

## I

(Resolutioner, rekommendationer och yttranden)

## YTTRANDEN

## EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN

461:A PLENARSESSIONEN DEN 17 OCH 18 MARS 2010

**Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om "En färdplan för jämställdhet (2006–2010) och en uppföljningsstrategi"**

(2010/C 354/01)

Föredragande: **Laura GONZÁLEZ DE TXABARRI ETXANIZ**

I en skrivelse av den 25 september 2009 bad Europeiska kommissionens vice ordförande Margot Wallström Europeiska ekonomiska och sociala kommittén att i enlighet med artikel 262 i EG fördraget utarbeta ett förberedande yttrande om

*"En färdplan för jämställdhet (2006–2010) och en uppföljningsstrategi"*.

Facksektionen för sysselsättning, sociala frågor och medborgarna, som svarat för kommitténs beredning av ärendet, antog sitt yttrande den 23 februari 2010.

Vid sin 461:a plenarsession den 17–18 mars 2010 (sammanträdet den 17 mars 2010) antog Europeiska ekonomiska och sociala kommittén följande yttrande med 137 röster för, 3 röster emot och 5 nedlagda röster:

### 1. Rekommendationer

1.1 Jämställdhet mellan kvinnor och män är – förutom att vara ett mål i sig – en av förutsättningarna för att EU ska nå målen om tillväxt, sysselsättning och social sammanhållning.

1.2 Halvtidsutvärderingen av färdplanen för jämställdhet äger rum under rådande ekonomisk kris. Det är viktigt att notera vilka konsekvenser krisen får för kvinnor och män beroende på deras olika ställning i samhället.

1.3 Jämställdheten bör genomsyra all politik, i synnerhet social- och sysselsättningspolitiken, och man bör fortsätta att sträva efter att avlägsna de hinder som hindrar kvinnor och män att delta fullt ut och på lika villkor i arbetslivet.

1.4 För att säkerställa och förbättra kvinnors ekonomiska oberoende bör man förbättra kvinnors sysselsättning både kvantitativt och kvalitativt och stödja självständigt verksamma yrkesutövare. Vidare måste man motverka risken för otrygga anställningsvillkor, samt sträva efter en jämlik fördelning av ansvaret för familjen och hushållet.

1.5 Löneskillnaderna är strukturellt betingade beroende på att de egenskaper som traditionellt betecknas som "kvinnliga" undervärderas, samt på snedfördelningen mellan kvinnor och män i vissa yrken eller sektorer, osäkra anställningsförhållanden, avbrott i karriären, etc. Lagstiftning och kollektivavtal är effektiva redskap för att åtgärda löneskillnaderna, eftersom samtliga ekonomiska och sociala aktörer måste involveras.

1.6 Fler kvinnor inom företagen och i det politiska livet främjar jämställdhet och kvinnors ekonomiska oberoende, bidrar till att undanröja könsstereotyper och innebär att fler kvinnor deltar i beslutsprocessen.

1.7 Kvinnor är särskilt sårbara när det gäller social utestängning och fattigdom. Individualiseringen av rätten till socialförsäkring, en garanterad minimiinkomst, samt rätten att tillgodoräkna sig perioder då man inte förvärvat arbetat eller arbetat deltid för att kunna ta hand om en familjemedlem är åtgärder som förbättrar det sociala skyddet och minskar risken för fattigdom.

1.8 Att kunna förena familje- och arbetsliv är avgörande för att uppnå jämställdhet och öka kvinnors förvärvsarbete. Det behövs följlaktligen samhällstjänster av hög kvalitet och en förbättring av de nuvarande systemen för föräldraledighet för både mödrar och fäder. Alla sociala aktörer bör ta på sig ett ansvar när det gäller att åstadkomma en rättvis fördelning av hushållsarbete och omvårdnad.

1.9 EESK anser att det är nödvändigt att främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i beslutsprocessen. Medlemsstaterna bör därför engagera sig i större utsträckning genom att fastställa klara mål och effektiva åtgärder (exempelvis positiv särbehandling, jämställdhetsplaner, etc.).

1.10 Mot bakgrund av att det könsrelaterade våldet och människohandeln inte minskar i omfattning, anser kommittén att den nuvarande lagstiftningen måste genomdrivas och att det är nödvändigt att utarbeta nationella handlingsplaner som samordnas genom en övergripande EU-strategi och utöka antalet specifika program på detta område.

1.11 För att bekämpa könsstereotyperna är det oerhört viktigt att utveckla samhället enligt icke-stereotypa förebilder, erbjuda utbildning till både män och kvinnor, uppmuntra kvinnor att studera naturvetenskapliga och tekniska ämnen, uppvärdera de yrken som traditionellt betecknas som "kvinnliga" och undvika sexism i media.

