



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 19.2.2004
KOM(2004) 115 endelig

**BERETNING FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET, EUROPA-PARLAMENTET,
DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG
REGIONSUDVALGET**

Rapport om ligestilling mellem mænd og kvinder, 2004

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	INDLEDNING	3
2.	HIDTIDIGE FREMSKRIDT	4
3.	UDFORDRINGER OG POLITISKE RETNINGSLINJER	7
3.1.	Gennemførelse og forbedring af lovgivningen om lige behandling	7
3.2.	Udryddelse af forskellene mellem kønnene for så vidt angår løn, beskæftigelse og arbejdsløshed.....	8
3.3.	Forening af arbejds- og familieliv.....	9
3.4.	Fremme af lige repræsentation af mænd og kvinder i beslutningstagning	9
3.5.	Integrering af kønsaspektet i praksis.....	10
3.6.	Forebyggelse og bekæmpelse af vold mod og handel med kvinder	11
4.	KONKLUSIONER	12
	BILAG	14

1. INDLEDNING

Det Europæiske Råd opfordrede på forårsmødet den 20.-21. marts 2003 "Kommissionen til sammen med medlemsstaterne at udarbejde en årsrapport til Det Europæiske Råds forårsmøde om udviklingen hen imod ligestilling mellem mænd og kvinder, herunder retningslinjer for kønsaspektet inden for politikområderne". Med denne rapport efterkommes Det Europæiske Råds anmodning.

Ligestilling mellem mænd og kvinder var allerede fra begyndelsen et af EU's grundprincipper. I de sidste årtier er lovgivningen om ligestilling vokset til et sammenhængende hele og er nu en fast bestanddel af gældende fællesskabsret, som både gamle og nye medlemsstater skal overholde. Lovgivningen har spillet og spiller fortsat en stor rolle i fremme af kønnenes lige deltagelse på arbejdsmarkedet. Den har også haft betydelig og vedvarende indflydelse på rammerne for lige muligheder i medlemsstaterne.

Nødvendigheden af at udnytte den europæiske arbejdsstyrkes produktionspotentialer til fulde er nøglen til at opfylde de overordnede målsætninger i Lissabon-strategien om inden 2010 "*at blive den mest konkurrencedygtige og dynamiske videnbaserede økonomi i verden, en økonomi, der kan skabe en holdbar økonomisk vækst med flere og bedre job og større social samhørighed*". For at denne strategi skal lykkes, er det afgørende at forøge kvindernes deltagelse på arbejdsmarkedet og at yde en indsats for at udrydde forskellene mellem kønnene på alle områder i samfundet.

Den senere tids økonomiske afmatning har betydet en lille forøgelse af arbejdsløsheden i EU 15, hvor der stadig er større arbejdsløshed blandt kvinder end blandt mænd. Samtidig er erhvervsfrekvensen fortsat steget, især blandt kvinderne, men meget langsommere end i de foregående år. Der er tydelige positive tendenser, f.eks. en mindskelse af kløften mellem antallet af mænd og antallet af kvinder inden for beskæftigelse, uddannelse og forskning samt et stigende antal kvinder i ledende stillinger og flere faglærte kvinder. Der skal dog stadig overvindes store forhindringer, inden der er opnået ligestilling mellem mænd og kvinder. Det er vigtigt at forbedre overvågning og vurdering. De indikatorer, der er udarbejdet af Rådet som led i opfølgningen af Beijing-handlingsplanen, udgør i denne henseende et godt udgangspunkt.

Samfundsmønstrene har i de sidste tyve år ændret sig fra en model, hvor manden er forsørgeren, til en model, hvor begge arbejder. Unge kvinder forbliver nu ligesom mændene længere under uddannelse eller i grunderhvervsuddannelserne. Alligevel finder kvinderne det stadig vanskeligt at forene familiemæssige forpligtelser med fuldtidsbeskæftigelse. I denne forbindelse bliver det en stor udfordring for det europæiske samfund at sørge for børnepasningsfaciliteter og omsorg for andre afhængige familiemedlemmer.

I denne rapport gives der en oversigt over de fremskridt, der er gjort hidtil med hensyn til mænds og kvinders stilling på de vigtigste politikområder, og over de store udfordringer, der skal tages op for yderligere at fremme ligestillingen mellem mænd og kvinder.

2. HJORTIDIGE FREMSKRIDT

I det sidste årti er udviklingen gået tydeligt i retning af større ligestilling mellem mænd og kvinder i EU. Der kan også ses nogen tilnærmelse i tiltrædelseslandene. Økonomisk vækst og almindelig fremgang i samfundet har gjort denne udvikling mulig. Ændringerne sker ikke automatisk, men er et resultat af strategiske initiativer til fremme af ligestilling mellem mænd og kvinder på EU-plan og på nationalt plan. Man har dog gennem tiderne og i de forskellige medlemsstater haft varierende grader af succes med at fremme ligestilling og mindske forskellene mellem kønnene på sådanne politikområder som beskæftigelse, social integration, uddannelse, forskning og udenrigsanliggender, og der er stadig betragtelige forskelle mellem kønnene på de fleste områder.

Gennem ændring af traktaterne og ved senere direktiver er der sket en stadig forbedring af gældende fællesskabsret om ligebehandling. Lovgivningen og Domstolens domme om ligebehandling har udviklet sig til at være et væsentligt og vigtigt element i rammerne omkring hver enkelt borgers rettigheder i EU. Lovgivningen om ligebehandling har spillet og spiller fortsat en afgørende rolle i socioøkonomisk sammenhæng, idet der er skabt et grundlag for lige rettigheder for alle uanset køn. Det er en forudsætning for, at EU kan opfylde målsætningerne om bæredygtig økonomisk udvikling og vækst, som blev formuleret i Lissabon og Gøteborg.

I de senere årtier er der sket store forandringer i antallet af personer under uddannelse i Europa. Der er nu flere kvinder end mænd under uddannelse på gymnasialt niveau og på de videregående uddannelser i de fleste medlemsstater og i tiltrædelseslandene, og kvinderne udgør et flertal af personer med afsluttet universitetsuddannelse i EU (55 %). På det højeste uddannelsesstrin ser man stadig det traditionelle mønster. 39 % af alle doktorgrader i EU blev tildelt kvinder i 2000, og 61 % blev tildelt mænd. Der er større sandsynlighed for, at mænd forlader en uddannelse på gymnasialt niveau uden at fuldføre et studieforløb end kvinder (20 % mænd, 16 % kvinder¹). Selv om forskellene mellem kønnene med hensyn til at følge et studium bliver stadig mindre, tegner kvindernes og mændenes studievalg stadig et traditionelt kønsbundet mønster. I 2001 var der i EU-landene gennemsnitligt 36 % kvinder med en universitetsuddannelse i videnskab, matematik og informatik og 21 % med en universitetsuddannelse som ingeniør eller inden for de bygge- og anlægstekniske fag, hvilket afspejler sig på arbejdsmarkedet og bidrager til vedvarende kønsopdeling.

Den europæiske beskæftigelsesstrategi har medvirket til at sætte ligestilling mellem kønnene på den politiske dagsorden og har været et redskab til at bekæmpe kønsskævhederne på arbejdsmarkedet. De nye retningslinjer for beskæftigelsen kræver en øget indsats fra medlemsstaternes side. Brugen af strukturfondene, især Den Europæiske Socialfond, har haft en katalysatorvirkning på medlemsstaternes ligestillingspolitik, idet der er ydet finansiel støtte til gennemførelsen af den europæiske beskæftigelsesstrategi og den sociale integrationsproces.

