

Sammanhang

Utbildning och yrkesutbildning bidrar till att forma flickors och kvinnors möjligheter och målsättningar. Att garantera likabehandling inom utbildning, respektera kvinnors tankefrihet och undanröja diskriminering av kvinnor är viktigt för att kvinnor ska kunna förverkliga sin potential.

Europa 2020-strategin

- Syftet är att åstadkomma smart och hållbar tillväxt för alla genom att skapa sysselsättning och minska fattigdom i EU.
- För att uppnå målet om en sysselsättningsgrad på 75 procent för kvinnor och män i åldern 20–64 år krävs det att medlemsstaterna stärker kvinnors möjligheter till utbildning och yrkesutbildning, framför allt i de sektorer där de är underrepresenterade.
- Ett övergripande mål är att andelen elever som lämnar skolan i förtid ska minska till under 10 procent och att minst 40 procent av 30–34-åringarna ska ha fullföljt en eftergymnasial utbildning.
- "Innovationsunionen" – ett av sju huvudinitiativ i Europa 2020 – stödjer investeringar i forskning och utveckling och åtgärder för att förbättra kapaciteten att omsätta forskning i nya tjänster och produkter.
- "Horisont 2020" – finansieringsinstrumentet för att genomföra Innovationsunionen – främjar en jämn könsfördelning i forskningsgrupper genom att beakta könsfördelningen vid val mellan likvärdiga ansökningar och vid beslutsfattande, med målet att det underrepresenterade könet ska utgöra 40 procent av varje grupp (exempelvis expertgrupper) och panel (exempelvis utvärderingspaneler).

Den europeiska jämställdhetspakten (2011–2020)

- Bekräftar att rådet har åtagit sig att uppfylla EU:s jämställdhetsambitioner, i synnerhet inom tre viktiga områden – sysselsättning, utbildning och främjande av social delaktighet, särskilt genom att minska fattigdom.

De strategiska målen i Pekingplattformen och EU:s indikatorer

- B.1** Garantera lika tillgång till utbildning.
- B.2** Utrota analfabetism bland kvinnor.
- B.3** Förbättra kvinnors tillgång till yrkesutbildning, till vetenskap och teknik och till fortbildning.
- B.4** Utveckla icke-diskriminerande utbildning och yrkesutbildning.
- B.5** Avsätta tillräckliga resurser för utbildningsreformer och övervaka deras genomförande.
- B.6** Främja livslång utbildning för flickor och kvinnor.

Under 2007 enades rådet om tre EU-indikatorer, inklusive två delindikatorer för att mäta framstegen mot Pekingplattformens mål inom detta område. Dessa indikatorer avser könssegregering inom utbildning, både horisontellt (dvs. inom studieområden) och vertikalt (dvs. inom examensnivåer), och utbildningens relativa avkastning för kvinnor och män, genom att undersöka sysselsättningsgraden för kvinnor och män efter utbildningsnivå.

Databasen Kvinnor och män i EU – fakta och siffror, som upprättats av Europeiska jämställdhetsinstitutet, innehåller de senaste uppgifterna och den senaste informationen på området. Databasen finns på <http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures>

