

Mot en bättre könsbalans i styrelserna för EU:s byråer

EU:s byråer är en viktig del av EU. De arbetar med en mängd olika frågor som påverkar vardagen för såväl kvinnor som män, till exempel livsmedelssäkerhet, transporter och jämställdhet.

Varje byrå leds av en styrelse som ska se till att byrån uppfyller sina åtaganden. Styrelseledamöterna företräder i regel medlemsstaterna, Europeiska kommissionen och Europaparlamentet, eller andra byråer.

Trots EU:s åtagande för jämställdhet mellan kvinnor och män i beslutsfattande finns det allvariga brister i fråga om könsbalansen i styrelserna för EU:s byråer. Endast var tredje styrelse leds av en kvinna och när det gäller ledamöterna är andelen kvinnor ännu lägre.

Styrelsernas ledamöter utses i första hand av medlemsstaterna, därefter av Europeiska kommissionen och Europaparlamentet.

Av de styrelseledamöter som nominerades av medlemsstaterna var endast 30 procent kvinnor 2015. Europeiska kommissionen och Europaparlamentet nominerade 26 procent respektive 40 procent kvinnor.

Ordlista och uppslagsbok om jämställdhet

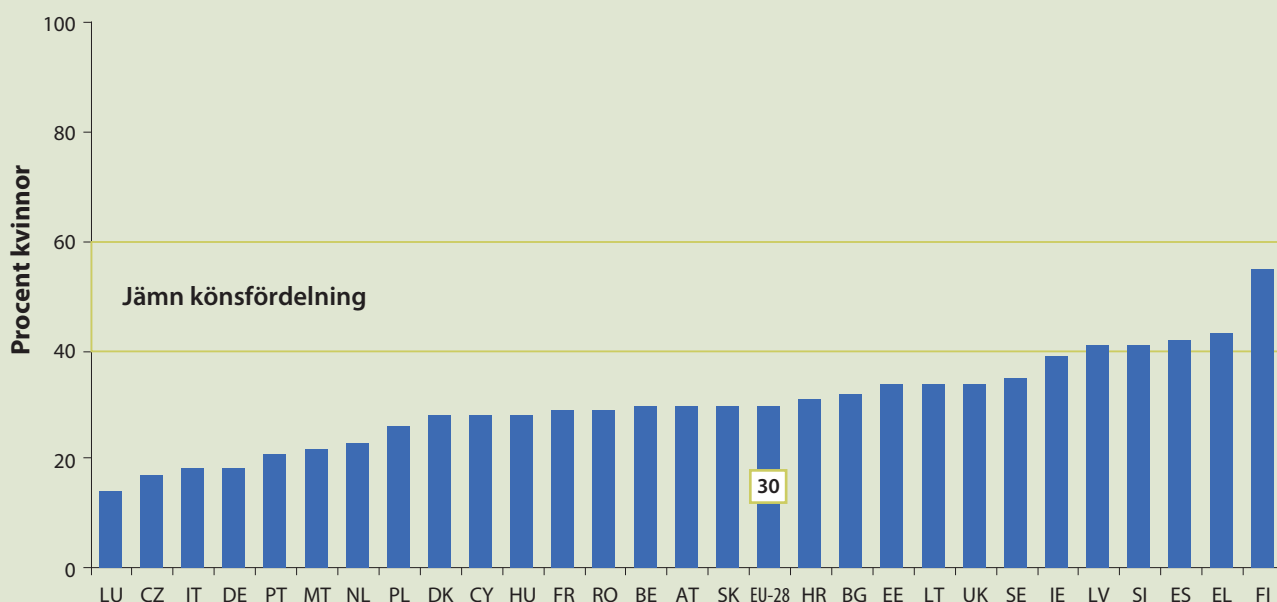
Jämställdhetströskel

För att uppnå målet om kvinnors och mäns jämställda deltagande anses vanligen att 50/50-deltagande är jämställdhetsmålet. Ett minsta deltagande på 40 procent för både kvinnor och män anses av Europarådet som jämställdhetströskeln.

