

**Yttrande av Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om jämställdhet  
(förberedande yttrande på begäran av det tjeckiska ordförandeskapet)**

(2022/C 443/09)

Föredragande: **Milena ANGELOVA**

Begäran från det tjeckiska rådsordförandeskapet	26.1.2022
Rättslig grund	Artikel 304 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
Ansvarig sektion	Sektionen för sysselsättning, sociala frågor och medborgarna
Antagande av sektionen	22.6.2022
Antagande vid plenarsessionen	13.7.2022
Plenarsession nr	571
Resultat av omröstningen (för/emot/nedlagda röster)	194/13/13

### 1. Slutsatser och rekommendationer

1.1 För att med framgång varaktigt öka jämställdheten förespråkar Europeiska ekonomiska och sociala kommittén (EESK) främjandet av en **livslång jämställdhetskultur** som under hela livsrytmen möjliggör skräddarsydda åtgärder i förhållande till de särskilda förhållanden och behov som präglar varje skede av livet. Eftersom det handlar om en kultur kan detta inte åstadkommas enbart genom enskilda styrmedel eller åtgärder, utan kräver erkännande, egenansvar och ett oavbrutet engagemang från alla samhällsaktörer.

1.2 En livslång jämställdhetskultur bör genom att man visar barn goda föredömen inom familjen få gro redan i tidig barndom och sedan utvecklas vidare under förskole- och skolåren. EESK uppmanar medlemsstaterna att genom sin utbildningspolitik stärka könsneutral undervisning med avseende på både kunskap och sociala färdigheter samt att skapa inlärningssammanhang som är fria från könsstereotyper.

1.3 För att ytterligare stödja en livslång jämställdhetskultur måste jämställdhet främjas i all ekonomisk och samhällsrelaterad verksamhet, inbegripet i företag, offentliga tjänster och det politiska livet. EESK menar att man måste arbeta systematiskt med att upprätthålla jämställdheten i olika sammanhang för att framsteg ska nås.

1.4 EESK rekommenderar att medlemsstaterna med stöd av kommissionen och EESK, tillsammans med arbetsmarknadens parter samt relevanta civilsamhällesorganisationer, utarbetar en omfattande upplysnings- och informationskampanj i syfte att främja en livslång jämställdhetskultur. Särskild uppmärksamhet bör ägnas åt såväl traditionella som sociala mediers centrala roll som en plattform på vilken attityder formas.

1.5 Kampanjen bör uppmärksamma beslutsfattarna på jämställdhetsläget samt framsteg i den berörda medlemsstaten och uppmantra medlemsstaterna att söka inspiration från varandra samt utbyta god praxis. Politiska aktörer, beslutsfattare och offentliga organisationer bör också föregå med gott exempel när det gäller att förbättra jämställdheten i sin egen verksamhet.

1.6 Det är av största vikt att uppnå ett jämställt deltagande i det politiska beslutsfattandet på nationell, regional och kommunal nivå med tanke på den stora inverkan som politiska beslut har på medborgarnas liv. För att öka andelen kvinnliga politiker på alla nivåer krävs en ökad medvetenhet bland väljarna och inom de partier där kandidaterna utnämns samt att man främjar en kultur som uppmuntrar och skapar förutsättningar för kvinnor att delta i det politiska livet.

1.7 För att förbättra jämställdheten måste åtgärder vidtas på flera olika politikområden. EESK uppmanar följaktligen än en gång beslutsfattare på lämpliga nivåer att integrera jämställdhetsprincipen och att i alla beslut, inklusive de som rör budget, investeringar och finansiering, inbegripet offentlig upphandling, inkludera jämställdhetsaspekten.

1.8 På grund av utmaningarna kopplade till en åldrande befolkning och behovet av att säkra en kvalificerad arbetskraft blir det allt viktigare att arbetsmarknaden är inkluderande. Därför är det mycket viktigt att undanröja alla hinder och tillhandahålla incitament för kvinnors deltagande på arbetsmarknaden i allmänhet, oavsett yrke, uppgift eller ålder. Till exempel kan flexibla arbetsformer, föräldradedighet och beskattning samt andra sorters incitament bidra till att öka jämställdheten. Utöver i rättsliga ramar bör de praktiska formerna för detta slås fast med hjälp av kollektiva avtalsförhandlingar mellan arbetsmarknadens parter.

1.9 Eftersom återhämtningen efter pandemin måste ske i samklang med den gröna och den digitala omställningen blir kompetens inom vetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik allt viktigare. För att bidra till ökad jämställdhet och förebygga segregering är det viktigt att få flickor att i större utsträckning studera naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik och samtidigt locka fler pojkar att studera och söka till yrken inom vård och utbildning. Dessa aspekter bör ingå i studie- och yrkesvägledningen och åtgärder för behållande av personal.

1.10 EESK anser att det är av största vikt att främja kvinnors ledarskap i företag, offentliga organisationer och i arbetsmarknadsparternas organisationer. Kommittén uppmanar medlemsstaterna, företagsorganisationerna och arbetsmarknadens parter att ta fram utbildnings- och mentorsprogram som riktar sig till kvinnliga ledare samt kvinnliga kandidater till direktörsbefattningar i offentlig förvaltning eller till styrelser och högre verkställande befattningar i företag, fackföreningar och privata organisationer. Kommittén välkomnar också den politiska överenskommelse som nyligen slöts mellan Europaparlamentet och rådet om direktivet om en jämnare könsfördelning bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag, och uppmanar EU-institutionerna att skyndsamt gå vidare med att tillämpa det på ett snabbt och effektivt sätt.

1.11 Alla hinder för kvinnligt företagande måste också undanröjas. Eftersom tillgång till finansiering är en förutsättning för entreprenörskap måste kvinnors lika tillgång till både privat och offentlig finansiering säkerställas. EESK uppmanar också medlemsstaterna att rikta lämpliga offentliga investeringar till projekt som förbättrar jämställdheten, däribland digital infrastruktur och omsorgsinfrastruktur.

