

Sammanhang

Lika tillgång till ekonomiska resurser handlar inte bara om kvinnors ekonomiska självständighet utan är sedan länge erkänt som en nödvändig förutsättning för att uppnå ekonomisk tillväxt, välfärd och konkurrenskraft. Att uppmuntra kvinnors deltagande på arbetsmarknaden är ytterst viktigt för BNP, den ekonomiska tillväxten och mer allmänt för att säkerställa att EU fullt ut utnyttjar tillgängliga talanger och arbetskraft.

Europa 2020-strategin

- Betonar en ekonomi med hög sysselsättning och huvudmålet att öka sysselsättningen bland kvinnor och män mellan 20–64 till 75 procent.
- För att uppnå detta mål introducerades huvudinitiativet "En agenda för ny kompetens och nya arbetstillfällen" (2010) där man föreslog en rad åtgärder, varav vissa är inriktade på kvinnor, för att främja tillväxt för alla.
- Landspecifika rekommendationer som medlemsstaterna bör beakta i sin ekonomi-, sysselsättnings- och socialpolitik antas av kommissionen varje år.

Direktivet om föräldraledighet (rådets direktiv 2010/18/EU)

- De ändringar som infördes 2010 omfattar bland annat längre föräldraledighet samt åtgärder för att tillgodose behov hos adoptivföräldrar och föräldrar till barn med funktionsnedsättning.
- Ger större incitament för pappor att vara föräldralediga.

Direktiv om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare (2010/41/EU)

- Ersätter direktiv 86/613/EEG som var det första direktivet om mammaledighet för egenföretagare och deras makar eller partner.
- Ökar täckningen till att omfatta alla egenföretagare och partner, inför andra åtgärder för att förhindra diskriminering och trakasserier mot egenföretagare och tillämpar principen om lika behandling oavsett kön.

De strategiska målen i Pekingplattformen och EU:s indikatorer:

- F.1** Främja kvinnors ekonomiska rättigheter och självständighet, däribland tillgång till sysselsättning, lämpliga arbetsvillkor och förfogande över ekonomiska resurser.
- F.2** Främja lika tillgång till resurser, sysselsättning, marknader och handel för kvinnor.
- F.3** Tillhandahålla affärstjänster, utbildning och tillgång till marknader, information och teknik, i synnerhet till kvinnor som är låginkomsttagare.
- F.4** Stärka kvinnors ekonomiska kapacitet och affärsnätverk.
- F.5** Undanröja könsuppdelningen inom olika yrken och alla former av diskriminering i arbetslivet.
- F.6** Främja en jämlik fördelning av familjeansvar för kvinnor och män.

Kvinnor och ekonomin är ett av de områden i Pekingplattformen där man har uppnått störst framsteg. Under 2008 och 2011 fokuserade rådet på frågor kopplade till balans mellan arbete och privatliv och under 2010 låg fokus på lönediskriminering. Under 2014 påbörjade det grekiska ordförandeskapet en översyn av genomförandet av det första strategiska målet att främja kvinnors ekonomiska rättigheter och oberoende och fastställde tre ytterligare indikatorer.

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

Kvinnors sysselsättning når fortfarande inte sysselsättningsmålet i Europa 2020

På lång sikt har kvinnors sysselsättning inom EU ökat något. År 2012 nådde den en övergripande nivå om 59 procent. Trots detta fortsatte kvinnors sysselsättning att vara lägre än mäns i alla medlemsstater. Innan den ekonomiska krisen återspeglades minskningen av sysselsättningsgapet av en uppåtgående trend i fråga om kvinnors sysselsättning. Efter 2007 återspeglades den istället av en nedåtgående trend i fråga om mäns sysselsättning. Krisen har framför allt drabbat de yrkesområden som är mansdominerade.