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



Figur 1 – Kvinnor som nominerats/utsetts till styrelseledamöter av medlemsstaterna



Färre kvinnor med höga befattningar i EU:s byråer

Till skillnad från den fluktuerande men allmänt sett ökande andelen kvinnliga ordförande i styrelserna, ökade andelen kvinnor i verkställande chefspositioner inom EU:s byråer under perioden 2003–2009 och nådde 29 procent (6 av 21) 2009. Därefter bröts dock trenden och andelen sjönk efterhand till 16 procent 2014 (¹).

EIGE:s databas över könsstatistik (*Gender Statistics Database*) är ett användbart verktyg för att övervaka framstegen i fråga om könsbalans i beslutsfattandet i EU:s byråer. Relevanta uppgifter hittar man genom att söka under *women and men in decision-making* (kvinnor och män i beslutsfattande).

När antalet EU-byråer ökade från 24 till 37 mellan 2011 och 2012 började kvinnorna tappa mark i det verkställande beslutsfattandet, eftersom de flesta av de nya tjänsterna tilldelades män.

Arbete med jämställdhetsregler

År 2015 hade bara strax över en fjärdedel av EU:s byråer (10 av 39) bestämmelser om könsbalans i sina grundförordningar eller hade infört sådana i senare versioner. EIGE:s resultat visar att byråer med bestämmelser om könsbalans i regel har en högre andel kvinnor i styrelsen. Trettio procent av byråerna med sådana bestämmelser hade uppnått könsbalans i sina styrelser, jämfört med bara 18 procent av byråerna utan sådana bestämmelser.

Byråer med könsbalans i sina styrelser

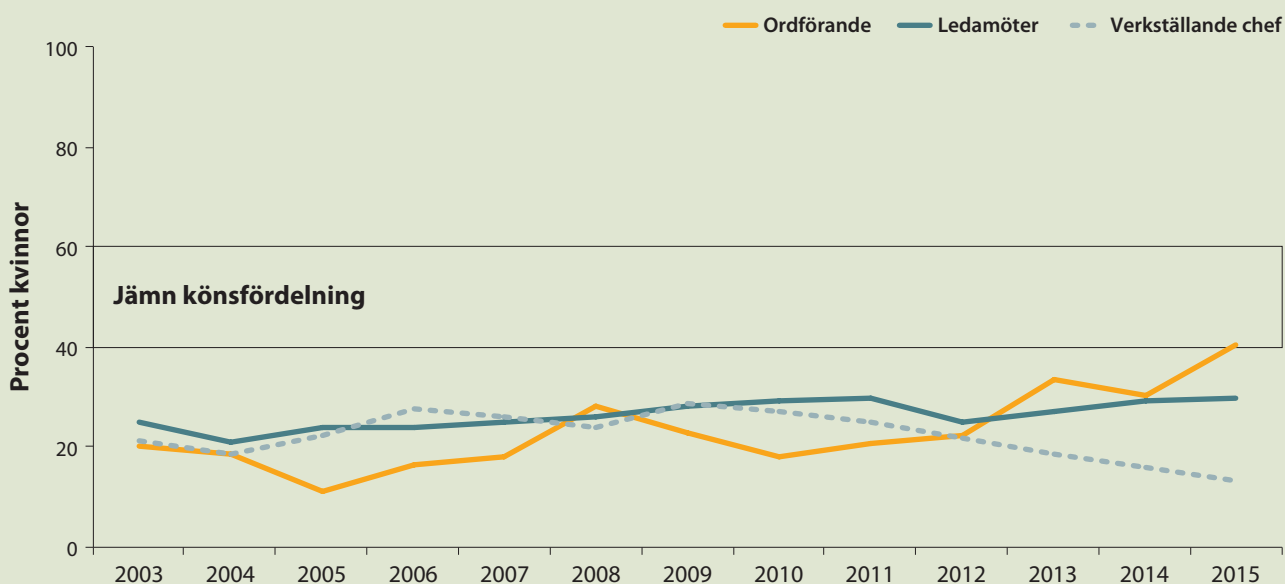
- Eurofound, ETF och FRA (med bestämmelser om könsbalans)
- CPVO, ECDC, Echa, EUIPO, CdT (utan bestämmelser om könsbalans)