Kvindernes erhvervsfrekvens er steget mere end mænds og er nu på 55,6 % mod mindre end 50 % i første halvdel af 1990'erne, men forskellen mellem mænd og kvinder i beskæftigelse er stadig meget høj (17,2 procentpoint). Kvinder med et lavt uddannelsesniveau og ældre kvinder har stadig en lavere erhvervsfrekvens. Det gælder også kvinder med små børn, hvis erhvervsfrekvens er gennemsnitligt 12,7 procentpoint lavere end for kvinder uden børn. Til gengæld er erhvervsfrekvensen for mænd med børn 9,5 procentpoint højere end for mænd

¹ Eurostat, LFS, 2003.

uden børn². Et nyt skøn over erhvervsfrekvenserne³ viser, at kvinders erhvervsfrekvens i nogle medlemsstater i 2005 sandsynligvis stadig vil ligge betydeligt under Lissabon-målet på 60 %. Der er brug for en vedvarende indsats, hvis EU som helhed skal nå dette mål inden 2010. Det er formentlig tilfældet i lande, der har en erhvervsfrekvens for kvinder på under 50 % (EL, ES og IT) og under 55 % (BE og LU). I et udvidet EU bliver skævhederne mellem mænds og kvinders beskæftigelse mindre udtalte (16,3 procentpoint), men det skyldes hovedsageligt, at erhvervsfrekvensen for mænd er lavere i tiltrædelseslandene end i det nuværende EU.

Efter en periode med faldende arbejdsløshed og en lille mindskelse af forskellene mellem mænds og kvinders arbejdsløshed begyndte arbejdsløsheden igen at stige midt i 2001, og det fortsatte i 2002 og 2003. Men selv om mindskelsen af forskellen mellem mænds og kvinders erhvervsfrekvens har været konstant, er der imidlertid fortsat en stor forskel (1,8 procentpoint i 2003). Kvinderne er stadig mere sårbare end mænd i tilfælde af arbejdsløshed og økonomisk stilstand⁴, især kvinder med et lavt uddannelsesnivea og ældre kvinder. I tiltrædelseslandene er arbejdsløsheden næsten dobbelt så høj som i EU, men forskellene mellem mænds og kvinders arbejdsløshed er generelt mindre.

Lønforskellen mellem kønnene er stadig på gennemsnitligt 16 % i EU og har praktisk taget ikke ændret sig i de senere år. Lønforskellen er betydeligt højere i den private sektor end i den offentlige sektor. Forskelle i kønnenes deltagelse på arbejdsmarkedet, kønsopdelingen, karriere- og lønstrukturerne og den forholdsmæssige undervurdering af kvindedominerede fag tegner sig for størsteparten af skævhederne. I de senere år har den ulige løn fået en højere profil i medlemsstaterne. Nogle lande har taget et stort skridt fremad ved at erkende, at der er en forbindelse mellem opdelingen af arbejdsmarkedet og den ulige løn, og de er begyndt at træffe politiske foranstaltninger på dette område.

Ikke desto mindre er kønsopdelingen på arbejdsmarkedet næsten uforandret og har været omkring 25 % med hensyn til erhvervmæssig opdeling⁵ og 18 % med hensyn til sektormæssig opdeling⁶. Kvinderne dominerer i sådanne sektorer som sundheds- og socialvæsen, undervisning, offentlig forvaltning og detailhandel, hvorimod et forholdsmæssigt stort antal mænd arbejder som teknikere, ingeniører, finansieringsekspertes og ledere.

Som følge af kvindernes øgede kvalifikationer blev flere kvinder ansat i høje faglærte stillinger og i lederstillinger i 1990'erne i 10 af de 15 medlemsstater⁷. Der er imidlertid stadig dobbelt så stor sandsynlighed for, at mænd sidder i lederstillinger, og tre gange større sandsynlighed for, at mænd er topledere⁸. Kvinderne er også stadig underrepræsenteret i den videnskabelige arbejdsstyrke i Europa (kvinderne udgør 30 % af forskerne i den offentlige sektor og 15 % i industrien)⁹.

² Mænd og kvinder i aldersgruppen 20-50 år. Kilde: Eurostat, LFS, 2002.

³ Disse prognoser er udarbejdet ved hjælp af Kommissionens efterårsprognoser for 2003.

⁴ Som beskrevet i Eurostat, LFS.

⁵ Beregnet som den gennemsnitlige, nationale andel af beskæftigede mænd og kvinder for hvert erhverv; differencerne lægges sammen, hvorved der fremkommer en samlet værdi for kønsopdelingen. Dette tal sættes i forhold til den samlede beskæftigelse (ISCO-klassifikation).

⁶ Beregnet som den gennemsnitlige, nationale andel af beskæftigede mænd og kvinder for hver sektor; differencerne lægges sammen, hvorved der fremkommer en samlet værdi for kønsopdelingen. Dette tal sættes i forhold til den samlede beskæftigelse (NACE-klassifikation).

⁷ Eurostat, LFS.

⁸ Eurostat, LFS, 2000.

⁹ Tal fra She, Europa-Kommissionen, 2003.

Der er fortsat en uligevægt mellem mænd og kvinder i beslutningstagningsprocessen på både EU-plan og på nationalt plan. Det samme mønster findes i tiltrædelseslandene. Der er langsomt fremskridt på vej i den politiske beslutningstagningsproces, og 10 medlemsstater har nu indskrevet bestemmelser i deres forfatning eller i deres ligestillingslove om, at der skal være ligelig fordeling af mænd og kvinder.

Kvinderne udfører stadig størstedelen af arbejdet i hjemmet og for familien. Det har betydning for deres arbejdsmønstre og begrænser deres muligheder for at acceptere et job, der kan sammenlignes med mænds gennemsnitlige beskæftigelse. Kvindernes afbrudte beskæftigelsesmønstre og kvindernes overrepræsentation i deltidsbeskæftigelse og de fleste ikke-standard-job kan have en negativ indflydelse på deres karriere, løn og pension. Kvindernes lavere lønindtægter kombineret med virkningen af skat og ydelser kan medføre, at de ikke har så stort et incitament til at påtage sig lønarbejde. Det kan især være tilfældet for kvinder med små børn.

Ved at fastsætte et mål om, at der må forefindes børnepasning, satte Det Europæiske Råd i Barcelona endnu større fokus på den politik, der ifølge den europæiske beskæftigelsesstrategi bør føres, for at arbejds- og familieliv kan forenes. Medlemsstaterne har i overensstemmelse hermed ydet en temmelig stor politisk indsats for at forbedre børnepasningsfaciliteterne. Der er imidlertid truffet meget få konkrete foranstaltninger for at forbedre omsorgsfaciliteterne for andre afhængige familiemedlemmer.

Der har været øget opmærksomhed om forening af arbejds- og familieliv som en del af beskæftigelsespolitikken og om bedre ordninger for forældreorlov. Enkelte medlemsstater har ydet en indsats for at opmuntre fædre til at tage forældreorlov, f.eks. i form af ret til at tage deltidsorlov eller til at dele orloven eller i form af en specifik ret til fædreorlov. Denne indsats har ikke hidtil båret frugt. Det er stadig den traditionelle opdeling af omsorg og lønarbejde mellem mænd og kvinder, der dominerer.

De hindringer, som mænd og kvinder støder på, og de beskæftigelsesmæssige forskelle mellem kønnene på arbejdsmarkedet forekommer i endnu mere udpræget grad i lavindkomstgrupperne. Mens størstedelen af fattige beskæftigede er mænd, udgør kvinderne størstedelen af de erhvervmæssigt inaktive personer¹⁰ og er således særligt udsatte for at falde i fattigdomsfælden. Uden en selvstændig indkomst står kvinderne i en yderst vanskelig økonomisk situation, når de kommer ud for opløsning af familien og vold i hjemmet. Kvinder er også oftere udsat for fattigdom, hvis de er gamle eller er aleneforsørgere med børn. 35 %¹¹ af aleneforsørgere, hovedsageligt kvinder, lever i fattigdom.

Vold i hjemmet er et overgreb på ofrets ret til at leve i sikkerhed, frihed og værdighed, og det er et udtryk for en ulige magt mellem mænd og kvinder. Det er i de nationale handlingsplaner om social integration blevet påvist, at vold i hjemmet øger risikoen for, at kvinder udstødes socialt. I 2000 blev Daphne-programmet (2000-2003)¹² iværksat, og det er et symbolsk vigtigt programmeringsredskab mod vold. Der blev taget store skridt fremad i 2002, hvor medlemsstaterne vedtog et sæt indikatorer for vold mod kvinder som opfølgning til Beijing-handlingsplanen.

