

RAMPROGRAM FÖR JÄMSTÄLLDHET

I. ARBETSMARKNADSPARTERNAS STÅNDPUNKT

1. Arbetsmarknadsparterna på EU-nivå, UNICE/UEAPME, CEEP och ETUC¹, strävar efter ökad jämställdhet på arbetsmarknaden och på arbetsplatsen. Parterna spelar en viktig roll i detta arbete. De har antagit föreliggande ramprogram som ett bidrag till implementeringen av Lissabonstrategin för ekonomisk tillväxt, fler och bättre arbeten och social sammanhållning samt EU:s ramlagstiftning om likabehandling av kvinnor och män.

2. Orsakerna till de återstående bristerna i jämställdhet på arbetsmarknaderna är komplexa och går i varandra. Arbetsmarknadsparterna är därför övertygade om att det krävs integrerade strategier för att dessa brister ska gå att hantera och för att främja jämställdheten. Framför allt krävs åtgärder för att upphäva segregationen på arbetsmarknaden och uppmärksamma könsrollerna i samhället. För sina gemensamma åtgärder utgår arbetsmarknadsparterna från att könsroller och stereotyper kraftigt påverkar den arbetsfördelning som finns mellan män och kvinnor inom familjen, på arbetsplatsen och i samhället i stort, och att detta i sin tur skapar ännu större skillnader mellan könen. Det är därför mycket viktigt att ha ett integrerat synsätt och uppmärksamma könssegregering (såväl den horisontella som den vertikala) inom yrken och på arbetsmarknaden, samt de hinder som finns för att både kvinnor och män ska kunna förena arbete och familjeliv.

3. Olika faktorer som bidrar till detta arbete är bland annat att uttryckligen uppmärksamma jämställdhetsfrågor genom arbetsmarknadsparternas åtgärder på lämpliga nivåer och i enlighet med den praxis för arbetsmarknadsrelationer som finns i de olika länderna. Det kan t.ex. vara social dialog, kollektivavtalsförhandlingar, gemensamma uttalanden och rekommendationer.

4. En fördel med att föra in jämställdhetsinitiativ i en vidare ledningspolicy är att de allt mer skilda behov som enskilda kvinnor och män har kan beaktas på ett sätt som också passar arbetsgivarens produktionskrav. En sådan metod bidrar också till ökat stöd och engagemang från både kvinnliga och manliga arbetstagare.

5. ETUC, CEEP och UNICE/UEAPME har studerat ett stort antal goda exempel som visar att arbetsmarknadsparterna, på samtliga relevanta nivåer och på många olika sätt, bidrar till att uppnå jämställdhet på arbetsmarknaden. Parterna har tagit fram fyra prioriterade frågor i vilka de uppmanar de nationella arbetsmarknadsparterna att vidta åtgärder under de kommande fem åren. För var och en av dessa prioriterade frågor har de tagit upp områden där arbetsmarknadsparterna kan bidra genom att agera och intensifiera dialogen på olika nivåer. De har också tittat på den praxis som finns i medlemsstaterna och i företag av olika storlek och inom skilda branscher, och hittat exempel på verktyg som kan inspirera arbetsmarknadsparternas åtgärder i EU. I bilagan finns en mer utförlig beskrivning av de fallstudier varifrån dessa exempel på verktyg är hämtade.

II. UTMANINGAR

¹ | ETUC delegation ingår företrädare för samarbetskommittén EUROCADRES/CEC.

6. För att kunna möta de ekonomiska, demografiska och sociala utmaningar som Europa står inför krävs en ny syn på kvinnors och mäns roll som ekonomiska aktörer i förhållande till deras roller i samhället. De demografiska förändringarna gör att trycket på ekonomierna och samhället i stort ökar. De kan också få till följd att kraven på framför allt kvinnorna blir större och i vissa fall motstridiga. I utmaningen ligger att uppmuntra kvinnorna att fortsätta att vara aktiva på arbetsmarknaden. Detta är endast möjligt med ett integrerat förhållningssätt, dvs. att man kombinerar åtgärder för att främja deltagandet på arbetsmarknaden med åtgärder för att garantera lika behandling i arbetet samt åtgärder för att göra det möjligt för både kvinnor och män att kombinera ansvar för arbete och familj.

