

SV

SV

SV



EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 27.2.2009
KOM(2009) 77 slutlig

**RAPPORT FRÅN KOMMISSIONEN TILL RÅDET, EUROPAPARLAMENTET,
EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT
REGIONKOMMITTÉN**

Jämställdhet mellan kvinnor och män – 2009

{SEK(2009) 165}

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1.	Inledning	3
2.	Utvecklingen i huvuddrag	4
2.1.	Klyftor mellan könen	4
2.2.	Politisk utveckling och ny lagstiftning.....	6
3.	Politisk utveckling och ny lagstiftning.....	7
3.1.	Främja delat ansvar för hushåll och familj.....	8
3.2.	Från stereotyper till självförverkligande	8
3.3.	Främja en jämn könsfördelning i beslutsfattandet	9
3.4.	Ökad medvetenhet och bättre kunskaper om jämställdhet.....	10
4.	Slutsatser	10

1. INLEDNING

På Europeiska rådets begäran utarbetar kommissionen varje år en jämställdhetsrapport där uppnådda resultat redovisas och kommande utmaningar och prioriteringar beskrivs. Under 2008 hade man nått halvvägs med genomförandet av färdplanen för jämställdhet, som visar kommissionens engagemang i jämställdhetsarbetet. För medlemsstaternas del avspeglas detta engagemang i den europeiska pakten för jämställdhet. Gemensamma insatser har lett till positiva resultat särskilt när det gäller kvinnors sysselsättning, men generellt låter resultaten vänta på sig på de flesta områden och man är fortfarande långt från målet full jämställdhet. Fler kvinnor har kommit in på arbetsmarknaden och Lissabonmålen är inom räckhåll, men det kvantitativa målet ("fler jobb") matchas inte av det kvalitativa ("bättre jobb"). Fakta kvarstår: Det är vanligare att kvinnor jobbar deltid än att män gör det. Det är kvinnor som dominerar i lågstatusyrken och -sektorer. Kvinnor har lägre genomsnittslön än män. Färre beslutsfattare är kvinnor.

Denna rapport antogs i samband med en global ekonomisk nedgång¹ på grund av finanskrisen, en utveckling som får negativa konsekvenser för tillväxten och sysselsättningen i EU. För att motverka dessa effekter är investeringar i humankapital och social infrastruktur viktigare än någonsin, så att både kvinnors och mäns potential kan tas till vara. I den förnyade sociala agendan² förstärker kommissionen sitt engagemang för att skapa fler och bättre jobb inom ramen för den europeiska strategin för sysselsättning och tillväxt. Jämställdhet är en väsentlig framgångsfaktor för den strategin och är en nödvändighet för att man ska kunna avhjälpa bristen på arbetskraft och tillgodose nya kompetensbehov³. Idag är nära 60 % av det totala antalet universitetsutbildade i EU kvinnor, medan andelen kvinnor inom tekniska och naturvetenskapliga utbildningar är fortsatt låg. Det finns dock fortfarande faktorer som hindrar kvinnor från att förverkliga sin potential och få tillgång till arbeten och befattningar som motsvarar deras kvalifikationsnivå. Svårigheten att kombinera arbete och familj är ett av de största hindren för kvinnors deltagande på arbetsmarknaden och möjligheter att avancera i arbetslivet. Det finns fortfarande könsstereotyper som begränsar kvinnors och mäns studie- och yrkesval, vilket leder till en könssegregerad arbetsmarknad. Den ekonomiska nedgången kommer också sannolikt att påverka kvinnor i större utsträckning än män, eftersom det är vanligare att kvinnor har otrygga arbeten.

I denna rapport behandlas de utmaningar vi står inför och de politiska åtgärder som vidtas för att undanröja hindren för kvinnors och mäns fulla deltagande på arbetsmarknaden. Här diskuteras även vikten av att åstadkomma en jämnare könsfördelning i beslutsfattandet, särskilt med tanke på de omfattande förändringar i beslutsstrukturerna på EU-nivå som kommer att genomföras under 2009 – även inom Europaparlamentet och kommissionen. Det är ytterst viktigt att man fortsätter att stärka jämställdhetsarbetet trots de förändrade förutsättningar som den ekonomiska nedgången innebär. Årtionden av gemensamma insatser har inte bara förbättrat

¹ KOM(2008) 800.

