

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om kønsaspektet i Europa 2020-strategien (initiativudtalelse)

(2013/C 76/02)

Ordfører: **Joana AGUDO I BATALLER**

Medordfører: **Grace ATTARD**

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg besluttede den 12. juli 2012, under henvisning til forretningsordenens artikel 29, stk. 2, på eget initiativ at udarbejde en udtalelse om:

»Kønsaspektet i Europa 2020-strategien«.

Det forberedende arbejde henvistes til Den Faglige Sektion for Beskæftigelse, Sociale Spørgsmål og Unionsborgerskab, der vedtog sin udtalelse den 20. december 2012.

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg vedtog på sin 486. plenarforsamling den 16.-17. januar 2013, mødet den 17. januar, følgende udtalelse med 200 stemmer for, 6 imod og 4 hverken for eller imod:

1. Konklusioner og anbefalinger

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg

1.1 støtter og bifalder princippet om, at »Europa 2020 – En strategi for intelligent, bæredygtig og inklusiv vækst«⁽¹⁾ og »Strategien for ligestilling mellem kvinder og mænd«⁽²⁾ bør forstærkes gensidigt. Til dette formål er det afgørende at integrere kønsaspektet (*gender mainstreaming*) og specifikke midler i målsætningerne for samt gennemførelsen, overvågningen og evalueringen af politikkerne, der udformes under Europa 2020-strategien;

1.2 mener, at det er afgørende at råde bod på, at kønsaspektet ikke behandles særskilt i nogen af Europa 2020-strategiens syv flagskibsinitiativer. Derfor mener udvalget, at kønsaspektet bør integreres systematisk i de nationale reformprogrammer og i det europæiske semester, især på nuværende tidspunkt, hvor EU's økonomiske situation kræver en mere effektiv gennemførelse af politikkerne og en højere ressourceeffektivitet, samt at man anerkender den negative indvirkning, som kønsulighed har på den økonomiske vækst;

1.3 støtter Kommissionens landespecifikke henstillinger til medlemsstaterne om at justere deres nationale reformprogrammer, således at de tager højde for princippet om ligestilling mellem kønnene. Det er vigtigt, at ministermøderne om revision og opfølgning af gennemførelsen sikrer, at disse henstillinger gennemføres på en kontinuerlig måde, og at medlemsstaterne synliggør fremskridt inden for ligestillingspolitikken. Dette kræver, at man på sammenhængende vis anvender EU's fonde, særligt Den Europæiske Socialfond;

1.4 anbefaler, at den flerårige finansielle ramme 2014-2020 stiller specifikke midler til rådighed, således at der kan ske en

udvikling inden for kvinders rettigheder og ligestillingen mellem kønnene. Udvalget mener, at finansieringen bør være tilstrækkelig og synlig som sikring for gennemførelse og gennemsigthed med henblik på at fremme støtten til politikker, aktiviteter og projekter for ligestilling inden for alle EU's kompetenceområder;

1.5 finder, at man med øje for de forskellige situationer i de enkelte lande, regioner og sektorer bør træffe foranstaltninger, som gør det muligt at forbedre situationen på det sociale område og fremme kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet, herunder støtte til opstart af virksomhed. Deres kvantitative og kvalitative potentiale bør fremmes på forskellige områder under Europa 2020-strategien: innovation, forskning, uddannelse og erhvervsuddannelse, det digitale samfund, klima og grøn økonomi, energi, mobilitet, konkurrenceevne, beskæftigelse, kvalifikationer, social udstødelse og fattigdom;

1.6 fremhæver værdien af arbejdsmarkedsparternes forpligtelser og engagement på europæisk, nationalt, territorielt og sektorielt niveau og i alle de enkelte politikkers gennemførelsesfaser med henblik på at sikre den nødvendige udvikling af ligestillingen mellem kønnene i alle EU-landene. Den sociale dialog og de aftaler, der indgås på baggrund af kollektive overenskomstforhandlinger, er vigtige redskaber i samspillet mellem nationale reformplaner og kønsaspektet. Rammen for foranstaltninger vedrørende ligestilling mellem kønnene, der vedtages af de europæiske arbejdsmarkedsparter, er et vigtigt punkt, som bør behandles i Europa 2020-strategien;

1.7 betoner vigtigheden af, at man integrerer kønsaspektet i gennemførelsen af alle syv flagskibsinitiativer. Hertil vil det være nødvendigt at kende mænd og kvinders særlige og forskellige situation i forbindelse med: arbejdsmarkedet og livslang læring; adgang til alle uddannelsesniveauer og beskæftigelse; fattigdom og farerne for udstødelse; tilgængelighed og anvendelse af ny teknologi i den digitale sektor; deltagelse på alle niveauer inden for uddannelse, forskning og produktion, særligt i nye sektorer.

(¹) COM(2010) 2020 final, benævnes Europa 2020-strategien i det følgende.

(²) COM(2010) 491 final, benævnes »strategien for ligestilling« i det følgende.

