



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 05.03.1999  
KOM(1999) 106 endelig udg.

**ÅRSRAPPORT FRA KOMMISSIONEN**

**Ligestilling mellem kvinder og mænd i Den Europæiske Union  
– 1998 -**

RESUMÉ.....	3
AFSNIT 1: INTEGRERING AF KØNSASPEKTET I ALLE POLITIKKER OG AKTIONER MED HENSYN TIL LIGE MULIGHEDER .....	5
AFSNIT 2: NYE STRATEGIER FOR BESKÆFTIGELSE OG LIGESTILLING....	11
AFSNIT 3: LIGELIG KØNSFORDELING I BESLUTNINGSTAGNINGEN .....	20
AFSNIT 4: LOVGIVNING OM LIGESTILLING .....	23
AFSNIT 5 : LIGESTILLING OG UDVIDELSEN AF EU .....	27

## RESUMÉ

1998 var året, hvor ligestilling mellem kvinder og mænd kom øverst på den politiske dagsorden i Europa. I denne den tredje årsrapport om lige muligheder for mænd og kvinder i Den Europæiske Union<sup>1</sup> gives der et overblik over begivenheder og resultater i 1998, og der peges på emner, der bliver vigtige i 1999 og omkring årtusindskiftet.

### Integrering af kønsaspektet i traktaten

Blandt Amsterdam-traktatens hovedmål nævnes specifikt fjernelse af uligheder mellem kvinder og mænd og fremme af ligestillingsaspektet i alle EU's aktiviteter. Med traktaten slås mainstreaming-begrebet fast. Beslutningen om at styrke og integrere ligestillingspolitikken på europæisk plan har haft stor betydning for den politiske profilering af kvinders ret til ligestilling i 1998. I rapporten kortlægges mainstreaming-begrebets voksende betydning som politisk redskab.

### Integrering af kønsaspektet i beskæftigelsesstrategien

Den europæiske beskæftigelsesstrategi er det måske bedste eksempel på, hvad mainstreaming betyder i praksis for udformning af en politik. Med traktaten er beskæftigelsen blevet et fælles europæisk indsatsområde. På Luxembourg-topmødet om beskæftigelsen blev de 15 medlemsstater forpligtet til at gennemføre en koordineret beskæftigelsespolitik, og som et af hovedproblemerne pegede man på en skæv kønsfordeling på medlemsstaternes arbejdsmarked, som omfattede 25 mio. job - dvs. 25 mio. færre beskæftigede kvinder end mænd. I denne rapport behandles konsekvenserne af to af hovedkonklusionerne fra topmøde i Wien i december 1998: nemlig at "beskæftigelsen har førsteprioritet i Den Europæiske Union", og at lige muligheder for mænd og kvinder er et afgørende element i den samlede beskæftigelsesstrategi.

Lige muligheder og beskæftigelse hænger således nu uløseligt sammen, idet lige muligheder nu er et spørgsmål om social retfærdighed og fornuftig økonomi. I de næste ti år vil antallet af personer i den erhvervsaktive alder i Europa begynde at falde. Øget beskæftigelse, som er så afgørende for økonomisk succes på lang sigt, forudsætter i højere grad end før, at kvinder i større omfang deltager på arbejdsmarkedet. Medlemsstaterne skal skabe vilkår, der sætter den europæiske økonomi og de europæiske arbejdspladser i stand til i fuldt omfang at udnytte kvinders kreativitet, evner og kvalifikationer og at gøre det muligt for både mænd og kvinder at opnå større ligevægt i deres arbejde- og familieliv.

### Integrering af kønsaspektet på andre områder

Mainstreaming er et redskab og et mål, der ikke kun berører beskæftigelsesstrategien: det vigtigste princip i mainstreaming er, at der skal foretages en kønsspecifik analyse i forbindelse med udformningen af politikkerne på alle områder. I rapporten behandles således de betydelige fremskridt, der er sket for ligestillingen inden for en række

---

<sup>1</sup> I forbindelse med samarbejdet inden for aftalen om det europæiske økonomiske samarbejdsområde (EØS) er der - hvor det er relevant - indføjet oplysninger om Norge, Island og Liechtenstein.

forskellige områder i 1998, f.eks. udviklingssamarbejde, ungdom og uddannelse og det femte rammeprogram for forskning og udvikling. Der henvises især til reformen af strukturfondene, idet der på samme tid satses på mainstreaming og særlige initiativer.

### Ligelig deltagelse i beslutningsprocessen

Målsætningen om ligelig deltagelse af mænd og kvinder i beslutningsprocessen er et centralt punkt i forbindelse med ligestilling. Kvinders underrepræsentation i beslutningsprocessen kan opfattes som ødelæggende for de praktiske virkninger af mainstreaming, idet det hindrer, at kvinders behov og interesser integreres i hele det politiske, sociale, kulturelle og økonomiske liv.

### Ligestilling og udvidelsen

Processen hen imod udvidelsen af EU er en af den kommende tids største udfordringer. I den forbindelse er der i 1998-rapporten for første gang et helt afsnit om ligestilling mellem kvinder og mænd i ansøgerlandene.

### Ligestillingspolitik i 1999

Der er opnået meget inden for ligestilling. 1998 kan opfattes som et år præget af konsolidering, eftertanke og planlægning. Det konkluderes i rapporten, at ligestillingspolitikken - der kombinerer integration af ligestillingsaspektet i alle aktiviteter med foranstaltninger, der målrettet mod kvinder - har givet konkrete resultater i årets løb. I 1999 forventes der endnu mere markante resultater. Det forventes, at Amsterdam-traktaten bliver ratificeret, at der vedtages nye strukturfondsforordninger, at der sker en videreudvikling af Luxembourg-processen og Det Europæiske Råds planer om en europæiske beskæftigelsespagt, og at der arbejdes på en revision af Beijing-handlingsplanen i 2000. Det vil ske i 1999, hvor EU's ligestillingspolitik forventes at blive præget af yderligere forandringer.

## **AFSNIT 1: INTEGRERING AF KØNSASPEKTET I ALLE POLITIKKER OG AKTIONER MED HENSYN TIL LIGE MULIGHEDER**

Mainstreaming-princippet fik et globalt gennembrud på FN's fjerde internationale kvindekongress i Beijing i 1995. EU-delegationen arbejdede i høj grad for mainstreaming, der blev defineret som regeringers og andre aktørers indsats for at en aktiv og synlig politik for at integrere kønsaspekter i alle politikker og programmer, således at der, inden beslutningerne tages, foretages en analyse af konsekvenserne for såvel mænd som kvinder.

Ønsket om at fremme mainstreaming på EU-plan blev konkret fulgt op ved vedtagelsen af Kommissionens meddelelse om integrering af lige muligheder for kvinder og mænd i alle fællesskabspolitikker og -aktioner<sup>2</sup> og efterfølgende i det sociale handlingsprogram 1998-2000<sup>3</sup>. Det sociale handlingsprogram, som udstikker grundlaget for den fremtidige social- og arbejdsmarkedspolitik i Europa, fokuserede især på, at der skal gøres en indsats for at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd ved at satse på såvel mainstreaming som specifikke foranstaltninger. Denne tosidede strategi er nu bestemmende for udformningen af alle ligestillingspolitikker.

Rammerne på europæisk plan for integration af ligestillingsaspektet (mainstreaming) er nu blevet retligt og institutionelt formaliseret i den nye Amsterdam-traktat. I artikel 3 hedder det, at 'Fællesskabet tilstræber at fjerne uligheder og fremme ligestilling mellem mænd og kvinder'. Når traktaten er blevet ratificeret, får EU det første eksempel på omfattende formelle rammer for ligestillingsspørgsmålet.

### **Udformning af mainstreaming-redskaber**

I 1998 har Kommissionen videreført og konsolideret strategien om, at alle overordnede politikker og foranstaltninger skal gennemgå en kønsspecifik konsekvensanalyse. Gruppen af kommissionsmedlemmer for ligestilling mellem mænd og kvinder med kommissionsformanden Jacques Santer som formand har i den henseende virket som en særlig drivkraft.

Der gennemføres kønsspecifikke konsekvensanalyser for at undgå utilsigtede virkninger af beslutninger om politikker og for at forbedre politikernes kvalitet og effektivitet. Mainstreaming er en kompleks og tidkrævende proces, der forudsætter udvikling af relevante uddannelser og redskaber. Det har været højt prioriteret at udforme sådanne uddannelser og redskaber, der kan anvendes til at fjerne de vigtigste hindringer for fremskridt. Kønsspecifik konsekvensanalyse blev konkret fremmet i 1998, da Kommissionen udgav en lille vejledning<sup>4</sup>, der var en indføring i kønsspecifik konsekvensanalyse i Kommissionens tjenestegrene. I vejledningen gøres der rede for kønsrelevans, og der gives eksempler herpå, og der fastlægges indikatorer for kønsspecifik konsekvensanalyse. I 1999 bliver der truffet yderligere skridt for at sikre, at kønsspecifik konsekvensanalyse bliver en normal og automatisk procedure i

<sup>2</sup> KOM (96) 67 endelig udg. af 21.2.1996.

<sup>3</sup> KOM(98) 259 endelig udg.

<sup>4</sup> 'Vejledning i kønsspecifik konsekvensanalyse', Europa-Kommissionen, GD V, 1998, Luxembourg: Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer.

Kommissionens politikker. Der planlægges også foranstaltninger, der skal styrke medlemsstaternes indsats for at gennemføre mainstreaming.

I den forbindelse kan det nævnes, at der i Nederlandene<sup>5</sup> er blevet udviklet et redskab til kønsspecifik konsekvensanalyse, som regeringen har anvendt inden for flere politikområder. Som en videreudvikling af erfaringerne fra Nederlandene er der i Belgien blevet udarbejdet et lignende instrument på foranledning af de flamske regionale myndigheder. Et andet redskab til kønsspecifik konsekvensanalyse er blevet afprøvet på lokal og regionalt niveau i Sverige. Det bør bemærkes, at kønsspecifik konsekvensanalyse i høj grad forudsætter sagkundskab på området og kønsopdelte og relevante statistikker.

Med henblik på at gøre mainstreaming-processen mere synlig gennemførte Europa-Parlamentets Udvalg om Kvinders Rettigheder en detaljeret screening af 1998-budgettet for at finde ud af, hvordan bevillingerne var til gavn for henholdsvis kvinder og mænd<sup>6</sup>.

### **Ligestilling i forbindelse med strukturfondene**

Som EU's vigtigste redskab til social samhørighed og bæredygtig udvikling har strukturfondene stor betydning for lige muligheder for kvinder og mænd. I 1998 blev der iværksat nogle særlige initiativer inden for strukturfondene med særlig betydning for kvinder.

I forbindelse med Recite II (EFRU-forordningens artikel 10<sup>7</sup>) er der etableret seks europæiske ressourcecentre, der skal fremme og støtte kvinders integration på arbejdsmarkedet. Inden for fiskerisektoren blev der ydet støtte til 29 kvindeprojekter under et særligt pilotprogram. Som led i Employment-Now-initiativet<sup>8</sup> er der ydet støtte til særlige aktiviteter for kvinder og samtidig udformet mainstreaming-strategier: I Frankrig blev der ydet støtte til at fremme kvinders rolle i beslutningstagningen i servicesektoren. I Italien støttedes et projekt om indførelse af kønsopmærksom kvalitetsmærkning på arbejdspladserne. Som led i Employment-Adapt-initiativet<sup>9</sup> blev der etableret en tværnational arbejdsgruppe om afskaffelse af kønsopdelingen på arbejdsmarkedet med henblik på at resultaterne af Employment-Now-programmerne formidles på europæisk plan.

I socialfondens (ESF's) midtvejsrapport<sup>10</sup> var der et særskilt kapitel om ligestilling. I programmeringen for 1994-1999 vedrørende mål 3 er ligestillingsprincippet blevet betragtet som et tværgående element. I praksis har gennemførelsen dog været svag.

Der er blevet udgivet undersøgelser af virkningerne af EFRU-interventionerne i Finland, Spanien, Irland, Portugal og Grækenland og i fire landdistrikter i Italien, Grækenland, Nederlandene og Norge, det konkluderes i alle undersøgelserne, at strukturfondsinterventionerne har været et nyttigt redskab til at fremme lige

---

<sup>5</sup> Gender impact assessment, Mieke Verloo, Europarådet, gruppe af mainstreaming-eksperter, 1996.

<sup>6</sup> Working Document on gender mainstreaming and the targeting of women in the budget. PE 227.894 af 29.7.98.

<sup>7</sup> Den Europæiske Fond for Regionaludvikling.

<sup>8</sup> 1994-1999.

<sup>9</sup> 1994-1999.

<sup>10</sup> Konklusionerne i ESF's midtvejsrapport, Europa-Kommissionen, GD V, juni 1998.

muligheder og kvinders integration på arbejdsmarkedet, især ved hjælp af særlige foranstaltninger for kvinder som iværksættere og for børnepasning.

