

SV

SV

SV



EUROPEISKA KOMMISSIONEN

Bryssel den 21.9.2010
KOM(2010) 491 slutlig

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

**Strategi för jämställdhet
2010–2015**

SEK(2010) 1079
SEK(2010) 1080

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

**Strategi för jämställdhet
2010–2015**

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Inledning.....	3
1. Ekonomisk självständighet i praktiken	4
2. Lika lön för lika arbete och likvärdigt arbete.....	6
3. Jämställdhet i beslutsfattandet.....	7
4. Världighet, integritet och ett slut på könsbaserat våld	8
5. Jämställdhet i EU:s yttre åtgärder	9
6. Övergripande frågor	10

Inledning

Europeiska unionens insatser för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män har bidragit till att ge många människor i EU ett bättre liv. Nu är det dags att bygga vidare på de uppnådda resultaten och skapa ett jämställt samhälle i praktiken.

I ett mål i EG-domstolen 1975 slogs det fast att principen om lika lön för lika arbete skulle tillämpas till förmån för Gabrielle Defrenne, en flygvärdinna anställd vid det statliga belgiska flygbolaget. De rättigheter som gäller enligt domen i det målet är ett viktigt arv för kvinnor i EU, eftersom målet ledde till att de första jämställdhetsdirektiven antogs på europeisk nivå.

En positiv utveckling på senare tid är att allt fler kvinnor förvärvsarbetar och får bättre utbildning. På många områden kvarstår dock könsklyftan, och på arbetsmarknaden är kvinnor fortfarande överrepresenterade inom lågbetalda sektorer och underrepresenterade på beslutsfattande poster. Föräldraskap bidrar till att hålla kvinnors sysselsättningsgrad på en lägre nivå, och kvinnor arbetar fortfarande fler obetalda timmar hemma än män.

Ojämlighet mellan kvinnor och män strider mot de grundläggande rättigheterna. Bristande jämställdhet får också allvarliga följder för ekonomin och leder till att den kompetens som finns inte utnyttjas fullt ut. Insatser för att skapa ökad jämställdhet kan däremot innebära fördelar för ekonomin och näringslivet¹. För att målen för Europa 2020-strategin² – dvs. smart och hållbar tillväxt för alla – ska kunna uppnås måste kvinnors potential och kompetens tas till vara bättre.

Traditionella könsroller påverkar fortfarande individens beslut när det gäller utbildning, karriär, arbetstidslösningar, familj och familjebildning. Dessa beslut påverkar i sin tur ekonomin och samhället. Det ligger därför i allas intresse att både kvinnor och män verkligen har lika stora valmöjligheter under hela livet.

Jämställdhet är ett av Europeiska unionens grundläggande värden. EU ska sträva efter jämställdhet mellan kvinnor och män i all sin verksamhet³. I stadgan om de grundläggande rättigheterna⁴ föreskrivs jämställdhet och förbjuds könsdiskriminering.

EU:s kvinnostadga⁵ antogs i mars 2010, dvs. 15 år efter förklaringen och handlingsplanen från FN:s världskvinnokonferens i Peking och 30 år efter FN-konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor. I kvinnostadgan slår kommissionen fast att man kommer att arbeta för att skapa jämställdhet och för att stärka jämställdhetsperspektivet i all sin politik.

¹ Rådets slutsatser om jämställdhetsfrågor: förstärkning av tillväxt och sysselsättning, 2980:e mötet i rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor), 30.11.2009.

² *En strategi för smart och hållbar tillväxt för alla*, KOM(2010) 2020.

³ Artiklarna 2 och 3 i EU-fördraget, artikel 8 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.

⁴ EUT C 303, 14.12.2007, s.1, artikel 23.

⁵ KOM (2010) 078.

Jämställdhetsstrategin bygger vidare på färdplanen för jämställdhet 2006–2010 och den europeiska pakten för jämställdhet⁶. I strategin ingår åtgärder på fem prioriterade områden som fastställs i kvinnostadgan samt åtgärder för övergripande frågor. Centrala åtgärder för att åstadkomma förändring och nå framsteg anges för varje prioriterat område. Mer detaljerade beskrivningar av förslagen finns i det åtföljande arbetsdokumentet. Åtgärdsförslagen omfattar både jämställdhetsintegrering – dvs. att jämställdhetsperspektivet ska integreras på alla politikområden – och särskilda åtgärder. Jämställdhetsstrategin återspeglar Europeiska kommissionens arbetsprogram på jämställdhetsområdet, som också syftar till att stimulera utvecklingen på nationell nivå och fungera som utgångspunkt för samarbetet med övriga EU-institutioner och andra berörda parter.

1. EKONOMISK SJÄLVSTÄNDIGHET I PRAKTIKEN

Ekonomisk självständighet är en förutsättning för att kvinnor och män ska kunna ha kontroll över sina liv och fatta egna beslut. Att svara för sin egen försörjning är det viktigaste steget i detta avseende. Kvinnors deltagande på arbetsmarknaden har ökat under det senaste årtiondet och ligger idag på 62,5%⁷. Av den totala ökningen av antalet sysselsatta på 12,5 miljoner i EU under perioden 2000–2009 var 9,8 miljoner kvinnor. Detta ökade arbetskraftsdeltagande har bidragit till den ekonomiska tillväxten i EU.

Ett ökat arbetskraftsdeltagande bland kvinnor bidrar till att motverka effekterna av den krympande befolkningen i arbetsför ålder. Detta minskar belastningen på de offentliga budgetarna och de sociala trygghetssystemen, breddar kompetensbasen och stärker konkurrenskraften. Om man dessutom satsar på att göra det lättare att kombinera arbete och familj kan födelsetalen öka. För att Europa 2020-målet om en sysselsättningsgrad på 75 % för kvinnor och män ska kunna uppnås krävs att särskild uppmärksamhet ägnas arbetskraftsdeltagandet bland äldre kvinnor, ensamstående föräldrar, kvinnor med funktionsnedsättning, invandrarkvinnor och kvinnor från etniska minoriteter. Sysselsättningsgraden är fortfarande ganska låg i dessa grupper och könsklyftan måste minska både kvantitativt och kvalitativt sett⁸.

Föräldraskap påverkar fortfarande kvinnor och män mycket olika när det gäller deltagandet på arbetsmarknaden. I EU tar kvinnor även idag en större del av ansvaret för hem och familj. Många kvinnor känner fortfarande att de måste välja mellan barn och karriär. Dagens befolkningsutveckling gör också att kvinnor och män i allt större utsträckning måste ta hand om andra anhöriga än barn under en längre tid. I de medlemsstater som har satsat på att göra det lättare att kombinera arbete och familj är arbetskraftsdeltagandet högt för både kvinnor och män, samtidigt som födelsetalen är relativt stabila. EU har under de senaste åren lyckats förbättra förutsättningarna för en bättre livsbalans⁹. Kommissionen kommer även i fortsättningen att sträva efter

⁶ Europeiska rådets slutsatser från mars 2006, 7775/1/06.

⁷ Från 57,3% till 62,5 % mellan 2000 och 2009 (åldersgruppen 20–64 år).

⁸ Se särskilt sysselsättningsriktlinje nr 7, rådets dokument 10907/10, 9.6.2010.

⁹ KOM(2008) 635, direktiv 2010/18/EG om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet, EUT L 68, 18.3.2010, s. 13; Europaparlamentets och rådets direktiv 2010/41/EU av den 7 juli 2010 om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare och om upphävande av rådets direktiv 86/613/EEG, EUT L 180, 15.7.2010.

förbättringar, särskilt när det gäller tillgången till kvalitativ omsorg till rimlig kostnad.

Andelen kvinnliga företagare är idag 33 %¹⁰ (30 % för nystartade företag), vilket är lägre än vad den borde vara, och de flesta kvinnor anser inte att egenföretagande är ett lämpligt alternativ för dem. Det ändrade direktivet¹¹ om kvinnor som är egenföretagare bör undanröja ett stort hinder för kvinnligt företagande¹². Unga kvinnor kommer sannolikt också att gynnas av att starkare fokus läggs på entreprenörskap som en grundläggande färdighet i skolan, vilket ingår i planerna för huvudinitiativet Unga på väg¹³.

Invandrarkvinnors sysselsättningsgrad är fortfarande låg¹⁴, särskilt under de första tre åren i det nya landet. Det finns ett stort behov av att sätta in tidiga åtgärder för att stödja invandrarkvinnor och övervaka effekterna av dessa åtgärder. Det är ytterst viktigt att informera invandrarkvinnor om deras rättigheter, underlätta deras integration och ge dem tillgång till utbildning och hälso- och sjukvård.

Fattigdom och social utestängning drabbar fortfarande kvinnor och män på olika sätt. Kvinnor löper större risk att bli fattiga, särskilt ensamstående mammor och äldre kvinnor, för vilka löneklyftan blir en "pensionsklyfta". Hindren för arbetsmarknadsdeltagande innebär också att kvinnor står utanför arbetskraften och är långtidsarbetslösa i större utsträckning än män. Bland mindre gynnade grupper (dvs. invandrare, personer med funktionsnedsättning och äldre människor) är könsklyftan ofta mycket större, vilket leder till stora problem för dessa kvinnor. Det behövs en politik för ett aktivt åldrande och särskilda åtgärder på pensionsområdet för att se till att kvinnor har tillräckligt att leva på som pensionärer¹⁵.

Centrala åtgärder

Kommissionen kommer att:

- Stödja jämställdhetsarbetet i genomförandet av alla delar av **Europa 2020**-strategin och dess huvudinitiativ, särskilt i utarbetandet och genomförandet av relevanta nationella åtgärder, genom tekniskt stöd samt genom strukturfonderna och andra centrala finansieringsprogram som till exempel sjunde ramprogrammet för forskning. I fråga om sysselsättningsriktlinjerna och utvärderingen av den nationella sysselsättningspolitiken ska kommissionen noga bevaka den nationella politiken för att stärka jämställdheten på arbetsmarknaden och inkluderingen av kvinnor i samhället.
- Främja kvinnors entreprenörskap och egenföretagande.
- Bedöma vilka klyftor som kvarstår i fråga om rätten till **familjerelaterad ledighet**, särskilt pappaledighet och ledighet för vård av anhörig, och vilka

¹⁰ Arbetskraftsundersökningen, 2008.

¹¹ Se fotnot 9.

¹² Se även sysselsättningsriktlinje nr 8.

¹³ KOM(2010) 477.

¹⁴ Slutsatser från rådet och företrädare för medlemsstaternas regeringar om integration som en drivande kraft för utveckling och social sammanhållning, 10307/10, 3.6.2010.

¹⁵ Se även sysselsättningsriktlinje nr 10.

åtgärder som kan vidtas. Samråd kommer att ske med arbetsmarknadens parter om ytterligare åtgärder i enlighet med artikel 154 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.

- Redovisa resultaten av medlemsstaternas insatser i fråga om **barnomsorg**.
- Främja jämställdhet i alla initiativ som rör **invandring och integration**.

2. LIKA LÖN FÖR LIKA ARBETE OCH LIKVÄRDIGT ARBETE

Principen lika lön för kvinnor och män för likvärdigt arbete anges i EU-fördragen. Trots det är löneklyftan mellan könen – dvs. den genomsnittliga skillnaden mellan mäns och kvinnors bruttolön per timme för alla sektorer i ekonomin – 17,8 % i EU. Bland medlemsstaterna varierar nivån mellan 30,9 % i Estland, 26,2 % i Tjeckien, 25,5 % i Österrike och 23,2 % i Tyskland, och 4,9 % i Italien, 8,5 % i Slovenien och 9 % i Belgien och Rumänien¹⁶. Det här är en situation som, i EU-fördragets anda, måste förändras med tiden.

Bakgrunden till löneklyftan mellan könen handlar om mycket mer än frågan om lika lön för lika arbete. Det finns ett gap mellan kvinnors utbildningsnivå och deras karriärutveckling, och därför bör särskild uppmärksamhet ägnas övergången mellan skola och arbetsliv. Orsakerna till löneklyftan står även att finna i segregeringen på arbetsmarknaden, eftersom kvinnor och män fortfarande arbetar inom olika sektorer/arbeten. Kvinnor och män är ofta överrepresenterade inom vissa sektorer, och ”kvinnojobben” (främst inom vård och omsorg, utbildning och den offentliga sektorn) värderas i allmänhet lägre än typiskt manliga yrken. Dessutom värderas de jobb som kvinnor utför inom samma sektor eller t.o.m samma företag ofta lägre och är sämre betalda.

Löneklyftan avspeglar också andra ojämlikheter på arbetsmarknaden som främst påverkar kvinnor – särskilt det faktum att de har en oproportionerlig andel av familjeansvaret och har svårt att kombinera arbete och familj. Många kvinnor arbetar deltid eller har atypiska anställningsavtal. Även om detta gör det möjligt för dem att stanna kvar på arbetsmarknaden trots att de har ansvar för familj och hushåll, kan det få negativa konsekvenser för deras löneutveckling, karriär, utsikter att bli befordrade och pensioner¹⁷.

Centrala åtgärder

Kommissionen kommer att:

- Tillsammans med arbetsmarknadens parter på europeisk nivå, utan att det inkräktar på den sociala dialogen, utforska olika sätt att skapa **bättre insyn i lönesättningen** och undersöka hur lika lön påverkar till exempel **deltidsarbete** och **visstidsanställning**.

¹⁶ Uppgifter från 2008 utom för Estland (2007).
¹⁷ Se även sysselsättningsriktlinje nr 7.

- Stödja **initiativ för lika lön på arbetsplatsen**, till exempel jämställdhetsmärkning, stadgor och utmärkelser, samt utveckla verktyg för att arbetsgivarna ska kunna åtgärda omotiverade löneskillnader.
- Införa en **Europadag för lika lön** med årliga evenemang för att öka medvetenheten om hur mycket längre kvinnor måste arbeta för att tjäna lika mycket.
- Uppmuntra kvinnor att utbilda sig inom **icke-traditionella yrken**, till exempel inom ”gröna” och innovativa sektorer.

3. JÄMSTÄLLDHET I BESLUTFATTANDET

I de flesta medlemsstater är kvinnor fortfarande underrepresenterade i beslutsprocesser och på beslutsfattande poster – särskilt på ledningsnivå – trots att de utgör nära hälften av arbetskraften och mer än hälften av alla nyutexaminerade från högskoleutbildningar.

Mycket återstår att göra, trots de framsteg som gjorts när det gäller att skapa en jämnare könsfördelning i det politiska beslutsfattandet. Bland parlamentsledamöter och ministrar på nationell nivå är i genomsnitt bara en av fyra kvinna¹⁸.

I det ekonomiska beslutsfattandet är andelen kvinnor mindre på alla nivåer när det gäller chefsbefattningar och beslutsfattande. Bland styrelsemedlemmarna i de största börsnoterade bolagen i EU är bara en av tio kvinna, och bara 3 % av styrelseordförandena i sådana företag är kvinnor. Forskning visar att det lönar sig att satsa på jämställdhet och att det finns ett positivt samband mellan kvinnor i ledarskapsställning och företagens ekonomiska resultat.

EU-målet från 2005 om att kvinnor ska utgöra 25 % av ledarna inom den offentliga forskningssektorn har ännu inte uppnåtts. Idag är endast 19 % av professorerna på EU:s högskolor kvinnor¹⁹. Den ojämna könsfördelningen inom naturvetenskap och forskning är fortfarande ett stort hinder för det mål som EU ställt upp om att stärka konkurrenskraften och i största möjliga utsträckning förverkliga potentialen till innovation.

Kommissionen kommer att tillämpa samma standard inom den egna organisationen för att skapa en jämnare könsfördelning, särskilt vid tillsättning av chefer.

Centrala åtgärder

Kommissionen kommer att:

- Överväga att ta riktade initiativ för att skapa en **jämnare könsfördelning i beslutsfattandet**.

¹⁸

¹⁹

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=762&langId=en&furtherPubs=yes>
Akademisk personal grad A (professorer) (*She Figures* 2009).

- Övervaka framstegen mot **målet på 25 % kvinnor på ledande poster inom forskningsvärlden.**
- **Övervaka framstegen** mot målet att ingetdera könet ska utgöra mindre än 40 % av ledamöterna i kommittéer och expertgrupper som tillsätts av kommissionen²⁰.
- Stödja insatser för att öka kvinnors deltagande i **valen till Europaparlamentet**, även som kandidater.

4. VÄRDIGHET, INTEGRITET OCH ETT SLUT PÅ KÖNSBASERAT VÅLD

Det förekommer många olika sorters våld mot kvinnor – våld i hemmet, sexuella trakasserier, våldtäkt, sexuellt våld i samband med väpnade konflikter samt skadliga traditionella sedvänjor som könsstympning, tvångsäktenskap och så kallat hedersvåld. I Europa uppskattas 20–25 % av kvinnorna ha utsatts för fysiskt våld minst en gång under sitt liv²¹, och det beräknas att upp till en halv miljon kvinnor som lever i Europa har utsatts för könsstympning²².

I handlingsplanen för genomförande av Stockholmsprogrammet²³ betonas därför vikten av att skydda personer som utsatts för brott, inbegripet kvinnor som utsatts för våld eller könsstympning. Enligt handlingsplanen ska också en omfattande EU-strategi för bekämpning av könsbaserat våld införas. Dessutom anges det i kvinnostadgan att omfattande och effektiva politiska ramar ska införas för att bekämpa könsbaserat våld och att åtgärder (även straffrättsliga) ska vidtas på de områden som omfattas av kvinnostadgan i syfte att utrota kvinnlig könsstympning en gång för alla i hela EU.

Könsbaserade ojämlikheter förekommer också inom vård och omsorg samt i fråga om hälsoeffekter. Det finns särskilda könspecifika hälsorisker och sjukdomar som behöver hanteras på ett lämpligt sätt inom medicinsk forskning och inom vården. Större hänsyn måste tas till kvinnors och mäns specifika behov inom social service och inom hälso- och sjukvården. En lämplig konsekvensanalys ur ett jämställdhetsperspektiv måste införas för vårdpolitiken och för programmen på hälso- och sjukvårdsområdet.

Jämställdhetsfrågorna är särskilt viktiga när det gäller asylsökande. Kommissionens förslag från 2008 och 2009 om ändring av EU:s gällande asylbestämmelser gäller bland annat de områden där större hänsyn måste tas till könsspecifika aspekter.

Centrala åtgärder

Kommissionen kommer att:

²⁰ Kommissionens beslut 2000/407/EG av den 19 juni 2000.

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

²² Europaparlamentets resolution av den 24 mars 2009 om kampen mot kvinnlig könsstympning i EU.

²³ KOM(2010)171.

- Införa en EU-strategi för att bekämpa våld mot kvinnor som bland annat kommer att syfta till att utrota kvinnlig könsstympning med alla lämpliga medel, även straffrättsliga inom ramen för EU:s befogenheter. Strategin ska kompletteras med en EU-informationskampanj om våld mot kvinnor.
- Se till att EU:s asylbestämmelser beaktar jämställdhetsaspekten; främja könsspecifik utbildning och bästa praxis inom Europeiska stödkontoret för asylfrågor samt via finansiering från Europeiska flyktingfonden.
- Utarbeta en rapport om mäns hälsa som en efterföljare till kvinnohälsorapporten från 2010.

5. JÄMSTÄLLDHET I EU:S YTTRE ÅTGÄRDER

Europeiska unionens politik för att främja jämställdhet inom EU har nära anknytning till EU:s insatser i tredjeländer. EU kan genom alla relevanta åtgärder i sin utrikespolitik utöva betydande inflytande när det gäller att främja jämställdhet och att stärka kvinnors ställning i hela världen.

Kandidatländerna måste helt och hållet ansluta sig till den grundläggande principen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Att övervaka införlivandet, tillämpningen och efterlevnaden av EU:s jämställdhetslagstiftning är fortfarande en prioritering i utvidgningsprocessen, som EU stöder ekonomiskt.

När det gäller den europeiska grannskapspolitiken stöder EU partnerländernas jämställdhetsarbete. Handlingsplanerna för den europeiska grannskapspolitiken innehåller en gemensamt beslutad agenda för prioriterade reformer och partnerländernas åtaganden att föra en dialog om jämställdhetsfrågor och reformera både politiken och lagstiftningen.

I enlighet med EU:s handlingsplan för jämställdhet och kvinnors egenmakt i utvecklingssamarbetet (2010–2015)²⁴ satsar EU fortfarande på att snabbare uppnå **millenniemålen för utveckling** och att bidra till att uppnå standarderna i konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor samt målen i handlingsplanerna från Peking och Kairo. EU:s riktlinjer om **våld** mot kvinnor och flickor och bekämpning av alla former av diskriminering mot dem ger vägledning för en politisk dialog och, vid behov, konkreta åtgärder i enskilda fall där kvinnors rättigheter överträds. EU kommer även i fortsättningen att via sin **utvecklingspolitik** främja jämställdhet och egenmakt för kvinnor²⁵.

EU kommer också att aktivt samarbeta med **internationella organisationer** som arbetar med jämställdhetsfrågor, bland annat ILO, OECD, FN och Afrikanska unionen, för att skapa synergieffekter och stärka kvinnors ställning, samt med **FN:s nya jämställdhetsorgan** UN Women. EU kommer också att stödja det civila samhällets deltagande, kapacitetsuppbyggnad och arbete för att främja jämställdhet och stärka kvinnors ställning.

²⁴ Bilaga till rådets slutsatser om millennieutvecklingsmålen inför FN:s plenarmöte i New York och senare.

²⁵ Se föregående hänvisning.

EU arbetar för att skydda kvinnor i samband med och efter väpnade **konflikter** och för att ge kvinnor möjlighet att delta i processer för **konfliktförebyggande, fredsskapande** och återuppbyggnad. EU genomför också en övergripande strategi för FN:s säkerhetsråds resolutioner nr 1325 och 1820 om kvinnor, fred och säkerhet. Större hänsyn kommer dessutom att tas till jämställdhetsfrågor i EU:s **humanitära insatser**²⁶.

EU integrerar också jämställdhetsfrågor i sin handelspolitik som en del av en vidare satsning på hållbar utveckling och månar om att ILO:s grundläggande arbetsnormer och dess agenda för anständiga arbeten tillämpas i förmånshandelsavtal, inte minst när det gäller icke-diskriminering. Jämställdhet behandlas också i de konsekvensanalyser som görs utifrån ett hållbarhetsperspektiv och som syftar till att vägleda förhandlare på handelsområdet.

Centrala åtgärder

Kommissionen kommer att:

- Övervaka och stödja tillämpningen av Köpenhamnskriterierna för anslutning till EU i fråga om likabehandling av kvinnor och män samt hjälpa länderna på västra Balkan och Turkiet att införliva och genomföra lagstiftningen.
- Genomföra EU:s handlingsplan för jämställdhet och kvinnors egenmakt i utvecklingssamarbetet (2010–2015).
- Fortsätta att uppmuntra partnerländerna i EU:s grannskapspolitik att arbeta för jämställdhet genom en regelbunden politisk dialog och utbyte av erfarenheter och genom att undersöka möjligheterna att ge stöd via Europeiska grannskaps- och partnerskapsinstrumentet.
- Vidare integrera jämställdhetsperspektivet i EU:s humanitära insatser.

6. ÖVERGRIPANDE FRÅGOR

6.1. Könroller

Rigida könroller kan hindra människor från att träffa egna val och begränsa både kvinnors och mäns potential. Att arbeta för att **få bort könsstereotyper** på alla områden – utbildning, yrkesval, arbete och idrott – är således ett viktigt bidrag till jämställdheten. För att uppnå verklig jämställdhet krävs att **män** aktivt bidrar, ger stöd och deltar och att åtgärder vidtas för att få bort de könsbaserade ojämlikheter som påverkar pojkar och män, till exempel när det gäller läskunnighet, andelen som lämnar skolan i förtid och arbetshälsa.

6.2. Lagstiftning

EU har väl etablerad **lagstiftning mot könsdiskriminering** i arbetslivet och på andra områden. Denna lagstiftning har nyligen förenklats och moderniserats och därigenom

²⁶

Europeiskt samförstånd om humanitärt bistånd, EUT C 25., 30.1.2008, s. 1.

gjorts mer tillgänglig och anpassad till förändringar i samhället. Det omarbetade direktivet från 2006²⁷ och direktiven från 2010 om rätten till föräldraledighet²⁸ och om egenföretagare²⁹ är viktiga milstolpar i detta arbete.

En effektiv och ändamålsenlig lagstiftning kräver inte bara **övervakning, kontroll av efterlevnaden, regelbunden utvärdering och uppdatering**, utan även en löpande dialog med näringslivet, arbetsmarknadens parter, organ för likabehandling och företrädare för det civila samhället. De nationella likabehandlingsorganen, som hjälper utsatta personer, främjar rättigheter och bedriver forskning, är nödvändiga för att rättigheterna ska kunna upprätthållas i praktiken. Att fackliga organisationer och andra sammanslutningar har rätt att företräda personer som utsatts för diskriminering av också av största vikt.

Kommissionen har mot denna bakgrund inlett en omfattande undersökning av likabehandlingsorganens funktionssätt i de 27 medlemsstaterna och en mer allmän studie om tillgången till rättslig prövning på det här området. Den kommande rapporten om genomförandet av direktivet kommer också att baseras på de diskussioner som förts inom det forum om könsdiskriminering vid tillgång till försäkringar och andra finansiella tjänster som inrättades enligt direktiv 2004/113/EG och på resultatet av två djupgående undersökningar om försäkringspraxis och förekomsten av könsdiskriminering inom utbildning.

De allvarliga konsekvenserna av **diskriminering på flera grunder** (till exempel ålder och kön när det gäller äldre kvinnor på arbetsmarknaden) behöver beaktas vid genomförandet av relevant lagstiftning och av de rättsakter som ger skydd mot diskriminering på de andra grunder som anges i artikel 19 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt. Kommissionen undersöker också specifika könsdiskrimineringsfrågor som rör könsidentitet.

6.3. Styrning och verktyg i jämställdhetsarbetet

Att stärka samarbetet med olika institutioner och intressenter på jämställdhetsområdet – medlemsstaternas regeringar, Europaparlamentet, arbetsmarknadsparternas organisationer, det civila samhället, likabehandlingsorgan, internationella organisationer och EU-organ – är nödvändigt för att föra utvecklingen framåt.

Kommissionen kommer på grundval av sin årliga jämställdhetsrapport, som varje år inriktas på ett visst tema och behandlar god praxis från medlemsstaterna, att anordna en årlig jämställdhetsdialog på högsta nivå med Europaparlamentet, rådets ordförandeskap och viktiga intressenter som arbetsmarknadens parter på europeisk nivå och det civila samhället. Syftet är att redovisa de framsteg som görs i arbetet med att genomföra strategin.

Det nära samarbetet med medlemsstaternas regeringar kommer att fortsätta genom högnivågruppen för jämställdhetsintegrering. Den rådgivande kommittén med företrädare för medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter på europeisk nivå och det

²⁷ 2006/54/EG.

²⁸ 2010/18/EG.

²⁹ Se fotnot 9.

civila samhället kommer även i fortsättningen att bistå kommissionen i fråga om politiska initiativ och lagstiftningsinitiativ. Kommissionen kommer att intensifiera utbytet av god praxis mellan medlemsstaterna på alla områden som omfattas av strategin.

Kommissionen kommer att fortsätta sitt nära samarbete med arbetsmarknadens parter på europeisk nivå och med organisationer som representerar det civila samhället.

Jämställdhetsintegrering kommer att byggas in i kommissionens beslutsprocesser, bland annat via konsekvensanalyser och utvärderingar. Kommissionen kommer att utöka kunskapsbasen om jämställdhetsfrågor. Det nyligen inrättade Europeiska jämställdhetsinstitutet förväntas få betydande genomslag. Jämställdhetsinstitutet kommer som en del av sitt arbetsprogram att hjälpa kommissionen och medlemsstaterna att rapportera om de EU-indikatorer som infördes enligt handlingsplanen från Peking för särskilda områden och att vid behov utveckla nya indikatorer (till exempel om kvinnor och miljön).

Kommissionen kommer även i fortsättningen att lyfta fram och informera om fördelarna med en god jämställdhetspolitik. Bland annat kommer webbportalen om jämställdhet att förbättras och utökas med länkar och aktuell information om utvecklingen.

EU:s kommande fleråriga budgetram kommer att läggas fram under första halvåret 2011. Därigenom säkerställs stöd till genomförandet av insatserna i strategin även efter 2013. Bättre integration av jämställdhetsfrågor i genomförandet av de nuvarande programmen (2007–2013) och de rapporter som utarbetas kommer att skapa goda förutsättningar för att se till att nästa generations program genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv och bygger på en gedigen bedömning av kvinnors och mäns situation.

Centrala åtgärder

Kommissionen kommer att:

- Behandla **mäns roll** i jämställdhetsarbetet samt främja god praxis i fråga om könsroller inom utbildning, kultur och idrott och när det gäller ungdomsfrågor.
- Se till att **EU:s likabehandlingslagstiftning** genomförs korrekt, med särskilt fokus på direktiven 2004/113/EG och 2006/54/EG, samt övervaka hur jämställdhetsperspektivet beaktas vid tillämpningen av direktiven om icke-diskriminering.

- Främja ett fullständigt genomförande av **handlingsplanen från Peking** samt utveckla och uppdatera indikatorer med stöd av **Europeiska jämställdhetsinstitutet**.
- Lägga fram en **årlig rapport** om resultaten av jämställdhetsarbetet, särskilt på områden som omfattas av denna strategi, inför den årliga **jämställdhetsdialogen** på högsta nivå mellan Europaparlamentet, kommissionen, medlemsstaterna och viktiga intressenter.
-