

Ytterligare exemplar av avtalet kan beställas hos
Avdelningen för arbetsgivarpolitik,
tfn: 452 71 00, e-post: arbetsgivarpolitiska@skl.se

RAMPROGRAM FÖR

Jämställdhet

– UNICE/UEAPME, CEEP och ETUC

FRAMEWORK OF ACTIONS ON

Gender equality

– UNICE/UEAPME, CEEP and ETUC



Översättning av europeiskt framework of actions on gender equality/ ramprogram för jämställdhet

I enlighet med de europeiska arbetsmarknadsparterna UNICE/UEAPME, CEEP och EFSs gemensamma arbetsprogram för 2003-2005 genomförde parterna ett seminarium om jämställdhet och könsdiskriminering med syfte att träffa ett framework of actions (ramprogram) för jämställdhet.

Under 2005 träffade de europeiska arbetsmarknadsparterna ett europeiskt ramprogram för jämställdhet.

De undertecknande organisationerna överlämnar detta ramprogram om jämställdhet och denna översättning för fortsatt genomförande på nationell nivå.

Medlemsförbunden inom UNICE/UEAPME, CEEP och ETUC ska främja ramprogrammet i medlemsstaterna på alla lämpliga nivåer genom gemensamma och egna åtgärder. Arbetsmarknadsparterna ska även överlämna dokumentet till alla relevanta aktörer på europeisk och nationell nivå.

De nationella arbetsmarknadsparterna ska utarbeta en årlig rapport om vilka åtgärder som vidtagits i medlemsstaterna i de fyra prioriterade frågorna.

Efter fyra årsrapporter ska arbetsmarknadsparterna på EU-nivå utvärdera effekterna. 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.

Translation of European Framework of Actions on gender equality

In accordance with UNICE/UEAPME, CEEP and ETUC's work programme of the European Social Partners 2003-2005 a seminar was held on equal opportunities and gender discrimination aiming at a framework of actions on gender equality.

During 2005 the European social partners agreed on a European framework of actions on gender equality.

The signing organizations submit this framework of actions on gender equality and this translation for implementation at the national level.

The member organizations of UNICE/UEAPME, CEEP and ETUC will promote the framework of actions in Member States at all appropriate levels through joint and separate actions. The social partners will also transmit the document to all relevant players at European and National levels.

The national social partners will draw up an annual report on the actions carried out in Member states on the four priorities identified.

After four annual reports, the European social partners will evaluate the impact. This evaluation can lead to an update of the priorities identified and/or an assessment on whether or not additional action is required in one or more of the priority areas.

Innehåll

Överläggning om översättning av europeiskt framework of actions on gender equality.....	1
Gemensam svensk översättning av UNICE/UEAPME, CEEP and ETUCs framework of actions on gender equality – ramprogram för jämställdhet, bilaga 1.....	3
UNICE/UEAPME, CEEP and ETUCs framework of actions on gender equality, bilaga 2.....	18
Överläggning om översättning av europeiskt framework of actions on gender equality, engelsk översättning, bilaga 3.....	32
Bilaga till ramprogrammet med fallstudier finns att hämta på www.unice.org , www.ceep.org , www.etuc.org .	

Table of contents

Note of translation of the European framework of actions on gender equality.....	1
Joint Swedish translation of UNICE/UEAPME, CEEP and ETUCs Framework of actions on gender equality, supplement 1.....	3
UNICE/UEAPME, CEEP and ETUCs framework of actions on gender equality, supplement 2.....	18
Note of translation of the European framework of actions on gender equality, translated into English, supplement 3.....	32
The annex to the framework of actions can be found at www.unice.org , www.ceep.org , www.etuc.se .	

Översättning av europeiskt framework of actions on gender equality

1.

Det antecknas att de europeiska arbetsmarknadsparterna UNICE/UEAPME, CEEP och ETUC under 2005 träffade ett europeiskt framework of actions on gender equality.

Texten i original bifogas, bilaga 2.

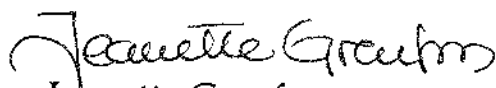
2.