Der blev offentliggjort en undersøgelse, der var finansieret af EUGFL<sup>11</sup>, om kvindelige landbrugeres arbejdssituation og -strategierne i landdistrikter med spredning af de økonomiske aktiviteter. Den viser, at kvinder i høj grad deltager i forskelligartede aktiviteter. En analyse af Irlands program for udvikling af landdistrikterne viser, at kvinder kun i ringe omfang bidrager til landbrugsinvesteringerne, men til gengæld i vidt omfang deltager i aktiviteter vedrørende turisme og uddannelse.

På en europæisk konference i september 1998<sup>12</sup> uddrog man konklusionerne af gennemførelsen af ligestillingsprincippet i de nuværende strukturfondsprogrammer. Her to år efter Bruxelles-konferencen i 1996 fremhævedes betydningen af strukturfondenes bidrag til at mindske kvindernes manglende ligestilling på arbejdsmarkedet og til at fjerne kønsopdelingen på arbejdsmarkedet samt til at udnytte kvindernes evner i forbindelse med lokaludvikling i byområder og landdistrikter og i forbindelse med en ny iværksætterkultur. Der blev givet eksempler på mainstreaming-strategier. Som et eksempel nævntes de portugisiske arbejderes landsforbunds Luna-projekt, der tog sigte på at give kvindelige fagforeningsmedlemmer en uddannelse som ligestillingsmedarbejdere i portugisiske virksomheder.

### **Reform af strukturfondene: nye perspektiver**

De nugældende strukturfondsforordninger udløber ved udgangen af 1999. Europa-Kommissionen vedtog den 18. marts 1998 fem forslag til strukturfondsforordninger. Som et overordnet princip i de kommende fondes mål og opgaver indføres '*fjernelse af uligheder og fremme af ligestillingen mellem mænd og kvinder*' i de økonomiske og sociale aktiviteter. Hvis disse bestemmelser bliver vedtaget, vil det indebære et stort fremskridt hen imod en forandring af fondene, således at de bliver et vigtigt redskab i indsatsen for ligestilling i EU. Kønsdimensionen skulle således komme til at præge hele processen, fra planlægningen til evalueringen.

Ifølge forslagene til forordningerne om EFRU, EUGFL og FIUF<sup>13</sup> skal medlemsstaterne forpligte sig til at sørge for ligestillingsaktioner. ESF skal bidrage til indsatsen ved at virke i forlængelse af den europæiske beskæftigelsesstrategi. Et af de fem områder, hvor ESF skal sætte ind, er øget inddragelse af kvinder på arbejdsmarkedet, herunder bedre muligheder for at gøre karriere, kvinders adgang til nye jobmuligheder og selvstændig virksomhed samt en mindskelse af den vertikale og horisontale kønsopdeling på arbejdsmarkedet.

Som forberedelse af den næste strukturfondsrunde blev det i Irland foreslået, at der også skulle nedsættes et koordinationsudvalg for ligestilling i forbindelse med den næste EFSR<sup>14</sup>, og at der skulle iværksættes kurser om mainstreaming.

---

<sup>11</sup> Den Europæiske Udviklings- og Garantifond for Landbruget.

<sup>12</sup> The integration of equality between women and men into the Structural Funds, seminar arrangeret af de portugisiske myndigheder i samarbejde med Kommissionen i Viana do Castelo, Portugal den 13.-15. september 1998.

<sup>13</sup> Det Finansielle Instrument til Udvikling af Fiskeriet.

<sup>14</sup> EF-støtteramme.

Der blev afholdt en række seminarer i samarbejde med kvindeudvalget under COPA COGECA (sammenslutningen af landbrugsorganisationer på europæisk plan) med henblik på at oplyse kvinderne i landdistrikterne om reformerne i forbindelse med Agenda 2000. De blev finansieret under den særlige budgetpost, Europa-Parlamentet har bevilget til oplysning og uddannelse i landdistrikterne.

Kommissionen har til hensigt at etablere et nyt EF-initiativ om menneskelige ressourcer, der tager sigte på at bekæmpe alle former for diskrimination på arbejdsmarkedet og at yde en målrettet indsats for alle grupper, der har svært ved at finde beskæftigelse. I den forbindelse bliver spørgsmålet om lige muligheder for kvinder og mænd et tværgående emne.

Kommissionens Rådgivende Udvalg for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder, der består af repræsentanter for medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter, har afgivet udtalelse om reformen af strukturfondene<sup>15</sup>, hvori det foreslås, at ligestillingsprincippet i højere grad indarbejdes i beslutningstagningen i forbindelse med alle fondene.

På plenarmødet den 19. november 1998<sup>16</sup> godkendte Parlamentet Kommissionens forslag til ændringer af EFRU- og ESF-forordningerne. Det fremsatte ændringsforslag, der tog sigte på at styrke ESF's opgaver i forbindelse med bekæmpelse af arbejdsløshed, fremme af ligestilling og støtte til uddannelse.

I september 1998 godkendte Det Økonomiske og Sociale Udvalg<sup>17</sup> og Regionsudvalget<sup>18</sup> Kommissionens forordningsforslag, hvor lige muligheder for kvinder og mænd således er et af fondenes fem mål.

### **Fællesskabets handlingsprogram på mellemlang sigt for lige muligheder for mænd og kvinder**

Kommissionen har vedtaget den foreløbige beretning om gennemførelsen af Fællesskabets handlingsprogram på mellemlang sigt for lige muligheder for mænd og kvinder<sup>19</sup>. Man valgte mainstreaming og dens iboende globale og altomfattende karakter som både det vejledende princip og som programmets primære strategiske mål. Den praktiske gennemførelse åbnede døren for nye foranstaltninger og en hel række tidligere uudnyttede initiativer på alle niveauer.

Der er blevet gennemført mange projekter, undersøgelser og konferencer, hvor der fokuseredes på en række forskellige politiske niveauer og områder med henblik på at fremme integration af ligestillingsaspektet og udvikle værktøjer og instrumenter til gennemførelsen.

### **Uddannelses- og forskningsprogrammer: nærmere ligestilling**

EU's programmer for uddannelse og ungdomsanliggender har en lang tradition for at respektere princippet om lige muligheder for kvinder og mænd. Den fremtidige

---

<sup>15</sup> Udtalelse fra Det Rådgivende Udvalg for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder om reformen af strukturfondene, den 6. juli 1998.

<sup>16</sup> PE 273.811/39.

<sup>17</sup> 9.-10. september 1998.

<sup>18</sup> CoR 167/98.

<sup>19</sup> KOM(1998) 770 endelig udg. af 17.12.1998.



hovedopgave omfatter videreudvikling og udbygning af de hidtidige resultater i den nye generation af fællesskabsprogrammer for perioden 2000-2006, der er ved at blive forberedt. Rådet vedtog den 4. december 1998 en fælles holdning om forslagene til den næste fase af Socrates<sup>20</sup> og Leonardo<sup>21</sup> programmerne. Der er for øjeblikket forhandling i gang om forslaget vedrørende anden fase af Ungdom<sup>22</sup>. Forslagene vil sikre, at ligestilling inden for disse indsatsområder fortsat fremmes yderligere. I de nye programmer bliver der lagt særlig vægt på at fjerne alle former for forskelsbehandling og at fremme lige muligheder for kvinder og mænd. Sådanne bestemmelser integreres i alle de tre nye programmets mål.

Kvinder er kraftigt underrepræsenteret på forskningsområdet. Det var konklusionen på konferencen om kvinder og videnskab, der blev afholdt af Kommissionen og Europa-Parlamentet den 28.-29. april. På konferencen drøftedes alle slags spørgsmål vedrørende kvinder og videnskab, f.eks. hindringer, valgmuligheder, karrieremuligheder, kvinders videnskabelige metoder og politikker, der skal fremme kvindernes position på det videnskabelige område.

I november 1998 nedsatte Kommissionen en ekspertgruppe, der bestod af en halv snes kvindelige forskere, og som skulle beskæftige sig med mainstreaming og forskning i Europa. Kommissionen skal etablere forbindelser med allerede eksisterende netværk for kvindelige forskere i Europa, og det skulle give mulighed for udveksling af oplysninger og erfaringer med henblik på at udforme henstillinger og en Europadækkende struktur. Kønssdimensionen er indarbejdet i det femte rammeprogram for forskning og udvikling. Forskning i, af og for kvinder udgør en integreret del af programmet. 27 % af de projekter, der for øjeblikket ydes støtte til, ledes af kvinder, mens de kun udgør 10 % af alle ansøgninger. Der etableres et observationsorgan til at overvåge kvindernes andel af de videnskabelige stillinger.

Et væsentligt resultat af konferencen om kvinder og videnskab i april 1998 var Kommissionens tilsagn om at udarbejde en meddelelse med henblik på at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd inden for videnskab og forskning. I udkastet til meddelelsen beklages det, at Fællesskabets videnskabs- og teknologipolitik fortsat er præget af mændenes dominans, traditionel mentalitet og stereotype roller, og det fremhæves, at der er behov for flere og bedre kønsopdelte data og for forbedrede karrieremuligheder for kvinder i videnskabelige og tekniske stillinger, og der fremsættes forslag om, at kvinder skal udgøre mindst 40 % af alle rådgivende udvalg, evalueringsudvalg og andre relevante beslutningstagende organer inden for forskning og teknologi.

### **Kønssdimensionen i udviklings samarbejdet**

Hos mange regeringer i udviklingslande er der ved at ske en ændring hen imod et ønske om at drøfte kvinders behov og muligheder for at deltage på lige fod med mænd. Kommissionen tager nu kønssituationen i landet og sektoren i betragtning ved udformningen af sin egen strategi og ved udarbejdelsen af projekter. Der findes dog stadig store skævheder, f.eks. WTO-ændringernes betydning for kvinder, kvinder lange arbejdstid i mange lande, vold mod kvinder og piger inden for familien eller i

<sup>20</sup> Rådets dok. 13327/1/98 rev. 1 af 22. december 1998.

<sup>21</sup> Rådets dok. 13380/98 af 15 december 1998.

<sup>22</sup> KOM (1998) 695 endelig udg. af 22 november 1998.

lokalsamfundet samt kvinders underrepræsentation i politiske og andre beslutningstagende organer.

Rådet (udviklingssamarbejde), der i maj 1998 behandlede resolutionen om kønsaspektet i udviklingssamarbejdet fra 1995<sup>23</sup> har peget på, at det er kompliceret at integrere kønsaspektet i hele den vifte af lande og sektorer, som udviklingssamarbejdet omfatter. Mangel på personale og andre ressourcer til at fremme integration af kønsaspektet blev også nævnt som problemer af Rådet, og EU og medlemsstaterne blev opfordret til at øge midlerne til at gennemføre resolutionen.

På EU-plan er planlægnings- og overvågningsinstrumenterne blevet nyvurderet og ændret med henblik på at indarbejde kønsspecifikke analyser og indikatorer i hele projektprocessen fra idé til evaluering. Mainstreaming er et af de tre hovedprincipper for systematisk anvendelse i alle aspekter af udviklingsarbejdet.

Rådets forordning om integrering af kønsaspektet i udviklingssamarbejdet blev vedtaget den 22. december 1998<sup>24</sup>.

### **Gennemførelse af Beijing-handlingsplanen**

Den 42. session i FN's kommission for kvinders status blev afholdt i New York i marts 1998<sup>25</sup>. Af det britiske formandskab, der talte på EU's vegne, blev det fremhævet, at det centrale i handlingsplanen var mainstreaming-princippet. Centralt i mainstreaming-princippet er mere bæredygtige politikker, hvor folk føler, at de har mere hånd i hanke med situationen, og som indebærer ligelig deltagelse af kvinder og mænd i beslutningsprocessen, hvilket er afgørende for at gennemføre menneskerettigheder, demokrati og en bæredygtig udvikling, der fokuserer på befolkningen.

Som en forberedelse til 'Beijing +5', hvor gennemførelsen af erklæringen og handlingsplanen fra Beijing i 1995 skal behandles, og som finder sted i New York i juni 2000, var Spaniens arbejds- og socialministerium vært for en konference i Madrid i november 1998. Der blev på konferencen fokuseret på spørgsmål af EU-interesse, og det blev bekræftet, at der er opstået en fælles EU-ligestillingsdagsorden, hvor der generelt lægges vægt på specifikke, men moderate foranstaltninger, navnlig inden for uddannelse, beskæftigelse og beslutningstagning. På konferencen blev der vedtaget en erklæring, der fordømte alle former for vold mod kvinder.

I Beijing blev der afholdt et femdages seminar i oktober 1998 om kvinders rettigheder som led i dialogen mellem EU og Kina om menneskerettigheder. Det var arrangeret af Kommissionen sammen med det østrigske formandskab<sup>26</sup>. Mødet var en enestående lejlighed for de kinesiske og europæiske ngo'er til at mødes med repræsentanter for regeringerne og højere læreanstalter.

