KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

KOM(90) 449 endelig udg.

Bruxelles, den 6 . november 1990

LIGE MULIGHEDER FOR KVINDER OG MÆND

Fællesskabets 3. handlingsprogram på mellemlang sight

1991-1995

I . INDLEDNING

En kortfattet status over de to tidligere handlingsprogrammer

Kommissionen har været en drivende kraft i arbejdet for at fremme lige muligheder for kvinder og mænd. Siden 1975 har Fællesskabet som en opfølgning af vedtagelsen af det sociale handlingsprogram ved sine retsakter gradvist præciseret og udvidet anvendelsesområdet for princippet om lige muligheder, et princip, som også er stadfæstet ved bestemmelserne i Traktatens artikel 119. Fællesskabet har senere vedtaget to handlingsprogrammer om lige muligheder for kvinder og mænd, som har medført betydelige fremskridt inden for ligestillingsområdet.

Man kan imidlertid ikke udelukkende ved hjælp af lovgivningen i praksis fremme de lige muligheder, og Kommissionen har i de to første handlingsprogrammer gjort sig store anstrengelser for at fremme konkrete aktioner til at forbedre kvindernes situation i praksis, især inden for beskæftigelsesområdet. Oprettelsen af kontakt- og udviklingsnet, udarbejdelsen af informationsaktioner og bevidstgørelsesaktioner samt finansieringen af konkrete positive aktioner, især til fordel for de dårligst stillede kvindegrupper, har bidraget til at koncentrere opmærksomheden om de fælles problemer og hindringer, som kvinderne overalt i Fællesskabet konfronteres med. Dette har ligeledes været tilfældet med hensyn til situationen, hvad angår manglende ligestilling og en mobilisering af de forskellige berørte parter, især medlemsstaterne og arbejdsmarkedets partnere.

Kommissionen har i øvrigt haft et snævert samarbejde med de ligestillingsudvalg eller ligestillingsorganisationer, der er nedsat i medlemsstaterne, og som gradvis er kommet til at spille en stadig større rolle. Dette samarbejde blev i særlig grad lettet ved oprettelsen i 1981 af Det Rådgivende Udvalg for Lige Muligheder, der består af repræsentanter fra alle medlemsstater.

Ligestillingsudvalgene og lignende organisationer, arbejdsmarkedets parter og Europa-Parlamentet har alle anerkendt den positive og stimulerende virkning, som Kommissionen aktion har haft, for på fællesskabsplan at fremme en sammenhængende udarbejdelse af en aktion til fremme af lige muligheder for mænd og kvinder, og har opfordret Kommissionen til at fortsætte og udbygge denne aktion, dels for at konsolidere den gældende fællesskabsret i samtlige medlemsstater på dette punkt, og dels for at tilpasse sig den nye ramme og de nye udfordringer i 1990'erne.

Derfor bestemmes det i Fællesskabets charter om arbejdstagernes grundlæggende sociale rettigheder, at arbejdet med aktioner til fremme af lige muligheder skal intensiveres; udarbejdelsen af det 3. program indgår derfor også i handlingsprogrammet om gennemførelsen af dette charter.

På baggrund af Europa-Parlamentets rolle og især på baggrund af den rolle, som udvalget for kvindernes rettigheder spiller i udformningen af Fællesskabets ligestillingspolitik, er der i det 3. handlingsprogram også taget hensyn til de forskellige resolutioner om ligestilling.

Det internationale perspektiv i spørgsmålet om lige muligheder: behovet for solidaritet

I det seneste 10-år har det globale perspektiv i de lige muligheder også ændret sig. Den stadige udveksling af erfaringer og ekspertise om lige muligheder for kvinder og mænd på europæisk og på internationalt plan måtte nødvendigvis føre til en større gensidig viden, især også på baggrund af de nu styrkede forbindelser mellem Fællesskabet og nabolandene. Fællesskabet skal bevise sin solidaritet med kvinderne i tredjelande. Udviklingen i det internationale miljø kræver et øget samarbejde mellem de berørte europæiske og internationale organisationer, og især med De Forenede Nationer på baggrund af FN's globale handlingsprogram til år 2000 med titlen "Nairobi Forward Looking Strategies for the Advancement of Women".

Den socio-økonomiske kontekst

Det 3. handlingsprogram vil udspille sig i en ny socio-økonomisk kontekst. En ny kontekst, da dette program vil indgå i skabelsen af det indre marked, der især fra virksomhedernes og arbejdstagernes side vil kræve en vedvarende tilpasningsindsats for at forbedre konkurrenceevnen for Fællesskabets økonomi. En ny kontekst, fordi de demografiske perspektiver ved indgangen til det 21. århundrede kan risikere at medføre spændinger på arbejdsmarkedet. Stillet over for disse ændringer vil Europa have behov for en kvalificeret arbejdsstyrke, og her vil kvindernes bidrag spille en afgørende rolle. I hovedparten af medlemsstaterne er kvinderne imidlertid ofte blot en arbejdskraftsreserve, der ikke udnyttes fuldt ud i dag. Der er stadig mange hindringer for kvindernes ligeberettigede deltagelse i arbejdslivet og i samfundet. Hovedparten af kvinderne beklæder stadig stillinger, hvor der kun kræves få kvalifikationer, eller stillinger med et usikkert beskæftigelsesforhold. Endvidere kan der konstateres en forværring i forskellen mellem arbejdsløsheden hos mænd og hos kvinder (12% i Fællesskabet i alt, hvoraf kvinderne i alt tegnede sig for de 7). Endnu mere foruroligende er væksten i antallet af langtidsledige kvinder (som i dag udgør 55% af alle langtidsledige), og som derfor har særlig alvorlige vanskeligheder med at vende tilbage til arbejdsmarkedet. Kvinderne føler sig derfor i dag særligt truede på grund af deres manglende erhvervskvalifikationer og deres usikre beskæftigelsessituation ved udsigten til de strukturmæssige ændringer på arbejdsmarkedet og den fremskyndelse af de teknologiske ændringer, som man forventer vil følge af oprettelsen af det indre marked. Kvinderne udgør i øvrigt en reserve af potentiel erhvervskompetence, der er uundværlig for Europas økonomiske udvikling.

En forbedret integration af kvinderne på arbejdsmarkedet, ikke kun kvantitativt, men også kvalitativt, er i dag et afgørende element i strategien for et Europa med økonomisk og social samhørighed.

Denne ændrede socio-økonomiske kontekst tvinger Kommissionen til at tilpasse sine initiativer. Kommissionen har derfor foreslået et nyt handlingsprogram på mellemlang sigt, hvis grundlæggende målsætning er at bidrage til at fremme kvindernes integration på arbejdsmarkedet, og at opvurdere kvindernes bidrag.

Denne nye kontekst viser, at man i dag ikke længere kan betragte politikken for lige muligheder for kvinder og mænd som en isoleret politik, men at den skal betragtes som et element og som en fuldgyldig dimension både i den økonomiske og sociale politik og i Fællesskabets strukturpolitik.

På denne baggrund har det 3. handlingsprogram følgende målsætninger:

- at konsolidere den gældende fællesskabslovgivning og at nyttiggøre og udnytte de erfaringer, der er opnået indtil i dag;

- at udarbejde nye initiativer, som indgår i rammen for Fællesskabets politik og programmer, til fordel for kvinderne inden for erhvervsuddannelse og beskæftigelse;

- at styrke samarbejdet og den supplerende virkning af de aktioner, der gennemføres af de forskellige berørte parter (Kommissionen, medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter).

Det 3. handlingsprogram skal derfor markere en ny epoke i ligestillingspolitikken ved at foreslå en mere integreret og mere omfattende handlingsstrategi.

Komplementering og gensidig supplering

Denne strategi vil først og fremmest bygge på en styrkelse af samarbejdet mellem "parterne på ligestillingsområdet", dvs. alle de personer, hvis engagement er nødvendigt for gennemførelsen af dette program, herunder også de berørte lokale og regionale organisationer. Effektiviteten af de foranstaltninger, der tjener til at fremme lige muligheder, kan kun sikres, når de aktioner, der iværksættes af Kommissionen og de, der iværksættes af medlemsstaterne, supplerer hinanden. I det 3. program fastsættes med dette for øje, dels de foranstaltninger, som henhører under Kommissionens ansvar, og dels de, som henhører under medlemsstaternes. Denne handlingsstrategi vil ligeledes kræve et reelt engagement fra arbejdsmarkedets parter, som skal spille en afgørende rolle i arbejdet med at omsætte de målsætninger, der er fastsat i programmet, til praksis, hvilket også gælder ved integrationen af lige muligheder i arbejdsmarkedsforanstaltningerne. Kun via en koordineret og gensidig supplerende aktion fra hver af samarbejdspartnerne kan der skabes den tiltrækningskraft og det samvirke, som er nødvendig for at virkeliggøre målsætningerne i det 3. program, og som også er nødvendig for at varige ændringer kan finde sted.

I det 3. handlingsprogram bestemmes det i øvrigt, som en karakteristisk nyskabelse, at målsætningen om lige muligheder skal integreres i den generelle politik. Dette indebærer, at målsætningen om lige muligheder skal integreres i enhver egnet politik, og ethvert egnet handlingsprogram både på EF-plan og på nationalt plan.
Fælesskabets initiativ til fremme af lige muligheder på beskæftigelsesområdet og inden for erhvervsuddannelse (NOW-initiativet) er et vigtigt skridt i den retning. Dette initiativ er iværksat som et led i strukturfondenes mål, og tager hensyn til de særlige strukturmæssige vanskeligheder kvinder møder på arbejdsmarkedet, især i de mindre udviklede regioner. NOW-programmet er et afgørende element i det 3.

handlingsprogram, og med hensyn til gennemførelsen af dette program er komplementering og supplering sikret ved den samarbejdsordning, der er indført som et led i reformen af strukturfondene.

Målsætningerne for det 3. handlingsprogram

For at møde udfordringerne i 1990'erne har det 3. handlingsprogram som overordnet målsætning at fremme kvindernes deltagelse i, og at opvurdere deres bidrag til det økonomiske og sociale liv. De foranstaltninger, der foreslås i det 3. handlingsprogram er koncentret omkring tre fundamentale temaer:

1. **Anvendelse og udbygning af den juridiske ramme**

De foreslåede aktioner har følgende målsætning:

- at sikre anvendelsen af og udbygningen af eksisterende lovgivning;

- at opstille definitioner for lige løn for samme arbejde og for begrebet indirekte diskriminering;

- at øge informationsniveauet med hensyn til rettigheder og pligter.

2. **Kvindernes integration på arbejdsmarkedet**

De foreslåede aktioner har følgende målsætninger:

- at øge kvindernes integration på arbejdsmarkedet ved at udarbejde særlige foranstaltninger til fremme af kvinders beskæftigelse, og ved at fremme sektoren for kvindelige erhvervsdrivende samt lokale beskæftigelsesinitiativer;

- at forbedre kvindernes beskæftigelsessituation ved en udnyttelse af deres potentiel, især ved at styrke aktioner inden for uddannelse, erhvervsuddannelse, bedre forvaltning af de menneskelige ressourcer og iværksættelse af positive aktioner i virksomhederne;

- at begrænse hindringerne for kvinders adgang til og deltagelse i arbejdslivet, især ved foranstaltninger, der vil gøre det nemmere at forene familiemæssige forpligtelser med de erhvervsmæssige.

For at gennemføre disse målsætninger vil Kommissionen iværksætte et nyt EF-initiativ til fremme af lige muligheder på beskæftigelsesområdet og inden for erhvervsuddannelse (NOW-initiativet), og den vil fortsætte sin aktion på beskæftigelsesområdet.