Av bilaga 1 framgår den gemensamma svenska översättningen.

3.

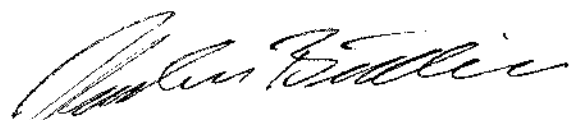
Som information till de europeiska arbetsmarknadsparterna angivna i punkt 1 bifogas denna skrivelse i engelsk översättning, bilaga 3.

Sekreterare


Jeanette Grenfors

För UNICEs svenska medlems-
organisation:

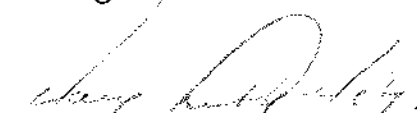
För Svenskt Näringsliv



Urban Bäckström

För ETUCs svenska
medlemsorganisationer:

För Landsorganisationen i
Sverige



Wanja Lundby-Wedin

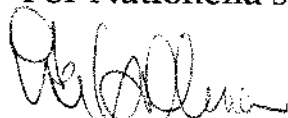
För CEEPs svenska medlems-
organisation:

För Tjänstemännens
Centralorganisation



Sture Nordh

För Nationella sektionen av CEEP i Sverige

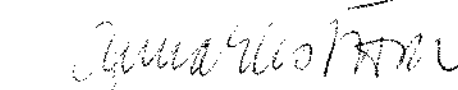


Åke Hillman

För Sveriges Akademikers
Centralorganisation



Markus Gustafsson



Anna Ekström

RAMPROGRAM FÖR JÄMSTÄLLDHET

I. ARBETSMARKNADSPARTERNAS STÅNDPUNKT

1. Arbetsmarknadsparterna på EU-nivå, UNICE/UEAPME, CEEP och ETUC,¹ 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.

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

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 intensivifiera 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

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 (Lissabonsslutsatserna 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 jämställdhet :²

- 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 doktorexamina tas av kvinnor (jämfört med männens 61 procent),

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

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 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 BESLUTSFATTANDE 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

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

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.
- 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 nöjdare, 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 företagens 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. Ansvaret för de frågor som uppstår på arbetsplatsen och som rör balansen mellan arbetsliv och privatliv ligger utan tvivel på arbetsgivar- 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 oroade 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 lönebilden och där enskilda personer kan jämföra sin lön med andra anställdas.

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, där ibland 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 stödja 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.

FRAMEWORK OF ACTIONS ON GENDER EQUALITY

I. SOCIAL PARTNERS' APPROACH

1. The European social partners, UNICE/UEAPME, CEEP and ETUC¹ are committed to enhancing gender equality on the labour market and in the workplace. In this context, they have a key role to play. They have adopted the present framework of actions to contribute to the implementation of the Lisbon strategy for economic growth, more and better jobs and social cohesion as well as of the EU legislative framework on equal treatment between women and men.
2. Bearing in mind that the causes of remaining inequalities on labour markets are complex and interlinked, European social partners are convinced that success in tackling them requires integrated strategies to promote gender equality including, in particular, actions to desegregate labour markets and to address gender roles in society. The social partners take as a basic analysis for their joint actions that gender roles and stereotypes have a strong influence on the existing division of labour between men and women, both in the family, the workplace and society at large, producing and reproducing gender gaps. Addressing gender segregation (both horizontal and vertical) in occupations and the labour market on the one hand, and existing barriers for a better compatibility of work and family life for both men and women on the other hand, in an integrated approach, is therefore key.