Rådet (arbejds- og socialministrene) behandlede den 2. december 1998 opfølgningen af Beijing-konferencen og lagde efter forslag fra det østrigske formandskab særlig vægt på betydningen af kønsopdelte data, indikatorer og benchmarking i forbindelse med kvinders deltagelse i beslutningsprocessen. Det har resulteret i, at der er blevet

<sup>23</sup> Rådets konklusioner om kønsaspektet i udviklingssamarbejdet af 18. maj 1998.

<sup>24</sup> Rådets forordning (EF) nr. 2836/98 af 22. december 1998, EFT L 354/5 af 30.12.1998.

<sup>25</sup> Den 42. session i FN's kommission for kvinders status, New York, 12.-13. marts 1998.

<sup>26</sup> EU-Kina-seminar mellem EU og All China Women's Federation, Beijing, 26.-30. oktober, 1998.

iværksat en indsats for indikatorer og benchmarking for EU's opfølgning af handlingsplanen fra Beijing.

### **Debat om ligestilling i den offentlige sektor**

Et af de emner, der prægede debatten i 1998 var inddragelse af kønsdimensionen i den offentlige sektor. Som led i Det Forenede Kongeriges formandskab blev der afholdt en større international konference om mainstreaming og ligestilling i den offentlige sektor<sup>27</sup>. Den var arrangeret af det britiske ligestillingsråd og Europa-Kommissionen med støtte fra den britiske regering og British Council.

Under det østrigske formandskab fortsatte drøftelserne med en konference om støtte til offentligt ansatte kvinder<sup>28</sup>, som fokuserede på de offentlige instansers opgaver i forbindelse med at gennemføre en ligestillingspolitik. Et seminar om positive foranstaltninger i den offentlige sektor<sup>29</sup> blev også afholdt under det østrigske formandskab med støtte fra Kommissionen. Kommissionen understregede, at mainstreaming ikke er i modstrid med positive foranstaltninger.

I Sverige har man valgt at gennemføre et uddannelses- og oplysningsprogram, der er henvendt til topcheferne inden for alle områder af den offentlige sektor. At statsministeren og hele hans stab deltog, understreger den betydning, programmet blev tillagt. Sverige fremhævede betydningen af at råde over gode kønsopdelte statistikker og indikatorer og disses funktion i forbindelse med behandling af nye spørgsmål og perspektiver inden for mainstreaming. Svenska Kommunförbundet undersøger som led i JämKom-projektet, hvordan et udvalg eller et nævn systematisk kan arbejde for ligestilling inden for sit eget arbejdsområde.

I Sverige har bedste praksis i den offentlige sektor og i de politiske partier medført jævn kønsfordeling via uddannelse, vejledning, oplysning og fremme af positiv særbehandling af lige så kvalificerede ansøgere fra det underrepræsenterede køn.

Kønsdimensionen i den offentlige administration er blevet yderligere anerkendt i Italien med nye positive foranstaltninger og uddannelse i bevidsthed om kønsaspektet. I Grækenland er generalsekretariatet for ligestilling blevet omstruktureret, jf. årsrapporten for 1997, og der er blevet oprettet ligestillingskontorer i økonomiministeriet, ministeriet for udvikling, arbejds- og socialministeriet, ministeriet for sundhed og velfærd, undervisningsministeriet, landbrugsministeriet, transportministeriet, justitsministeriet, ministeriet for presse og massemedier og ministeriet for offentlig orden.

## **AFSNIT 2: NYE STRATEGIER FOR BESKÆFTIGELSE OG LIGESTILLING**

### **Lige muligheder og den europæiske beskæftigelsesstrategi**

Vedtagelsen af beskæftigelsesretningslinjerne for 1998 på topmødet i december 1997 betød et stort fremskridt for ligestillingen mellem kvinder og mænd, og det har i 1998 medført en konsolidering af processen, herunder fuld anerkendelse af, at lige

<sup>27</sup> EU-konference 'Mainstreaming sex equality into the Public Sector', London, 22.-23. juni 1998.

<sup>28</sup> Wien, 12.-14. november 1998.

<sup>29</sup> Austrian Academy of Public Administration, Seminar on Positive Action in the Public Services, 12.-13. oktober 1998, Wien.

muligheder spiller en grundlæggende rolle i udformningen af EU's beskæftigelsespolitik.

På det uformelle rådsmøde for arbejds-, social- og ligestillingsministrene i juli 1998<sup>30</sup> i Innsbruck, Østrig, erklæredes det, at lige muligheder var blevet et økonomisk krav, og at kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet var en forudsætning for, at den europæiske sociale model kunne fastholdes. Ministrene drøftede en rapport, der var fremlagt af det østrigske ministerium for arbejds-, sundheds- og socialspørgsmål<sup>31</sup>. I rapporten blev der peget på tre hovedårsager til, hvorfor der er behov for en ligestillingsdimension i beskæftigelsesstrategien:

- En af de vigtigste årsager til forskelle i erhvervsfrekvensen i de mest udviklede lande er kvinders andel af arbejdstyrken.
- Det er vigtigt med et ligestillingsperspektiv for at forstå de nyeste forandringer i arbejdsmarkedssystemet og velfærdssystemet.
- En højere erhvervsfrekvens forudsætter endvidere, at den sociale og økonomiske struktur ændres til et arbejdsmarkeds- og velfærdssystem, der i højere grad er baseret på to indtægter.

Kommissionens Rådgivende Udvalg for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder har afgivet udtalelse<sup>32</sup> om retningslinjerne for beskæftigelsen i 1998 og så positivt på de foranstaltninger, nogle medlemsstater havde truffet for at integrere ligestillingsaspektet i alle søjlerne.

### **De nationale handlingsplaner for beskæftigelsen 1998**

I 1998 udarbejdede medlemsstaterne for første gang nationale handlingsplaner, som indeholdt nye foranstaltninger, der skulle skabe beskæftigelse. Kommissionen behandlede i sin meddelelse fra maj 1998<sup>33</sup> medlemsstaternes løfter i forbindelse med retningslinjerne for beskæftigelsen i 1998. Medlemsstaternes reaktioner viste, at alle nu var indstillet på at gøre en indsats for beskæftigelsen. Kommissionen pegede på en række positive elementer. Planerne fokuserede dog på de to første søjler, beskæftigelsesegnethed og iværksætterkultur. De nationale handlingsplaner for 1998 fokuserede kun i ringe og utilstrækkeligt omfang på den fjerde søjle, lige muligheder for mænd og kvinder

Kommissionens ekspertgruppe "Køn og beskæftigelse" har gennemført en vurdering ud fra et kønsperspektiv af de nationale handlingsplaner for 1998<sup>34</sup>. Der blev i juli 1998<sup>35</sup> afholdt et seminar arrangeret af Kommissionen, hvor resultaterne af denne evaluering blev drøftet med de nationale myndigheder og arbejdsmarkedets parter på EU-plan. Nogle af de vigtigste resultater var følgende:

<sup>30</sup> 8.-10. juli.

<sup>31</sup> Rubery, J. og Fagan, C., marts 1998, 'Equal Opportunities and Employment in Europe', endelig rapport fra forbundsministeriet for arbejds-, sundheds- og socialspørgsmål, Østrig, European Work and Employment Research Centre, Manchester.

<sup>32</sup> Udtalelse fra Det Rådgivende Udvalg for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder om retningslinjerne for beskæftigelsen i 1998, den 7. juli 1998.

<sup>33</sup> KOM(98) 316 af 15.5.1998.

<sup>34</sup> Bettio, F. Bimonte, S. og Tiezzi, S., 'The National Action Plans for Employment: Assessment from a Gender Perspective', rapport fra nettet 'Køn og beskæftigelse', Europa-Kommissionen, GD V, juli 1998.

<sup>35</sup> Bruxelles, den 3. juli 1998.

- I de nationale handlingsplaner for 1998 erkendte de fleste medlemsstater, at der var skævheder inden for pasnings- og plejeordninger, især for børn, og det blev anført, at man agtede at udbygge pasnings- og plejeordningerne. I Østrig, Nederlandene, Det Forenede Kongerige og Luxembourg er der fastlagt mål. Spanien, Det Forenede Kongerige og Italien har erklæret, at udgifterne til pasnings- og plejeordninger skulle dækkes over skatter og gebyrer. Det er kun nævnt i få tilfælde, om der er behov for ordninger for ældre og andre voksne med pasningsbehov.
- Nogle medlemsstater har integreret ligestillingsaspektet i deres overordnede foranstaltninger. Det gælder f.eks. Luxembourg, hvor der sker en forhøjelse af særlige tilskud til at øge kvinders deltagelse i praktik på virksomhederne. I Østrig er der udarbejdet en integreret strategi for at mindske skæv kønsfordeling på arbejdsmarkedet og for at kombinere forskellige foranstaltninger for kvinder, f.eks. uddannelse, løntilskud, faglig uddannelse inden for traditionelt mandsdominerede erhverv samt børnepasningsmuligheder.
- Belgien, Grækenland og Nederlandene har fremhævet deres bistanstilbud, der har til formål at gøre arbejdstiden mere forenelig med familielivet og at forbedre udbuddet af skolefritidsordninger. I Irland er der nedsat en ekspertarbejdsgruppe om børnepasning, som skal udforme de nationale rammer for børnepasningstilbuddene. Kommissionen har i årets løb undersøgt tiltag inden for pasnings- og plejeordningerne<sup>36</sup>.

Det Europæiske Råd i Cardiff den 15.-16. juni 1998 under det britiske formandskab opfordrede indtrængende medlemsstaterne til

- en øget indsats for lige muligheder ved at sikre, at princippet om ligestilling mellem mænd og kvinder integreres i alle beskæftigelsespolitikker
- fremme af familievenlig arbejdspraksis, herunder passende børnepasnings- og forældreorlovsordninger.

Den fælles rapport om beskæftigelsen<sup>37</sup> af 14. oktober 1998 indeholdt en analyse af gennemførelsen af de nationale handlingsplaner og eksempler på god praksis i medlemsstaterne. Denne detaljerede analyse blev behandlet af stats- og regeringscheferne under Det Europæiske Råd i Wien i december 1998.

Kommissionen forelagde den 14. oktober 1998 den første rapport om erhvervsfrekvensen, som var udarbejdet på foranledning af EU's beskæftigelsestopmøde i Luxembourg i november 1997. Rapporten viser, at kvinder udgør et betydeligt potentiale for beskæftigelsen i EU, under forudsætning af at de får de rigtige incitamenter og muligheder. Det understreges, at det er vigtigt at skabe sådanne vilkår, at kvinderne bliver på arbejdsmarkedet i en længere periode af deres liv. Skattesystemer, social beskyttelse og børnepasning bør reformeres, for at de kan bidrage til øget beskæftigelse blandt kvinder.

<sup>36</sup> 'Gender and working time Policies', 1998, European Network of Experts on Employment, Europa-Kommissionen, GD V.

<sup>37</sup> 'Care in Europe', Joint Report of the 'Gender and Employment' and the 'Gender and Law' Networks of Experts, 1998, Europa-Kommissionen, GD V.  
SEK(1998) 1688.

## **Retningslinjerne for beskæftigelsen i 1999**

Rådets (socialministrene) ønske om en indsats for ligestilling blev understreget, da det vedtog retningslinjerne for beskæftigelsen i 1999 i december 1998. Princippet om lige muligheder for mænd og kvinder blev integreret i alle beskæftigelsespolitikker og udgjorde en af søjlerne i beskæftigelsespolitikken sideløbende med specifikke foranstaltninger for at integrere kvinder på arbejdsmarkedet.

I de nye retningslinjer for 1999 integreres princippet om lige muligheder i alle søjlerne, samtidig med at man bevarer den fjerde søjle om lige muligheder for mænd og kvinder.

### **Lige muligheder for mænd og kvinder i den fjerde søjle i retningslinjerne for beskæftigelsen i 1999:**

#### *"Integrering af princippet om lige muligheder for mænd og kvinder*

Kvinder har stadig særlige problemer med at få adgang til arbejdsmarkedet, med at gøre karriere, med lønnen og med at forene arbejde og familieliv. Det er derfor vigtigt bl.a. at gøre arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger tilgængelige for kvinder i et omfang, der står i forhold til deres andel af arbejdsløsheden, reducere skattebegunstigelser for at holde sig borte fra arbejdsmarkedet, hvor de end findes, på grund af disses negative effekt på tilgangen af kvindelig arbejdskraft til arbejdsmarkedet, være særlig opmærksom på hindringer for kvinders etablering af nye virksomheder eller for at nedsættes sig som selvstændige, sikre, at kvinder kan drage fordel af fleksible former for arbejdstilrettelæggelse.

Derfor skal medlemsstaterne:

ved gennemførelsen af retningslinjerne for alle fire søjler integrere princippet om lige muligheder for mænd og kvinder i deres politik. For med rimelighed at kunne vurdere fremskridt i denne politik bliver medlemsstaterne nødt til at sørge for de nødvendige dataindsamlingsystemer og -procedurer.

