TOLK- OCH ÖVERSÄTTARINSTITUTET

KÄLLSPRÅK, MÅLSPRÅK, KLARSPRÅK
Översättning och analys av normer och terminologi

Mia Wikström

Resumé: Syftet med detta examensarbete var att göra en översättning av en engelsk EU-text till svenska och ta reda på hur EU:s textnormer förhåller sig till svenska klarspråksnormer. Därför genomfördes också en komparativ analys av måltexten och den befintliga EU-måltexten. För att åstadkomma en text som följde svenska klarspråksnormer utgick översättningsarbetet från det Rune Ingo kallar *flexibel översättningsmetod*. En översättningskommentar med en del av de problem som uppstod under översättningsarbetet sammanställdes. Vidare genomfördes en terminologisk undersökning av källtexten. Resultaten av översättningskommentaren och den terminologiska undersökningen visade tillsammans med en komparativ analys på EU-texters komplexitet.

Examensarbete i översättning med inriktning på engelska vid Stockholms universitet, vårterminen 2005

Handledare: Britt Erman

Översättningsgranskare: Kerstin Wallin

Examinator: Ann-Marie Vinde

Innehållsförteckning

1 Inledning 3
1.1 Bakgrund 3
1.2 Syfte 4
1.3 Material 4
1.4 Metod 5
2 Förutsättningar för översättningen 6
2.1 Översättningsteoretiska perspektiv på uppgiften, val av översättningsmetod 6
3 Textanalys 8
3.1 Bestämning av källtext och målgrupp 8
3.2 Analys av källtexten 10
4 Klarspråk 12
4.1 Komparativ analys 13
4.2 Klarspråksperspektiv 16
4.3 Slutsatser av den komparativa textanalysen 17
5 Översättningskommentar 18
5.1 Allmänna översättningsproblem 19
5.1.1 Obestämd form blir bestämd form, i allmän betydelse 19
5.1.2 V2-kravet 20
5.1.3 Strykning av possessivt pronomen 20
5.2 Specifika översättningsproblem 21
5.3 Sammanfattning av översättningskommentaren 23
6 Terminologisk undersökning 24
6.1 Termindelningen 25
6.2 Termanalys 26
7 Sammanfattning 27
8 Summary in English 28
9 Källtext och måltext 31
10 Käll- och litteraturförteckning 81
Bilaga 1 Termtabeller 83
Bilaga 2, EU-måltext 88

1 Inledning

1.1 Bakgrund

I och med att Sverige 1995 gick med i EU uppstod ett behov av att översätta ett stort antal EU-texter till svenska. Dessa översättningar skulle följa EU:s textnormer. Inom EU har man av tradition följt en textnorm som är ålderdomlig, jämfört med dagens svenska textnormer. EU:s textnormer och översättningsregler har drag från både engelska och franska, eftersom de av tradition har varit de största arbetsspråken inom EU. Normerna påverkade översättningarna till svenska, med bl.a. långa meningar med inskjutna satser och komplexa nominalfraser.

Sedan 1960-talet har man i Sverige arbetat för att föra fackspråk, som t.ex. i juridiska texter, närmare den mer vardagliga sakprosan för att göra officiella texter mer lättillgängliga för allmänheten. Redan 1967 publicerades den första handledningen till ett klarare språk (se *Språket i lagar och andra författningar*, 1967). Detta arbete kan ses som ett försök att tillämpa Sveriges offentlighetsprincip.

Regeringen och Regeringskansliet tillsatte 1993 en klarspråksgrupp som verkar för att sprida klarspråksnormer. Gruppen samarbetar med olika myndigheter i syfte att ta fram offentliga texter som följer klarspråksnormerna. Normerna är till för att t.ex. hjälpa dem som producerar offentliga texter att undvika ålderdomliga ord och uttryck, passiveringar, inskjutna satser, långa nominaliseringar, nominalfraser och långa meningar. För att underlätta klarspråksarbetet har regeringen bland annat tagit fram *Svarta listan* som innehåller ord och fraser som bör undvikas i offentliga texter.

Jag valde att översätta en EU-text eftersom jag tidigt under utbildningen blev intresserad av EU-texters komplexitet. En annan aspekt som är intressant i studiet av texter och översättningar är klarspråksperspektivet d.v.s. vikten av att skriva förståeligt.

Klarspråksperspektivet, som hänger nära samman med ord, deras betydelse och användning, kunde integreras i uppsatsen i och med den terminologiska undersökningen. Slutprodukten blev en uppsats utifrån ett klarspråksperspektiv med en omfattande terminologisk undersökning som utgick från källtexten.

1.2 Syfte

Syftet med examensarbetet var att göra en ny översättning av en officiell engelsk EU-text enligt svenska klarspråksnormer, samt att därefter genomföra en komparativ analys av den befintliga EU-måltexten och av min översättning (måltexten). Syftet var att se om den nya versionen som gjordes enligt klarspråksnormerna blev mer lättillgänglig och mindre komplex än den äldre. Följande frågor ställdes under arbetets gång:

- Är det möjligt att göra en översättning som följer svenska klarspråksnormer?
- Är det sant att EU-texter är svåra att förstå och ålderdomliga? Följer man fortfarande punktregeln?[1]
- Är EU-texter nominala och har de långa meningar?
- Blir klarspråksversionen tydligare och mindre komplex eller ligger texterna på samma nivå?
- Har klarspråksarbetet utvecklats inom EU?

1.3 Material

Källtexten är en rapport från EU-kommissionen som handlar om jämställdhetsarbetet i EU under år 2003, den finns tillgänglig på Internet i den elektroniska databasen Celex som innehåller EU:s lagsamling (fram till och med

[1] Punktregeln innebär att interpunktionen i originalet bevaras i den översatta texten, översättaren får med andra ord inte dela upp meningar i två eller ta bort ett komma.

den 31 december 2004). Jämställdhetsarbetet utförs inom ramen för sociala frågor inom EU.

1.4 Metod

För att besvara ovanstående frågor granskades den engelska källtexten (kt), den befintliga EU-måltexten (EU-mt) och min egen måltext (mt), genom utförliga kvantitativa analyser (se 4.2 nedan) och bestämning av texttyp (se 3.1 nedan). Dessutom gjordes en komparativ analys av den befintliga EU-måltexten och måltexten. Förkortningarna *kt, EU-mt* och *mt* kommer att användas tillsammans med sid- och radhänvisning för att ange vilken av texterna som citeras.

De kvantitativa och komparativa analyserna genomfördes endast på löptext d.v.s. allt utom rubriker, punktlistor eller fotnoter. En del av de kvantitativa analyserna genomfördes på hela löptexten, en del endast på delar av den. När endast delar av texterna analyserades valde jag att analysera motsvarande tre sidor i alla texterna, som utgick från sidan 3, 10 och 17 i källtexten med vissa modifieringar för att få med hela grafiska meningar.

De data som extraherades från de respektive texterna analyserades därefter på vederbörligt vis. Vid den kvantitativa analysen av meningslängd utgick jag från grafiska meningar som analysenhet. Nominal[2]- och verbalkvoterna[3] beräknades på ordnivå. Vidare bearbetades den översättarkommentar som skrevs fortlöpande under översättningsarbetet. Detta gjordes i syfte att se om det fanns några återkommande språk- och/eller kulturspecifika problem mellan de båda språken. Den terminologiska undersökning som utfördes i samband med översättningen granskades, reviderades och bearbetades för att presenteras i uppsatsen.

[2] Nominal – som avser substantiv
[3] Verbal – som avser verb

2 Förutsättningar för översättningen

I möjligaste mån strävade jag efter att skapa de förutsättningar som EU-översättarna har när de arbetar. Jag använde mig av EU:s olika elektroniska databaser för att studera liknande texter, inhämta information och slå upp olika ord och uttryck. Jag hade inte något översättarminne till min hjälp och inte heller tillgång till en termbank med de termer som är specifika för socialpolitik och jämställdhetsfrågor. I övrigt användes *Norstedts stora engelsk-svenska och svensk-engelska ordbok, ne.se:s ordbok* och *Skribent* – ett elektroniskt uppslagsverk som består av *SAOL* (*Svenska Akademins ordlista*), *Norstedts Svenska ordbok*, *Norstedts svenska synonymordbok* och *Svenska skrivregler*. Vidare följdes de klarspråksprinciper som har etablerats av bl.a. Klarspråksgruppen (se nedan, kapitel 4 Klarspråk).

2.1 Översättningsteoretiska perspektiv på uppgiften, val av översättningsmetod

Den metod som valdes för översättningen kan enklast jämföras med den som Ingo kallar för *flexibel översättning* (1991:68). Den skiljer sig från den lingvistiska *ord-för-ordöversättningen*[4] genom att översättaren väljer uttrycksformer som passar in i målspråkets kultur. Detta innebär att man när man översätter enligt en flexibel översättningsmetod ibland får leta efter motsvarigheter i målspråket på en helt annan lexikal nivå än i källspråket, exempelvis på frasnivå[5] istället för satsnivå[6], vilket resulterar i s.k. rangskifte[7]. När man som översättare gör ett rangskifte innebär det att man gör ett översättningsval som går ifrån källtextens struktur därför att den inte fungerar i målspråkskulturen oavsett om det gäller grammatiska principer eller ordens

[4] Ord-för-ordöversättning tar inte hänsyn till målspråkets grammatiska struktur.
[5] Fras – ett ord eller en grupp med ord som fungerar som en enhet.
[6] Sats – grammatisk enhet som (normalt) innehåller subjekt och predikat, som ensam kan utgöra en grammatiskt korrekt mening
[7] Rang – språkets olika nivåer, ex. ord, fras, stycke. När man går från en rang till en annan sker ett rangskifte.

innehåll. Om t.ex. en viss fras kommer att uppfattas som t.ex. en anglicism eller som främmande i målspråkets struktur bör man genomföra rangskifte till exempelvis satsnivå så att textens innehåll blir tydligt (Ingo 1991:68).

För att klarspråksnormerna ska kunna följas måste texten anpassas till målspråkets textnormer. Detta var orsaken till att den flexibla översättningsmetoden användes. En ord-för-ordöversättning resulterar i en text som blir konstig och komplicerad och därmed försvårar en textuella tolkningen. Ingo (1991:67-68) tar hjälp av det engelska ordspråket ”It’s raining cats and dogs” för att visa skillnaderna mellan de olika översättningsprinciperna. Ordspråket blir med metoden för ord-för-ordöversättning till ”Det är regnande katter och hundar”. Med den flexibla översättningsmetoden blir det ”Regnet står som spön i backen”. Mellan ord-för-ordöversättningen och den flexibla översättningen placerar Ingo in det han kallar en *bokstavlig eller ordagrann översättning* ”Det regnar katter och hundar”. Den bokstavliga översättningen ”tar hänsyn till målspråkets grammatikaliska struktur, så att den producerade texten blir grammatikalisk korrekt” (Se Ingo, 1991:67). Om översättningen hade följt principen för ord-för-ordöversättning hade en mening från källtexten kunnat se ut på följande vis:

Källtext

> It bans any form of unwanted sexual behaviour that creates an intimidating or degrading environment and also urges employers to take preventive action against all forms of discrimination and to compile regular equality reports for staff. (kt 62:16-19)

Ord-för-ordöversättning

> Den förbjuder varje form av oönskad sexuell uppförande som skapar en skrämmande eller förnedrande miljö och också sporrar arbetsgivare att ta preventiv handling mot alla former av särskiljande och att ställa samman regelbunden jämlikhet rapporter för personal. (Konstruerat exempel)

En flexibel översättning däremot skulle kunna se ut på följande sätt:

> Den förbjuder alla former av oönskat sexuellt beteende och/eller sexuellt förnedrande miljö. Lagen uppmanar också arbetsgivare att vidta förebyggande åtgärder mot all form av diskriminering och att regelbundet sammanställa jämställdhetsrapporter till de anställda. (mt 63:15-19)

I exemplen ovan, som baseras på källtexten, tas inte den bokstavliga översättningen med. Som översättare strävar man sällan efter en ord-för-ordöversättning utan den är resultatet av ett första utkast, en så kallad grovöversättning. Ord-för-ordöversättning kan också vara resultatet som man får när man med hjälp av dagens teknik gör en maskinöversättning. En ord-för-ordöversättning ger ett inkonsekvent språk som inte följer gängse normer för ett idiomatiskt språkbruk. Det borde kanske påpekas att man i praktiken sällan åstadkommer en ord-för-ordöversättning (inte heller strävar man efter en sådan), utan det första utkastet till en översättning är ofta en blandning av ord-för-ordöversättning, bokstavlig översättning och flexibel översättning.

För att kunna följa den valda översättningsmetoden fick vissa anpassningar av den befintliga EU-terminologin göras i den slutgiltiga versionen av måltexten. Som exempel kan nämnas att termen *decision-making* som på svenska är *beslutsfattande* på två ställen i måltexten fick ersättas av *beslutsprocess* och vid fyra tillfällen av *beslutspositioner* för att innehållet i texten skulle fungera.

3 Textanalys

3.1 Bestämning av källtext och målgrupp

För att göra en bestämning av källtext och målgrupp klassificerades källtexten med hjälp av en P-matris (Se Melin och Lange, 2000:23). P-matrisen kan betraktas som en förenklad bild av hur texter fungerar genom att den delar in

texter i fem analyskategorier som har en uppsättning fastställda normalvärden, som man använder när man klassificerar. De olika delarna är:

- Skribentroll – Vem är skribenten?
- Skribentsyfte(n) – Vad vill hon/han förmedla?
- Läsarroll – Vem är det som läser?
- Läsarsyfte – Varför läser hon/han?
- Medium – Hur presenteras texten för läsaren?

Efter att ha tillämpat P-matrisen på källtexten fick jag följande resultat:

Skribentroll	**Skribentsyfte(n)**	**Läsarroll**	**Läsarsyfte**	**Medium**
• Myndighet	• Informativt • Explikativt	• Anställd • Intresserad allmänhet	• Tvång/Användning • Frivilligt/Kunskaps-sökning	• DTP[8]

Tabell 1. P-matris för källtexten

Den första kategorin, *skribentroll*, blir klassificerad som myndighet eftersom det är Europeiska kommissionen som ligger bakom texten. Hur det förhåller sig med de andra är inte riktigt lika tydligt. Som man kan se i tabellen ovan finns det två värden i flera av fälten. Detta beror på att det sällan går att säga att en text har endast en funktion eller ett syfte. För *skribentsyftet* ligger förklaringen i att texten är en rapport som redovisar vad man har gjort, vilket gör texten explikativ, d.v.s. förklarande. Men texten är inte enbart explikativ utan också informativ eftersom den även ska ge information om hur jämställdhetsarbetet har gått inom EU under det gångna året 2002.

Vi fortsätter med de översta funktionerna i två av de efterföljande kategorierna. Att i *läsarrollen* kalla den första funktionen för anställd kan tyckas fel, men eftersom dagens politiker faktiskt är anställda antingen av sitt parti, av någon myndighet i respektive land eller av EU är det helt korrekt.

[8] DTP = Desktop Publishing

Kolumnen för *läsarsyfte* innehåller redan två värden, vilket ledde till att den nu fick fyra. Att *läsarsyftet* för en anställd är tvång och användning faller sig naturligt. Eftersom man som anställd är skyldig att läsa rapporter och ta ställning och dra slutsatser av det som står nyttjar man rapporterna.

Som nämndes ovan finns det ytterligare två funktioner, den ena under *läsarroll* och den andra under *läsarsyfte*. Dessa två finns med eftersom texten är en offentlig handling. Skribenten måste vid framställandet av en offentlig handling, som en rapport, ha en intresserad allmänhet i åtanke. Den som är intresserad av jämställdhetsarbete inom exempelvis EU kan på ett mycket enkelt sätt söka efter texten på eller genom att skriva till den berörda myndigheten och be att få en kopia av texten. Hon/han gör det frivilligt, för att söka kunskap. *DTP* under *medium* innebär hög teknik. Högteknik innebär att man producerar texter på elektronisk väg med hjälp av datorer och datorprogram d.v.s. avancerad teknik. Detta står i motsats till vad Melin och Lange (2000:24) klassificerar som *Halda* (ett skrivmaskinsmärke). Det vill säga texter som produceras med hjälp av ålderdomlig teknik där eventuell layout och eventuella bilder läggs till manuellt med hjälp av ”klipp-och-klistra-metoden”.

P-matrisen är en bra handledning för att förstå och tolka en text, men ger dock bara en schematisk bild och tar inte hänsyn till alla nyanser.

3.2 Analys av källtexten

Källtexten är som fastställdes ovan, i Material 1.3, en politisk rapport om jämställdhetsarbetet inom EU. På många punkter följer den normen för hur en rapport bör se ut och vara uppbyggd. Förutom löptext innehåller den uppräkningar, tabeller, siffror och förklarande element.

Som kontrast till den formella rapportens struktur och stilnivå står avsnittet med citatet från den finske statsministern Paavo Lipponen. Där berättar Lipponen att han valde att ta ut pappaledighet efter det att hans döttrar hade fötts. Stilnivån i citatet är emotiv, subjektiv och talspråklig.

> En premiärminister har aldrig semester. Jag var tvungen att hela tiden vara tillgänglig per telefon. Detta kunde däremot inte störa det allra viktigaste – att vara med familjen. Det var den bästa tiden för familjen. Och min pappaledighet hade ingen negativ inverkan på min karriär. Tvärtom, pressen i Spanien, Italien, Belgien och Frankrike – och i viss mån också i Finland – rapporterade om premiärministern som föredrog att stanna hemma med sin nyfödda bebis under toppmötet i Madrid. Det var den bästa publicitet som Finland någonsin kunde få. Jag gjorde det för att uppmuntra såväl finska som alla europeiska fäder att utnyttja möjligheten till pappaledighet.
> (mt 71:8-17)

Det emotiva framträder i de värderande uttrycken, *det allra viktigaste, ingen negativ inverkan,* m.fl. Det subjektiva ligger i det att han använder sig själv som mall och föredöme för hur en pappa bör vara. Här går han ifrån den objektiva grunden som ligger bakom uttalandet, att försöka förmå och inspirera andra fäder att ta ut pappaledighet. Talspråkligheten märks tydligast i den korta meningslängden, som är nästan hälften jämfört med resten av rapporten, 13 ord per mening i stället för genomsnittet på 20 ord per mening för måltexten. Även NQ[9] (0,95) och LIX[10] (44) ligger långt under resten av texten (se Tabell 4 nedan).

Om man gör en innehållsanalys från ett jämställdhetsperspektiv och samtidigt beaktar de lexikala aspekterna kan citatet uppfattas som nästintill förnedrande. Textförfattarnas avsikt med citatet torde inte ha varit att främja ojämlikhet utan jämlikhet. Även om utnyttjandet av pappaledigheten säkerligen framstår som liberalt och progressivt i vissa delar av Europa så gör det inte det i andra, t.ex. i Sverige. Man hade enkelt kunna undvika kontrasten genom att referera till det Lipponen hade sagt, det hade man kunna göra utan att andemeningen hade gått förlorad och utan att stöta sig med någon.

[9] NQ – Nominalkvot, substantiv, particip och prepositioner delat med verb, pronomen och adverb.
[10] LIX – Läsbarhetsindex, standardmetod för att räkna ut en texts komplexitet. Meningslängd plus antal långa ord i procent.

4 Klarspråk

Ett av syftena med examensarbetet var att se hur klarspråksarbetet har utvecklats inom EU. För att ta reda på om textnormerna har utvecklats genomfördes en komparativ analys av EU-måltexten och måltexten. Klarspråk innebär bl.a. att man:

- Skriver för läsaren
- Planerar och strukturerar innehållet
- Använder verb i aktiv form
- Använder begripliga ord
- Är konkret

Det finns många fördelar med klarspråk. Bland annat främjar det demokratin och rättsäkerheten genom att medborgarna själva kan läsa och förstå offentliga texter. Detta ökar effektiviteten och spar pengar eftersom man slipper ägna tid åt att förklara offentliga handlingar, blanketter och broschyrer.

Dessutom är det i Sverige lag på att man ska ”sträva efter att uttrycka sig lättbegripligt” när man författar offentliga texter (se 7 § i förvaltningslagen (1986:223)). I 7 § i verksförordningen (1995:1332) står det att myndighetens chef ansvarar för att ”se till att allmänhetens och andras kontakter med myndigheten underlättas genom god service och tillgänglighet, genom information och genom ett klart och begripligt språk i myndigheternas skrivelser och beslut” (Se Melander 2000:148).

Klarspråksarbetet är inte bara en svensk företeelse utan pågår världen över. *Plain language* (klarspråk) används i förvaltningar i t.ex. Australien, Kanada och Sydafrika med flera länder. *Fight the fog* är ett klarspråksarbete inom EU som initierades av Storbritannien när de hade ordförandeskapet (Melander, 2000).

När man skriver texter som man vet ska översättas är klarspråk särskilt viktigt. Om en källtext är skriven på ett krångligt språk med komplex meningsstruktur, inskjutna satser, många nominaliseringar och oklara syftningar blir översättningsarbetet svårare än nödvändigt (*Tala för att tolkas, Skriva för att översättas*, 2001). Därför är det viktigt att:

- Tänka innan man skriver – särskilt på översättaren
- Framhäva det viktiga
- Undvika oklara syftningar och långa meningar
- Undvika nominaliseringar
- Kontrollera sammansatta ord
- Vara konsekvent

Har man följt klarspråksnormerna i källtexten och EU-måltexten och hur blev måltexten?

4.1 Komparativ analys

Den komparativa analysen hjälper till att reda ut några av syftena med uppsatsen, nämligen att ta reda på om EU:s texter är svåra att förstå och om EU:s text- och översättningsnormer komplicerar texter i onödan. När man analyserar översatta texter är det viktigt att tänka på att de inte riktigt kan jämföras med texter som är skrivna på målspråket. Översatta texter är ofta lite mer komplicerade och innehåller drag från källtexten. Därför kommer måltexten att jämföras med den befintliga EU-måltexten och inte med en text av samma typ som författats på svenska.

För att få svar på tidigare nämnda frågor har kvantitativa analyser genomförts på de tre texterna (källtext, EU-måltext och måltext). Anledningen till detta var att ta reda på om det finns några tydliga spår av källspråket i de översatta texterna. Avsikten var också att se hur översättarna hanterar

systematiska olikheter mellan de två språken. Detta kommer att belysas närmare i kapitlet med översättningskommentarer.

Analysen bestod av två delar. I den ena analyserades hela textmassan och i den andra genomfördes en djupgående analys på delar av texterna. När hela textmassan analyserades och jämfördes togs endast antal ord, meningar och meningslängd med. För den djupgående analysen valdes tre sidor ut i måltexten, som sedan styrde vilka sidor som analyserades i de två övriga texterna. För att analysen skulle bli likvärdig utgick valet av sidor från meningen som minsta indelningsenhet så att samma meningar analyserades i de tre texterna. Detta och det faktum att textmassan skiljer sig åt gjorde att olika sidor i alla texterna analyserades. De aktuella sidorna och raderna visas i Tabell 2:

Källtexten		**Måltexten**		**EU-måltexten**	
Sida:rad till	Sida:rad	Sida:rad till	Sida:rad	Sida:rad till	Sida:rad
36:9	39:22	37:8	39:19	92:2	93:6
52:25	54:35	53.26	55:35	99:44	101:9
68:38	72:6	69:38	73:6	107:40	109:4

Tabell 2. Analyserade sidor i den komparativa djupanalysen.

Orsaken till att inte en sammanhängande del av respektive texter analyserades var att jag ville få en mer nyanserad bild av texterna eftersom texten inte är homogen.

I jämförelsen mellan måltexten och EU-måltexten framgick vissa skillnader framförallt när det gäller lexikogrammatiken. Måltexten har fler meningar och kortare meningslängd och färre ord än EU-måltexten. Detta ger ett lägre LIX-värde för måltexten, vilket brukar vara en indikation på en mer lättläst text. Här nedan följer två exempel. Det första visar ett ställe i texten där EU-måltexten har bevarat källtextens meningsbyggnad medan måltexten har delats upp i två meningar. Det andra exemplet visar en minskning av antalet ord.

En mening blir två

EU-måltexten

> I Litauen antogs en ändring av jämställdhetslagen i fråga om direkt och indirekt diskriminering i juni 2002 och man har ökat stödet till båda föräldrarna när det gäller att ta hand om barn upp till åtta års ålder. (EU-mt 91:14-17)

Måltexten

> I Litauen antogs en ändring av definitionen av indirekt och direkt diskriminering i lagen om lika rättigheter i juni 2002. Man höjde också stödet till båda föräldrarna som tar hand om barn upp till åtta års ålder. (mt 37:19-21)

Färre ord

EU-måltexten 27 ord

> Strategin för jämställdhetsintegrering fick internationellt erkännande i och med FN:s internationella kvinnokonferens i Peking 1995 och har visat sig vara ett effektivt verktyg för att främja jämställdhet. (EU-mt 94:21-23)

Måltexten 22 ord

> Jämställdhetsstrategin, som varit internationellt erkänd sedan FN:s kvinnokonferens i Beijing 1995, har visat sig vara ett effektivt redskap för att främja jämställdhet. (mt 45:4-6)

Vilka slutsatser kan man dra av den kvantitativa analysen? Den lexikogrammatiska analysen av hela texten visar ett förväntat resultat (Tabell 3). Källtexten har flest ord och längst meningar med 25,5 ord/mening, medan måltexten har minst antal ord och kortast meningslängd med 20 ord/mening. Detta beror till stor del på de olika språkens respektive struktur och uppbyggnad. Engelskan kan bilda sammansatta ord men det vanligaste är att man i stället använder sig av en flerordig nominalfras. Till exempel motsvaras den svenska

ett-ordsfrasen *sysselsättningsstrategi* av en två-ordsfras på engelska – *Employment Strategy*.

Hela texten	**Källtext**	**EU- måltext**	**Måltext**
Antal ord	9297	8606	8251
Antal meningar	364	386	397
Antal ord/mening	25,5	22,5	20,5

Tabell 3. Antal ord och meningar i respektive text.

Punktregeln ska endast följas vid översättning av författningstexter (se *Mitt i strömmen*, 2002) men följs ofta även vid översättning av andra sorters EU-texter. Som ses i Tabell 3 ovan följdes inte punktregeln vare sig i EU-måltexten eller i måltexten (se *antal meningar* i tabell 4 nedan).

4.2 Klarspråksperspektiv

För att ta reda på om det ligger någon sanning i den allmänna åsikten att EU-texter är svårlästa och onödigt byråkratiska togs ytterligare kvantitativa data fram för lexikogrammatisk analys av de tre sidorna som användes i djupanalysen (se Tabell 2 ovan). Anledningen till att en analys även genomfördes på hela texterna var att jag skulle kunna jämföra grundläggande resultat av den kvantitativa djupanalysen med analysen av hela textmassan. Syftet var att se om de stämde överens och därmed kunde anses vara relevanta för hela texten. Analysen av meningslängden gav samma resultat för hela texten som för de utvalda delarna. För att se hur representativa de utvalda delarna var för texten som helhet beräknades även hur stor del av textmassan som de analyserade delarna motsvarar. Resultatet av beräkningen, att de utvalda delarna för djupanalysen utgör ca 20 % av respektive text, ledde till slutsatsen att de analyserade delarna ger en representativ bild av texten som helhet.

I Melin och Lange (2000:166-169) och i Melin och Strand (1989:3) redovisas genomsnittsvärden för flera vanliga texttyper. För facktexter gäller att meningslängden brukar bestå av ca 20 ord, NQ för broschyrer brukar ligga på 1.19, andelen långord för facktext brukar vara 35%, fundamentslängden[11] brukar i genomsnitt vara 3,5 ord och LIX brukar vara 56.

Analysdelen	**Källtext**	**EU-måltext**	**Måltext**
Antal ord	1605	1522	1449
Antal meningar	68	67	71
Antal ord/mening	24	22,5	20
Antal nominaler	779	707	678
Antal verbaler	494	428	440
Nominalkvot (NQ)	1,6	1,7	1,5
Antal långord	509	496	457
Antal långord i procent	32%	32,5%	31%
LIX	56	55	51
Antal ord i fundament	516	208	261
Genomsnittlig fundamentslängd	7	2,8	3,7
Medianvärde för fundamenten	9-10	3	6

Tabell 4. Kvantitativa data från djupanalysen.

4.3 Slutsatser av den komparativa textanalysen

Från det lexikogrammatiska perspektivet kan alla tre texterna klassas som mycket svåra enligt Melin och Lange (2000:166). Texterna är nominala, d.v.s. de har en hög andel substantiv och följaktligen en NQ som ligger högre än genomsnittet för en brukstext. Meningslängden och andelen långord i procent ligger inom ramen för hur facktexter brukar vara. Därmed har de inledande

[11] Fundament, platsen före det finita verbet i en sats.

frågorna besvarats. Måltexten är dock en aning lättare än EU-måltexten. Detta föranleder mig att tolka det som att min tes om att EU:s textnormer gör texterna svårare än nödvändigt håller. På en punkt är EU-måltexten bättre, nämligen gällande fundamentslängden. Fundamenten i måltexten är i genomsnitt ett ord längre, vilket antyder att meningarna har en lite större vänstertyngd[12] än meningarna i EU-måltexten. I svenskan strävar man efter att sätta den viktigaste eller nyaste informationen efter det finita verbet[13] och få s.k. högertunga meningar. Om man däremot sätter in långa satsdelar före det finita verbet får man en s.k. vänstertung konstruktion. Vänstertunga konstruktioner uppfattas ofta som otympliga. Jämför till exempel meningarna nedan:

> En ändring av definitionen av indirekt och direkt diskriminering i lagen om lika rättigheter *antogs* i Litauen i juni 2002. (Konstruerat exempel)

med

> I Litauen *antogs* en ändring av definitionen av indirekt och direkt diskriminering i lagen om lika rättigheter i juni 2002. (mt 37:19-21)

I den första meningen kommer den viktigaste informationen främst, före verbet. För att förstå vad meningen handlar om måste man hålla 14 ord i minnet innan det finita verbet kommer, vilket kräver mer av läsaren och gör meningen svårläst. Detta står i kontrast till den andra meningen, som har den viktiga informationen efter verbet, vilket gör den mer lättläst.

5 Översättningskommentar

Översättningskommentaren visar några av de problem som påträffades under översättningsarbetet och handlar framförallt om de två språkens olika struktur.
Problemen som uppstod under översättningen kan hänföras till valet av den flexibla översättningsmetoden (se 2.1). En översättning som görs med den

[12] Mening som innehåller den mesta informationen före det finita verbet kallas vänstertung.
[13] Verb som är böjt efter tempus och/eller modus.

metoden ”förhåller sig alltså vid behov flexibel till källspråket och anpassar sig till målspråket” (Ingo 1991:68). Detta resulterade bland annat i att obestämd form återgavs med bestämd form och att verb placerades i enlighet med svenskans V2-krav. Till översättningskommentaren hör också en terminologisk undersökning som behandlas nedan i kapitel 6. Den terminologiska undersökningen utgår från de engelska termerna. Termerna står ihop med sina svenska motsvarigheter i termtabellerna i Bilaga 1.

5.1 Allmänna översättningsproblem

De problem som tas upp rör skillnader mellan engelska och svenska och gäller vid all översättning mellan de två språken. Tyngdpunkten ligger på problem och svårigheter som påträffades under översättningsarbetet och vid valet av formuleringar på målspråket.