¹ The ETUC delegation includes representatives of the EUROCADRES/CEC Liaison Committee
ETUC – EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION – BD.DU ROI ALBERT, 115 –
1210 BRUXELLES

UNICE – UNION OF INDUSTRIAL AND EMPLOYERS' CONFEDERATIONS OF EUROPE – AVE-
NUE DE CORTENBERGH, 168 – 1000 BRUXELLES

UEAPME – EUROPEAN ASSOCIATION OF CRAFT, SMALL AND MEDIUM SIZED ENTERPRISES
– RUE JACQUES LALAING, 4 – 1040 BRUXELLES

CEEP – EUROPEAN CENTRE OF ENTERPRISES WITH PUBLIC PARTICIPATION – RUE DE LA
CHARITÉ, 15 BTE 12 – 1040 BRUXELLES

3. Explicitly addressing gender equality through social partners' actions, at the appropriate levels, in accordance with national industrial relations practice, such as social dialogue, collective bargaining, joint statements, recommendations, etc. helps to create a supportive framework.
4. Embedding gender equality initiatives in broader diversity management policies presents the advantage of responding to increasingly diverse needs of individual women and men in a way which also suits the production requirements of the employer. Such an approach also helps to increase support or involvement of both male and female workers.
5. ETUC, CEEP and UNICE/UEAPME have studied a rich variety of good practice cases, showing that on all relevant levels and in many different ways social partners are contributing to achieving gender equality on the labour market. They have identified four priorities on which they ask national social partners to take action during the next five years. Under each of these priorities, they have highlighted elements on which social partners, acting and intensifying their dialogue at different levels, can add value. Inspired by current practices in various Member States and companies of different sectors and sizes, they identified examples of tools, which can inspire social partners' actions across Europe. A more detailed description of the case studies from which these examples of tools were extracted is provided in the annex.

II. CHALLENGES

6. Living up to the economic, demographic and social challenges facing Europe requires a new perspective on the role of women and men as economic actors in relation to their roles in society. Demographic changes are putting increasing pressure on economies and societies at large. They may also lead to increased and sometimes contradictory pressures on women in particular. The challenge is to encourage women to become or remain active on the labour market. This can only be achieved by an integrated approach, combining measures to promote labour market participation with measures to ensure equal treatment in employment, and actions to allow men and women, to combine professional and family responsibilities.
7. The need to take measures to improve women's participation on the labour market is an integral part of the Lisbon strategy to turn Europe

into the most competitive knowledge based society in the world, capable of sustainable economic growth, with more and better jobs and greater social cohesion, as illustrated by the following objectives, to be reached by 2010:

- the objective to reach an employment rate as close as possible to 70 % and to increase the number of women in employment from 51% to more than 60% by 2010 (Lisbon conclusions, 2000);
- the objective to remove disincentives to women's labour force participation and strive, taking into account the demand for child care facilities and in line with national patterns of provisions, to provide child care by 2010 to at least 90% of children between 3 years old and the mandatory school age and at least 33% of children under three years of age (Council conclusions, Barcelona 2002);
- the objective to achieve by 2010 a substantial reduction in the gender pay gap in each Member State, through a multi-faceted approach addressing the underlying factors of the gender pay gap, including sectoral and occupational segregation, education and training, job classifications and pay systems, awareness raising and transparency (Council decision of 22 July 2003 on the employment guidelines).

8. Equality between women and men has been one of the fundamental principles of the European Union since the very beginning. Since the 1970's, equal treatment legislation has grown to form a coherent legal framework which has played and will continue to play a crucial role in promoting a more equal participation of women and men in Europe's economies and societies. This has resulted in significant progress towards gender equality across the EU. The EC report on equality between women and men 2004 clearly points to positive evidence that:

- societal patterns have changed over the last twenty years, away from the male breadwinner model to dual-earner families;
- young women now remain in education and initial vocational training for longer, in the same way as young men do, outnumber men in upper secondary or tertiary education in most Member States and represent the majority of graduates in the EU;

- employment rates have increased more for women than for men and now stand at 55.6% compared with 50% in the first half of the 1990's;
- there is a general trend of narrowing gaps between women and men in employment, education and research;
- participation of women in managerial positions has increased due to the fact that more women entered high level professional and managerial positions in the 1990s.

9. Economic growth and general progress in society have made these developments possible. However, significant gender gaps remain and the economic slowdown experienced since 2001 reveals that women continue to be more vulnerable than men to unemployment and economic inactivity, especially when they have a low level of education. Among the evidence of remaining obstacles to gender equality, the EC report on equality between women and men 2004 highlights the following elements :²

- persistent difficulties to reconcile family responsibilities with full time employment illustrated by
 - i. the fact that women with young children have, on average, a lower employment rate by 12.7 percentage points than women without children whereas men with children show 9.5 percentage points higher employment rates than men without children;
 - ii. evidence that women continue to do the majority of work in the home or family, tend to have interrupted patterns of employment, with all potential negative effects for career, wages and pensions, and are over-represented in part-time jobs;
- statistics on education, which show that despite the fact that women no longer lag behind in level of education

² This is confirmed in the EC equality report 2005 published in February 2005

- i. traditional patterns remain in high education with only 39% of all PhDs awarded to women (compared with 61% to men), and
 - ii. women's and men's educational choices tend to reproduce gender stereotypes with an EU average figure of 36% of women among graduates in science, mathematics and information technology and only 21% in the field of engineering, building and construction;
- the fact that a high level of occupational and sectoral gender segregation remains in the labour market, with women dominating in low paid and low skilled jobs or in sectors such as health care and social services, education, public administration and retailing while a disproportionate number of men work as technicians, engineers, finance professional and managers;
 - the fact that the EU gender gap in average pay levels is still 16% but that only some countries have taken effective steps towards a significant reduction.

10. The female workforce is a key resource that tends to be under-utilized or under-valued despite the progress made. Further improving the situation of women on labour markets is in the interest of individual women and men, and the economy and society as a whole. Anti-discrimination legislation exists and is necessary but legislation in itself does not bring about gender equality. It requires interaction and cooperation between all relevant actors, in order to address, in an integrated approach, the contradictions and tensions generated at the interface between the household, the community, and employment structures. Social partners are determined to live up to their own responsibilities but public authorities, education institutions and individuals also have a key role to play.

11. Wishing to enhance the overall performance of Europe's labour markets and to contribute to reaching the above mentioned Lisbon objectives through appropriate actions in their own field of responsibility, UNICE/UEAPME, CEEP and ETUC undertake to encourage social partners at all levels and in all EU countries to step up their involvement in devising and implementing integrated strategies in favour of occupational gender equality.

III. PRIORITIES FOR ACTION

12. The four priorities on which CEEP, UNICE/UEAPME and ETUC want national social partners to take action during the next five years are set out below:

- addressing gender roles,
- promoting women in decision-making,
- supporting work-life balance,
- tackling the gender pay gap.

13. These priorities are interconnected and of equal importance. Actions at national, sectoral and/or company levels are most effective if the various aspects of these priorities are tackled in an integrated approach.

1. ADDRESSING GENDER ROLES

14. Traditional gender roles and stereotypes continue to have a strong influence on the division of labour between men and women at home, in the workplace and in society at large, and tend to continue a vicious circle of obstacles for achieving gender equality. Although the role of the social partners is not to interfere with private life, social partners do have a role to play in addressing gender roles and stereotypes in employment and in the workplace.

15. In the past three decades, women's employment rates have increased significantly and faster than men's, but not equally in all sectors and occupations. Women tend to be overrepresented in specific areas of activity related to traditional gender roles such as care, education, cleaning, retail etc., and to be underrepresented at higher levels of occupation.

16. Breaking down cultural barriers to ensure that women and men follow a more diverse range of careers and to encourage their participation across the labour market is a complex task given the numerous socio-economic factors to be taken into consideration. It is nevertheless crucial to desegregate labour markets in order to achieve occupational gender equality.

17. A number of EU enterprises reflect on the influence cultural attitudes and gender roles have at the workplace. They check their internal practices and policies in order to actively encourage particular groups of people to enter and remain in employment. Initiatives have also been taken by social partners at company, sectoral and/or national levels, jointly, separately or in cooperation with public authorities.

18. European social partners believe that the following elements are key to fight stereotyped gender roles on the labour market.

- Promoting non-gender biased education in schools, universities as well as efficient and non-stereotyped careers advice services, for students and those already at work, to enable individuals to make better informed education and career choices. Encouraging pupils, students and parents to consider all the available career options for girls and boys at an early stage. Examples of practical tools to do so include:
 - Organising open days in companies for girls in order to show that pre-conceived ideas about women's compared with men's jobs are not justified in practice and inform them about career options they may not have considered otherwise;
 - Encouraging parents to promote companies as a place for their daughters to pursue careers;
 - Cooperation programmes with public and/or education authorities to raise awareness on labour markets needs;
 - Participation in career fairs.
- Making a special effort to attract girls and young women into technical and scientific professions which can also help address skills and labour shortages hampering economic growth. Examples of practical tools to do so include:
 - Setting targets to increase the number of girls taking up apprenticeships in technical and scientific professions as a way to step up female recruitment in the future;
 - Sending women engaged in technical or scientific occupations as "ambassadors" into schools to inform and raise

awareness of girls about opportunities of technical or scientific professions.

- Promoting the recruitment and retention of women and men with adequate skills at the enterprise level in sectors and occupations where they are underrepresented. Acknowledge, and where possible, enrich the skills content of female occupations so as to offer better career paths and opportunities for women in female dominated sectors. Examples of practical tools to do so include:
 - Reviewing the way in which job titles, job descriptions and advertisements are formulated to enhance their attractiveness for women and making managers who recruit aware of the issue;
 - Adapting the workplace to enable a greater gender mix at work (ergonomics, local services);
 - Informing about internal job offers and career prospects on intranet;
- Raising awareness of middle managers in companies on ways to promote equal opportunities for all employees throughout the employment relationship. Examples of practical tools to do so include:
 - Using all available communication tools to highlight top managers' commitment to a diverse workforce and its benefits both for the workers and the company;
 - Training managers on the benefits of diversity management and making them accountable for the implementation of the company's diversity policy;
 - Ensuring good information flow between the designated contact persons for staff grievances on equal opportunities issues, and managers, who have the responsibility to take action;
 - Highlighting cases of women breaking new ground;
- Promoting entrepreneurship as a career option for both women and men at sector and/or national level. Examples of practical tools to do so include:

- Identifying potential female business starters and/or top managers, and train them.
- Encouraging competence development for adults to allow men and women to evolve in their careers throughout life and to address deficits created by the structure of the education system in the past, with particular attention to supporting SMEs in their efforts. Examples of practical tools to do so include:
 - Ensuring transparency and transferability of competences and qualifications;
 - Promoting the participation of low-skilled workers and/or workers in non-standard employment in further education and training and lifelong learning;
 - Setting gender balance objectives at sectoral level for access to vocational training.

2. PROMOTING WOMEN IN DECISION-MAKING

19. The number of women in decision-making positions in all spheres of society is growing, notably as a result of increased participation of women in the labour market and their success in higher education. However, only 30 % of managers are women, only 10 % of members of boards of directors are women, and only 3 % of CEO's or equivalent positions are taken by women.³ Social partners have a clear responsibility to ensure that the overall working environment supports a more balanced participation of women and men in decision-making.

20. Companies who have successfully encouraged women's participation at managerial level report that they did so as part of their efforts to achieve a high performance workplace by taking initiatives to release women's untapped potential. Promoting women in decision-making positions is an investment for a more productive, innovative and stimulating working environment and better economic performance. It also contributes to bringing about improvements for women in workplaces and on the labour market in general.

³ EC database on women in decision making:
http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats

21. European social partners believe that the following elements are key to improve women participation at all levels within enterprises.

- Promoting competence-based gender neutral recruitment in enterprises. Examples of practical tools to do so include:
 - Putting in place transparent and gender neutral recruitment, selection and promotion criteria;
 - Checking that the recruitment of women is proportionate to the number of female applications for the job and review results on a regular basis.
- Retaining women in enterprises, to avoid loss of competence. Examples of practical tools to do so include:
 - Discussing at an early stage with employees their career expectations as well as work-life balance needs of both women and men and how to combine them with company's needs;
 - Conducting interviews with women leaving the company to understand the reasons for doing so in order to further refine the company's human resources policy;
 - Conducting regular staff surveys to check employees satisfaction.
- Encouraging career development of both women and men. Top-management's commitment for initiatives promoting women in decisionmaking positions is key in this respect. Examples of practical tools to do so include:
 - Developing networks, mentoring or self confidence building schemes across enterprises to address the issue of selfdeselection;
 - Setting targets for the promotion of women in proportion to the number of women in the relevant occupational level and review results on a regular basis;
 - Identifying possibilities for non linear career development paths alternating periods of higher professional involvement and periods of greater family responsibility as an alternative to a culture of unnecessarily long working hours;

- Facilitating geographical mobility of managers by helping the worker's partner to find a job in the new region of occupation.
- Promoting female entrepreneurship as a complementary way of increasing women in decision-making and raising women's participation in the labour market. Examples of practical tools to do so include:
 - Putting in place regional programmes for women willing to start their own business;
 - Supporting projects to ease generational handover to women in SMEs.
- Promoting women's role in the social dialogue at all levels, both on the employers' side and the trade union side, is important, notably in collective bargaining committees and units. Special attention should be paid to the possibility for women to take up responsibilities in worker representation, both in terms of scheduling of meetings and availability of facilities.

3. SUPPORTING WORK-LIFE BALANCE

22. Work life balance arrangements can enhance employee satisfaction, promote workplace equality, contribute to an organisation's reputation as an employer of choice, and benefit employers as well as workers. Successful policies to support work-life balance need to be tailored to the needs of individual women and men, bearing in mind that these can vary throughout the life course and taking into account that long and/or irregular working hours can be an obstacle to reconcile work and family life for both men and women. However, it is equally important that account is taken of different companies needs, bearing in mind that these can vary too depending on the production cycle or customers needs. Although workers' and company's needs do not necessarily coincide, the best results are achieved through dialogue in the framework of a winwin approach.

23. While the responsibility of dealing with work-life balance issues arising at the workplace undoubtedly lies with employers and workers, public authorities have a crucial role to play in addressing the wider societal aspects. This applies in particular to ensuring the availability and affordability of quality care facilities, for children, elderly and/or other

dependents, to allow men and women to join the labour market. Where appropriate, partnerships between public authorities and social partners can help in devising innovative solutions.

24. Social partners and enterprises across the EU have found numerous ways of supporting workers' efforts to find a good work-life balance. The tools used have varied greatly from enterprise to enterprise and from individual to individual. These policies are often reviewed and adapted to respond effectively to changing workers and companies needs.

25. European social partners believe that the following elements are key to support a good work-life balance.

- Considering flexible working arrangements that can be taken up on a voluntary basis by both women and men, including leave arrangements, designed in a way that does not undermine their long term participation and position on the labour market. Examples of practical tools to do so include:
 - Making available a mix of various working arrangements that allow for flexibility in working time or the organisation of work, such as part-time work, job-sharing, reduced hours, compressed working week, school term-time working, staggered or gliding hours, time-off and ad hoc home working etc.;
 - career breaks and parental leave arrangements.
- Promoting a more balanced take-up of possibilities to ease work-life balance. Examples of practical tools to do so include:
 - Company internal awareness raising schemes to promote take-up of flexible work options, especially by men, including in male dominated professions;
 - Information campaigns about leave possibilities available to both women and men and encouraging parents to share leave periods more equally.
- Jointly approaching public authorities to develop instruments that help increase the availability of accessible and affordable child care facilities of good quality and seeking innovative ways of providing

essential private household or caring services. Examples of practical tools to do so include

- Attracting on site services such as travel office, shops, bank and insurance offices etc;
- Sponsoring child care centers or providing an allowance covering part of the nursery costs to parents;
- Creating funds by collective agreements or other means to “mutualise” the costs of maternity or parental leave allowances helps to ensure that women no longer represent a more costly source of labour than men. Similar measures can be useful to support childcare projects addressing specific needs of working parents such as care for sick children, care outside regular opening hours, etc. This can help in particular SMEs.

4. TACKLING THE GENDER PAY GAP

26. Within the EU there is a strong legal framework, based on article 141 of the EU-Treaty, providing women and men with the right to equal pay for equal work and work of equal value. The wages of individual employees are influenced by many different factors. Social partners of all Member States have a clear obligation to ensure that the pay systems they put in place do not lead to pay discrimination between women and men.

