

Sammanhang

Kvinnors fortsatta underrepresentation inom politiskt och ekonomiskt beslutsfattande är en aktuell och viktig utmaning för EU och dess medlemsstater. Det jämställdhetsindex som EIGE utvecklade år 2013 mäter befintliga klyftor till att uppnå fullständig jämställdhet på sex områden, varav ett är "makt". På det här området mäts gapet mellan kvinnors och mäns representation inom politiskt, socialt och ekonomiskt beslutsfattande. Utifrån tillgängliga uppgifter hade detta område lägst jämställdhetspoäng med 38 poäng av 100 för EU, vilket framhäver kvinnors underrepresentation inom makt och beslutsfattande som ett fortsatt stort problem.

Europeiska kommissionens strategi för jämställdhet 2010–2015

- Fastställer jämställdhet i beslutsfattandet som ett av sex prioriterade områden.
- Syftet är att främja jämställdhet i allmänhet och i bolagsstyrelser.

Kommissionens förslag till direktiv om en jämnare könsfördelning inom ekonomiskt beslutsfattande (2012)

- Målet är att år 2020 ska 40 procent av de icke verkställande styrelseledamöterna i börsnoterade företag tillhöra det underrepresenterade könet.
- Man ska ålägga företag där en mindre andel av de icke verkställande styrelseledamöterna tillhör det underrepresenterade könet att rekrytera med hjälp av en jämförande analys av de sökandes meriter utifrån könsneutrala och otvetydiga kriterier och ge det underrepresenterade könet företräde om den sökande är lika meriterad som sökande av motsatt kön.
- Börsnoterade bolag ska fastställa egna mål för verkställande direktörer.
- Rättvisa och insyn i fråga om urvalsprocesser inför utnämning av styrelseledamöter genom att uppmana företag att överväga ett bredare urval av sökande.

Samarbetet med det civila samhället (2014)

- Europeiska kvinnolobbyns kampanjer "50/50" och "Parity Democracy and Active European Citizenship: No Modern European Democracy without Gender Equality".
- Framhöll jämn representation av kvinnor och män inom alla EU-institutioner, för att kvinnors rättigheter och jämställdhet ska hamna högt upp på EU:s politiska dagordning.

- Behandla den skeva fördelningen mellan könen i val till och deltagande i Europaparlamentet.

De strategiska målen i Pekingplattformen och EU:s indikatorer

- G.1** Vidta åtgärder för att säkerställa kvinnors lika tillgång till och fullständiga deltagande i maktstrukturer och beslutsfattande.
- G.2** Öka kvinnors förmågor att delta i beslutsfattande och ledarskap.

Område G har granskats två gånger: av det finska ordförandeskapet för Europeiska unionens råd år 1999 och av det italienska ordförandeskapet år 2003. Man har tagit fram en uppsättning om 18 indikatorer som mäter andelen kvinnor och män med högt uppsatta positioner och bedömer politik som främjar en jämnare fördelning mellan kvinnor och män i samband med val. Dessa indikatorer har varit avgörande när det gäller att bedöma område J, "Kvinnor och medier", och område K, "Kvinnor och miljön".

Databasen Kvinnor och män i EU – fakta och siffror, som upprättats av Europeiska jämställdhetsinstitutet, innehåller de senaste uppgifterna och den senaste informationen på området. Databasen finns på <http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures>