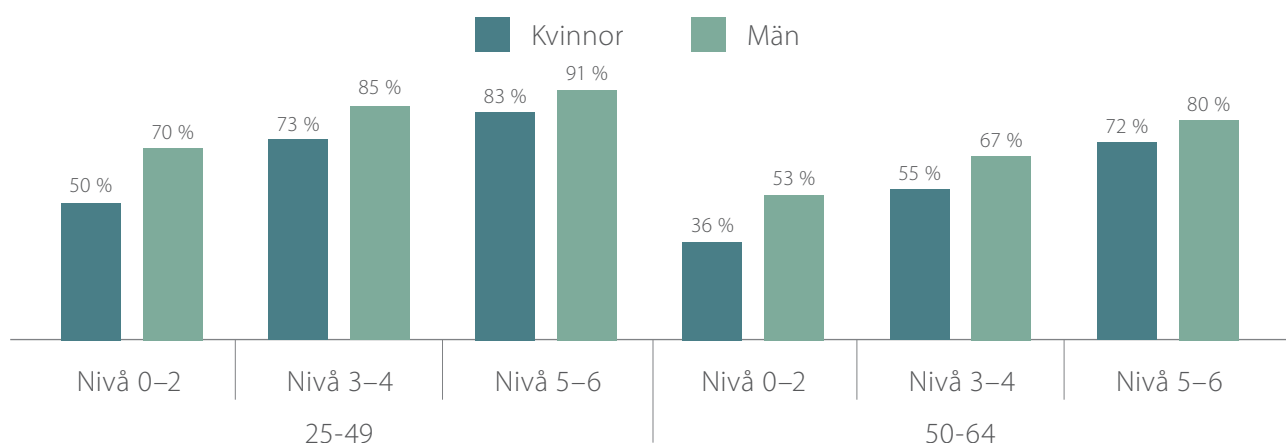
Kunskaper från EU-övergripande uppgifter

Majoriteten av medborgarna med universitetsexamen inom EU är kvinnor

År 2012 deltog kvinnor i EU i universitetsutbildning i högre grad än män (59 procent av deltagandet), vilket har varit fallet sedan 2007. Inom forskarutbildningen är männen fortfarande fler än kvinnorna (53 procent år 2012, 54 procent år 2007). Klyftan mellan kvinnor och män är



SYSSELSÄTTNINGSGRAD FÖR KVINNOR OCH MÄN EFTER UTBILDNINGSNIVÅ OCH ÅLDERSGRUPP, EU-28, 2012



Källa: Eurostat, EU-LFS.

emellertid liten och minskar. Förändringarna är tydligare på medlemsstatsnivå. Under 2012 var antalet kvinnor inom forskarutbildning större än antalet män i 12 medlemsstater, jämfört med nio medlemsstater 2007.

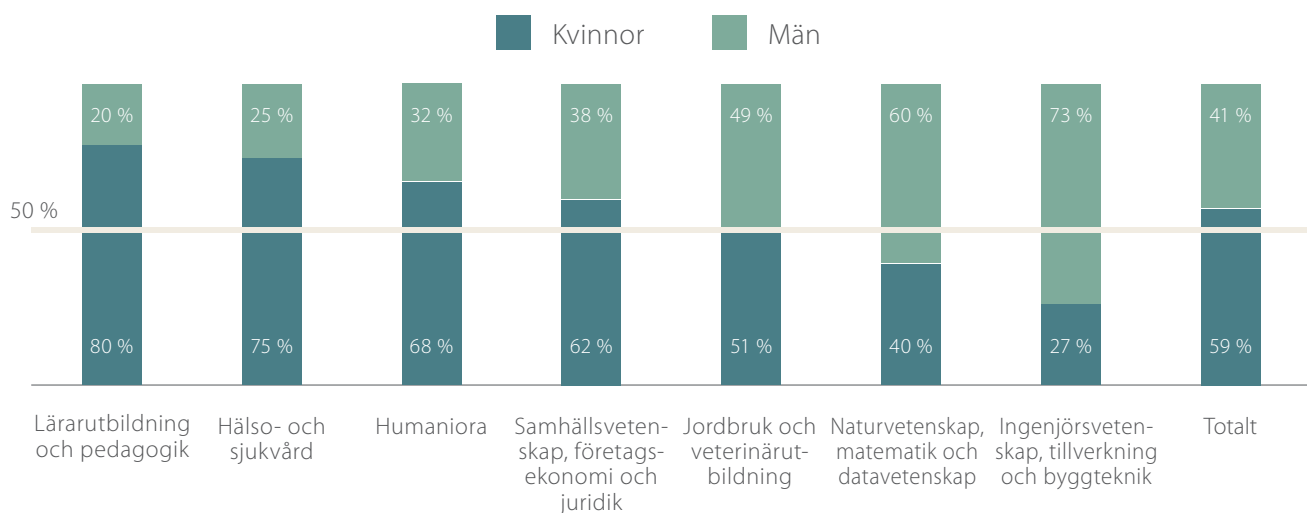
Högre utbildningsnivåer är kopplade till mindre könsskillnader i sysselsättning

År 2012 var den genomsnittliga sysselsättningsgraden för kvinnor i åldern 20-64 år inom EU-28 62 procent jämfört med 74 procent för män. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för kvinnor ökar med utbildningsnivå, framför allt för kvinnor i åldern 25-49 år. Under 2012 hade kvinnor med grundskoleutbildning (nivå 0-2) lägst sysselsättningsgrad (50 procent för kvinnor i åldern 25-49 år och 36 procent för kvinnor i åldern 50-64 år). Detta är mycket lägre än sysselsättningsgraden för kvinnor med gymnasieutbildning och annan eftergymnasial utbildning än universitetsutbildning (73 procent för kvinnor

i åldern 25-49 och 55 procent för kvinnor i åldern 50-64). Sannolikheten för kvinnor med universitetsutbildning (nivå 5 och 6 av ISCED 1997) att ha sysselsättning var högre (med en sysselsättningsgrad på 83 procent för kvinnor i åldern 25-49 år och 72 procent för kvinnor i åldern 50-64 år) och deras sysselsättningsgrad var betydligt högre än målet på 75 procent i Europa 2020-strategin.

Sysselsättningsgapet mellan kvinnor och män med utbildningsnivå 0-2 inom EU-28 uppgick till 20 procentenheter för åldern 25-49 år och 17 procentenheter för åldern 50-64 år, år 2012. Sysselsättningsgapet mellan kvinnor och män med utbildningsnivå 3-4 minskade: år 2012 uppgick sysselsättningsgapet mellan kvinnor och män med utbildningsnivå 3-4 inom EU28 till 13 procentenheter för åldern 25-49 år och 12 procentenheter för åldern 50-64 år. På utbildningsnivå 5-6 var sysselsättningsgapet mellan kvinnor och män lägre och uppgick till 8 procentenheter för båda åldersgrupperna.

PROCENT KVINNOR OCH MÄN AV SAMTLIGA MED EXAMEN PÅ NIVÅ ISCED 5 OCH 6, EU-28, 2012



Källa: Eurostat, utbildningsstatistik.



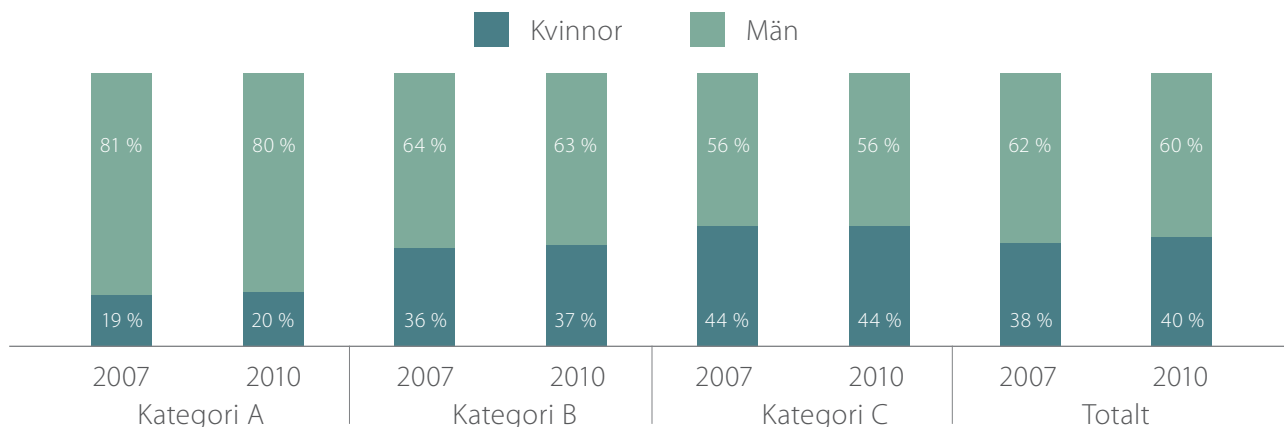
Könssegregeringen djupt rotad i val av ämnen

Trots förändringarna i kvinnors och mäns utbildningsnivåer fortsätter den horisontella segregeringen att vara djupt rotad i medlemsstaterna. Den tenderar att följa traditionella könsmonster, då kvinnor är överrepresenterade i sektorer som förknippas med traditionellt kvinnliga

yrken, såsom hälso- och sjukvård, humaniora eller lärarutbildning och pedagogik.