27. Social partners are struck by the persistence of a gender pay gap across Europe. It may, among other things signal labour market dysfunction. They are also concerned by the fact that the reasons lying behind this gap are not always well understood. They therefore believe that it is very important to seek to better understand the numerous and complex factors explaining wage differences between women and men and take action accordingly.

28. Recognising the link between labour market segregation and the gender pay gap, social partners at different levels have used or developed a variety of instruments to act on the underlying causes of gender pay differences, such as equal pay reviews, equality plans, benchmarking, etc. Practice also shows that using modernisation of pay systems as an opportunity for gender mainstreaming can be extremely effective. In the case of a significant overhaul of pay systems, it is essential to plan and spread the implementation of the pay system modification over a

sufficiently long period to ensure the financial sustainability of the approach and to avoid jeopardising the competitiveness of companies.

29. European social partners believe that the joint commitment of social partners at all relevant levels and the following elements are key to tackle the gender pay gap.

- Informing about existing legislation on equal pay and giving guidance on how to help closing the gender pay gap at different levels. Examples of practical tools used to do so include:
 - Practical guide, especially for SMEs, on how to live up to their legal obligations;
 - National or sectoral collective agreements or framework agreements.
- Developing clear up to date statistics at sector and/or national level to enable social partners to analyse and understand the complex causes of pay differentials. Promoting the availability of gender specific information at the appropriate levels (national, sectoral and/or company level). Examples of practical tools used to do so include:
 - Develop a joint method, taking into account as wide a range of variables as possible, in order to have a detailed and analytical picture of the underlying causes of wage differences between women and men.
- Ensuring that pay systems, including job evaluation schemes, are transparent and gender neutral and paying attention to the possible discriminatory effects of secondary elements of pay. Using or developing methods and instruments to address the gender pay gap in a systematic way, that allows for monitoring and evaluation as part of a wider strategy. Examples of practical tools used to do so include:
 - Screening job descriptions to check that they don't contain discriminatory elements;
 - Reviewing pay criteria to check that they are not discriminatory;

- Developing tool kits comprising different elements in order to give background information to negotiators dealing with gender equality issues and to offer practical advice on what employers and workers can do in enterprises;
- Use existing on-line tools providing information on wage formation and enabling individuals to compare their salaries with that of other employees.

IV. ACTIONS AND FOLLOW-UP

30. The member organisations of UNICE/UEAPME, CEEP and ETUC (and the liaison committee EUROCADRES/CEC) will promote this framework of actions in Member States at all appropriate levels taking account of national practices, through joint and separate actions, as appropriate. Given the interest of the matter under consideration, the social partners have also decided to transmit this document to all relevant players at European and national levels, including EU sectoral social partners, EU and national public authorities etc.

31. The national social partners will draw up an annual report on the actions carried out in Member States on the four priorities identified. The members of EUROCADRES/CEC have a particular role to play with regard to the priority “promoting women in decision-making”.

32. The European Social Dialogue Committee will be entrusted with the preparation of the overall European report.

33. After four annual reports, the European social partners will evaluate the impact on both companies and workers. This evaluation can lead to an update of the priorities identified and/or an assessment on whether or not additional action is required in one or more of the priority areas.

34. When preparing the next EU social dialogue work programme, the social partners will take account of this framework of actions.

Translation of the European Framework of actions on gender equality

1.

It is noted

that the European social partners UNICE/UEAPME, CEEP and ETUC during 2005 agreed on a European Framework of actions on gender equality.

The original text is attached, supplement 2.

2.

The joint Swedish translation is attached in supplement 1.

3.

For information to the European social partners mentioned under 1, this writ is attached in an English translation.

Secretary

On behalf of UNICE's Swedish member organization:

The Confederation of Swedish Enterprise

On behalf of CEEP's Swedish member organization:

The National Section of CEEP in Sweden

On behalf of ETUC's Swedish member organizations:

The Swedish Trade Union Confederation

The Swedish Confederation of Professional Employees

The Swedish Confederation of Professional Associations