅDETS HENSTILLING 96/694 AF  
2. DECEMBER 1996 OM LIGELIG DELTAGELSE AF MÆND OG KVINDER I  
BESLUTNINGSPROCESSEN**

## INDHOLD

OVERSIGT .....	3
INDLEDNING .....	4
1. BETYDNINGEN AF FÆLLESSKABETS INDSATS FOR AT FREMME LIGESTILLING PÅ BESLUTNINGSTAGNINGSNIVEAU .....	6
2. SITUATIONEN I MEDLEMSSTATERNE .....	8
2.1. Samlede integrerede strategier og mekanismer til fremme af ligestilling .....	9
2.1.1. Definition .....	9
2.1.2. Strategier .....	9
2.1.3. Håndhævelsesmekanismer .....	10
2.2. Mobilisering af de vigtigste aktører .....	11
2.2.1. Modvirkning af kønsstereotyper gennem uddannelse .....	11
2.2.2. Bevidstgørelse i den private sektor .....	12
2.3. Forbedring af viden .....	13
2.4. Ligelig deltagelse i parlamenter, regeringer og udvalg .....	14
2.4.1. Kvinder i parlamenter og regeringer .....	14
2.4.2. Kvinder i udvalg .....	15
3. SITUATIONEN I FÆLLESSKABETS INSTITUTIONER, AGENTURER OG ORGANER .....	17
3.1. Generelle bemærkninger .....	17
3.2. Samlede strategier til at opnå ligelig deltagelse af kvinder og mænd i beslutningsprocessen i de europæiske institutioner .....	17
KONKLUSIONER .....	20

## OVERSIGT

Med henblik på at rette op på kvinders ringe repræsentation, der ud over at være en dårlig udnyttelse af menneskelige ressourcer giver et demokratisk underskud, vedtog Rådet den 2. december 1996 en henstilling om ligelig deltagelse af mænd og kvinder i beslutningsprocessen gennem:

- en integreret strategi for at fremme en ligelig deltagelse af mænd og kvinder,
- herunder bevidstgørelseskampagner,
- dataindsamling,
- fremme af eksempler på god praksis og
- fremme af ligelig repræsentation af mænd og kvinder i organer og udvalg på alle niveauer inden for den statslige sektor.

I henstillingen anmodes Kommissionen om at forelægge Europa-Parlamentet, Rådet og Det Økonomiske og Sociale Udvalg en rapport om gennemførelsen heraf, første gang tre år efter vedtagelsen. Denne rapport opfylder den forpligtelse.

Til trods for at medlemsstaterne har vedtaget en række forskellige foranstaltninger, afsløres det i rapporten, at den ringe repræsentation af kvinder i regeringer og Parlater og i udvalg, der forbereder beslutninger samt i ledende stillinger på arbejdsmarkedet, ikke er ændret væsentligt.

Den gennemsnitlige procentsats for kvinders repræsentation i regeringer i alle medlemsstater og EØS-lande er 24,5%, og 22,5% i de nationale parlamenter med et udsving fra 6,3% i Grækenland til 43,6% i Sverige. Antallet af kvinder i beslutningsforberedende udvalg er endnu lavere. Selv i lande (Belgien og Tyskland), hvor data om udvalgs sammensætning indsamles systematisk, og hvor det ved lov er fastsat, at der skal være ligelig deltagelse af mænd og kvinder, eller at det underrepræsenterede køn skal deltage med mindst en tredjedel i besluttende organer, er der kun henholdsvis 18,68 % og 12,2% kvinder. I et betydeligt antal udvalg er der ikke engang én kvinde (28,7% i Tyskland).

Der er stor forskel på indsats og resultater i Den Europæiske Unions medlemsstater og de europæiske institutioner. Da begrebet "ligelig deltagelse" ikke defineres i henstillingen, kan medlemsstaterne vælge, hvor mange procent kvinder i de besluttende organer de anser for at være ligelig. Mens de skandinaviske lande og Det Forenede Kongerige sigter mod 50% deltagelse, anser de fleste lande en deltagelse på mindst 30% for at være den kritiske masse, der skal til, for at kvinder eller mænd kan udøve en reel indflydelse.

Der er påvist væsentlige fremskridt i kvinders deltagelse i lande med langvarige traditioner for ligestillingspolitikker, såsom Sverige og Finland med en deltagelse af kvinder i regeringerne på henholdsvis 52,6% og 44,4%. I den offentlige sektor i Finland har 68% af udvalgene en deltagelse af kvinder på 44%.

Den ligelige deltagelse af mænd og kvinder i beslutningsprocessen bliver i stigende grad anerkendt som et demokratisk krav og har også en positiv virkning for samfundet, idet forskellige ideer og værdier vil indgå i beslutningsprocessen og føre til resultater, hvor der

tages højde for hele befolkningens interesser og behov. Det, der er nødvendigt for at fremme ligelig deltagelse af mænd og kvinder, er et policy-mix, der som de vigtigste faktorer omfatter langsigtet politisk forpligtelse, pålidelige statistikker, regelmæssig overvågning, passende strukturer, der – afhængig af medlemsstaternes kulturer – er forankret i lovgivningen samt tilvejebringelse af økonomiske ressourcer.

Der er voksende bevidsthed om behovet for at ansætte og forfremme kvalificerede kvinder i de fleste europæiske institutioner, og mange af dem har indført positive særforanstaltninger for at rette op på personalebalancen. Der er gjort mindre for ligelig deltagelse af mænd og kvinder i udvalgene.

Mens lovgivningsmæssige foranstaltninger har en vis virkning i den offentlige sektor, har den private sektor brug for særlig opmærksomhed og muligvis også en anden strategi. Østrig, Belgien, Tyskland, Sverige, Finland og Det Forenede Kongerige fremmer projekter, der sigter mod at gøre arbejdsgivere opmærksomme på de økonomiske fordele ved at ansætte kvinder. Der skal også gøres en større indsats for at få flere kvinder i ledende stillinger i centraladministrationen og organer i den offentlige sektor.

Rapporten har afsløret en vis mangel på sammenlignelighed i de data, der fremsendes til Kommissionen, hvilket ikke har gjort det lettere at foretage en systematisk evaluering af udviklingen. Rådet bør tilskyndes til en drøftelse med henblik på at forbedre dataindsamlingen og en eventuel beslutning om en ny indsats.

## INDLEDNING

Med henblik på at øge antallet af kvinder i beslutningsprocessen og dermed ændre indholdet af beslutningerne vedtog Rådet den 2. december 1996 henstillingen om ligelig deltagelse af mænd og kvinder i beslutningsprocessen. I henstillingen anmodes Kommissionen om at fremlægge en rapport om gennemførelsen heraf for Europa-Parlamentet, Rådet og Det Økonomiske og Sociale Udvalg, første gang tre år efter vedtagelsen.

Som følge af den forpligtelse har Kommissionen udarbejdet denne rapport. Den bygger på de informationer, medlemsstaterne, EØS-landene<sup>1</sup> og Fællesskabets institutioner har indsendt som svar på et spørgeskema, Kommissionen har sendt dem<sup>2</sup>. Det skal bemærkes, at nogle medlemsstater og institutioner gav mere detaljerede svar end andre, og dette afspejles i rapporten. Fremhævelsen af gode eksempler i teksten udelukker derfor ikke, at der findes god praksis i andre medlemsstater eller europæiske institutioner. Antallet af lovgivningsmæssige og politiske initiativer varierer enormt mellem medlemsstaterne imellem. Disse to faktorer forklarer, hvorfor der er flere detaljer om nogle medlemsstater end andre.

Det overordnede mål med henstillingen var at tilskynde medlemsstaterne til at fremme en mere ligelig deltagelse af mænd og kvinder i beslutningsprocessen og at vedtage specifikke foranstaltninger for at nå dette mål<sup>3</sup>. Der skal primært træffes foranstaltninger inden for tre områder: ændring af holdninger og adfærd (afsnit 2), forbedring af viden (afsnit 3) og fremme af kvinders deltagelse i politik og i den offentlige og private sektor (afsnit 4). Henstillingen fulgte Rådets resolution af 27. marts 1995 om ligestilling i kvinders og mænds deltagelse i

---

<sup>1</sup> Henstillingen gælder for EØS-landene i kraft af Det Blandede EØS-Udvalgs afgørelse nr. 35/97 af 29.5.1997, EFT L 270, 2.10.1997 s. 23.

<sup>2</sup> Bilag II.

<sup>3</sup> Bilag I.

beslutningstagningen<sup>4</sup>, der selv var svaret på Europa-Parlamentets beslutning af 11. februar 1994 om kvinders deltagelse i beslutningsprocesserne, hvori medlemsstaterne blev opfordret til at træffe særlige foranstaltninger på dette område.

Mænds og kvinders ligelige deltagelse i beslutningsprocessen er et centralt element i opnåelsen af reel ligestilling mellem kønnene. Fællesskabet har været en af de vigtigste initiativtagere til at ændre kvinders status i samfundet og sikre deres ret til ligestilling. Retsprincippet om lige løn for lige arbejde er indskrevet i Romtraktaten og er nu et grundlæggende princip for Fællesskabets lovgivning. Med Amsterdam-traktaten kan Fællesskabet gå videre end til at sikre formel ligestilling, idet der anlægges en mere proaktiv strategi, der sigter mod at fjerne ulighed og fremme lighed mellem kvinder og mænd<sup>5</sup> i alle Fællesskabets politikker. Den giver også medlemsstaterne mulighed for at vedtage positive foranstaltninger for at sikre fuld ligestilling i praksis mellem kvinder og mænd på arbejdsmarkedet<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> EFT C 168/3, 4.7.1995.

<sup>5</sup> Artikel 3, stk. 2.

<sup>6</sup> Artikel 141, stk. 4.

## 1. BETYDNINGEN AF FÆLLESSKABETS INDSATS FOR AT FREMME LIGESTILLING PÅ BESLUTNINGSTAGNINGSNIVEAU

I 1990'erne blev der gjort betydelige fremskridt mod ligestilling af mænd og kvinder i de politiske beslutningsprocesser i Den Europæiske Union, skønt der stadig er lang vej tilbage. Fra 1991 til 1999 steg antallet af kvinder i Europa-Parlamentet fra 19% til 30%, i Europa-Kommissionen fra 10% til 25% og i medlemsstaternes regeringer fra 11% til 23%. Disse fremskridt var resultatet af en vedvarende, systematisk indsats fra Fællesskabets side. Særlige europæiske institutioner såsom Europa-Kommissionen, Europa-Parlamentet og Rådet spillede en afgørende rolle, og det gælder også kvinder i NGO'er og i centrale ledende stillinger, hvor beslutningerne træffes.