Under 2012 dominerade män i antal på både nivå 5 och 6 (ISCED 1997) inom ingenjörsvetenskap, tillverkning och byggt teknik i alla medlemsstater. Fördelningen mellan kvinnor och män är jämnast inom jordbruk och veterinärutbildning.

PROCENT KVINNOR OCH MÄN BLAND AKADEMISK PERSONAL PÅ ALLA NIVÅER PÅ INSTITUTIONER FÖR HÖGRE UTBILDNING ÅR 2007 OCH 2010, EU



Källa: Europeiska kommissionen, She Figures, 2012.

Kvinnor är underrepresenterade på högre positioner inom den akademiska världen i de flesta medlemsstater

Andelen män var större än andelen kvinnor på alla nivåer inom institutioner för högre utbildning. Männerna utgjorde 60 procent av personalen på akademiska institutioner år 2010 (en liten minskning från 62 procent år 2007). I de flesta medlemsstater är andelen män bland akademisk personal högre än andelen kvinnor. Det finns stora skillnader i vertikal segregering inom de tre akademiska graderna. År 2010 innehade kvinnor i EU-27 i genomsnitt 44 procent av tjänsterna inom kategori C (den första kategorin/positionen som en nyutexaminerad doktor normalt rekryteras till [ISCED 6] vanligen innehar), 37 procent av tjänsterna inom kategori B (forskare som arbetar på positioner som inte är toppositioner men högre än nyutbildade doktorer) och endast 20 procent av tjänsterna inom kategori A (den

enskilt högsta kategorin/positionen på vilken forskning normalt bedrivs). Bilden har inte förändrats särskilt mycket från 2007 (då kvinnor innehade 44 procent av tjänsterna inom kategori C, 36 procent av tjänsterna inom kategori B och 19 procent av tjänsterna inom kategori A).

Kvinnors deltagande i högre utbildning fortsätter att öka och på många områden inom universitetsutbildningen är de fler än männen. Könssegregeringen, vare sig den horisontella eller den vertikala, har däremot inte förändrats i samma takt. Därmed förändras inte kvinnors och mäns val av yrken i icke-traditionella sektorer i samma takt och det är inte säkert att de har tillgång till samma karriärmöjligheter.

Inom den akademiska världen måste kvinnors närvaro på och tillgång till högre nivåer fortfarande förbättras och främjas. Detta är ett problem som merparten av medlemsstaterna måste ta itu med.

Användbara initiativ:

Stereotypa könsroller erkänns som en orsak till könssegregering och bristande jämställdhet på utbildningsområdet och adresseras genom olika åtgärder i medlemsstaterna. Särskild uppmärksamhet ägnas åt kursplaner, diskussion om könsroller, stereotyper och jämställdhet inom sociala studier eller historiska ämnen (danska: "folkeskole"). Den cypriotiska handlingsplanen för jämställdhet inom utbildning (2014–2017) omfattar åtgärder för att påverka könsroller och stereotyper inom familjen och i samhället. I ett tjeckiskt jämställdhetsprojekt, som genomförs inom ramen för det förslag till strategisk halvtidsplan för jämställdhet som ministeriet för utbildning, ungdomar och idrott utarbetat, fastställs att ett av målen med utbildningspolitiken är att komma tillrätta med effekterna av stereotypa könsroller. Kroatiska standarder anger att "läroböcker måste förbereda båda könen för att delta effektivt och på lika villkor på alla områden i livet" och "främja jämställdhet". Den grekiska myndighet som ansvarar för skolmaterial har vidtagit åtgärder för att komma tillrätta med kränkande stereotyper för kvinnor genom ämnesövergripande läroplansramar (2004). I den ungerska nationella läroplanen för lärarprogrammet ingår mänskliga rättigheter samt medvetenhet om och attityder till jämställdhet.