1.12 EESK anser att vederbörlig uppmärksamhet bör ägnas åt jämställdhet när man hanterar frågan om ukrainska flyktingar. Det handlar om att stödja barns tillgång till barnomsorg och skola, hjälpa kvinnor att genom högkvalitativa arbetstillfällen komma in på arbetsmarknaden och ge tillgång till tjänster för sexuell och reproduktiv hälsa.

## 2. Allmänna kommentarer

2.1 Detta yttrande är ett svar på det tjeckiska ordförandeskapets begäran om att syna hur jämställdheten har förbättrats samt vilka verktyg och åtgärder som kan stärka den ur flera olika perspektiv, såsom återhämtning och sysselsättning efter pandemin, egenmakt för ungdomar, utbildning och färdigheter, entreprenörskap och företagsledning, balans mellan arbete och privatliv, men också migrations- och flyktingfrågor (särskilt mot bakgrund av kriget i Ukraina). Dessa frågor har tidigare tagits upp i befintliga EESK-yttranden och många andra jämställdhetsrelaterade aspekter håller även på att behandlas i andra EESK-yttranden<sup>(1)</sup>, i vilka frågor som rör t.ex. arbetsvillkor och lön, omsorgsinfrastruktur, fattigdom och energifattigdom och könsrelaterat våld tas upp.

<sup>(1)</sup> SOC/723 (ännu inte offentliggjort i EUT), EUT C 364, 28.10.2020, s. 77, EUT C 240, 16.7.2019, s. 3, EUT C 228, 5.7.2019, s. 103.

2.2 Utbredd diskriminering, inklusive diskriminering på grund av kön, är en av de främsta orsakerna till att människor kommer på efterkälken. EESK understryker att jämställdheten är förankrad i EU:s värden<sup>(2)</sup> och att vi för att undanröja ojämlikhet samt främja jämställdhet mellan kvinnor och män bör arbeta utifrån ett helhetsperspektiv och med en övergripande strategi. För att med framgång varaktigt öka jämställdheten bör vi främja **en livslång jämställdhetskultur** som under hela livscykeln möjliggör skräddarsydda åtgärder i förhållande till de särskilda förhållanden och behov som präglar varje skede av livet.

2.3 En livslång jämställdhetskultur måste få gro redan i tidig barndom genom att man visar barn goda föredömen inom familjen, värnar lika rättigheter och skyldigheter för alla familjemedlemmar, visar prov på tolerant beteende som norm och tar hänsyn till alla familjemedlemmars behov av eget utrymme och egentid. Alla fördomar om en uppdelning i "manliga" och "kvinnliga" aktiviteter, uppgifter och arbeten borde undvikas, och att visa och lära ut andra typer av ojämlika beteenden likaså. Detta bör tillämpas i praktiken genom att båda föräldrarna redan från första början delar jämlikt på omsorgsansvaret för spädbarn och småbarn samt avlöser och stöttar varandra så att båda föräldrarna får egentid och har möjlighet att både arbeta och vila. EESK uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att göra sitt yttersta för att båda föräldrarna ska kunna förena familjeliv och yrkesliv och för att familjer ska ha lämpliga valmöjligheter. Ett effektivt genomförande av direktivet om balans mellan arbete och privatliv och att säkra tillgänglig förskoleverksamhet och barnomsorg till överkomlig kostnad är ytterst viktigt.

2.4 Barnen börjar integreras i samhället så snart de börjar på förskolan. Därför är det viktigt att man inom denna form av barnomsorg fokuserar på undervisning och fortbildning om en livslång jämställdhetskultur. Bara det faktum att det främst är kvinnor som arbetar inom barnomsorg bekräftar stereotypen eller uppfattningen att det är kvinnors roll att uppfostra och ta hand om barn.

2.5 Nästa viktiga steg består i att ge ungdomar könsneutral undervisning, i inlärningssammanhang som är fria från könsstereotyper, allt igenom skolorna. Betydelsen av detta underskattas i många medlemsstater. Till exempel bör barns intresse för naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik främjas utifrån hur deras hjärnor fungerar, och inte på grundval av kön. Detta är avgörande för att säkerställa att deras talang och potential stimuleras, utvecklas och till fullo kommer till sin rätt senare i livet. Utöver kunskapsbiten är det lika viktigt att se till att barn och ungdomar på ett könsneutralt sätt tillägnar sig sociala och andra nödvändiga färdigheter samt utvecklar emotionell intelligens, utan att de sorteras in i fack eller pådyvlas fördomar. Detta gäller även frigörelse från utseenderelaterade könsstereotyper.

2.6 Genom att stärka barns och ungdomars självkänsla och självförtroende gynnas en livslång jämställdhetskultur, vilket idealt sett skapar en positiv inställning till grund för synen på och strävan efter jämlikhet allt igenom livet.

2.7 Att tillhandahålla studie- och yrkesvägledning där jämställdhetsprincipen beaktas bidrar starkt till att öka jämställdheten, förbättrar karriärutvecklingen, bevarar arbetstillfällena samt förebygger segregering gällande val av studier och yrken. Det är viktigt att få flickor att i större utsträckning studera naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik och samtidigt locka fler pojkar att studera och söka till yrken inom vård, omsorg och utbildning, särskilt med tanke på de ökade omsorgsbehoven på grund av en åldrande befolkning<sup>(3)</sup>.

2.8 För att en livslång jämställdhetskultur ska kunna upprätthållas under hela vuxenlivet måste jämställdhet främjas både i familjelivet och i all ekonomisk och samhällsrelaterad verksamhet, inbegripet i företag, offentliga tjänster och det politiska livet. Eftersom det handlar om en kultur kan detta inte åstadkommas enbart genom enskilda styrmedel eller åtgärder, utan kräver erkännande, egenansvar och ett oavbrutet engagemang från alla samhällsaktörer. Det svenska angreppssättet, under en regering som kallar sig "en feministisk regering", är ett exempel på hur man kan säkerställa att både mäns och kvinnors kunskaper och erfarenheter kommer till sin rätt och främjar framsteg i alla aspekter av samhället<sup>(4)</sup>.

(2) Se t.ex. artiklarna 2 och 3.3 i fördraget om Europeiska unionen, artikel 21 i stadgan om de grundläggande rättigheterna, artikel 8 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.

