

EU-agenturerne er en vigtig del af EU og beskæftiger sig med en lang række forskellige spørgsmål, der påvirker både kvinders og mænds dagligdag — f.eks. fødevarerikkerhed, transport, ligestilling mellem kønnene og mange andre spørgsmål.

Det enkelte agentur ledes af en bestyrelse, der er ansvarlig for at sikre, at agenturet opfylder sit mandat. Bestyrelsesmedlemmerne er normalt repræsentanter fra medlemsstaterne, Europa-Kommissionen, Europa-Parlamentet eller andre agenturer.

På trods af EU's tilsagn om at fremme ligestillingen mellem kønnene i beslutningstagningen er der langt fra kønsbalance i EU-agenturernes bestyrelser. Blot én ud af tre bestyrelser har en kvindelig formand, og andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer er endnu lavere.

Bestyrelsesmedlemmer udpeges hovedsageligt af medlemsstaterne og derudover af Europa-Kommissionen og Europa-Parlamentet.

I 2015 var blot 30 % af bestyrelsesmedlemmerne udpeget af medlemsstaterne kvinder. Europa-Kommissionen og Europa-Parlamentet udpegede henholdsvis 26 % og 40 % kvinder.

Glossar og tesaurus vedrørende ligestilling mellem kønnene

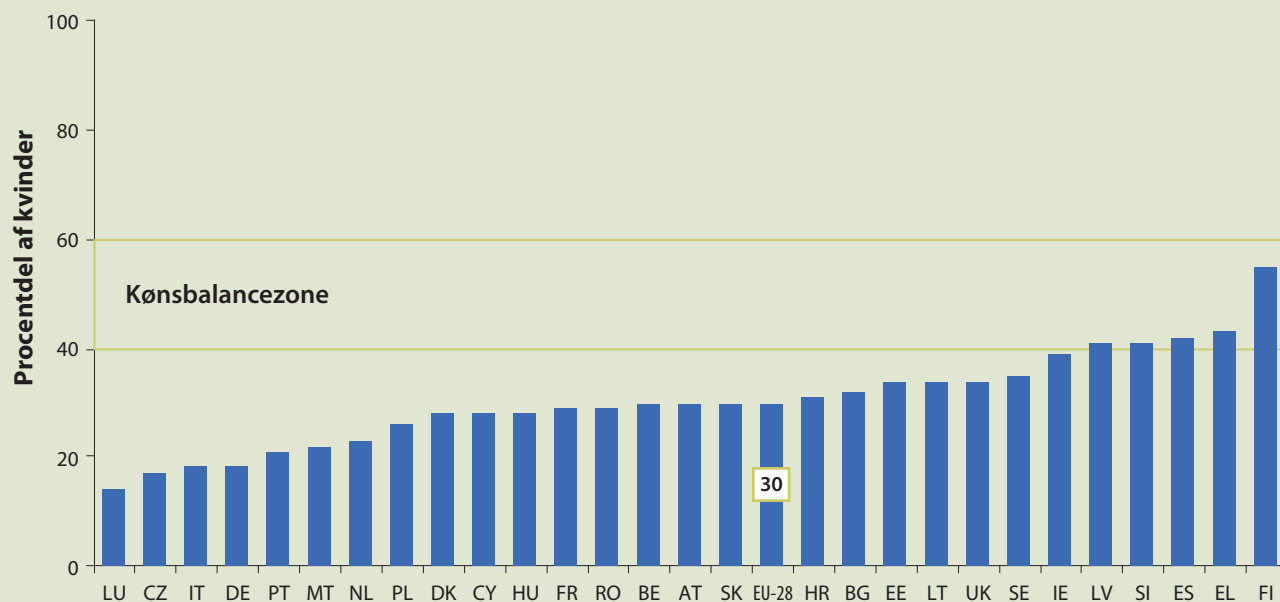
Paritet

En repræsentation på 50/50 anses generelt for at være paritetsmålet for at opnå lige repræsentation af kvinder og mænd. Europarådets paritetsmål er en repræsentation på mindst 40 % af både mænd og kvinder.

