EUROPA-KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 21.9.2010
KOM(2010) 491 endelig

# MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET, DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG REGIONSUDVALGET

## Strategi for ligestilling mellem kvinder og mænd 2010-2015

SEK(2010) 1079
SEK(2010) 1080

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

**Strategi for ligestilling mellem kvinder og mænd 2010-2015**

# INDHOLDSFORTEGNELSE


Indledning ..... 3

1. Økonomisk uafhængighed på lige fod ..... 4
2. Lige løn for lige arbejde og arbejde af samme værdi ..... 6
3. Ligestilling i beslutningstagningen ..... 7
4. Værdighed, ærlighed og standsning af kønsbaseret vold ..... 8
5. Ligestilling mellem kønnene i forbindelse med foranstaltninger i forhold til tredjelande ..... 9
6. Horisontale emner ..... 11

# Indledning

Den Europæiske Unions resultater med hensyn til fremme af ligestilling mellem kvinder og mænd har bidraget til at ændre mange EU-borgeres tilværelse til det bedre, og det er på grundlag af disse resultater, vi nu skal skabe et samfund med reel ligestilling.

I 1975 forsvarede man med held under påberåbelse af princippet om lige løn for lige arbejde rettighederne for Gabrielle Defrenne, som var en stewardesse, der arbejdede for Belgiens nationale luftfartsselskab, og de rettigheder, der blev knæsat med Defrenne-sagen, er en urokkelig arv for Den Europæiske Unions kvinder. Sagen førte til vedtagelsen af de første EU-direktiver om ligestilling mellem kønnene.

Blandt de positive tendenser, der har kunnet konstateres i den senere tid, kan nævnes et øget antal kvinder på arbejdsmarkedet og fremskridt med hensyn til kvindernes bestræbelser på at få en bedre uddannelse. Kønsbestemte forskelle gør sig imidlertid stadig gældende på en lang række områder, og på arbejdsmarkedet er kvinderne stadig overrepræsenteret i lavtlønssektorerne og underrepræsenteret i de stillinger, hvor beslutningerne træffes. Forældreskab holder beskæftigelsesfrekvensen for kvinder nede, ligesom kvinderne fortsat har flere ulønnede arbejdstimer end mændene i hjemmet.

Uligheder mellem kvinder og mænd er en krænkelse af de grundlæggende rettigheder. De er ligeledes en stor byrde for økonomien og resulterer i underudnyttelse af talent. Modsat kan der opnås økonomiske og erhvervsmæssige fordele ved at øge ligestillingen mellem kønnene[1]. For at nå Europa 2020-målene[2], dvs. intelligent, bæredygtig og inklusiv vækst, må potentialet og talentmassen blandt kvinderne udnyttes i større udstrækning og mere effektivt.

Kønsroller influerer fortsat på beslutninger af afgørende betydning for den enkelte borger, nemlig vedrørende uddannelse, karrierevalg, tilrettelæggelse af arbejdet samt familie og fødselshyppighed. Disse beslutninger har på deres side virkninger for økonomien og samfundet. Det er derfor i alles interesse at sikre kvinder og mænd reelle valgmuligheder på lige fod i alle de forskellige faser af deres liv.

Ligestilling er en af de fem værdier, EU bygger på. EU er forpligtet til i alle sine aktiviteter at arbejde for ligestilling mellem kvinder og mænd[3]. Charteret om grundlæggende rettigheder[4] indeholder regler om sådan ligestilling og forbyder kønsdiskrimination.

I marts 2010 vedtog kommissionen - i anledning af 15-året for den erklæring og det handlingsprogram, der blev vedtaget på FN's verdenskonference om kvinder i Beijing, og 30-året for FN's konvention om afskaffelse af alle former for

---

1 Rådets konklusioner om ligestilling mellem mænd og kvinder: styrkelse af vækst og beskæftigelse, 2980. samling i Rådet (beskæftigelse, socialpolitik, sundhed og forbrugerpolitik) den 30. november 2009.

2 KOM(2010) 2020.

3 Artikel 2 og 3 i TEU og artikel 8 i TEUF.

4 EUT C 303 af 14.12.2007, s. 1 (artikel 23).

diskrimination imod kvinder - kvindecharteret[5], hvori Kommissionen bekræfter, at den forpligter sig til at arbejde for ligestilling mellem kønnene og at styrke kønsperspektivet i alle sine politikker.