Rådets henstilling om ligelig deltagelse af mænd og kvinder i beslutningsprocessen er resultatet af en længere proces, der startede i 1984 med Rådets henstilling om fremme af positive foranstaltninger<sup>7</sup>. Vedtagelsen af henstillingen i december 1996 faldt sammen med afslutningen af første fase af Fællesskabets aktion, der blev indledt fem år tidligere inden for rammerne af det tredje handlingsprogram for lige muligheder (1991-1995). Dette program var det første fællesskabsinstrument, der introducerede spørgsmålet om beslutningsprocessen som et vigtigt område, hvor der var behov for fremskridt for at styrke ligestillingen på arbejdsmarkedet. Den politiske beslutningsproces blev specielt udpeget som et område, der krævede opmærksomhed.

Under det tredje handlingsprogram indledte Kommissionen en bred vifte af aktiviteter herunder forskning og øget synlighed og bevidstgørelse. Vigtige begivenheder, som de europæiske konferencer i Athen (1992) og Rom (1996), gav anledning til vigtige politiske erklæringer – Athen-erklæringen og Rom-charteret - der blev underskrevet af kvinder på høje politiske poster. Den europæiske kampagne for en ligelig repræsentation af mænd og kvinder i Europa-Parlamentet bidrog til en betydelig forøgelse af antallet af kvinder i Europa-Parlamentet i 1994 og blev understøttet af politiske, sociale og økonomiske argumenter. Indsamlingen af data fra hele EU afslørede problemets omfang og gjorde politiske ledere opmærksomme på betydningen af at mindske uligheden mellem kønnene på dette område. Det vedvarende, systematiske arbejde, der bliver gjort af ekspertnettet "Kvinder i beslutningsprocessen", der blev oprettet af Kommissionen inden for rammerne af dette program, sikrede koordinering af den nationale indsats og fremmede forandringer, idet der blev etableret en ny positiv kontekst på nationalt og europæisk plan<sup>8</sup>.

I denne forbindelse udarbejdede Europa-Parlamentet en rapport<sup>9</sup>, og Ministerrådet vedtog en resolution<sup>10</sup> om ligelig deltagelse af mænd og kvinder i beslutningsprocessen. Denne resolution indeholdt en opfordring til at fremlægge et forslag til en henstilling fra Rådet. Vedtagelsen af Beijing-handlingsprogrammet i sommeren 1995 fremmede medlemsstaternes forpligtelse til at opfylde dette mål.

Anden fase af Fællesskabets aktion startede efter henstillingen inden for rammerne af Fællesskabets fjerde handlingsprogram for lige muligheder (1996-2000). Ligestilling i beslutningsprocessen var en vigtig prioritet, og både de kvalitative aspekter og udviklingen af indikatorer var nyskabende elementer i programmet. De fleste aktiviteter, der blev gennemført

---

<sup>7</sup> 84/635/EØF.

<sup>8</sup> Panorama of Activities CE-05-97-575- EUR-OP.

<sup>9</sup> EP 205.666 af 27.1.1994.

<sup>10</sup> EFT C 168 af 4.7.1995 s. 3.

under programmet, støttede medlemsstaterne i gennemførelsen af Rådets henstilling. En lang række projekter blev udviklet for at fremme de forskellige mål, der var fastlagt i henstillingen.

Den systematiske indsamling af data om kvinders deltagelse i europæiske, nationale og regionale regeringer, forsamlinger og valg blev foretaget af Frauen Computer Zentrum i Berlin, og dataene ligger på Internettet. Netværk mellem kvinde- eller ligestillingsudvalg og – råd under nationale parlamenter, og kvinder, der er valgt på regionalt og lokalt plan, har styrket forbindelserne mellem kvindelige politikere. Programmet samfinansierede også projekter om de teoretiske principper i forbindelse med kvinders deltagelse i den offentlige sfære og tilrettelæggelsen af tværnationale begivenheder i anledning af forskellige valg. Alle disse projekter bidrog direkte eller indirekte til gennemførelse af Rådets henstilling.

Kommissionen tilbød særlig teknisk bistand til medlemsstaterne med henblik på at udvikle integrerede nationale strategier til styrkelse af kvinders deltagelse i beslutningsprocessen, hvilket bragte centrale personer og aktive organisationer inden for området på nationalt plan sammen og skabte et forum til udveksling og formidling af god praksis, som mange lande allerede var ved at udvikle. Udgivelsen af guiden "Hvordan skabes der lige repræsentation af kvinder og mænd i den politiske beslutningsproces" i 1997 på alle Fællesskabets officielle sprog var et godt værktøj for de politiske partier og NGO'er, der arbejder på dette område.

Efter de europæiske konferencer i Athen og Rom indkaldte Kommissionen og den franske regering i fællesskab til en konference på højt plan i april 1999, hvor ministre fra alle medlemsstater mødtes. Under titlen "Women and Men in Power: A caring society, a dynamic economy, a vision for Europe" blev alle vigtige spørgsmål om principper, metoder og mekanismer til at fremme ligestilling i beslutningsprocessen drøftet på konferencen. Paris-erklæringen blev undertegnet af de deltagende ministre med ansvar for ligestilling, der forpligtede deres regeringer til at fremskynde indsatsen på dette område.

Som følge af Rådets konklusioner af 2. december 1998 noterede Rådet den 22. oktober 1999 rapporten fra det finske formandskab med redegørelse for medlemsstaternes og de europæiske institutioners gennemførelse af Beijing-handlingsprogrammet<sup>11</sup> og de ni indikatorer, der er udviklet til måling af fremskridt inden for beslutningsprocessen.

1. Andelen af kvinder i det eneste/laveste kammer i det nationale/føderale parlamentet i medlemsstaterne og i Europa-Parlamentet
2. Andelen af kvinder i de regionale parlamenter i medlemsstaterne, hvor det er relevant
3. Andelen af kvinder i medlemsstaternes lokale forsamlinger
4. Politikker til fremme af ligelig deltagelse i politiske valg
5. Andelen af kvinder i de nationale/føderale regeringer og andelen af kvindelige medlemmer af Europa-Kommissionen
6. Antallet af over- og underordnede kvindelige og mandlige ministre inden for forskellige indsatsområder (porteføljer/ministerier) i medlemsstaternes nationale/føderale regeringer
7. Andelen af kvinder blandt de højststående embedsmænd

---

<sup>11</sup> SI (1999) 873.

8. Fordelingen af de højststående kvindelige embedsmænd på de forskellige indsatsområder
9. Andelen af kvindelige dommere i medlemsstaternes højesteretter og andelen af kvindelige dommere ved EF-Domstolen og Retten i Første Instans.

Konklusionen på rapporten var, at kvinder er underrepræsenterede i alle sektorer, at et foreløbigt mål bør være at få mindst 30% kvinder på alle indflydelses- og beslutningsniveauer, at der manglede fælles principper og var problemer med data for offentligt udpegede udvalg og regeringsudnævnte delegationer til internationale organisationer og i forbindelse med kandidater til offentlige valg, og at der er behov for flere undersøgelser, før der kan fastlægges principper for dataindsamling på disse områder. Disse områder blev fremhævet som foreløbige indikatorer til fremtidig overvejelse.

Med henblik på at fremme en mere ligelig deltagelse af mænd og kvinder i forskningspolitikken forpligtede Kommissionen sig ved gennemførelsen af det femte rammeprogram for forskning og teknologisk udvikling i 1999 til at udpege kvinder, så de udgjorde 40% af medlemmerne i rådgivende forsamlinger, rådgivende ekspertgrupper og vurderings- og overvågningspaneler inden for forskning<sup>12</sup>, et initiativ, Rådet hilste velkomment, idet Rådet vedtog sin egen resolution i maj 1999 om "Kvinder og videnskab" og dermed bekræftede sin egen forpligtelse til at fremme ligestilling på dette område. Kommissionen undersøger i øjeblikket, hvordan ligestillingen kan øges i alle rådgivende udvalg, som den selv har nedsat og i dens ekspertgrupper.

I lyset af Rådets henstilling har andre europæiske institutioner truffet foranstaltninger. I sin rapport om henstillingen<sup>13</sup> understregede Europa-Parlamentet dens betydning og opfordrede til, at der gøres en integreret indsats for at opnå en højere andel af kvinder. Regionsudvalget opfordrede i sin resolution<sup>14</sup> medlemsstaterne til at udnævne flere kvinder i deres kvota af nationale repræsentanter i Udvalget.

Der er systematisk blevet rapporteret om alle de ovennævnte aktioner i særlige kapitler i årsrapporten om lige muligheder for kvinder og mænd<sup>15</sup> fra 1996, 1997 og 1998.

## 2. SITUATIONEN I MEDLEMSSTATERNE

I denne rapport gennemgås situationen i medlemsstaterne med hensyn til de fire prioriteter, der er fastlagt i henstillingen:

- Vedtagelse af en samlet, integreret strategi for at fremme en ligelig deltagelse i beslutningsprocessen
- Mobilisering af alle aktører i det økonomiske og sociale liv, så der kan opnås lige muligheder
- Fremme af indsamling og offentliggørelse af statistiske data, som kan give bedre viden om mænds og kvinders relative deltagelse i beslutningsprocessen og afdækning af god praksis

---

<sup>12</sup> KOM (1999) 76 endelig.

<sup>13</sup> EP 214.950, 1996.

<sup>14</sup> Resolution 237/97.

<sup>15</sup> CE-98-96-566, CE-13-98-823, CE-18-98-493.

- Fremme af ligestilling i udvalg på alle niveauer

Den er baseret på medlemsstaternes svar på det spørgeskema, Kommissionen har udarbejdet. Der var stor forskel på svarenes detaljeringsgrad, så informationerne i denne rapport og navnlig eksemplerne på god praksis er ikke udtryk for, at medlemsstater, hvis politikker ikke er fremhævet, ikke har indført god praksis.