5.1.1 Obestämd form blir bestämd form, i allmän betydelse

Bruket av obestämd form är olika i svenskan och engelskan. I engelska står räknebara substantiv i plural och oräknebara substantiv med allmän (generisk) betydelse utan bestämd artikel. Substantivet *women* i exemplet nedan syftar på ”alla” kvinnor (Svartvik & Sager 2000, § 170-176).

> In the European elections to be held in 2004, *women* must be able to play a full role in decision-taking and political life. (kt 42:20-21)

Att den svenska meningen står i bestämd form beror på att man på svenska ofta använder bestämd form av abstrakta substantiv och räknebara substantiv i plural för att beteckna allmän betydelse.

> Under Europavalen år 2004 måste *kvinnorna* till fullo kunna delta i beslutsfattandet och i politiken. (mt 43:19-21)

Allmän betydelse används när man syftar till en allmängiltig helhet, d.v.s. att man syftar på en hel klass. Jämför ”En delfin kan lära sig många konster. –

Delfinen är ett klokt djur.” (Se Thorell, 1973:33) Den bestämda formen syftar inte på en speciell delfin utan avser ”alla” delfiner. Som nämndes ovan har man oftast bestämd form plural när man syftar på något allmänt på svenska, då ”obestämd form har disjunktiv betydelse (=varje) man föreställer sig en konkret företrädare för klassen.” (Se Thorell, 1973:33). Obestämd form används ibland , men är vanligast i talat språk.

5.1.2 V2-kravet

Svensk och engelsk meningsbyggnad följer inte alltid samma regler. Både engelska och svenska har oftast så kallad rak ordföljd i påståendesatser, d.v.s. subjekt, verb, objekt, SVO, och liknar varandra i det avseendet. Men på andra punkter skiljer sig de två språkens informationsstruktur åt (Se Erman, 1998). Engelskan måste ha subjektet före det finita verbet i huvudsatser medan svenskan kräver att det finita verbet kommer på andra plats i satsdelsstrukturen, det s.k. V2-kravet. Principen om rak ordföljd får alltså vika för V2-kravet. I exemplet nedan visas detta:.En adverbialsbisats står först i satsen i meningarna, vilket gör att den svenska versionen har subjektet efter det finita verbet, enligt V2-kravet:

> To prepare this, *a study of women scientist networks* was launched in November 2002. (kt 56:4-5)
>
> För att förbereda detta inleddes *en studie om kvinnliga forskares nätverk* i november 2002. (mt 57:5-6)

5.1.3 Strykning av possessivt pronomen

Engelskan använder possessiva pronomen oftare än svenskan (Se Svartvik och Sager, 2000). För att en översättning ska fungera på målspråket är det viktigt att man tar hänsyn till hur ofta en viss språklig funktion normalt förekommer. Ibland är det dock möjligt att använda ett possessivt pronomen i ett översatt uttryck, He put on *his* sweat suit. – Han tog på sig *sin* träningsoverall. Följden

blir en betoning av att det är *hans* träningsoverall och inte någon annans. Meningarna nedan är ett exempel på när det engelska possessiva pronomenet saknar motsvarighet på svenska:

> Another example of good practice is the joint effort made by eight regions in Spain to use some of *their* Structural Funds money to improve women's employability, fight gender segregation, and promote reconciliation of family and work. (kt 50:1-4)

> Ett annat exempel på bra metoder är åtta spanska regioners gemensamma insatser De bestämde sig för att använda en del av […] pengarna från strukturfonderna till att förbättra kvinnors anställbarhet, kämpa mot könssegregering och göra det lättare att förena familje- och arbetsliv.
> (mt 51:1-4)

5.2 Specifika översättningsproblem

Under översättningsarbetet stötte jag även på andra problem än de som nämnts ovan, som gäller engelskans och svenskans olika struktur och uppbyggnad, nämligen sådana som gäller den lexikala aspekten. Den lexikala analysen omfattar termarbetet. En del termer gav emellertid upphov till större problem än övriga, framför allt när det rörde uttryck som är specifika för EU-terminologin. Bland dem märktes bl.a. uttryck som saknar direkt motsvarighet i svenskan och uttryck som ger upphov till inkonsekvenser. Det förekom även problem av annan karaktär under översättningen, t.ex. ett uttryck som är etablerat inom EU-jargongen, men ibland är helt fel på svenska. Huruvida jag kunde använda det etablerade uttrycket eller ej berodde på i vilket sammanhang det stod. Här nedan presenteras en del av de uttrycken och en förklaring och motivering till hur och på vilket sätt problemen löstes eller kringgicks.

En term som var svår att anpassa var *external relations* som i EU ofta översätts med *yttre förbindelser*. Uttrycket används inom EU som en överordnad term för bl.a. *utrikespolitik, bistånd, konfliktförebyggande*. På svenska talar man

vanligtvis om *utrikespolitik*. På regeringens hemsida under Utrikesdepartementets organisation finns termen *utrikesförvaltning* – som består av UD och de svenska utlandsmyndigheterna och ansvarar för samma områden som faller under *yttre förbindelser*. I termen *utrikesförvaltning* finns det dock en underförstådd bibetydelse som hör ihop med att *länder* anses föra utrikespolitik, vilket inte EU gör. Detta märks bl.a. i att EU inte har några ambassader. Därför valdes *yttre förbindelser* till slut, trots att det inte är ett välkänt begrepp på svenska. Ett annat problem uppstod i not 4:

> [4] Communication from the Commission on Impact Assessment COM(2002)276 *final*, see http://europa.eu.int/comm/press_room/presspacks/pdf/276-4en.pdf (kt 44:33-34)
>
> [4] Meddelande från kommissionen om konsekvensanalys KOM (2002) 276 *slutlig*, se http://europa.eu.iNt/comm/press_room/presspacks/pdf/276-4en.pdf (mt 45:30-31)

Final översattes med *slutlig* trots att det verkar bli kongruensfel. *Meddelande* är ett neutrumord [14] och därför borde *slutlig* få en t-ändelse.
Förklaringen till varför *slutlig* står i oböjd form finns i *Redaktionella och språkliga frågor i EU-arbetet* ”Observera: förordning, direktiv och beslut i obestämd form” (Se s. 14). Vidare skriver man inom EU *slutlig* när man avser den slutliga versionen av en handling. Av den anledningen kan *slutlig* inte ses som en bestämning till *meddelande*.

Två uttryck som gav upphov till likartade problem var *Joint Assessment Papers (JAP)* och *Joint Inclusion Memorandum (JIM)*. I *Redaktionella och språkliga frågor i EU-arbetet*, som ges ut av Statsrådberedningen och Regeringskansliet, står det på sidan 28 (§ 7.11): ”Inga engelska termer eller förkortningar inom parentes”, eftersom de svenska översatta uttrycken är officiella namn. *JAP* och *JIM* saknar officiella översättningar. Därför skrivs de

[14] Neutrum – grammatiskt genus (ord på –t), svenskan har två grammatiska genus, neutrum och utrum (ord på –n)

antingen på engelska eller med en omskrivning, följda av förkortningen och det engelska uttrycket inom parentes. Jag valde den senare lösningen. Detta berodde på att jag strävade efter att göra en klarspråksöversättning som alla kan tillgodogöra sig och inte bara de som är insatta i ämnet. Den variant som jag valde används på *europa.eu.int* i deras ordlista som förklarar olika ord, uttryck och företeelser inom EU.

5.3 Sammanfattning av översättningskommentaren

Trots att svenska och engelska är två närbesläktade språk finns det många skillnader mellan dem, både när det gäller meningslängd, satsdelsstruktur och ordbildning. I syfte att kunna skapa en godtagbar text på målspråket var jag tvungen att ta hänsyn till detta under översättningsarbetet. De strukturella förändringar som genomfördes i övergången mellan källtexten och måltexten gjordes för att underlätta för den tänkte läsaren. Den strukturella skillnad som var mest frekvent var placeringen av det finita verbet i en sats till följd av svenskans V2-krav.

En annan skillnad mellan engelska och svenska ligger i de båda språkens förmåga och möjligheter till ordbildning, framförallt när det gäller sammansatta substantiv. I engelskan är det vanligare att använda ett substantivuttryck bestående av flera ord medan man på svenska gör en sammansättning (Se Svartvik och Sager, 2000 § 148-157) t.ex. *Enlargement Process – utvidgningsprocess*. Detta gör att översättaren måste vara uppmärksam på fasta uttryck och ordpar för att undvika felsyftningar och informationsbortfall när hon/han översätter från engelska till svenska.

6 Terminologisk undersökning

Den terminologiska undersökningen inleddes med en undersökning av vad en term egentligen är. Vad är det som utmärker en fackspråklig term och till vilket fackspråkligt register hör källtexten? En fackspråklig term är ett ord som används inom ett visst sammanhang och/eller område och har en viss bestämd betydelse (Laurén och Nordman, 1987). Att texten är politisk fastställdes tidigare under analysarbetet, eftersom det handlar om en politisk rapport om och en sammanfattning av hur långt man har kommit i arbetet med jämställdheten inom ramen för ett handlingsprogram. När bestämningen av källtexten och översättningen var klar inleddes den terminologiska undersökningen.

Det första som fastställdes var att arbetet skulle utgå från den engelska källtexten. Två språk har sällan en-till-en-motsvarigheter, d.v.s. att ett ord på ett språk motsvaras av ett ord med exakt samma betydelse i det andra språket.
Om man inte känner till ett ord eller dess härledning kan det många gånger vara svårt att förstå dess betydelse. Det vill säga att betydelsen är opak, vilket ofta är fallet med termer. Som nämndes ovan är texten politisk, men vad som inte får glömmas bort i sammanhanget är att det är en EU-text. Detta ledde till en finare indelning av källtexten, som slutligen klassificerades som en EU-politisk text.
För att med säkerhet kunna fastställa om de ord och uttryck som hade markerats för vidare analys under översättningsarbetet verkligen var EU-termer söktes de upp på i ett flertal av EU:s databaser, däribland Eurodicautom, Celex och EU:s webbportal.

En annan fråga som uppstod i samband med den terminologiska undersökningen var om politik verkligen har ett eget fackspråk. Om man utgår från de kriterier som ställs upp i Laurén och Nordman (1987) är det lätt att bli förvirrad eftersom de baserar kriterierna på olika vetenskapers terminologi. Den politiska texten uppfyller inte de kriterier som ställs för en vetenskaplig text. Trots detta når den upp till de krav som ställs för att en texttyp ska kunna sägas

ha en egen terminologi. Det vill säga att termernas betydelse många gånger är opak, genom att de används i ett visst sammanhang och i en viss typ av texter. Det som gör det svårt är att politiken är allestädes närvarande. Varje dag möts vi av politiska budskap och texter och vi reflekterar inte längre över ord som *omsorg, underskott, ramstrategi, förvärvsfrekvens*. Orden har hittat vägen till vardagsspråket. Men inte desto mindre rör det sig om ett fackspråk.

Ett annat problem uppstår när man ska skapa ett system för politiska termer. Det politiska språket har lånat drag från andra termområden, t.ex. från juridiken. Är de inlånade termerna verkligen politiska? Svaret är ja. Eftersom de nyttjas inom politiken har de fått en utvidgad eller egen betydelse, d.v.s. politiken har gjort dem till sina.

6.1 Termindelningen

Termerna delades in i olika grupper beroende på om de har drag från andra områden eller om de tillhör en egen undergrupp inom politiken. De olika grupperna är (se Tabellerna 5-9 under bilagor):

- Allmänpolitisk; termerna saknar drag från andra områden (Tabell 5)
- EU-politiska; termer som är specifika för EU-texter (Tabell 6)
- Utrikes- och säkerhetspolitiska termer (Tabell 7)
- Socialpolitiska termer (Tabell 8)
- Finanspolitiska termer (Tabell 9)

Vissa termer har drag från mer än ett område. I dessa fall har termerna fått ytterligare en klassificering, med placering i den sista kolumnen. Under arbetets gång användes flera olika källor. Dessa är markerade i spalten näst längst till höger i tabellerna.

6.2 Termanalys

En metod för att utreda informationstätheten i en text är att relatera den till antalet termer. Ju högre procentandel termer som finns i en text desto informationstätare är den. Detta beror på att termer ofta har en komplex innebörd. Om man ersätter en term med en förklaring blir texten längre och inte lika informationstät. Om man t.ex. vill veta betydelsen av termen *utrikespolitik* kan man slå upp det i en ordbok. Norstedts svenska ordbok ger förklaringen ”politik som rör förhållandena mellan ett land och främmande makter”, som består av tio ord. På ne.se är förklaringen två sidor lång och består av 532 ord. Självklart kan man inte använda sig av en så lång förklarande omskrivning i en text. Dessutom innehåller den naturligtvis överflödig information i ett översättningssammanhang.

Källtexten innehåller 101 termer, varav ett antal återkommer flera gånger, framförallt de som är nyckelord i texten, som *jämställdhet, integrering*. Flera av termerna hade bara en instans i texten, d.v.s. att de förekom en gång. Det finns både ettordstermer och flerordstermer i texten. De två termer som var mest frekventa var: *Gender equality* – med 50 instanser och *Gender mainstreaming* – med 30 instanser. Antalet termer med bara en instans är 51, men de består av sammanlagt 118 ord. De flesta av undergrupperna hör enbart till det politiska området och innefattar 77 av termerna. De övriga 24 kan man känna igen från det juridiska och ekonomiska språket.

De termer som togs med i den terminologiska undersökningen var de ord som hade tydligast termkaraktär, totalt 1252 ord eller 101 termer. Det vill säga att de uppfyllde de krav som ställs på en term. Detta ger en termfrekvens på 13,5%, vilket är ca 3,5 % mer än en tidningsartikel i genomsnitt, men lite lägre än i en ren facktext, som antagligen hade haft en termfrekvens på 20 %. Detta belyser än en gång det politiska språkets komplexitet, att många av de uttryck som används hör till allmänspråket och inte till någon teknolekt. Som framgick i

den kvantitativa analysen är dock texten inte enkel, trots att termfrekvensen är lägre än vad den skulle ha varit i en ren facktext.

7 Sammanfattning

Examensarbetet består av en översättning av en EU-text, översättningskommentar, en terminologisk undersökning samt en kvantitativanalys som grund för en komparativanalys.

Översättningen gjordes enligt den metod som Ingo kallar *flexibel översättning* (1991:68). Detta gjordes för att kunna följa svenska klarspråksnormer. I Sverige började man redan på 1960-talet verka för ett tydligare och klarare offentligt språk. År 1993 tillsatte Regeringskansliet och regeringen Klarspråksgruppen (se *Begriplighet på hög nivå*) som arbetar för att främja bättre skriftnormer. När Sverige gick med i EU följde man i unionen en skriftnorm som låg 20-30 år efter den svenska (Melander, 2000). Ett syfte med uppsatsen var att ta reda på hur EU:s textnormer och översättningsprinciper påverkar de svenska översättningarna i relation till svenska klarspråksprinciper. Därför genomfördes en komparativ analys mellan måltexten och den befintliga EU-måltexten. Resultatet av den komparativa analysen var att EU:s skriftnormer har närmat sig de svenska, även om de svenska fortfarande ligger steget före. Bland annat uppdagades att bruket av punktregeln har mjukats upp. Numera används den främst vid översättning av författningstexter. Varken i EU-översättningen eller i måltexten följdes punktregeln. Långa och invecklade meningar delades upp i kortare för att öka läsförståelsen.

För att få en överblick över skillnaderna mellan engelsk och svensk språkstruktur togs kvantitativa data fram för alla tre texterna, även för källtexten. I analysen av källtexten och under översättningsarbetet framkom några skillnader mellan engelska och svenska, t.ex. när det gäller språkens informationsstruktur. Svenskans V2-krav innebär således att ordningen mellan S

och V i många fall skiljer sig åt i svenska och engelska. Därför fick satsdelar i vissa av måltextens meningar en annan placering än i motsvarande meningar i källtexten i syfte att skapa en korrekt svensk meningsbyggnad.

Den terminologiska undersökningen gav en inblick i det politiska språkets komplexitet. En del av termerna är ursprungligen inlånade från andra termområden. Detta återspeglas t.ex. i den höga frekvensen av termer med olika undergrupper, t.ex. juridik. Det finns inte några egentliga skillnader mellan svenskan och engelskan, när det gäller vad som klassas som en term. Många ord och uttryck som ursprungligen var fackspråkliga har blivit eller är på väg att bli en del av allmänspråket. Detta beror på att allmänspråket har tagit över uttryck som tidigare har varit politiska t.ex. *arbetsgrupp*.

Vilka slutsatser kan man dra av de genomförda analyserna? Är det sant att EU-texter är svåra att förstå och ålderdomliga? Följer man fortfarande punktregeln? Är EU-texter nominala och har de långa meningar? Blir klarspråksversionen tydligare och mindre komplex eller ligger texterna på samma nivå? EU:s texter är i mångt och mycket onödigt komplicerade, med många nominaliseringar, långa meningar och oklara syftningar (Se Melander, 2000). Som nämndes ovan följs punktregeln inte för alla texttyper. Måltexten blev dock tydligare och mindre komplex, vilket syns i de kvantitativa analyserna. EU:s textnormer har förvisso utvecklats men är fortfarande föråldrade jämfört med svenska klarspråksprinciper. Detta gör EU-översättningar lite mer komplicerade.

8 Summary in English

The main focus of the essay has been on the translation of a text from the European Union and on the analysis of the target text. The analysis consisted of a comparative and a quantitative analysis of the target text, the source text and the equivalent target text from the European Union. Furthermore, the essay deals

with some translation problems and contains an analysis of the terminology used.

The aim was to investigate if the translation norm in the European Union affects the quality of translated texts and if the EU norms are archaic compared to the norms set up by the Swedish government together with *the Plain Swedish Group*. This is an essential question since in Sweden the plain language movement started as early as the 1960s whereas the text norms of the European Union by tradition have been more old-fashioned than the Swedish norms.
This is due to many factors, e.g. many of the bureaucrats were French and had French officialese as their norm. Another problem is the one-sentence rule, which means that one sentence in the source text must correspond to one sentence in the target text. This gives little room for enhancement and adaptation to the target language.

Before the translation started the translation method was determined. The translation method used is what Ingo (1991:68) refers to as *flexible translation*, which means that the source text is adjusted to the target language. For this purpose bilingual Swedish-English dictionaries were used together with Swedish grammars. To establish the text type and the anticipated audience an analysis of the source text was made.

The analysis of the target text was made with methods presented in Melin and Lange (2000) and consisted of an extensive quantitative analysis to establish whether the different norms (the Swedish ones and those of he European Union) affected the translations and if so, in what way. A comparative analysis of the target text and the existing EU-target text was made in order to see in what way the two different text norms affected the translation result.

Translation problems were presented and classified according to type. One of the most frequent problems were due to differences between English and Swedish word order. English is an SVO-language, where the Subject always

precedes the Verb, whereas Swedish is governed by the V2-constraint. This means that the Verb always has to fill the second slot in a declarative sentence.
The essay also contains an extensive terminology analysis that includes the main English terms and their Swedish equivalents. The terms were identified in accordance with Laurén and Nordman (1987) and translated by means of various electronic sources, e.g. Eurodicautom – the European Terminology Database.

The conclusions drawn from the results of the analyses of norms and terminology were that the text norms of the European Union have become more flexible and contain fewer archaisms than they used to when compared with texts following the Swedish norms set up by the Plain Swedish Group. The EU norms are still somewhat old-fashioned, and the terminology of the European Union is complex and consists of many terms taken from other term areas. The vast use of terms and the effects of the text norms combined with the translation norms make translated texts from the European Union more complex than translations made using the *flexible translation method* and comparable texts originally composed in Swedish.

9 Källtext och måltext

52003DC0098
Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Annual Report on Equal Opportunities for Women and Men in the European Union 2002

/* COM/2003/0098 final */
Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Annual Report on Equal Opportunities for Women and Men in the European Union 2002

Executive Summary
This Annual Report, the seventh on Equal Opportunities for Women and Men in the European Union, presents an overview of the main developments and achievements at Member State and European level in 2002 in the area of gender equality.
2002 was a momentous year, marking a historic milestone in the enlargement process with the conclusion of accession negotiations with Cyprus, the Czech Republic, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Malta, Poland, the Slovak Republic and Slovenia. The Union now looks forward to welcoming these States as members from 1 May 2004. This intervening period provides the opportunity to reinforce monitoring and co-operation support for these countries in their final stages of preparation for full membership. In this context, the Action Programme for gender equality was opened to candidate countries during 2002.
2002 also heralded the start of the work of the Convention on the Future of Europe. The lack of women's representation within the Convention has been criticised and, to counterbalance this deficit, a strengthened gender mainstreaming approach has been advocated. In responding to the many challenges facing the European Union, it is clear that any future Constitutional Treaty must reflect the aspirations of women and men in an enlarged Europe and confirm the established principle of equal treatment between women and men. In order to achieve a gender equal society, the Union must continue working to eliminate inequalities and promote equality between men and women in all its policies and actions (gender mainstreaming).
The Framework Strategy on Equal Opportunities for Women and Men continued to provide a structure for gender mainstreaming of all policy areas, and 2002 saw, for example, the evaluation of the European Employment Strategy, including the impact of gender mainstreaming, and an analysis of Gender in the Structural Funds.
52003DC0098

Rapport från kommissionen till rådet, Europaparlamentet, Ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén –
Årlig rapport om lika rättigheter för kvinnor och män i Europeiska unionen 2002

/*KOM/2003/0098 slutlig */
Rapport från kommissionen till rådet, Europaparlamentet, Ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén –
Årlig rapport om lika rättigheter för kvinnor och män i Europeiska unionen 2002

Sammanfattning
Den sjunde årliga rapporten om kvinnors och mäns lika rättigheter i EU ger en översikt över de viktigaste framstegen och resultaten av jämställdhetsarbetet i medlemsstaterna och på EU-nivå under år 2002.
År 2002 var en historisk milstolpe i utvidgningsprocessen i och med slutförandet av inträdesförhandlingarna med Cypern, Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slovakien, Slovenien, Tjeckien och Ungern. Unionen ser nu fram emot att få välkomna dessa stater som medlemmar från och med 1 maj 2004. Perioden fram till dess ger möjlighet att öka kontrollen och samarbetsstödet till länderna under de sista stegen av förberedelserna inför deras medlemskap. Handlingsprogrammet för jämställdhet gjordes därför tillgängligt för kandidatländerna under år 2002.
År 2002 innebar också startskottet för arbetet med konventet om Europas framtid. Bristen på kvinnliga representanter inom konventet har kritiserats. För att uppväga den bristen rekommenderas en stärkning av jämställdhetsintegreringen. Med tanke på alla utmaningar som EU står inför är det tydligt att en framtida konstitution måste spegla kvinnors och mäns ambition i ett utvidgat Europa, för att bekräfta de grundläggande principerna för likabehandling av kvinnor och män. För att uppnå ett jämställt samhälle måste unionen fortsätta arbetet för att stoppa diskriminering och främja jämställdhet inom alla områden (jämställdhetsintegrering).
Ramstrategin för jämställdhet fortsatte att ge struktur åt jämställdhetsintegreringen på alla områden. Under år 2002 utvärderades t.ex. den europeiska sysselsättningsstrategin inklusive effekterna av jämställdhetsintegreringen, jämställdheten inom strukturfonderna analyserades också.

Important progress was made in raising awareness and exchange of good practice in the Social Inclusion process and in the Pension Report.

The successful amendment of the Equal Treatment Directive thanks to strong collaboration with the Council and European Parliament in the co-decision process, moved the agenda of equality firmly forward in the area of employment. Attention also focused on domestic violence against women, including the adoption of indicators, and efforts were stepped up to prevent and eliminate this unacceptable practice.
Gender equality is a human right for all and visible international solidarity and support for women who are denied this right is essential. Some important steps were taken in 2002, but much remains to be done and this therefore will continue to be a crucial area for efforts in the future.

For comprehensive statistical data, an extensive statistical portrait of 'The life of women and men in Europe' was published in 2002 by Eurostat (ISBN 92-894-3568-2).

Chapter I
GENDER EQUALITY IN AN ENLARGED EU
1. Challenges and opportunities of enlargement
With the conclusion of accession negotiations with Cyprus, [1] the Czech Republic, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Malta, Poland, the Slovak Republic and Slovenia, the Union now looks forward to welcoming these States as members from 1 May 2004.
[1] The terms concerning the accession of Cyprus to the EU with regard to the Turkish Cypriot community will depend on a settlement in the Treaty of Accession in line with the principles on which the EU is founded.
Throughout the enlargement process, discussions and negotiations on gender equality have implied more than candidate countries just catching up with EU legislation and processes. The creation of an ever closer union of the peoples of Europe and the inclusion of these countries within the European Union brings a wealth of experience and achievements from which the existing Member States can also learn. This process of mutual amalgamation of what has been achieved across so many countries can be expected to refocus gender equality in Europe and to provide a fresh and promising impetus towards a gender equal society.
Gender equality has long been recognised as a fundamental principle and a fundamental right and is an 'objective' within the European Union Treaty. Gender equality is for all citizens - women and men, as democratic societies can only achieve their full potential with the full participation and contribution of all. Thus, it must be underlined that gender equality is not a minority issue as it concerns the whole population.
It is therefore essential that legal and administrative provisions and practices to achieve equality between men and women be focused on this objective without conceptually categorising it as a minority concern.

Stora framsteg gjordes för att öka medvetenheten och utbytet av bra metoder i den sociala integrationsprocessen samt i pensionsrapporten. Tack vare det starka samarbetet mellan rådet och Europaparlamentet under beslutsprocessen blev ändringen av likabehandlingsdirektivet framgångsrikt och förde fram

jämställdheten inom arbetslivet. Uppmärksamhet riktades även mot våld i hemmet och man har bl.a. antagit indikatorer samt ökat ansträngningarna för att förebygga och minska det oacceptabla våldet.
Jämställdhet är en mänsklig rättighet och det är nödvändigt att det finns ett tydligt internationellt stöd till och solidaritet med kvinnor som saknar den rätten. Några viktiga steg togs år 2002, men det finns fortfarande mycket kvar att göra. Därför kommer detta även i framtiden att vara ett viktigt område.

Utförlig statistik finns i ”Kvinnors och mäns liv i Europa” som publicerades av Eurostat år 2002 (ISBN 92-894-3568-2).

Kapitel 1
JÄMSTÄLLDHET I ETT UTVIDGAT EU
1. Utvidgningens utmaningar och möjligheter

I och med att inträdesförhandlingarna med Cypern [1], Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slovakien, Slovenien, Tjeckien och Ungern blev klara ser unionen fram emot att välkomna dessa länder som medlemmar från och med 1 maj 2004.

[1] Villkoren som rör Cyperns inträde i EU med avseende på det turkcypriotiska samhället bestäms genom en överenskommelse i inträdesfördraget enligt EU:s grundläggande principer.

Under hela utvidgningsprocessen har diskussionerna och förhandlingarna om jämställdhet gällt mer än att kandidatländerna bara skulle komma ifatt EU:s lagstiftning och metoder. Skapandet av en närmare union mellan Europas folk och dessa länders inträde i EU innebär att de nuvarande länderna för tillgång till erfarenheter och åtgärder som de kan lära sig av. Sammansmältningen av ländernas erfarenheter förväntas leda till ett nytt fokus för jämställdhetsarbetet i Europa och ge ny kraft åt arbetet för ett jämställt samhälle.
Jämställdhet har sedan länge erkänts som en grundläggande princip och rätt och är ett av ”målen” i Fördraget om Europeiska unionen. Jämställdhet berör alla invånare – såväl kvinnor som män – eftersom demokratiska samhällen bara kan fungera till fullo då alla deltar och bidrar. Därför måste man understryka att jämställdhet inte är ett minoritetsproblem utan något som berör hela befolkningen.
Därför är det nödvändigt att juridiska och administrativa stadgar och metoder för att uppnå jämställdhet fokuserar på detta utan att klassificera det som ett minoritetsproblem.

More than anything else, however, it is essential for all the accession countries to increase their efforts to raise awareness amongst citizens of their new rights. To fully anchor law in society, it is indispensable to inform citizens about their rights and to encourage them to avail themselves of their rights in a culture of

open discussion supported by the judicial capacity to deal with disputes efficiently.

Legislative transposition

In the field of equal opportunities nine Directives dealing with gender and equality needed to be transposed. As indicated in the Regular Report, [2] the process of alignment with the acquis is well advanced in many candidate countries, in particular Cyprus, the Czech Republic, Latvia, Lithuania, Hungary, Slovakia and Slovenia, where a number of further steps were added in 2002. However, Estonia, Malta and, to a lesser extent, Poland are lagging behind. Progress in the process of alignment is needed in all countries and, in line with the firm mandate from the European Council in Copenhagen, the Commission will intensify its monitoring of policy developments in all acceding states.

[2] COM (2002) XXX,October 2002

An amendment to the Czech Employment Act, approved by Parliament in April 2002, further refines the definition of direct and indirect discrimination in access to employment. An amendment to the Lithuanian Law on Equal Opportunities concerning direct and indirect discrimination was adopted in June 2002 and support for both parents bringing up children to the age of 8 has been enhanced.

In Slovenia, the Equal Opportunities Act, an umbrella law providing a common basis for creating equal opportunities for women and men in public life, was adopted in June 2002. In Latvia, the Law on Labour Protection came into force on 1 January 2002 and the new Labour Code on 1 June 2002. In Slovakia, the new Act on Social Insurance approved in May 2002 aimed at finalising transposition of the Directive on equal treatment in matters of social security. In September 2002, equal pay for men and women for work of equal value was enacted in Cyprus.

Co-operation will continue with Bulgaria and Romania, who have made important progress which is reflected in the advanced state of their accession negotiations, and also with Turkey.

Implementing structures

However, transposition of legislation in itself is not enough. Experience has shown that supporting mechanisms are essential, including structures such as equality bodies, ombudsmen for equality and active, well-informed sources for independent advice.

Men det viktigaste är att de nya medlemsländerna ökar sina ansträngningar för att göra invånarna mer medvetna om sina nya rättigheter. För att till fullo förankra lagen i samhället är det nödvändigt att informera invånarna om deras rättigheter och att uppmuntra dem till att använda rättigheterna i en atmosfär av öppna diskussioner som stöds av ett rättssystem som kan lösa tvister effektivt.

Införlivande av lagstiftning

Nio direktiv om lika rättigheter och jämställdhet behövde ändras. Som antyddes i den återkommande rapporten [2], har anpassningen till EU:s regelverk kommit långt i många kandidatländer, särskilt på Cypern, i Lettland, Litauen, Slovakien, Slovenien, Tjeckien och Ungern där ytterligare steg togs år 2002. Emellertid ligger Estland och Malta och till viss del även Polen efter. Alla länder måste göra framsteg i anpassningsprocessen. I enlighet med mandatet som bestämdes under Europeiska rådets möte i Köpenhamn, kommer kommissionen att öka sin övervakning av utvecklingen av jämställdhetspolitiken i inträdesländerna.

[2] COM (2002) XXX, oktober 2002

En ändring av Tjeckiens arbetslagstiftning (Employment Act), som godkändes av parlamentet i april 2002, förtydligar definitionen av direkt och indirekt diskriminering när det gäller tillgång till sysselsättning. I Litauen antogs en ändring av definitionen av indirekt och direkt diskriminering i lagen om lika rättigheter i juni 2002. Man höjde också stödet till båda föräldrar som tar hand om barn upp till åtta års ålder.