¹⁰ Den fælles rapport om integration 2003, Eurostat-data 2001; i lavindkomstgrupperne (under en tærskel på 60 % af medianindkomsten) er 26 % beskæftiget (16 % mænd, 10 % kvinder), og 36 % er inaktive (8,5 % mænd, 27,5 % kvinder).

¹¹ Eurostat, ECHP UDB-udgaven af december 2003.

¹² Europa-Parlamentets og Rådets afgørelse nr. 293/2000/EF af 24. januar 2000 om vedtagelse af et EF-handlingsprogram (Daphne-programmet) (2000-2003) om forebyggende foranstaltninger til bekæmpelse af vold mod børn, unge og kvinder, EFT L 34 af 9.2.2000, s. 1.

3. UDFORDRINGER OG POLITISKE RETNINGSLINJER

Denne rapport bekræfter en positiv udvikling i retning af udjævning af kløften mellem mænd og kvinder på flere politikområder. Udviklingen går dog for langsomt, og der er brug for en øget indsats for at opfylde målene fra Lissabon-strategien. Medlemsstaterne har forpligtet sig til inden 2010 at få gennemført en væsentlig formindskelse af skævhederne mellem kønnene hvad angår erhvervsfrekvens, arbejdsløshed og løn. Det bekræftes endvidere i de nye retningslinjer i den europæiske beskæftigelsesstrategi.

Uligheder mellem mænd og kvinder er et fænomen med mange dimensioner, der skal bekæmpes ved hjælp af en blanding af omfattende politiske foranstaltninger. Udfordringen er at sikre, at der føres en politik, som støtter de lige muligheder for mænd og kvinder inden for uddannelse, beskæftigelse og karriereudvikling, iværksætteri, lige løn for lige arbejde eller for arbejde af samme værdi, bedre fordeling af de familiemæssige forpligtelser, lige deltagelse af mænd og kvinder i beslutningstagningsprocesserne og udryddelse af kønsbestemt vold.

3.1. Gennemførelse og forbedring af lovgivningen om lige behandling

Det har afgørende betydning, at gældende fællesskabsret gennemføres og danner grundlag for ligestillingspolitikken, og dette vil blive yderligere understreget i forbindelse med EU's udvidelse.

- Tiltrædelseslandene har næsten afsluttet gennemførelsen af fællesskabsdirektivet om ligebehandling af mænd og kvinder. Det bliver nu en udfordring for de nationale aktører (jurister, ligestillingsorganer, arbejdsmarkedets parter og ngo'er) at støtte gennemførelsen af lovgivningen. Medlemsstaterne bør bestræbe sig på så hurtigt som muligt at gennemføre det nyligt vedtagne direktiv om ændring af direktivet om ligebehandling af mænd og kvinder, for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, fremmelse samt arbejdsvilkår¹³.
- Der er behov for et stærkt engagement fra arbejdsmarkedets parter om at skabe arbejdsvilkår, som sikrer ligebehandling af mænd og kvinder på arbejdsmarkedet.
- For at gøre den eksisterende lovgivning mere læselig og lettere tilgængelig for borgerne har Kommissionen til hensigt at erstatte eksisterende lovtekster med en enkelt samlet tekst, også for at styrke retssikkerheden og klarheden. Kommissionen vil derfor fremsætte forslag om et direktiv om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder, for så vidt angår beskæftigelse og erhverv. Det er særlig vigtigt i forbindelse med udvidelsen.
- Kommissionen har med sit forslag til et nyt direktiv om gennemførelse af princippet om ligebehandling af kvinder og mænd i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser, der har artikel 13 som retsgrundlag, taget det første skridt til at udvide ligestillingslovgivningen til områder uden for arbejdsmarkedet¹⁴.

¹³ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF af 23. september 2002 om ændring af Rådets direktiv 76/207/EØF.

¹⁴ Forslag til Rådets direktiv om gennemførelse af princippet om ligebehandling af kvinder og mænd i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser (2003/0265(CNS)).

3.2. Udryddelse af forskellene mellem kønnene for så vidt angår løn, beskæftigelse og arbejdsløshed

Skønt der er sket en mindskning, er der stadig store forskelle med hensyn til beskæftigelse og arbejdsløshed. For at kunne opfylde Lissabon-målet om en erhvervsfrekvens for kvinder på 60 % skal medlemsstaterne holde reformtempoet oppe. Det kan virke demotiverende på de kvinder, som gerne vil ud på arbejdsmarkedet, eller som ønsker at komme videre i deres karriere, at der fortsat ikke er ligeløn, og det kan betyde ufuldstændig udnyttelse af deres investeringer i menneskelig kapital. Problemet med ulige løn kan kun løses, hvis der gennem en mangesidet fremgangsmåde ses på de bagvedliggende faktorer, f.eks. sektormæssig og erhvervsmæssig opdeling, almen uddannelse og erhvervsuddannelse, jobklassifikationer og lønsystemer, bevidstgørelse og gennemskuelighed. I retningslinjerne for beskæftigelsen¹⁵ forpligter medlemsstaterne sig til at følge denne fremgangsmåde med det sigte at få formindsket lønforskellene mellem kønnene betydeligt inden 2010.

- Spørgsmålet om kønsopdeling skal løses af medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på en konkret og sammenhængende måde. Der bør lægges særlig vægt på bekæmpelse af den tendens, at lønnen falder i erhverv og sektorer, hvor antallet af kvinder er stigende.
- Arbejdsmarkedets parter spiller en afgørende rolle i formulering, gennemførelse og det vellykkede udfald af en politik til at nedbringe lønulighederne mellem kønnene. Det er vigtigt at skabe større bevidsthed om problemet og træffe konkrete foranstaltninger til regelmæssigt at overvåge lønforskelle, ændre jobklassifikationssystemer og gøre lønniveauer og jobvurderingssystemer gennemsigtige.
- Kvalitet i arbejdet er stadig en afgørende faktor for at forøge arbejdskraftudbuddet. Det er i denne forbindelse vigtigt, at medlemsstaterne går ind for fleksible arbejdsordninger for både mænd og kvinder på en sådan måde, at socialsikringsrettigheder og -ydelser bevares, således at der ikke opstår opsplitning og opdeling af arbejdsmarkedet.
- Det skal kunne betale sig at arbejde, hvilket er væsentligt for at øge kvindernes deltagelse i arbejdsstyrken. Både skatte- og socialsikringssystemerne skal om nødvendigt reformeres for at fjerne demotiverende faktorer og give kvinderne et økonomisk incitament til at påtage sig arbejde, blive på arbejdsmarkedet og vende tilbage til arbejdsmarkedet.
- Medlemsstaterne bør indføre en aktiv arbejdsmarkedspolitik med henblik på at få kvinderne tilbage i arbejdsstyrken efter længere perioder, hvor de har haft forældreorlov og/eller frivillige karriereafbrydelser på grund af familiemæssige forpligtelser.
- Det er vigtigt, at medlemsstaterne yder god vejledning og støtte til erhvervspraktik, således at man allerede fra de yngste skoleklasser undgår et valg baseret på stereotype kønsroller og dermed forhindrer, at skolens kønsopdeling føres med over på arbejdsmarkedet.
- Der er brug for en politik til at fjerne de hindringer, som kvinder støder på, når de forsøger at få højere stillinger og lederstillinger.
- Det vil i forbindelse med det videnbaserede samfund være særlig vigtigt at fremme den kønsmæssige balance mellem videnskabsfolk, ingeniører og teknikere på både nationalt plan og på EU-plan.

¹⁵ Rådets afgørelse 2003/578/EF af 22. juli 2003 om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitik, EUT L 197 af 5.8.2003

3.3. Forening af arbejds- og familieliv

Om de politiske foranstaltninger til at hæve erhvervsfrekvensen bliver en succes afhænger af, om det gøres muligt for både mænd og kvinder at skabe balance mellem deres arbejdskarriere og deres familieliv. Muligheden for at forene arbejds- og familielivet må ikke blive til "kvindesagspolitik", som kun kommer kvinder til gode. Det bliver en stor udfordring at formulere en politik, der også opmuntrer mænd til at påtage sig deres del af de familiemæssige forpligtelser.