EØSU anbefaler, at der fokuseres på digital uddannelse af kvinder, som er underrepræsenteret i it-erhvervene. EØSU finder det endvidere nødvendigt, at Kommissionen og medlemsstaterne anvender eksisterende kønsindikatorer og udarbejder nye indikatorer for områder, hvor de mangler;

1.8 mener, at det er yderst nødvendigt med en tættere integration af kønsaspektet i udformningen af ungdomspolitikker med henvisning til den alvorlige situation med ungdomsarbejdsløshed og skolefravald i de fleste medlemsstater, hvor unge kvinder og mænd står i vidt forskellige situationer;

1.9 anmoder om, at medlemsstaterne reagerer på Kommissionens landespecifikke henstillinger og træffer foranstaltninger for at forbedre kvantiteten og kvaliteten af kvinders job i alle landene. Hertil er det nødvendigt at øge tilgængeligheden og kvaliteten af offentlige tjenesteydelser til børn og ældre til en overkommelig pris, fjerne indkomstforskellen og gennemføre foranstaltninger til forening af arbejds-, privat- og familieliv (fremme muligheden for fædreorlov og betalt fravær);

1.10 gentager, at Europa 2020-strategien i samarbejde med arbejdsmarkedets parter bør fremme og støtte de specifikke og effektive aftaler og foranstaltninger, som sikrer sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen for gravide og for kvinder, der lige har født. EØSU støtter Kommissionens forslag om at træffe foranstaltninger for en passende længde for barselsorloven på mindst 18 uger ⁽³⁾;

1.11 Selv om der er nationale, regionale og sektorielle forskelle, så har krisen generelt påvirket befolkningens liv og understreget visse sameksistens- og helbredsproblemer. Derfor mener udvalget, at der er behov for et særligt fokus på at gennemføre foranstaltninger, som bidrager til at mildne de negative effekter (stress, vold, mobning på arbejdspladsen og i hjemmet ⁽⁴⁾). Til dette formål er et fælles ejerskab afgørende med henblik på at fremme ligestillingen mellem kønnene i samfundet, fjerne de strukturelle uligheder og ændre kønsrollerne og kønsstereotyperne;

1.12 mener, at man bør prioritere en styrket rolle for kvinder i beslutningsprocessen, særligt i visse sektorer og virksomheder, der ses som strategiske og vigtige for fremtiden i Europa 2020-strategien. Udvalget vil om kort tid afgive udtalelse om forslaget fra Kommissionen om at vedtage bindende foranstaltninger på europæisk plan for at øge denne deltagelse;

1.13 udtrykker sin bekymring over nedskæringerne i de sociale tjenesteydelser og beskyttelsen af de mest ugunstigt stillede befolkningsgrupper og dem, der er i fare for at ende i social udstødelse og fattigdom. Her bør de foranstaltninger, der skal gennemføres inden for rammerne af Europa 2020-strategien,

specifikt bekæmpe stigningen i kvindernes andel i fattigdom og sigte mod at integrere kvinder med, på kort sigt, incitamenter til indtræden på arbejdsmarkedet, og, på lang sigt, adgang til grunduddannelse og nye kompetencer, anvendelse af ny teknologi og nye former for tilrettelæggelse af arbejde, hvor arbejdsliv og familieliv kan forenes. EØSU er af den opfattelse, at det efter 60 år med europæisk samarbejde hverken er acceptabelt at lade det permanente løngab mellem mænd og kvinder fungere som tilpasningsvariabel, eller at arbejdende kvinders ansættelsesforhold i stigende grad bliver usikre. EØSU mener, at medlemsstaterne i deres nationale reformprogrammer uden tøven bør udarbejde foranstaltninger, der giver kvinder sikre ansættelsesforhold til en anstændig løn og med anstændige pensionsordninger;

1.14 finder det særligt vigtigt, at man sender en klar besked til alle interesserede parter og samfundet generelt om behovet for flere foranstaltninger på vejen mod ligestilling, hvis Europa 2020-strategien og strategien for ligestilling skal indfri deres målsætninger. Dette kræver først og fremmest mere omfattende og nøjere koordinering og samarbejde inden for og mellem alle de europæiske institutioner, Europa-Parlamentet, Kommissionen og Rådet, Den Europæiske Centralbank samt EØSU og Regionsudvalget og, for det andet, at man indarbejder disse lighedsaspekter på alle niveauer i sammensætningen ⁽⁵⁾ og det daglige arbejde i disse institutioners sektioner, grupper og udvalg.

2. Indledning

2.1 Europa 2020-strategien, som blev vedtaget i 2010, definerede vejen til vækst i Den Europæiske Union i en vanskelig økonomisk kontekst, som allerede da viste symptomer på de finansielle og politiske problemer, som EU står over for i dag. Europa 2020-strategien indeholder en række tiltag, der skal få medlemsstaterne til effektivt og i fællesskab at håndtere udfordringerne i forbindelse med krisen og samtidig udtænke en mere intelligent, bæredygtig og inklusiv vækstmodel.