## **2.1. Samlede integrerede strategier og mekanismer til fremme af ligestilling**

### *2.1.1. Definition*

Henstillingen indeholder ikke en definition af begrebet "ligelig deltagelse". Alligevel ser der i landerapporterne ud til at være enighed om, at hvis antallet af kvinder eller mænd i beslutningsprocessen er under en grænse på 30%, kan ingen af grupperne udøve nogen reel indflydelse.

I Østrig, Finland og Irland betragtes kvinder som underrepræsenterede i den offentlige sektor, hvis der er under 40%. I Belgien, Danmark, Frankrig og Tyskland betyder ligelig deltagelse, at det ene køn er repræsenteret med højst to tredjedele.

I Nederlandene skal kvinder udgøre 50% af alle nye rådgivende organer. Grækenland har ikke defineret ligelig deltagelse, men stiler mod at fordoble det nuværende antal på 6-7% kvindelig deltagelse i den politiske beslutningsproces.

At det er et følsomt spørgsmål, ses af, at Portugals og Luxembourgs parlamenter forkastede lovforslaget om ligelig deltagelse på partiernes valglistes.

### *2.1.2. Strategier*

Ligesom der i henstillingen skitseres forskellige foranstaltninger, der til sammen vil fremme en mere ligelig repræsentation af kvinder, har de fleste medlemsstater vedtaget en række forskellige foranstaltninger til styrkelse af ligestilling mellem kønnene i stedet for en særlig strategi til at øge en ligelig deltagelse i beslutningsprocessen. De foranstaltninger, der er truffet, omfatter lovgivning om ligestilling i besluttende organer fra parlamentsniveau til regionale udvalg, positive særforanstaltninger for at øge antallet af kvinder i ledende stillinger, håndhævelsesmekanismer såsom ligestillingskontorer, informationskampagner og efteruddannelse, og medlemsstaterne har bevilget finansielle ressourcer til fremme af deres politikker.

I Østrig giver den føderale ligestillingslov (1993) mulighed for positiv særbehandling af kvinder på visse områder, hvor de er underrepræsenterede (dvs. under 40%), forudsat at de ikke er mindre kvalificerede til stillingen end den mest egnede mandlige kandidat. Der findes lignende lovgivning i alle *Länder* undtagen ét. Der blev i 1995 vedtaget et retsligt bindende program for at få flere kvinder på universiteter og videregående uddannelsesinstitutioner.

Belgien har embedsmænd med ansvar for lige muligheder i alle dele af den offentlige sektor. De skal gennemføre positive foranstaltninger for personalet. Belgien har også understreget betydningen af at styrke kvinders indflydelse og status i udenrigspolitik, hvorved man ikke blot får integreret ligestillingsspørgsmålet, men også eksporterer de ideer, der praktiseres inden for landets grænser. Den nationale plan for ligestilling i Grækenland blev revideret i 1999 med henblik på at prioritere ligestilling i beslutningsprocessen. Det græske parlament har enstemmigt vedtaget at revidere forfatningen for at åbne mulighed for positive særforanstaltninger.

I Tyskland er ligelig deltagelse af mænd og kvinder i beslutningsprocessen en del af den nationale strategi for at gennemføre handlingsprogrammet fra den fjerde verdenskonference om kvinder, herunder aktioner med det formål at sikre kvinders lige adgang til besluttende poster på alle niveauer i samfundet. I henhold til den tyske forfatning er staten forpligtet til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i praksis og sikre, at ulemper fjernes. Denne forfatningsmæssige forpligtelse til positiv særbehandling ved ansættelse og forfremmelse af kvinder på områder, hvor de er underrepræsenterede, er blevet omsat i love på forbunds- og Länderplan.

De offentlige myndigheder i Spanien er i henhold til forfatningen forpligtet til at fjerne hindringer for, at bestemte grupper kan tage fuldt og helt del i samfundslivet. Dette omfatter positive særforanstaltninger for at tilskynde kvinder til at deltage fuldt og helt i beslutningsprocessen i den offentlige sfære. Det spanske institut for kvindespørgsmål er et uafhængigt organ under Arbejds- og socialministeriet med ansvar for at formulere ligestillingspolitikker. De spanske autonome regioner har hver et organ med ansvar for at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder.

Det samlede resultat af disse politikker opfylder imidlertid ikke de forventninger, Rådet havde, da henstillingen blev vedtaget. Der kan ikke fremhæves én strategi, der kan anbefales som den bedste, der er derimod snarere behov for en samlet strategi.

### 2.1.3. *Håndhævelsesmekanismer*

Alle medlemsstater har indført håndhævelsesmekanismer. De fleste har øremærket midler til særlige projekter, såsom bevidstgørelse af de involverede mennesker og organisationer såvel som offentligheden, og de har alle forpligtet sig til at aflægge rapport om resultatet af deres politikker.

I Østrig har ligestillingsudvalget ansvaret for at sikre overensstemmelse med ligestillingslovgivningen. Ministerierne udarbejder planer for positive særforanstaltninger, der skal sikre, at der rettes op på enhver underrepræsentation af kvinder (under 40%) inden for 2- eller 6-års planer.

I Belgien har departementet for ligestilling under det føderale arbejdsministerium til opgave at bistå ligestillingsministeren med at foretage opfølgning og evaluering af politikker til fremme af kvinders deltagelse. De lovgivende forsamlinger på forbundsplan har hver især et rådgivende udvalg om kvindespørgsmål. I Tyskland administreres ligestilling på forbundsplan af forbundsministeren for kvinder. I de fleste *Länder* er der kvindeministerier eller statssekretærer for kvindespørgsmål. Konferencen om ligestilling og kvindelige ministre og senatorer i *Länderne* (GFMK) finder sted hvert år med skiftende formandskab, hvor staten regelmæssigt er repræsenteret som gæst. Her drøftes alle spørgsmål i forbindelse med ligestilling, herunder kvinders deltagelse i beslutningsprocessen.

I Irland oprettede man Overvågningsudvalget for ligestilling til at føre tilsyn med, at Beijing-handlingsprogrammet bliver gennemført. Kontoret for ligestilling på arbejdsmarkedet har ansvaret for, at der gøres en indsats for at fjerne diskrimination i beskæftigelsen, men det støtter og fremmer også foranstaltninger for at øge kvinders deltagelse i beslutningsprocessen.

I 1996 oprettede Italien et nyt ministerium for ligestilling, der blandt andet har ansvaret for at sikre, at reglerne om lige muligheder overholdes ved statslige ansættelser. Luxembourg har et tværministerielt udvalg for ligestilling mellem kvinder og mænd og finansierer koordinatoren for kvindernes nationalråd. Portugal har oprettet et generelt udvalg for ligestilling og kvinders

rettigheder, et særligt udvalg for ligestilling på arbejdsmarkedet, og i 1997 blev der udnævnt en højkommisær for ligestilling og familiespørgsmål.

Ligestillingskommissionen i Det Forenede Kongerige har en lovfæstet forpligtelse til at arbejde for fjernelse af diskrimination. Siden 1999 har man oprettet posten som kvindeminister, en afdeling for kvindespørgsmål i regeringskontoret og den tværpolitiske parlamentsgruppe om ligestilling mellem kønnene.

## **2.2. Mobilisering af de vigtigste aktører**

### *2.2.1. Modvirkning af kønsstereotyper gennem undervisning*

I henstillingen understreges betydningen af at modvirke kønsstereotyper i undervisningen. De fleste medlemsstater er i gang med at revidere deres undervisningsmaterialer og uddannelsesmoduler for lærere for at indarbejde pigers behov. De tager også fat på pressens store indflydelse med hensyn til at ændre kønsstereotyperne.

Der er truffet foranstaltninger på alle niveauer fra skole til universitet i Østrig, hvor der blev sat særlig fokus på uddannelse af lærere. Grækenland understreger, at der er behov for et tæt samarbejde mellem undervisningsministeriet og generalsekretariatet for ligestilling. Det iværksatte forskning, der afslørede, at dannelse af stereotyper ikke blot vedrører lærere, men hele samfundet, og at lærernes fagforeninger til trods for en høj andel af kvinder var præget af en beslutningsproces med stærk slagside. Generalsekretariatet for ligestilling støtter kvindeorganisationer og tilskynder arbejdsmarkedets parterorganisationer til at fremme en ligelig deltagelse af kvinder. Det støttede initiativerne fra kvindernes politiske sammenslutning og netværket af valgte kvinder på lokalt plan, som er to organisationer, der arbejder specifikt for ligestilling i det politiske liv.

I Belgien blev særlige projekter for at øge bevidstheden om kvinder i den politiske beslutningsproces støttet i forbindelse med 50-året for kvinders stemmeret i 1998.

I Danmark udarbejdede en lokal myndighed et debatoplæg til alle kommunale ansatte for at tilskynde dem til at tale om repræsentationen af mænd og kvinder på arbejdspladsen og virkningen heraf på arbejdsmiljøet, deres holdning til arbejdet og servicen for borgerne. Der blev udfærdiget en folder til brug for samtaler for at give ansættelsesudvalg råd om jobannoncer og samtalsituationen. Formålet med folderen er at gøre begge parter bevidste om, at kvinder og mænd ofte behandles forskelligt og reagerer forskelligt.

Finland støtter kvindeorganisationer, der samarbejder med undervisningsministeriet. Ministeriet har nedsat en arbejdsgruppe, der skal fremme kritiske holdninger til medierne og har støttet et projekt "kønsscreening", der omfatter 5 tv-stationer med henblik på at indarbejde kønsperspektivet i fjernsynet. Undervisningsmaterialer udformes, så skjulte referencer til køn kan afdækkes. Skolerne gennemgår deres undervisningsplaner for at se, om der tages højde for pigers behov, og tekniske universiteter søger at tiltrække unge kvinder.

Flere medlemsstater (Østrig, Belgien, Frankrig og Tyskland) understreger betydningen af det europæiske net vedrørende kvinder i beslutningsprocessen og nettet af nationale ligestillingskommissioner, der påvirkede den politiske debat i Belgien, så man ændrede forfatningen for at øge kvinders deltagelse og understreger værdien af Fællesskabets initiativer fra 1991 og til nu. Det er opfattelsen, at de har bidraget til at øge bevidstheden om problemet og kan føre til, at kvinder i stigende omfang deltager i de besluttende organer, især hvis de støttes af projekter. Paris-konferencen om mænds og kvinders deltagelse i

beslutningsprocessen i april 1999 blev også nævnt som et betydningsfuldt resultat på EU-niveau.