² KOM(2008) 412.

³ KOM(2008) 868.

kvinnors situation och stärkt deras rättigheter, utan har även bidragit till ekonomisk och social utveckling i våra samhällen.

2. UTVECKLINGEN I HUVUDDRAG

2.1. Klyftor mellan könen

Jämställdhet mellan kvinnor och män är inte bara ett mål i sig, det är också en förutsättning för att de övergripande EU-målen för tillväxt, sysselsättning och social sammanhållning ska kunna uppnås. Ett ökat arbetskraftsdeltagande bland kvinnor skulle garantera deras ekonomiska oberoende och starkt bidra till ekonomisk utveckling och långsiktig stabilitet i systemen för social trygghet. Eftersom kvinnor är överrepresenterade i otrygga jobb med korttidsanställning löper de större risk att påverkas negativt av den ekonomiska nedgången på arbetsmarknaden. Det är ytterst viktigt att man bibehåller och stärker jämställdhetsintegreringen inom sysselsättnings- och socialpolitiken (bl.a. genom flexicurity-strategin för balans mellan flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden) och fortsätter insatserna för att undanröja hindren för kvinnors och mäns fulla deltagande på arbetsmarknaden.

Andelen förvärvsarbetande kvinnor i EU närmar sig Lissabonmålet (60 % senast 2010) och har ökat från 51,1 % 1997 till 58,3 % 2007. Nivån varierar dock starkt mellan medlemsstaterna – från 36,9 % till 73,2 %. Den genomsnittliga skillnaden i förvärvsfrekvens mellan kvinnor och män har minskat totalt sett – från 17,1 procentenheter år 2000 till 14,2 procentenheter 2007. Om man däremot jämför **andelen förvärvsarbetande kvinnor och män med barn** under 12 år, är skillnaden mellan könen nästan dubbelt så stor. Förvärvsfrekvensen minskar med 12,4 procentenheter för kvinnor när de får barn, men ökar med 7,3 procentenheter för män när de blir pappor. Detta visar den ojämna fördelningen av omsorgsansvaret och bristen på barnomsorg och tjänster som gör det lättare att kombinera arbete och familj.

Under 2007 var andelen **deltidsarbetande** kvinnor 31,2 %, vilket innebär att deltidsarbete är fyra gånger vanligare bland kvinnor än bland män. Deltidsarbete och andra flexibla arbetsformer kan avspegla personliga preferenser, men den **ojämna fördelningen av ansvaret för hushåll och familj** leder till att fler kvinnor än män väljer sådana lösningar. I EU uppgår över 6 miljoner kvinnor i åldersgruppen 25–49 år att de tvingas avstå från förvärvsarbete eller arbeta deltid på grund av familjeansvar⁴.

Bättre möjligheter att kombinera arbete och familj för både kvinnor och män är ett krav inte bara för att skapa jämställdhet utan även för att uppnå Lissabonmålen. Bra barnomsorg till rimligt pris behövs för att båda föräldrarna ska kunna kombinera arbete och familj. Beträffande de mål för utbyggnad av barnomsorgen som fastställts av medlemsstaterna (de s.k. Barcelonamålen)⁵ återstår mycket att göra för att uppnå

⁴ Eurostats arbetskraftsundersökning 2006.

⁵ Vid Europeiska rådets möte i Barcelona i mars 2002 uppmanades medlemsstaterna att *undanröja hinder för kvinnor att börja förvärvsarbeta och ha som mål att det, med hänsyn till efterfrågan på barnomsorgsmöjligheter och i enlighet med nationella mönster, senast 2010 skall finnas barnomsorg*

en tillfredsställande nivå, särskilt när det gäller barn under tre år. En politik som gör det lättare att kombinera arbete och familj är viktig även för att hantera den demografiska utvecklingen. De medlemsstater som idag har de högsta födelsetalen är också de som har gjort mest för att göra det lättare för föräldrar att kombinera arbete och familj och som har ett högt arbetskraftsdeltagande bland kvinnor.