2.2 Desuden blev der skabt en ny form for økonomisk styring under navnet »det europæiske semester« med henblik på både at synkronisere vurderingen af EU-medlemsstaternes budget- og strukturpolitikker og at gøre det muligt at kontrollere gennemførelsen af strategien.

2.3 Sideløbende hermed fastlægger strategien for ligestilling Kommissionens arbejdsprogram inden for ligestilling mellem kønnene. Dette politiske forslag går i fodsporene på køreplanen for ligestilling mellem kvinder og mænd (2006-2010) ⁽⁶⁾ og udgør det indtil videre vigtigste forsøg på at fastlægge en række strategiske kønsrelaterede mål og indikatorer.

⁽³⁾ EUT C 277 af 17.11.2009, s. 102-108.

⁽⁴⁾ EUT C 351 af 15.11.2012, s. 21-26.

⁽⁵⁾ S sammensætning af EØSU: 343 medlemmer, hvoraf 81 (23,6 %) er kvinder. Grupperne: Gruppe I: 112 medlemmer, hvoraf 22 (22,1 %) er kvinder. Gruppe II: 120 medlemmer, hvoraf 32 (26,8 %) er kvinder. Gruppe III: 111 medlemmer, hvoraf 27 (24,3 %) er kvinder.

⁽⁶⁾ COM(2006) 92 final og EUT C 354 af 28.12.2010, s. 1-7.

2.4 Siden 1996 har EU haft et todelt fokus for ligestillingen mellem kønnene. På den ene side gennemfører man særlige tiltag for at overvinde den nuværende forskelsbehandling af kvinder, og på den anden side integreres kønsaspektet (*gender mainstreaming*) i politiske beslutninger ⁽⁷⁾.

2.5 EØSU støtter princippet om, at en korrekt anvendelse af Europa 2020-strategien bør ledsages af strategien for ligestilling for at tilvejebringe et effektivt svar på krisens udfordringer, da strategierne styrker hinanden gensidigt, og deler derfor Europa-Parlamentets holdning til dette. Desuden påpeger den europæiske ligestillingspakt (2011-2020), som Rådet vedtog i marts 2011 ⁽⁸⁾, den tætte forbindelse mellem de to strategier og efterlyser, at man kombinerer flere instrumenter i gennemførelsen, således at man kan komme ud af krisen.

3. Europa 2020-strategien – en analyse af kønsaspektet

3.1 Ligestillingen mellem kønnene indgår ikke eksplicit hverken i teksten eller i nogen af flagskibsinitiativerne; ej heller nævnes den i de fem målbare EU-mål med undtagelse af beskæftigelsesfrekvensen, hvor strategien efterlyser en højere deltagelse af kvinder på arbejdsmarkedet. Dette skaber en enorm kontrast til de principper, som anføres i Europa 2020-strategiens indledning, hvor det bekræftes, at respekt for ligestilling er et af de væsentligste elementer for at kunne overvinde den økonomiske krise på samme niveau som økonomisk, social og territorial solidaritet, respekt for miljøet og kulturel mangfoldighed.

3.2 Flere europæiske institutioner, civilsamfundsorganisationer og arbejdsmarkedsparter havde gentagne gange påpeget behovet for, at ligestilling mellem kønnene blev en prioritet for den nye handlingsstrategi, og at den blev betragtet som en afgørende faktor for konkurrenceevne og vækst. Ifølge Europa-Parlamentet bør kvinders fulde deltagelse på arbejdsmarkedet og i erhvervsuddannelse samt et program, som har til formål at udrydde indkomstforskelle mellem mænd og kvinder, indarbejdes i teksten.

3.3 Europa 2020-strategiens ordlyd nød ikke en enstemmig opbakning og blev bl.a. kritiseret for at have et for generelt indhold, en for kompliceret struktur og et overdrevet økonomisk fokus uden at skele til de sociale aspekter. For så vidt angår ligestillingen mellem kønnene, udgør strategien et klart tilbageskridt i forhold til tidligere beskæftigelsesstrategier. Det eneste synlige og eksplicite punkt, kvinders beskæftigelsesfrekvens, tager tydeligvis hverken højde for de kvalitative aspekter ved arbejdet eller for de forskellige udgangspunkter

⁽⁷⁾ Gender mainstreaming: at gøre ligestilling mellem kvinder og mænd til en del af denne dominerende (mainstream) tendens, således at kvinder og mænd opnår lige fordele. Dette omfatter, at man ser nærmere på alle de politiske processer – forberedelse, gennemførelse, opfølgning og evaluering – med henblik på at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd. Kommissionens Equal Guide (foreligger ikke på dansk).

⁽⁸⁾ EUT C 155 af 25.5.2011, s. 10-13.

på arbejdsmarkedet. Desuden er Lissabonstrategiens kvantitative, kønsopdelte mål forsvundet.