Kunskaper från EU-övergripande uppgifter

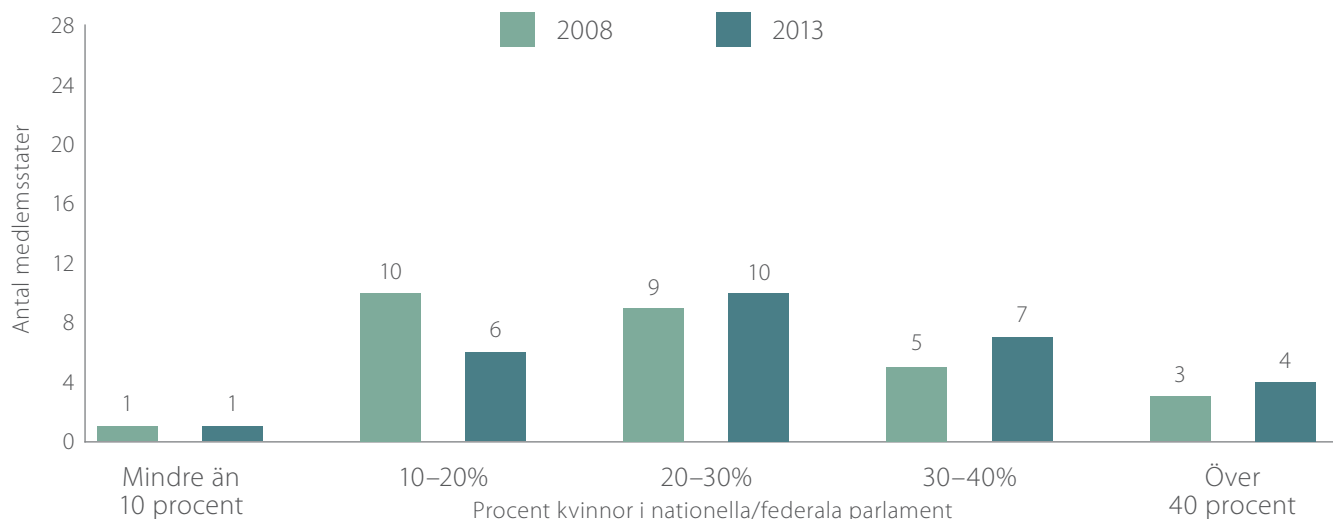
Långsamma framsteg när det gäller kvinnors deltagande i nationella eller federala beslutsfattande församlingar

Även om det har skett en liten ökning när det gäller kvinnors tillgång till nationella/federala parlament har utvecklingen gått långsamt (en ökning med 3 procentenheter till 27 procent för enkammarparlament/underhus mellan 2008 och 2013). I genomsnitt innehar kvinnor endast en tredjedel av de beslutsfattande posterna inom EU-28. I hälften av medlemsstaterna innehar kvinnor mindre än 30 procent av platserna i federala/nationella parlament. I medlemsstaterna med regionala parlament uppgick kvinnors totala representation till 32 procent.

I lokala församlingar inom EU (fullmäktige och styrelser) under 2013 var kvinnors representation 32 procent. Den högsta procentandelen konstaterades i Sverige (43 procent) följt



ANTAL EU-MEDLEMSSTATER EFTER NIVÅ AV KVINNLIG REPRESENTATION I NATIONELLA/FEDERALA PARLAMENT, 2008 OCH 2013



Källa: Europeiska kommissionens databas över kvinnor och män i beslutsfattande ställning.

av sju andra medlemsstater där kvinnor utgjorde mer än 30 procent av församlingarna.

Kvinnor har ett ökat deltagande i beslutsfattande i EU-institutioner

Kvinnors representation i Europaparlamentet har långsamt men stadigt ökat under de senaste 35 åren (från 16 procent år 1979 till 37 procent år 2014). Bland parlamentsledamöterna och vice talmännen för parlamentet är kvinnor dock fortfarande underrepresenterade (3 av 14).

Kvinnor innehade 33 procent av administrativa tjänster på nivå 1 och 39 procent på nivå 2 och utgjorde 32 procent av kommissionärerna år 2013. Europeiska centralbanken har inte haft en kvinnlig direktör sedan 2010. I Europeiska unionens domstol har det skett en liten ökning av antalet kvinnliga domare sedan 2008 (från 11 till 15 procent) i kontrast till tribunalen där det har skett en minskning från 44 till 22 procent.

Män är överrepresenterade i majoriteten av de nationella regeringarna

Kvinnor innehar endast en fjärdedel av högre och lägre ministerposter inom EU. I endast två medlemsstater innehar de

50 procent av alla ministerposter. I tre andra medlemsstater är denna siffra 40 procent.

Mellan 2008 och 2013 har andelen kvinnor som innehar särskilda ministerportföljer ändrats. År 2013 hade kvinnor färre grundläggande (20 procent till 18 procent) och sociokulturella funktioner (40 procent till 38 procent) och fler ministerposter inom ekonomi (17 procent till 24 procent) och infrastruktur (24 procent till 25 procent).