<http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>



Kvinder indstillet/udnævnt til en bestyrelsespost i medlemsstaterne



Faldende antal kvindelige ledere i EU-agenturerne

I modsætning til den svingende, om end generelle stigning i andelen af kvindelige bestyrelsesformænd, steg andelen af kvinder i direktørstillinger i EU-agenturerne i perioden 2003-2009 og nåede op på 29 % (6 ud af 21) i 2009. Denne udvikling begyndte imidlertid at vende, og andelen faldt til 16 % i 2014 (1).

EIGE's database over kønsstatistikker er et nyttigt redskab, der kan anvendes til at overvåge kønsbalancen i beslutningstagningen i EU-agenturerne. Relevante data kan findes ved at søge under indgangen »women and men in decision-making«.

Stigningen i antallet af EU-agenturer fra 24 til 37 mellem 2011 og 2012 markerer det punkt, hvor kvinder begyndte at miste indflydelse på beslutningstagningen på ledelsesplan, idet de nye stillinger primært blev besat af mænd.

Bestemmelser om kønsbalance virker

I 2015 havde lige godt en fjerdedel af EU-agenturerne (10 ud af 39) bestemmelser om kønsbalance i deres grundforordninger eller planer om at tilføje dem i senere versioner. EIGE's data viser, at agenturer med bestemmelser om kønsbalance i gennemsnit har en større andel af kvinder i bestyrelsen. 30 % af agenturerne med sådanne bestemmelser havde opnået kønsbalance i deres bestyrelser mod kun 18 % af agenturerne uden sådanne bestemmelser.

Agenturer med kønsbalance i deres bestyrelser

- Eurofound, ETF, FRA (med bestemmelser om kønsbalance)
- CPVO, ECDC, ECHA, OHIM, CdT (uden bestemmelser om kønsbalance).

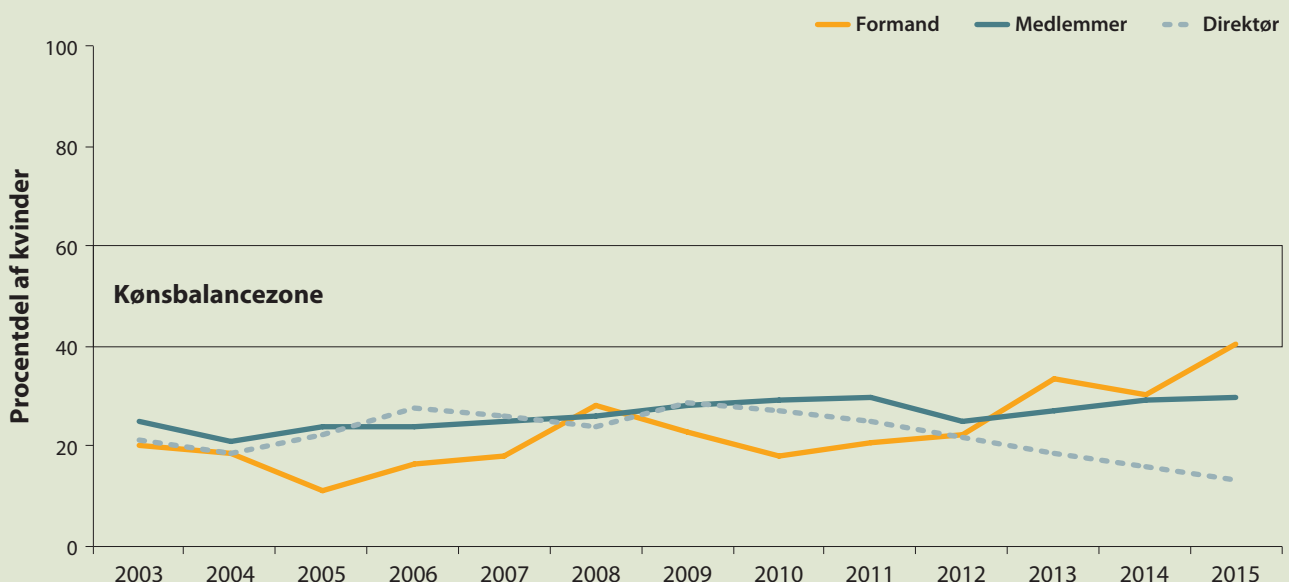
Hvor man finder flere oplysninger fra EIGE

Databasen over kønsrelaterede statistikker indeholder de seneste data vedrørende magt og beslutningstagning på nationalt plan og EU-plan. Dataene er sammenlignelige på tværs af medlemsstaterne.