- Det er nødvendigt, at medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter fokuserer på udvikling af økonomiske og/eller andre incitamenter til at få mænd til at påtage sig en større rolle i familien, og at der tages initiativ til at gøre især arbejdsgiverne mere bevidste om, at der er behov for en holdningsændring.
- Medlemsstaterne bør indføre forældreorlovsordninger, der gælder begge forældre. I denne sammenhæng bør man undgå de negative virkninger, som udvidede forældreorlovsordninger kan have på kvindernes beskæftigelse, f.eks. den demotivering der opstår som følge af en kombination af udsigten til en dårlig løn, et mangelfuldt socialsikringsystem, risikoen for forældelse af kvalifikationer og risikoen for at miste jobbet efter lange fraværsperioder fra arbejdsmarkedet.
- Medlemsstaternes bør intensivere deres bestræbelser på at tilbyde tilstrækkelige og passende børnepasningsfaciliteter i overensstemmelse med de mål, der blev fastlagt i Barcelona, og tilrettelægge disse på en sådan måde, at både mænd og kvinder får mulighed for at påtage sig et job og/eller forblive på arbejdsmarkedet. Der bør i politikken tages fat på kvaliteten af og prisen for tilbuddene og de arbejdende forældres særlige behov, for så vidt angår børnepasningens fleksibilitet og tidsmæssige længde.
- Som følge af den aldrende befolkning er det nødvendigt på nationalt plan at prioritere plejefaciliteter for andre afhængige familiemedlemmer.

3.4. Fremme af lige repræsentation af mænd og kvinder i beslutningstagning

Det er en grundlæggende mangel ved det europæiske samfund, at kvinderne fortsat er underrepræsenteret inden for politisk og økonomisk beslutningstagning. Det er nødvendigt at indgå nye forpligtelser og nye partnerskaber mellem regeringer, private aktører og politiske partier for at skabe et fuldt demokrati med lige repræsentation af mænd og kvinder i beslutningstagningsprocessen på alle samfundsområder på EU-plan og på nationalt plan.

- Medlemsstaterne skal tage skridt til at sikre, at Rådets henstilling om ligelig deltagelse af mænd og kvinder i beslutningsprocessen (96/694) gennemføres, især ved følgende tiltag:
- Medlemsstaterne bør overvåge processen ved at benytte de indikatorer, der er vedtaget af Rådet, for opfølgning af Beijing-handlingsplanen vedrørende mænd og kvinder i såvel politisk som økonomisk beslutningstagning.
- Arbejdsmarkedets parter bør fremme initiativer til at øge kvindernes deltagelse ikke blot i repræsentative organer, men også omkring forhandlingsbordet.
- Politiske partier og andre relevante aktører bør med henblik på det kommende valg til Europa-Parlamentet i 2004 yde en større indsats og træffe en lang række forskellige foranstaltninger til at komme over den tærskel på 30 % kvinder, der blev opnået ved valget til Europa-Parlamentet i 2000.

3.5. Integrering af kønsaspektet i praksis

Pligten til at udrydde uligheder og fremme ligestilling mellem mænd og kvinder i alle fællesskabsaktiviteter er nedfældet i EF-traktaten¹⁶. Man er nu begyndt at integrere kønsaspektet, dvs. indføre ligestillingsperspektivet på alle politikområder og i alle faser af den politiske beslutningstagningsproces, og at træffe andre særforanstaltninger i både medlemsstaterne og på EU-plan. Denne dobbelte fremgangsmåde udgør allerede en del af hovedgrundlaget for flere EU-processer, f.eks. den europæiske beskæftigelsesstrategi, den sociale integrationsproces, forskningspolitikken, strukturfondene og udviklingssamarbejdet.

Medlemsstaterne, Kommissionen og Rådet er nødt til at yde en større indsats for at omsætte målsætninger og forordninger i konkret handling.

Det forudsætter:

- at medlemsstaterne, Kommissionen og Rådet forpligter sig til at forbedre integreringen af kønsaspektet i alle relevante politikker, herunder beskæftigelses-, social- og arbejdsmarkedspolitik, uddannelse, forskning, udenrigsanliggender, udviklingssamarbejde, budget- og finanspolitik
- at medlemsstaterne og Kommissionen derudover forbedrer tilvejebringelsen af sammenhængende, sammenlignelige og tidsmæssigt præcise kønsspecifikke data og andre baggrundsvariabler på alle relevante politikområder
- at medlemsstaterne, Kommissionen og Rådet forpligter sig til at videreudvikle indikatorer for ligestilling som et redskab for integrering af kønsaspektet, for således at vurdere fremskridtene på forskellige politikområder. Rådet har allerede udviklet et sæt indikatorer vedrørende kvinder i politisk og økonomisk beslutningstagning, forening af arbejds- og familieliv, ligeløn og vold i hjemmet for at kunne foretage en mere konsekvent og systematisk overvågning og vurdering af Beijing-handlingsplanens gennemførelse
- at medlemsstaterne og Kommissionen forpligter sig til at overvåge fremskridtene ved regelmæssigt at aflægge beretning og vurdere resultaterne. De årsberetninger om ligestilling, der aflægges på forårstopmøderne, spiller en vigtig rolle i denne henseende
- at medlemsstaterne og Kommissionen forpligter sig til at tildele ressourcer til støtte for effektive mekanismer for fremme af ligestilling mellem mænd og kvinder.

3.5.1. Strukturfondene

Drøftelsen af fremtidens sociale og økonomiske samhørighedspolitik efter 2006 er gået i gang. Samhørighedspolitikken vil få en ændret fokusering og skal nu udgøre et større bidrag til Lissabon-målene for således at fremme økonomisk vækst, produktivitet, højere beskæftigelse og et rummeligt samfund. Der kræves en stor indsats for at få udnyttet strukturfondenes fulde potentiale som katalysator for fællesskabspolitikker og nationale politikker for ligestilling i et udvidet Europa og i den nye programmeringsperiode.

- Ligestilling skal også prioriteres i strukturfondenes næste programmeringsperiode, med hensyn til både politikker og ressourcer.

¹⁶ EF-traktatens artikel 2 og 3.

- Nuværende og kommende medlemsstater bør i højere grad forpligte sig til at øge både integreringen af kønsaspektet og fremme særforanstaltninger i forbindelse med alle strukturfonde.

- Alle medlemsstater skal forpligte sig til at vurdere på forhånd, hvordan enhver politik, foranstaltning og aktion, der finansieres af strukturfondene, indvirker på mænd og kvinder.

3.5.2. *Forskningspolitik*

Det er af afgørende betydning, at der fortsat gøres en indsats for at opnå ligestilling mellem kønnene inden for videnskabelig forskning, for kun derved realiseres det fulde potentiale ved det europæiske forskningsrum.

- Der bør på EU-plan og på nationalt plan stilles passende støtte og ressourcer til rådighed med henblik på at udvikle eller styrke effektive mekanismer til at inddrage kvindelige videnskabsfolk mere aktivt i den videnskabelige forskning og i forskningspolitikken og med henblik på at forbedre vilkårene for at tiltrække og fastholde kvinderne i de videnskabelige fag.

3.6. **Forebyggelse og bekæmpelse af vold mod og handel med kvinder**

Selv om der på politisk plan er en dyb anerkendelse af, at det er nødvendigt at forebygge og bekæmpe såvel vold mod som handel med kvinder¹⁷, der som fænomen forekommer i meget vid udstrækning i forbindelse med menneskehandel¹⁸, bliver det fremover en udfordring at udvide og intensivere arbejdet på dette område i medlemsstaterne og i tiltrædelseslandene.