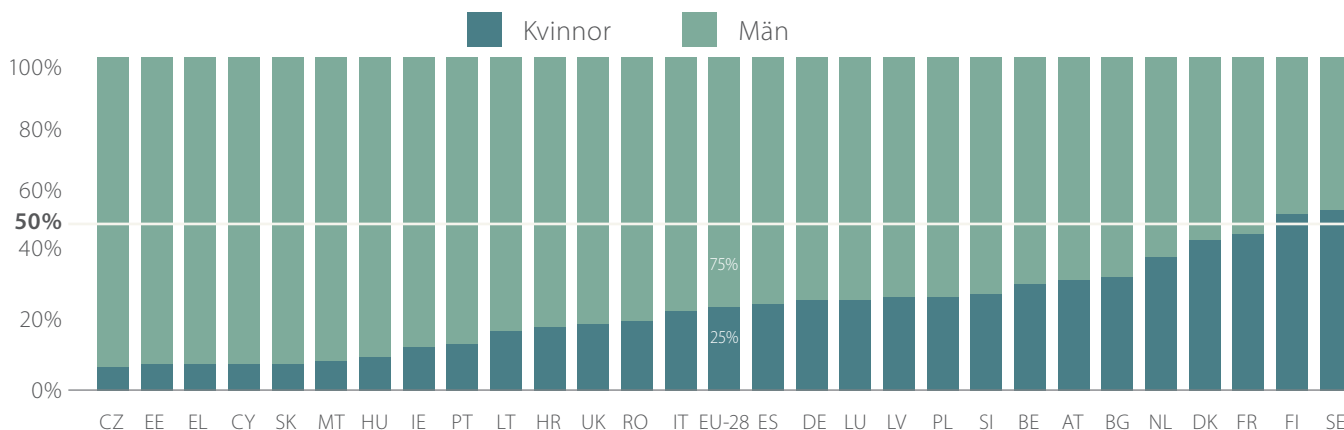
Lagstiftnings- och självregleringsåtgärder

Könskvotering vid val kan öka kvinnors representation. Under 2013 tillämpades lagstiftad kvotering i sju medlemsstater, efter regeringsbeslut, och 13 medlemsstater hade inrättat frivillig kvotering. Mer nyligen har Irland och Italien infört lagstiftad kvotering.

Kraftig ökning av kvinnor på höga poster inom nationell offentlig förvaltning

Totalt sett utgjorde kvinnor under 2013 över en tredjedel av alla civilanställda på nivå 2 (39 procent), jämfört med 34 procent år 2008. Kvinnors representation på nivå 1 är lägre (30 procent jämfört med 28 procent år 2008). De största

KVINNORS POLITISKA REPRESENTATION I NATIONELLA REGERINGAR, EFTER MEDLEMSSTAT, 2013



Källa: Europeiska kommissionens databas över kvinnor och män i beslutsfattande ställning.



ökningarna skedde inom sociala frågor och kultur, från 35 procent till 41 procent på nivå 1 och från 42 procent till 49 procent på nivå 2.

Långsam förbättring av kvinnors tillträde till tjänster som domare vid överrätter

Kvinnor är fortsatt underrepresenterade bland domare vid överrätter, med endast en svag ökning med 3 procentenheter sedan 2008 till 35 procent. I sex medlemsstater är hälften av domarna kvinnor, medan de i två medlemsstater utgör mindre än 9 procent.

Svag förbättring av kvinnors deltagande i ekonomiskt beslutsfattande och i styrelser för börsnoterade bolag

