



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 07.03.2000
COM(2000) 120 definitief

**VERSLAG VAN DE COMMISSIE
AAN DE RAAD, HET EUROPEES PARLEMENT
EN HET ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITE**

**OVER DE TENUITVOERLEGGING VAN AANBEVELING 96/694 VAN DE RAAD
VAN 2 DECEMBER 1996 BETREFFENDE DE EVENWICHTIGE DEELNEMING
VAN VROUWEN EN MANNEN AAN HET BESLUITVORMINGSPROCES**

INHOUD

SAMENVATTING.....	3
INLEIDING.....	4
1. DE ROL VAN COMMUNAUTAIRE ACTIE BIJ HET BEVORDEREN VAN HET EVENWICHT TUSSEN VROUWEN EN MANNEN BIJ DE BESLUITVORMING.....	6
2. SITUATIE IN DE LIDSTATEN.....	9
2.1 Allesomvattende geïntegreerde strategieën en mechanismen ter bevordering van een evenwicht tussen vrouwen en mannen	9
2.1.1. Definitie	9
2.1.2. Strategieën.....	10
2.1.3. Nalevingsmechanismen	11
2.2 Mobilisatie van de meest belangrijke actoren	12
2.2.1. Het aanpakken van sekstereotypen middels onderwijs	12
2.2.2. Vergroting van het bewustzijn in de particuliere sector.....	13
2.3 Verbetering van kennis.....	14
2.4 Evenwichtige deelneming in parlementen, regeringen en comités.....	15
2.4.1. Vrouwen in parlementen en regeringen.....	16
2.4.2. Vrouwen in comités.....	17
3. SITUATIE BIJ GEMEENSCHAPSINSTELLINGEN, -AGENTSCHAPPEN EN -ORGANEN	19
3.1. Algemene opmerkingen	19
3.2. Allesomvattende strategieën voor het bereiken van een evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan het besluitvormingsproces van de Europese instellingen	20
CONCLUSIES.....	23

SAMENVATTING

Gezien de ondervertegenwoordiging van vrouwen, die gelijkstaat met een democratisch tekort en tevens een onderbenutting van menselijk potentieel inhoudt, heeft de Raad op 2 december 1996 een aanbeveling aangenomen betreffende de evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan het besluitvormingsproces, die gebaseerd is op:

- een geïntegreerde strategie ter bevordering van een evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen,
- bewustmakingscampagnes,
- het verzamelen van gegevens,
- het stimuleren van voorbeelden van goede praktijken, en
- het bevorderen van het evenwicht tussen vrouwen en mannen bij overheidsinstanties en overheidscomités op alle niveaus.

In de aanbeveling wordt de Commissie verzocht om over de tenuitvoerlegging verslag uit te brengen aan het Europees Parlement, de Raad en het Economisch en Sociaal Comité, voor het eerst drie jaar na goedkeuring. Met het onderhavige verslag wordt aan deze verplichting voldaan.

Het verslag toont aan dat er, ondanks een groot aantal door de lidstaten genomen maatregelen, geen wezenlijke verandering is gekomen in de ondervertegenwoordiging van vrouwen in regeringen, parlementen en comités die besluiten voorbereiden, noch op de hogere niveaus van de arbeidsmarkt.

Het gemiddelde percentage vrouwen in de regeringen van alle lidstaten en EER-landen bedraagt 24,5% en 22,5% in de nationale parlementen, variërend van 6,3% in Griekenland tot 43,6% in Zweden. Het aantal vrouwen in comités die besluiten voorbereiden, is zelfs nog lager. Zelfs in die landen (België en Duitsland) waar gegevens over de samenstelling van comités systematisch worden verzameld en waar wetten voorzien in een gelijke deelneming of een minimale deelneming van eenderde van de ondervertegenwoordigde sekse in besluitvormingsorganen, bedraagt het percentage vrouwen respectievelijk slechts 18,68% en 12,2%. Een aanzienlijk aantal comités telt zelfs geen enkele vrouw (28,7% in Duitsland).

In de lidstaten van de Europese Unie en de Europese instellingen lopen de inspanningen en resultaten aanzienlijk uiteen. Aangezien de aanbeveling de term "evenwichtige deelneming" niet definieert, hebben lidstaten de keuze welk percentage vrouwen in besluitvormingsorganen zij als evenwichtig beschouwen. Daar waar de Scandinavische landen en het Verenigd Koninkrijk zich een deelneming van 50% ten doel stellen, beschouwen de meeste andere landen een deelnemingsgraad van minimaal 30% als het kritische niveau waarboven vrouwen of mannen een wezenlijke invloed kunnen uitoefenen.

Er is substantiële vooruitgang geboekt wat betreft de deelneming van vrouwen in landen met lang gevestigde tradities op het gebied van het gelijke-kansenbeleid, zoals Zweden en Finland met een deelneming van respectievelijk 52,6% en 44,4% van vrouwen in de regeringen. 68% van de Finse comités in de overheidssector kent een vrouwelijke deelneming van 44%.

De evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan de besluitvorming wordt in toenemende mate gezien als een democratische vereiste, alsmede als iets dat een positief effect heeft voor de samenleving, doordat verschillende ideeën en waarden in het besluitvormingsproces worden ingebracht, hetgeen tot resultaten leidt waarin de belangen en behoeften van de gehele bevolking in acht zijn genomen. Voor het bevorderen van het evenwicht tussen vrouwen en mannen is een beleidsmix nodig inclusief – als belangrijkste factor – een verplichting voor de politiek voor de lange termijn, betrouwbare statistische gegevens, regelmatige monitoring, passende structuren die – afhankelijk van de cultuur van de lidstaten – vastgelegd zijn in wetgeving, en de beschikbaarheid van financiële middelen.

Bij de meeste Europese instellingen neemt het bewustzijn toe dat het zaak is om gekwalificeerde vrouwen aan te trekken en te stimuleren, en veel van deze instellingen hebben een beleid van positieve actie aangenomen om op personeelgebied tot een evenwicht te komen. Wat betreft het evenwicht tussen vrouwen en mannen in comités is minder actie ondernomen.

Terwijl wetgevende maatregelen enige invloed op de overheidssector hebben, verdient de particuliere sector bijzondere aandacht en mogelijk een andere benadering. Oostenrijk, België, Duitsland, Zweden, Finland en het Verenigd Koninkrijk bevorderen projecten die erop gericht zijn werknemers bewust te maken van de economische voordelen van het in dienst nemen van vrouwen. Wat betreft vrouwen in leidinggevende posities in het ambtenarenapparaat en in overheidsinstanties, dient eveneens meer vooruitgang te worden geboekt.

Uit het verslag blijkt dat er sprake was van een gebrek aan vergelijkbaarheid bij de gegevens die bij de Commissie ingediend waren, waardoor een systematische evaluatie van ontwikkeling werd bemoeilijkt. Discussie in de Raad over het verbeteren van gegevensverzameling en een eventueel besluit over nieuwe actie dient te worden gestimuleerd.

INLEIDING

Teneinde het aantal vrouwen in het besluitvormingsproces uit te breiden en daarmee de inhoud van besluiten te veranderen, heeft de Raad op 2 december 1996 de aanbeveling betreffende de evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan het besluitvormingsproces aangenomen. In de aanbeveling wordt de Commissie verzocht een verslag over de tenuitvoerlegging voor te leggen aan het Europees Parlement, de Raad en het Economisch en Sociaal Comité, voor het eerst drie jaar na goedkeuring.

Ingevolge deze verplichting heeft de Commissie het onderhavige verslag opgesteld. Het is gebaseerd op de informatie die is verstrekt door de lidstaten, de EER-landen¹ en de instellingen van de Gemeenschap aan de hand van een vragenlijst die de Commissie aan hen heeft verstuurd². Opgemerkt zij dat sommige lidstaten en sommige instellingen veel meer in detail zijn getreden dan andere, hetgeen zijn weerslag vindt in het verslag. Het feit dat in de tekst op goede voorbeelden wordt gewezen sluit derhalve het bestaan van goede praktijken in andere lidstaten of Europese instellingen niet uit. Het aantal initiatieven op het gebied van de wetgeving en het beleid varieert enorm bij de lidstaten. Deze twee factoren verklaren waarom er over sommige lidstaten meer details zijn dan over andere.

¹ De aanbeveling is op de EER-landen van toepassing krachtens Besluit 35/97 van het Gemengd Comité van de EER van 29.5.1997, PB L 270, 2.10.1997, blz. 23.

² Bijlage II.

De algemene doelstelling van de aanbeveling was lidstaten te stimuleren een evenwichtiger deelneming van vrouwen en mannen aan het besluitvormingsproces te bevorderen en specifieke maatregelen te nemen om dit doel te bereiken.³ Aan drie aandachtsgebieden is prioriteit gegeven: het veranderen van attitudes en gedrag (par. 2), het verbeteren van kennis (par. 3) en het bevorderen van de deelneming van vrouwen aan de politiek en aan de particuliere en overheidssectoren (par. 4). De aanbeveling volgde op de aanbeveling van de Raad van 27 maart 1995 betreffende de evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan besluitvorming⁴, die op haar beurt weer een antwoord was op de resolutie van het Europees Parlement van 11 februari 1994 betreffende vrouwen in besluitvormingsorganen, waarin een beroep werd gedaan op de lidstaten om specifieke actie op dit gebied te ondernemen.

De evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan het besluitvormingsproces is een sleutelement om daadwerkelijke gelijkheid van seksen te bereiken. De Gemeenschap is een van de belangrijkste bevorderaars geweest als het om het veranderen van de status van vrouwen in de samenleving en het garanderen van hun recht op gelijkheid gaat. Het wettelijk beginsel van gelijk loon voor gelijk werk is opgenomen in het Verdrag van Rome, en is momenteel een basisbeginsel van het Gemeenschapsrecht. Uit hoofde van het Verdrag van Amsterdam moet de Gemeenschap het niet bij de garantie van de formele gelijkheid laten, maar in de richting gaan van een pro-actievere benadering bij het streven om de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen in alle communautaire beleidsmaatregelen te bevorderen⁵. Op basis van het verdrag kunnen de lidstaten maatregelen voor positieve actie nemen om in de praktijk volledige gelijkheid te verzekeren tussen mannen en vrouwen in het beroepsleven⁶.

³ Bijlage I.

⁴ PB C 168/3 van 4.7.1995.

⁵ Artikel 3, lid 2.

⁶ Artikel 141, lid 4.

1. DE ROL VAN COMMUNAUTAIRE ACTIE BIJ HET BEVORDEREN VAN HET EVENWICHT TUSSEN VROUWEN EN MANNEN BIJ DE BESLUITVORMING

In de jaren negentig is in de Europese Unie aanzienlijke vooruitgang geboekt als het om het evenwicht tussen vrouwen en mannen in de politieke besluitvorming gaat, hoewel er nog een lange weg te gaan is. Van 1991 tot 1999 is het aantal vrouwen in het Europees Parlement toegenomen van 19% tot 30%, in de Europese Commissie van 10% tot 25% en in de regeringen van de lidstaten van 11% tot 23%. Deze vooruitgang was het resultaat van systematische en voortdurende inspanningen van de Gemeenschap. Specifieke Europese instellingen, zoals de Europese Commissie, het Europees Parlement en de Raad hebben een cruciale rol gespeeld, evenals individuele vrouwen in NGO's en op belangrijke posten in de besluitvorming.

