

EU's betydning for ligestillingspolitik 1957-2023



FIU-LIGESTILLING

MANGFOLDIGE FAGLIGE FÆLLESSKABER

Forord

I 2023 er det 50 år siden Danmark blev medlem af EU. Der er sket mange fremskridt på ligestillingsområdet i Danmark i de 50 år, og det meste kan vi takke EU for. Der er en træghed og angst i det danske Folketing for at træffe beslutninger, der konkret fremmer ligestilling både på arbejdsmarkedet og generelt. Det er som om, hovedparten af de danske politikere oplever den ligestillingspolitiske status som naturgiven, og at det skal være den enkeltes eller familiens eget valg at bryde med de strukturer og kulturer, der skaber den nuværende uligestilling.

I anledning af 50-året for Danmarks EU-medlemskab ønsker vi i FIU-ligestilling at få et overblik over, hvordan EU-medlemskabet har medvirket til at fremme ligestilling på det danske arbejdsmarked og dermed bidrage til at klæde tillidsvalgte på til kommende drøftelser om sammenhængen mellem EU-politik og ligestilling på arbejdspladsen.

FIU-ligestilling har bedt Britta Thomsen, fhv. MEP (S) 2004-2014, og tidl. formand for de socialdemokratiske kvinder i Europa-Parlamentets udvalg for Kvinders rettigheder og ligestilling om at skrive denne "pjece".

Tidligere EU-parlamentsmedlem Britta Thomsen tager læseren med på en historisk rejse i de mange kampe, som gennem årene har ført frem til EU's nuværende ligestillingspolitik.

Susanne Fast Jensen
FIU-ligestilling
Oktober 2023.10.23

EU's betydning for ligestillingspolitik 1957-2023

Efter 2. verdenskrig var afsluttet i 1945 var der stærke kræfter i Vesteuropa, som ville gøre op med de evindelige krige, som Europas befolkning havde været offer for i mange århundreder.

Europa var efter krigen blevet delt i en østblok og en vestblok, og i vestblokken begyndte man at diskutere, hvordan man i fremtiden kunne berige hinanden fremfor at føre krige imod hinanden. Især var mange krige begyndt, fordi Tyskland og Frankrig havde kæmpet om, hvem der skulle eje landområderne omkring Alsace og Lorraine, hvor der lå mange kul- og stålminer.

Der var diskussioner frem og tilbage blandt de vesteuropæiske lande om, hvordan man skulle etablere en ny måde at arbejde sammen på, og det endte med at seks lande: **Tyskland, Frankrig, Italien, Holland, Belgien og Luxembourg** blev enige om at danne "**det europæiske økonomiske fællesskab**," som senere også blev kaldt **EF** eller **De seks**.

Rent handelssamarbejde

De skandinaviske lande Danmark, Sverige, Norge gik sammen med Storbritannien, Østrig, Irland, Portugal og Schweiz om **EFTA** eller **De syv**. Det var et rent handels-samarbejde, hvor der ikke blev stillet krav om andet, end at man skulle åbne markedet for hinandens varer uden at lægge told på, som det var tilfældet med varer fra lande uden for EFTA.

Men landene i **EF** havde store ambitioner om at samarbejde om meget mere end at fjerne told på hinandens varer. De ville fra starten have fælles politikker på en række andre områder end den fælles handelspolitik, så de seks lande blev enige om love for både landbrugs- og transportpolitik allerede fra begyndelsen.

Samtidig skulle der oprettes nye institutioner, der kunne lovgive om de fælles politikker, derfor oprettedes EU-Kommissionen og senere Europa-Parlamentet, mens landenes statschefer mødtes i Det Europæiske Råd, og fagministrene mødtes i Ministerrådet.

Grundlaget for samarbejdet skulle baseres på en **traktat**, som fastsatte principperne og rammerne for, hvad man skulle samarbejde om og de nye EF-institutionernes rolle. Det drejede sig om den fælles landbrugspolitik, transportpolitik og handelspolitik.

Fællesmarkedet skulle muliggøre varernes frie bevægelighed og mobilitet for produktionsfaktorerne (fri bevægelighed for arbejdstagere og virksomheder, fri udveksling af tjenesteydelser og frie kapitalbevægelser).

De seks lande var enige om, at fællesskabets mål var at fremme økonomisk vækst og beskæftigelse, og at alle lande skulle drage fordele, som gjorde dem rigere. Lovgivningen for det indre marked gik ud på at standardisere varer og fjerne unfair konkurrence mellem landene.

Da EF blev dannet i 1957, var der for alvor kommet gang i hjulene efter krigen, og der var mangel på arbejdskraft overalt i det nye fællesskab, undtagen i Italien. Derfor forlangte italienerne, at der blev oprettet en fond, som kunne betale for uddannelse til de mange unge arbejdsløse og kvinder i Italien, og de andre lande kunne se en fordel i, at man også kunne give AMU-kurser til kvinder, så de også kunne udfylde huller på arbejdsmarkedet. Derfor oprettedes den såkaldte **Socialfond**.

Krævede ligeløn i traktat

Den første traktat for samarbejdet, **Romtraktaten**, der blev underskrevet af de seks landes statsministre i Rom i 1957, kom til at danne grundlag for EF's aktiviteter mange år frem, men netop som teksten var ved at være forhandlet færdig, råbte franskmændene stop: Hvis der ikke må være unfair konkurrence mellem landene på det indre marked, må der selvfølgelig heller ikke være unfair lønkonkurrence mellem kønnene. Derfor krævede franskmændene, at traktaten fik indføjet en paragraf om ligeløn mellem mænd og kvinder.

Baggrunden for det franske forslag var, at man i Frankrig havde vedtaget en ny grundlov i 1945. Den gav for første gang stemmeret til kvinder, og den stadfæstede også, at mænd og kvinder skulle have samme løn for arbejde af samme værdi. Det havde man ikke hørt om i de andre lande, hvor man, ligesom i Danmark dengang, havde løn til mænd og særlige kvindesatser til kvinder, der i mange tilfælde betød, at kvinder kun tjente 2/3 af mændenes løn.

Det franske krav skyldtes ikke, at den franske regering var specielt optaget af kvinderettigheder, men mere motiveret af, at de typiske kvindeindustrier i de andre lande ville kunne producere varerne billigere end i Frankrig. Ikke mindst tekstilindustrien i det nordvestlige Frankrig, hvor arbejdsgiverne måtte betale rigtige lønninger frem for bare lomme penge, som det var tilfældet i den hollandske tekstilindustri.

Derfor var regeringen under pres fra arbejdsmarkedets parter i Frankrig. De forlangte, at der kom en paragraf om ligeløn ind i Romtraktaten, og det blev til artikel 119.

Artikel 119 om ligeløn

Hver medlemsstat gennemfører i løbet af første etape og opretholder derefter princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde.

I henhold til artikel 119 skal løn forstås som den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som arbejdstageren som modtager fra arbejdsgiveren direkte eller indirekte i penge eller naturalier.

Lige løn uden forskelsbehandling med hensyn til køn indebærer:

- a) At den løn, der ydes for samme arbejde, der aflønnes i akkord, fastsættes på samme beregningsgrundlag;
- b) At den løn, der ydes for arbejde, betalt efter tid, er den samme for samme slags arbejde.



Hvad sker der i EF fra 1957-1973 på det ligestillingspolitiske område?

I 1960 blev EF's seks statsministre enige om, at der skulle mere fart på med hensyn til at fjerne toldbarrierer mellem medlemsstaterne.

På daværende tidspunkt var der ikke gjort noget for at opnå ligeløn mellem mænd og kvinder. Derfor mindede Frankrig de øvrige lande om, at ligeløn var en integreret del af indførelsen af det fælles marked. Med henblik på at løse problemet blev der nedsat en ekspertgruppe, som skulle undersøge, hvordan artikel 119 i Romtraktaten helt konkret blev omsat til lov i medlemslandene.

Deadline for gruppens arbejde var 31. december 1961, og eksperterne pegede på forskellige foranstaltninger til at indføre ligeløn. Den konklusion beroligede franskmændene, og der blev vedtaget en resolution, hvis tekst indebar indførelse af ligeløn og eliminering af diskriminerende klausuler i de kollektive overenskomster i løbet af tre år. Holland og Belgien blev ved den lejlighed kritiseret for ikke at have gjort noget som helst.

Kvinder på barrikaderne

Der gik næsten ti år, inden man igen tog ligelønstemaet op i Bruxelles. I den lille belgiske by Herstal skete der dog noget.

Her marcherede 3000 kvindelige arbejdere 2. juni 1966 gennem byen med banne-
re, hvor de refererede til artikel 119.

Kvinderne arbejdede på den belgiske våbenfabrik Fabrique Nationale (FH). Virk-
somheden havde haft store overskud, som kvinderne ikke mærkede noget til i deres
lønningsposer.

De havde forlangt fem franc mere i timen, men deres krav var blevet afvist. De for-
langte også samme løn som mændene, for selv i situationer, hvor mændene udførte
mindre kvalificeret arbejde, fik de højere løn end de uddannede kvindelige maskin-
operatører.

Det var første gang en europæisk lovgivning blev nævnt i forbindelse med en strej-
ke, og der blev udvist solidaritet med kvinderne fra arbejdere i andre lande. Strejken
varede i 11 uger, og kvinderne endte med at få to franc mere i timen.

Artikel 119 var kommet ud af de støvede kontorer, og efterfølgende blev den brugt
i andre sammenhænge. Blandt andet klagede den belgisk stewardesse, Gabriele
Defrenne, over, at hun var blevet fyret som 40-årig fra SABENA, og hun derfor fik
mindre i pension end de mandlige kolleger.

Gabrielle Defrenne vandt sagen, der var med til at sætte en stopper for, at kvindeligt
flypersonale absolut skulle være unge.

Den moderne kvindebevægelse

I slutningen af 1960'erne og begyndelse af 1970'erne skete der store forandringer i
kvinders forhold på arbejdsmarkedet.

Tiden efter 2. Verdenskrig bliver ofte betegnet som Vestens guldalder, og der var
mangel på arbejdskraft. En udfordring, som landene i første omgang forsøgte at
løse ved at importere udenlandsk arbejdskraft.

Således blev der i de seks daværende EF-lande udstedt otte millioner arbejdstilla-
delser i perioden 1957-73. Samtidigt kom flere kvinder ud på arbejdsmarkedet, som
følge af især præventionens udbredelse og dermed færre børnefødsler, nye tekniske
hjælpemidler og længere levealder.

Med kvindernes indtog på arbejdsmarkedet og på uddannelsesinstitutionerne op-
stod den moderne kvindebevægelse.

På dette tidspunkt var der store forskelle i medlemsstaterne mellem mænds og
kvinders løn. Men kvinderne forlangte ikke bare ligeløn. De reagerede også overfor
vold i hjemmet og opførte krisecentre, og de krævede reproduktive rettigheder
som abort og prævention.

I Kommissionen blev der nedsat et kvindebureau, der var understøttet af en rådgivende komité sammensat af repræsentanter fra medlemslandene, som skulle komme med forslag til at få flere kvinder ud på arbejdsmarkedet.

Kvinder får ret til fri abort

I Danmark manglede der også arbejdskraft i 1960'erne, men i modsætning til EF-landene, var danske politikere og fagbevægelsen ikke specielt glade for indvandring.

De ville hellere have kvinderne ud på arbejdsmarkedet, så andelen af kvinder på det danske arbejdsmarked voksede hurtigt i disse år, hvor kvinderne blev uddannet på alle niveauer, også på de AMU-centre, der blev spredt ud over hele landet for at klargøre arbejdsstyrken til den hurtige industrialisering.

I Danmark og de øvrige nordiske lande var man godt klar over, at hvis kvinderne skulle ud på arbejdsmarkedet, skulle der også udvikles en omsorgssektor med børne- og ældrepleje. Det medførte, at der blev ansat mange kvinder i den offentlige sektor.

I forbindelse med tjenestemandereformen i 1969 blev de typiske kvindefag placeret nederst på lønskalaen.

Regeringerne i Norge og Sverige begyndte allerede i 1960'erne at indføre ligestillingslove, mens der i Danmark kun skete få ændringer.

I 1970 bliver skattelovgivningen ændret, så gifte kvinder nu fik ret til at betale skat af egen indtægt. Inden da var ægtemændene blevet beskattet af deres hustruers indtægt.

I 1973 får danske kvinder ret til fri abort, hvilket ikke mindst skyldtes datidens stærke kvindebevægelse.

Frem til 1973 var der store lønforskel mellem mænd og kvinder på det danske arbejdsmarked. Ufaglærte kvinder tjente fx kun 2/3 af deres mandlige kollegers løn.

Dansk eksport i 1960'erne bestod for en stor dels vedkommende af landbrugsprodukter, nakker og skinker, og eksporten gik fortrinsvis til Storbritannien, som havde brug for at importere landbrugsvarer.



Da Storbritannien efter mange år forhandlinger fik mulighed for at blive medlem af EF, fulgte Danmark med.

Nu var der et endnu større marked for de danske landbrugsvarer, og bønderne ville modtage EF-tilskud til driften. EF-medlemskabet tvang også Danmark til for alvor at tage ligestillingspolitikken seriøst.

EF-pres for ligeløn

Den 1. januar 1973 blev Storbritannien, Irland og Danmark optaget som medlemmer af det Europæiske Fællesmarked (EF). Det var tre lande, som havde en høj andel af kvinder på arbejdsmarkedet, og derfor gav lovgivning om ligeløn god mening.

Arbejdsmarkedets parter i Danmark var godt klar over, at der med EF-medlemskabet fulgte krav om ligeløn, så helt tilfældigt var det næppe, at der lige netop i 1973 endeligt blev vedtaget en overenskomst i Danmark, som på papiret sikrede ligeløn for samme arbejde til de danske lønmodtagere.

Som det vil fremgå af det efterfølgende, har indførelsen af ny lovgivning i EU ofte været undervejs i flere år, og direktiverne bliver løbende revideret og moderniseret mange år efter, at de er vedtaget.

Ligelønsdirektivet

Det skete også med ligelønsdirektivet, som var EF's første lovgivning vedrørende ligestilling, og det blev til dansk lovgivning 1. januar 1976.

I loven kan man blandt andet finde regler for:

- Direkte og indirekte forskelsbehandling.
- Hvornår arbejde er af samme værdi.
- Retten til forskelsløn, når kvinder eller mænd forskelsbehandles.
- Enhver lønmodtagers ret til at videregive egne lønoplysninger.
- Beskyttelsen mod at blive afskediget, fordi der er fremsat krav om lige løn.
- Bevisbedømmelsen i ligelønssager.
- Sanktioner ved lovovertrædelse: Godtgørelse, underkendelse af en retsstridig afskedigelse og bødestraf.
- Visse virksomheders pligt til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik mv.

Senere blev loven revideret flere gange. Første gang i 1986, hvor EU-Kommissionen krævede loven skærpet, og teksten blev ændret til at kvinder nu skulle have lige løn for "ikke kun for **samme arbejde, men også for arbejde, der tillægges samme værdi.**"

Ændringen havde stor betydning, for nu kunne kvinderne kræve, at kvinder, der fejede inden for i en kommunal institution, skulle have samme løn som manden, der fejede uden for på kommunens arealer.

I Portugal betød loven, at kvinderne i supermarkedernes fiskeafdelinger nu kunne forlange samme løn som mændene, der traditionelt arbejdede i slagterafdelingerne.

Det kønsopdelte arbejdsmarked har haft stor betydning for den manglende ligeløn, og det har være mere udpræget i nogle medlemslande end andre.

Danmark mest kønsopdelt

I 2001 slog den danske Arbejdsmarkedsstyrelse fast i en rapport til EU-Kommissionen, at Danmark havde Europas mest kønsopdelte arbejdsmarked.

Samtidig har Danmark en stor andel af kvinder, der arbejder på deltid, hvilket også har betydning for, hvilke funktioner kvinderne udfører.

Tidligere forklarede man lønforskellene med, at mænd var bedre uddannede end kvinder, men i dag er uddannelse netop et område, hvor kvinderne har taget teten.

I hele verden - fra Danmark til Iran - bliver kvinder bedre uddannede end mænd. Men stadig tjener mændene mest.

Derfor tog Europa-Parlamentets Udvalg for Kvinders Rettigheder og Ligestilling i 2013 initiativ til en betænkning, som opfordrede EU-Kommissionen til at komme med et nyt udspil, som kunne rette op på løn-skævhederne.

Mangel på løngennemsigtighed

Kommissionen kom først med sit forslag i 2021, og i 2023 kunne Europa-Parlamentet sammen med Ministerrådet vedtage det nye direktiv, som har fået det mundrette navn:

"Direktiv om styrkelse af anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ved hjælp af løngennemsigtighed og håndhævelsesmekanismer."

Mangel på længennemsgtighed er blevet udpeget som en af de største hindringer for udligning af lønforskellen mellem kønnene. Så sent som i 2020 tjente kvinder i EU i gennemsnit fortsat 13 pct. mindre end mænd for samme arbejde.

I direktivet står der bl.a.:

”Lønforskellene i Unionen består: Den var i 2020 på 13 pct. med store variationer mellem medlemsstaterne, og er kun blevet mindsket minimalt i løbet af de seneste ti år. Lønforskellen mellem kønnene skyldes forskellige faktorer såsom kønsstereotyper, fastholdelse af »glasloftet« og det »klistrede gulv«, horisontal opdeling, herunder overrepræsentationen af kvinder i lavtlønnede servicejob, og ulige fordeling af omsorgsforpligtelserne. Desuden skyldes lønforskellen mellem kønnene til dels direkte og indirekte lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Alle disse elementer udgør strukturelle hindringer, der medfører komplekse udfordringer med hensyn til at opnå job af god kvalitet og lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi og har langsigtede konsekvenser såsom pensionsforskelle og feminisering af fattigdommen.”

Ligebehandlingsloven

Glasloft og klistrede gulve forsøgte EU faktisk at gøre op med i det næste direktiv, Ligebehandlingsdirektivet fra 1976, og som er blev ændret flere gange siden. Det blev implementeret i Danmark som **Ligebehandlingsloven i 1978**, og omhandler ligestilling mellem kønnene på arbejdspladsen:

- Arbejdsvilkår.
- Ansættelse og afskedigelse.
- Forfremmelse og uddannelse.

I loven finder man blandt andet regler om:

- Direkte og indirekte forskelsbehandling.
- Sexchikane og anden chikane i relation til køn.
- Princippet om ligebehandling af mænd og kvinder.
- Princippet om køns-mainstreaming.
- Dispensation til at fravige loven.
- Sanktioner ved lovovertrædelse: Godtgørelse, underkendelse af en retsstridig afskedigelse og bødestraf.
- Bevisbedømmelsen i ligebehandlingssager.

Hvis man ser på princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forhold til forfremmelse, så har det ikke rigtigt fundet anvendelse i Danmark.



I 1979 blev Europa-Parlamentet til et folkevalgt parlament, hvor det tidligere kun bestod af medlemmer, der var udpeget af EF-landes regeringer. I den forbindelse kommer Udvalget for Kvinders Rettigheder og Ligestilling til at få stor betydning for ligestillingspolitikken i EU.

Liberalisme prægede 80'erne

I begyndelsen af 1980'erne blev den europæiske integration sat lidt i stå, fordi olie-krisen lagde en dæmper på økonomien. Valget af Margaret Thatcher i England og Ronald Reagan i USA betød desuden, at der blev udbredt en liberalistisk ideologi, som bestemt ikke var til fordel for ligestilling mellem kønnene.

Ligestillingspolitikken var i høj grad drevet frem af den omfattende kvindemobilise-ring i 1970'erne, men den klingede af i midten af 1980'erne, og dermed forsvandt det tidligere momentum for ligestilling. Så fra nu af, var det nærmest kun EU-direkti-ver, der var udslagsgivende for, at vi overhovedet fik ligestillingspolitik i Danmark.

I 1980'erne blev EF udvidet med yderligere tre lande, Grækenland i 1981 og Portu-gal og Spanien i 1986, og dermed kom det europæiske fællesskab op på 12 med-lemslande.

Den franske socialist Jaques Delors, der blev formand for EU-Kommissionen fra 1985-1994, var meget fokuseret på at få det indre marked til at fungere. Han var også optaget af, at markedet skulle hænge sammen med det sociale Europa med rettigheder for lønmodtagerne.

Delors ville også gerne have flere kvinder på arbejdsmarkedet. Derfor kiggede han til de nordiske lande, hvor kvindernes erhvervsdeltagelse var høj. En forudsætning for kvinders engagement på arbejdsmarkedet i Norden var daginstitutioner og offentlig ældreomsorg.

Til at bane vejen for flere kvinder på arbejdsmarkedet nedsatte Delors en ekspert-gruppe, som skulle komme med forslag til en fælles politik inden for daginstitutions-området med henblik på at skabe minimumsrettigheder for borgerne i EU.

Den fælles omsorgspolitik blev ikke til noget på daværende tidspunkt, og eks-pertgruppen blev nedlagt igen i 1991. Det voksende antal kvinder, der kom på arbejdsmarkedet i Sydeuropa, måtte ofte klare børnepasningen med udenlandsk hushjælp, der ofte udførte sort arbejde. I 2008 var der 11 millioner kvinder i EU, der var beskæftiget som hushjælp.

I 2022 er Kommissionen så endeligt kommet med et forslag til en fælles EU-strategi for **omsorgsydelser**, som nu venter på at blive vedtaget.

Som tidligere omtalt, kan EU-lovgivning være længe under vejs. Direktiver omfatter både dem, der skal modtage omsorg og forholdene for dem, der arbejder i omsorgssektoren.

Graviditet, barsel og orlov

Som led i at indføre fælles regler for de kvindelige arbejdstagere vedtog EU i 1992 det såkaldte **Graviditetsdirektivet**, der havde til formål at beskytte kvinders sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, når de er gravide, lige har født eller ammer.

Direktivet var entydigt rettet mod moderen og gav kvinder i hele unionen ret til 14 ugers sammenhængende barsel, som kunne fordeles før og efterfødslen.

Direktivet fritog også gravide fra visse arbejdsfunktioner, og der blev vedtaget et forbud imod afskedigelse af gravide eller ammende samt mange andre beskyttelses-foranstaltninger for barslende kvinder.

I Danmark havde vi allerede ret til barsel på dette tidspunkt, men for nogle af medlemslandene var det faktisk en forbedring i forhold til de eksisterende regler for barsel.

I 1996 kom familiepolitik i centrum, da arbejdsministrene og arbejdsmarkedets parter i EU besluttede at indføre et **forældreorlovsdirektiv**, som gav familier med børn ret til tre ugers orlov om året. For første gang omtales fædrenes rolle, og der opfordres til, at fædre også tager en del af orloven.

I 2010 forbedres **Forældreorlovsdirektivet**, fordi familiepolitikken bør bidrage til at opnå ligestilling mellem kønnene, og fordi EU's institutioner gerne vil fordele pasningsansvaret mellem kvinder og mænd.

Ordlyden lød:

"Orloven bevilges i en periode på mindst fire måneder, og for at fremme lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder bør den i princippet ikke kunne overdrages. For at tilskynde til en mere ligelig fordeling af orloven mellem begge forældre kan mindst en af de fire måneder ikke overdrages. Gennemførelsesbestemmelserne for den periode, der ikke kan overdrages, fastsættes nationalt gennem lovgivning og/eller kollektive overenskomster under hensyntagen til eksisterende orlovsordninger i medlemsstaterne."



Målene for direktivet, nemlig at fremme balancen mellem arbejdsliv og privat-/familieliv for forældre, som arbejder, samt sikre lige muligheder for mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og ligebehandling i arbejdet i hele Unionen, kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne og kan derfor bedre gennemføres på EU-plan.

Øremærket barselsorlov

Men der er ikke tale om, at man SKAL fordele orloven, så det blev ikke en del af aftalen i Danmark.

I 2004 tog EU-Parlamentets Udvalg for Kvinders Rettigheder og Ligestilling initiativ til at modernisere Graviditetsdirektivet, fordi der dels var et ønske om at forlænge barslen, og dels et ønske om også at mænd kunne tage barsel.

Initiativet blev afvist flere gange af både Europa-Parlamentet og Ministerrådet efter hårde forhandlinger. Modstanderne fremhævede, at netop dette direktiv alene handlede om kvinders sundhed.

Nu var gode råd dyre. Hvordan skulle man så få mændene ind i barselslovgivningen? Det blev EU-Kommissionen, som fandt på, at man i stedet kunne lave en revision af Forældreorlovsdirektivet, så det blev krav, at man øremærkede en periode af orloven til hver af forældrene.

Hvis faderen ikke tog sin del af orloven, så faldt den væk og kunne ikke overføres til moderen. Hver medlemsstat kunne lave sin egen model inden for rammerne af det nye direktiv, der blev vedtaget i 2019.

I Danmark kom der højlydte protester imod øremærkningen fra både politikere og arbejdsmarkedets parter, men nu ser det ud til at mange flere fædre, ligesom i resten af Europa, tager forældreorlov eller barsel.

I Danmark valgte Folketinget at kombinere Graviditetsdirektivet med Direktivet om forældreorlov eller work/life balance, så den danske model ser således ud:

- Fire ugers graviditetsorlov til mor før fødslen (fire eller en uges orlov til adoptanter afhængigt af, om barnet modtages i udlandet eller i Danmark).
- 10 ugers barselsorlov til mor efter fødslen.
- To ugers fædreorlov til far/medmor efter fødslen.
- 32 ugers forældreorlov til hver af forældrene efter barselsorloven.

EU udvider - nye traktater

Med **Maastrichttraktaten** i 1993 blev EF til EU, og Danmark fik fire forbehold efter folkeafstemning, herunder på det retlige område. Det får konsekvenser for Danmarks deltagelse i lovgivning på dele af ligestillingsområdet. Maastrichttraktaten udbyggede og styrkede samarbejdet yderligere. Traktaten betød også, at EF skiftede navn til EU.

I 1995 blev EU udvidet med tre nye lande, Sverige, Østrig og Finland, og den europæiske union omfattede nu 15 medlemslande.



Franskmanden Jaques Delors, der var formand for EU-Kommissionen fra 1985-1994 var også optaget af ligestilling, og han satte gang i flere initiativer.

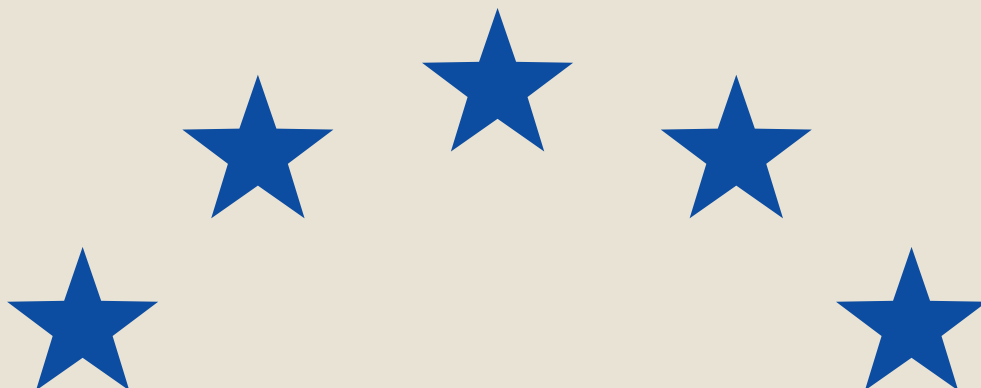
Artikel 119 udvides

I Kommissionen blev der således skabt en enhed for lige muligheder mellem mænd og kvinder, som skulle arbejde tæt sammen med eksperter fra medlemslandene og med fagforeningernes ligestillingskonsulenter.

Delors indførte også programmer og handleplaner for ligestilling for hver af Kommissionens mandatperioder og fra 1991-1995 kommer 3. fællesskabsprogram om lige muligheder mellem mænd og kvinder.

I de første år havde ligestilling handlet om at implementere Artikel 119, men nu blev det udvidet til erhvervsuddannelser for kvinder og børnepasning.

Amsterdamtraktaten, som danskerne stemte ja til i 1998, sætter nye retningslinjer for ligestilling. I den nye traktat er Artikel 119 fastholdt om ligeløn, men det tilføjes nu, at man gerne må give det underrepræsenterede køn positiv særbehandling. Nu hedder det i Artikel 141, stk. 4:



”For at sikre fuld ligestilling mellem mænd og kvinder i praksis på arbejdsmarkedet er princippet om ligebehandling ikke til hinder for, at de enkelte medlemsstater opretholder eller vedtager foranstaltninger, der tager sigte på at indføre specifikke fordele, der har til formål at gøre det lettere for det underrepræsenterede køn at udøve en erhvervsaktivitet eller at forebygge eller opveje ulemper i den erhvervsmæssige karriere.”

Amsterdamtraktaten slår også fast, at alle former for diskrimination på arbejdsmarkedet er forbudt.

Kvinders efteruddannelse

I 2000 lavede EU en revision af Socialfonden - den beskæftigelsesfond, som italienerne fik indført sammen med Romtraktaten.

EU ville gerne have mere fokus på, at flere kvinder fik efteruddannelse, og derfor skrev Kommissionen rundt til de 15 medlemslande og spurgte, hvor stor en andel af midlerne de ville reservere specifikt til kvindeprojekter. Det varierede fra land til land. Sverige øremærkede 15 pct., mens Italien afsatte 30 pct.

Alle danske instanser lige fra arbejdsmarkedets parter til regeringen sagde, at de ville afsætte 0 kroner til kvinder, for Danmark havde angiveligt indført fuld ligestilling.

Paragraf om sexchikane

I 2002 revideres Ligebehandlingsdirektivet fra 1976, og kom nu til at indeholde en paragraf om sexchikane:

– **»Sexchikane«**: At der udvises enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima. **Sexchikane betragtes som forskelsbehandling på grund af køn som defineret i dette direktiv og forbydes derfor. ***

Direktivet om sexchikane på arbejdspladsen blev endeligt vedtages i 2002. Det var 10 år efter, at Kommissionen kom med sit første udspil. Så lang tid før #Metoo-bevægelsen forelå der altså en lovgivning fra EU, der klart og tydeligt forbød sexchikane.



Ligestilling skal tænkes ind

Kendetegnende for EU's politikker både generelt og inden for ligestilling, er, at direktiverne løbende moderniseres og forbedres. Samtidig kommer der hele tiden nye områder til.

Arbejdsmarkedet har fra starten været en ligestillingspolitisk kampplads. Med strategien om mainstreaming skal ligestilling indtænkes i alle politikker.

I den danske ligestillingslov fra 2000 står der, **"at offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.**

Spørgsmålet er, om ikke der stadig er brug for bedre håndhævelse af dette direktiv ude i kommunerne i forbindelse med de årlige ligestillingsredegørelser?

Ud over udvidelsen med 12 nye lande i 2004 skete der også en anden skelsættende begivenhed, som fik betydning for ligestillingspolitikken i EU.

Spansk lov inspirerer EU

I marts **2004** vandt de spanske socialister (PSOE) valget og dannede en regering under ledelse af præsidenten José Luis Rodríguez Zapatero. Han havde ført en valgkamp under sloganet "Zapatero Feminista" for mere ligestilling og kamp imod det, som de stærke spanske kvindeorganisationer definerer som kønsbestemt mandschauvinist vold.

Kvindeorganisationerne havde støttet Zapatero under valgkampen, og han kvitterede ved 28. december samme år at indføre en lov til beskyttelse af ofre for kønsbaseret vold og strengere straffe for mænd, der udøver vold imod konen eller ekskæresten.

Dansk rabat for hustruvold

En lovgivning, som også fik betydning i Danmark. Her i landet gav vi på det tidspunkt rabat til voldsmænd, hvis det "bare" var konen, manden havde dræbt. Inspireret af debatten i Europa stoppede Danmark den praksis og straffede, som man normalt ville straffe i den slags sager.

Overalt i det spanske samfund blev der diskuteret hustruvold, og hvordan man kunne få det stoppet. Det var tidens tema i tv-debatter.

Sommeren 2006 vedtog det spanske parlament så en samlet spanske lov for ligestilling, der omfattede politikker for ligestilling overalt i samfundet fra arbejdspladsen til forskning og barsel. **Loven var nok den mest vidtgående lov om ligestilling, der nogensinde er set i historien.**

Loven indeholdt også bestemmelser for kønskvotering i politik, hvor partier efterfølgende kun kunne opstille til kommuner og parlamenter, hvis der var mindst 40 pct. af hvert køn på listen. Derfor har Spanien altid mindst 40 pct. kvinder i Parlamentet.

EU og kønsbaseret vold

I Europa-Parlamentets Udvalg for Kvinders Rettigheder og Ligestilling blev vi meget inspireret af den spanske lovgivning. I første omgang af indsatsen over for den kønsbaserede vold.

Vi lavede en betænkning, hvor udvalget opfordrede Kommissionen til at etablere mere samarbejde mellem medlemslande om at bekæmpe vold og samle statistikker på tværs af medlemslandene.

Fra 2000-2013 havde EU et program, **Daphne**, som skulle bidrage til at bekæmpe vold imod kvinder. Mindst tre partnere kunne etablere samarbejde på tværs af grænser. Det benyttede 3F og FIU-Ligestilling under Susanne Fast Jensen sig af, og de udviklede et projekt sammen med fagbevægelsen i andre medlemslande omkring, hvordan tillidsrepræsentanter kunne være med til at bekæmpe vold i hjemmet. Det var i mange tilfælde tydeligt på arbejdspladsen, hvis en kvinde var voldsramt.

Vold mod kvinder koster milliarder

Vold i hjemmet koster samfundet dyrt, også økonomisk i form af sygdomsmeldinger og lægehjælp. Under det svenske formandskab i 2007 blev netop den dimension trukket frem, og et studie fra EU's Institut for ligestilling fra 2021 viser, at kønsbaseret vold i hele EU koster 366 milliarder Euro om året.

Det var en svær kamp at få vedtaget en EU-lovgivning om at stoppe vold imod kvinder. I første omgang forsøgte det spanske formandskab i foråret 2008 at foreslå, at EU brugte alle de spanske erfaringer og åbnede et nyt europæisk center for vold. Men der var ikke stor opbakning, hverken fra EU-Kommissionen eller de andre landes ministre.

Situationen tog en skarp vending, da Europa Rådet, som har 46 medlemslande, vedtog en meget vidtgående konvention i Istanbul i 2011, som havde fokus på bekæmpelse af vold imod kvinder og på, hvordan man bedst kunne beskytte og hjælpe ofre.

Efter mange års tovtækkeri blev **Istanbul-konventionen** opløftet til EU-lovgivning, hvilket Europa-Parlamentet og ministrene for området besluttede 1. juli 2023. Samtidig vedtog de direktivet om forebyggelse og bekæmpelse af vold mod kvinder og vold i hjemmet.

Parterne udtalte:

"EU's tiltrædelse af konventionen sætter skub i EU's bestræbelser på at opnå ligestilling mellem kvinder og mænd. Vold mod kvinder er ikke kun en strafbar handling, men også en ekstrem konsekvens af diskrimination, der skyldes ulighed mellem kønnene. Samtidig bidrager vold mod kvinder til at opretholde og styrke denne ulighed."

"Vold mod kvinder og piger er **en af de mest systematiske og udbredte menneskerettighedskrænkelser** på verdensplan. EU-landene er ingen undtagelse. Desværre har hver tredje kvinde været udsat for fysisk eller seksuel vold, hovedsagelig begået af partnere. Der blev registreret en betydelig stigning i fysisk og psykisk vold mod kvinder under covid-19-pandemien. Undersøgelser viser, at opkald til hjælpelinjer vedrørende vold i hjemmet, er femdoblet i nogle lande".

Fokus på menneskehandel

Europa-Parlamentets udvalg for Kvinders Rettigheder og Ligestilling blev opmærksom på, at der i forbindelse med store sportsbegivenheder som WM, EM og OL blev transporteret prostituerede ind til mandlige tilskuere, og myndighederne vidste, at mange af disse kvinder var ofre for menneskehandel.

Sovjetunionens sammenbrud og murens fald havde sendt millioner af kvinder i hænderne på ublu bagmænd. Alene i Ukraine vurderede myndighederne at 400.000 af de syv millioner, der var rejst ud i 1990'erne, var endt som handlede kvinder. Svenske undersøgelser påpegede, at des flere prostituerede på markedet, des mere steg antallet af kunder. Udbuddet styrer efterspørgslen.

I 2006 blev WM afholdt i Berlin, og i gåafstand til stadion blev der opført et nyt superbordel med 70 værelser og plads til omkring 600 kunder pr. dag.

Kampagne mod kvindehandel

For at oplyse mændene om, at mange af kvinderne var handlede, satte de socialdemokratiske kvinder i Europa (PES Women) gang i en kampagne, hvor der også blev samlet underskrifter imod kvindehandel. 3F tilsluttede sig den europæiske kampagne, og hurtigt blev der samlet 110.000 underskrifter.

De blev indleveret til EU's justitskommissær, italienske Franco Frattini, af formanden for PES Women, Zita Gurmai, næstformand i 3F Jane Korczak og Britta Thomsen Mep (S).

EU vedtager direktiv

Frattini erklærede sin støtte til kampen imod kvindehandel, og han lovede at rejse sagen på det kommende møde med EU's justitsministre.

Fra Europa-Parlaments side blev der vedtaget en betænkning, som krævede et direktiv. I 2011 kunne vi så vedtage et direktiv for forebyggelse af menneskehandel og ofrene herfor. Direktivet blev revideret i 2018.

I Europa-Parlamentet fik vi stor hjælp fra Den Europæiske Kvindelobby, da de sad inde med stor viden på området. Kvindelobbyen repræsenterer kvindeorganisationerne i medlemslandene, og var blevet etableret i Bruxelles som et fælles kvindepolitisk organ i 1990.

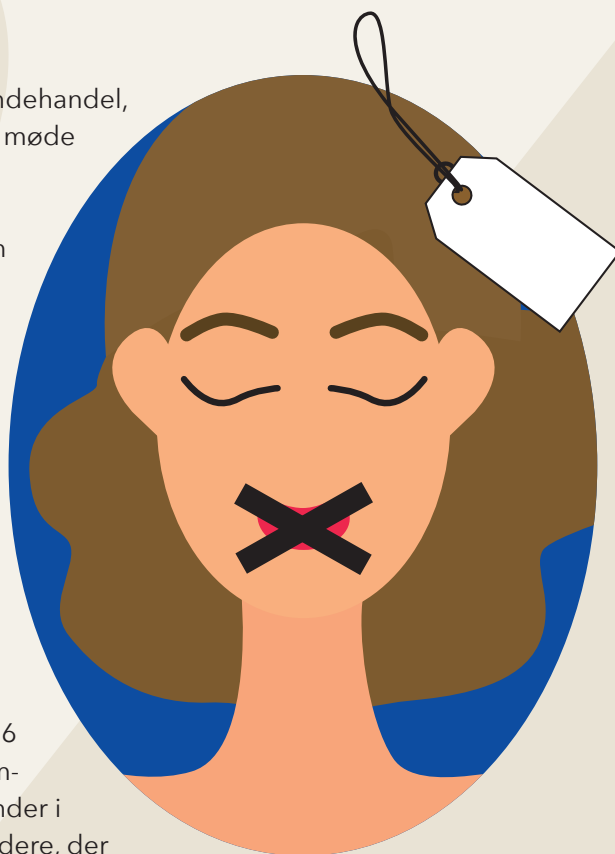
Også møder med det britiske politi tilbage i 2006 var gavnlige. De havde stor erfaring med bekæmpelsen af menneskehandel både i forhold til kvinder i prostitution, såvel som østeuropæiske landarbejdere, der dengang arbejdede nærmest som slaver på gårde i England.

Desværre er menneskehandel en voksende form for kriminalitet, som kræver tæt samarbejde på tværs af medlemslandenes politimyndigheder. På grund af det danske retsforbehold er vores samarbejde med politiet i de øvrige EU-lande begrænset, og direktivet om menneskehandel gælder af samme grund ikke i Danmark.

Ligestillingsinstitut i Vilnius

EU har en tradition for at etablere såkaldte agenturer inden for de områder, hvor man har fælles lovgivning. Der findes i alt 45 agenturer i EU. De ligger spredt i medlemslandene, f.eks. ligger Miljøagenturet i København og Agenturet for arbejdsmiljø i Bilbao. Agenturerne har til formål at samle ekspertise inden for de respektive områder og dele den viden med Bruxelles og medlemsstaterne.

I 2007 åbnede EU så et nyt agentur, nemlig **Det europæiske institut for ligestilling mellem mænd og kvinder (EIGE)**, der har til formål at samle viden om ligestillingsområdet i EU. Agenturet, der fik hovedsæde i Litauens hovedstad, Vilnius, har bl.a. også til opgave at samarbejde med tilsvarende institutioner i medlemslandene.



Danmarks første ligestillingsminister

I Danmark havde Nyrups regering lagt op til en styrkelse af ligestillingsarbejdet ved at udnævne Danmarks første ligestillingsminister, Jytte Andersen, i 1999.

I 2000 blev Ligestillingsrådet (etableret i 1978) nedlagt til fordel for Videncenter for ligestilling, ligesom der blev nedsat et ligestillingsnævn.

Nu skulle ligestillingsarbejdet organiseres og ansvaret samles hos én minister, der skulle varetage de politiske og administrative opgaver, mens videncenteret skulle indsamle viden og være debatskabende. Klager over ligestilling skulle Ligestillingsnævnet tage sig af.

Fogh nedlægger videncenter

Videncenter for ligestilling blev nedlagt, da Anders Fogh blev statsminister i 2001, fordi som han sagde, han kunne ikke lide smagsdommere.

I 2006 samledes alle EU's ligestillingsdirektiver i et nyt og moderniseret direktiv, som også indeholdt et afsnit om, at der skulle eksistere ligestillingsorganer i landene, som dels kunne fungere som klageorganer, men også have en overvågende funktion i forhold til om ligestillingsdirektiverne blev implementeret korrekt i forhold til hensigten. Det lød sådan her:

"Medlemsstaterne udpeger et eller flere organer til fremme, evaluering og overvågning af, samt til støtte for ligebehandling af kvinder og mænd uden forskelsbehandling på grund af køn. Sådanne organer kan indgå som en del af institutioner, der på nationalt plan har til opgave at forsvare menneskerettighederne eller beskytte enkeltpersoners rettigheder."

"Og at foretage uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling c) at offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling d) på passende niveau at udveksle tilgængelige oplysninger med tilsvarende europæiske organer såsom et fremtidigt europæisk institut for ligestilling mellem mænd og kvinder."

Da Europa-Parlamentet skrev til den daværende Fogh-regering og spurgte, om Danmark opfyldte kriterierne, der var fastsat i direktivet, svarede den ansvarlige minister, at det gjorde Danmark skam til punkt og prikke.

Men flere danske eksperter inden for ligestilling henvendte sig til MEP Britta Thomsen (S), fordi de havde den modsatte opfattelse. Så hun bad i 2008 om et møde med Kommissæren for Beskæftigelse, Sociale Anliggender og Lige Muligheder, den tjekkiske socialdemokrat **Vladimír Špidla** og forelagde eksperternes dokumentation.

Støjberg må rette ind

Spidla satte en større undersøgelse i gang og indkaldte ad flere omgange danske ministre, som endte med at få det gule kort. Til sidst truede han med at trække Danmark for EU-domstolen, hvis der ikke blev etableret en uafhængig institution, som kunne overvåge ligestillingen i Danmark.

Det resulterede i, at Inger Støjberg (V) som ansvarlig minister bad Folketinget om en bevilling på mere end seks mio. til formålet. Rollen som det uafhængige organ, der skulle sikre overvågning og forskning blev givet til Institut for Menneskerettigheder i København.

Ligesom inden for andre områder, er der også her brug for at effektivisere og forbedre. Derfor fremlagde Kommissionen december 2022 et forslag om styrkelse af ligestillingsorganernes rolle og uafhængighed, som gøres klar til lovgivning i Europa-Parlamentet og Ministerrådet.

Lissabontraktaten blev underskrevet under det portugisiske formandskab i efteråret 2007, altså 50 år efter Rom-traktaten.

Romtraktaten havde kun haft én henvisning til ligestilling, nemlig Artikel 119 om ligeløn.

I Lissabontraktaten indgik også EU's charteret for de grundlæggende rettigheder, som dermed blev ophøjet til lov. Så nu var der hele otte artikler om kvinders rettigheder. En af dem lyder således:

"I alle sine aktiviteter tilstræber Unionen at fjerne uligheder og fremme ligestilling mellem mænd og kvinder."

Kvoter mod skævheder

Kvoteringer kender vi mange steder fra. De kan være begrundet i etnicitet, køn eller klasse-mæssige forhold, og de har været brugt til at rette op på skævheder, som regeringer gerne ville gøre op med ved bedre at integrere bestemte grupper i samfundet.

I USA indførte man allerede kvotering i 1960'erne, da Johnson og senere Nixon blev præsidenter. Det handlede om, at det for mange afro-amerikanere var svært at komme ind på arbejdsmarkedet. Derfor skulle firmaer, der arbejdede med vejarbejde for staten f.eks. ansætte 10 pct. afro-amerikanere. Senere handlede det om også at give adgang til kvinder og minoriteter på uddannelsesinstitutioner og i lederjobs.

I Europa var Norge og Spanien de første til at introducere kønskvotering i børsnoterede virksomheders ledelse, og senere også i statslige virksomheder og i offentlige institutioner.

Inspireret af de to landes initiativ forsøgte Europa-Parlamentet at foreslå Kommissionen at komme med et udspil til en lovgivning om kvinders repræsentation i ledelsen af børsnoterede virksomheder, som vi havde set i de to lande.

von der Leyen presser på

Det var en lovgivning, som optog ikke mindst de konservative kvinder meget, og inden EU overhovedet formulerede et forslag, blev kvotering indført i to konservative regeringer i Europa, nemlig Sarkozys i Frankrig og Berlusconis i Italien.

I 2012 kunne kommissærerne endeligt blive enige om en formulering af et udkast til et direktiv, som hurtigt blev vedtaget i Europa-Parlamentet, men som blev afvist af et flertal af de respektive ministre i UK, Tyskland og nogle af de små lande herunder Danmark.

I Tyskland var Ursula von der Leyen minister i regeringskoalitionen mellem CDU og SPD dannet i 2013, og hendes hjerte bankede for kvoter. Sammen med de tyske socialdemokrater SPD fik von der Leyen overbevist Angela Merkel om, at man skulle indføre kvoter i Tyskland.

Merkel var knap for hovedet, da hun i december 2014 uden debat forkyndte i Bundestag, at "den tyske industri har brug for alle talenter," og at der derfor ville blive indført en kvote på mindst 30 pct. af hvert køn i bestyrelsen af de børsnoterede virksomheder fra 1. januar 2015.

von der Leyen fastholder presset

I Bruxelles hang direktivet dog stadig og blafrede i luften, indtil Ursula von der Leyen blev præsident for Kommissionen 2019, og direktivet igen blev fundet frem af mølposen.

Nu ville medlemsstaterne gerne være med, og i 2022 blev direktivet vedtaget. På daværende tidspunkt var Frankrig det medlemsland med flest kvinder i bestyrelser (45,6 pct.), netop på grund af Sarkozys lov i 2011. I direktivet står der:

"Det såkaldte direktiv om kvinder i bestyrelser vil indføre transparente ansættelsesprocedurer i virksomheder for at sikre, at mindst 40 pct. af de mænlige bestyrelsesposter eller 33 pct. af alle bestyrelsesposter er besat af det underrepræsenterede køn før juli 2026. Små og mellemstore virksomheder (virksomheder med under 250 ansatte) vil ikke være omfattet af direktivet."

Kvotering i Europa handler ikke kun om børsnoterede bestyrelser. I mange lande har man valgt kvotering i offentligt ejede virksomheder, i den offentlige sektor og i politik. I Tyskland har socialdemokraterne (SPD) siden 1983 haft som mål at opstille mindst 40 pct. af hvert køn på de politiske opstillingslister til valg. De andre tyske partier har efterhånden indført samme princip, dog ikke AfD.

Den tyske regering havde også som mål, at kvinder skulle besætte 50 pct. af de offentlige topposter inden 2025.

I andre lande fungerer kvotering i politik som lovgivning, der gælder for alle partier. Alle medlemslande har en eller anden model for kønskvotering, dog undtaget Danmark, der til gengæld holder meget fast i de geografiske kvoter.

Ursula von der Leyen har fortsat sin ligestillingskurs ved at indføre lige kønsrepræsentation i EU's institutioner.

Derfor har EU-kommissærerne ansat lige mange mænd og kvinder på vigtige poster, og som den første kommissionsformand har von der Leyen udnævnt en kommissær, der kun har ligestilling som sit område, men dog samme status som de øvrige kommissærer.

Forskning også i kvindelig

Inden for den fælles forskning i EU har der i mange år været fokus på ligestilling, og det er blevet vigtigere, eftersom en større andel af det fælles budget afsættes til netop forskning.

Oprindeligt handlede det om, at der skulle udpeges lige mange mænd og kvinder til at sidde i EU's ekspertpaneler, og siden lige mange mænd og kvinder, der deltager i de projekter, som får bevilling fra EU. Dermed ville man sikre sig at få alle talenter i spil.

Som noget nyt vedtog EU i 2014 i forbindelse med forskningsprogrammet Horizon 2020, at indholdet i forskningsprojekterne skulle tage højde for køn. Inden for mange forskningsfelter havde man nemlig fundet ud af, at kvinder og mænd havde forskellige interesser.

Eksempler på det var, at når der inden for sundhedsforskningen kun blev forsket i mandekroppen, var det logisk, at kvinder måtte vente med diagnoser, fordi deres symptomer var anderledes. Eller at klimaforandringer i udviklingslande rammer kvinder hårdest, fordi det ofte er kvinderne, der passer landbruget, mens mændene tager til byerne for at arbejde. Det var absolut ikke en tilgang, man var vild med i Danmark, hvor antallet af kvindelige forskere ligger langt under EU-gennemsnittet.

Ligestillings-strategi 2020-25

Kommissæren for ligestilling overvåger, at alle EU's politikker køns-mainstreames, og nu arbejder DG Budget på at indføre køns-budgetter i EU's samlede budget, så man overalt i budgettet også sørger for at tilgodese kvinder. Det er en metode, som de allerede bruger i Sverige, Østrig og Portugal.

Jaques Delors initiativ til, at EU-Kommissionen skal udarbejde en ligestillingsstrategi ved starten af hver mandatperiode, bliver stadig fastholdt, og det er interessant at se, hvordan temaerne ændrer sig med tiden.

I dag, hvor kvinders uddannelsesniveau har ændret sig betydeligt, og kvinder er bedre uddannede end mænd, er kravene til ligestilling ændret.

Nu er kvinders manglende deltagelse i samfundets beslutningsprocesser blevet tydeligere, både i politik og i erhvervslivet. Kønsbaseret vold fremstår stadig som en prioritet på EU's dagsorden, og et nyt område, der er kommet fokus på, er skatteområdet.

Det er nemlig sådan i visse medlemslande, at gifte kvinder får skatterabat eller manden beskattes af kvindens indtægt.

I Danmark blev skattelovgivningen ændret i 1970, så gifte kvinder nu fik ret til at betale skat af egen indtægt. Inden da var ægte mændene blevet beskattet af deres ægtefællers indtægt.

Konklusion

EU's ligestillingspolitik begyndte med kravet om ligeløn. Siden EF blev dannet i 1957, har kvinders rolle og muligheder ændret sig markant til det bedre, selv om vi langt fra er i mål med fuld ligestilling.

Kvinder sakker stadig betragteligt bagud, når det gælder beslutningstagning over alt på samfundets topposter, uanset om det er i den offentlige sektor, i den private eller i organisationsverdenen.

Det bliver helt sikkert et fokusområde for den næste mandatperiode i Europa-Parlamentet og den EU-Kommission, der skal vælges næste år.

I kvindebevægelsens ungdom var kvinderne ikke kun optaget af ligeløn, men også fri abort og vold imod kvinder.



EU har nu lovgivet om vold, og Europa-Parlamentets udvalg for Kvinders Rettigheder og Ligestilling har flere gange forsøgt at gøre retten til abort til en EU-rettighed og lad os håbe, at det også snart bliver til fælles EU-politik.

Ligestillingsmæssigt udvikler EU's medlemslande sig med forskellig hast, men vi kan lære rigtigt meget af hinandens erfaringer, og det er en af styrkerne ved det europæiske samarbejde.





Kolofon:

Idé: Susanne Fast Jensen, 3F/FIU-ligestilling

Tekst: Britta Thomsen, tidl MEP

Grafisk design: andresen design

Udgiver: FIU/FIU-ligestilling

Tryk: Trykkes på 3F's eget trykkeri
i 200 eksemplarer.

Kan downloades på
WWW.FIU-ligestilling.dk