Denne strategi, som bygger på køreplanen for ligestilling mellem kvinder og mænd 2006-2010 og den europæiske ligestillingspagt[6], omfatter fem grupper af prioriterede tiltag som defineret i kvindecharteret samt en gruppe spørgsmål, der går på tværs af hovedgrupperne. For hvert prioriteret område beskrives en række nøgletiltag, som skal stimulere forandring og sikre fremskridt, og det tilknyttede arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene indeholder mere detaljerede forslag. De foreslåede foranstaltninger følger den dobbelte tilgang med kønsmainstreaming (dvs. integration af kønsaspektet i alle politikområder) og specifikke foranstaltninger. Strategien udgør Europa-Kommissionens arbejdsprogram for ligestilling mellem kønnene og skal desuden stimulere udviklingen på nationalt plan og danne grundlag for samarbejde med de andre EU-institutioner og med diverse berørte parter.

## 1. ØKONOMISK UAFHÆNGIGHED PÅ LIGE FOD

Økonomisk uafhængighed er en forudsætning for, at både kvinder og mænd kan bestemme over deres eget liv på grundlag af reelle valgmuligheder. Den mest oplagte måde at opnå dette på er selv at tjene til dagen og vejen, og der er i det seneste årti gjort fremskridt med hensyn til kvindernes deltagelse på arbejdsmarkedet, idet beskæftigelsen blandt kvinder er steget til 62,5 %[7]. I EU blev 9,8 mio. af de 12,5 mio. nye arbejdspladser, der blev skabt i perioden 2000-2009, besat af kvinder. Denne øgede arbejdsmarkedsdeltagelse har bidraget til økonomisk vækst i EU.

At få flere kvinder ind på arbejdsmarkedet er med til at opveje konsekvenserne af nedgangen i den erhvervsaktive befolkning, hvorved presset på de offentlige finanser og socialsikringssystemerne lettes, de disponible arbejdskraftressourcer øges, og konkurrenceevnen forbedres. Foranstaltninger til at gøre det lettere at finde en balance mellem arbejde og privatliv kan have en positiv indflydelse på fødselstallene. For at kunne nå Europa 2020-målet om en beskæftigelsesfrekvens for kvinder og mænd på 75 % er det nødvendigt at være særligt opmærksom på arbejdsmarkedsdeltagelsen for ældre kvinder, enlige forældre, kvinder med handicap, indvandrerkvinder og kvinder fra etniske minoriteter. Beskæftigelsesfrekvensen for disse grupper er stadig forholdsvis lav, og det er nødvendigt at reducere de kønsbestemte forskelle, der stadig gør sig gældende, såvel kvantitativt som kvalitativt[8].

Virkningerne af forældreskab på arbejdsmarkedsdeltagelsen er stadig meget forskellige for henholdsvis kvinder og mænd i EU i dag, fordi kvinderne fortsat varetager en uforholdsmæssigt stor del af de arbejdsopgaver, der er forbundet med at have en familie. Mange kvinder føler, at de stadig er nødt til at vælge mellem en karriere og deres børn. De nuværende demografiske tendenser betyder desuden, at kvinder og mænd stadig oftere må tage sig af andre omsorgsafhængige personer end

---

5 KOM(2010) 78.

6 Det Europæiske Råds konklusioner, marts 2006, dok. nr. 7775/1/06.

7 Fra 57,3 % til 62,5 % i perioden 2000-2009 (aldersgruppen 20-64).

8 Jf. især beskæftigelsesretningslinje 7, Rådets dokument nr. 10907/10 af 9. juni 2010.

deres børn i længere tid. I de medlemsstater, hvor man har gennemført politikker, der skal skabe balance mellem arbejdsliv og familieliv, ser man mange både kvinder og mænd på arbejdsmarkedet og relativt holdbare fødselstal. EU har gjort nye fremskridt med at forbedre de overordnede rammer for at skabe balance mellem arbejde og familieliv[9]. Kommissionen vil bestræbe sig på at skabe yderligere resultater på dette område og vil i særlig grad sætte fokus på behovet for økonomisk overkommelige pasningsmuligheder af høj kvalitet.

