

DA

DA

DA



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 27.2.2009
KOM(2009) 77 endelig

**BERETNING FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET, EUROPA-PARLAMENTET,
DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG
REGIONSUDVALGET**

Ligestilling mellem mænd og kvinder — 2009

{SEK(2009) 165}

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	Indledning	3
2.	Udviklingen i hovedtræk.....	4
2.1.	Kønsskævhed	4
2.2.	Udviklingen inden for politik og lovgivning	6
3.	Strategiske udfordringer og retningslinjer	8
3.1.	Tilskyndelse til en lige fordeling mellem mænd og kvinder af pligter i privatliv og i familien	8
3.2.	Udryddelse af fastlåste kønsrollemønstre, således at kvinder og mænd kan udnytte hele deres potentiale	9
3.3.	Fremme af en lige repræsentation af kvinder og mænd i beslutningstagende stillinger	10
3.4.	Større bevidsthed om og bedre forståelse af ligestilling mellem mænd og kvinder ..	10
4.	Konklusioner	11

1. INDLEDNING

Efter anmodning fra Det Europæiske Råd udarbejder Europa-Kommissionen hvert år en beretning om fremskridt i retning af ligestilling og gør rede for udfordringerne og de prioriterede områder fremover. I 2008 var man nået halvvejs i gennemførelsen af køreplanen for ligestilling mellem kvinder og mænd, hvor Kommissionens forpligtelse til at fremme ligestilling bekræftes. Medlemsstaterne har konkretiseret denne forpligtelse i den europæiske ligestillingspagt. En fælles indsats har givet positive resultater, især med hensyn til kvinders beskæftigelse, men inden for de fleste områder sker de generelle fremskridt fortsat i et for langsomt tempo, og man er langt fra at have ligestilling mellem mænd og kvinder. Flere kvinder er kommet ind på arbejdsmarkedet, hvilket bringer målene fra Lissabon inden for rækkevidde, men det kvantitative mål ("flere" job) er ikke blevet fulgt op i kvaliteten ("bedre" job). Kvinder arbejder fortsat mere på deltid end mænd; der er en overvægt af kvinder i job og sektorer med lav status; gennemsnitligt er kvinders løn lavere end mænds, og der er færre kvinder, som har stillinger med ansvar.

Nærværende beretning er vedtaget på et tidspunkt, hvor den globale økonomi befinder sig i en nedgangsfase¹ på grund af finanskrisen, som også får negative konsekvenser for væksten og beskæftigelsen i EU. Hvis den økonomiske tilbagegang skal vendes, er det vigtigere end nogensinde før at investere i menneskelig kapital og social infrastruktur, så både kvinder og mænd får mulighed for at udnytte deres potentiale fuldt ud. I den nye sociale dagsorden² har Kommissionen styrket sin indsats for at skabe flere og bedre job inden for rammerne af den europæiske strategi for beskæftigelse og vækst. Ligestilling er en afgørende faktor, hvis denne strategi skal lykkes, og udgør et nødvendigt bidrag til afhjælpning af manglen på arbejdskraft og behovet for nye kvalifikationer³. I dag er næsten 60 % af alle universitetskandidater i EU kvinder, men kvinders procentuelle andel af kandidateksaminer inden for naturvidenskab og teknologi er fortsat lav. Der findes imidlertid fortsat hindringer, der forhindrer kvinder i at udnytte deres samlede potentiale og få adgang til job og stillinger, som de er kvalificerede til. Vanskeligheden ved at forene arbejde og familieliv udgør én af de vigtigste hindringer for kvinders beskæftigelse og karriereudvikling. Fastlåste kønsrollemønstre begrænser kvinders og mænds studie- og karrierevalg, hvilket fører til et kønsopdelt arbejdsmarked. Endvidere forventes den økonomisk afmatning at påvirke kvinder mere end mænd, fordi kvinder ofte befinder sig i mere udsatte job.

