

HSO Tulkki Terhi

08.11.2010
JULKINEN

Suuri valiokunta

Viite

Asia

EU;Komission tiedonanto:Naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskeva tasa-arvostrategia vuosiksi 2010-2015.

U/E-tunnus:

EUTORI-numero:

Ohessa lähetetään perustuslain 97§:n mukaisesti selvitys komission tiedonannosta komission tasa-arvostrategiaksi vuosiksi 2010-2015 .

Raimo Ikonen
Osastopäällikkö, ylijohtaja

Terhi Tulkki
Hallitussihteeri

LIITTEET Perusmuistio, Komission tiedonanto naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevasta tasa-arvostrategiasta vuosiksi 2010-2015 suomeksi ja ruotsiksi

Asiasanat	naisen asema, tasa-arvo, työelämä
Hoitaa	OM, STM, TEM
Tiedoksi	EUE, PLM, SM, UM, VM, VNEUS

HSO Tulkki Terhi

09.11.2010
JULKINEN

Asia

EU;Komission tiedonanto: Naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskeva tasa-arvostrategia vuosiksi 2010-2015

Kokous

Liitteet

Viite

EUTORI/Eurodoc nro:

U-tunnus / E-tunnus:

Käsittelyn tarkoitus ja käsittelyvaihe:

Komissio esitteli sukupuolten tasa-arvoa koskevan strategiansa vuosiksi 2010-15 neuvoston sosiaalityöryhmässä 29.9.2010. (Työllisyys-, sosiaalipolitiikka-, terveys- ja kuluttaja-asiainneuvoston on tarkoitus antaa 6.12.2010 päätelmät tasa-arvostrategian implementoinnin tukemiseksi).

Asiakirjat:

KOM(2010) 491 lopullinen

Käsittelijä(t):

STM/Heinilä-Hannikainen Tarja, johtaja, 160 74494
STM/Tulkki Terhi, hallitussihteeri, 160 73175

Suomen kanta/ohje:

Suomi pitää hyvinä komission esittämiä painopistealueita. Strategia pyrkii huomioimaan tasapuolisesti sukupuolten tasa-arvon edistämiseen liittyviä osa-alueita. Komission taholta on tärkeää kiinnittää riittävästi huomiota siihen, että sukupuolten välinen tasa-arvo otetaan huomioon kansallisissa työllisyyttä koskevista toimintaohjelmissa. Segregaation lieventämisessä tulisi tukea paitsi naisten myös miesten hakeutumista epätyypillisille aloille. Päätöksenteon tasa-arvoon liittyen odotetaan mielenkiinnolla komission tiedonantoa tasa-arvon edistämisestä talouselämän päätöksenteossa. On myönteistä, että strategiassa tuodaan esiin sukupuolten tasa-arvon keskeisyys EU:n ulkosuhteissa ja erityisesti köyhyyden vähentämisessä sekä nostetaan kehitysyhteistyötä koskevan toimintasuunnitelman täytäntöönpano yhdeksi päätoimeksi.

Pääasiallinen sisältö

Uudessa tasa-arvostrategiassaan komissio esittää sukupuolten tasa-arvoa koskevan työohjelmansa vuosiksi 2010-15. Tasa-arvostrategia sisältää viisi painopistealuetta sekä horisontaalisia asioita koskevan luvun (kohdat 1 - 6 alla). Painopistealueet pohjautuvat komission edelliseen työohjelmaan 2006-10 ja Euroopan tasa-arvosopimukseen vuodelta 2006 sekä vastaavat komission maaliskuussa 2010 hyväksymän Naisten peruskirjan aiheita. Strategiassa esitetään kunkin painopistealueen edistämiseksi suunnitellut komission päätoimet. Niihin liittyvät toimenpiteet esitetään tarkemmin strategian implementointia koskevassa liitteessä.

1. Tasavertainen taloudellinen riippumattomuus

Komissio toteaa, että Eurooppa 2020 -strategiassa asetetun naisten ja miesten 75 % työllisyysastetavoitteen saavuttamiseksi tulee kiinnittää erityistä huomiota ikääntyneiden, vammaisten, yksinhuoltaja- ja maahanmuuttajanaisten sekä etnisiin vähemmistöihin kuuluvien naisten osallistumiseen työmarkkinoille. Myös vanhemmuus vaikuttaa edelleen eri tavalla naisten ja miesten työmarkkinoille osallistumiseen.

Komissio aikoo keskeisinä toiminaan mm.:

- Edistää sukupuolten tasa-arvoa Eurooppa 2020 -strategian osa-alueiden toteuttamisessa jäsenvaltioissa. Työllisyyspolitiikan suuntaviivojen puitteissa ja arvioitaessa jäsenvaltioiden työllisyyspolitiikkaa komissio seuraa politiikkaa, jolla jäsenvaltiot pyrkivät parantamaan sukupuolten tasa-arvoa työmarkkinoilla ja edistämään naisten sosiaalista osallisuutta.
- Edistää naisten yrittäjyyttä ja itsenäistä ammatinharjoittamista.
- Arvioida perhesyistä myönnettäviin vapaisiin (isyysvapaat, muita kuin lapsia koskevat hoitovapaat) liittyviä sukupuolieroja ja vaihtoehtoja niihin puuttumiseksi sekä raportoida jäsenvaltioiden saavutuksista lastenhoitopalvelujen alalla.
- Edistää sukupuolten tasa-arvoa maahanmuuttoon ja kotouttamiseen liittyvissä aloitteissa.

2. Sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä

Komissio kiinnittää huomiota sukupuoleen liittyvien palkkaerojen syiden monitahoisuuteen ja aikoo keskeisinä toiminaan mm:

- Tarkastella keinoja lisätä palkkauksen avoimuutta sekä osa-aikatyön ja määräaikaisten työ sopimusten vaikutusta samapalkkaisuuteen yhdessä EU:n työmarkkinaosapuolten kanssa ja ottaen huomioon työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun itsenäisen aseman.
- Tukea samapalkkaisuusaloitteita työpaikoilla (tasa-arvomerkkit, palkinnot, työnantajille tarkoitettujen välineiden kehittäminen jne) .
- Järjestää vuosittain Euroopan samapalkkaisuuspäivän.
- Kannustaa naisia valitsemaan sukupuolelleen epätyypillisen ammatin.