3.4 EØSU er af den opfattelse, at hverken Europa 2020-strategien eller strategien for ligestilling indfrier sine mål, medmindre man træffer konkrete foranstaltninger, der forbedrer kvinders situation på det sociale og det beskæftigelsesmæssige område. Deres kvantitative og kvalitative potentiale bør fremmes som en nødvendig forudsætning for de forskellige områder af Europa 2020-strategien. Uden konkrete tiltag inden for rammerne af de syv flagskibsinitiativer vil det være umuligt at gøre fremskridt i Europa 2020-strategiens prioriteter: intelligent, bæredygtig og inklusiv vækst kan ikke føres ud i livet uden en ligestillingspolitik.

3.5 De enkelte medlemsstaters reformprogrammer bør anerkende merværdien af kvinders arbejde for økonomien og den merværdi, som en professionalisering af de personlige tjenesteydelser vil tilvejebringe ⁽⁹⁾, og de konkrete forhindringer, som de møder på arbejdsmarkedet (adgang på alle niveauer for alle aldersgrupper, professionel karriere, kontinuitet, etc.), men også i samfundet vedrørende alle de sociale aspekter, som strategien for ligestilling betegner som afgørende. For at komme ud af krisen og tage hånd om nye udfordringer bør anvendelsen af Europa 2020-strategien munde ud i specifikke programmer, planer og tiltag, der gør det muligt at fremme ligestilling. Det er umuligt at gøre dette uden at kende de forskellige virkninger, som tiltagene kan have på krisen i forhold til de mange forskellige udgangspunkter.

3.6 EØSU udtrykker sin bekymring over manglen på konkrete foranstaltninger og kønsspecifikke indikatorer. Dette forhindrer, at man overvåger og evaluerer strategiens udviklingsforløb, og medfører, at det europæiske semester mangler de nødvendige instrumenter i kampen mod ulighed, der tager højde for de forskellige udgangspunkter, som afhænger af kønssituationen i de enkelte lande, sektorer og områder.

3.7 Europa 2020-strategien bør tilvejebringe effektive instrumenter, der kan vurdere kvinders rolle i forbindelse med EU's vækst og den merværdi, kvinder repræsenterer på det sociale område, hvilket understreges i en EUSØ-udtalelse ⁽¹⁰⁾, der ligger på linje med en undersøgelse, som blev gennemført under det svenske formandskab ⁽¹¹⁾. I undersøgelsen lægges der blandt andet vægt på, at ligestilling på arbejdsmarkedet vil kunne forøge medlemsstaternes bruttonationalprodukt (BNP) med 27 % i gennemsnit.

⁽⁹⁾ EUT C 21 af 21.1.2011 s. 39.

⁽¹⁰⁾ EUT C 318 af 23.12.2009, s. 15-21.

⁽¹¹⁾ Gender equality, economic growth and employment, Åsa Lofström (<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3988&langId=en>).

4. Prioriteter for strategien for ligestilling mellem kvinder og mænd (2010-2015)

4.1 Strategien for ligestilling, som blev vedtaget i 2010, påpeger, at den har tætte forbindelser til alle Europa 2020-strategiens aspekter og flagskibsinitiativer, navnlig når det drejer sig om udformning og gennemførelse af de rette nationale tiltag ved hjælp af teknisk assistance, strukturfondene eller de primære finansieringsinstrumenter, såsom det syvende rammeprogram for forskning. Kommissionen vil inden for retningslinjerne for beskæftigelse og evalueringen af de nationale politikker foretage en tæt overvågning med henblik på at mindske uligheden og fremme den sociale integration af kvinder.

4.2 Strategien henviser også til mænds rolle i fremme af ligestillingen mellem kønnene og nævner deres deltagelse som et vigtigt element i forbindelse med at tilvejebringe de nødvendige ændringer i de forskellige roller, som kvinder og mænd indtager i samfundet, såvel i familien som i arbejdslivet.

4.3 Strategien for ligestilling omfatter fem grupper af prioriterede tiltag som defineret i kvindecharteret samt en gruppe spørgsmål, der går på tværs af hovedgrupperne: a) økonomisk uafhængighed på lige fod, b) lige løn for lige arbejde eller arbejde af samme værdi, c) ligestilling i beslutningstagningen, d) værdighed, ærlighed og standsning af kønsbaseret vold, e) ligestilling mellem kønnene i forbindelse med foranstaltninger i forhold til tredjelande og f) horisontale emner (kønsroller, lovgivning, ligestilling – governance og redskaber).

4.4 EØSU deler Kommissionens synspunkt om, at instrumenter på EU-niveau, herunder det indre marked, økonomiske incitamenter og eksterne politikværktøjer, bør mobiliseres fuldt ud for at klare flaskehalsproblemer og opfylde Europa 2020-målene, men mener, at det er nødvendigt at følge op på sammenhængen mellem anvendelsen af principperne i strategien for ligestilling og anvendelsen af Europa 2020-strategiens primære instrumenter, navnlig de syv flagskibsinitiativer og retningslinjerne, da de vil forpligte både EU og medlemsstaterne.