Nærværende rapport tager udfordringerne op og behandler de politiske forslag til fjernelse af hindringer for mænds og kvinders fuldstændige integration på arbejdsmarkedet. I beretningen omtales også betydningen af at overvinde kønsforskelle ved beslutningstagning, især fordi der i 2009 sker store ændringer i opbygningen af beslutningstagningsstrukturerne på EU-niveau, bl.a. i Europa-Parlamentet og Kommissionen. Selv om den økonomiske afmatning har ændret vilkårene, er det vigtigt fortsat at styrke ligestillingspolitikken. Årtiers fælles

¹ KOM(2008) 800.

² KOM(2008) 412.

³ KOM(2008) 868.

indsats har ikke kun forbedret kvinders situation og rettigheder, men har også været med til at fremme den økonomiske og sociale udvikling af vort samfund.

2. UDVIKLINGEN I HOVEDTRÆK

2.1. Kønsskævhed

Ligestilling mellem kvinder og mænd er ikke kun et mål i sig selv; det er en forudsætning for at opfylde de generelle EU-mål for vækst, beskæftigelse og social samhørighed. Den øgede andel af kvinder på arbejdsmarkedet er ikke kun en garanti for kvinders økonomiske uafhængighed, men bidrager også væsentligt til den økonomiske udvikling og de sociale sikringssystemers bæredygtighed. Eftersom kvinder er overrepræsenterede i usikre job med kortløbende kontrakter, påvirkes de sandsynligvis i højere grad af den økonomiske afmatning på arbejdsmarkedet. Det er af afgørende betydning, at man fortsat og mere intensivt integrerer kønsaspektet i beskæftigelses-, social- og arbejdsmarkedspolitikkerne, herunder også i flexicurityordningerne, og at indsatsen for at fjerne hindringer for kvinders og mænds fulde integration på arbejdsmarkedet videreføres.

Kvinders beskæftigelse i EU ligger nu meget nær på målet fra Lissabon på 60 % i 2010 med en stigning fra 51,1 % i 1997 til 58,3 % i 2007. Der er dog store forskelle mellem medlemsstaterne, hvor tallene varierer fra 36,9 % til 73,2 %. Den gennemsnitlige forskel i kvinders og mænds beskæftigelsesfrekvens er ved at snævre ind og faldt fra 17,1 procentpoint i 2000 til 14,2 procentpoint i 2007. Men hvis man sammenligner **erhvervsfrekvensen for kvinder og mænd, der tager sig af børn** under 12, fordobles denne kønsforskel næsten. Kvinders beskæftigelsesfrekvens falder ligeledes med 12,4 point, hvis de har børn, men stiger med 7,3 procentpoint for mænd med børn, hvilket afspejler den ulige fordeling af pasningsansvaret, manglen på børnepasningsmuligheder og politikker for en forening af arbejds- og familieliv.

Den procentuelle andel af kvindelige arbejdstagere, som arbejder **på deltid**, var 31,2 % i 2007, fire gange højere end for mænd. Selv om deltidsarbejde og andre fleksible arbejdsordninger kan afspejle personlige præferencer, medfører den **ulige fordeling af ansvarsområder i hjemmet og i familien**, at flere kvinder end mænd søger om sådanne ordninger. I EU siger mere end 6 mio. kvinder i gruppen mellem 25 og 49 år, at de føler sig tvunget til ikke at arbejde eller til kun at arbejde på deltid på grund af deres familieforpligtelser⁴.

En bedre forening af arbejde og privatliv, både for kvinder og mænd, er afgørende ikke kun for at sikre ligestilling, men også for at nå målene fra Lissabon. Etablering af børnepasningsfaciliteter, som kan betales og af høj kvalitet, er af afgørende betydning for at give begge forældre mulighed for at kombinere arbejde og familieliv. For at opfylde de mål, som medlemsstaterne har fastlagt for etablering af børnepasningsfaciliteter, de såkaldte Barcelonamål,⁵ skal der stadig udrettes meget

⁴ Eurostat, arbejdsstyrkeundersøgelsen 2006.