3. Tasa-arvo päätöksenteossa

Komission tavoitteena on edistää päätöksenteon tasa-arvoa talouselämässä, politiikassa ja tutkimuksessa. Komissio aikoo mm:

- Valmistella tiedonannon sukupuolten tasapuolisesta edustuksesta talouselämän päätöksenteossa.
- Seurata edistymistä tavoitteessa, jonka mukaan 25 % tutkimusalan huippupäättäjistä tulisi olla naisia.

-Seurata edistymistä tavoitteessa, jonka mukaan komission perustamissa komiteoissa ja asiantuntijaryhmissä tulisi olla 40 % kummankin sukupuolen edustajia, sekä tukea toimia, joilla edistetään naisten osallistumista Euroopan parlamentin vaaleihin myös ehdokkaina.

4. Ihmisarvo, koskemattomuus ja sukupuoleen perustuvan väkivallan lopettaminen

Komissio aikoo mm:

- Hyväksyä EU-laajuisen naisiin kohdistuvan väkivallan torjuntaa koskevan strategian, jolla pyritään mm. hävittämään naisten sukuelinten silpominen.
- Varmistaa tasa-arvonäkökohtien huomioon ottamisen EU:n turvapaikkalainsäädännössä sekä edistää sukupuolikohtaista koulutusta ja parhaita käytänteitä Euroopan turvapaikka-asioiden tukivirastossa ja Euroopan pakolaisrahaston rahoituksen turvin.
- Laatia miesten terveysraportin.

5. Sukupuolten tasa-arvo ulkoisissa toimissa

Komissio aikoo mm:

- Panna täytäntöön sukupuolten tasa-arvoa ja naisten vaikutusvallan lisäämistä kehitysyhteistyössä koskevan EU:n toimintasuunnitelman (2010–15).
- Otaa sukupuolinäkökohdat tarkemmin huomioon EU:n humanitaarisessa avussa.
- Tukea EU:hun liittymiselle asetettujen kriteereiden noudattamista tasa-arvon alalla sekä auttaa Länsi-Balkanin maita ja Turkia saattamaan EU:n lainsäädäntö osaksi lainsäädäntöään ja panemaan se täytäntöön.
- Edelleen kannustaa Euroopan naapuruuspolitiikan kumppanuusmaita edistämään tasa-arvoa

6. Horisontaaliset kysymykset

Komissio aikoo mm. tarkastella miesten roolia tasa-arvokentällä sekä edistää sukupuolirooleja koskevia hyviä käytänteitä nuorisotoiminnassa, koulutuksessa, kulttuurissa ja urheilussa.

Komission tavoitteena on vuosittainen sukupuolten tasa-arvoa koskeva korkean tason vuoropuhelu, jossa Euroopan parlamentti, neuvoston puheenjohtajavaltiot, Euroopan työmarkkinaosapuolet ja kansalaisyhteiskunta yhdessä arvioisivat tasa-arvostrategian toimeenpanoa. Arviointi perustuisi komission vuosittaiseen tasa-arvoraporttiin, joka keskittyy vuosittain tiettyyn teemaan ja tuo esiin jäsenvaltioiden hyviä käytäntöjä.

Kansallinen käsittely:

- Käsittely sosiaalijaostossa.
- Kirjallinen menettely työoikeusjaostossa.

Asiasanat	naisen asema, tasa-arvo, työelämä
Hoitaa	OM, STM, TEM
Tiedoksi	EUE, PLM, SM, UM, VM, VNEUS

FI

FI

FI



EUROOPAN KOMISSIO

Bryssel 21.9.2010
KOM(2010) 491 lopullinen

**KOMISSION TIEDONANTO EUROOPAN PARLAMENTILLE, NEUVOSTOLLE,
EUROOPAN TALOUS- JA SOSIAALIKOMITEALLE JA ALUEIDEN
KOMITEALLE**

**Naisten ja miesten tasa-arvostrategia
vuosiksi 2010–2015**

SEK(2010) 1079
SEK(2010) 1080

**KOMISSIION TIEDONANTO EUROOPAN PARLAMENTILLE, NEUVOSTOLLE,
EUROOPAN TALOUS- JA SOSIAALIKOMITEALLE JA ALUEIDEN
KOMITEALLE**

**Naisten ja miesten tasa-arvostrategia
vuosiksi 2010–2015**

SISÄLLYSLUETTELO

Johdanto	3
1. Tasavertainen taloudellinen riippumattomuus	4
2. Sama palkka samasta tai samanarvoisesta työstä.....	6
3. Tasa-arvo päätöksenteossa	7
4. Ihmisarvo, koskemattomuus ja sukupuoleen perustuvan väkivallan lopettaminen	8
5. Sukupuolten tasa-arvo ulkoisissa toimissa.....	9
6. Horisontaaliset kysymykset	11

Johdanto

Euroopan unionin saavutukset naisten ja miesten tasa-arvon edistämisessä ovat auttaneet parantamaan monien Euroopan kansalaisten elämää ja muodostavat perustan, jolta on nyt saatava aikaan todellinen sukupuolten tasa-arvo yhteiskunnassa.

Miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatetta käytettiin vuonna 1975 menestyksekkäästi Belgian kansallisen lentoyhtiön palveluksessa lentoemäntänä olleen Gabrielle Defrennen puolustamiseksi, ja Defrennen tapauksesta juontuvat oikeudet ovat Euroopan unionin naisten kannalta muodostuneet sellaiseksi perinnöksi, jota ei enää voida horjuttaa. Tämä tapaus johti ensimmäisten sukupuolten tasa-arvoa käsitelleiden eurooppalaisten direktiivien hyväksymiseen.

Myönteiseen viimeaikaiseen kehitykseen kuuluvat naisten määrän kasvu työmarkkinoilla ja edistyminen paremman koulutuksen varmistamisessa naisille. Sukupuolten välillä on kuitenkin edelleen eroja monilla aloilla, ja työmarkkinoilla naisia on edelleen suhteettoman paljon matalapalkka-aloilla ja suhteettoman vähän päätöksentekotehtävissä. Vanhemmuus pitää naisten työllisyysasteen alhaisena, ja naiset tekevät edelleen miehiä enemmän palkatonta kotityötä.