3. **Forbedring af kvindens status i samfundet**

Man har vurderet, at for at nå varige fremskridt og en virkelig holdningsændring skal bevidstgørelsesaktionerne ikke kun omfatte beskæftigelsesområdet; den foreslåede aktion sigter derfor mod:

- at udarbejde og fortsætte bevidstgørelsesaktioner om specifikke mål i handlingsprogrammet, og at forbedre og udbrede information om emner vedrørende lige muligheder;

- at fortsætte med at tilskynde til at kvinder i højere grad deltager i medlesektoren og til at udarbejde innovationsprogrammer, der giver et positivt billede af kvinden;

- at støtte foranstaltninger, der skal fremme kvindens deltagelse i beslutningsprocedurerne i det økonomiske og sociale liv.

II. FORANSTALTNINGER, DER SKAL GENNEMFØRES SOM LED I DET 3. HANDLINGSPROGRAM

1. ANVENDELSE OG UDBYGNING AF LOVGIVNINGEN

Opnåede fremskridt: artikel 119 i EØF-Traktaten og direktiver om ligebehandling

Artikel 119 i Rom-Traktaten og de fem direktiver om ligebehandling udgør det jurdiske grundlag for Fællesskabets aktion med henblik på at overholde og fremme ligebehandling af mænd og kvinder. Disse bestemmelser udgør et forpligtende lovkorpus for medlemsstaterne, som også er blevet bekræftet ved adskillige vigtige afgørelser fra Domstolen.

Takket være det sociale handlingsprogram, der blev vedtaget i 1974, og iværksættelsen af det 1. og 2. handlingsprogram om lige muligheder for mænd og kvinder udgør fællesskabsretten nu, med hensyn til ønsket om lige muligheder, en udbygget jurdisk ramme. Direktiverne 75/117 (lige løn til mænd og kvinder), 76/207 (ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår) og 79/7 (om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring) har i betydelig grad bidraget til at fremme rettigheder og forpligtelser i medlemsstaterne. Alle medlemsstater har integreret princippet om ligebehandling i deres lovgivning. Dette har gjort det muligt at ændre flere former for praksis og procedurer inden for beskæftigelse og også visse sociale sikringsordninger, der er i kraft i Fællesskabet, i en positiv retning.

Under det andet handlingsprogram er der blevet vedtaget to yderligere direktiver. Der er tale om direktiv 86/378 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder inden for erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, og direktiv 86/613 om anvendelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i selvstændige erhverv, herunder landbrugserhverv, samt beskyttelse i forbindelse med graviditet og barsel.

To andre direktivforslag, der er blevet udarbejdet i denne periode, er endnu ikke vedtaget af Rådet: det første direktiv vedrører forældreorlov og orlov af familiemæssige årsager. Det andet omhandler omvendt bevisbyrde. Et direktivforslag om beskyttelse af gravide kvinder og kvinder, der lige har barslet, blev vedtaget af Kommissionen i september 1990 og er forelagt for Rådet.

Domstolens dom den 17. maj 1990 i sagen Douglas Barber versus Guardian Royal Exchange Group (sag nr. 262/88) får betydelige konsekvenser for de erhvervstilknyttede forsikringsordninger. Domstolen fandt, at erhvervstilknyttede pensioner udgør en integreret del af arbejdstagerens aflønning, og derfor henhører under anvendelsesområdet for artikel 119 i Rom-Traktaten om princippet med lige løn for samme arbejde i Det Europæiske Fællesskabs medlemsstater. Denne dom har i væsentlig grad

bidraget til at kaste lys over drøftelsen om artikel 119's anvendelsesområde og vil få betydelige juridiske og politiske konsekvenser.

Det er Kommissionens opfattelse, at vedtagelsen af direktivforslagene og indførelsen af relevante foranstaltninger for at tage hensyn til konsekvenserne af dommen i Barber-sagen vil udfylde en række lakuner, og at Fællesskabet nu råder over en passende juridisk ramme.

Fremtidsperspektiver

På baggrund af den udvikling, der er beskrevet i det foregående, vil det 3. program især være koncentreret om en forbedring af effektiviteten af den nuværende juridiske ramme.
Det påhviler Kommissionen i sin egenskab af Traktatens vogter at overvåge anvendelsen af fællesskabsretten. Det er derfor af afgørende betydning, at Kommissionen følger og forbedrer en effektiv gennemførelse af bestemmelserne i artikel 119 og af direktiverne om ligebehandling i medlemsstaterne, og at Kommissionen om nødvendigt indleder overtrædelsesprocedurer. Tvangsprocedurer er imidlertid ikke tilstrækkelige til at gennemføre princippet om ligebehandling; dette forudsætter, at konsekvenserne af fællesskabslovgivningen forstås bedre, ikke kun af arbejdsgiverne, fagforeningerne og arbejdstagerne, men også af de personer, som det påhviler at anvende loven. Det er derfor også nødvendigt at lette mulighederne for at få tilkendt erstatning ved domstolene, og at indføre og udvikle effektive midler, således at personer, der udsættes for diskrimination på grund af deres køn, kan gøre erstatningskrav gældende.

Til trods for de fremskridt, der blev opnået på det juridiske område i løbet af det seneste 10-år, er der stadig behov for, at visse komplicerede begreber, som især "indirekte diskriminering" og "lige løn for samme arbejde" tydeliggøres. Derudover er der stadig stor forskel mellem de forpligtelser, som loven pålægger, og den daglige praksis i medlemsstaterne. Forskellen mellem det gennemsnitlige lønniveau for mænd og for kvinder er stadig betydelig i Fællesskabet. Kvindernes indsats undervurderes fortsat på grund af diskriminering, der skyldes erhvervsmæssig indplacering, vurdering, forfremmelse og sociale sikringsordninger. Disse spørgsmål bør undersøges nøje.

Der resterer stadig et betydeligt arbejde, ikke kun med at sikre en effektiv gennemførelse af den eksisterende fællesskabsret, men også med at tydeliggøre visse komplicerede begreber og udarbejde regler for disses konkretes anvendelsesområde, især på området for social sikkerhed.

Som led i det 3. handlingsprogram bør Kommissionen derfor drage omsorg for, at anvendelsen af de eksisterende bestemmelser forbedres, og fortsætte sine bestræbelser på at udbrede et større kendskab til, og større forståelse af lovgivningen om ligebehandling, og søge at udfylde de eksisterende jurdiske lakuner.

Kommissionens aktion på dette område bør især omfatte følgende:

1. Anvendelse og udbygning af de eksisterende procedurer

Kommissionen agter fortsat at anvende Traktatens artikel 169, når den finder dette hensigtsmæssigt. I øvrigt vil Kommissionen fortsat følge anvendelsen af de gældende direktiver og vil her støtte sig til et net af uafhængige eksperter og til de relevante organer. På baggrund af det komplicerede retlige grundlag agter Kommissionen at tydeliggøre en række begreber og at indlede en dybtgående undersøgelse af effektiviteten af de gældende juridisksmer; den planlægger at styrke disse, hvor dette viser sig nødvendigt.

2. Særlige problemer: Kommissionen forpligter sig til følgende:

(a) Lige løn for samme arbejde

- Kommissionen vil vedtage et memorandum, der fastsætter rækkevidden af begrebet lige løn for samme arbejde, og vil foreslå retningsinjer for de kriterier, der skal tages hensyn til ved evaluering og erhvervsmæssig indplacering;

- Kommissionen vil indsamle informationer og gennemføre undersøgelser af karakteristiske elementer i lønsystemerne, og af disses virkning for forskellen i aflønningen af mænd og kvinder.

(b) Indirekte diskriminering

Kommissionen vil i samarbejde med det juridiske net medvirke til en klargørelse af begrebet indirekte diskriminering ved at støtte sig til den fortolkning, der er fastlagt af Domstolen.

(c) Social tryghed og social sikring

På baggrund af dommen af 17. maj 1990 afsagt af Domstolen i sagen Barber (sag 262/88) vil Kommissionen forelægge en meddelelse om erhvervstilknyttede eller supplerende ordninger, der kan henføres til artikel 119/EØF om lige løn, og den vil vedtage de nødvendige foranstaltninger.

(d) Selvstændige erhvervsdrivende kvinder

Kommissionen vil forelægge Rådet en rapport om gennemførelsen af direktiv nr. 86/613/EØF om anvendelsen af princippet om lige behandling af mænd og kvinder i selvstændige erhverv, herunder landbrugserhverv, samt om beskyttelse ved graviditet og barsel. Dette direktiv vil blive revideret, som fastsat i direktivets artikel 11.

3. Bevidstgørelse. Kommissionen forpligter sig til:

(a) i samarbejde med det juridiske net at fremme udbredelsen af informationer om og af uddannelsestilbud vedrørende nye retsbegreber, ny lovgivning samt en bedre forvaltning af eksisterende lovbestemmelser; denne aktion vedrører dommere, advokater og andre, der er ansvarlige for anvendelsen af lovgivningen;

(b) at sikre overvågning af udbygningen af lovgivningen i medlemsstaterne og at opbygge et system til udbredelse af informationer om juriprudens og juridiske normer.

Kommissionen finder, at det er medlemsstaternes ansvar, at:

(a) overvåge, at enhver ny lovgivning ikke indeholder diskriminerende bestemmelser; at udarbejde metoder til at der kan rejses relevante, kollektive retlige krav; at overvåge, at de nationale ansvarlige organer for ligestillingspolitik og andre involverede instanser råder over tilstrækkelige ressourcer til effektivt at kunne støtte personer, som rejser erstatningskrav ved domstolene;

(b) at træffe de foranstaltninger, der er nødvendige for at sikre anvendelsen af lovgivningen vedrørende lige løn, og til systematisk at tage stilling til de praktiske konsekvenser af Domstolens beslutninger;

(c) at forbedre udbredelsen af juridisk information ved at integrere undervisning i fællesskabsret og i lighedsprincippet i erhvervsuddannelsen for alle, som forvalter lovgivningen, at gennemføre oplysningskampagner og bevidstgørelseskampagner om juridiske rettigheder og forpligtelser med arbejdstagerne, fagforeningerne, arbejdsgiverne og den offentlige mening som målgruppe.

Kommissionen finder, at arbejdsmarkedets parter er ansvarlige for at lade følgende punkter indgå i de emner, der forhandles kollektivt, nemlig princippet om lige løn, samt evaluering og klassificering af erhvervsfunktioner, og til at indlede en gennemgang af lønsystemer og indplaceringssystemer for at fjerne bestemmelser, som er direkte eller indirekte diskriminerende.

2. KVINDERNES INTEGRATION PÅ ARBEJDSMARKEDET

Opnåede fremskridt

I det 2. handlingsprogram blev der fremsat en række foranstaltninger vedrørende kvindernes beskæftigelsessituation, især foranstaltninger, der tjener til at fremme kvinders adgang til og mulighed for ligeberettiget at kunne udøve beskæftigelse. Denne målsætning kan ikke kun opfyldes ved at anvende lovgivningen, men kræver også særlige foranstaltninger, der fremmer beskæftigelsen af kvinder og opmuntrer kvinder til at få adgang til erhverv, hvor de er underrepræsenteret; dette især ved at vedtage særlige foranstaltninger.

Med hensyn til beskæftigelsessituationen blev det i Rådets resolution af 7. juni 1984 om foranstaltninger til bekæmpelse af arbejdsløsheden blandt kvinder slået fast, at dette problem er vigtigt og er kendetegnet ved en række særlige forhold, der gør det nødvendigt at iværksætte særlige foranstaltninger for at fjerne de hindringer, der påvirker kvinders beskæftigelse, og for at fremme lige muligheder på arbejdsmarkedet. Disse principper indgik ligeledes i Rådets resolution af 12. december 1988 om kvinders tilbagevenden til eller sene indtræden på arbejdsmarkedet.

I denne forbindelse skal det også nævnes, at nettet erhvervsaktive kvinder, der blev oprettet i 1983, var det første net overhovedet. Der er tale om et forskningsværk, der består af økonomer, demografer og arbejdssociologer fra de enkelte medlemsstater. Dette net arbejder i et snævert samarbejde med Det Statistiske Kontor. Dets første arbejsdopgave var at undersøge "statistiske indikatorer for udviklingen i kvindernes situation på arbejdsmarkedet". For nylig har nettet udgivet en sammenfattende undersøgelse og nationale rapporter om "vandrende kvindelige arbejdstagere og arbejdsbetingelser", atypiske beskæftigelsesmuligheder i de tolv medlemsstater, og senest en undersøgelse af "virkningen af oprettelsen af det indre marked for kvindernes beskæftigelsessituation i tekstil- og banksektoren.

