



Bruxelles, den 20.11.2017
COM(2017) 678 final

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET
OG DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG**

**EU's handlingsplan 2017-2019
Bekæmpelse af kønsbestemte lønforskelle**

DA

DA

1. KØNSBESTEMTE LØNFORSKELLE I EU

De kønsbestemte lønforskelle er stort set uændrede som følge af...

Ligestilling mellem kønnene er en af de grundlæggende værdier i Den Europæiske Union. Alligevel er det ikke virkelighed på arbejdspladsen. Kvinderne i EU - i hele økonomien - tjener i gennemsnit over 16 % mindre pr. time end mænd. De kønsbestemte lønforskelle har været stort set uændrede i de seneste fem år. Hvis ændringerne fortsætter i det nuværende tempo, vil de kønsbestemte lønforskelle først være fjernet ved indgangen til det næste årtusind. Den seneste mangel på udligning rejser spørgsmål om, hvorvidt der er behov for at styrke eller tilpasse eksisterende initiativer: De kønsbestemte uligheder på arbejdsmarkedet er blevet inddæmmet, men ikke fjernet¹.

... en gennemgribende opdeling på arbejdsmarkedet,

Sektorer og erhverv er opdelt: De fleste europæiske arbejdstagere har kolleger af overvejende samme køn², og lønnen i sektorer med en stor koncentration af kvinder er ofte dårligere end i sektorer med en stor koncentration af mænd³. Selv om en række vellykkede initiativer har fået kvinder til at gå ind i mandsdominerede sektorer som f.eks. naturvidenskab og teknologi, er der generelt kun sket få ændringer med hensyn til opdelingsniveauet inden for erhverv og sektorer⁴. Inden for næsten alle sektorer forfremmes mænd desuden oftere til lederstillinger eller ledelse, hvilket især er tilfældet i toppen, hvor mindre end 5 % af de administrerende direktører er kvinder. Denne "vertikale" opdeling er en stor del af forklaringen på kønsbestemte lønforskelle⁵.

... vedvarende stereotyper, som skyldes utilstrækkelige politikker til opnåelse af balance mellem arbejdsliv og privatliv

Der findes stadig fordomme om mænd og kvinders rolle i samfundet og dermed om, hvorvidt de bør være på arbejdsmarkedet eller gå hjemme. Det er en af hovedårsagerne til kønsbestemte lønforskelle. Mænd bruger i gennemsnit langt mindre tid end kvinder på pasning af børn eller omsorgskrævende pårørende, mens kvinderne ikke kan bruge den tid på betalt arbejde eller opnå erfaring, som kan hjælpe dem i hele deres arbejdsliv⁶. Politikker til opnåelse af balance mellem arbejdsliv og privatliv kan, hvis de er godt udformet, medvirke til at mindske de kønsbestemte lønforskelle. Investeringer i formelle

¹ Bl.a. viser data, at de kønsbestemte lønforskelle kan blive større, i takt med at flere kvinder kommer ud på arbejdsmarkedet. Se Boll, C.; Leppin, J.; Rossen, A.; Wolf, A. (2016), "Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries", rapport udarbejdet for og finansieret af Europa-Kommissionen – Generaldirektoratet for Retlige Anliggender og Forbrugere. Hertil kommer, at udviklingen på arbejdsmarkedet generelt har været ugunstig for lavtlønnede arbejdstagere. Kvinderne er derfor "svømmet mod strømmen" af ugunstige tendenser. Se Blau F og Kahn L (1997), "Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s", Journal of Labor Economics, Vol. 15, No. 1, Part 1 (Jan., 1997), s. 1-42.

² Se Burchell B., Hardy V., Rubery J. og Smith M. (2015), "A new method to understand labour market segregation", rapport udarbejdet for og finansieret af Europa-Kommissionen - Generaldirektoratet for Retlige Anliggender og Forbrugere: kun 18 % af kvinderne og 15 % af mændene arbejder i kønsblandede erhverv (60-40 % mænd og kvinder).

³ Boll et al. (2016): Opdelingen inden for sektorer medvirker til at øge kønsbestemte lønforskelle i alle lande. Konsekvenserne af opdelingen inden for erhverv er mere forskellige fra land til land: I en række lande kan opdelingen inden for erhverv rent faktisk beskytte kvinderne.

⁴ Se indeks for arbejdsmarkeds- og sektoropdeling, som hvert år offentliggøres i Europa-Kommissionens rapport om ligestilling mellem kvinder og mænd.

⁵ Se Boll et al. (2016):

⁶ Europa-Kommissionen (2015) An ever closer union among the peoples of Europe? Rising inequalities in the EU and their social, economic and political impacts. Outcomes of EU-funded research. GD RTD, Bruxelles, s. 54-55.

pasningsfaciliteter og i passende familieorlovsordninger for både kvinder og mænd bidrager til at mindske kønsbestemte lønforskelle, da det fører til færre karriereafbrydelser og mindre afbrudt beskæftigelse for kvinder. Fleksible arbejdsordninger (herunder fleksible arbejdstider, nedsat arbejdstid og distancearbejde) bør valoriseres bedre for både kvinder og mænd og bør ikke ses som en omkostning for arbejdsgiverne, som ofte er tilbøjelige til at straffe arbejdstagerne lønmæssigt⁷.

... og forskelsbehandling muliggjort af manglende gennemsigthed

Inden for næsten alle erhverv tjener mænd i gennemsnit mere end kvinder. Lønmæssig forskelsbehandling er stadig fremherskende: En kvinde kan tjene mindre end en mand for præcis det samme arbejde, og arbejde, som typisk udføres af kvinder, aflønnes ringere end arbejde, som typisk udføres af mænd, selv om arbejdet er af samme værdi. Hemmeligholdelsen omkring lønniveauer gør det desuden endnu vanskeligere at påvise tilfælde af forskelsbehandling. De fleste europæere (69 %) er klar over, at der er kønsbestemte lønforskelle i hele økonomien, men arbejdstagerne mener ikke, at sådanne forekommer i deres virksomhed, mens en tredjedel af arbejdstagerne ikke ved, hvad deres kolleger tjener. Europæerne går ind for mere gennemsigthed på arbejdspladsen: Næsten to tredjedele går ind for offentliggørelse af gennemsnitslønnen efter køn og stillingstype i den organisation eller den virksomhed, hvor de arbejder⁸.

