



## Social Dialog om ligestilling på arbejdsmarkedet - den fulde aftaletekst.

### 1. ARBEJDSMARKEDETS PARTERS FREMGANGSMÅDE

1. Arbejdsmarkedets parter i Europa; UNICE/UEAPME, CEEP og EFS, forpligter til at øge ligestillingen mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og arbejdspladserne. I denne sammenhæng spiller de en afgørende rolle. Parterne har vedtaget nærværende grundlag for tiltag, der skal bidrage til implementeringen af Lissabonstrategien om økonomisk vækst, flere og bedre jobs og social samhørighed samt til implementeringen af EU-direktiverne om ligestilling mellem mænd og kvinder.
2. Vel vidende at årsagerne til de resterende uligheder på arbejdsmarkedet er komplekse og indbyrdes forbundne, er arbejdsmarkedets parter overbevist om, at hvis det skal lykkes at bekæmpe disse uligheder, kræver det integrerede strategier til fremme af ligestilling, der især sigter på at bekæmpe kønsopdelingen på arbejdsmarkedet og samfundsbestemte kønsroller. Arbejdsmarkedets parter tager i deres fælles tiltag udgangspunkt i det grundlæggende forhold, at en stereotyp kønsrollefordeling har stærk indvirkning på arbejdsfordelingen mellem mænd og kvinder - både i familien, på arbejdspladsen og i samfundet som helhed - hvilket skaber og øger kønsopdelingen. Det er derfor afgørende, at der er en samordnet fremgangsmåde, i forbindelse med hvilken man både sigter på den erhvervsmæssige kønsopdeling (horisontalt og vertikalt), og på at skabe større sammenhæng mellem familie- og arbejdsliv for både mænd og kvinder.
3. Specifikke ligestillingstiltag fra arbejdsmarkedets parter på de respektive niveauer i overensstemmelse med national arbejdsmarkedspraksis, såsom social dialog, overenskomstforhandlinger, fælles udtalelser, anbefalinger, osv. , er medvirkende til at skabe de hensigtsmæssige rammer.
4. En forankring af ligestillingsinitiativer i bredere mangfoldighedsledelsespolitikker har den fordel, at man her tager højde for den enkelte mand og kvindes behov på en måde, som afstemmes efter arbejdsgiverens produktionskrav. En sådan fremgangsmåde fremmer også støtte og engagement fra både mandlige og kvindelige arbejdstagere.
5. EFS, CEEP og UNICE/UEAPME har studeret en lang række cases omkring god praksis, som viser, at arbejdsmarkedets parter på alle relevante niveauer og på mange forskellige måder bidrager til at fremme ligestilling på arbejdsmarkedet. Parterne har identificeret fire prioriterede områder, som de nationale arbejdsmarkedsparter de næste fem år skal fokusere på i forbindelse med deres tiltag. Inden for hvert af disse områder har man understreget mulige indsatsområder, hvor arbejdsmarkedets parter gennem dialog og gennem en intensivering af denne på forskellige niveauer kan bidrage. Med inspiration i nuværende praksis i forskellige medlemsstater og virksomheder fra forskellige sektorer og af forskellige størrelser, fandt parterne eksempler på værktøjer som kan inspirere til ligestillingstiltag fra arbejdsmarkedsparter i hele Europa. En mere

udførlig beskrivelse af de cases, som værktøjerne stammer fra kan findes i bilaget til aftalen.