Da de lokale beskæftigelsesinitiativer har vist sig at være et effektivt instrument til bekæmpelse af arbejdsløshed blandt kvinder, udformede Kommissionen i 1987 et program for direkte støtte til beskæftigelse, der sigter mod at fremme og tilskynde til at kvinder opretter erhvervsvirksomheder. Dette program ledes og fremmes af nettet "ILE", det opfylder et stærkt behov, og har haft en stærkt fremmende virkning på samarbejdsoperationer både på lokalt og regionalt niveau.

For at fremme udviklingen af positive reaktioner har Kommissionen oprettet en serie net. Ud over nettet "differentierede erhvervsvalg", er der, som led i det 2. handlingsprogram, blevet oprettet yderligere tre andre net til fremme af positive reaktioner: nettet "positiv aktion i den private sektor", "arbejdsgruppen om offentlige stillinger på højt niveau" og "styringsgruppen for lige muligheder ved radio og tv". Disse nets arbejde har gjort det muligt for Kommissionen og medlemsstaterne at indhøste betydelig erfaring både med hensyn til udformning og iværkstættelse af positive aktioner.

I december 1988 blev IRIS-nettet oprettet for at forbedre kvindernes erhvervsuddannelse og forberede kvinderne på 1992. IRIS er et net af programmer inden for erhvervsuddannelse, der er tilpasset kvindernes særlige behov, og det skal især udvikle en metodologi for erhvervsuddannelse af kvinder, instrumenter til evaluering af erhvervsuddannelser, og fremme overførsel og udveksling af erfaringer.

Det 2. handlingsprogram har gjort det muligt at vise, at ligebehandling af mænd og kvinder kun er muligt, hvis der sker betydelige fremskridt, der kan forene arbejdsliv med familiemæssige forpligtelser. Det er på denne baggrund, at Kommissionen har oprettet nettet "børnepasning". Dette net har spillet en betydelig rolle ved at sammenligne og evaluere informationer om mulighederne for børnepasning i alle medlemsstater. Nettet har medvirket til forståelsen af, hvor vigtigt dette spørgsmål er, og har fremsendt henstillinger til Kommissionen. Nettet har udgivet tre vigtige rapporter. Via dette arbejde har man kunnet uddybe det problem, som børnepasning udgør, og gøre opmærksom på, at en velfungerende børnepasningsordning er en forudsætning for reelt lige muligheder mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet.

Fremtidsperspektiver

Til trods for de fremskridt, der er beskrevet ovenfor, og til trods for en vis øgning af kvindernes erhvervsaktivitetsniveau, er forskellen mellem arbejdsløsheden blandt mænd og kvinder vokset, og der er flest kvinder blandt de langtidsledige. Tendensen til at øge deltidsarbejde og atypiske arbejder for kvinder kan yderligere forstærke opsplitningen og niveauforskellene på arbejdsmarkedet. I øvrigt befinder flere og flere kvinder sig i dag i udkanten af samfundet, eller i en situation med total social isolering.

Det andet handlingsprogram har endnu tydeligere vist nødvendigheden af også at forbedre kvaliteten af kvindernes indsats på arbejdsmarkedet. Til trods for kvindernes stadig større tilstedeværelse på arbejdsmarkedet er kvinderne stadig frem for alt placeret på stillinger på lavt niveau i alle beskæftigelsessektorer, selv i de sektorer, hvor kvinderne er i overtal. Selv om der i dag er flere kvinder i stillinger på mellemniveau end i begyndelsen af 1980'erne, når kvinderne praktisk talt aldrig stillinger på højere niveauer. Manglen på muligheder for personlig og erhvervsmæssig udvikling for kvinderne udgør en alvorlig hindring for lige muligheder mellem mænd og kvinder. Denne situation er ligeledes udtryk for et enormt spild af talenter og kunnen, og bidrager til at bekræfte mændene i deres traditionelle opfattelse af kvindens rolle.

Hindringer for integration af kvinder

I dag er de to vigtigste faktorer, som virker hindrende for kvinders adgang til arbejdsmarkedet, diskrimineringen med hensyn til uddannelse og vanskelighederne ved at få adgang til erhvervsuddannelse; virkeliggørelsen af lige muligheder for piger og drenge på uddannelsesområder er fundamentet for en senere ligestilling i arbejdslivet. De holdninger og de kvalifikationer, der opbygges i denne periode, har en afgørende indflydelse på de fremtidige muligheder for uddannelse og for karriereforløb.

Rådet og undervisningsministrene forsamlet i Rådet har i en resolution om at indlede aktioner på medlemsstatsniveau og EF-niveau anerkendt vigtigheden af en fællesskabsaktion for at fremme lige muligheder for piger og drenge på uddannelsesområdet.

På den anden side bevirker vanskeligheder med at få adgang til erhvervsuddannelse, at mange kvinder forbliver på et lavt kvalifikationsniveau, og er henvist til dårligt betalte og dårligt beskyttede stillinger. Kvindernes relativt lave kvalifikationsniveau er i dag en af grundene til at kvindepotentialet stadig er underudnyttet, og at stillinger beklædt af kvinder er særligt udsatte. Der er derfor et tydeligt behov for en betydelig forbedring af mulighederne for uddannelse og for en bedre adgang til erhvervsuddannelse via aktioner fra erhvervskonsulenter, indledende uddannelse (herunder personlig status, råd om karriere eller jobsøgning), overgangsuddannelse og fortsat uddannelse. Dette behov har Kommissionen også tydeligt fremhævet i sin henstilling af 24. november 1987 om kvinders erhvervsuddannelse.

Arbejdsmiljø

Det er i høj grad nødvendigt at forbedre forvaltningen af de menneskelige ressourcer i virksomhederne, hvis arbejdsmiljøet for kvinder skal forbedres, og hvis kvinder skal have de samme muligheder som mænd. Opmærksomheden skal specielt henledes på ansættelsen, på den faglige videreudvikling og på anerkendelsen af kvinder i organisationen.

Positive særforanstaltninger i virksomhederne, der medvirker til at forbedre forvaltningen af de menneskelige ressourcer og gør det muligt at sikre kvinder et tilfredsstillende arbejdsmiljø, er en nødvendig forudsætning for den faglige integration af kvinder. For virksomheder, der skal tilpasse sig strukturelle og teknologiske ændringer, og som har mangel på kvalificeret arbejdskraft, er det i øvrigt bydende nødvendigt at udnytte og optimere deres menneskelige ressourcer. De foranstaltninger, der skal træffes i denne forbindelse, udgør et ret nyt aktionsområde, både for Kommissionen og for visse medlemsstater. De pågældende foranstaltninger kan imidlertid kun få effekt, hvis arbejdsmarkedets parter lader målsætningerne indgå i deres dialog og i de kollektive overenskomstforhandlinger.

Under gennemførelsen af det 2. handlingsprogram viste det sig, at et andet spørgsmål, der ligeledes vedrører arbejdsmiljøet for kvinder, også er af betydning. Det er spørgsmålet om beskyttelse af kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen. I denne forbindelse hedder det i Rådets resolution om beskyttelse af kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen, at "uønsket adfærd af seksuel karakter eller anden kønsbestemt adfærd, der krænker kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen, ... kan ... være i modstrid med princippet om ligebehandling."

Rådet og undervisningsministrene forsamlet i Rådet har i en resolution om at indlede aktioner på medlemsstatsniveau og EF-niveau anerkendt vigtigheden af en fællesskabsaktion for at fremme lige muligheder for piger og drenge på uddannelsesområdet.

På den anden side bevirker vanskeligheder med at få adgang til erhvervsuddannelse, at mange kvinder forbliver på et lavt kvalifikationsniveau, og er henvist til dårligt betalte og dårligt beskyttede stillinger. Kvindernes relativt lave kvalifikationsniveau er i dag en af grundene til at kvindepotentialet stadig er underudnyttet, og at stillinger beklædt af kvinder er særligt udsatte. Der er derfor et tydeligt behov for en betydelig forbedring af mulighederne for uddannelse og for en bedre adgang til erhvervsuddannelse via aktioner fra erhvervskonsulenter, indledende uddannelse (herunder personlig status, råd om karriere eller jobsøgning), overgangsuddannelse og fortsat uddannelse. Dette behov har Kommissionen også tydeligt fremhævet i sin henstilling af 24. november 1987 om kvinders erhvervsuddannelse.

Arbejdsmiljø

Det er i høj grad nødvendigt at forbedre forvaltningen af de menneskelige ressourcer i virksomhederne, hvis arbejdsmiljøet for kvinder skal forbedres, og hvis kvinder skal have de samme muligheder som mænd. Opmærksomheden skal specielt henledes på ansættelsen, på den faglige videreudvikling og på anerkendelsen af kvinder i organisationen.

Positive særforanstaltninger i virksomhederne, der medvirker til at forbedre forvaltningen af de menneskelige ressourcer og gør det muligt at sikre kvinder et tilfredsstillende arbejdsmiljø, er en nødvendig forudsætning for den faglige integration af kvinder. For virksomheder, der skal tilpasse sig strukturelle og teknologiske ændringer, og som har mangel på kvalificeret arbejdskraft, er det i øvrigt bydende nødvendigt at udnytte og optimere deres menneskelige ressourcer. De foranstaltninger, der skal træffes i denne forbindelse, udgør et ret nyt aktionsområde, både for Kommissionen og for visse medlemsstater. De pågældende foranstaltninger kan imidlertid kun få effekt, hvis arbejdsmarkedets parter lader målsætningerne indgå i deres dialog og i de kollektive overenskomstforhandlinger.

Under gennemførelsen af det 2. handlingsprogram viste det sig, at et andet spørgsmål, der ligeledes vedrører arbejdsmiljøet for kvinder, også er af betydning. Det er spørgsmålet om beskyttelse af kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen. I denne forbindelse hedder det i Rådets resolution om beskyttelse af kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen, at "uønsket adfærd af seksuel karakter eller anden kønsbestemt adfærd, der krænker kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen, ... kan ... være i modstrid med princippet om ligebehandling."

Forening af familie- og arbejdsliv

I de senere år har det endvidere tydeligt vist sig, at manglende børnepasningsmuligheder udgør en hindring for erhvervsaktive kvinder med børn, og at den faglige integration af kvinder forudsætter betydelige fremskridt, for så vidt angår en forening af ansvaret over for familie og arbejde. Det er endvidere nødvendigt, at mænd - i ligeså høj grad som kvinder - kan drage fordel af de foranstaltninger, der skal gøre det lettere at forene familie- og arbejdsliv og således sikre en rimelig fordeling af ansvaret inden for familien. I Socialpagten henledes opmærksomheden særlig på, at det er nødvendigt at træffe konkrete foranstaltninger på dette område.

Mål og midler

I betragtning af de indvundne erfaringer og de forhindringer, der skal fjernes, inden kvinder og mænd reelt får lige muligheder, er det derfor nødvendigt at vedtage følgende prioriterede mål for det 3. handlingsprogram:

- øge kvinders erhvervsfrekvens, navnlig ved at lette deres integration på arbejdsmarkedet,

- udnytte den kvindelige arbejdskraft ved at forbedre arbejdsmiljøet, navnlig ved at forbedre erhvervsuddannelsen og den almene uddannelse, ved at udvikle positive særforanstaltninger i virksomhederne og ved at beskytte mænds og kvinders værdighed på arbejdspladsen,

- begrænse de forhold, som udgør en hindring for kvinders integration på arbejdsmarkedet, navnlig ved at sikre en rimelig ligevægt mellem arbejde og familieliv.