### 2.2.2. *Bevidstgørelse i den private sektor*

Skønt antallet af kvinder i indflydelsesrige stillinger i den offentlige sektor er gradvist stigende, er antallet af kvinder i ledende stillinger i den private sektor stadig lavt, hvilket påvirker lønforskellen, der er på 27,4 % i Unionen.

Østrig, Belgien og Tyskland anser bevidstgørelse for at være det vigtigste instrument for den private sektor. Beskæftigelses-/virksomhedsgruppen under ligestillingstjenesten i Belgien formulerede en politik til at overbevise private arbejdsgivere om fordelene ved en ligestillingspolitik ved at foreslå et mærke for "total equality management". Samme strategi følges af Tyskland og Østrig med ordningen for "total ligestilling" og et europæisk projekt til fremme af rådgivning til kvinder i private virksomheder. Et andet tysk, svensk, finsk projekt, der modtager støtte fra det fjerde handlingsprogram om lige muligheder for kvinder og mænd, har til formål at gennemgå, hvilke fordele store selskaber og lokaladministrationer har ved at tilpasse arbejdstiden til kvinders og mænds behov for at tage sig af deres familie.

Østrig tilskynder private virksomheder til at iværksætte planer for positiv særbehandling af kvinder i samarbejde med samarbejdsudvalgene. Dette er en forbedring sammenlignet med de tidligere planer, hvor der kun var tale om ligebehandling.

I sine procedurer for offentlige indkøb og i overensstemmelse med ligestillingsloven fra 1979 skal ministerierne foretrække virksomheder, der anvender positiv særbehandling af kvinder. I evalueringen af hvert tilbud er 4% afsat til sociale aspekter (2% til ansættelse af praktikanter, 2% til ansættelse af kvinder). Gennem projektet "Kvinder i erhvervslivet" opfordres kvindelige iværksættere til at stille op til det østrigske handelskammer

I Danmark besluttede regeringen at omstrukturere sin ligestillingspolitik og oprette et informationscenter om ligestilling. Ligestillingsloven i Finland gælder for både den offentlige og private sektor.

Der står kvinder bag 40% af de nystartede virksomheder i Irland, og 20% af de irske virksomheder ejes og ledes af kvinder, hovedsagelig inden for områderne forlagsvirksomhed, uddannelse og software

Den italienske regering startede en informationskampagne om kvindelige iværksættere med titlen "til kvinder, der ønsker at starte en virksomhed/komme ud i samfundet". Kampagnen har til formål at fremme traditionelle og også meget nyskabende kvindelige kvalifikationer og kanalisere dem ud til produktive og kreative formål. I Nederlandene har regeringen og den private sektor samarbejdet om en ordning for at øge antallet af kvinder i de ledende besluttede poster i industrien.

Ud over det vigtige bidrag fra det særlige NOW-initiativ har den Europæiske Socialfonds (ESF) mainstream-programmer bidraget til at øge ligestilling og bevidstheden herom. Gennem ESF-aktiviteter, der meget ofte finder sted i den private sektor er det muligt at fremme ligestilling og øge arbejdsgivernes bevidsthed. ESF er også i vid udstrækning blevet brugt til at øge antallet af nystartede virksomheder, der ejes og ledes af kvinder.

Spanien henviser til fordelene ved OPTIMA-programmet, der er udviklet under fællesskabsinitiativet Beskæftigelse-NOW, og som sigter mod at overtale arbejdsgivere til at

indgå forpligtelser om lige muligheder. Støtte og fritagelse for social sikring betragtes også som en måde, hvorpå kvinders beskæftigelse i den offentlige sektor kan øges.

Et projekt, der har været i gang i Det Forenede Kongerige siden 1991 - Opportunity 2000 - har til formål at øge offentlighedens bevidsthed om faktorer, der blokerer kvinders karriereforløb og giver arbejdsgiverne et instrument, så de kan udveksle god praksis. Målene for Opportunity 2000 er at opnå målbare forbedringer i kvaliteten og omfanget af kvinders beskæftigelse i alle sektorer og på alle niveauer på arbejdsmarkedet. Et stigende antal virksomheder har tilsluttet sig programmet, og der er sket en tilsvarende stigning i andelen af kvinder i ledelsen, især på overordnede niveauer i de pågældende virksomheder.

### **2.3. Forbedring af viden**

Alle medlemsstater anerkender, at initiativer på europæisk plan siden 1991 har været væsentlige for at få sat ligestillingsspørgsmålet på den politiske dagsorden og koordineret initiativer, harmoniseret datasøgning og få sikret udveksling af erfaringer og viden gennem konferencer og tværnationale projekter. Herudover indsamler alle medlemsstater statistikker om kvinders repræsentation i besluttede organer og overvåger udviklingen.

I Østrig offentliggør de ansvarlige ministre årsberetninger (om gennemførelse af ligestillingslovgivningen) og fem årlige rapporter (om status og udvikling med hensyn til ligestillingen); forbundsregeringen rapporterer hvert andet år til Nationalrat om status for ligestilling og fremme af kvinders repræsentation i forbundsadministrationen. I Belgien blev der iværksat flere både kvantitative og kvalitative undersøgelser. Blandt disse var en undersøgelse, der blev gennemført i 1996, om kvinders repræsentation i besluttede organer på alle niveauer i det administrative hierarki og i parlamentsudvalg; en anden vedrørte huller i eksisterende statistikker vedrørende kvinders repræsentation især i socioøkonomiske institutioner, og en tredje omhandlede valgsystemets indflydelse på kvinders repræsentation i Parlamentet. I 1999 oprettede det flamske fællesskab en databank over kvinder med kvalifikationer til at sidde i rådgivende udvalg i offentlige flamske organisationer.

Det danske ligestillingsråd har ansvaret for en årsberetning om andelen af mænd og kvinder i Folketinget, lokale råd og udvalg og i amtsråd og kommunalbestyrelser. Det offentliggør også hvert år statistikker over kvinder i bestyrelserne i landets 50 største virksomheder.

I Finland offentliggøres halvårlige statistikker om kvinder og mænd, herunder informationer om kvinder i beslutningsprocessen. I 1997 blev "Kvinder og mænd i den sociale beslutningsproces i det finske samfund" udgivet. Ligestillingsombudsmanden overvåger, at kvotabestemmelserne i ligestillingsloven overholdes. I Tyskland udgives regelmæssige statistikker med oplysninger om, hvor mange kvinder der er i ledende stillinger i politiske, sociale eller økonomiske sammenhænge. Den tyske forbundsregering forelægger Bundestag en årsberetning om kvinders situation i forbundsadministrationen og hos forbundsmyndighederne.

Tyskland foreslår en mulig grund til kvinders begrænsede interesse for at deltage i beslutningsprocessen: der mangler information om politiske spørgsmål. Tyskland understreger betydningen af information og planlægger en tre-dages konference om dette spørgsmål.

I Grækenland er analysegruppen under forskningscenteret for ligestilling ved at udvikle en database. Nederlandene har overvåget andelen af kvinder i beslutningsprocessen hvert år siden 1993. I Irland føres der statistikker over kvinders stilling i centraladministrationen,

domstolene, fagforeningerne, de politiske partier og som medlemmer af den lovgivende forsamling samt den procentvise andel af kvinder, der udpeges til statslige styrelser (34%) i forhold til dem, der faktisk udnævnes (28%).

Den italienske nationale ligestillingskommission overvåger kvinders repræsentation i de største politiske partier, i udvalg og besluttede organer på regionalt og provinsielt niveau. I 1998 fremlagde det nationale rådgivningsorgan om økonomi og beskæftigelse sin forskningsrapport om "Kvinders repræsentation på besluttede poster" i virksomheder og i centraladministrationen. I 1999 har regeringen fremsat forslag til lov om samling af kønsrelaterede statistikker.

Regeringen i Luxembourg har til hensigt at udarbejde et statistisk resumé over kvinder i beslutningsprocessen i 2000. Der findes allerede statistikker om kvinders stilling i statslige organer og lokale råd. Selv om der ikke sker nogen speciel overvågning af kvinder i beslutningsprocessen i Portugal, indgår dette emne i den samlede evaluering af ligestillingspolitikkerne. Spanien har statistikker over kvinder i de politiske partier, fagforeninger, centralregeringen og parlamenterne og regeringerne i de autonome regioner, den overordnede centraladministration og domstolene.

Det svenske parlament (Riksdagen) modtager en årlig rapport over kvinders andel af alle ansatte hos de statslige myndigheder på centralt og regionalt plan.

I Det Forenede Kongerige sker der ingen særlig overvågning af antal kvinder i beslutningsprocessen, men der findes statistikker over kvinder på offentlige poster i den statslige sektor centralt og lokalt, i centraladministrationen, fagforeningerne og domstolene.

## **2.4. Ligelig deltagelse i parlamenter, regeringer og udvalg**

Politiske beslutninger afhænger i vid udstrækning af de enkelte politikere. Derfor er sammensætningen af regering, parlamenter og udvalg en væsentlig faktor for, at kvinder kan deltage i beslutningsprocessen. Selv om der foreligger data om antallet af kvinder og mænd i alle europæiske parlamenter og de fleste regeringer, har ikke alle lande indsendt endelige statistikker over kvinders repræsentation i andre besluttede organer. Dette skyldes formentlig, at der er en lang række udvalg på alle statslige niveauer. Imidlertid understreger alle medlemsstater behovet for at øge kvinders deltagelse i beslutningsprocessen. Resultaterne af de vedtagne love varierer blandt de medlemsstater, der har indsendt statistikker.