(3) EUT C 194, 12.5.2022, s. 19.

(4) <https://sweden.se/life/equality/gender-equality>

2.9 EESK menar att man måste arbeta systematiskt med att upprätthålla jämställdheten i olika sammanhang, samtidigt som lämpliga rättsliga och politiska ramverk tillhandahålls, för att framsteg ska nås. EESK rekommenderar att medlemsstaterna med stöd av kommissionen och Europeiska ekonomiska och sociala kommittén, tillsammans med arbetsmarknadens parter samt relevanta civilsamhällesorganisationer utarbetar en omfattande upplysnings- och informationskampanj i syfte att främja en livslång jämställdhetskultur. Särskild uppmärksamhet bör ägnas åt såväl traditionella som sociala mediers centrala roll som en plattform på vilken attityder formas, t.ex. genom reklam.

2.10 Denna kampanj bör uppmärksamma beslutsfattarna på jämställdhetsläget samt framsteg i den berörda medlemsstaten utifrån bland annat jämställdhetsindexet. Den bör också uppmuntra medlemsstaterna att söka inspiration från varandra och utbyta god praxis. Offentlig förvaltning och offentliga organisationer bör vara föredömliga när det gäller att förbättra jämställdheten i sin egen verksamhet. Som god praxis rekommenderar EESK att dessa aktörer – samt fackföreningar, arbetsgivarorganisationer och det civila samhället – offentliggör vad de har för könsfördelning i sina förvaltnings- och tillsynsorgan. För att skapa en positiv bild i hela samhället bör kampanjen särskilt rikta sig till män och pojkar och föra fram övertygande budskap om fördelarna med jämställdhet.

2.11 Det är av största vikt att uppnå ett jämställt deltagande i det politiska beslutsfattandet på nationell, regional och kommunal nivå med tanke på den stora inverkan som politiska beslut har på medborgarnas liv. För att öka andelen kvinnliga politiker krävs en ökad medvetenhet bland väljarna och inom de partier där kandidaterna utnämns.

2.12 För att förbättra jämställdheten måste åtgärder vidtas på flera olika politikområden. EESK uppmanar följaktligen än en gång beslutsfattare på lämpliga nivåer att integrera jämställdhetsprincipen och att i alla beslut, inklusive beslut om budget, investeringar och finansiering, samt i offentlig upphandling inkludera jämställdhetsaspekten. Jämställdhetsintegreringen måste också övervakas och utvärderas ordentligt. Dessutom krävs ett helhetsperspektiv på jämställdhet, med särskilt fokus på de områden där kön samverkar med andra aspekter som t.ex. funktionsnedsättning, etniskt ursprung, föräldraskap som ensamstående, socioekonomisk ställning, ålder eller sexuell läggning.

2.13 EESK uppmanar alla EU-institutioner, medlemsstater och berörda aktörer att aktivt dra nytta av Europeiska jämställdhetsinstitutets värdefulla arbete, till exempel när det gäller könsuppdelade data och könsuppdelad statistik. EESK vill också understryka hur viktigt det är att arbetsmarknadens parter aktivt inkluderas i arbetet med att främja jämställdhet, eftersom det finns starka kopplingar till arbetsmarknaden och arbetsvillkor. Kollektiva avtalsförhandlingar är ett viktigt instrument för att uppnå jämställdhet i arbetslivet. Det är även viktigt att EESK används som en aktiv plattform i arbetet med att främja en livslång jämställdhetskultur.

### 3. Särskilda kommentarer – sysselsättning under återhämtningen efter pandemin

3.1 Covid-19-krisen påverkade både kvinnor och män, men följderna för dem var inte desamma och krisens inverkan riskerar att omkullkasta de framsteg som nåtts under det senaste årtiondet avseende att minska klyftorna mellan könen i medlemsstaterna. Utöver att pandemin har rubbat balansen mellan arbete och privatliv har den drabbat kvinnor hårdare på grund av förlostade arbetstillfällen eller tillfällig arbetslöshet, eftersom kvinnodominerade sektorer drabbades särskilt hårt<sup>(5)</sup>. Kvinnliga företagare anmälde också nedlagd affärsverksamhet på grund av pandemin betydligt oftare än män. De största skillnaderna mellan könen rapporterades i Europa och Nordamerika, där sannolikheten att kvinnor anmälde nedlagd affärsverksamhet var 50 % högre än bland män<sup>(6)</sup>.

3.2 När det gäller jämställdhet och mångfald är en av de främsta utmaningarna i återhämtningen efter pandemin att se till att nationella planer för återhämtning och resiliens är genusmedvetna och inkluderar riktade åtgärder i syfte att förbättra jämställdheten på arbetsmarknaden. Åtgärder bör även skapa rätt förutsättningar för företagande och affärsverksamhet, inbegripet en gynnsam finanspolitisk ram, samt undanröja hinder för kvinnligt företagande.

<sup>(5)</sup> EUT C 220, 9.6.2021, s. 13.

<sup>(6)</sup> Global Entrepreneurship Monitor.

3.3 Behovet av att undanröja hinder och tillhandahålla incitament gäller kvinnors deltagande på arbetsmarknaden i allmänhet, oavsett yrke och uppgift. Det gäller även kvinnor i alla åldrar. Samtidigt som det är centralt att ungdomar kommer in på arbetsmarknaden genom att arbetstillfällen av hög kvalitet tillhandahålls är det även viktigt att äldre har möjlighet att bidra på lämpligt sätt (<sup>7</sup>). På grund av utmaningarna kopplade till en åldrande befolkning och den växande bristen på kvalificerad arbetskraft i vissa sektorer blir det allt viktigare att arbetsmarknaden är inkluderande, också ur en makroekonomisk synvinkel.