Næsten halvdelen af arbejdstagerne føler sig utilpasse ved tanken om at skulle forhandle deres løn, og denne andel er endnu større for kvinder end mænd. Sammenhængen spiller dog også ind; Kvinder er tilbøjelige til at forhandle lige så meget som mænd, når det udtrykkeligt fremgår, at lønnen kan forhandles, og at forhandling derfor er passende adfærd. Den måde, hvorpå arbejdet er tilrettelagt og rekrutterings- og aflønningspolitikker udformet, kan have stor indflydelse: Hvis de er godt udformet, kan de modvirke vores ubevidste forudindtagede holdninger om mænd og kvinder samt fjerne "dobbeltstandarderne" for ulige aflønning af kvinder og mænd.

Hvor store de kønsbestemte lønforskelle i hele økonomien er, afhænger også af de institutioner, der fastsætter lønningerne. Minimumslønninger og lønfastsættelsesmekanismer på tværs af sektorer kan bidrage til at forhøje lønningerne i lavtlønssektorer og dermed mindske kønsbestemte lønforskelle⁹.

Den nuværende situation viser, at det er nødvendigt at overveje mere vidtgående foranstaltninger på EU-niveau. Sådanne foranstaltninger vil bidrage til at fremme beskæftigelse og vækst i EU og til at skabe et mere retfærdigt indre beskæftigelsesmarked. I denne meddelelse fremlægges der en handlingsplan for yderligere at bekæmpe kønsbestemte lønforskelle og sikre fuld anvendelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder.

⁷ Goldin C. (2014), "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter.", *American Economic Review*, 104 (4) :1091-1119.

⁸ Eurobarometer 465.

⁹ Indførelsen af en minimumsløn i Tyskland forventes f.eks. at mindske de kønsbestemte lønforskelle med 2,5 procentpoint. Kvinderne bør også nyde godt af den seneste forhøjelse af minimumslønnen i nogle af de lande, som har de største kønsbestemte lønforskelle (Tjekkiet, Slovakiet og Det Forenede Kongerige).

2. POLITISKE PRIORITETER

Fjernelse af kønsbestemte lønforskelle er et vigtigt mål under det overordnede mål om at opnå ligestilling mellem kønnene¹⁰ og opfylde de mål for bæredygtig udvikling, der er fastsat i FN's 2030-dagsorden. Det bidrager også til at fremme den europæiske søjle for sociale rettigheder [bekendtgjort af Europa-Parlamentet, Rådet og Kommissionen på det [sociale topmøde om fair job og vækst](#) den 17. november i Göteborg], navnlig princip nr. 2 om at sikre ligestilling mellem kønnene på alle områder og princip nr. 3 om lige muligheder.

Det er derfor en politisk prioritet for Kommissionen¹¹. Formålet med denne handlingsplan er at omsætte yderligere dette tilsagn om at fjerne de kønsbestemte lønforskelle til en liste over vigtige konkrete foranstaltninger.

Handlingsplanen omfatter et bredt og sammenhængende sæt aktiviteter til bekæmpelse af kønsbestemte lønforskelle fra alle tænkelige vinkler frem for kun at fokusere på en faktor eller en årsag. Disse aktiviteter skal styrke hinanden gensidigt.

Der er fastsat otte hovedindsatsområder:

- 1 - Forbedre anvendelsen af princippet om lige løn
- 2 - Bekæmpe opdelingen inden for erhverv og sektorer
- 3 - Bryde gennem glasloftet: initiativer til bekæmpelse af den vertikale opdeling
- 4 - Tackle "pasningsstraffen"
- 5- Valorisere kvinders færdigheder, indsats og ansvar bedre
- 6 - Bekæmpe tågen: afdække uligheder og stereotyper
- 7 - Advare og informere om kønsbestemte lønforskelle
- 8 - Styrke partnerskaber for at bekæmpe kønsbestemte lønforskelle

For at disse aktiviteter kan være effektive, vil der være behov for synergi mellem de foranstaltninger, som træffes af de vigtigste interessenter på europæisk og nationalt niveau samt på virksomhedsniveau.

FORANSTALTNING 1: FORBEDRE ANVENDELSEN AF PRINCIPPET OM LIGE LØN

Kommissionen vil vurdere behovet for yderligere retlige foranstaltninger for at forbedre princippet håndhævelse og vil yderligere overvåge og styrke eksisterende EU-rettigheder.

I artikel 157 i traktaten om den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) knæsettes princippet om lige løn. Artikel 4 i det omarbejdede direktiv om ligestilling mellem kønnene (2006/54/EF) fastsætter princippet om lige løn, idet den for det samme arbejde eller arbejde, som tillægges samme værdi, afskaffer direkte eller indirekte forskelsbehandling med hensyn til køn for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår.

¹⁰ De tegner sig for en tredjedel af indkomstilighederne mellem mænd og kvinder i løbet af deres arbejdsliv. Se Kommissionens 2017-rapport om ligestilling mellem kvinder og mænd samt Eurostat: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics.

¹¹ Fjernelse af kønsbestemte forskelle er et af målene for Kommissionens strategiske indsats for ligestilling mellem kønnene (2016-2019) http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151203_strategic_engagement_en.pdf.