Var hittar jag information från Europeiska jämställdhetsinstitutet?

EIGE:s databas över könsrelaterad statistik har de senaste uppgifterna om makt och beslutsfattande på nationell nivå och på EU-nivå. Uppgifterna är jämförbara mellan medlemsstaterna.

¹ Totalt leddes 6 av 38 byråer av en kvinna 2014: Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha), Europeiska försvarsbyrån (EDA), Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE), Europeiska värdepappers- och marknadsmyndigheten (Esma), Europeiska yrkesutbildningsstiftelsen (ETF), Översättningscentrum för Europeiska unionens organ (CdT)

Figur 2 – Andelen kvinnor på de högsta beslutsfattande positionerna i EU:s byråer per år



Bestämmelserna om könsbalans i byråernas rättsliga ramar kan vara en effektiv åtgärd för att förbättra balansen mellan kvinnor och män i ledningen. Detta stämmer framför allt för de byråer som arbetar inom sektorer där det råder en betydande brist på jämställdhet på grund av könssegregering (till exempel banksektorn, transport och försvar).

En framgångshistoria

Europeiska värdepappers- och marknadsmyndigheten (Emsa) hade inga bestämmelser om könsbalans i sin grundförordning och det fanns inga kvinnor i den verkställande styrelsen när myndigheten inrättades. Sådana bestämmelser infördes dock senare i ändringar till grundtexten, och mellan 2003 och 2014 ökade andelen kvinnliga ledamöter med 12 procentenheter.

Könssegregeringen består

Andelen kvinnor är högre i styrelserna för byråer med ett socialt och kulturellt ansvarsområde (45 procent), jämfört med genomsnittet på 29 procent. Inom sektorer där yrkessegregering är vanlig, såsom infrastruktur, bank/finans och säkerhet/försvar är könsbalanserade nomineringar en särskild utmaning.

Männens dominerande ställning i de europeiska byråernas styrelser, till exempel styrelserna för de europeiska tillsynsmyndigheterna, de europeiska reglerande myndigheterna plus Gusp-byråerna, återspeglar klart en sådan segregering eftersom en plats i styrelsen automatiskt tilldelas tjänstemän som innehar specifika befattningar på nationell nivå eller EU-nivå.

Den könssegregering som återfinns i EU:s byråer liknar den som återfinns i nationella ministerier, där männen dominerar ministerier som ansvarar för grundläggande statliga funktioner såsom försvar, rättsliga frågor och utrikespolitik, medan kvinnorna främst finns i ministerier med sociala och kulturella funktioner, såsom utbildning, hälsa och kultur.

År 2014 leddes endast 6 av 38 EU-byråer av en kvinna.