Andelen af kvindelige iværksættere er med 33 %[10] (30 % i nystartede virksomheder) stadig et stykke fra det optimale, og det er fortsat de færreste kvinder, der ser det som en relevant karrieremulighed at starte selvstændig erhvervsvirksomhed. Gennemførelsen af det ændrede direktiv om kvinder i selvstændige erhverv[11] burde rydde en væsentlig hindring for iværksætterkultur blandt kvinder af vejen[12]. Unge kvinder bør også nyde godt af den stadig større fokus på iværksætterevne som en af de grundlæggende færdigheder, som skolerne bør bibringe alle elever i overensstemmelse med flagskibsinitiativet "Unge på vej"[13].

Beskæftigelsesfrekvensen for kvindelige indvandrere er stadig lav[14], især i de første tre år i værtslandet. Der er af samme grund et udtalt behov for at yde støtte til indvandrerkvinderne tidligt i forløbet og at overvåge effekten af denne støtte. Det er afgørende nødvendigt at informere disse kvinder bedre om deres rettigheder og at lette deres integration og deres adgang til uddannelse og sundhedsydelser.

Kvinder og mænd oplever stadig fattigdom og social udstødelse på meget forskellige måder. Kvinder er i større risiko for at opleve fattigdom, især enlige mødre og ældre kvinder, når lønforskellene bliver til en "pensionsforskel". Hindringerne for beskæftigelse afspejles også i en højere frekvens af ikke-erhvervsaktive og højere langtidsledighedstal. Dertil kommer, at de kønsbetingede forskelle har en tendens til at være langt større og give mange problemer for kvinderne i de ugunstigt stillede grupper (dvs. udenlandske arbejdstagere, handicappede personer, ældre borgere…). Der er behov for aktive politikker for ældres erhvervsaktivitet og særforanstaltninger på pensionsområdet for at sikre, at kvinderne råder over tilstrækkelige midler, når de går på pension[15].

**Nøgletiltag**

Kommissionen vil:

- Støtte fremme af ligestilling mellem kønnene ved gennemførelsen af alle aspekter af og flagskibsinitiativer i **Europa 2020**-strategien, især hvad angår fastlæggelse

9 KOM(2008) 635, direktiv 2010/18/EU om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov (EUT L 68 af 18.3.2010, s. 13) og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2010/41/EU af 7. juli 2010 om anvendelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i selvstændige erhverv og om ophævelse af Rådets direktiv 86/613/EØF (EUT L 180 af 15.7.2010).

10 Labour Force Survey, 2008.

11 Se fodnote 9.

12 Jf. også beskæftigelsesretningslinje 8.

13 KOM(2010) 477.

14 Konklusioner fra Rådet og repræsentanterne for medlemsstaternes regeringer om integration som drivkraft for udvikling og social samhørighed, dok. nr. 10307/10 af 3.6.2010.

15 Jf. også beskæftigelsesretningslinje 10.

og gennemførelse af relevante nationale foranstaltninger, ved hjælp af teknisk bistand samt via strukturfondene og diverse større finansieringsprogrammer, såsom det syvende rammeprogram for forskning. Kommissionen vil inden for rammerne af beskæftigelsesretningslinjerne og evalueringen af de nationale beskæftigelsespolitikker nøje følge de politikker, der vedtages på nationalt plan for at øge ligestillingen mellem kønnene på arbejdsmarkedet og fremme kvinders sociale inklusion.

- Fremme kvindelig iværksætterkultur og selvstændig beskæftigelse.

- Vurdere de forskelle i retten til **familieorlov**, især fædreorlov og plejeorlov, der stadig eksisterer, samt mulighederne for at rette op på dem. Arbejdsmarkedets parter vil blive hørt om yderligere foranstaltninger i overensstemmelse med artikel 154 i TEUF.

- Rapportere om medlemsstaternes resultater med hensyn til **børnepasningsfaciliteter**.

- Fremme ligestilling mellem kønnene i forbindelse med alle initiativer vedrørende **immigration og integration af migranter**.