I 2013 vedtog Kommissionen en beretning om gennemførelsen af det omarbejdede direktiv om ligestilling mellem kønnene¹². I beretningen gøres der status over direktivets gennemførelse i praksis, bl.a. med hensyn til spørgsmålet om lige løn.

I 2014 vedtog Kommissionen en henstilling om løngennemsigtighed¹³, som fremmer en mere effektiv anvendelse af ligelønslovgivningen ved hjælp af en værktøjskasse med konkrete foranstaltninger, der skal forbedre løngennemsigtigheden¹⁴. I henstillingen tilskyndes medlemsstaterne til at vælge og gennemføre mindst en af ovennævnte foranstaltninger under hensyntagen til deres specifikke forhold.

Sammen med denne handlingsplan vedtog Kommissionen en evalueringsrapport om gennemsigtighedshenstillingen. I rapporten gøres der status over medlemsstaternes opfølgning, og der gives et overblik over eksisterende nationale foranstaltninger¹⁵. Vurderingen af de nationale foranstaltninger, som medlemsstaterne havde indberettet, viste, at de nuværende nationale gennemsigtighedsforanstaltninger er utilstrækkelige og ikke effektive i sig selv.

Både beretningen om gennemførelsen af det omarbejdede direktiv om ligestilling mellem kønnene og rapporten om gennemsigtighedshenstillingen viser, at det er nødvendigt at fremme de eksisterende retlige rammer og forbedre håndhævelsen heraf.

Kommissionen vil navnlig:

- vurdere muligheden for målrettede ændringer af det omarbejdede direktiv om ligestilling mellem kønnene ved at se nærmere på:
 - behovet og muligheden for at gøre nogle eller samtlige af foranstaltningerne om løngennemsigtighed i henstillingen fra 2013 bindende, f.eks.:
 - medarbejdernes ret til at få oplysninger om lønniveauer
 - regelmæssig redegørelse fra arbejdsgiverne om lønninger opgjort efter medarbejdergrupper eller efter stillinger
 - præcisering af begrebet "arbejde af samme værdi"
 - forbedre sanktions- og erstatningsmulighederne for ofre ved at vurdere behovet for at indføre foranstaltninger som f.eks.¹⁶:

¹² Beretning om anvendelsen af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning), COM(2013) 861 final -- http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/com-2013-861-final_en.pdf.

¹³ Kommissionens henstilling af 7. marts 2014 om styrkelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder gennem åbenhed, COM(2014) 1405 final -- http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/c_2014_1405_da.pdf.

¹⁴ Dette omfatter: i) ansatte skal have mulighed for at få oplysninger om lønniveauer, opdelt efter køn, for kategorier af ansatte, der udfører det samme arbejde eller arbejde af samme værdi; ii) arbejdsgiverne skal regelmæssigt redegøre for lønstrukturene opgjort efter medarbejdergrupper eller efter stillinger og opdelt efter køn (begrænset til store og mellemstore virksomheder); iii) lønrevisioner i store virksomheder; og iv) ligelønsspørgsmål skal tages op i drøftelser på passende niveau i kollektive forhandlinger.

¹⁵ COM(2017) 671.

¹⁶ Det omarbejdede direktiv om ligestilling mellem kønnene pålægger medlemsstaterne at indføre sanktioner, der er effektive, står i et rimeligt forhold til situationen og har en afskrækkende virkning. Der er dog stor forskel på de sanktioner, der er fastsat i medlemsstaternes nationale lovgivning, hvilket fører til uensartet håndhævelse af de rettigheder, der indrømmes i henhold til direktivet.

- anvende minimumssanktioner i tilfælde af overtrædelse af princippet om lige løn og
 - anvende minimumsstandarder for erstatning, som vil sætte offeret i den position, som hun ville have været i, hvis princippet om lige løn var blevet overholdt.
- sikre ligestilling mellem kønnene i arbejdsmarkedsrelaterede pensionsordninger med det formål at tilpasse det omarbejdede direktiv om ligestilling mellem kønnene til Domstolens praksis: Direktivet tillader forskellig behandling af mænd og kvinder i forbindelse med arbejdsmarkedspensioner på grund af forskellen på den statistiske forventede levetid for mænd og kvinder, hvilket fører til, at kvinder modtager en lavere månedlig pension, fordi de i gennemsnit lever længere (hvilket bidrager til kønsbestemte pensionsforskelle); Domstolen fandt denne praksis diskriminerende og forbød den for offentlige pensionsordninger¹⁷ i 2014 og for private pensioner (forsikringskontrakter) i 2011¹⁸.
 - styrke ligestillingsorganernes håndhævende rolle, f.eks. ved:
 - at sikre, at ligestillingsorganerne rent faktisk og fuldt ud kan spille deres rolle, navnlig gennem overvågning og håndhævelse af de gældende regler
 - præcisere kravene i direktivet og/eller fastsætte horisontale standarder for ligestillingsorganerne i overensstemmelse med deres overvågningsstatus, navnlig hvad angår deres uafhængighed, effektivitet og kompetence¹⁹.
 - fortsat evaluere, hvorvidt EU's regelsæt gennemføres korrekt i de forskellige EU's medlemsstater, og overvåge, hvordan princippet om lige løn anvendes i praksis; i tilfælde af manglende overholdelse vil Kommissionen fortsat indlede traktatbrudsprocedurer mod den pågældende medlemsstat, når medlemsstaten ikke har overholdt sine EU-forpligtelser
 - vedtage en rapport i 2019 om de nationale foranstaltninger, der vedtages på grundlag af artikel 157, stk. 4, i TEUF, og som 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 erhvervs-mæssige karriere
 - fortsat arbejde sammen med netværket af ligestillingsorganer (Equinet), Det Rådgivende Udvalg for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder og Gruppen på Højt Plan om Integration af Kønsaspektet for at forbedre håndhævelsen af princippet om lige løn i medlemsstaterne.