5. Kønsaspektet i de syv flagskibsinitiativer ⁽¹²⁾

5.1 »En dagsorden for nye kvalifikationer og nye job«

5.1.1 I udtalelsen »Årlig vækstundersøgelse: En hurtigere samlet EU-løsning på krisen« ⁽¹³⁾ understregede EØSU blandt andet behovet for at sætte mere fokus på kvalitet i jobskabelsen. På nuværende tidspunkt bør de europæiske institutioner og medlemsstaterne som følge af krisen og dennes økonomiske og sociale konsekvenser være opmærksomme på at sikre, at der sker fremskridt på dette område.

5.1.2 EØSU mener, at man for at gennemføre dette initiativ bør tage højde for kvinders nuværende situation på arbejdsmarkedet, som til trods for, at de i dag udgør 44 % af den erhvervsaktive befolkning i EU, fortsat er anderledes og sårbar på forskellige niveauer: den laveste beskæftigelsesfrekvens, indkomstforskelle, koncentration eller fravær af kvinder i

forskellige sektorer, lav andel af kvinder, der starter nye virksomheder, deltidsarbejde (75 % af det samlede tal), midlertidig ansættelse, mangel på et passende børnepasningsystem, problemer i den erhvervmæssige karriere, lav andel af kvinder i lederstillinger med højt ansvar (både økonomisk og politisk ansvar), ulige adgang til forskellige specialiseringsområder inden for skolesystemet, erhvervsuddannelserne og universiteterne.

5.1.3 Beskæftigelsesfrekvensen steg fra 51 % i 1997 til 62 % i 2011, primært i sektorer, der traditionelt set beskæftiger kvinder, og som tilpasningsforanstaltningerne havde store følger for. Den økonomiske krise i EU, som påvirker de enkelte lande på forskellig vis, forværrer også kvindernes situation og truer de skrøbelige fremskridt imod ligestilling mellem kvinder og mænd. EØSU mener, at man bør træffe de nødvendige støtteforanstaltninger, således at der efter krisen ikke er sket en stigning i uligheden på arbejdsmarkedet.

5.1.4 Navnlig Den Europæiske Socialfond bør programmere, overvåge og evaluere alle de tiltag, som medlemsstaterne gennemfører, med henblik på at sikre, at strategien for ligestilling får den tilsigtede virkning.

5.2 »Unge på vej«

5.2.1 Dette flagskibsinitiativ omfatter primært to områder: beskæftigelse og uddannelse. Derfor er dets indhold i høj grad forbundet med det foregående initiativ: større mobilitet inden for uddannelse, modernisering af de videregående uddannelser, vurdering og validering af formel og uformel læring samt garanti for effektive og bæredygtige investeringer inden for almen uddannelse og erhvervsuddannelse.

5.2.2 Efter EØSU's opfattelse er unges arbejdsløshed en af de største grunde til bekymring i EU. På nuværende tidspunkt ligger den på 20 %. Tallet for arbejdsløsheden blandt unge kvinder, navnlig dem, der har ringe kvalifikationer, er endnu højere.

5.2.3 Effekterne af en familieforøgelse er vidt forskellig for mænd og kvinder på arbejdsmarkedet. Blot 64,7 % af kvinder, der har børn under 12 år, arbejder, mens tallet for mænd er 89,7 %. Disse tal og forskelle bliver større ved yderligere familieforøgelser. Manglen på passende børnepasningsordninger og ubalancen i fordelingen af pligter i hjemmet er et problem for samspillet mellem arbejde og privatliv, hvilket udgør en alvorlig forhindring for fremme af kvinders karrierer.

5.2.4 Få medlemsstater har opfyldt de målsætninger for tilgængeligheden af børnepasning, som Rådet vedtog på mødet i Barcelona i 2002, og den nuværende situation med nedskæringer i disse offentlige tjenesteydelser risikerer at forværre situationen.

5.2.5 Et andet foruroligende tal er andelen af unge kvinder, som hverken studerer, arbejder eller er under erhvervsuddannelse. Ifølge Eurostat gør dette sig gældende for 20 % af unge kvinder og 13 % af unge mænd. Et af Europa 2020-strategiens mål, som skal tage hånd om dette, er at reducere antallet af unge, der forlader skolen tidligt.

⁽¹²⁾ EØSU har vedtaget én udtalelse for hvert flagskibsinitiativ.

⁽¹³⁾ EUT C 132 af 3.5.2011, s. 26-28.