I Slovenien antogs i juni 2002 lagen om lika rättigheter en ”paraplylag” som fungerar som grund till att ge kvinnor och män lika rättigheter i det offentliga livet. I Lettland trädde arbetarskyddslagen i kraft 1 januari 2002 och den nya arbetsrätten den 1 juni 2002. I Slovakien blev den nya socialförsäkringslagen, vars mål är att införliva direktivet om likabehandling med socialförsäkringen, godkänd i maj 2002. I september 2002 fastställdes likalön för lika arbete för kvinnor och män på Cypern.

Samarbetet med Bulgarien och Rumänien och även Turkiet kommer att fortsätta. Bulgarien och Rumänien har gjort stora framsteg, vilket speglas i hur långt de har kommit i inträdesförhandlingarna.

Genomförandestrukturer

Det är emellertid inte tillräckligt att bara införliva lagar. Erfarenheterna har visat att det är viktigt med stödmekanismer t.ex. jämställdhetsorgan, jämställdhetsombudsmän samt aktiva självständiga och välinformerade informationskällor.

Effective implementation of the recently adopted legislation now becomes the challenge, along with ensuring that the relevant institutions have the adequate administrative capacity in place and are able to fulfil their new responsibilities emerging from the new legislation.

In the Czech Republic, labour offices can implement affirmative measures in order to eliminate or at least decrease inequalities in the labour market. Furthermore, the Council for Equal Opportunities for Men and Women met for

the first time in April 2002. This Council is an inter-ministerial consultative and advisory body with a mandate to promote gender equality policy. Since January 2002, each Ministry has created a permanent position for an official charged exclusively with the agenda of equal opportunities for men and women.
In June 2002, the Hungarian Government announced the creation of a new anti-discrimination bureau to combat labour discrimination against disabled people, Roma and other minority groups as well as against women. With the decision in February 2002 to establish the Gender Equality Council in Latvia, a co-ordination and advisory body has been created. In Lithuania, the Office of the Ombudsperson for Equal Opportunities continues to operate actively in the field of direct and indirect discrimination. In 2002 the Office was further reinforced. The new Employment Relations Act in Slovenia envisages the adoption of a special national programme on equal opportunities and will also allow the Government Office for Equal Opportunities to appoint an ombudsman to handle cases of unequal treatment. In October 2001, a Government Plenipotentiary for Equal Status of Women and Men was established in Poland. In Cyprus, the structures and mechanisms for practical implementation of the legislation would need to be strengthened, particularly regarding independent advisory structures. The administrative capacity needed to implement the acquis in Malta is in place but needs to be further strengthened.
In Romania and Bulgaria, limited or no progress has been made to develop institutional and administrative structures to facilitate the implementation and enforcement of equality rights.
In addition, other gender mainstreaming initiatives have been undertaken in the candidate countries. Hungary has promoted mainstreaming by training the legal professions, raising awareness and tackling inequalities, in particular in the labour market. In Latvia, efforts have focused on promoting implementation of the Concept of Gender Equality. In March 2002, the accompanying Action Plan for the implementation of the concept in 2002 was approved and provides for a National Gender Equality Strategy for 2003-2007, including training on gender equality for civil servants.

Det blir en utmaning att effektivt tillämpa de nya lagarna och att säkra att de berörda institutionerna har nödvändig administrativ kapacitet och klarar av att ta ansvaret som kommer med den nya lagstiftningen.
I Tjeckien kan arbetsförmedlingar ta till positiv särbehandling för att stoppa eller åtminstone minska ojämlikhet på arbetsmarknaden. Jämställdhetsrådet träffades för första gången i april 2002. Jämställdhetsrådet är ett rådgivande interministeriellt organ med uppdrag att verka för jämställdhetspolitiken. Sedan

januari 2002 har varje ministerium skapat en permanent befattning för en jämställdhetssamordnare.
I juni 2002 tillkännagav den ungerska regeringen att den skulle upprätta en ny antidiskrimineringsbyrå för att kämpa mot diskriminering av handikappade, romer, andra minoritetsgrupper och kvinnor på arbetsmarknaden. I och med beslutet, i februari 2002, att inrätta ett jämställdhetsråd startades en samordnande rådgivningsorganisation i Lettland. I Litauen fortsätter jämställdhetskontoret att aktivt arbeta för att stoppa direkt och indirekt diskriminering. Under år 2002 förstärktes det ytterligare.
Sloveniens nya lag om anställningsförhållanden innebär att ett särskilt nationellt program om lika möjligheter kommer att antas och att det statliga verket för lika möjligheter utser en diskrimineringsombudsman. I oktober 2001 utsåg den polska regeringen en ombudsman för att ta hand om diskrimineringsmål. På Cypern behövde strukturerna och mekanismerna stärkas för att praktiskt genomföra den nya lagen, särskilt för oberoende rådgivande organisationer. Den administrativa kapaciteten för att införa regelverket på Malta finns, men behöver ytterligare förstärkning.
Små eller inga framsteg har gjorts i Rumänien och Bulgarien för att utveckla de institutionella och administrativa strukturerna eller för att underlätta genomförandet av jämställdhetsrättigheter.
Dessutom har man startat andra initiativ för jämställdhetsintegrering i kandidatländerna. Ungern har främjat integreringen genom att vidareutbilda jurister och öka medvetenheten om och kämpa mot ojämlikhet framförallt på arbetsmarknaden. I Lettland fokuserade man på att tillämpa jämställdhetsprinciper. I mars 2002 blev den bifogade handlingsplanen för att införa principerna under 2002 godkänd. Den tillhandahåller en nationell jämställdhetsstrategi för 2003-2007, inklusive vidareutbildning i jämställdhet för offentliganställda.

2. Socio-economic dimension

2.1. Employment

Co-operation with accession countries has already started in socio-economic co-ordination processes. A co-operation process on employment, the so-called "Joint Assessments Papers" (JAPs), aims at preparing candidate countries for their future participation in the EU employment strategy and identifying employment policy priorities as part of the preparations for future ESF support.

In marked contrast to the experiences of the 15 Member States, women's participation in the labour market in accession countries used to be high (except for Malta where it is particularly low) but dropped dramatically during the early years of the transition. Both women and men have high unemployment levels, especially in Latvia, Lithuania, Malta, Poland and the Slovak Republic. On the other hand, male participation is lower than the EU average and thus gender gaps in both employment and unemployment are narrower than in the EU. As in the EU, accession countries' labour markets are strongly gender-segregated whilst the gender pay gap is even wider.

In most of the accession countries there is awareness of the need for a gender mainstreaming policy and strategy although the tools are lacking. Family-friendly working-time arrangements remain poorly developed beyond basic provisions for maternity and family-related leave. Most accession countries also need to develop affordable child-care facilities, in particular those Central and Eastern European countries where such facilities disappeared with the collapse of the previous system.

>TABLE POSITION>

The inclusion of the 10 accession countries will slightly rebalance the employment rates targeted by Lisbon. The overall employment rate would be affected by about 1.5 percentage points to 62.4%, with a higher impact on the male employment rate than female.

>TABLE POSITION>

As part of ongoing co-operation, gender equality and gender mainstreaming were expressly included in the Structural Funds seminars organised with the accession countries in 2002. As in the future implementation of the structural funds, they will also adopt the dual strategy of gender mainstreaming and specific actions. It will also be important to ensure that, in the new Member States, NGOs are involved in programmes as partners in programming and implementation as well as beneficiaries of the Funds.

2. Socioekonomiska dimensioner

2.1 Sysselsättning

Samarbete med kandidatländerna har redan börjat inom den socioekonomiska samordningsprocessen. Samarbetsprocessen för sysselsättning, de så kallade JAP:s (Joint Assesment Papers), har som mål att förbereda kandidatländerna inför deras framtida medverkan i EU:s sysselsättningsstrategi och att identifiera

vad som ska prioriteras inom sysselsättningspolitiken för framtida stöd från ESF (Europeiska socialfonden).

Till skillnad från de 15 medlemsländernas erfarenheter brukade kvinnornas andel på arbetsmarknaden vara hög i anslutningsländerna, (utom på Malta där den var synnerligen låg), men den sjönk mycket under de första åren av övergången. Arbetslösheten är hög både för kvinnor och män, särskilt i Lettland, Litauen, Malta, Polen och Slovakien. Å andra sidan är männens deltagande på arbetsmarknaden mindre än genomsnittet i EU, vilket gör att skillnaderna mellan könen är lägre än genomsnittet i EU både när det rör sysselsättning och arbetslöshet. Precis som i EU är arbetsmarknaderna i kandidatländerna kraftigt könssegregerade samtidigt som löneskillnaderna mellan kvinnor och män är ännu större.

I de flesta anslutningsländerna är man medveten om behovet av jämställdhetspolitik och jämställdhetsstrategier, men man saknar verktyg för att åtgärda behovet. Förutom grundläggande bestämmelser för moderskapsledighet och familjerelaterad ledighet är familjeanpassade arbetstidsarrangemang dåligt utvecklade. De flesta av anslutningsländerna måste också ta fram barnomsorg till rimliga priser, särskilt i de central- och östeuropeiska länderna där barnomsorgen försvann när de gamla systemen kollapsade.

>PLATS FÖR TABELL>

Anslutningen av de 10 inträdesländerna kommer till viss del att inverka på de sysselsättningsmål som sattes i Lissabon. Den allmänna förvärvsfrekvensen kommer att påverkas med ungefär 1,5 procent till 62,4 procent och kommer att påverka mäns sysselsättningsgrad mer än kvinnors.

>PLATS FÖR TABELL>

Som en del av det fortlöpande samarbetet uppmärksammades jämlikhet och jämställdhetsintegrering på strukturfondsseminarierna som under år 2002 organiserades tillsammans med inträdesländerna. När det gäller det framtida arbetet med strukturfonderna kommer man att införa en kombinerad strategi för jämställdhetsintegrering och särskilda åtgärder. Det är också viktigt att försäkra sig om att ickestatliga organisationer i de nya medlemsländerna är engagerade i program, planering och genomförande lika väl som att de är mottagare av ekonomiskt stöd från fonderna.

2.2. Social inclusion

In the area of social inclusion, co-operation mainly consists of preparing Joint Inclusion Memoranda (JIM), the aim of which is to prepare accession countries for full participation in the European Social Inclusion Process as of the date of accession. The joint drafting of the memoranda acts as a mutual learning exercise involving both the Commission and the national authorities in each of

the accession countries, who are asked to describe the social situation of women and men in low income groups, to identify gender-related problems and to explain how gender issues are mainstreamed into social inclusion policies and what specific measures might be required. The memoranda will be finalised by the end of 2003 and represent a major step towards the establishment by accession countries of their first National Action Plans to combat poverty and social exclusion in 2005.

2.3. Women in decision-making

The enlargement process means a Europe "in which women can play a new role, without any form of exclusion". Women's rights cannot be dissociated from social progress. It is therefore essential that women in the accession countries should be able to enjoy the benefits of existing Community legislation on male-female equality. In the European elections to be held in 2004, women must be able to play a full role in decision-taking and political life. This should be taken up by women in the accession countries as a chance to make themselves more visible in politics.

As part of the support given to accession countries, the Gender Equality action programme was opened to them in 2002. A phased approach is being followed which allows accession countries to raise awareness through of series of seminars held locally in 2003, and to which local and national stakeholders will be invited. The second phase includes participation in projects with partners from other Member States or countries.

In 2003 the Commission will concentrate its activities on the promotion of gender balance in decision-making. This is the priority theme identified in the call for proposals published in November 2002 (deadline for submission of proposals is 14 March 2003). This will provide a substantive basis for action and exchange between accession countries and Member States.

Finally, it is only through face-to-face dialogue that real understanding can be achieved and act as a basis for partnership. Thus, the accession countries were invited to attend, as observers, the Advisory Committee and the Programme Committee meetings in October 2002. This positive experience will be generalised from April 2003 in order to build a solid foundation for future co-operation.

2.2 Social integrering

Samarbetet för den sociala integreringen består i huvudsak av de gemensamma memorandumen om social integration (Joint Inclusion Memoranda) vars syfte är att förbereda anslutningsländerna så att de redan från början kan delta till fullo i den europeiska processen för social integration. Det gemensamma arbetet med memorandumet fungerar som en ömsesidig inlärningsövning som engagerar

både kommissionen och nationella myndigheter i anslutningsländerna, som ska beskriva den sociala situationen för kvinnor och män i låginkomstgrupper, identifiera könsrelaterade problem och förklara hur jämställdhetsfrågor infogas socialpolitiken för integrering samt vilka särskilda åtgärder som kan komma att behövas. Memorandumet kommer att vara klart i slutet av 2003 och är ett stort steg mot att anslutningsländerna inför sina första nationella handlingsplaner för att bekämpa fattigdom och social utslagning under år 2005.

2.3 Kvinnor i beslutsprocessen

Utvidgningsprocessen innebär ett Europa ”där kvinnor kan spela nya roller, utan hinder”. Det är omöjligt att skilja mellan kvinnors rättigheter och sociala framsteg. Därför är det nödvändigt att kvinnorna i anslutningsländerna kan dra nytta av fördelarna i gemenskapens jämställdhetslagstiftning. Under Europavalen år 2004 måste kvinnorna till fullo kunna delta i beslutsfattandet och i politiken. Kvinnorna i anslutningsländerna bör se det här som en chans till att göra sig mer synliga i politiken.

Som ett led i stödet till anslutningsländerna öppnades handlingsprogrammet för jämställdhet för dem år 2002. Anpassningen sker gradvis vilket gör att anslutningsländerna kan öka medvetenheten under en rad seminarier som hålls lokalt under år 2003. Till seminarierna kommer lokala och nationella aktörer att bjudas in. En andra fas innebär medverkan i olika projekt tillsammans med deltagare från andra medlemsstater eller andra länder.

Under år 2003 kommer kommissionen att koncentrera sin verksamhet på att främja jämn könsfördelningen i beslutsprocesser. Detta är huvudtemat som angavs i inbjudan till förslag, som publicerades i november 2002 (sista inlämningsdag för förslagen är 14 mars 2003). Detta kommer att ge en väsentlig grund för åtgärder och utbyte mellan anslutningsländerna och medlemsstaterna.

I slutändan är det bara genom en direkt dialog som riktig förståelse kan uppnås och skapa en stabil grund för samarbete. Anslutningsländerna blev därför inbjudna till att delta som observatörer under rådgivande kommitténs och programkommitténs möten i oktober 2002. Den positiva erfarenheten kommer att utsträckas till att gälla för alla från och med april 2003 för att ge en stabil grund åt det framtida samarbetet.

Chapter II

FRAMEWORK STRATEGY FOR GENDER EQUALITY

3. The dual approach

The gender mainstreaming strategy, recognised internationally since the 1995 UN Conference on Women held in Beijing, has proven to be an effective tool in the promotion of equality between men and women. Gender mainstreaming

combined with specific actions, consisting in particular of legislation and financial programmes, form the dual approach as presented in the Framework Strategy on Gender Equality. 2002 was the third year of implementation of the Strategy, which includes the annual work programme covering all departments of the Commission.

The experience drawn from drafting and monitoring the previous two annual work programmes shows that this is an effective approach which delivers results. This year's work programme [3] will take us to the midpoint of the five-year Community Framework Strategy on Gender Equality, at which stage there will be a more detailed study of the progress made in the implementation of gender equality within the various departments of the European Commission, including an evaluation of resource implications (human and financial).

[3] Work Programme COM(2003)47, SEC(2003)137

The Commission has now endorsed the generalised approach of Impact Assessment. [4] Thus, from 2003, an Impact Assessment based on the three pillars of social, economic and environmental sustainability will gradually be applied to all major new initiatives, i.e. those which are presented in the Annual Policy Strategy or later in the Work Programme of the Commission.

This impact assessment will replace existing requirements for business impact assessment, gender assessment, environmental assessment, small and medium enterprises assessment, trade impact assessment, regulatory impact assessment, etc. Indeed, the new integrated Impact Assessment tool builds on these existing practices and incorporates them into the new tool. It remains however for individual DGs to ensure that the impact assessments they conduct also take gender impact into account as appropriate and this is an area for continued vigilance.

[4] Communication from the Commission on Impact Assessment COM(2002)276 final, see http://europa.eu.int/comm/press_room/ presspacks/pdf/276-4en.pdf

4. The European Employment Strategy

Since the beginning, gender equality has been a crucial component of the Luxembourg process and the European Employment Strategy reflects this. In 2002, the Commission carried out an evaluation exercise on the European Employment Strategy. One of the main findings was that the dual strategy towards gender equality, namely mainstreaming and specific actions, proved to be successful.

Kapitel II

RAMSTRATEGI FÖR JÄMSTÄLLDHET

3. Den kombinerade strategin

Jämställdhetsstrategin, som varit internationellt erkänd sedan FN:s kvinnokonferens i Beijing 1995, har visat sig vara ett effektivt redskap för att främja jämställdhet. Den kombinerade strategin för jämställdhetssintegrering

består av riktade åtgärder och finansiella program som presenterades i jämställdhetsstrategin. År 2002 var det tredje året sedan strategin infördes. Strategin omfattar de årliga arbetsprogrammen för avdelningar i kommissionen.
Erfarenheterna från planeringen och kontrollen av de två tidigare årliga arbetsprogrammen visar att det är ett effektivt tillvägagångssätt som ger resultat. Detta års arbetsprogram [3] kommer att föra oss halvvägs genom kommissionens femårsstrategi för jämställdheten. Därför kommer en mer djupgående analys av framstegen som gjorts för att öka jämställdheten inom alla kommissionens olika avdelningar och en utvärdering av resurserna (mänskliga och ekonomiska) tas fram.

[3] Arbetsprogrammet KOM (2003) 47, SEK (2003) 137

Kommissionen har ställt sig bakom den allmänna metoden för konsekvensanalys [4]. Från år 2003 kommer en konsekvensanalys som bygger på de tre pelarna för social rättvisa, ekonomisk utveckling och miljöhänsyn gradvis att tillämpas på alla större nya initiativ d.v.s. de som presenteras i den årliga politiska strategin eller senare i kommissionens arbetsprogram.
Denna metod för konsekvensanalys kommer att ersätta nuvarande krav på konsekvensanalyser för näringslivet, jämställdhet, miljö, små och medelstora företag, handel, regelverk m.m. Den nya integrerade konsekvensanalysen bygger förvisso på redan existerande metoder. Det är emellertid de olika generaldirektoraten som ska se till att konsekvensanalyserna som de genomför också tar hänsyn till jämställdhetsfaktorer. Detta är ett område där man bör vara fortsatt uppmärksam.

[4] Meddelande från kommissionen om konsekvensanalys KOM (2002) 276 slutlig, se http://europa.eu.iNt/comm/press_room/presspacks/pdf/276-4en.pdf

4. Europeiska sysselsättningsstrategin

Jämställdhet var redan från början en viktig del av Luxemburgprocessen vilket speglas i den europeiska sysselsättningsstrategin. Under år 2002 utvärderade kommissionen sysselsättningsstrategin. En av de viktigaste upptäckterna var att den kombinerade strategin för jämställdhet, d.v.s. integrering och särskilda åtgärder, visade sig vara framgångsrik.

The visibility of gender equality has improved even in Member States that are "lagging behind", and gender gaps have decreased in particular for employment and unemployment rates.
However, despite several improvements achieved over the last five years, much remains to be done to achieve the Lisbon and Stockholm targets and to close gender gaps which are still too wide. Sustained commitment will be needed to achieve the EU employment target rates, in particular the target rate for older workers. The Joint Report on increasing labour force participation estimated the

necessary increases in employment to be 15.4 million between 2002 and 2010, of which 9.6 for women and 7.4 for older workers.
Based on current scenarios, the Lisbon target of a 70% overall employment rate is only within reach if the recent structural improvements in the working of the European labour markets and if increases in female participation are sustained up to 2010 and, where necessary, built upon.
These targets (Lisbon and Stockholm) refer to the employment rate, and while it is clear that raising employment is directly linked to raising levels of participation, reducing unemployment will also have to play a role. Raising participation will not be easy, partly because it will depend on changes in cultural and socio-psychological factors. The major reasons for inactivity of the population aged 15-64 are: personal or family responsibilities (almost 20% of the total inactive, but 29,2% of inactive women), own illness or disability (9%), education and training (27%, almost 90% in the 15-24 age group) and retirement (16%, about 90% in the 55-64 age group). There are strong gender differences in these reasons for inactivity. Men are inactive mainly because of education or retirement, while almost half of inactivity for women aged 25-54 is due to family and home care responsibilities. Tax disincentives affect the participation decision of women, particularly when combined with caring responsibilities and the continued existence of gender pay gaps, which implies a lower expected income.
There is a growing awareness that gender pay gaps do not decrease as an automatic by-product of the growing female participation rate, as they are linked to structural gender inequalities in the labour market. Moreover, results need to be monitored and assessed in the medium- and long-term and in relation to gender segregation.
At the Barcelona European Council, Member States agreed targets for childcare provision. Childcare should be provided for at least 90% of children between 3 years old and the mandatory school age and at least 33% of children under 3 years by 2010.
Even though a growing number of Member States have introduced new measures including quantitative targets and deadlines to improve childcare facilities, good and affordable services are still not sufficient to meet the demand or to reach the Barcelona targets.
Jämställdheten har blivit tydligare även i de medlemsstater som ”släpar efter” och skillnaderna mellan könen har minskat, särskilt när det rör sysselsättning och arbetslöshet.
Trots många genomförda förbättringar under de senaste fem åren återstår fortfarande mycket innan man når upp till de mål som sattes, i Lissabon och Stockholm, för att få bort de alltför stora skillnaderna mellan könen. Fortsatt engagemang är nödvändigt för att uppnå EU:s mål för sysselsättning särskilt målen för äldre anställda. I den gemensamma rapporten om ökad medverkan på arbetsmarknaden beräknade man att det var nödvändigt att öka antalet

sysselsatta till 15,4 miljoner mellan år 2002 och 2010 varav 9,6 kvinnliga anställda och 7,4 äldre anställda.
Med tanke på hur det för närvarande ser ut kan Lissabonmålet, med en total förvärvsfrekvens på 70 %, bara nås om de senaste förändringarna på den europeiska arbetsmarknaden och kvinnors ökade förvärvsfrekvens håller i sig framtill 2010 och vid behov ökar.
Målen (från Lissabon och Stockholm) gäller sysselsättningsgraden. Även om det är tydligt att det finns ett direkt samband mellan ökad sysselsättning och nivån på deltagande kommer även minskad arbetslöshet att ha betydelse. Att öka sysselsättningen kommer inte att bli lätt delvis p.g.a. att ökad förvärvsfrekvens är beroende av förändringar av kulturella och psykosociala faktorer. De främsta skälen till att befolkningen i åldrarna 15–64 är inaktiva är: eget eller familjeansvar (nästan 20 % av alla inaktiva, men 29,2 % av kvinnorna), egen sjukdom eller oförmåga (9 %), utbildning eller vidareutbildning (27 % nästan 90 % i åldrarna 15–24) och pension (16 % ungefär 90 % av de i åldrarna 55–64). Könen skiljer sig åt i fråga om orsakerna till varför man är inaktiv. Män är framförallt inaktiva på grund av utbildning eller pensionering medan nästan hälften av de inaktiva kvinnorna i åldrarna 25–54 är det på grund av ansvar för familj och hem. Skattehinder påverkar kvinnors deltagande, särskilt i kombination med omvårdnadsansvar och bestående löneskillnaderna mellan könen vilket ger lägre löneförväntningar.
Man har börjat inse att löneskillnaderna inte automatiskt minskar i takt med att andelen sysselsatta kvinnor ökar, eftersom de beror på strukturell könsdiskriminering på arbetsmarknaden. Dessutom behöver man kontrollera och värdera resultaten på medellång och lång sikt i relation till könssegregering. På rådets möte i Barcelona kom medlemsländerna överens om mål för barnomsorgen. År 2010 ska barnomsorg finnas för åtminstone 90 % av alla barn mellan 3 år och obligatorisk skolålder och för åtminstone 33 % av alla barn under 3 år. Även om alltfler medlemsländer har infört nya åtgärder inklusive kvantitativa mål och tidsgränser för att förbättra barnomsorgen, finns det inte tillräckligt med bra och rimligt prissatt barnomsorg för att täcka behoven eller för att nå upp till Barcelonamålen.

The issue of improving care for other dependants has, as last year, received very little attention.
Many Member States are expanding leave arrangements (Denmark, France, Finland, Spain, Sweden, the United Kingdom, Ireland, Austria and the Netherlands). Whilst this is a positive development, given the gender imbalance in the approach to caring, with the responsibility continuing to fall on women, there is the danger that long periods of leave could have a negative impact on women's participation rate, widen gender pay differentials and increase gender segregation.

Gender equality policy in general, and the dual approach in particular, is the key to raising employment rates, improving quality at work and promoting an inclusive labour market. The future challenges for equal opportunity continue to be : to reach the Lisbon targets, to increase the monitoring of policy impact, to improve childcare facilities (Barcelona targets)and to extend the involvement of the social partners, especially in the field of gender pay gap and parental leave.

5. The structural funds

The European Union's Structural Funds provide large-scale financial aid to develop skills, promote jobs and support regions in need. Gender equality is a key objective and follows the dual approach, with specific measures for equal opportunities alongside a wider commitment to mainstream gender concerns across the funds' operations.

This two-pronged approach is most developed in the European Social Fund (ESF), the EU's main financial support tool for the European Employment Strategy. Most initiatives to reduce gender inequalities focus on employment and are funded by the ESF. Gender mainstreaming proved to be more difficult to implement in other Structural Fund areas like transport, environment or rural development.

ESF funding for "Women's access to and participation in the labour market" in Euro and in percentage of ESF total spending

>TABLE POSITION>

The 3rd Conference on Gender Mainstreaming in the Structural Funds (14 and 15 June 2002, Santander, Spain) underlined that only a few programmes implementing the funds in the Member States take on a comprehensive gender mainstreaming strategy. While many programmes include general commitments to address the different effects of the funds' operations on women and men, most lack clear targets and monitoring in terms of gender equality.

Italy is one of the first Member States to introduce a comprehensive evaluation package to measure progress on gender equality through the Structural Funds. Armed with this package, the Italian authorities responsible for the Funds aim to ensure that the people who design, select and run projects to be funded take full account of the gender dimension.

Frågan om att förbättra vården för andra anhöriga har precis som förra året uppmärksammats lite.

Flera av medlemsstaterna håller på att utöka sina bestämmelser om ledighet (Danmark, Finland, Frankrike, Irland, Nederländerna, Spanien, Storbritannien, Sverige och Österrike). Även om det här är en positv utveckling med tanke på obalansen i hur man fördelar omvårdnadsansvaret (eftersom det fortfarande ligger på kvinnorna), finns det dock en risk för att långa perioder av ledighet kan inverka negativt på kvinnors förvärvsfrekvens, öka löneklyftan och förvärra könssegregeringen.

Jämställdhetspolitiken i allmänhet och i synnerhet den kombinerade strategin är nyckeln till att öka graden av sysselsättning, öka kvaliteten på arbetet och främja

en arbetsmarknad för alla. De framtida utmaningarna för jämställdheten fortsätter vara att: nå upp till Lissabon målen, öka kontrollen av politiska konsekvenser, förbättra barnomsorgen (Barcelonamålen) och utöka arbetsmarknadsparternas engagemang, framförallt när det gäller löneskillnader och föräldraledighet.

5. Strukturfonderna

EU:s strukturfonder ger omfattande ekonomiskt stöd för att utveckla yrkesskicklighet, främja arbete och stödja regioner med behov. Jämställdhet är ett viktigt mål och hör ihop med den kombinerade strategin och särskilda åtgärder för att främja jämställdhet tillsammans med ett bredare engagemang för att integrera jämställdhetsfrågor i fondernas verksamhet.

Den kombinerade strategin är bäst utvecklad inom Europeiska socialfonden (ESF), EU:s huvudverktyg för ekonomiskt stöd till den europeiska arbetsmarknaden. De flesta initiativ för att minska skillnader koncentrerar sig på sysselsättning och finansieras av ESF. Jämställdhetsintegreringen visade sig vara svårare att genomföra inom andra strukturfondsområden som transport, miljövård och landsbyggdsutveckling.

ESF:s finansiering av ”Kvinnors tillgång till och deltagande på arbetsmarknaden” i euro och i procent av ESF:s totala utgifter.

>PLATS FÖR TABELL>

Den tredje konferensen om jämställdhetsintegrering inom strukturfonderna (14–15 juni 2002, Santander, Spanien) underströk att endast ett fåtal av programmen i medlemsstaterna som genomförs med pengar från strukturfonderna har tillämpat omfattande strategier för jämställdhetsintegrering. I många program finns allmäna åtaganden för att lösa konsekvenserna av fondens arbete för kvinnor och män, med de flesta saknar tydliga mål och kontroll av jämställdhetsaspekterna.

Italien var en av de första medlemsländerna som införde ett omfattande utvärderingspaket för att kontrollera jämställdhetsframstegen inom strukturfonderna. Ansvariga italienska myndigheter kontrollerar med hjälp av paketet att de som tar fram, väljer ut och driver de fondfinansierade projekten tar full hänsyn till jämställdhetsaspekterna.

Another example of good practice is the joint effort made by eight regions in Spain to use some of their Structural Funds money to improve women's employability, fight gender segregation, and promote reconciliation of family and work.

The actions include training (mainly in sectors where women are under-represented), financial aid to companies hiring unemployed women, support for women's enterprises, campaigns, research and promoting women in decision-making positions.

The results of the Santander conference helped the Commission to draw up a Communication [5] at the end of 2002. This highlighted good practice in gender mainstreaming and recommended ways of enhancing it. The communication

feeds into the Commission's mid-term review of the Structural Funds' six-year programming period, which is due in 2003 and carries a number of clear messages:

[5] COM (2002)748

- Specific measures aimed at the under-represented sex are essential - for which dedicated funding needs to be visible, particularly by assigning, from the outset, additional points in the selection criteria to those projects which contribute to gender equality.
- Funding allocated to specific equality actions and especially gender mainstreaming needs to be visible - and in many cases increased.
- Gender mainstreaming is difficult and specific expertise with training is essential if it is to be effective. Gender-disaggregated statistics are the key in this respect.

In any future support from the Structural Funds, it will be important to maintain the dual strategy of gender mainstreaming and specific actions in order to reduce inequalities and achieve the objective of an equal society.

6. The Social Inclusion Process

The European Social Inclusion Process is designed to support the Member States in their fight against poverty and social exclusion.

The Council set common objectives on the basis of which Member States establish National Action Plans. The Council asked the Member States to incorporate a gender dimension throughout all their strategies to combat poverty and social exclusion.

In the EU, 16% of women and 15% of men were at risk of poverty in 1999, with 10% of women and 8% of men at persistent risk of poverty. [6] When sex is cross-classified with other factors, big gaps appear. For instance, among one-person-households, 24% of women, compared with 19% of men, are at risk of poverty. The risk of poverty of single parents, mainly women, is around 38%. [7]

[6] Eurostat, ECHP-UDB ver. Dec. 2002

[7] Joint Inclusion Report - data 1997 - table 3c

Ett annat exempel på bra metoder är åtta spanska regioners gemensamma insatser. De bestämde sig för att använda en del av pengarna från strukturfonderna till att förbättra kvinnors anställbarhet, kämpa mot könssegregering och göra det lättare att förena familje- och arbetsliv.

Åtgärderna innebär utbildning (framförallt inom områden där kvinnor är underrepresenterade), finansiellt stöd till företag som anställer arbetslösa kvinnor, stöd till kvinnligt företagande, kampanjer, forskning och stöd för fler kvinnor i beslutspositioner.