1.12 EU:s utrikes- och utvecklingspolitik bör utnyttjas till att främja kvinnors rättigheter i internationella sammanhang och förbättra deras kvalifikationer och egenmakt.

1.13 EESK anser att analysen av jämställdhetsaspekterna måste integreras med kommissionens samtliga verksamhetsområden och att de måste införlivas såväl med EU-budgeten som med de nationella budgetarna. För att detta ska ske behövs det kompetent personal på detta område samt indikatorer uppdelade på kön som gör det möjligt att visa kvinnors respektive mäns situation och utvärdera i vilken utsträckning jämställdhetsplanen uppfylls.

1.14 Målsättningarna i den nya jämställdhetsstrategin, som gäller från 2010, kan inte enbart betraktas som rekommendationer från kommissionen till medlemsstaterna utan som bindande regler med kvantifierbara mål. Därför behövs det ett större politiskt engagemang på alla nivåer. EU-institutionerna måste föregå med gott exempel genom att göra en proaktiv översyn av det arbete som utförts och en konsekvensbedömning av strategins genomförande.

## 2. Allmänna kommentarer

2.1 Färdplanen för jämställdhet 2006–2010 är ett åtagande från kommissionens sida när det gäller att öka jämställdheten i samarbete med medlemsstaterna. EESK genomför på förslag av kommissionen en utvärdering av färdplanen och i vilken ut-

sträckning den genomförts. Dessutom lägger vi fram förslag till åtgärder i samband med den nya strategin från och med 2010.

2.2 Kommittén konstaterar att EU har ett starkt engagemang för att främja jämställdhet. I Romfördraget från 1957 finns principen om lika löner, i Amsterdamfördraget från 1997 anges en tvådelad strategi som kombinerar frågans övergripande karaktär med specifika åtgärder. Lissabonfördraget innehåller ett uttryckligt åtagande i syfte att undanröja ojämlikheter och främja jämställdhet mellan kvinnor och män.

2.3 På internationell nivå har EU anslutit sig till handlingsplanen från Peking, millenniemålen och konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (CEDAW) som sätter kvinnors mänskliga rättigheter i centrum.

2.4 Trots denna omfattande lagstiftning har de uppställda målen inte uppnåtts och det finns fortfarande en bristande jämställdhet mellan kvinnor och män. Ingen väsentlig förändring har uppnåtts på något av de sex prioriterade områdena i färdplanen för jämställdhet 2006–2010. I ljuset av detta måste man ifrågasätta om det finns någon verklig politisk vilja till förändring. I EU:s nya handlingsplan 2020 bör man prioritera införlivandet av principen om jämställdhet, eftersom det är en avgörande faktor för konkurrenskraft och tillväxt.

2.5 Utvärderingen av färdplanen för jämställdhet 2006–2010 genomförs mitt under den ekonomiska krisen, och det är nödvändigt att analysera vilka konsekvenser krisen har för kvinnor, mot bakgrund av deras speciella ställning på arbetsmarknaden och inom den offentliga politiken för sociala utgifter, särskilt när det gäller sociala tjänster, som har störst betydelse för kvinnor.

2.6 Krisen drabbade i första hand traditionellt manliga yrkesområden (byggnadssektorn, transportsektorn och industrin) och spred sig sedan till andra sektorer med fler kvinnliga anställda (bankerna, handeln, etc.). I många familjer har alltså den enda inkomstkällan blivit kvinnans lön, som vanligtvis är lägre än mannens eftersom kvinnorna oftast är anställda inom tjänstesektorn, har deltidskontrakt eller tidsbegränsade kontrakt, eller arbetar som svart arbetskraft. Allt detta har en negativ effekt på nationalekonomin, eftersom den privata konsumtionen minskar, vilket i sin tur bromsar återhämtningen.

2.7 Krisen påverkar även socialpolitiken. Kvinnor får lägre arbetslöshetsunderstöd och dessutom under kortare tid, på grund av sin ofta ofördelaktiga ställning på arbetsmarknaden. Dessutom ger de grundläggande offentliga tjänsterna som hälso- och sjukvård, utbildning och sociala tjänster ofta ett mindre skydd vid en tidpunkt då familjernas, och särskilt kvinnornas, behov är som störst. Eftersom många kvinnor arbetar inom dessa sektorer får det följlaktligen också negativa effekter för kvinnornas sysselsättning.

2.8 Åtgärderna för att bekämpa krisen får inte bortse från skillnaderna mellan könen, och, så länge det är nödvändigt, ska såväl de nya strategierna för ekonomisk återhämtning som de nuvarande strukturfondsprogrammen ta hänsyn till mäns och kvinnors olika ställning i samhället.

2.9 Jämställdhet bör prioriteras, inte enbart för att ta itu med den nuvarande krisen och efterföljande återhämtning, utan även för att klara av de demografiska och ekonomiska utmaningar som påverkar den europeiska sociala modellen och kvinnornas ekonomiska oberoende.