- Forebyggelse og bekæmpelse af vold i hjemmet hører hovedsageligt under de lokale og nationale myndigheders kompetence, og medlemsstaterne bør overvåge udviklingen ved hjælp af det sæt af indikatorer vedrørende vold i hjemmet, som Rådet har vedtaget. Det nye program, Daphne II 2004-2008, tildeles et øget budget på 50 mio. EUR, og gennem dette program ydes der støtte til aktioner for forebyggelse og bekæmpelse af vold mod kvinder i medlemsstaterne.

- Medlemsstaterne, Kommissionen og Rådet (de relevante fagministre) skal intensivere aktionerne for forebyggelse og bekæmpelse af handel med kvinder. Der er brug for en samlet tilgang, der omfatter kriminalisering (lovgivning), beskyttelse og bistand til ofre for vold og menneskehandel, samt forebyggende foranstaltninger, f.eks. kampagner og tværnationalt og internationalt samarbejde.

- Det er vigtigt at udnytte alle de muligheder, der tilbydes gennem EU's finansieringsprogrammer – bl.a. strukturfondene (ESF, EFRU og fællesskabsinitiativet Equal), Daphne og i relevante tilfælde Agis – til at støtte aktioner, der har til formål at yde bistand til ofre, samt at træffe forebyggende foranstaltninger og at gøre det lettere for kvindelige ofre for menneskehandel at blive integreret på arbejdsmarkedet. Det bliver en særlig vigtig opgave i forbindelse med udvidelsen.

¹⁷ Rådets resolution af 20. oktober 2003 om initiativer til bekæmpelse af menneskehandel, især handel med kvinder, EUT C 260 af 29.10.2003, s. 4.

¹⁸ Bruxelles-erklæringen om forebyggelse og bekæmpelse af menneskehandel af september 2002, jf. Rådets konklusioner af 8. maj 2000, EUT C 137 af 12.6.2003, s.1.

4. KONKLUSIONER

Den Europæiske Unions vigtigste målsætninger er at opnå fuld beskæftigelse, en høj grad af social beskyttelse, vedvarende økonomisk vækst og bæredygtig udvikling i et videnbaseret samfund senest i år 2010. For at opfylde disse målsætninger er det væsentligt, at medlemsstaterne bekræfter deres engagement med hensyn til at støtte kvindernes aktive deltagelse på arbejdsmarkedet og nedbringe den kønspecifikke forskel inden for forskellige samfundsområder. En højere grad af aktiv deltagelse på arbejdsmarkedet i kvalitetsprægede job vil bidrage til at finde en løsning på den stadig større udfordring, der ligger i et samfund med borgere, der bliver stadig ældre.

Det Europæiske Råd opfordres med baggrund i denne rapport om ligestilling mellem kvinder og mænd til at tilskynde medlemsstaterne til at øge deres indsats for at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder i alle samfundsforhold. I den forbindelse skal der lægges særlig vægt på:

- at sikre en hurtig gennemførelse i medlemsstaterne af den lovgivning, der for nylig er blevet vedtaget, og en korrekt gennemførelse af Fællesskabets regelværk om ligebehandling i tiltrædelseslandene
- at sørge for, at direktivforslaget, der bygger på artikel 13¹⁹, vedtages inden marts 2005
- at træffe særforanstaltninger, der skal nedbringe den kønsspecifikke lønforskel i samarbejde med arbejdsmarkedets parter
- aktivt at støtte en ligelig repræsentation af kvinder og mænd ved valget til Europa-Parlamentet i 2004
- at styrke integrationen af ligebehandling af kønnene inden for alle politikområder, herunder beskæftigelses- og socialpolitikker, uddannelse, indre og retlige anliggender, udenrigsanliggender, udviklingsamarbejde og budget- og finanspolitik
- at arbejde på at opfylde målsætningerne fra Barcelona om tilvejebringelse af børnepasningsordninger
- yderligere at udvikle indikatorer med fokus på sexchikane på arbejdspladsen i 2004 med henblik på at udpege nøgleindikatorer og overvåge fremskridt, herunder gennemførelsen af Beijing-handlingsplanen; i den forbindelse skal der jævnligt indsamles relevante, sammenhængende og sammenlignelige kønsspecifikke statistikker, især på områder, hvor der mangler sådanne oplysninger
- at sikre, at der fokuseres på ligestilling mellem kønnene, herunder kvinders adgang til beskæftigelse i alle strukturfonde, og at der er afsat de passende midler hertil
- at sikre, at integreringen af kønsaspektet indarbejdes i det europæiske forskningsrum gennem aktiv støtte til netværket af embedsmænd på højt nationalt plan (Helsinki-gruppen om kvinder og videnskab)

¹⁹ Forslag til Rådets direktiv om gennemførelse af princippet om ligebehandling af kvinder og mænd i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser (2003/0265(CNS))

- at bekæmpe vold mod kvinder og anvende sættet af indikatorer om vold i hjemmet i forbindelse med opfølgningen af det opnåede fremskridt
- at bekæmpe handlen med kvinder, især ved at vedtage et forslag til et direktiv²⁰ om udstedelse af tidsbegrænset opholdstilladelse til ofre for organiseret ulovlig indvandring eller menneskehandel, der samarbejder med de kompetente myndigheder.

²⁰ KOM (2002) 071 endelig.

BILAG

Det statistiske bilag giver et enkelt, men omfattende overblik over situationen for kvinder og mænd, udviklingen i løbet af tiden og de kønsspecifikke differencer, der stadig eksisterer i Den Europæiske Union og, når det er muligt, også i tiltrædelseslandene.

I betragtning af den generelle tilgang til ligestilling mellem kønnene er indikatorerne blevet valgt ud fra to hovedkriterier, nemlig hvorvidt de er relevante med hensyn til at dække forskellige aspekter af kvinders og mænds levevis, og hvorvidt der findes sammenlignelige og pålidelige data. De foreslåede data indeholder oplysninger om følgende aspekter: lønnet arbejde, lønninger, beslutningstagning, viden og tid.

Lønnet arbejde

Lønnet arbejde er en væsentlig betingelse for økonomisk uafhængighed, og det måles ved erhvervsfrekvensen og arbejdsløsheden. På nuværende tidspunkt er der en kønsspecifik difference i erhvervsfrekvensen på 17,2 % i EU-15 og på 16,3 % i EU-15 + tiltrædelseslandene, mens den kønsspecifikke difference i arbejdsløsheden svarer til 1,8 % i EU-15 og 1,9 % i EU-15 + tiltrædelseslandene. Flertallet af de deltidsansatte er kvinder. Andelen af kvindelige arbejdstagere på deltid var på 34 % i EU-15 og på 30 % i EU-15 + tiltrædelseslandene i 2002. Det tilsvarende tal for mænd var på 7 % både i EU-15 og i EU-15 + tiltrædelseslandene.

Lønninger

I 2001 var den kønsspecifikke lønforskel på 16 %, mens risikoen for at blive fattig var 3 % højere for kvinder end for mænd.

Beslutningstagning

Der tilstræbes en ligelig fordeling i forbindelse med beslutningstagningen på de politiske og økonomiske områder. 25,4 % af parlamentsmedlemmerne i EU-15 er på nuværende tidspunkt kvinder. I 2002 sad en lidt højere procentdel af kvinder, nemlig 30 %, i ledende stillinger inden for EU-15 og 30 % i EU-15 + tiltrædelseslandene.