⁵ I marts 2002 blev medlemsstaterne på Det Europæiske Råds møde i Barcelona opfordret til "at fjerne de negative incitamenter, der afholder kvinder fra at deltage i arbejdsmarkedet, og bør under hensyntagen til efterspørgslen efter børnepasningsfaciliteter og i overensstemmelse med de nationale mønstre på

for at opnå et tilfredsstillende niveau for børnepasningen, især af børn under tre år. Politikker vedrørende forening af familieliv og arbejdsliv er også af stor betydning i forbindelse med de demografiske udfordringer. Medlemsstaterne med de højeste fødselsrater hører i øjeblikket til de lande, som også har gjort mest for at skabe bedre balance mellem arbejde og privatliv for forældre, og som har en høj erhvervsfrekvens blandt kvinder.

Kvinderne har også gjort fremskridt inden for området **uddannelse**: De stod for 58,9 % af kandidateksaminerne i EU i 2006 (56,7 % i 2004). Men der er fortsat kønsforskelle med hensyn til studieområder, især inden for maskin- og ingeniøruddannelser (18 % kvindelige kandidater) og it (20 %), mens kvinder dominerer inden for økonomi, administration og jura (60 %). Kvinder sakker fortsat agterud i forhold til mænd, når det gælder anvendelse af ny teknologi, og de har vanskeligheder med at komme ind i mere specialiserede ikt-relaterede job.

Kvindernes høje uddannelsesniveau afspejler sig ikke direkte i de stillinger, de har på arbejdsmarkedet. Kvinder arbejder hovedsageligt i "feminiserede" sektorer og erhverv og forbliver i de lavere jobkategorier med mindre adgang til ledende stillinger. **Opdelingen inden for beskæftigelse og sektorer** er forblevet næsten uændret i de fleste medlemsstater inden for de seneste få år, hvilket viser, at stigningen i kvinders beskæftigelse er sket inden for sektorer, der allerede domineres af kvinder. En bedre kønsbalance med hensyn til studier og erhverv kunne medvirke til, at de fremtidige behov på arbejdsmarkedet og med hensyn til kvalifikationer kan imødekommes.

En af følgerne af den kønsmæssige opdeling på arbejdsmarkedet er den vedvarende kønsbetingede **lønforskel** (gennemsnitligt 17,4 % i EU⁶), som delvist skyldes, at der er en højere koncentration af kvinder end mænd inden for job med lavere status. Eftersom kvinder i højere grad arbejder på deltid og afbryder deres karriere af hensyn til familien, er det sandsynligt, at de udsættes for negative følger med hensyn til løn, forfremmelser og opsparede pensionsrettigheder. Dette har også en virkning med hensyn til risikoen for at blive ramt af fattigdom, især når det gælder enlige forældre, som i de fleste tilfælde er kvinder (andelen med risiko for fattigdom er 32 %), og kvinder over 65 (andelen med risiko for fattigdom er 21 %, dvs. fem procentpoint højere end for mænd). Kvinder har også en større risiko for fattigdom i tider med stigende arbejdsløshed, da de oftere har tidsbegrænsede arbejdskontrakter end mænd (15 % sammenlignet med 13,9 %).

På trods af at flere og flere kvinder er højt kvalificerede, og at kvinders integration på arbejdsmarkedet øges, overgås antallet af kvinder i vid udstrækning af antallet af mænd, når det drejer sig om stillinger med ansvar inden for politik og i erhvervslivet, især på topniveau. Antallet af **kvindelige ledere**⁷ i EU har ikke ændret sig inden for de seneste få år, med et gennemsnit på 30 %, og tallene er endda lavere i et flertal af medlemsstaterne. Andelen af kvindelige bestyrelsesformænd i de største børsnoterede virksomheder er 3 % i EU som helhed, og et ud af ti bestyrelsesmedlemmer i virksomhederne er en kvinde. Der er ingen kvindelige

børnepasningsområdet tilstræbe at tilbyde børnepasning for mindst 90 % af alle børn i aldersgruppen fra 3 år til den skolepligtige alder og for mindst 33 % af alle børn under 3 inden udgangen af 2010".