Opfyldes disse tre mål, skulle det være muligt i højere grad at sikre mænd og kvinder lige muligheder på arbejdsmarkedet. For at nå frem til konkrete resultater af varig karakter skal Kommissionen derfor træffe foranstaltninger på mange forskellige områder, og disse foranstaltninger skal indgå som led i en samlet indsats.

Med henblik herpå har Kommissionen fremsat forslag om et fællesskabsinitiativ, "NOW"-initiativet, som skal danne grundlag for de fællesskabsaktioner, der har til formål at integrere kvinder på arbejdsmarkedet, og som endvidere skal have en nyskabende virkning for fællesskabsforanstaltninger på dette område i de kommende år. Fællesskabsinitiativet er et eksempel på og skal styrke partnerskabet mellem Kommissionen og medlemsstaterne, og mellem medlemsstaterne indbyrdes, inden for rammerne af forordningerne om strukturfondene, og skal dermed medvirke til at skabe lige muligheder på arbejdsmarkedet. Det 3. handlingsprogram danner således en overgang fra forsøgsfasen, dvs. det 2. handlingsprogram, til en fase, som åbner mulighed for en bredere indsats, der indebærer en større integration af foranstaltningerne.

Fællesskabsstøtterammerne omfatter også erhvervsuddannelsesaktioner og beskæftigelsesfremmende foranstaltninger. Disse aktioner og foranstaltninger må være i overensstemmelse med den politik, der føres, og de retsforskrifter, der findes, for så vidt angår lige muligheder på arbejdsmarkedet.

Kommissionen viderefører i øvrigt de foranstaltninger, der blev iværksat på beskæftigelsesområdet under det foregående handlingsprogram og sikrer samtidig, at der er overensstemmelse mellem disse foranstaltninger, "NOW"-initiativet og de aktioner, der samfinansieres med andre inden for fællesskabsstøtterammerne.

2.1. ET FÆLLESSKABSINITIATIV TIL FREMME AF LIGE MULIGHEDER FOR KVINDER OG MÆND INDEN FOR BESKÆFTIGELSE OG ERHVERVSUDDANNELSE: NOW

Den 18. juli 1990 besluttede Kommissionen at iværksætte et fællesskabsinitiativ (NOW) inden for rammerne af strukturfondene med henblik på at fremme kvinders erhvervsuddannelse og beskæftigelse. Kommissionen sendte et forslag til udtalelse i Europa-Parlamentet, Det Økonomiske og Sociale Udvalg og udvalgene under strukturfondene. På baggrund af disse høringer skal Kommissionen fremsætte et endeligt forslag til dette initiativ.

NOW-initiativet giver medlemsstaterne mulighed for, som led i de overnationale aktioner, at benytte sig af samfinansiering af aktioner, der har til formål:

- at bidrage til anerkendelse og fremme af kvindernes faglige kvalifikationer samt til en ændring af den traditionelle opfattelse af en virksomhed med henblik på at gøre det muligt for kvinderne at oprette deres egen virksomhed eller deres eget kooperativ;

- at bidrage til, at kvinderne kommer tilbage på det "almindelige" arbejdsmarked, således at en forværret situation undgås, når det gælder kvindernes udelukkelse fra arbejdsmarkedet, og således at en forringelse af de stillinger, som normalt tilbydes kvinder, ikke opstår.

Fællesskabet finansierer supplerende støtteforanstaltninger i forbindelse med børnepasning og teknisk bistand med henblik på at øge effektiviteten af erhvervsuddannelsesaktioner og beskæftigelsesfremmende foranstaltninger på regionalt og lokalt plan, navnlig i de mindst udviklede områder.

Konkret kan følgende foranstaltninger komme på tale som led i dette initiativ:

A. Oprettelse af små virksomheder og kooperativer på initiativ af kvinder

Der er en øget tendens til, at kvinder i hele Fællesskabet ønsker at blive selvstændige erhvervsdrivende. Oprettelse af små virksomheder er en af måderne, hvorpå problemet med arbejdsløshed blandt kvinder kan løses, navnlig i de mindst udviklede områder. Antallet af virksomheder, der overlever, er derfor lavt, navnlig på grund af manglende uddannelse og know-how.

Imidlertid bidrager sådanne initiativer til at stimulere den lokale udvikling og fremme kvindernes integrering i det socio-økonomiske liv i de mindst udviklede områder, når der findes passende støttestrukturer, som kan sikre støtte til og opfølgning af disse initiativer på lokalt plan og integrere dem i Fællesskabets dynamiske udvikling.

Det er derfor nødvendigt på fællesskabsplan at indføre uddannelsesforanstaltninger på alle stadier af den proces, der består i oprettelse og udvikling af virksomheder, samt at yde økonomisk støtte til oprettelsen af disse virksomheder eller kooperativer.

Derfor støtter Kommissionen:

a) foranstaltninger inden for erhvervsuddannelse, herunder erhvervsforberedende uddannelsesaktioner, der er tilpasset disse virksomheders og kooperativers behov;

b) støtte til oprettelse af selvstændige virksomheder;

c) bistand til indførelse af tjenester, som har til opgave at hjælpe kvinderne til at få adgang til de former for hjælp og støtte, som kan fås til igangsættelse af håndværksvirksomheder eller andre små og mellemstore virksomheder.

Disse foranstaltninger vil blive gennemført med støtte fra det eksisterende fællesskabsnet for lokale beskæftigelsesinitiativer (ILE).

B. Foranstaltninger i forbindelse med oplysning og rådgivning, erhvervsforberedende uddannelse, uddannelse og adgang til beskæftigelse med henblik på faglig reintegrering

a) På grund af den stigende langtidsledighed blandt kvinder, og på grund af kvindernes vanskeligheder med at genindtræde på arbejdsmarkedet efter et længere fravær, vil Kommissionen i hele Fællesskabet finansiere specifikke oplysnings- og rådgivningsaktioner med henblik på at lette den faglige reintegrering. Disse foranstaltninger henvender sig til langtidsledige kvinder, kvinder, der efter en længere afbrydelse ønsker at genindtræde på arbejdsmarkedet, samt ufaglærte kvinder.

b) Kommissionen vil ligeledes yde støtte til finansiering af erhvervsuddannelsesforanstaltninger, herunder erhvervsforberedende uddannelse og støtte til oprettelse af arbejdspladser til fordel for de under punkt a) nævnte kategorier og i områder, der henhører under mål 1, 2 og 5b, til fordel for arbejdsløse kvinder og kvinder, der er truet af afskedigelse.

Foranstaltninger, der vedtages i fællesskab af arbejdsgiverne og erhvervsuddannelsesorganisationer, prioriteres højst.

C. Supplerende foranstaltninger

Disse foranstaltninger vedrører navnlig børnepasningsmuligheder og teknisk bistand; de skal have direkte forbindelse til de førnævnte foranstaltninger.

C.1 Forbedring af børnepasningsmulighederne

Den generelle mangel på børnepasningsmuligheder, som forværres af en ulige geografisk fordeling af vuggestuer, forhindrer kvinder med børn i at komme ud på arbejdsmarkedet og i at deltage i uddannelsesaktiviteter og bidrager dermed til tendensen til, at visse arbejdstagere udelukkes fra arbejdsmarkedet, og til manglen på kvalificeret arbejdskraft.

Inden for rammerne af de aktioner, der gennemføres i forbindelse med NOW-initiativet, yder Fællesskabet støtte til:

a) oprettelse af vuggestuer, navnlig i industriområder, til fordel for virksomheder, sammenslutninger af virksomheder eller erhvervsuddannelsescentre;

b) driftsomkostninger for vuggestuer, der er tilknyttet erhvervsuddannelsescentre;

c) erhvervsuddannelsesprogrammer for arbejdstagere inden for børnepasningssektoren med henblik på at forbedre kvaliteten af disse tjenesteydelser og arbejdsforholdene for personalet.

C.2 Teknisk bistand

Med henblik på at nå disse mål og på at forbedre de berørte partneres (regionale og lokale forvaltninger, erhvervsuddannelseskonsulenter, arbejdsmarkedets parter og erhvervslivet, forsknings- og informationscentre for kvinder osv.) muligheder for planlægning og opfølgning og med henblik på at fremme aktioner, der kan gennemføres på fællesskabsniveau i fællesskab af disse partnere, yder Fællesskabet støtte til supplerende foranstaltninger. Disse foranstaltninger omfatter navnlig:

a) hjælp til etablering eller udvikling af støttestrukturer, som f.eks. netværk eller overnationale partnerskaber;

b) teknisk bistand i forbindelse med gennemførelse af aktioner, der har forbindelse til NOW;

c) bevidstgørelsesaktioner, indsamling og udbredelse af information om god praksis, navnlig på overnationalt plan.

d) opfølgning og evaluering af aktioner inden for erhvervsuddannelse og støtte til oprettelse af arbejdspladser;

e) overførsel af erfaringer fra lokalt plan til nationalt plan og/eller fællesskabsplan vedrørende uddannelse af undervisere og de ansvarlige for forhandlinger om uddannelsesforanstaltninger i virksomhederne.

Disse foranstaltninger kan gennemføres med støtte fra fællesskabsnetværk for lige muligheder for kvinder og mænd, som f.eks. IRIS-nettet børnepasning og nettet positive særforanstaltninger i virksomhederne.

2.2. FÆLLESSKABSSTØTTERAMMER

NOW-initiativet har i lighed med samtlige fællesskabsinitiativer inden for området menneskelige ressourcer til formål at supplere fællesskabsstøtterammerne ved at tilføre foranstaltninger en fællesskabsdimension og ved gennem fremme af et tværnationalt samarbejde ved at dække visse utilstrækkeligt integrerede aspekter, navlig i forbindelse med de mindst udviklede områder.

Erhvervsuddannelsesaktioner og beskæftigelsesfremmende foranstaltninger (herunder beskæftigelsesfremmende foranstaltninger for selvstændige) kan finansieres inden for de eksisterende fællesskabsstøtterammer i den udstrækning, aktionerne opfylder hovedformålene.

Følgende aktioner kan finansieres inden for fællesskabsstøtterammerne:

- aktioner i hele Fællesskabet til fordel for kvinder under 25 år og langtidsledige kvinder, i henhold til mål nr. 3 og 4

- aktioner i de pågældende områder til fordel for arbejdsløse kvinder, kvinder, der er truet af arbejdsløshed (navnlig i forbindelse med omstrukturering inden for virksomheder) og kvinder, der er beskæftiget i små eller mellemstore virksomheder, i henhold til mål nr. 1, 2 og 5b.

I øvrigt skal aktionerne inden for fællesskabsstøtterammerne være i overensstemmelse med Fællesskabets politik og retsforskrifter, for så vidt angår lige muligheder for mænd og kvinder, og i givet fald bidrage hertil. Der bør særligt tages hensyn til anmodninger om infrastrukturforanstaltninger og erhvervsuddannelsesaktioner, som kan gøre det lettere for kvinder med børn at genindtræde på arbejdsmarkedet.

2.3. ANDRE FORANSTALTNINGER

Det er nødvendigt at træffe andre foranstaltninger med henblik på at fremme kvindernes integration på arbejdsmarkedet. Disse foranstaltninger vedrører forskellige områder, som har en betydning for samtlige de forhold, der er afgørende for kvindernes stilling på arbejdsmarkedet. De foranstaltninger, det er nødvendigt at træffe inden for de pågældende områder, falder hovedsagelig ind under medlemsstaternes ansvarsområde, og det ansvarsområde, som dækkes af arbejdsmarkedets parter.

Erfaringerne viser imidlertid, hvad der også fastslås i flere af Rådets seneste resolutioner, at fællesskabsaktioner klart øger effektiviteten af de foranstaltninger, der har betydning for kvinders beskæftigelse. Kommissionen har særligt til hensigt at fortsætte og videreudvikle sine aktioner i tre retninger:

- klarlæggelse og analyse af de aktuelle tendenser og problemer med henblik på at foretage sammenligninger inden for hele Fællesskabet

- indsamling og udbredelse af oplysninger om de aktioner, der er iværksat i medlemsstaterne, og fremme af udvekslingen af erfaringer

- fremme af særforanstaltninger og pilotprojekter, som medvirker til at skabe eksempler på god praksis inden for Fællesskabet og til at udbrede oplysninger herom.