De aanbeveling van de Raad betreffende de evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan de besluitvorming is het resultaat van een langer proces dat in 1984 van start is gegaan met de aanbeveling van de Raad betreffende de bevordering van positieve actie⁷. De goedkeuring ervan in december 1996 viel samen met de afronding van de eerste fase van communautaire actie, waarmee vijf jaar eerder een begin was gemaakt in het kader van het Derde actieprogramma inzake gelijke kansen (1991-1995). Dit programma was het eerste communautaire instrument waarin het vraagstuk inzake de besluitvorming naar voren werd gebracht als een belangrijk gebied waar met het oog op een grotere gelijkheid op de arbeidsmarkt vooruitgang moest worden geboekt. Met name de politieke besluitvorming werd als een gebied aangemerkt dat aandacht behoeft.

In het kader van het Derde actieprogramma heeft de Commissie de aanzet gegeven tot een uitgebreide reeks van activiteiten, waaronder activiteiten gericht op onderzoek en op de vergroting van de zichtbaarheid en het bewustzijn. Belangrijke evenementen zoals de Europese conferenties in Athene (1992) en Rome (1996) hebben tot belangrijke politieke verklaringen - Verklaring van Athene en het Handvest van Rome - geleid die ondertekend zijn door vrouwen in hoge politieke posities. De Europese campagne "Stem voor een evenwicht tussen vrouwen en mannen in het Europees Parlement" heeft in 1994 bijgedragen tot een substantiële toename van het aantal vrouwen in het parlement en ging gepaard met de ontwikkeling van politieke, sociale en economische argumenten. Doordat overal uit de EU gegevens werden verzameld, werd de omvang van het probleem bekend en werden politieke leiders bewust gemaakt van het belang van de terugdringing van de verschillen tussen vrouwen en mannen op dit gebied. Dankzij het voortdurende en systematische werk van het deskundigennetwerk "Vrouwen in besluitvorming", dat door de Commissie in het kader van dit programma was opgezet, werd de nationale actie gecoördineerd en werden veranderingen makkelijker, doordat een nieuwe gunstige context op nationaal en Europees niveau⁸ tot stand kwam.

In deze context heeft het Europees Parlement een verslag⁹ opgesteld en de Raad een resolutie¹⁰ aangenomen betreffende de evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan de besluitvorming. In deze resolutie werd om de presentatie van een voorstel voor een aanbeveling van de Raad gevraagd. Door de goedkeuring van het Actieprogramma van

⁷ 84/635/EEG.

⁸ Overzicht van activiteiten CE-05-97-575- EUR-OP.

⁹ EP 205.666 van 27.1.1994.

¹⁰ PB C 168 van 4.7.1995, blz. 3.

Peking in de zomer van 1995 werd het eenvoudiger voor de lidstaten om de verplichtingen ten aanzien van deze doelstelling aan te gaan.

De tweede fase van de communautaire actie ging in na de aanbeveling in het kader van het Vierde communautaire actieprogramma inzake gelijke kansen (1996-2000). Een belangrijke prioriteit was het evenwicht tussen vrouwen en mannen in de beleidsvorming; kwalitatieve aspecten én de ontwikkeling van indicatoren waren innovatieve onderdelen van het programma. Bij de meeste van de uitgevoerde activiteiten in het kader van het programma werden de lidstaten ondersteund bij de tenuitvoerlegging van de aanbeveling van de Raad. Een groot aantal projecten werd ontwikkeld om de verschillende in de aanbeveling uiteengezette doelen te stimuleren.

De systematische verzameling van gegevens over deelneming van vrouwen aan Europese, nationale en regionale regeringen, vergaderingen en verkiezingen werd verzorgd door het Frauen Computer Zentrum in Berlijn en is beschikbaar op het Internet. Netwerken van vrouwen- of gelijke-kansencomités van nationale parlementen en van vrouwen gekozen op regionaal en lokaal niveau hebben de banden tussen vrouwelijke politici versterkt. Het programma zorgde tevens voor de medefinanciering van projecten over theoretische concepten in verband met de deelneming van vrouwen in de overheidssector en voor de organisatie van transnationale evenementen bij verschillende verkiezingen. Al deze projecten hebben een directe of indirecte bijdrage geleverd aan de tenuitvoerlegging van de aanbeveling van de Raad.

Ten behoeve van de ontwikkeling van geïntegreerde nationale strategieën voor een grotere deelneming van vrouwen aan de besluitvorming, ontvingen de lidstaten specifieke technische bijstand van de Commissie, hetgeen belangrijke mensen en organisaties die op dit gebied actief waren op nationaal niveau bij elkaar bracht en voorzag in een forum voor de uitwisseling en verspreiding van goede praktijken die al in veel landen plaatsvonden. De publicatie van de gids "Het creëren van een evenwicht tussen vrouwen en mannen in de politieke besluitvorming" in 1997 in alle talen van de Gemeenschap diende als een instrument voor de politieke partijen en NGO's die op dit gebied actief waren.

In navolging van de Europese conferenties in Athene en Rome zijn in april 1999 de ministers van alle lidstaten bijeengekomen op een door de Commissie en de Franse regering georganiseerde conferentie op hoog niveau. Onder de titel "Vrouwen en mannen aan de macht: een zorgzame samenleving, een dynamische economie, een visie voor Europa" werden alle belangrijke vraagstukken over concepten, methoden en mechanismen ter bevordering van het evenwicht tussen vrouwen en mannen in de besluitvorming besproken. De Verklaring van Parijs werd ondertekend door de deelnemende, met gelijke kansen belaste ministers, waardoor de regeringen ertoe verplicht werden om meer vaart achter de inspanningen op dit gebied te zetten.

Na de conclusies van de Raad van 2 december 1998 heeft de Raad op 22 oktober 1999 kennis genomen van het verslag van het Finse voorzitterschap over de tenuitvoerlegging door de lidstaten en de Europese instellingen van het Actieprogramma van Peking¹¹ en van de negen indicatoren voor het meten van voortgang op het gebied van de besluitvorming:

1. Het percentage vrouwen in de enige respectievelijk de tweede kamer van de nationale/federale parlementen van de lidstaten en in het Europees parlement;

¹¹ SI (1999) 873.

2. Het percentage vrouwen in de regionale parlementen van de lidstaten, waar van toepassing;
3. Het percentage vrouwen in de lokale besluitvormingsinstanties in de lidstaten;
4. Beleidsmaatregelen ter bevordering van een evenwichtige deelneming aan politieke verkiezingen;
5. Het percentage vrouwen in de nationale/federale regeringen en het percentage vrouwelijke leden van de Europese Commissie;
6. Het percentage vrouwelijke en mannelijke ministers en staatssecretarissen op de verschillende werkterreinen (portefeuilles/ministeries) van de nationale/federale regeringen van de lidstaten;
7. Het percentage vrouwelijke topambtenaren;
8. De spreiding van vrouwelijke topambtenaren over de verschillende werkterreinen;
9. Het percentage vrouwelijke leden van de hoogste rechtscolleges in de lidstaten en het percentage vrouwelijke leden van het Europese Hof van Justitie en het Gerecht van Eerste Aanleg.

In het verslag werd geconcludeerd dat vrouwen – in alle sectoren – ondervertegenwoordigd zijn, dat minimaal 30% vrouwen op alle machts- en besluitvormingsniveaus een voorlopige doelstelling zou moeten zijn, dat er een gebrek aan algemene concepten en er gegevensproblemen bestaan op het gebied van openbaar benoemde comités en in door regeringen benoemde delegaties naar internationale organisaties en met betrekking tot kandidaten voor openbare verkiezingen, en dat er meer onderzoek nodig is voordat op dit gebied beginselen voor de gegevensverzameling kunnen worden vastgelegd. Deze gebieden werden beschouwd als voorlopige indicatoren voor wat in de toekomst in overweging genomen zou kunnen worden.

Ter bevordering van een aanpak voor meer evenwicht tussen vrouwen en mannen op het gebied van het onderzoeksbeleid, heeft de Commissie zichzelf bij de tenuitvoerlegging van het Vijfde kaderprogramma voor onderzoek en technologische ontwikkeling in 1999 verplicht tot de benoeming van vrouwen, zodat deze 40% zullen uitmaken van de leden van raadgevende vergaderingen, raadgevende groepen van deskundigen, en beoordelings- en controlecommissies op onderzoeksgebied¹². Dit initiatief werd toegejuicht door de Raad, die in mei 1999 een eigen resolutie heeft aangenomen betreffende "Vrouwen in de wetenschap", waarmee de eigen verplichtingen ter bevordering van de gelijkheid op dit gebied werden bevestigd. De Commissie onderzoekt momenteel manieren en mechanismen ter verbetering van het evenwicht tussen vrouwen en mannen in alle raadgevende comités die door de Commissie zelf en in het kader van haar groepen van deskundigen zijn opgericht.

In het licht van de aanbeveling van de Raad hebben andere Europese instellingen acties geïnitieerd. Het Europees Parlement heeft in zijn verslag over de aanbeveling¹³ het belang van acties benadrukt en opgeroepen tot geïntegreerde actie om een hoger aandeel van vrouwen te

¹² COM(1999) 76 definitief.

¹³ EP 214.950, 1996.

bereiken. In zijn resolutie¹⁴ heeft het Comité van de Regio's de lidstaten aangemoedigd een hoger percentage vrouwen te benoemen onder hun nationale vertegenwoordigers in het Comité.

Alle hiervoor genoemde acties zijn systematisch vastgelegd in specifieke hoofdstukken in de jaarverslagen over 1996, 1997 en 1998 over de gelijke kansen tussen vrouwen en mannen¹⁵.

2. SITUATIE IN DE LIDSTATEN

Dit verslag onderzoekt de situatie in de lidstaten met betrekking tot de vier prioriteiten die neergelegd zijn in de aanbeveling:

- Goedkeuring van een allesomvattende, geïntegreerde strategie ter bevordering van de evenwichtige deelneming aan het besluitvormingsproces;
- Mobilisatie van alle actoren in het economische en sociale leven teneinde gelijke kansen te bereiken;
- Bevordering van het verzamelen en publicatie van statistieken teneinde een duidelijker beeld te verschaffen van hoe vrouwen en mannen zijn vertegenwoordigd in de besluitvorming, en de vaststelling van goede praktijken;
- Bevordering van een evenwicht tussen vrouwen en mannen in comités op alle niveaus.

Het verslag is gebaseerd op de antwoorden van de lidstaten op de door de Commissie samengestelde vragenlijst. De antwoorden gaven grote verschillen qua gedetailleerdheid te zien, hetgeen betekent dat de informatie in dit verslag en met name de voorbeelden van goede praktijken niet inhouden dat lidstaten waarvan de beleidsmaatregelen niet naar voren worden gehaald, geen goede praktijken hebben geïntroduceerd.

2.1 Allesomvattende geïntegreerde strategieën en mechanismen ter bevordering van een evenwicht tussen vrouwen en mannen

2.1.1. Definitie

De aanbeveling geeft geen definitie van de term "evenwichtige deelneming". Uit de landenverslagen blijkt echter als consensus naar voren te komen dat wanneer het aantal vrouwen of mannen in het besluitvormingsproces onder de grens van 30% ligt, er geen wezenlijke invloed door een van beide groepen kan worden uitgeoefend.

In Oostenrijk, Finland en Ierland worden vrouwen in de overheidssector als ondervertegenwoordigd beschouwd, wanneer hun aantal minder dan 40% bedraagt. In België, Duitsland, Frankrijk en Duitsland houdt evenwichtige deelneming in dat niet meer dan tweederde van de vertegenwoordigers van eenzelfde sekse is.