### 3. Särskilda kommentarer – Del I: Prioriterade områden för EU:s jämställdhetsåtgärder

Färdplanen för jämställdhet 2006–2010 innehåller de åtaganden och åtgärder som ansetts nödvändiga för att öka jämställdheten och undanröja ojämlikheter.

Planens första del innehåller sex prioriterade politiska åtgärdsområden och respektive indikatorer:

1. Skapa samma möjligheter till ekonomiskt oberoende för kvinnor och män.
2. Skapa möjligheter att förena privatliv och yrkesliv.
3. Uppnå en jämn könsfördelning i beslutsprocessen.
4. Utrota alla former av könsrelaterat våld som kvinnor utsätts för.
5. Bekämpa stereotypa könsroller.
6. Främja jämställdhet i utrikes- och biståndspolitiken.

Den andra delen handlar om bättre styresformer.

#### 3.1 Skapa samma möjligheter till ekonomiskt oberoende för kvinnor och män

##### 3.1.1 Att uppnå sysselsättningsmålen i Lissabonstrategin

3.1.1.1 Många länder har fortfarande inte uppnått Lissabonstrategins målsättning om en sysselsättningsgrad bland kvinnor på 60 %. Medan männen har en sysselsättningsgrad på 70,9 % ligger kvinnornas på endast 58,8 %<sup>(1)</sup>, och för kvinnor över 55 år ligger sysselsättningsgraden på 36,8 % jämfört med 55 % för män. Kvinnorna drabbas alltså i högre grad av arbetslöshet, men allt eftersom krisen breder ut sig minskar klyftan (9,8 % arbetslöshet bland kvinnor jämfört med 9,6 % bland män).

<sup>(1)</sup> Källa: Eurostat (EFT), sysselsättningsgraden i februari 2009 och arbetslösheten i september 2009.

3.1.1.2 Det är nödvändigt att förbättra kvinnors sysselsättning både kvantitativt och kvalitativt, eftersom de är överrepresenterade inom låglöneyrken och yrken där risken för otrygga anställningsvillkor är större. Många fler kvinnor än män arbetar deltid (31,5 % av kvinnorna jämfört med 8,3 % av männen) och 14,3 % av kvinnorna på arbetsmarknaden har tidsbegränsade anställningar. Sysselsättningsgraden för kvinnor med barn är å andra sidan över 10 % lägre, vilket avspeglar den ojämlika fördelningen av ansvaret för familjen och den otillräckliga barnomsorgen.

3.1.1.3 EESK rekommenderar att det genomförs en samlad analys av kvinnors arbetslöshet och antalet kvinnor som av familjeskäl står utanför arbetsmarknaden<sup>(2)</sup>. På grund av kvinnornas vårdande roll uppfyller de ofta inte kraven för att räknas som "arbetslösa", och det faktum att de står utanför arbetsmarknaden blir ett slags dold arbetslöshet.

3.1.1.4 Det behövs en övergripande strategi som gör det möjligt att komplettera sysselsättningspolitiken med sociala och utbildningsmässiga åtgärder, en utbildning som bidrar till att bekämpa stereotypa könsroller i arbetslivet, samhällstjänster av hög kvalitet som säkerställer att anhöriga som behöver vård verkligen får det, samt informationskampanjer som uppmuntrar en lika fördelning av hushållsarbetet mellan kvinnor och män.

3.1.1.5 Kommissionen bör integrera och främja jämställdhet i alla sina program (i likhet med vad som sker i fråga om Progressprogrammet). Strukturfonderna utgör en utmärkt ram. De gör det möjligt att utvärdera medlemsstaternas framsteg, genomföra en årlig utvärdering av de köns specifika effekterna av åtgärderna för varje land, och dessutom fastställa lämpliga åtgärder och sanktioner för de länder som inte säkerställer kvinnornas sysselsättningsgrad såväl kvantitativt som kvalitativt.

#### 3.1.2 Utjämnade löneskillnaderna mellan kvinnor och män

3.1.2.1 Att uppnå lika lön är avgörande för att uppnå jämställdhet, men trots framstegen på lagstiftningsområdet är löneklyftan mellan kvinnor och män 17,4 % och stiger till hela 30 % när det gäller kvinnor över 50 år.

3.1.2.2 Löneklyftan är strukturellt betingad. Den har sin grund i uppdelningen i undervärderade ekonomiska sektorer och låglöneyrken, att fler kvinnor arbetar inom den svarta ekonomin och har osäkra anställningsförhållanden, samt att de gör avbrott i yrkeslivet eller arbetar deltid av familjeskäl. Alla dessa faktorer har en negativ effekt på deras lönenivå.