Kommissionen skal endvidere sikre, at der udtrykkeligt tages hensyn til spørgsmålet om lige muligheder og til kvinders særlige problemer på arbejdsmarkedet i forbindelse med samtlige relevante fællesskabspolitikker og -programmer. Der vil blive taget særligt hensyn til alle de programmer, hvortil der ydes støtte over strukturfondene, og til samtlige eksisterende programmer inden for erhvervsuddannelse og fremme af udveksling på internationalt plan af studerende og arbejdstagere. Denne integreringspolitik (Mainstreaming) vil blive iværksat i flere etaper, og vil i første omgang tage form af en systematisk indsamling af oplysninger om kvinders deltagelse i de enkelte programmer. Dernæst vil der blive foretaget en analyse med henblik på at fastslå, om der er overensstemmelse mellem denne deltagelse og handlingsprogrammets generelle målsætninger. Resultaterne af disse evalueringer vil blive anvendt til at bestemme, i hvilken udformning disse programmer skal fortsættes.

Kommissionen er af den opfattelse, at det påhviler medlemsstaterne at lade princippet om lige muligheder indgå i deres beskæftigelses-, uddannelse- og socialpolitik. Kommissionen indsamlet oplysninger om de foranstaltninger, medlemsstaterne har truffet i den forbindelse, og oplysningerne vil komme til at indgå i en rapport om de foranstaltninger, der er truffet på nationalt plan i den periode, der omfattes af det 3. handlingsprogram med henblik på at skabe lige muligheder.

Kommissionen er af den opfattelse at det påhviler arbejdsmarkedets parter at lade princippet om lige muligheder indgå i dialogen både på fællesskabsplan og nationalt plan. Kommissionen er af den opfattelse, at det navnlig på fællesskabsplan er vigtigt, at dialogen mellem arbejdsmarkedets parter udtrykkeligt omfatter de særlige problemer, kvinder har med hensyn til adgang til arbejdsmarkedet, almen uddannelse og erhvervsuddannelse. På national plan påhviler det arbejdsmarkedets parter at tage hensyn til princippet om lige muligheder i forbindelse med de kollektive overenskomstforhandlinger.

Særforanstaltninger

Det er hensigten at fortsætte og videreudvikle følgende aktioner inden for det 3. handlingsprogram:**A. Undersøgelser vedrørende kvinders stilling på arbejdsmarkedet**

Kommissionen fortsætter med at iværksætte og finansiere undersøgelser og studier af de vanskeligheder, kvinder har med at blive fuldt ud integreret på arbejdsmarkedet, således at de står på lige fod med mænd. I forbindelse med disse undersøgelser vil opmærksomheden særligt blive henledt på de dårligst stillede kvinder og på spørgsmål som det indre markeds betydning for kvinders beskæftigelse, kvinder og atypisk arbejde, nye former for tilrettelæggelse af arbejdstiden. Kommissionen vil fortsat fremme udarbejdelsen af statistikker om kvinders stilling og i denne forbindelse tilskynde til en forbedring af de anvendte begreber, indikatorer og metoder.

Kommissionen fortsætter endvidere med at støtte ekspertnettet "Kvinder og arbejdsmarkedet" med henblik på at sikre løbende oplysninger om nye foranstaltninger i medlemsstaterne vedrørende kvinders beskæftigelse og et bedre kendskab i hele Fællesskabet til resultaterne af de igangværende undersøgelser på dette område.

I de senere år er der indført en ny specialuddannelse på visse universiteter og forskningscentre; denne uddannelse kaldes "Studier af kvinders vilkår". Indførelsen af denne uddannelse betyder, at kvinders stilling nu betragtes ud fra en samlet, tværfaglig synsvinkel. En af de foranstaltninger, som foreslås gennemført inden for rammerne af det 3. handlingsprogram, vil indebære, at der indsamles flere oplysninger om udviklingen på dette område, at oplysningerne udbredes, og at der tilskyndes til iværksættelse af lignende foranstaltninger i hele Fællesskabet.

Resultaterne af alle disse undersøgelser bør indgå i udarbejdelsen af regelmæssige rapporter om kvinders stilling på arbejdsmarkedet. Opmærksomheden vil særligt blive henledt på de analyser, der er af særlig interesse for iværksættelsen af handlingsprogrammet, og navnlig "NOW"-initiativet, og på disse analysers følger for de pågældende politikker. Rapporterne kan endvidere indgå i den politiske debat, særligt inden for fora som Det Stående Udvalg for Beskæftigelse og "Dialogen mellem Arbejdsmarkedets Parter (Val Duchesse)".

B. Udveksling af oplysninger og erfaringer vedrørende foranstaltninger, der har til formål dels at lette kvinders integration på arbejdsmarkedet, dels at fremme eksempler på god praksis

Kommissionen fortsætter med at indsamle og udsende oplysninger om foranstaltninger, der har til formål at lette kvinders integration på arbejdsmarkedet på nationalt, regionalt og lokalt plan, og at fremme udveksling af erfaringer mellem alle de enheder, der er berørt af iværksættelsen af sådanne foranstaltninger. Inden for rammerne af det 3. handlingsprogram vil disse foranstaltninger hovedsagelig blive koncentreret inden for følgende tre områder:

Almen uddannelse. I Rådets resolution fra 1985 og i konklusionerne fra Rådets (undervisningsministrene) møde den 31. maj 1990 fremhæves og bekræftes det, at der lægges vægt på foranstaltninger, der har til formål at fremme lige muligheder for piger og drenge på uddannelsesområdet.
Kommissionen har taget Rådets tilsagn til efterretning og udarbejder sammen med medlemsstaterne en opgørelse over de fremskridt, der er sket siden den første rapport om gennemførelsen af resolutionen fra 1985. Opgørelsen udarbejdes sammen med en arbejdsgruppe, der har til opgave at opfølge og vurdere gennemførelsen af resolutionen fra 1985, og sammen med Rådets uddannelsesudvalg. De områder, inden for hvilke der skal gennemføres højt prioriterede foranstaltninger i den næste periode, vil derefter blive fastlagt i samarbejde med medlemsstaterne.

I øvrigt udsender Kommissionen oplysninger om konklusionerne på undersøgelser vedrørende lige muligheder og om eksempler på god praksis inden for dette område. Disse oplysninger omfatter (a) konklusionerne i forbindelse med aktionsprogrammet vedrørende en undersøgelse af lige muligheder for lærere på uddannelsesområdet (TENET) og (b) resultaterne af foranstaltninger, der er truffet med henblik på at øge pigers interesse for videnskab og teknik.

Erhvervsuddannelse. Kommissionen fortsætter udvekslingen af erfaringer og know-how gennem IRIS-nettet og videreudvikler nettet med henblik på bedre at kunne fastlægge kvinders behov for uddannelse, at fremme nyskabende uddannelser og at udvikle en europæiske metodologi på området. Kommissionen fremsætter forslag om hensigtsmæssige foranstaltninger på grundlag af rapporten om gennemførelsen af Kommissionens henstilling fra 1987 og på grundlag af de erfaringer, der er gjort inden for IRIS-nettet.

Positive særforanstaltninger i virksomhederne. Kommissionen sikrer, at der i højere grad systematisk gøres brug af positive særforanstaltninger i henhold til Rådets henstilling af 13. december 1984 om fremme af positive foranstaltninger til fordel for kvinder og udarbejder en ajourført rapport om de foranstaltninger, som medlemsstaterne har iværksat. I samarbejde med arbejdsmarkedets parter og de pågældende netværk fortsætter Kommissionen navnlig med at fremme god praksis, for så vidt angår lige muligheder og positive særforanstaltninger i det offentlige og det private. God praksis udgør en integrerende del af personalepolitikken og forvaltningen af de menneskelige ressourcer. Kommissionen yder økonomisk støtte til pilotprojekter vedrørende positive særforanstaltninger, der er iværksat af arbejdsmarkedets parter.

C. Andre foranstaltninger, der har til formål at fremme oprettelsen af små virksomheder og kooperativer på initiativ af kvinder

Som allerede omtalt har Kommissionen tidligere gennem ILE-programmet bestræbt sig på at fremme oprettelsen af arbejdspladser og små virksomheder på initiativ af kvinder. NOW-initiativet vil give mulighed for at videreudvikle denne form for foranstaltninger i betydeligt omfang, navnlig i Fællesskabets mindst udviklede områder, fordi der ydes støtte til opretholdelsen af arbejdspladser og til erhvervsuddannelsesforanstaltninger.

NOW-initiativet vil medføre betydelige både kvantitative og kvalitative forbedringer. Med bistand fra ekspertnettet "Kvinder og lokale beskæftigelsesinitiativer" vil Kommissionen fortsætte med at fremme lokale beskæftigelsesinitiativer, navnlig i de områder, som ikke er tilskudsberettigede i henhold til NOW-initiativet. Når NOW-initiativet er iværksat, vil ILE-programmet blive justeret med henblik på at sikre, at der er fuld overensstemmelse med de to former for foranstaltninger.

D. Andre foranstaltninger, der har til formål at forbedre arbejdsvilkårene og gøre det muligt for mænd og kvinder at forene ansvaret i arbejds- og familielivet

Kommissionen træffer i øvrigt særforanstaltninger på følgende områder:

a) Beskyttelse af mænds og kvinders værdighed på arbejdspladsen. Efter høring af regeringerne, de nationale myndigheder, der er ansvarlige for ligestillingspolitikken, og arbejdsmarkedets parter opstiller Kommissionen et adfærdskodeks vedrørende beskyttelse af mænds og kvinders værdighed på arbejdspladsen; dette adfærdskodeks indeholder en række retningslinjer, der er baseret på eksempler og fremgangsmåder, der er afprøvet i medlemsstaterne i forbindelse med iværksættelse og videreførelse af positive særforanstaltninger, der har til formål at skabe et arbejdsklima, der er karakteriseret ved, at mænd og kvinder respekterer modpartens værdighed.

b) Videreudvikling af børnepasningsfaciliteter. Kommissionen vedtager en henstilling om børnepasningsmuligheder og opstiller visse normer, som skal supplere denne henstilling. Kommissionen indføjer visse retningslinjer for de oplysninger, som medlemsstaterne regelmæssigt skal indsamle om børnepasningsmuligheder. Kommissionen fortsætter endvidere med at støtte "børnepasnings"-nettet med henblik på at fremme NOW-initiativet og blandt andet følge udviklingen, vurdere de politiske muligheder, indsamle og udsende oplysninger og opstille kvalitetskriterier for børnepasning. Endelig yder Kommissionen finansiel støtte til foranstaltninger af nyskabende karakter, navnlig i landområder, med henblik på at supplere NOW-initiativet. I denne forbindelse vil opmærksomheden særligt blive henledt på familier med særlige behov, navnlig familier i landområder, og familier, der skal forsørge handicappede eller ældre.

c) Beskyttelse i forbindelse med barsel og tjenestefrihed af familieære årsager. Kommissionen udarbejder et adfærdskodeks for beskyttelse i forbindelse med graviditet og barsel. Kommissionen udarbejder endvidere regelmæssigt rapporter, gennemfører undersøgelser og udsender oplysninger om omfanget af og kendetegnene ved de foranstaltninger, der har til formål at aflaste udearbejdende forældre, herunder oplysninger om erfaringer, retsforskrifter og praksis i de lande uden for Fællesskabet, der er længst fremme, for så vidt angår fordelingen mellem mænd og kvinder af ansvaret i familielivet.