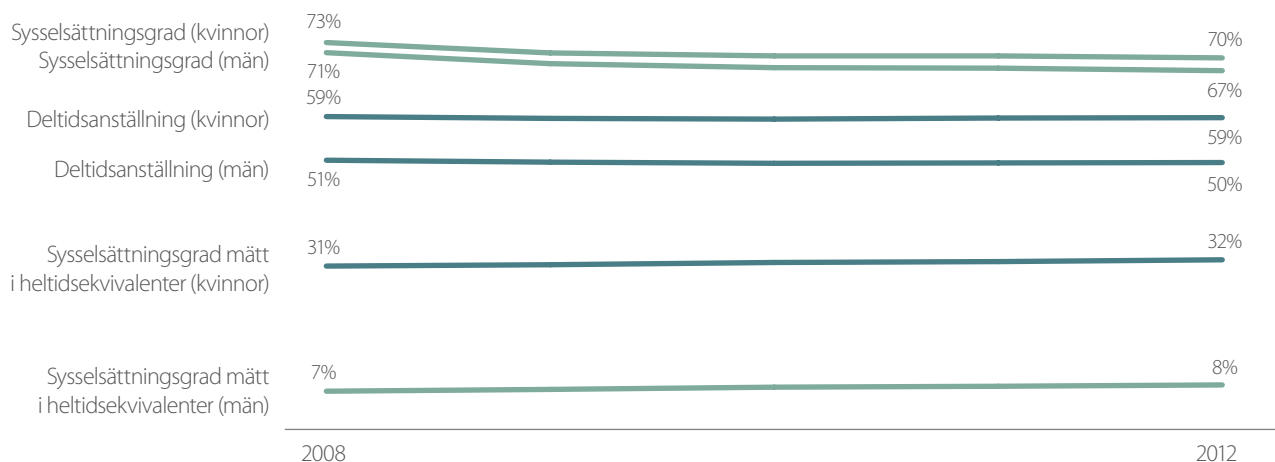
En jämförelse av antalet anställda och sysselsättning i heltidsekvivalenter är relevant inom ramen för sysselsättningsmålet på 75 procent i Europa 2020-strategin. Skillnaderna är mindre för män än för kvinnor, och deltidsanställningar är mycket vanligare bland kvinnor.

Fortfarande har fler kvinnor än män deltidsanställning

Deltidsanställning är mycket vanligare bland kvinnor än bland män: under 2012 var andelen kvinnor som arbetade deltid (32 procent) minst fyra gånger så hög som andelen män som arbetade deltid (8 procent) inom EU. Deltidsarbete är särskilt vanligt i Nederländerna där tre fjärdedelar av anställda kvinnor arbetar deltid. I fyra andra medlemsstater utgör kvinnor omkring 80 procent av de deltidsanställda. I sex medlemsstater arbetade mindre än en av tio anställda kvinnor deltid. Att arbeta deltid har långsiktiga effekter på lön och framtidsutsikter, bland annat i form av lägre pensioner och ökad risk för fattigdom.

Kvinnors i allmänhet missgynnade ställning på arbetsmarknaden gör att det är högre sannolikhet att mammor arbetar deltid och ansvarar för barn än att pappor gör det. Såvida pappor inte tar en mer aktiv roll när det gäller att dela ansvaret för barn och andra anhöriga kommer den skeva fördelningen mellan könen att fortsätta att bidra till lönediskriminering.

SYSSELSÄTTNINGSGRAD I HELTIDSEKVIVALENTER OCH TOTALT I EU-28, MÄN OCH KVINNOR I ÅLDERN 15-64 ÅR, 2008 OCH 2012



Källa: Eurostat, EU-LFS.

I många medlemsstater uppfylls inte Barcelonamålen för formell barnomsorg

Effekten av allmän barnomsorg på kvinnors sysselsättning är komplex och det är fortfarande inte tydligt i vilken omfattning nuvarande barnomsorgslösningar är utformade för att främja båda föräldrarnas sysselsättning. Vid Barcelonatoppmötet 2002 ställdes följande mål upp för barnomsorgssystem: att de ska tillhandahålla 33 procent täckning för barn under 3 år (hade uppnåtts av nio medlemsstater år 2012) och 90 procent täckning för barn över 3 år och upp till obligatorisk skolålder (hade uppnåtts av elva medlemsstater år 2012). Av dessa har sex medlemsstater uppnått båda målen.

Pappor tar oftare ut föräldraledighet, men nivåerna skiljer sig åt mellan olika medlemsstater

Lagstiftning för föräldraledighet kan stödja föräldrar på två ömsesidigt kompletterande sätt: genom att erbjuda tjänstledighet och ekonomiskt stöd under denna ledighet. Uppgifter för 2010 finns för 17 medlemsstater när det gäller andelen anställda män som tar ut föräldraledighet (med barn under 8 år). Siffrorna varierade från 0,5 procent (CZ, ES, IT, HU, AT, PL) till 11 procent i Sverige. Nästan 94 procent av dem som var föräldralediga år 2010 var kvinnor.