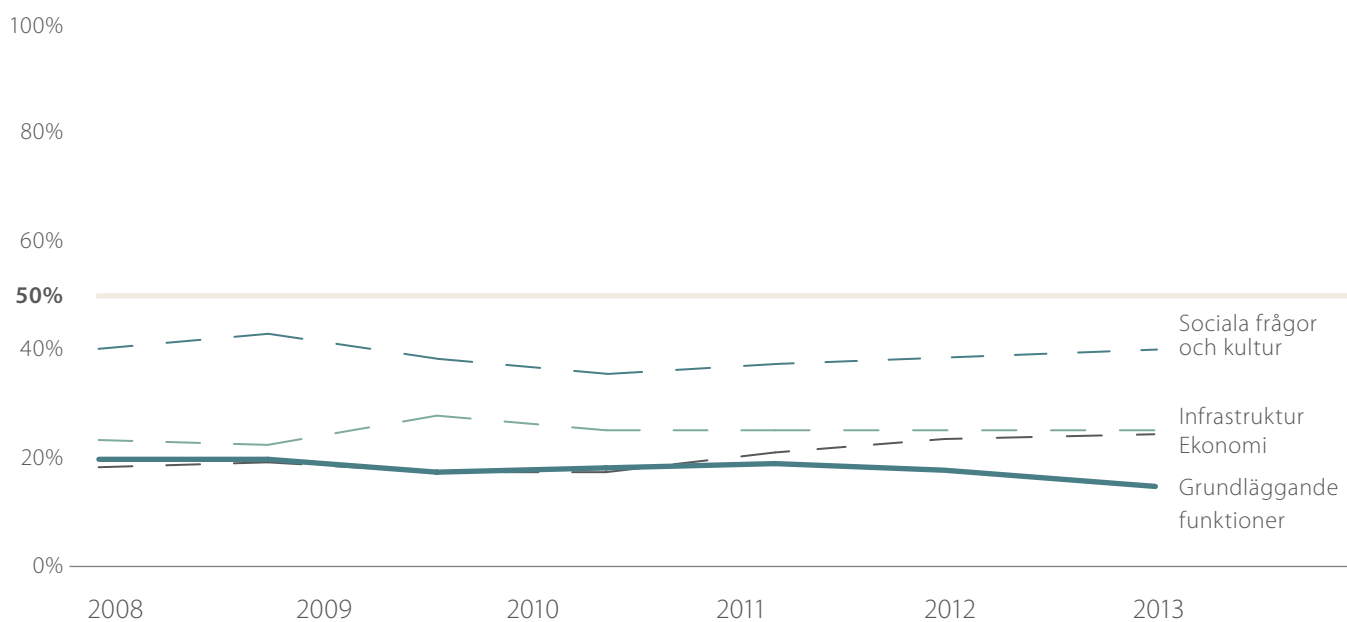
Kvinnors tillträde till ekonomiskt beslutsfattande ökar långsamt. Under 2013 var en av fem ledamöter kvinna i beslutsfattande organ för nationella centralbanker inom EU. Styrelserna

i fem medlemsstater var helt och hållet mansdominerade. I 13 medlemsstater var ingen av de verkställande direktörerna i styrelserna på de största börsnoterade bolagen kvinna, jämfört med 15 medlemsstater år 2008. Även om antalet kvinnor bland verkställande och icke verkställande styrelseledamöter på de största börsnoterade bolagen i EU är något högre är kvinnor fortfarande underrepresenterade med 12 respektive 19 procent av tjänsterna.

Arbetsmarknadens parter på EU-nivå är aktiva i arbetet med att befordra kvinnor till ledande poster

Antalet kvinnliga ordförande i arbetstagarorganisationer har inte ökat påtagligt sedan 2008 och kvinnors deltagande i styrelser är fortfarande lågt. Kvinnors representation bland ordförande och vice ordförande för arbetsgivarorganisationer har förbättrats. Av 60 ordförande för EU:s arbetsgivarorganisationer är 8 kvinnor, i jämförelse med 1 år 2008, och kvinnor utgör sammanlagt 17 procent av ledamöterna i styrande organ jämfört med 9 procent år 2008.

PROCENT KVINNLIGA MINISTRAR EFTER FUNKTION PÅ MINISTERIER INOM EU-28, 2008–2013



Källa: Europeiska kommissionens databas över kvinnor och män i beslutsfattande ställning.

Användbara initiativ:

Flera medlemsstater (DK, IE, IT, AT, PL, PT) uttryckte sitt stöd för **EU:s initiativ om lagstiftad kvotering** för bolagsstyrelser. Danmark har exempelvis utfärdat en rekommendation att sätta konkreta mål för bolagsstyrelser. Andra länder såsom Österrike, Belgien och Tyskland har nyligen godkänt eller kommer snart att godkänna lagstiftning för könskvotering för vissa företag. I Italien lanserades en informationskampanj till stöd för 2011 års lagstiftning om kvinnors deltagande i bolagsstyrelser. Vidare infördes en lag (lag nr 120/2011) med målet är att öka andelen kvinnor i styrelser för offentligt ägda företag. I Polen förväntas alla tillsynsorgan som utses av finansministern bestå av 30 procent kvinnor till år 2015. I Portugal ska privata företag genomföra jämställdhetsplaner, sedan ministerrådets resolution år 2012. Sedan 2013 fastställer den nya lagen att varje administrativt organ och tillsynsorgan i statligt ägda företag måste ha både kvinnor och män som styrelseledamöter. I Spanien har 31 företag undertecknat samarbetsavtal med ministeriet för hälsa, socialtjänst och jämställdhet. Avtalet anger bland annat att 20 procent av de högsta ledningsposterna och styrkommittéerna inom en fyraårsperiod ska utgöras av kvinnor, alternativt att kvinnors deltagande ska öka med 5 procentenheter. I projektet "Promociona", som genomförs i samarbete med näringslivsorganisationer, engageras företag i att identifiera och befordra kvinnlig personal och man uppmuntrar till att anordna särskild utbildning, skapa nätverk och erbjuda coaching.