## II./ UDFORDRINGER

6. Hvis Europa skal klare de økonomiske, demografiske og sociale udfordringer det står overfor, er det nødvendigt med et nyt perspektiv på kvinder og mænd som økonomiske aktører i forbindelse med deres rolle i samfundet. Demografiske ændringer lægger stadigt større pres på økonomier og samfund. Dette kan også føre til et øget – og til tider indbyrdes modstridende – pres, især på kvinder. Udfordringen består i at opmuntre kvinder til at blive eller forblive aktive på arbejdsmarkedet. Dette kan kun opnås gennem en sammenhængende tilgang, som kombinerer foranstaltninger til at fremme arbejdsmarkedsdeltagelse med foranstaltninger, som skal sikre ligebehandling i ansættelse samt tiltag, der skal hjælpe mænd og kvinder med at kombinere arbejdsliv og familieliv.
7. Behovet for tiltag som kan øge kvinders erhvervsdeltagelse er del af Lissabonstrategiens mål om, at gøre Europa til det mest konkurrencedygtige og vidensbaserede samfund, som forener bæredygtig økonomisk vækst med flere og bedre jobs og større social samhørighed, hvilket kan illustreres ved nedenstående målsætninger, som skal nås inden 2010:
  - Målet om at nå en erhvervsfrekvens der ligger tættest muligt på 70 % og at øge antallet af kvinder i beskæftigelse fra 51 % til mere end 60 % inden 2010 (Lissabon-konklusionerne, 2000);
  - Målet om at fjerne forhindringer for kvinders erhvervsdeltagelse og tilstræbe at sikre pasningstilbud til mindst 90 % af alle børn fra 3-års alderen og til den lovpligtige alder for skolestart og mindst 33 % af alle børn under 3 år, idet man tager højde for efterspørgsel efter børnepasning og i overensstemmelse med de nationale ordninger (Rådets konklusioner, Barcelona 2002);
  - Målet om inden 2010 at opnå en kraftig reduktion af løngabet i de enkelte medlemslande gennem en bred indsats, der sigter på de faktorer, der ligger til grund for løngabet mellem kønnene, inklusive sektor- og erhvervsopdeling, uddannelse, stillingsbetegnelser og lønsystemer samt øget opmærksomhed og gennemsigthed (Rådets afgørelse af 22. juli 2003 om beskæftigelsesretningslinierne).
8. Kønsligestilling har siden unionens oprettelse været et af de mest grundlæggende principper. Siden 70'erne er ligestillingslovgivningen vokset, således at den danner et sammenhængende lovkompleks, og den vil fortsat spille en afgørende rolle i forbindelse med at fremme en mere ligelig erhvervs- og samfundsdeltagelse for mænd og kvinder i Europa. Dette har resulteret i væsentlige fremskridt for kønsligestilling i EU. EF-rapporten fra 2004 om ligestilling mellem mænd og kvinder viser tydeligt, at der er klare indikationer for at:

- samfundsmønstre har ændret sig i løbet af de sidste tyve år – væk fra den mandlige forsørger til et familiemønster med to indtægter.
  - Unge kvinder bliver nu i længere i akademiske og erhvervsfaglige uddannelser, på samme måde som mænd, der er flere unge kvinder end mænd på gymnasiale og videregående uddannelser i de fleste medlemsstater og kvinder udgør flertallet af de EU-borgere, der får en universitetsgrad.
  - Beskæftigelsesfrekvensen er steget mere for kvinder end for mænd og ligger nu på 55,6 % sammenlignet med 50 % i første halvdel af 90'erne;
  - Der er en generel tendens til, at kløften mellem kvinder og mænd mindskes i forbindelse med beskæftigelse, uddannelse og forskning.
  - Antallet af kvinder i ledende stillinger er steget eftersom flere kvinder i løbet af 90'erne indtog højt specialiserede og ledende stillinger.
9. Økonomisk vækst og generelle fremskridt i samfundet har muliggjort denne udvikling. Der er dog stadig betydelige kønsbestemte forskelle og den økonomiske opbremsning, som har været set siden 2001, afslører at kvinder fortsat er mere udsatte end mænd i forbindelse med arbejdsløshed og økonomisk inaktivitet – især når de har et lavt uddannelsesniveau. Men der er dog stadig betydelige kønsbestemte forskelle og den økonomiske afmatning, der har fundet sted siden 2001 viser, at kvinder fortsat er mere udsatte en mænd i forhold til arbejdsløshed og økonomisk inaktivitet – især når der har et lavt uddannelsesniveau. EF-rapporten fra 2004 om ligestilling mellem mænd og kvinder lægger vægt på følgende elementer i forbindelse med beviserne på de fortsatte hindringer for ligestilling mellem kønnene:
- Vedvarende problemer med at forene familieliv med fuldtidsarbejde, hvilket bl.a. giver sig udslag i,
    - i. det forhold at kvinder med små børn i gennemsnit har en 12,7 % lavere erhvervsfrekvens end kvinder uden børn, hvorimod mænd der har børn har en 9,5 % højere erhvervsfrekvens end mænd uden børn;
    - ii. Kvinder står fortsat for hovedparten af husarbejdet, de har tendens til afbrudte beskæftigelsesperioder med alle de potentielt negative indvirkninger dette indebærer for karriere, løn og pensionsopsparing, og kvinder er overrepræsenteret i deltidsstillinger.
  - Uddannelsesstatistikker viser, at på trods af at kvinder ikke længere sakker bagud i uddannelsesniveaut:
    - i. er de traditionelle mønstre uændrede, hvilket bl.a. viser sig ved at kun 39 % af alle Ph.d. stipendiater tildeles kvinder (sammenlignet med 61 % i mændenes tilfælde), og
    - ii. kvinder og mænds uddannelsesvalg har tendens til at cementere stereotype opdelinger, hvorved der i EU gennemsnitligt er en 36 %