#### *Forskellene i behandlingen af mænd og kvinder bør reduceres*

Medlemsstaternes og arbejdsmarkedets parter målsætning om at fremme ligestillingen bør resultere i en øget beskæftigelsesfrekvens for kvinder. Medlemsstaterne bør ligeledes være opmærksomme på, at i visse aktivitetssektorer og erhverv er enten kvinder eller mænd skævt repræsenteret, og på at forbedre karrieremulighederne for kvinder. Medlemsstaterne bør:

bestræbe sig på at reducere forskellene i mænds og kvinders arbejdsløshed ved aktivt at støtte en øget beskæftigelse af kvinder og træffe foranstaltninger til at tilvejebringe en ligelig repræsentation af kvinder og mænd i alle sektorer og erhverv. De skal tage positive skridt til at fremme ligeløn for lige eller ligeværdigt arbejde og mindske indkomstforskelle mellem mænd og kvinder. For at mindske kønsbestemte forskelle skal medlemsstaterne også overveje øget anvendelse af foranstaltninger til fremme af kvinders karrieremuligheder.

#### *Det bør være muligt at kombinere arbejde og familieliv*

Politikkerne vedrørende orlov, forældreorlov og deltidsarbejde samt fleksible arbejdsordninger, som er i både arbejdsgivernes og arbejdstagernes interesse, er af stor betydning for både kvinder og mænd. Gennemførelsen af de forskellige direktiver og aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på dette område bør fremskyndes og regelmæssigt følges op. Der bør være tilstrækkeligt med gode pasningsmuligheder for børn og andre med pasningsbehov, så både kvinder og mænd får bedre muligheder for at komme ind på og blive på arbejdsmarkedet. En ligelig fordeling af de familiemæssige forpligtelser er af afgørende betydning i denne forbindelse. For at styrke lige muligheder skal medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter:

udforme, gennemføre og fremme politikker til fremme af en familievenlig politik, herunder adgang til gode pasningsordninger til rimelige priser for børn og andre med pasningsbehov samt diverse orlovsordninger, f.eks. forældreorlov.

### *Det bør være lettere at vende tilbage til arbejdsmarkedet*

Medlemsstaterne bør:

være særlig opmærksomme på kvinder og på mænd, der igen ønsker at tage lønnet beskæftigelse efter et fravær, og med henblik herpå undersøge, hvordan man gradvis kan rydde hindringer for tilbagevenden til arbejdsmarkedet af vejen."

Kilde: Udkast til Rådets resolution af 16.12.1998 om retningslinjerne for beskæftigelsen i 1999.

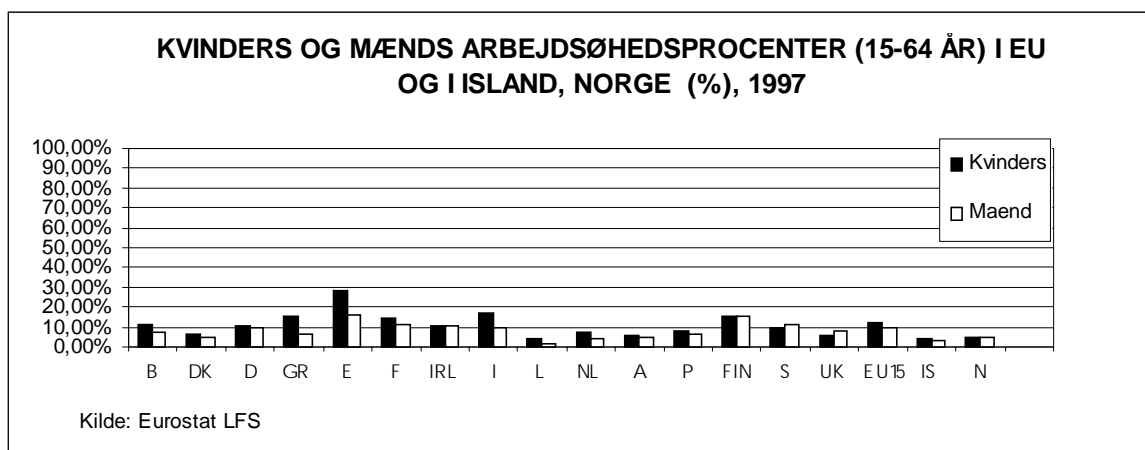
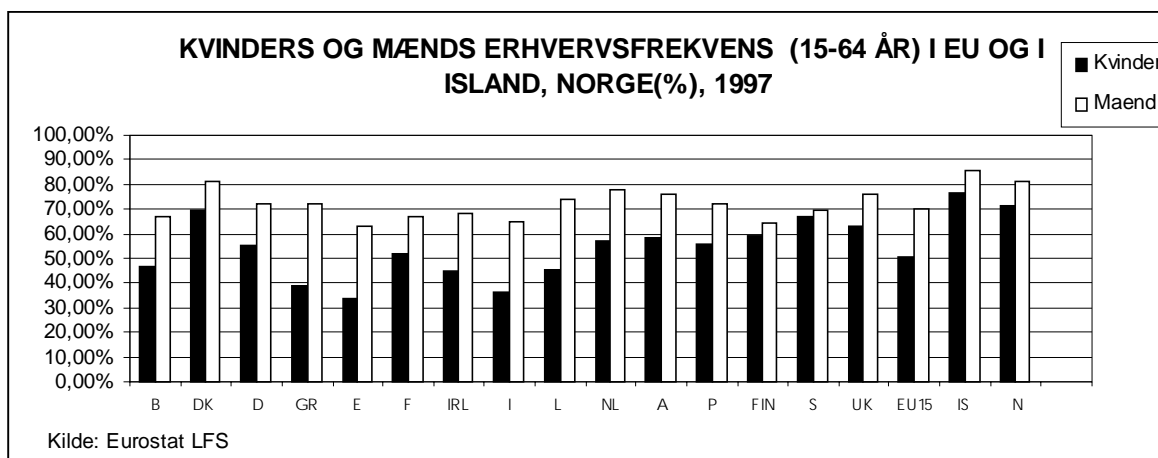
### **Indsatsen mod en skæv kønsfordeling på arbejdsmarkedet**

Afskaffelse af kønsopdeling på arbejdsmarkedet er fortsat et centralt mål for beskæftigelsesstrategien. Kvinders beskæftigelse er stadig stærkt koncentreret om bestemte sektorer, og tendensen blev endda lidt forstærket fra 1996 til 1997.

Kvindernes andel af atypisk beskæftigelse var større end mænds. I 1997 havde 13 % af de kvindelige arbejdstagere en tidsbegrænset arbejdskontrakt, mens det var 11 % for mændenes vedkommende. Kvinder udgør fortsat 80 % af de deltidsansatte.

Beskæftigelsen i servicesektoren tegner sig fortsat for en stadig større andel og udgjorde 66 % af den samlede beskæftigelse i 1997. Kvindernes beskæftigelse er stadig koncentreret inden for serviceerhvervene, hvor lidt over 80 % af de kvindelige arbejdstagere i EU nu er beskæftiget, svingende fra 56 % i Grækenland til 94 % i Danmark.

De senere års tendens til øget beskæftigelse for akademikere er blevet fuldt op af, at kvinder tegner sig for en større andel af disse højere stillinger. Andre dele af arbejdsmarkedet er imidlertid blevet mere kønsopdelt. Kvindernes andel af beskæftigelsen inden for f.eks. kontorfaciliteterne er således steget i EU, selv om det er en sektor, hvor kvinder i forvejen var overrepræsenteret. Der er opstået nye forskelle. Forskellene mellem beskæftigelsesmulighederne og erfaringerne for højtuddannede kvinder og kvinder med lavere uddannelse er blevet mere udtalt.



### Kombination af arbejde og familieliv

De demografiske prognoser viser, at EU's befolkning kommer til at bestå af færre børn og flere ældre. Det indebærer ændring med hensyn til pleje og pasning. Det har stor betydning for kvinders og mænds erhvervsaktivitet og for udbuddet af betalte og gratis pleje- og pasningsordninger.

Pleje og pasning varetages i vidt omfang af kvinder, ofte på uformel vis og mod ingen eller for lille betaling. Der er blevet peget på en række ret forskellige foranstaltninger, der skulle gøre det lettere at kombinere arbejde og plejeansvar<sup>38</sup>. Det omfatter bl.a. ordninger vedrørende arbejdstid, f.eks. orlovsordninger, nedsat arbejdstid, samt økonomisk tilskud og børnepasningsordninger. Dette blev drøftet på det uformelle rådsmøde i Innsbruck<sup>39</sup>.

<sup>38</sup> Mulighederne for at forene arbejde og familieliv i Europa, Europa-Kommissionen, GD V, 1998.

<sup>39</sup> Arbejds- og socialministrenes uformelle møde, Innsbruck, Østrig, 8.-10. juli, 1998.



I sin udtalelse om Kommissionens meddelelse om den fremtidige sociale beskyttelse<sup>40</sup> understregede Kommissionens rådgivende udvalg, at der burde ske en anerkendelse i de sociale sikringsordninger af pleje og pasning som et værdifuldt samfundsbidrag.

Aldringen af EU's befolkning er langt fra kønsneutral. I alderen 65-79 år er der tre kvinder for hver to mænd, og forskellen stiger med hvert tiår. Kommissionen har i 1998 iværksat en ny undersøgelse i ti lande<sup>41</sup> af, hvilken betydning det har, at der er sket ændring i forbindelse med jobskabelse på områder, som traditionelt har været ulønnet, idet arbejdet har været udført af familien eller på frivillig basis. Ligestilling forudsætter en ny arbejdsmarkedsstruktur, der bygger på princippet om bedre ansvarsfordeling mellem kvinder og mænd. For EU er indførelsen af en stærkere politik for en bedre kombination af arbejde og familieliv af afgørende betydning for lige muligheder for kvinder og mænd. Dette blev understreget i retningslinje 17 i retningslinjerne for beskæftigelsen i 1998, hvor det hed, at 'medlemsstaterne skal stræbe efter at hæve niveauet for pasnings- og plejetilbud, hvor ikke alle behov er dækket'.

Indsatsen for at øge mulighederne for adgang til pasningsordninger, hvis behovet ikke er opfyldt, blev styrket i den fjerde søjle i 1999-retningslinjerne. Det skete i forlængelse af ligestillingsministrenes drøftelser den 5.-6. maj 1998. Ministrene konkluderede, at en bedre kombination af arbejde og familie er af afgørende betydning for en lang række sociale spørgsmål, og at adgang til gode pasningsordninger til rimelige priser for børn samt diverse orlovsordninger, f.eks. forældreorlov, og en familievenlig politik er vigtige. Under hensyntagen til ministrenes konklusioner fra Belfast-møde blev Rådet (socialministrene) enige om 1999-retningslinjerne, som blev vedtaget af Det Europæiske Råd i Wien i december 1998, og hvor det hedder, at medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter skal 'udforme, gennemføre og fremme politikker til fremme af en familievenlig politik, herunder adgang til gode pasningsordninger til rimelige priser for børn og andre med pasningsbehov samt diverse orlovsordninger, f.eks. forældreorlov'<sup>42</sup>.

### **Integrering af ligestillingsaspektet i alle beskæftigelsespolitikker**

I 1999-retningslinjerne for beskæftigelsen fastsættes det for første gang udtrykkelig, at ligestillingsaspektet skal integreres i de første tre søjler, beskæftigelsesegnethed, iværksætterkultur og evne til tilpasning på arbejdsmarkedet. Det betyder, at kønsaspektet skal integreres i politikker, der rækker videre end den 'klassiske' ligestillingspolitik. På europæisk plan er der på sådanne områder allerede taget fat på mainstreaming, også i 1998. I det følgende gives der eksempler på, hvorfor og hvordan mainstreaming knyttes sammen med beskæftigelsesrelaterede emner.

#### **• Kvinders iværksætterkultur**

Kvinder er fortsat ikke tilstrækkeligt involveret i virksomhedsetablering og støder oftere end mænd på problemer med hensyn til virksomhedsudvikling eller kreditadgang. I forbindelse med Employment-Now-initiativet blev der nedsat en

<sup>40</sup> KOM(97) 102 endelig udg. af 12.3.1997, Modernisering og forbedring af den sociale beskyttelse i Den Europæiske Union.

<sup>41</sup> Employment, family and community activities, Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene, Dublin.

<sup>42</sup> Udkast til Rådets resolution af 16.12.1998 om retningslinjerne for beskæftigelsen i 1999.

temagruppe, der skulle fremme kvinders iværksætterkultur. Mange vellykkede initiativer er blevet behandlet, og der blev udgivet et særskilt skrift<sup>43</sup> i 1998 med et sammendrag af analyserne og gode eksempler.

Som led i det tredje flerårige program for små og mellemstore virksomheder<sup>44</sup> blev der offentliggjort en indkaldelse af forslag i 1997<sup>45</sup>. Kvindelige erhvervsdrivende og kvinder, der deltager i drift af erhvervsvirksomheder, nævnes specifikt som målgruppe i over en tredjedel af de projekter, der ydes støtte til.

- **Nye arbejdstidsmønstre**

Der er behov for muligheder for deltidsarbejde og fleksibel arbejdstid, for at strukturelle og tilfældigt opståede flaskehalsproblemer i forbindelse med kvinders og mænds pasningsopgaver kan fjernes. Jobdeling, evne til at forvalte tiden i arbejdsugen, nedsat arbejdstid er sammen med andre foranstaltninger udtryk for en voksende debat om arbejdslivet.

Det er ret kompliceret at undersøge arbejdstidsmønstre. De aktuelle tendenser synes at pege på, at det går langsom med fremskridtene på dette område. Forskellen mellem kvinders og mænds arbejdstid falder. Det sker formodentlig, fordi kvindernes arbejdstid nærmer sig mændenes længere arbejdstid.

Centralt i forskellene mellem kvinder og mænd på arbejdsmarkedet er spørgsmålet om politikken vedrørende køn og arbejdstid<sup>46</sup>.

- **Kvinders deltagelse i informationssamfundet**

Informationssamfundet og udvikling af ny teknologi danner basis for en stor mængde nye job. Det skaber også nye ansættelsesformer, f.eks. fjernarbejde, som i visse tilfælde kan bidrage til og lette kombinationen af arbejde og familieliv. Den 27. maj 1998 opfordrede Kommissionen medlemsstaterne til at ratificere ILO's konvention om hjemmearbejde (jf. afsnit 4)<sup>47</sup>.

Kvinder er underrepræsenterede i forbindelse med ny teknologi, og det er derfor af afgørende betydning for fremtiden, at man undgår kønsopdeling, og at kvinder integreres i de nye højteknologiske sektorer. Når ny teknologi introduceres på arbejdspladsen, skal der tages hensyn til job- og opgavefordelingen mellem kvinder og mænd. Det var konklusionen på en conference, 'Employment 2002, the future for women', der blev afholdt i Linz, Østrig, den 3.-4. september 1998. På seminaret konkluderes det, at kvindernes muligheder kan forbedres ved udvikling af kvalifikationer, ændrede fremtidsudsigter og familievenlig politik.

---

<sup>43</sup> 'Business creation by women, measures to support the creation, consolidation and growth of women-owned business', Europa-Kommissionen, GD V, kontor V/B/4, 1998.

<sup>44</sup> Tredje flerårige program for små og mellemstore virksomheder i Den Europæiske Union (1997-2000)

<sup>45</sup> EFT C 117 af 15.4.1997, s. 43.

<sup>46</sup> Gender and working time policies, Gender and Employment Group of Experts, Europa-Kommissionen, GD V, 1998.

<sup>47</sup> EFT L 165 af 10.6.1998.

- **Kønsdimensionen i dialogen mellem arbejdsmarkedets parter**

På Det Europæiske Råd i Wien bekræftedes det, at arbejdsmarkedets parter på europæisk plan (UNICE, CEEP og EFS)<sup>48</sup> skal spille en vigtig rolle i forbindelse med gennemførelsen af beskæftigelsesstrategien. I beskæftigelsesretningslinjerne for både 1998 og 1999 henvises der til deres bidrag til beskæftigelsesstrategien inden for alle søjler.

Under det østrigske formandskab blev der opholdt en konference om dialogen mellem arbejdsmarkedets parter og den europæiske sociale model i Wien<sup>49</sup> i november 1998. Den rolle, arbejdsmarkedets parter spiller i forbindelse med lige muligheder for kvinder og mænd, blev fremhævet, navnlig vedrørende indsatsen for ligeløn og bedre forhold for deltidsansatte og personer med tidsbegrænsede kontrakter, hvoraf kvinder udgør størsteparten.

Arbejdsmarkedets parter på europæisk plan begyndte den 23. marts 1998 forhandlinger om arbejdstagere med tidsbegrænsede kontrakter som supplement til en aftale om deltidsarbejde<sup>50</sup>, der blev indgået i 1997<sup>51</sup>. Dette er af afgørende betydning for kvinder, idet de udgør hovedparten af de deltidsansatte. Det er også vigtigt i forbindelse med arbejdstidspolitikken med henblik på at gøre det lettere at kombinere arbejde og familieliv.

Arbejdsmarkedets parter kan bidrage til moderniseringen af arbejdets tilrettelæggelse, hvilket kan medvirke til at fremme og supplere gennemførelsen af beskæftigelsesretningslinjernes søjle vedrørende beskæftigelsesegnethed. Der blev den 25. november 1998 vedtaget en meddelelse, hvori arbejdsmarkedets parter blev opfordret til at se nærmere på andre metoder til at forbedre fleksibilitet og tryghed i forbindelse med den nye tilrettelæggelse af arbejdet<sup>52</sup>. Arbejdsmarkedets parter kan med fordel tage fat på spørgsmålet om kvinders erhvervmæssige integrering og tilbagevenden samt spørgsmålet om en bedre kombination af arbejde og familie. I september 1998 i Wien blev det på et ekspertmøde understreget, at arbejdsmarkedets parter spiller en vigtig rolle i indsatsen for at kombinere familieliv og arbejde, og at det for samfundets fremtids skyld er nødvendigt at lytte til børnene og målrette indsatsen mod deres behov og livsperspektiver<sup>53</sup>.

Dialogen med arbejdsmarkedets parter på sektorplan er i mange tilfælde det rette forum for at fremme større ligestilling for kvinder på arbejdsmarkedet. I en undersøgelse af arbejdsvilkår i forskellige sektorer i den europæiske økonomi<sup>54</sup> konkluderedes det, at der er en sammenhæng mellem indgående, sektoropdelte forhandlinger og god praksis med hensyn til lige muligheder. Som opfølgning på denne rapport agter arbejdsmarkedets parter inden for tekstil- og beklædningssektoren

---

<sup>48</sup> Sammenslutningen af Industri- og Arbejdsgiverorganisationer i Europa (UNICE), Det Europæiske Center for Offentlig Erhvervsvirksomhed (CEEP), Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (EFS).

<sup>49</sup> 'The European Social Model and Social Dialogue', Wien, den 9. november 1998, konference afholdt af forbundsministeriet for arbejds-, sundheds- og socialspørgsmål.

<sup>50</sup> Rådets direktiv 97/81/EF om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS.

<sup>51</sup> Rådets direktiv 98/23/EF, som udvider direktiv 97/81/EF til også at omfatte Det Forenede Kongerige.

<sup>52</sup> KOM(1998) 592 af 25.11.1998, Modernisering af arbejdets tilrettelæggelse - En positiv holdning til ændring.

<sup>53</sup> 'A Strategy for Europe - Balancing Family and Work,' Wien, 14.-15. september 1998.

<sup>54</sup> Women's working conditions in different sectors of the European economy, endelig rapport af Tina Weber og Peter Foster.

og inden for elektricitetssektoren i 1999 at iværksætte forsknings- og handlingsprojekter, undersøgelser og konferencer med støtte fra Kommissionen.

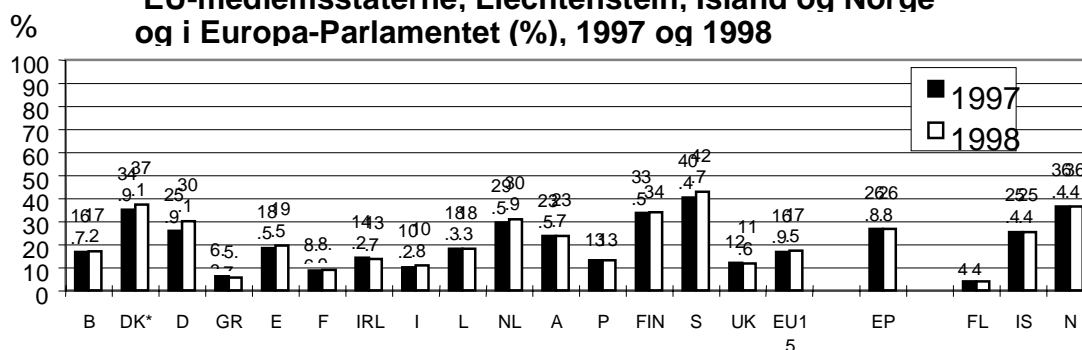
### AFSNIT 3: LIGELIG KØNSFORDELING I BESLUTNINGSTAGNINGEN

#### Spørgsmålet om en bedre kønsfordeling

Der har i 1998 været en omfattende debat om kvinders repræsentation på poster med ansvar og på beslutningstagerniveau i de politiske organer. Problemstillingen er blevet mere tydelig, idet der i løbet af de seneste år er blevet lettere adgang til sammenlignelige statistikker om kønsfordelingen i medlemsstaternes politiske beslutningsproces. Et stort antal regeringer, politiske partier og EU-institutioner har erkendt, at der er behov for ændre forholdene og fremme en ligelig deltagelse af mænd og kvinder i valgte og udpegede organer og udvalg. Argumenterne herfor er af politisk, økonomisk og social karakter. Ifølge det demokratiske princip bør kvinders og mænds repræsentation tage sigte på paritets-demokrati. Ifølge princippet om bedre udnyttelse af menneskelige ressourcer bør kvinders evner og muligheder udnyttes fuldt ud. Ifølge princippet om social retfærdighed bør der i praksis være lige adgang til alle disponible økonomiske og magtmæssige kilder.

Ligelig deltagelse af mænd og kvinder i beslutningstagende organer er et kvantitativt mål, og det hænger også sammen med det kvalitative mål, det er, at ændre politikker og den måde, de bliver fastlagt på. Det anses for nødvendigt med en kritisk masse for kvinders andel på 30 %, for at der kan skabes den fornødne dynamik med henblik på at forbedre beslutningstagningens kvalitet, således at kvinders og mænds ønsker, behov og interesser bliver afspejlet. Kvinders og mænds forskellige, men komplementære og gensidigt berigende indfaldsvinkler bør afspejles i alle offentlige politikker, der har betydning for borgernes hverdag. I Amsterdam-traktaten understreges forpligtelse til at arbejde for ligestilling mellem kvinder og mænd via alle politikområder. Denne opgave forudsætter et udvidet partnerskab og en koordineret indsats med deltagelse af alle EU-institutioner, medlemsstaterne, arbejdsmarkedets parter og ngo'er, hvis der skal ske reelle fremskridt hen imod en ligelig kønsfordeling i beslutningstagningen.

**Diagram**  
**Kvindernes andel i de nationale parlamenter i**  
**EU-medlemsstaterne, Liechtenstein, Island og Norge**  
**og i Europa-Parlamentet (%), 1997 og 1998**



Kilde: FrauenComputerZentrum Berlin. 1997-tallene er ajourført i juni 1997; 1998-tallene er ajourført i 1998, dog i september 1998 for D og S.  
 Anmærkning: \*Ekskl. 4 medlemmer valgt i Grønland og på Færøerne.

## **Kvindens repræsentation i parlamenter og regeringer i EU**

Efter en række valg i 1997 steg kvindernes repræsentation i de nationale parlamenter betydeligt. Tendensen blev konsolideret, men ikke forbedret, ved 1998-valgene i Danmark, Nederlandene, Sverige og Tyskland. Kvindernes andel af de nationale parlamenter steg samlet blot med 0,6 procentpoint (fra 16,9 % i 1997 til 17,5 % i 1998).

Når man ser nærmere på parlamenternes andetkamre, viser der sig en lidt mere positiv tendens: I 1997 tegnede kvindernes sig for 20,3 % af pladserne i andetkamrene i Europa. Det steg til 21,1 % i 1998. I de nationale parlamenters førstekommissioner er kønsfordelingen meget mere skæv, idet kvindernes repræsentation kun udgjorde 10,3 % (1997:10,4 %, 1998: 10,3 %).

På regeringsplan steg kvindernes andel af regeringsposterne fra 1997 til 1998 (fra 19,3 % til 21,9 %).

De kvindelige regeringsmedlemmers andel steg væsentligt i Luxembourg (fra 25 % til 33,3 %), Danmark (fra 26,5 % til 35 %), Tyskland (fra 15,6 % til 35 %) og Italien (fra 17,1 % til 20,5 %) fra 1997 til 1998. Kvindernes andel faldt dog i Finland og Østrig med mere end 5 %.

Det er på regionalt niveau, at kvinderne er bedst repræsenteret i beslutningsprocessen. Fra 1997 til 1998 steg kvindernes repræsentation med 1,3 procentpoint (fra 23,2 % til 24,5 %) i regionale regeringer og med 1,2 procentpoint (fra 26,6 % til 27,8 %) i regionale parlamenter.

## **Kvindens repræsentation i Europa-Parlamentet**

Det næste valg til Europa-Parlamentet for en 5-årsperiode afholdes i juni 1999. Den generelle tendens i kvindernes repræsentation i Europa-Parlamentet har været en konstant stigning i antallet af kvindelige medlemmer i de seneste to valgperioder. De kvindelige medlemmers andel er steget fra 17,3 % (75 pladser) efter valget i juni 1984 til 20 % (103 pladser) efter valget i juni 1989. Efter valget i juni 1994 steg tallet atter, idet kvindernes andel af Europa-Parlamentet øgedes til 25,7 % (146 pladser ud af i alt 567).