¹⁷ I sag C-318/13 indledt af X fastslog Domstolen den 3. september 2014, at differentierede ydelser på grundlag af kønsspecifikke aktuarmæssige data i medfør af direktiv 79/7/EØF er ulovlige i forbindelse med lovbestemte sociale sikringsydelser.

¹⁸ I sag C-236/09, Test Achats, annullerede Domstolen den 1. marts 2011 artikel 5, stk. 2, i direktiv 2004/113/EF, som tillod anvendelse af kønsrelaterede aktuarmæssige faktorer i forsikringskontrakter. Dommen pålagde medlemsstaterne at gøre kønsneutrale forsikringspræmier og -ydelser obligatoriske fra den 21. december 2012.

¹⁹ Som bebudet i sin rapport om evalueringen af henstillingen fra 2014.

FORANSTALTNING 2: BEKÆMPE OPDELINGEN INDEN FOR ERHVERV OG SEKTORER

Kommissionen vil støtte praksis, der gør det muligt på et tidligt tidspunkt i uddannelses- og arbejdslivet at tackle stereotyper, som fører til forskelle i beskæftigelsen af mænd og kvinder på forskellige områder. Kommissionen vil støtte virksomheder og andre arbejdsgivere i deres bestræbelser på at sikre lige løn og tiltrække og fastholde det underrepræsenterede køn.

Opdelingen inden for sektorer er en af hovedårsagerne til kønsbestemte lønforskelle.

Repræsentationen af mænd og kvinder varierer fra en økonomisk sektor til en anden. Kvinder er mindre repræsenteret i visse sektorer af økonomien som f.eks. byggeri, fremstilling, transport, naturvidenskab og IKT²⁰. Omvendt går mænd sjældent ind i sektorer, der er vigtige for Europas samfund og økonomi i fremtiden, som f.eks. uddannelse, pleje og karriereerhverv inden for sundhedsvæsenet.

IKT-sektoren er vokset i de seneste ti år og forventes fortsat at skabe arbejdspladser. Kun ca. 16 % af de næsten 8 millioner mennesker, der arbejder i IKT-sektoren, er dog kvinder. Inden for fagområderne ingeniørvirksomhed og naturvidenskab er forskellen mellem kønnene stadig mærkbar hos den unge generation: I 2014 var 46 % af alle ph.d.-kandidater i EU kvinder, men kun 28 % af ph.d.-kandidaterne inden for ingeniørvirksomhed, fremstilling og byggeri var kvinder, og kun 21 % af dem, som tog en IT-eksamen, var kvinder. Omvendt er kun 33 % af alle ph.d'er inden for undervisningsfag mænd.

Det vil bidrage til en stigning i EU's BNP pr. indbygger på mellem 2,2 og 3,0 % i 2050, hvis flere kvinder tiltrækkes til fagområderne naturvidenskab, teknologi, ingeniørvirksomhed og matematik (STEM)²¹. Dette kunne baseres på nye tendenser som f.eks. pigers interesse for kodning eller fremkomsten af nystartede virksomheder ledet af kvinder.

Da karriere- og studievalg træffes ret tidligt i livet og alt for ofte er irreversible, kræver det foranstaltninger på skoleniveau for at kunne bekæmpe opdelingen på arbejdsmarkedet. PISA-data²² viser, at kønsstereotyper stadig er udbredte, hvilket fører til forskelle i selvtillid og engagement på forskellige områder. Der findes nogle få gode eksempler på, hvordan opdeling inden for uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet kan bekæmpes. Der er behov for gensidig læring og dokumentation for, "hvad der virker" på dette område.

Kommissionen vil navnlig:

støtte transnationale projekter, der sigter mod at bekæmpe stereotyper og opdeling inden for uddannelse og erhvervsuddannelse samt på arbejdsmarkedet, med fokus på eksperimenter, der kan tilvejebringe solid dokumentation. Der vil blive ydet støtte via programmet for rettigheder, ligestilling og unionsborgerskab (REC)

²⁰ Kvinder udgør kun 10 % af arbejdsstyrken i byggesektoren, 22 % af arbejdsstyrken i transportsektoren og 30 % af arbejdsstyrken i fremstillingsektoren (i forhold til 46 % af hele økonomien).

²¹ Se undersøgelsen fra Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder (EIGE) om mindskelse af kønsforskellene inden for naturvidenskab, teknologi, ingeniørvirksomhed og matematik (STEM)--<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality/stem>.

²² OECD er ansvarlig for programmet for international elevevaluering (PISA), der er en undersøgelse, som gennemføres hvert tredje år for at måle, hvor godt 15-årige elever rundt om i verden klarer sig. Undersøgelse fra 2015.

2014-2020. Denne støtte supplerer den støtte, som ydes til medlemsstaterne via ESF og Erasmus+

- organisere en statuskonference (2018) og en afsluttende konference (2019) om resultaterne af projekterne til bekæmpelse af stereotyper og opdeling²³; i samarbejde med de vigtigste interessenter, navnlig repræsentanter for skoler, uddannelsesudbydere, universiteter, offentlige arbejdsformidlinger og karrierevejledningsudbydere. På konferencerne vil de mest lovende erfaringer blive fremhævet og udbredt yderligere til en bred vifte af interessenter og nationale regeringer
- iværksætte regelmæssig udveksling af bedste praksis blandt virksomheder, der kan føre til fjernelse af kønsopdeling, og fortsat fremme EU-plattformen for mangfoldighedschartre²⁴
- fortsat finansiere græsrodsprojekter, der sætter spørgsmålstegn ved stereotyper, og som ledes af uddannelses- og erhvervsuddannelseskredse via Erasmus+
- gennemføre særlige initiativer inden for forskellige sektorer for at udrydde stereotyper om kvinders og mænds færdigheder, evner og rolle, som f.eks.:
 - fortsat opfordre virksomheder til at tilslutte sig den store koalition for digitale færdigheder og job²⁵ og især tilskynde dem til at udruste flere kvinder og piger med digitale færdigheder og opmuntre disse til at uddanne sig og gøre karriere inden for IKT; der vil blive stillet EU-midler til rådighed for organisationer og virksomheder for at sikre fortsat udveksling af god praksis om kønsmæssig innovation, mangfoldighed, inklusion og afbalanceret lederskab
 - offentliggøre undersøgelsen fra efteråret 2017 om "Kvinder i den digitale tidsalder", som giver overblik over tendenser på dette område, samt overveje passende opfølgning på denne undersøgelse
 - tilvejebringe redskaber til fremme af institutionelle ændringer, som kan fremme ligestilling i videnskabelige karrierer (som f.eks. Gender Equality in Academia and Research ("ligestilling mellem kønnene i den akademiske verden og forskningsverdenen") - GEAR-redskabet - der er udviklet af Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder), og fortsat regelmæssigt overvåge vigtige tendenser inden for naturvidenskab og forskning i "She Figures", der er Kommissionens flagskibspublikation på dette område