### *2.4.1. Kvinder i parlamenter og regeringer*

Gennemsnitligt er kun hver femte medlem af de nationale parlamenter en kvinde. Dette tal dækker over betydelige forskelle mellem nogle medlemsstater, idet 42% af de svenske parlamentarikere er kvinder sammenlignet med 6% i Grækenland. Når det gælder kvinders repræsentation i regeringerne, er 50% af ministerposterne i Sverige besat af kvinder mod 5% i Grækenland<sup>16</sup>. Selv i de lande, hvor et betydeligt antal af regeringens medlemmer er kvinder, er de stadig koncentreret om de traditionelle "kvindeministerier" som familie-, social- og sundhedsministerierne frem for de politiske sværvægttere som finans-, justits- eller udenrigsministerierne.

Den procentvise andel af kvinder i regionale regeringer og parlamenter er endnu lavere end deres andel i nationale regeringer og parlamenter med undtagelse af Frankrig, Belgien og

---

<sup>16</sup> FrauenComputerZentrumBerlin.

Sverige. Nederlandene koncentrerer sig om kvinder i lokalpolitik på grund af den stagnation, der er konstateret her.

Alle de største politiske partier i Østrig og Tyskland har forpligtet sig til at øge antallet af kvinder på partilisterne og i offentlige stillinger dels gennem kvoter dels gennem mål.

Samme strategi blev anvendt af Italien i 1993, hvor der blev indført bindende kvoter for valglister, men dette blev kendt forfatningsstridigt af forfatningsdomstolen i 1995. I 1997 indførte den italienske premierminister en politik med titlen "Aktioner med det formål at give kvinder mere magt og ansvar", der sigter mod at styrke kvinders indflydelse og status ved at sikre en betragtelig repræsentation af kvinder i statslige organisationer og i ansvarsfulde stillinger i centraladministrationen. I Portugal forkastede parlamentet et lovforslag fra regeringen i 1998 om, at de politiske partier skulle sikre, at hvert køn var repræsenteret med mindst 25% af kandidaterne på deres valglister til nationale og europæiske valg. Imidlertid hedder det nu i den reviderede portugisiske forfatning, at mænds og kvinders aktive deltagelse i det politiske liv er en grundlæggende betingelse for demokrati. Et forsøg på at ændre Luxembourg's forfatning, så der kunne vedtages love, der i praksis kunne sikre ligestilling mellem mænd og kvinder, blev forkastet af Luxembourg's statsråd.

I forbindelse med en national handlingsplan for lige muligheder i 2000 planlægger Frankrig en revision af forfatningen, som skal sikre, at lovgivningen fremmer lige adgang for mænd og kvinder til politiske stillinger og valgte poster.

Det er kun i Belgien, de politiske partier ved lov er forpligtede til at have en kandidatliste med ligelig deltagelse af mænd og kvinder, således at alle partier skal give en tredjedel af deres listeplasser til kvinder. I Grækenland har der været ad hoc-aktioner primært i forbindelse med valg og begivenheder i tilknytning til valg, og næsten alle politiske partier har revideret deres regler, så der er kvoter inden for valgsystemet. Andre medlemsstater går ind for en strategi baseret på tilskyndelse ved at give midler til at fremme kvinders deltagelse i politiske aktiviteter (Irland). Selv om der ikke findes en kvoteordning ved nomineringer til valg i Finland, findes der kvoter til organer i de politiske partier.

#### 2.4.2. *Kvinder i udvalg*

Skønt lande med langvarige traditioner for ligestillingspolitikker har en høj repræsentation af kvinder i centrale organer, kan andre ikke nå målet med en tredjedels repræsentation til trods for lovgivningsmæssige bestemmelser.

I Sverige er 44% af medarbejderne hos de centrale statslige myndigheder kvinder, i Finland er der i 68% af alle offentlige udvalg en procentvis andel af kvindelige medlemmer på 42%, mens Belgien og Tyskland, der begge har lovfæstede krav om 33% repræsentation af kvinder i offentlige udvalg har henholdsvis 18,63% og 12,2%. Antallet af udvalg uden nogen kvinder i Tyskland faldt fra 53,2% til 28,7% på 8 år fra 1992-1999.

Forbundsorganer i Tyskland og Sverige skal til hver udvalgspost udpege en kvinde og en mand. Arbejdsmarkedets parters organisationer skal sikre, at målet om lige deltagelse overholdes, når der udvælges kandidater. Det svenske ligestillingskontor skal godkende udvalgenes sammensætning.

I Østrig sikrer særlige foranstaltninger for ligelig deltagelse, at antallet af mandlige og kvindelige arbejdstagere i samarbejdsudvalgene står i forhold til antallet af mænd og kvinder i arbejdsstyrken, og ved udpegning til valg til arbejdstagersammenslutningens plenarforsamling skal der tages særligt hensyn til en ligelig repræsentation af mandlige og kvindelige ansatte.

I henhold til den danske lov nr. 427 af 13. juni 1990 skal der være ligestilling mellem mænd og kvinder ved besættelse af visse bestyrelsesposter i den statslige forvaltning. Det samme gælder udvalg, der nedsættes af ministre i henhold til lov nr. 157 af 24 april 1995.

Belgien vedtog en lov den 20. juli 1990, hvori det fastsættes, at der ved udnævnelser til deltagelse i rådgivende udvalg skal sikres en afbalanceret sammensætning med hensyn til køn. Da loven ikke gav de ønskede resultater, styrkede Belgien den ved på forbundsniveau at vedtage en lov den 17. juli 1997, hvori det fastsættes, at det ene køn højst må være repræsenteret med to tredjedele af medlemmerne i rådgivende udvalg. Hvis der ikke er udpeget tilstrækkeligt mange kandidater af det underrepræsenterede køn, skal den udpegende organisation begrunde, hvorfor den ikke kan opfylde sin lovfæstede forpligtelse. Alle dispensationer skal bevilges af ministerrådet efter samråd med ligestillingsministeren.

I Flandern må udvalg ikke fremsætte en udtalelse, hvis deres medlemssammensætning ikke opfylder kravet til hvert køns minimumsrepræsentation (efter en overgangsperiode, der udløb den 31.12.1999).

Den finske lov af 1987 om ligestilling mellem mænd og kvinder blev i 1995 ændret, så der blev sikret en kvote på 40% kvinder i regeringsudvalg og rådgivende organer. Den finske regerings ligestillingsprogram for 1997-1999 lægger særlig vægt på andelen af kvinder i beslutningsprocessen og omfatter en vurdering af systemet for at nå kvoten på 40% kvinder i regeringsudvalg, rådgivende organer og kommunale organer, eksklusiv de direkte valgte kommunalbestyrelser.

Et fransk cirkulære fra 1983 om mænd og kvinder i den offentlige sektor indeholder bestemmelser om ligelig deltagelse af kvinder og mænd i beslutningsprocessen, især anføres det, at mænd og kvinder skal være ligeligt repræsenteret i ansættelsesudvalg. Der blev oprettet et "Overvågningscenter for ligeberettigelse" i 1995.

Den irske regering indførte i 1993 det princip, at hvert køn skal repræsenteres med mindst 40% ved udnævnelser til statslige styrelser. Før 1996 støttede det græske generalsekretariat for ligestillingspolitik kvinders NGO'er, der arbejdede på at øge kvinders deltagelse.

Til trods for forfatningsdomstolens afgørelse i 1995 om, at faste kvoter for valglister er forfatningsstridige, påvirkede det ikke andre lovbestemmelser i Italien med det resultat, at lokale og regionale forvaltninger skal fremme begge køns repræsentation i råd og kollegiale organisationer. Offentlige forvaltninger skal også sikre, at en tredjedel af medlemmerne i alle eksamenskommissioner er kvinder.

I Nederlandene vedtog regeringen en holdning til kvinder i politik og offentlig forvaltning i 1992. Skønt det i Det Forenede Kongerige er i strid med loven om kønsdiskriminering af 1975 at fastsætte specifikke kvoter, fordi det opfattes som værende i modstrid med princippet om ikke-diskriminering, er mål eller opstilling af mål tilladt. Det Forenede Kongeriges regering har forpligtet sig til princippet om 50/50 repræsentation af kvinder ved offentlige ansættelser. Kvindernes nationale kommission (et ikke-ministerielt, offentligt organ) har udgivet en vejledning for kvinder om offentlig ansættelse med titlen "Stepping out in Public – a Woman's Guide to Public Appointments".

Det portugisiske parlament vedtog enstemmigt en henstilling i 1993 om at undertegne "Athen-erklæringen" om kvinders deltagelse i det offentlige og politiske liv. Det følgende år afholdt parlamentet et todages seminar for at drøfte politisk deltagelse med hensyn til demokratiske krav. Den tredje spanske ligestillingsplan (1991-2000) dækker "magt og beslutningstagning".

I Norge blev ligestillingsloven ændret i 1988 for at sikre 40% repræsentation af begge køn i alle offentlige styrelser, råd og udvalg. I 1970'erne begyndte de politiske partier at bruge mål eller uofficielle kvoter til at øge antallet af kvinder på valglisterne. Der er også blevet anvendt uofficielle kvoter ved besættelse af ministerposter siden 1986. Selv om der lægges vægt på at integrere ligestilling, anses det for at være nødvendigt at træffe særlige foranstaltninger for at nå målet med at øge ligestillingen i de besluttende organer.

I den islandske lov om ligestilling og lige rettigheder for mænd og kvinder hedder det, at der, hvor det er muligt, skal udpeges lige mange mænd og kvinder til udvalg og styrelser på statsligt og lokalt plan. Med en resolution fra Altinget i 1993 om foranstaltninger til fremme af ligestilling blev der fastsat et mål på 30% kvinder i ministerielle udvalg.

I Liechtenstein opfordrede regeringen i 1997<sup>17</sup> udvalg, arbejdsgrupper og delegationer, som regeringen har ansvaret for, til at det ene køn højst er repræsenteret med to tredjedele af medlemmerne. Lokale myndigheder er blevet opfordret til at indføre samme regler. En konference i 1999 til markering af 15-året for kvinders valgret havde temaet "en tredjedels repræsentation til kvinder i Parlamentet i 2001".

### **3. SITUATIONEN I FÆLLESSKABETS INSTITUTIONER, AGENTURER OG ORGANER**

#### **3.1. Generelle bemærkninger**

I henstillingen anmodes Fællesskabets institutioner, agenturer og organer om at udarbejde en strategi for at opnå ligelig deltagelse af mænd og kvinder. De fleste - især større og mere veletablerede institutioner - har indført særlige foranstaltninger for at gennemføre henstillingen eller få detaljerede ligestillingspolitikker med hensyn til ansættelses- og personalepolitik. Der lægges større vægt på ansættelse og forfremmelse af kvinder end på sammensætningen af de udvalg, der rådgiver dem.