3.1.2.3 EESK<sup>(3)</sup> rekommenderar alla medlemsstater att se över lagstiftningen om löne- och anställningsvillkor i syfte att undvika direkt eller indirekt diskriminering av kvinnor.

<sup>(2)</sup> Antalet kvinnor mellan 25 och 54 år som av familjeskäl står utanför arbetsmarknaden (vård av barn eller andra familjemedlemmar) uppgår till 25,1 % jämfört med endast 2,4 % för män. Dessutom står 19,2 % av kvinnorna och 2,9 % av männen utanför arbetsmarknaden av andra familjeskäl (källa: EFT, Eurostat, 2008).

<sup>(3)</sup> EUT C 211, 19.8.2008, s. 54.

3.1.2.4 Lagstiftningen bör omfatta kontrollmekanismer som kan påvisa könsdiskriminering, och man bör främja öppna yrkesklassificeringssystem så att alla anställdas kvalifikationer, erfarenhet och potential värderas och avlönas på samma sätt.

3.1.2.5 Kollektivförhandlingar är ett användbart instrument för att införa könsneutrala system för värdering av arbetet, fortbildning som främjar kvinnors karriärmöjligheter, tjänstledighet och ledighet av familjeskäl, flexibel arbetstid, etc., i syfte att minska löneskillnaderna.

### 3.1.3 Kvinnliga företagare

3.1.3.1 Trots att många kvinnor är högt kvalificerade är de fortfarande i minoritet i ledande ställningar inom företagen. Kommissionen har uppmuntrat jämställdhet inom ramen för företagens sociala ansvar, ökat det statliga stödet till nya företag som startas av kvinnor (förordning (EG) nr 800/2008) och gett sitt stöd till nätverket för kvinnliga företagare. Förutom regeringar och officiella institutioner bör detta nätverk omfatta relevanta organisationer i det civila samhället för att man ska kunna dra nytta av utbytet av erfarenheter och bästa praxis.

3.1.3.2 Rekommendationerna i EU:s handlingsplan för entreprenörskap bör genomföras i syfte att öka antalet företag som startas av kvinnor genom bättre tillgång till finansiering och krediter, utveckling av företagsnätverk som bistår med organisatorisk stöd och rådgivning, adekvat yrkesutbildning och fortbildning, främjande av god praxis, etc.

### 3.1.4 Jämställdhet i de sociala trygghetssystemen och kampen mot fattigdom

3.1.4.1 Kvinnor är särskilt sårbara när det gäller social utestängning och fattigdom. Deras ojämlika ställning på arbetsmarknaden och deras beroende av de sociala skyddssystemen är faktorer som bidrar till denna situation.

3.1.4.2 Det bör införas lika villkor för tillträde till socialförsäkringssystemen för kvinnor och män. Kortare arbetsdag av familjeskäl, mödra- och/eller föräldraledighet för att ta hand om barnen, deltidsarbete och tidsbegränsade anställningar, segregering och lönediskriminering är alla faktorer som reducerar omfattning och längd på kvinnors framtida sociala förmåner, särskilt arbetslöshetsersättning och pensioner. För att delvis hjälpa dessa ojämlika villkor är det bland annat oerhört viktigt att den tid som används till oavlönat arbete, liksom perioder med deltidsarbete eller tjänstledighet av familjeskäl räknas som heltidsarbete.

3.1.4.3 De offentliga sociala skyddssystemen bör garantera en rimlig minimiinkomst som minskar fattigdomsriskerna och som särskilt fokuserar på äldre kvinnor, änkor som erhåller efterlevandepension och enföräldersfamiljer där föräldern är en kvinna.

3.1.4.4 De privata pensionssystemen i vissa länder kräver särskild uppmärksamhet, eftersom de framtida pensionerna beräknas med utgångspunkt i den individuella inkomsten och den förväntade livslängden, vilket är särskilt negativt för kvinnorna.

3.1.4.5 År 2010 är det Europeiska året för bekämpning av fattigdom och social utestängning, och det sammanfaller med att Lissabonstrategin löper ut och att den öppna samordningsmetoden införs. I den nya EU 2020-strategin bör det fastställas vissa mål och mer konkreta åtgärder såväl på kort som på längre sikt i syfte att bekämpa fattigdomen, särskilt bland kvinnor.

### 3.1.5 Jämställdhetsaspekter inom hälso- och sjukvård

3.1.5.1 EESK anser att det behövs en ny hälsostrategi som tar hänsyn till mäns och kvinnors olika behov när det gäller hälso- och sjukvård. Det planeras emellertid inte några konkreta åtgärder på detta område, och därför behövs det ytterligare forskning om kvinnors hälsa och de sjukdomar som drabbar dem.

3.1.5.2 Eftersom befolkningen blir allt äldre och kvinnorna i allt högre grad arbetar utanför hemmet kommer efterfrågan på barnomsorg och vårdmöjligheter för andra anhöriga under en längre tid att öka. Medlemsstaterna bör säkerställa sjukvårdstjänster och andra samhällstjänster av hög kvalitet, eftersom brist på sådana tjänster får negativa konsekvenser, särskilt för kvinnor, då det i första hand är kvinnorna som ansvarar för omsorgen.

### 3.1.6 Bekämpa diskriminering på flera grunder, särskilt diskriminering av invandrarkvinnor och av kvinnor som tillhör etniska minoriteter

3.1.6.1 EESK framhåller återigen att det är nödvändigt att införliva ett jämställdhetsperspektiv i migrations- och asylpolitiken. Invandrarkvinnor och kvinnor från etniska minoriteter bör ägnas större uppmärksamhet, eftersom de i högre grad drabbas av den bristande jämställdheten och befinner sig i en utsatt situation, särskilt i en tid av ekonomisk kris<sup>(4)</sup>.

3.1.6.2 Den ökande andelen kvinnliga migranter är direkt kopplad till efterfrågan på arbetskraft inom hushålls- och vårdsektorn, huvudsakligen beroende på avsaknaden av social infrastruktur. Ett stort antal kvinnliga invandrare arbetar i dessa sektorer som kännetecknas av informella och osäkra anställningsförhållanden. Denna typ av arbete bör omvandlas till ett riktigt yrke och regleras, och yrkeskvalifikationerna bör stärkas i syfte att förbättra integrationen av invandrarkvinnor på arbetsmarknaden.

## 3.2 Skapa möjligheter att förena privatliv och yrkesliv

3.2.1 När det gäller kvinnors sysselsättning har målen i Lissabonstrategin uppnåtts, trots att man inte uppfyllt Barcelona-målen för barnomsorg (platser för minst 33 % av alla barn under tre år och för minst 90 % av barnen mellan tre och sex år). Det är oerhört viktigt att det finns barnomsorg med tillräckligt många platser och ett flexibelt utbud av tjänster som säkerställer en individuell tillsyn av hög kvalitet, bland annat en

<sup>(4)</sup> Se yttrandet i EUT C 182, 4.8.2009, s. 19 och EUT C 27, 3.2.2009, s. 95.

infrastruktur som fungerar utanför normal arbetstid och under semesterperioder, matsalar och särskilda centrum som är inrättade för olika typer av omsorg. Investeringar i sociala tjänster har inte enbart positiva konsekvenser för ekonomin, särskilt sysselsättningen, utan också stor samhällsnytta.

3.2.2 Att ta hand om sina barn och vårda anhöriga kräver flexibla arbetstider, och arbetstiderna måste därför omorganiseras och anpassas till familjens och arbetsplatsens behov, i lika hög grad när det gäller kvinnor som män.

3.2.3 Många kvinnor arbetar deltid för att skapa balans mellan familje- och arbetsliv, vilket delvis beror på otillräckliga omsorgsmöjligheter. Det är emellertid inte bara av familjeskäl som andelen deltidsarbetande kvinnor ökar, utan för många av dem är det den enda möjligheten att komma ut på arbetsmarknaden <sup>(5)</sup>.

3.2.4 När det gäller föräldraledighet bör mäns och kvinnors rättigheter göras likvärdiga, oberoende av typ av anställningskontrakt (frilans, tidsbegränsade kontrakt, tillsvidareanställning). Kommittén välkomnar därför det avtal som ingåtts mellan den Europeiska fackliga samorganisationen (EFS), BusinessEurope, Europeiskt centrum för offentliga företag (CEEP) och Europeiska sammanslutningen för hantverksföretag och små och medelstora företag (UEAPME) i syfte att utöka föräldraledigheten <sup>(6)</sup>, även om vi anser att det är absolut nödvändigt att försöka nå full jämställdhet. EESK välkomnar också kommissionens initiativ som syftar till att förbättra skyddet för gravida arbetstagare, arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar, och vi instämmer i att en betald föräldraledighet om minst 18 veckor bör garanteras <sup>(7)</sup>.

3.2.5 Man bör tydligt visa att alla sociala aktörer har ett gemensamt ansvar för hushållsarbete och vård av barn och anhöriga, vilket till stor del utförs av kvinnor, och på så sätt säkerställa att det mänskliga kapitalet används på bästa sätt. Det behövs dels en kampanj som uppmuntrar familjerna att dela på hushållsarbete och vård av barn och anhöriga, vilket är en orsak till bristande jämställdhet, dels en ny syn på denna typ av arbete.

### 3.3 Uppnå en jämn könsfördelning i beslutsprocessen

3.3.1 Det behövs ett större engagemang för att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män i beslutsprocessen <sup>(8)</sup> på det ekonomiska, politiska, vetenskapliga och tekniska området.

<sup>(5)</sup> År 2008 arbetade 31,5 % av kvinnorna i EU deltid, jämfört med 8,3 % av männen. 27,5 % av de kvinnor som arbetade deltid gjorde det för att kunna ta hand om barn eller andra anhöriga och 29,2 % därför att de inte kunde finna ett heltidsarbete (siffrorna för män var 3,3 % respektive 22,7 %). Källa: EFT, Eurostat.

<sup>(6)</sup> Föräldraledigheten utökas från tre till fyra månader, varav fadern måste ta ut en, och den omfattar alla arbetstagare, oberoende av vilken typ av kontrakt de har.

<sup>(7)</sup> EUT C 277, 17.11.2009, s. 102.

<sup>(8)</sup> För tio år sedan, på konferensen om kvinnor och män i ledande ställningar i Paris 1999, undertecknade EU ett avtal om att arbeta för att kvinnor och män ska delta i beslutsprocessen på ett mer jämställt sätt.

Kvinnornas situation har knappast förändrats under de senaste åren. Därför behövs det tydliga mål och klara tidsfrister för att uppnå dessa mål, liksom specifik politik och effektiva insatser (positiva åtgärder, jämställdhetsplaner, specifik utbildning, kvotering, informationskampanjer, etc.).

3.3.2 Jämställdhet mellan kvinnor och män i politiken bör vara en hörnsten i den europeiska integrationen. Vid valet i juni 2009 fick kvinnorna 35 % av platserna i Europaparlamentet, och 10 av kommissionsledamöterna är kvinnor jämfört med 17 män. I de nationella parlamenten utgör kvinnorna 24 %, medan 25 % av ministerposterna i de nationella regeringarna innehas av kvinnor <sup>(9)</sup>. Inom EESK är 23,6 % av ledamöterna kvinnor och 76,4 % män. Antalet kvinnor i beslutsfattande positioner (direktörer, biträdande direktörer, biträdande generalsekreterare) utgör bara 16,7 %, medan 83,3 % är män. En jämn könsfördelning i beslutsprocessen bör vara en huvudprioritering för att uppnå jämställdhet på alla plan.

3.3.3 Framstegen inom den offentliga forskningssektorn är mycket små (39 % kvinnor), och det har skett obetydliga förändringar inom den ekonomiska och finansiella sektorn (det finns inte några kvinnor i direktionen för centralbankerna, endast 17 % av ledamöterna i deras styrelser är kvinnor och i storföretagens styrelser är knappt 3 % kvinnor).

### 3.4 Utrota könsrelaterat våld och människohandel

3.4.1 Våld mot kvinnor och flickor är fortfarande ett mycket allvarligt problem. Det är ett världsomfattande och systemrelaterat fenomen som tar sig många olika former och kommer till uttryck på många olika sätt. Liksom kommissionen är kommittén mycket oroad över antalet kvinnor som utsätts för våld, den omfattande människohandeln och prostitutionen, särskilt bland invandrarkvinnor, och de fortsatta brottsliga gärningarna som begås under traditionens och religionens täckmantel <sup>(10)</sup>.

3.4.2 Man måste använda lämpliga sociala, ekonomiska och rättsliga åtgärder för att minska och undanröja faktorer som gynnar våld mot kvinnor, exempelvis avsaknad av materiella resurser, ekonomiskt beroende, låg utbildningsnivå, fastlåsta könsrollsmönster, svårigheter att komma in på arbetsmarknaden, etc.

3.4.3 Invandrarkvinnor kräver särskilt stöd eftersom de är mer utsatta, antingen på grund av att de är isolerade från sin sociala omgivning eller för att de vistas illegalt i landet. Språksvårigheter, sociokulturella skillnader eller helt enkelt bristande kunskap om befintliga stödåtgärder hindrar ibland kvinnor att söka hjälp när de utsätts för våld i hemmet. Invandrarkvinnor utan id-handlingar befinner sig i en ännu svårare situation, och därför bör man införa särskilda åtgärder för att avlägsna dessa hinder och säkerställa kvinnornas rättigheter.

<sup>(9)</sup> Uppgifter från oktober 2009.

<sup>(10)</sup> EUT C 110, 9.5.2006, s. 89.

3.4.4 Det behövs särskilda program (utöver de redan existerande, som exempelvis Daphneprogrammen) och ökad finansiering för att förebygga och bekämpa våld mot kvinnor. Man bör utarbeta nationella handlingsplaner som ett led i en samordnad strategi på EU-nivå som innehåller både konkreta åtgärder och tidsfrister för att säkerställa att planerna verkligen genomförs. Medlemsstaterna måste göra det till en prioritet att genomdriva gällande lagstiftning för förebyggande av våld i hemmet och skydd av offren och grupper som riskerar att utsättas för våld, däribland barn. Dessutom behövs det indikatorer som kan ge en detaljerad bild av alla aspekter av det könsrelaterade våldet, inklusive sexuella trakasserier och människohandel. Harmoniserad statistik på EU-nivå är nödvändigt för att man ska kunna övervaka och utvärdera utvecklingen på detta område.