andel af kvindelige kandidater indenfor naturvidenskab, matematik og informationsteknologi og kun 21 % kvindelige kandidater i ingeniørdiscipliner og bygge- og anlægsdiscipliner.

- Der er fortsat i stor udstrækning en sektor- og erhvervsbestemt kønsopdeling på arbejdsmarkedet, hvorved kvinder er dominerende i lavløns- og ufaglærte jobs eller i sektorer som sundhedssektoren og den sociale sektor, uddannelse, offentlig forvaltning og detailindustrien mens et uforholdsmæssigt stort antal mænd arbejder som teknikere, ingeniører, finansanalytikere og ledere;
  - Det gennemsnitlige løngab i EU er på 16 %, men kun enkelte lande har taget effektive tiltag med henblik på at reducere denne forskel væsentligt.
10. Kvinder som arbejdskraft er en underudnyttet og undervurderet ressource på trods af de fremskridt, der allerede har fundet sted. En yderligere forbedring af kvinders situation på arbejdsmarkedet er både i den enkelte kvinde og mands interesse såvel som det er i hele samfundets interesse. Der findes ikke-diskriminationslovgivning, som også er nødvendig, men lovgivning i sig selv skaber ikke ligestilling. Der er nødvendigt med et samspil og samarbejde mellem alle de relevante aktører for med en integreret fremgangsmåde at kunne tage fat på de modsætninger og spændinger, der skabes i spændingsfeltet mellem familien, samfundet og erhvervsstrukturene. Arbejdsmarkedets parter er fast besluttet på at leve op til deres ansvar, men de offentlige myndigheder, uddannelsesinstitutionerne og det enkelte menneske har også en vigtig rolle.
11. I ønsket om at øge de europæiske arbejdsmarkeders generelle ydeevne og om at bidrage til opnåelsen af de ovennævnte Lissabonmålsætninger gennem hensigtsmæssige tiltag indenfor parternes ansvarsområder, påtager UNICE/UEAPME; CEEP og EFS sig at opfordre arbejdsmarkedets parter på alle niveauer og i alle EU-lande til at optrappe deres engagement i udformningen og gennemførelsen af samordnede strategier med henblik på at skabe ligestilling på arbejdsmarkedet.

### III. / PRIORITERING AF TILTAG

12. De fire prioriterede områder som CEEP, UNICE/UEAPME og EFS ønsker, at de nationale arbejdsmarkedsparter de næste fem år skal fokusere på i deres tiltag er opstillet nedenfor:
- at modarbejde fastlåste kønsroller
  - at øge antallet af kvinder i ledelse og beslutningsprocesser
  - at styrke sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv
  - at mindske løngabet
13. Disse prioriterede områder er indbyrdes forbundne og spiller en lige stor rolle. Tiltag på nationalt- sektor- og virksomhedsplan er mest effektive, hvis de

forskellige aspekter af disse prioriteringsområder skal håndteres via integrerede strategier.