(1) 6 ud af 38 agenturer havde en kvindelig leder i 2014:

Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA), Det Europæiske Forsvarsagentur (EDA), Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder (EIGE), Den Europæiske Værdipapir- og Markedstilsynsmyndighed (ESMA), Det Europæiske Erhvervsuddannelsesinstitut (ETF) og Oversættelsescentret for Den Europæiske Unions Organer (CdT).

Procentdel af kvinder i topstillinger i EU-organer fordelt efter år



Bestemmelser om kønsbalance i agenturenes juridiske dokumenter kan være en effektiv foranstaltning til at forbedre kønsbalancen i bestyrelserne. Det gælder især for de agenturer, der arbejder i sektorer med betydelige ubalancer mellem kønnene på grund af kønsopdeling (f.eks. bankvæsen, transport og forsvar).

En succeshistorie

Forordningen om oprettelse af Den Europæiske Værdipapir- og Markedstilsynsmyndighed (ESMA) havde ingen bestemmelser om kønsbalance, og der var ingen kvinder i bestyrelsen ved oprettelsen. Sådanne bestemmelser blev imidlertid inkluderet i ændringerne af grundforordningen, og andelen af kvindelige medlemmer steg med 12 procentpoint mellem 2003 og 2014.

Den fastlåste kønsopdeling

Andelen af kvinder er større i bestyrelserne i agenturer med sociale og kulturelle funktioner (45 %) sammenlignet med gennemsnittet på 29 %. I sektorer, hvor beskæftigelsesmæssig kønsopdeling er udbredt, f.eks. inden for infrastruktur, bank- og finansvæsen samt sikkerhed og forsvar, er det særlig vanskeligt at opnå kønsbalance i besættelsen af stillinger.

Mænds dominans i bestyrelserne i de europæiske agenturer, f.eks. de europæiske tilsynsmyndigheder, de europæiske reguleringsmyndigheder og i FUSP-agenturerne, er et klart udtryk for denne kønsopdeling, da medlemskab af bestyrelsen automatisk tildeles personer, der beklæder specifikke poster på nationalt plan eller EU-plan.

Kønsopdelingen i EU-agenturerne ses også i nationale ministerier, hvor mænd er dominerende i ministerier relateret til grundlæggende statslige funktioner såsom forsvar, retsvæsen og udenrigspolitik, hvorimod kvinder er koncentreret i ministerier med sociale og kulturelle funktioner såsom uddannelse, sundhed og kultur.

I 2014 havde kun 6 ud af 38 EU-agenturer en kvindelig leder.



Et tilsagn om ligestilling mellem kønnene

Europa-Kommissionens tilsagn om at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i beslutningstagningen bekræftes i **Europa-Kommissionens** strategiske indsats for ligestilling mellem kønnene 2016-2019.