## 2. LIGE LØN FOR LIGE ARBEJDE OG ARBEJDE AF SAMME VÆRDI

Princippet om lige løn til mænd og kvinder for arbejde af samme værdi er knæsat i EU-traktaterne. Til trods herfor er den kønsbestemte lønforskel (den gennemsnitlige forskel på henholdsvis mænds og kvinders bruttotimeløn på tværs af samfundsøkonomien) i EU fortsat på 17,8 %, med 30,9 % i Estland, 26,2 % i Tjekkiet, 25,5 % i Østrig og 23,2 % i Tyskland mod 4,9 % i Italien, 8,5 % i Slovenien og 9 % i Belgien og Rumænien[16]. Dette er åbenlyst en situation, som ånden i EU-traktaterne kræver ændret med tiden.

De kønsbestemte lønforskelle kan tilskrives flere faktorer og handler om meget andet end blot lige løn for samme arbejde. Der er en kløft mellem kvinders uddannelsesniveau og deres faglige udvikling, og der må derfor sættes særligt fokus på overgangen mellem uddannelse og arbejdsmarked. Lønforskellene kan også tilskrives kønsopdelingen på arbejdsmarkedet, idet kvinder og mænd stadig typisk arbejder i forskellige sektorer/job. Dels er kvinder og mænd ofte overrepræsenteret i hver deres sektorer, og de typiske kvindejob (først og fremmest inden for sundhedssektoren, uddannelse og offentlig administration) har generelt lavere status end typiske mandefag. Dels er der en tendens til, at der inden for samme sektor eller virksomhed sættes mindre pris på og gives lavere løn for de job, der udføres af kvinder.

Lønforskellene afspejler også andre uligheder på arbejdsmarkedet, som primært berører kvinder - navnlig det forhold, at de påtager sig en uforholdsmæssigt stor del af de familiemæssige forpligtelser, og vanskeligheder med at forene arbejde og privatliv. Mange kvinder arbejder på deltid eller under atypiske kontrakter: Om end dette gør det muligt for dem at blive på arbejdsmarkedet, samtidig med at de

[16] 2008-tal, undtagen for Estland (2007).

varetager familiemæssige forpligtelser, kan det have en negativ indflydelse på deres løn, karriereforløb, forfremmelsesmuligheder og pension[17].

**Nøgletiltag**

Kommissionen vil:

- Sammen med arbejdsmarkedets parter på europæisk plan og under hensyntagen til den sociale dialogs autonomi udforske muligheder for at skabe mere **åbenhed om løn** samt konsekvenserne for ligeløn af ordninger som **deltid**sarbejde og **tidsbegrænset** ansættelse.

- Støtte **ligelønsinitiativer på arbejdspladsen** såsom ligestillingsmærkater, "chartere" og uddeling af priser samt udvikling af værktøjer, som arbejdsgiverne kan bruge til at rette op på uberettigede kønsbestemte lønforskelle.

- Indføre en **europæisk ligelønsdag**, som skal afholdes hvert år for at skabe større opmærksomhed om, hvor meget længere kvinder er nødt til at arbejde end mænd for at tjene det samme.

- Søge at tilskynde kvinder til at søge arbejde i **ikke-traditionelle fag**, f.eks. i "grønne" og innovative sektorer.

## 3. LIGESTILLING I BESLUTNINGSTAGNINGEN

I de fleste medlemsstater er kvinderne fortsat underrepræsenteret i de processer og stillinger, hvor beslutningerne træffes, især på de højeste niveauer, til trods for at de udgør næsten halvdelen af arbejdsstyrken og over halvdelen af de nye universitetskandidater i EU.

Trods fremskridt i retning af balance mellem kønnene inden for den politiske beslutningstagning er der stadig meget, der skal gøres: Gennemsnitligt er kun hvert fjerde medlem af de nationale parlamenter og hver fjerde minister i de nationale regeringer en kvinde[18].

Inden for økonomisk beslutningstagning er andelen af kvinder lavere end andelen af mænd på alle ledelses- og beslutningstagningsniveauer. Kun hvert tiende bestyrelsesmedlem i de største børsnoterede selskaber i EU er en kvinde, ligesom kun 3 % af bestyrelsesformændene er kvinder. Forskning viser, at kønsdiversitet betaler sig, og at der er en positiv sammenhæng mellem kvinder i lederstillinger og virksomheders resultater.