Jämställdheten har gått framåt även inom **utbildning** – 2006 utgjorde kvinnor 58,9 % av universitetsutbildade i EU 2006 (jämfört 56,7% under 2004). Skillnaderna kvarstår dock när det gäller studieinriktning. Det gäller särskilt ingenjörsutbildning (18 % kvinnor av de utexaminerade) och datateknik (20 %), medan kvinnor utgör den största andelen inom ekonomi, förvaltning och juridik (60 %). Män har fortfarande ett försprång när det gäller användning av ny teknik och kvinnor har svårare att få tillgång till mer specialiserade IKT-relaterade arbeten.

Kvinnors höga utbildningsnivå avspeglas inte direkt i deras ställning på arbetsmarknaden. Kvinnor arbetar främst inom kvinnodominerade sektorer och yrken, oftast i lägre befattningar med sämre möjligheter att avancera. **Segregeringen mellan olika yrken och sektorer** har varit nästan oförändrad i de flesta medlemsstaterna under de senaste åren, vilket tyder på att kvinnors sysselsättningsgrad främst ökat inom sektorer som redan är kvinnodominerade. En jämnare könsfördelning när det gäller studie- och yrkesval skulle bidra till att tillgodose framtida kompetensbehov och behov på arbetsmarknaden.

En konsekvens av könssegregeringen på arbetsmarknaden är de kvardröjande **löneskillnaderna** mellan könen (i genomsnitt 17,4 % i EU⁶), som delvis beror på att kvinnor ofta har arbeten med lägre status och lägre befattningar än män. Eftersom kvinnor oftare arbetar deltid och slutar arbeta av familjeskäl löper de större risk att drabbas av negativa konsekvenser i form av lägre lön, sämre möjligheter att avancera i yrkeslivet och lägre intjänade pensionsrättigheter. Detta påverkar också risken att hamna i fattigdom, särskilt för ensamstående föräldrar som i de flesta fall är kvinnor (vars fattigdomsrisk ligger på 32 %) och för kvinnor över 65 år (en fattigdomsrisk på 21 %, dvs. 5 procentenheter högre än för män). Kvinnor är också mer utsatta när arbetslösheten ökar, eftersom visstidsanställning är vanligare bland kvinnor än bland män (15 % jämfört med 13,9 %).

Trots att fler och fler kvinnor har höga kvalifikationer och kvinnors arbetskraftsdeltagande ökar, är de fortfarande underrepresenterade i ansvarsfulla befattningar inom politik och näringsliv, särskilt på toppnivå. Antalet **kvinnliga chefer**⁷ i EU har varit oförändrat under de senaste åren, med ett genomsnitt på 30 % och ännu lägre nivåer i de flesta medlemsstater. I EU är andelen kvinnliga styrelsemedlemmar i de största börsnoterade företagen 3 %, och totalt sett är en av tio styrelsemedlemmar kvinna. Det finns inga kvinnliga centralbankschefer i EU, och kvinnor utgör bara 16 % av de högsta beslutande organen i dessa institutioner. Detta är paradoxalt eftersom det finns fler kvinnliga än manliga studerande inom ekonomi, förvaltning och juridik.

för minst 90 % av barnen mellan tre år och den obligatoriska skolåldern och för minst 33 % av barnen under tre år.

⁶ Eurostat, 2007 (uppgift baserad på en ny harmoniserad EU-källa) – se statistisk bilaga i SEK(2009) XXX.

⁷ Styrelsemedlemmar, direktörer och chefer på mindre företag.

Inom politiken har framsteg gjorts i de flesta EU-medlemsstater under det senaste årtiondet, men utvecklingen går långsamt och totalt sett är andelen kvinnor fortfarande låg. Den genomsnittliga andelen kvinnliga **ledamöter i nationella parlament** ökade från 16 % till 24 % under perioden 1997–2008, men varierar mellan 9 % och 46 % i de olika medlemsstaterna. I elva medlemsstater är andelen kvinnliga parlamentsledamöter över 30 %, vilket anses vara den miniminivå som krävs för att kvinnor faktiskt ska kunna påverka politiken. I de nationella regeringarna är en av fyra **ministrar** kvinna, men andelen varierar mellan noll och 60 % i de olika medlemsstaterna. Vissa framsteg har gjorts inom **EU-institutionerna**, men kvinnor är fortfarande underrepresenterade i toppositioner. Bara tre av tio ledamöter i Europaparlamentet är kvinnor.