3.4.5 Mot bakgrund av det oroväckande stora antalet våldshandlingar, däribland könsrelaterat våld, välkomnar kommittén kommissionens beslut att införliva bekämpandet av det könsrelaterade våldet med projekten inom ramen för programmet "Aktiv ungdom". Samtidigt är det nödvändigt att införliva en icke-våldskultur och respekt för alla människors rättigheter i samtliga utbildningsprogram för barn och ungdomar.

### 3.5 Bryta stereotypa könsrollsmönster i samhället

3.5.1 Fastlåsta könsrollsmönster har sin grund i kulturella och sociala mönster som bygger på föreställningen att det finns "manliga" och "kvinnliga" roller och uppgifter. De påverkar utbildning och yrkesval och skapar en segregerad arbetsmarknad. Stereotypa könsroller bromsar jämställdhetsarbetet och kvinnors och mäns lika deltagande i beslutsprocessen.

3.5.2 Trots att kvinnor har en hög utbildningsnivå är de koncentrerade till sektorer i arbetslivet (hälso- och sjukvård och socialt arbete, utbildning, handelssektorn, offentlig förvaltning, tjänster som vänder sig till företag, hotell och restaurang, etc.) och yrken som traditionellt anses som "kvinnliga" (försäljare, hembiträden, vårdpersonal, administrativ personal, etc.), d.v.s. yrken längst ner på karriärstegen med minst möjligheter till avancemang. Denna segregation har inte förändrats under de senaste åren. Andelen kvinnor som förvärvsarbetar har visserligen ökat, men det har skett inom sektorer som redan domineras av kvinnor.

3.5.3 För att bekämpa de stereotypa könsrollerna bör man:

- Undervisa barn och ungdomar i icke-diskriminerande könsrollsmönster och vara särskilt uppmärksam när det gäller undervisningsmaterial och lärare som förmedlar dessa stereotypa könsroller. EESK välkomnar att könsaspekten införlivas som en särskild prioritering i EU:s utbildningsprogram.
- Uppmuntra kvinnor att studera vetenskapliga och tekniska ämnen där de är underrepresenterade, så att de därigenom kan få tillgång till bättre arbeten, samt skapa balans mellan antalet kvinnor och män inom alla kunskapsområden.
- Främja företagarganda, innovation och kreativitet bland kvinnor inom alla branscher, bland självständigt yrkesverkssamma, anställda och arbetslösa som ett viktigt redskap för att belysa den styrka som kvinnor tillför samhället.
- Säkerställa kvinnors deltagande på arbetsmarknaden på lika villkor, särskilt mödrar med småbarn.
- Uppvärdera "kvinnliga" yrken, särskilt inom omsorg, och uppmuntra fortbildning.
- Utrota de stereotypa könsrollerna i media och inom reklambranschen, och därvid särskilt fokusera på våld mot kvinnor och nedsättande bilder av kvinnor.
- Öka antalet kvinnor i mediernas beslutsorgan i syfte att främja likabehandling och en realistisk bild av kvinnor och män i samhället.

### 3.6 Främja jämställdhet mellan könen utanför EU

3.6.1 Kommissionen bör fortsätta att främja kvinnors rättigheter på internationell nivå via EU:s utrikes- och utvecklingspolitik. Jämställdhetsperspektivet bör genomsyra alla aspekter av samarbetet tillsammans med särskilda åtgärder för kvinnor som stärker deras deltagande i beslutsfattandet och deras initiativkraft. Vidare bör man öka utvecklingsländernas kapacitet så att de kan påta sig uppgiften att främja jämställdhet.

3.6.2 Jämställdhetsaspekten bör införlivas med den gemensamma utrikes- och säkerhetspolitiken för att kunna användas i krisituationer. När det gäller humanitär stöd (Echo) bör kommissionen vara särskilt uppmärksam på kvinnor med barn eller ansvar för andra familjemedlemmar i samband med naturkatastrofer och kvinnor som faller offer för manligt våld vid konflikter.

## 4. Del II: Förbättrad samhällsstyrning för att skapa jämställdhet

4.1 Jämställdhetsanalysen bör genomsyra alla kommissionens verksamhetsområden, inklusive budgeten, och framstegen när det gäller jämställdhet inom kommissionen egna väggar bör utvärderas. Detta kräver personal med utbildning i jämställdhetsfrågor, samt kraftfulla indikatorer uppdelade på kön som gör det möjligt att överblicka kvinnornas situation.

4.2 Kommissionen bör föra en ständigt pågående öppen dialog med kvinnoorganisationer, arbetsmarknadens parter och andra organisationer i det civila samhället för att få större insikter i ojämlikhetsproblematiken.