Resultaten från Santanderkonferensen hjälpte kommissionen att utarbeta ett meddelande [5] i slutet av år 2002. Detta betonade bra metoder för jämställdhetsintegrering och rekommenderade olika metoder. Meddelandet

sammanfaller med kommissionens halvtidsutvärdering av strukturfondernas sexåriga programperiod som sker år 2003 och innehåller en rad tydliga budskap:
[5] KOM (2002) 748
– Särskilda åtgärder för det underrepresenterade könet är nödvändiga. Avsatta medel måste synliggöras, särskilt genom att från början ange i urvalskriterierna att extra poäng ges till de projekt som bidrar till jämställdhet.
– Medel som har anslagits till särskilda jämställdhetsåtgärder och framförallt för jämställdhetsintegrering måste synliggöras, och i flera fall ökas.
– Jämställdhetsintegrering är svår och särskilt utbildad expertis är nödvändig för att de ska vara effektivt. Könsneutral statistik är nödvändig för detta ändamål.
I framtida stöd från strukturfonderna kommer det att vara viktigt att upprätthålla den kombinerade strategin för jämställdhetsintegrering och särskilda åtgärder för att minska skillnader och uppnå ett jämställt samhälle.

6. Den sociala integrationsprocessen

Den europeiska sociala integrationsprocessen togs fram för att stödja medlemsstaterna i deras kamp mot fattigdom och social utslagning.
Rådet har satt upp allmänna mål som medlemsländerna kan ha som grund när de inför nationella handlingsprogram. Rådet bad medlemsländerna att genomgående införliva jämställdhetsaspekter i sina planer för att kämpa mot fattigdom och social utslagning.
I EU levde 16 % av kvinnorna och 15 % av männen på gränsen till fattigdom 1999, med 10 % av kvinnorna och 8 % av männen i ständig risk för fattigdom [6]. När kön korsklassificeras med andra faktorer framträder stora skillnader. Till exempel i enpersonhushåll låg 24 % av kvinnorna jämfört med 19 % av männen i riskzonen för fattigdom. Risken för fattigdom för ensamstående föräldrar, i huvudsak kvinnor, ligger på 38 % [7].
[6] Eurostat, Europeiska hushållsundersökningen – användardatabas (ECHP-UDB) ver. December. 2002
[7] rapport om social integration – uppgifter från 1997 - tabell 3c

The gender dimension was not very visible in the first National Action Plans put forward in 2001. In July 2002, ministers agreed that the gender dimension needed to be improved. This political commitment gave strong impetus to successful gender mainstreaming. The next round of National Action Plans are due in July 2003 and their preparation has already started.
At European level, a mutual learning exercise was organised in September 2002 with the national co-ordinators of the Plans and national gender experts. Member States discussed their experience in gender mainstreaming, their successes and also their difficulties, and how they intend to overcome them. A special session on gender mainstreaming was also organised within the context of the European Round Table on Social Inclusion held in Aarhus in October 2002. The Round Table brought together members of the European Parliament,

national administrations, local and regional authorities, researchers, social partners and NGOs.
As a result, the text on the Common Objectives for the Plans for 2003 was adapted by the Council to underline that gender should be integrated into every stage of the Plans. This was further detailed in the common outline of the Plans that the national co-ordinators set up. Thus, it is anticipated that specific actions on gender will feature more strongly in the Plans for 2003 and that gender mainstreaming throughout will be more evident.

7. The gender dimension in the national strategies on Pension
In December 2001, Member States agreed to submit reports on how they intend to ensure that coming generations of pensioners have adequate incomes without placing an excessive burden on future generations of workers. Reports are built on common objectives relating to the pension systems' adequacy, financial sustainability and their capacity to respond to changing needs. Objective 10 invites the Member States to explain how their pension systems can meet the aspirations for greater equality between women and men.
Women represent the majority of older people - nearly 60 % of people over 65 and close to two thirds of those over 75. However, most pension schemes were traditionally designed for men as the family breadwinner, working full-time and without career breaks. The first national reports, submitted in September 2002, show that many pension systems still reflect these basic principles.
The average level of women's pensions remains significantly lower in many countries than the average level of men's pensions, mainly due to differences between men's and women's employment histories. [8] In Finland women's average total pensions are at 841 euros in 2000, 27% lower than the men's average. In Spain the gap is 37%. The average contributive pension for women was 405 euros and 650 euros for men in 2001.

Jämställdhetsaspekterna var knappt synliga i de första nationella handlingsplanerna som lades fram år 2001. I juli 2002 kom ministrarna överens om att jämställdhetsaspekterna behövde förbättras. Det politiska åtagandet gav ökad kraft till framgångsrik jämställdhetsintegreringen. Nästa omgång av de nationella handlingsplanerna som ska lämnas in i juli 2003 har redan börjat utformas.
Under september 2002 organiserades på EU-nivå en gemensam övning för nationella planeringssamordnare och nationella jämställdhetsexperter. Medlemsstaterna diskuterade sina erfarenheter av jämställdhetsintegrering, framsteg och svårigheter och hur de tänkte lösa problemen. Ett särskilt möte arrangerades också inom ramen för de europeiska rundabordssamtalen om social integrering som hölls i Århus i oktober 2002. Rundabordssamtalen sammanförde medlemmar från Europaparlamentet, nationella regeringar, lokala och regionala myndigheter, forskare, arbetsmarknadsparter och ickestatliga organisationer.

Följden blev att rådet ändrade texten om de gemensamma målen i handlingsplanerna för 2003 för att understryka att jämställdhet ska vara integrerat på alla nivåer av planerna. Detta specificerades ytterligare i den allmänna sammanfattningen av handlingsplanerna som de nationella planeringssamanordnarna gjorde. Därför förväntar man sig att särskilda åtgärder blir synligare i handlingsplanerna för år 2003 och att jämställdhetsintegreringen blir tydligare.

7. Jämställdhetsaspekter i de nationella pensionsstrategierna

I december 2001 enades medlemsstaterna att rapportera om hur de tänker säkerställa att kommande generationers pensionärer har tillräckliga inkomster utan att man lägger orimliga bördor i framtidens löntagare. Rapporterna bygger på gemensamma mål för pensionssystemens tillräcklighet, finansiell hållbarhet och anpassningsförmåga till ändrade behov. Mål 10 uppmanar medlemsstaterna att förklara hur deras pensionssystem kan möta kraven på större jämställdhet mellan kvinnor och män.

Av alla äldre är majoriteten kvinnor – nära 60 % av dem som är över 65 och närmare två tredjedelar av dem som är äldre än 75 är kvinnor. Emellertid utformades de flesta pensionssystem efter heltidsarbetande män familjeförsörjare som arbetar utan avbrott i karriären. De första nationella rapporterna, som lämnades in i september 2002, visade att många pensionssystem fortfarande speglar dessa grundprinciper.

Kvinnornas genomsnittliga pension är fortfarande väsentligt lägre än männens i många länder, i huvudsak beroende på skillnader i deras anställningshistoria [8]. I Finland var kvinnornas genomsnittliga pension år 2001, 841 euro, 27 % lägre än männens. I Spanien var skillnaden 37 %. I genomsnitt var bidragspensionen för kvinnorna år 2001, 405 euro och 650 euro för männen.

In Austria, the average statutory pensions in 2000 was 734 euros for women and 1334 euros for men, a gap of 45%. In France the average monthly pension for men in 1997 was 1342 euros, compared to 767 euros for women, a gap of 43%. In the UK the gap in 2001 was 16%, men receiving £183 per week and women £153.

[8] Commission communication on Draft Joint Report on Adequate and Sustainable Pensions - COM(2002)737 final

However, the Commission's evaluation of the reports shows that the Member States are gradually adapting their systems to the evolving social and economic role of women and men, taking into account the higher labour market participation of women and moving to new provisions to facilitate the reconciliation between work and family responsibilities. However, their effects will be slow and significant differences between women's and men's pension entitlements will persist for a long time to come.

8. Other policies

8.1. External relations

A sub-group on external relations has been established within the context of the Inter-service group on gender equality, with representatives from the Directorates-General for Development, Enlargement, EuropeAid - Co-operation Office, External relations, Humanitarian Aid Office, Trade and Employment. In 2002, the sub-group undertook a review of existing policies, including the state of implementation of the three Communications [9] in external relations, on the basis of a report prepared by a gender expert.

[9] Gender in development co-operation; Women in conflict prevention; The EU's role in the promotion of human rights and democratisation

The group is focusing on effective implementation of the June 2001 Programme of Action for the mainstreaming of gender equality in Community Development Co-operation and is also looking at what the impact has been of EU trade, development and other foreign policies on women up until now. It will further investigate what the Commission can offer as added value in its negotiations and within its bilateral contacts with partners outside the EU, along with the issue of how the Commission supports the empowerment of women and their participation in humanitarian and political processes.

8.2. Research and development

The Commission has continued its activities in the area of 'Women and Science' using diverse approaches. An expert group which was set up in January 2002 to review the participation of women in industrial research reported in January 2003.

I Österrike var den genomsnittliga lagstadgade pensionen år 2000, 734 euro för kvinnor och 1334 euro för män, en skillnad på 45 %. I Frankrike var genomsnittspensionen per månad 1997 1342 euro för män, jämfört med 767 euro för kvinnor en skillnad på 43 %. I Storbritannien var skillnaden år 16 %; 2001 män fick 183 pund i veckan och kvinnor 153 pund.

[8] Kommissionens meddelande om utkast till gemensam rapport om tillräckliga och stabila pensioner, KOM(2002) 737 slutlig

Emellertid visar kommissionens utvärdering av rapporterna att medlemsstaterna successivt anpassar sina system till utvecklingen av de sociala och ekonomiska könsrollerna och att de tar hänsyn till den högre andel kvinnor som deltar på arbetsmarknaden och inför nya bestämmelser för att göra det lättare att förena arbete med familj. Förändringarna tar emellertid tid och stora skillnader mellan kvinnors och mäns pensioner kommer att finnas kvar under lång tid.

8. Andra politikområden

8.1 Yttre förbindelser

En undergrupp som arbetar med internationella kontakter har tillsats inom den gemensamma gruppen för jämställdhet, med representanter från generaldirektoraten för utveckling, utvidgning, Europeiska byrån för utvecklingssamarbete (EuropeAid), yttre förbindelser, humanitärt bistånd, handel och sysselsättning. Under år 2002 granskade gruppen den nuvarande politiken inklusive hur långt man hade kommit med genomförandet av de tre meddelandena [9] om utrikespolitik, som baseras på en rapport skriven av en jämställdhetsexpert.

[9] Integrering av ett jämställdhetsperspektiv i utvecklingssamarbetet, kvinnors roll vid konfliktförebyggande, EU:s roll för främjande av mänskliga rättigheter och demokrati.

Gruppen koncentrerar sig på att se om handlingsprogrammet för integrering av jämställdhet, från 2001, tillämpas effektivt i gemenskapens utvecklingssamarbete. Gruppen tittar även på hur EU:s handels-, utvecklings- och annan utrikespolitik hittills påverkat kvinnor. Gruppen kommer vidare att undersöka vad kommissionen kan erbjuda som mervärde under förhandlingarna och inom ramen för sina bilaterala kontakter med andra parter utanför EU samt frågan om hur kommissionen stödjer medbestämmande och kvinnors deltagande i de humanitära och politiska processerna.

8.2 Forskning och utveckling

Kommissionen har på flera sätt fortsatt sitt arbete inom området för ”Kvinnor och vetenskap”. En expertgrupp som tillsattes i januari 2002 för att granska kvinnors deltagande i industriell forskning rapporterade i januari 2003.

The Commission is also planning to establish a European Platform of women scientists, which will develop activities to promote women scientists and to enhance their involvement, at national and European level, in the political debate on science. To prepare this, a study of women scientist networks was launched in November 2002. This study will cover the period from November 2002 to June 2003.

At the end of October 2002, the Commission set up the Enwise Expert Group to study and report on the situation facing women scientists in Eastern and Central European countries and in the Baltic States. This Group will put forward recommendations to improve the role and place of women in European scientific research (European Research Area's objective) and to increase the number of female participants from the targeted countries in the 6th Community Research Framework Programme (2002-2006).

On 17 December 2002, the Commission published its first calls for proposals under the Sixth Framework Programme. Among them is an open call for proposals for Women and Science activities.

policies and actions, increasing the participation of women in industrial research and mainstreaming gender equality in scientific institutions.
Moreover, integrated projects and networks of excellence funded by the Framework Programme will have to provide a gender equality action plan within each project. In addition to this, evaluators will be asked to ascertain if there is a gender dimension in a project, and if so, how it should be addressed.

8.3. Education

A seminar was held on 29 and 30 November 2002 in Budapest with the national Agencies and Ministries of Education in charge of the management of Socrates. The results and recommendations of the study on the evaluation of the gender impact of first phase of the Community action programme were debated and indicators were identified to be used in the second phase of the programme
In response to the Commission Communication "Making a European Area of Lifelong Learning a Reality", [10] the Council adopted a Resolution in May 2002. In this text equal opportunities is one of the fundamental principles of the life long learning concept. Among the objectives, access and participation by women in life long learning, especially within the framework of companies, are key factors.
[10] COM (2001) 678 final of 21 November 2001
As a result of the Commission Report on "Concrete future objectives of Education Systems", [11] the Council adopted a work programme [12] which integrated an engendered approach. These two texts constitute a baseline for the future development of education and training policies in Europe.

Kommissionen planerar också att starta en europeisk plattform för kvinnliga forskare. Plattformen ska utveckla metoder för att stödja kvinnliga forskare och öka deras deltagande i den politiska forskningsdebatten på nationell och europeisk nivå.
För att förbereda detta inleddes en studie om kvinnliga forskares nätverk i november 2002. Studien pågår från november 2002 till juni 2003.
I slutet av oktober 2002 tillsatte kommissionen en Enwise-expertgrupp för att studera och rapportera hur situationen ser ut för kvinnliga forskare i de öst- och centraleuropeiska länderna samt i Baltikum. Gruppen kommer att lägga fram förslag till hur man kan förbättra rollerna och situationerna för kvinnliga forskare i Europa (Europeiska forskningsområdets mål) och öka andelen kvinnliga deltagare från de länder som omfattas av EU:s sjätte ramprogram för forskning (2002-2006).
Den 17 december 2002 publicerade kommissionen de första inbjudningarna till förslag för det sjätte ramprogrammet. Bland dem fanns en öppen inbjudan till att lämna förslag om kvinnor och forskning.
The focus will be on developing synergies between national and regional

Fokus kommer att ligga på att utveckla synergier mellan nationella och regionala riktlinjer och aktiviteter, öka andelen kvinnor i den industriella forskningen och integrera jämställdhet på de vetenskapliga institutionerna.
Dessutom kommer integrerade projekt och expertnätverk som finansieras av ramprogrammet vara tvungna att ta fram jämställdhetsprogram för varje projekt. Dessutom kommer man att be utvärderare att ta reda på om jämställdhetsaspekter har vägts in i projekten och hur det skett.

8.3 Utbildning

Den 29 till 30 november hölls ett seminarium i Budapest för nationella utbildningsmyndigheter och utbildningsministerier som ansvarar för Sokratesprogrammet. Resultaten och rekommendationerna från utvärderingen av jämställdhetsutvecklingen under den första delen av gemenskapens handlingsprogram diskuterades och indikatorer identifierades för att användas under programmets andra del.
Som svar på kommissionens meddelande ”Att förverkliga det europeiska området för livslångt lärande” [10], antog rådet en resolution i maj 2002. I den texten är lika rättigheter en av de grundläggande principerna för livslångt lärande. Bland de olika målen utmärks kvinnors tillgång till och deltagande livslångt lärande, framför allt inom näringslivet.
[10] KOM (2001) 678 slutlig, 21.11. 2001
Med anledning av kommissionens rapport om ”Konkreta framtidsmål för utbildningssystemen” [11], antog rådet ett arbetsprogram [12] som innehåller jämställdhetsstrategier. Dessa två texter utgör grunden till den framtida utvecklingen av utbildningspolitiken i EU.

[11] COM (2001) 59 final of 31 January 2001
[12] Adoption on 14 February 2002 No. 6365/02

8.4. Environment

In association with the Spanish Presidency, a seminar was held in February 2002 in Segovia, on European Environmental Policy and Women. Three topics were considered: the need for in-depth analysis of environmental issues from a gender perspective; concrete actions to incorporate gender perspectives into environmental policies; and the need for training. The results were presented at the Council meeting on 4 March 2002.
Gender mainstreaming was included as part of the DG Environment Management Plan in 2002 and progress was especially visible in the field of waste management and water, marine and soil. Two gender impact studies have been undertaken:
- In relation to waste management, an analysis of the effects in terms of gender impact of current waste planning policy at municipal level in the EU is being

conducted with a view to utilizing the results of such study in the development of guidelines for Member State waste management planning.
- A second study on gender mainstreaming in the field of the Water Framework Directive has been launched with the objective of determining whether the policies impact differently in women and men, and as necessary, how to minimise any negative impact.
Training on Gender Mainstreaming was extended to co-ordinators level and included contact points in all units.

9. Gender equality stakeholders

On 6 March 2002, the Group of Commissioners on gender equality held a dialogue with key bodies at European level, including the European Parliament, the Spanish Presidency, the Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men and the European Women's Lobby.
The Inter-service Group on Gender Equality continued its co-ordination of gender mainstreaming policy within the Commission and supported the Commissioners' Group in monitoring progress and achievements.
The Advisory Committee for Equal Opportunities for Women and Men [13] continued its work and adopted 5 opinions. Two of these were addressed to the Convention concerning the substance of a future EU Constitution and/or Treaty. These opinions set out fundamental principles which, according to the Committee, need to be taken up if Europe is to be a gender equal society.
[13] http://europa.eu.int/comm/ employment_social/equ_opp/ strategy/advcom.html
In order to step up co-operation with EU national gender equality authorities and co-ordinate activities, the Commission, working in close co-operation with the EU presidency, organises a high-level meeting with senior officials from the Member States with responsibility for gender equality policies twice a year.

[11] KOM (2001) 59 slutlig, 31.01.2001
[12] Antaget den 14 februari 2002, nr 6365/02

8.4 Miljö

Under det spanska ordförandeskapet anordnades i Segovia ett seminarium om miljöpolitik och kvinnor i februari 2002. Tre ämnen behandlades: behovet av en djupgående analys av miljöfrågor ur ett jämställdhetsperspektiv, konkreta åtgärder för att införliva jämställdhetsperspektiv i miljöpolitiken och behovet av utbildning. Resultaten presenterades på rådsmötet den 4 mars 2002.
Jämställdhetsintegrering togs med på Generaldirektoratens förvaltningsplan för miljön år 2002. Framsteg gjordes framför allt inom sophantering och vattenvård samt skydd av hav och mark. Två studier av konsekvenserna för jämställdheten har genomförts.
– När det gäller sophantering studeras konsekvenserna av jämställdhetsaspekterna inom det nuvarande systemet på kommunalnivå inom EU. Syftet är att använda resultaten för att utveckla riktlinjer för sophantering i medlemsstaterna.

– En andra studie av hur jämställdheten integreras i ramdirektivet för vatten har startats för att fastställa om riktlinjerna har olika konsekvenser för kvinnor och män och hur man ska minimera negativa konsekvenser, om så är nödvändigt.
Utbildning i jämställdhetsintegrering utvidgades till att gälla samordnare och kontaktpersoner på alla nivåer.

9. Jämställdhetsaktörer

Den 6 mars 2002 förde jämställdhetskommissionärerna en dialog med nyckelorgan på EU-nivå, inklusive Europaparlamentet, det spanska ordförandeskapet, rådgivande kommittén för kvinnors och mäns lika rättigheter och Europeiska kvinnolobbyn.
Den övergripande arbetsgruppen för jämställdhet fortsatte sitt arbete med att samordna riktlinjerna för jämställdhetsintegrering i kommissionen och stödde kommissionärerna i kontrollen av framsteg och insatser.
Rådgivande kommittén för lika möjligheter för kvinnor och män [13] fortsatte sitt arbete och antog fem betänkanden. Två av dem ställdes till konventet och gällde innehållet i EU:s framtida konstitution och/eller fördrag. Dessa betänkanden innehåller grundläggande principer som enligt kommittén måste tas med om Europa ska kunna bli ett jämställt samhälle.
[13] http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/advcom.html
För att förbättra samarbetet mellan nationella jämställdhetsmyndigheter i EU och för att samordna åtgärderna organiserar kommissionen i nära samarbete med EU:s ordförande möten två gånger per år för jämställdhetsansvariga tjänstemän.

The aim is to create a forum for an exchange of views on political and strategic matters related to gender mainstreaming and gender equality. The focus has been put on the follow-up of the Beijing Platform for Action in the Council and gender mainstreaming in Council formations. In 2002, the Spanish presidency followed the example of previous presidencies of integrating the gender dimension into two Council formations, the Environment Council and the Agriculture Council. The Danish presidency further integrated the gender dimension into all relevant agenda items in the Employment and Social Policy Council and presented a guide on how to gender mainstream Council formations.
Co-operation with other international organisations such as the United Nations (follow-up to the Beijing Platform for Action), the Council of Europe (Steering Committee for Equal Opportunities) and the OSCE (new action plan on gender equality) was continued in order to build on the expertise of these organisations and to further gender mainstreaming in relevant policies.
Non-governmental organisations play a major role in promoting gender equality. Their contribution is particularly valuable in the fight against trafficking in human beings and helping the victims. During 2002, women's NGOs were

particularly active in making contributions to the work of the Convention on the Future of Europe.

The Committee on Women's rights and Equal Opportunities of the European Parliament has provided invaluable input throughout 2002 in the area of gender equality. The tasks of this committee include areas such as monitoring the evolution and implementation of women's rights in the Union and fostering women's rights in third countries, implementing and further developing mainstreaming in all sectors, promoting policy on equality between men and women with regard to labour market opportunities and treatment at work, as well as monitoring the implementation of current expenditure for which the committee is responsible. During 2002, the committee was the lead committee as co-legislator in the amendment of Directive 76/207/EEC relating to the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions. At the same time, the committee had the opportunity to debate on a variety of issues such as the EU policy towards Mediterranean countries in relation to the promotion of women's rights and equal opportunities in those countries; representation of women among the social partners of the European Union; the mid-term review of the 2000-2003 Daphne Programme; sexual and reproductive health and rights; the mainstreaming of gender equality in Community Development Co-operation; and women and fundamentalism.

Målet är att skapa ett forum för att utbyta åsikter om politiska och strategiska frågor som rör jämställdhetsintegrering och jämlikhet. Fokus har legat på rådets uppföljning av handlingsplanen från Beijing och jämställdhetsintegrering i rådskonstellationer. Under år 2002 gjorde det spanska ordförandeskapet som tidigare ordförandeskap och integrerade jämställdhetsaspekter i två råd, Miljörådet och Jordbruksrådet. Det danska ordförandeskapet integrerade jämställdhetsaspekter på alla relevanta punkter på dagordningen för rådet för sysselsättning och socialpolitik och lade fram riktlinjer för hur man ska integrera jämställdhet i rådskonstellationer.

Samarbetet med andra internationella organisationer som FN (uppföljning av handlingsplanen från Beijing) Europarådet (ledande styrgrupp för jämställdhet) och OSSE (ny handlingsplan för jämställdhet) fortsatte att dra nytta av dessa organisationers kunskap för att gynna jämställdhetsintegrering inom relevanta politikområden.

Ickestatliga organisationer spelar en stor roll i främjandet av jämställdhet. Deras insatser är särskilt värdefulla i kampen mot människohandel och för att hjälpa offren. Under år 2002 var kvinnors NGO:er framförallt aktiva med bidrag till arbetet med fördraget om EU:s framtid.

Utskottet för kvinnors rättigheter och lika möjligheter i Europaparlamentet har under hela år 2002 gjort ovärderliga insatser för jämställdhetsarbetet. Utskottets uppdrag är att övervaka utvecklingen och genomförandet av kvinnors rättigheter i EU och länder utanför EU, genomföra och vidareutveckla integreringen inom alla områden, främja jämställdhetspolitiken för kvinnor och män på arbetsmarknaden, deras möjligheter och behandling på arbetsplatser så väl som att kontrollera användningen av de ekonomiska resurser som utskottet ansvarar för. Under år 2002 var Europaparlamentet medlagstiftare till ändringen av direktiv 76/207/EEG som gäller genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller deras tillgång till arbete, yrkesutbildning, befordran och arbetsförhållanden. Samtidigt hade kommittén möjlighet att diskutera flera olika frågor som t.ex. EU:s policy för medelhavsländerna och när det gäller deras arbete för kvinnors rättigheter och lika möjligheter, kvinnors representation bland arbetsmarknadsparterna i EU, halvtidsöversynen av Daphne-programmet år 2000-2003, sexuella rättigheter och reproduktiv hälsa, jämställdhetsintegrering i gemenskapens biståndssamarbete samt kvinnor och fundamentalism.

Chapter III
Specific policies and actions for gender equality
10. Legislation
10.1. Equal treatment

Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions was amended in September 2002 [14] after intensive and constructive co-operation between the Council of Ministers, the European Parliament and the Commission.

[14] Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, OJ L 269, 05/10/2002, p. 0015 – 0020

One of the key reforms focuses on sexual harassment at work. Now, for the first time at EU level, binding legislation defines sexual harassment and outlaws it as a form of discrimination based on sex. It bans any form of unwanted sexual behaviour that creates an intimidating or degrading environment and also urges employers to take preventive action against all forms of discrimination and to compile regular equality reports for staff.

Adoption of collective agreements establishing rules to end discrimination on the grounds of sex are strongly encouraged. The Directive also requires the establishment of equality bodies in the Member States and gives them extensive powers to monitor progress and to assist complainants against sex discrimination. It further provides that compensation awarded to employees discriminated against must be adequate in relation to the damage sustained, excluding any prior upper limit.

The Directive also provides that a woman on maternity leave will be entitled, after the end of her period of maternity leave, to return to her job or to an equivalent post on terms and conditions which are no less favourable to her and to benefit from any improvement in working conditions to which she would be entitled during her absence.

Although Member States have until 2005 to amend their national laws to comply with the Directive, most of them have already anticipated this obligation and have already taken action against sexual harassment at national level. The Belgian Act against harassment at work [15] was adopted in June 2002. French legislation on harassment was amended [16] to widen the definition to include bullying and the scope of persons eligible for protection. Furthermore, the Finnish social partners have combined to draw up and publish the first common guidelines to combat sexual harassment in the workplace. Finally, in Ireland, three new Codes of Practice have been issued under three different pieces of legislation, all reflecting the large number of complaints concerning bullying in the workplace. [17]

[15] Moniteur belge/Belgisch Staatsblad, 22 June 2002.

[16] Act of 2 November 2002.

Kapitel III

Särskilda riktlinjer och åtgärder för jämställdhet

10. Lagstiftning

10.1 Likabehandling

Direktiv 76/207/EEG om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till anställning, yrkesutbildning, befordran samt arbetsvillkor antogs i september 2002 [14] efter ett intensivt och konstruktivt samarbete mellan ministerrådet, Europaparlamentet och kommissionen.

[14] Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, EGT L 269, 5.10.2002, s. 15–20.

En av de viktigaste reformerna gäller sexuella trakasserier på arbetet. För första gången på EU-nivå definieras sexuella trakasserier nu i bindande lagstiftning och bestraffas som en form av sexuell diskriminering. Den förbjuder alla former av oönskat sexuellt beteende och/eller sexuellt förnedrande miljö. Lagen uppmanar också arbetsgivare att vidta förebyggande åtgärder mot all form av

diskriminering och att regelbundet sammanställa jämställdhetsrapporter till de anställda.

Starkt stöd ges till dem som inför kollektivavtal mot könsdiskriminering. I direktivet krävs att man upprättar jämställdhetsorgan i medlemsstaterna och ger dem betydande rättigheter att övervaka framsteg och hjälpa klagande i fall som rör könsdiskriminering. Vidare föreskrivs att kompensation till den som blivit diskriminerad i arbetet måste stå i relation till skadan man har lidit, och att tidigare övre gränser tas bort.

Direktivet stadgar också att en kvinna som är föräldraledig har rätt till samma arbete eller en likvärdig position på samma villkor efter föräldraledigheten. Den får inte vara mindre förmånlig för henne. Hon har också rätt till de förbättrade arbetsvillkor som hon skulle ha fått om hon inte hade varit ledig.

Även om medlemsstaterna har tid till år 2005 för att genomföra ändringar av sina nationella lagar, så att de rättar sig efter direktivet, har de flesta redan fullgjort skyldigheten och vidtagit åtgärder mot sexuella trakasserier på nationell nivå. Den belgiska lagen om trakasserier på arbetet [15] antogs i juni 2002. Fransk lagstiftning mot trakasserier ändrades [16] för att bredda definitionen till att gälla mobbning och utöka omfattningen av personer som har rätt till skydd. Vidare har finska arbetsmarknadsparter samverkat för att utarbeta och publicera de första gemensamma riktlinjerna för att bekämpa sexuella trakasserier på arbetsplatser. På Irland har tre nya uppförandekoder införts i tre olika lagar. De är resultatet av de många klagomålen som rör mobbning på arbetsplatser [17].

[[15] Moniteur belge/Belgisch Staatsblad, 22.6.2002.

[16] Lag av den 2 november 2002.

[17] These codes are the Code of Practice Detailing Procedures for Addressing Bullying in the Workplace under the Industrial Relations Act, 1990; the National Authority for Occupational Safety and Health Code of Practice on the Prevention of Workplace Bullying under the Safety, Health and Welfare at Work Act, 1989 and the Safety, Health and Welfare at Work (General Application) Regulations, 1993 (Council Directive 89/391/EC); and the Code of Practice issued by the Equality Authority on Sexual Harassment and Harassment at Work under the Employment Equality Act, 1998 - Employment Equality Act, 1998 (Code of Practice)(Harassment) Order 2002._

National courts are also increasingly involved in addressing this issue and the range of remedies varies greatly from one national court to another. In France, for instance, the Cour de Cassation [18] upheld the decision of an employer to dismiss the medical manager of an undertaking on the grounds of sexual harassment.

In Spain, the Tribunal de Justicial de Castilla y León [19] found a mayor guilty of the crime of sexual harassment of a councillor in the Town Hall. A substantial penalty was therefore imposed. In Austria, the Constitutional Court confirmed a decision of the Ministry for Labour, Health and Social Affairs by which the former head of a federal research institute was transferred to another post (of lower level) because he had subjected several of his female subordinates to verbal sexual harassment. [20] Finally, in Ireland, following the report by an

external advisory committee, the policy in the Irish Defence Forces is set to be altered to remedy the high level of harassment faced by individuals.

[18] Soc. 5 mars 2002 Société Louisiane v. Alsaz RJS 5/02- No 528, p. 411.

[19] The Highest Court of Justice in the Autonomous Community of Castilla-León, Judgment of 30 May 2002.

[20] Verfassungsgerichtshof 26.11.2002, B 2212/00.

10.2. Equal pay

National courts have also been called upon to address the issue of equal pay. In Luxembourg the law provides that a qualified worker must receive an increase of 20% of the guaranteed minimum wage when the worker holds professional qualifications usually acquired by education or training certified by an official diploma or has worked for at least ten years in that profession. The kantonrechter of Hilversum in the Netherlands has given a favourable judgment on an equal pay claim brought by a woman care worker. [21]

The woman received lower pay than her colleagues because she did not have a diploma. When she was young, in 1957, she received the required training and education, but was not allowed to take the examination because by then she was married. Ruling in accordance with an opinion of the Equal Treatment Commission, [22] the judge decided that the woman had been barred from obtaining a diploma because she was a woman. In her case, the diploma requirement for a higher pay scale was indirectly discriminatory. New Danish legislation [23] requiring employers to produce gender-specific wage statistics for the enterprise entered into force on 1 July 2002.