EU-målet - opstillet i 2005 - om 25 % kvinder i ledende forskningsstillinger inden for den offentlige sektor er stadig et stykke vej fra at være nået, idet kun 19 % af professoraterne på EU's universiteter er besat med kvinder[19]. Den fremherskende skæve kønsfordeling inden for videnskab og forskning er stadig en væsentlig

[17] Jf. også beskæftigelsesretningslinje 7.

[18] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=762&langId=en&furtherPubs=yes

[19] Akademisk personale i kategori A (professorer) (*She Figures 2009*).

hindring for opfyldelsen af EU-målsætningen om forbedring af konkurrenceevnen og maksimal udnyttelse af innovationspotentialet.

Kommissionen vil anvende de samme normer, som den opfordrer andre til at anvende, ved at gøre den nødvendige indsats for at forbedre balancen mellem kønnene internt i Kommissionen, navnlig i stillinger på beslutningstagningsniveau.

**Nøgletiltag**

Kommissionen vil:

- Overveje målrettede initiativer til forbedring af **kønsbalancen i beslutningstagningen**.
- Følge resultaterne i forhold til **målet om 25 % kvinder i de ledende forskerstillinger på topniveau**.
- **Overvåge fremskridtene i forhold til** målet om, at hvert køn skal udgøre mindst 40 % af medlemmerne af de enkelte udvalg, komitéer og ekspertgrupper nedsat af Kommissionen[20].
- Støtte bestræbelser på at fremme en højere deltagelse af kvinder i **valgene til Europa-Parlamentet**, også som kandidater.

## 4. VÆRDIGHED, ÆRLIGHED OG STANDSNING AF KØNSBASERET VOLD

Kvinder udsættes for mange slags vold, fordi de er kvinder. Det drejer sig bl.a. om vold i hjemmet, sexchikane, voldtægt, seksuelle overgreb under konflikter og voldelig sædvane- eller traditionsbetinget praksis såsom kønslemlæstelse af piger/kvinder, tvangsægteskaber og æresforbrydelser. Det vurderes, at 20-25 % af kvinderne i EU har været udsat for fysisk vold mindst én gang i deres liv[21], og ifølge nogle skøn har op til en halv million kvinder med bopæl i EU været udsat for kønslemlæstelse[22].

I overensstemmelse hermed fremhæves i handlingsplanen om gennemførelse af Stockholmprogrammet[23] betydningen af at beskytte ofre for forbrydelser, herunder kvindelige ofre for vold og skamfering af kønsorganer, ligesom der bebudes en sammenhængende EU-strategi vedrørende kønsbaseret vold. I henhold til kvindecharteret skal der ligeledes indføres en omfattende og effektiv politisk ramme for bekæmpelse af kønsbaseret vold samt foranstaltninger, herunder strafferetlige initiativer, i den udstrækning EU har beføjelser til det, til én gang for alle at udrydde omskæring af kvinder i hele EU.

Kønsbestemte uligheder gør sig også gældende i forbindelse med sundhedsydelser og langtidspleje og med hensyn til behandlingsresultater. Kvinder og mænd konfronteres med kønsspecifikke sundhedsrisici og sygdomme, som der bør tages

---

20 Kommissionens afgørelse 2000/407/EF af 19. juni 2000.

21 Europarådet: *Combating violence against women: Stocktaking study on the measures and actions taken in Council of Europe member states (2006).*

22 Europa-Parlamentets beslutning af 24. marts 2009 om bekæmpelse af kønslig lemlæstelse af piger og kvinder i EU.

23 KOM(2010) 171.

behørigt hensyn til inden for medicinsk forskning og sundhedsydelser. Der er behov for at sikre, at social- og sundhedsydelser tilpasses stadig bedre til kvinders og mænds respektive særlige behov.

Også på asylområdet er kønsrelaterede spørgsmål af særlig betydning. Kommissionens forslag fra 2008 og 2009 vedrørende ændring af EU's nuværende asylværktøjer omhandler bl.a. de nøgleområder, hvor der er behov for at styrke kønsspecifikke elementer.

**Nøgletiltag**

Kommissionen vil:

- Vedtage en EU-strategi for bekæmpelse af vold mod kvinder, som bl.a. vil have til formål at udrydde kønslemlæstelse af piger/kvinder ved hjælp af alle hensigtsmæssige instrumenter inden for rammerne af EU's beføjelser, herunder også strafferetlige initiativer, og som vil blive understøttet af en EU-dækkende oplysningskampagne om vold mod kvinder.