In Nederland moeten vrouwen 50% uitmaken van nieuwe adviesorganen. Griekenland geeft geen definitie van evenwichtige deelneming, maar streeft naar het verdubbelen van het huidige cijfer van 6% à 7% deelneming van vrouwen aan de politieke besluitvorming.

¹⁴ Resolutie 237/97.

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

De gevoeligheid van dit vraagstuk blijkt uit het feit dat wetsvoorstellen in Portugal en Luxemburg betreffende de evenwichtige deelneming aan kieslijsten door de parlementen zijn verworpen.

2.1.2. *Strategieën*

Aangezien de aanbeveling verschillende maatregelen uiteenzet die, samen genomen, invloed hebben op een meer evenwichtige deelneming van vrouwen, hebben de meeste lidstaten een grote hoeveelheid verschillende maatregelen ter bevordering van de gelijkheid van de seksen genomen in plaats van een specifieke strategie voor een betere evenwichtige deelneming aan de besluitvorming. Onder de genomen maatregelen vallen wetgeving inzake het evenwicht tussen vrouwen en mannen in besluitvormingsorganen van parlamentsniveau tot regionale comités, positieve actie om het aantal vrouwen in hogere posities te doen toenemen, nalevingmechanismen zoals bureaus voor gelijke behandeling, informatiecampagnes en opleidingen. Lidstaten hebben ook financiële middelen vrijgemaakt ter bevordering van hun beleidsmaatregelen.

In de Oostenrijkse overheidssector maakt de federale wet inzake gelijke behandeling van 1993 het mogelijk om vrouwen op bepaalde gebieden waarin zij zijn ondervertegenwoordigd (dat wil zeggen minder dan 40%) een voorkeursbehandeling te geven, op voorwaarde dat zij niet minder gekwalificeerd zijn voor de functie dan de meest geschikte mannelijke kandidaat. Gelijkwaardige wetgeving bestaat in alle *Länder*, op een na. Een juridisch bindend stimuleringsprogramma voor vrouwen aan hogescholen/universiteiten werd in 1995 aangenomen.

In België zijn in alle onderdelen van de overheidssector ambtenaren belast met gelijke kansen. Zij moeten positieve actieplannen voor het personeel ten uitvoer leggen. België heeft tevens het belang van de versterking van de positie van vrouwen in het buitenlandse beleid benadrukt. In dat kader wordt niet alleen het man/vrouw-vraagstuk "gemainstreamd", maar worden ook de binnen het land gehanteerde beginselen geëxporteerd. In Griekenland is in 1999 het "Nationaal actieplan voor gelijkheid" gewijzigd om prioriteit te kunnen toekennen aan een evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen in de besluitvorming. Het Griekse parlement heeft unaniem een herziening van de grondwet goedgekeurd, waardoor positieve actie mogelijk is.

In Duitsland is de evenwichtige deelneming van mannen en vrouwen aan besluitvormingsprocessen een onderdeel van de nationale strategie voor de tenuitvoerlegging van het actieplatform van de Vierde Wereldvrouwenconferentie, waarin acties opgenomen zijn die gericht zijn op de gelijke toegang van vrouwen tot posities in de besluitvorming op alle niveaus van de samenleving. De Duitse grondwet verplicht de staat tot het bevorderen van de gelijkheid van vrouwen en mannen in de praktijk en tot het bewerkstelligen dat nadelige factoren worden weggenomen. In wetten op federaal en *Länder*-niveau is deze constitutionele verplichting uitgewerkt, zodat positieve actie kan worden ondernomen voor het middels een voorkeursbehandeling werven en bevorderen van vrouwen op gebieden waar ze ondervertegenwoordigd zijn.

Spaanse overheidsinstanties hebben volgens de grondwet de verplichting om obstakels weg te nemen die verhinderen dat groepen een volwaardige positie in de samenleving innemen. Hieronder valt het nemen van positieve actie om vrouwen te stimuleren om volledig deel te nemen aan de besluitvorming in de overheids sfeer. Het Spaanse Instituut voor vrouwenzaken is een onafhankelijk orgaan dat verbonden is aan het ministerie van Werkgelegenheid en Sociale Zaken, dat verantwoordelijk is voor progressieve beleidsmaatregelen voor de gelijke

kansen. De Spaanse autonome regio's beschikken elk over een orgaan dat verantwoordelijk is voor het bevorderen van de gelijke kansen tussen vrouwen en mannen.

Het algehele resultaat van deze beleidsmaatregelen komt echter niet overeen met dat wat de Raad bij de goedkeuring van de aanbeveling verwachtte. Er is geen enkele strategie die als de beste zou kunnen worden aanbevolen, er is eerder een allesomvattende benadering noodzakelijk.

2.1.3. Nalevingsmechanismen

Alle lidstaten hebben nalevingsstructuren in het leven geroepen. De meeste hebben middelen gereserveerd voor specifieke projecten, zoals bewustzijnsvergroting van de betrokken mensen en organisaties, alsmede van het publiek, en alle hebben zichzelf ertoe verplicht verslag uit te brengen over de resultaten van hun beleidsmaatregelen.

In Oostenrijk is de commissie gelijke behandeling verantwoordelijk voor het verzekeren van de naleving van de wetgeving inzake de gelijke behandeling. Ministeries hebben positieve actieplannen opgesteld, volgens welke elke ondervertegenwoordiging van vrouwen (onder 40%) volgens twee- of zesjarenplannen moet zijn weggewerkt.

In België heeft het departement van gelijke kansen binnen het federale Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid de taak om de minister van gelijke kansen bij te staan bij de ontwikkeling, de follow-up en de evaluatie van beleidsmaatregelen voor de bevordering van de positie van vrouwen. De federale wetgevende organen hebben elk een raadgevend comité voor vrouwenzaken. In Duitsland valt de gelijke behandeling op federaal niveau onder de federale minister voor vrouwenzaken. In de meeste *Länder* zijn er vrouwenministeries of posities die worden bezet door een staatssecretaris voor vrouwenhandgelegenheden. De "Conferentie voor de gelijkheid en voor de vrouwenministers en -senatoren van de *Länder*" (FM) vindt ieder jaar onder roulerend voorzitterschap plaats, waarbij de *Bund* een reguliere gast is. Alle vraagstukken met betrekking tot de gelijke kansen, inclusief de vertegenwoordiging van vrouwen op posities in de besluitvorming, worden op de conferentie besproken.

In Ierland is een controlecommissie gelijkheid van vrouwen en mannen opgericht om toezicht te houden op de implementatie van het Actieprogramma van Peking. Het Bureau gelijkheid op het gebied van de werkgelegenheid is het orgaan dat verantwoordelijk is voor de uitbanning van discriminatie op het gebied van de werkgelegenheid. Het ondersteunt en stimuleert tevens maatregelen die gericht zijn op een grotere deelneming van vrouwen aan de besluitvorming.

In 1996 is in Italië een nieuw ministerie voor gelijke kansen opgericht dat onder andere moet waarborgen dat bij overheidsbenoemingen de gelijke kansen in acht worden. Luxemburg heeft een interministerieel comité inzake gelijkheid van vrouwen en mannen en financiert de coördinator van de Nationale Vrouwenraad. Portugal heeft een algemene commissie voor de gelijkheid en de rechten van vrouwen in het leven geroepen, een speciale commissie voor gelijkheid op het werk en op het gebied van de werkgelegenheid, en kent sinds 1997 een Hoge Commissaris voor de gelijkheid en het gezin.

In het Verenigd Koninkrijk heeft de commissie gelijke kansen de statutair vastgelegde verplichting om te streven naar de uitbanning van discriminatie. De post van minister voor vrouwen, de vrouwensectie in het bureau van de premier en de parlementaire groep inzake seksegelijkheid met vertegenwoordiging van alle partijen bestaan sinds 1999.

2.2 Mobilisatie van de meest belangrijke actoren

2.2.1. *Het aanpakken van seksestereotypen middels onderwijs*

De aanbeveling benadrukt het belang van het aanpakken van seksestereotypen in het onderwijs. De meeste lidstaten herzien hun lesmateriaal en opleidingsmodules voor leerkrachten, zodat ingespeeld kan worden op de behoeften van jonge meisjes. Ze onderstrepen eveneens de belangrijke invloed van de pers voor het veranderen van seksestereotypen.

In Oostenrijk zijn op alle niveaus, van school tot universiteit, acties ondernomen, waarbij speciale nadruk is gelegd op de opleiding van de leerkrachten. Griekenland heeft veel nadruk gelegd op de behoefte aan nauwe samenwerking tussen het ministerie van onderwijs en het Algemene Secretariaat voor de gelijkheid. Griekenland heeft een onderzoek opgezet dat uitwees dat stereotypen de gehele samenleving en de leerkrachten aangaan en dat er bij de besluitvorming van de vakbonden van de leerkrachten, ondanks een hoog percentage vrouwen, in sterke mate sprake is van onevenwichtigheid. Het Algemene Secretariaat voor de gelijkheid ondersteunt vrouwenorganisaties en stimuleert organisaties van de sociale partners om een evenwichtige deelneming van vrouwen te bevorderen. Het Secretariaat heeft steun verleend aan de initiatieven van de Politieke Vrouwenbeweging en het Netwerk van vrouwen die zijn verkozen in lokale overheidsinstanties, twee organisaties die zich specifiek richten op het evenwicht tussen vrouwen en mannen in het politieke leven.

In België zijn specifieke projecten ter vergroting van het bewustzijn voor de aanwezigheid van vrouwen in de politieke besluitvorming gesponsord in het kader van de vijftigste verjaardag van het vrouwenstemrecht in 1998.

In Denemarken heeft een lokale overheidsinstantie voor alle gemeentewerknemers een discussiestuk opgesteld om hen te aan te moedigen om te praten over de man/vrouw-samenstelling op hun werkplek en over het effect daarvan op de werkomgeving, hun instelling ten aanzien van het werk en de dienstverlening aan de burgers. Er is een folder voor sollicitatiegesprekken opgesteld om aanstellingcommissies te adviseren over personeelsadvertenties en het sollicitatiegesprek. Het doel van deze folder is om beide partijen ervan bewust te maken dat vrouwen en mannen vaak verschillend worden behandeld en verschillend reageren.

Finland ondersteunt vrouwenorganisaties die samenwerken met het ministerie van onderwijs. Het ministerie heeft een werkgroep gevormd om kritische attitudes ten opzichte van de media te bevorderen, en met het oog op het man/vrouw-perspectief op televisiegebied is steun verleend aan een project "man/vrouw-screening", waarbij vijf Europese televisiestations betrokken zijn. Er is lesmateriaal ontwikkeld waarmee verborgen referenties naar mannen en vrouwen kunnen worden ontdekt. Scholen onderzoeken hun onderwijsprogramma's om te zien of daarin rekening wordt gehouden met de behoeften van jonge meisjes, en technische universiteiten proberen jonge vrouwen aan te trekken.

Een aantal lidstaten (Oostenrijk, België, Frankrijk en Duitsland) benadrukt het belang van het Europese netwerk over vrouwen in de besluitvorming en het netwerk van nationale gelijkheidscommissies, die invloed hebben uitgeoefend op het politieke debat in België om de grondwet te wijzigen om de deelneming van vrouwen te verhogen. Ze benadrukken tevens dat de communautaire initiatieven vanaf 1991 tot heden vruchten hebben afgeworpen. De mening is dat deze initiatieven hebben bijgedragen tot een vergroting van het bewustzijn van het probleem en dat ze kunnen leiden tot een grotere deelneming van vrouwen aan

besluitvormingsorganen, met name indien er steun van projecten is. De Parijse "Conferentie over vrouwen en mannen aan de macht" van april 1999 werd ook als een belangrijke stap op Gemeenschapsniveau genoemd.