Ett åtagande för jämställdhet mellan kvinnor och män

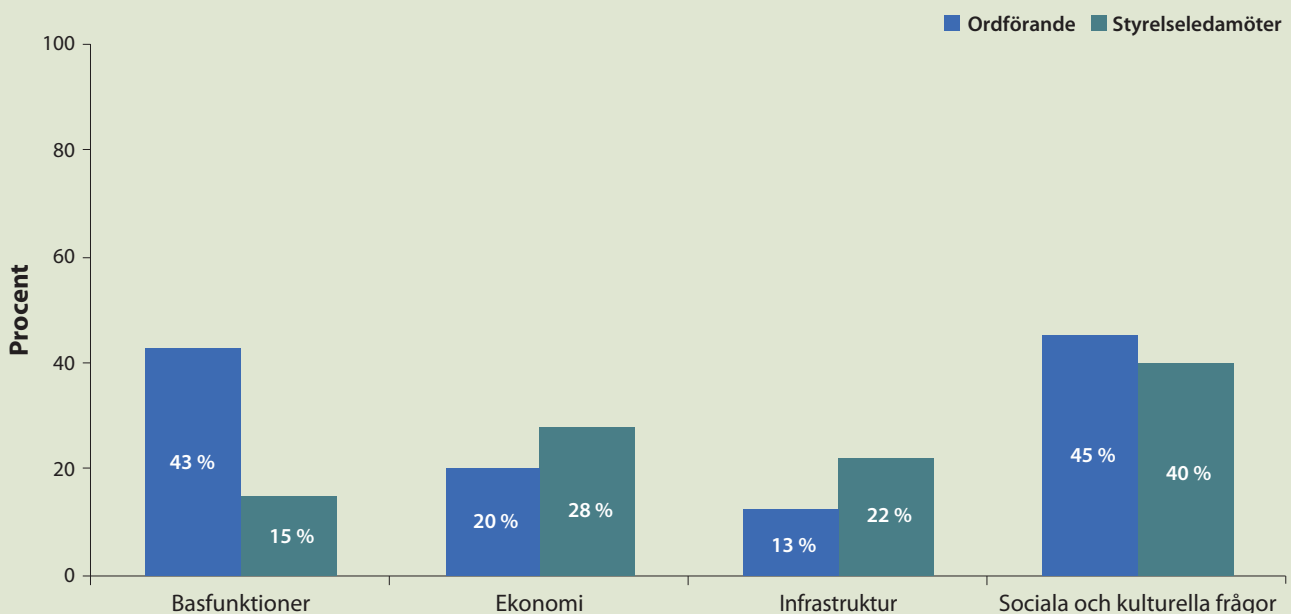
I arbetsdokumentet *Strategic engagement for gender equality 2016-2019* [strategiskt engagemang för jämställdhet mellan kvinnor och män 2016–2019] bekräftas **Europeiska kommissionens** åtagande att främja jämställdhet mellan kvinnor och män i beslutsfattande.

Kommissionen har också förklarat att den ska förbättra den interna könsbalansen genom att fastställa målet att könsfördelningen bland ledamöter-

na i utskott och expertgrupper som inrättas av kommissionen ska vara minst 40/60.

Europaparlamentet har upprepade gånger uppmanat medlemsstaterna att öka andelen kvinnor i beslutsfattande organ och har uppmanat kommissionen att föreslå lagstiftning, inklusive kvotering, för att öka den kvinnliga representationen i företagens verkställande organ till 40 procent till år 2020.

Figur 3 – Kvinnor i styrelserna för EU:s byråer per BEIS-typologi, 2015



Europeiska jämställdhetsinstitutet

Europeiska jämställdhetsinstitutet (Eige) är EU:s kunskapscentrum för jämställdhet. Europeiska jämställdhetsinstitutet stöder beslutsfattare och alla berörda institutioner i deras arbete för jämställdhet mellan kvinnor och män i Europa genom att tillhandahålla särskild sakkunskap samt jämförbar och tillförlitlig data om jämställdheten i Europa.

Mer information:

eige.europa.eu 
 facebook.com/eige.europa.eu 
 twitter.com/eurogender 
 youtube.com/eurogender 
 eige.sec@eige.europa.eu 
 +370 5 2157444 



Europeiska jämställdhetsinstitutet, EIGE
 Gedimino pr. 16
 LT-01103 Vilnius
 LITAUEN

Print: MH-02-16-054-SV-C 978-92-9493-110-8 10.2839/374662
 PDF: MH-02-16-054-SV-N 978-92-9493-109-2 10.2839/910541