- Sikre, at der i EU's asyllovgivning tages hensyn til aspekter vedrørende ligestilling mellem kønnene; fremme kønsspecifik uddannelse og bedste praksis inden for rammerne af Det Europæiske Asylstøttekontor og via finansiering gennem Den Europæiske Flygtningefond.

- Udarbejde en rapport om mænds sundhed som opfølgning på 2010-rapporten om kvinders sundhed.

## 5. LIGESTILLING MELLEM KØNNENE I FORBINDELSE MED FORANSTALTNINGER I FORHOLD TIL TREDJELANDE

EU's politik for fremme af ligestilling mellem kønnene i EU hænger nøje sammen med EU's aktiviteter i tredjelande. EU kan inden for rammerne af alle sine relevante eksterne politikker i væsentlig grad påvirke processen med at fremme ligestilling mellem kønnene og styrke kvinders indflydelse og status i hele verden.

Kandidatlande skal gennemføre det grundlæggende princip om ligestilling mellem kvinder og mænd fuldt ud. Overvågning af gennemførelsen og håndhævelsen af EU-lovgivningen på dette område vil fortsat være en prioriteret opgave i udvidelsesprocessen, som EU støtter økonomisk.

EU støtter inden for rammerne af den europæiske naboskabspolitik (ENP) partnerlandenes bestræbelser på at fremme ligestilling mellem kønnene. ENP-handlingsplanerne omfatter en i fællesskab vedtaget dagsorden med prioriterede reformtiltag og indeholder erklæringer, der forpligter partnerlandene til at indgå i en dialog om ligestillingsrelaterede emner og gennemføre reformer af politikker og lovgivning.

EU er fortsat fast besluttet på at arbejde for en hurtigere opfyldelse af **årtusindudviklingsmålene** og bidrage til at nå de standarder, der er fastsat ved konventionen om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder, samt målsætningerne for Beijinghandlingsprogrammet og Kairohandlingsprogrammet i

overensstemmelse med EU-handlingsplanen om ligestilling og styrkelse af kvinders indflydelse og status i udviklingssamarbejdet (2010-2015)[24]. EU's retningslinjer om **vold** mod kvinder og piger samt bekæmpelse af alle former for diskrimination mod dem er en rettesnor for politisk dialog og gennemførelse af foranstaltninger, hvor det er nødvendigt, i specifikke sager om krænkelse af kvinders rettigheder. EU vil fortsat gøre brug af sine **udviklingspolitiske instrumenter** til at fremme ligestilling mellem kønnene og styrkelse af kvinders indflydelse og status[25].

EU vil ligeledes aktivt arbejde sammen med **internationale organisationer**, der arbejder med ligestilling mellem kønnene, såsom ILO, OECD, FN og Den Afrikanske Union, for at skabe synergi og styrke kvinders indflydelse og status, og sammen med den **nye FN-enhed for ligestilling**, "UN WOMEN", samt støtte civilsamfundets deltagelse, kapacitetsopbygning og opbakning/lobbyarbejde vedrørende ligestilling mellem kønnene og styrkelse af kvinders indflydelse og status.

EU er også fast besluttet på at beskytte kvinder under og efter **konflikter** og at sikre kvinders fulde deltagelse i **konfliktforebyggelses-, fredsskabelses-** og genopbygningsprocesser og gennemfører aktivt EU's samlede strategi for FN's Sikkerhedsråds resolution nr. 1325 og 1820 om kvinder, fred og sikkerhed. Kønsdimensionen vil desuden blive yderligere indarbejdet i **det humanitære bistandsarbejde**[26].

EU integrerer også ligestillingsaspektet i sin handelspolitik som en del af en mere overordnet ramme for bæredygtig udvikling og tilskynder i sine præferencehandelsaftaler til anvendelse i praksis af ILO's grundlæggende arbejdsstandarder og dagsorden for ordentligt arbejde, også i forhold til ikke-forskelsbehandling. Ligestilling mellem kønnene behandles også i de bæredygtighedsvurderinger, der udarbejdes som vejledning til forhandlerne i handelsdrøftelser.