[21] Source: www.cgb.nl/cgbrief/11-rechters1.html

[22] Opinion 1998-01.

[23] Act No 445 of 7 June 2001.

[17] Dessa uppförandekoder är Code of Practice Detailing Procedures for Addressing Bullying in the Workplace under the Industrial Relations Act, 1990; National Authority for Occupational Safety and Health Code of Practice on the Prevention of Workplace Bullying under the Safety, Health and Welfare at Work Act, 1989 och Safety, Health and Welfare at Work (General Application) Regulations, 1993 (rådets direktiv 89/391/EG); samt Code of Practice issued by the Equality Authority on Sexual Harassment and Harassment at Work under the Employment Equality Act, 1998 - Employment Equality Act, 1998 (Code of Practice)(Harassment) Order 2002.

Nationella domstolar engagerar sig alltmer i jämställdhetsfrågan, rättsliga åtgärder varierar dock från en nationell domstol till en annan. I Frankrike t.ex. har Cour de Cassation (Kassationsdomstolen) [18] godkänt en arbetsgivares beslut att avskeda en medicinsk chef på ett företag på grund av sexuella trakasserier. I Spanien dömde Tribunal de Justicial de Castilla y León [19] en borgmästare för sexuella trakasserier mot en ledamot i kommunalfullmäktige. Ett betydande skadestånd utdömdes också. I Österrike har Constitutional Court (Konstitutionsdomstolen) godkänt ett beslut från ministeriet för arbete, hälsa och sociala frågor, enligt vilket en tidigare chef för det federala forskningsinstitutet blev förflyttad till en annan post (på lägre nivå) eftersom han hade utsatt flera av sina kvinnliga underordnade för sexuella trakasserier [20]. Till följd av en rapport från en oberoende rådgivningskommitté ska policyn för irländska försvaret

(Irish Defence Forces) ändras för att komma tillrätta med det höga antalet persontrakasserier.

[18] Soc. 5 mars 2002 Société Louisiane v. Alsaz RJS 5/02- nr 528, s. 411.

[19] Högsta domstolen i den autonoma regionen Castilla-León, dom av den 30 maj 2002.

[20] Verfassungsgerichtshof 26.11.2002, B 2212/00.

10.2 Likalön

Nationella domstolar har även uppmanats att ta itu med frågan om likalön. I Luxemburg stadgar lagen att en yrkesutbildad anställd har rätt till 20 procents höjning av garanterad minimilön när den anställda har yrkeskvalifikationer som man vanligtvis får genom utbildning eller praktik som ger diplom, eller har arbetat inom yrket i minst tio års tid. Kantonrechter i Hilversum i Nederländerna dömde till förmån för en kvinnlig vårdare i ett mål om likalön [21]

Kvinnan fick lägre lön än sina kollegor eftersom hon saknade utbildningsbevis. När hon var ung, 1957, gick hon rätt utbildning, men fick inte ta ut sin examen eftersom hon hade gift sig. Domaren beslutade i enlighet med ett yttrande från jämställdhetskommissionen [22] att hon hade hindrats från att ta examen på grund av att hon var kvinna. I hennes fall var kravet på examensbevis för en högre lönenivå en indirekt diskriminering. Ny dansk lagstiftning [23] som kräver att arbetsgivare tar fram könsspecifik lönestatistik för företag började gälla den 1 juli 2002.

[21] Källa: www.cgb.nl/cgbrief/11-rechters1.html

[22] 1998-01.

[23] Lag nr 445 av den 7 juni 2001.

10.3. Reconciliation of work and family life

Legislative initiatives have been introduced in a number of Member States during 2002. In Austria, a new Family Care Leave Act [24] was introduced in labour law in order to allow better care for dying family members and for children who are very sick. The Act provides to any worker the right to reduce working hours or to take unpaid leave with the employer's consent. On 21 January 2002, the Dutch Government proposed a Bill in Parliament which introduces a scheme for statutory long-term care leave. [25] In Finland, the government submitted a report to the Parliament on 11 April 2002 on child-related policy and evaluation of methods to reconcile work with family life. As a result it plans to expand the right to paternity leave up to four weeks from the present 18 days. The Spanish province of Catalonia has established by law the right of its employees to reduce their working-day schedule by one third for eight months, with no reduction in salary, after the 18 weeks' maternity leave. This measure was provided, in principle, only for women, but will be extended to all civil servants regardless of sex.

The Danish parental leave and child-minding leave rules have changed considerably. Under Act No 141 of 25 March 2002, there is no longer a separate child-minding leave in addition to parental leave. [26] The German Job Active Gesetz ensures as of 1 January 2003 that persons on parental leave are able to benefit from unemployment insurance upon their return [27].

[24] OJ I 89/2002

[25] Source: press release Ministry of Social Affairs and Employment, 21-1-2002. www.minszw.nl

[26] This is available in Danish in Retsinformation at http://www.retsinfo.dk/DELFIN/HTML/A2002/0014130.ht m

[27] Bundesgesetzblatt Teil I, 2001, Nr. 66 vom 14.12.2001, S. 3443; http://217.160.60.235/BGBL/bgbl1f/b101066f.pdf

National courts decisions are also very encouraging with regard to reconciling work with family life. The German Constitutional Court [28] rejected a claim opposing the extension of primary school hours in Saxony Anhalt. The general idea behind the schedules is to make primary school times more convenient for working parents. In the United Kingdom, the Court of Appeal [29] decided that an employer had indirectly discriminated against a woman on the grounds of sex by selecting staff on fixed-term contracts for redundancy before those on permanent contracts. Finally, in Italy, the Tribunal of Venice [30] held that under national law [31] parents are free to choose the period in which they wish to make use of their parental leave on the sole condition that they give prior notice. Employers cannot refuse or postpone parental leave on the grounds that the demands of the job do not permit it.

[28] Decision of 16 April 2002, 1 BvR 279/02, http://www.bundesverfassungsgericht.de/entscheidungen/rk20020416_1bvr027902.

[29] Whiffen v Milham Ford Girls' School [2001] Industrial Relations Law Reports 468.

[30] Il lavoro nella giurisprudenza, 2001, p. 1052 ff.

[31] Article 32 of Decree No 151 of 21 of March 2001 constitutes the Consolidation Act on the Protection of Maternity (published in the Government Gazette on 26 April 2001, No 93 http://www.parlamento.it/parlam/leggi/ deleghe/01151dl.htm).

10.3 Förena arbete och familjeliv

I flera av medlemsstaterna har initiativ till lagstiftning tagits under år 2002. I Österrike infördes en ny lag om ledighet för vård av anhöriga [24] i arbetsrätten för bättre vård till döende familjemedlemmar och svårt sjuka barn. Lagen ger anställda rätt att dra ned på arbetstiden eller att ta ut obetald tjänstledighet med arbetsgivarens samtycke. Den 21 januari 2002 lade den nederländska regeringen fram ett lagförslag till parlamentet för ett system för lagstadgad ledighet för långtidsvård [25]. I Finland lade regeringen fram en barnpolitisk rapport och utvärdering av metoderna för att kombinera arbete med familjeliv till parlamentet den 11 april 2002. Som ett resultat av denna planerar man att utöka pappaledigheten till 4 veckor mot dagens 18 dagar. Den spanska provinsen Katalonien har lagstadgat anställdas rätt att efter de 18 mammaledighetsveckorna minska arbetstiden med en tredjedel under åtta månader, utan löneavdrag, Åtgärderna berör i princip bara kvinnor, men kommer att gälla för alla statstjänstemän oavsett kön.

Reglerna för den danska föräldraledigheten och ledigheten för vård av barn har ändrats väsentligt. I lag nr 141 av den 25 mars 2002 finns det inte längre någon särskild ledighet för vård av barn utöver föräldraledigheten [26]. Den tyska lagen Job-AQTIV-Gesetz föreskriver att personer på föräldraledighet från och med 1 januari 2003 har rätt till arbetslöshetsförsäkring när föräldraledigheten är slut [27].

[24] EGT I 89/2002.
[25] Källa: pressmeddelande från sysselsättnings- och socialministeriet, 21-1-2002 (www.minszw.nl).
[26] Finns på danska på Retsinformation på följande webbplats:
http://www.retsinfo.dk/DELFIN/HTML/A2002/0014130.htm
[27] Bundesgesetzblatt del I, 2001, nr 66, 14.12.2001; s. 3443.
http://217.160.60.235/BGBL/bgbl1f/b101066f.pdf

Nationella domstolsbeslut är uppmuntrande när det gäller att förena arbete med familjeliv. Den tyska författningsdomstolen [28] avslog ett yrkande om att utökningen av antalet timmar i grundskolan i Sachsen-Anhalt skulle stoppas. Den grundläggande idén är att anpassa antalet timmar i grundskolan efter arbetande föräldrar. I Storbritannien beslutade appellationsdomstolen (Court of Appeal) [29] att en arbetsgivare indirekt hade diskriminerat en kvinna på grund av kön genom att välja att friställa personal med visstidsanställning framför de med tillsvidareanställning. I Italien fastslog domstolen i Venedig [30] att föräldrar enligt nationell lagstiftning [31] har rätt till att själv bestämma när de ska ta ut sin föräldraledighet om de ger besked om det i förväg. Arbetsgivare har inte rätt att neka till eller senarelägga föräldraledigheten med motiveringen att arbetsbördan är för stor.

[28] Beslut av den 16 april 2002, 1 BvR 279/02;
http://www.bundesverfassungsgericht.de/entscheidungen/rk20020416_1bvr027902.
[29] Whiffen mot Milham Ford Girls' School [2001], Industrial Relations Law Reports 468.
[30] Il lavoro nella giurisprudenza, 2001, s. 1052 ff.
[31] Artikel 32 i lag nr 151 av den 21 mars 2001 utgör konsolideringsakten om skydd vid moderskap (publicerad i den officiella tidningen den 26 april 2001, nr 93 http://www.parlamento.it/parlam/leggi/deleghe/01151dl.htm).

11. The action programme

The Commission supports transnational projects for the exchange of information and good practice and for networking at EU level, offering subsidies of between EUR250 000 to EUR500 000, to cover up to 80% of costs. The remaining 20% must be funded in cash by the applicant or other sources. Projects must involve partners from at least three countries, and generally run for 15 months.

11.1. Equal Pay: Priority in 2001

Equal pay for women and men in the EU was the priority theme for the programme's first year because the gender pay gap is one of the most visible inequalities women face at work. On average, women in the Union earn only 84% of men's wages. The majority of the 27 projects [32] selected in 2001 under the action programme - and funded to the tune of EUR8 million - dealt with equal pay issues, and the results are due in 2003. However, as projects run for 15 months, a number of conferences already took place in 2002.

The continuing existence of the gender gap was again highlighted at these and in a number of reports [33] confirming the importance of collective agreements, gender-sensitive job evaluation systems, a checklist for wage negotiations, and an action plan for equal pay.

[32] Web reference

[33] Centraal Bureau voor de Statistiek, www.cbs.nl press release of 29 May 2002. See Bulletin 2/2002, p. 32. See Bulletin 2/2002, p. 24. Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, July 2001; available at http://www.bmfsfj.de/Anlage19920/ Bericht_der_Bundesregierung_zur_ Berufs-_und_Einkommenssituation_ von_Frauen_und_Maennern.pdf. http://www.destatis.de/presse/deutsch/ pm2002/p2460042.htm.

The Danish Presidency hosted a conference on 29 November 2002 on equal pay in co-operation with two projects within the European Community programme relating to the Framework Strategy on gender equality. The aim of the conference was to show the "business world" that equal pay is value added. Public and private companiesplus representatives of the social partnersand governmental and European bodies were invited.

11.2. Reconciliation of family and working life: Priority in 2002

Reconciliation policies are key components of the gender dimension in the European Employment Strategy and the Social Inclusion Process aimed at ensuring favourable conditions for women and men to enter, re-enter and remain in the labour market.

This includes access to affordable and high quality care services, equal share of care and household responsibilities, encouragement for fathers to take up parental leave and possibilities for flexible arrangements for both men and women. Special attention is given to problems met by women in low income groups. Only 12% of women in the 16 to 64 age group are in full employment and 8% work part-time, while 66% of them are inactive compared to 35% of the men in low income groups. [34]

11. Handlingsprogrammet

Kommissionen stödjer transnationella projekt för att utbyta information och bra metoder samt för skapandet av nätverk på EU-nivå och tilhandahåller subventioner från 250 000 till 500 000 euro som täcker upp till 80 % av kostnaderna. Resterande 20 % måste finansieras av den sökande eller av andra källor. Projekten måste engagera parter från minst tre länder och pågår vanligtvis i 15 månader.

11.1 Prioritet under år 2001: Likalön

Likalön för kvinnor och män i EU var huvudtemat under programmets första år eftersom löneskillnaderna mellan könen är en av de vanligaste orättvisorna som kvinnor möts av i arbetslivet. I genomsnitt tjänar kvinnorna i EU endast 84 % av vad männen tjänar. Majoriteten av de 27 projekt [32] som valdes ut i handlingsprogrammet år 2001, och finansierades med 8 miljoner euro, gällde

likalönefrågor. Resultaten kommer att läggas fram under år 2003. Eftersom projekten håller på i 15 månader hölls ett antal konferenser redan under år 2002. Att klyftan mellan könen kvarstår poängterades än en gång under dessa konferenser och i flera rapporter [33] som bekräftar vikten av kollektivavtal, arbetsvärderingssystem som tar hänsyn till kön, checklistor för löneförhandlingar och handlingsplaner för likalön.

[32] Webbhänvisning

[33] Centraal Bureau voor de Statistiek (www.cbs.nl), pressmeddelande av den 29 maj 2002. Se Bulletin 2/2002, s. 32. Se Bulletin 2/2002, s. 24. Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, juli 2001, som finns på: http://www.bmfsfj.de/Anlage19920/Bericht_der_Bundesregierung_zur_ Berufs-_und_Einkommenssituation_ von_Frauen_und_Maennern.pdf. http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2002/p2460042.htm.

Det danska ordförandeskapet höll 29 november 2002 en konferens om lika lön i samarbete med två projekt inom gemenskapens handlingsprogram för jämställdhetsstrategin. Målet med konferensen var att visa ”affärsvärlden” att likalön ger mervärde. Offentliga och privata företag och representanter för arbetsmarknadens parter samt nationella och europeiska organ var inbjudna.

11.2 Prioritet under år 2002: Förena arbete och familjeliv

Sammanjämkningspolitik är ett huvudtema i den europeiska sysselsättningsstrategin och den sociala integrerationsprocessen hade som mål att garantera gynnsamma villkor där kvinnor och män kan komma in på, återvända till och stanna kvar på arbetsmarknaden.

Detta inbegriper tillgång till högkvalitativ barnomsorg till rimliga priser, lika ansvar för familj och hushållsarbete, stöd till pappor att ta ut pappaledighet och tillgång till flexibla lösningar för både män och kvinnor. Särskild uppmärksamhet ges till problem som kvinnor i låginkomstgrupper möter. Endast 12 % av kvinnorna i åldrarna 16 till 64 är heltidsanställda och 8 % arbetar deltid medan 66 % av dem är inaktiva jämfört, med 35 % av männen i låginkomstgrupper [34].

[34] The life of women and men in Europe-Astatistical portrait,Eurostat,ECHP-UDB,Dec 2001,p. 102

It is also important for the Member States to take reconciliation measures into account when reforming their pension systems to prevent jeopardising the pension entitlements of those women and men who take time off to care for their children.

The Finnish Prime Minister, Paavo Lipponen, is an excellent example of successfully managing to reconcile family and working life. After the birth of both of his daughters, the Prime Minister took five days of paternity leave. "A Prime Minister is never on holiday. I had to be reached all the time by telephone. This, however, did not disturb the most important thing - being with the family. It was the best time for the whole family. And my paternity leave did not have any negative consequences to my career. On the contrary, the press in Spain, Italy, Belgium and France - and to some extent also the Finnish newspapers - reported on the Prime Minister who preferred to stay home with

his new-born baby during the summit meeting in Madrid. That was the best publicity Finland ever could get. I did it to encourage Finnish - as well as all European - fathers to benefit from the opportunity of having paternity leave".
In response to the calls for proposals under the Gender Equality Programme, 18 projects were selected in 2002 under the action programme - and funded to the tune of EUR7.5 million. The projects started at the end of 2002, and will run for 15 months.

11.3. Women in decision-making: Priority in 2003

Parity in political life remains an issue at both Member State and European level. Whilst in some Member States there is a trend towards the introduction of legislation on parity, the results of recent national elections have left mixed feelings. In France, for instance, the law on parity has not had the expected impact of balancing gender representation either in local or in the parliamentary elections. [35] On the other hand, although Portugal shows a low representation of women at parliamentary and governmental levels, a slight improvement is noticeable in this country. [36] By contrast, the progress of women at the parliamentary election in the Netherlands in May 2002 was negative by comparison to the previous election. [37] In Germany, a Government report on gender balance in committees [38] is fairly encouraging. [39]

[35] See Bulletin 2/2002, p. 21.
[36] See Bulletin 2/2002, p. 33.
[37] See Bulletin 2/2002, p. 33.
[38] See http://www.bmfsfj.de/top/sonstige/ Politikbereiche/Gleichstellung/ix4790_htm.
[39] See Bulletin 2/2002, p. 24.

A number of Member States are now addressing the issue of gender-balanced political representation. In Belgium, the Constitution was amended to facilitate gender parity at federal and federate level. [40] In Ireland, the Equality Authority has produced a framework document [41] which includes the objective of achieving political equality. [42]

[34] The life of women and men in Europe - A statistical portrait, Eurostat, Europeiska hushållsundersökningen - användardatabasen, december 2001, s. 102.

Det är också viktigt att medlemsstaterna beaktar dessa åtgärder när de reformerar sina pensionssystem för att inte äventyra pensionerna för de kvinnor och män som tar ledigt för att ta hand om sina barn.
Den finska premiärministern Paavo Lipponen är ett utmärkt exempel på att det går att förena familjeliv med arbete på ett bra sätt. Sedan hans båda döttrar födelse, tog premiärministern ut fem dagars pappaledighet. ”En premiärminister har aldrig semester. Jag var tvungen att hela tiden vara tillgänglig per telefon. Detta kunde däremot inte störa det allra viktigaste – att vara med familjen. Det var den bästa tiden för familjen. Och min pappaledighet hade ingen negativ inverkan på min karriär. Tvärtom, pressen i Spanien, Italien, Belgien och Frankrike – och i viss mån också i Finland – rapporterade om premiärministern som föredrog att stanna hemma med sin nyfödda bebis under toppmötet i Madrid. Det var den bästa publicitet som Finland någonsin kunde få. Jag gjorde

det för att uppmuntra såväl finska som alla europeiska fäder att utnyttja möjligheten till pappaledighet.”
Som en följd av inbjudan till förslag inom jämställdhetsprogrammet valdes 18 projekt ut år 2002 för handlingsprogrammet och finansierades med en budget på 7,5 miljoner euro. Projekten inleddes i slutet av år 2002 och kommer att pågå i 15 månader.

11.3 Prioritet under år 2003: Kvinnor i beslutspositioner:
Jämlikhet inom politiken är fortfarande en viktig fråga både på nationell nivå och på europanivå. På samma gång som det finns en trend att införa lagen om jämn könsrepresentation i flera medlemsstater, gav resultaten från de nyligen genomförda nationella valen upphov till blandade känslor. I t.ex. Frankrike har inte jämställdhetslagen haft den förväntade inverkan för att balansera könsfördelningen i valen, vare sig på lokal- eller parlamentsnivå [35]. Även om Portugal har en låg andel kvinnor i parlamentet och regeringen så märks, å andra sidan, en liten förbättring där [36]. Under parlamentsvalen i Nederländerna i maj 2002 skedde motsatsen, kvinnornas framsteg minskade jämfört med tidigare val [37]. En rapport från tyska regeringen om könsfördelning i kommittéer är dock [38] ganska uppmuntrande [39].
[35] Se Bulletin 2/2002, s. 21.
[36] Se Bulletin 2/2002, s. 33.
[37] Se Bulletin 2/2002, s. 33.
[38] Se http://www.bmfsfj.de/top/sonstige/Politikbereiche/Gleichstellung/ix4790_htm.
[39] Se Bulletin 2/2002, s. 24.
Flera medlemsstater inriktar sig för närvarande på en jämn könsfördelning i den politiska representationen. I Belgien ändrades konstitutionen för att underlätta jämlikhet på federal och förbundsnivå [40]. I Irland har jämställdhetsmyndigheterna tagit fram ett ramdokument [41] som gäller politisk jämställdhet [42].

The Parliaments of two Spanish Autonomous Communities have also adopted laws on electoral equality, which oblige political parties to present an equal number of candidates of each sex. [43] Finally, in the United Kingdom, the Sex Discrimination (Election Candidates) Act 2002 [44] amends United Kingdom sex discrimination legislation so as to permit political parties to select candidates from women-only shortlists. [45]
[40] See Bulletin 2/2002, p. 17.
[41] National Action Plan for Women, (April 2002) The document is available at www.equality.ie - go to publications.
[42] See Bulletin 2/2002, p. 30.
[43] See Bulletin 2/2002, p. 35.
[44] The Act is available at: www.hmso.gov.uk/acts/acts2002/ 20020002.htm.
[45] See Bulletin 1/2002, p. 40.
In 2003 the spotlight will be on women in decision-making. Following the ongoing assessment of women's participation at the decision-making level, and in advance of the elections to the European Parliament in 2004, the Commission

will concentrate its 2003 funding activities on the promotion of gender balance in decision-making, both in political and in economic life.
An open call for proposals was launched in October 2002 under the Gender Equality Programme. Proposals from NGOs or social partners at European level, and networks of regional or local authorities and organisations that aim to promote gender equality are invited.

11.4. Priority themes for the Future years in the Gender Equality Programme
In order to cover all strands of the Framework Strategy on Gender Equality (2001-2005), for which the Programme gives financial backing, the Commission has defined the following priorities:
2001: Equal Pay
2002: Reconciliation of work and family life
2003: Women in Decision-making
2004-2005: Gender stereotyping, including themes set out in the Framework Strategy

Chapter IV
HUMAN RIGHTS
12. Trafficking in human beings
The issues of combating trafficking in human beings, especially of women for sexual exploitation continued to be high on the political agenda in 2002. Tens of thousands women and children are trafficked into the European Union which gives rise to great concern.
The fight against trafficking in human beings is one of the EU's political priorities. In 1996, it launched the STOP programme to support actions to combat trafficking in human beings and the sexual exploitation of children.

Två av parlamenten i Spaniens autonoma regioner har också antagit lagar om jämställda val, som tvingar politiska partier att presentera lika många kandidater av båda könen [43]. I Storbritannien och Nordirland ändrades könsdiskrimineringslagen för valkandidater år 2002 till könsdiskrimineringslagstiftningen [44] så att politiska partier kan välja kandidater från slutlistor med bara kvinnor [45].
[40] Se Bulletin 2/2002, s. 17.
[41] National Action Plan for Women från april 2002, som finns på: www.equality.ie - under publications.
[42] Se Bulletin 2/2002, s. 30.
[43] Se Bulletin 2/2002, s. 35.
[44] Sex Discrimination (Election Candidates) Act 2002 finns på följande webbplats: www.hmso.gov.uk/acts/acts2002/20020002.htm.
[45] Se Bulletin 1/2002, s. 40.
Under år 2003 kommer tyngdpunkten att ligga på kvinnor i beslutsfattande. Efter den pågående utvärderingen av kvinnors deltagande i beslutspositioner och inför de kommande valen till Europaparlamentet år 2004, kommer

kommissionen att koncentrera sin finansiering på att utjämna könsfördelningen i beslutspositioner, inom både politiken och näringslivet under år 2003.
En öppen inbjudan till förslag startades under oktober 2002 inom jämställdhetsprogrammet. I den bad man om förslag från ickestatliga organisationer eller arbetsmarknadsparter på europanivå, nätverk bestående av regionala eller lokala myndigheter och organisationer som strävar efter att främja jämställdhet.

11.4 Prioriterade frågor för jämställdhetsprogrammet kommande år
För att kunna täcka in alla delar av ramstrategin för jämställdhet (2001-2005), som programmet ger ekonomiskt stöd till, har kommissionen definierat följande prioriteringar:
2001: Likalön
2002: Förena arbete med familjeliv
2003: Kvinnor i beslutsfattande
2004-2005: Stereotypa könsroller, inklusive de teman som fastställts i ramstrategin

Kapitel IV
MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER
12. Människohandel
Frågan om att bekämpa människohandel, särskilt när det gäller sexuell exploatering av kvinnor, fortsatte att stå högt uppe på den politiska dagordningen under år 2002. Tiotusentals kvinnor och barn förs varje år in i EU vilket ger stora bekymmer.
Kampen mot människohandel är en av EU:s politiska prioriteringar. Under 1996 inleddes EU STOP-programmet för att stödja kampen mot människohandel och sexuell exploatering av barn.

It has intensified law-enforcement co-operation to deal with traffickers and has tried to tackle this problem in its talks with countries of origin, transit and destination, with a budget of EUR2 million for activities during 2002.
Within the framework of the 2002 Community budget, a new budget line A-3046 was adopted by the European Parliament for funding women's organisations other than the European Women's Lobby (EWL). This new line entitled 'Woman's Organisations' with a budget of EUR300 000 was designed to cover grants to Women's Organisations other than the European Women's Lobby and be implemented by the Directorate-General for Employment and Social Affairs. Consequently, an open call for proposals was launched with the aim of creating a "consortium" of women's organisations not covered by the European Women's Lobby, which assist the victims of trafficking across Europe.

From 18 to 20 September 2002, the European Conference on "Preventing and Combating Trafficking in Human Beings - Global Challenge for the 21st Century" took place in Brussels.
The Conference was initiated by the European Commission under the STOP II Programme and organised by the International Organisation for Migration (IOM) in close co-operation with the European Parliament and the European Commission. It brought together more than 1000 participants representing EU Member States, Candidate Countries, neighbouring countries of an enlarged Union, United States, Canada, international and inter-governmental and non governmental organisations (NGOs) and the EU institutions.
The Brussels Declaration is the major outcome of the conference. It aims at further developing European and international co-operation, concrete measures, standards, best practices and mechanisms to prevent and combat trafficking in human beings. To that end the Brussels Declaration comprises recommendations regarding prevention of trafficking, victim protection and assistance, police and judicial cooperation. The Commission is giving high priority to the implementation of the Brussels Declaration.
A Commission conference "Turning the spotlight on trafficking in women" on 5-6 December 2002 in Syracuse, Sicily, brought together experts and politicians from several EU and candidate countries. Existing tools to fight trafficking at national and EU level were discussed and prevention and assistance measures examined to stamp out this menace.
During the Conference, the creation of the "consortium" funded under the new budget line was announced The consortium's activities will be co-ordinated by an Italian NGO, IRENE, with the aim of helping sister groupings in six member states [46] and Norway to provide assistance to some of the estimated half a million women and children who fall prey to trafficking each year in Europe.
[46] Belgium, Denmark, France, Greece, Italy and Spain.

EU har ökat det polisiära samarbetet för att ta itu med dem som handlar med människor och försöka tackla problemen i samtal med ursprungs-, transit- och destinationsländerna. Programmet har en verksamhetsbudget på 2 miljoner euro för år 2002.
Inom ramen för 2002 års gemenskapsbudget har Europaparlamentet infört en ny budgetpost A-3046 för att finansiera andra kvinnoorganisationer än den europeiska kvinnolobbyn (EWL). Den nya posten som kallas ”Kvinnoorganisationer” har en budget på 300 000 euro och ska ge bidrag till andra kvinnoorganisationer än Europeiska kvinnolobbyn och kontrolleras av Generaldirektoratet för sysselsättning och socialpolitik. En öppen inbjudan till förslag skickades ut för att skapa ett ”konsortium” av kvinnoorganisationer utanför Europeiska kvinnolobbyn som hjälper offer i hela Europa.
Från 18 till 20 september 2002 hölls i Bryssel en europeisk konferens om att ”Förebygga och förhindra människohandel – en global utmaning för 2000-talet”.

Konferensen initierades av Europeiska kommissionen under STOP-II-programmet och arrangerades av International Organisation for Migration (IOM) i nära samarbete med Europaparlamentet och Europeiska kommissionen. Man sammanförde mer än 1000 deltagare som representerade medlemsstater, kandidatländer, grannländerna till ett utvidgat EU, USA, Kanada, internationella och mellanstatliga organisationer, ickestatliga organisationer och EU-institutioner.

Brysselförklaringen är det viktigaste resultat av konferensen. Den har som mål att vidareutveckla det europeiska och internationella samarbetet, konkreta åtgärder, standarder, bra metoder och mekanismer för att förebygga och bekämpa människohandel. Därför omfattar Brysselförklaringen rekommendationer för att förhindra människohandel, skydda och hjälpa offer samt polisiärt och juridiskt samarbete. Kommissionen ger genomförandet av Brysselförklaringen hög prioritet.

Kommissionens konferens i Syracusa, Sicilien, om ”Kvinnohandel i blickpunkten” den 5–6 december, år 2002 samlade experter och politiker från flera av EU- och kandidatländerna. Man diskuterade befintliga verktyg för att bekämpa människohandel på nationell nivå och EU-nivå och granskade förebyggande åtgärder för att krossa detta hot.

Under konferensen tillkännagavs skapandet av ett ”konsortium” inom ramen för det nya budgetanslaget. Konsortiets verksamhet kommer att samordnas av en italiensk ickestatlig organisation, Irene, med syfte att hjälpa systerorganisationer i sex medlemsstater [46] och Norge att stödja den ungefär halvmiljon kvinnor och barn som beräknas falla offer för människohandel i Europa varje år.

[46] Belgien, Danmark, Frankrike, Grekland, Italien och Spanien.

13. Domestic violence

Within the context of the implementation of the Beijing Platform of Action and under the impulse of the Spanish Presidency in the first half of 2002, a Study and a Good Practice Guide on violence against women was published. Its findings were discussed by the Council, which underlined the importance of a multidisciplinary and multilevel approach to the eradication of violence against women, of the exchange of good practices within the EU, and of continuing to develop awareness-building campaigns. Building on this, the Council, under the Danish Presidency, adopted a set of indicators in December 2002.

The choice of these indicators demonstrates both a common concern and approach to domestic violence across Member States. Within this context, the Commission is drawing up a Communication aiming to pull together the common elements of the policies for the prevention and elimination of domestic violence into which these new indicators can be integrated in order to enhance action at Member State and European level.

The second phase of Community action (2004-2008) to prevent violence against children, young people and women and to protect victims and groups at risk (the DAPHNE II programme) was proposed in December 2002. The proposal builds on the experience gained during the implementation of the first programme, and the structure of this proposal is similar to that of the original Daphne programme, which runs during the period 2000-2003. The Daphne Programme, its projects and results are indeed recognised, in Europe and beyond, as a major programming tool against violence and a model of good practice in linking regional policy and frameworks with regional co-operative action.

14. Muslim women in Europe

One other initiative that was pursued in 2002 was the integration of Muslim women into European society. The Commission's 8 March International Women's Day event was devoted to this issue and on 24 October 2002 Commissioner Diamantopoulou hosted a webstreaming conference with a view to giving Muslim women living all around Europe the possibility to participate in an interesting and technically innovative discussion on how they perceive their role and involvement in European society and what they expect from the EU as a response.