Kapacitetsuppbyggnad för jämställdhet inom utbildningssystemet och tillhandahållande av stödmaterial till skolpersonal är några av de åtgärder som medlemsstater genomför som en del av jämställdhetspolitiken inom utbildningsområdet. Cyperns pedagogiska institut har en särskild webbplats ägnad åt jämställdhet för lärare med information och material om lika möjligheter för pojkar och flickor i skolan. I Litauen innehåller lärarstödet "Möjligheter att främja jämställdhet i skolan", som riktar sig till lärare och socialpedagoger, information om jämställdhetsmål i skolan och verktyg för jämställdhetsutbildning i och i anslutning till skolan. De spanska ministerierna för utbildning, kultur och idrott och för hälsa, socialtjänst och jämställdhet upprättade i samarbete portalen "Intercambia" för att främja tillgång till och utbyte av information (IKT-resurser, en databas och statistik) och kunskap om utbildningsrutiner som främjar lika möjligheter och motverkar könsrelaterat våld.

FRAMSTEG OCH HINDER PÅ OMRÅDE B: KVINNORS UTBILDNING OCH YRKESUTBILDNING

FRAMSTEG	HINDER
<ul style="list-style-type: none"> • Klyftan mellan kvinnor och män inom flera mansdominerade utbildningssektorer har långsamt minskat. • Det är fler kvinnor i allmänhet bland examinerade från universitetsutbildningar, i alla medlemsstater. • Sysselsättningsgapet mellan kvinnor och män är mindre hos dem med högre utbildningsnivå (5–6) och kvinnorna i denna kategori har inte drabbats lika hårt av den ekonomiska krisen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Förändringarna av könssegregeringen på utbildningsområdet, både den horisontella och den vertikala, går långsamt. • Kvinnors representation på högre nivåer i den akademiska världen är låg. • Det finns fortfarande skillnader i sysselsättning mellan kvinnor och män på alla utbildningsnivåer.

Vägen framåt för EU

- Fortsätta att arbeta med och bryta stereotypa könsroller och segregering inom utbildning genom att stödja genusmedvetna läroplaner, yrkesrådgivning, mediekampanjer som uppmuntrar pojkar och flickor, kvinnor och män att välja karriärvägar utifrån kompetens och färdigheter.
- Komma tillrätta med könssegregering inom utbildning eftersom den leder till lägre jämställdhet på arbetsmarknaden och bidrar till skillnader i kvinnors och mäns ekonomiska möjligheter.
- Säkerställ karriärmöjligheter och karriärutveckling för både kvinnor och män som väljer icke-traditionella sektorer som vanligtvis är förknippade med det motsatta könet.
- Skapa möjligheter för kvinnor att utnyttja sina högre utbildningsmeriter i lika hög grad som män och ta itu med det så kallade glastaket för kvinnor inom den akademiska världen.

MISSING TRANSLATIONS

European Institute for Gender Equality (EIGE)

The European Institute for Gender Equality (EIGE) is the EU knowledge centre on gender equality. EIGE supports policy-makers and all relevant institutions in their efforts to make equality between women and men a reality for all Europeans and beyond by providing them with specific expertise and comparable and reliable data on gender equality in Europe.

More information: <http://eige.europa.eu>

The Resource and Documentation Centre (RDC) of the European Institute for Gender Equality is an innovative and practical tool developed to assist in locating key resources on gender equality, to facilitate the exchange of knowledge among those with an interest in gender equality policies and practices and to offer an online space for discussion and debate.

More information: <http://eige.europa.eu/content/rdc>



Contact information:

European Institute for Gender Equality
Gedimino pr. 16, LT-01103 Vilnius, LITHUANIA
Tel. +370 5 215 7444, Tel. +370 5 215 7400

facebook.com/eige.europa.eu



twitter.com/eurogender



youtube.com/eurogender



<https://eurogender.eige.europa.eu>



ISBN 978-92-9493-274-7
doi:10.2839/77657
MH-04-15-022-SV-N