5.2.6 EØSU mener, at man for at gennemføre dette flagskibsinitiativ bør tage højde for den nuværende situation for unge kvinder, der er sårbare på forskellige niveauer, ud over de fornævnte: ringe basisuddannelse, ringe adgang til den erhvervsuddannelse, som det nye samfund kræver, utilstrækkelig anerkendelse af kompetencer, mangel på erhvervsvejledning og specifikke finansielle problemer i forbindelse med opstart af egen virksomhed eller eget projekt. Ovenstående kræver tiltag, der specifikt er målrettet mod unge kvinder.

5.3 »En europæisk platform mod fattigdom«

5.3.1 Dette flagskibsinitiativ omfatter: at udforme og gennemføre programmer, der fremmer social innovation for de mest udsatte grupper, bl.a. ved at tilvejebringe innovativ uddannelse og beskæftigelsesmuligheder for ugunstigt stillede samfundsgrupper, bekæmpe diskrimination (f.eks. af handicappede) og udvikle en ny dagsorden for integration af indvandrere for at sætte dem i stand til fuldt ud at udnytte deres potentiale. Desuden vil platformen foretage en vurdering af, om de sociale beskyttelsessystemer og pensionsystemer er hensigtsmæssige og bæredygtige, og undersøge, hvordan man sikrer en bedre adgang til sundhedssystemerne. EØSU har visse forbehold vedrørende begrebet social innovation, et område hvor erfaringer i sagens natur er fragmentariske og vanskelige at overføre. Det er både baseret på det lovgivningsmæssige nærhedsprincip og et sociologisk begreb som »retfærdighed«. En lokal løsning på en lille gruppes behov kan være nyttig, men kan aldrig erstatte den lighed og retfærdighed, som sikres ved store kollektive sociale sikringsordninger ⁽¹⁴⁾.

5.3.2 Europa 2020-strategien sætter en streg under, at medlemsstater bør: definere og gennemføre foranstaltninger, der tager sigte på de specifikke forhold for særlige risikogrupper, og fuldt ud anvende deres sociale sikringsystemer og pensionsystemer for at sikre passende økonomisk støtte og adgang til sundhedsydelser med henblik på at sikre den sociale samhørighed. Kvinder påvirkes i særlig grad af stigningen i antallet af arbejdsløse og ikke-erhvervsaktive, den økonomiske usikkerhed, de lave lønninger, de finanspolitiske stramninger og nedskæringerne i de sociale ydelser og familienydelserne. I første omgang påvirkes de direkte som arbejdstagere, da nedskæringerne af arbejdspladser i den offentlige sektor og servicesektoren netop foregår i sektorer med en høj beskæftigelse af kvinder. Men samtidig påvirkes de også som borgere og brugere, hvis man tager i betragtning, at nedskæringerne i leveringen af tjenesteydelser af almen interesse påvirker kvinder, da de er de primære brugere af disse tjenesteydelser.

5.3.3 I Europa er flere end 70 % af arbejdstagere med lave lønninger kvinder. I de fleste medlemsstater rammes 17 % af kvinder af fattigdom, og det ligeledes bekymrende tal for mænd ligger på 15 %. Fattigdom og social udstødelse går hånd i hånd med udstødelsen fra arbejdsmarkedet. Derfor har afbrydelserne i perioder med ansættelse og usikre ansættelsesforhold, som er hyppige blandt kvinder – særligt dem, der har et lavt kvalifikationsniveau – en negativ effekt, både på kort, mellemlang og lang sigt.

5.3.4 Familier med eneforsørger, enker, handicappede kvinder, ofre for kønsbestemt vold, ældre kvinder og indvandrerkvinder påvirkes i særlig grad af budgetnedskæringerne og krisen og løber en større risiko for social udstødelse på grund af manglen på beskyttelse og støtte med målrettede tiltag.

5.4 »En digital dagsorden for Europa«

5.4.1 Målet med dette flagskibsinitiativ er at fremme adgang til informationsteknologi, særligt til internettet og dets anvendelse af alle europæiske borgere, navnlig gennem programmer, der fremmer it-kundskaber og it-adgang.

5.4.2 Med dette for øje bør medlemsstaterne udarbejde operationelle strategier for højhastighedsinternettet og målrettede offentlig finansiering, herunder strukturfonde, på områder, der ikke fuldt ud finansieres via private investeringer, og fremme udbredelsen og brugen af moderne tilgængelige onlinetjenester (f.eks. e-forvaltning, e-sundhed, intelligente hjem, digitale færdigheder, sikkerhed) ⁽¹⁵⁾.

5.4.3 EØSU udtrykker sin bekymring over manglen på kønsopdelte statistikker, da man uden dem hverken kan undersøge kvinders situation i brancher med tilknytning til ny teknologi, eller i hvor høj grad de anvender denne teknologi. Det er vigtigt at gennemføre relevante undersøgelser for at lære deres situation at kende, også som brugere af tjenesteydelser, og for mere specifikt at målrette de oplysninger og den uddannelse, som Europa 2020-strategien lægger op til.