Komplementaritet og samordning

I forbindelse med evalueringen af det 2. handlingsprogram viste det sig, at de enkelte foranstaltninger bliver langt mere effektive, når der sikres komplementaritet mellem foranstaltninger på fællesskabsplan og foranstaltninger på nationalt plan, og når der sker en vis samordning i forbindelse med foranstaltningernes gennemførelse. NOW-initiativet sikrer automatisk, at der er komplementaritet mellem foranstaltningerne, og det skyldes princippet om partnerskab, der blev indført i forbindelse med reformen af strukturfondene. Dette forhold gælder imidlertid ikke for de øvrige foranstaltninger, som indgår i det 3. handlingsprogram. Medlemsstaterne tilskyndes derfor til at udvikle parallelle foranstaltninger inden for hvert af de ovenfor omtalte områder. Kommissionen indsamler oplysninger herom og følger de foranstaltninger, der iværksættes af medlemsstaterne; i forbindelse med denne opgave vil Kommissionen få bistand fra Det Rådgivende Udvalg for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder.

Arbejdsmarkedets parter tilskyndes til at lade spørgsmålet om lige muligheder indgå i de kollektive overenskomstforhandlinger. På virksomhederne bør de navnlig bestræbe sig på at iværksætte positive særforanstaltninger, der indgår i en konsekvent forvaltning af de menneskelige ressourcer, og udvirke, at der gives et egentligt tilsagn om løbende erhvervsuddannelse af kvinder på virksomhederne.

3. KVINDERNES STILLING I SAMFUNDET FORBEDRES

For så vidt angår bestræbelserne for at fremme lige muligheder, søger medlemsstaterne nu ikke blot at skabe lige muligheder for mænd og kvinder på arbejdsmarkedet, de bestræber sig også på at forbedre kvindernes stilling i samfundet. Der er faktisk en nøje sammenhæng mellem disse to områder, og man gør sig i stadig højere grad bevidst, at mænd og kvinder kun reelt vil få lige muligheder, hvis der gøres fremskridt på begge fronter.

Med henblik på at forbedre kvindernes stilling i samfundet har Kommissionen valgt at gennemføre fællesskabsaktionerne under det 3. handlingsprogram inden for tre hovedområder. For det første vil Kommissionen fortsætte sine bestræbelser på at bevidstgøre offentligheden, således at der skabes forståelse for, at begrebet lige muligheder er et centralt emne, der vedrører samtlige aspekter ved mænds og kvinders arbejds- og familieliv samt deres stilling i samfundet og deres bidrag til samfundet. Kommissionen fortsætter derfor med at fremme udbredelsen af oplysninger med det formål at forbedre forståelsen af spørgsmålet om lige muligheder og at give de politikker, der føres med henblik på at skabe lige muligheder, og positive særforanstaltninger multiplikatorvirkning. Det andet aktionsområde vedrører kvinders image i medierne. Kommissionen fortsætter og videreudvikler de foranstaltninger, der blev iværksat under det 2. handlingsprogram. Det tredje aktionsområde vedrører kvinders deltagelse i beslutningsprocessen på alle niveauer i samfundet. Her er der tale om en ny foranstaltning, som bør videreudvikles under gennemførelsen af det 3. handlingsprogram.

3.1. FORANSTALTNINGER TIL BEVIDSTGØRELSE OG TIL VIDEREUDVIKLING AF INFORMATONSMATERIALE OG KOMMUNIKATION

Reelle fremskridt

Som følge af udvekslingen af oplysninger mellem Kommissionen og medlemsstaterne, navnlig på grund af arbejdet inden for de forskellige netværk, regelmæssige kontakter, bl.a. gennem Det Rådgivende Udvalg, og samarbejdet med arbejdsmarkedets parter, er der samlet, analyseret og udsendt en lang række oplysninger.

Specielt er der gennemført mange undersøgelser og udfærdiget mange rapporter, som letter forståelsen af kvinders problemer og viser muligheden for fremtidige løsninger. For så vidt angår aktiviteterne inden for de forskellige netværk, er der for første gang oprettet tre databaser. Oprettelsen af netværk på fællesskabsplan har fremmet oprettelsen af visse netværk på nationalt plan.

Fremtidige foranstaltninger

Inden for rammerne af det 3. handlingpsrogram koncentrerer Kommissionen sin indsats om to hovedområder: bevidstgørelse og udbredelse af oplysninger.

a) **Bevidstgørelse**

Kommissionen fortsætter med at øge kvantiteten og forbedre kvaliteten af de oplysninger, der foreligger om samtlige de emner i den 3. handlingsplan, der vedrører lige muligheder for kvinder og mænd. Indsatsen vil blive rettet mod specifikke målgrupper: beslutningstagere, politikere på lokalt, regionalt og nationalt plan, arbejdsgivere, fagforeninger, jurister og lærere.

b) **Udbredelse af oplysninger**

Kommissionen offentliggør og udbreder oplysninger om studier, undersøgelser og gennemførelsesrapporter inden for rammerne af det 3. handlingsprogram. Kommissionen sikrer endvidere, at der indføjes og tages hensyn til relevante oplysninger om kvinder i alle Kommissionens programmer for udbredelse af almindelige oplysninger og navnlig programmet for udbredelse af oplysninger om det indre marked.

Med henblik på at fremme denne indsats i samarbejde med alle berørte parter har Kommissionen til hensigt at fremme og støtte samarbejdet og udvekslingen af oplysninger mellem dokumentationsenheder, fagbiblioteker, arkiver og andre enheder, som råder over vigtige oplysninger om kvinder, og i denne forbindelse fremme kontakten og udvekslingen af oplysninger med relevante internationale organisationer.

Medlemsstaterne tilskyndes til at træffe lignende foranstaltninger.

3.2. KVINDERS IMAGE I MEDIERNE

Fremskridt

I forbindelse med det 2. handlingsprogram identificerede Kommissionen, der er initiativtager til ændringer inden for Fællesskabet, medierne som en af de nøglesektorer, der åbner mulighed for at påvirke den offentlige mening. Kommissionen har erkendt, at et større antal kvinder i ledende stillinger og kreative jobs inden for medierne kan få betydning for programmernes indhold og virke til fremme for, at kvinders stilling i samfundet får et positivt image. Inden for rammerne af det

2. handlingsprogram blev der derfor oprettet et særligt udvalg vedrørende lige muligheder for kvinder og mænd inden for radio og tv, og udvalget fik det særlige kommissorium at få radio og tv til at fremme lige muligheder for kvinder og mænd. Følgende eksempler på konkrete resultater af udvalgets arbejde bør anføres: henstillinger om specifikke foranstaltninger i forbindelse med beskæftigelse, som blev sendt til generaldirektørerne for de vigtigste radio- og tv-stationer, med en evaluering af deres gennemførelse, en database med oplysninger om kvinders og mænds beskæftigelse inden for denne sektor og forslag om positive særforananstaltninger inden for radio og tv samt en brochure med visse normer for god praksis.

Fremtidige foranstaltninger

Kommissionen vil fortsat arbejde til fremme for en bedre repræsentation af kvinder inden for radio og tv samt i de institutioner og erhverv, der har tilknytning hertil. I øvrigt udarbejder Kommissionen nyskabende programmer og støttemateriale, som skal medvirke til at nedbryde de traditionelle klicheer og give kvinder og mænd et positivt image.

Med bistand fra det særlige udvalg for lige muligheder inden for radio og tv må Kommissionen fortsætte med at analysere forholdet mellem kvinders faglige status i medierne og de produkter, medierne udsender. Kommissionen bør endvidere udarbejde henstillinger om dels kvinders repræsentation inden for medierne, dels kvinder image i medierne. Kommissionen støtter også foranstaltninger, som tilskynder til nyskabelser, for så vidt angår programmer og deres indhold, og sørger for at virke til fremme for, at kvinder får et positivt image, og fortsætter i denne forbindelse med at tildele NIKE-prisen.

Kommissionen mener, at det påhviler medlemsstaterne at skabe forståelse for nødvendigheden af at fremstille mænds og kvinders roller som ligeværdige i medierne, og det kan f.eks. ske ved, at der på nationalt plan tilrettelægges konferencer og seminarer og gennemføres undersøgelser og oplysningskampagner. Medlemsstaterne bør være tv-selskaberne og undervisningsinstitutionerne behjælpelige med at udarbejde pædagogisk støttemateriale på dette område.

3.3. KVINDER I BESLUTNINGSPROCESSEN

Det ville måske være lettest at skabe lige muligheder for kvinder og mænd og foranledige en varig holdningsændring, ved at have kvinder til at deltage aktivt i beslutningsprocessen. Kvinders kvalifikationer og evner ville komme hele samfundet til gode og - hvad der er lige så vigtigt - der ville i højere grad blive taget hensyn til kvinders særlige interesser og behov.

Endvidere er der sikret sammenhæng mellem denne foranstaltning og den forudgående, fordi kvinder inden for medierne og kvinder i ledende stillinger alle omfattes af den indsats, der gøres med henblik på at forbedre kvinders stilling i samfundet. I øvrigt kunne medierne selv på effektiv måde gøre offentligheden opmærksom på, at kvinder ikke er tilstrækkeligt repræsenteret på alle de områder, hvor der træffes vigtige beslutninger, dvs. inden for politik og i forbindelse med offentlige anliggender, i ledende stillinger, i fagforeninger, i institutioner og inden for undervisningssektoren.

A. **Kommissionen forpligter sig til at**

a) koordinere sin indsats med Europa-Parlamentet og udbygge forbindelserne til politiske partier og alle instanser, som har betydning for meningsdannelsen på dette område i medlemsstaterne, med henblik på at gøre opmærksom på, at det er absolut nødvendigt at øge kvinders deltagelse i beslutningsprocessen; Kommissionen forpligter sig endvidere til at fremme en øget repræsentation af kvinder på nationalt plan og fællesskabsplan ved at tilrettelægge konferencer og iværksætte andre foranstaltninger;

b) oprette et ekspertnet vedrørende "kvinder og beslutningsprocessen", der får til opgave at dels analysere de forhold, der hæmmer kvinders deltagelse i beslutningsprocessen, dels at fremsætte forslag om strategier på dette område;

c) iværksætte og yde finansiel støtte til særlige aktions- og forskningsprojekter både inden for det offentlige og det private;

d) støtte organer som følger udviklingen i kvinders deltagelse i offentlige anliggender, f.eks. lobbyen for Europas kvinder, samt institutioner og nationale netværk med ansvar for at skabe lige muligheder.

B. **Kommissionen er af den opfattelse, at det påhviler medlemsstaterne at**

a) træffe foranstaltninger, der kan øge kvinders deltagelse i politik og offentlige anliggender, navnlig ved at kvinder udnævnes til poster inden for offentlige udvalg og myndigheder, offentlige organer med ansvar for økonomi, landbrug og industri og andre offentlige instanser;

b) samarbejde med alle meningsdannende enheder, herunder medierne, kvindelige organisationer og andre interessegrupper, med henblik på at gøre offentligheden opmærksom på, at det er absolut nødvendigt at vælge flere kvinder ind i parlamenter og forsamlinger og at øge deres deltagelse på alle niveauer i beslutningsprocessen;

c) tilskynde de regionale og lokale myndigheder samt de politiske partier til at træffe foranstaltninger med henblik på at skabe lige muligheder, og disse foranstaltninger skal koncentreres om emnet kvinders deltagelse i beslutningsprocessen;

d) sikre, at kvinder er repræsenteret i ledelsen for offentlige og private virksomheder, og tilskynde de organer, der er ansvarlige for ligestillingspolitikken, til at opstille retningslinjer med henblik på at sikre en mere ligelig repræsentation af mænd og kvinder i ledelsen.

C. **Kommissionen er af den opfattelse, at det påhviler arbejdsmarkedets parter at**a) øge kvindernes antal i deres beslutningstagende organer og repræsentative enheder;

b) samarbejde med de kvindelige organisationer på nationalt plan.

III. IVÆRKSÆTTELSE AF DET 3. PROGRAM: STATUS OG EVALUERING

Et heldigt udfald og en effektiv gennemførelse af den politik, der skal fremme lige muligheder for mænd og kvinder, kan kun opnås, hvis gennemførelsen af programmet sker på grundlag af tre vigtige principper:

- et sammenhængende tiltag, der gør det muligt at bruge de forskellige interventionsmidler kombineret og som supplement til hinanden: den juridiske baggrund, NOW-programmet, de positive særforanstaltninger, aktionerne vedrørende forskning/information/bevidstgørelse

- en virkelig partnerskabspolitik, der kan bevidstgøre alle involverede parter om problematikken

- en regelmæssig evaluering af programmer og aktioner og en justering af metoderne til evaluering, tilpasset behovene i Fællesskabet.