**Nøgletiltag**

Kommissionen vil:

- Overvåge og bidrage til, at Københavnskriterierne for ansøgerlandenes tiltrædelse af EU på området ligebehandling af kvinder og mænd overholdes, og bistå landene på det vestlige Balkan og Tyrkiet med at gennemføre og håndhæve lovgivningen.
- Gennemføre EU-handlingsplanen om ligestilling og styrkelse af kvinders indflydelse og status i udviklingssamarbejdet (2010-2015).
- Fortsætte med at tilskynde ENP-partnerlandene til at fremme ligestilling mellem kønnene via en løbende politisk dialog og udveksling af erfaringer og ved at

[24] Bilag til Rådets konklusioner om MDG-målene til FN's plenarmøde i New York og videre frem.
[25] Jf. tidligere henvisning.
[26] Navnlig i forbindelse med gennemførelsen af den europæiske konsensus om humanitær bistand (EUT C 25 af 30.1.2008, s. 1).

undersøge mulighederne for støtte inden for rammerne af det europæiske naboskabs- og partnerskabsinstrument.

- I endnu højere grad indarbejde kønsdimensionen i EU's humanitære bistand.

## 6. HORISONTALE EMNER

### 6.1. Kønsroller

**Fastlåste kønsroller** kan vanskeliggøre enkeltpersoners valg og begrænse potentialet hos både kvinder og mænd. At fremme **ikke-diskriminerende kønsroller** i alle livets forhold, f.eks. i uddannelsessystemet, i forbindelse med karrierevalg, på arbejdspladsen og i sportens verden, bidrager derfor i væsentlig grad til ligestilling mellem kønnene. For at sikre ligestilling er der behov for **mænds** aktive bidrag, støtte og engagement, ligesom der i diverse politikker også bør tages fat på problemerne med kønsbestemte uligheder, der berører drenge/mænd, såsom graden af læse- og skrivefærdighed, andelen af elever, der forlader skolen tidligt, og arbejdsmiljø.

### 6.2. Lovgivning

EU har i mange år **lovgivet mod kønsdiskrimination** på både arbejdsmarkedet og andre af de områder, borgerne kommer i kontakt med i hverdagen. Denne lovgivning er for nylig med gennemgribende forenklinger og fornyelser blevet gjort mere tilgængelig, så den svarer til de forandringer, samfundet har oplevet. Det omarbejdede direktiv fra 2006[27] og direktiverne fra 2010 om ret til forældreorlov[28] og om selvstændige erhvervsdrivende[29] er vigtige milepæle på dette område.

**Overvågning, håndhævelse, regelmæssig evaluering og ajourføring** samt en løbende dialog med erhvervslivet, arbejdsmarkedets parter, ligestillingsorganer og repræsentanter for civilsamfundet er forudsætninger for en effektiv retlig ramme, der er i overensstemmelse med formålet. Nationale ligestillingsorganer, der bistår skadelidte, arbejder med fremme af rettigheder og beskæftiger sig med research/forskning, spiller en afgørende rolle for overholdelsen af rettighederne i praksis, og også sammenslutningers og fagforeningers ret til at forsvare skadelidte er af meget stor betydning.

Kommissionen har i denne forbindelse iværksat en tilbundsgående undersøgelse af ligestillingsorganernes aktiviteter i de 27 medlemsstater samt en mere generel undersøgelse af klageadgangen på dette område. Desuden vil drøftelserne i forummet om kønsdiskrimination i forbindelse med adgang til forsikring og lignende finansielle tjenesteydelser, som er etableret i henhold til direktiv 2004/113/EF, sammen med resultaterne af to tilbundsgående undersøgelser af henholdsvis forsikringspraksis og sandsynligheden for kønsdiskrimination i uddannelsessystemet give input til den forestående rapport om gennemførelsen af direktivet.

---

27 2006/54/EF.
28 2010/18/EF.
29 Se fodnote 9.

Der må tages fat på de skærpede konsekvenser af **forskelsbehandling på grundlag af to eller flere faktorer**, f.eks. alder og køn i tilfælde med arbejdssøgende ældre kvinder, i forbindelse med gennemførelsen af den relevante lovgivning samt de retsakter, der giver beskyttelse mod forskelsbehandling af de andre grunde, der er nævnt i artikel 19 i TEUF. Kommissionen er også i gang med at undersøge de særlige aspekter vedrørende kønsdiskrimination i relation til kønsidentitet.