Viden

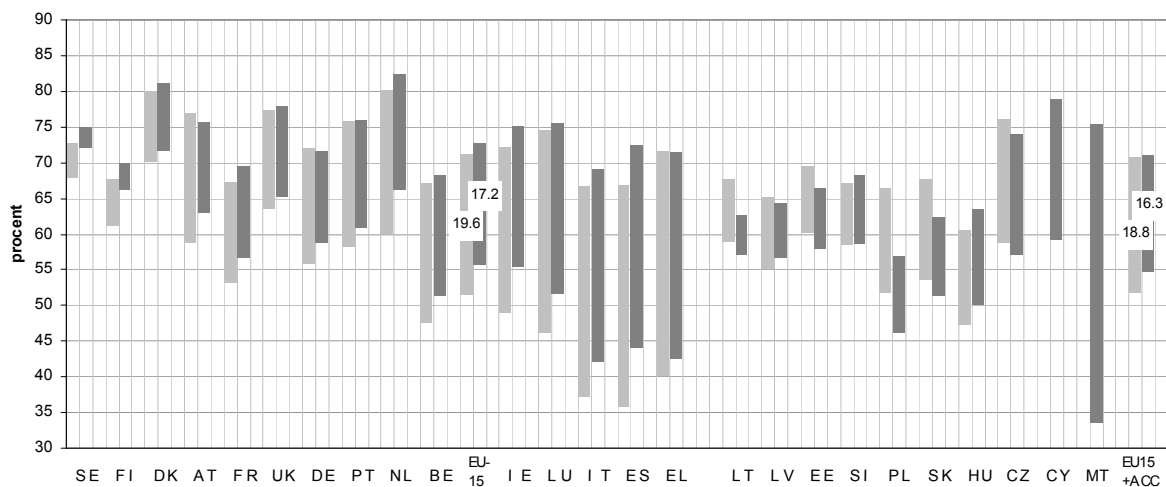
Udviklingen i retning af et videnbaseret samfund stiller høje krav til arbejdskraftens uddannelsesniveau. Kvinder har højere uddannelsesmæssige kvalifikationer end mænd: forskellen mellem kvinder og mænd i aldersgruppen mellem 20-24, der har en uddannelse på gymnasialniveau, er på 6 % i EU-15 og på 5 % i EU-15 + tiltrædelseslandene. Til gengæld gør traditionelle mønstre sig gældende i EU-15 inden for forskningen, hvor kvinderne i 2000 udgjorde 6 % og mænd 19 % af det akademiske personale, der er ansat i professorater (eller tilsvarende).

Arbejdstid

Det fremgår af forskellen mellem det gennemsnitlige antal timer, som kvinder og mænd med børn arbejder, at kvinder med børn arbejder 12 timer mindre end mænd med børn i EU-15 og 11 timer mindre i EU-15 + tiltrædelseslandene.

Absolut kønsspecifik beskæftigelsesdiference (kvinder og mænd i alderen 15-64) i EU-medlemsstaterne og i tiltrædelseslandene – 1998 og 2002
(forskul mellem kvinders og mænds erhvervsfrekvens)

Venstre søjle: 1998 højre søjle: 2002

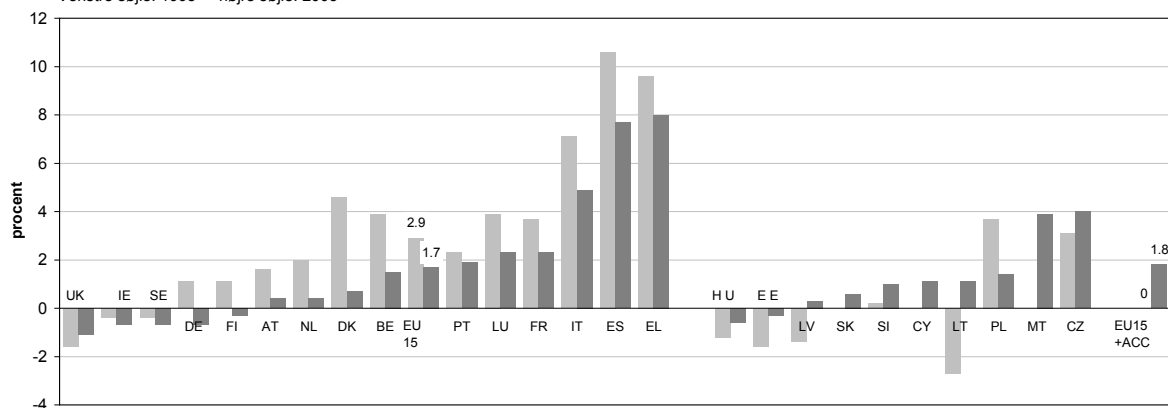


Kilde: Eurostat, Arbejdsmarkedsundersøgelse (Labour Force Survey(LFS))

Anmærk.: Erhvervsfrekvensen for mænd ses i søjlens top og for kvinder i søjlens bund.

Absolut kønsspecifik arbejdsløshedsdiference (kvinder og mænd fra 15 og derover) i EU-medlemsstaterne og i tiltrædelseslandene - 1998 og 2003
(forskul mellem kvinders og mænds arbejdsløshed)

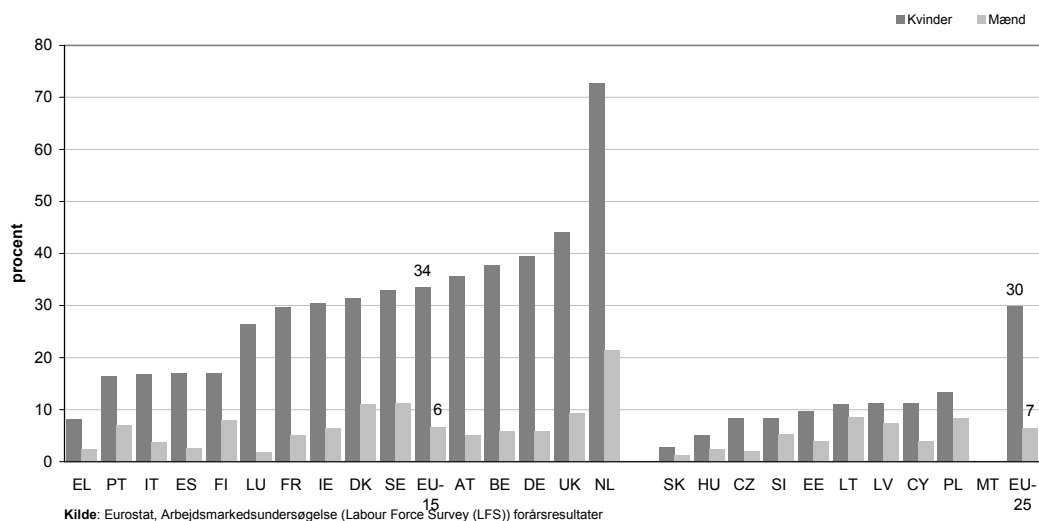
Venstre søjle: 1998 højre søjle: 2003



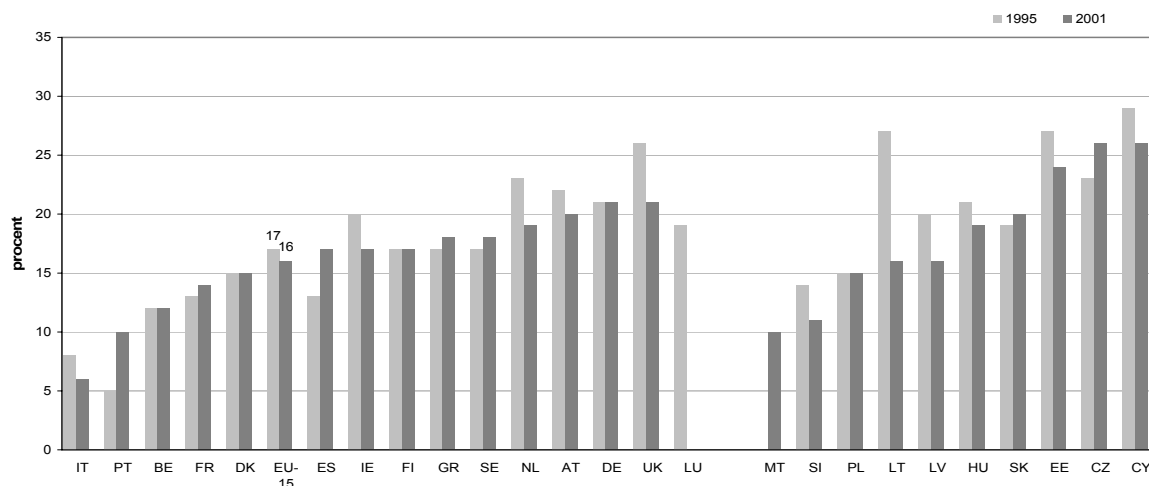
Kilde: Eurostat

Anmærk.: En positiv difference betyder højere arbejdsløshed for kvinder sammenlignet med mænd, det modsatte gælder ved en negativ difference. Der findes ingen data for 1998 for CY, MT, SK og EU15 + tiltrædelseslandene