Østrig, Finland og Sverige blev den 1. januar 1995 medlemmer af EU. Det øgede kvindernes repræsentation til 26,4 % i 1996. Under hensyntagen til udskiftninger og udtrædelser udgjorde kvinder 26,7 % af alle Europa-Parlamentets medlemmer i 1998 for det kommende valg i 1999<sup>55</sup>.

Parlaments præsidium består af 14 næstformænd og 5 kvæstorerer. Der er for øjeblikket tre (21,4 %) kvindelige næstformænd. Der er for tiden 3 (ud af 20) kvindelige formænd for de stående udvalg og 1 (ud af 3) kvindelig formand for et underudvalg.

Europa-Parlamentet<sup>56</sup> har foretaget en analyse af medlemsstaternes nuværende valgsystemer og deres betydning for kvindernes politiske repræsentation. Resultatet viser, at kvinderne er stærkest repræsenteret i de nationale parlamenter, hvortil der

---

<sup>55</sup> Europa-Parlamentet 1998.

<sup>56</sup> Europa-Parlamentets Direktorat for Forskning, Differential Impact of the Electoral Systems on Female Political Representation, Women's Rights Series, Nr. 8, 1997.

enten er forholdstalsvalg eller blandede valgsystemer (Sverige, Finland, Danmark, Nederlandene). I medlemsstaterne med den laveste kvindelige repræsentation (Grækenland, Frankrig og Det Forenede Kongerige) er der flertalsvalg eller blandede valgsystemer. Dette resultat bestyrkes af en international undersøgelse, hvor 162 lande sammenlignes<sup>57</sup>.

I forbindelse med 1999-valget til Europa-Parlamentet arbejder netværk som EUDIF<sup>58</sup> og European Women's Lobby for at overbevise de politiske partier i alle medlemsstaterne om nødvendigheden af at opstille kandidatlistor med skiftevis mænd og kvinder. Den europæiske kampagne til fordel for en bedre kønsfordeling, som støttes af Kommissionen, vil i vidt omfang bidrage til, at kvinderne vinder en større del af pladserne.

### **Kvindes repræsentation i de øvrige EU-institutioner**

Der blev i 1998 truffet mange nye foranstaltninger for at gennemføre det tredje handlingsprogram for lige muligheder for mænd og kvinder i Europa-Kommissionen (1997-2000). Midt i 1998 var omkring 22 direktorater og kontorer blevet involveret i arbejdet med at skabe nye strukturer, handlingsplaner og opfølgning, hvorved de giver spørgsmålet om ligestilling for Kommissionens personale en saltvandsindsprøjtning. Der skete en vigtig ændring i 1998, da Rådet vedtog en ny forordning, der indførte bestemmelser om ligestilling i rekrutteringsprocedurerne og tjenestemandsvedtægten<sup>59</sup>. Der blev fastsat mål for rekruttering og forfremmelse i 1998 for kategori A-stillinger. Blandt målene var udnævnelse af kvinder i direktørstillinger, øget antal udnævnelser på mellemliderniveau, rekruttering af det højest muligt antal kvinder som ekspeditionssekretærer og til det personale, der tager sig af udvidelsen samt generelt det højest muligt antal kvinder som fuldmægtige og sekretærer<sup>60</sup>.

I 1989-1993 var der 2 kvindelige medlemmer af Kommissionen ud af 17 i alt. Den nuværende Kommission har 20 medlemmer, hvoraf 5 er kvinder. Der udpeges en ny Kommission i slutningen af 1999.

Der har været klar fremgang i kvindernes repræsentation i Det Økonomiske og Sociale Udvalg og i Regionsudvalget.

Det Økonomiske og Sociale Udvalg (ØSU) har 222 medlemmer, der kommer fra sociale, arbejdsmarkedsmæssige og økonomiske grupperinger i medlemsstaterne. I de seneste år er antallet af udnævnte kvinder steget, og de kvindelige medlemmers andel i indeværende periode (1998-2000) udgør 17 %. I 1998 blev en kvinde for første gang valg til formand for ØSU.

De 222 medlemmer af Regionsudvalget udnævnes for en periode på 4 år. Kvindernes andel af udvalget i udvalget anden periode (1998) steg til 14,9 % fra 9,9 % udvalgets første periode (1994-1998).

---

<sup>57</sup> Inter Parliamentary Union, *Electoral Systems: A Worldwide Comparative Study*, Genève, 1993; *Men and Women in Politics: Democracy still in the Making*, Genève, 1997.

<sup>58</sup> *Women's European Network of Documentation and Information*, Paris, Frankrig.

<sup>59</sup> Rådets forordning (EF) nr. 781/98 af 7.4.1998, EFT L 113 af 15.4.1998, s. 4.

<sup>60</sup> SEK(1998) 518.

De Europæiske Fællesskabers Domstol har 15 dommere og 9 generaladvokater, som alle er mænd. Retten i Første Instans, der har femten dommere, oprettedes i 1989 i tilknytning til Domstolen, og to af dommerne er kvinder. Alle 15 medlemmer af Revisionsretten er mænd.

### **Næste skridt**

I de seneste 2 år har der været valg eller regeringsskifte i næsten halvdelen af medlemsstaterne. I de fleste tilfælde er antallet af kvinder i regeringerne og i de nationale parlamenter steget markant. Hertil kommer, at forberedelserne til Europa-Parlamentsvalget i juni 1999 yderligere har øget den politiske interesse. En sådan tendens har øget mulighederne for en indsats for en ligelig deltagelse af mænd og kvinder i politik. Under indtryk af denne positive tendens er 1999 året, hvor medlemsstaterne skal give meddelelse om deres indsats på området ifølge deres forpligtelse i henhold til Rådets henstilling (96/694/EF)<sup>61</sup> fra december 1996 om ligelig deltagelse af mænd og kvinder i beslutningsprocessen.

Med henblik på udarbejdelse af denne rapport afholdt Kommissionen et seminar<sup>62</sup> i maj 1998, som skulle bistå medlemsstaterne i udformningen af integrerede nationale strategier for øget kvindelig deltagelse i beslutningsprocessen. Centrale personer fra medlemsstaterne deltog i seminaret, der var forum for udveksling og formidling af god praksis, som det allerede kom til udtryk i flere lande. I 1999 vil Kommissionen anmode medlemsstaterne og EU-institutionerne (som også er omfattet af henstillingen) om de fornødne oplysninger til vurdering af gennemførelsen af den første treårsperiode efter vedtagelsen af Rådets henstilling. Rapporten skal danne grundlag for en systematisk sammenligning af de nationale politikker til fremme af ligelig kønsfordeling i de kommende år. Den bliver et vigtigt redskab for overvågningen af fremskridt på området.

Dette kunne samtidig bidrage til udformningen af indikatorer og benchmarking i forbindelse med beslutningstagning og indgå i EU's overvågning af Beijing-handlingsplanen (jf. afsnit 1). Med henblik på Rådets opfølgning i 1998 på Beijing-indsatsen udarbejdede det østrigske formandskab et debatoplæg om betydningen af kønsopdelte data, indikatorer og benchmarking. I oplægget fokuseredes der på at fremme kvinders deltagelse på beslutningsplan, navnlig kvinder i den politiske beslutningstagning, som er et strategisk mål, der anerkendes af medlemsstaterne. Alle medlemsstaterne udtrykte enighed om denne fremgangsmåde på mødet i Rådet (arbejds- og socialministrene) den 2. december 1998, hvilket viser EU-ledernes stærke engagement i indsatsen for at opnå ligelig kønsfordeling i beslutningstagningen. Dette engagement knytter an til og forstærker EU-institutionernes politiske indsats på området.

## **AFSNIT 4: LOVGIVNING OM LIGESTILLING**

### **Indledning**

Med hensyn til lovgivningen om ligestilling mellem kvinder og mænd var 1998 præget af konsolidering. Rådet vedtog to direktiver, der udvider direktiverne om

<sup>61</sup> EFT L 319 af 10.12.1996, s. 11.

<sup>62</sup> Bruxelles den 11. maj 1998.

bevisbyrden og deltidsarbejde til også at omfatte Det Forenede Kongerige. I 1997 blev direktiverne om forældreorlov og information og høring af arbejdstager udvidet til også at omfatte Det Forenede Kongerige, og denne nye udvidelse er udtryk for en tilbagevenden til en afbalanceret og ensartet social- og arbejdsmarkedspolitik. Med disse direktiver er EU's regler om ligestilling blevet opdateret og kompletteret.

Med hensyn til retspraksis har Domstolen afsagt et usædvanlig højt antal (11) vigtige domme om ligestilling mellem kvinder og mænd. Og det forventes, at der i de kommende måneder falder dom i en række andre sager, hvor domsforhandlingen er foregået i 1998. Dette høje antal domme afspejler uden tvivl en stigende bevidsthed om deres rettigheder blandt kvindelige arbejdstagere, som føler, at de er udsat for forskelsbehandling med hensyn til løn, adgang til beskæftigelse, arbejdsvilkår eller social sikring. I 1998 blev der også foretaget en undersøgelse af medlemsstaternes gennemførelse i praksis af ligestillingsdirektiverne, og der blev indledt overtrædelsesprocedurer for at sikre korrekt gennemførelse. Kommissionen vedtager i 1999 to rapporter om gennemførelsen af direktiverne om barselsorlov og forældreorlov, og det vil styrke målsætningen om en nøje gennemgang af medlemsstaternes gennemførelse og anvendelse af EU-ligestillingsreglerne.

### **Beskyttelse af arbejdstagere, som er gravide, eller som lige har født**

Ifølge artikel 14 i 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 (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF)<sup>63</sup>, forelægger Kommissionen en rapport om gennemførelsen af direktivet. Med rapporten, der var udarbejdet på grundlag af medlemsstaternes besvarelser af et spørgeskema, konstaterede Kommissionen, at de fleste af direktivets bestemmelser var gennemført korrekt.

Det bør bemærkes, at der er store forskelle mellem medlemsstaterne med hensyn til barselsorlovens længde og lønnen/dagpengene i denne periode, skønt alle nationale bestemmelser er i overensstemmelse med direktivet på dette punkt. I Portugal blev loven om beskyttelse af arbejdstagere, der er gravide, eller som lige har født (og af fædrene), ændret i 1998, således at barselorloven udvidedes til 110 dage fra den 1. januar 1999 og til 120 dage fra den 1. januar 2000. Der er dog andre elementer i gennemførelsesforanstaltningerne i medlemsstaterne, der gør, at man må sætte spørgsmålstegn ved, om de er i overensstemmelse med direktivet. Kommissionen har indledt overtrædelsesprocedurer over for de medlemsstater, som ikke på korrekt vis har gennemført visse bestemmelser i direktivet.

Dertil kommer, at EF-Domstolen har afsagt to overordentligt vigtige domme i sagen *Brown/Rentokil*<sup>64</sup> og sagen *Boyle*<sup>65</sup>, om beskyttelse af retten til arbejde for arbejdstagere, som er gravide, eller som lige har født. Ifølge *Brown*-dommen må kvinder med graviditetsrelaterede sygdomme ikke udsættes for diskrimination, hvilket er en kovending i forhold til Domstolens tidligere dom i *Larsson*-sagen<sup>66</sup>. Dommen i *Boyle*-sagen var den første i medfør af direktiv 92/85/EF om gravide arbejdstagere.

<sup>63</sup> EFT L 348 af 28.11.1992, s. 1.

<sup>64</sup> EF-Domstolens dom af 30.6.1998 i sag C-394/96, *Brown/Rentokil*, [1998] Saml. I-4185.

<sup>65</sup> EF-Domstolens dom af 27.10.1998 i sag C-411/96 *Margaret Boyle m.fl./Equal Opportunities Commission* [1998] Saml. (endnu ikke offentliggjort).

<sup>66</sup> Sag C-400/95 *Larsson/Føtex Supermarked* [1997] Saml. I-2757.



Med en kompleks dom om forholdet mellem rettigheder ifølge direktivet og mere omfattende rettigheder ifølge ansættelseskontrakten bekræftede Domstolen bl.a., at kvinder har ret til 14 ugers uafbrudt barselsorlov, som ikke må nedsættes eller afbrydes som følge af en sygeperiode.

### **Bevisbyrde i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn**

Rådets vedtog den 13. juli 1998 et direktiv<sup>67</sup> om udvidelse af direktiv 97/80/EF<sup>68</sup> om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn til også at omfatte Det Forenede Kongerige. Det Forenede Kongerige har fået frist til den 22. juli 2001 til at gennemføre direktiv 97/80/EF.

### **Forældreorlov**

Fristen for at gennemføre direktiv 96/34/EF<sup>69</sup> af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, i national ret var den 3. juni 1998. Kommissionen indledte overtrædelsesprocedure over for Italien, Luxembourg og Portugal for manglende gennemførelse af direktivet inden for fristen. Irland og Østrig benyttede muligheden i henhold til direktivets artikel 2, stk. 2, til at udskyde gennemførelsen af direktivet. Kommissionen er i gang med at se nærmere på den nationale lovgivning i de medlemsstater, der har gennemført direktivet.