2.2.2. *Vergroting van het bewustzijn in de particuliere sector*

Hoewel het aantal vrouwen op invloedrijke posities in de overheidssector geleidelijk aan toeneemt, blijft de deelneming van vrouwen aan het hoger management in de particuliere sector laag. Dit heeft gevolgen voor de verschillen in salaris, die momenteel in de Unie bij 27,4% liggen.

Oostenrijk, België en Duitsland beschouwen bewustzijnsvergroting als een van de belangrijkste instrumenten voor de particuliere sector. De werkgelegenheids-/ondernemingsgroep van de dienst voor de gelijke kansen in België heeft een beleid ontwikkeld om particuliere werkgevers te overtuigen van de voordelen van een gelijkheidsbeleid door een keurmerk voor te stellen voor "volledig gelijkheidsmanagement". Dezelfde benadering wordt gevolgd door Duitsland en Oostenrijk met het programma "Volledige gelijkheid" en door een Europees project dat de begeleiding van vrouwen in particuliere ondernemingen bevordert. In een ander gezamenlijk Duits, Zweeds en Fins project, gesponsord door het Vierde actieprogramma inzake gelijke kansen voor vrouwen en mannen, worden de voordelen voor grote ondernemingen en lokale overheden onderzocht van de aanpassing van de werktijden aan de wens van vrouwen en mannen om voor hun gezinnen te zorgen.

Oostenrijk stimuleert particuliere ondernemingen om in samenwerking met ondernemingsraden positieve actieplannen voor vrouwen op te stellen. Dit is een verbetering ten opzichte van de vorige plannen, die alleen in gelijke behandeling voorzagen.

Bij hun overheidsopdrachten en in overeenstemming met de wet inzake gelijke behandeling van 1979 geven de ministeries de voorkeur aan ondernemingen die positieve actie voor vrouwen nemen. Bij 4% van de evaluatie van elke offerte worden sociale aspecten (2% voor het te werk stellen van stagiair(e)s, 2% voor het te werk stellen van vrouwen) in aanmerking genomen. In het project "Vrouwen in de economie" worden vrouwelijke ondernemers gestimuleerd om zich kandidaat te stellen voor de Oostenrijkse Kamer van koophandel.

In Denemarken heeft de regering besloten om haar gelijkheidsbeleid anders op te zetten en te dien einde is een informatiecentrum voor de gelijkheid opgericht. In Finland is de wet inzake gelijkheid op zowel de particuliere als de overheidssector van toepassing.

In Ierland nemen vrouwen 40% van de nieuw opgestarte ondernemingen voor hun rekening en 20% van de Ierse ondernemingen zijn in handen van en worden geleid door vrouwen, voornamelijk op het gebied van uitgeverijen, opleidingsdiensten en software.

De Italiaanse overheid heeft een informatiecampagne voor vrouwelijke ondernemers opgezet met de titel "Voor vrouwen die een onderneming willen beginnen/aan de maatschappij willen deelnemen". De campagne tracht traditionele en tevens zeer innovatieve vaardigheden van vrouwen te bevorderen en deze in productieve en creatieve banen te leiden. De Nederlandse regering en de particuliere sector hebben samengewerkt in een programma om het aantal vrouwen in hogere functies in de besluitvormingsprocessen van het bedrijfsleven te doen toenemen.

Naast de belangrijke bijdrage van het specifieke NOW-initiatief, hebben ook de algemene programma's van het Europees Sociaal Fonds (ESF) bijgedragen tot de verbetering van het evenwicht tussen vrouwen en mannen en aan een versterking van het bewustzijn. Met behulp van de ESF-activiteiten, die zeer vaak in de particuliere sector plaatsvinden, kan het evenwicht tussen vrouwen en mannen worden bevorderd en het bewustzijn van de werkgevers worden vergroot. Van het ESF is tevens op grote schaal gebruik gemaakt om het aantal startende ondernemingen, in handen van en geleid door vrouwen, te verhogen.

Spanje verwijst naar de positieve effecten van het OPTIMA-programma, dat ontwikkeld werd in het kader van het communautaire NOW-initiatief op het gebied van de werkgelegenheid en dat werkgevers beoogt te overtuigen dat ze zich in moeten zetten voor het gelijkheidskansenbeleid. Subsidies en ontheffingen op het gebied van de sociale zekerheid worden ook gezien als een manier waarmee de werkgelegenheid van vrouwen in de overheidssector kan worden verhoogd.

Een project dat sinds 1991 in het Verenigd Koninkrijk loopt – "Kans 2000" - beoogt het publiek een duidelijker beeld te geven van de hindernissen voor de vooruitgang van vrouwen op het gebied van de werkgelegenheid en verschaft werkgevers een instrument om de beste benaderingen uit te wisselen. De doelen van "Kans 2000" zijn het bereiken van meetbare verbeteringen in de kwaliteit en omvang van de werkgelegenheid voor vrouwen in alle sectoren en op alle niveaus van de arbeidsmarkt. Het aantal ondernemingen dat zich bij dit programma heeft aangesloten, is gestegen en binnen die ondernemingen heeft zich een soortgelijke stijging van het percentage vrouwen in managementfuncties, met name op de hogere niveaus voorgedaan.

2.3 Verbetering van kennis

Sinds 1991 erkennen alle lidstaten het belang van initiatieven op Europees niveau. Ze plaatsen het man/vrouw-vraagstuk op de politieke agenda, coördineren initiatieven, harmoniseren het gegevensonderzoek, en maken de uitwisseling van ervaringen en kennis middels conferenties en transnationale projecten mogelijk. Daarnaast verzamelen alle lidstaten statistieken over de aanwezigheid van vrouwen in besluitvormingsorganen en worden de ontwikkelingen in kaart gebracht.

In Oostenrijk worden door de verantwoordelijke ministers jaarverslagen (over de tenuitvoerlegging van wetgeving inzake gelijke behandeling) en vijfjaarlijkse verslagen (over de stand van zaken bij en de ontwikkeling van gelijke behandeling) gepubliceerd. De federale regering brengt om de twee jaar verslag uit aan de Nationalrat over de stand van zaken bij de gelijke behandeling en bij de bevordering van de positie van vrouwen in de federale administratie. In België is een begin gemaakt met enkele studies van zowel kwantitatieve als kwalitatieve aard. Een van deze studies die in 1996 is verricht, ging over de aanwezigheid van vrouwen in besluitvormingsorganen op alle niveaus van het bestuursapparaat en in parlementaire commissies. Een tweede ging over de tekortkomingen van de bestaande statistieken over de aanwezigheid van vrouwen in, met name, sociaal-economische instellingen. De derde studie handelde over de invloed van het kiesstelsel, en over de vertegenwoordiging van vrouwen in het parlement. In 1999 heeft de Vlaamse gemeenschap een gegevensbank opgezet over vrouwen die gekwalificeerd zijn om deel te nemen aan raadgevende comités in Vlaamse openbare organisaties.

De Deense Raad voor gelijke status is verantwoordelijk voor een jaarverslag over het percentage vrouwen en mannen in het parlement, de lokale raden, comités en lokale overheden. De Raad publiceert tevens jaarlijkse statistieken over vrouwen in de raden van

bestuur van de 50 grootste ondernemingen van het land.

In Finland worden halfjaarlijkse statistieken gepubliceerd over vrouwen en mannen, inclusief over vrouwen in de besluitvorming. In 1997 is "Vrouwen en mannen in de sociale besluitvorming in de Finse samenleving" gepubliceerd. De ombudsman voor de gelijkheid houdt toezicht op de naleving van de quoteringsbepalingen in de wet inzake gelijkheid. In Duitsland verschaffen periodieke statistieken informatie over het aantal vrouwen in leidinggevende posities op politiek, sociaal of economisch gebied. De Duitse federale regering legt de Bondsdag een jaarlijks verslag voor over de situatie van vrouwen bij de federale administratie en de federale overheid.

Duitsland laat zien wat de mogelijke reden is voor de beperkte interesse van vrouwen zelf voor deelneming aan de besluitvorming: een gebrek aan informatie over politieke aangelegenheden. In Duitsland wordt het belang van informatie benadrukt en is een driedaagse conferentie over deze kwestie gepland.

In Griekenland wordt een database ontwikkeld door de onderzoekseenheid van het onderzoekscentrum voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. In Nederland wordt het aandeel van vrouwen op posten in de besluitvorming sinds 1993 ieder jaar vastgesteld. In Ierland worden statistieken bijgehouden over de positie van vrouwen in het ambtenarenapparaat, de rechterlijke macht, vakbonden, politieke partijen en onder leden van de wetgevende macht, alsmede over het percentage vrouwen dat werd genomineerd voor de Staatsraden (34%) en diegenen die daadwerkelijk werden benoemd (28%).

De Italiaanse nationale gelijkheidscommissie monitort de deelneming van vrouwen in de belangrijkste politieke partijen, comités en besluitvormingsorganen op regionaal en provinciaal niveau. In 1998 heeft het Nationaal Raadgevend Orgaan voor de economie en de werkgelegenheid een onderzoeksrapport over "De aanwezigheid van vrouwen op posities in de besluitvorming" in ondernemingen en het ambtenarenapparaat gepresenteerd. In 1999 heeft de regering een wetsvoorstel ingediend ten aanzien van de opstelling van statistieken over vrouwen en mannen.

De regering van Luxemburg is voornemens in 2000 een statistisch overzicht op te stellen over vrouwen in de besluitvorming. Er bestaan al statistieken over de positie van vrouwen in overheidsinstanties en lokale raden. Hoewel er in Portugal geen specifieke monitoring ten aanzien van vrouwen in de besluitvorming plaatsvindt, is dit onderwerp wel onderdeel van de algehele evaluatie van beleidsmaatregelen voor de gelijkheid. Spanje kent statistieken over vrouwen bij de politieke partijen, vakbonden, de centrale overheid en de parlementen en regeringen van de autonome gemeenschappen, het hoger kader van het ambtenarenapparaat en de rechterlijke macht.

Het Zweedse parlement ontvangt jaarlijks een verslag over het percentage vrouwen dat werkzaam is bij centrale en regionale overheidsinstanties.

In het Verenigd Koninkrijk is geen sprake van specifieke monitoring van vrouwen in de besluitvorming, maar er bestaan wel statistieken over vrouwen bij de centrale en lokale overheid, het ambtenarenapparaat, vakbonden en de rechterlijke macht.

2.4 Evenwichtige deelneming in parlementen, regeringen en comités

Politieke beslissingen hangen voor een groot deel af van individuele beleidsmakers. Om deze reden is de samenstelling van de regering, parlementen en comités een belangrijke factor voor de deelneming van vrouwen aan de besluitvorming. Terwijl er wel gegevens beschikbaar zijn

over het aantal vrouwen en mannen in alle Europese parlementen en de meeste regeringen, hebben niet alle landen afdoende statistieken voorgelegd over de deelneming van vrouwen aan andere besluitvormingsorganen. Dit valt waarschijnlijk toe te schrijven aan het grote aantal comités op alle overheidsniveaus. Alle lidstaten benadrukken echter het belang van een grotere deelneming van vrouwen aan de besluitvorming. Bij de lidstaten die statistieken hebben voorgelegd, lopen de resultaten van de wettelijk vastgelegde beleidsmaatregelen uiteen.