Fordelingen af deltidsansatte blandt kvinder og mænd mellem 16 - 74 i EU-medlemsstaterne og i tiltrædelseslandene - 2002

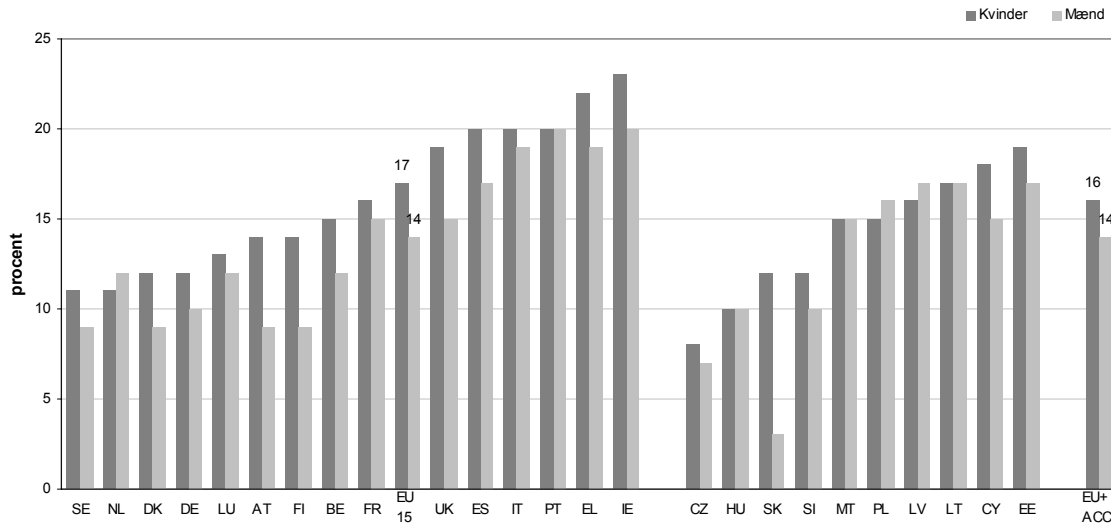


Lønforhold mellem kvinder og mænd i ikke-tilpasset form i EU-medlemsstaterne og i tiltrædelseslandene - 1995 and 2001
(Forskel mellem mænds og kvinders gennemsnitlige bruttotindtjening pr. time som en procentdel af mænds)



Anmærk: Undtagelser fra referenceåret: FI, SE, CZ, HU: 1996; LV: 1998; SK: 1999
 - EU-15: skønsmæssigt væglet gennemsnit af nationale værdier for gamle medlemsstater, ingen lande mangler
 - For Nederlandene baserer data sig på årlig indtjening inklusive overridsbetaling og særlige ydelser
 - For Sverige baserer data sig på det, der svarer til månedslønninger for fuldtidsarbejde og ikke på timebetalinger.
 - For Cyperus er kun fuldtidsansatte medtaget
 - For Tjekkiet er kun fuldtidsansatte i virksomheder med mere end 9 ansatte medtaget
 - For Ungarn er kun fuldtidsansatte i virksomheder med mere end 20 ansatte (1995 - 97) og mere end 5 ansatte (1998 -) medtaget
 - For Litauen er kun fuldtidsansatte medtaget (1995 - 99)
 - For Polen er kun fuldtidsansatte i virksomheder med mere end 9 ansatte medtaget
 - For Slovenien er ansatte i offentlige virksomheder og ansatte i private virksomheder med mere end 2 ansatte medtaget

Risiko for at ende i fattigdom efter sociale overførsler for kvinder og mænd fra 16 år og derover i EU-medlemsstaterne og i tiltrædelseslandene, 2001¹

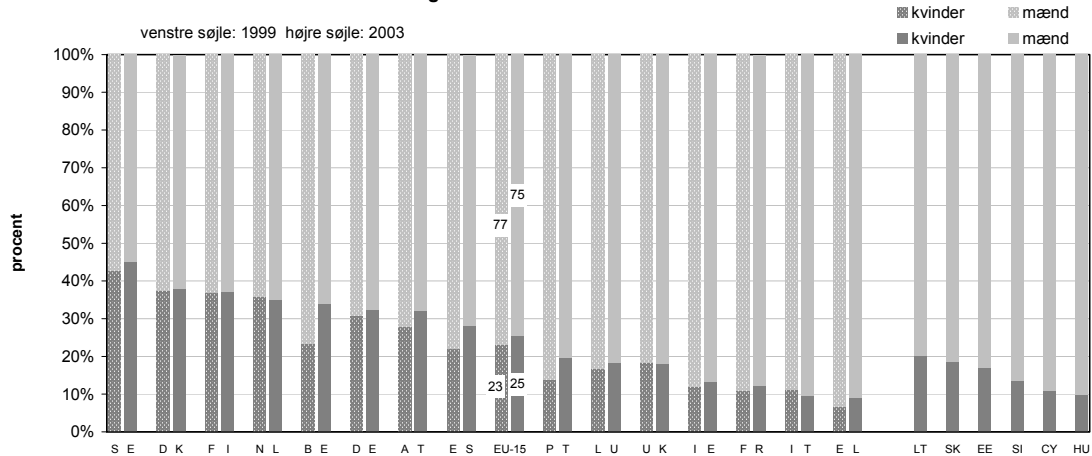


Kilde: Eurostat, ECHP UDG-udgaven af december 2003 for MS med undtagelse af SE og nationale kilder for SE og tiltrædelseslandene

Anmærk. 1) risiko for at ende i fattigdom efter sociale overførsler - Den andel af personer, hvor den justerede disponible indkomst ligger under fattigdomsgrænsen, der er den nationale, medianjusterede disponible indkomst (efter sociale overførsler). Fordelingen på køn baseres på formodningen om en ligelig ressourcefordeling i husstanden. Gennemsnittet for EU-15 beregnes som et gennemsnit af de eksisterende nationale værdier, der er vægtet i forhold til befolkningen, hvor den nationale vægtning svarer til de nationale befolkninger.

Undtagelser fra referenceåret: CY: 1997. LV, MT, SI: 2000. SK: 2003.

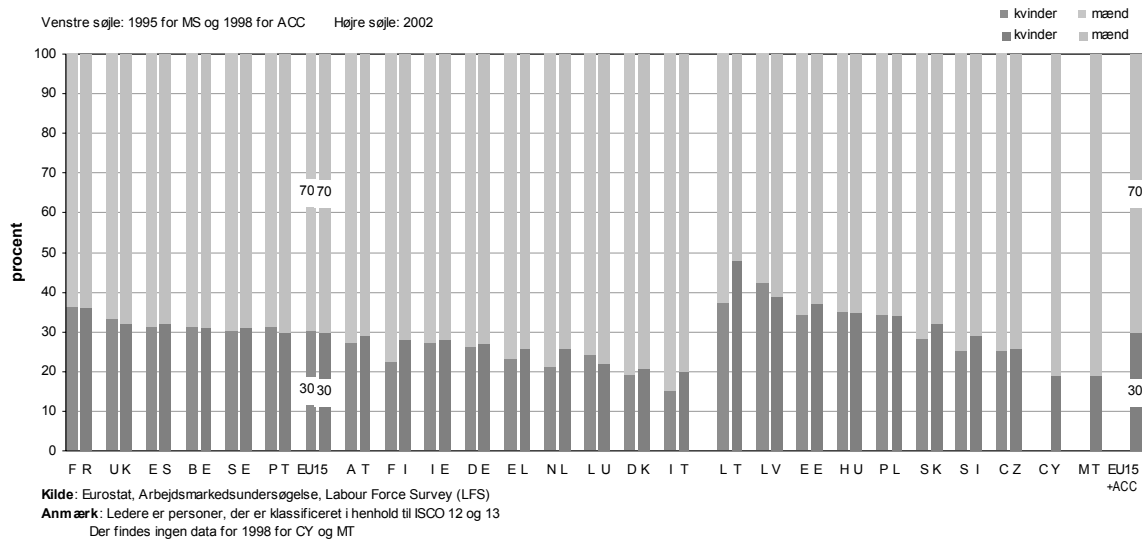
Fordelingen af kvinder og mænd i de nationale parlamenter i EU-medlemsstaterne - 1999 og 2003 og i tiltrædelseslandene - 2003