Institutionerne var alle bevidste om behovet for at prøve at opnå ligestilling i deres personalesammensætning og beslutningsproces, og nogle favoriserer systematisk kvindelige ansøgere for at prøve at rette op på de nuværende ubalancer. En række af dem har også iværksat mekanismer til overvågning af sammensætningen af personale, bedømmelsesudvalg og udvælgelseskomitéer. Nogle institutioner, agenturer og organer var enten uvidende om henstillingen eller havde ikke gjort noget særligt for at gennemføre bestemmelserne. Nogle af disse organer er oprettet for nylig, f.eks. den Europæiske Centralbank eller arbejder inden for særdeles specialiserede områder og/eller har meget få ansatte, hvilket gør det vanskeligt for dem at udarbejde detaljerede planer til gennemførelse af bestemmelserne (for eksempel det Europæiske Observatorium for Racisme og Fremmedhad, Harmoniseringskontoret for det Indre Marked, EF-Sortsmyndigheden).

#### **3.2. Samlede strategier til at opnå ligelig deltagelse af kvinder og mænd i beslutningsprocessen i de europæiske institutioner**

Kvindens deltagelse i beslutningsprocessen er blevet behandlet af afdelingerne for udvikling af menneskelige ressourcer i de større institutioner. Mange af dem (Europa-Kommissionen, Rådet, EF-Domstolen, Den Europæiske Investeringsbank, Det Økonomiske og Sociale Udvalg) har oprettet samarbejdsudvalg for lige muligheder, COPEC, der som et paritetisk

---

<sup>17</sup> RA 97/1833-0101, 0208.

udvalg for medarbejdere og ledelse har ansvaret for at fremsætte henstillinger til fremme af lige muligheder. Regionsudvalget har til hensigt at oprette et COPEC. En række institutioner overvåger personalesammensætningen med hensyn til antal mænd og kvinder, men få overvåger ligestillingen i de besluttede organer.

Formanden for Europa-Kommissionen, Romano Prodi, understregede i sin tale til Det Europæiske Råd<sup>18</sup>, at der er behov for reel ligestilling i Kommissionens tjenestegrene og i kommissærernes kabinetter; for første gang udgør kvinder nu næsten 40% af disse kabinetters personale.

Kommissionen anser fremme af ligestilling som et vigtigt element i sit igangværende program for at modernisere sin forvaltning og beslutningsproces. Der tages fat på arbejdseffektivitet og -tilrettelæggelse som én måde, blandt andre, til at forbedre indsatsen for at forene arbejds- og familiemæssige forpligtelser og derved fjerne hindringer for, at kvinder kan forfremmes til højere niveauer, hvor beslutningerne tages.

Et tredje program for lige muligheder for kvinder og mænd (1997-2000) sigter mod at udvikle en kønsbevidst arbejdspladskultur, der tager højde for kvindelige og mandlige værdier, forskelle i prioriteter og kønsspecifikke behov. Det omfatter spørgsmålet om lige muligheder inden for de overordnede personalepolitiske rammer gennem foranstaltninger, der træffes på alle trin af embedsmandens erhvervskarriere: ansættelse, efteruddannelse, forfremmelse. Kommissionen sørger for særlig ledelsesuddannelse til kvindelige embedsmænd samt efteruddannelse til alle medarbejdere i integrering af generelle ligestillingspolitikker med henblik på at omsætte de politikker, der foreslås medlemsstaterne, til deres egne rækker. Et kontor for lige muligheder og ikke-forskelsbehandling har ansvaret for anvendelsen af lovgivningen og politikken vedrørende lige muligheder inden for Kommissionen. 22 direktorater og kontorer er nu i gang med at oprette nye strukturer, handlingsplaner og opfølgning. Personaleudviklingen kontrolleres to gange om året.

En fjerdedel af kommissærerne er kvinder. Antallet af kvindelige direktører er steget fra 3 i 1994 til 20 i 1998, og antallet af kvinder i stillinger i lønklasse A er som helhed steget mellem 1994 og 1998 fra 13% til 18%. De mål, der er fastlagt for 1999, omfatter 5 ledende stillinger på direktørniveau, 25% mellemliderstillinger (kontorchefer) og så mange kvinder som muligt som ekspeditionssekretærer, fuldmægtige og sekretærer.

I opfølgningen på henstillingen udarbejdede Generaldirektoratet for beskæftigelse og sociale anliggender en ligestillingsrapport<sup>19</sup>, hvor det forpligtede sig til en ligelig fordeling af mænd og kvinder i kategori 'A' og til at stræbe efter at øge antallet af kvinder i mellem- og topledertstillinger. Med hensyn til C-stillinger vil ligelig deltagelse betyde en stigning i andelen af mænd, og for B- og D-stillinger vil en stigning i antallet af kvinder være påkrævet.

I forbindelse med adgangsprøven KOM/A8-9/98, der omfattede et specifikt statistisk valg, afholdt EUROSTAT konferencer i medlemsstaterne og udgav en folder (der også bruges i andre ansættelsessammenhænge), der som ét formål havde at tiltrække kvindelige ansøgere.

---

<sup>18</sup> Indlæg af prof. Prodi på Det Europæiske Råd den 3. juni 1999.

<sup>19</sup> Vedtaget den 25. oktober 1999.

Europa-Parlamentets næstformand, der har ansvaret for ligestilling, vil fra 1999 og fremover årligt aflægge rapport om, hvilke fremskridt der er nået i forhold til de vedtagne mål. Ligestillingskontoret i Parlamentets generaldirektorat for personale spørgsmål fører tilsyn med ligestillingspolitikker, og COPEC kontrollerer anvendelsen af de foranstaltninger, det foreslår til styrkelse af lige muligheder blandt personalet. Parlamentet mener, at denne treleddede overvågningsstruktur afspejler den betydning, det tillægger sin forpligtelse til at tjene som eksempel til efterfølgelse på området

Europa-Parlamentet har fundet det vanskeligt at forfremme flere kvinder til højere stillinger, fordi der er for få kvinder i de mellemliggende A-trin. Institutionen har derfor sørget for at fremme de nuværende kvindelige medarbejderes forfremmelsesmuligheder gennem mere systematisk efteruddannelse og har sat mål for ansættelse af flere kvinder i overordnede stillinger. Parlamentets debatter om henstillingen påvirkede institutionens drøftelser om lige muligheder i personalepolitikken.

Med Rådets forordning af 1998<sup>20</sup> blev der indarbejdet ligestillingsklausuler i ansættelsesprocedurerne og vedtægten for tjenestemænd. Endvidere er der siden 1995 blevet fastsat årlige mål for ansættelse og udnævnelse af kvinder i A-stillinger. Efter Unionens sidste udvidelse har Rådet én kvindelig generaldirektør ud af 15, 3 ud af 28 A2-stillinger er besat af kvinder og 5 ud af 34 A3-stillinger. Kvinder udgør en femtedel af alle embedsmænd i lønklasse A.

Det Økonomiske og Sociale Udvalg giver kvindelige ansøgere fortrinsstilling, hvis de er lige så kvalificerede som mandlige ansøgere. Siden 1998 er antallet af kvinder, der er blevet udnævnt til stillinger som afdelingsledere, steget fra én til fire. Dens arbejdsgruppe for ligestilling informerer regelmæssigt personaleudvalget om personalets kønsmæssige sammensætning.

Regionsudvalget har indført en strategi for at tilskynde medlemsstaterne til at overveje betydningen af den ligelige deltagelse af mænd og kvinder, når de udpeger medlemmer til Udvalget og har udgivet en række dokumenter, herunder en resolution til medlemsstaterne om forslag til fremtidige udnævnelser under hensyntagen til lige muligheder. Antallet af kvindelige medlemmer er steget fra 10% under dets første mandat (1994-1997) til 15% under det andet (1998-2001).

Udvalget nedsatte en arbejdsgruppe om ligestilling i 1997 bestående af én repræsentant for hver national delegation, der mødes regelmæssigt i årets løb og fokuserer på tre hovedspørgsmål: fremme af ligestillingen i institutionens beslutningsproces, indarbejdelse af lige muligheder i dens personalepolitik og integration af lige muligheder i alle udtalelser, institutionen fremsætter.

Domstolen har ikke indført en særlig strategi til gennemførelse af henstillingen, men søger at sikre en ligelig deltagelse af kvinder og mænd i samarbejdsudvalg og paneler, der gennemfører ansættelsessamtaler og kontrollerer jævnligt den kønsmæssige personalesammensætning. Lige mange mænd og kvinder på besluttende poster i institutionen er et langsigtet mål. Der er to kvindelige dommere i Retten i Første Instans og én i Domstolen.

---

<sup>20</sup> 781/98 af 7.4.1998, EFT L 113 af 15.4.1998 s. 4.

Ansættelsesmyndigheden, der har ansvaret for ansættelser i Revisionsretten, har konsekvent favoriseret ansættelse af kvinder, der består adgangsprøven. Den sikrer, at både medlemmer af de paneler, der gennemfører ansættelsessamtaler, og cheferne for afdelinger og administrative tjenestegrene er bevidste om betydningen af at øge kvinders repræsentation i institutionen. Imidlertid bemærker Retten, at revisorerhvervet stadig er meget mandsdomineret, hvilket resulterer i, at færre kvinder end mænd har de nødvendige faglige kvalifikationer og erfaringer.

En tredjedel af medlemmerne og suppleanterne i bestyrelsen for det Europæiske Agentur for Sikkerhed og Sundhed på Arbejdspladsen er kvinder. Ved den sidste forlængelse af medlemmernes funktionsperiode blev der udpeget yderligere tre kvinder i stedet for mænd. Formanden for bestyrelsen i 1998 var en kvinde.

Den Europæiske Investeringsbank nedsatte et paritetisk udvalg for fremme af lige muligheder i 1994 og iværksatte også et handlingsprogram for at øge antallet af kvinder i overordnede stillinger. For at opnå konkrete forbedringer i bankpersonalets kønsmæssige sammensætning blev målene godkendt af direktionen i 1996. Banken udnævnte sin første kvindelige næstformand i 1994, i 1997 var der to kvindelige direktører, og der blev udnævnt en kvindelig generaldirektør i 1999. Den procentvise andel af kvinder på overordnede poster og i akademiker-stillinger er steget.

Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse, CEDEFOP, følger EU's politik for fremme af ligestilling og har indarbejdet dette princip i sine mere generelle retningslinjer for personalepolitikken, som bestyrelsen har besluttet. I henhold til CEDEFOP's personalepolitiske retningslinjer skal der ved formulering af profilerne for fremtidige erhvervsuddannelseseksperter blandt andet tages højde for, at der skal etableres ligestilling, og at ansættelse af kvinder skal prioriteres (i øjeblikket er 21 A-stillinger besat af mænd og 13 af kvinder).

Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene anerkender behovet for at sikre ligestilling i udvælgelseskomitéer vedrørende ansættelse og forfremmelse. Det søger at involvere alle relevante aktører gennem drøftelse og samråd. Der er iværksat et proaktivt ledelsesudviklings- og efteruddannelsesprogram, og Institutet har indført en strategi, så der kan opnås ligelig repræsentation i alle udvalg og styrelser.

## **KONKLUSIONER**

Virningen af Rådets henstilling 96/694/EF i medlemsstaterne i Den Europæiske Union, det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde og i Fællesskabets institutioner skal ses i forbindelse med Beijing-handlingsprogrammet og forpligtelsen i den forbindelse til at øge antallet af kvinder i beslutningsprocessen. Begge har haft en virkning på medlemsstaternes politikker, men det er ikke lykkedes at opnå ligestilling i beslutningsprocessen.

Mens der er forskel på, hvor højt man i de enkelte medlemsstater og institutioner prioriterer spørgsmålet om ligelig deltagelse af kvinder og mænd i beslutningsprocessen, anerkendes behovet for at få kvinder med i beslutningsprocessen i stigende grad som et næste nødvendigt skridt mod ligestilling og demokrati. Spørgsmålet er ikke længere, hvorfor kvinder bør deltage i beslutningsprocessen, men hvordan dette mål kan nås.

Problemet med kvinders ringe repræsentation i beslutningsprocessen er strukturelt og mangesidigt. Alle aspekter skal løses samtidig både med hensyn til politiske og sociale

mekanismer og med hensyn til at øge bevidstheden og ændre holdninger og adfærd. De mange forskellige aktiviteter og foranstaltninger, de enkelte medlemsstater iværksætter, antyder, hvor vigtigt det er at indføre en omfattende, integreret strategi for at opnå ligelig deltagelse som anført i henstillingen.

Det tager tid at indføre ligestilling. Det er muligt at gøre betydelige fremskridt i kvinders deltagelse på længere sigt, som det kan ses i lande med langvarige traditioner for ligestillingspolitikker som Sverige, Finland og Norge. Disse stater har udviklet særlige systemer til at sikre og/eller fremme kvinders deltagelse i beslutningsprocessen på et tidligt trin.

Et policy-mix, der omfatter en langsigtet politisk forpligtelse, pålidelige statistikker, regelmæssig overvågning, passende strukturer, der, afhængig af medlemsstatens politiske kultur, er forankret i lovgivningen samt økonomiske ressourcer, er nødvendigt for at fremme kvinders deltagelse.

Regelmæssig overvågning af gennemførelsen af Beijing-handlingsprogrammet ledsaget af indikatorer, som Rådet gjorde i oktober 1999, kunne være et værdifuldt redskab til at vurdere fremskridt og sætte skub i indsatsen for at fremme kvinders deltagelse i beslutningsprocessen.

Der er behov for at videreudvikle indsamling af sammenlignelige data, indikatorer og benchmarking.

Erfaringsudveksling mellem stater, organisationer og politiske institutioner har øget bevidstheden og i nogle tilfælde ført til lovændringer. Dette styrker betydningen af henstillingen som et langsigtet overvågningsinstrument, hvor der forudsættes en regelmæssig, årlig rapportering, så forandringer i stater med nyere traditioner på dette område fremmes.

Der skal rettes en særlig opmærksomhed mod den private sektor, og der skal for denne sektor udformes en politisk strategi, der viser arbejdsgiverne, at ligestilling er en produktionsfaktor i erhvervslivet.

For så vidt angår Fællesskabets institutioner, ser indsatsen i øjeblikket ud til at ske som afbalanceret ansættelse af kvinder og mænd. Der er gjort færre fremskridt i forbindelse med ligelig repræsentation af kvinder og mænd i besluttede organer, dvs. med hensyn til at øge antallet af kvinder i direktioner, personaleudvalg og udvælgelseskomitéer.

Der skal konkrete foranstaltninger til for at løse problemet med ligelig deltagelse af mænd og kvinder i udvalg. Kommissionen bør tjene som eksempel ved at fremme ligestilling i sit personale på alle niveauer og i sine egne udvalg og ekspertgrupper, der nedsættes for at rådgive den om fremme af Fællesskabets forskellige politikker.

## BILAG

### **RÅDETS HENSTILLING af 2. december 1996 om ligelig deltagelse af mænd og kvinder i beslutningsprocessen (96/694/EF)**

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION,

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 235,

som henviser til forslag fra Kommissionen,

som henviser til udtalelse fra Europa-Parlamentet<sup>(1)</sup>,

som henviser til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale Udvalg<sup>(2)</sup>,

og som tager følgende i betragtning:

- (1) Rådet har vedtaget en række retsakter og indgået flere politiske forpligtelser vedrørende ligebehandling og lige muligheder for mænd og kvinder<sup>(3)(4)(5)(6)</sup>;
- (2) stats- og regeringscheferne, forsamlet i Det Europæiske Råd i Essen, i Cannes og i Madrid, har understreget, at bekæmpelsen af arbejdsløshed samt lige muligheder for mænd og kvinder er prioriterede opgaver for Den Europæiske Union og dens medlemsstater;
- (3) kvinders adgang til beslutningstagningen har været genstand for særlig opmærksomhed i Rådets henstilling 84/635/EØF af 13. december 1984 om fremme af positive foranstaltninger til fordel for kvinder<sup>(7)</sup>, i Rådets anden resolution af 24. juli 1986 om fremme af lige muligheder for mænd og kvinder<sup>(8)</sup>, i Rådets resolution af 21. maj 1991 om Fællesskabets tredje handlingsprogram på mellemlang sigt om lige muligheder for kvinder og mænd (1991-1995)<sup>(9)</sup>, i Rådets resolution af 27. marts 1995 om ligelig deltagelse af mænd og kvinder i beslutningstagningen<sup>(10)</sup> og i Rådets afgørelse 95/593/EF af 22. december 1995 om Fællesskabets handlingsprogram på mellemlang sigt om lige muligheder for mænd og kvinder (1996-2000)<sup>(11)</sup>;
- (4) Europa-Parlamentet har i sin beslutning af 11. februar 1994 om kvinders deltagelse i beslutningsprocesserne<sup>(12)</sup> anmodet Kommissionen om »med henblik på at afskaffe de individuelle hindringer for kvinder med hensyn til deltagelse i beslutningsprocessen energisk at gå ind for gennemførelsen af ligestillingspolitikken under Fællesskabets tredje handlingsprogram« samt at definere »foranstaltninger og aktioner til fremme af kvinders deltagelse i beslutningsprocessen«;
- (5) i erklæringen og i handlingsprogrammet fra fjerde verdenskonference om kvinder (den 4.-15. september 1995 i Beijing) lægges der stor vægt på behovet for at sikre en ligelig fordeling af ansvar, magt og rettigheder, og medlemsstaterne har erklæret sig villige til at iværksætte handlingsprogrammet;
- (6) kvinders deltagelse i beslutningsprocessen forudsætter, at de er repræsenteret i besluttende organer på alle niveauer i det politiske, økonomiske, sociale og kulturelle liv, og kræver navnlig, at de beklæder ansvarsfulde stillinger og besluttende poster;

- (7) kvinderne er stadig underrepræsenteret i besluttende organer på det politiske, økonomiske, sociale og kulturelle område;
- (8) den ringe repræsentation af kvinder i besluttende organer skyldes bl.a. kvinders sene adgang til ligestilling med hensyn til borgerlige rettigheder, barrierer for gennemførelsen af deres økonomiske uafhængighed samt vanskeligheder med at forlige de professionelle og familiemæssige forpligtelser;
- (9) ligelig deltagelse af mænd og kvinder i beslutningsprocessen er et demokratisk krav;
- (10) den ringe repræsentation af kvinder på besluttende poster er et tab for samfundet som helhed og kan forhindre, at hele befolkningens interesser og behov tages fuldt ud i betragtning;
- (11) foranstaltningerne med hensyn til ligelig deltagelse af kvinder og mænd i beslutningsprocessen i alle sektorer bør gennemføres parallelt med, at kvinder og mænd sikres lige muligheder inden for alle politikker og aktioner;
- (12) ved en ligelig deltagelse af mænd og kvinder i beslutningsprocessen kan der opstå idéer, værdier og anderledes adfærd, som går i retning af en mere retfærdig og mere ligeværdig verden såvel for mænd som for kvinder;
- (13) medlemsstaterne, arbejdsmarkedets parter, de politiske partier og organisationer, de ikke-statslige organisationer samt medierne spiller en afgørende rolle i opbygningen af et samfund, hvor ansvar på det politiske, økonomiske, sociale og kulturelle område udøves på ligelig basis af mænd og kvinder;
- (14) der må fastlægges retningslinjer for at fremme en ligelig deltagelse af mænd og kvinder i beslutningsprocessen med henblik på at sikre lige muligheder for mænd og kvinder, og i forbindelse med Fællesskabets handlingsprogram på mellemlang sigt om lige muligheder for kvinder og mænd (1996-2000) må disse retningslinjer gøres mere effektive gennem udveksling af information om god praksis;
- (15) denne henstilling anvendes kun inden for rammerne af Fællesskabets beføjelser; ligebehandling af mandlige og kvindelige arbejdstagere er et af Fællesskabets mål, for så vidt det navnlig drejer sig om at fremme en udjævning af arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår på et stadigt stigende niveau;
- (16) traktaten indeholder ikke anden hjemmel til vedtagelse af denne henstilling end artikel 235,