Eurostat 2007 (tallet er baseret på en ny harmoniseret EU-kilde) – jf. statistikbilaget i SEK(2009) XXX. Bestyrelsesformænd, administrerende direktører og ledere i mindre virksomheder.

nationalbankdirektører i EU, og de udgør kun 16 % af de øverste beslutningstagende organer inden for disse institutioner. Dette er paradoksalt, når antallet af kvindelige studerende overgår de mandlige inden for økonomi, administration og jura.

Inden for politik har der været en positiv udvikling i de fleste EU-lande inden for det sidste tiår, men udviklingen går langsomt, og de samlede tal er fortsat lave. Den gennemsnitlige andel af kvindelige **medlemmer af de nationale parlamenter** øgedes fra 16 % til 24 % mellem 1997 og 2008, men de nationale tal går fra 9 % til 46 %. Elleve medlemsstater ligger over 30 %, hvilket anses for at være det nødvendige minimumsniveau for kvinder, hvis de skal udøve en meningsfuld indflydelse på politik. I de nationale regeringer er en ud af fire **ledende ministre** en kvinde, men forskellene mellem medlemsstaterne går fra nul til 60 % kvindelige ministre. Der har været visse fremskridt i **de europæiske institutioner**, men kvinder er stadig underrepræsenterede inden for topstillingerne. Kun tre ud af ti medlemmer i Europa-Parlamentet er kvinder.

2.2. Udviklingen inden for politik og lovgivning

Et af de vigtigste initiativer i 2008 til gennemførelse af ligestilling var Europa-Kommissionens vedtagelse af en række foranstaltninger, der skulle fremme en **bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv**⁸. Et forslag vedrører ændringen af direktiv 92/85/EØF om barselsorlov⁹. De vigtigste ændringer i forslaget omfatter en udvidelse af barselsorloven fra mindst 14 til 18 uger, i princippet uden løntab. Kommissionen foreslog også, at bestemmelserne i direktiv 86/613/EØF¹⁰ styrkes for selvstændige og "medhjælpende ægtefæller" i familievirksomheder. I en beretning fra Kommissionen¹¹ har man undersøgt, hvilke fremskridt der er sket i etableringen af børnepasningsfaciliteter i medlemsstaterne, og har konkluderet, at de fleste medlemsstater ikke vil kunne opfylde målene fra Barcelona inden 2010.

Efter at Kommissionen havde lanceret en høring i to faser, **startede arbejdsmarkedets parter forhandlinger om familierelateret orlov** ud over barselsorlov. Samarbejdet mellem medlemsstaterne fortsatte inden for rammerne af **den europæiske alliance for familier**, som udgør en platform på EU-niveau for drøftelser mellem medlemsstaterne om spørgsmål vedrørende familiepolitik og muligheden for at forene arbejdsliv og privatliv. De fleste medlemsstater har anerkendt betydningen af politikker vedrørende muligheden for at forene arbejdsliv og privatliv som svar på de økonomiske og demografiske udfordringer. Der er blevet indført en række foranstaltninger, herunder bedre muligheder for børnepasningsfaciliteter (Tyskland, Det Forenede Kongerige og Nederlandene), bedre orlovsordninger, især for fædre (Sverige, Tyskland, Grækenland, Litauen og Spanien) og informationskampagner om faderens rolle (Slovenien).

Kommissionen fortsatte med at indsamle sammenlignelige data på EU-niveau om kvinder og mænd inden for beslutningstagning, og i en ny rapport blev det bekræftet, at kvinder fortsat er stærkt underrepræsenterede på trods af positive

⁸ KOM(2008) 635.

⁹ KOM(2008) 637.

¹⁰ KOM(2008) 636.

¹¹ KOM(2008) 638.

udviklingstendenser¹². En række medlemsstater har gennemført foranstaltninger for at fremme en bedre kønsbalance i ledende stillinger (f.eks. Spanien, Finland, Frankrig, Portugal, Østrig, Danmark, Polen og Cypern). **Et EU-netværk til støtte af kvinder på poster i økonomisk og politisk beslutningstagning** blev lanceret i 2008 for at skabe en platform for udveksling af god praksis mellem eksisterende netværk på EU-niveau.