7. En viktig del av Lissabonstrategin är behovet av att vidta åtgärder för att öka kvinnornas deltagande på arbetsmarknaden i syfte att göra Europa till världens mest konkurrenskraftiga kunskapsbaserade samhälle – ett samhälle med varaktig ekonomisk tillväxt, fler och bättre arbetstillfällen och ökad social sammanhållning. Detta illustreras med följande mål som ska ha uppnåtts senast år 2010:

- Att uppnå en sysselsättningsgrad så nära 70 procent som möjligt och öka andelen sysselsatta kvinnor från 51 procent till över 60 procent senast år 2010 (Lissabon slutsatserna 2000).
- Att få bort de faktorer som hindrar kvinnor från att komma ut på arbetsmarknaden och sträva efter att senast år 2010 kunna erbjuda barnomsorg till minst 90 procent av alla barn mellan tre år och skolstartsåldern samt minst 33 procent av barnen under tre år, genom att beakta efterfrågan på barnomsorg och de nationella bestämmelserna (Europeiska rådets slutsatser i Barcelona 2002).
- Att senast år 2010 ha uppnått en kraftig minskning av löneskillnaden mellan kvinnor och män i alla medlemsstater, genom ett mångfacetterat angreppssätt som uppmärksammar de faktorer som ligger bakom löneskillnaden, bland annat segregering inom olika branscher och yrken, utbildning och kompetensutveckling, yrkesklassificering och lönesystem, åtgärder för att öka medvetenheten och möjligheten till insyn (rådets beslut av den 22 juli 2003 om riktlinjer för sysselsättningen).

8. Jämställdhet mellan kvinnor och män har varit en av Europeiska unionens grundläggande principer från första början. Sedan 1970-talet har jämställdhetslagstiftningen vuxit i omfattning till den sammanhängande rättsliga ram som den utgör idag. Den har spelat och kommer att fortsätta spela en avgörande roll för att kvinnor och män ska delta mer jämställt i Europas ekonomier och samhällen. Tack vare lagstiftningen har stora framsteg gjorts för ökad jämställdhet inom hela EU. I Europeiska kommissionens rapport om jämställdhet mellan kvinnor och män 2004 framförs tydliga bevis på att

- mönstren i samhället har förändrats under de senaste tjugo åren, från modellen med en manlig familjeförsörjare till familjer med två inkomsttagare,
- unga kvinnor utbildar sig och går yrkesutbildningar under längre tid idag på samma sätt som unga män gör; inom gymnasiet och högre utbildningar är de dessutom fler än männen i de flesta medlemsstater och de representerar en majoritet av de nyutexaminerade i EU,
- sysselsättningsgraden har ökat mer för kvinnor än för män, och är nu 55,6 procent jämfört med 50 procent under första hälften av 1990-talet,
- den allmänna trenden är att klyftorna mellan kvinnor och män minskar inom sysselsättning, utbildning och forskning,
- andelen kvinnor på chefspositioner har ökat på grund av att fler kvinnor fick höga tjänster och chefspositioner under 1990-talet.

9. Den ekonomiska tillväxten och allmänna framsteg i samhället har gjort denna utveckling möjlig. Fortfarande återstår emellertid klyftor mellan könen. Den ekonomiska nedgång som har pågått sedan 2001 har också visat att kvinnor fortfarande är mer utsatta än män för arbetslöshet och ekonomisk inaktivitet, framför allt om de har låg utbildning. I Europeiska kommissionens rapport om jämställdhet mellan kvinnor och män 2004 framförs följande bevis på kvarstående hinder för jämställdhet²:

- Ständiga svårigheter att förena ansvar för familjen med ett heltidsarbete illustreras genom
 - i. det faktum att kvinnor med små barn i genomsnitt har en sysselsättningsgrad som ligger 12,7 procentenheter under den för kvinnor utan barn, medan män med barn har en sysselsättningsgrad som ligger 9,5 procentenheter över densamma för män utan barn,
 - ii. det faktum att kvinnorna fortfarande utför merparten av arbetet i hemmet och familjen, ofta gör avbrott i sin yrkeskarriär, vilket ger potentiella negativa effekter på karriären, löner och pension, och är överrepresenterade på deltidstjänster.
- Utbildningsstatistik visar att kvinnor visserligen inte längre ligger efter i fråga om utbildningsnivå, men att
 - i. de traditionella mönstren fortfarande finns kvar inom den högre utbildningen och att endast 39 procent av alla doktorsexamina tas av kvinnor (jämfört med männens 61 procent),
 - ii. kvinnors och mäns val av utbildning tenderar att upprepa könsstereotyperna; inom EU tar i genomsnitt 36 procent av kvinnorna examen inom naturvetenskap, matematik och informationsteknik, och endast 21 procent inom bygg- och teknikutbildningar.
- Det finns fortfarande en omfattande könssegregering på arbetsmarknaden inom olika yrken och branscher. Kvinnorna dominerar inom lågt avlönade och lågt kvalificerade arbeten eller inom sektorer som hälsovård och sociala tjänster, utbildning, offentlig förvaltning och handel, medan ett oproportionerligt stort antal män arbetar som tekniker, ingenjörer, ekonomer och chefer.
- Inom EU är löneskillnaden mellan kvinnor och män i genomsnitt fortfarande 16 procent, men det är endast vissa länder som har vidtagit konkreta åtgärder för att kraftigt minska klyftan.

10. Den kvinnliga arbetsstyrkan är en nyckelresurs som tenderar att vara underutnyttjad eller undervärderad, trots de framsteg som gjorts. Det ligger både i de enskilda kvinnornas och männens intresse och i ekonomins och samhällets intresse i stort att ytterligare förbättra kvinnornas situation på arbetsmarknaden. Visserligen finns det lagstiftning som förbjuder diskriminering, men lagstiftningen i sig leder inte till jämställdhet, även om den behövs. Alla berörda aktörer måste samarbeta för att gemensamt kunna uppmärksamma de motsättningar och spänningar som kan uppstå i relationerna mellan hemmet, samhället och strukturer i arbetslivet. Arbetsmarknadsparterna är fast beslutna att ta sitt ansvar, men offentliga myndigheter, utbildningsväsendet och enskilda personer har en viktig roll att spela.

11. UNICE/UEAPME, CEEP och ETUC vill förbättra det övergripande resultatet på de europeiska arbetsmarknaderna och bidra till att nå de ovan nämnda målen i Lissabonstrategin

² Detta bekräftas i Europeiska kommissionens jämställdhetsrapport 2005 som publicerades i februari 2005.

genom lämpliga åtgärder inom de egna ansvarsområdena. De uppmanar därför arbetsmarknadsparterna på alla nivåer och i alla EU-länder att satsa ännu mer på att utarbeta och genomföra integrerade strategier för att främja jämställdheten på arbetsmarknaden.

III. PRIORITERADE FRÅGOR

12. De fyra prioriterade frågor i vilka CEEP, UNICE/UEAPME och ETUC vill att de nationella arbetsmarknadsparterna vidtar åtgärder under de kommande fem åren är följande:

- Uppmärksamma könsroller.
- Främja kvinnor till samt stödja kvinnor i beslutsfattande ställning.
- Skapa balans mellan arbetsliv och privatliv.
- Hantera löneskillnader mellan kvinnor och män.

13. Dessa prioriteringar går i varandra och är lika viktiga. Åtgärder på nationell nivå, branschnivå och/eller företagsnivå är mest effektiva om de olika aspekterna av dessa prioriteringar hanteras på ett integrerat sätt.

1. UPPMÄRKSAMMA KÖNSROLLER

14. Traditionella könsroller och stereotyper påverkar fortfarande i hög grad arbetsfördelningen mellan kvinnor och män i hemmet, på arbetsplatsen och i samhället i stort. Detta leder till en ond cirkel av hinder för att uppnå jämställdhet. Även om inte arbetsmarknadsparternas uppgift är att gå in på privatlivet, så har de en viktig roll att spela när det gäller att uppmärksamma könsroller och stereotyper i arbetet och på arbetsplatsen.

15. Under de senaste trettio åren har kvinnornas sysselsättningsgrad ökat markant och snabbare än männens, men inte lika mycket inom alla sektorer och yrken. Kvinnor tenderar att vara överrepresenterade inom yrkesområden utifrån traditionella könsroller, exempelvis omsorg, utbildning, städning, handel osv. och underrepresenterade inom högre yrkesnivåer.

16. Att bryta ner kulturella hinder för att kvinnor och män ska kunna välja flera olika yrkesvägar och uppmuntra dem att vara aktiva på hela arbetsmarknaden är en komplex uppgift. Detta med tanke på de många olika samhällsekonomiska faktorer som måste beaktas. Trots detta är det viktigt att få stopp på segregeringen på arbetsmarknaden om man ska kunna uppnå jämställdhet i arbetslivet.

17. Ett antal företag inom EU har börjat fundera över vilken inverkan kulturella attityder och könsroller har på arbetsplatsen. De ser över de interna rutinerna och sin policy för att aktivt kunna uppmuntra vissa grupper att söka sig till företaget och anställa dessa. Olika initiativ har också tagits av arbetsmarknadsparter på företagsnivå, branschnivå och/eller nationell nivå, både tillsammans och var för sig, men också i samarbete med offentliga myndigheter.

18. Arbetsmarknadsparterna på EU-nivå anser att följande faktorer är viktiga för att kunna bekämpa de stereotypa könsroller som finns på arbetsmarknaden:

- Främja utbildning som är fri från fördomar om kön i skolan och på universiteten, och en effektiv och icke-stereotypbunden yrkesvägledning för studenter och personer som redan arbetar för att de ska kunna göra mer välgrundade val av utbildning och yrke. Uppmuntra elever, studenter och föräldrar att tidigt tänka igenom tänkbara yrkesval för både flickor och pojkar. Exempel på praktiska verktyg:

- Anordna öppet hus-dagar för flickor ute på företagen för att visa att det faktiskt inte finns några belägg för förutfattade meningar om kvinnors och mäns arbeten, och informera dem om yrkesval som de annars kanske inte skulle ha tänkt på.
 - Uppmuntra föräldrar att förespråka företag där deras döttrar skulle kunna göra karriär.
 - Genomföra program i samarbete med offentliga myndigheter och utbildningsmyndigheter för att öka medvetenheten om vilka behov som finns på arbetsmarknaden.
 - Delta i yrkesmässor.
- Satsa särskilt på att intressera flickor och unga kvinnor för tekniska och vetenskapliga yrken, vilket även kan bidra till att råda bot på bristen på kompetens och arbetskraft, något som i sin tur hindrar ekonomisk tillväxt. Exempel på praktiska verktyg:
 - Sätta upp mål för att öka antalet flickor som praktiserar inom tekniska och vetenskapliga yrken som ett sätt att öka rekryteringen av kvinnor i framtiden.
 - Skicka kvinnor med tekniska och vetenskapliga yrken som "ambassadörer" till skolor för att informera och göra flickor mer medvetna om vilka möjligheter som finns inom tekniska och vetenskapliga yrken.
- Främja rekryteringen av kvinnor och män med rätt kompetens i företag inom branscher och yrken där de är underrepresenterade, och få dem att stanna kvar. Bekräfta och om möjligt öka kunskapsinnehållet i kvinnodominerade yrken så att kvinnor i kvinnodominerade branscher kan erbjudas bättre karriärvägar. Exempel på praktiska verktyg:
 - Se över hur titlar, arbetsbeskrivningar och platsannonser formuleras för att göra dem mer attraktiva för kvinnor och se till att chefer som anställer personal är medvetna om denna fråga.
 - Anpassa arbetsplatsen för att skapa en bättre blandning av kvinnor och män på arbetet (ergonomi, lokala tjänster).
 - Informera om interna tjänster och karriärmöjligheter på företagets intranät.
- Göra företagets mellanchefer mer medvetna om hur man kan skapa lika möjligheter för alla anställda i arbetsrelationen. Exempel på praktiska verktyg:
 - Utnyttja alla tillgängliga kommunikationsverktyg för att visa att de högsta cheferna i företaget satsar på att få en mångfacetterad arbetsstyrka och vilka fördelar detta innebär för både arbetstagarna och företaget.
 - Utbilda chefer i fördelarna med en diversifierad ledning och se till att de blir ansvariga för att implementera företagets policy i frågan.
 - Se till att informationsflödet fungerar bra mellan de kontaktpersoner som utsetts för att ta emot personalens klagomål i jämställdhetsfrågor, och de chefer som ansvarar för att vidta åtgärder.
 - Framhäva banbrytande kvinnor.
- Förespråka entreprenörskap som ett karriärsalternativ för både män och kvinnor på branschnivå och/eller nationell nivå. Exempel på praktiska verktyg:
 - Identifiera tänkbara kvinnor som vill starta eget och/eller bli höga chefer och ge dem utbildning.
- Uppmuntra kompetensutveckling för vuxna för att kvinnor och män ska kunna utvecklas professionellt under hela sin yrkesverksamma tid och för att kunna uppmärksamma

sådana brister i utbildningssystemet som uppstått tidigare; framför allt bör små och medelstora företag få stöd. Exempel på praktiska verktyg:

- Se till att det råder öppenhet i fråga om kompetens och kvalifikationer, och att dessa går att överföra.
- Uppmuntra lågkvalificerade arbetstagare och arbetstagare med atypiska anställningar till vidareutbildning och livslångt lärande.
- Sätta upp mål för en jämn könsfördelning på branschnivå för tillträde till yrkesutbildningar.

2. FRÄMJA KVINNOR TILL SAMT STÖDJA KVINNOR I BESLUTFATTANDE STÄLLNING

19. Antalet kvinnor i beslutsfattande ställning ökar inom alla delar av samhället, framför allt som ett resultat av att kvinnorna blir allt fler på arbetsmarknaden och att de skaffat sig högre utbildning. Likväl, endast 30 procent av alla chefer är kvinnor, endast 10 procent av alla styrelseledamöter är kvinnor och endast 3 procent av alla vd-poster eller motsvarande positioner innehas av kvinnor.³ Arbetsmarknadens parter har ett tydligt ansvar för att se till att den allmänna arbetsmiljön ger stöd för en jämnare fördelning mellan kvinnor och män i beslutsfattande ställning.

20. Företag som har lyckats uppmuntra kvinnor att söka sig till chefspositioner rapporterar att detta har ingått som en del i deras satsning att skapa en högpresterande arbetsplats genom att släppa fram kvinnornas outnyttjade potential. Att främja kvinnor till samt stödja kvinnor i beslutsfattande ställning är en investering för en mer produktiv, innovativ och stimulerande arbetsmiljö och ett bättre ekonomiskt resultat. Det leder också till förbättringar för kvinnor på arbetsplatserna och på arbetsmarknaden i stort.

21. Arbetsmarknadsparterna på Europainivå anser att följande faktorer är viktiga för att öka kvinnors deltagande på alla nivåer i företagen:

- Främja en kompetensbaserad könsneutral rekrytering i företagen. Exempel på praktiska verktyg:
 - Införa tydliga och könsneutrala kriterier för rekrytering, urval och befordran.
 - Kontrollera att rekryteringen av kvinnor står i proportion till antalet kvinnliga sökanden och regelbundet gå igenom resultaten.
- Behålla kvinnor i företagen för att undvika kompetensförlust. Exempel på praktiska verktyg:
 - På ett tidigt stadium genomföra diskussioner med de anställda om deras förväntningar på karriären och vilka behov både kvinnor och män har för att kunna hitta en balans mellan arbetslivet och privatlivet, och hur dessa kan förenas med företagets behov.
 - Intervjua kvinnor som slutar på företaget för att förstå orsakerna till detta och för att ytterligare kunna förbättra företagets personalpolitik.
 - Genomföra regelbundna personalundersökningar för att se hur nöjda de anställda är.

³ Europeiska kommissionens databas om kvinnor i beslutsfattande ställning:
http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats

- Uppmuntra både kvinnors och mäns karriärutveckling. I detta avseende är det viktigt att de högsta cheferna satsar på åtgärder som främjar kvinnor till samt stödja kvinnor i beslutsfattande ställning. Exempel på praktiska verktyg:
 - Utveckla företagsövergripande nätverk, mentorskap eller projekt för ökat självförtroende i syfte att uppmärksamma problemet med att man väljer att stå tillbaka.
 - Sätta upp mål för att befordra kvinnor i förhållande till antalet kvinnor på den aktuella nivån i företaget och regelbundet gå igenom resultaten.
 - Utarbeta möjligheter till en icke-linjär karriärutveckling där perioder med större engagemang på arbetet kombineras med perioder med ökat ansvar för familjen som ett alternativ till traditionen med onödigt långa arbetsdagar.
 - Underlätta möjligheten för chefer att flytta genom att hjälpa arbetstagarens partner att hitta ett jobb på den nya arbetsorten.

- Främja kvinnors entreprenörskap som ett kompletterande sätt att öka antalet kvinnor i beslutsfattande ställning och öka kvinnornas deltagande på arbetsmarknaden. Exempel på praktiska verktyg:
 - Införa regionala program för kvinnor som vill starta eget.
 - Stödja projekt för att underlätta för kvinnor i små och medelstora företag att ta över verksamheten efter den äldre generationen.

- Det är viktigt att främja kvinnornas roll i den sociala dialogen på alla nivåer, både på arbetsgivarsidan och på den fackliga sidan, framför allt i kommittéer och enheter som ansvarar för kollektivavtalsförhandlingar. Något som särskilt bör uppmärksammas är möjligheterna för kvinnor att bli fackliga företrädare, t.ex. genom schemaläggning av möten och tillgång till lokaler.

3. SKAPA BALANS MELLAN ARBETSLIV OCH PRIVATLIV

22. Åtgärder för att skapa balans mellan arbetslivet och privatlivet kan göra de anställda nöjare, främja jämställdheten på arbetsplatsen, bidra till att organisationen blir känd för att vara en attraktiv arbetsgivare och gagna såväl arbetsgivare som arbetstagare. För att en policy för att skapa balans mellan arbetsliv och privatliv ska lyckas, måste den anpassas till enskilda kvinnors och mäns behov, och man måste tänka på att dessa kan variera under livet. Man måste också komma ihåg att långa arbetsdagar och/eller oregelbundna arbetstider kan utgöra ett hinder för att kunna förena arbetsliv och familjeliv för både kvinnor och män. Lika viktigt är emellertid att ta hänsyn till företagets olika behov. Dessa kan variera beroende på produktionscykler och kundernas behov. Även om arbetstagarnas och företagets behov inte nödvändigtvis är desamma, blir resultatet bäst genom en dialog där parterna är inställda på att nå bästa resultat för alla.

23. Ansvar för de frågor som uppstår på arbetsplatsen och som rör balansen mellan arbetsliv och privatliv ligger utan tvivel på arbetsgivarna och arbetstagarna, men offentliga myndigheter har en mycket viktig roll när det gäller att uppmärksamma de bredare aspekterna av frågan i samhället. Framför allt ska de se till att det finns bra vård och omsorg för barn, äldre och/eller andra personer som behöver detta, och att alla har råd med den. Detta för att både kvinnor och män ska kunna komma ut på arbetsmarknaden. I de fall det är lämpligt kan offentliga myndigheter och arbetsmarknadens parter gemensamt hjälpa till med att ta fram nya lösningar.

24. Arbetsmarknadsparter och företag i hela EU har tagit fram många olika sätt att hjälpa arbetstagare att hitta en bra balans mellan arbetslivet och privatlivet. Verktygen har varierat stort från företag till företag och från en person till en annan. Dessa verktyg förnyas och anpassas ofta för att effektivt svara mot arbetstagarnas och företagens förändrade behov.

25. Arbetsmarknadsparterna på EU-nivå anser att följande faktorer är viktiga för att skapa en bra balans mellan arbetsliv och privatliv.

- Överväga flexibla arbetsformer på frivilliga basis för både kvinnor och män, inklusive åtgärder för föräldraledighet, vilka ska vara utformade så att de inte försvagar deras deltagande och ställning på arbetsmarknaden på lång sikt. Exempel på praktiska verktyg:
 - Erbjuder en rad olika alternativa arbetsformer så att arbetstiden eller arbetsorganisationen blir flexibel, exempelvis genom deltidsarbete, arbetsdelning, kortare arbetstid, komprimerad arbetsvecka, arbete under skolterminer, oreglerad eller förskjuten arbetstid, ledighet och möjlighet att arbeta hemma.
 - Åtgärder för karriäruppehåll och föräldraledighet.
- Främja väl avvägda möjligheter att underlätta balansen mellan arbetsliv och privatliv. Exempel på praktiska verktyg:
 - Införa företagsinterna åtgärder för att öka medvetenheten och främja möjligheten till flexibla arbetsformer, framför allt för män och inom mansdominerade yrken.
 - Genomföra informationskampanjer om vilka möjligheter som finns för både kvinnor och män att vara föräldralediga och uppmuntra föräldrar att dela på ledigheten mer jämnt.
- Gemensamt kontakta offentliga myndigheter för att utarbeta instrument som kan hjälpa till att få fram fler bra barnomsorgsplatser som alla har råd med, och för att hitta nya sätt att tillhandahålla privata bastjänster för hem och omsorg. Exempel på praktiska verktyg:
 - Förmå exempelvis resebyråer, butiker, banker och försäkringsbolag att erbjuda sina tjänster på arbetsplatsen.
 - Främja barnomsorg eller ge föräldrar bidrag som räcker till en del av barnomsorgskostnaden.
 - Inrätta fonder genom kollektivavtal eller på annat sätt för att göra kostnaderna för föräldraledighet "ömsesidiga", vilka bidrar till att kvinnor inte längre blir en mer kostsam arbetskraft än män. Liknande åtgärder kan fungera för att stödja barnomsorgsprojekt som uppmärksammar de specifika behov som arbetande föräldrar har, exempelvis vård av sjuka barn, omsorg efter ordinarie öppettider osv. Detta kan framför allt hjälpa små och medelstora företag.

4. HANTERA LÖNESKILLNADERNA MELLAN KVINNOR OCH MÄN

26. Inom EU finns det en stark rättslig ram som grundar sig på artikel 141 i EG-fördraget som ger kvinnor och män rätt till lika lön för lika eller likvärdigt arbete. De individuella lönerna påverkas av många olika faktorer. Arbetsmarknadsparterna i alla medlemsstater är skyldiga att se till att de lönesystem som de inför inte leder till lönediskriminering mellan kvinnor och män.

27. Arbetsmarknadsparterna slås av att löneskillnaderna mellan kvinnor och män fortfarande kvarstår i hela Europa. Detta kan bland annat vara ett tecken på att arbetsmarknaden inte fungerar som den ska. De är också oroad över att det inte alltid finns någon bra förståelse för vilka faktorer som ligger bakom löneskillnaderna. De anser därför att det är mycket viktigt att få

en bättre förståelse för de många och komplexa faktorer som förklarar löneskillnaderna mellan kvinnor och män, och att kunna vidta åtgärder därefter.

28. Arbetsmarknadsparterna medger att det finns en koppling mellan segregeringen på arbetsmarknaden och löneskillnaderna mellan kvinnor och män. De har därför på olika nivåer använt sig av eller tagit fram en rad olika verktyg för att kunna hantera de bakomliggande orsakerna till dessa löneskillnader, exempelvis översyn av löner ur ett jämställdhetsperspektiv, jämställdhetsplaner och jämförelser. Det har också visat sig att moderna lönesystem kan vara mycket effektiva och möjliggöra jämställdhetsintegrering. Om man gör en omfattande översyn av lönesystemen är det viktigt att planera och sprida implementeringen av ändringarna av systemen under en tillräckligt lång period för att det ska bli ekonomiskt hållbart och för att inte äventyra företagets konkurrenskraft.

29. Arbetsmarknadsparterna på EU-nivå anser att det är viktigt att arbetsmarknadsparterna på alla relevanta nivåer agerar för att kunna hantera löneskillnaderna mellan kvinnor och män, och att följande faktorer är viktiga att beakta:

- Informera om den lagstiftning som finns i fråga om lika lön och ge råd om hur skillnaderna i lön mellan kvinnor och män kan upphävas på olika nivåer. Exempel på praktiska verktyg:
 - Praktisk guide, som framförallt riktar sig till små och medelstora företag, om vad de ska göra för att fullgöra sina lagstadgade skyldigheter.
 - Nationella eller branschanpassade kollektivavtal eller ramavtal.
- Ta fram tydlig och aktuell statistik på branschnivå och/eller nationell nivå för att arbetsmarknadsparterna ska kunna analysera och förstå de komplexa orsakerna till löneskillnaderna. Främja förekomsten av könsspecifik information på lämpliga nivåer (nationell nivå, branschnivå och/eller företagsnivå). Exempel på praktiska verktyg:
 - Utveckla ett gemensamt system, med hänsyn tagen till så många olika variabler som möjligt, för att få en utförlig och analytisk bild av de bakomliggande orsakerna till löneskillnader mellan kvinnor och män.
- Se till att lönesystemen, och arbetsvärderingssystemen, är öppna och könsneutrala, och att de tar hänsyn till de eventuellt diskriminerande effekter som sekundära lönefaktorer kan utgöra. Använda eller utveckla metoder och verktyg för att systematiskt uppmärksamma löneskillnaderna mellan kvinnor och män, som medger övervakning och utvärdering i en bredare strategi. Exempel på praktiska verktyg:
 - Gå igenom arbetsbeskrivningar för att kontrollera att de inte innehåller några diskriminerande faktorer.
 - Granska lönekriterier för att kontrollera att de inte är diskriminerande.
 - Utveckla olika verktyg som omfattar olika faktorer för att kunna ge bakgrundsinformation till förhandlare som ansvarar för jämställdhetsfrågor, och för att kunna ge praktiska råd om vad arbetsgivare och arbetstagare kan göra på företagen.
 - Använda de internetbaserade verktyg som finns för att få information om lönebildningen och där enskilda personer kan jämföra sin lön med andra anställda.

IV. ÅTGÄRDER OCH UPPFÖLJNING

30. Medlemsförbunden inom UNICE/UEAPME, CEEP och ETUC (och samarbetskommittén EUROCADRES/CEC) ska främja föreliggande ramprogram i medlemsstaterna på alla lämpliga nivåer, med hänsyn tagen till nationell praxis, genom gemensamma och egna åtgärder, beroende på vilket som är lämpligast. Med tanke på den aktuella frågans betydelse, har arbetsmarknadsparterna även beslutat att överlämna dokumentet till alla relevanta aktörer på europeisk och nationell nivå, däribland branschspecifika arbetsmarknadsparter i EU, EU-myndigheter, nationella offentliga myndigheter m.fl.

31. De nationella arbetsmarknadsparterna ska utarbeta en årlig rapport om vilka åtgärder som vidtagits i medlemsstaterna i de fyra prioriterade frågorna. Medlemmarna i EUROCADRES/CEC har en särskild roll när det gäller prioriteringen "främja kvinnor till samt stödjande kvinnor i beslutsfattande ställning".

32. Den europeiska kommittén för den sociala dialogen anförtros arbetet med att utarbeta den övergripande europeiska rapporten.

33. Efter fyra årsrapporter ska arbetsmarknadsparterna på EU-nivå utvärdera effekterna för både företagen och arbetstagarna. Utvärderingen kan leda till att de fastställda prioriteringarna uppdateras och/eller till en bedömning av huruvida det krävs ytterligare åtgärder inom ett eller fler av de prioriterade områdena.

34. Arbetsmarknadens parter ska ta hänsyn till föreliggande ramprogram när de utarbetar nästa arbetsprogram för den sociala dialogen i EU.