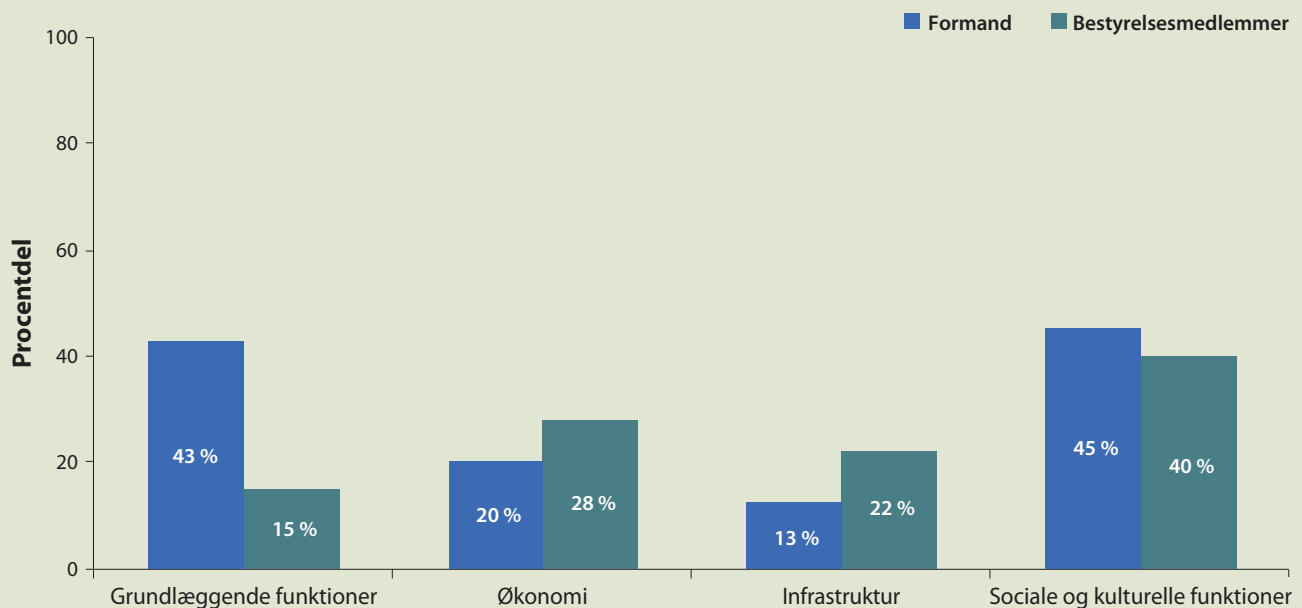
Kommissionen har ligeledes erklæret, at den vil forbedre den interne kønsbalance ved at fastsætte

et mål om, at hvert køn skal udgøre mindst 40 % af medlemmerne af Kommissionens udvalg, komitéer og ekspertgrupper.

Europa-Parlamentet har gentagne gange opfordret medlemsstaterne til at øge repræsentationen af kvinder i besluttende organer og har opfordret Kommissionen til at foreslå lovgivning, herunder kvoter, med henblik på at øge repræsentationen af kvinder i virksomhedernes øverste ledelse til 40 % inden 2020 ⁽²⁾.

⁽²⁾ Jf. Europa-Parlamentets beslutning af 6. juli 2011 om kvinder og virksomhedsledelse (2010/2115(INI)) og Europa-Parlamentets beslutning af 13. marts 2012 om ligestilling mellem kvinder og mænd i Den Europæiske Union — 2011 (2011/2244(INI)).

Kvinder i EU-agenturernes bestyrelser, opdelt efter BEIS-typologi, 2015



Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder

Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder (EIGE) er EU's videnscenter for ligestilling mellem kønnene. EIGE støtter beslutningstagerne og alle relevante institutioner i deres bestræbelser på at gøre ligestilling mellem mænd og kvinder til virkelighed for alle europæere ved at stille specifik ekspertise og sammenlignelige og pålidelige data om ligestilling mellem kønnene i Europa til rådighed for dem.

For yderligere oplysninger:

<http://eige.europa.eu> 
[facebook.com/eige.europa.eu](https://www.facebook.com/eige.europa.eu) 
twitter.com/eurogender 
[youtube.com/eurogender](https://www.youtube.com/eurogender) 
eige.sec@eige.europa.eu 
 +370 5 215 7444 



Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem
Mænd og Kvinder (EIGE)
Gedimino pr. 16
LT-01103 Vilnius
LITAUEN

Papir: MH-02-16-054-DA-C 978-92-9493-099-6 10.2839/55446
 PDF: MH-02-16-054-DA-N 978-92-9493-106-1 10.2839/063393