²³ Aktivitetstilskud, der har til formål at støtte transnationale projekter, når det gælder om at fremme god praksis vedrørende kønsroller og overvinde kønsstereotyper inden for uddannelse og erhvervsuddannelse samt på arbejdspladsen - JUST/2015/RGEN/AG/ROLE. Se http://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm.

²⁴ EU-plattformen for mangfoldighedschartre blev etableret i 2010 og finansieres af Europa-Kommissionen. Plattformen består på nuværende tidspunkt af 18 mangfoldighedschartre fra følgende lande: Belgien, Danmark, Estland, Finland, Frankrig, Irland, Italien, Luxembourg, Nederlandene, Polen, Portugal, Slovakiet, Spanien, Sverige, Tjekkiet, Tyskland, Ungarn og Østrig. Se http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/charters/index_en.htm.

²⁵ Koalitionen for digitale færdigheder og job samler medlemsstater, virksomheder, arbejdsmarkedets parter, nonprofitorganisationer og uddannelsesudbydere, som tager initiativ til at gøre noget ved manglen på digitale færdigheder i Europa.

- fortsat fremhæve kvinders resultater inden for naturvidenskab ved at tildele EU's pris til kvindelige innovatorer
- lancere en EU-platform for forandringer for at øge beskæftigelsen blandt kvinder og fremme lige muligheder i transportsektoren²⁶ samt offentliggøre en undersøgelse i 2018 om de forretningsmæssige aspekter ved øget beskæftigelse af kvinder i transportsektoren; efter at resultaterne er blevet formidlet bredt, vil bedste praksis fra sektoren blive delt, og andre sektorer vil blive opfordret til at gennemføre et lignende tiltag
- støtte peerlæring mellem medlemsstaterne om læreres og skolelederes karrierer for at rette op på den skæve kønsfordeling inden for undervisning²⁷; dette vil ske under programmet "Uddannelse og Erhvervsuddannelse 2020" gennem en række ekspertseminarer og i tilknytning til den europæiske sektorielle sociale dialog inden for undervisning²⁸
- støtte Eurydice indsamling af data om lærerløbninger²⁹ i samarbejde med OECD og tilskynde medlemsstaterne til at træffe foranstaltninger til at komme underafløbningen i denne sektor til livs.

FORANSTALTNING 3: BRYDE GENNEM GLASLOFTET: BEKÆMPE DEN VERTIKALE OPDELING

Kommissionen vil støtte praksis, som forbedrer kønsfordelingen i beslutningsprocesser og stillinger på tværs af sektorer.

Inden for alle sektorer og erhverv er der mindre sandsynlighed for, at kvinder forfremmes eller tildeles ledelsesansvar. Det er derfor nødvendigt med foranstaltninger for at forbedre kønsfordelingen i beslutningstagningen og sikre ligestilling mellem kønnene på alle niveauer³⁰.

Kommissionen vil navnlig:

- arbejde hen imod vedtagelsen af Kommissionens forslag til direktiv om en mere ligelig kønsfordeling blandt bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber. I forslaget fastsættes kvantitative målsætninger for medlemsstaterne, og det understreges, at det er vigtigt, at bestyrelser fastsætter gennemsigtige udvælgelseskriterier for kandidaterne
- overvåge gennemførelsen af politikker for kønsdiversitet i bestyrelsen i EU's største børsnoterede selskaber i lyset af direktiv 2014/95/EU om ændring af direktiv 2013/34/EU for så vidt angår offentliggørelse af ikke-finansielle

²⁶ Fra december 2017 vil interessenter fra alle transportsektorer kunne gøre deres konkrete initiativer til fremme af kvinders beskæftigelse synlige og udveksle god praksis.

²⁷ Strengthening teaching in Europe, New evidence from teachers compiled by Eurydice and CRELL, juni 2015 http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/library/policy/teaching-profession-practices_en.pdf.

²⁸ Støtte til læreres og skolelederes indsats for at opnå undervisning og læring af høj kvalitet, del af Kommissionens meddelelse "Skoleudvikling og fremragende undervisning for en god begyndelse i livet" (COM(2017) 248).

²⁹ http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index_en.php.