4.3 EESK uppmanar kommissionen att anmoda alla sina enheter att använda ett könsneutralt språk i samtliga dokument, officiella texter, vid tolkning till alla språk samt på webbplatserna.

### 5. Del III: Strategier från och med 2010

På uppmaning av kommissionen håller EESK på att utarbeta en rad förslag i samband med den nya färdplanen för jämställdhet som ska genomföras från och med 2010.

5.1 Jämställdhet mellan kvinnor och män bör behandlas ur en global synvinkel. EU:s politik bör inte bara sikta mot att stärka kvinnors deltagande på alla områden, klara av de demografiska utmaningarna och öka barns välbefinnande. Åtgärderna bör också specifikt fokuseras på att minska ojämlikheten vid fördelning av ansvaret för familjen, vård av barn och anhöriga och hushållsgöromål, särskilt mellan kvinnor och män, men även generellt mellan samtliga sociala aktörer.

5.2 Kommissionen bör prioritera att jämställdhetsaspekterna konsekvent införlivas i alla verksamhetsområden, enheter, åtgärder, politikområden och direktorat. Jämställdhetsfrågorna berör inte enbart generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och lika möjligheter.

5.3 Det behövs specialister på jämställdhetsfrågor som kan erbjuda den utbildning och det material som är nödvändigt för att öka medvetenheten och förbättra de EU-anställdas kunskaper och kvalifikationer när det gäller jämställdhet. Eurostat bör fortsätta att dela upp statistiken efter kön, förbättra de befintliga metoderna och införliva nya indikatorer som ger oss bättre kunskaper om kvinnornas situation, och därmed en samlad bild av situationen inom EU.

5.4 Jämställdhetsaspekten bör inkluderas i EU:s budget, liksom i samtliga medlemsstaters budgetar. Det är också nödvändigt med studier för att utvärdera konsekvenserna av de offentliga åtgärderna för kvinnor respektive män.

5.5 Strukturfonderna utgör en utmärkt ram som innebär att medlemsstaterna kan införliva jämställdhet i sina åtgärdsprogram och i fondens olika genomförandefaser, samtidigt som åtgärdernas könsspecifika effekter för varje prioriterat politik- och verksamhetsområde kan utvärderas. Det krävs ökad samordning

och ett ökat samarbete mellan strukturfonderna och de olika medlemsstaternas jämställdhetsorganisationer för att uppnå bättre resultat.

5.6 Kommissionen bör se till att lagstiftningen verkligen respekteras och ge exempel på god praxis, samt tillgripa sanktioner mot de länder som inte respekterar principen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Man bör övervaka och utvärdera frågan om jämställdhet mellan könen på alla politikområden och i alla generaldirektorat. Det behövs därför en utvärderingsmetod för att registrera och bedöma i vilken utsträckning de fastställda målen uppfyllts, samt positiva och negativa resultat. Man bör också inrätta en utvärderingsenhet som på ett systematiskt sätt kan övervaka och utvärdera medlemsstaternas åtgärder med hjälp av de indikatorer som fastställts i jämställdhetsplanen.

5.7 I händelse av ändringar i den framtida jämställdhetsplanen rekommenderar vi att man ändrar det första området. Detta område bör delas in i mindre enheter, eftersom det täcker många olika frågor (sysselsättning, hälso- och sjukvård, invandring) som man måste försöka komma till rätta med genom olika metoder. Vi rekommenderar vidare att man skapar ett nytt område, nämligen "kvinnor och miljö", eftersom kvinnorna spelar en avgörande roll när det gäller hållbar utveckling på grund av deras särskilda omsorg om nuvarande och kommande generationers livskvalitet och hållbara livsstil<sup>(1)</sup>.

5.8 EESK framhåller att arbetsmarknadens parter spelar en viktig roll när det gäller att främja jämställdhet via den sociala dialogen och kollektivförhandlingarna. Ett bra exempel är ramprogrammet för jämställdhet från 2005.

5.9 Det Europeiska jämställdhetsinstitutet bör spela en viktig roll när det gäller att förbättra styresformerna och se över den gällande lagstiftningen med avseende på ökad medvetenhet och jämställdhet. Institutet bör övervaka och säkerställa att man i all politik tar hänsyn till och främjar jämställdhet, samt uppmuntra EU-medborgarna att delta i en mer ansvarsfull och heltäckande jämställdhetspolitik.

5.10 Europas ekonomiska och finansiella problem, liksom de demografiska förändringarna, får inte påverka målet om jämlikhet negativt så att det hamnar i bakgrunden.

Bryssel den 17 mars 2010

Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs  
ordförande  
Mario SEPI

<sup>(1)</sup> Såsom fastställdes i handlingsplanen från Peking 1995.