På nationalt plan satser man på arbejde/familie-ordninger, der skal give udearbejdende forældre mulighed for orlov. Der skete mange ændringer i 1998. I nogle medlemsstater, hvor der allerede var forældreorlovsordninger, besluttedes det af forbedre dem (Nederlandene). Andre med ingen eller begrænsede orlovsordninger fremlagde en tidsplan for gennemførelsen af direktivet (Irland, Luxembourg og Det Forenede Kongerige), mens man i Italien har udformet en lov om barselsorlov, forældreorlov og arbejdstid. I Østrig fik personer på forældreorlov ret til at påtage sig midlertidig, lønnet beskæftigelse som hjælp til reintegration på arbejdsmarkedet.

### **Ligebehandling af mænd og kvinder inden for social sikring**

Kommissionen indledte overtrædelsesprocedurer over for medlemsstaterne for manglende meddelelse inden fristen den 1 juli 1997 af bestemmelserne om gennemførelse af direktiv 96/97/EF af 20. december 1996 om ændring af direktiv 86/378/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger<sup>70</sup> (Post-Barber-direktivet). Currently, infringement procedures for non-communication are continuing against only three Member States (France, Greece, and Luxembourg).<sup>71</sup>

Domstolen afsagde den 11. december 1997 en vigtig dom om deltidsarbejderes ret til ikke at blive forskelsbehandlet i forbindelse med deltagelse i erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger<sup>72</sup>. Ifølge Domstolen skal beskæftigelsesperioder for deltidsansatte arbejdstagere medregnes med tilbagevirkende kraft ved beregningen af

<sup>67</sup> Direktiv 98/52/EF, EFT L 205 af 22.7.1998, s. 66.

<sup>68</sup> EFT L 14 af 20.1.1998, s. 6.

<sup>69</sup> Direktiv 96/34/EF, EFT L 145 af 19.6.1996, s. 4.

<sup>70</sup> EFT L 46 af 17.2.1997, s. 20.

<sup>71</sup> Jf. nærmere oplysninger i Den femtende beretning om kontrollen med gennemførelsen af Fællesskabsretten (1997), KOM(1998) 317 endelig udg. af 19. maj 1998, bilag IV, s. 48.

<sup>72</sup> Sag C-246/96, *Magorrian og Cunningham*, [1997] Saml. I-7153.

tillægsydelse, og den direkte virkning af traktatens artikel ikke begrænses af protokol nr. 2 til traktaten om Den Europæiske Union.

### **Ligebehandling i lovbestemte ordninger for social sikring**

Domstolen har fastslået, hvordan man skal forstå den undtagelse fra ligebehandlingsprincippet, som stadig kan tillade ifølge artikel 7, stk. 1, litra a) (pensionsalder), i direktiv 79/7/EØF af 19. december 1978 om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring<sup>73</sup>. Med dom af 30. april 1998<sup>74</sup> i sagen *DeVriendt* og andre sager fastslår Domstolen, at den nye belgiske pensionslovgivning er i overensstemmelse med direktiv 79/7/EØF.

### **Hjemmearbejde**

I det sociale handlingsprogram på mellemlang sigt (1995-1997) havde Kommissionen fuldt ud erkendt, at der var behov for en indsats på europæisk plan for at forbedre arbejdsvilkårene for det store antal hjemmearbejdere. Kommissionen vedtog den 27. maj 1998 en henstilling<sup>75</sup> vedrørende ratificering af ILO's konvention nr. 177 af 20. juni 1996 om hjemmearbejde. Ifølge de foreliggende data udfører ca. 7 mio. mennesker i EU normalt deres arbejde i hjemmet, hvilket på EU-plan svarer til 4,9 % af den erhvervsaktive befolkning. Ifølge ILO-konventionen skal de lande, der ratificerer den, bl.a. vedtage, gennemføre og regelmæssigt ajourføre en national politik for hjemmearbejde, som tager sigte på at forbedre vilkårene for hjemmearbejdere, i samarbejde med arbejdsmarkedets parter. I Kommissionens henstilling opfordres de medlemsstater, der endnu ikke har ratificeret ILO-konventionen, til at gøre det og inden den 10. december underrette Kommissionen om de foranstaltninger, de har truffet med henblik på at efterkomme henstillingen.

### **En yderligere indsats til bedre forsvar af kvinders menneskerettigheder og til bekæmpelse af kønsbaseret vold**

Kampen mod handel med kvinder havde fortsat høj prioritet i EU i 1998 og var emnet for en ny meddelelse fra Kommissionen i 1998<sup>76</sup>. For at sikre fortsat politisk og økonomisk støtte til foranstaltninger på området forelagde Kommissionen et forslag<sup>77</sup>, som skulle danne retsgrundlag Daphne-initiativet i maj 1998<sup>78</sup>. Det sikrer fortsat støtte til ngo-aktiviteter til bekæmpelse af vold mod kvinder, herunder menneskehandel, og de 11 ansøgerlande kan også deltage.

Europa-Parlamentet, Kommissionen, medlemsstaterne og ngo'er forberedte i 1998 iværksættelsen af en EU-dækkende kampagne for total afvisning af vold mod kvinder i 1999<sup>79</sup>.

Det europæiske observationscenter for vold mod kvinder, der støttes af Daphne, gjorde rede for europæiske ngo'ers ønske om bedre og mere integrerede aktioner på en

<sup>73</sup> EFT L 6 af 10.1.1979, s. 24.

<sup>74</sup> Dom af 30.4.1998, Sag C-377/96 til C-384/96 *DeVriendt* m.fl. [1998] Saml. I-2105.

<sup>75</sup> EFT L 165 af 10.6.1998, s. 32.

<sup>76</sup> Vedtaget 9.12.1998.

<sup>77</sup> KOM(1998) 335 af 20.5.1998.

<sup>78</sup> Forelagt Rådet af Kommissionen den 9. juli 1998.

<sup>79</sup> Betænkning af Marianne Eriksson af 16.7.1997, EP 220.962.

endagskonference i New York i forbindelse med den 42. session i FN's kommission for kvinders status<sup>80</sup>.

Samarbejdet med landene i Central- og Østeuropa om kampen mod handel med kvinder prioriteres højt, såvel på regeringsplan, f.eks. mellem migrationsmyndigheder, domstole og politi, som mellem ngo'er indbyrdes (jf. afsnit 5).

### **Nye vigtige sager, der er forelagt EF-Domstolen**

I Anderson-sagen<sup>81</sup> har Överklagandenämnden för högskolan forelagt et spørgsmål om udnævnelse af en kvinde til professor i hydrosfæriske studier på Göteborgs Universitet. Spørgsmålet går ud på, om en kvinde, der er mindre kvalificeret end en mand, som ansøger om den samme stilling, må udnævnes med henvisning til universitetets politik for at øge antallet af kvindelige professorer. Sagen kan give Domstolen mulighed for at udvikle den hidtidige retspraksis om positive særforanstaltninger<sup>82</sup>.

Den svenske arbejdsret har forelagt Domstolen sagen Sveneaus<sup>83</sup> med henblik på en præjudiciel afgørelse om stillingsklassesystemer. På trods af kravet om ligeløn diskrimineres kvinder i praksis med hensyn til løn, og Domstolen skal for første gang træffe afgørelsen om sammenligning af stillinger og måske udstikke retningslinjer for, hvordan lønforskellene mellem kvinder og mænd effektivt kan udlignes.

## **AFSNIT 5 : LIGESTILLING OG UDVIDELSEN AF EU**

### **Ligestilling - en forudsætning for medlemskab**

Ved indgangen til det 21. århundrede begynder en ny fase af den europæiske integration. Bulgarien, Cypern, Tjekkiet, Estland, Ungarn, Letland, Litauen, Malta, Polen, Rumænien, Slovakiet, Slovenien og Tyrkiet med tilsammen over 100 mio. indbyggere har ansøgt om at blive medlemmer af EU.

Den sociale dimension er et afgørende element i EU's opbygning, og ligestillingsspørgsmålet udgør en integreret del af den sociale dimension. Der kan ikke blive tale om tiltrædelse uden lige muligheder for kvinder og mænd. De fremgår klart af udtalelser fra Europa-Parlamentet og Europa-Kommissionen<sup>84</sup>.

### **EU-regelværket**

Den Europæiske Union er en union, der bygger på forskrifter. De samlede fælles rettigheder og forpligtelser, som gælder for alle EU-medlemsstaterne, kaldes EU-regelværket. Den første betingelse for medlemskab af EU er, at ansøgerlandet accepterer og gennemfører EU's regelværk og også anvender de love, der vedtages. Reglerne på ligestillingsområdet omfatter otte direktiver om ligeløn, lige adgang til arbejde og karriere, ligebehandling med hensyn til social sikring og med hensyn til selvstændige, barsels- og forældreorlov.

<sup>80</sup> FN's kommission for kvinders status, 42. session, New York, 12.-13. marts 1998.

<sup>81</sup> Sag C-407/98, EFT C 10 af 4.1.1999, s. 10.

<sup>82</sup> Sag C-409/95, Marschall, [1997] Saml. I-3051.

<sup>83</sup> Sag C-236/98.

<sup>84</sup> Heidi Hautala og Kommissionens repræsentanter, 8.10.1998 i Bled i Slovenien.

## Screening

Den proces, hvor EU forklarer regelværket og undersøger ansøgerlandenes lovgivning kaldes screening. Den første undersøgelse byggede på et spørgeskema, som ansøgerlandene havde udfyldt, fulgt op af en række møder med embedsmænd fra de kompetente ministerier, og det gav Kommissionen mulighed for at danne sig en mening. I marts 1998 besluttedes det, at Cypern, Tjekkiet, Estland, Ungarn, Polen og Slovenien måtte anses for at være de ansøgerlande, som kom tættest på at opfylde EU's medlemskriterier. Der blev taget endnu et skridt i udvidelsesprocessen, idet man påbegyndt en større række multilaterale og bilaterale møder med de pågældende lande med henblik på at analysere anvendelsen af EU-regelværket. De møder, hvor ligestillingsbestemmelserne skulle behandles nærmere, foregik fra oktober til december 1998.

## Resultatet af screeningen

Efter møderne med landene analyserede Kommissionen de forskellige landes lovgivning og konkluderede, at princippet om ikke-diskrimination på grund af køn findes i alle ansøgerlandenes forfatninger. Det er dog mere forskelligt, hvordan princippet kommer til udtryk i civilretten og arbejdsretten. Herved opstår der mange spørgsmål om håndhævelsen af ligestillingsbestemmelserne. Den eneste dom om kønsdiskrimination i landene i Central- og Østeuropa er i en sag fra Ungarn<sup>85</sup>. Byretten i Monor, Ungarn, fastslog, at en jobannonce, hvor man søgte en ung mand, var i strid med ungarsk ret.

Direktiverne om ligestilling, f.eks. lige adgang til arbejde og uddannelse og ligeløn, er nu ved at blive indarbejdet i de fleste ansøgerlandes lovgivning. Direktiverne om forældreorlov og bevisbyrden, som omhandler indirekte forskelsbehandling, er dog kun i to lande blevet gennemført i den nationale lovgivning.

## Førtiltrædelsesstrategien

I Agenda 2000<sup>86</sup> fastlagde Kommissionen sin førtiltrædelsesstrategi vedrørende de tidligere kommunistiske lande i Central- og Østeuropa. Strategien omfatter udformning og udvikling af tiltrædelsespartnerskaber, der indebærer præcise forpligtelser for ansøgerlandene og især vedrører demokrati og makroøkonomisk stabilisering. Den omfatter også et nationalt program for gennemførelse af EU-regelværket inden for en bestemt tidsfrist, hvor der fokuseres på de prioriterede områder i de enkelt udtalelser<sup>87</sup>. Centralt placeret i strategien er støtten til institutionsopbygning. Det indebærer støtte til udformning af de enkelte landes institutionelle og administrative strukturer, især strukturer, der kan lette landenes gennemførelse af EU's regelværk. Det betyder først og fremmest anvendelse af Phare-programmet, men også deltagelse i eksisterende EU-programmer.

Alle EU-institutionerne - Rådet, Kommissionen og Parlamentet - er involveret i udvidelsesprocessen i en samlet indsats for at investere ressourcer, tid, tanker og kræfter i den opgave, det er at få landene i Central- og Østeuropa integreret i EU. Med henblik herpå er nye redskaber og strategier blevet udformet og godkendt som en

<sup>85</sup> Kadar-sagen, byretten i Monor, nr. 3p21321/1997/13, Ungarn.

<sup>86</sup> KOM (97) 2000.

<sup>87</sup> Kommissionens udtalelser om ansøgningerne om tiltrædelse af Den Europæiske Union.

forberedelse på de store ændringer, udvidelsen vil indebære, navnlig for de lande, der er ved at overgå til markedsøkonomi<sup>88</sup>.

### **Kvindens beskæftigelse**

Ved overgangen til markedsøkonomi og i forbindelse med udvidelsesprocessen generelt skal det sikres, at det ikke går ud over kvinderne, og at de får deres andel af fordelene.

I landene i Central- og Østeuropa har kvinderne traditionelt været stærkt integreret i samfundsøkonomien i kraft af lønnet arbejde. Med omstruktureringen til markedsøkonomi er deres stilling nu blevet mere sårbar.

Kvinderne i landene i Central- og Østeuropa havde et højt uddannelsesniveau. De deltog på mange områder af arbejdsmarkedet på lige fod med mænd, og der var et omfattende system af børnepasningsfaciliteter. De sad på en stor del af pladserne i parlamenterne, idet regeringen fremmede kvinders kandidatur til parlamenterne, i visse tilfælde ved hjælp af kvotering.

Disse faktorer har i visse lande medført tilbageskridt i overgangsperioden, hvor kvindernes traditionelle rolle i en familie, der brødfødes af manden, har vundet frem. Denne reaktion har været ledsaget af øget pres på kvinderne med lukning af børnepasningsfaciliteter som følge af afviklingen af de store statsdrevne virksomheder og stigende udgifter til børnepasning.

Kvinderne har en højere arbejdsløshed end mændene i nogle af landene, men ikke i alle. Omstruktureringen af storindustrien har medført større arbejdsløshed for mænd. Servicesektoren, hvor kvinderne hovedsageligt arbejder, har ikke været så påvirket af overgangen. Det er dog muligt, at kvindernes andel af servicesektoren falder i takt med mændenes eventuelle øgede deltagelse i sektoren. Hvis man tager højde for forskellene i, hvordan arbejdsløsheden måles, er arbejdsløshedsprocenten et godt element at sammenligne EU og landene i Central- og Østeuropa på. Kvindernes arbejdsløshed i f.eks. Rumænien og Tjekkiet ligger på niveau med Finland. Den er lavere end kvindernes arbejdsløshed i Det Forenede Kongerige og Sverige, hvor deltidsarbejde præger arbejdsmarkedet.

I nogle lande, f.eks. Rumænien, er barselsorloven blevet forlænget. I Slovenien blev et lignende forslag forpurret af en kvindelobby, der frygtede, at kvinder ville miste deres erhvervs muligheder, hvis de forlod deres arbejde i en længere periode. Hvad angår barsels-, forældre- og familieorlov er der forskellige måder at gribe sagen an på i landene i Central- og Østeuropa. Kvinderne er også hårdere ramt af nedskæringerne i sundhedsplejen og af den omfattende, løbende omlægning af socialsikringsordningerne.

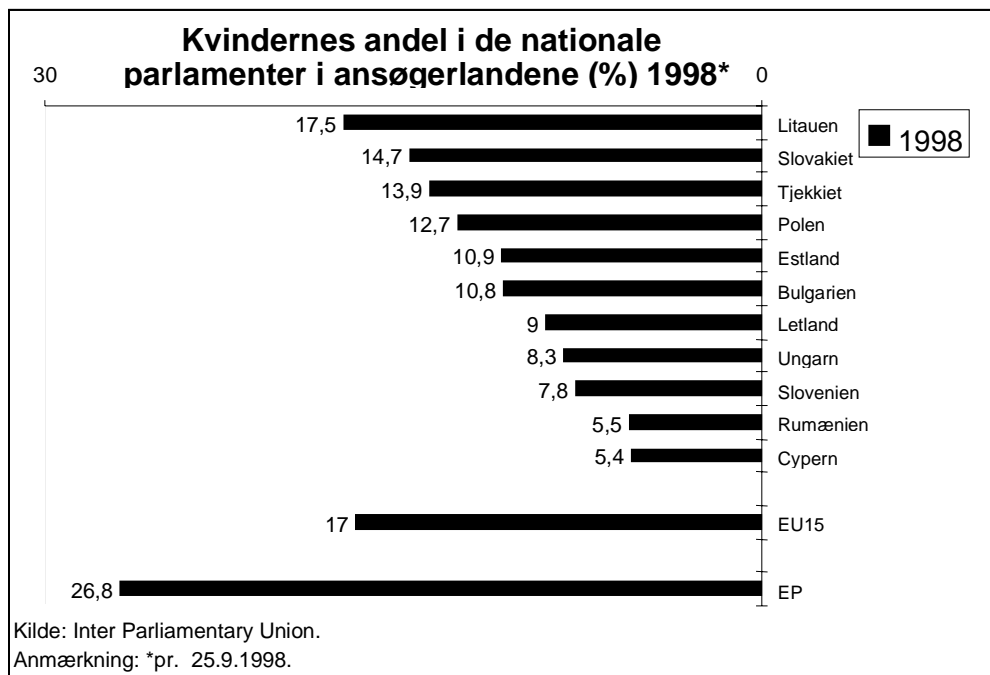
### **Kvindens repræsentation og deltagelse**

Deltagelse og repræsentation i beslutningstagende organer spiller en central rolle i demokratiet og er uomgængeligt for et samfund, der bygger på lov og grundlæggende rettigheder.

---

<sup>88</sup> Forordning (EF) nr. 622/98, EFT L 85 af 20. marts 1998.

Kvinderne er ret dårligt repræsenteret i ansøgerlandenes parlamenter. I nogle af parlamenterne (f.eks. Rumæniens) er således 95 % af medlemmerne mænd. Blandt kvinder kommer en vis mangel på interesse for det formelle politiske liv til udtryk, især på nationalt plan, mens det kan konstateres, at der er omfattende interesse og engagement på lokalt plan. I næsten alle landene beskæftiger en lang række ngo'er med kvinderelaterede spørgsmål. Ngo'erne er generelt meget små og har ingen eller utilstrækkeligt økonomiske og andre ressourcer. Diagram



### Håndhævelse af ligestillingsreglerne

Som nævnt indgår princippet om ikke-diskrimination i forfatningerne, men der er ikke tradition for påberåbelse af retten til ikke-diskrimination. En af hovedopgaverne i forbindelse med ligestilling er derfor at sætte kvinderne i stand til at indbringe diskriminationssager for domstolene. Der er derfor behov for støttestrukturer på forskellige niveauer.

Med undtagelse af Bulgarien har alle landene i Central- og Østeuropa enten et ministerielt kontor eller et andet organ, der tager sig af kvindespørgsmål, eller en ombudsmand for ligestilling, eller de er i færd med at etablere noget sådant. Kontorerne, der i mange tilfælde er meget små, er ofte meget aktive, og de har været interesseret i at udveksle erfaringer og lære af metoderne i EU, f.eks. integrering af kønsaspektet i alle politikker (mainstreaming). I nogle lande har arbejdstilsynet fået til opgave at kontrollere ligestillingen med hensyn til løn og arbejdsvilkår. I andre lande undersøger fortsat, hvordan kontrollen skal foregå. For at kunne yde konkret bistand til, at kvinder kan udøve deres rettigheder, er det nødvendigt med permanente strukturer, også på regionalt niveau.

I 1988 var der et vigtigt tiltag i Cypern<sup>89</sup>, idet man etablerede det permanente centralorgan for kvinders rettigheder. Organet ændrede i 1994 navn til 'National

<sup>89</sup> Strategisk udviklingsplan 1994-98. Cyperns arbejds- og socialministerium.

Machinery for Women's Rights'. En ny strategisk udviklingsplan for perioden 1999-2000 er nu under udarbejdelse.

### **Kommissionens støtte til institutionsopbygning i forbindelse med ligestilling**

#### **• Seminarer**

For at hjælpe ansøgerlandene med at lære EU-regelværket at kende har Kommissionens Technical Assistance and Exchange Office (TAIEX) afholdt et seminar i Bruxelles<sup>90</sup> for alle 11 lande om håndhævelsesstrukturer, hvor man præsenterede forskellige modeller og erfaringer for EU og landene i Central- og Østeuropa. Andre, mere emneorienterede seminarer forventes afholdt i 1999.

#### **• Kontakter på højt niveau og konferencer**

Kommissionen modtog en lang række embedsmænd fra de relevante ministerier og deltog i seminarer og konferencer, der blev afholdt af ansøgerlandene eller Nordisk Råd, med henblik på at gøre rede for EU-regelværket og de administrative strukturer, der er nødvendige for gennemførelsen.

For at nå ud til flere mennesker og for at gøre opmærksom på betydningen af respekt for lige muligheder for kvinder og mænd i udvidelsesprocessen indbød Kommissionens tjenestegrene og TAIEX sammen med Sloveniens kontor for kvindespørgsmål delegationer fra alle landene i Central- og Østeuropa til en konference i Bled, Slovenien, i oktober 1998. På konferencen drøftedes ikke blot de tekniske aspekter ved gennemførelsen, men også spørgsmål om beslutningstagning, vold og mainstreaming. Hovedbudskabet fra konferencen var, at ligestilling mellem kvinder og mænd er et central element i demokratiet og dermed i tiltrædelsesprocessen. I henstillingerne<sup>91</sup> fra konferencen understregede deltagerne behovet for ligelig repræsentation af mænd og kvinder på poster med beslutningsansvar samt respekt for kvinders menneskerettigheder.

#### **• Netværksaktiviteter**

Efter anmodning fra deltagerne i Bled-konferencen har Kommissionen oprettet et elektronisk informationssted, der omfatter en database med deltagelse af eksperter fra Kommissionen, medlemsstaterne og ansøgerlandene, et bibliotek og et debatforum. Hvis man ønsker at få adgang til dette internetsted, der ikke er åbent for alle, kan man kontakte Kommissionens ligestillingskontor (GD V/D5). Databasen indeholder for øjeblikket over 50 indgange, og der er en livlig debat i gang i forummet.

#### **• Deltagelse i EU-programmer**

Ansøgerlandene er aktivt blevet opfordret til at deltage i EU-programmerne. Det drejer sig om programmer om folkesund, aids og kræft eller om uddannelse (Socrates og Leonardo da Vinci) og ungdomsanliggender (Ungdom for Europa). I 1998 gav Kommissionen direkte støtte via Phare og Tacis til etablering af ngo'er i Central- og Østeuropa og deres arbejde. Der er blevet lagt særlig vægt på at inddrage landene i

---

<sup>90</sup> Transposition and enforcement of EC Legislation in the field of Equal Opportunities, 25.-26. juni 1998, Bruxelles.

<sup>91</sup> Henstillinger fra Agenda Equality Conference for the Applicant Central and Eastern European Countries, 8.-10. oktober 1998, Bled, Slovenien.

Central- og Østeuropa i Stop-programmet<sup>92</sup> om politisamarbejde om bekæmpelse af handel med mennesker, især kvinder og børn, med særligt henblik på udformning af forebyggende foranstaltninger og oplysningskampagner.

I en række lande er et af de højt prioriterede emner vold mod kvinder og handel med kvinder og unge piger på tværs af grænserne. Indsatsen støttes af Europa-Parlamentet, Kommissionen, Rådet og mange europæiske ngo'er. Daphne-initiativet<sup>93</sup>, der giver støtte til ngo'ers bekæmpelse af vold mod kvinder og børn, har ligeledes modtaget ansøgninger fra mange ngo'er med erfaringer vedrørende menneskehandel.

Ifølge førtiltrædelsesstrategien kan andre lande, f.eks. EØS-landene og landene i Central- og Østeuropa, deltage i Fællesskabets handlingsprogram på mellemlang sigt for lige muligheder for mænd og kvinder (1996-2000)<sup>94</sup>. I 1998 blev der skabt retsgrundlag for, at Ungarn kunne indsende projektforslag i 1998<sup>95</sup>. Tjekkiet, Estland, Litauen, Rumænien og Slovenien har ligeledes udtrykt interesse for at deltage i 1999. En sådan deltagelse vil give mulighed for at oplyse om EU's aktiviteter og værdier og samtidig danne grundlag for en dialog.

- **Kommende aktiviteter**

Kommissionen vil fortsat understrege behovet for fuldstændig gennemførelse af EU's regelværk ved at støtte kampagner, der skal oplyse kvinder og mænd om deres rettigheder på ligestillingsområdet. Kommissionen agter endvidere at arrangere endnu en konference på højt plan vedrørende betydningen af ligestilling i forbindelse med udvidelsesprocessen.

---

<sup>92</sup> Fælles aktion af 29. november 1996 vedtaget af Rådet på grundlag af artikel K.3 i traktaten om Den Europæiske Union vedrørende et tilskyndelses- og udvekslingsprogram for personer med ansvar for bekæmpelse af menneskehandel og seksuel udnyttelse af børn. EFT L 322 af 12.12.1996.

<sup>93</sup> KOM (1998) 335 af 20.5.1998.

<sup>94</sup> Rådets afgørelse af 22.12.1995, artikel 6, EFT L 335 af 30.12.1995.

<sup>95</sup> Rådets afgørelse af 12.10.1998, EFT L 295 af 4.11.1998, s. 40.