The conference was part of the EU's efforts to combat discrimination and promote equality, and followed recent visits by Commissioner Diamantopoulou to the Palestinian Territories and Israel. The message delivered by the European Union is that "European society is founded on the principles of human rights, equality between men and women and non-discrimination. While it is true that Europeans must respect Muslims' way of life, Muslims living in Europe must themselves respect European principles and rules".

13. Våld i hemmet

I samband med genomförandet av handlingsplanen från Beijing och på initiativ från det spanska ordförandeskapet publicerades under första halvåret 2002 en studie av och en vägledning till bra metoder för att hantera våld mot kvinnor. Resultaten diskuterades av rådet som underströk vikten av tvärvetenskapliga insatser för att få slut på våldet mot kvinnor på flera olika nivåer, fortsatt utbyte av bra metoder inom EU och fortsätta att ta fram kampanjer för att öka medvetenheten om våldet. Utifrån detta antog rådet under det danska ordförandeskapet en rad indikatorer i december 2002.

Valet av dessa indikatorer visar på gemensam oro och tillvägagångssätt för att ta itu med våld i hemmen inom medlemsstaterna. I det sammanhanget sammanställer kommissionen ett meddelande för att förena de gemensamma delarna av riktlinjerna för att förhindra och få slut på våldet och integrera de nya indikatorerna i det och öka insatserna på nationell nivå och EU-nivå.

Den andra fasen av gemenskapens åtgärder (2004-2008) mot våld mot barn, ungdomar och kvinnor och till skydd för de drabbade och riskgrupper

(DAPHNE-II-programmet) lades fram i december 2002. Förslaget bygger på erfarenheter från det första programmet och liknar det ursprungliga Daphne-programmet, som pågår 2000-2003. Daphne-programmet, dess projekt och resultat, är välkänt i Europa och resten av världen som ett redskap mot våld och en modell för bra metoder när det gäller att förena regionalpolitik och ramar med regionala samarbetsåtgärder.

14. Muslimska kvinnor i EU

Ett annat initiativ som togs under år 2002 var integreringen av muslimska kvinnor i det europeiska samhället. Kommissionens evenemang på internationella kvinnodagen den 8 mars ägnades åt den frågan. Den 24 oktober 2002 höll kommissionsmedlemmen Diamantopoulou en webbkonferens i syfte att ge muslimska kvinnor runt om i Europa möjligheten att delta i en intressant och tekniskt nyskapande diskussion om hur de ser sin roll och delaktighet i det europeiska samhället och vilka förväntningar de har på EU.

Konferensen var en del av EU:s ansträngningar för att bekämpa diskriminering och främja jämställdhet och hölls efter kommissionär Diamantopoulous nyligen genomförda besök i de palestinska territorierna och Israel. Budskapet från EU var att ”Det europeiska samhället bygger på principerna om mänskliga rättigheter, jämställdhet mellan kvinnor och män och icke-diskriminering. På samma gång som européer måste respektera det muslimska levnadssättet, måste muslimer som bor i Europa också respektera europeiska principer och regler”.

Indeed, the European Union has called for further efforts by both the European and the national institutions and agencies as well as the Muslim communities themselves to combat xenophobia and islamaphobia and to understand the needs, priorities and demands of Muslim women. More needs to be done to acknowledge the barriers that these women face in gaining access to a job and education, and also the contributions they bring to their communities.

15. Stoning of women

The death penalty is no longer applied in any Member State. Thus, the death penalty in itself, and particularly when enforced through stoning is not considered acceptable. Unfortunately, stoning is more common than we realise as it gets little worldwide publicity.

Unfortunately, stoning is more common than we realise as it gets little worldwide publicity. Women are heavily discriminated against in this respect, too. In 2002, 12 women were stoned to death in Iran for "moral" crimes. Men "just" get their hands amputated for similar offences.

In the Presidency Conclusions of the Barcelona Council (15-16 March 2002), the European Union expressed its concern with regard to information received on the potential stoning of a woman in Nigeria and urged the Nigerian authorities to fully respect human rights and human dignity, with particular reference to women.
In September 2002, 1.3 million signatures were presented to the Nigerian High Commissioner in London against a sentence of death by stoning for adultery imposed on a Nigerian woman. Amina Lawal, 30, was found guilty by an Islamic appeal court in Katsina state in March after bearing a child outside marriage. On 24 September 2002, Belgium demonstrated for Amina Lawal outside the Nigerian Embassy in Brussels.

16. Afghan women
Attention was given to the plight of Afghan women in the European Union in 2002. There are thousands of widows in the capital of Afghanistan. Women are forced to cover themselves from head to toe, denied access to education and proper health care, forbidden to work in order to support their families, and face brutal beatings if they do not comply with the rules set forth for them by their oppressors.
On 9th October 2002 Commissioner Diamantopoulou met with the Afghan Vice-President and first Women's Minister, Habiba Sorabi. Willingness was expressed on both sides. Both agreed that the situation of women in Afghanistan should not be forgotten and expressed their willingness to develop further co-operation to improve the situation for women in Afghanistan.

EU har uppmanat både europeiska och nationella institutioner och byråer samt muslimska samhällen till fortsatta ansträngningar mot främlingsfientlighet och islamofobi, för förståelse för muslimska kvinnors behov, prioriteringar och krav. Mer behöver göras för att synliggöra de hinder som dessa kvinnor möter när de söker arbete och utbildning samt för att erkänna deras bidrag till samhället.

15. Att stena kvinnor
Dödsstraff tillämpas inte längre i någon av medlemsstaterna. Dödsstraff anses därför oacceptabelt framförallt när det sker genom att stena. Dessvärre är det mycket vanligare att stena än vad vi tror eftersom det får väldigt lite publicitet i världen.
Kvinnor diskrimineras hårt även i den här aspekten. Under år 2002 stenades tolv kvinnor till döds i Iran för ”moraliska” brott. Män får ”bara” händerna amputerade för liknande brott.
I ordförandeskapets slutsatser från Europeiska rådets möte i Barcelona (15-16 mars 2002) uttryckte EU sin oro över den information som de fått om en eventuell stening av en kvinna i Nigeria, och uppmanade de nigerianska

myndigheterna att till fullo respektera de mänskliga rättigheterna och den mänskliga värdigheten, speciellt när det gäller kvinnor.
I september 2002, lämnades 1,3 miljoner underskrifter till den nigerianska ambassadören i London i protest mot domen att stena en nigeriansk kvinna till döds för äktenskapsbrott. Amina Lawal, 30 år, dömdes i mars av en islamisk hovrätt i Katsina-staten till att stenas till döds för att ha fött ett barn utanför äktenskapet. Den 24 september 2002 demonstrerade Belgien för Amina Lawal utanför den nigerianska ambassaden i Bryssel

16. Afghanska kvinnor
Under år 2002 riktade EU uppmärksamheten mot afghanska kvinnors situation. Det finns tusentals änkor i Afghanistans huvudstad. Kvinnorna tvingas täcka sig från topp till tå, nekas utbildning och riktig hälsovård, är förbjudna att arbeta för att försörja sina familjer och risker brutal misshandel om de inte följer de regler som bestämts av deras förtryckare.
Den 9 oktober träffade kommissionsmedlemmen Diamantopoulou den afghanska vicepresidenten och första kvinnoministern Habiba Sorabi. De var överens om att kvinnornas situation inte får glömmas bort samt uttryckte vilja att vidareutveckla samarbetet för att förbättra situationen för kvinnor i Afghanistan.

Capacity building and education were central themes of the discussions along with EU-funded projects. Commissioner Diamantopoulou also underlined the need to involve women in all aspects of reconstruction and state building.

CHAPTER V
PERSPECTIVES FOR 2003
17. The Framework Strategy
The Commission work programme for 2003 will include the following horizontal priorities for all DGs and services:
- A gender impact assessment will be incorporated into the overall Impact Assessment of new proposals as appropriate, and gender mainstreaming will continue in selected policy areas which have not up to now been gender mainstreamed.
- Each service will enhance its efforts to collect gender-disaggregated data and systematically break down by gender all related statistics and develop gender equality indicators.
- Each DG and service will incorporate gender mainstreaming modules into its training plans for staff members of all levels, in particular management level.

18. Legal Initiatives

In the field of equal treatment, a recast of the existing Directives responds to the new guidelines for "better regulation" and aims to simplify and update existing Community legislation. The Commission will launch open consultation on the possible guidelines for this recast in the first quarter of the year, with a proposal scheduled for the end of the year.
In 2003, the Commission intends to produce a report on the implementation of the Directive on parental leave, including considerations on why so many fathers have not exercised this right.

19. Reinforcement of the Lisbon Strategy
As stated in the Commission's Communication [47] to the Barcelona Summit, an analysis of gender gaps, including the pay gap, will be prepared in 2003.
[47] COM (2002) 14 final, 15.01.02

20. Greek and Italian Presidencies' initiatives on women in decision-making
In order to complete the Beijing indicators on women in decision-making, the Greek and Italian presidencies will prepare an analysis of women in decision-making in economic life, with indictors. This will coincide with the setting-up of the Commission database on decision-makers, which will encompass both political and economic life.

Kapacitetsuppbyggnad, utbildning och EU-finansierade projekt var centrala frågor under diskussionen. Kommissionsmedlem Diamantopoulou betonade också vikten av att kvinnor deltar på alla områden av återuppbyggnaden och i skapandet av staten.

KAPITEL V
UTSIKTER/PERSPEKTIV FÖR 2003
17. Ramstrategin
Kommissionens arbetsprogram för år 2003 kommer att innehålla följande övergripande prioriteringar för alla generaldirektoraten och organ:
– En analys av hur olika åtgärder påverkar jämställdheten kommer att införlivas i den generella konsekvensanalysen. Jämställdhetsintegreringen kommer att fortsätta inom utvalda områden som ännu inte har jämställdhetsintegrerats.
– Varje organ kommer att öka sina ansträngningar för att samla in könsneutrala uppgifter och systematiskt analysera all relaterad statistik och utveckla jämställdhetsindikatorer.
– Varje Generaldirektorat och organ kommer att införa moduler för jämställdhetsintegrering i utbildningen av personalen på alla nivåer, framför allt på ledarnivå

18. Lagstiftningsinitiativ

Inom området för likabehandling kommer de nuvarande direktiven att göras om enligt de nya riktlinjerna för ”bättre lagstiftning” i syfte att förenkla och uppdatera den nuvarande gemenskapslagstiftningen. Kommissionen kommer att genomföra öppna överläggningar om möjliga riktlinjer för omarbetningen under årets första kvartal och planerar att ha ett förslag klart vid årsskiftet.

År 2003 planerar kommissionen att producera en rapport om tillämpningen av direktivet om föräldraledighet, inklusive frågan om varför så få pappor utnyttjar denna rättighet

19. Förstärkning av Lissabonstrategin

Som anges i kommissionens meddelande [47] från mötet i Barcelona kommer en analys av skillnader mellan könen inklusive löneskillnader att tas fram under år 2003.

[47] KOM (2002) 14 slutlig. 15.1.2002.

20. Grekiska och italiensk ordförandeskapens initiativ för kvinnor i beslutspositioner.

I syfte att avsluta arbetet med indikatorerna från Beijing för kvinnor i beslutsfattande kommer de grekiska och de italienska ordförandeskapen att göra en analys av kvinnor i beslutsfattande inom näringslivet, med indikatorer. Detta kommer att sammanfalla med att kommissionen skapar en databas över både politiska och ekonomiska beslutsfattare.

10 Käll- och litteraturförteckning

Källtext

52003DC0098
Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Annual Report on Equal Opportunities for Women and Men in the European Union 2002 /* COM/2003/0098 final*/
http://europa.eu.int/celex/htm/celex_sv.htm

Bibliografi

- Ehrenberg-Sundin, Barbro. Internationellt *klarspråksarbete – en grund för bättre EU-texter?* 2000. I: Melander, Björn (red.). *Svenskan som EU-språk*. Ord och stil 30. Uppsala: Hallgren & Fallgren

- Elvin, Mona. 2004. Analys av en konstvetenskaplig text och dess terminologi. Examensarbete vid Tolk- Översättarinstitutet vid Stockholms universitet.
- Erman, Britt. 1998. Information Structure in Swedish and English. I: Översättning och tolkning. Red. Birgitta Englund Dimitrova. Uppsala, 2000: Universitetstryckeriet Ekonomikum
- Florby, G, och Fält, E. 1998. *Grammatiskt ABC, Grammatiska termer och begrepp för effektiva språkstudier*. Uppsala: RK-tryck
- Hellspong, Lennart och Ledin, Per. 1997. *Vägar genom texten*. Lund: Studentlitteratur
- Ingo, Rune. 1991. *Från källspråk till målspråk, Introduktion i översättnings vetenskap*. Lund: Studentlitteratur
- *Klarspråksgruppen – för ett klart och enkelt myndighetsspråk.* 2004. Regeringskansliet
- Laurén, Christer och Nordman, Marianne. 1987. *Från kunskapens frukt till Babels torn*. Malmö: Liber
- Melander, Björn (red.). 2000. *Svenskan som EU-språk*. Ord och stil 30 Uppsala: Hallgren & Fallgren
- Melin, Lars och Lange, Sven. 2000. *Att analysera text*. Lund: Studentlitteratur
- *Myndigheternas skrivregler*, sjätte utökade upplagan. Ds 2004:45
- Nilsson, Sara. 2004. Att översätta ett förslag till en EG-förordning ur klarspråksperspektiv – Möjligheter och begränsningar. Examensarbete vid Tolk- Översättarinstitutet vid Stockholms universitet.
- Parés, Nathalie. 2002. Är bEUråkratspråket lag? Undersökning av en EG-förordning ur klarspråksperspektiv. Examensarbete vid Språkkonsultlinjen vid Stockholms universitet

- *Redaktionella och språkliga frågor i EU-arbetet* SB PM 1996:4. (reviderad 1998-06-30). Statsrådsberedningen: Regeringskansliet
- *Språket i lagar och andra författningar*. PM 25.1.1967: Statsrådsberedningen
- *Språkrådet* Nr 56, 13.1.2003. Rådskonstellationer
- *Svarta listan, Ord och fraser som kan ersättas i författningsspråk*. SB PM 2004:1. Regeringskansliet
- Svartvik, Jan och Sager, Olof. 2000. *Engelsk universitetsgrammatik*. Stockholm: Almqvist och Wiksell
- *Tala för att tolkas, Skriva för att översättas*: eu2001.se: Regeringskansliet
- Thorell, Olof. 1973. *Svensk grammatik*. Stockholm. Esselte Studium AB, Norstedts Tryckeri, 1987

Elektroniska källor

- Norstedts stora engelsk-svenska ordbok
- Norstedts Skribent (SAOL (Svenska Akademiens ordlista), Norstedts Svenska ordbok, Norstedts svenska synonymordbok och Svenska skrivregler)

Internetbaserade källor

- Begriplighet på hög nivå - regeringen främjar klarspråk
  http://www.regeringen.se/content/1/c4/26/75/5e18e6d4.pdf
- Celex, databas med Europeiska Unionens lagstiftning
  http://europa.eu.int/celex/htm/celex_en.htm och
  http://europa.eu.int/celex/htm/celex_sv.htm
- Eurodicautom, European Terminology Database
  http://europa.eu.int/eurodicautom/Controller
- EU:s webbportal, http://europa.eu.int
- Integrationsverket
  http://www.integrationsverket.se/upload/Publikationer/lappalainen.pdf
- Mitt i strömmen. 2002. Språkspalt. En ny svårbegriplighet. (2002-03-06)
  http://www2.riksdagen.se/Internet/Spraktorg.nsf/0/c125697a0040d657c1256b7400534048?OpenDocument
- Nationalencyklopedin på nätet, www.ne.se
- Regeringens hemsida, http://www.regeringen.se/
- Scadplus (Ordlista med den senaste politiska och institutionella utvecklingen i Europeiska unionen, inklusive den europeiska konstitutionen)
  http://europa.eu.int/scadplus/glossary/index_en.htm
- Uppsala universitets bibliotek
  http://www.ub.uu.se/sg/statsvet/index.php/SpecialSamlingar/SpecialSamlingar OSSE

Bilaga 1 Termtabeller

I slutet av en del av tabellerna finns det termer som har fått mer än en områdesklassificering. Detta har gjorts i de fall då det inte har varit möjligt att hänföra termen till endast ett område. Teckenförklaring:

C = Celex,
E = Eurodicautom
e = europa.eu.int
NE = Nationalencyklopedin (ne.se)
N = Norstedts stora engelsk-svenska ordbok
R = regeringen
S = Scadplus
ub.uu.se =
http://www.ub.uu.se/sg/statsvet/index.php/SpecialSamlingar/SpecialSamlingarOSSE
(Uppsala universitets bibliotek)
I = http://www.integrationsverket.se/upload/Publikationer/lappalainen.pdf
(Integrationsverket)

Allmänpolitiska termer

Engelsk term	Svensk motsvarighet	Källa	Område
action programme	handlingsprogram	E	
bilateral	bilateral	C, E	Offentlig förvaltning
civil servant	tjänsteman	E	Offentlig administration
co-decision process	medbeslutandeförfarande	C	
council formations	rådskonstellationer	C	
empowerment	medinflytande, självbestämmande	C, NE	
government office	statligt verk	E, NE, R	
impact	konsekvenser	C	
impact assessment	konsekvensanalys	E	
inter-service group	arbetsgrupp	E	
mandate	mandat	NE	
networking	nätverka, skapandet av nätverk	C	
networks of excellence	expertnätverk	E	
policies	politik	C	
policies	riktlinjer	N	
public life	offentliga (politiska) livet	C	
short-list	slutlista	NE	

Tabell 5. Allmänpolitik

EU-politiska termer

Engelsk term	Svensk motsvarighet	Källa	Område
acceding	inträde	C	Utrikes- och säkerhetspolitik
accession countries	inträdesländer, nya medlemsländer	C	Utrikes- och säkerhetspolitik
acquis	regelverk; syftar på EU:s lagsamlingar	C, E	Juridik
the Advisory Committee	Rådgivande kommittén	E	
the Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men	Rådgivande kommittén för lika möjligheter för kvinnor och män	E	
the Agriculture Council	Jordbruksrådet	E	
calls for proposals	inbjudan att komma med förslag	C	
the Committee of the Region	Regionkommittén	E	
constitutional treaty	konstitutionellt fördrag, konstitution	C	
convention	fördrag	S	Juridik
the convention on the future of Europe	fördraget om EU:s framtid	e	Juridik
the Council for Equal Opportunities for Men and Women	jämställdhetsrådet	C	
Daphne programme	Daphne-programmet (åtgärder för att bekämpa våld mot barn, ungdomar och kvinnor)	C, e	
DG – directorates general	Generaldirektorat	E	
dual approach	kombinerad strategi	C	
enlargement	utvidgning	S	
the Environment Council	Miljörådet	R	
ENWISE Enlarged Women in Science to East	Enwise-expertgruppen	e	
the Equal Treatment directive	likabehandlingsdirektivet, direktivet om likabehandling	C	Juridik
EU presidency	EU-ordföranden, EU-ordförandeskapet	e	
EuropeAid - Co-operation Office	byrån för samarbete EuropeAid	e	
the European Economic and Social	Europeiska ekonomiska och sociala kommittén (ESK)	e	

Committee			
the European Employment Strategy	Europeiska sysselsättningsstrategin	e	
the European Social Fund (ESF)	Europeiska socialfonden (ESF)	C	
the European Social Inclusion Process	Europeiska processen för social integration	C, e	
the European Union Treaty	fördraget om Europeiska unionen, Europeiska unionens fördrag	E	Juridik
framework strategy	ramstrategi, strategi	E	
framework strategy on equal opportunities	ramstrategin för jämställdhet	C	
gender dimension	jämställdhetsaspekter, jämställdhetsproblem, jämställdhetsdimensioner	C	
the Humanitarian Aid Office	kontoret för humanitärt bistånd	e	
inter-ministerial	interministeriell	C	
JAP Joint assessment papers	gemensamma utvärderingar	C	
joint effort	gemensamma ansträngningar	E	
Joint Inclusion Memoranda (JIM)	gemensamma memorandum om social integration (Joint Inclusion Memoranda)	C	
midterm review	halvtidssöversyn	C	
OSCE	OSSE, organisationen för säkerhet och samarbete i Europa (OSCE)	www.ub.uu.se	
the Programme Committee	Programkommittén	C	
the Water Framework Directive	Ramdirektivet för vatten	C	Juridik

Tabell 6. EU-politiska termer

Utrikes- och säkerhetspolitiska termer

Engelsk term	Svensk motsvarighet	Källa	Område
external relations	yttre förbindelser	C, E	
external relations	utrikesförvaltning	R	
foreign policy	utrikespolitik	E	

Tabell 7. Utrikes- och säkerhetspolitiska termer

Socialpolitiska termer

Engelsk term	Svensk motsvarighet	Källa	Område
the Act on Social Insurance	socialförsäkringslagen	C, E	Juridik
The area of	sysselsättningsområdet	E	

employment			
basic provisions for maternity and family-related leave	grundläggande bestämmelser för moderskapsledighet och familjerelaterad ledighet	C	Juridik
care service	barnomsorg	C	
child-minding leave	barnpassningsledighet, ledighet för vård av barn	C, NE	
child-related policy	barnpolitik	C	
decision making	beslutsfattande	E	Juridik
dependant	anhörig	C	Juridik
employment history	anställningshistoria, tidigare sysselsättning	C	
employment rate	sysselsättningsgrad, grad av sysselsättning	C	
the Employment Relations Act	lagen om anställningsförhållanden	C	Juridik
equal opportunities	lika möjligheter	C	
the Equal Opportunities Act	jämställdhetslagen	E	Juridik
equality bodies	jämställdhetsorgan, jämställdhetsorganisationer	C	
equality rights	jämställdhetsrättigheter	C	
fixed term contract	visstidsanställning	C, R	Juridik
gender equality	jämställdhet (mellan män och kvinnor)	E	
gender equality stakeholders	aktörer på jämställdhetsområdet	C	
gender gaps	skillnader mellan könen, klyftan mellan könen	E	
gender mainstreaming	integrering av jämställdhet, jämställdhetsintegrering	C, R	
gender segregation	könssegregering	R	
gender-disaggregated	könsneutrala	C	
inequality	olikhet, ojämlikhet	NE	
the Labour Code	arbetsrätten	C, E	Juridik
labour offices	arbetsförmedlingar	E	
the Law on Labour Protection	arbetarskyddslagen		Juridik
mainstream	integrera	C, E	Juridik
maternity leave	mammaledighet	E	Juridik
paternity leave	pappaledighet	E	Juridik
permanent contracts	tillsvidareanställning	C	Juridik
prevention	förebyggande	E	
resolution	resolution	E	Juridik
social exclusion	social utslagning	C, E	
social inclusion	social integrering	E	
social partner	arbetsmarknadsparter	C	
social partners	arbetsmarknadens parter	S	
socio-economic co-ordination processes	socioekonomiska samordningsprocesser	C	

trafficking in human beings	människohandel	C	

Tabell 8. Socialpolitiska termer

Finanspolitiska termer

Engelsk term	Svensk motsvarighet	Källa	Område
business impact assessment	konsekvenser för företag, konsekvensanalys	C, E	
co-operation support	samarbetsstöd	E, E	
deficit	underskott	E	
framework programme	ramprogram	E	
the Structural Funds	Strukturfonderna	C, E	

Tabell 9. Finansekonomiska termer

Bilaga 2, EU-måltext

52003DC0098
Rapport från Kommissionen till
Rådet, Europaparlamentet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och regionkommittén
- Årlig rapport om jämställdhet i Europeiska unionen 2002

/* KOM/2003/0098 slutlig */
RAPPORT FRÅN KOMMISSIONEN TILL
RÅDET, EUROPAPARLAMENTET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN OCH REGIONKOMMITTÉN
- Årlig rapport om jämställdhet i Europeiska unionen 2002

Sammanfattning

Denna sjunde årliga rapport om jämställdheten i Europeiska unionen ger en överblick över de viktigaste utvecklingstendenserna och de resultat som uppnåtts på europeisk och nationell nivå under 2002 när det gäller jämställdhet.

2002 var ett historiskt viktigt år för utvidgningsprocessen, eftersom man avslutade anslutningsförhandlingarna med Cypern, Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slovakien, Slovenien, Tjeckien och Ungern. EU ser nu fram emot att välkomna dessa stater som medlemmar från och med den 1 maj 2004. Fram till dess har vi möjlighet att stärka stödet till dessa länder i form av övervakning och samarbete som en del av förberedelserna inför anslutningen. Därför har kandidatländerna från och med 2002 fått delta i handlingsprogrammet för jämställdhet.

Under 2002 påbörjade också konventet för Europeiska unionens framtid sitt arbete. Konventet har fått kritik för den låga andelen kvinnor, och för att lösa detta problem har en stärkt strategi för jämställdhetsintegrering förespråkats. Med tanke på de många utmaningar EU står inför är det tydligt att ett framtida konstitutionellt fördrag måste avspegla de ambitioner som kvinnor och män i den utvidgade unionen har och bekräfta den etablerade principen om likabehandling av kvinnor och män. För att skapa ett jämställt samhälle måste EU fortsätta att arbeta för att undanröja ojämlikhet och främja jämställdhet i alla politiska riktlinjer och åtgärder (jämställdhetsintegrering).

Ramstrategin för jämställdhet har även detta år fungerat som en struktur för jämställdhetsintegrering på alla politikområden. Under 2002 beaktades till exempel jämställdhetsintegreringens inverkan vid utvärderingen av den europeiska sysselsättningsstrategin. Dessutom gjordes en jämställdhetsanalys med avseende på strukturfonderna. Betydande framsteg gjordes när det gäller att öka medvetenheten och utbyta goda lösningar inom processen för social integration samt i samband med utarbetandet av pensionsrapporten.

Direktivet om likabehandling kunde ändras tack vare ett starkt samarbete med rådet och Europaparlamentet inom medbeslutandeförfarandet, och när det gäller jämställdhet i arbetslivet är det tydligt att arbetet har förts framåt. Våld i hemmet mot kvinnor har också uppmärksammats och man har bland annat antagit indikatorer och vidtagit åtgärder för att förebygga och få bort detta oacceptabla beteende.

Jämställdhet är en mänsklig rättighet för alla, och det krävs tydlig internationell solidaritet med och stöd till kvinnor som nekas denna rättighet. Viktiga åtgärder vidtogs under 2002, men mycket återstår att göra och därför kommer detta även i fortsättningen att vara ett viktigt insatsområde.

Utförlig statistik finns i publikationen The life of women and men in Europe som gavs ut 2002 av Eurostat (ISBN 92-894-3568-2).

Kapitel I
JÄMSTÄLLDHET I DET UTVIDGADE EU
1. Utmaningar och möjligheter i samband med utvidgningen

Anslutningsförhandlingarna med Cypern [1], Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slovakien, Slovenien, Tjeckien och Ungern har nu avslutats och Europeiska unionen ser fram emot att välkomna dessa nya medlemsstater från och med den 1 maj 2004.

[1] Villkoren för Cyperns anslutning till EU med avseende på den turkcypriotiska befolkningsgruppen bestäms genom en överenskommelse i anslutningsfördraget i linje med grundprinciperna för Europeiska unionen.

Genom hela utvidgningsprocessen har diskussionerna och förhandlingarna om jämställdhet inneburit mer än att kandidatländerna ska "komma ifatt" gemenskapens lagstiftning och förfaranden. Skapandet av en allt närmare union mellan de europeiska folken och dessa länders anslutning till EU innebär att de nuvarande medlemsstaterna får tillgång till en rad andra erfarenheter och resultat som de också kan dra lärdomar av. Denna sammansmältning av de olika ländernas erfarenheter kommer sannolikt att leda till att EU:s jämställdhetsarbete får ett nytt fokus och ny drivkraft.

Jämställdhet har länge betraktats som en grundläggande princip och en grundläggande rättighet. Det är också ett mål som föreskrivs i EU-fördraget. Jämställdhet gäller alla - både kvinnor och män - eftersom demokratiska samhällen enbart kan uppnå sin fulla potential om alla deltar och bidrar fullt ut. Det måste betonas att jämställdhet inte är en minoritetsfråga, utan en fråga som berör hela befolkningen. Därför är det viktigt att de rättsliga och administrativa bestämmelserna och metoderna för att skapa jämställdhet inriktas på detta mål utan att man begreppsmässigt klassificerar det som en minoritetsfråga.

Det viktigaste är dock att alla kandidatländerna satsar mer på att göra de egna medborgarna medvetna om sina nya rättigheter. För att förankra lagstiftningen ordentligt i samhället måste medborgarna få information om sina rättigheter och uppmuntras att utnyttja dem, i en anda som präglas av öppen diskussion och med stöd av domstolar som kan lösa tvister på ett effektivt sätt.

Införlivande av lagstiftning

På jämställdhetsområdet finns det nio direktiv som måste införlivas. Som anges i den återkommande rapporten [2] har arbetet med att anpassa den nationella lagstiftningen till gemenskapens regelverk nått långt i många kandidatländer, särskilt Cypern, Lettland, Litauen, Slovakien, Slovenien, Tjeckien och Ungern, där en rad ytterligare åtgärder vidtogs 2002. Estland, Malta och (i mindre utsträckning) Polen ligger dock efter. Alla länder måste arbeta vidare med anpassningen av lagstiftningen, och kommissionen kommer i linje med det tydliga mandatet från Europeiska rådets möte i Köpenhamn att intensifiera övervakningen av den politiska utvecklingen i alla kandidatländer.

[2] KOM (2002) XXX, oktober 2002.

Det tjeckiska parlamentet antog i april 2002 en ändring av den tjeckiska arbetsrätten som innebär en ytterligare anpassning av definitionen av direkt och indirekt diskriminering när det gäller tillgång till sysselsättning. I Litauen antogs en ändring av jämställdhetslagen i fråga om direkt och indirekt diskriminering i juni 2002 och man har ökat stödet till båda föräldrarna när det gäller att ta hand om barn upp till åtta års ålder. I Slovenien antogs i juni 2002 en "paraplylag" som fungerar som en gemensam grund för att skapa jämställdhet i det offentliga livet. I Lettland trädde arbetarskyddslagen i kraft den 1 januari 2002 och den nya arbetsrätten den 1 juni 2002. I Slovakien syftar den nya socialförsäkringslagen, som godkändes i maj 2002, till att slutföra införlivandet av direktivet om likabehandling i fråga om socialförsäkringar. Cypern införde i september 2002 lika lön för likvärdigt arbete för kvinnor och män.

Samarbetet kommer att fortsätta med Bulgarien och Rumänien, som har gjort betydande framsteg (vilket också avspeglas i de långt framskridna anslutningsförhandlingarna) samt med Turkiet.

Genomförandestrukturer

Det räcker dock inte med att införliva lagstiftningen. Erfarenheten har visat att det också behövs stödmekanismer, inbegripet strukturer som jämställdhetsorgan, jämställdhetsombudsmän och aktiva, välinformerade källor för oberoende rådgivning. Utmaningen är nu att se till att den nya lagstiftningen genomförs på ett effektivt sätt samt att de relevanta institutionerna har lämplig administrativ kapacitet och kan fullgöra sina skyldigheter enligt den nya lagstiftningen.