3.4 EESK betonar behovet av ett ambitiöst och effektivt införlivande av direktivet om balans mellan arbete och privatliv. De praktiska formerna för att främja och underlätta en bättre balans mellan arbete och privatliv för föräldrar ska fastslås i kollektiva avtalsförhandlingar, vilket är rätt instrument för att se till att man med hjälp av de bästa lösningarna och metoderna tar hänsyn till arbetstagarnas och företagens intressen. Tillsammans med flexibla arbetsformer och flexibel betald föräldraledighet kan beskattning och andra incitament som håller kvinnor kvar på arbetsmarknaden bidra till att öka jämställdheten. Lämplig betalning för pappaledighet, särskilt under de första månaderna, skulle uppmuntra fäder att ta längre föräldraledighet för att utveckla ett närmare förhållande till barnet och hjälper mödrar att återhämta sig samt förbättrar balansen mellan arbete och privatliv. Separat beskattning av makars inkomster bidrar till att uppmuntra båda föräldrarna att vara aktiva på arbetsmarknaden. Man måste också vara medveten om att åtgärder som möjliggör och uppmuntrar till arbete samtidigt bidrar till anständigare pensioner.

3.5 Även om kvinnors deltagande på arbetsmarknaden har ökat under det senaste årtiondet är könssegregeringen fortsatt märkbar (<sup>8</sup>). Ojämlighet när det gäller kvinnors tillgång till utbildning och ekonomiska möjligheter kvarstår, även om Europa har den lägsta graden av ojämlikhet – med vissa skillnader mellan Väst- och Östeuropa – jämfört med andra delar av världen (<sup>9</sup>). EESK har också efterlyst snabba åtgärder i syfte att undanröja löne- och pensionsklyftorna mellan könen inom alla områden och sektorer, i synnerhet genom bindande åtgärder för insyn i lönesättningen (<sup>10</sup>), och betonar att den förra förvärrar den senare, som kvinnor är särskilt utsatta för.

Dessutom färgar kulturella sammanhang och traditionella stereotyper av sig på kvinnors yrkesval. Många fler kvinnor än män arbetar till exempel inom utbildning, omsorg, hälso- och sjukvård och sociala sektorer, medan män dominerar inom till exempel bygg- och anläggningsbranschen och tung industri.

3.6 När det gäller att främja jämställdhet inom ramen för en agenda för en inkluderande och hållbar industriell utveckling måste insatserna inriktas inte bara på att stärka konkurrenskraften i de ekonomiska sektorer där kvinnor redan arbetar i betydande omfattning, utan också på att göra det möjligt för kvinnor att ta sig in i nya sektorer och yrkesroller. Integreras kvinnor i nya sektorer och yrken som de tidigare uteslöts från kommer det i sin tur att göra det möjligt för framväxande sektorer att blomstra tack vare att rikare och mer olikartade färdigheter kommer till användning. Att arbetstillfällen av hög kvalitet erbjuds är en förutsättning för att man ska kunna säkerställa att befintliga klyftor mellan könen inte vidmakthålls i dessa nya sektorer.

3.7 Könssegregeringen märks också inom utbildningen. Kvinnor tar i högre grad examen från högre utbildning och deltar i livslångt lärande, men de föredrar andra ämnen än naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik. Med tanke på att återhämtningen efter pandemin måste ske i samklang med den gröna och den digitala omställningen kommer kompetens inom vetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik att spela en allt mer framträdande roll. Därtill är emotionell kompetens (alltså personlig och social sådan) avgörande vid sidan av funktionell kompetens, eftersom den utgör grunden på vilken man bygger resiliens, mental styrka, konflikthantering, samarbete och faktabaserad kommunikation. I framtiden bör man helt klart fokusera på rationell och emotionell intelligens. Den livslånga jämställdhetskulturen måste omfatta emotionell utbildning, för såsom Världsekonometiskt forum 2021 anger är några av de sju viktigaste mänskliga färdigheterna kreativitet, emotionell intelligens och komplex problemlösning (<sup>11</sup>).

(<sup>7</sup>) För ytterligare könsrelaterade aspekter av åldrande, se även EUT C 194, 12.5.2022, s. 19.

(<sup>8</sup>) Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE).

(<sup>9</sup>) Jämställdhetsindex.

(<sup>10</sup>) EUT C 341, 24.8.2021, s. 84.

(<sup>11</sup>) Inom det digitala och av kvinnor grundade uppstarts företaget UPN'CHANGE ([www.upnchange.com](http://www.upnchange.com)) har man kommit fram till hur djupgående sakkunskap inom psykologi och coaching kan omvandlas till enkla digitala verktyg som hjälper människor att utveckla personliga, sociala och kreativa färdigheter. UPN'CHANGE har ambitionen att med hjälp av digitala verktyg frigöra anställdas och teams potential så att organisationer når hållbara framgångar. För rätt kompetens gör att man kan samarbeta effektivt. Att samarbeta effektivt leder till innovation. Och innovation betyder tillväxt för alla.

3.8 När det gäller den digitala omställningen syns könssegregeringen inom utbildningen och på arbetsmarknaden tydligt i vilka som tar IKT-examen, blir IKT-specialister eller forskare och ingenjörer inom högteknologiska sektorer.

3.9 Det är av största vikt att vi uppmuntrar flickor till att intressera sig för naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik, så att de är med och utövar framtidens yrken. Dessutom behövs riktade åtgärder och utvecklingsprogram som bidrar till att locka dem till och få dem att stanna kvar i yrken inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik. Om tio år kommer det att behövas digitala färdigheter i nio av tio jobb <sup>(12)</sup>. I framtidens arbetsliv kommer vi att se en ökad efterfrågan på yrkesverksamma inom tekniksektorn, såsom dataingenjörer och IKT-specialister. Kvinnor utgör 65 % av de anställda i EU men står bara för 17 % av den europeiska arbetskraften inom IKT. Samtidigt skulle 57 % av de arbeten som kommer att försvinna på grund av tekniska framsteg fram till 2026 ha utförts av kvinnor <sup>(13)</sup>.

3.10 Kvinnors deltagande i att utveckla artificiell intelligens är också av största vikt för att undvika att algoritmer bygger på snedvridna dataset om verkligheten och därmed ger snedvridna resultat. Det är också nödvändigt att ha en intersektionell strategi på detta område. Tillgång till höghastighetsuppkoppling och digitala färdigheter är dessutom grundvalarna för en framgångsrik digital omställning. De bör vara tillgängliga för alla, oavsett kön, ålder, funktionsnedsättning, socioekonomisk bakgrund eller bostadsort.

3.11 Kvinnors underrepresentation på teknikområdet är problematisk även med tanke på den gröna omställningen, eftersom många olika tekniska lösningar kommer att behöva utvecklas och införas för att vi ska kunna bekämpa klimatförändringarna och miljöproblem.

3.12 Även om både digitala och gröna färdigheter måste anses vara viktiga i alla yrken har de potential att locka fler unga än äldre arbetstagare. Å andra sidan finns det en tydlig skillnad mellan arbetsrelaterade IKT-färdigheter, såsom datahantering och datorstödd publicering, och de IKT-färdigheter som ofta förknippas med ungdomar, såsom att skriva meddelanden och använda internet för rekreatiösa ändamål.

3.13 Utöver kompetens inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik är det också viktigt att uppmuntra flickor och unga kvinnor att studera ekonomi och företagsledning så att de förbereds på att inneha ledande befattningar. Därtill är det viktigt att hjälpa kvinnor att tillägna sig färdigheter i entreprenörskap och risktagande samt att stärka deras självförtroende för att undvika och stävja "bluffsyndromet" <sup>(14)</sup>. Sett till kvinnors stresstypologi verkar tendensen vara att kvinnor blir mer introverta, i motsats till extroverta, i stressituationer. Detta resulterar i att kvinnor inte söker sig till utsatta positioner på grund av att fruktat negativa kommentarer (vilka de tar personligt) från andra, att de inte känner sig kvalificerade om de inte är (över)kvalificerade enligt arbetsbeskrivningen. Kvinnor vill inte heller "kvoteras in". Detta kan ofta härledas till (omedvetna) övertygelser och farhågor. Det krävs praktiska åtgärder inriktade på undervisnings- och inlärningsmetoder samt studie- och yrkesvägledning för att förstärka färdigheter och kompetens, och dessa mål bör sammankopplas med den allmänna informationskampanjen om en livslång jämställdhetskultur.

3.14 En specifik aspekt som bör behandlas är könsdiskriminering inom hälso- och sjukvården på grund av bristande forskning, manscentrerad utbildning, felaktiga diagnoser och underbehandling. Okunskap om genus- och könsrelaterade skillnader i olika medicinska discipliner leder lätt till felaktig diagnos eller medicinering eftersom kvinnors symtom skiljer sig från mäns symtom eller på grund av att läkemedelsdosering fastställs i kliniska prövningar som främst utförs på män. Det saknas också forskning om vissa sjukdomar och tillstånd som rör kvinnor, såsom endometriosis och klimakteriet, liksom könsuppdelade uppgifter inom forskning, vilket gör det svårt att förstå orsakerna till hälsorelaterade åkommor och utgör hinder för att förstå till exempel varför kvinnor löper ökad risk att utveckla postcovid.

<sup>(12)</sup> Världsekonometiskt forums årliga möte 2020.

<sup>(13)</sup> Ibid.

<sup>(14)</sup> Bluffsyndromet, som gör att man till exempel drabbas av tvivel på sin egen förmåga och kapacitet, kan hindra en från att söka till ledande eller utsatta positioner. I synnerhet mycket eftertänksamma personer, som tenderar att isolera sig under stressande omständigheter, har svårt att hantera personer som utstrålar starkt självförtroende.

3.15 För att inte könsdiskrimineringen inom hälso- och sjukvården ska hämma kvinnors deltagande på arbetsmarknaden betonar EESK att könsdiskriminering samt genus- och könsrelaterade skillnader måste beaktas och åtgärdas i alla europeiska hälso- och läkemedelsstrategier. Dessutom måste kvinnors rätt att fatta självständiga beslut om sin egen kropp till fullo respekteras.

#### 4. Särskilda kommentarer – balans mellan arbete och privatliv

4.1 Balansen mellan arbete och privatliv är en mycket viktig jämställdhetsfråga och har enorm betydelse för ekonomin och samhället eftersom den är nära kopplad till välbefinnande, sysselsättningsgraden och deltagandet på arbetsmarknaden i stort samt yrkeskarriärer och befattningar inom både offentlig och privat sektor. Den berör olika arbetsuppgifter och ansvarsområden inom företag, förvaltning och politiskt beslutsfattande.

4.2 Balans mellan arbete och privatliv är svårare att uppnå för kvinnor än för män, eftersom kvinnor utför en större andel av det obetalda hushållsarbetet och tar ett större omsorgsansvar. Enligt jämställdhetsindexet <sup>(15)</sup> <sup>(16)</sup> har EU:s poäng sedan 2010 sjunkit inom kategorin "tid", vilken mäter fördelningen av hushållsuppgifter och omsorgsansvar. De stora variationerna mellan medlemsstaterna återspeglar skillnader i nationella system och familjekulturer.

4.3 Pandemin har gjort det svårare för familjer att skapa balans mellan arbete och privatliv. Detta gäller i synnerhet kvinnor och ensamstående mödrar. När det gäller omvårdnad av barn finns det samtidigt tecken på en minskad klyfta mellan könen till följd av att båda föräldrar distansarbetar <sup>(17)</sup>. Distansarbete kan också medföra många möjligheter att förbättra jämställdheten, och en bättre samordning kan även bidra. EESK har dock också påtalat att vi bör se till att distansarbete inte ytterligare ökar den ojämlika fördelningen av arbete i hemmet mellan kvinnor och män <sup>(18)</sup>. Pandemin har påverkat balansen mellan arbete och privatliv för kvinnor i en rad olika befattningar, däribland företagare, chefer och anställda. Man får inte glömma att kvinnor ofta har en annan känsla av ansvarsskyldighet och ansvar när det gäller att "ta hand om andra".

4.4 Många jämställdhetsrelaterade faktorer är avhängiga av nationella sociala infrastrukturer, vilka spelar en viktig roll för att öka deltagandet på arbetsmarknaden och förbättra balansen mellan arbete och privatliv. De mest självklara som åsyftas är omsorgssystemet, föräldraledighet, skolväsen och sysselsättningsåtgärder.

4.5 EESK hänvisar till sina tidigare förslag <sup>(19)</sup> och menar att det är viktigt att medlemsstaterna genomför direktivet om balans mellan arbete och privatliv på ett ambitiöst, effektivt och skyndsamt sätt så att familjer kan träffa lämpliga och mer jämlika val, bland annat genom att bättre betald föräldrapenning främjas för båda föräldrarna. I samband med genomförandet av direktivet bör man samtidigt ta hänsyn till företagets, i synnerhet de små och medelstora företagets, behov.

4.6 EESK betonar att medlemsstaterna måste investera i olika former av omsorg, såsom barnomsorg, fritidsverksamhet, äldreomsorg och omsorg för personer med funktionsnedsättning, för att säkerställa tillgänglighet och överkomliga priser för alla. EESK uppmanar medlemsstaterna att tillsammans med arbetsmarknadens parter ta fram lämpliga instrument i syfte att hjälpa familjer att få enkel och effektiv tillgång till stöd- och omsorgstjänster.

4.7 Dessutom behövs en ny inställning på alla nivåer för att förbättra jämställdheten och i synnerhet balansen mellan arbetsliv och privatliv. Det är viktigt att minska och göra upp med stereotypa föreställningar om könsroller inom familjen samt att främja anställningsförhållanden som gynnar balansen mellan arbete och privatliv för både kvinnor och män.

#### 5. Särskilda kommentarer – ledarskap

5.1 Jämställdhet och icke-diskriminering i arbetslivet säkerställs genom lagstiftning, men att kvinnor och män i lika mån bör inneha företagsledande befattningar underbyggs inte bara av att alla bör ha lika möjligheter utan också av att det medför mer omfattande ekonomiska och samhällseliga fördelar eftersom det bidrar till att vidga vyer och öka kreativiteten och konkurrenskraften <sup>(20)</sup>. Det ligger i företagets intresse att dra nytta av kvinnors högre utbildning och talang genom att

<sup>(15)</sup> EIGE, <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-report/progress-gender-equality-most-notable-company-boards>

<sup>(16)</sup> Eurofound.

<sup>(17)</sup> Sevilla och Smith 2020.

<sup>(18)</sup> EUT C 220, 9.6.2021, s. 13.

<sup>(19)</sup> EUT C 129, 11.4.2018, s. 44.

<sup>(20)</sup> Se även EUT C 318, 23.12.2009, s. 15 och EUT C 341, 21.11.2013, s. 6.

stödja kvinnors representation i styrelser och på andra ledande befattningar. För detta krävs att fördelarna med mångfald är välkända och detsamma gäller de negativa konsekvenserna för individen och samhället om inte mångfald främjas på alla områden.

5.2 Det finns fortfarande ett stort utrymme för förbättringar, men den största ökningen av EU:s poäng i jämställdhetsindexet sedan 2010 har skett i kategorin "makt", som mäter framstegen inom det politiska och ekonomiska beslutsfattandet. Den mest anmärkningsvärda förbättringen är att andelen kvinnor har ökat i de största börsnoterade företagens styrelser. Detta förklarar merparten av den totala ökningen av indexpoängen <sup>(21)</sup>.

5.3 Metoderna för att förbättra könsfördelningen i bolagsstyrelser skiljer sig också åt mellan medlemsstaterna <sup>(22)</sup> och det finns tydliga skillnader när det gäller den nuvarande situationen och de framsteg som gjorts över tid. Vissa medlemsstater har infört obligatoriska nationella kvoter på mellan 25 och 40 % för stora börsnoterade företag <sup>(23)</sup>. Å andra sidan ligger ett antal medlemsstater över EU-genomsnittet eller har gjort betydande framsteg utan kvoter, genom självreglering. I Frankrike, där lagstiftning på området antogs 2011, är mer än 40 % av styrelseledamöterna kvinnor, och i åtta länder utgör kvinnorna mer än en tredjedel. Samtidigt utgör de i en del medlemsstater en andel på mindre än 10 %. Den genomsnittliga andelen i EU är omkring 30 %.

5.4 Skillnaderna gäller också enskilda företag. De ledande företagen har visserligen gjort betydande framsteg, men inte lika mycket har hänt bland de företag som befinner sig i nedre delen av rankningen <sup>(24)</sup>. Det är även värt att notera att trots att styrelseledamöter ofta har en verkställande funktion verkar inte de länder som presterar bäst när det gäller andelen kvinnor i ledande befattningar i stora företag sammanfalla med de länder som uppvisar bäst resultat i fråga om styrelseledamöter <sup>(25)</sup>.

5.5 Det förefaller således inte finnas en enskild förklaring till skillnaderna mellan medlemsstaterna. Detta är väntat, eftersom olikartade nationella traditioner och kulturer väsentligt påverkar hur jämställdheten utvecklas. Det är av största vikt att stötta all positiv utveckling, utbyta god praxis och dra lärdomar av andras erfarenheter.

5.6 EESK upprepar också sina slutsatser och rekommendationer på området <sup>(26)</sup> och välkomnar den politiska överenskommelse som nyligen nåddes mellan Europaparlamentet och rådet om det direktiv om en jämnare könsfördelning bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag som kommissionen föreslog 2012. Kommittén uppmanar EU-institutionerna att skyndsamt gå vidare med att tillämpa det på ett snabbt och effektivt sätt. Medlemsstaterna har, i samråd med arbetsmarknadens parter, bäst förutsättningar att avgöra vilka praktiska åtgärder som fungerar bäst samt är lämpligast i syfte att öka andelen kvinnor i bolagsstyrelser, med hänsyn tagen till att det är bolagens ägare som beslutar om styrelsens sammansättning.

5.7 EESK menar att det är viktigt att främja kvinnors ledarskap genom gemensamma program för kvinnliga ledare och kandidater till styrelser och högre verkställande befattningar samt genom individuell utbildning och mentorskap <sup>(27)</sup>. Vi uppmanar företag att satsa på liknande program, vilka även skulle kunna få stöd av EU-medel. De kvinnor som befordras till ledande befattningar i företag bör även enligt principen lika lön för lika arbete, som EESK till fullo ställer sig bakom, åtnjuta samma lön som de män som innehar samma befattningar

<sup>(21)</sup> EIGE:s statistiska översikt: Könsfördelning i bolagsstyrelser 2020.

<sup>(22)</sup> Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE).

<sup>(23)</sup> <https://eige.europa.eu/news/countries-legislated-quotas-could-achieve-gender-balance-parliaments-2026-those-without-may-take-close-twenty-years>

<sup>(24)</sup> European Women on Boards, <https://europeanwomenonboards.eu/wp-content/uploads/2021/01/EWoB-Gender-Diversity-Index-2020.pdf>

<sup>(25)</sup> Olika källor, sammanställda av Centralhandelskammaren i Finland, <https://naisjohtajat.fi/wp-content/uploads/sites/28/2019/01/women-directors-and-executives-report-2018.pdf>

<sup>(26)</sup> EUT C 133, 9.5.2013, s. 68.

<sup>(27)</sup> Ett utmärkt exempel är de utbildnings- och stödprogram som erbjuds av WKÖ, [https://www.wko.at/service/Women\\_in\\_Business.html](https://www.wko.at/service/Women_in_Business.html)



## 6. Särskilda kommentarer – företagande

6.1 För att gynna entreprenörskap måste den fulla potentialen i kvinnors kreativitet och förmåga tillvaratas. Kvinnliga företagare har också visat prov på styrka och återhämtningsförmåga i kriser och kaosartade situationer <sup>(28)</sup>.

6.2 Kvinnliga företagare drabbades också hårt av pandemin och stod redan för en oproportionerlig andel av omsorgsansvaret, en situation som förvärrades av bristen på barnomsorg och nedstängningarna. Många kvinnliga företagare lyckades dock vända den nya situationen i näringslivet till sin fördel och inspirera andra, särskilt kvinnor, att också bli företagare och starta fler företag. Detta ger positiva effekter i form av nya arbetstillfällen, som i sin tur skapar välbefinnande.

6.3 I Europa är andelen kvinnliga företagare bland de lägsta jämfört med andra delar av världen (5,7 %, jämfört med ett globalt genomsnitt på 11 %). En förklaring är att kvinnor i europeiska länder har fler andra anställningsalternativ än kvinnor i andra delar av världen. Trots detta var brist på arbete fortfarande den vanligaste anledningen till att starta ett nytt företag, och detta i högre grad bland kvinnor än bland män <sup>(29)</sup>.

6.4 Tillgång till finansiering är en förutsättning för entreprenörskap, och lika tillgång till både privat och offentlig finansiering måste säkerställas. EESK efterlyser en utvärdering av kriterierna för relevant finansiering, såsom faciliteten för återhämtning och resiliens, i syfte att främja jämställdhet i entreprenörskap och uppmuntra investeringar i projekt som stärker jämställdheten, inbegripet i digital infrastruktur och omsorgsinfrastruktur.

6.5 Det är mycket vanligare att kvinnor i Europa har ett lägre antal anställda (mellan en och fem) om de driver ett företag eller att de är egenföretagare utan anställda. Det är främst kvinnor i högre åldersgrupper som leder företag. Kvinnor anser att entreprenörskap är ett lockande alternativ och även om de i genomsnitt är högt utbildade uppger de att deras entreprenörsanda är dåligt utvecklad när det gäller att se nya affärsmöjligheter, de färdigheter som krävs för att starta ett företag och att övervinna rädslan för att misslyckas <sup>(30)</sup>.

6.6 Jämte kulturellt betingade föreställningar kan svårigheter med att förena krav från arbete och privatliv leda till en sådan uppfattning. Kvinnliga företagare tenderar därför att hålla sig till vissa sektorer och att tveka till att utöka sin verksamhet. För att uppmuntra kvinnligt företagande måste kvinnor få stöd i att övervinna dessa föreställningar samt hämmande faktorer <sup>(31)</sup>. I linje med agendan för bättre lagstiftning, som är EU:s högnivåstrategi för att se till att EU-lagstiftningen i allmänhet uppnår sina mål på ett så ändamålsenligt och effektivt sätt som möjligt, kan ytterligare incitament skapas genom åtgärder som förenklar de administrativa förfarandena och minskar efterlevnadskostnaderna utan att skyddsnivån i berörd lagstiftning undergrävs <sup>(32)</sup>.

## 7. Särskilda kommentarer – ukrainska flyktingar

7.1 Rysslands invasion av Ukraina har orsakat en humanitär kris utan dess like, vilket bland annat har lett till att hundratusentals asylsökande flyktingar, främst kvinnor och barn, har anlänt till EU-medlemsstaterna. Alla medlemsstater gör med stöd av det civila samhället sitt yttersta för att ta hand om och ta emot flyktingarna, och integrera dem på arbetsmarknaden, men många återstående utmaningar kräver bättre samordnade lösningar <sup>(33)</sup>.

7.2 Eftersom merparten av flyktingarna är kvinnor med barn är tillgång till social omsorg, förskolor och skolor en avgörande flaskhals som hindrar kvinnorna från att komma in på arbetsmarknaden. Därutöver är undanröjande av språkliga hinder, erkännande av flyktingars utbildning och kvalifikationer samt snabb omskolning och kompetenshöjning centrala integrationsaspekter. Några av de andra verktygen som krävs för att åtgärda denna problematik är internetuppkoppling och utrustning, vilka krävs för distansarbete.

<sup>(28)</sup> *Women's Entrepreneurship 2020/21: Thriving Through Crisis*. Publicerad av Global Entrepreneurship Research Association, London Business School, ISBN: 978-1-9160178-8-7.

<sup>(29)</sup> Ibid.

<sup>(30)</sup> Global Entrepreneurship Monitor.

<sup>(31)</sup> Se även EUT C 299, 4.10.2012, s. 24.

<sup>(32)</sup> "SME focus – Long-term strategy for the European industrial future". Utredningsavdelningen för ekonomisk politik, vetenskapspolitik och frågor om livskvalitet, Europaparlamentets generaldirektorat för unionens interna politik. Författare: Stephanus Johannes Smit, PE 648.776, april 2020.

<sup>(33)</sup> Bygger på förslagen i EUT C 242, 23.7.2015, s. 9.

7.3 EESK önskar se att medlemsstaterna bättre samordnar genomförandet av ”Politiska riktlinjer om stöd till ukrainska flyktingars deltagande i utbildning: överväganden, centrala principer och praxis”<sup>(34)</sup>. EESK uppmanar också kommissionen att aktivera alla potentiella finansieringsmöjligheter, särskilt för de medlemsstater som tar emot ett mycket stort antal flyktingar.

7.4 Kvinnor i krig och som flyr från konflikter löper ökad risk för sexuellt utnyttjande och sexuella övergrepp. Våldtäkt används ofta som ett krigsvapen. För ukrainska kvinnliga flyktingar, och i synnerhet för våldtäktsoffer, är det mycket viktigt att ha tillgång till sexuell och reproduktiv hälso- och sjukvård, inbegripet preventivmedel, akutpreventivmedel, säker abortvård och psykiatrisk traumavård. Kvinnor bör aldrig tvingas att fullfölja en oönskad graviditet. Avsaknad av sådana tjänster i medlemsstaterna bör aldrig vara en anledning till att kvinnor tvekar att lämna ett osäkert land. Alla medlemsstater måste säkerställa att alla flyktingar har tillgång till dessa tjänster. I allmänhet bör traumavård erbjudas varje flykting proaktivt – annars kan det skapas en perfekt grogrund för konflikter och negativa känslor i ett senare skede, vilket kan komma att stå staterna mycket dyrt! På detta område är behovet av lågtröskel- och hybridstöd enormt och nystartade företag som erbjuder detta bör stödjas därefter.

7.5 Ytterligare en fråga att ta itu med är vaccinationsstatusen hos flyktingar och i synnerhet hos barn. Eftersom EU har välfungerande vaccinationsprogram för barn har många farliga sjukdomar såsom polio, smittkoppor och vissa typer av hepatit utrotats. För att inte tillintetgöra denna bedrift måste medlemsstaterna mobilisera sina hälso- och sjukvårdssystem. Riktlinjer på EU-nivå kommer att bidra avsevärt i denna process. Ytterligare komplikationer tillstöter på grund av att tillgång till social omsorg, såsom förskola eller skola, i många medlemsstater ges efter fullbordat vaccinationsprogram.

7.6 I ett senare skede bör återuppbyggnaden av Ukraina utgöra ett tillfälle att öka jämställdheten bland dess medborgare, bland annat genom återuppbyggnad av utbildningsväsende, hälso- och sjukvård samt social och digital infrastruktur.

Bryssel den 13 juli 2022.

Christa SCHWENG  
Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs  
ordförande

---

<sup>(34)</sup> <https://www.schooleducationgateway.eu/en/pub/resources/publications/policy-guidance-on-refugees.htm>

## BILAGA

Följande ändringsförslag avslogs under debatten, men fick minst en fjärdedel av rösterna (artikel 43.2 i arbetsordningen):

**ÄNDRINGSFÖRSLAG 1****Från:**

ANGELOVA Milena

BLIJLEVENS René

KONTKANEN Mira-Maria

MINCHEVA Mariya

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

**SOC/731 – Jämställdhet****Punkt 3.5**

Ändra enligt följande:

Sektionens yttrande	Ändringsförslag
<p>Även om kvinnors deltagande på arbetsmarknaden har ökat under det senaste årtiondet är könssegregeringen fortsatt märkbar <sup>(1)</sup>. Ojämlighet när det gäller kvinnors tillgång till utbildning och ekonomiska möjligheter kvarstår, även om Europa har den lägsta graden av ojämlikhet – med vissa skillnader mellan Väst- och Östeuropa – jämfört med andra delar av världen <sup>(2)</sup>. EESK har också efterlyst snabba åtgärder i syfte att undanröja löne- och pensionsklyftorna mellan könen inom alla områden och sektorer, i synnerhet genom <b>bindande</b> åtgärder för insyn i lönesättningen <sup>(3)</sup>, och betonar att den förra förvärrar den senare, som kvinnor är särskilt utsatta för.</p> <p>Dessutom färgar kulturella sammanhang och traditionella stereotyper av sig på kvinnors yrkesval. Många fler kvinnor än män arbetar till exempel inom utbildning, omsorg, hälso- och sjukvård och sociala sektorer, medan män dominerar inom till exempel bygg- och anläggningsbranschen och tung industri.</p> <p><sup>(1)</sup> Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE).  <sup>(2)</sup> Jämställdhetsindex.  <sup>(3)</sup> SOC/678.</p>	<p>Även om kvinnors deltagande på arbetsmarknaden har ökat under det senaste årtiondet är könssegregeringen fortsatt märkbar <sup>(1)</sup>. Ojämlighet när det gäller kvinnors tillgång till utbildning och ekonomiska möjligheter kvarstår, även om Europa har den lägsta graden av ojämlikhet – med vissa skillnader mellan Väst- och Östeuropa – jämfört med andra delar av världen <sup>(2)</sup>. EESK har också efterlyst snabba åtgärder i syfte att undanröja löne- och pensionsklyftorna mellan könen inom alla områden och sektorer, i synnerhet genom <b>främjande av</b> åtgärder för insyn i lönesättningen <sup>(3)</sup>, och betonar att den förra förvärrar den senare, som kvinnor är särskilt utsatta för.</p> <p>Dessutom färgar kulturella sammanhang och traditionella stereotyper av sig på kvinnors yrkesval. Många fler kvinnor än män arbetar till exempel inom utbildning, omsorg, hälso- och sjukvård och sociala sektorer, medan män dominerar inom till exempel bygg- och anläggningsbranschen och tung industri.</p> <p><sup>(1)</sup> Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE).  <sup>(2)</sup> Jämställdhetsindex.  <sup>(3)</sup> SOC/678.</p>

**Resultat av omröstningen:**

Röster för: 93

Röster emot: 114

Nedlagda röster: 12

---