En ligelig fordeling af kvinder og mænd i politisk beslutningstagning var et prioriteret emne under det slovenske formandskab som led i opfølgningen af Beijing-handlingsplanen. I juni 2008 vedtog Rådet konklusioner om kvinder inden for politisk beslutningstagning og om udryddelse af **fastlåste kønsrollemønstre** i samfundet; dette var et prioriteret emne i det fælles program for tre formandskaber (Tyskland, Portugal og Slovenien). Ved udgangen af 2007 lancerede Kommissionen et uddannelses- og oplysningsprogram, der skal informere virksomheder, især små og mellemstore virksomheder, om fordelene ved at udrydde fastlåste kønsrollemønstre. Kommissionen kører også en kampagne for at få unge kvinder ind og fastholde kvinder i ikt-relaterede erhverv.

EU-lovgivningen om **lige behandling** af kvinder og mænd bidrager også til fremskridt inden for området. I 2008 overvågede Kommissionen nøje gennemførelsen af direktiv 2002/73/EF¹³ og 2004/113/EF¹⁴ og gennemførte de nødvendige foranstaltninger for at verificere, om disse direktiver var blevet gennemført rettidigt og korrekt i medlemsstaterne. Kommissionen har indledt overtrædelsesprocedurer mod nogle medlemsstater på grund af en ukorrekt gennemførelse af direktiv 2002/73/EF, og 20 procedurer er endnu ikke afgjort. I forbindelse med direktiv 2004/113/EF blev der taget initiativ til overtrædelsesprocedurer mod 12 medlemsstater, fordi der ikke blev givet meddelelse om nationale gennemførelsesforanstaltninger, og af disse er syv fortsat endnu ikke afgjort ved udgangen af 2008.

Kommissionen er ligeledes ved at undersøge, om den aktuelle lovgivning om **ligeløn** er egnet til bekæmpelse af den kønsbestemte lønforskel mellem mænd og kvinder, jf. meddelelsen fra 2007¹⁵, og Kommissionen har indledt en oplysningskampagne om kønsbestemte lønforskelle. En række medlemsstater har bekæmpet problemet med kønsbestemte lønforskelle gennem specifikke initiativer, f.eks. i Det Forenede Kongerige ("gender duty on public authorities" (offentlige myndigheders pligter i forbindelse med ligestilling)) og "Women and Work Commission"), Frankrig (inddragelse i lønforhandlinger på arbejdsmarkedspartniveau), Finland (den nationale ligelønsstrategi), Sverige (den obligatoriske årlige handlingsplan for ligeløn for alle virksomheder med mindst ti ansatte) og Belgien (årlig rapport og indførelse af jobevalueringsystemer, hvor der tages hensyn til ligestilling).

¹² http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186_en.pdf.

¹³ Direktiv 2002/73/EF om ændring af Rådets direktiv 76/207/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, fremmelse samt arbejdsvilkår.

¹⁴ Direktiv 2004/113/EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser.

¹⁵ KOM(2007) 424.

Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder er ved at blive oprettet. Når instituttet er startet og fungerer, vil det give teknisk støtte til EU-institutionerne og medlemsstaterne.

3. STRATEGISKE UDFORDRINGER OG RETNINGSLINJER

Den overordnede udfordring er at finde effektive og bæredygtige svar på den økonomiske afmatning og at afhjælpe problemerne i forbindelse med de mangeartede kort- og langsigtede følger heraf, bl.a. på arbejdsmarkedet. Kvinders beskæftigelse har været en vigtig drivkraft på EU's arbejdsmarkeder, siden Lissabonstrategien blev lanceret. Det er derfor nødvendigt, at hensynet til ligestillingen mellem mænd og kvinder indgår i reaktionen på disse udfordringer, fordi kvinder og mænd kan blive påvirket på forskellig måde. Politikker vedrørende ligestilling har vist sig at give effektive svar på disse udfordringer, og medlemsstaterne bør fortsat investere i en bedre udnyttelse af både kvinders og mænds kvalifikationer og ressourcer, og der bør også ske en styrkelse af kønsaspektet i flexicuritypolitikkerne.