I Tjeckien kan arbetsförmedlingarna använda positiv särbehandling för att undanröja eller åtminstone minska bristande jämställdhet på arbetsmarknaden. Dessutom sammanträdde jämställdhetsrådet för första gången i april 2002. Jämställdhetsrådet är ett rådgivande interministeriellt organ som har till uppgift att främja jämställdhetspolitiken. Sedan januari 2002 har varje ministerium en fast tjänst för en jämställdhetssamordnare. Den ungerska regeringen tillkännagav i juni 2002 att en ny antidiskrimineringsbyrå skulle inrättas för att motverka diskriminering av funktionshindrade, romer och andra minoritetsgrupper på arbetsmarknaden. I Lettland har ett jämställdhetsråd med samordnande och rådgivande funktioner inrättats genom beslut från februari

2002. I Litauen arbetar jämställdhetsombudsmannens kontor med frågor som rör direkt och indirekt diskriminering och detta organ fick ytterligare resurser under 2002. I Slovenien innebär den nya lagen om relationerna mellan arbetstagare och arbetsgivare att ett särskilt nationellt jämställdhetsprogram ska antas och att det statliga jämställdhetskontoret kan utse en ombudsman som handlägger ärenden som rör särbehandling. I Polen har en befullmäktigad i regeringen tillsatts för att handlägga jämställdhetsfrågor. I Cypern behöver strukturerna och mekanismerna för det praktiska genomförandet av lagstiftningen stärkas, särskilt när det gäller oberoende rådgivning. I Malta finns den administrativa kapaciteten för att införa gemenskapens regelverk, men den behöver stärkas ytterligare.

I Rumänien och Bulgarien är framstegen begränsade eller obefintliga när det gäller att utveckla institutionella och administrativa strukturer som underlättar genomförandet av jämställdhetsrättigheter.

Andra jämställdhetsinitiativ har också tagits i kandidatländerna. Ungern har främjat jämställdhetsintegrering genom att utbilda jurister, öka medvetenheten och angripa problemet med bristande jämställdhet, särskilt på arbetsmarknaden. I Lettland har arbetet inriktats på att främja införandet av jämställdhetsbegreppet. I mars 2002 godkändes det åtföljande handlingsprogrammet för införande av jämställdhetsbegreppet, med en nationell jämställdhetsstrategi för perioden 2003-2007 som bland annat innebär att utbildning i jämställdhetsfrågor ska anordnas för offentligt anställda.

2. Den socioekonomiska dimensionen

2.1. Sysselsättning

Samarbetet med kandidatländerna har redan inletts inom de socioekonomiska samordningsprocesserna. En samordningsprocess för sysselsättning - de gemensamma utvärderingsdokumenten (Joint Assessments Papers) - syftar till att förbereda kandidatländerna för deras framtida deltagande i EU:s sysselsättningsstrategi och till att fastställa prioritieringar för sysselsättningspolitiken som en del av förberedelserna inför det framtida stödet från Europeiska socialfonden.

I tydlig kontrast till erfarenheterna i de 15 medlemsstaterna var kvinnors deltagande på arbetsmarknaden i kandidatländerna tidigare högt (utom i Malta, som uppvisar särskilt låga siffror), men minskade drastiskt under de första åren efter omvälvningarna. Arbetslösheten är hög för både kvinnor och män, särskilt i Lettland, Litauen, Malta, Polen och Slovakien. Mäns deltagande på arbetsmarknaden är dock lägre än EU-genomsnittet, vilket innebär att klyftan mellan könen när det gäller såväl förvärvsfrekvens som arbetslöshet inte är lika stor som i dagens EU. Liksom i EU är kandidatländernas arbetsmarknad dock starkt könssegregerad och löneklyftan är ännu större än i EU.

I de flesta kandidatländerna är man medveten om behovet av en politik och strategi för jämställdhetsintegrering, även om verktygen saknas. Familjevänliga arbetstidsregler är ett underutvecklat område som hittills enbart avsett

moderskapsledighet och familjerelaterad ledighet. De flesta kandidatländerna måste också bygga ut barnomsorgen och se till att tjänsterna kan tillhandahållas till rimliga priser, särskilt i de central- och östeuropeiska länder där barnomsorgen försvann i samband med det gamla systemets kollaps.
>Plats för tabell>
Anslutningen av de tio kandidatländerna kommer i viss mån att påverka den förvärvsfrekvens som angavs som mål vid Europeiska rådets möte i Lissabon. Den totala förvärvsfrekvensen ändras med cirka 1,5 procentenheter till 62,4 %, och mäns förvärvsfrekvens påverkas i högre grad än kvinnors.
>Plats för tabell>
Som en del av det löpande samarbetet har jämställdhet och jämställdhetsintegrering uttryckligen tagits med i de strukturfondsseminarier som anordnats med kandidatländerna under 2002. Som när det gäller det framtida genomförandet av strukturfonderna kommer man också att införa en kombinerad strategi med jämställdhetsintegrering och särskilda åtgärder. Det kommer också att vara viktigt att se till att icke-statliga organisationer i de nya medlemsstaterna deltar både som partner när det gäller planering och genomförande av program och som mottagare av stöd från strukturfonderna.

2.2. Social integration

När det gäller social integration omfattar samarbetet främst utarbetandet av gemensamma memorandum om social integration (Joint Inclusion Memoranda) som syftar till att förbereda kandidatländerna för fullt deltagande i den europeiska processen för social integration från och med anslutningsdagen. Det gemensamma utarbetandet av memorandum fungerar som en ömsesidig inlärningsövning för både kommissionen och de nationella myndigheterna i kandidatländerna, som ska beskriva den sociala situationen för kvinnor och män i låginkomstgrupper, fastställa genusrelaterade problem samt förklara hur jämställdhetsfrågor integreras i politiken för social integration och ange vilka särskilda åtgärder som kan behövas. Arbetet med dessa memorandum ska slutföras senast i slutet av 2003 och är ett viktigt steg på vägen mot att kandidatländerna från och med 2005 upprättar egna nationella handlingsplaner för att motverka fattigdom och social utslagning.

2.3. Kvinnors deltagande i beslutsfattandet

Utvidgningen innebär ett EU där kvinnor kan få en ny roll och att de inte stängs ute. Kvinnors rättigheter hänger nära samman med sociala framsteg. Därför är det viktigt att kvinnor i kandidatländerna får möjlighet att utnyttja de fördelar som gällande gemenskapslagstiftning på jämställdhetsområdet ger. Inför valen till Europaparlamentet 2004 är ett fullödigt deltagande för kvinnor i beslutsfattandet och det politiska livet ett måste. Kvinnor i kandidatländerna bör utnyttja denna möjlighet att få en mer framträdande ställning i politiken.
Som en del av stödet till kandidatländerna öppnades handlingsprogrammet för jämställdhet under 2002 för dessa länder. En strategi med flera faser används för

att kandidatländerna ska kunna öka medvetenheten genom en rad lokala seminarier som anordnas under 2003 och som lokala och nationella aktörer kommer att inbjudas till. I den andra fasen kommer kandidatländerna att delta i projekt tillsammans med partner från andra medlemsstater eller andra länder.

Under 2003 kommer kommissionen att inrikta sig på att främja en jämn könsfördelning i beslutsfattandet. Detta är ett prioriterat tema som har fastställts i den inbjudan att lämna förslag som publicerades i november 2002 (sista inlämningsdag är den 14 mars 2003). Detta kommer att ge en god utgångspunkt för de åtgärder som vidtas och det utbyte som sker mellan kandidatländerna och medlemsstaterna.

Slutligen är det enbart genom en direkt dialog som en verklig förståelse kan utvecklas och fungera som en grund för partnerskap. Därför inbjöds kandidatländerna att delta som observatörer i rådgivande kommitténs och programkommitténs möten i oktober 2002. Denna positiva erfarenhet kommer från och med april 2003 att tillämpas generellt för att bygga en stabil grund för det framtida samarbetet.

Kapitel II
RAMSTRATEGIN FÖR JÄMSTÄLLDHET
3. Den kombinerade strategin

Strategin för jämställdhetsintegrering fick internationellt erkännande i och med FN:s internationella kvinnokonferens i Peking 1995 och har visat sig vara ett effektivt verktyg för att främja jämställdhet. Jämställdhetsintegrering och särskilda åtgärder (i synnerhet lagstiftning och finansieringsprogram) utgör den kombinerade strategi som beskrivs i ramstrategin för jämställdhet. 2002 var det tredje genomförandeåret för ramstrategin, som omfattar det årliga arbetsprogrammet för alla kommissionens avdelningar.

De erfarenheter som gjorts i samband med utarbetandet och övervakningen av de två föregående arbetsprogrammen visar att detta är en effektiv strategi som ger resultat. Arbetsprogrammet för innevarande år [3] för oss fram till början av andra hälften av gemenskapens femåriga ramstrategi för jämställdhet, när en mer detaljerad undersökning kommer att göras av de framsteg som gjorts när det gäller att skapa jämställdhet inom Europeiska kommissionens olika avdelningar, inbegripet en utvärdering av konsekvenserna när det gäller resurser (mänskliga och ekonomiska).

[3] Arbetsprogrammet, KOM(2003) 47, SEK(2003) 137.

Kommissionen har nu godkänt den allmänt tillämpade strategin för konsekvensanalys [4]. Från och med 2003 kommer en konsekvensanalys grundad på tre pelare - social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet - att införas gradvis och tillämpas på alla viktiga nya initiativ, dvs. de som ingår i den årliga politiska strategin eller senare i kommissionens arbetsprogram. Denna konsekvensanalys kommer att ersätta tidigare krav på konsekvensanalys med avseende på företagen, jämställdhet, miljö, små och medelstora företag och handel samt analys av lagförslagens konsekvenser. Dessa metoder ligger till grund för det

nya integrerade verktyget för konsekvensanalys och har införlivats i detta. Det är dock de enskilda generaldirektoraten som ska se till att gjorda konsekvensanalyser där så är lämpligt även beaktar jämställdhetsaspekten. Detta är ett område som måste uppmärksammas även i fortsättningen.

[4] Meddelande från kommissionen om konsekvensanalys, KOM(2002) 276 slutlig. Se: http://europa.eu.int/comm/press_room/ presspacks/pdf/276-4en.pdf

4. Den europeiska sysselsättningsstrategin

Jämställdhet har alltsedan starten varit ett viktigt inslag i Luxemburgprocessen och detta avspeglas i den europeiska sysselsättningsstrategin. Under 2002 gjorde kommissionen en utvärdering av den europeiska sysselsättningsstrategin. Ett av de viktigaste resultaten av denna utvärdering var att man kunde konstatera att den kombinerade strategin för jämställdhet (dvs. jämställdhetsintegrering och särskilda åtgärder) hade lett till goda resultat. Jämställdhetsfrågorna uppmärksammas nu i högre grad även i de medlemsstater som "släpar efter" på det här området och klyftan mellan könen har minskat, särskilt i fråga om förvärvsfrekvens och arbetslöshet.

Trots de förbättringar som åstadkommits under de senaste fem åren återstår mycket att göra för att man ska kunna nå de mål som fastställdes vid Europeiska rådets möten i Lissabon och Stockholm och för att minska de fortfarande alltför stora klyftorna mellan könen. Det krävs ett långsiktigt engagemang för att man ska kunna nå EU:s sysselsättningsmål, särskilt för äldre arbetstagare. I den gemensamma rapporten om att öka deltagandet på arbetsmarknaden uppskattas att sysselsättningen måste öka med 15,4 miljoner mellan 2002 och 2010 (9,6 för kvinnor och 7,4 för äldre arbetstagare). Enligt aktuella scenarier kan Lissabonmålet, dvs. en total förvärvsfrekvens på 70 %, nås enbart om de strukturella förbättringarna av arbetsmarknadens funktionssätt i EU och ökningen av kvinnors förvärvsfrekvens håller i sig fram till 2010 och, om så behövs, utvecklas ytterligare.

Dessa mål (från Lissabon och Stockholm) avser förvärvsfrekvensen. Även om ökad sysselsättning har ett direkt samband med ökat deltagande på arbetsmarknaden, är det dessutom viktigt att minska arbetslösheten. Det är ingen lätt uppgift att öka deltagandet på arbetsmarknaden, bland annat eftersom deltagandet påverkas av förändringar som rör kulturella och socio-psykologiska faktorer. De huvudsakliga skälen till att personer mellan 15 och 65 år inte deltar i arbetskraften är personliga skäl eller familjeansvar (nära 20 % av alla som står utanför arbetskraften, jämfört med 29,2 % av kvinnor utanför arbetskraften), egen sjukdom eller eget funktionshinder (9 %), utbildning (27 %, jämfört med nära 90 % i åldersgruppen 15-24 år) samt pensionering (16 %, jämfört med nära 90 % i åldersgruppen 55-64 år). När det gäller skälen till att man står utanför arbetskraften finns det stora skillnader mellan könen. För män är de huvudsakliga skälen utbildning eller pensionering, medan nära hälften av de kvinnor i åldern 25-54 år som står utanför arbetskraften gör det på grund av ansvar för familj och hem. En ogynnsam skattestruktur kan påverka kvinnors

benägenhet att förvärvsarbeta, särskilt i kombination med omsorgsansvar och fortsatta löneklyftor som skapar lägre löneförväntningar.
Det finns en ökad medvetenhet om att löneklyftan mellan könen inte minskar automatiskt när fler kvinnor förvärvsarbetar, eftersom den hänger samman med strukturell ojämlikhet på arbetsmarknaden. Resultaten måste följas och bedömas på medellång och lång sikt och i förhållande till könssegregeringen.
Vid Europeiska rådets möte i Barcelona beslutade medlemsstaterna om mål för barnomsorgen. Barnomsorgen bör byggas ut till att senast 2010 omfatta minst 90 % av alla barn som fyllt 3 år men inte uppnått obligatorisk skolålder samt minst 33 % av alla barn under 3 år. Trots att allt fler medlemsstater har vidtagit nya åtgärder och bland annat infört kvantitativa mål och tidsgränser för utbyggnaden av barnomsorgen, är utbudet på bra barnomsorg till rimliga priser inte tillräckligt för att uppnå Barcelonamålen. Frågan om anhörigvård har liksom under föregående år fått ytterst litet uppmärksamhet.
Många medlemsstater utvidgar sina bestämmelser om ledighet (Danmark, Frankrike, Finland, Spanien, Sverige Förenade kungariket, Irland, Österrike och Nederländerna). Detta är en positiv utveckling med tanke på den obalans som råder mellan könen när det gäller omsorgsansvar (där kvinnor fortfarande tar det största ansvaret), men det finns en risk att långa ledigheter kan påverka kvinnors förvärvsfrekvens i negativ riktning, öka löneklyftan och stärka könssegregeringen.
Jämställdhetspolitiken i allmänhet - och jämställdhetsintegrering i synnerhet - är nyckeln till att öka förvärvsfrekvensen i framtiden, öka kvaliteten i arbetet och främja en integrerad arbetsmarknad. Utmaningarna för jämställdhetspolitiken är även i fortsättningen att uppnå Lissabonmålen, stärka övervakningen av politikens konsekvenser, bygga ut barnomsorgen (Barcelonamålen) samt att öka arbetsmarknadens parters engagemang, särskilt när det gäller löneklyftan mellan könen och föräldraledighet.

5. Strukturfonderna

Europeiska unionens strukturfonder tillhandahåller ekonomiskt stöd i stor skala för att utveckla kompetensen, främja sysselsättningen och stödja behövande regioner. Jämställdhet är ett viktigt mål och man tillämpar den kombinerade strategin med särskilda åtgärder för att främja jämställdhet tillsammans med ett bredare engagemang för att integrera jämställdhetsaspekter i alla delar av strukturfondernas verksamhet.
Denna kombinerade strategi är mest utvecklad i Europeiska socialfonden, EU:s viktigaste verktyg för ekonomiskt stöd inom den europeiska sysselsättningsstrategin. De flesta initiativen för att minska ojämlikhet mellan könen är inriktade på arbetslivet och finansieras av Europeiska socialfonden. Det har visat sig svårare att genomföra jämställdhetsintegrering på andra strukturfondsområden som transport, miljö och landsbygdsutveckling.

Europeiska socialfondens finansiering av åtgärder för att förbättra kvinnors tillgång till och deltagande på arbetsmarknaden, totalt i euro och som andel av socialfondens totala utgifter

>Plats för tabell>

Den tredje konferensen om jämställdhetsintegrering i strukturfonderna (den 14-15 juni 2002 i Santander i Spanien) betonade att det endast är ett fåtal program för genomförande av strukturfonderna i medlemsstaterna som har en heltäckande strategi för jämställdhetsintegrering. I många program görs allmänna åtaganden med avseende på strukturfondsåtgärdernas olika konsekvenser för kvinnor och män, men de flesta programmen saknar tydliga mål och övervakning med avseende på jämställdhetsdimensionen.

Italien är den första medlemsstaten som har infört ett heltäckande "utvärderingspaket" för att mäta resultaten av jämställdhetsarbetet genom strukturfonderna. Med hjälpa av detta "paket" vill de italienska myndigheter som ansvarar för strukturfonderna säkerställa att de som utformar, väljer ut och genomför projekt fullt ut beaktar jämställdhetsdimensionen.

Ett annat exempel på god praxis är de gemensamma insatser som åtta regioner i Spanien gjort för att använda en del av strukturfondsmedlen för att öka kvinnors anställbarhet, bekämpa könssegregering och göra det lättare att förena arbete och familj. Bland åtgärderna kan nämnas utbildning (främst på områden där kvinnor är underrepresenterade), ekonomiskt stöd till företag som anställer arbetslösa kvinnor, stöd till kvinnliga företagare, kampanjer, forskning samt främjande av kvinnors deltagande i beslutsfattandet.

Kommissionen kunde på grundval av resultaten av konferensen i Santander utarbeta ett meddelande [5] i slutet av 2002. I meddelandet framhålls goda lösningar för jämställdhetsintegrering och rekommenderade metoder för att stärka denna strategi. Meddelandet är i linje med kommissionens halvtidsutvärdering av strukturfondernas sexåriga programperiod (som ska göras under 2003) och innehåller följande tydliga budskap:

[5] KOM(2002) 748.

- Det krävs särskilda åtgärder för att främja det underrepresenterade könet (med "öronmärkta" medel), särskilt genom att man från början anger i urvalskriterierna att projekt som bidrar till att skapa jämställdhet kommer att tilldelas extra poäng.
- Det krävs synliga och, i många fall, ökade medel för särskilda jämställdhetsåtgärder och särskilt för jämställdhetsintegrering.
- Jämställdhetsintegrering är svårt och det krävs särskild sakkunskap och utbildning för att lyckas. Könsuppdelad statistik är nyckeln i detta avseende.

När det gäller stödet från strukturfonderna i framtiden är det viktigt att man bibehåller den kombinerade strategin med jämställdhetsintegrering och särskilda åtgärder för att minska ojämlikheten och skapa ett jämställt samhälle.

6. Processen för social integration

Den europeiska processen för social integration syftar till att stödja medlemsstaterna i deras kamp mot fattigdom och social utslagning. Rådet har fastställt gemensamma mål på grundval av vilka medlemsstaterna utarbetar nationella handlingsplaner. Rådet har bett medlemsstaterna att införliva en jämställdhetsdimension i alla strategier för att bekämpa fattigdom och social utslagning.

I EU befann sig 16 % av kvinnorna och 15 % av männen i riskzonen för fattigdom 1999, och denna risk var av bestående karaktär för 10 % av kvinnorna och 8 % av männen. [6] Stora klyftor framträder när kön "korsklassificeras" med andra faktorer. Bland enpersonshushållen befann sig exempelvis 24 % av kvinnorna - jämfört med 19 % av männen - i riskzonen för fattigdom. Fattigdomsrisken för ensamstående föräldrar, främst kvinnor, ligger på cirka 38 % [7].

[6] Eurostat, Europeiska hushållsundersökningen - användardatabasen, version december 2002.

[7] Gemensam rapport om social integration - uppgifter från 1997 - tabell 3c.

Jämställdhetsdimensionen var inte särskilt märkbar i de första nationella handlingsplanerna 2001. I juli 2002 beslutade ministrarna att jämställdhetsdimensionen måste stärkas. Detta politiska engagemang gav ny kraft åt insatserna för jämställdhetsintegrering. Nästa inlämningsomgång för de nationella handlingsplanerna är juli 2003 och förberedelserna har redan inletts.

På EU-nivå anordnades ett möte för ömsesidig inlärning i september 2002 med de nationella samordnarna för handlingsplanerna och nationella jämställdhetsexperter. Medlemsstaterna delade med sig av sina erfarenheter av jämställdhetsintegrering, diskuterade vad som fungerat bra och mindre bra och förklarade hur de tänkte lösa problemen. Ett särskilt möte om jämställdhetsintegrering anordnades också inom ramen för den europeiska rundabordskonferensen om social integration som hölls i Århus i oktober 2002. Rundabordskonferensen förde samman ledamöter av Europaparlamentet, företrädare för nationella, regionala och lokala förvaltningar, forskare samt företrädare för arbetsmarknadens parter och icke-statliga organisationer.

Som ett resultat av mötet ändrades texten om gemensamma mål för de nationella handlingsplanerna 2003 av rådet för att betona att jämställdhetsaspekten bör integreras i varje fas av arbetet med handlingsplanerna. Detta vidareutvecklades i den gemensamma mallen för handlingsplanerna som de nationella samordnarna utarbetat. Det förväntas därför att de särskilda jämställdhetsåtgärderna ska få en mer framträdande plats i de nationella handlingsplanerna 2003 och att det kommer att ske en tydligare jämställdhetsintegrering överlag.

7. Jämställdhetsdimensionen i nationella pensionsstrategier

Medlemsstaterna beslutade i december 2001 att lägga fram rapporter om vilka åtgärder de tänker vidta för att se till att kommande generationer av pensionärer får en tillräcklig inkomst utan att det innebär en alltför stor börda för framtida generationer av arbetstagare. Rapporterna bygger på gemensamma mål som rör

pensionssystemens tillräcklighet, långsiktiga ekonomiska stabilitet och förmåga att anpassa sig till ändrade behov. I mål 10 uppmanas medlemsstaterna att redogöra för hur deras pensionssystem kan uppfylla förväntningarna i fråga om jämställdhet.

De flesta äldre är kvinnor - nära 60 % i åldersgruppen över 65 år och nära två tredjedelar av dem som fyllt 75 år. De flesta pensionssystemen är dock utformade med tanke på heltidsarbetande män som försörjer familjen och inte gör avbrott i karriären. De första nationella rapporterna, som lämnades in i september 2002, visar att många pensionssystem fortfarande avspeglar dessa grundprinciper.

Genomsnittspensionen är i många länder betydligt lägre för kvinnor än för män, och detta beror främst på skillnader mellan kvinnors och mäns anställningshistorik [8]. I Finland var kvinnors totala pension 2000 i genomsnitt 841 euro, dvs. 27 % lägre än mäns. I Spanien är klyftan 37 %. Den genomsnittliga avgiftsfinansierade pensionen var 405 euro för kvinnor och 650 euro för män 2001. I Österrike uppgick den lagstadgade pensionen 2000 till i genomsnitt 734 euro för kvinnor och 1 334 euro för män, vilket motsvarar en klyfta på 45 %. I Frankrike uppgick den genomsnittliga månatliga pensionen 1997 till 1 342 euro för män, jämfört med 767 euro för kvinnor - en klyfta på 43 %. I Förenade kungariket var skillnaden 16 % 2001 - män fick 183 brittiska pund per vecka medan kvinnor fick 153 pund.

[8] Kommissionens meddelande om utkast till gemensam rapport om tillräckliga och stabila pensioner, KOM(2002) 737 slutlig.

Av kommissionens utvärdering av rapporterna framgår dock att medlemsstaterna gradvis anpassar sina system till hur kvinnors och mäns roll i samhället och ekonomin utvecklas, med tanke på kvinnors ökade deltagande på arbetsmarknaden och införandet av nya bestämmelser för att göra det lättare att förena arbete och familjeansvar. Effekterna kommer dock att låta vänta på sig, och de betydande skillnaderna mellan kvinnors och mäns pensionsrättigheter kommer att finnas kvar under lång tid framöver.

8. Andra politikområden

8.1. Yttre förbindelser

En undergrupp för yttre förbindelser har tillsatts inom kommissionens avdelningsövergripande grupp för jämställdhet, med representanter för generaldirektoraten för utveckling, utvidgning, Europeiska byrån för utvecklingssamarbete (EuropeAid), yttre förbindelser, kontoret för humanitärt bistånd, handel och sysselsättning. Denna grupp gjorde 2002 en översyn av befintliga politiska åtgärder, inbegripet en lägesbeskrivning av genomförandet av de tre meddelandena [9] i fråga om yttre förbindelser, på grundval av en rapport utarbetad av en jämställdhetsexpert.

[9] Integrering av ett jämställdhetsperspektiv i utvecklingssamarbetet, kvinnors roll vid konfliktförebyggande, EU:s roll vid främjande av mänskliga rättigheter och demokrati. Integrering av ett jämställdhetsperspektiv i utvecklingssamarbetet, kvinnors roll vid konfliktförebyggande, EU:s roll vid främjande av mänskliga rättigheter och demokrati.

Gruppens arbete är inriktat på ett effektivt genomförande av handlingsprogrammet för jämställdhetsintegrering i gemenskapens utvecklingssamarbete från juni 2001. Dessutom undersöker man hur EU:s politik avseende handel, utvecklingssamarbete och andra frågor som rör yttre förbindelser hittills har påverkat kvinnor. Gruppen kommer att vidare utreda hur kommissionen kan skapa ett mervärde vid sina förhandlingar och inom sina bilaterala kontakter med partner utanför EU och uppmärksamma frågan om hur kommissionen stödjer ökat medinflytande för kvinnor och kvinnors deltagande i humanitära och politiska processer.

8.2. Forskning och utveckling

Kommissionen har på en rad olika sätt fortsatt sina insatser på området "Kvinnor och vetenskap".

En expertgrupp tillsattes i januari 2002 för att se över kvinnors deltagande i industriell forskning. En rapport lades fram i januari 2003.

Som framålls i handlingsplanen för vetenskap och samhälle planerar kommissionen att inrätta en europeisk plattform för kvinnliga forskare, som ska utarbeta åtgärder för att främja kvinnliga forskare och se till att de deltar mer aktivt i den vetenskapspolitiska debatten på nationell och europeisk nivå. Som förberedelse påbörjades i november 2002 en undersökning om nätverk för kvinnliga forskare, som kommer att avslutas i juni 2003.

I slutet av oktober 2002 tillsatte kommissionen expertgruppen Enwise för att studera och avlägga rapport om situationen för kvinnliga forskare i de central- och östeuropeiska länderna och i de baltiska staterna. Denna grupp kommer att utfärda rekommendationer för att stärka kvinnors roll inom europeisk forskning (mål för det europeiska forskningsområdet) och för att öka antalet kvinnliga deltagare från de berörda länderna i gemenskapens sjätte ramprogram för forskning (2002-2006).

Kommissionen offentliggjorde den 17 december 2002 sina första ansökningsomgångar inom det sjätte ramprogrammet. Bland dessa finns en öppen inbjudan att lämna förslag inom området kvinnor och vetenskap. Tyngdpunkten kommer att ligga på att utveckla synergier mellan nationella och regionala riktlinjer och åtgärder, öka kvinnors deltagande i industriell forskning och se till att ett jämställdhetsperspektiv integreras inom vetenskapliga institutioners verksamhet.

När det gäller de integrerade projekt och spetsforskningsnätverk som finansieras av ramprogrammet ska en jämställdhetsplan utarbetas inom varje projekt. Dessutom kommer utvärderarna att få i uppdrag att ta reda på om en jämställdhetsdimension har införlivats i projektet och, om så är fallet, hur jämställdhetsfrågorna bör hanteras.

8.3. Utbildning

Den 29-30 november 2002 hölls ett seminarium i Budapest tillsammans med nationella utbildningsorgan och utbildningsministerier, som sköter förvaltningen

av Sokrates-programmet. Man diskuterade resultaten och rekommendationerna från den undersökning som gjorts avseende utvärderingen av konsekvenserna ur ett jämställdhetsperspektiv av den första fasen i gemenskapens handlingsprogram. Dessutom fastställde man de indikatorer som ska användas under den andra fasen av programmet.

Som svar på kommissionens meddelande med titeln "Att förverkliga det europeiska området för livslångt lärande" [10] antog rådet en resolution i maj 2002. I detta dokument framhålls jämställdhet som en av grundprinciperna för begreppet livslångt lärande. Bland målen är kvinnors tillgång till och deltagande i livslångt lärande (särskilt inom företag) nyckelfaktorer.

[10] KOM(2001) 678 slutlig, 21.11.2001.

Rådet antog på grundval av kommissionens rapport om "Konkreta framtidsmål för utbildningssystemen" [11] ett arbetsprogram [12] med en jämställdhetsstrategi. Dessa två dokument utgör grunden till den framtida utvecklingen av utbildningspolitiken i EU.

[11] KOM(2001) 59 slutlig, 31.1.2001.

[12] Antaget den 14 februari 2002, nr 6365/02.

8.4. Miljö

Ett seminarium om kvinnor och EU:s miljöpolitik anordnades i februari 2002 i Segovia i samarbete med det spanska ordförandeskapet. Tre teman diskuterades: behovet av djupanalys av miljöfrågor ur ett jämställdhetsperspektiv, konkreta åtgärder för att införliva jämställdhetsperspektivet i miljöpolitiken samt behovet av utbildning. Resultaten lades fram vid rådets möte den 4 mars 2002.

Jämställdhetsintegrering ingick i den förvaltningsplan som GD Miljö utarbetade 2002, och tydliga framsteg hade gjorts i fråga om avfallshantering och vattenvård samt skydd av hav och mark. Följande två konsekvensanalyser ur ett jämställdhetsperspektiv hade gjorts:

- När det gäller avfallshantering görs en jämställdhetskonsekvensanalys av den nuvarande kommunala avfallsplaneringen i EU. Resultaten kommer att användas för att utarbeta riktlinjer för medlemsstaternas planering när det gäller avfallshantering.
- En andra undersökning om jämställdhetsintegrering med avseende på ramdirektivet för vatten har inletts för att fastställa om åtgärderna påverkar kvinnor och män på olika sätt och, om så behövs, hur man kan se till att de de negativa konsekvenserna blir minimala.

Utbildningen i jämställdhetsintegrering utvidgades till att omfatta samordnare och kontaktpersoner i alla enheter deltog.

9. Aktörer på jämställdhetsområdet

Den 6 mars 2002 förde jämställdhetsgruppen inom kommissionen en dialog med viktiga organ på EU-nivå, inbegripet Europaparlamentet, det spanska ordförandeskapet, Rådgivande kommittén för lika möjligheter för kvinnor och män samt Europeiska kvinnolobbyn.

Den avdelningsövergripande arbetsgruppen för jämställdhetsfrågor fortsatte att samordna politiken för jämställdhetsintegering inom kommissionen och stödde jämställdhetsgruppen inom kommissionen när det gäller att övervaka arbetet och följa de resultat som uppnås.

Rådgivande kommittén för lika möjligheter för kvinnor och män [13] fortsatte sitt arbete och antog fem yttranden. Två av dessa riktades till konventet och avsåg innehållet i en framtida EU-konstitution och/eller ett framtida fördrag. I dessa yttranden beskrivs de grundläggande principer som kommittén anser måste följas om Europeiska unionen ska bli ett jämställt samhälle.