2.4.1. Vrouwen in parlementen en regeringen

Gemiddeld is slechts een op de vijf leden van nationale parlementen een vrouw. Dit cijfer laat niet zien dat er aanzienlijke verschillen tussen enkele lidstaten bestaan. Zo is 42% van de Zweedse parlementariërs vrouw, vergeleken met 6% in Griekenland. Wat de deelneming van vrouwen aan de regering betreft, in Zweden wordt 50% van de ministerposten bekleed door vrouwen, tegen 5% in Griekenland¹⁶. Zelfs in die landen waar vrouwen in aanzienlijke mate deel uitmaken van de regering, zijn zij voornamelijk te vinden in de traditionele "vrouwelijke" ministeries, zoals het ministerie voor het gezinsbeleid, het ministerie voor sociale zaken en gezondheidszorg, en niet zozeer in de politiek zware ministeries zoals het ministerie van financiën, het ministerie van justitie of van buitenlandse zaken.

Het percentage vrouwen bij regionale overheden en in parlementen is zelfs lager dan het percentage vrouwen in nationale regeringen en parlementen, met uitzondering van Frankrijk, België en Zweden. Nederland concentreert zich op vrouwen in de lokale politiek, omdat er op dit gebied stagnatie is vastgesteld.

Alle belangrijke politieke partijen in Oostenrijk en Duitsland hebben zichzelf verplicht tot een stijging van het aantal vrouwen op partijlijsten en in openbare posities, deels door middel van quota, deels door middel van streefcijfers.

Dezelfde aanpak is in 1993 door Italië overgenomen met de introductie van bindende quota voor de verkiezingslijsten, maar deze zijn in 1995 door het Constitutionele Hof in strijd met de grondwet verklaard. In 1997 heeft de Italiaanse premier een beleid goedgekeurd onder de titel "Acties ter bevordering van de toekenning van bevoegdheden en verantwoordelijkheden aan vrouwen", waarin gestreefd wordt naar de versterking van de positie van vrouwen door een aanzienlijke vrouwelijke aanwezigheid bij overheidsorganisaties en op verantwoordelijke posities in het ambtenarenapparaat. In Portugal heeft het parlement een in 1998 door de regering ingediend wetsvoorstel verworpen, dat van politieke partijen verlangde dat iedere sekse met ten minste 25% vertegenwoordigd moest zijn op de verkiezingslijsten voor de nationale en Europese verkiezingen. De gewijzigde Portugese grondwet verklaart nu echter dat de actieve deelneming van vrouwen en mannen aan het politieke leven een fundamentele vereiste voor de democratie is. Een poging om de Luxemburgse grondwet te wijzigen, waardoor het mogelijk zou zijn wetten aan te nemen om de gelijkheid van vrouwen en mannen in de praktijk tot stand te brengen, is door de Luxemburgse Raad van State verworpen.

In het kader van een nationaal actieplan voor gelijke kansen is Frankrijk voornemens om de grondwet in 2000 te wijzigen met de bepaling dat de wetgeving de gelijke toegang van vrouwen en mannen tot politieke posities en verkozen posities dient te bevorderen.

¹⁶ Frauen Computer Zentrum Berlin.

Alleen in België zijn er juridisch bindende verplichtingen die van politieke partijen eisen dat er op de kandidatenlijsten een evenwicht tussen vrouwen en mannen is, zodat alle partijen eenderde van hun posities op de kieslijst aan vrouwen moeten toekennen. In Griekenland zijn er, voornamelijk in samenhang met de verkiezingen en verkiezingsevenementen, ad hoc-acties geweest en bijna alle politieke partijen hebben hun voorschriften herzien om quota in het verkiezingssysteem op te kunnen nemen. Andere lidstaten geven de voorkeur aan een aanpak die gebaseerd is op stimulansen en verstreken in dit verband geldt voor de bevordering van de deelneming van vrouwen aan politieke activiteiten (Ierland). Hoewel er in Finland geen quota bestaan voor nominaties voor verkiezingen, worden die voor de organen van de politieke partijen wel gehanteerd.

2.4.2. *Vrouwen in comités*

Hoewel landen met lang gevestigde tradities op het gebied van beleidsmaatregelen voor gelijke kansen een grote aanwezigheid van vrouwen in centrale instanties laten zien, lukt het andere ondanks bepalingen in de wetgeving niet om de doelstelling van eenderde vrouwelijke vertegenwoordiging te halen.

In Zweden is 44% van het personeel van de centrale overheidsinstanties vrouw. Bij 68% van alle openbare comités ligt het percentage vrouwelijke leden in Finland bij 42%, terwijl België en Duitsland - die beide wetgevende vereisten kennen voor een deelneming van 33% van vrouwen in openbare comités - slechts een percentage van respectievelijk 18,63% en 12,2% hebben. Het aantal Duitse comités dat geen enkele vrouw telt, is in acht jaar tijd - van 1992 tot 1999 - gedaald van 53,2% tot 28,7% .

In Duitsland en Zweden wordt van federale organen verlangd dat zij voor elke positie in comités een vrouw en een man nomineren. Van de organisaties van de sociale partners wordt verlangd dat zij waarborgen dat de doelstelling van de gelijke deelneming in acht wordt genomen bij de selectie van de kandidaten. De Zweedse Eenheid gelijke kansen moet de samenstelling van comités goedkeuren.

Oostenrijk kent specifieke maatregelen voor evenwichtige deelneming. De vertegenwoordiging van vrouwelijke en mannelijke werknemers in ondernemingsraden moet evenredig zijn aan de aantallen mannen en vrouwen die werkzaam zijn en bij nominaties voor de verkiezing voor de volledige assemblee van de Kamer van Arbeid moet speciale aandacht worden geschonken aan een evenwichtige vertegenwoordiging van individuele vrouwelijke en mannelijke werknemers.

De Deense wet nr. 427 van 13 juni 1990 bepaalt dat er een evenwicht moet zijn tussen vrouwen en mannen in leidinggevende posities bij overheidsdiensten. Hetzelfde is bepaald voor comités die door de ministers zijn ingesteld krachtens wet nr. 157 van 24 april 1995.

België heeft op 20 juli 1990 een wet aangenomen waarin bepaald is dat er bij nominaties voor raadgevende comités sprake moet zijn van een evenwicht tussen mannen en vrouwen. Aangezien deze wet niet de gewenste effecten opleverde, heeft België de wet op federaal niveau aangescherpt middels een op 17 juli 1997 aangenomen wet die bepaalt dat van de leden van raadgevende comités maximaal slechts tweederde tot één sekse mag behoren. Indien er onvoldoende nominaties voor kandidaten van de ondervertegenwoordigde sekse zijn, dient de nominerende organisatie te verantwoorden waarom zij niet aan de wettelijke verplichting kan voldoen. Elke uitzondering dient te worden goedgekeurd door de Raad van Ministers, na overleg met het ministerie van gelijke kansen.

In Vlaanderen zullen comités, na een overgangperiode tot 31 december 1999, worden uitgesloten van advisering, indien bij hun samenstelling niet de minimale deelneming van de leden van elke sekse in acht is genomen.

De Finse wet van 1987 inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen is in 1995 gewijzigd om te kunnen voorzien in een quotum van 40% voor vrouwen in overheidscomités en adviescomités. In het Finse Gelijkheidsprogramma voor 1997-1999 van de overheid wordt speciale aandacht geschonken aan het percentage vrouwen in de besluitvorming en is een beoordeling van het systeem opgenomen om een quotum van 40% voor vrouwen bij overheidscomités, adviescomités en gemeenteorganen, exclusief rechtstreeks verkozen gemeenteraden te bereiken.

In Frankrijk bevat een rondschrift uit 1983 over vrouwen en mannen in de overheidssector bepalingen ten aanzien van de evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan de besluitvorming, en met name ten aanzien van het evenwicht tussen vrouwen en mannen in selectiecommissies. In 1995 is een "waarnemingspost voor de pariteit" in het leven geroepen.

De Ierse regering heeft in 1993 een beleid goedgekeurd voor de benoeming van de Staatsraden waarbij vastgelegd is dat minimaal 40% van beide seksen vertegenwoordigd dienen te zijn. Voor 1996 is door het Griekse Algemene Secretariaat voor het gelijkheidsbeleid steun verleend aan NGO's van vrouwen die betrokken waren bij het vergroten van de evenwichtige deelneming van vrouwen.

Ondanks de uitspraak van het Constitutionele Hof in 1995 over de onverenigbaarheid van vastgelegde quota voor verkiezingslijsten, zijn andere wettelijke bepalingen in Italië ongewijzigd gebleven, hetgeen tot gevolg heeft dat lokale en provinciale overheden de aanwezigheid van beide seksen in raden en collegiale organisaties moeten bevorderen. Overheden moeten tevens waarborgen dat eenderde van de leden van alle onderzoekscommissies uit vrouwen bestaat.

In 1992 heeft de Nederlandse regering een nota goedgekeurd inzake vrouwen in de politiek en bij de overheid. Hoewel het in het Verenigd Koninkrijk in strijd is met de uit 1975 daterende wet inzake seksdiscriminatie om specifieke quota vast te stellen (quota worden als strijdig met het non-discriminatiebeginsel beschouwd), is het wel toegestaan om streefcijfers of doelstellingen vast te leggen. De regering van het Verenigd Koninkrijk heeft zichzelf ertoe verplicht om het beginsel van een 50/50-vertegenwoordiging van vrouwen bij openbare benoemingen te hanteren. De Nationale Vrouwencommissie (een niet-ministerieel orgaan) heeft "Naar voren treden – Een gids voor vrouwen op weg naar openbare benoemingen" gepubliceerd.

Het Portugese parlement heeft in 1993 unaniem een aanbeveling aangenomen die de "Verklaring van Athene" inzake de deelneming van vrouwen in het openbare en politieke leven onderschrijft. In het jaar daarop heeft het parlement een tweedaags seminar gehouden om te spreken over de politieke deelname als een van democratische vereisten. In het Spaanse Derde Plan gelijke kansen (1991-2000) wordt aandacht besteed aan "bevoegdheden en besluitvorming".

In Noorwegen is in 1988 de wet inzake gelijkheid van vrouwen en mannen gewijzigd om te voorzien in een vertegenwoordiging van 40% van beide seksen in alle openbare colleges, raden en comités. In de jaren zeventig begonnen de politieke partijen doelstellingen of inofficiële quota te hanteren om het aantal vrouwen op verkiezingslijsten te verhogen. Sinds 1986 worden ook inofficiële quota toegepast bij kabinetsposten. Terwijl de nadruk ligt op het

"mainstreamen" van de gelijkheid van vrouwen en mannen, worden speciale maatregelen noodzakelijk geacht om de doelstelling van een groter evenwicht tussen vrouwen en mannen in besluitvormingsorganen te bereiken.

De IJslandse wet inzake de gelijke status en gelijke rechten van vrouwen en mannen bepaalt dat, indien mogelijk, een gelijk aantal mannen en vrouwen voor overheidscomités en lokale overheidscomités en besturen moet worden benoemd. In een parlementaire resolutie van 1993 over maatregelen ter bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen is als doel vastgelegd dat in ministeriële comités 30% vrouwen zitting moeten hebben.

In Liechtenstein is in 1997 in een regeringsresolutie¹⁷ vastgelegd dat bij comités, werkgroepen en delegaties waarvoor de regering verantwoordelijk is maximaal tweederde van de leden van één sekse mag zijn. Op lokale overheden is een beroep gedaan om soortgelijke maatregelen te treffen. Een conferentie in 1999 die 15 jaar stemrecht van de vrouw luister bij moet zetten, is gewijd aan het thema "eenderde vertegenwoordiging van vrouwen in het parlement van 2001".

3. SITUATIE BIJ GEMEENSCHAPSINSTELLINGEN, -AGENTSCHAPPEN EN -ORGANEN

3.1. Algemene opmerkingen

De aanbeveling doet een beroep op de Gemeenschapsinstellingen, -agentschappen en -organen om een strategie te ontwikkelen voor een evenwichtige deelneming. De meeste - met name grotere of gevestigde - instellingen hebben specifieke maatregelen genomen om de aanbeveling ten uitvoer te leggen of werken met gedetailleerde beleidsmaatregelen voor de gelijke kansen op het gebied van werving en personeelsbeleid. Er is meer aandacht voor de werving en bevordering van de positie van vrouwen dan voor de samenstelling van comités die adviezen uitbrengen.

Alle instellingen waren zich er bewust van dat getracht moet worden om bij de samenstelling van het personeel en de besluitvormingsstructuren een evenwicht tussen vrouwen en mannen te bereiken, en sommige hanteren een systematische voorkeursbehandeling voor vrouwelijke kandidaten in een poging om iets te ondernemen tegen de huidige onevenwichtigheden. Een aantal van deze instellingen hebben mechanismen gecreëerd voor het monitoren van het evenwicht tussen vrouwen en mannen bij het personeel en bij de jury's of selectiecommissies. Sommige instellingen, agentschappen of organen waren ofwel niet op de hoogte van de aanbeveling, of hebben niet iets specifiek gedaan om de bepalingen ten uitvoer te leggen. Sommige van deze organen waren pas opgericht, bijvoorbeeld de Europese Centrale Bank, of zijn werkzaam op zeer gespecialiseerde gebieden, en/of hebben een klein aantal personeelsleden, hetgeen het moeilijk maakt om gedetailleerde plannen uit te werken om de bepalingen ten uitvoer te leggen (bijvoorbeeld het Europees waarnemingscentrum voor racisme en vreemdelingenhaat, het Harmonisatiebureau voor de Interne Markt, het Communautair Bureau voor Plantenrassen).

¹⁷ RA 97/1833-0101, 0208.

3.2. Allesomvattende strategieën voor het bereiken van een evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan het besluitvormingsproces van de Europese instellingen

Bij de afdelingen voor het human resources development van de grotere instellingen heeft men zich beziggehouden met de deelneming van vrouwen aan de besluitvorming. Veel van deze instellingen (Europese Commissie, Raad, Europees Hof van Justitie, Europese Investeringsbank, Economisch en Sociaal Comité) hebben paritaire comités voor gelijke kansen - COPEC - opgericht die als paritaire organen van het personeel en het management verantwoordelijk zijn voor het doen van aanbevelingen ter bevordering van de gelijke kansen. Het Comité van de Regio's is voornemens een COPEC in het leven te roepen. Een aantal instellingen monitort het evenwicht tussen vrouwen en mannen bij de samenstelling van hun personeel, maar slechts enkele houden het evenwicht tussen vrouwen en mannen in besluitvormingsorganen in het oog.

De voorzitter van de Europese Commissie, de heer Prodi, heeft in zijn speech voor de Europese Raad¹⁸ benadrukt dat er een passend evenwicht tussen vrouwen en mannen bij de diensten van de Commissie en bij de kabinetten van de commissarissen moet zijn. Voor het eerst bestaat het personeel van de kabinetten voor bijna 40% uit vrouwen.

De Commissie beschouwt het bevorderen van de gelijke kansen als een belangrijk onderdeel van haar voortdurende programma voor de modernisering van haar administratie en besluitvormingsprocessen. Efficiëntie en organisatie worden als een instrument beschouwd waardoor, onder andere, de verplichtingen ten aanzien van werk en gezin beter met elkaar in overeenstemming kunnen worden gebracht en in dit kader worden obstakels verwijderd voor vrouwen die via promoties naar hogere besluitvormingsniveaus doorstromen.

In het Derde programma voor de gelijke kansen voor vrouwen en mannen (1997-2000) wordt getracht om een cultuur op het werk te ontwikkelen waarin de vrouwelijke en mannelijke waarden, de verschillen in prioriteiten en de seksespecifieke behoeften in acht worden genomen. Het programma plaatst het vraagstuk van de gelijke kansen binnen het algehele kader van het personeelsbeleid en voorziet in maatregelen voor alle fasen van de loopbaan van een ambtenaar: werving, opleiding, bevordering. De Commissie voorziet in specifieke managementopleidingen voor vrouwelijke ambtenaren alsmede in opleidingen voor al het personeel dat betrokken is bij het "mainstreamen" van de beleidsmaatregelen voor de gelijke kansen in het algemeen. Het doel is om de aan de lidstaten voorgestelde beleidsmaatregelen binnen de eigen organisatie over te brengen. Een eenheid voor gelijke kansen en non-discriminatie is verantwoordelijk voor de toepassing van de wetgeving en het beleid inzake de gelijke kansen bij de Commissie. Momenteel zijn 22 directoraten en bureaus betrokken bij het ontwikkelen van nieuwe structuren, actieplannen en follow-up. De ontwikkeling van het personeel wordt twee keer per jaar beoordeeld.

Een kwart van het aantal commissarissen is vrouw. Het aantal vrouwelijke directeuren is gestegen van 3 in 1994 naar 20 in 1998, en de vertegenwoordiging van vrouwen op posities in de categorie 'A' als geheel is tussen 1994 en 1998 toegenomen van 13% naar 18%. De voor 1999 gestelde doelstellingen zijn gericht op vijf leidinggevende posities op directeursniveau, 25% posities bij het middelbaar leidinggevend personeel (hoofden van eenheden) en een maximaal aantal vrouwen als hoofdadministrateur, administrateur en adjunct-administrateur.

¹⁸ Uiteenzetting van prof. Prodi op de Europese Raad 3 juni 1999.

In het kader van de follow-up op de aanbeveling heeft het Directoraat-generaal Werkgelegenheid en sociale zaken een verslag opgesteld over vrouwen en mannen¹⁹ waarin het zichzelf ertoe verplicht heeft om tot een evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen in de categorie 'A' te komen en naar een grotere vertegenwoordiging van vrouwen bij het middelbaar en het hoogste leidinggevend personeel te streven. Voor posten in de categorie 'C' zal een evenwichtige deelneming inhouden dat het percentage mannen moet toenemen, en voor de categorieën 'B' en 'D' is een verhoging van het aantal vrouwen nodig.

Bij de organisatie van het COM/A8-9/98-toelatingsexamen, waarin een specifieke keuzemogelijkheid "statistieken" opgenomen was, heeft EUROSTAT conferenties in de lidstaten georganiseerd en een folder gepubliceerd (ook gebruikt bij andere sollicitatieprocedures), wat onder andere tot doel had om vrouwelijke sollicitanten aan te trekken.

De vice-voorzitter van het Europees Parlement, die verantwoordelijk is voor de gelijke kansen, zal vanaf 1999 jaarlijks verslag uitbrengen over de geboekte vooruitgang ten aanzien van de aangenomen doelstellingen. De eenheid gelijke kansen van het Directoraat-generaal Personeelszaken van het Parlement monitort de beleidsmaatregelen voor de gelijke kansen, en het COPEC monitort de toepassingen van de maatregelen die ter bevordering van de gelijke kansen onder het personeel voorgesteld zijn. Het Parlement is van mening dat deze monitoringstructuur die uit drie lagen bestaat, weerspiegelt dat het Parlement belang hecht aan zijn verplichting om op dit gebied een voorbeeldfunctie te vervullen.

Het was moeilijk voor het Europees Parlement om meer vrouwen promotie te laten maken naar hogere posten vanwege het onvoldoende aantal vrouwen in de intermediaire 'A-categorieën'. De instelling heeft er daarom voor gekozen om de carrièremogelijkheden van het huidige vrouwelijke personeel te stimuleren door meer systematische opleidingen en heeft doelen vastgesteld voor de benoeming van meer vrouwen in leidinggevende functies. De parlementaire debatten over de aanbeveling zijn van invloed geweest op het overleg binnen de instelling over de gelijke kansen in het personeelsbeleid.

De richtlijn van de Raad van 1998²⁰ heeft gelijkheidsclausules in de wervingsprocedures en het statuut van de ambtenaren opgenomen. Daarnaast zijn er sinds 1995 jaarlijkse streefcijfers vastgesteld voor de werving en benoeming van vrouwen op posten in de categorie 'A'. In het verlengde van de laatste uitbreiding van de Unie, telde de Raad 1 vrouw op 15 directeuren-generaal, 3 op de 28 personen in de categorie 'A2', en 5 op de 34 personen in de categorie 'A3'. Eenvijfde van alle ambtenaren in de categorie 'A' is vrouw.

Het Economisch en Sociaal Comité geeft de voorkeur aan vrouwelijke kandidaten indien zij gelijk gekwalificeerd zijn als mannelijke kandidaten. Het aantal vrouwen dat is genomineerd voor de posten 'afdelingshoofd' is sinds 1998 toegenomen van een naar vier. De werkgroep gelijke kansen van het Comité informeert het personeel regelmatig over het evenwicht tussen vrouwen en mannen in de samenstelling van het personeel.

Het Comité van de Regio's volgt een strategie waarin de lidstaten worden aangemoedigd om rekening te houden met het belang van een evenwicht tussen vrouwen en mannen bij nominaties voor dit Comité en het heeft een aantal documenten gepubliceerd, waaronder een

¹⁹ Aangenomen op 25 oktober 1999.

²⁰ 781/98 van 7.4.1998, PB L 113 van 15.4.1998, blz. 4.

"Resolutie voor lidstaten inzake voorstellen voor toekomstige benoemingen in termen van gelijke kansen". Het aantal vrouwelijke leden is toegenomen van 10% tijdens het eerste mandaat (1994-1997) naar 15% in het tweede (1998-2001).

Het Comité heeft in 1997 een werkgroep voor gelijke kansen opgericht, bestaande uit vertegenwoordigers van elke nationale delegatie, die het hele jaar door regelmatig bij elkaar komt, waarbij de aandacht uit gaat naar drie belangrijke vraagstukken: het bevorderen van het evenwicht tussen vrouwen en mannen in de besluitvorming bij de instelling, het integreren van de gelijke kansen in het personeelsbeleid en het "mainstreamen" van gelijke kansen in alle door de instelling geuite adviezen.

Het Hof van Justitie heeft geen specifieke strategie aangenomen om de aanbeveling te implementeren, maar probeert de evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan paritaire comités en sollicitatiecommissies te waarborgen en monitort regelmatig het evenwicht tussen vrouwen en mannen in de samenstelling van het personeel. De evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen op posten in de besluitvormingsprocessen binnen de instelling blijft een doelstelling voor de lange termijn. Er zijn twee vrouwelijke rechters bij het Gerecht van Eerste Aanleg en een bij het Hof van Justitie.

Het orgaan dat verantwoordelijk is voor benoemingen bij de Rekenkamer (TABG) heeft systematisch de voorkeur gegeven aan de benoeming van vrouwen die door het toelatingsexamen zijn gekomen. Het zorgt ervoor dat diegenen die in sollicitatiecommissies zitting hebben, alsmede de hoofden van de eenheden en van de administratieve diensten, zich bewust zijn van het belang van een grotere deelneming van vrouwen. De Rekenkamer merkt echter op dat de functies van accountant nog altijd voornamelijk door mannen wordt bekleed, hetgeen tot gevolg heeft dat minder vrouwen dan mannen over de nodige beroepskwalificaties en –ervaring beschikken.

Een derde van de leden en plaatsvervangers van de Raad van Bestuur van het Europees Bureau voor veiligheid en gezondheid op het werk bestaat uit vrouwen. Bij de laatste verlenging van de ambtstermijn van de leden werden nog eens drie vrouwen in plaats van drie mannen benoemd. In 1998 was de voorzitter van het bestuur een vrouw.

De Europese Investeringsbank heeft in 1994 een Paritair Comité inzake de bevordering van de gelijke kansen in het leven geroepen, alsmede een actieprogramma om het aantal vrouwen op leidinggevende posten te vergroten. Teneinde concrete verbeteringen in het evenwicht tussen vrouwen en mannen in de samenstelling van het bankpersoneel te bereiken, zijn in 1996 door het managementcomité doelstellingen goedgekeurd. In 1994 heeft de bank haar eerste vrouwelijke vice-voorzitter benoemd, tegen 1997 waren er twee vrouwelijke directeuren en in 1999 is een vrouwelijke directeur-generaal benoemd. Het percentage vrouwen dat staf- en managementfuncties vervult, is gestegen.

Het Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding, CEDEFOP volgt het EU-beleid ter bevordering van gelijke behandeling en heeft dit aandachtspunt opgenomen in zijn meer algemene "Richtsnoeren voor het personeelsbeleid" die door de Raad van Bestuur zijn vastgesteld. De "Richtsnoeren voor het personeelsbeleid" van CEDEFOP bepalen dat bij de functiebeschrijvingen van toekomstige beroepsopleidingsdeskundigen onder andere rekening moet worden gehouden met een goed evenwicht tussen vrouwen en mannen en prioriteit moet worden gegeven aan het werven van vrouwen (momenteel worden 21 posten in de categorie 'A' bekleed door mannen en 13 door vrouwen).

De noodzaak van een evenwicht tussen vrouwen en mannen in selectiecommissies voor werving en bevordering is door de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden erkend. Deze stichting tracht hierbij alle relevante actoren middels discussie en consultatie te betrekken. Er is een programma voor pro-actieve managementontwikkeling en scholing uitgewerkt en de Stichting heeft een strategie goedgekeurd om een evenwichtige deelneming in alle comités en besturen te bereiken.

CONCLUSIES

De invloed van Aanbeveling 96/694/EEG van de Raad in de lidstaten van de Europese Unie, de Europese Economische Ruimte en bij de Gemeenschapsinstellingen dient te worden gezien in samenhang met het Actieprogramma van Peking en de aangegane verplichtingen om het aantal vrouwen in de besluitvorming te doen toenemen. Beide hebben invloed uitgeoefend op de beleidsmaatregelen van de lidstaten, maar hadden niet tot resultaat dat een evenwicht tussen mannen en vrouwen in de besluitvorming bereikt werd.

Hoewel er verschillen zijn tussen de lidstaten en de instellingen onderling wat betreft de prioriteit die aan het vraagstuk van de evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan de besluitvorming wordt gegeven, wordt in toenemende mate erkend dat het bevorderen van vrouwen in de besluitvorming een noodzakelijke volgende stap in de richting van gelijkheid van vrouwen en mannen en democratische verhoudingen is. De vraag luidt niet meer waarom vrouwen deel moet hebben aan posities in de besluitvorming, maar hoe dit doel kan worden bereikt.

Het probleem van de ondervertegenwoordiging van vrouwen op posten in de besluitvorming is structureel en kent vele facetten. Alle aspecten dienen gelijktijdig aangepakt te worden, zowel in termen van politieke als sociale mechanismen als in termen van bewustzijnsvergroting en verandering van attitudes en gedrag. De grote verscheidenheid aan activiteiten en maatregelen die de verschillende lidstaten hebben genomen, duidt erop dat een allesomvattende, geïntegreerde strategie ten behoeve van de doelstelling van de evenwichtige deelneming – zoals gesteld in de aanbeveling – van groot belang is.

Het tot stand brengen van een evenwicht tussen vrouwen en mannen kost tijd. Zoals de landen met lang gevestigde tradities op het gebied van beleidsmaatregelen voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (zoals Zweden, Finland en Noorwegen) laten zien, is op de lange termijn een aanzienlijke vooruitgang op het punt van de deelneming van vrouwen mogelijk. Deze landen hebben in een vroeg stadium specifieke systemen ontwikkeld om de deelneming van vrouwen in de besluitvorming te waarborgen en/of te bevorderen.

Een beleidsmix inclusief verplichtingen voor de politiek voor de lange termijn, betrouwbare statistieken, regelmatige monitoring en passende structuren die afhankelijk van de politieke cultuur van de lidstaten zijn vastgelegd in wetgeving, en financiële middelen zijn nodig om de deelneming van vrouwen te bevorderen.

Het regelmatig monitoren van de tenuitvoerlegging van het Actieprogramma van Peking aan de hand van indicatoren, zoals gedaan door de Raad in oktober 1999, zou een waardevol instrument kunnen zijn om de vooruitgang vast te stellen en zou een impuls kunnen geven voor activiteiten ter bevordering van vrouwen in de besluitvorming.

Het verzamelen van vergelijkbare gegevens, indicatoren en "benchmarking" dient verder te worden ontwikkeld.

De uitwisseling van ervaringen tussen landen, organisaties en politieke instellingen heeft het bewustzijn vergroot en in sommige gevallen geleid tot wijzigingen in de wetgeving. Dit versterkt de betekenis van de aanbeveling als een monitoringinstrument voor de lange termijn dat voorziet in een regelmatige, jaarlijkse verslaggeving waardoor veranderingen worden aangemoedigd in landen met meer recente tradities op dit gebied.

Speciale aandacht dient te worden gegeven aan de particuliere sector, waarvoor een beleidsaanpak moet worden ontwikkeld die werkgevers laat zien dat gelijkheid van vrouwen en mannen een productieve factor in het bedrijfsleven is.

Voor zover het de Gemeenschapsinstellingen betreft, blijkt er sprake van voortdurende activiteiten in termen van werving van evenwichtige aantallen vrouwen en mannen. Er is minder vooruitgang geboekt op het gebied van de evenwichtige deelneming aan besluitvormingsorganen, dit wil zeggen in het vergroten van het aantal vrouwen in raden van bestuur, personeelscomités en selectiebesturen.

Evenwicht tussen vrouwen en mannen in comités dient te worden bevorderd middels concrete maatregelen. De Commissie zou een voorbeeldfunctie moeten vervullen door te bevorderen dat er een evenwicht wordt bereikt tussen vrouwen en mannen op alle personeelsniveaus en binnen haar eigen comités en groepen van deskundigen die zijn opgezet om de Commissie te adviseren over de bevordering van de diverse communautaire beleidsmaatregelen.

BIJLAGE

AANBEVELING VAN DE RAAD van 2 december 1996 betreffende de evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan het besluitvormingsproces (96/694/EG)

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, inzonderheid op artikel 235,

Gezien het voorstel van de Commissie,

Gezien het advies van het Europees Parlement⁽¹⁾,

Gezien het advies van het economisch en sociaal Comité⁽²⁾:

- (1) Overwegende dat de Raad een reeks wettelijke instrumenten heeft aangenomen en een aantal politieke verbintenissen is aangegaan op het gebied van gelijke behandeling van en gelijke kansen voor mannen en vrouwen⁽³⁾⁽⁴⁾⁽⁵⁾⁽⁶⁾;
- (2) Overwegende dat de staatshoofden en regeringsleiders, in de Europese Raad bijeen in Essen, in Cannes en in Madrid, er met nadruk op hebben gewezen dat de bestrijding van de werkloosheid, alsmede gelijke kansen voor vrouwen en mannen, de belangrijkste opgaven van de Europese Unie en haar lidstaten vormen;
- (3) Overwegende dat in Aanbeveling 84/635/EEG van de Raad van 13 december 1984 betreffende de bevordering van positieve acties voor vrouwen⁽⁷⁾, in de tweede resolutie van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de bevordering van gelijke kansen voor de vrouw⁽⁸⁾, in de resolutie van de Raad van 21 mei 1991 betreffende het derde communautaire actieprogramma op middellange termijn inzake gelijke kansen voor vrouwen en mannen (1991-1995)⁽⁹⁾, in resolutie van de Raad van 27 maart 1995 betreffende evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan de besluitvorming⁽¹⁰⁾ en in Besluit 95/593/EG van de Raad van 22 december 1995 betreffende een communautair actieprogramma op middellange termijn inzake gelijke kansen voor vrouwen en mannen (1996-2000)⁽¹¹⁾ specifieke aandacht is besteed aan de toegang van vrouwen tot de besluitvorming;
- (4) Overwegende dat het Europees Parlement in zijn resolutie van 11 februari 1994 over vrouwen in besluitvormende organen⁽¹²⁾ de Commissie heeft verzocht "ter bestrijding van de individuele belemmeringen voor vrouwen om deel te nemen aan de besluitvorming, kracht bij te zetten aan de uitvoering van het gelijke-kansenbeleid van het derde communautaire actieprogramma" en "maatregelen en acties te bepalen waardoor grotere participatie van vrouwen aan het besluitvormingsproces mogelijk wordt";
- (5) Overwegende dat in de Verklaring en het Actieprogramma van de Vierde Wereldvrouwenconferentie (Peking, 4-15 september 1995) sterk de nadruk is gelegd op de noodzaak te zorgen voor een evenwichtige verdeling van verantwoordelijkheden, macht en rechten, en dat de lidstaten zich ertoe verbonden hebben dit Actieprogramma uit te voeren;
- (6) Overwegende dat de deelname aan het besluitvormingsproces gebaseerd is op de vertegenwoordiging in de besluitvormingsorganen op alle niveaus van het politieke,

economische, sociale en culturele leven en dat daarvoor met name de aanwezigheid in verantwoordelijke functies en in posities waarin besluiten worden genomen, noodzakelijk is;

- (7) Overwegende dat vrouwen nog steeds ondervertegenwoordigd zijn in de besluitvormingsorganen op politiek, economisch, sociaal en cultureel terrein;
- (8) Overwegende dat de geringe vertegenwoordiging van vrouwen in de besluitvormingsorganen onder andere het gevolg is van het laatijdig verkrijgen door de vrouwen van maatschappelijke en burgerlijke gelijkberechtiging, van de belemmeringen bij de verwezenlijking van hun economische onafhankelijkheid, alsmede van de moeilijke combinatie van beroep en gezin;
- (9) Overwegende dat een evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan het besluitvormingsproces een democratisch vereiste is;
- (10) Overwegende dat de geringe vertegenwoordiging van vrouwen in besluitvormingsfuncties een verlies voor de hele samenleving vormt en kan verhinderen dat ten volle rekening wordt gehouden met de belangen en behoeften van de hele bevolking;
- (11) Overwegende dat maatregelen voor een evenwichtige deelneming van mannen en vrouwen aan het besluitvormingsproces in alle sectoren gepaard moeten gaan met integratie van de dimensie van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen op alle beleidsgebieden en in alle activiteiten;
- (12) Overwegende dat een evenwichtige deelneming van mannen en vrouwen aan het besluitvormingsproces nieuwe ideeën, waarden en gedrag patronen kan voortbrengen, gericht op een rechtvaardiger en evenwichtiger wereld, zowel voor vrouwen als voor mannen;
- (13) Overwegende dat de lidstaten, de sociale partners, de politieke partijen en organisaties, de niet-gouvernementele organisaties en de media een beslissende rol spelen in de totstandbrenging van een samenleving waarin de politieke, economische, sociale en culturele verantwoordelijkheden op evenwichtige wijze door vrouwen en mannen worden gedragen;
- (14) Overwegende dat richtsnoeren ter bevordering van een evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan het besluitvormingsproces moeten worden vastgesteld teneinde gelijke kansen voor mannen en vrouwen te bewerkstelligen en dat de doeltreffendheid daarvan moet worden verhoogd door de uitwisseling van informatie over goede praktijken in het kader van het communautaire actieprogramma op middellange termijn inzake gelijke kansen voor vrouwen en mannen (1996-2000);
- (15) Overwegende dat de bepalingen van deze aanbeveling alleen binnen de grenzen van de communautaire bevoegdheid van toepassing zijn dat de gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers een van de doelstellingen van de Gemeenschap vormt, voor zover hierdoor met name de onderlinge aanpassing op de weg van de vooruitgang van de levensstandaard en de arbeidsvoorwaarden van de werknemers wordt bevorderd;
- (16) Overwegende dat het Verdrag voor de goedkeuring van deze aanbeveling geen andere bevoegdheden verschaft dan de in artikel 235 genoemde,

