

IV

(Upplysningar)

UPPLYSNINGAR FRÅN EUROPEISKA UNIONENS INSTITUTIONER, BYRÅER
OCH ORGAN

RÅDET

Rådets slutsatser av den 7 mars 2011 om europeiska jämställdhetspakten (2011–2020)

(2011/C 155/02)

EUROPEISKA UNIONENS RÅD,

ERINRAR OM FÖLJANDE

1. Jämställdhet mellan kvinnor och män är ett av Europeiska unionens grundläggande värden i enlighet med fördragen och ingår bland unionens mål och uppgifter, och unionen har som allmänt mål att i all sin verksamhet integrera ett jämställdhetsperspektiv⁽¹⁾.
2. Jämställdhet är också inskriven i artikel 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.
3. Även om Europeiska unionen förfogar över ett omfattande regelverk för främjande av efterlevnaden av principen om likabehandling av kvinnor och män på sådana områden som sysselsättning och tillgång till varor och tjänster,⁽²⁾ visar flera på varandra följande årsrapporter om jämställdhet mellan kvinnor och män⁽³⁾ som antagits av Europeiska kommissionen att framstegen är långsamma och att jämställdhet mellan könen de facto ännu inte har uppnåtts.
4. Europa 2020, Europeiska unionens nya strategi för sysselsättning samt smart och hållbar tillväxt för alla,⁽⁴⁾ kommer att hjälpa medlemsstaterna och Europeiska unionen att öka konkurrenskraften, produktiviteten, tillväxten, den sociala sammanhållningen och den ekonomiska konvergensen.
5. Europa 2020-strategin innehåller det överordnade målet att öka sysselsättningsgraden för kvinnor och män i åldrarna 20–64 år till 75 %, vilket betyder att det är nödvändigt att prioritera avlägsnandet av hinder för kvinnors deltagande på arbetsmarknaden vid genomförandet av strategin.
6. I riktlinjerna för sysselsättningspolitiken, som utgör en del av de integrerade riktlinjerna för Europa 2020⁽⁵⁾ och betonas inom de gemensamma bedömningsramarna⁽⁶⁾ betonas i detta sammanhang vikten av att en sysselsättningspolitik som främjar jämställdhet och balans mellan arbetsliv och privatliv genomförs, utvärderas och följs upp.
7. Den årliga tillväxtöversikt⁽⁷⁾ som har antagits av Europeiska kommissionen visar att ofrivillig deltid fortfarande är ett problem i vissa medlemsstater och att kvinnor som önskar återvända till arbetsmarknaden fortfarande möter hinder.
8. Europeiska kommissionens strategi för jämställdhet (2010–2015) utgör en fortsättning på kommissionens färdplan för jämställdhet (2006–2010)⁽⁸⁾, som var föremål för en halvtidsöversyn⁽⁹⁾, och kvinnostadgan som antogs av Europeiska kommissionen den 5 mars 2010⁽¹⁰⁾.

⁽¹⁾ Artiklarna 2 och 3.3 i EU-fördraget och artikel 8 i EUF-fördraget.

⁽²⁾ Rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (EGT L 348, 28.11.1992, s. 1), rådets direktiv 2004/113/EG av den 13 december 2004 om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster (EUT L 373, 21.12.2004, s. 37), Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (EUT L 204, 26.7.2006, s. 23), rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av Businesseurope, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG (EUT L 68, 18.3.2010, s. 13) samt 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, s. 1).

⁽³⁾ För den senaste rapporten, se dok. 6571/11. Dokumenten som det hänvisas till i fotnoterna 3–4 och 6–12 finns i rådets offentliga register: <http://register.consilium.eu.int/>

⁽⁴⁾ EUCO 13/1/10 REV 1.

⁽⁵⁾ EUT L 308, 24.11.2010, s. 46.

⁽⁶⁾ 16984/10 + ADD 1.

⁽⁷⁾ 18066/10 + ADD 1–3.

⁽⁸⁾ 7034/06.

⁽⁹⁾ 17495/08.

⁽¹⁰⁾ 7370/10.

9. Europeiska kommissionens strategi för jämställdhet (2010–2015) är inriktad på följande fem prioriteringar: samma möjligheter till ekonomiskt oberoende; lika lön för lika arbete eller likvärdigt arbete; jämställdhet i beslutsfattandet; värdighet, integritet och ett slut på könsbaserat våld; samt jämställdhet i EU:s yttre åtgärder. I strategin behandlas också en rad viktiga övergripande frågor som rör könsroller, lagstiftning, styrning och verktyg i jämställdhetsarbetet.
10. År 2006 antog Europeiska rådet den första europeiska jämställdhetspakten ⁽¹⁾, och i mars 2010 efterlyste ordförandet-rojkan ett högtidlighållande av paktens femårsdag.
- OCH BEAKTAR FÖLJANDE
11. Den 6 december 2010 antog rådet slutsatser som till stöd för genomförandet av Europeiska kommissionens strategi för jämställdhet (2010–2015) ⁽²⁾ samt slutsatser om ett stärkt åtagande och intensifierade åtgärder för att minska lönegapet mellan könen och om översyn av genomförandet av handlingsplanen från Peking ⁽³⁾, i vilka Europeiska rådet uppmanades att under våren 2011 anpassa och förbättra
- den europeiska jämställdhetspakten mot bakgrund av kommissionens nya strategi för jämställdhet (2010–2015), Europa 2020-strategin och nämnda slutsatser.
12. Lämpliga åtgärder mot alla former av diskriminering mot kvinnor är nödvändiga, och det finns ett behov av att undersöka orsakerna till flerfaldig diskriminering och att utforska effektiva sätt att undanröja denna.
13. ANTAR den europeiska paktens för jämställdhet (2011–2020) enligt bilagan.
14. UPPMANAR Europeiska rådet att godkänna paktens i slutsatserna från vårmötet i syfte att möta de aktuella utmaningarna inom jämställdhetspolitiken och se till att jämställdhetsdimensionen integreras i alla politikområden och då särskilt i samband med Europa 2020-strategin.
15. UPPMANAR Europeiska rådet att föra upp jämställdhet som ett ärende på sin dagordning innan Europeiska kommissionens strategi för jämställdhet (2010–2015) löper ut.

⁽¹⁾ 7775/1/06 REV 1.

⁽²⁾ 16880/10.

⁽³⁾ EUT C 345, 18.12.2010, s. 1.

BILAGA

Den europeiska pakten för jämställdhet (2011–2020)

EUROPEISKA UNIONENS RÅD är medvetet om att jämställdhet mellan kvinnor och män är ett av Europeiska unionens grundläggande värden och att jämställdhetspolitiken är av avgörande betydelse för ekonomisk tillväxt, välbefinnande och konkurrenskraft. Fem år efter antagandet av den första europeiska jämställdhetspakten krävs det nya impulser, särskilt för att bekräfta och stödja den nära kopplingen mellan kommissionens strategi för jämställdhet (2010–2015) och Europa 2020: Europeiska unionens strategi för sysselsättning samt smart och hållbar tillväxt för alla. RÅDET bekräftar därför sitt åtagande att leva upp till EU:s jämställdhetsambitioner enligt fördraget och särskilt att

1. minska könsskillnaderna när det gäller sysselsättning och socialt skydd, bland annat lönegapet mellan kvinnor och män, i syfte att uppnå målen i Europa 2020-strategin, särskilt inom tre områden av stor betydelse för jämställdheten, nämligen sysselsättning, utbildning och främjande av social delaktighet, framför allt genom fattigdomsminskning, och därigenom bidra till den europeiska arbetskraftens tillväxtpotential,
2. främja en bättre balans mellan arbetsliv och privatliv för kvinnor och män under hela livet, i syfte att stärka jämställdheten, öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden och bidra till att möta de demografiska utmaningarna samt
3. bekämpa alla former av våld mot kvinnor, så att kvinnor till fullo kan åtnjuta sina mänskliga rättigheter och jämställdhet kan uppnås, bland annat med tanke på tillväxt för alla.

RÅDET uppmanar till insatser på medlemsstatsnivå och när så är lämpligt på unionsnivå inom följande områden:

Åtgärder för att minska könsskillnaderna och bekämpa könssegregationen på arbetsmarknaden:

- a) Främja kvinnors sysselsättning i alla åldersgrupper och minska skillnaderna mellan kvinnor och män när det gäller sysselsättning, bland annat genom att bekämpa alla former av diskriminering.
- b) Eliminera könsstereotyper och främja jämställdhet på alla utbildningsnivåer och i arbetslivet i syfte att minska könssegregationen på arbetsmarknaden.
- c) Säkerställa lika lön för lika arbete och likvärdigt arbete.
- d) Främja kvinnors makt i den politiska och ekonomiska sfären samt verka för kvinnor som entreprenörer.
- e) Stimulera arbetsmarknadens parter och företagen till att utveckla och effektivt genomföra jämställdhetsinitiativ och verka för upprättandet av jämställdhetsplaner på arbetsplatserna.
- f) Främja en jämn könsfördelning i beslutsfattandet på alla nivåer och inom alla områden för att i full utsträckning utnyttja alla resurser.

Åtgärder för att främja en bättre balans mellan arbetsliv och privatliv för kvinnor och män:

- a) Öka tillgången på adekvata och högkvalitativa barnomsorgstjänster till överkomlig kostnad för barn under obligatorisk skolålder, så att de mål som fastställdes vid Europeiska rådets möte i Barcelona i mars 2002 kan uppnås, med beaktande av efterfrågan på barnomsorgstjänster och i linje med nationella barnomsorgsmönster.
- b) Förbättra tillgången till vård och omsorg för andra anhöriga.
- c) Främja flexibla arbetsformer och olika former av ledighet för både kvinnor och män.

Åtgärder för att ta itu med alla former av våld mot kvinnor:

- a) Anta, genomföra och övervaka strategier på nationell nivå och unionsnivå i syfte att få ett slut på våldet mot kvinnor.
- b) Stärka förebyggandet av våld mot kvinnor och skyddet av offer och potentiella offer, inbegripet kvinnor från alla missgynnade grupper.
- c) Framhålla mäns och pojkars roll och ansvar när det gäller att utrota våldet mot kvinnor.

Styrning, genomförande och övervakning:

Relevanta aspekter av denna pakt och kommissionens årsrapporter om jämställdhet mellan kvinnor och män bör på lämpligt sätt beaktas i Europa 2020-strategins olika mekanismer.

RÅDET bekräftar sitt åtagande att förstärka styrningen genom jämställdhetsprincipen genom att integrera ett jämställdhetsperspektiv i alla politikområden, inbegripet EU:s yttre åtgärder, och då även beakta mäns och pojkars avgörande roll för att främja jämställdhet, samt genom att se till att jämställdhetseffekter beaktas vid konsekvensbedömningar av ny EU-politik. RÅDET uppmanar medlemsstaterna och kommissionen, särskilt genom Eurostat, att vidareutveckla befintlig statistik och befintliga indikatorer uppdelat på kön och att fullt ut utnyttja Europeiska jämställdhetsinstitutets resurser.

När medlemsstaterna utformar och genomför sina nationella reformprogram uppmanas de att tillämpa ett jämställdhetsperspektiv, att främja jämställdhetspolitiken, särskilt när det gäller sysselsättningsriktlinjerna, och att på lämpligt sätt utnyttja de överenskomna jämställdhetsindikatorer som har tagits fram inom de gemensamma bedömningsramarna och inom ramen för uppföljningen av handlingsplanen från Peking inom alla relevanta politikområden och politiska processer.

Kommissionen och rådet uppmanas även att införliva ett jämställdhetsperspektiv i den årliga tillväxtöversikten, de land-specifika yttrandena och de landsspecifika rekommendationerna. Framstegen i fråga om genomförandet av den europeiska jämställdhetspakten bör diskuteras årligen på rådsnivå av ministrarna.
