

## Politisk kontekst

Lige adgang til økonomiske ressourcer er ikke kun et spørgsmål om kvinders økonomiske uafhængighed, men har længe været anerkendt som en forudsætning for at skabe økonomisk vækst, fremgang og konkurrenceevne. Det er af central betydning for BNP, økonomisk vækst og mere generelt for at sikre, at EU udnytter det tilgængelige talent og de menneskelige ressourcer, at man tilskynder kvindernes deltagelse på arbejdsmarkedet.

### Europa 2020-strategien

- Fremhæver »økonomien med høj beskæftigelse« og dens centrale målsætning om at »øge beskæftigelsesgraden for kvinder og mænd mellem 20-64 år til 75 %«.
- Med henblik på at nå dette mål indførte man i strategien et flagskibsinitiativ, »En dagsorden for nye kvalifikationer og job« (2010), hvor man fremlægger en række foranstaltninger, der skal fremme inklusiv vækst, og som understøttes af en række foranstaltninger, hvoraf nogle er rettet mod kvinder.
- Omfatter landespecifikke anbefalinger, som medlemsstaterne skal tage hensyn til i deres økonomiske politikker samt beskæftigelses- og social- og arbejdsmarkedspolitikker, som hvert år vedtages af Europa-Kommissionen.

### Direktivet om forældreorlov (Rådets direktiv 2010/18/EU)

- Ændringerne, som blev foretaget i 2010, omfatter: længere orlov, tiltag for adoptivforældre og forældre til handicappede børn.
- Opfordrer i højere grad fædre til at tage forældreorlov.

### Direktiv om anvendelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i selvstændige erhverv (2010/41/EU):

- Erstatte direktiv 86/613/EØF, som var det første direktiv om barselsorlov for selvstændige og deres ægtefæller eller partnere.

- Dækningen udvides til alle selvstændige og deres partnere, der indføres andre foranstaltninger for at forhindre diskrimination og chikane af selvstændige, og princippet om ligebehandling af kønnene anvendes i praksis.

## De strategiske mål for Beijinghandlingsplanen og EU-indikatorerne

- F.1.** Fremme kvinders økonomiske rettigheder og uafhængighed, herunder adgang til beskæftigelse, ordentlige arbejdsforhold og kontrol over økonomiske ressourcer.
- F.2.** Lette kvinders lige adgang til ressourcer, beskæftigelse, markeder og handel.
- F.3.** Leverer erhvervsrettede tjenester, uddannelse og adgang til markeder, information og teknologi, særlig til lavtlønnede kvinder.
- F.4.** Styrke kvinders økonomiske kapacitet og kommercielle netværk.
- F.5.** Afskaffe erhvervsmæssig opdeling og alle former for diskrimination inden for beskæftigelsesområdet.
- F.6.** Fremme harmonisering af arbejde og familiære forpligtelser for kvinder og mænd.

Kvinder og økonomi er et af de områder af Beijinghandlingsplanen, hvor man er nået længst. I 2008 og 2011 fokuserede Rådet på spørgsmålene om balance mellem arbejde og familieliv samt på lønforskelle mellem kvinder og mænd i 2010. Det græske formandskab i 2014 gik i gang med en revision af det første strategiske mål om at fremme kvinders økonomiske rettigheder og uafhængighed og identificerede tre yderligere indikatorer.



## Konklusioner på EU-dækkende data

### Kvindens beskæftigelse ligger stadig under beskæftigelsesmålet i Europa 2020

Over en længere periode er kvinders beskæftigelsesgrad i EU steget en smule, og i 2012 nåede den et samlet niveau på 59 %. Alligevel ligger kvinders beskæftigelse lavere end mændenes i alle medlemsstater. Før den økonomiske krise kom reduktionen af forskellen i mænds og kvinders beskæftigelsesfrekvens til udtryk i en tendens til en stigning i kvinders beskæftigelse, mens forskellen efter 2007 afspejlede en faldende tendens i mænds beskæftigelse. Krisen har især ramt de områder af beskæftigelsen, der har været domineret af mænd.