#### I. HENSTILLER TIL MEDLEMSSTATERNE:

1. at vedtage en samlet, integreret strategi for at fremme en ligelig deltagelse af mænd og kvinder i beslutningsprocessen og med henblik herpå at udvikle eller indføre passende foranstaltninger, eventuelt i form af love og/eller administrative bestemmelser og/eller incitament;
2. a) at bevidstgøre alle, der er involveret i undervisnings- og uddannelsesprocessen på alle niveauer, herunder dem, der er ansvarlige for undervisningsmateriale, over for vigtigheden af:

- at der gives et realistisk og fuldstændigt billede af kvinders og mænds roller og kunnen i samfundet uden diskriminerende fordomme og stereotyper
- en mere ligelig fordeling af ansvar i arbejds- og familielivet samt i sociale sammenhænge mellem kvinder og mænd, og
- en ligelig deltagelse af kvinder og mænd i beslutningsprocessen på alle niveauer

b) på alle uddannelses- og undervisningsniveauer at tilskynde piger og kvinder til aktivt at deltage og udtrykke sig lige så aktivt og i lige så fuldt omfang som drenge og mænd i uddannelses- og undervisningsaktiviteter med henblik på at forberede dem på at spille en aktiv rolle i samfundet, herunder i det politiske, økonomiske, sociale og kulturelle liv, og især i beslutningsprocessen

c) at bevidstgøre befolkningen om betydningen af at formidle et billede af mænd og kvinder, der hverken forstærker eller underbygger de diskriminerende stereotyper, der er baseret på en kønsbestemt fordeling af opgaver

d) uden at indskrænke foreningers og organisationers autonomi, at opmuntre og støtte disses anstrengelser i alle samfundslag for at fremme kvinders adgang til beslutningsprocessen samt mænd og kvinders ligelige deltagelse i besluttende organer

e) uden at indskrænke arbejdsmarkedets parterers autonomi at fremme og støtte disses bestræbelser for at fremme mænds og kvinders ligelige deltagelse i deres aktiviteter og understrege disses ansvar for, at der tilskyndes til opstilling af kvindelige kandidater ved udnævnelsen af medlemmer af forskellige offentlige udvalg og kommissioner i de forskellige medlemsstater og på fællesskabsplan

f) at udarbejde, iværksætte og fremme offentlige kampagner, som skal gøre befolkningen bevidst om nytteværdien og fordelene for samfundet som helhed ved en ligelig deltagelse af mænd og kvinder i beslutningsprocessen;

3. a) at fremme og forbedre indsamling og offentliggørelse af statistiske data, som kan give bedre viden om mænds og kvinders relative deltagelse på alle niveauer i beslutningsprocessen på det politiske, økonomiske, sociale og kulturelle område

b) at støtte, udvikle og tilskynde til kvantitative og kvalitative studier af mænds og kvinders deltagelse i beslutningsprocessen og især af

- juridiske, sociale og kulturelle barrierer for det ene eller det andet køns adgang til og deltagelse i beslutningsprocessen
- strategier, som vil gøre det muligt at overvinde disse forhindringer, og
- nytteværdien og fordelene for samfundet og for demokratiet ved en ligelig deltagelse af mænd og kvinder i beslutningsprocessen

c) at fremme, støtte og tilskynde til initiativer, som kan give eksempler på god praksis inden for forskellige områder af beslutningsprocessen, og at udvikle programmer til udbredelse og udveksling af erfaringer med henblik på at gøre sådanne aktioner almindelige;

4. a) at fremme en ligelig deltagelse af mænd og kvinder i organer og udvalg inden for den statslige sektor på alle niveauer
- b) at bevidstgøre de involverede parter om vigtigheden af at tage initiativer, der tager sigte på at udvirke, at mænd og kvinder repræsenteres ligeligt i offentlige stillinger på alle niveauer, idet der lægges særlig vægt på at fremme en afbalanceret sammensætning af udvalg, kommissioner og arbejdsgrupper såvel på nationalt plan som på fællesskabsplan
- c) at fastsætte, iværksætte eller udvikle en sammenhængende række strategier, der fremmer ligestillingen i den offentlige sektor, og som respekterer begrebet om ligelig deltagelse i beslutningsprocessen, og sørge for, når rekrutteringen sker ved hjælp af udvælgelsesprøver, at sammensætningen af de udvalg, som skal udarbejde prøverne, og sammensætningen af udvælgelseskomitéerne har en så ligelig fordeling af mænd og kvinder som muligt
- d) at tilskynde den private sektor til at øge deltagelsen af kvinder på alle beslutningsniveauer, blandt andet gennem vedtagelse eller inden for rammerne af ligestillingsplaner og positive særforanstaltninger,

## II. ANMODER DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS INSTITUTIONER, ORGANER SAMT KONTORER OG AGENTURER:

om at udarbejde en strategi for at opnå ligelig deltagelse af mænd og kvinder i beslutningsprocessen i alle De Europæiske Fællesskabers institutioner, organer samt kontorer og agenturer,

## III. OG ANMODER KOMMISSIONEN OM:

1. inden for rammerne af Rådets afgørelse 95/593/EF af 22. december 1995 om Fællesskabets handlingsplan på mellemlang sigt om lige muligheder for mænd og kvinder (1996-2000) at tilskynde til og foranledige en systematisk udveksling af oplysninger og erfaringer mellem medlemsstaterne om god praksis og en evaluering af virkningen af de foranstaltninger, der træffes for at tilvejebringe en bedre balance mellem mænd og kvinder i beslutningsprocessen;
2. med dette for øje og inden for disse rammer at intensivere sit arbejde med at informere, mobilisere, tilskynde til forskning og fremme af aktioner med henblik på ligelig deltagelse af mænd og kvinder i beslutningsprocessen;
3. at forelægge Europa-Parlamentet, Rådet og Det Økonomiske og Sociale Udvalg en rapport, første gang tre år efter vedtagelsen af denne henstilling og derefter hvert år, om gennemførelsen heraf på baggrund af de oplysninger, som medlemsstaterne og De Europæiske Fællesskabers institutioner, organer samt kontorer og agenturer indsender til Kommissionen.

Udfærdiget i Bruxelles, den 2. december 1996.

På Rådets vegne

E. FITZGERALD

Formand

- (1) EFT C 166 af 10.6.1996, s. 276.
- (2) EFT C 204 af 15.7.1996, s. 21.
- (3) Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder (EFT L 45 af 19.2.1975, s. 19).

Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (EFT L 39 af 14.2.1976, s. 40).

Rådets direktiv 79/7/EØF af 9. december 1978 om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring (EFT L 6 af 10.1.1979, s. 24).

Rådets direktiv 86/378/EØF af 24. juli 1986 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger (EFT L 225 af 12.8.1986, s. 40).

Rådets direktiv 86/613/EØF af 11. december 1986 om anvendelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i selvstændige erhverv, herunder i landbrugserhverv, samt om beskyttelse af kvinder i selvstændige erhverv i forbindelse med graviditet og barsel (EFT L 359 af 19.12.1986, s. 56).

Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (EFT L 348 af 28.11.1992, s. 1).

- (4) Rådets afgørelse 95/593/EF af 22. december 1995 om Fællesskabets handlingsprogram på mellemlang sigt om lige muligheder for mænd og kvinder (1996-2000) (EFT L 335 af 30.12.1995, s. 37).
- (5) Rådets henstilling 84/635/EØF af 13. december 1984 om fremme af positive foranstaltninger til fordel for kvinder (EFT L 331 af 19.12.1984, s. 34).

Rådets henstilling 92/241/EØF af 31. marts 1992 om børnepasning (EFT L 123 af 8.5.1992, s. 16).

- (6) Rådets resolution af 12. juli 1982 om fremme af lige muligheder for kvinder (EFT C 186 af 21.7.1982, s. 3).

Rådets resolution af 7. juni 1984 om foranstaltninger til bekæmpelse af kvindearbejdsløsheden (EFT C 161 af 21.6.1984, s. 4).

Resolution vedtaget af Rådet og af undervisningsministrene, forsamlet i Rådet den 3. juni 1985, om et handlingsprogram om lige muligheder for piger og drenge på uddannelsesområdet (EFT C 166 af 5.7.1985, s. 1).

Rådets anden resolution af 24. juli 1986 om fremme af lige muligheder for mænd og kvinder (EFT C 203 af 12.8.1986, s. 2).

Rådets resolution af 16. december 1988 om kvinders tilbagevenden til eller sene indtræden på arbejdsmarkedet (EFT C 333 af 28.12.1988, s. 1).

Rådets resolution af 29. maj 1990 om beskyttelse af kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen (EFT C 157 af 27.6.1990, s. 3).

Rådets resolution af 21. maj 1991 om Fællesskabets tredje handlingsprogram på mellemlang sigt om lige muligheder for kvinder og mænd (1991-1995) (EFT C 142 af 31.5.1991, s. 1).

Rådets resolution af 22. juni 1994 om fremme af lige muligheder for mænd og kvinder gennem strukturfondene (EFT C 231 af 20.8.1994, s. 1).

Resolution, vedtaget af Rådet og repræsentanterne for medlemsstaternes regeringer, forsamlet i Rådet, af 6. december 1994 om kvinders ligeberettigede deltagelse i en beskæftigelsesfremmende strategi for økonomisk vækst i Den Europæiske Union (EFT C 368 af 23.12.1994, s. 3).

Rådets resolution af 27. marts 1995 om ligevægt i kvinders og mænds deltagelse i beslutningstagningen (EFT C 168 af 4.7.1995, s. 3).

Resolution vedtaget af Rådet og repræsentanterne for medlemsstaternes regeringer, forsamlet i Rådet, af 5. oktober 1995, om kvinders og mænds image i reklamer og medier (EFT C 296 af 10.11.1995, s. 15).

(7) EFT L 331 af 19.12.1984, s. 34.

(8) EFT C 203 af 12.8.1986, s. 2.

(9) EFT C 142 af 31.5.1991, s. 1.

(10) EFT C 168 af 4.7.1995, s. 3.

(11) EFT L 335 af 30.12.1995, s. 37.

(12) EFT C 61 af 28.2.1994, s. 248.