De vedvarende kønsbestemte forskelle viser, at det er vigtigt at få fjernet hindringerne for en fuldstændig integration af kvinderne på arbejdsmarkedet. Det er vigtigt at bekæmpe rodfæstede fastlåste kønsrollemønstre, som former mænds og kvinders roller i samfundet og bidrager til kønsskævhed ved betalt og ubetalt arbejde. Den ulige fordeling af pligterne i familien kan få kvinder i højere grad end mænd til at anmode om fleksible arbejdsordninger og til at afbryde deres karriere, hvilket kan få negative virkninger for kvinders forfremmelser, løn, pensionsrettigheder og økonomiske uafhængighed. Politikker til fremme af kvinders integration på arbejdsmarkedet skal derfor indgå i en samlet strategi, der også omfatter strategier til fjernelse af fastlåste kønsrollemønstre og foranstaltninger til en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv, både for kvinder og mænd.

Fastlåste kønsrollemønstre og vanskeligheder med at skabe balance mellem arbejdsliv og familieliv hindrer ligeledes kvinders adgang til stillinger med ansvar og ledelse ud over de synlige og usynlige former for diskriminerende praksis og strukturer. Politikker, der sigter på fremme af en ligelig deltagelse af kvinder og mænd i beslutningsprocesser og lederstillinger skal derfor være mangesidede og bekæmpe de vigtigste årsager til problemet. De områder, hvor det er nødvendigt med aktioner, skitseres i det følgende.

3.1. Tilskyndelse til en lige fordeling mellem mænd og kvinder af pligter i privatliv og i familien

Politikker til forening af arbejds- og familieliv er det afgørende svar på langsigtede økonomiske og demografiske udfordringer og bør derfor styrkes for at fremme væksten. En bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv, både for kvinder og mænd, kræver, at den tid, der bruges på betalt og ubetalt arbejde, fordeles mere ligeligt. Kvinders tid er mere bundet til hjemlige og familiemæssige ansvarsområder end mænds. Foranstaltninger til forening af arbejdsliv og privatliv skal også målrettes mod mænd, eftersom fremme af ligestilling indebærer ændringer og nye muligheder for begge køn.

- Etablering af økonomisk overkommelige pasningsordninger og plejeordninger for børn og andre afhængige, der er tilgængelige og af høj kvalitet, vil give flere kvinder mulighed for at komme ind på og at forblive på arbejdsmarkedet og gøre det lettere at skabe balance mellem arbejdsliv og privatliv, både for kvinder og mænd. Mulighederne i strukturfondene og ELFUL¹⁶ bør udnyttes fuldt ud til finansiering af kvalitetstjenester.
- Politikker til forening af arbejdsliv og privatliv skal give mulighed for individuelle valg med hensyn til fleksible arbejds- og orlovsordninger, både for kvinder og mænd. Foranstaltninger så som barselsorlov for fædre kan tilskynde mænd til at dele forældreforpligtelser og andre former for plejansvar ligeligt med kvinder.
- Politikker vedrørende forening af privatliv og arbejdsliv skal gennemføres på alle niveauer på arbejdspladsen, således at et mere ligeligt tidsforbrug blandt kvinder og mænd bliver normen, og således at der sker en tilpasning af holdningen til både kvinders og mænds behov for en balance mellem arbejdsliv og familieliv.
- Forslagene om ændring af de to direktiver¹⁷ vedrørende barselsorlov og selvstændige kvinders rettigheder skal vedtages hurtigt af lovgiverne. Disse forslag repræsenterer et konkret bidrag til en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv i EU.

3.2. Udryddelse af fastlåste kønsrollemønstre, således at kvinder og mænd kan udnytte hele deres potentiale

Fastlåste kønsrollemønstre er en kulturel og social holdning til, hvad der traditionelt anses for at være "mandlige" eller "kvindelige" roller og funktioner. De kan påvirke kvinders og mænds valg af studium og job og kan føre til et kønsopdelt arbejdsmarked. Disse fastlåste kønsrollemønstre medvirker til, at kvinder og mænd har en ulige fordeling af arbejdstid, indtægt og familieansvar; de udgør også hindringer for kvinders karriereforsøg og udnævnelse til beslutningstagende stillinger. En bekæmpelse af fastlåste kønsrollemønstre betyder derfor, at man griber fat om den grundlæggende årsag til de fortsatte kønsforskelle på arbejdsmarkedet.

- Børn og unge har brug for kvindelige og mandlige rollemodeller i samfundet, som ikke er præget af fastlåste kønsrollemønstre. Diskriminerende praksis og holdninger bør fjernes fra undervisningsmateriale og i pædagogiske metoder, undervisningen og erhvervsvejledningen.
- Uddannelse og kampagner på arbejdspladsen kan fjerne kønsbaserede fordomme og således ændre en fastlåst arbejdskultur med hensyn til kvinder og mænds roller og evner, herunder også holdninger til kvinder i ledende stillinger.
- Medierne, herunder også reklamebranchen, bør tilskyndes til at formidle billeder og indhold af kvinder og mænd, der ikke er stereotype, især med hensyn til kvinder i beslutningstagende stillinger.

¹⁶

¹⁷

Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne.
Jf. fodnote 9 og 10.

3.3. Fremme af en lige repræsentation af kvinder og mænd i beslutningstagende stillinger

At kvinder og mænd deltager ligeligt i beslutningsprocessen, er en demokratisk og økonomisk nødvendighed. Ikke mindst i den aktuelle økonomiske situation er det vigtigt, at alle talenter mobiliseres. Tiden er ikke til spild af kvalifikationer og produktionspotentiale som følge af forældede opfattelser af kvinders og mænds roller og lederevner. Der foreligger resultater fra undersøgelser¹⁸, som påviser en positiv sammenhæng mellem kvinder i ledelsen og de finansielle og organisatoriske resultater. Investeringer i en ligelig fordeling af mænd og kvinder i erhvervsliv og ledelse kan forbedre virksomhedsstyringen og øge overskuddet.

- Fremme af ligestilling mellem mænd og kvinder inden for beslutningstagning kræver et stærkere engagement og partnerskab på alle niveauer: regeringer, regionale og lokale myndigheder, politiske partier, arbejdsmarkedets parter, erhvervsledere, personaleafdelinger, ngo'er, uddannelsesinstitutioner, medier samt mænd og kvinder.
- En mere ligelig inddragelse i beslutningstagningen kræver specifikke politikker og effektive foranstaltninger for at kunne lykkes, herunder om nødvendigt positive aktioner, ligestillingsplaner, støtte og målrettet uddannelse. Alle udnævnelser, ansættelser, job- og kvalifikationsevalueringer, lønninger og forfremmelser bør ske åbent og uden skelen til køn. Det er nødvendigt systematisk at bekæmpe forskelsbehandling og mobning og sexchikane.
- Indsamlingen, analysen og formidlingen af eksisterende sammenlignelige data på EU-niveau, opdelt efter køn, skal forbedres for at styrke overvågningen af ligestilling mellem mænd og kvinder ved beslutningstagning. Det er nødvendigt, at der gennemføres kvantitative og kvalitative undersøgelser af resultaterne af de strategier, som gennemføres i medlemsstaterne, herunder også positive foranstaltninger, såsom kvoter. Man bør fremme udveksling og formidling af god praksis, herunder også udvikling af netværk for kvinder i ledende stillinger.
- Valgprocedurer har betydning for kvinders engagement og repræsentation. De politiske partier og Europa-Parlamentet og de nationale parlamenter bør opmuntres til i overensstemmelse med deres ansvarsområder at indføre specifikke foranstaltninger for at inddrage flere kvinder og at sikre en mere afbalanceret repræsentation af kvinder og mænd på valglisten og ved udnævnelser til valgte hverv.