FRAMSTEG OCH HINDER PÅ OMRÅDE G: KVINNOR MED MAKT OCH I BESLUTFATTANDE STÄLLNING

FRAMSTEG	HINDER
<ul style="list-style-type: none">• Vikten av kvinnors tillträde till beslutsfattande har synliggjorts.• Kvinnors deltagande har ökat något.• Införandet av jämställdhetslagar/lagstiftad kvotering förstärker medlemsstaternas engagemang att uppnå ökad jämställdhet.• Initiativ på EU-nivå, exempelvis förslaget till direktiv om en kvot på 40 procent kvinnor när det gäller icke verkställande styrelseledamöter, är ett försök att skapa en jämnare fördelning mellan kvinnor och män.• Arbetsmarknadens parter har en viktig roll i att förbättra kvinnors tillträde till beslutsfattande organ.• Andelen kvinnor bland civilanställda med höga poster och domare vid överrätter har ökat något.	<ul style="list-style-type: none">• Kvinnor innehar mindre än en tredjedel av posterna i beslutsfattande ställning inom EU och ännu mindre på de högsta nivåerna.• Andelen kvinnor i nationella regeringar har ökat endast i begränsad omfattning.• Offentliga/privata ekonomiska och finansiella institutioner är fortfarande nästan helt och hållet mansdominerade.• Det har inte skett någon påtaglig ökning av andelen kvinnor inom de europeiska arbetsmarknadsorganisationernas styrande organ.• Kvinnor är överrepresenterade på medelhög nivå inom offentlig administration och inom sektorer som är kopplade till kvinnors traditionella roller.

Vägen framåt för EU

- Utforma och genomföra effektiva politiska åtgärder (och lagstiftning där så är lämpligt) för att komma till rätta med glastaket inom större ekonomiska strukturer, framför allt dem med offentlig profil.
- Ta ställning till och eventuellt tillämpa effektiva strategier och verktyg (exempelvis könskvotering) för att uppnå en jämnare fördelning mellan kvinnor och män vid urval och nominering till tjänster inom större politiska strukturer.
- Ta itu med könsnormer, attityder och stereotyper som hindrar jämlik representation av kvinnor i beslutsfattande ställning på politiska, ekonomiska och sociala områden.
- Uppmuntra arbetsmarknadens parter och berörda intressenter att samarbeta för att aktivt främja jämlikt tillträde till beslutsfattande organ för kvinnor.

MISSING TRANSLATIONS

European Institute for Gender Equality (EIGE)

The European Institute for Gender Equality (EIGE) is the EU knowledge centre on gender equality. EIGE supports policy-makers and all relevant institutions in their efforts to make equality between women and men a reality for all Europeans and beyond by providing them with specific expertise and comparable and reliable data on gender equality in Europe.

More information: <http://eige.europa.eu>

The Resource and Documentation Centre (RDC) of the European Institute for Gender Equality is an innovative and practical tool developed to assist in locating key resources on gender equality, to facilitate the exchange of knowledge among those with an interest in gender equality policies and practices and to offer an online space for discussion and debate.

More information: <http://eige.europa.eu/content/rdc>



Contact information:

European Institute for Gender Equality
Gedimino pr. 16, LT-01103 Vilnius, LITHUANIA
Tel. +370 5 215 7444, Tel. +370 5 215 7400

facebook.com/eige.europa.eu



twitter.com/eurogender



youtube.com/eurogender



<https://eurogender.eige.europa.eu>



ISBN 978-92-9493-274-7
doi:10.2839/77657
MH-04-15-022-SV-N