

DANSK



# ET VÆRKTØJSSÆT TIL LIGESTILLING MELLEM KØNNENE I PRAKSIS

100 initiativer af arbejdsmarkedsparter og på arbejdspladser  
rundt om i Europa



PROJEKT AF EUROPÆISKE ARBEJDSMARKEDSPARTER MED FINANSIEL STØTTE FRA EUROPA-KOMMISSIONEN

# HVORFOR?

De europæiske arbejdsmarkedsparter ETUC<sup>1</sup>, BUSINESSEUROPE, UEAPME og CEEP har forpligtet sig og spiller en vigtig rolle i styrkelsen af ligestilling mellem kønnene på arbejdsmarkedet og på arbejdspladserne.

Ligestilling mellem mænd og kvinder er et grundlæggende princip, som hele EU bygger på. I årenes løb er lovgivningen om ligestilling øget og udgør nu en sammenhængende lovgivningsmæssig ramme. Dette er fundamentet for kvinders og mænds mere ligeværdige deltagelse i Europas økonomier og samfund.

På denne baggrund har vi opnået betydelige fremskridt hen imod større ligestilling mellem kønnene i hele Europa, og EU har spillet en positiv rolle.

Men på trods af de seneste årtiers opnåede fremskridt ligger kvinders beskæftigelsesgrad fortsat under 60% i de fleste lande i EU sammenlignet med næsten 75% for mænd i 2012.

Vi er derfor stadig langt fra beskæftigelsesmålet på 75% i Europa 2020-strategien. Dette er en vigtig uudnyttet talentpulje, en undervurdering af kvinders potentiale, herunder som en innovationskilde. Det er ligeledes udtryk for forspildte muligheder for virksomhederne og økonomisk vækst.

Udfordringen er ikke blot at opmuntre kvinder til at blive eller forblive aktive på arbejdsmarkedet, men også at der sker fremskridt. Dette kan kun opnås ved en integreret indsats, der kombinerer foranstaltninger til at fremme deltagelse i arbejdsmarkedet med tiltag til sikring af ligebehandling i ansættelsen, og handlinger der giver både mænd og kvinder mulighed for at kombinere erhvervs- og familiemæssigt ansvar.

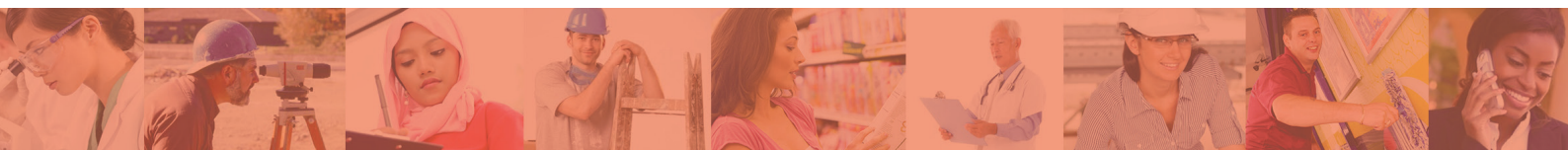
I 2005 underskrev vi en ligestillingsaftale mellem kønnene. Dette handlingsorienterede værktøj udgør en fælles platform for handlinger, der skal fremme ligestilling mellem kønnene blandt arbejdsmarkedets parter på såvel europæisk som nationalt plan.

I vores arbejdsprogram for 2012-14 blev vi enige om, at det er nødvendigt med yderligere tiltag for at håndtere fortsat ulighed mellem kønnene, herunder løngabet mellem mænd og kvinder. Samtidig er vi opmærksomme på, at de fire prioriteter, vi samlet har identificeret i vores handlingsramme for indsats i 2005, fortsat er gyldige og vigtige. Sådan opstod ideen bag dette værktøjssæt.

Formålet er at udbrede kendskabet til og forståelsen for vellykkede initiativer blandt vores medlemmer på arbejdspladserne eller alene ved at bygge videre på de opnåede resultater i handlingsrammen for ligestilling mellem mænd og kvinder. Værktøjssættet skal inspirere og fungere som katalysator for udformning, forhandling og fordeling af effektive foranstaltninger i forskellige typer virksomheder og arbejdsmiljøer.

Eksplicit behandling af ligestilling mellem kønnene ved hjælp af tiltag blandt arbejdsmarkedets parter på passende niveauer og på linje med nationale industrielle praksisser, såsom social dialog, kollektive forhandlinger, fælles udtalelser, anbefalinger, projekter osv., bidrager til det endelige mål, nemlig at fremskynde processen med at opnå reel ligestilling blandt kønnene.

<sup>1</sup> og kontaktudvalget for Eurocadres/CEC



## HVAD ER DET?

**100** BEDSTE PRAKSISSE

**25** EUROPÆISKE LANDE

**4** PRIORITETER MED HENBLIK PÅ LIGESTILLING MELLEM MÆND OG KVINDER

En one-stop-online-facilitet, der fremmer en lang række praksisser, man har påbegyndt ude på arbejdspladserne eller blandt arbejdsmarkedets parter på nationalt plan. Værktøjssættet er kædet sammen med de fire indbyrdes forbundne prioriteter i handlingsrammen:

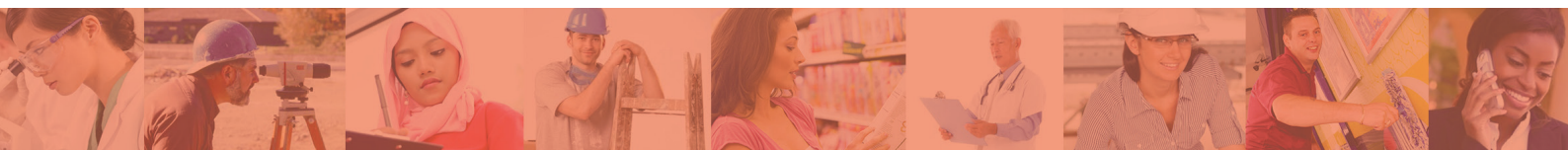
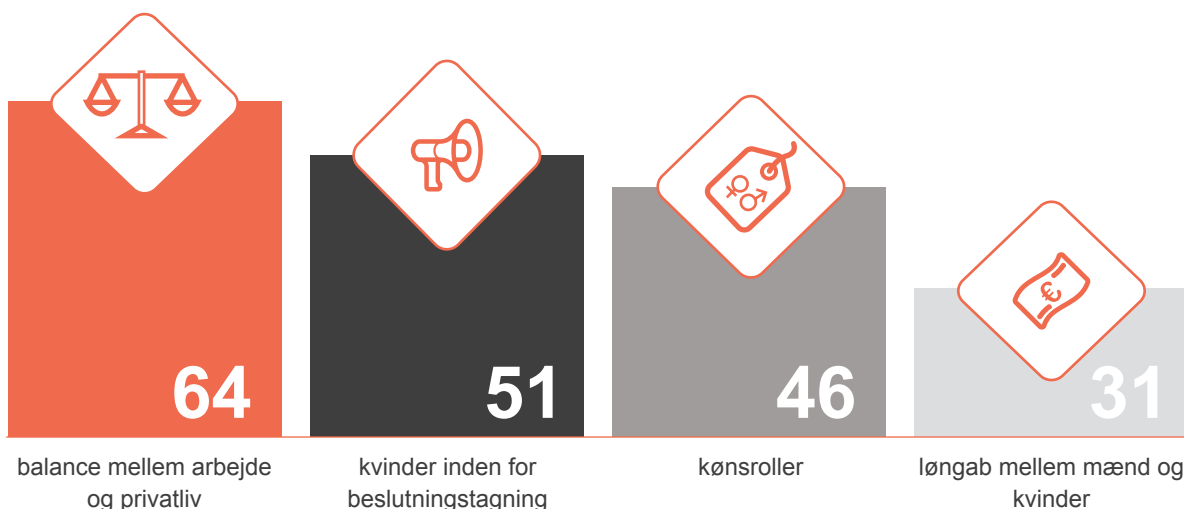


Værktøjssættet katalogiserer en lang række bedste praksis-initiativer med et afbalanceret perspektiv i 25 forskellige europæiske lande fra alle sektorer, fra store til små virksomheder, fra alle de forskellige arbejdsmarkedsparter på nationalt plan baseret på unilaterale, dobbelte og tresidige handlinger. De fleste af disse har fået lokal eller national anerkendelse for etablering af ligestilling mellem kønnene.

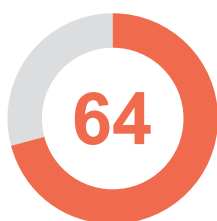
## NØGLETAL

### INITIATIVER EFTER PRIORITET\*

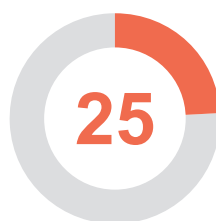
*\*Sager kan dække forskellige prioriteter.*



## INITIATIVER EFTER AFTALETYPER



unilaterale  
arbejdsgiverinitiativer/  
fagforeningsinitiativer



dobbeltaftaler



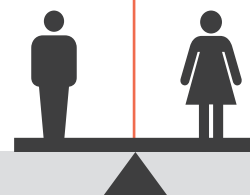
tresidige  
aftaler

## INITIATIVER EFTER LAND

Belgien	7	Grækenland	2	Østrig	9	Tjekkiet	1
Bulgarien	2	Holland	2	Portugal	1	Tyrkiet	2
Cypern	4	Irland	4	Rumænien	1	Tyskland	12
Danmark	4	Italien	10	Schweiz	1	Ungarn	1
England	6	Kroatien	1	Slovenien	3		
Finland	1	Letland	2	Spanien	6	Europa	6
Frankrig	6	Norge	1	Sverige	5	TOTAL	100

### TIL HVEM?

Nationale og europæiske arbejdsmarkedsparter • HR-chefer • ligestillingsaktører og -eksperter • regeringer • politikere • offentlige institutioner • repræsentanter for lønmodtagere • fagforeninger og arbejdsgiverforeninger.



### HVORDAN SKAL DET BRUGES?

Tilgængelig online via arbejdsgiver- og EFS-ressourcecentre.

[WWW.ERC-ONLINE.EU/GENDERTOOLKIT](http://WWW.ERC-ONLINE.EU/GENDERTOOLKIT)

[WWW.RESOURCECENTRE.ETUC.ORG/GENDERTOOLKIT](http://WWW.RESOURCECENTRE.ETUC.ORG/GENDERTOOLKIT)

Søg efter forskellige valgkriterier: prioritet, land, erhvervssektor, organisationstype og -størrelse. Hent hver praksis og anvend den fornuftigt.