[13] http://europa.eu.int/comm/ employment_social/equ_opp/ strategy/advcom.html

För att öka samarbetet med nationella jämställdhetsorgan i EU och samordna verksamheten anordnar kommissionen i nära samarbete med EU-ordförandeskapet ett högnivåmöte för högre tjänstemän från medlemsstaterna med ansvar för jämställdhetspolitiken. Dessa möten hålls två gånger om året, och syftet är att skapa ett forum för utbyte av åsikter om politiska och strategiska frågor som rör jämställdhetsintegrering och jämställdhet. Fokus ligger på rådets uppföljning av handlingsplanen från Peking och jämställdhetsintegrering i olika rådskonstellationer. Under 2002 följde det spanska ordförandeskapet sina föregångares exempel när det gäller att integrera jämställdhetsdimensionen i två rådskonstellationer, dvs. miljö och jordbruk. Det danska ordförandeskapet gick ännu längre och integrerade jämställdhetsdimensionen i alla relevanta punkter på dagordningen för rådet (sysselsättning och socialpolitik) och lade fram en vägledning för jämställdhetsintegrering av olika rådskonstellationer.

Man fortsatte samarbetet med andra internationella organisationer som FN (uppföljningen av handlingsplanen från Peking), Europarådet (styrgruppen för jämställdhet) samt OSSE (ny handlingsplan för jämställdhet) för att bygga upp dessa organisationers expertis och fortsätta jämställdhetsintgreringen inom relevanta politikområden.

Icke-statliga organisationer har en viktig roll när det gäller att främja jämställdhet. Deras arbete är särskilt värdefullt när det gäller att bekämpa människohandel och hjälpa de drabbade. Under 2002 var kvinnoorganisationerna särskilt aktiva när det gäller att bidra till Europeiska konventets arbete.

Europaparlamentets utskott för kvinnors rättigheter och jämställdhetsfrågor har gjort ett ovärderligt arbete på jämställdhetsområdet under hela 2002. Utskottets har bland annat till uppgift att följa utvecklingen och övervaka genomförandet av kvinnors rättigheter i EU och främja kvinnors rättigheter i länder utanför EU, genomföra och vidareutveckla jämställdhetsintegrering i alla sektorer, främja jämställdhetspolitiken på arbetsmarknaden och i arbetslivet samt övervaka användningen av de ekonomiska resurser som utskottet ansvarar för. Med Europaparlamentet som medlagstiftare ledde utskottet under 2002 arbetet med att ändra direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor. Samtidigt fick utskottet

möjlighet att debattera en rad frågor som EU:s politik gentemot Medelhavsländerna när det gäller främjande av kvinnors rättigheter och lika möjligheter i dessa länder, kvinnors representation bland arbetsmarknadens parter i EU, halvtidsutvärderingen av Daphne-programmet 2000-2003, sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter på området, jämställdhetsintegrering i gemenskapens utvecklingssamarbete samt kvinnor och fundamentalism.

Kapitel III
Särskilda riktlinjer och åtgärder för jämställdhet
10. Lagstiftning
10.1. Likabehandling

Direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor ändrades i september 2002 [14] efter ett intensivt och konstruktivt samarbete mellan ministerrådet, Europaparlamentet och kommissionen.

[14] Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, EGT L 269, 5.10.2002, s. 15-20.

En av de viktigaste reformerna gällde sexuella trakasserier på arbetsplatsen. För första gången införs nu bindande lagstiftning på EU-nivå som innehåller en definition av sexuella trakasserier och förbjuder sådana beteenden som en form av könsdiskriminering. Direktivet förbjuder alla former av ovälkommet beteende av sexuell natur som skapar en hotfull eller kränkande miljö. Arbetsgivarna uppmanas också att vidta förebyggande åtgärder mot alla former av diskriminering och att regelbundet utarbeta jämställdhetsrapporter för personalen.

Medlemsstaterna uppmuntras starkt att främja kollektivavtal med bestämmelser för hur man ska sätta stopp för könsdiskrimineringen. I direktivet krävs också att jämställdhetsorgan inrättas i medlemsstaterna och ges stora befogenheter att följa utvecklingen och hjälpa klagande i fall som rör könsdiskriminering. Det anges också att den skadelidande ska ha rätt till ett skadestånd som är adekvat i förhållande till den skada som åsamkats, utan att någon övre gräns fastställs.

I direktivet föreskrivs också att en kvinna efter avslutad moderskapsledighet ska ha rätt att återgå till sitt arbete eller till en motsvarande tjänst på villkor som inte är mindre gynnsamma än tidigare och få del av eventuella förbättringar i fråga om arbetsvillkor som hon skulle ha haft rätt till under sin frånvaro.

Medlemsstaterna ska senast 2005 anpassa sina nationella lagar till direktivet, men de flesta har redan börjat vidta åtgärder på nationell nivå mot sexuella trakasserier. Den belgiska lagen om trakasserier på arbetsplatsen [15] antogs i juni 2002. Den franska lagstiftningen om trakasserier ändrades [16] för att utvidga definitionen till att omfatta mobbning och utöka den personkrets som har rätt till skydd. De finska arbetsmarknadsparterna har tillsammans utarbetat och publicerat de första gemensamma riktlinjerna för bekämpning av sexuella trakasserier på arbetsplatsen. I Irland har tre nya uppförandekoder införts genom

tre olika lagar, som avspeglar det stora antalet klagomål som rör mobbning på arbetsplatsen [17].

[15] Moniteur belge/Belgisch Staatsblad, 22.6.2002.

[16] Lag av den 2 november 2002.

[17] Dessa uppförandekoder är Code of Practice Detailing Procedures for Addressing Bullying in the Workplace under the Industrial Relations Act, 1990; National Authority for Occupational Safety and Health Code of Practice on the Prevention of Workplace Bullying under the Safety, Health and Welfare at Work Act, 1989 och Safety, Health and Welfare at Work (General Application) Regulations, 1993 (rådets direktiv 89/391/EG); samt Code of Practice issued by the Equality Authority on Sexual Harassment and Harassment at Work under the Employment Equality Act, 1998 - Employment Equality Act, 1998 (Code of Practice)(Harassment) Order 2002. .

De nationella domstolarna ägnar alltmer tid åt den här frågan och de rättsliga åtgärderna varierar starkt mellan olika nationella domstolar. I Frankrike godkände till exempel Cour de Cassation [18] en arbetsgivares beslut att avskeda en medicinsk chef på ett företag på grund av sexuella trakasserier. I Spanien befanns en borgmästare av Tribunal de Justicial de Castilla y León [19] skyldig till sexuella trakasserier av en ledamot i kommunfullmäktige. Ett betydande skadestånd utdömdes. I Österrike bekräftade författningsdomstolen ett beslut fattat av ministeriet för arbetsmarknad, hälsa och socialpolitik, enligt vilket den förre chefen för ett federalt forskningsinstitut förflyttats till en annan (lägre) tjänst sedan han utsatt flera kvinnliga underlydande för verbala sexuella trakasserier [20]. I Irland kommer man på grundval av en rapport från en extern rådgivande kommitté att ändra försvarets policy för att komma tillrätta med det stora problem som trakasserier av individer utgör.

[18] Soc. 5 mars 2002 Société Louisiane v. Alsaz RJS 5/02- nr 528, s. 411.

[19] Högsta domstolen i den autonoma regionen Castilla-León, dom av den 30 maj 2002.

[20] Verfassungsgerichtshof 26.11.2002, B 2212/00.

10.2. Lika lön

De nationella domstolarna har också fått behandla frågan om lika lön. I Luxemburg föreskriver lagen att en kvalificerad arbetstagare ska få minst 20 % mer än den garanterade minimilönen om han eller hon har förvärvat yrkeskvalifikationer genom utbildning eller har arbetat minst tio år inom yrket. Kantonrechter i Hilversum i Nederländerna har meddelat en dom som gynnar den klagande i ett mål som rör krav på lika lön och som väckts av en kvinnlig vårdanställd [21]. Kvinnan fick lägre lön än sina kollegor eftersom hon inte hade något utbildningsbevis. Kvinnan gick utbildningen i sin ungdom (1957), men fick inte delta i examensprovet eftersom hon var gift. Domaren beslutade i enlighet med ett yttrande från jämställdhetskommissionen [22] att kvinnan hade hindrats från att få ett utbildningsbevis på grund av sitt kön. I hennes fall var kravet på ett utbildningsbevis för att få rätt till högre lön indirekt diskriminerande. Ny dansk lagstiftning [23] som innebär att arbetsgivarna måste ta fram könsspecifik lönestatistik för företaget trädde i kraft den 1 juli 2002.

[21] Källa: www.cgb.nl/cgbrief/11-rechters1.html

[22] Yttrande 1998-01.

[23] Lag nr 445 av den 7 juni 2001.

10.3. Förena arbete med familjeliv

Lagstiftningsinitiativ har tagits i en rad medlemsstater under 2002. I Österrike är den nya lagen om ledighet för familjeomsorg [24] ett nytt tillskott i arbetsrätten, som syftar till att möjliggöra bättre omvårdnad för döende familjemedlemmar och mycket sjuka barn. Enligt lagen har alla arbetstagare rätt till minskad arbetstid eller tjänstledighet med arbetsgivarens godkännande. Den nederländska regeringen lade den 21 januari 2002 fram ett lagförslag för parlamentet som innebär att ett system med lagstadgad ledighet för långtidsvård införs [25]. I Finland lade regeringen den 11 april 2002 fram en barnpolitisk rapport i riksdagen och utvärdering av metoder som syftar till att göra det lättare att kombinera arbete och familj. Som ett resultat av denna planerar man att utöka rätten till faderskapsledighet från 18 dagar till fyra veckor. Den spanska provinsen Katalonien har infört en lagstadgad rättighet för arbetstagarna att minska arbetstiden med en tredjedel under åtta månader utan löneavdrag, efter den 18 veckor långa moderskapsledigheten. Denna åtgärd gäller i princip enbart kvinnor, men kommer att utvidgas till alla offentligt anställda tjänstemän oavsett kön. De danska bestämmelserna för föräldraledighet och ledighet för vård av barn har ändrats betydligt. Enligt lag nr 141 av den 25 mars 2002 avskaffas den separata ledigheten för vård av barn utöver föräldraledigheten [26]. Den tyska lagen Job-AQTIV-Gesetz föreskriver (från och med den 1 januari 2003) att föräldralediga personer ska ha rätt till arbetslöshetsförsäkring efter avslutad föräldraledighet [27].

[24] EGT I 89/2002.

[25] Källa: pressmeddelande från sysselsättnings- och socialministeriet, 21-1-2002 (www.minszw.nl).

[26] Finns på danska på Retsinformation på följande webbplats: http://www.retsinfo.dk/DELFIN/HTML/A2002/0014130.htm

[27] Bundesgesetzblatt del I, 2001, nr 66, 14.12.2001; s. 3443. http://217.160.60.235/BGBL/bgbl1f/b101066f.pdf

De nationella domstolarnas beslut är också mycket uppmuntrande när det gäller att kombinera arbete och familj. Den tyska författningsdomstolen [28] godkände inte ett mål som väckts för att protestera mot införandet av längre skoldagar för primärskoleelever i Sachsen Anhalt. Tanken bakom detta är att anpassa primärskoleschemat till förvärvsarbetande föräldrars behov. I Förenade kungariket har Court of Appeal [29] beslutat att en arbetsgivare indirekt hade diskriminerat en kvinna på grund av kön genom att välja säga upp personal med tidsbegränsade anställningsavtal före personal med tillsvidareanställning. I Italien ansåg domstolen i Venedig [30] att föräldrar enligt nationell lagstiftning [31] har rätt att välja när de vill utnyttja föräldraledigheten på det enda villkoret att de meddelar detta i förväg. Arbetsgivarna kan inte neka eller skjuta upp föräldraledighet på grund av att det inte är förenligt med arbetets krav.

[28] Beslut av den 16 april 2002, 1 BvR 279/02; http://www.bundesverfassungsgericht.de/entscheidungen/rk20020416_1bvr027902.

[29] Whiffen mot Milham Ford Girls' School [2001], Industrial Relations Law Reports 468.

[30] Il lavoro nella giurisprudenza, 2001, s. 1052 ff.

[31] Artikel 32 i lag nr 151 av den 21 mars 2001 utgör konsolideringsakten om skydd vid moderskap (publicerad i den officiella tidningen den 26 april 2001, nr 93 http://www.parlamento.it/parlam/leggi/ deleghe/01151dl.htm).

11. Handlingsprogrammet

Kommissionen stödjer transnationella projekt för utbyte av information och goda lösningar samt för nätverk på EU-nivå. Man beviljar bidrag på mellan 250 000 och 500 000 euro, som täcker upp till 80 % av kostnaderna. Den återstående delen på 20 % måste finansieras av den sökande eller andra källor. I projekten, som vanligen pågår i 15 månader, ska partner från minst tre länder ingå.

11.1. Lika lön: Prioritet under 2001

Lika lön för kvinnor och män i EU var det prioriterade temat för programmets första år, eftersom löneklyftan mellan könen är ett av de tydligaste tecknen på bristande jämställdhet i arbetslivet. Kvinnors lön i EU är i genomsnitt endast 84 % av männens. De flesta av de 27 projekt [32] som valdes ut 2001 inom handlingsprogrammet - med en total budget på 8 miljoner euro - behandlade frågor som rör lika lön, och resultaten kommer att presenteras 2003. Eftersom projekten pågår i 15 månader hölls dock en rad konferenser redan under 2002. Att löneklyftan finns kvar påpekas återigen i dessa projekt och i en rad rapporter [33] som bekräftar betydelsen av kollektivavtal, arbetsutvärderingssystem som beaktar jämställdhetsaspekten, en checklista för löneförhandlingar samt en handlingsplan för lika lön.

[32] Webbhänvisning.

[33] Centraal Bureau voor de Statistiek (www.cbs.nl), pressmeddelande av den 29 maj 2002. Se Bulletin 2/2002, s. 32. Se Bulletin 2/2002, s. 24. Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, juli 2001, som finns på: http://www.bmfsfj.de/Anlage19920/ Bericht_der_Bundesregierung_zur_ Berufs-_und_Einkommenssituation_ von_Frauen_und_Maennern.pdf. http://www.destatis.de/presse/deutsch/ pm2002/p2460042.htm.

Den 29 november 2002 hölls en konferens om lika lön som anordnades av det danska ordförandeskapet i samarbete med två projekt inom gemenskapens handlingsprogram för ramstrategin om jämställdhet. Syftet med konferensen var att visa näringslivet att lika lön skapar mervärde. I konferensen deltog offentliga och privata företag samt representanter för arbetsmarknadens parter och olika nationella och europeiska organ.

11.2. Förena arbete med familjeliv: Prioritet under 2002

Politiska åtgärder för att göra det lättare att förena arbete och familj är viktiga inslag i jämställdhetsarbetet inom den europeiska sysselsättningsstrategin och processen för social integration. Syftet är att skapa gynnsamma villkor för kvinnor och män att komma in, återinträda och stanna kvar på arbetsmarknaden. Det kräver bland annat att föräldrar får tillgång till högkvalitativ barnomsorg till rimliga priser, att kvinnor och män tar på sig lika stor andel av ansvaret för hem och familj, att fäder uppmuntras att utnyttja föräldraledigheten samt möjlighet till flexibla lösningar för både kvinnor och män. Särskild uppmärksamhet ägnas de problem som kvinnor i låginkomstgrupper har. Endast 12 % av alla kvinnor i åldersgruppen 16-64 år har full sysselsättning och 8 % arbetar deltid, medan 66 % står utanför arbetskraften (jämfört med 35 % av män i låginkomstgrupper [34].

[34] The life of women and men in Europe - A statistical portrait, Eurostat, Europeiska hushållsundersökningen - användardatabasen, december 2001, s.102.

Det är också viktigt att medlemsstaterna beaktar sådana åtgärder i samband med reformen av pensionssystemen för att förhindra att pensionsrättigheterna äventyras för de kvinnor och män som stannar hemma för att ta hand om sina barn.

Den finske statsministern Paavo Lipponen är ett utmärkt exempel på hur man kan förena arbete och familj. Efter båda döttrarnas födelse tog statsministern ut fem dagars faderskapsledighet. "En statsminister har aldrig ledigt. Man måste alltid kunna kontakta mig på telefon. Men jag såg det inte som ett störande moment - det viktiga var att jag fick möjlighet att vara med min familj. Det var den bästa tiden för hela familjen. Och min faderskapsledighet fick inga negativa konsekvenser för min karriär. Tvärtom, pressen i Spanien, Italien, Belgien och Frankrike - och i viss mån även finska tidningar - skrev om statsministern som hellre var hemma med sin nyfödda baby under toppmötet i Madrid. Det var den bästa publicitet Finland kunde få. Jag gjorde det för att uppmuntra män både i Finland och EU att utnyttja möjligheten till faderskapsledighet."

Som svar på inbjudan att lämna förslag inom jämställdhetsprogrammet valdes 18 projekt ut under 2002 inom handlingsprogrammet, med en total budget på 7,5 miljoner euro. Projekten påbörjades i slutet av 2002 och kommer att pågå i 15 månader.

11.3. Kvinnor i beslutsfattande ställning: Prioritet under 2003

Jämn könsrepresentation i det politiska livet är en fråga för både medlemsstaterna och EU. I vissa medlemsstater finns en trend mot att införa lagstiftning om jämn könsrepresentation, men resultaten av nationella val som nyligen hållits ger upphov till blandade känslor. I Frankrike har till exempel lagen om jämn könsrepresentation inte fått den förväntade effekten att skapa en jämn könsfördelning, varken i lokala valda församlingar eller i det nationella parlamentet [35]. I Portugal har läget förbättrats något, men kvinnor har fortfarande låg representation i parlamentet och inom regeringen [36]. I Nederländerna var däremot resultatet vad gäller kvinnors representation sämre i parlamentsvalet i maj 2002 än i föregående val [37]. I Tyskland tyder en rapport om en jämn könsfördelning i kommittéer [38] som lagts fram av regeringen på en ganska gynnsam utveckling [39].

[35] Se Bulletin 2/2002, s. 21.
[36] Se Bulletin 2/2002, s. 33.
[37] Se Bulletin 2/2002, s. 33.
[38] Se http://www.bmfsfj.de/top/sonstige/ Politikbereiche/Gleichstellung/ix4790_htm.
[39] Se Bulletin 2/2002, s. 24.

En rad medlemsstater behandlar nu frågan om en jämn könsfördelning när det gäller den politiska representationen. I Belgien har författningen ändrats för att underlätta jämn könsrepresentation på federal nivå [40]. I Irland har jämställdhetsorganet utarbetat ett ramdokument [41] med mål för uppnående av jämställdhet i det politiska livet [42]. Parlamenten i två oberoende regioner i Spanien har också antagit lagar om jämställdhet i politiska val, enligt vilka de politiska partierna ska ha lika många kvinnliga som manliga kandidater [43]. I

Förenade kungariket innebär lagen om könsdiskriminering avseende valkandidater från 2002 [44] att landets könsdiskrimineringslagstiftning ändras så att politiska partier kan välja kandidater från kortlistor med enbart kvinnor [45].

[40] Se Bulletin 2/2002, s. 17.

[41] National Action Plan for Women från april 2002, som finns på: www.equality.ie - under publications.

[42] Se Bulletin 2/2002, s. 30.

[43] Se Bulletin 2/2002, s. 35.

[44] Sex Discrimination (Election Candidates) Act 2002 finns på följande webbplats: www.hmso.gov.uk/acts/acts2002/ 20020002.htm.

[45] Se Bulletin 1/2002, s. 40.

Under 2003 kommer man att rikta in sig på kvinnors deltagande i beslutsfattandet. Kommissionen kommer efter den pågående bedömningen av kvinnors deltagande på beslutsnivå - och inför valen till Europaparlamentet 2004 - att under 2003 inrikta finansieringen på åtgärder som syftar till att främja en jämn könsfördelning i beslutsfattandet, både i det politiska och ekonomiska livet.

En öppen inbjudan att lämna förslag inleddes i oktober 2002 inom jämställdhetsprogrammet. Man ber om förslag från icke-statliga organisationer, arbetsmarknadens parter på europeisk nivå, nätverk för regionala eller lokala myndigheter samt jämställdhetsorganisationer.

11.4. Kommande prioriteringar i jämställdhetsprogrammet

För att täcka in alla delar av ramstrategin för jämställdhet (2001-2005), som finansieras inom programmet, har kommissionen fastställt följande prioriteringar:

2001: Lika lön

2002: Förena arbete med familjeliv

2003: Kvinnor i beslutsfattande ställning

2004-2005: Könsroller och stereotyper, inbegripet de teman som anges i ramstrategin

Kapitel III
MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

12. Människohandel

Frågan om hur man ska bekämpa handel med människor, särskilt kvinnor för sexuellt utnyttjande, är en fråga som fortfarande stod högt på den politiska dagordningen 2002. Tiotusentals kvinnor och barn förs in i EU illegalt och detta är ett stort problem.

Kampen mot människohandel är en av EU:s politiska prioriteringar. EU inledde 1996 Stop-programmet för att stödja åtgärder som syftar till att bekämpa människohandel och sexuellt utnyttjande av barn. EU har stärkt det polisiära samarbetet när det gäller människosmugglare och har försökt att angripa problemet i de diskussioner som förs med ursprungs-, transit- och destinationsländerna. Den totala budget som stod till förfogande för verksamheten 2002 uppgick till 2 miljoner euro.

Inom ramen för gemenskapsbudgeten 2002 antog Europaparlamentet en ny budgetpost A-3046 med titeln Kvinnoorganisationer. Syftet är att ge bidrag till andra kvinnoorganisationer än Europeiska kvinnolobbyn och det totala budgetanslaget uppgår till 300 000 euro. Medlen förvaltas av generaldirektoratet för sysselsättning och socialpolitik. En öppen inbjudan att lämna förslag har offentliggjorts för att skapa ett "konsortium" med kvinnoorganisationer utanför Europeiska kvinnolobbyn som hjälper drabbade i hela Europa.

Den europeiska konferensen "Förebygga och förhindra människohandel - en global utmaning för 2000-talet" hölls den 18-20 september 2002 i Bryssel. Initiativet till konferensen togs av Europeiska kommissionen under Stop II-programmet och den anordnades av International Organisation for Migration (IOM) i nära samarbete med Europaparlamentet och Europeiska kommissionen. Konferensen förde samman över 1 000 deltagare som representerade EU:s medlemsstater, kandidatländerna, grannländer till den utvidgade unionen, USA, Kanada, internationella och mellanstatliga organisationer, icke-statliga organisationer samt EU-institutionerna.

Brysselförklaringen är det viktigaste resultatet av konferensen. Förklaringen syftar till att vidareutveckla det europeiska och internationella samarbetet, konkreta åtgärder, standarder, goda lösningar och mekanismer för att förebygga och bekämpa människohandel. Brysselförklaringen innehåller därför rekommendationer om förebyggande av människohandel, skydd för och hjälp till drabbade personer samt polis- och domstolssamarbete. Kommissionen ger genomförandet av Brysselförklaringen hög prioritet.

Kommissionen anordnade den 5-6 december 2002 en konferens med titeln "Kvinnohandel i blickpunkten" i Syracusa på Sicilien. Experter och politiker från flera EU-medlemsstater och kandidatländer fick tillfälle att träffas för att diskutera de metoder som idag används för att bekämpa kvinnohandel på nationell och europeisk nivå. Man granskade också olika förebyggande- och stödåtgärder som kan vidtas för att utrota denna oacceptabla företeelse.

Under konferensen meddelades att man skulle skapa ett "konsortium" för den nya budgetposten. Konsortiets arbete ska samordnas av den italienska icke-statliga organisationen IRENE för att hjälpa systerorganisationer i sex medlemsstater [46] och Norge att stödja drabbade kvinnor och barn i Europa - ungefär en halv miljon varje år.

[46] Belgien, Danmark, Frankrike, Grekland, Italien och Spanien.

13. Våld i hemmet

Inom ramen för genomförandet av handlingsplanen från Peking och på initiativ av det spanska ordförandeskapet under det första halvåret 2002 publicerades en undersökning och en vägledning med goda lösningar när det gäller våld mot kvinnor. Resultaten diskuterades i rådet, som betonade att det är viktigt att tillämpa ett tvärvetenskapligt angreppssätt på flera nivåer för att få bort våldet mot kvinnor, att få till stånd ett utbyte av exempel på goda lösningar inom EU samt att även i fortsättningen utveckla upplysningskampanjer. På grundval av

detta antog rådet under det danska ordförandeskapet i december 2002 en rad indikatorer.
Valet av dessa indikatorer visar att medlemsstaterna har mycket gemensamt när det gäller både det problem som våld i hemmet utgör och det valda angreppsättet. Kommissionen utarbetar ett meddelande som syftar till att föra samman de gemensamma inslagen i den politik som förs för att förebygga och undanröja våld i hemmet, där de nya indikatorerna kan integreras för att stärka de insatser som görs på nationell och europeisk nivå.
Förslag till den andra fasen av gemenskapens åtgärder (2004-2008) för att förebygga våld mot barn, ungdomar och kvinnor och för att skydda drabbade personer och riskgrupper (Daphne II-programmet) lades fram i december 2002. Förslaget bygger på de erfarenheter som gjorts i samband med genomförandet av det första programmet, och strukturen i detta förslag liknar det ursprungliga Daphne-programmet, som löper under perioden 2000-2003. Daphne-programmet med dess projekt och resultat har fått erkännande både inom och utanför EU som ett viktigt planeringsverktyg mot våld och som en förebild för goda lösningar när det gäller att skapa kopplingar mellan regionalpolitiska åtgärder och ramar å ena sidan och det regionala samarbetet å den andra.

14. Muslimska kvinnor i Europa

Ett annat initiativ som man arbetade vidare med under 2002 var integrationen av muslimska kvinnor i samhället i EU. Kommissionens kvinnodagsfirande den 8 mars ägnades åt denna fråga, och den 24 oktober 2002 var kommissionsledamoten Anna Diamantopoulou värd för en webbkonferens som syftade till att ge alla muslimska kvinnor i EU möjlighet att delta i en intressant och tekniskt innovativ diskussion om hur de upplever sin roll och sin delaktighet i samhället i EU och om vad de förväntar sig av EU.
Konferensen var en del av EU:s insatser för att bekämpa diskriminering och främja jämställdhet och följde på Anna Diamantopoulous besök i de palestinska territorierna och i Israel. EU:s budskap var att "samhället i EU grundas på principerna om de mänskliga rättigheterna, jämställdhet och icke-diskriminering. Européerna måste respektera muslimernas livsstil, men muslimer som är bosatta i EU måste också själva respektera europeiska principer och regler".
EU har uppmanat såväl europeiska som nationella institutioner och organ - och även de muslimska grupperna - att arbeta vidare för att bekämpa främlingsfientlighet och islamofobi och skapa förståelse för de muslimska kvinnornas behov, prioriteringar och krav. Det behövs ytterligare åtgärder för att synliggöra de hinder som dessa kvinnor möter när det gäller tillgång till arbete och utbildning och det bidrag de ger samhället.

15. Stening av kvinnor

Dödstraffet tillämpas inte längre i medlemsstaterna. Därför betraktas dödsstraff i sig - och särskilt stening till döds - som oacceptabelt. Men stening är vanligare

än vi tror, även om det inte skapar rubriker på det internationella planet. Även här diskrimineras kvinnor. Under 2002 stenades tolv kvinnor till döds i Iran för "brott mot moralen". Män får "bara" händerna amputerade för liknande brott.
I ordförandeskapets slutsatser från Europeiska rådets möte i Barcelona (15-16 mars 2002) uttryckte Europeiska unionen sin oro över de uppgifter som framkommit om planerna att stena en kvinna till döds i Nigeria och uppmanade de nigerianska myndigheterna att fullständigt respektera de mänskliga rättigheterna och människans värdighet, särskilt när det gäller kvinnor.
I september 2002 överlämnades 1,3 miljoner namnunderskrifter till den nigerianske ambassadören i London som protest mot att en nigeriansk kvinna dömts till döden genom stening. Den 30-åriga Amina Lawal dömdes för otukt av en islamisk appellationsdomstol i staten Katsina state i mars månad efter att ha fött ett utomäktenskapligt barn. Den 24 september 2002 demonstrerade Belgien för Amina Lawal utanför Nigerias ambassad i Bryssel.

16. Afghanska kvinnor

De afghanska kvinnornas situation uppmärksammades i EU under 2002. Det finns tusentals änkor i landets huvudstad. Kvinnor tvingas gå täckta från topp till tå, nekas utbildning och hälso- och sjukvård, får inte arbeta för att försörja sin familj och riskerar att bli misshandlade om de inte följer de regler som deras förtryckare bestämt.
Kommissionsledamot Anna Diamantopoulou träffade den 9 oktober 2002 den afghanske vicepresidenten och första kvinnoministern Habiba Sorabi. Båda sidor var beredda att samarbeta. De var eniga om att man inte får glömma bort kvinnors situation i Afghanistan och uttryckte sin vilja att vidareutveckla samarbetet för att åstadkomma förbättringar. Kapacitetsuppbyggnad och utbildning var, liksom EU-finansierade projekt, centrala teman i diskussionerna. Anna Diamantopoulou betonade också behovet att se till att kvinnor deltar i alla aspekter av återuppbyggnaden och statsbyggnaden.

KAPITEL IV
PERSPEKTIVET INFÖR 2003

17. Ramstrategin

Kommissionens arbetsprogram 2003 kommer att omfatta följande övergripande prioriteringar för alla generaldirektorat och tjänster:
- En konsekvensanalys ur ett jämställdhetsperspektiv kommer där så är lämpligt att införlivas i den övergripande konsekvensanalys som görs av nya förslag, och jämställdhetsintegreringen kommer att fortsätta inom utvalda politikområden där jämställdhetsintegrering hittills inte har införts.
- Varje tjänst ska öka sina insatser för att samla in könsuppdelade uppgifter, se till att all relevant statistik systematiskt delas upp efter kön och utveckla jämställdhetsindikatorer.

- Varje generaldirektorat och tjänst ska införa moduler för jämställdhetsintegrering i sina utbildningsplaner för anställda på alla nivåer, särskilt på chefsnivå.

18. Lagstiftningsinitiativ

När det gäller likabehandling kommer de befintliga direktiven att omarbetas enligt de nya riktlinjerna för "bättre lagstiftning" i syfte att förenkla och uppdatera gällande gemenskapslagstiftning. Kommissionen kommer under det första kvartalet av detta år att inleda ett öppet samråd om möjliga riktlinjer för denna omarbetning, och man planerar att lägga fram ett förslag i slutet av året.
Kommissionen kommer under 2003 att utarbeta en rapport om genomförandet av direktivet om föräldraledighet, inbegripet frågan om varför så många fäder inte har utnyttjat denna rättighet.

19. Stärka Lissabonstrategin

Som anges i det meddelande [47] som kommissionen utarbetade inför Europeiska rådets möte i Barcelona kommer en analys av klyftan mellan könen, inklusive löneklyftan, att göras under 2003.

[47] KOM(2002) 14 slutlig. 15.1.2002.

20. De grekiska och italienska ordförandeskapens initiativ för kvinnors deltagande i beslutsfattandet

För att avsluta arbetet med Peking-indikatorerna för kvinnors deltagande i beslutsfattandet kommer de grekiska och italienska ordförandeskapen att göra en analys av kvinnors deltagande i beslutsfattandet i ekonomin och fastställa indikatorer. Samtidigt kommer kommissionen att skapa en databas över såväl politiska som ekonomiska beslutsfattare.