## 1. KØNSROLLER

14. Traditionelle kønsroller og stereotype kønsrollefordelinger har fortsat en stærk indvirkning på arbejdsfordelingen mellem mænd og kvinder - både i familien, på arbejdspladsen og i samfundet som helhed. Dette har tendens til at skabe en ond cirkel af forhindringer for ligestilling mellem kønnene. Selvom det ikke er arbejdsmarkedets parter rolle at blande sig i folks privatliv, har de alligevel en rolle at spille i forbindelse med kønsroller og kønsbestemte roller på arbejdsmarkedet og på den enkelte arbejdsplads.
15. I løbet af de sidste 30 år er kvinders erhvervsdeltagelse øget betragteligt og i højere tempo end mændenes, men ikke i samme sektorer og erhverv. Kvinder har tendens til at være overrepræsenteret på specifikke områder, der traditionelt er knyttet til deres køn, såsom omsorgsarbejde, uddannelse, rengøring, detailhandel, osv. Og der er også en tendens til, at de er underrepræsenteret på ledelsesniveau.
16. Det er en kompliceret opgave at nedbryde kulturbarrierer med henblik på at sikre, at mænd og kvinder foretager et bredere karrierevalg, samt at opmuntre en bredere deltagelse på arbejdsmarkedet, når man tager de talrige socioøkonomiske faktorer ind i betragtning. Ikke desto mindre er det afgørende at bryde kønsopdelingen på arbejdsmarkedet for at opnå kønsligestilling.
17. En række europæiske virksomheder er allerede opmærksomme på den betydning, som kulturbestemte holdninger og kønsroller har på arbejdspladsen. De justerer deres interne praksis og politikker med henblik på aktivt at opmuntre bestemte grupper til at søge ansættelse og forblive i den. Arbejdsmarkedets parter har også gjort tiltag på virksomheds-, sektor- og/eller nationalt niveau, sammen, hver for sig eller i samarbejde med offentlige myndigheder.
18. De europæiske arbejdsmarkedsparter mener, at følgende elementer er centrale i forbindelse med at gøre op med kønsbestemte stereotyper på arbejdsmarkedet.
  - At gøre op med kønsopdelingen i uddannelsesvalg og erhvervsvejledning for studerende og dem, som allerede er i arbejde, med henblik på at sætte den enkelte i stand til at foretage mere velbegrundede uddannelses- og karrierevalg. Dette kan gøres ved at; Opmuntre elever, studerende og forældre til på et tidligt tidspunkt at overveje alle de mulige karrierevalg for både drenge og piger. Nogle eksempler på konkrete værktøjer i denne forbindelse er bl.a.:
    - At organisere virksomhedsbesøg der er målrettet piger med henblik på at demonstrere, at forudfattede meninger om typiske kvinde- og mande-jobs ikke er baseret på virkeligheden og at informere dem om karrieremuligheder, som de måske ikke ellers ville have overvejet.

- At opmuntre forældre til at til at henlede pigernes opmærksomhed på virksomheder som et muligt sted at gøre karriere.
  - At udarbejde samarbejdsprogrammer med offentlige myndigheder og/eller uddannelsesmyndigheder med henblik på at øge opmærksomheden omkring arbejdsmarkedets behov.
  - Deltagelse i karrieremesser,
- At gøre en særlig indsats for at tiltrække piger og unge kvinder til de tekniske og naturvidenskabelige erhverv, hvilket også kan være med til at afhjælpe, at fremtidig mangel på kompetencer og arbejdskraft kommer til at hæmme økonomisk vækst. Nogle eksempler på konkrete værktøjer i denne forbindelse er bl.a.:
    - At fastsætte målsætninger for at øge af antallet af piger, der går i lære i tekniske og videnskabelige erhverv, som en mulighed for at øge rekrutteringen af kvinder i fremtiden.
    - At udsende kvinder fra tekniske eller videnskabelige erhverv som ”ambassadører” til skoler med henblik på at informere og øge pigernes opmærksomhed omkring de muligheder, der findes i de tekniske og videnskabelige erhverv.
  - At søge at fremme rekruttering og fastholdelse af kvinder og mænd med fyldestgørende kompetencer på virksomhedsniveau og i erhverv, hvor de er underrepræsenterede. At anerkende og – hvor det er muligt – berige kompetenceindholdet i kvindefag med henblik på at tilbyde bedre karriereplanlægning og karrieremuligheder for kvinder i sektorer, hvor kvinder er i flertal. Nogle eksempler på konkrete værktøjer i denne forbindelse er bl.a.:
    - At revidere den måde hvorpå stillingsbetegnelser, jobbeskrivelser og jobannoncer formuleres med henblik på at gøre dem mere attraktive for kvinder, og med henblik på at ledere der foretager rekruttering bliver opmærksomme på dette område.
    - At tilpasse arbejdspladsen til at kunne rumme et mere kønsmæssigt blandet personale (f.eks. ergonomisk, lokal service, osv.)
    - At informere om interne stillingsopslag og karrieremuligheder på intranet.
  - At øge mellemlidernes bevidsthed omkring mulighederne for at fremme ligestilling for alle ansatte og gennem hele ansættelsen. Nogle eksempler på konkrete værktøjer i denne forbindelse er bl.a.:

- At udnytte alle kommunikationsværktøjer til at formidle hvordan topledere viser engagement i forbindelse med det at sikre en sammensat medarbejdergruppe, og hvilke fordele dette har både for de ansatte og for virksomheden.
- At uddanne ledere i mangfoldighedsledelse og gøre dem ansvarlige for gennemførelsen af virksomhedens mangfoldighedsstrategi.
- At sikre god information mellem de udpegede kontaktpersoner i forbindelse med klager fra personalet omkring ligestillingsproblematikker og de ledere, der har ansvar for at behandle disse klager.
- At sætte fokus på kvindelige rollemodeller.
- At fremme iværksætterkulturen som karrieremulighed for både kvinder og mænd på sektor- og/eller nationalt niveau. Nogle eksempler på konkrete værktøjer i denne forbindelse er bl.a.:
  - At finde potentielle kvindelige iværksættere og/eller topledere og uddanne dem.
- At opmuntre voksen- og efteruddannelse for kvinder og mænd med henblik på at udvikle deres karrierer gennem hele livet og for at imødekomme de uddannelsesmæssige mangler, der skyldes den gamle uddannelsesstruktur, i det man fokuserer specielt på at støtte SMV'er (små- og mellemstore virksomheder). Nogle eksempler på konkrete værktøjer i denne forbindelse er bl.a.:
  - At sikre gennemsigtighed og muligheder for overførsel af kompetencer og kvalifikationer.
  - At fremme efteruddannelse og livslang læring for ufaglærte og/eller arbejdstagere i utraditionelle jobs.
  - At opstille målsætninger for den kønsmæssige balance i forbindelse med adgangen til erhvervsuddannelser på sektorniveau.

## 2. FLERE KVINDER I BESLUTNINGSPROCESSER OG LEDELSE

19. Antallet af kvinder i stillinger der involverer beslutningsprocesser i alle dele af samfundet er voksende. Dette skyldes især kvinders stigende erhvervsdeltagelse og deres højere uddannelsesniveau. Ikke desto mindre er kun 30 % af alle ledere kvinder, kun 10 % af posterne i de private aktieselskabers bestyrelser er kvinder, og kun 3 % af de administrerende direktørstillinger eller lignende stillinger besættes af

kvinder. Arbejdsmarkedets parter har et klart ansvar for at sikre, at det overordnede arbejdsmiljø understøtter en bedre balance mellem mænds og kvinders deltagelse i beslutningsprocesser.

20. Virksomheder der har haft succes med at fremme kvinders deltagelse på ledelsesniveau angiver, at de har gjort det som led i deres tiltag for at skabe øget produktivitet. Dette er gjort gennem initiativer, der sigter på at gøre brug af kvindernes uudnyttede potentiale. Fremme af kvinder i beslutningsprocesser og ledelse er en investering i et mere produktivt, innovativt og stimulerende arbejdsmiljø og i opnåelsen af et bedre økonomisk resultat. Det bidrager også til at skabe forbedringer for kvinder på arbejdspladsen og på arbejdsmarkedet generelt.
21. De europæiske arbejdsmarkedsparter mener, at følgende elementer er centrale i forbindelse med at øge kvinders deltagelse på alle niveauer i virksomhederne.
- Fremme af kompetence-baseret kønsneutral rekruttering i virksomhederne. Nogle eksempler på konkrete værktøjer i denne forbindelse er bl.a.:
    - At opstille gennemsigtige og kønsneutrale rekrutterings-, udvælgelses- og forfremmelseskriterier.
    - At undersøge om rekrutteringen af kvinder svarer til antallet af ansøgninger fra kvinder i forbindelse med et givent job, og checke disse tal på en regelmæssig basis.
  - Fastholdelse af kvinder i virksomheder med henblik på at undgå kompetencetab. Nogle eksempler på konkrete værktøjer i denne forbindelse er bl.a.:
    - På et tidligt tidspunkt at tale med de ansatte om deres karriereforventninger samt deres behov i forbindelse med at skabe sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv, samt hvordan dette kan kombineres med virksomhedens behov.
    - At gennemføre interviews med kvinder der forlader virksomheder med henblik på at forstå grundende bag dette for yderligere at kunne tilpasse virksomhedernes personalepolitikker.
    - Løbende at gennemføre tilfredshedsundersøgelser blandt de ansatte.
  - At opmuntre karriereudvikling for både mænd og kvinder. Toplevelsens engagement i initiativer til fremme af kvinder i stillinger der indebærer beslutningsprocesser er afgørende i denne sammenhæng. Nogle eksempler på konkrete værktøjer i denne forbindelse er bl.a.:
    - At udvikle netværk, mentorordninger eller selvudviklingskurser i virksomheder med henblik på at tackle problemet med fravælgelse.