5.5 »Innovation i EU«

5.5.1 Dette flagskibsinitiativ har blandt andet til formål at styrke forbindelserne mellem uddannelse, erhvervsliv, forskning og innovation og fremme iværksættervirksomhed. Medlemsstaterne bør reformere de nationale og regionale F&U-systemer for at skabe fremragende præstationer og intelligent specialisering, prioritere udgifter på videnområdet, styrke samarbejdet mellem universiteter, forskning og erhvervsliv, sikre et tilstrækkeligt udbud af uddannede inden for naturvidenskab, matematik og teknik og målrette skolernes pensum mod kreativitet, innovation og iværksættervirksomhed.

5.5.2 Kvinder kan og bør spille en afgørende rolle i denne proces. I 2010 var ca. 60 % af alle universitetsdimitterende kvinder, men dette afspejles ikke i de stillinger, de beklæder på arbejdsmarkedet. Desuden står kvinder bag hver tredje nystartede virksomhed og udgør 13,7 % af bestyrelserne i de børsnoterede selskaber, mens kun 3 % af alle bestyrelsesformænd er kvinder.

⁽¹⁴⁾ EUT C 143 af 22.5.2012, s. 88-93.

⁽¹⁵⁾ EUT C 318 af 29.10.2011, s. 9-18.

5.5.3 I de fleste lande findes der stadig en horisontal kønsopdeling i de uddannelsesmæssige specialer: naturvidenskab, ingeniørarbejde, matematik, teknologi. Disse studier er desuden privilegerede områder for samarbejde mellem ledere inden for økonomi og forskning, særligt på kandidat- og ph.d.-uddannelserne, hvortil kvinder har ringere adgang. Hertil finder EØSU det nødvendigt, at der gennemføres foranstaltninger, som fjerner disse hindringer.

5.5.4 Kvinder er stadig underrepræsenteret i forskerverdens, erhvervslivets og servicesektorens beslutningsprocesser. Kun 18 % af lederstillingerne i universitetsverdenen beklædes af kvinder. Beskæftigelsesmulighederne og bevillingen af midler til forskning bør sikre kvinders fremskridt på dette område og øge potentialet for bæredygtig udvikling i det europæiske samfund.

5.6 »Et ressourceeffektivt Europa«

5.6.1 Dette flagskibsinitiativ har til formål at vedtage og gennemføre en revideret handlingsplan for energieffektivitet og fremme et omfattende program for ressourceeffektivitet, støtte til SMV'er og husholdninger, ved at bruge strukturfondene og andre fonde til at skaffe ny finansiering gennem eksisterende og meget vellykkede eksempler på innovative investeringsordninger. Dette vil kunne fremme ændringer i forbrugs- og produktionsmønstrene.

5.6.2 Energi og miljø er ikke neutrale emner: energiforbrug, adgang til drikkevand, genbrug, varmekilder til hjemmenes opvarmning og elektricitet samt respekt for og bevaring af miljøet er eksempler på områder, hvor kvinder spiller en afgørende rolle. Det er utænkeligt, at der vil ske ændringer i forbrugsmønstrene, uden at man udformer specifikke tiltag, der tager udgangspunkt i en korrekt opfattelse af virkeligheden, og som målrettes til de forskellige befolkningsgrupper, herunder især kvinder.

5.6.3 Dette blev anerkendt af Rådet for Beskæftigelse, Socialpolitik, Sundhed og Forbrugerpolitik i konklusionerne fra juni 2012, der understreger den særligt vigtige rolle, som kvinder spiller inden for bæredygtig udvikling. EØSU deler Rådets synspunkt og understreger, at kvinder kan have en afgørende indflydelse på de beslutninger, der vedrører miljøet, navnlig inden for rammerne af politikken på området for klimaændringer. Dette er en ny mulighed for kvinder, der kan spille en afgørende rolle og forbedre deres personlige og økonomiske situation ved at engagere sig inden for den nye grønne økonomi, som er en livsvigtig sektor for udvikling og jobskabelse.

5.6.4 På virksomhedsniveau er der fortsat en høj vertikal diskrimination i denne sektor. Selv om 33 % af lederstillingerne i dag beklædes af kvinder, modsat 2001, hvor tallet var 31 %, findes den højeste andel af kvinder i lederstillinger i service-

handelssektoren, mens andelen er meget lavere inden for fremstillingsindustrien, byggebranchen og energisektoren.

5.6.5 Der er yderst sparsom forskning og få oplysninger til rådighed, som gør det muligt at undersøge kønssituationen og finde frem til de foranstaltninger, der er nødvendige for at øge andelen af kvinder, der er beskæftigede inden for bæredygtig udvikling. EØSU mener, at det er nødvendigt at investere og samtidig oplyse for at udrydde stereotyperne, finde løsninger og fremme tiltag inden for positiv særbehandling, da der er tale om en sektor i vækst og, hvis udgangspunktet er diskrimination, løber man risikoen for at forøge de sociale forskelle og den sociale kløft.