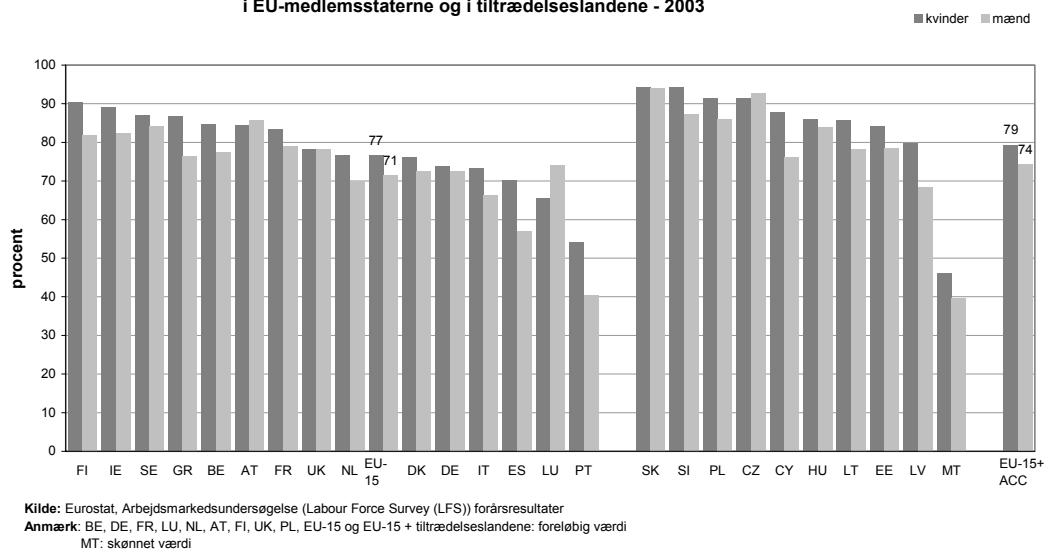
Kilde: Europa-Kommissionen, baseret på den indikator, der blev udviklet i forbindelse med opfølgningen af Beijing-handlingsplanen i Ministerrådet.

Anmærk.: Ingen data fra 1999 for tiltrædelseslandene. Data fra 2003 er endnu ikke tilgængelige for CZ, LV, PL, MT, T.

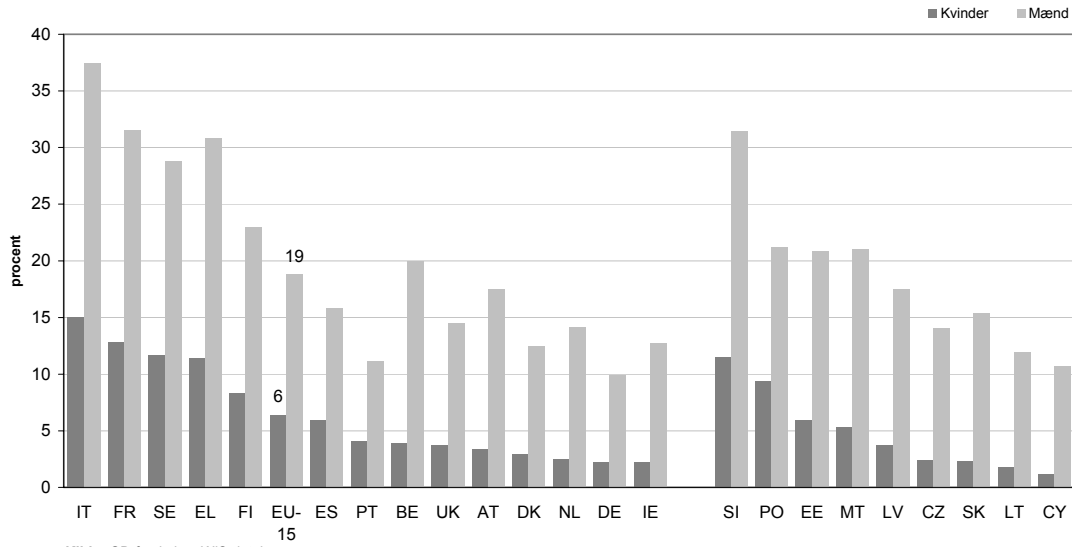
**Ledende stillinger i EU-medlemsstaterne og i tiltrædelseslandene (ACC) - fordelt på køn
1995 (ACC: 1998) and 2002**



**Uddannelsesmæssige kvalifikationer (som minimum gymnasialniveau) for kvinder og mænd i aldersgruppen
20 - 24,
i EU-medlemsstaterne og i tiltrædelseslandene - 2003**



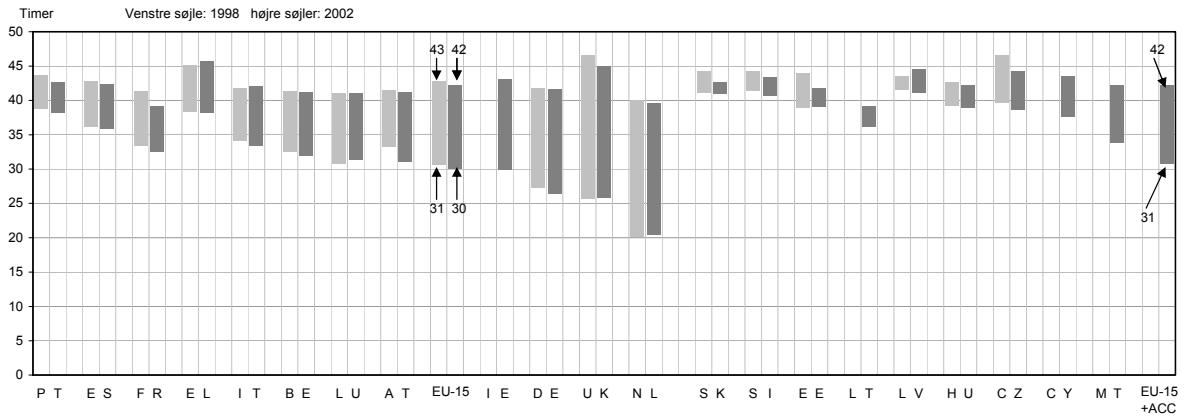
Andel af det akademiske personale (kvinder og mænd), der sidder i professorater (eller tilsvarende) i EU-medlemsstaterne og i tiltrædelseslandene, 2000



Kilde: GD-forskning WIS-databasen

Anmærk.: Undtagelser fra referenceåret: DE, IT, SE, CZ, EE, LV, LT, PO, SK, SI: 2001; BE, ES, PT, MT: 1999; AT: 1998; NL og PT lignende fuldtidsstillinger. Antal personer angivet for de andre lande
 Ingen oplysninger for LU og HU
 Data kan endnu ikke sammenlignes landene imellem, da de omfatter forskellige områder og definitioner

Forskel mellem det gennemsnitlige antal arbejdstimer pr. uge for kvinder og mænd (mellem 20 - 49) med børn i EU-medlemsstaterne og tiltrædelseslandene - 1998 og 2002



Kilde: Eurostat, Arbejdskraftundersøgelse (Labour Force Survey (LFS)), forårsresultater

Anmærk.: Den gennemsnitlige arbejdstid for mænd ses i toppen af søjlen og for kvinder i bunden af søjlen.
 Der mangler data for Danmark, Finland og Sverige. Der findes ingen data for 1998 for Irland, Letland, Cypern og Malta.