Med hensyn til partnerskabspolitikken definerer programmet ansvarsområderne for hver af de involverede parter (Kommissionen, medlemsstaterne, arbejdsmarkedets parter) og de aktioner, som hver part skal gennemføre. Selv om det 2. handlingsprogram allerede havde fastlagt de aktioner, som hørte under Fællesskabets henholdsvis under medlemsstaternes ansvarsområde, har man i det 3. program anset det for nødvendigt at angive, hvilke aktioner der hører under arbejdsmarkedets parter, og i højere grad at understrege nødvendigheden af et øget samarbejde med arbejdsmarkedets parter både på nationalt niveau og på fællesskabsniveau. Kun hvis hver af parternes aktioner koordineres og supplerer hinanden, kan man få de impulser og den synergi, der gør det muligt at nå det 3. programs mål.

Det Rådgivende Udvalg spiller som deltagende part i iværksættelsen af det 3. program en vigtig rolle. Det Rådgivende Udvalgs aktion vil få større vægt gennem et varigt samarbejde med Kommissionen. De nationale erfaringer er et vigtigt hjælpemiddel for Kommissionen til at kunne sammenligne resultaterne af de forskellige aktioner på nationalt niveau, til samlet at evaluere de vigtigste forhindringer og de største successer og til at foreslå retlingslinjer på fællesskabsplan.

Selv om det 3. handlingsprogram fastsætter en generel ramme, afhænger de foranstaltninger, som hver af medlemsstaterne skal iværksætte, af den nationale kontekst og af de fremskridt, der allerede er opnået i de enkelte medlemsstater. Det er op til medlemsstaterne at udarbejde en national plan til fremme af lige muligheder for kvinder og mænd og at opstille kvantificerede mål i forbindelse med gennemførelsen af de vigtigste nationale mål.
<u>Status over og evaluering af programmet</u> sker på to niveauer:

- resultaterne af de aktioner og programmer, der er iværksat af Kommissionen (NOW, IRIS (forskningsinitiativ vedrørende anvendt databehandling), ILE (lokale beskæftigelsesinitiativer))

- en samlet evaluering af ligestillingspolitikken, hvor der tages hensyn til alle de aktioner, som Kommissionen og medlemsstaterne har gennemført. Kommissionen udarbejder en interimsrapport og en endelig rapport vedrørende evalueringen ved udløbet af den periode, der dækkes af det 3. program, på grundlag af en evaluering af Kommissionens eget arbejde og på grundlag af rapporter fra medlemsstaterne. Kommissionen forsøger at udarbejde en kvalitativ evaluering af resultaterne i Fællesskabet, hvor der tages hensyn til aktionernes vekselvirkning, og tages stilling til, i hvor høj grad der er sket en positiv holdningsændring, selv om dette er vanskeligt på kort sigt.

Med hensyn til **NOW-initiativet** vil programmet blive evalueret i henhold til de procedurer, som Kommissionen har fastsat i samarbejde med de øvrige involverede. Ved evalueringen af kvaliteten i de aktioner, der er iværksat i forbindelse med NOW-initiativet, vil Kommissionen lægge særlig vægt på:

- aktionernes fællesskabsaspekter og overnationale karakter
- virkningen af de foranstaltninger, der er fremsat forslag om vedrørende kvinders beskæftigelse
- at der er en sammenhæng med andre fællesskabsaktioner, og at aktionerne komplementerer disse
- aktionernes betydning for udviklingen af den regionale/lokale økonomi.

NOW-initiativet vil blive gennemført i henhold til bestemmelserne for strukturfondene, hvor udvælgelseskriterierne og de vigtigste mål er fastlagt. Medlemsstaterne fremlægger programmerne for Kommissionen i henhold til den procedure, der gælder for alle de projekter, som finansieres gennem strukturfondene.

Ved udarbejdelse af **IRIS-nettet** vil der blive taget hensyn til evalueringen af det arbejde, der hidtil er udført inden for rammerne af de nationale møder, hvor de nationale programmer for erhvervsuddannelse og de overnationale seminarer er blevet evalueret. Herved har man kunnet påvise behov og mangler bl.a. i forbindelse med uddannelse af kvinder i landdistrikter, uddannelse af kvinder i virksomheder og oprettelse af virksomheder, og hvordan dette kan afhjælpes.

I øvrigt gennemfører arbejdsgruppen IRIS, der mødes to gange om året, regelmæssigt en evaluering af gennemførelsen af henstillingen om erhvervsuddannelse fra 1987. Endelig er der gennemført en permanent evaluering ved hjælp af spørgeskemaer, der udsendes til arrangørerne af uddannelsesforanstaltninger (uddannelseskonsulenter m.v., arbejdsgivere, fagforeninger), dels for at evaluere IRIS-nettets rolle og den værditilvækst, som skabes af nettet, dels for at evaluere det enkelte uddannelsesprograms betydning for antallet af kvinder, der integreres i arbejdsmarkedet efter at have fulgt et program for erhvervsuddannelse. En evaluering af **ILE-programmet**, dækkende årene 1988-1989, har gjort det muligt at måle dette programs indvirkning på skabelse af arbejdspladser (programmet kan kun imødekomme 20% af de ansøgninger, der kan komme i betragtning) og endvidere at vise katalysator- og multiplikatorvirkningen af den øgede støtte, i og med at denne støtte er medvirkende til gennemførelse af foranstaltninger i samarbejde med andre finansieringsorganer (lokale og regionale). Som et resultat af denne evaluering er kriterierne for evaluering af projekterne blevet justeret bl.a. for at tage hensyn til projekternes integrering i den regionale og lokale sammenhæng. Denne evaluering vil blive fortsat fremover.

FINANSIERINGSOVERSIGT TIL DET 3. HANDLINGSPROGRAM

PÅ MELLEMLANG SIGT - LIGE CHANCER FOR KVINDER OG MÆND

1. Aktionens betegnelse og budgetposter

Kapitel:	3-10 og 3-40	
Konto:	3-1000	Almindelige foranstaltninger vedrørende uddannelse og ungdom.
Betegnelse:	3-1020	Almindelige foranstaltninger i forbindelse med erhvervsuddannelse og erhvervsvejledning.
	3-4010	Arbejdsmarked og beskæftigelse.
	3-4012	Foranstaltninger til fremme af ligestilling mellem kvinder og mænd.

2. Det juridiske grundlag

Artikel 119 i Rom-Traktaten.

Rådets direktiv af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder (EFT L 45/19 af 19.2.1975) - (75/117/EØF).

Rådets direktiv af 6. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (EFT L 39/40 af 14.2.1976) - (76/207/EØF).

Rådets direktiv af 19. december 1978 om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring (EFT L 6/24 af 10.1.1979) - (79/7/EØF).

Rådets resolution af 12. juli 1982 om fremme af lige muligheder for mænd og kvinder (EFT C 186/3 af 21.7.1982).

Rådets resolution af 7. juni 1984 om foranstaltninger til bekæmpelse af arbejdsløsheden blandt kvinder (EFT C 161/4 af 21.6.1984) - (84/C 161/02).

Rådets henstilling af 13. december 1984 om fremme af positive foranstaltninger til fordel for kvinder (EFT L 331/34 af 19.12.1984) - (84/635/EØF).
Resolution vedtaget af Rådet og af undervisningsministrene, forsamlet i Rådet den 3. juni 1985, om et handlingsprogram om lige muligheder for piger og drenge på uddannelsesområdet (EFT C 166/1 af 5.7.1985) (85/C 166/01).

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

Kommissionens henstilling af 24. november 1987 om erhvervsuddannelser for kvinder (EFT L 342 af 4.12.1987).

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

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

3. Forslag til opdeling i obligatoriske udgifter/ikke-obligatoriske udgifter

Ikke-obligatoriske udgifter.

4. Formål og beskrivelse af aktionen

4.1. Formål

Opnåelsen af målene i dette fællesskabsprogram på mellemlang sigt (1991-1995) er betinget af finansiering af projekter og programmer inden for de forskellige aktionsområder (se bilag 1).

4.2. De personer, der omfattes af foranstaltningerne

Følgende personer er omfattet af dette program:

- alle faktiske eller potentielle kvindelige arbejdstagere (inkl. indvandrerkvinder)
- de arbejdstagere, der er udsat for forskelsbehandling
- de ligestillingsinstitutioner, organisationer, foreninger, uddannelsescentre, forskningscentre, som kan fremme foranstaltninger på de pågældende områder.

5. Foranstaltningens finansielle virkninger for interventionsbevillingerne

Jfr. oversigt i bilag 3.

Det foreslås, at alle finansielle midler til finansiering af programmet fra 1993 opføres under én budgetpost: 3-4012. Fra 1992 vil de bevillinger (B 3-4010 og B 3-4012), der er nødvendige for iværksættelsen af handlingsprogrammet, opført under budgetposten 3-4012.

5.1. Forfaldsplan for de nødvendige midler

	1991	1992
Forpligtelsesbevillinger	5.000.000	5.000.000
Betalingsbevillinger	3.000.000	4.000.000

Det samlede budget for 1990 for ligestilling mellem kvinder og mænd udgør 4.850.000 ecu, hvoraf 2.800.000 ecu på budgetkonto 6410 (B3 - 4012), 1.150.000 ecu på budgetkonto 6400 (B3 - 4010), 900.000 ecu på budgetkonto 6340 og 6300 (B3 - 1020 og B3 - 1000).

De bevillinger, der er ansøgt om i det foreløbige budgetforslag for 1991, dækker det beløb, der skønnes at være nødvendigt for dette år. De vil gøre det muligt at sætte tre nye aktioner i gang på et forholdsvis beskedent grundlag.

For 1992 regnes der med en stigning på 6% (300.000 ecu) for at kunne arbejde videre på IRIS-programmet og tre nye aktioner.

For de følgende år vil Kommissionen hvert år, afhængig af projekternes gennemførelse og de opnåede resultater, anmode om bevillinger inden for den finansielle ramme, som er blevet aftalt mellem institutionerne.

6. Bestemmelse vedrørende finansieringen af aktionen

Finansiel støtte, kontrakter om levering af tjensteydelser, forskning/undersøgelser.

6.1. Fællesskabsfinansieringens andel (i %) af de samlede udgifter til aktionen

Finansieres 100%: nettene; ILE-programmet, IRIS-nettet, undersøgelser/forskning; childcare; eksperter.

For de andre aktioner (støtte) tages der stilling til procentsatsen fra gang til gang.

7. Finansielle virkninger for bevillingerne til personale og daglig drift

7.1. Det personale, der er behov for til gennemførelse af programmet

GD V	nuværende personale	der ansøges om yderligere
	5A	1A
	2B	1B
	3C	2C
	2 eksperter	

Disse ekstra stillinger skal findes enten ved intern besættelse eller i forbindelse med fastlæggelsen af midlerne for det pågældende år.

7.2. Nødvendige driftsbevillinger

p.m.

- møder i Det Rådgivende Udvalg for ligestilling mellem kvinder og mænd (2510)

- møder i arbejdsgrupperne (2550).

Bilag 1

BESKRIVELSE AF AKTIONEN OG DENS MÅL

1. Fastlæggelse af målene for det 3. handlingsprogram

I det 3. program er anført:

1) 3 strategiske mål og mere specielle mål, der skal nås inden for hvert af de fastlagte områder

2) midlerne til at nå disse mål

3) de foranstaltninger, som Kommissionen og medlemsstaterne skal iværksætte (og eventuelt arbejdsmarkedets parter)

Denne fremgangsmåde gør det muligt at fastsætte de generelle mål for en ligestillingspolitik både på fællesskabsniveau og i de enkelte medlemsstater.