### 6.3. Ligestilling - governance og redskaber

Det er afgørende nødvendigt at styrke samarbejdet med de forskellige institutioner og aktører, der er aktive på ligestillingsområdet - dvs. medlemsstaternes regeringer, Europa-Parlamentet, arbejdsmarkedsorganisationer, civilsamfundet, ligestillingsorganer, internationale organisationer og EU-agenturer - hvis der skal gøres fremskridt.

På grundlag af sin årsrapport om ligestilling mellem kvinder og mænd, hvori der hvert år sættes fokus på et bestemt emne og identificeres god praksis i medlemsstaterne, vil Kommissionen indføre en årlig ligestillingsdialog på topniveau med deltagelse af Europa-Parlamentet, rådsformandskaberne og diverse nøgleaktører såsom arbejdsmarkedets parter på europæisk plan og civilsamfundet, hvor der skal gøres status over de resultater, der er opnået med gennemførelsen af denne strategi.

Det tætte samarbejde med medlemsstaternes regeringer vil blive videreført via Gruppen på Højt Plan vedrørende Integration af Kønsaspektet. Det Rådgivende Udvalg, som består af medlemsstaternes repræsentanter, arbejdsmarkedsorganisationer på europæisk plan og civilsamfundet, vil fortsat rådgive Kommissionen om initiativer til politikker og lovgivning. Kommissionen vil intensivere udvekslingen af god praksis mellem medlemsstaterne på alle de områder, der er omfattet af denne strategi.

Kommissionen vil fortsat arbejde tæt sammen med arbejdsmarkedets parter på europæisk plan og med de organisationer, der repræsenterer civilsamfundet.

Kønsmainstreaming vil blive gennemført som en integrerende del af Kommissionens politikudformning, bl.a. via konsekvensanalyse- og evalueringsprocesserne. Kommissionen vil udvide videnbasen for ligestilling mellem kønnene. Oprettelsen af Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder forventes at ville få stor indflydelse på processen. Instituttet vil som led i sit arbejdsprogram bistå Kommissionen og medlemsstaterne med at rapportere om de EU-indikatorer, der er opstillet inden for rammerne af Beijinghandlingsprogrammet på de områder, som giver anledning til særlig bekymring, og med at udvikle yderligere indikatorer, hvor det er nødvendigt (f.eks. for kvinder og miljøet).

Kommissionen vil fortsætte med at skabe øget opmærksomhed om og præsentere fordelene ved ligestillingspolitikker. Den vil bl.a. forbedre sin webportal om ligestilling mellem kønnene med links og opdateringer om de fremskridt, der gøres.

EU's næste flerårige finansielle ramme vil blive fremlagt i første halvdel af 2011. Rammen vil omfatte støtte efter 2013 til gennemførelse af de planlagte tiltag i henhold til denne strategi. Dertil kommer, at bedre integrering af ligestillingsspørgsmål i arbejdet med at gennemføre og rapportere om de nuværende programmer (2007-2013) vil danne et solidt grundlag for at sikre, at kønsperspektivet

indarbejdes i den næste generation af programmer, så disse er understøttet af en grundig vurdering af situationen for kvinder og mænd.

**Nøgletiltag**

Kommissionen vil:

- Beskæftige sig med **mændenes rolle** på ligestillingsområdet; fremme god praksis med hensyn til kønsroller blandt unge, i uddannelsessystemet og inden for kultur og sport.

- Overvåge, at **EU-lovgivning om ligebehandling** gennemføres korrekt, med særligt fokus på direktiv 2004/113/EF og 2006/54/EF. Holde øje med, i hvilket omfang der er taget hensyn til kønsaspektet i forbindelse med anvendelsen af direktiverne om ikke-forskelsbehandling.

- Fremme en fuldstændig gennemførelse af **Beijinghandlingsprogrammet**, herunder udvikling og ajourføring af indikatorer, med bistand fra **Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder**.

- Fremlægge en **årlig rapport** om de fremskridt, der gøres inden for ligestilling mellem kvinder og mænd, især på de områder, der er omfattet af denne strategi, forud for en årlig **ligestillingsdialog** på topniveau mellem Parlamentet, Kommissionen, medlemsstaterne og diverse nøgleaktører.

-