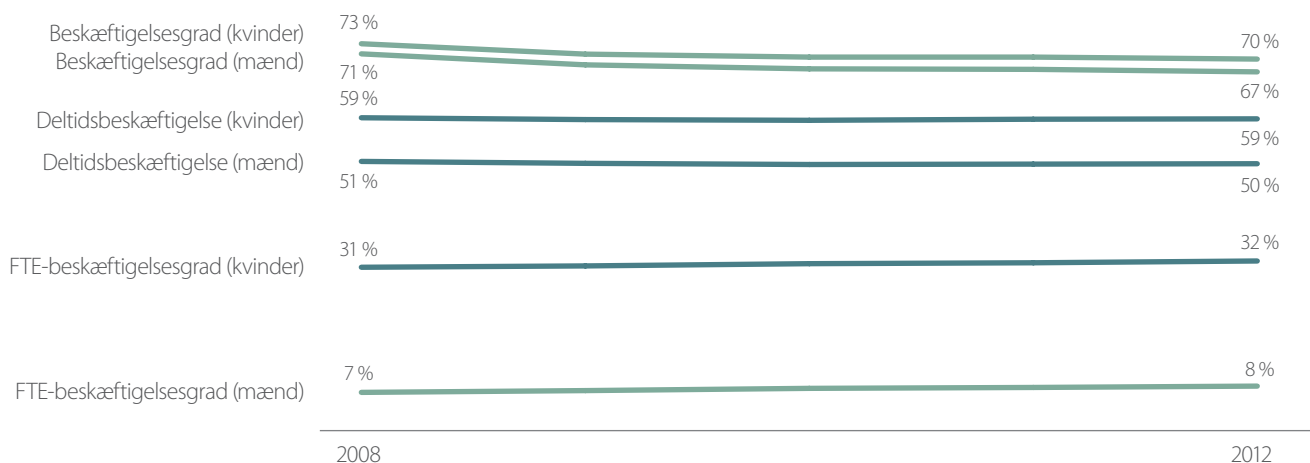
Det er relevant at foretage en sammenligning af beskæftigelsesgrader og FTE-beskæftigelsesgrader i forbindelse med beskæftigelsesmålet på 75 % i Europa 2020-strategien. Forskellene er mindre for mænd end for kvinder, eftersom deltidsbeskæftigelse er langt hyppigere blandt kvinder.

### Der er stadig flere kvinder end mænd med deltidsarbejde

Deltidsbeskæftigelse er langt hyppigere blandt kvinder sammenlignet med mænd: I 2012 var andelen af kvinder med deltidsarbejde (32 %) mindst fire gange højere end for mænd (8 %) i EU. Deltidsarbejde er særligt udbredt i Nederlandene, hvor mere end tre fjerdedele af kvinder i beskæftigelse arbejder på deltid. I fire andre medlemsstater udgør kvinderne omtrent 80 % af de deltidsansatte. Under hver tiende kvinde i beskæftigelse arbejdede på deltid i seks medlemsstater. Deltidsarbejde har langvarige følger for løn og karriereudsigter, herunder lavere pensioner og øget fattigdomsrisiko.

Kvindens generelle ufordelagtige stilling på arbejdsmarkedet betyder, at mødre arbejder hyppigere på deltid end fædre. Mødrene påtager sig ansvaret for at passe børnene, og medmindre fædre indtager en mere aktiv rolle og påtager sig en del af ansvaret for pasning af børn og familie, vil uligheden mellem kønnene fortsat medføre øgede lønforskelle.

### FULD TIDSÆKVIVALENT OG NUMERISK BESKÆFTIGELSESGRAD I EU-28, MÆND OG KVINDER MELLEM 15 OG 64 ÅR, 2008 OG 2012



Kilde: Eurostat, EU-LFS.

### Barcelona-målene for formel børnepasning opfyldes ikke af mange medlemsstater

Ansvar for børnepasningen har en kompleks indvirkning på kvinders beskæftigelse, og det er uklart, i hvilken udstrækning de nuværende børnepasningsordninger er udformet med henblik på at give begge forældre mulighed for at være i beskæftigelse. På Barcelona-topmødet i 2002 opstillede man målsætninger om, at børnepasningssystemerne skulle levere en dækning på 33 % for børn under 3 år (dette blev nået i ni medlemsstater i 2012) og en dækning på 90 % for børn mellem 3 år og den lovbestemte skolealder (dette blev nået i 11 medlemsstater i 2012). Heraf har seks medlemsstater nået begge mål.

### Fædre tager oftere forældreorlov, men i forskelligt omfang

Lovgivningen om forældreorlov kan støtte forældrene på to måder, der supplerer hinanden: ved både at tilbyde orlov med jobsikring og økonomisk støtte i orlovsperioden. Der foreligger data for 2010 for 17 medlemsstater vedrørende andelen af beskæftigede mænd på forældreorlov (med børn under 8 år), og den gik fra 0,5 % (AT, CZ, ES, HU, IT, PL) til 11 % i Sverige. Blandt dem, der rent faktisk var på forældreorlov i 2010, udgjorde kvinderne næsten 94 %.



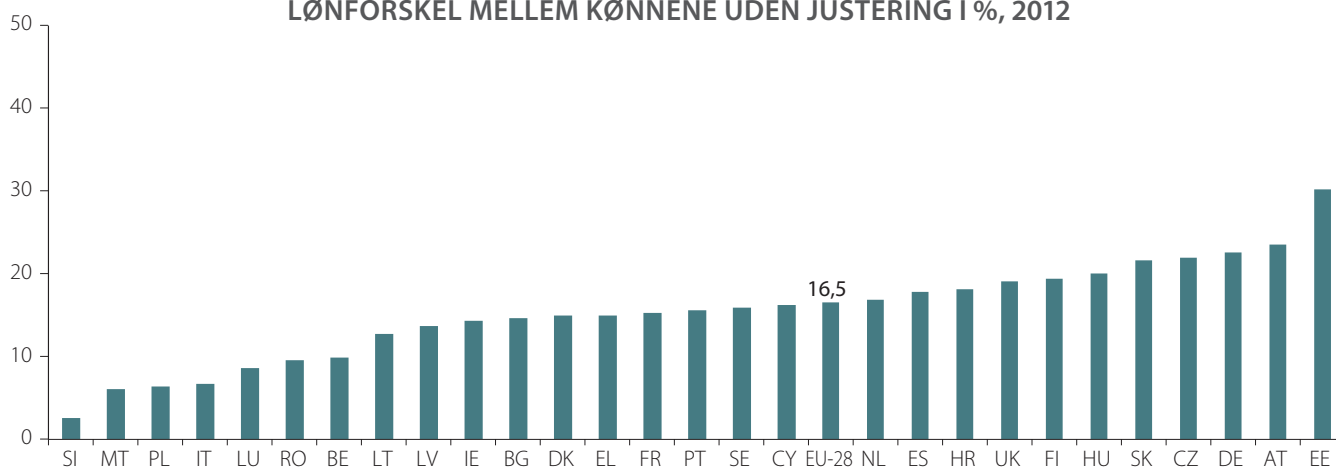
## Ulighed på arbejdsmarkedet og opdeling betyder fortsatte kønsbestemte uligheder inden for lønninger og beskæftigelse

Kønsopdelingen, både vertikal og horisontal, er tydelig i henhold til beskæftigelsessektor og i henhold til erhverv/jobfunktion. Den ulige fordeling af deltidsarbejde mellem kvinder og mænd er en central faktor i nogle medlemsstater og hænger sammen med kvinders tilbøjelighed til at kombinere arbejde med pasningsansvar. Derfor opleves mænds og kvinders færdigheder forskelligt og vurderes ikke ens. I 2012 var lønforskellen mellem kønnene i EU 16,5 %, og den er faldet i de fleste medlemsstater sammenlignet med 2007.

## Graden af og kendetegnene ved selvstændig beskæftigelse er forskellige for kvinder og mænd

Selvstændig beskæftigelse er blevet identificeret som en beskæftigelsesmulighed, der kan understøtte balancen mellem arbejde og familieliv, eftersom den giver større fleksibilitet og flere muligheder for at arbejde hjemmefra og mindske udgifterne til børnepasning. Derfor kan det forekomme overraskende, at færre kvinder end mænd har etableret egen virksomhed rundt om i EU. I perioden 2008-2012 var andelen af selvstændige kvinder blandt det samlede antal i beskæftigelse kun 10 % sammenlignet med 18 % for selvstændige mænd.

LØNFORSKEL MELLE KØNNENE UDEN JUSTERING I %, 2012



Kilde: Eurostat, lønstrukturundersøgelse.

## Aus der Arbeit des EIGE gewonnene Erkenntnisse zu bewährten Verfahren

### Going For Growth – Irland

Going for Growth bietet eine strukturierte gegenseitige Unterstützung für Unternehmerinnen, die das Wachstum ihrer Unternehmen ernsthaft vorantreiben wollen. Diese umfasst die Begleitung und Beratung durch leitende Unternehmerinnen mit solider beruflicher Erfahrung. Die durch den ESF, das irische Ministerium für Justiz und Gleichbehandlung sowie Enterprise Ireland finanzierte Initiative wurde 2008 in Irland gegründet. Bislang wurden sechs Zyklen abgehalten, an denen 400 Unternehmerinnen teilnahmen. Im Laufe der sechs Monate des letzten abgeschlossenen Zyklus (6. Zyklus) steigerten 71 % der Teilnehmerinnen ihre Umsätze um durchschnittlich 15 %, war ein Beschäftigungszuwachs von insgesamt 13 % festzustellen und ein Anstieg der im Export tätigen Unternehmerinnen der Gruppe von 22 % zu verzeichnen. Insgesamt wurden 88 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zehn neue Praktikantinnen und Praktikanten eingestellt sowie über 650 bestehende Arbeitsplätze gesichert. Die 58 Teilnehmerinnen erzielten am Ende des Zyklus einen Gesamtumsatz von mindestens 50 Mio. EUR.

MISSING TRANSLATION

### Zertifikat zum Familien-Audit in Trient – Italien

Die Zertifizierung des Familien-Audits wurde 2008 von der italienischen Provinz Trient durch ihre Agentur für Familien-, Kinder- und Jugendpolitik in die Wege geleitet. Das regionale Projekt startete 2012. Das Familien-Audit beruht auf einer fundierten Methodik. Nach der Durchführung eines Audits entwickelt jede Organisation einen Dreijahresplan für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, in dem die von der Organisation in sechs Bereichen geplanten Maßnahmen aufgeführt sind (Arbeitsorganisation, Kultur der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Kommunikation, Nebenleistungen, Familienbezirk und neue Technologien). Seine Umsetzung wird von einer externen Prüfstelle überwacht. Bislang nahmen 111 Organisationen an dem Prozess des Familien-Audits teil (44 öffentliche und 67 private Organisationen), und 88 Organisationen wurde das Zertifikat „Familien-Audit“ verliehen, was 35 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zugutekommt. Dies hat zu einem Netzwerk von Akteuren (Gewerkschaften, Unternehmen, Familien- und Sozialorganisationen, Forschungsorganisationen usw.) geführt, das zur Sensibilisierung beiträgt. Die zertifizierten Organisationen werden auf der Website zum Familien-Audit aufgeführt. Als größte Vorteile sind ein besseres Wohlbefinden der Beschäftigten und eine höhere Produktivität zu nennen.



## FREMSKRIDT OG FORHINDRINGER PÅ OMRÅDE F: KVINDER OG ØKONOMI

### FREMSKRIDT

- Beskæftigelseskløften mellem kønnene er blevet reduceret i hele EU.
- Kvinders økonomiske aktivitetsprocenter steg på trods af den globale økonomiske krise.
- Lønforskellen mellem kønnene er faldet i de fleste medlemsstater mellem 2007 og 2012.
- Adgangen til børnepasning er steget fra år til år i alle medlemsstater.

### FORHINDRINGER

- Der findes fortsat ulighed og opdeling mellem kønnene på arbejdsmarkedet.
- Kvinder i EU står over for vedvarende kønsbestemte lønforskelle på arbejdsmarkedet, hvilket både har en umiddelbar indflydelse på den løn, de kan tage med sig hjem, og en langsigtet indvirkning på deres sociale sikring og pensionsrettigheder.
- Kvinder er overrepræsenterede inden for deltidsbeskæftigelse, de står over for horisontal kønsopdeling, og de er mere udsatte for fattigdom og begrænsede karrieremuligheder.

## Vejen frem for EU

- Det er fortsat vigtigt at sikre lige deltagelse på arbejdsmarkedet for kvinder og mænd samt at afhjælpe horisontal og vertikal kønsopdeling mellem erhvervene. Det bør være en central prioritering at give kvinder flere muligheder for at få adgang til fuldtidsbeskæftigelse.
- Generelt skal kvinder med færdigheder og kvalifikationer på et lavt niveau have støtte for at forbedre deres position på arbejdsmarkedet. Forskellene mellem kønnene inden for beskæftigelsen er størst for personer med lave eller slet ingen kvalifikationer. Politiske foranstaltninger, der er specifikt rettet mod dårligt stillede grupper af kvinder, og kvinder, der lider under flere forskellige ulemper, ville bidrage til at forbedre deres færdighedsniveauer.
- Ulige deltagelse på arbejdsmarkedet, som især skyldes kvinders overrepræsentation inden for deltidsarbejde og lavere aktivitetsniveauer, betyder, at gennemførelsen af beskæftigelsesmålet inden for Europa 2020 er i fare. Derfor er det vigtigt at sikre ligelig deltagelse for kvinder og mænd på arbejdsmarkedet.
- Engagementet i Barcelona-målene om børnepasning skal styrkes, eftersom de i høj grad hænger sammen med ligestillingsmålene.
- Der er et stort behov for at fremme familievenlige politikker og gennemføre ændringer, der kan afhjælpe den ulige fordeling af pleje og huslige opgaver mellem kvinder og mænd.
- Strategier for balancen mellem arbejde og familieliv skal fremmes yderligere, navnlig eftersom de økonomiske forhold lægger øget vægt på arbejdstagerne. Uden nye initiativer, der kan understøtte balancen mellem arbejde og familieliv, er det usandsynligt, at mænd vil vælge at ændre balancen i pasningsansvaret i familierne.
- Det igangværende arbejde for at reducere lønforskellene mellem kønnene skal fortsætte.
- Bedre oplysninger om lønninger vil øge synligheden af forskellene og bidrage til at afhjælpe lønforskellen mellem kønnene.
- Staten og arbejdsmarkedets parter skal blive enige om en mindsteløn for at afhjælpe virkningerne for kvinder, eftersom de er overrepræsenterede i jobs, hvor lønnen er lav.

## Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist das EU-Kompetenzzentrum für Gleichstellungsfragen. Das EIGE unterstützt politische Entscheidungsträger und alle relevanten Einrichtungen in ihren Bemühungen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Europa und darüber hinaus, indem es spezifisches Fachwissen sowie verlässliche und vergleichbare Daten zur Gleichstellung in Europa bereitstellt.

Weitere Informationen: <http://eige.europa.eu>

Das Ressourcen- und Dokumentationszentrum (RDC) des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist ein innovatives und praktisches Instrument, das dabei hilft, wichtige Ressourcen zur Geschlechtergleichstellung zu identifizieren und zu verknüpfen. Es erleichtert interessierten Personen einen Online-Bereich für Diskussionen und Debatten bietet.

Weitere Informationen: <http://eige.europa.eu/content/rdc>



### Kontakt:

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen  
Gedimino pr. 16, LT-01103 Vilnius, LITAUEN  
Tel. +370 521574-44/00

[facebook.com/eige.europa.eu](https://facebook.com/eige.europa.eu)



[twitter.com/eurogender](https://twitter.com/eurogender)



[youtube.com/eurogender](https://youtube.com/eurogender)



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



ISBN 978-92-9218-563-3

doi:10.2839/1885

MH-04-15-022-DE-N