På fællesskabsniveau er det ikke muligt at sætte tal på målene for f.eks. reduktion af arbejdsløsheden, stigningen i antallet af kvinder med en erhvervsuddannelse, stigningen i antallet af ledende stillinger for kvinder; det er op til medlemsstaterne at fastsætte kvantitative mål, der svarer til de særlige nationale forhold.

Største post på budgettet for fremme af lige muligheder for kvinder og mænd har hidtil været nettene (inkl. IRIS), nemlig 43% (1); aktioner/forskning 7%, informationskampagner og aktioner til bevidstgørelse 13% (2) og uddannelsesprojekter 8%.

Det er klart, at det er vanskeligt at fastsætte kvantitative mål inden for disse områder. Disse aktioner vælges og udsøges på grund af deres multiplikatoreffekt, og fordi de udvikler en synenergi mellem det nationale niveau og fællesskabsniveauet - især når det drejer sig om arbejdet med nettene eller med oplysningskampagner.

Endvidere finansierer Kommissionen støtten til de nationale oplysningskampagner, som indgår højt prioriteret i handlingsprogrammet, og som indebærer en passende geografisk spredning.

De nyeste undersøgelser skal gøre det muligt indgående at analysere problemerne og udviklingen i forbindelse med kvindernes situation i sammenhæng med det indre marked og forberedelsen af det 3. program.

2. Kommissionens aktioner

Det samlede budget (alle budgetposter) var på 5 mio. ecu i 1989 og på 4,5 mio. ecu i 1991.

I det foreløbige budgetforslag for 1991 er der et budget på 5 mio. ecu, hvilket svarer til en nulvækst i 3 år.

---

(1) Heraf 15% til IRIS
(2) Inkl. støtte til nationale aktiviteter.

Stigningen på 6% i budgetforslaget for 1992 vil gøre det muligt på et forholdsvis beskedent grundlag at iværksætte de aktioner, der er fastsat i det 3. handlingsprogram.

A. Aktioner, der skal videreføres

I en første periode (1991-1992) vil Kommissionen videreføre og udnytte de igangværende aktiviteter, og de nye aktioner vil blive sat i gang på et beskedent niveau. Efter 1991 vil fortsættelsen af disse aktiviteter blive taget op igen i forbindelse med en revision af de økonomiske aspekter.

Net til udveksling af informationer

Nettene udgør et vigtigt middel til iværksættelsen af det 3. fællesskabsprogram.

De eksisterende net opretholdes (undtagen nettet for øgede muligheder for erhvervsvalg). To nye net vil blive oprettet: "de dårligst stillede kvinder" og "kvinder i beslutningsprocessen". Endvidere vil Kommissionen støtte kontakten mellem de eksisterende net (bl.a. nettene arbejdsgivere og fagforeninger).

Igangsætningen af et af de to nye net vil blive behandlet efter 1992 afhængig af de økonomiske udsigter.

Støtte til lokale beskæftigelsesinitiativer

Det 3. handlingsprogram indebærer en fortsættelse af det eksisterende program (direkte støtte til oprettelse af små virksomheder eller kooperativer), især med henblik på udvikling af aktioner, der supplerer de projekter, som medfinansieres gennem NOW.

IRIS-nettet (kvinders erhvervsuddannelse)

Programmet indebærer en udvikling af nettet (stigende antal projekter, udveksling mellem projekter, partnerskab, seminarer, databaser ...) for bedre at imødekomme kravene om kvinders erhvervsuddannelse med henblik på 1992 og for at opnå et stigende antal uddannelsesprojekter for kvinder.

Uddannelse

Medfinansiering af undersøgelser af læreruddannelsen: resultaterne evalueres og offentliggøres i hele EF.
Udvikling af aktioner til fremme af de dårligst stillede kvinders uddannelse.

Undersøgelser/forskning/evaluering/statistikker

Igangsættelse af de undersøgelser og den forskning, der er nødvendige for at få det 3. program i gang.
Bl.a. har man planlagt at styrke evalueringsaktionerne og at udvikle programmet til indsamling af data (ved hjælp af spørgeskemaer, statistikker ...).

Aktioner til bevidstgørelse/uddannelse: støtte til udbredelse af informationer

Organisering af kollokvier, seminarer, rundbordssamtaler, udveksling af erfaringer med det 3. handlingsprograms strategiske elementer.

Informationsprogram om 1992 og om fællesskabspolitikken vedrørende lige muligheder for kvinder og mænd (der henvender sig til erhvervsfolk, arbejdsmarkedets parter, ligestillingsudvalgene, foreninger ...).
Støtte til informations/dokumentationsnet.
Informationskampagner og støtte til det 3. programs arbejde: udarbejdelse af brochurer, nyhedsoversigter, audiovisuelt materiale ...).

Støtte til nationale aktiviteter

Bidrag til finansiering af nationale aktioner til fremme af ligestillingen i henhold til målene i det 3. handlingsprogram (organiseret af nationale, regionale eller lokale myndigheder, ligestillingsudvalg, universiteter, foreninger ...).

B. Nye aktioner, der skal sættes igang i forbindelse med det 3. handlingsprogram

Alle disse programmer startes i 1991 på et forholdsvis beskedent grundlag og udvikles gradvis afhængig af den økonomiske situation.

Støtte til positive særforanstaltninger i virksomhederne

Det drejer sig om et væsentligt element i det 3. handlingsprogram.

Efter bevidstgørelsesaktionerne i nettet drejer det sig om at fremme en effektiv gennemførelse af positive særforanstaltninger i virksomhederne (medfinansiering af programmerne) og om gennemførelse af uddannelses/bevidstgørelsesaktioner blandt arbejdsmarkedets parter.

Women's studies

Støtte til undersøgelser af kvinders situation (databaser, støtte til net, udarbejdelse af en håndbog, publikationer).

Børnepasning

I det 3. program er det fastsat, at der skal arbejdes på aktioner inden for dette område: udvikling af og aktiviteter i nettet (besøgs- og udvekslingsprogrammer, seminarer af teknisk karakter, arbejde med informationer/dokumentation) og lancering af pilot- og demonstrationsprojekter, bl.a. i landdistrikterne. (Program til supplering af NOW-programmet; der tages hensyn til udvælgelseskriterierne).

Forbedring af kvindernes stilling i samfundet

Lancering af nye initiativer i medierne med henblik på fremme af kvinders inddragelse i beslutningsprocessen.
Informationskampagner fra tjenestegrenen information om Kvindespørgsmål (GD X).

GD X ønsker en styrkelse af sin aktion for lancering af, kendskab til og støtte til det 3. program (budget B 3-301).

EVALUERING

Programmet ILE (lokale beskæftigelsesinitiativer) (25% af budgettet)

Det er ret enkelt at se, hvilken betydning programmet ILE har for kvindernes beskæftigelsessituation, da det i programmet er fastsat, at der ydes en støtte på 1.000 ecu til hver arbejdsplads, der oprettes (med et minimum på 2.000 ecu (der kræves mindst 2 arbejdspladser) og et maksimum på 5.000 ecu pr. virksomhed).

Et beløb på 1 mio. ecu (3) (beregnet beløb for 1989 og 1990) har således gjort det muligt direkte at støtte skabelsen af arbejdspladser svarende til 1.200 fuldtidsstillinger (heraf 28% deltidsjobs). Man kan fastslå, at selv om støtten (i forhold til andre former for direkte arbejdspladsstøtte) er meget begrænset, virker støtten fra Fællesskabet som katalysator og multiplikator, idet den tilskynder til foranstaltninger med samarbejdspartnere i andre organisationer (lokale eller nationale); Kommissionens gennemsnitlige andel ved finansieringen af projekternes igangsættelse er 13%.

Det skal ligeledes bemærkes, at i betragtning af dette programs succes, kan Fællesskabet kun imødekomme ca. 20% af de ansøgninger, der opfylder forhåndsbetingelserne.

2. Programmet IRIS

- IRIS-nettet har udviklet sig gradvist:
  en stigning i antallet af projekter (fra 71 til 250), finansiering af nationale og overnationale seminarer, besøgs- og udvekslingsprogrammer, udarbejdelse af et indeks og af en database, gennemførelse af foranstaltninger i partnerskab med andre samt fælles projekter.

- Udviklingen af IRIS-programmet skal gøre det muligt at inddrage et stigende antal kvinder (under uddannelse: dvs. fra ca. 20.000 kvinder i 1992 til 56.000 i 1995) og frem for alt skal det virke som multiplikator på antallet af uddannelsesprojekter til fordel for kvinder.

- De samlede finansielle bevillinger til budgetpost 6430 (nemlig 500.000 ecu for 71 projekter) er ikke tilstrækkelige til at udvikle nettet, der er oprettet med henblik på 1992.

(3) Resultaterne af en foreløbig evaluering for perioden medio 88 - medio 89 - se bilag (notat).

3. Finansiering af positive særforanstaltninger i virksomhederne

Det beregnede budget for det 3. handlingsprogram skal gøre det muligt at finansiere et stigende antal projekter i virksomhederne, nemlig to projekter pr. land i 1992 (altså 24 projekter), tre projekter pr. land i 1993 (36 projekter), op til seks projekter pr. land i 1994 (altså 72 projekter) (op til et gennemsnitligt beløb på 35.000 ecu pr. projekt).

For at sikre et grundigt kendskab på fællesskabsniveau til den positive særforanstaltning er det vigtigt, at der sørges for finansiering af foranstaltninger til udveksling af teoretiske og praktiske erfaringer (ved hjælp af seminarer for arbejdsgivere, fagforeninger, ved udlevering af en nyhedsoversigt til de involverede parter).

BILAG 3

	1991 (1)	1992
Net	1.400.000 (2)	1.400.000
ILE	1.000.000 (3)	1.000.000
Positive særforanstaltninger i virksomhederne	150.000 (4)	250.000
IRIS-nettet	750.000 (2) (5)	850.000 (5)
Uddannelse + Women studies	400.000 (6)	400.000
Aktioner vedrørende undersøgelser/ forskning/evaluering/statistikker	350.000 (4)	350.000
Aktioner vedrørende bevidstgørelse, uddannelse og viderebringelse af informationer	470.000 (4)	470.000
Støtte til nationale aktioner	200.000 (4)	200.000
Børnepasning	50.000 (4)	100.000
Forbedring af kvindens stilling	50.000 (4)	100.000
Møder + eksperter	180.000 (4)	180.000
I alt	5.000.000	5.300.000

(1) De beregnede beløb for 1991-budgettet er de samme som for 1990
(2) Budgetpost 6410 (B3-4012) og 6400 (B3-4012)
(3) Budgetpost 6400 (B3-4010)
(4) Budgetpost 6410 (B3-4010)
(5) Heraf 500.000 ecu på budgetpost B3-1020
(6) Budgetpost 6300 (B3-1000). Beløbene vil blive endelig fastlagt i forbindelse med bevillingerne til disse poster.

BILAG 4

Liste over net og arbejdsgrupper (2. handlingsprogram)

- arbejdsgruppe om kvinders erhvervsuddannelse (IRIS)
- nettet børnepasning
- nettet for gennemførelsen af direktiverne om lige muligheder for kvinder og mænd
- gruppen af virksomhedskonsulenter til fremme af positive foranstaltninger i industrien
- arbejdsgruppen om lige muligheder for piger og drenge på uddannelsesområdet
- ekspertudvalget "Erhvervsaktive kvinder"
- kvinder i ledende offentlige stillinger
- nettet "kvinder og lokale beskæftigelsesinitiativer"
- styrelsesgruppen for lige chancer for kvinder og mænd i fjernsyn og radio.

ISSN 0254-1459

KOM(90) 449 endelig udg.

DOKUMENTER

DA **06**

Katalognummer : CB-CO-90-553-DA-C
ISBN 92-77-65538-0

SALGSPRIS	til og med 30 sider: 3,50 ECU	for hver 10 sider derudover: 1,25 ECU

Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer
L-2985 Luxembourg