Naisten ja miesten välinen eriarvoisuus loukkaa perusoikeuksia. Lisäksi se käy kalliiksi taloudelle ja johtaa kykyjen alikäyttöön. Toisaalta sukupuolten tasa-arvon parantaminen voi hyödyttää taloutta ja yrityksiä.¹ Eurooppa 2020 -strategian² tavoitteiden saavuttaminen eli älykkään, kestävä ja osallistavan kasvun toteuttaminen edellyttää, että naisten potentiaalia ja lahjakkuutta on käytettävä laajemmin ja tehokkaammin.

Sukupuoliroolit vaikuttavat edelleen yksilön kannalta tärkeisiin koulutukseen, uraan, työskentelyjärjestelyihin, perheeseen ja vanhemmuuteen liittyviin päätöksiin. Nämä päätökset puolestaan vaikuttavat talouteen ja yhteiskuntaan. On näin ollen kaikkien edun mukaista tarjota todellisia vaihtoehtoja tasaveroisesti niin naisille kuin miehille heidän elämänsä eri vaiheissa.

Tasa-arvo on yksi unionin viidestä perusarvosta. Unioni on sitoutunut pyrkimään naisten ja miesten tasa-arvoon kaikessa toiminnassaan.³ Perusoikeuskirjassa⁴ säädetään tällaisesta tasa-arvosta ja kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Komissio hyväksyi maaliskuussa 2010 naisten peruskirjan⁵, jolla juhlistetaan Pekingissä YK:n naisten maailmankonferenssissa annetun julistuksen ja toimintaohjelman 15. vuosipäivää sekä kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan YK:n yleissopimuksen 30. vuosipäivää. Tässä peruskirjassa komissio

¹ Neuvoston päätelmät – Sukupuolten tasa-arvo: kasvun ja työllisyyden vahvistaminen, 2980. EPSCO-neuvoston kokous, 30.11.2009.

² KOM(2010) 2020.

³ SEU-sopimuksen 2 ja 3 artikla, SEUT-sopimuksen 8 artikla.

⁴ EUVL C 303, 14.12.2007, s. 1, 23 artikla.

⁵ KOM(2010) 78.

uudistaa sitoutumisensa sukupuolten tasa-arvoon ja sukupuolinäkökulman vahvistamiseen kaikessa politiikassaan.

Käyttäen perustana naisten ja miesten tasa-arvon etenemissuunnitelmaa 2006–2010 sekä Euroopan tasa-arvosopimusta⁶ tässä strategiassa esitetään naisten peruskirjassa määritellyillä viidellä painopistealalla toteutettavia toimia. Lisäksi strategiaan sisältyy monialaisten kysymysten osio. Kunkin painopistealan kohdalla kuvaillaan keskeisiä toimia muutoksen edistämiseksi ja edistymisen aikaansaamiseksi. Yksityiskohtaisempia ehdotuksia löytyy mukana seuraavasta valmisteluasiakirjasta. Ehdotetuissa toiminnoissa noudatetaan kaksitahoista sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistamisen (eli sukupuoliulottuvuuden ottamista osaksi kaikkea politiikkaa) ja erityistoimenpiteiden muodostamaa lähestymistapaa. Strategia muodostaa Euroopan komission työohjelman sukupuolten tasa-arvon alalla, ja siinä pyritään lisäksi edistämään kehitystä jäsenvaltioiden tasolla ja luomaan perusta yhteistyölle muiden EU:n toimielinten ja sidosryhmien kanssa.

1. TASAVERTAINEN TALOUDELLINEN RIIPPUMATTOMUUS

Taloudellinen riippumattomuus on ennakkoodellytys sille, että niin naiset kuin miehet voivat hallita omaa elämäänsä ja että heillä on aitoa valinnanvaraa. Itsensä elättäminen on tärkein keino päästä tähän tavoitteeseen, ja naisten osallistuminen työmarkkinoille on lisääntynyt viime vuosikymmenen aikana siten, että naisten työllisyysaste on noussut 62,5 prosenttiin.⁷ EU:ssa vuosien 2000 ja 2009 välillä luoduista 12,5 miljoonasta uudesta työpaikasta on 9,8 miljoonaa naisten hallussa. Tämä naisten osallistumisasteen kasvu on edistänyt talouskasvua EU:ssa.

Useampien naisten saaminen työmarkkinoille auttaa tasapainottamaan työikäisen väestön kutistumisen vaikutuksia ja vähentää näin julkisiin varoihin ja sosiaaliturvajärjestelmiin kohdistuvaa räsytystä, laajentaa osaamispääomapohjaa ja lisää kilpailukykyä. Työn ja perhe-elämän tasapainottamista helpottavilla toimenpiteillä voi olla myönteinen vaikutus syntyvyyteen. Jotta voitaisiin saavuttaa Eurooppa 2020 -strategiassa tavoitteeksi asetettu naisten ja miesten 75 prosentin työllisyysaste, on kiinnitettävä erityistä huomiota ikääntyneiden naisten, yksinhuoltajien, vammaisten naisten, maahanmuuttajanaisten ja etnisiin vähemmistöihin kuuluvien naisten osallistumiseen työmarkkinoille. Näiden ryhmien työllisyysasteet ovat edelleen suhteellisen alhaiset, ja sukupuolten välisiä jäljellä olevia eroja on vähennettävä niin määrällisesti kuin laadullisesti.⁸

Vanhemmuus vaikuttaa nykyäänkin huomattavan eri tavalla naisten ja miesten osallistumiseen työmarkkinoille EU:ssa, koska naiset kantavat edelleen suhteettoman suuren osan perhe-elämän pyörittämiseen liittyvästä vastuusta. Useat naiset katsovat vieläkin, että heidän on valittava uran ja lasten välillä. Nykyiset väestönkehityssuuntaukset merkitsevät lisäksi sitä, että naiset ja miehet joutuvat yhä useammin hoitamaan muita huollettavia kuin lapsia määräämättömän pituisia ajanjaksoja. Niissä jäsenvaltioissa, joissa on otettu käyttöön yhteensovittamistoimia, on niin naisten kuin miesten osallistuminen työmarkkinoille runsasta ja syntyvyys

⁶ Eurooppa-neuvoston päätelmät maaliskuulta 2006, 7775/1/06.

⁷ Kasvua on ollut 57,3 prosentista 62,5 prosenttiin vuosien 2000–2009 välillä (ikäryhmä 20–64-vuotiaat).

⁸ Ks. erityisesti työllisyyspolitiikan suuntaviiva 7, neuvoston asiakirja 10907/10, 9.6.2010.

suhteellisen kestävällä pohjalla. EU on vastikään edistynyt paremman työ- ja perhe-elämän tasapainon yleisten puitteiden kohentamisessa.⁹ Komissio pyrkii siihen, että tällä alalla edistytään lisää ja kiinnittää erityistä huomiota edullisten ja korkealaatuisten hoitopalvelujen saatavuuteen.

Naisyrittäjien osuus – heitä on 33 prosenttia¹⁰ yrittäjistä (30 prosenttia uusissa yrityksissä) – on liian vähäinen, eivätkä useimmat naiset edelleenkään pidä yrittämistä varteenotettavana uravaihtoehtona. Itsenäisinä ammatinharjoittajina toimivia naisia koskevan tarkistetun direktiivin¹¹ täytäntöönpanon myötä pitäisi poistua merkittävä naisten yrittäjyyttä haitannut este.¹² Nuorten naisten pitäisi lisäksi voida hyötyä kasvavasta panostamisesta yrittäjyyteen yhtenä niistä perustaidoista, jotka koulujen pitäisi opettaa kaikille oppilaille, kuten Nuoret liikkeellä -lippulaivahankkeessa tuodaan esille.¹³

Maahanmuuttajanaisten työllisyysaste on edelleen alhainen¹⁴ erityisesti kolmen ensimmäisen vastaanottavassa maassa vietetyn vuoden aikana. Tästä syystä maahanmuuttajanaيسille on annettava apua varhaisessa vaiheessa ja tämän avun vaikutuksia on seurattava. On olennaisen tärkeää saada heidät tietoisiksi oikeuksistaan ja helpottaa heidän kotoutumistaan ja pääsyään koulutuksen ja terveydenhoidon piiriin.

Naiset ja miehet kokevat köyhyyden ja sosiaalisen syrjäytymisen edelleen varsin eri tavalla. Naisten köyhyysriski on suurempi. Tämä koskee erityisesti yksinhuoltajia ja ikääntyneitä, jolloin palkkaerot muuttuvat eläke-eroksi. Työllisyyden esteet näkyvät myös työmarkkinoiden ulkopuolella olevien ja pitkäaikaistyöttömien suurempana osuutena. Muita heikommassa asemassa olevissa ryhmissä (esim. maahanmuuttajat, vammaiset, ikääntyneet) sukupuolten väliset erot ovat lisäksi yleensä suuremmat ja aiheuttavat monia ongelmia naisille. Tarvitaan aktiivisena ikääntymiseen tähtäävää politiikkaa ja eläkesektorin erityistoimia, jotta naisilla olisi riittävä toimeentulo eläkkeelle jäädessään.¹⁵

Keskeiset toimet

Komissio aikoo

- edistää sukupuolten tasa-arvoa kaikkien **Eurooppa 2020** -strategian osatekijöiden ja lippulaiva-aloitteiden toteuttamisessa erityisesti jäsenvaltioiden asiaan liittyvien toimenpiteiden määrittelyssä ja toteuttamisessa antamalla teknistä tukea niin rakennerahastojen kuin muiden merkittävien rahoitusohjelmien (esim.

⁹ KOM(2008) 635; direktiivi 2010/18/EU vanhempainvapaata koskevan tarkistetun puitesopimuksen täytäntöönpanosta, EUVL L 68, 18.3.2010, s. 13; Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2010/41/EU, annettu 7. heinäkuuta 2010, miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisesta itsenäisiin ammatinharjoittajiin sekä neuvoston direktiivin 86/613/ETY kumoamisesta, EUVL L 180, 15.7.2010.

¹⁰ Työvoimatutkimus, 2008.

¹¹ Ks. alaviite 9.

¹² Ks. myös työllisyyspolitiikan suuntaviiva 8.

¹³ KOM(2010) 477.

¹⁴ Neuvoston ja jäsenvaltioiden hallitusten edustajien päätelmät kotouttamisesta kehityksen ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden liikkeellepanevana voimana, 10307/10, 3.6.2010.

¹⁵ Ks. myös työllisyyspolitiikan suuntaviiva 10.

tutkimuksen seitsemäs puiteohjelma) kautta. Työllisyyspolitiikan suuntaviivojen puitteissa ja arvioitaessa jäsenvaltioiden työllisyyspolitiikkaa komissio seuraa tarkkaan sitä politiikkaa, jolla jäsenvaltiot pyrkivät parantamaan sukupuolten tasa-arvoa työmarkkinoilla ja edistämään naisten sosiaalista osallisuutta.

- edistää naisten yrittäjyyttä ja itsenäistä ammatinharjoittamista.
- arvioida **perhesyistä myönnettäviä lomia** koskevissa oikeuksissa vielä olevia eroja, erityisesti kun kyseessä ovat vanhempainlomat ja hoitovapaat, ja vaihtoehtoja näihin eroihin puuttumiseksi. Työmarkkinaosapuolia kuullaan muista toimenpiteistä SEUT-sopimuksen 154 artiklan nojalla.
- raportoida jäsenvaltioiden saavutuksista **lastenhoitopalvelujen** alalla.
- edistää sukupuolten tasa-arvoa kaikissa **maahanmuuttoon ja maahanmuuttajien kotouttamiseen** liittyvissä aloitteissa.

2. SAMA PALKKA SAMASTA TAI SAMANARVOISESTA TYÖSTÄ

Periaate, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka, on kirjattu EU:n perussopimukseen. Tästä huolimatta sukupuolten välinen palkkaero (keskimääräinen miesten ja naisten bruttomääräisten tuntiansioiden ero koko taloudessa) on EU:ssa edelleen 17,8 prosenttia. Virossa ero on 30,9 prosenttia, Tšekissä 26,2 prosenttia, Itävallassa 25,5 prosenttia ja Saksassa 23,2 prosenttia. Erot ovat pienimmät Italiassa (4,9 prosenttia), Sloveniassa (8,5 prosenttia) ja Belgiassa ja Romaniassa (9 prosenttia).¹⁶ Tähän tilanteeseen on selkeästi saatava EU:n perussopimusten hengen mukaisesti muutos ajan mittaan.

Sukupuolten välisen palkkaeron perussyissä on kyse huomattavasti laajemmasta asiakokonaisuudesta kuin pelkästä samapalkkaisuuskysymyksestä. Naisten koulutustaso ja ammatillinen kehitys ovat epäsuhdassa keskenään, joten siirtymiseen koulutuksen parista työmarkkinoille olisi kiinnitettävä erityistä huomiota. Palkkaeron syyt juontuvat myös työmarkkinoiden eriytymisestä, sillä naiset ja miehet työskentelevät yhä usein eri aloilla / eri töissä. Naiset tai miehet ovat usein ylliedustettuina tietyillä aloilla, ja ”naisten töitä” (lähinnä terveydenhuollossa, koulutusala ja julkishallinnossa) ei yleensä arvosteta yhtä paljon kuin tyypillisesti miehisiä ammatteja. Toisaalta, samalla alalla tai samassa yrityksessä naisten tekemä työ on yleensä vähempiarvoista ja huonommin palkattua.

Palkkaero kuvastelee myös muuta työmarkkinoilla vallitsevaa eriarvoisuutta, joka vaikuttaa lähinnä naisiin – erityisesti heidän suhteetonta osuuttaan perhevastuun kantamisessa ja vaikeuksia sovittaa työ ja yksityiselämä yhteen. Monet naiset työskentelevät osa-aikaisesti tai epätyypillisten työsopimusten pohjalta: näin he voivat tosin olla mukana työelämässä ja hoitaa samalla perhevastuunsa, mutta näillä järjestelyillä voi olla kielteinen vaikutus heidän palkkaansa, urakehitykseensä, ylennysnäkyksiinsä ja eläkkeisiinsä.¹⁷

¹⁶ Vuoden 2008 luvut, lukuun ottamatta Viroa (2007).

¹⁷ Ks. myös työllisyyspolitiikan suuntaviiva 7.

Keskeiset toimet

Komissio aikoo

- eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten kanssa – ja ottaen huomioon työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun itsenäisen aseman – tarkastella mahdollisia keinoja lisätä **palkkauksen avoimuutta** sekä erilaisten järjestelyiden (kuten **osa-aikatyön** ja **määräaikaisten** työsopimusten) vaikutusta samapalkkaisuuteen.
- tukea **samapalkkaisuusaloitteita työpaikoilla**, esimerkkeinä tasa-arvomerkit, -peruskirjat ja -palkinnot sekä työnantajille tarkoitettujen välineiden kehittäminen perusteettomien sukupuolten välisten palkkaerojen korjaamiseksi.
- järjestää vuosittain **Euroopan samapalkkaisuuspäivän** tietoisuuden lisäämiseksi siitä, kuinka paljon pidempään naisten on työskenneltävä ansaitakseen saman kuin miehet.
- kannustaa naisia valitsemaan **muun kuin sukupuolelleen tyypillisen ammatin** esimerkiksi ”vihreillä” ja innovatiivisilla aloilla.

3. TASA-ARVO PÄÄTÖKSENTEOSSA

Naiset ovat useimmissa jäsenvaltioissa edelleen aliedustettuina päätöksentekoprosesseissa ja -tehtävissä, erityisesti korkeimmilla tasoilla, huolimatta siitä, että Euroopassa heidän osuutensa työvoimasta on lähes puolet ja heidän osuutensa uusista yliopistotutkinnon suorittaneista on yli puolet.

Vaikka kumpikin sukupuoli on nykyisin paremmin edustettuna poliittisessa päätöksenteossa, paljon on vielä tehtävää. Keskimäärin vain joka neljäs jäsenvaltioiden parlamenttien jäsenistä ja hallitusten ministereistä on nainen.¹⁸

Talouselämän päätöksenteossa naisten osuus on miehiä vähäisempi kaikilla hallinnon ja päätöksenteon tasoilla. EU:n suurimpien pörssinoteerattujen yhtiöiden johtokuntien jäsenistä naisia on vain kymmenen prosenttia ja johtokunnan puheenjohtajista vain kolme prosenttia. Tutkimus on osoittanut, että sukupuolten tasapuolisesta edustuksesta on hyötyä ja että naisten johtoasemat ja yritysten suorituskyky korreloivat keskenään positiivisesti.

EU asetti vuonna 2005 tavoitteeksi, että naisten olisi täytettävä 25 prosenttia julkisen tutkimussektorin johtavista paikoista. Tavoitteeseen on edelleen matkaa, sillä vain 19 prosenttia EU:n korkeakoulujen professoreista on naisia.¹⁹ Sukupuolten epäsuhta tieteesä ja tutkimuksessa on edelleen tärkeä este sille, ettei Eurooppa pääse kilpailukyvyyn lisäämistä ja innovointipotentiaalin maksimointia koskevaan tavoitteeseensa.

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

¹⁹ A-palkkaluokan akateeminen henkilöstö (professorit) (She Figures 2009).

Komissio soveltaa samoja standardeja, joita se kannustaa muita asettamaan, pyrkimällä tarvittavin toimin saamaan sukupuolet tasapuolisesti esille komissiossa erityisesti päätöksentekotehtävissä.

Keskeiset toimet

Komissio aikoo

- tarkastella kohdennettuja aloitteita **sukupuolten välisen tasapainon** parantamiseksi **päätöksenteossa**.
- seurata, miten edistytään tavoitteessa, jonka mukaan **25 prosenttia tutkimusalan huippupäättäjistä olisi oltava naisia**.
- **seurata, miten edistytään** tavoitteessa, jonka mukaan komission perustamissa komiteoissa ja asiantuntijaryhmissä olisi oltava 40 prosenttia kummankin sukupuolen edustajia.²⁰
- tukea toimia, joilla edistetään naisten suurempaa osallistumista **Euroopan parlamentin vaaleihin**, myös ehdokkaina.

4. IHMISARVO, KOSKEMATTOMUUS JA SUKUPUOLEEN PERUSTUVAN VÄKIVALLAN LOPETTAMINEN

Naiset kokevat monentyyppistä väkivaltaa vain siksi, että he ovat naisia. Väkivallan muotoja ovat perheväkivalta, sukupuolinen häirintä, raiskaus, seksuaalinen väkivalta konfliktien aikana sekä vahingolliset tapoihin tai perinteisiin pohjautuvat käytänteet kuten naisen sukuelinten silpominen, pakkoavioliitot ja kunniarikokset. Arvioiden mukaan 20–25 prosenttia naisista on Euroopassa kokenut fyysistä väkivaltaa vähintään kerran elämänsä aikana,²¹ ja joidenkin arvioiden mukaan jopa puoli miljoonaa Euroopassa elävää naista on joutunut kokemaan sukuelinten silpomisen.²²

Toimintasuunnitelmassa Tukholman ohjelman toteuttamiseksi²³ korostetaan rikosten uhrien, myös väkivallan ja sukuelinten silpomisen kohteiksi joutuneiden naisten, suojelua, ja julkistetaan sukupuoleen perustuvan väkivallan torjuntaan keskittyvä kattava EU:n strategia. Lisäksi naisten peruskirjassa kaavaillaan kattavan ja tehokkaan politiikan ottamista käyttöön sukupuoleen perustuvan väkivallan torjumiseksi samoin kuin komission toimivaltaan kuuluvia toimenpiteitä – rikoslainsäädäntö mukaan luettuna – naisten sukuelinten silpomisen hävittämiseksi kertakaikkisesti kaikkialta Euroopasta.

Sukupuolten välinen eriarvoisuus ilmenee myös terveydenhoidossa ja pitkäaikaishoidossa samoin kuin terveystilanteessa. On olemassa tiettyjä sukupuolikohtaisia terveysriskejä ja tauteja, joita on käsiteltävä riittävällä tavalla

²⁰ Komission päätös 2000/407/EY, 19.6.2000.

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

²² Euroopan parlamentin päätöslauselma 24.3.2009 EU:ssa harjoitetun naisten sukupuolielinten silpomisen torjunnasta.

²³ KOM(2010) 171.

lääketieteellisessä tutkimuksessa ja terveyspalveluissa. On varmistettava, että sosiaali- ja terveyspalveluissa otetaan edelleen entistä paremmin huomioon naisten ja miesten erityistarpeet.

Sukupuolinäkökohdat ovat myös erityisen merkittäviä turvanpaikanhakijoiden ollessa kyseessä. Komission vuosina 2008 ja 2009 antamissa ehdotuksissa, joilla muutetaan EU:n nykyisiä turvapaikan hakuun liittyviä välineitä, käsitellään muun muassa niitä keskeisiä aloja, joilla sukupuolinäkökohtia on vahvistettava.

Keskeiset toimet

Komissio aikoo

- hyväksyä EU:n laajuisen naisiin kohdistuvan väkivallan torjuntaa käsittelevän strategian, jolla pyritään esimerkiksi hävittämään naisten sukuelinten silpominen käyttäen kaikkia asianmukaisia välineitä, myös rikoslainsäädäntöä, EU:n toimivallan rajoissa. Tämän tueksi järjestetään Euroopan laajuinen tiedotuskampanja naisiin kohdistuvasta väkivallasta.
- varmistaa tasa-arvonäkökohtien huomioon ottamisen EU:n turvapaikkalainsäädännössä sekä edistää sukupuolikohtaista koulutusta ja parhaita käytänteitä Euroopan turvapaikka-asioiden tukivirastossa sekä Euroopan pakolaisrahaston rahoituksen turvin.
- laatia miesten terveysraportin vuonna 2010 laaditun naisten terveysraportin jatkoksi.

5. SUKUPUOLTEN TASA-ARVO ULKOISISSA TOIMISSA

Sukupuolten tasa-arvoa EU:ssa edistävä EU:n politiikka liittyy kiinteästi unionin kolmansissa maissa toteuttamaan työhön. EU voi ulkoisten toimien puitteissa toteuttamansa eri politiikan turvin edistää huomattavasti sukupuolten tasa-arvoa ja lisätä naisten vaikutusvaltaa maailmanlaajuisesti.

Ehdokasmaiden on omaksuttava täysipainoisesti naisten ja miesten tasa-arvon peruseriaate. EU:n tällä alalla antaman lainsäädännön saattamista osaksi kansallista lainsäädäntöä sekä sen täytäntöönpanoa ja täytäntöönpanon valvontaa on edelleen seurattava laajentumisprosessissa ensisijaisena toimenä, jolle EU antaa rahallista tukea.

EU tukee Euroopan naapuruuspolitiikkansa puitteissa kumppanimaiden pyrkimyksiä edistää sukupuolten tasa-arvoa. Naapuruuspolitiikan toimintasuunnitelmissa esitetään yhteisesti hyväksytty ensisijaisten uudistustoimien ohjelma, ja niihin sisältyy kumppanimaiden antama sitoumus käydä vuoropuhelua asiaan liittyvistä kysymyksistä ja toteuttaa politiikan ja lainsäädännön alalla uudistuksia.

EU on edelleen sitoutunut **vuosituhannen kehitystavoitteiden** nopeampaan saavuttamiseen. Lisäksi se sitoutuu auttamaan niiden standardien saavuttamisessa, jotka on asetettu kaikkinaista naisten syrjinnän poistamista koskevassa yleissopimuksessa, samoin kuin Pekingin toimintaohjelman ja Kairon toimintaohjelman tavoitteiden saavuttamisessa, siten kuin sukupuolten tasa-arvoa ja

naisten vaikutusvallan lisäämistä kehitysyhteistyössä koskevassa EU:n toimintasuunnitelmassa (2010–2015)²⁴ todetaan. Naisiin ja tyttöihin kohdistuvan **väkivallan** ja kaikkinaisen heihin kohdistuvan syrjinnän torjumista koskevissa EU:n ohjeissa opastetaan poliittisen vuoropuhelun käymisessä ja autetaan ryhtymään toimiin tarvittaessa yksittäisissä naisten oikeuksien rikkomiseen liittyvissä tapauksissa. EU aikoo edelleen käyttää **kehitysyhteistyöpolitiikkaansa** sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi ja naisten vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseksi.²⁵

EU aikoo lisäksi tehdä aktiivisesti yhteistyötä sukupuolten tasa-arvon alalla toimivien **kansainvälisten järjestöjen** kanssa, esimerkiksi ILO, OECD, YK ja Afrikan unioni, yhteisvaikutusten synnyttämiseksi ja naisten vaikutusvallan lisäämiseksi. Se tekee yhteistyötä myös **YK:n uuden tasa-arvoelimen**, YK Naiset, kanssa, ja tukee kansalaisyhteiskunnan osallistumista, valmiuksien kehittämistä ja tasa-arvon ja naisten vaikutusmahdollisuuksien lisäämistä.

EU on lisäksi sitoutunut suojelemaan naisia **konfliktien** aikana ja niiden jälkeen ja varmistamaan naisten täysipainoisen osallistumisen **konfliktien ehkäisyyn, rauhan rakentamiseen** ja jälleenrakentamiseen. EU panee lisäksi aktiivisesti täytäntöön EU:n kokonaisvaltaisen lähestymistavan naisia, rauhaa ja turvallisuutta koskeviin YK:n turvallisuusneuvoston päätöslauselmiin 1325 ja 1820. Sukupuolinäkökohdat otetaan lisäksi tarkemmin mukaan **humanitaariseen apuun**.²⁶

Lisäksi EU yhdistää sukupuolten tasa-arvon osaksi kauppapolitiikkaansa kestäväen kehityksen laajemmissa puitteissa ja kannustaa soveltamaan tosiasiallisesti ILO:n antamia työelämän perusnormeja ja sen ihmisarvoista työtä koskevaa ohjelmaa, myös syrjinnän torjumiseen liittyen, etuuskohtelusopimuksissaan. Sukupuolten tasa-arvoa käsitellään myös kestäväen kehitykseen kohdistuvien vaikutusten arvioinneissa, joita laaditaan neuvottelijoiden avuksi kauppaneuvotteluihin.

Keskeiset toimet

Komissio aikoo

- seurata ja tukea Euroopan unioniin liittymiselle asetettujen Kööpenhaminan kriteereiden noudattamista naisten ja miesten tasaveroisen kohtelun alalla ja auttaa Länsi-Balkanin maita ja Turkia saattamaan EU:n lainsäädäntö osaksi lainsäädäntöään ja panemaan se täytäntöön.
- panna täytäntöön sukupuolten tasa-arvoa ja naisten vaikutusvallan lisäämistä kehitysyhteistyössä koskevan EU:n toimintasuunnitelman (2010–2015).
- edelleen kannustaa Euroopan naapuruuspolitiikan kumppanuusmaita edistämään sukupuolten tasa-arvoa käymällä säännöllistä poliittista vuoropuhelua, vaihtamalla kokemuksia ja selvittämällä mahdollisuuksia tarjota apua eurooppalaisen naapuruuden ja kumppanuuden välineen kautta.

²⁴ Liite vuosituhanen kehitystavoitteita koskeviin neuvoston päätelmiin YK:n täysistunnolle New Yorkissa ja sen jälkeen.

²⁵ Ks. edellinen viite.

²⁶ Erityisesti humanitaarista apua koskevan eurooppalaisen konsensuksen täytäntöönpanon yhteydessä, EUVL C 25, 30.1.2008, s. 1.

- ottaa sukupuolinäkökohdat tarkemmin huomioon EU:n humanitaarisessa avussa.

6. HORIZONTAALISET KYSYMYKSET

6.1 Sukupuoliroolit

Jäykät sukupuoliroolit voivat haitata yksilön valintoja ja rajoittaa niin naisten kuin miestenkin mahdollisuuksia. **Syrjimättömien sukupuoliroolien** edistäminen kaikilla elämän osa-alueilla, kuten koulutuksessa, uravalinnoissa, työelämässä ja urheilussa, lisää näin ollen olennaisesti sukupuolten tasa-arvoa. Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen edellyttää **miesten** aktiivista panosta, tukea ja osallistumista, ja politiikalla olisi puututtava myös siihen sukupuoleen liittyvään eriarvoisuuteen, joka vaikuttaa erityisesti poikiin tai miehiin, kuten lukutaitoasteeseen, koulunkäynnin keskeyttämiseen ja työterveyteen.

6.2 Lainsäädäntö

EU:lla on jo kauan ollut **lainsäädäntöä, jolla kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä** niin työelämässä kuin muilla jokapäiväisen elämän osa-alueilla. Tämä lainsäädäntö on viimeaikaisen merkittävän yksinkertaistamisen ja uudenaikaistamisen ansiosta saatu paremmin vastaamaan yhteiskunnan muutoksiin. Vuoden 2006 uudelleenlaadittu direktiivi²⁷ ja vuoden 2010 direktiivit oikeudesta vanhempainvapaaseen²⁸ ja itsenäisistä ammatinharjoittajista²⁹ ovat tärkeitä merkkipaaluja.

Tehokkaat säädöspuitteet edellyttävät **seurantaa, valvontaa, säännöllistä arviointia ja päivittämistä** sekä jatkuvaa vuoropuhelua yritysmaailman, työmarkkinaosapuolten, tasa-arvoelinten ja kansalaisyhteiskunnan edustajien kanssa, jotta varmistetaan lainsäädännön vastaavan tarkoitustaan. Uhreja auttavat, oikeuksia edistävät ja tutkimusta kehittävät kansallisen tason tasa-arvoelimet ovat olennaisen tärkeitä sovellettaessa oikeuksia käytännössä, ja olennaista on myös järjestöjen ja ammattiyhdistysten oikeus puolustaa uhreja.

Komissio on tältä osin käynnistänyt kattavan tutkimuksen tasa-arvoelinten toiminnasta 27 jäsenvaltiossa ja yleisemmän tutkimuksen oikeussuojakeinoista tällä alalla. Direktiivin 2004/113/EY nojalla perustettiin foorumi, joka käsittelee sukupuoleen perustuvaa syrjintää vakuutusten ja niihin liittyvien rahoituspalvelujen saannissa. Sen pohdinnat sekä kaksi perusteellista tutkimusta vakuutusikäytännöistä ja mahdollisesta sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä koulutuksessa ovat hyödyksi laadittaessa direktiivistä täytäntöönpanokertomus.

Jos **syrjintä tapahtuu kahdella tai useammalla perusteella**, esimerkiksi työtä hakevien iäkkäämpien naisten tapauksessa iän ja sukupuolen pohjalta, seuraukset ovat erityisen hankalat. Niihin on puututtava pantaessa täytäntöön asiaan liittyvää lainsäädäntöä ja niitä säädöksiä, joissa tarjotaan suojelua muilta SEUT-sopimuksen 19 artiklassa tarkoitetuilta syrjintäperusteilta. Komissio tutkii myös sukupuoli-

²⁷ 2006/54/EY.

²⁸ 2010/18/EY.

²⁹ Ks. alaviite 9.

identiteettiä koskevia, sukupuoleen perustuvaan syrjintään liittyviä erityiskysymyksiä.

6.3 Sukupuolten tasa-arvoon liittyvä hallintotapa ja sen välineet

Jotta asiassa edistytäisiin, on olennaisen tärkeää vahvistaa yhteistyötä sukupuolten tasa-arvon alalla toimivien eri elinten ja sidosryhmien kanssa. Näitä ovat mm. jäsenvaltioiden hallitukset, Euroopan parlamentti, työmarkkinaosapuolet, kansalaisyhteiskunta, tasa-arvoelimet, kansainväliset järjestöt ja EU:n virastot.

Komissio julkaisee vuosittain tasa-arvokertomuksen, jossa keskitytään kunakin vuonna tiettyyn aiheeseen ja kartoitetaan jäsenvaltioiden hyviä käytänteitä. Se aikoo tämän kertomuksen pohjalta käynnistää sukupuolten tasa-arvoa käsittelevän vuosittaisen huipputason vuoropuhelun, jossa ovat mukana Euroopan parlamentti, neuvoston puheenjohtajavaltiot ja eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten ja kansalaisyhteiskunnan kaltaiset keskeiset sidosryhmät ja jolla seurataan tämän strategian täytäntöönpanossa edistymistä.

Tiivis yhteistyö jäsenvaltioiden hallitusten kanssa jatkuu sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistamista käsittelevän korkean tason työryhmän kautta. Neuvoa-antava komitea, joka muodostuu jäsenvaltioiden edustajista, eurooppalaisista työmarkkinaosapuolista ja kansalaisyhteiskunnasta, neuvoa edelleen komissiota politiikan ja säädösaloitteiden alalla. Komissio tehostaa hyvien käytänteiden vaihtoa jäsenvaltioiden kesken kaikilla strategiaan kuuluvilla aloilla.

Komissio aikoo edelleen työskennellä tiiviisti yhdessä eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten ja kansalaisyhteiskuntaa edustavien järjestöjen kanssa.

Sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistaminen on kiinteä osa komission päätöksentekoa myös vaikutustenarviointi- ja arviointiprosessissa. Komissio lisää sukupuolten tasa-arvoa koskevaa tietopohjaa. Euroopan tasa-arvoinstituutin perustamisesta odotetaan koituvan huomattavia vaikutuksia. Instituutti auttaa työohjelmansa puitteissa komissiota ja jäsenvaltioita raportoimaan erityistä huolta aiheuttavilla aloilla Pekingin toimintaohjelman nojalla vahvistetuista EU:n tason indikaattoreista sekä kehittämään tarvittaessa muita indikaattoreita (esimerkiksi naisten ja ympäristön osalta).

Komissio aikoo edelleen lisätä tietoisuutta tasa-arvopolitiikan hyödyistä ja tehdä näitä hyötyjä tunnetuksi. Se aikoo mm. parantaa tasa-arvoa käsittelevää verkkoportaaliaan linkeillä ja edistymistä käsittelevillä päivityksillä.

EU:n seuraava monivuotinen rahoituskehys esitetään vuoden 2011 alkupuoliskolla. Siitä tarjotaan vuoden 2013 jälkeen tukea tässä strategiassa kaavailtujen toimien täytäntöönpanoon. Lisäksi tasa-arvokysymysten nivominen paremmin osaksi nykyisten ohjelmien (2007–2013) täytäntöönpanoa ja niitä koskevaa raportointia tarjoaa vankan perustan, jonka turvin voidaan varmistaa, että sukupuolinäkökulma otetaan mukaan seuraavan ohjelmakauden suunnittelussa. Näin ohjelmien perustaksi saadaan luotettava arviointi naisten ja miesten tilanteesta.

Keskeiset toimet

Komissio aikoo

- tarkastella **miesten roolia** sukupuolten tasa-arvossa ja edistää sukupuolirooleja koskevia hyviä käytänteitä nuorisotoiminnassa, koulutuksessa, kulttuurissa ja urheilussa.
- seurata **EU:n tasa-arvolainsäädännön** asianmukaista täytäntöönpanoa keskittyen erityisesti direktiiveihin 2004/113/EY ja 2006/54/EY. Komissio myös seuraa, missä määrin sukupuoli on otettu huomioon syrjintäkieltodirektiivien soveltamisessa.
- edistää **Pekingin toimintaohjelman** täysipainoista täytäntöönpanoa, indikaattorien kehittäminen ja päivittäminen mukaan luettuina, **Euroopan tasa-arvoinstituutin** tuella.
- esittää sukupuolten tasa-arvossa edistymistä (erityisesti tähän strategiaan kuuluvilla aloilla) käsittelevän **vuotuisen kertomuksen** ennen vuosittaista parlamentin, komission, jäsenvaltioiden ja keskeisten sidosryhmien välillä käytävää **sukupuolten tasa-arvoa käsittelevää** huipputason **vuoropuhelua**.
-

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.
-