2.2. Politisk utveckling och ny lagstiftning

Ett av de viktigaste jämställdhetsinitiativen under 2008 var att Europeiska kommissionen antog flera rättsakter som syftar till att stödja en **bättre balans i livet**⁸. Ett förslag avsåg ändringen av direktiv 92/85/EEG i fråga om skydd vid moderskap⁹. De viktigaste ändringarna var att minimiperioden för mammaledighet förlängs från 14 veckor till 18 veckor, i princip utan inkomstbortfall. Kommissionen föreslog också att man skulle stärka bestämmelserna i direktiv 86/613/EEG¹⁰ för egenföretagare och medhjälpande makar i familjeföretag. I en rapport från kommissionen¹¹ beskrivs även de framsteg som gjorts när det gäller att bygga ut barnomsorgen i medlemsstaterna. Där dras slutsatsen att de flesta medlemsstaterna inte kommer att ha uppnått Barcelonamålen 2010.

Efter det samråd i två faser som kommissionen anordnat **inledde arbetsmarknadens parter förhandlingar om annan familjerelaterad ledighet** än mammaledighet. Samarbetet mellan medlemsstaterna har fortsatt inom **den europeiska alliansen för familjefrågor**, som är ett forum på EU-nivå för diskussion mellan medlemsstaterna om familjepolitik och frågor som rör möjligheterna att kombinera arbete och familj. De flesta medlemsstater har insett hur viktigt det är att göra det lättare att kombinera arbete och familj, med tanke på de ekonomiska och demografiska utmaningar som EU står inför. Flera åtgärder har vidtagits, bl.a. för att förbättra tillgången till barnomsorg (Tyskland, Storbritannien och Nederländerna), införa gynnsammare ledighetsregler särskilt för pappor (Sverige, Tyskland, Grekland, Litauen och Spanien) och öka medvetenheten om pappors roll (Slovenien).

Kommissionen har fortsatt samla in jämförbara uppgifter på EU-nivå om kvinnor och män i beslutsfattandet, och det bekräftas i en ny rapport att kvinnor trots den positiva utvecklingen fortfarande är kraftigt underrepresenterade¹². Flera medlemsstater har vidtagit åtgärder för att främja en bättre balans mellan kvinnor och män i ledande befattningar (t.ex. Spanien, Finland, Frankrike, Portugal, Österrike, Danmark, Polen och Cypern). Ett **EU-nätverk för kvinnor i beslutsfattande ställning inom näringsliv och politik** startades 2008 som ett forum för utbyte av god praxis mellan befintliga nätverk på EU-nivå.

⁸ KOM(2008) 635.

⁹ KOM(2008) 637.

¹⁰ KOM(2008) 636.

¹¹ KOM(2008) 638.

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

Lika deltagande för kvinnor och män i det politiska beslutsfattandet prioriterades under det slovenska ordförandeskapet och ingick i uppföljningen av handlingsplanen från Peking. I juni 2008 antog ministerrådet slutsatser om kvinnor i det politiska beslutsfattandet och bekämpning av **könsstereotyper** i samhället – ett prioriterat tema i det gemensamma programmet från det tyska, det portugisiska och det slovenska ordförandeskapet. I slutet av 2007 inledde kommissionen en utbildnings- och informationskampanj för att informera företagen (särskilt små och medelstora företag) om fördelarna med att motverka könsstereotyper. Dessutom genomförs en kampanj för att locka flickor – och behålla kvinnor – inom IKT-yrken.

EU-lagstiftningen om **likabehandling** av kvinnor och män bidrar också till framstegen i det här avseendet. Under 2008 övervakade kommissionen noga genomförandet av direktiven 2002/73/EG¹³ och 2004/113/EG¹⁴ och vidtog de åtgärder som behövs för att se till att dessa direktiv införlivas korrekt och inom tidsfristerna i medlemsstaterna. Kommissionen har inlett överträdelseförfaranden mot flera medlemsstater på grund av felaktigt införlivande av direktiv 2002/73/EG, och 20 förfaranden pågår fortfarande. När det gäller direktiv 2004/113/EG inleddes överträdelseförfaranden mot tolv medlemsstater på grund av underlåtenhet att anmäla nationella bestämmelser. I slutet av 2008 hade sju av dessa förfaranden ännu inte avslutats.