5.6.6 En af prioriteterne i strategien for ligestilling er foranstaltninger i forhold til EU's optræden udadtil, hvilket både omfatter samarbejdsprogrammer med naboregionerne, den europæiske naboskabspolitik, navnlig Euromed-regionen, og EU's handlinger i globale fora. Indvandrerkvinder fra ikke-EU-lande, migrantkvinder fra EU og dem, der kommer fra nabolandene, har brug for særlig opmærksomhed. Rio+20-konferencens fiasko inden for bæredygtig udvikling og kvinders rettigheder er bekymrende. Der er ikke sket noget fremskridt på afgørende områder, såsom forbindelsen mellem seksuel og reproduktiv sundhed og rettigheder, kvinders ret til at eje og arve jord, klimaændringer og grønne job.

5.7 »En industripolitik for en globaliseret verden«

5.7.1 Dette flagskibsinitiativ har en afgørende rolle at spille vedrørende integrationen af kønsaspektet i strategien for ligestilling. Åbenhed om løn, tiltag til fremme af ligeløn, tiltag, der skal tilskynde kvinder til at søge arbejde i ikke-traditionelle fag, er nogle af strategiens vigtigste tiltag, som er i synergi med dette initiativ.

5.7.2 I EU ligger indkomstforskellen mellem kvinder og mænd på gennemsnitligt 17 % med en forskel på mellem 5 og 31 % mellem de enkelte medlemsstater. Der er flere indbyrdes forbundne faktorer, som ligger til grund for denne situation: den mindre værdi, som tillægges job i sektorer, der traditionelt set beskæftiger kvinder, en skarp faglig kønsopdeling, pauser i karrieren af forskellige årsager, etc. Denne situation er blevet forværret i takt med krisens udbredelse.

5.7.3 Forskellene i beskæftigelsesfrekvens og lønninger er i visse tilfælde blevet mindre, men dette er desværre ikke sket på grund af en stigning i kvinders beskæftigelse og løn, men derimod på grund af en lavere efterspørgsel i sektorer, der beskæftiger en høj andel mænd (byggeri, produktion, finans), som en direkte følge af krisen. EØSU minder om, at EUF-traktatens bestemmelser opstiller »en forbedring af leve- og arbejdsvilkårene for herigennem at muliggøre en udjævning af disse vilkår«⁽¹⁶⁾, gældende for alle, som et af målene for den europæiske samling.

⁽¹⁶⁾ TEUF, artikel 151.

5.7.4 EØSU er af den opfattelse, at der er behov for tiltag, der kan genoplive væksten i disse kriseramte sektorer, og sideløbende tiltag, der kan bekæmpe kønsopdelingen på arbejdsmarkedet, navnlig med henblik på at øge kvinders deltagelse inden for forskning, teknologi, ingeniørarbejde og matematik. Der er ligeledes behov for tiltag, der kan øge anerkendelsen af sektorer, der traditionelt set beskæftiger en høj andel kvinder, f.eks. arbejde i hjemmet og sundheds- og plejesektoren.

6. Kønsaspektet i de nationale reformprogrammer og det europæiske semester

6.1 Det europæiske semester for samordning af politikker er det nye instrument vedtaget af medlemsstaterne til overvågning af gennemførelsen af Europa 2020-strategien. Den europæiske ligestillingspakt anbefaler, at man i udformningen og gennemførelsen af de nationale reformprogrammer inddrager perspektivet om ligestilling mellem kønnene og fremme af politikker for denne ligestilling. Samtidig anmodes Kommissionen og Rådet om at inddrage kønsaspektet i den årlige vækstundersøgelse, konklusionerne og de landespecifikke henstillinger.

6.2 I 2012 modtog tolv medlemsstater landespecifikke henstillinger, der bl.a. omhandlede kønsaspektet i de nationale

handlingsplaner. Kommissionen har fremsat forslag til konkrete reformer på følgende områder, som EØSU bakker op om: fremme af kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet, forbedring af tilgængeligheden og kvaliteten af børnepasning og heldags-skoler samt ældrepleje og pleje af andre pasningskrævende familiemedlemmer.

6.3 De fleste henstillinger handler om at øge kvinders beskæftigelsesfrekvens, men de tager ikke højde for forhindringerne for at kunne garantere et kvalitetsjob mht. løn, arbejdsvilkår og deling af det familiemæssige ansvar med mændene. Østrig blev som det eneste land anbefalet at tage hånd om den kønsbaserede indkomstforskel, på trods af at den findes i alle medlemsstater.

6.4 EØSU er betænkelig ved nogle af henstillingerne, som kan få en negativ effekt på ligestillingen mellem kønnene, navnlig henstillingerne vedrørende pensionsreformer, forslagene om at revidere ordningerne for justering af løn og pension, stigningen i pensionsalderen uden at tage højde for den forventede levetid med godt helbred samt forslaget om at indføre skattemæssige incitamentter til et pars sekundære indkomster.

Bruxelles, den 17. januar 2013

Staffan NILSSON

Formand

for Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg