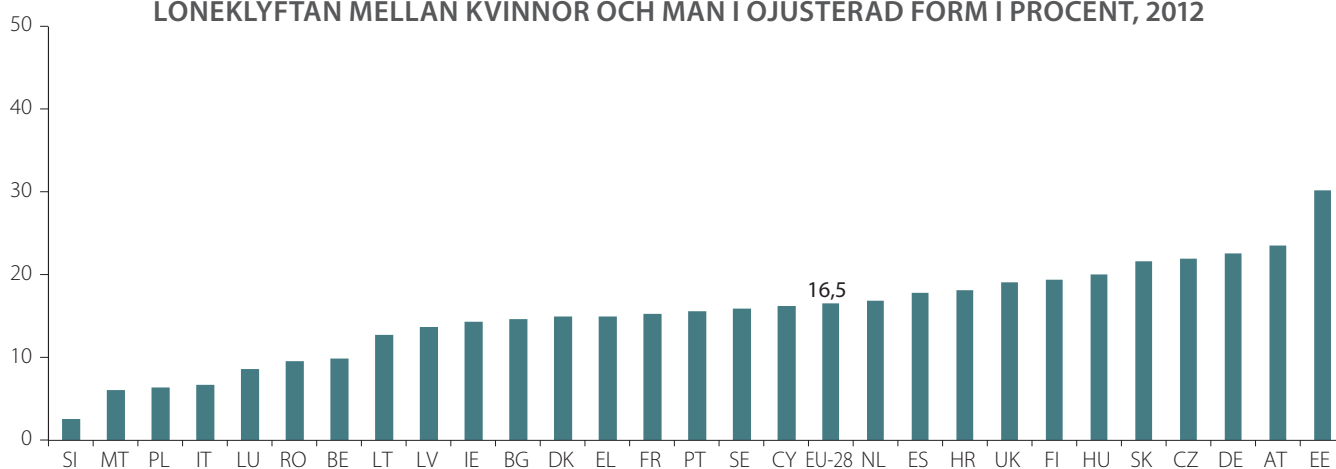
Bristande jämställdhet och segregering på arbetsmarknaden vidmakthåller könsskillnaderna i lön och sysselsättning

Könssegregering, både vertikal och horisontell, är tydlig utifrån sektor och yrke/arbetsroll. Den ojämlika fördelningen av deltidsarbete mellan kvinnor och män är en avgörande faktor i vissa medlemsstater, som är kopplad till benägenheten att kvinnor kombinerar arbete med omsorgsansvar. Kvinnors och mäns färdigheter kan därför uppfattas och värderas olika. Under 2012 uppgick löneskillnaderna mellan kvinnor och män i EU till 16,5 procent. Jämfört med siffrorna från 2007 hade den minskat.

Egenföretagandet skiljer sig åt mellan kvinnor och män, både i antal och i form

Egenföretagande har identifierats som ett sysselsättningsalternativ som potentiellt kan främja balansen mellan arbete och privatliv eftersom det kan leda till ökad flexibilitet och möjligheter att arbeta hemifrån och minska kostnaderna för barnomsorg. Därför kan det förefalla överraskande att färre kvinnor än män startar egen verksamhet i EU. Under 2008–2012 var andelen kvinnliga egenföretagare endast 10 procent jämfört med 18 för män.

LÖNEKLYFTAN MELLAN KVINNOR OCH MÄN I OJUSTERAD FORM I PROCENT, 2012



Källa: Eurostat, SES.

Resultat från Europeiska jämställdhetsinstitutets sammanställning av goda exempel

Going for Growth – Irland

I Going for Growth ger ledande kvinnliga entreprenörer med omfattande yrkeserfarenhet strukturerat stöd till entreprenörskvinnor med tillväxtambitioner. ESF, det irländska justitie- och jämlikhetsdepartementet och exportmyndigheten Enterprise Ireland finansierar satsningen som har pågått sedan 2008. Hittills har 400 kvinnliga entreprenörer deltagit i sex omgångar av programmet. Under de sex månader som den senaste omgången pågick (den sjätte) ökade 71 procent av deltagarna sin försäljning med i snitt 15 procent. Anställdas sysselsättning i företagen ökade sammanlagt med 13 procent och antalet exporterande företag ökade med 22 procent. Totalt anställde man 88 nya medarbetare och 10 nya praktikanter. Över 650 befintliga arbetstillfällen stärktes. Vid programmets slut var omsättningen för de 58 deltagarna sammanlagt över 50 miljoner euro.

Familjerevisionsintyg i Trento i Italien

Myndigheten för familje-, födelse- och ungdomspolitik i provinsen Trento i Italien införde familjerevisionsintyget år 2008. Ett regionalt projekt startade 2012. Familjerevisionen bygger på en välutvecklad metodologi. Efter att ha genomfört en familjerevision tar den granskade organisationen fram en treårig plan för balans mellan arbete och privatliv för familjer. Planen innehåller åtgärder som organisationen planerar att genomföra inom sex områden (arbetsorganisation, arbetskultur med avseende på balans mellan arbete och familj, kommunikation, löneförmåner och tjänster, familjedistrikt, ny teknik). En extern utvärderare följer upp genomförandet. Hittills har 111 organisationer tagit del av familjerevisionsprocessen (44 offentliga och 67 privata). 88 av dessa, med sammanlagt 35 000 anställda, har tilldelats familjerevisionsintyget. Ett nätverk av intressenter som hjälper att sprida medvetenhet har växt fram (fackföreningar, arbetsgivare, familjer och sociala sammanlutningar, forskningsorganisationer etc.). De certifierade organisationerna finns listade på familjerevisionens webbplats. Två av de viktigaste resultaten är högre välmående hos de anställda och ökad produktivitet.



FRAMSTEG OCH HINDER PÅ OMRÅDE F: KVINNOR OCH EKONOMIN

FRAMSTEG

- Sysselsättningsgapet mellan könen har minskat inom EU.
- Kvinnors ekonomiska aktivitet ökade trots den globala ekonomiska krisen.
- Löneklyftan mellan kvinnor och män minskade i de flesta medlemsstater mellan 2007 och 2012.
- Tillgången till barnomsorg har ökat från år till år i alla medlemsstater.

HINDER

- Bristande jämställdhet och segregering på arbetsmarknaden förekommer fortfarande.
- Lönegapet mellan kvinnor och män inom EU kvarstår, vilket både har en omedelbar effekt på deras reallön och en långsiktig effekt på deras rätt till socialförsäkring och pension.
- Kvinnor är överrepresenterade inom deltidssysselsättning, de drabbas av horisontell könssegregering, är mer utsatta för fattigdom och har begränsade karriärmöjligheter.

Vägen framåt för EU

- Det viktigaste är att säkerställa lika deltagande för kvinnor och män på arbetsmarknaden samt att bekämpa horisontell och vertikal könssegregering mellan yrken. Att skapa fler möjligheter för kvinnor att få tillgång till heltidssysselsättning bör vara en huvudprioritering.
- I allmänhet behöver kvinnor med låga kompetens- och kvalifikationsnivåer stöd för att förbättra sin ställning på arbetsmarknaden. Skillnaden i sysselsättning mellan kvinnor och män är störst för personer med låga kvalifikationer och personer utan kvalifikationer överhuvudtaget. Politiska åtgärder som är särskilt riktade till missgynnade grupper av kvinnor och till dem som är missgynnade på flera sätt skulle bidra till att höja deras kompetensnivåer.
- Den ojämna fördelningen på arbetsmarknaden orsakas till stor del av det faktum att kvinnor är överrepresenterade inom deltidssysselsättning och i högre grad än män står utanför arbetskraften. Det innebär att det finns en risk för att sysselsättningsmålet i Europa 2020 inte kommer att uppnås. Därför är det avgörande att säkerställa lika deltagande för kvinnor och män på arbetsmarknaden.
- Åtagandet att uppfylla Barcelonamålen om barnomsorg måste stärkas eftersom det är starkt kopplat till jämställdhetsmål.
- Det finns ett stort behov av att främja familjevänlig politik och genomföra förändringsåtgärder som kan utmana den ojämna fördelningen av omsorgs- och hushållsrelaterade uppgifter mellan kvinnor och män.
- Strategier för balansen mellan arbete och privatliv måste främjas ytterligare, framför allt eftersom den ekonomiska situationen leder till ökade påfrestningar för arbetstagare. Utan nya initiativ som stödjer balansen mellan arbete och privatliv är det osannolikt att män kommer att välja att förändra fördelningen av ansvar för hem och familj.
- Det pågående arbetet med att minska löneklyftan mellan kvinnor och män måste fortsätta.
- Bättre uppgifter om lön skulle synliggöra skillnader och bidra till att komma till rätta med lönegapet mellan kvinnor och män.
- Regeringar och arbetsmarknadens parter måste enas om minimilöner för att mildra effekterna för kvinnor eftersom de är överrepresenterade inom låglönearbeten.

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