II

(Forberedende retsakter)

KOMMISSIONEN

Udkast til Rådets henstilling om fremme af positiv særbehandling af kvinder

KOM(84) 234 endelig udg.

(Forelagt Rådet fra Kommissionen den 26. april 1984)

(84/C 143/03)

RÅDET FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER —

som henviser til traktaten om oprettelse af Det europæiske økonomiske Fællesskab,

som henviser til udkast til henstilling forelagt af Kommissionen,

som henviser til udtalelse fra Europa-Parlamentet,

som henviser til udtalelse fra Det økonomiske og sociale Udvalg, og

som tager følgende i betragtning:

Der er på fællesskabsplan allerede truffet flere foranstaltninger for at sikre mænd og kvinder lige muligheder; bl.a. har Rådet på grundlag af artikel 100 og 235 i traktaten om oprettelse af Det europæiske Fællesskab vedtaget følgende direktiver om ligebehandling: 75/117/EØF (1), 76/207/EØF (2) og 79/7/EØF (3); i øjeblikket arbejdes der på vedtagelse af yderligere retsakter;

Rådets direktiv 76/207/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår indeholder i artikel 2, stk. 4, en bestemmelse om, at direktivet ikke er til hinder for foranstaltninger til fremme af lige muligheder for mænd og kvinder, særlig ved at afhjælpe de faktiske uligheder, som påvirker kvindernes muligheder på de i artikel 1, stk. 1, anførte områder;

de gældende bestemmelser om ligebehandling, der har til formål at sikre den enkeltes rettigheder, er ikke tilstrækkelige til at afskaffe alle de faktiske uligheder, medmindre regeringerne, arbejdsmarkedets parter og andre implicerede organer sideløbende træffer foranstaltninger med henblik på at modvirke den kvindediskrimination på arbejdsmarkedet, som hidrører fra samfundsbestemte holdninger, adfærd og strukturer;

Rådet godkender i sin resolution af 12. juli 1982 (4) om fremme af lige muligheder for mænd og kvinder målsætningerne for Fællesskabets nye handlingsprogram om fremme af lige muligheder for mænd og kvinder (1982-1985), nemlig at styrke indsatsen for at sikre efterlevelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder samt at fremme lige muligheder i praksis gennem positive særforanstaltninger (del B i programmet) og giver udtryk for sin vilje til at iværksætte de foranstaltninger, der er nødvendige for gennemførelsen af disse målsætninger;

under en periode med økonomisk krise bør de foranstaltninger, der er iværksat såvel på fællesskabsplan som på nationalt plan, ikke blot videreføres, men endog intensiveres, navnlig med henblik på at skabe lige muligheder i praksis gennem positive særforanstaltninger, specielt på områderne lige løn samt ligebehandling for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår —

OPFORDRER MEDLEMSSTATERNE TIL:

A. at vedtage en politik for positiv særbehandling, der tager sigte på at afskaffe de faktiske uligheder, som kvinder udsættes for på arbejdspladsen, og på at nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked.

Og i dette øjemed:

B. 1. at vedtage og fremme positive særforanstaltninger — under hensyntagen til gældende praksis og bestemmelse — med henblik på

(1) EFT nr. L 45 af 19. 2. 1975.
(2) EFT nr. L 39 af 14. 2. 1976.
(3) EFT nr. L 6 af 10. 1. 1979.

(4) EFT nr. C 186 af 21. 7. 1982.

a) at modvirke og afhjælpe den forskelsbehandling af beskæftigede eller arbejdssøgende kvinder, som skyldes holdninger, adfærdsmønstre og strukturer i samfundet, der har rod i det forældede kønsrollemønster;

b) at fremme kvindernes repræsentation i de erhverv og sektorer, hvor de er underrepræsenteret, samt på alle stillingsniveauer;

2. at sørge for, at sådanne foranstaltninger træffes

a) i den offentlige sektor;

b) i alle organer, der er beskæftiget med erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse og arbejdsformidling;

og fremmes inden for

c) den private sektor;

d) arbejdsgivernes, arbejdstagernes og de selvstændiges repræsentative organer, herunder landbrugets,

samt at foranstaltningerne bekendtgøres

e) blandt kvinder, især blandt unge kvinder og arbejdssøgende kvinder;

f) for offentligheden;

3. at skabe passende lovgivningsmæssige, finansielle og administrative rammer, der kan befordre indførelsen og udvidelsen af sådanne foranstaltninger i offentlige og private organer. Disse rammer bør, af hvad art de end måtte være, nedfældes i dokumenter, der er lettilgængelige for offentligheden, og af hvilke der bør sendes kopi til Kommissionen;

4. at drage omsorg for, at sådanne positive særforanstaltninger i videst muligt omfang indeholder følgende specifikke elementer:

a) information og bevidstgørelse af offentligheden, bl.a. gennem kampagner i medierne og på arbejdspladsen, om nødvendigheden af at fremme ligestillingen på arbejdspladsen og skabe øget respekt om kvinden som arbejdstager;

b) bedre klarlægning af årsagerne til samt arten og udbredelsen af den faktiske forskelsbehandling inden for alle områder af erhvervsuddannelse og beskæftigelse, bl.a. gennem kønsspecifikke statistiske undersøgelser og gennem høringer om og løbende undersøgelser af de konkrete hindringer for ligestillingen, især i forbindelse med individuelle erhvervsuddannelsesprogrammer og i de enkelte virksomheder;

c) udvidelse af uddannelses- og beskæftigelsessøgende kvinders valgmuligheder, bl.a. gennem tilpasning af oplysnings- og rådgivningsorganernes metoder og materiale samt gennem udnævnelse af særligt personale til varetagelse af denne opgave, bl.a. i arbejdsformidlingskontorerne;

d) forbedring af kvinders muligheder for at erhverve de nødvendige kvalifikationer, bl.a. gennem ændring af erhvervsuddannelsernes opbygning og tidsmæssige placering, undervisningsmetoder og -materiale samt gennem etablering af særlige uddannelses- og erhvervsforberedelsesordninger for kvinder;

e) øget rekruttering af kvinder til uddannelses- og beskæftigelsesområder, hvor de er underrepræsenteret, herunder avancementsstillinger (bl.a. gennem ændring af annonceringsog samtalemetoder, stillingsbeskrivelser og vurderingskriterier, samt gennem særlige regler for ansættelse, f.eks. i form af vejledende mål for ansættelsen af de to køn;

f) hjælp til fuldtids- eller deltidsansatte forældre med henblik på at give dem bedre muligheder for at klare deres forpligtelser i arbejds- og familielivet, bl.a. gennem en mere fleksibel tilrettelæggelse eller en nedsættelse af den individuelle arbejdstid, gennem forbedrede børnepasningsfaciliteter og om nødvendigt ændrede skoletider og skolebussystemer;

g) fremme af kvinders deltagelse i beslutningsprocesserne, især med henblik på opstilling til valg af arbejdstageres, arbejdsgiveres eller selvstændiges repræsentative organer;

5. at sætte de offentlige ligestillingsorganer i stand til gennem konkret bistand at tage aktiv del i arbejdet for at fremme sådanne foranstaltninger og at udbrede oplysninger om dem i medlemsstaterne og i Fællesskabet;

6. at gøre arbejdsgivernes og arbejdstagernes organisationer opmærksom på deres moralske forpligtelse til individuelt eller i fællesskab at fremme positive særforanstaltninger på arbejdspladsen med henblik på en bedre udnyttelse af de menneskelige ressourcer; i dette øjemed at gøre en indsats for, at der i overenskomstaftalerne indføres bestemmelser om positive særforanstaltninger, samt at foreslå praktiske regler for gennemførelse af sådanne programmer på arbejdspladsen, som anført i vedlagte bilag;

7. at sørge for tilstrækkeligt tilsyn med alle offentlige organers bestræbelser for at indføre og støtte positiv særbehandling og at fremme regelmæssig indberetning om de enkelte virksomheders ligestillingsbestræbelser;

8. i overensstemmelse med Rådets resolution om lige muligheder for mænd og kvinder at sikre, at den offentlige sektor bliver et eksempel til efterfølgelse på området positive særforanstaltninger;

9. at undersøge muligheden for gennem det offentliges indkøbspolitik at fremme positiv særbehandling i den private sektor.