I. BEVEELT DE LIDSTATEN AAN:

1. een allesomvattende, geïntegreerde strategie aan te nemen ter bevordering van een evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan het besluitvormingsproces, en daartoe de passende maatregelen uit te breiden of te nemen, zoals in voorkomend geval wettelijke en/of bestuursrechtelijke en/of aansporingsmaatregelen;
 2. (a) alle deelnemers aan het onderwijs- en opleidingsproces, met inbegrip van diegenen die verantwoordelijk zijn voor het pedagogisch materiaal, op alle niveaus bewust te maken van het belang van:
 - een realistisch en volledig beeld, dat vrij is van discriminerende vooroordelen en stereotypen, van de rollen en vaardigheden van vrouwen en mannen in de maatschappij,
 - een evenwichtiger verdeling van de verantwoordelijkheden in het beroep, in het gezin en in de maatschappij tussen vrouwen en mannen, en
 - een evenwichtige deelname van vrouwen en mannen aan de besluitvormingsprocessen op alle niveaus;(b) op alle niveaus van onderwijs en opleiding, jonge meisjes en vrouwen te stimuleren even volledig en actief deel te nemen aan en zich te uiten in de onderwijs- en opleidingsactiviteiten als jongens en mannen, teneinde hen voor te bereiden op een actieve rol in de maatschappij, met inbegrip van het politieke, economische, sociale en culturele leven, en in het bijzonder in het besluitvormingsproces;
 - (c) de openbare mening bewust te maken van het belang van de verspreiding van een beeld van vrouwen en mannen dat de op een taakverdeling op grond van het geslacht gebaseerde discriminerende stereotypen versterkt noch bevestigt;
 - (d) zonder afbreuk te doen aan hun autonomie, de verenigingen en organisaties in alle maatschappelijke sectoren aan te moedigen de toegang van vrouwen tot het besluitvormingsproces en een evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen in de besluitvormingsorganen te bevorderen en hun inspanningen op dit terrein te steunen;
 - (e) zonder afbreuk te doen aan hun autonomie, de sociale partners aan te moedigen een evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan hun activiteiten te bevorderen en hun inspanningen op dit terrein te steunen, alsook hen te wijzen op hun verantwoordelijkheid inzake promotie en voordracht van vrouwelijke kandidaten bij de benoeming van kandidaten op de verschillende posten in openbare commissies en comités in de lidstaten en op het niveau van de Gemeenschap;
 - (f) openbare campagnes te ontwerpen, in gang te zetten en te bevorderen, teneinde de publieke opinie bewust te maken van het nut en de voordelen voor de hele samenleving van een evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan het besluitvormingsproces;
3. (a) het verzamelen en publiceren van statistische gegevens te bevorderen en te verbeteren, teneinde een beter beeld te krijgen van het aandeel van vrouwen en mannen op alle niveaus van het besluitvormingsproces op politiek, economisch, sociaal en cultureel terrein;

(b) kwantitatief en kwalitatief onderzoek naar de deelneming van vrouwen en mannen aan het besluitvormingsproces te ondersteunen, te ontwikkelen en te stimuleren, met name onderzoek:

- naar de juridische, sociale en culturele belemmeringen voor de toegang van het ene of het andere geslacht tot en de deelneming aan het besluitvormingsproces,
- naar strategieën om deze belemmeringen weg te nemen, en
- naar het nut van een evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan het besluitvormingsproces en naar de voordelen daarvan voor de maatschappij en voor het functioneren van de democratie;

(c) initiatieven die tot voorbeelden van goede praktijken op de diverse gebieden van het besluitvormingsproces leiden, te bevorderen, te steunen en te stimuleren en programma's voor de verspreiding en uitwisseling van ervaringen op te zetten teneinde deze acties te veralgemenen;

4. (a) een evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen in regeringsorganen en -commissies op alle niveaus te bevorderen;

(b) de betrokkenen te doordringen van het belang om initiatieven te nemen, teneinde te komen tot een evenwichtige bekleding door vrouwen en mannen van openbare posten op alle niveaus, waarbij bijzondere aandacht dient te worden besteed aan de bevordering van een evenwichtige samenstelling van de comités, commissies en werkgroepen, zowel op nationaal als op Gemeenschapsniveau;

(c) een samenhangend geheel van maatregelen te plannen, uit te voeren of op te zetten die gelijke kansen bij de overheidsdiensten bevorderen en aan het concept van evenwichtige deelneming in het besluitvormingsproces beantwoorden, en bij de aanwervingen via vergelijkende onderzoeken erop toe te zien dat de samenstelling van de commissies die met de opstelling van de proeven zijn belast, en de samenstelling van de jury's een evenwicht tussen vrouwen en mannen zo dicht mogelijk benadert;

(d) de particuliere sector aan te moedigen de aanwezigheid van vrouwen op alle niveaus van de besluitvorming te versterken, met name door het aannemen van plannen voor gelijke kansen en positieve-actieprogramma's, of in het kader daarvan;

II. VERZOEKT DE INSTELLINGEN, DE ORGANEN EN DE GEDECENTRALISEERDE ORGANEN VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN:

een strategie te bepalen om te komen tot een evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan het besluitvormingsproces in alle Instellingen, organen en gedecentraliseerde organen van de Europese Gemeenschappen;

III. VERZOEKT DE COMMISSIE:

1. in het kader van Besluit 95/593/EG van 22 december 1995 betreffende een communautair actieprogramma op middellange termijn inzake gelijke kansen voor vrouwen en mannen (1996-2000) de systematische uitwisseling tussen de lidstaten van informatie en ervaringen betreffende goede praktijken en de evaluatie van het

effect van de maatregelen met het oog op een beter evenwicht tussen vrouwen en mannen in het besluitvormingsproces te stimuleren en te organiseren;

2. daartoe en in dat kader, haar inspanningen inzake voorlichting, bewustmaking, stimulering van het onderzoek en bevordering van acties te versterken, teneinde een evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan het besluitvormingsproces tot stand te brengen;
3. voor het eerst drie jaar na goedkeuring van deze aanbeveling en vervolgens ieder jaar, op basis van de door de lidstaten en de Instellingen, de organen en de gedecentraliseerde organen van de Europese Gemeenschappen verstrekte gegevens, een verslag over de tenuitvoerlegging van deze aanbeveling aan het Europees Parlement, de Raad en het economisch en sociaal Comité voor te leggen.

Gedaan te Brussel, 2 december 1996.

Voor de Raad

De Voorzitter

E. FITZGERALD

(1) PB C 166 van 10.6.1996, blz. 276.

(2) PB C 204 van 15.7.1996, blz. 21.

(3) Richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende de harmonisatie van de wetgeving van de lidstaten met betrekking tot de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers (PB L 45 van 19.2.1975, blz. 19).

Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 met betrekking tot de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen wat betreft de toegang tot de arbeidsmarkt, de beroepsopleiding, de promotiekansen en de arbeidsvoorwaarden (PB L 39 van 14.2.1976, blz. 40).

Richtlijn 79/7/EEG van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen inzake sociale zekerheid (PB L 6 van 10.1.1979, blz. 24).

Richtlijn 86/378/EEG van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid (PB L 225 van 12.8.1986, blz. 40).

Richtlijn 86/613/EEG van de Raad van 11 december 1986 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen, de landbouwsector daarbij inbegrepen, en tot bescherming van het moederschap (PB L 359 van 19.12.1986, blz. 56).

Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (PB L 348 van 28.11.1992, blz. 1).

- (4) Besluit 95/593/EG van de Raad van 22 december 1995 betreffende een communautair actieprogramma op middellange termijn inzake gelijke kansen voor vrouwen en mannen (1996-2000) (PB L 335 van 30.12.1995, blz. 37).
- (5) Aanbeveling 84/635/EEG van de Raad van 13 december 1984 betreffende de bevordering van positieve acties voor vrouwen (PB L 331 van 19.12.1984, blz. 34).
- Aanbeveling 92/241/EEG van de Raad van 31 maart 1992 betreffende kinderopvang (PB L 123 van 8.5.1992, blz. 16).
- (6) Resolutie van de Raad van 12 juli 1982 betreffende de bevordering van gelijke kansen voor de vrouw (PB C 186 van 21.7.1982, blz. 3).
- Resolutie van de Raad van 7 juni 1984 betreffende acties ter bestrijding van de vrouwenwerkloosheid (PB C 161 van 21.6.1984, blz. 4).
- Resolutie van de Raad en de Ministers van Onderwijs, in het kader van de Raad bijeen, van 3 juni 1985 houdende een actieprogramma betreffende gelijke kansen voor meisjes en jongens in het onderwijs (PB C 166 van 5.7.1985, blz. 1).
- Tweede resolutie van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de bevordering van gelijke kansen voor de vrouw (PB C 203 van 12.8.1986, blz. 2).
- Resolutie van de Raad van 16 december 1988 betreffende de reïntegratie en integratie op latere leeftijd van vrouwen in het arbeidsproces (PB C 333 van 28.12.1988, blz. 1).
- Resolutie van de Raad van 29 mei 1990 betreffende de bescherming van de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk (PB C 157 van 27.6.1990, blz. 3).
- Resolutie van de Raad van 21 mei 1991 betreffende het derde communautaire actieprogramma op middellange termijn inzake gelijke kansen voor vrouwen en mannen (1991-1995) (PB C 142 van 31.5.1991, blz. 1).
- Resolutie van de Raad van 22 juni 1994 betreffende de bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen door middel van acties van de Europese structuurfondsen (PB C 231 van 20.8.1994, blz. 1).
- Resolutie van de Raad en de Vertegenwoordigers van de Regeringen van de lidstaten, in het kader van de Raad bijeen, van 6 december 1994 betreffende de gelijkwaardige deelneming van vrouwen aan een op groei van de werkgelegenheid in de Europese Unie gerichte economische ontwikkelingsstrategie (PB C 368 van 23.12.1994, blz. 3).
- Resolutie van de Raad van 27 maart 1995 betreffende evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan de besluitvorming (PB C 168 van 4.7.1995, blz. 3).
- Resolutie van de Raad en de Vertegenwoordigers van de Regeringen der lidstaten, in het kader van de Raad bijeen, van 5 oktober 1995 inzake de benadering van het man/vrouw-beeld in de reclame en de media (PB C 296 van 10.11.1995, blz. 15).
- (7) PB L 331 van 19.12.1984, blz. 34.

- (8) PB C 203 van 12.8.1986, blz. 2.
- (9) PB C 142 van 31.5.1991, blz. 1.
- (10) PB C 168 van 4.7.1995, blz. 3.
- (11) PB L 335 van 30.12.1995, blz. 37.
- (12) PB C 61 van 28.2.1994, blz. 248.