3.4. Større bevidsthed om og bedre forståelse af ligestilling mellem mænd og kvinder

Det politiske engagement vedrørende ligestilling mellem mænd og kvinder er øget i de seneste få år, både på EU-niveau og i medlemsstaterne. Dette engagement skal dog omsættes til handling og fremskridt i retning af ligestilling i alle medlemsstaterne. Dette kræver viden og forståelse blandt alle aktører om de faktorer, der fører til uligheder mellem mænd og kvinder, og hvilke mekanismer og

¹⁸ F.eks. Mc Kinsey: Women Matter Report (2007); Vinnicombe, Susan, Singh, Val (2003); Catalyst (2004).

redskaber der findes til at mindske ulighederne. Passende ressourcer og strukturer er af afgørende betydning, og det er ligeledes nødvendigt at forbedre mulighederne for at integrere ligestillingsaspektet overalt. Mere og bedre kommunikation bør skabe større bevidsthed herom og gøre spørgsmål om ligestilling mere synlige og forståelige inden for alle niveauer i samfundet.

- Det er nødvendigt at styrke integreringen af ligestillingsaspektet ved at styrke uddannelse og kapacitetsopbygning for de mennesker, der er involveret i politikudformningen med henblik på en mere effektiv udnyttelse af dette redskab til integrering af ligestillingsaspektet i alle politikker og aktioner.
- Udarbejdelse af kønsstatistikker og –indikatorer på grundlag af eksisterende data, herunder integrering af ligestillingsaspektet i analyser og overvågning af politikker, vil støtte en sådan kapacitetsopbygning.
- Bedre viden og forståelse af ligestillingsspørgsmål på alle niveauer i samfundet, også ved hjælp af kommunikationsaktiviteter, vil øge bevidstheden både blandt aktører og i offentligheden.

4. KONKLUSIONER

I nærværende beretning har man anført de vigtigste fremskridt, der er registreret inden for ligestillingsområdet i 2008, og der gives en oversigt over fremtidige udfordringer. I den forbindelse skal der især lægges vægt på følgende:

- Betydningen af en styrkelse af positive resultater i form af en politisk forpligtelse til at sikre ligestilling mellem mænd og kvinder og garantere disse grundlæggende principper og rettigheder for alle borgere ved en korrekt gennemførelse af EU-lovgivningen, herunder direktiv 2002/73/EF om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, direktiv 2004/113/EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser og direktiv 2006/54/EF, der er en omarbejdning af syv direktiver om ligebehandling¹⁹.
- de to forslag til ændring af direktiv 92/85/EØF om beskyttelse af arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, og direktiv 86/613/EØF om selvstændige erhvervsdrivende og medhjælpende ægtefæller i familievirksomheder
- de forhandlinger, som arbejdsmarkedets parter har taget initiativ til for at indgå en aftale om andre former for familieorlov
- en fortsat indsats for at opfylde Barcelonamålene vedrørende pasningsmuligheder for børn og udvikling af andre tjenester, der fremmer en bedre balance mellem arbejds- og familieliv, både for kvinder og mænd

¹⁹ Direktiv 2006/54/EF om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning).

- støtte til aktiv fremme af en ligelig repræsentation af kvinder og mænd ved valgene til Europa-Parlamentet i 2009 og udnævnelse af kvinder til politiske topstillinger i Den Europæiske Unions institutioner

I betragtning af at ligestilling mellem mænd og kvinder kan bidrage til vækst, beskæftigelse og social samhørighed, opfordrer Kommissionen Det Europæiske Råd til indtrængende at henstille til medlemsstaterne, at de uden tøven tager de udfordringer op, som er beskrevet i denne beretning, ved at bekræfte deres forpligtelse til i samarbejde med arbejdsmarkedets parter og civilsamfundet at lade ligestillingsaspektet indgå i alle politikområder.