³⁰ Data fra oktober 2016 viser f.eks., at kvinder stadig udgør mindre end et ud af fire (23,9 %) bestyrelsesmedlemmer i de største børsnoterede selskaber, der er registreret i EU's medlemsstater. Inden for lokalpolitik var kun lidt mere end hver syvende borgmester eller anden byrådsleder i 2015 en kvinde (15,1 %) (2017-rapporten om ligestilling mellem mænd og kvinder).

oplysninger og oplysninger om mangfoldighed for visse store virksomheder og koncerner; følge op på Kommissionens retningslinjer for ikke-finansielle rapporter og især se nærmere på, i hvilket omfang de største virksomheder sætter fokus på kønsfordelingen i deres diversitetspolitik³¹

- fortsætte med at finansiere - gennem programmet for rettigheder, ligestilling og unionsborgerskab - regeringers, arbejdsmarkedsparters, virksomheders, NGO'ers og universiteters projekter, der sigter mod at forbedre kønsfordelingen i ledende stillinger på alle niveauer³²
- indgå i en dialog med arbejdsmarkedets parter for at fremme foranstaltninger til at forbedre kønsfordelingen i beslutningstagningen samt iværksætte og gennemføre projekter, der har til formål at forbedre kønsfordelingen i beslutningstagende stillinger
- tilskynde regeringer til at vedtage strategier, der omfatter konkrete foranstaltninger, og som kan føre til en bedre repræsentation af det underrepræsenterede køn i beslutningstagningen
- indgå i en dialog med sektortilsynsorganerne med henblik på at vedtage foranstaltninger, der forbedrer kønsfordelingen i beslutningstagningen
- gennemføre initiativet til støtte for balance mellem arbejdsliv og privatliv (se foranstaltning 4), der støtter en bedre balance og fordeling af omsorgsforpligtelserne mellem kvinder og mænd, hvorved kvinder tilskyndes til at søge højere stillinger.

FORANSTALTNING 4: TACKLE "PASNINGSSTRAFFEN"

Kommissionen vil styrke kvinders økonomiske indflydelse og status ved at fremme politikker til opnåelse af balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Unge kvinder forlader i dag skolen med bedre kvalifikationer end unge mænd, men i ti medlemsstater tjener de allerede 10 % mindre end mænd, inden de fylder 34³³. Denne forskel bliver større med alderen, navnlig som følge af at kvinder straffes for at være mødre³⁴. Kvinder forlader arbejdsmarkedet for at tage sig af deres børn og/eller omsorgskrævende familiemedlemmer, og når de ikke forlader arbejdsmarkedet fuldstændigt, accepterer de ofte stillinger på et lavere kvalifikationsniveau for at kunne opfylde deres familiemæssige forpligtelser efter at være vendt tilbage til arbejdsmarkedet. Politikker til opnåelse af balance mellem arbejdsliv og privatliv er en forudsætning for forbedring af kvinders økonomiske indflydelse og status, da en god

³¹ [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/?uri=CELEX:52017XC0705\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/?uri=CELEX:52017XC0705(01)).

³² Mellem 2014 og 2016 blev der tildelt 5 mio. EUR til 23 projekter om dette emne.

³³ Eurostat, lønstrukturundersøgelse.

³⁴ Kvindernes lavere løn, højere grad af deltidsarbejde og afbrydelser i karrieren som følge af omsorgsforpligtelser medfører, at mange kvinder gøres økonomisk afhængige af deres partner eller af staten, og dette bidrager i høj grad til kønsbestemte løn- og pensionsforskelle. Dette resulterer i forhøjet risiko for at havne i fattigdom og social udstødelse blandt kvinder, og disse negative konsekvenser rammer også kvindernes børn og familier (se Kommissionens meddelelse COM(2017) 252 final - Et initiativ til støtte for balance mellem arbejdsliv og privatliv for erhvervsaktive forældre og omsorgspersoner).

balance mellem arbejdsliv og privatliv øger mulighederne for kvinder på arbejdsmarkedet og fjerner hindringer for adgang til beskæftigelse³⁵.

Kommissionen har i forbindelse med den europæiske søjle for sociale rettigheder vedtaget et initiativ til forbedring af balancen mellem arbejdsliv og privatliv for erhvervsaktive forældre og omsorgspersoner med henblik på at modernisere EU's nuværende retlige rammer for familieorlov og fleksible arbejdsordninger, udforme omfattende politiske rammer for en bedre udformning af familieorlov og fleksible arbejdsordninger og forbedre formelle pasnings- og plejeordninger med hensyn til kvalitet, prisniveau og adgang samt afhjælpe økonomiske disincitament for sekundære forsørgere. Initiativet skal afhjælpe kvinders underrepræsentation på arbejdsmarkedet takket være en bedre fordeling af omsorgsforpligtelserne mellem mænd og kvinder og derved reducere risikoen for, at kvinder har færre muligheder for at gøre karrierefremskridt, samt afhjælpe stereotyper, der afholder arbejdsgiverne fra at ansætte og/eller forfremme kvinder. Dette vil have en positiv indvirkning på indsatsen for at bekæmpe den vertikale kønsopdeling på arbejdsmarkedet, idet det vil mindske kvinders incitament til selv at vælge at gå ind i lavtlønssektorer eller på jobniveauer, som efter deres opfattelse umiddelbart giver dem en bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv, men som ofte er dårligere betalt (f.eks. familielæger, skolelærere eller kommunalt ansatte).

Kommissionen vil navnlig:

- arbejde hen imod en hurtig vedtagelse af direktivet om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner³⁶ fra lovgivernes side
- sikre en hurtig gennemførelse af de ikkelovgivningsmæssige foranstaltninger i meddelelsen³⁷.

FORANSTALTNING 5: VALORISERE KVINDERS FÆRDIGHEDER, INDSATS OG ANSVAR BEDRE

Opdelingen inden for erhverv og sektorer er vidt udbredt, og situationen ændrer sig kun langsomt³⁸. Der er også behov for foranstaltninger på kort og mellemlang sigt for at højne lønniveauet inden for kvindedominerede erhverv som en anerkendelse af de færdigheder, den indsats og det ansvar, som mobiliseres inden for kvindedominerede sektorer.

Kommissionen vil navnlig:

- arbejde hen imod en bedre anerkendelse af færdigheder inden for alle sektorer, herunder i kvindedominerede sektorer, i sin nye dagsorden for færdigheder³⁹. De

³⁵ Oláh S., Hobson B, and L. Carlson (2017) "Changing families and sustainable societies: Policy contexts and diversity over the life course and across generations" FP7 Project FamiliesAndSocieties (GA 320116).