Med dette formål opfordrer Rådet Kommissionen til:

1. I samarbejde med medlemsstaterne at fremme og tilrettelægge en systematisk udveksling af oplysninger om og erfaringer med de positive særforanstaltninger, der gennemføres i Fællesskabet;

2. på grundlag af oplysninger fra medlemsstaterne at udarbejde en rapport om gennemførelsen af nærværende henstillig med henblik på forelæggelse for Rådet senest tre år efter henstillingens vedtagelse.

BILAG

FORSLAG TIL RETNINGSLINJER FOR UDARBEJDELSE AF PROGRAMMER FOR POSITIV SÆRBEHANDLING PÅ ARBEJDSPLADSEN

Nedenstående retningslinjer er ment som vejledning til brug ved udarbejdelse af de enkelte virksomheders programmer for positiv særbehandling. De kan tilpasses den enkelte virksomheds praksis og forskellige former for medbestemmelse. Hvert stadium kræver samarbejde med virksomhedens personale-afdeling.

FØRSTE STADIUM

Principbeslutning, information, ansvarsfordeling

Det besluttes, helst på virksomhedens højeste niveau, at udarbejde et program for positiv særbehandling.

Virksomheden informerer personalet om sine hensigter og tilrettelægger eventuelt en ekstern oplysningskampagne.

En af virksomhedens ledere eller et styrelsesorgan får ansvaret for at udarbejde og gennemføre de positive særforanstaltninger med støtte fra en paritetisk sammensat koordinerings- og informationsgruppe samt fra en ligestillingsekspert, der har adgang til det relevante oplysningsmateriale.

ANDET STADIUM

Indsamling og gennemgang af statistiker og andre oplysninger, publikation af resultaterne

De i første stadium nævnte ansvarlige indsamler statistisk materiale vedrørende personalet, kvindernes repræsentation på alle stillingsniveauer og om officielle og uofficielle fremgangsmåder i forbindelse med ansættelse, vurderingskriterier, udvælgelsesprøver, uddannelse, forfremmelse, arbejdsvilkår, om nedsættelse, omlægning og fordeling af arbejdstiden, om frynsegoder, vurderingsmetoder og opsigelsesregler.

Det indsamlede materiale offentliggøres sammen med de eventuelle konklusioner.

TREDJE STADIUM

Udarbejdelse af målsætninger, tidsplan og praktisk tilrettelæggelse

Virksomheden opstiller en præcis målsætning og tidsplan for indsatsen for at øge de kvindelige ansattes repræsentation og deltagelse i alle aktiviteter på samtlige niveauer. Derefter fastlægges detaljerne i de enkelte foranstaltninger, og der træffes beslutning om fremgangsmåder. Alle implicerede parter informeres om, hvad der forventes af dem.

FJERDE STADIUM

Gennemførelse og vurdering

Foranstaltningerne iværksættes. Der udsendes regelmæssigt information om programmet. Sideløbende hermed etablerer virksomheden en kontrol- og vurderingsgruppe med henblik på evalueringen af forløbet, klarlæggelse af vanskelighederne og rapportering til de ansvarlige. Det bør sikres, at programmet kan ændres, såfremt der er behov herfor.

FEMTE STADIUM

Information samt ekstern kontrol

Information, programmets forløb og resultater meddeles det pågældende nationale ligestillingsorgan med henblik på at udbrede oplysninger og erfaringer om positiv særbehandling i den pågældende medlemsstat og i hele Fællesskabet samt med det formål at muliggøre ekstern kontrol.