Kommissionen undersöker nu om den gällande EU-lagstiftningen om **lika lön** behöver kompletteras för att minska löneskillnaderna mellan könen, vilket är i linje med meddelandet från 2007¹⁵. Kommissionen har också inlett en kampanj för att öka medvetenheten om löneklyftan mellan könen. Flera medlemsstater har vidtagit särskilda åtgärder för att minska löneskillnaderna, t.ex. Storbritannien (offentliga myndigheters skyldigheter i fråga om jämställdhet och tillsättande av *Women and Work Commission*), Frankrike (jämställdhetsaspekten beaktas vid löneförhandlingar för arbetsmarknadens parter), Finland (nationell strategi för lika lön), Sverige (obligatorisk årlig handlingsplan för lika lön för alla företag med minst tio anställda) och Belgien (årliga rapporter och arbetsutvärderingssystem där jämställdheten beaktas).

För närvarande inrättas ett **uropeiskt jämställdhetsinstitut**, som kommer att tillhandahålla tekniskt stöd till EU-institutionerna och medlemsstaterna.

3. UTMANINGAR OCH POLITIKENS INRIKTNING

Den övergripande utmaningen är att hitta effektiva och hållbara åtgärder för att hantera den ekonomiska nedgången och minska alla negativa effekter – även för arbetsmarknaden – både i ett kortare och i ett längre tidsperspektiv. Kvinnors sysselsättning har varit en viktig drivkraft på arbetsmarknaden i EU sedan Lissabonstrategin infördes. Jämställdhetsfrågorna måste därför integreras i de

¹³ Direktiv 2002/73/EG 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.

¹⁴ Direktiv 2004/113/EG om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster.

¹⁵ KOM(2007) 424.

åtgärder som vidtas för att möta dessa utmaningar, eftersom kvinnor och män kan komma att påverkas på olika sätt. Jämställdhetspolitiken har visat sig vara ett effektivt instrument i detta avseende och medlemsstaterna bör fortsätta investera i att bättre ta till vara kvinnors och mäns kompetens och resurser, bl.a. att stärka jämställdhetsinslaget i flexicurity-politiken.

De kvarstående klyftorna mellan könen visar betydelsen av att undanröja hindren för kvinnors fulla deltagande på arbetsmarknaden. Det är viktigt att bekämpa djupt rotade könsstereotyper som formar kvinnors och mäns roller i samhället och som bidrar till snedfördelningen mellan könen i fråga om betalt respektive obetalt arbete. Den ojämna fördelningen av familjeansvaret kan leda till att kvinnor i större utsträckning än män väljer flexibla arbetslösningar och gör avbrott i sin yrkeskarriär, vilket kan få negativa konsekvenser för kvinnors karriär, inkomstutveckling, pensionsrättigheter och ekonomiska oberoende. Åtgärderna för att främja kvinnors deltagande på arbetsmarknaden måste därför genomföras på ett integrerat sätt, med strategier för att undanröja könsstereotyper och åtgärder som syftar till att skapa bättre balans i livet för både kvinnor och män.

Könsstereotyper och svårigheter att kombinera arbete och familj leder inte bara till synliga och osynliga diskriminerande metoder och strukturer, utan hindrar också kvinnor från att nå ansvarsfulla och ledande befattningar. De politiska åtgärder som syftar till att främja lika deltagande för kvinnor och män i beslutsprocesser och på beslutsfattande poster måste därför vara mångfacetterade och angripa grundorsakerna. Nedan anges en rad områden där insatser behövs.

3.1. Främja delat ansvar för hushåll och familj

Åtgärder som gör det lättare att kombinera arbete och familj är viktiga för att hantera de ekonomiska och demografiska utmaningarna på lång sikt och bör därför stärkas i syfte att stimulera tillväxten. En bättre balans i livet för både kvinnor och män kräver en mer rättvis fördelning av den tid som läggs ner på betalt respektive obetalt arbete. Hem och hushåll tar upp en större del av kvinnors tid än mäns. De åtgärder som vidtas för att göra det lättare att kombinera arbete och familj måste rikta sig även till män, eftersom jämställdhetsarbetet medför förändringar och nya möjligheter för båda könen.