³⁶ Forslag til direktiv om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU, COM(2017) 253 final.

³⁷ COM(2017) 252 final.

³⁸ Nylig forskning bekræfter, at den sektorspecifikke kønsopdeling på arbejdsmarkedet er en stor del af forklaringen på kønsbestemte lønforskelle i alle EU-lande: Kvinder går ind i forholdsvis lavtlønnede sektorer. Den sektorspecifikke opdeling har udviklet sig meget langsomt (2017-rapporten om ligestilling mellem mænd og kvinder i EU).

³⁹ En ny dagsorden for færdigheder i Europa – En fælles indsats for at styrke den menneskelige kapital, beskæftigelsesegnet og konkurrenceevnen, COM(2016) 381 final.

redskaber⁴⁰, der er blevet udviklet i forbindelse med denne dagsorden (vedrørende kvalifikationer, færdigheder og validering af uformel læring), er kønsneutrale og vil bidrage til, at sådanne færdigheder udnyttes bedst muligt, og forbedre gennemsigtigheden i kvalifikationer. Ved gennemførelsen af den nye dagsorden for færdigheder vil der blive lagt særlig vægt på kønsspørgsmål. Der vil bl.a. blive arrangeret gensidige læringsaktiviteter med de vigtigste interessenter med det formål at se nærmere på, hvordan anerkendelse og validering af færdigheder kan fremme ligestilling mellem kønnene⁴¹

- fortsat skabe opmærksomhed om vigtigheden af kønsneutrale jobklassifikationssystemer, for at sikre lige løn i praksis. Kommissionen vil i 2018 offentliggøre og formidle bredt en ajourført vejledning om kønsneutral jobevaluering og klassifikationssystemer⁴².

FORANSTALTNING 6: BEKÆMPE TÅGEN: AFDÆKKE ULIGHEDER OG STEREOTYPER

Kommissionen vil fortsat indsamle og tilvejebringe relevante data om eksisterende kønsbestemte lønforskel og konsekvenserne heraf for indtjening og pension.

Bekæmpelse af kønsbestemte lønforskel kræver tilstrækkelig viden om de problemer, der findes på dette område, og deres omfang for at kunne foreslå passende foranstaltninger. Kommissionen arbejder derfor løbende på at tilvejebringe relevante data om de vedvarende kønsbestemte lønforskel og konsekvenserne heraf for enkeltpersoner, økonomier og samfund⁴³ samt formidle relevante undersøgelser⁴⁴.

Kommissionen vil navnlig:

- fortsat rapportere regelmæssigt om udviklingen i de kønsbestemte løn-, indtjenings- og pensionsforskel i Europa via:
 - sin årlige rapport om ligestilling mellem mænd og kvinder offentliggjort i anledning af den internationale kvindedag
 - data om den "justerede" kønsbestemte lønforskel⁴⁵, der er udarbejdet i fællesskab af Kommissionen og Eurostat i 2017 og 2018, og data om den "ikke justerede" kønsbestemte lønforskel, der er udarbejdet af Kommissionen i forbindelse med den sociale resultattavle⁴⁶

⁴⁰ Der er i de sidste ti år blevet udviklet et europæisk samarbejde og redskaber med henblik på at fremme gennemsigtighed i forbindelse med færdigheder: i) den europæiske referenceramme for kvalifikationer; ii) en klassificering af europæiske færdigheder, kompetencer, kvalifikationer og erhverv (ESCO); iii) Rådets henstilling om validering af ikkeformel og uformel læring.

⁴¹ De vigtigste interessenter er de nationale myndigheder på kvalifikationsområdet, informations-, rådgivnings- og vejledningstjenester og myndigheder, der er ansvarlige for valideringen af ikkeformel og uformel læring.

⁴² I bilaget til beretningen om gennemførelsen af direktiv 2006/54/EF (COM(2013) 861 final af 6.12.2013) fremlægger Kommissionen en vejledning om kønsneutral jobevaluering og klassifikationssystemer (SWD(2013) 512 final af 6.12.2013).

⁴³ Se Bettio F. and Ticci E. (2017), Violence against women and economic independence.

⁴⁴ Som f.eks. rapporten om situationen for løngennemsigtighed i Europa offentliggjort i maj 2017 af det europæiske netværk af juridiske eksperter på ligestillingsområdet og undersøgelsen "Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU countries" foretaget af Generaldirektoratet for Retlige Anliggender.

⁴⁵ Kønsbestemte lønforskel kan tilskrives flere faktorer: opdeling, forskelle med hensyn til uddannelsesniveau og erfaring osv. Den resterende del af den kønsbestemte lønforskel, som der ikke kan redegøres for, kaldes den "justerede" kønsbestemte lønforskel. Denne opdeling af den kønsbestemte lønforskel i en justeret og en ikke justeret del kan give de politiske beslutningstagere yderligere indsigt.

⁴⁶ Den sociale resultattavle findes på:
<https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/social-scoreboard/#>.

- Eurobarometerundersøgelsen om den kønsbestemte lønforskel og løngennemsnitlighed, som vil blive offentliggjort i efteråret 2017
- en rapport om indsatsen for ligeløn, der er offentliggjort sammen med denne handlingsplan
- iværksætte arbejde for bedre at kunne vurdere ligestillingen mellem kønnene i den kollaborative økonomi, da data indsamlet i Europa og USA⁴⁷ viser, at flere kvinder går ind i "platformsøkonomien". Denne tendens kan medvirke til at øge de kønsbestemte lønforskelle. Et særligt modul om dette emne vil blive integreret i Eurostats årlige arbejdsstyrkeundersøgelse
- integrere et dedikeret kønsperspektiv i 2018-rapporten om pensioners tilstrækkelighed.

FORANSTALTNING 7: ADVARE OG INFORMERE OM KØNSBESTEMTE LØNFORSKELLE

Kommissionen vil tage aktivt del i aktiviteter, der skal oplyse om kønsbestemte lønforskelle og udstikke retningslinjer for princippet om lige løn.

Et stærkt engagement fra alle aktørers side, dvs. arbejdstagerne, virksomhederne og de offentlige myndigheder, er en forudsætning for, at de kønsbestemte lønforskelle kan blive mindre. Information er afgørende for, at ofre for forskelsbehandling kan gøre deres rettigheder gældende, at virksomheder kan tilpasse deres praksis og politikker, og for at offentlige myndigheder kan træffe de nødvendige ledsagende foranstaltninger og/eller vedtage retningslinjer.

Kommissionen vil navnlig:

- skabe opmærksomhed om kønsbestemte lønforskelle og de tilgrundliggende årsager, navnlig ved at markere den europæiske ligelønsdag
- hvert år opdatere og formidle specifikt kommunikationsmateriale og landespecifikke faktablade om kønsbestemte lønforskelle
- fortsat offentliggøre resultaterne af de projekter, som finansieres under EU's Progressprogram, nemlig otte transnationale projekter, der gennemføres af civilsamfundet og arbejdsmarkedets parter med henblik på at forstå og bekæmpe kønsbestemte lønforskelle med fokus på specifikke sektorer. Projekterne omfatter udvikling af en kalkulator, der skal sætte virksomhederne i stand til bedre at forstå og bekæmpe deres kønsbestemte lønforskelle (inspireret af LOGIB)
- offentliggøre og formidle i 2018 en ajourført vejledning om retspraksis vedrørende princippet om lige løn på grundlag af bilaget⁴⁸ til beretningen om

⁴⁷ Se Krueger and Katz (2016), "The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015". Amerikanske data viser "en mærkbar stigning i sandsynligheden for, at kvinder indgår i alternative arbejdsordninger. Fra 2005 til 2015 mere end fordobledes procentdelen af kvinder, som var ansat i en alternativ arbejdsordning, nemlig fra 8,3 % til 17,0 %. Procentdelen for mænd steg lidt mindre, nemlig fra 11,6 % til 14,7 %." Se også "The situation of workers in the collaborative economy", In-depth-analysis, European Parliament for EU data.

⁴⁸ SWD(2013) 512 final af 6.12.2013.

gennemførelsen af direktiv 2006/54/EF⁴⁹, der giver et overblik over skelsættende retspraksis

- udarbejde og formidle bredt i 2018 en ajourført vejledning om bedste praksis, som afspejler de seneste tiltag, som medlemsstaterne har iværksat for at sikre, at princippet om lige løn finder anvendelse i praksis⁵⁰.

FORANSTALTNING 8: STYRKE PARTNERSKABER FOR AT BEKÆMPE KØNSBESTEMTE LØNFORSKELLE

Kommissionen vil fortsat indgå i en dialog med de vigtigste interessenter med det formål at udveksle god praksis, tilvejebringe finansiering og afhjælpe konsekvenserne af kønsbestemte lønforskelle gennem det europæiske semester.

Kommissionen støtter medlemsstater, virksomheder, civilsamfundet og arbejdsmarkedets parter gennem finansiering og foranstaltninger i tilknytning til udveksling af god praksis. Blandt de seneste eksempler kan nævnes:

- specifikt møde om integration af kønsaspektet på platformen for EU's mangfoldighedsskema (juni 2016)
- EU-seminar med deltagelse af tværfaglige partnere og arbejdsmarkedsparter fra forskellige sektorer (november 2016) og
- seminar på området gensidig læring for at drøfte god praksis i Belgien, når det gælder fremme af kønsneutral jobklassificering (oktober 2016).

Kommissionen støtter også medlemsstaternes indsats for at bekæmpe kønsbestemte lønforskelle gennem det europæiske semester, eventuelt ved at rette henstilling til en medlemsstat om at løse et bestemt problem eller nogle af dets grundlæggende årsager som f.eks. manglende investeringer i børnepasningsordninger eller skattemæssige disincitament, som afholder sekundære forsørgere - primært kvinder - fra at arbejde eller arbejde mere.

Ni medlemsstater tog i 2017 fat på problemet med kønsbestemte lønforskelle i deres landerapporter⁵¹. I maj 2017 udstedte Kommissionen landespecifikke henstillinger med fokus på investering i børnepasningsfaciliteter og skattemæssige disincitament samt andre foranstaltninger for at afhjælpe kønsbestemte lønforskelle⁵².

Kommissionen vil navnlig:

- arrangere seminarer på området gensidig læring for regeringsrepræsentanter om kønsbestemte løn-, indtjenings- og pensionsforskelle og de grundlæggende årsager hertil. Fokus vil være på konkrete redskaber og retlige instrumenter samt udfordringerne i forbindelse med deres gennemførelse

⁴⁹ COM(2013) 861 final af 6.12.2013.

⁵⁰ Stammer fra SWD(2013) 512 final af 6.12.2013.

⁵¹ DE, EE, IE, ES, IT, AT, PL, RO, SK.

⁵² Især i Estland.

- støtte gensidig læring og kapacitetsopbygning blandt arbejdsmarkedets parter, virksomheder og andre interessenter med henblik på at bekæmpe kønsbestemte lønforskelle
- yde finansiel støtte til medlemsstater, som er villige til at mindske de kønsbestemte lønforskelle, gennem begrænsede indkaldelser af forslag under programmet for rettigheder, ligestilling og unionsborgerskab (REC) 2014-2020 og
- fortsat følge op på kønsbestemte lønforskelle i forbindelse med det europæiske semester og indgå i en dialog med de pågældende medlemsstater om de foranstaltninger, der er nødvendige for at kunne udrydde disse lønforskelle.