- At opstille målsætninger for fremmelse af kvinder i forhold til antallet af kvinder på det givne erhvervmæssige niveau og checke disse tal på en regelmæssig basis.
  - At identificere muligheder for sidevejs karriereskift, der bl.a. tager højde for forskellige livsfaser med henholdsvis stort engagement i karrieren og øgede familieforpligtelser som alternativ til en kultur, der er kendetegnet ved lange arbejdstider.
  - At lette lederes geografiske mobilitet ved at hjælpe deres partnere med at finde arbejde i det område, de skal flytte til.
- Fremme af kvindelige iværksættere er endnu en måde, hvorpå man kan øge antallet af kvinder i ledelse samt øge kvinders erhvervsdeltagelse. Nogle eksempler på konkrete værktøjer i denne forbindelse er bl.a.:
    - At udforme regionale programmer for kvinder, der ønsker at starte egen virksomhed.
    - At støtte projekter der skal lette overdragelse af ledelsen til kvinder i SMV ved generationsskifte.
  - Det er vigtigt, at fremme kvinders rolle i den sociale dialog på alle niveauer, både på arbejdsgiversiden og arbejdstagersiden, navnlig i forhandlingsudvalg. Man bør især være opmærksom på kvinders muligheder for at påtage sig ansvar i forbindelse med medarbejderrepræsentation, både i forbindelse fastsættelsen af mødeplaner og faciliteterne for møderne.

### 3. SAMMENHÆNG MELLEM FAMILIELIV OG ARBEJDSLIV

22. Ordninger der skal skabe sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv skaber større tilfredshed blandt medarbejderne, fremmer ligestillingen, bidrager positivt til virksomhedens renommé og gavner både arbejdsgivere og arbejdstagere. Vellykkede politikker der skal understøtte balancen mellem familie- og arbejdsliv skal være skræddersyede efter den enkelte kvinde eller mands behov, i det man tager med i betragtning, at lange og/eller uregelmæssige arbejdstider kan udgøre en forhindring for at forene arbejdsliv og familieliv for både mænd og kvinder. Det er dog ligeså afgørende, at man tager virksomhedens behov med i betragtning, i det man er opmærksom på, at disse også kan være forskellige alt efter produktionsudsving og kundernes behov. Selvom arbejdstagernes og virksomhedernes behov ikke nødvendigvis harmonerer, opnås de bedste resultater alligevel gennem dialog i et win-win perspektiv.
23. Trods det at ansvaret for at skabe balance mellem arbejdsliv og familieliv utvivlsomt påhviler arbejdsgiver og arbejdstager, har de offentlige myndigheder en afgørende rolle i forbindelse med at se på de bredere samfundsmæssige aspekter. Dette er især tilfældet i forbindelse med at sikre tilgængelighed og prisbillighed i forbindelse med kvalitetssikrede pasningstilbud til børn, ældre og andre omsorgskrævende personer, med henblik på at sikre mænd og kvinders deltagelse

på arbejdsmarkedet. Der hvor det er hensigtsmæssigt kan partnerskaber mellem offentlige myndigheder og arbejdsmarkedets parter være medhjælpende til at skabe innovative løsninger.

24. Arbejdsmarkedets parter og virksomhederne i EU har fundet adskillige tilgange til, hvorledes man kan støtte arbejdstagernes behov for at forene arbejdsliv og familieliv. De anvendte værktøjer har været meget forskellige fra virksomhed til virksomhed og fra person til person. Disse politikker revideres og tilpasses ofte med henblik på at kunne respondere effektivt på skiftende behov hos arbejdstagere og virksomheder.

25. De europæiske arbejdsmarkedsparter mener, at følgende elementer er centrale i forbindelse med at skabe en god balance mellem arbejdsliv og familieliv.

- At udvikle fleksible arbejdsordninger for både kvinder og mænd, der kan revideres på frivillig basis, inklusiv orlovsordninger der er tilrettelagt på en måde, som ikke underminerer den enkeltes tilknytning til arbejdsmarkedet. Nogle eksempler på konkrete værktøjer i denne forbindelse er bl.a.:
  - At give adgang til forskellige ordninger der giver mulighed for fleksibilitet i forbindelse med arbejdstiden eller arbejdets tilrettelæggelse så som, deltidsarbejde, job-delning, nedsat tid, 4-dages arbejdsuge, arbejdstilrettelæggelse efter skoleferier, faste eller skiftende arbejdstider, fridage og mulighed for hjemmearbejde, osv.:
  - Mulighed for karrierepauser og forældreorlovsordninger.
- At fremme en mere kønsmæssigt afbalanceret række af muligheder for at lette sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv. Nogle eksempler på konkrete værktøjer i denne forbindelse er bl.a.:
  - Interne opmærksomhedskampagner i virksomheder med hensyn til at fremme valget af fleksible ordninger, især af mænd – og også i mandsdominerede erhverv.
  - Informationskampagner omkring de orlovsmuligheder, der er findes for både mænd og kvinder, samt at opmuntre forældre til at dele disse orlovsperioder mere ligeligt imellem sig.
- Ved fælles henvendelse at få offentlige myndigheder til at udvikle værktøjer, som kan være med til at øge antallet af – og kvaliteten af – pasningstilbud til en rimelig pris, samt at finde nye måder hvorpå man bedst kan varetage nødvendige service- og omsorgsydelser i hjemmet. Nogle eksempler på konkrete værktøjer i denne forbindelse er bl.a.:
  - At tiltrække forskellige serviceudbydere til arbejdspladsen, såsom rejsebureauer, butikker, banker og forsikringselskaber.

- Virksomhedssponsorering af børnepasningsordninger, eller økonomiske bidrag fra virksomheder til forældrenes børnepasningsudgifter.
- At oprette barselsfonde ved kollektive overenskomster - eller på anden vis - for at skabe en solidarisk fordeling af orlovsydelse, hvilket er med til at sikre, at kvinder ikke længere er en dyrere arbejdskraft end mænd. Lignende foranstaltninger kan være brugbare i forbindelse med støtte til børnepasningsprojekter, der sigter på specifikke behov hos udarbejdende forældre såsom pasning af syge børn, pasning udenfor almindelig kontortid, osv. Dette kan især være til gavn for SMVer.

#### 4. LØNGABET

26. EU-traktaten giver en solid retlig ramme i kraft af Traktatens artikel 141, der fastlægger kvinder og mænds ret til lige løn for lige arbejde eller arbejde af samme værdi. Den enkelte ansattes aflønning afhænger af mange forskellige faktorer. Arbejdsmarkedets parter i alle medlemsstaterne har en klar forpligtelse til at undgå diskrimination i lønsystemerne.
27. Arbejdsmarkedets parter undrer sig over løngabets vedvaren i Europa. Dette kan bl.a. skyldes en dysfunktion på arbejdsmarkedet. Parterne er også bekymrede over, at man ikke i tilstrækkelig grad kender årsagerne til løngabet. Derfor mener parterne, at det er meget vigtigt at forsøge at få bedre forståelse for de mangeartede og forskellige faktorer, der ligger til grund for lønforskellene mellem mænd og kvinder for derefter at igangsætte hensigtsmæssige tiltag.
28. Anerkendelse af forbindelsen mellem løngabet og det kønsopdelte arbejdsmarked har ført til, at arbejdsmarkedsparter på forskellige niveauer har anvendt eller udviklet en række instrumenter, der skal påvirke de underliggende årsager til lønforskelle, som f.eks. lønstatistikker, ligestillingshandlingsplaner og benchmarking. Erfaringer viser også, at en modernisering af lønsystemerne kan være et meget effektivt ligestillingsværktøj. Når man skal foretage en betydelig gennemgang af lønssystemer, er det vigtigt at planlægge og sprede implementeringen af tilpasningerne af lønssystemet over en tilstrækkelig lang periode med henblik på at sikre tiltagets økonomiske bæredygtighed samt for at undgå at skade virksomhedernes konkurrenceevne.
29. De europæiske arbejdsmarkedsparter mener, at en fælles forpligtelse på alle relevante niveauer samt omkring nedenstående elementer er centrale i forbindelse med at bekæmpe den kønsbestemte uligeløn;
  - Information om eksisterende lovgivning om ligeløn og rådgivning omkring bekæmpelsen af løngabet på alle niveauer. Nogle eksempler på konkrete værktøjer i denne forbindelse er bl.a.:

- En praktisk guide – især til SMVer – der angiver hvordan de kan leve op til deres forpligtelser i henhold til loven.
  - Nationale eller sektor-specifikke kollektive overenskomster eller rammeaftaler.
- At udvikle klare statistikker på sektorniveau og/eller nationalt niveau med henblik på at sætte arbejdsmarkedets parter i stand til at analysere og forstå de komplekse årsager til lønforskelle. At fremme tilgængeligheden af kønsspecifik information på de hensigtsmæssige niveauer (nationalt, sektor- og/eller virksomhedsplan.) Nogle eksempler på konkrete værktøjer i denne forbindelse er bl.a.:
    - At udvikle en fælles metode i det man tager en lang række variabler med i betragtning, som skal give et detaljeret og analytisk billede af de underliggende årsager til lønforskellene mellem mænd og kvinder.
  - At sikre at lønsystemer, inklusiv jobevalueringsordninger, er gennemsigtige og kønsneutrale og at være opmærksom på de mulige diskriminerende virkninger af indirekte dele af en lønpakke. At anvende eller udvikle metoder og instrumenter, der indebærer overvågning og evaluering med henblik på at angribe løngabet systematisk. Nogle eksempler på konkrete værktøjer i denne forbindelse er bl.a.:
    - At screene jobbeskrivelser for at sikre, at de ikke indeholder diskriminerende elementer.
    - At gennemgå lønkriterier for at checke, at de ikke er diskriminerende.
    - At udvikle værktøjssæt, der består af forskellige elementer med henblik på at give baggrundsinformation til lønforhandlere, der beskæftiger sig med ligestillingsproblematikker og at tilbyde praktiske råd omkring hvad arbejdsgivere og arbejdstagere kan gøre på virksomhedsplan.
    - At anvende eksisterende online værktøjer, der indeholder information om løndannelse og give enkeltpersoner muligheden for, at sammenligne deres løn med andre ansattes løn.

#### **IV./TILTAG OG OPFØLGNING (udarbejdet af den fælles planlægningsgruppe)**

30. Medlemsorganisationerne UNICE/UEAPME, CEEP og EFS (og liaison komitéen Eurocadres/CEC) vil fremme disse rammer for tiltag i medlemsstaterne på alle relevante niveauer, idet de tager højde for national praksis, gennem fælles og individuelle tiltag, alt efter hvad der er mest hensigtsmæssigt. I det man har taget den bevågenhed som dette emne har fået med i betragtning, har arbejdsmarkedets

parter også besluttet at videregive dette papir til alle relevante parter på europæisk og nationalt plan, inklusiv arbejdsmarkedsparter på sektorniveau i EU, nationale offentlige myndigheder, EU-myndigheder, osv.

31. Arbejdsmarkedsparter på nationalt plan vil udarbejde en årlig rapport om de tiltag, der er gennemført i medlemsstaten i forbindelse med de fire prioriterede områder. Medlemmerne af Eurocadres/CEC har en specifik rolle at spille i forbindelse med det prioriterede område: "fremme af kvinder i ledelse og beslutningsprocesser".
32. Komitéen for social dialog i Europa vil stå for udarbejdelse af en overordnet europæisk rapport.
33. Efter fire årlige rapporter vil parterne evaluere virkningerne for både virksomheder og ansatte. Denne evaluering kan føre til en opdatering af de prioriterede områder og/eller en vurdering af, om det er nødvendigt med yderligere tiltag på en eller flere af de prioriterede områder.
34. Når parterne skal udarbejde det næste EU-arbejdsprogram for social dialog, vil de tage højde for denne rammeaftale.