- Tillgång till bra omsorg till rimligt pris för barn och andra anhöriga gör att fler kvinnor kan komma in och stanna kvar på arbetsmarknaden och gör det lättare för både kvinnor och män att kombinera arbete och familj. Strukturfondernas och EJFLU:s¹⁶ potential när det gäller att finansiera kvalitativa tjänster bör utnyttjas fullt ut.
- Insatserna för att göra det lättare att kombinera arbete och familj måste lämna utrymme för kvinnors och mäns individuella val i fråga om flexibla arbetslösningar och ledighet. En möjlighet till pappaledighet kan uppmuntra män att dela föräldraansvaret och annat omsorgsansvar lika med kvinnor.

¹⁶ Europeiska jordbruksfonden för landsbygdsutveckling.

- Åtgärder som gör det lättare att kombinera arbete och familj måste vidtas på alla nivåer på arbetsplatsen, så att en mer rättvis användning av kvinnors och mäns tid blir normen och attityderna till både kvinnors och mäns behov av bättre balans i livet förändras.
- Förslagen om ändring av de två direktiven¹⁷ om mammaledighet och rättigheter för kvinnliga egenföretagare bör antas av lagstiftaren utan dröjsmål. Förslagen är ett konkret bidrag till att skapa bättre balans i livet för människorna i EU.

3.2. Från stereotyper till självförverkligande

Könsstereotyper är kulturella och sociala attityder gentemot det som traditionellt anses vara manliga eller kvinnliga roller och uppgifter. De kan påverka kvinnors och mäns studie- och yrkesval och kan leda till en könssegregerad arbetsmarknad. Dessa stereotyper bidrar till en ojämн fördelning mellan kvinnor och män i fråga om arbetstid, inkomst och familjeansvar. De hindrar också kvinnor från att avancera i yrkeslivet och nå beslutsfattande poster. Att bekämpa könsstereotyper innebär därför att man angriper grundorsaken till kvarstående klyftor mellan könen på arbetsmarknaden.

- Barn och ungdomar behöver icke-stereotypa förebilder bland kvinnor och män i samhället. Man bör se till att diskriminerande metoder och attityder elimineras helt från läromedel, pedagogik, undervisning och yrkesvägledning.
- Utbildning och information på arbetsplatsen kan bidra till att få bort könsgrundade fördomar och därigenom förändra stereotypa arbetskulturer beträffande kvinnors och mäns roll och förmåga, inklusive attityder mot kvinnor i ledande ställning.
- Medierna, inbegripet reklambranschen, bör uppmanas att förmedla icke stereotypa bilder och innehåll, särskilt när det gäller kvinnliga beslutsfattare.

3.3. Främja en jämn könsfördelning i beslutsfattandet

Lika deltagande i beslutsfattandet för kvinnor och män är en demokratisk och ekonomisk nödvändighet. I det aktuella ekonomiska läget är det ännu viktigare att alla resurser tas till vara. Vi har inte råd att slösa med kompetens och produktionsresurser på grund av gammalmodiga föreställningar om kvinnors och mäns roller och ledarskapsförmåga. Forskningen¹⁸ visar att det finns ett positivt samband mellan kvinnor i ledningen och finansiella och organisatoriska resultat. Att investera i en jämnare könsfördelning inom näringslivet och ledningsarbete kan leda till bättre styrning och lönsamhet i företagen.

- För att främja jämställdhet i beslutsfattandet behövs ett starkare engagemang och partnerskap på alla plan – regeringar, regionala och lokala förvaltningar, politiska partier, arbetsmarknadens parter, chefer i näringslivet, personalavdelningar, icke-statliga organisationer, utbildningsinstitutioner, medier, män och kvinnor.

¹⁷ Se fotnoterna 9–10.

¹⁸ T.ex. Mc Kinsey Women Matter Report (2007), Vinnicombe, Susan, Singh, Val (2003), Catalyst (2004).

- För att åstadkomma en jämnare könsfördelning i beslutsfattandet krävs särskilda och effektiva åtgärder, t.ex. aktiva åtgärder, jämställdhetsplaner, mentorprogram och riktad utbildning. Utnämningar, rekrytering, utvärdering av arbeten och kompetens, lönesättning och befordran bör alltid hanteras på ett sätt som präglas av öppenhet och insyn samt könsneutralitet. Det är viktigt att systematiskt bekämpa diskriminering, kränkande behandling och sexuella trakasserier.
- Det krävs bättre insamling, analys och spridning av jämförbara könsuppdelade uppgifter på EU-nivå för att stödja övervakningen av jämställdhet i beslutsfattandet. Det behöver göras kvantitativa och kvalitativa undersökningar om resultaten av medlemsstaternas strategier, t.ex. aktiva åtgärder som kvotering. Utbyte och spridning av god praxis bör främjas, inbegripet utveckling av nätverk för kvinnor i ledande ställning.
- Valsystemen påverkar kvinnors engagemang och representation. Politiska partier, Europaparlamentet och nationella parlament bör uppmuntras att på lämpligt sätt beroende på deras respektive roll vidta åtgärder för att engagera fler kvinnor och skapa en jämnare könsfördelning på vallistor och vid nominering till valda uppdrag.

3.4. Ökad medvetenhet och bättre kunskaper om jämställdhet

Det politiska engagemanget i jämställdhet har ökat under de senaste åren både på europeisk och på nationell nivå. Tankarna måste dock omsättas i handling och det behövs ytterligare framsteg i jämställdhetsarbetet i alla medlemsstater. För detta krävs kunskap och insikter hos alla aktörer om de faktorer som leder till bristande jämställdhet och om de mekanismer och verktyg som kan användas för att minska ojämlikheter. Tillräckliga resurser och strukturer måste ställas till förfogande och det krävs ökad kapacitet för jämställdhetsintegrering. Mer och bättre kommunikation bör bidra till att öka medvetenheten och göra jämställdhetsfrågorna synligare och mer begripliga på alla samhällsnivåer.

- Jämställdhetsintegreringen måste stärkas genom mer utbildning och kapacitetsutveckling för de politiska beslutsfattarna, så att detta verktyg för att integrera ett jämställdhetsperspektiv i alla politiska riktlinjer och åtgärder kan användas mer effektivt.
- Denna kapacitetsutveckling kommer att stödjas genom utveckling av jämställdhetsstatistik och jämställdhetsindikatorer på grundval av tillgängliga uppgifter, bl.a. integration av ett jämställdhetsperspektiv i den politiska analysen och övervakningen.
- Bättre kunskaper om jämställdhetsfrågor på alla samhällsnivåer – inklusive genom kommunikationsinsatser – kommer att leda till ökad medvetenhet hos berörda aktörer och allmänheten.

4. SLUTSATSER

I rapporten beskrivs jämställdhetsarbetets utveckling under 2008 och de utmaningar vi står inför i framtiden. Särskild tonvikt bör läggas vid följande:

- Betydelsen av att förstärka den positiva utvecklingen när det gäller det politiska engagemanget för jämställdhet och att garantera grundläggande principer och rättigheter för alla medborgare genom ett korrekt införlivande av EU-lagstiftningen, bl.a. direktiv 2002/73/EG (likabehandling i arbetslivet), direktiv 2004/113/EG (likabehandling när det gäller tillgång till varor och tjänster) och direktiv 2006/54/EG (en omarbetning av sju direktiv om likabehandling)¹⁹.
- De två förslagen till ändring av direktiven 92/85/EEG (moderskapsskydd) och 86/613/EEG (egenföretagare och medhjälpande makar).
- De förhandlingar som inletts av arbetsmarknadens parter i syfte att sluta ett avtal om annan familjerelaterad ledighet.
- Fortsatta insatser för att uppnå Barcelonamålen för barnomsorgen och utveckling av andra tjänster som gör det lättare för både kvinnor och män att kombinera arbete och familj.
- Stöd för aktivt främjande av en jämn fördelning mellan kvinnor och män i valen till Europaparlamentet 2009 och vid utnämning till höga politiska poster vid Europeiska unionens institutioner.

Med hänsyn till hur jämställdhet kan bidra till tillväxt, sysselsättning och social sammanhållning ber kommissionen att Europeiska rådet uppmanar medlemsstaterna att utan dröjsmål vidta åtgärder på de områden som beskrivs i denna rapport och att bekräfta sitt engagemang för jämställdhetsintegrering på alla politikområden i samarbete med arbetsmarknadens parter och det civila samhället.

¹⁹

Direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbeting).