



Bruxelles, den 5.3.2020
COM(2020) 101 final

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

**om gennemførelsen af EU's handlingsplan 2017-2019 for bekæmpelse af kønsbestemte
lønforskelle**

{SWD(2020) 101 final}

DA

DA

1 INDLEDNING

I november 2017 vedtog Europa-Kommissionen EU's handlingsplan for bekæmpelse af kønsbestemte lønforskelle ("handlingsplanen")¹. Formålet var at fastlægge et bredt og sammenhængende sæt aktiviteter for at bekæmpe kønsbestemte lønforskelle gennem gensidigt forstærkende lovgivningsmæssige og ikkelovgivningsmæssige initiativer. I oktober 2019 havde Kommissionen gennemført langt de fleste af handlingsplanens **24 indsatsområder**. Desuden vil gennemførelsen af de fleste foranstaltninger blive videreført².

I handlingsplanen gav Kommissionen udtryk for, at den havde til hensigt at træffe målrettede foranstaltninger for at mindske kønsbestemte lønforskelle, som var forblevet på et stabilt niveau i de fem år forud for vedtagelsen af handlingsplanen. I handlingsplanen beskrives en række grundlæggende årsager, som f.eks. en gennemgribende kønsopdeling på arbejdsmarkedet, ulige fordeling af omsorgsforpligtelser, utilstrækkelige politikker til opnåelse af balance mellem arbejdsliv og privatliv og manglende gennemsigthed med hensyn til lønniveauer, som der var behov for at tackle bedre ved hjælp af mere vidtrækkende foranstaltninger på EU-plan. I overensstemmelse med Kommissionens politiske prioriteter blev der fastsat otte foranstaltninger – med 24 konkrete indsatsområder – for at hjælpe Kommissionen med at bekæmpe lønforskellene på en koordineret måde på tværs af sektorer.

I hele handlingsplanens gennemførelsesperiode, det vil sige fra vedtagelsen i november 2017 til oktober 2019, har et af de primære fokusområder for **Kommissionens ligestillingspolitik** været at mindske kønsbestemte lønforskelle. Ser man tilbage, har handlingsplanen vist den brede og omfattende måde, hvorpå Kommissionen arbejder på at mindske kønsbestemte lønforskelle, ikke blot gennem sin ligestillingspolitik, men ved hjælp af flere af sektorpolitikkerne. De sektorspecifikke foranstaltninger og nationale projekter i handlingsplanen har også bidraget til at vise, hvordan der er behov for en mangesidet indsats for at tackle de underliggende samfundsstrukturer og kønsstereotyper.

Særlig har de foranstaltninger, som er truffet i henhold til handlingsplanen, bidraget til gennemførelsen af **den europæiske søjle for sociale rettigheder**, navnlig princip nr. 2 om at sikre ligestilling mellem kønnene. Princippet fordrer, at Kommissionen sikrer alles ret til ligebehandling og skaber muligheder for kvinder og mænd på alle områder, herunder arbejdsmarkedsdeltagelse, arbejds- og ansættelsesvilkår og karrieremuligheder. Dette princip medfører specifikt, at kvinder og mænd har ret til lige løn for samme arbejde. De foranstaltninger, der er truffet ud fra handlingsplanen, har desuden været relevante for gennemførelsen af en række andre principper i den europæiske søjle for sociale rettigheder, f.eks. principperne om lige muligheder, lønninger, balance mellem arbejds- og privatliv samt ældreindkomst og alderspension. Gennemførelsen af handlingsplanen har også bidraget til at opfylde FN's **2030-dagsorden for bæredygtig udvikling**, navnlig mål 5 for bæredygtig udvikling vedrørende opnåelse af ligestilling mellem kønnene og styrkelse af kvinders og pigers rettigheder og muligheder.

Under gennemførelsen af handlingsplanen ydede Kommissionen **14 mio. EUR til finansiering** af projekter, der bidrog til at bekæmpe kønsbestemte lønforskelle i medlemsstaterne ved at bekæmpe kønsstereotyper, styrke karrierevejledningen, øge kvinders repræsentation i beslutningstagende stillinger, forbedre balancen mellem arbejdsliv og privatliv for både kvinder og mænd samt fjerne kønsbestemte forskelle i løbet af livsforløb ved at tage fat på kønsbestemte forskelle i beskæftigelse, løn og pension.

¹ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet og Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg. EU's handlingsplan 2017-2019 om bekæmpelse af kønsbestemte lønforskelle af 20.11.2017 (COM (2017) 678 final).

² En mere detaljeret beskrivelse af de foranstaltninger, der træffes for at gennemføre de enkelte indsatsområder, findes i arbejdsdokumentet fra Kommissionens tjenestegrene i bilaget (SWD(2020) 101).

Der blev også truffet **lovgivningsmæssige foranstaltninger** i gennemførelsesperioden. I juni 2019 blev der vedtaget et direktiv om balance mellem arbejdsliv og privatliv³, som indfører minimumsstandarder for familieorlov og fleksible arbejdsordninger for arbejdstagere og fremmer en ligelig fordeling af omsorgsarbejde mellem mødre og fædre. Endvidere banede Kommissionens henstilling om standarder for ligestillingsorganer⁴, der blev vedtaget i juni 2018, vejen for bedre støtte til ofre for forskelsbehandling, herunder lønmæssig forskelsbehandling. I 2018 iværksatte Kommissionen en evaluering af ligelønsbestemmelserne⁵, som danner grundlag for yderligere forslag til lovgivning om bindende foranstaltninger for løngennemsigtighed i 2020 som anført i Kommissionens politiske retningslinjer 2019-2024 og i Kommissionens arbejdsprogram for 2020.

Ved udgangen af handlingsplanens gennemførelsesperiode i oktober 2019 var alle 24 indsatsområder helt eller delvist afsluttet. Visse foranstaltninger har ført til meget håndgribelige resultater i form af ny lovgivning eller nye politikker, og langt de fleste foranstaltninger vil blive videreført under Kommissionens forskellige politikker. Denne rapport er et bidrag til at opfylde målet om at fjerne kønsbestemte lønforskelle. Den gør status over de gennemførte foranstaltninger, ser nærmere på nogle af de vigtigste resultater, der er opnået takket være handlingsplanen, og baner vejen for yderligere initiativer, der skal håndhæve princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

2 DATA OM KØNSBESTEMTE LØNFORSKELLE I DEN EUROPÆISKE UNION VISER KUN LANGSOMME FREMSKRIDT

I flere af handlingsplanens indsatsområder (10, 17 og 18) opfordres Kommissionen til at indsamle data om kønsbestemte lønforskelle. Kommissionen rapporterer regelmæssigt om løn-, indtjenings- og pensionsforskelle i medlemsstaterne i sin årsberetning om ligestilling mellem kvinder og mænd i Den Europæiske Union. Disse data⁶ (indsatsområde 17) viser en tydelig og vedvarende strukturel underbetaling af kvinder i EU. Under gennemførelsen af handlingsplanen **faldt de gennemsnitlige kønsbestemte lønforskelle i medlemsstaterne fra 16 % i 2017 til 15,7 % i 2018**. Hvis der – ud over de kønsbestemte lønforskelle – tages højde for forskellene mellem mænd og kvinder med hensyn til arbejdstid og arbejdslivets længde, kan der konstateres en større forskel i den økonomiske uafhængighed mellem mænd og kvinder. Denne kønsbestemte forskel i den samlede indtjening nåede op på næsten 40 % i EU i 2014⁷. En af grundene til det samlede indtjeningsgab er, at kvinder i gennemsnit tilbringer færre timer med lønnet beskæftigelse end mænd. Derfor er i alt 78 % af alle sekundære forsørgere i EU kvinder.

Ifølge Eurostats data faldt de gennemsnitlige kønsbestemte lønforskelle i medlemsstaterne kun marginalt fra 16 % i 2017 til 15,7 % i 2018.

³ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU (EUT L 188 af 12.7.2019, s. 79).

⁴ Kommissionens henstilling (EU) 2018/951 af 22. juni 2018 om standarder for ligestillingsorganer (C/2018/3850, EUT L 167 af 4.7.2018, s. 28).

⁵ Resultatet af evalueringen fremlægges i et arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene, som offentliggøres samtidig med denne rapport. Se evalueringen af de relevante bestemmelser i direktiv 2006/54/EF om gennemførelse af traktatens princip om "lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi" (SWD(2020) 50).

⁶ 2019-rapporten om ligestilling mellem mænd og kvinder i EU og rapporter fra de foregående år findes på Den Europæiske Unions Publikationskontors [websted](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en). Se også data om de kønsbestemte lønforskelle i 2018 https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en. Data om kønsbestemte pensionsforskelle blev gjort offentligt tilgængelige i Eurostats database, se "Gender pension gap by age group – EU-SILC survey" på https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp13&lang=en og "Gender coverage rate in pension by age group – EU-SILC survey" på https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp14&lang=en. Dataene i dette dokument dækker EU-28 i overensstemmelse med gennemførelsen af handlingsplanen 2017-2019.

⁷ Se <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=teqges01>. De seneste tilgængelige data for denne indikator er for 2014.

I forbindelse med handlingsplanen har Kommissionen også forsøgt at nå frem til en dybere forståelse af lønforskellene mellem mænd og kvinder. Flere undersøgelser⁸ af de faktorer, der påvirker de kønsbestemte lønforskelle, viser, at **omkring to tredjedele af de gennemsnitlige forskelle ikke kan forklares** ud fra personlige, job- og erhvervsrelaterede kendetegn for mandlige og kvindelige arbejdstagere. For eksempel begrundes lønforskellene med kvinders lavere arbejdsmarkedsdeltagelse, færre timer i lønnet arbejde, højere procentdel i deltidsarbejde samt deres hyppige rolle som de primære omsorgspersoner i familien⁹.

I 2018¹⁰ gav lønforskellene sammen med forskellene i arbejdsintensitet og antal arbejdsår sig yderligere udslag i **en anslået gennemsnitlig pensionsforskel på 30,1 %** mellem kvinder og mænd i EU i aldersgruppen 65 eller derover. Dette fører igen til en højere fattigdomsrisiko for ældre kvinder. Andelen af personer udsat for fattigdomsrisiko var over ti procentpoint højere for kvindelige end for mandlige pensionister i 2018 i seks medlemsstater¹¹. Også rapporten om pensioners tilstrækkelighed (indsatsområde 17) fremhæver det forhold, at de nuværende pensionssystemer kun i ringe grad kompenserer for kvinders ikkelineære karrierer, og at ældre kvinder fortsat er de største modtagere af minimumsindkomstordninger¹².

Den gennemsnitlige forskel i kvinders og mænds pensioner i Den Europæiske Union var på 30,1 % i 2018. Dette bidrager til kønsbestemte uligheder i ældreindkomsten.

Med hensyn til data om erhvervmæssig kønsopdeling, fremgår det af She Figures 2018-rapporten, der er offentliggjort af Kommissionen¹³, at der generelt er flere kvinder end mænd inden for videnskabelig uddannelse på bachelor- og kandidatniveau, og at der er opnået en bred kønsbalance på ph.d.-niveau.

Kvinder og mænd er dog fortsat ujævnt fordelt på forskellige videnskabelige fagområder, hvilket viser, at der stadig findes fastlåste kønsstereotyper. Stereotyper er særligt stærke inden for naturvidenskab, teknologi, ingeniørvirksomhed og matematik (STEM), hvor kvinder fortsat er underrepræsenteret på alle niveauer (med 32 % kvinder på bachelor-, kandidat- eller tilsvarende niveau) op til højere akademiske stillinger (med 15 % kvindelige studerende i gennemsnit). Andelen af kvindelige arbejdstagere var højere i job i den offentlige sektor, f.eks. inden for sundhedspleje, uddannelse og socialt arbejde.

⁸ See eksempelvis <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/aa27ac5b-fc83-11e5-b713-01aa75ed71a1/language-en> og Denis Leythienne, Piotr Ronkowski, "A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data". Eurostat, Statistical Working Papers, 2018, findes på: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fb389f61-6f7c-11e8-9483-01aa75ed71a1/language-en>. https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_20&plugin=1.

⁹ Se <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/what-lies-behind-gender-pay-gap>.

¹⁰ 2019-rapporten om ligestilling mellem mænd og kvinder i EU, s. 68. Findes på: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf. Eurostat, "Closing the gender pension gap?" Findes på <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1?inheritRedirect=true&redirect=/eurostat/news/whats-new%20>.

¹¹ Litauen, Estland, Bulgarien, Letland og Rumænien. At-risk-of-poverty rate by poverty threshold and most frequent activity in the previous year - EU-SILC- og ECHP-undersøgelser, 2018.

¹² 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU. Findes på: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f0e89c3f-7821-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>.

¹³ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>.

3 BEKÆMPELSE AF KØNSBESTEMTE LØNFORSKELLE – EKSEMPLER PÅ FORANSTALTNINGER TRUFFET I HENHOLD TIL HANDLINGSPLANEN

Handlingsplanen omfattede 24 indsatsområder grupperet under otte foranstaltninger. I dette kapitel gives der eksempler på de foranstaltninger, der er iværksat takket være handlingsplanen. Vedlagte arbejdsdokument i bilaget indeholder en nærmere beskrivelse af gennemførelsen af alle foranstaltningerne.

3.1 Initiativet til støtte for balance mellem arbejdsliv og privatliv

Kommissionens meddelelse "Et initiativ til støtte for balance mellem arbejdsliv og privatliv for erhvervsaktive forældre og omsorgspersoner"¹⁴ og forslaget til direktiv om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner¹⁵, er vigtige resultater af den europæiske søjle for sociale rettigheder. Formålet med denne pakke af supplerende, gensidigt forstærkende foranstaltninger var at bekæmpe kvinders underrepræsentation på arbejdsmarkedet ved at tage fat på en af hovedårsagerne hertil, nemlig den ulige fordeling af omsorgsforpligtelser mellem kvinder og mænd (indsatsområde 14).

Direktivet om balance mellem arbejdsliv og privatliv blev vedtaget den 20. juni 2019¹⁶. Formålet med direktivet er at modernisere EU's retlige rammer for familieorlov og fleksible arbejdsordninger. Direktivet giver fædre ret til betalt fædreorlov (10 betalte arbejdsdage til samme sats som sygedagpenge), og begge forældre skal have ret til fire måneders orlov, hvoraf mindst to måneder ikke kan overføres mellem forældrene og skal betales tilstrækkeligt (på et niveau, der fastsættes af den enkelte medlemsstat). Desuden har hver omsorgsperson – defineret som en arbejdstager, der giver personlig omsorg eller støtte til en alvorlig syg eller omsorgskrævende pårørende – ret til omsorgsorlov på mindst fem arbejdsdage om året. Endelig har forældre med børn på op til otte år og omsorgspersoner ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger (distancearbejde, fleksibel arbejdstid eller nedsat arbejdstid). Medlemsstaterne har tre år (indtil den 2. august 2022)¹⁷ til at gennemføre direktivet i national ret. Kommissionen vil nøje overvåge gennemførelsesprocessen og give medlemsstaterne den nødvendige støtte.

Initiativet til balance mellem arbejdsliv og privatliv indeholdt også en række ikkelovgivningsmæssige foranstaltninger. For at gennemføre disse afholdt Kommissionen sammen med det europæiske netværk af ligestillingsorganer (EQUINET) et seminar om kapacitetsopbygning med henblik på at skabe balance mellem arbejds- og privatliv for ligestillingsorganer og arbejdstilsyn. Programmet for rettigheder, ligestilling og unionsborgerskab (REC) finansierede også projekter¹⁸ om bekæmpelse af kønsstereotyper med det formål at tilskynde til en mere ligelig fordeling af familieorlov og fleksible arbejdsordninger. EU-programmet for beskæftigelse og social innovation (EaSI) finansierede projekter til fremme af innovative strategier for balance mellem arbejde og privatliv for at forbedre balancen mellem arbejdsliv og omsorgsansvar¹⁹. Derudover har det europæiske netværk af juridiske eksperter inden for ligestilling og ikkeforskelsbehandling gennemført en undersøgelse om forbedring af beskyttelsen mod forskelsbehandling og afskedigelse

¹⁴ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget: Et initiativ til støtte for balance mellem arbejdsliv og privatliv for erhvervsaktive forældre og omsorgspersoner (COM(2017) 252 final).

¹⁵ Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU (COM(2017) 253 final).

¹⁶ Direktiv 2019/1158 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU (EUT L 188 af 12/7/2019, s. 79).

¹⁷ Medlemsstaterne har ikke desto mindre fem år (indtil den 2. august 2024) til at gennemføre forpligtelsen til betaling af de sidste to ugers forældreorlov (ud af de to måneder, der er tilstrækkeligt betalt og ikke kan overdrages).

¹⁸ De udvalgte projekter kan ses på:

https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm.

¹⁹ De udvalgte projekter kan ses på: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=632&langId=en>.

af gravide arbejdstagere og arbejdstagere, der har taget familieorlov²⁰, og Kommissionen vedtog en rapport om status for Barcelonamålene om børnepasning for børn under den skolepligtige alder²¹.

Endelig er Beskæftigelsesudvalget og Udvalget for Social Beskyttelse, der er rådgivende udvalg under Rådet for Beskæftigelse, Socialpolitik, Sundhed og Forbrugerpolitik (EPSCO), i gang med at udvikle og forbedre indikatorer for balance mellem arbejdsliv og privatliv, herunder for så vidt angår udbredelsen af orlov og fleksible arbejdsordninger og børnepasning og langtidspleje. Børnepasning, langtidspleje og økonomiske disincitament for sekundære forsørgere evalueres også i forbindelse med det europæiske semester (indsatsområde 24). Der er midler til rådighed fra de europæiske struktur- og investeringsfonde til forbedring af disse tjenester. Ovennævnte foranstaltninger bidrog til at bekæmpe stereotyper om mænds og kvinders rolle i samfundet og dermed en af de grundlæggende årsager til de kønsbestemte lønforskelle.

3.2 EU-plattformen for forandring med henblik på at øge kvinders beskæftigelse og lige muligheder i transportsektoren

Som nævnt i handlingsplanen er kønsopdeling inden for erhvervssektorer en af hovedårsagerne til kønsbestemte lønforskelle. For at imødegå dette omfattede handlingsplanen en række foranstaltninger, der havde til formål at bekæmpe opdelingen inden for de enkelte erhverv og sektorer, f.eks. særlige initiativer, der skulle udrydde stereotyper om kvinders og mænds færdigheder, evner og roller.

En af de berørte sektorer var transportsektoren, hvor Kommissionen har givet tilsagn om at gennemføre en række foranstaltninger i handlingsplanen (indsatsområde 9). Transportsektoren er stærkt domineret af mænd, da kun 22 % af sektorens arbejdstagere er kvinder²². Kvinderne er mere eller mindre ligeligt repræsenteret i de administrative stillinger, men i bestemte erhverv inden for sektoren er de fortsat underrepræsenteret, f.eks. i ledelsesstillinger med bedre løn og i tekniske og mobile job. Kvinder udgør f.eks. under 5 % af piloterne, men et flertal af kabinpersonalet.

For at øge kvinders beskæftigelse i transportsektoren har Kommissionen udviklet en række handlingsorienterede værktøjer, der er skræddersyet til sektorens behov. Plattformen "**Kvinder og transport – EU-Platform for forandringer**" blev lanceret den 27. november 2017²³. Interessenter som medlemsstaterne, EU's transportorganisationer og EU's agenturer og organer kan deltage i platformen og forpligte sig til at øge kvinders beskæftigelse og bekæmpe beskæftigelsesmæssig kønsopdeling gennem målrettede foranstaltninger. De kan underskrive en erklæring om lige muligheder for kvinder og mænd i transportsektoren og forpligter sig dermed til at fremme lige løn som led i en positiv organisationskultur.

Selv om der er et helt konkret engagement blandt platformens interessenter, og antallet af foranstaltninger er stigende, er det nødvendigt at følge op på ovennævnte tilsagn på nationalt og lokalt plan. For at muliggøre dette iværksatte Kommissionen også det **europæiske netværk af ambassadører for mangfoldighed inden for transport**²⁴.

Desuden har Kommissionen finansieret og offentliggjort en business case-rapport om indkredsning af omkostninger og fordele ved kvinders beskæftigelse i transportsektoren, suppleret af en liste over foranstaltninger, som rapportens forfattere foreslår, med henblik på at forbedre balancen mellem

²⁰ European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Family leave: enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment, 2018. Findes på <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4808-family-leave-enforcement-of-the-protection-against-dismissal-and-unfavourable-treatment-pdf-962-kb>.

²¹ Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on the development of childcare facilities for young children with a view to increase female labour participation, strike a work-life balance for working parents and bring about sustainable and inclusive growth in Europe (the "Barcelona objectives"), findes på https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf.

²² Eurostat, arbejdsstyrkeundersøgelse 2017.

²³ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_en.

²⁴ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/events/2019-09-26-conf-inclusive-diverse-transport-sector_en.

kønnene ved f.eks. at fjerne de kønsbestemte lønforskelle²⁵. Anbefalingerne er baseret på konkrete casestudier indsamlet fra sektoren. De omfatter 1) rekruttering, uddannelse og karriereudvikling (herunder foranstaltninger mod kønsstereotyper og kønsskævheder), 2) oplysning (herunder rapportering om kønsbestemte lønforskelle), 3) foranstaltninger til opnåelse af balance mellem arbejdsliv og privatliv og 4) foranstaltninger vedrørende sundhed og sikkerhed (herunder foranstaltninger mod vold og chikane i arbejdssammenhænge). Undersøgelsen indeholder også anbefalinger til transportvirksomheder, herunder om behovet for at begynde at rapportere om kønsbestemte lønforskelle på virksomhedsniveau. Foranstaltninger til at fjerne kønsbestemte lønforskelle omfattede fastsættelse af gennemsigtige lønkriterier og politikker, der skal fjerne lønforskellene i virksomhederne.

Som et første skridt i retning af at rette op på underrepræsentationen af kvinder i transportsektoren anbefaler business case-rapporten virksomhederne at begynde at anvende indikatorer, der let kan indsamles og er kønsspecifikke, i overvågningen af virksomhedens resultater.

Kommissionen har igangsat yderligere undersøgelser for at sætte ind over for de hindringer, som kvinder støder på, når de går ind i transporterhvervene. Undersøgelserne skal efter planen være færdige i begyndelsen af 2021. Den første undersøgelse ser på balancen mellem arbejdsliv og privatliv (dvs. hvad de enkelte transportvirksomheder kan gøre på en økonomisk bæredygtig måde for at give arbejdstagerne mulighed for bedre at forene deres arbejde med deres privatliv), mens den anden undersøgelse indeholder en værktøjskasse til lærere, så de bedre kan bekæmpe kønsstereotyper fra en tidlig alder. En tredje – fremadrettet – undersøgelse vil vurdere virkningerne af digitalisering af transport som en udfordring eller en mulighed for kvinder, og om der bør træffes specifikke foranstaltninger til at ledsage denne omstilling. En yderligere undersøgelse analyserede kvinders deltagelse i forsknings- og innovationsaktiviteter relateret til transportsektoren og gav forskningsanbefalinger med henblik på at fjerne hindringer for kvinders ligestilling inden for transport²⁶.

3.3 Fremme af institutionelle ændringer gennem ligestillingsplaner med henblik på at fremme ligestilling i videnskabelige karrierer

En anden sektor, hvor der blev fastsat specifikke foranstaltninger i handlingsplanen (indsatsområde 8), var forskning og innovation. Mellem 2017 og 2019 finansierede Kommissionen foranstaltninger til fremme af ligestilling mellem mænd og kvinder i forsknings- og innovationssektoren under Horisont 2020-rammeprogrammets **arbejdsprogram for videnskab og samfund**²⁷. Der blev også tildelt finansiel støtte til 10 samarbejdsprojekter, der involverede næsten 60 forskningsinstitutioner i gennemførelsen af ligestillingsplaner²⁸. Derudover blev der oprettet syv tematiske og geografiske praksisfællesskaber for at muliggøre vidensdeling om ligestillingsplaner²⁹. Som supplement til denne samlede tilgang gav et særligt projekt støtte til oprettelse af et uddannelsesakademi for ligestilling mellem kønnene i forsknings- og innovationssektoren med offentligt tilgængelige ressourcer³⁰. Resultaterne og bedste praksis fra projekterne indgår i **redskabet for ligestilling mellem kønnene i**

²⁵ Business case to increase female employment in transport. Final report, 2018. Findes på:

<https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/2018-business-case-to-increase-female-employment-in-transport-final-report.pdf>.

²⁶ Women in European Transport with a focus on Research and Innovation. Den Europæiske Union 2019, findes på: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/women-european-transport-focus-research-and-innovation>.

²⁷ <https://ec.europa.eu/research/swafs>.

²⁸ Projekterne R-I PEERS, SUPERA, CHANGE, Gender-SMART, SPEAR, GEARING ROLES, EQUAL4EUROPE, LeTSGEPs og CALIPER under Collaborative gender equality plan (GEP), der alle står opført under overskriften "Projects funded by the FP7 and H2020 framework programmes" findes her: <https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=policy&lib=gender>, samt det tiende GEP-projekt, som også blev udvalgt gennem arbejdsprogrammet for 2019, og som afventer underskrivelsen af tilskudsaftalen.

²⁹ Project ACT: <https://cordis.europa.eu/project/id/788204> og <https://act-on-gender.eu/communities-practice>.

³⁰ Project GE Academy: <https://cordis.europa.eu/project/id/824585> og <https://ge-academy.eu/>.

den akademiske verden og forskningsverdenen (GEAR)³¹, som Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder er vært for.

Redskabet for ligestilling mellem kønnene i den akademiske verden og forskningsverdenen (GEAR) giver universiteter og forskningsinstitutioner eksempler på bedste praksis og rådgivning om udarbejdelse af ligestillingsplaner og evaluering af deres virkninger.

Desuden offentliggør Kommissionen hvert tredje år sin flagskibspublikation **She Figures** om centrale tendenser inden for ligestilling mellem mænd og kvinder inden for videnskab og forskning. Udgaven fra 2018³², der udkom den 8. marts 2019, indeholder omfattende data om kønsbestemte lønforskelle i den videnskabelige forsknings- og udviklingssektor. Kønsbestemte lønforskelle inden for forskning og innovation er stadig marginalt højere end i den samlede økonomi i EU (17 % mod 16,6 % ifølge data fra 2014). She Figures anvendes af medlemsstaterne som et benchmarkingværktøj til national politisk beslutningstagning, da datene bidrager til at give indsigt i de fremherskende kønsbestemte forskelle i de enkelte medlemsstater.

Sektoren for videnskab, teknologi, ingeniørvidenskab og matematik (STEM) kunne tiltrække flere kvinder ved at bygge videre på nye tendenser, såsom fremkomsten af nystartede virksomheder, der ledes af kvinder, og derfor sætter **EU's pris til kvindelige innovatorer** fokus på kvinders resultater inden for videnskab og bidrager til at bekæmpe stereotyper om kvinders og mænds færdigheder, evner og roller. I 2017, 2018 og 2019 fortsatte Kommissionen således med at hædre inspirerende kvindelige ledere inden for forskningsbaseret innovation ved at uddele EU's pris til kvindelige innovatorer. Prisen tildeles kvinder, der har haft succes med at skabe banebrydende innovation, og hædrer kvindelige iværksætteres fremragende resultater. Vinderne fra tidligere år har været med til at inspirere kvinder fra hele Europa og andre dele af verden til at lancere fremragende innovationer og skabe deres egne virksomheder.

3.4 Forbedre håndhævelsen af princippet om lige løn

For så vidt angår håndhævelsen af princippet om lige løn ville Kommissionen ifølge handlingsplanen vurdere muligheden for at foretage målrettede ændringer af det omarbejdede direktiv om ligestilling mellem kønnene³³ og behovet og muligheden for at gøre nogle eller samtlige af foranstaltningerne i henstillingen fra 2014 om løngennemsigthed³⁴ bindende (se indsatsområde 1). Kommissionen indfrieede dette tilsagn ved i oktober 2018 at iværksætte **en evaluering af de relevante bestemmelser i direktiv 2006/54/EF** om gennemførelse af traktatens princip om "lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi". Det fulde resultat af evalueringen fremlægges i et arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene³⁵, som offentliggøres samtidig med denne rapport.

I evalueringen blev det undersøgt, hvordan de eksisterende lovbestemmelser om lige løn har fungeret i praksis, medlemsstaternes tilgange til gennemførelsen af disse bestemmelser, i hvilket omfang deres oprindelige mål er nået, hvor effektivt de er blevet håndhævet, og den samlede indvirkning, som disse bestemmelser har haft på at fjerne kønsbestemte lønforskelle. Mere specifikt fokuserede evalueringen på anvendelsen og håndhævelsen af det omarbejdede direktiv om ligestilling mellem kønnene efter vedtagelsen af henstillingen om løngennemsigthed i 2014.

Evalueringen bekræfter, at **den eksisterende retlige ramme har udløst betydelige ændringer på nationalt plan i hele EU**. Medlemsstaterne står dog fortsat over for udfordringer med hensyn til effektiv gennemførelse af princippet om lige løn, f.eks. fordi centrale juridiske begreber såsom "løn"

³¹ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>.

³² https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=library&lib=gender_equality.

³³ 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, EUT L 204 af 26.7.2006, s. 23).

³⁴ Kommissionens henstilling af 7. marts 2014 om styrkelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder gennem åbenhed (COM(2014) 1405 final).

³⁵ Evalueringen af de relevante bestemmelser i direktiv 2006/54/EF om gennemførelse af traktatens princip om "lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi" (SWD(2020) 50).

og "arbejde af samme værdi" ikke er defineret ensartet i den nationale lovgivning. Diskrimination i form af lønforskelle opdages ofte ikke på grund af manglende gennemsigtighed med hensyn til lønniveauer. Det er fortsat en udfordring at dokumentere, at der er sket forskelsbehandling. Konklusionerne fremhæver også de vanskeligheder, som de enkelte ofre for lønmæssig forskelsbehandling har med at stille krav uden juridisk bistand eller støtte. Desuden er bøde- og erstatningsniveauet generelt ikke tilstrækkeligt afskrækkende.

Desuden opfordrede handlingsplanen Kommissionen til at øge bevidstheden om og udstikke retningslinjer for ligelønsprincippet (indsatsområde 20 og 21). Med henblik herpå offentliggjorde det europæiske netværk af juridiske eksperter inden for ligestilling og ikkeforskelsbehandling **en undersøgelse om "nationale sager og god praksis for lige løn"**³⁶ i november 2019. Undersøgelsen omfatter en samling af retspraksis om ligeløn fra 28 EU-medlemsstater og 3 EØS-lande, god praksis og en analyse af de løsninger, der er fundet på nationalt plan. Desuden offentliggjorde Kommissionen i november 2019 en **ajourført oversigt over Den Europæiske Unions Domstols retspraksis vedrørende ligeløn**³⁷.

4 OPSØGENDE ARBEJDE OG SAMARBEJDE

4.1 Bekæmpelse af kønsbestemte lønforskelle sammen med medlemsstaterne

I handlingsplanen opfordredes Kommissionen til at lede efter synergi mellem de foranstaltninger, som træffes af de vigtigste interessenter på europæisk og nationalt plan samt på virksomhedsniveau for at sikre effektiv gennemførelse. For at opnå dette inddrog Kommissionen en bred vifte af interessenter i de foranstaltninger, den traf for at indfri handlingsplanens tilsagn.

Gennem Gruppen på Højt Plan om Integration af Kønsaspektet, som samler højtstående repræsentanter med ansvar for integrering af kønsaspektet i medlemsstaterne, gav Kommissionen medlemsstaterne oplysninger om handlingsplanen (indsatsområde 3). I 2018 drøftede gruppen på højt plan dette under det bulgarske formandskab og gav eksempler på foranstaltninger truffet i medlemsstaterne for at fjerne de kønsbestemte lønforskelle. Civilsamfundets inddragelse og aktiv deltagelse fra arbejdsmarkedets parter side samt oplysningsforanstaltninger og løngennemsigtighed blev anset for at være vigtige elementer med hensyn til at fjerne lønforskellen. Det bulgarske formandskab holdt også en drøftelse på ministerplan om at fjerne kønsbestemte lønforskelle på samlingen i EPSCO-Rådet i marts 2018.

Denne indsats blev videreført under det rumænske formandskab i 2019, hvor gruppen på højt plan drøftede de indbyrdes forbindelser mellem kønsbestemte lønforskelle og balancen mellem arbejdsliv og privatliv på grundlag af en forskningsmeddelelse fra Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder³⁸. Meddelelsen indgik også i grundlaget for **Rådets konklusioner om udligning af den kønsbestemte lønforskel: Vigtigste politikker og foranstaltninger**³⁹, som blev vedtaget i juni 2019. I konklusionerne opfordres medlemsstaterne til at forbedre nuværende foranstaltninger eller indføre nye for at sikre effektiv gennemførelse af princippet om lige løn. På grundlag af henstillingen om løngennemsigtighed fra 2014 kan disse foranstaltninger omfatte foranstaltninger til forbedring af løngennemsigtigheden. I **Rådets konklusioner om "trivselsøkonomi"**⁴⁰, der blev vedtaget den 24. oktober 2019 under det finske formandskab, opfordrede Rådet desuden medlemsstaterne og Kommissionen til at "gennemføre konkrete og effektive foranstaltninger for at afhjælpe de kønsbestemte forskelle inden for beskæftigelse og løn

³⁶ Findes på: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5002-national-cases-and-good-practices-on-equal-pay>.

³⁷ Oversigt over Den Europæiske Unions Domstols vigtigste retspraksis. Findes på: <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/8ecbe429-fb90-11e9-8c1f-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-107656972>.

³⁸ Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder (EIGE): Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance, 2019. Findes på: <https://eige.europa.eu/publications/tackling-gender-pay-gap-not-without-better-work-life-balance>.

³⁹ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9804-2019-INIT/da/pdf>.

⁴⁰ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13432-2019-INIT/da/pdf>.

efter udløbet af EU's nuværende handlingsplan for bekæmpelse af kønsbestemte lønforskelle og tackle deres indvirkning på den kønsbestemte forskel i pensioner".

Kommissionen støttede fortsat medlemsstaternes indsats for at bekæmpe kønsbestemte lønforskelle gennem processen med **det europæiske semester** (indsatsområde 24). Mere specifikt har det europæiske semester gjort det muligt for Kommissionen at fremhæve de grundlæggende årsager til kønsbestemte lønforskelle i medlemsstaterne, såsom deltidsarbejde, der i uforholdsmæssig grad varetages af kvinder på grund af manglende investeringer i passende børnepasning eller skattemæssige incitamenter, der afholder sekundære forsørgere fra at arbejde eller arbejde mere. I 2018 blev kønsbestemte lønforskelle behandlet i otte medlemsstaters⁴¹ landerapporter, og der blev udstedt en landespecifik henstilling om kønsbestemte lønforskelle til én medlemsstat⁴². I 2019 blev lønforskellene behandlet i landerapporterne for 11 medlemsstater⁴³, og der blev igen udstedt en landespecifik henstilling om kønsbestemte lønforskelle til én medlemsstat⁴⁴. Kommissionen fortsatte også sit samarbejde med medlemsstaterne gennem gruppen på højt plan ved at holde den underrettet om, hvad den kunne konstatere vedrørende kønsbestemte lønforskelle i forbindelse med det europæiske semester.

Endelig blev der i maj 2019 i Island afholdt **et læringsseminar om om bekæmpelse af kønsbestemte lønforskelle** og om bedste praksis til imødegåelse af dem for medlemsstaternes repræsentanter i (indsatsområde 22)⁴⁵.

4.2 Europa-Parlamentets og andre interessenters stærke engagement

Et stærkt engagement fra interessenternes side er af afgørende betydning for at bekæmpe kønsbestemte lønforskelle på grund af de mange grundlæggende årsager dertil og den brede tværsektorielle rækkevidde af dem. Derfor søgte Kommissionen aktivt at inddrage interessenter og opbygge synergi i forbindelse med gennemførelsen af handlingsplanen.

Under gennemførelsen af handlingsplanen har også Europa-Parlamentet fremhævet de vedvarende og grundlæggende årsager til kønsbestemte lønforskelle ved mange lejligheder. Europa-Parlamentet har gennem sine beslutninger konsekvent opfordret interessenterne til at bekæmpe kønsbestemte lønforskelle og forebygge pensionsforskellen⁴⁶. Med henvisning til handlingsplanen har Europa-Parlamentet opfordret Kommissionen til at foreslå et direktiv om løngennemsigtighed for at mindske kønsbestemte lønforskelle⁴⁷. Desuden er kønsbestemte lønforskelle blevet drøftet i de relevante parlamentariske udvalg⁴⁸. Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg afgav også udtalelse om handlingsplanen i april 2018⁴⁹.

For at nå ud til **nationale interessenter** har Kommissionen støttet transnationale projekter, der sigter mod at bekæmpe stereotyper og kønsopdeling ved hjælp af otte tilskud til projekter, der løber fra 2017

⁴¹ AT, CZ, DE, EE, FI, PT, SK, UK.

⁴² Estland.

⁴³ AT, CZ, DE, EE, FI, FR, HU, MT, PT, SK, UK.

⁴⁴ Estland.

⁴⁵ Materialerne findes her: https://ec.europa.eu/info/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-equal-pay-iceland-27-28-may-2019_en.

⁴⁶ Se f.eks. Europa-Parlamentets beslutning af 10. oktober 2019 om beskæftigelses- og socialpolitikker i euroområdet (2019/2111(INI)), Europa-Parlamentets beslutning af 17. april 2018 om ligestilling mellem mænd og kvinder i mediesektoren i EU (2017/2210(INI)). Også Europa-Parlamentets beslutning af 30. januar 2020 om kønsbestemt lønforskel (2019/2870 (RSP)), der blev vedtaget uden for handlingsplanens gennemførelsesperiode.

⁴⁷ Europa-Parlamentets beslutning af 30. januar 2020 om kønsbestemt lønforskel (2019/2870(RSP)), Europa-Parlamentets beslutning af 15. januar 2019 om ligestilling og beskæftigelse i EU (2018/2095(INI)) og Europa-Parlamentets beslutning af 10. oktober 2019 om beskæftigelses- og socialpolitikker i euroområdet (2019/2111(INI)).

⁴⁸ F.eks. høring af Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling den 9. juli 2018 om EU's handlingsplan for bekæmpelse af kønsbestemte lønforskelle.

⁴⁹ Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg: Udtalelse om EU's handlingsplan 2017-2019 – Bekæmpelse af kønsbestemte lønforskelle, april 2018, findes på <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/eu-action-plan-2017-2019-tackling-gender-pay-gap>.

til 2019⁵⁰ (indsatsområde 4). Projekterne fremmer især god praksis med hensyn til at overvinde uheldige kønsrollemønstre og kønsstereotyper inden for uddannelse, erhvervsuddannelse og beskæftigelse. Kommissionen fremmede også utallige interessenters deltagelse i projekternes gennemførelse med henblik på at inddrage arbejdsmarkedets parter, leverandører af offentlige tjenesteydelser, karrierevejledningstjenester, civilsamfundsorganisationer, skoler og universiteter samt lokale eller regionale interessenter eller den private sektor, hvor det er muligt. Desuden tilskyndede den til at evaluere projekternes adfærdsmæssige virkninger for at dokumentere de faktorer, der skaber konkrete ændringer i folks holdning til kønsroller og -stereotyper. Kommissionen lettede udvekslingen af bedste praksis og erfaringer med arbejdsmarkedets parter, og den bidrog dermed til at støtte nationale aktiviteter med henblik på at bekæmpe stereotyper, der fører til forskelsbehandling af kvinder og mænd i forskellige erhvervssektorer (indsatsområde 5).

Gennem den europæiske sektorspecifikke sociale dialog inden for uddannelse finansierede Kommissionen desuden et ETUC-projekt om ligestilling mellem kønnene⁵¹. Projektet havde titlen "Social dialogue and gender equality: Empowering education trade unions to address gender equality in the teaching profession through social dialogue" og løb af stablen fra 2017 til 2019 med det formål at forbedre læreres, underviseres og skolelederes faglige status og gøre lærerfaget mere attraktivt for både mænd og kvinder (indsatsområde 10). Desuden fortsætter en række REC-projekter til forbedring af kønsbalancen i økonomiske stillinger, som blev finansieret af Kommissionen i 2019. Disse projekter vedrører kvinder i beslutningstagende stillinger, balancen mellem arbejdsliv og privatliv og fremme af kønsbalancen i virksomhedsledelse og politik⁵².

I oktober 2018 blev der afholdt et årligt EU-forum for mangfoldighed (indsatsområde 6) i Prag. Det samlede **eksperter i mangfoldighed, virksomheder og repræsentanter for den offentlige sektor**, som udvekslede bedste praksis inden for ikkeforskelsbehandling og inklusion i den private sektor. På forummet blev der sat fokus på kønsdiversitet i virksomhedernes ledende stillinger samt behovet for at være opmærksom på ansættelse, fastholdelse og udvikling af kvinder i virksomheder og overvindelse af kønsbestemte skævheder.

Kommissionen indledte også en **dialog med arbejdsmarkedets parter i EU** om at fremme og vedtage relevante foranstaltninger, der skal bidrage til at bekæmpe kønsbestemte lønforskelle (indsatsområde 13). Der blev afholdt et seminar om bekæmpelse af kønsbestemte lønforskelle og fremme af børnepasning med arbejdsmarkedets parter i juni 2018, og et tematisk seminar i form af en dialog mellem Kommissionen og arbejdsmarkedets parter fandt sted den 7. maj 2019 med henblik på at drøfte den rolle, de omkostninger og de fordele, der er forbundet med løngennemsigthed.

For så vidt angår behovet for at forbedre kvinders repræsentation i den politiske beslutningsproces blev emnet drøftet på kollokviet i 2017 om "kvinders rettigheder i en turbulent tid", som omfattede et plenarmøde om "lige deltagelse på arbejdsmarkedet og i politik: en forudsætning for grundlæggende rettigheder"⁵³. I 2018 omfattede kollokviet et møde om støtte til bred deltagelse i demokratiske samfund⁵⁴. Endvidere omfattede de europæiske udviklingsdage i juni 2018 et panel på højt plan om "styrkelse af kvinders deltagelse i beslutningsprocessen og inddragelse af mænd som forandringsaktører". Ved disse arrangementer kunne højtstående internationale, nationale og europæiske beslutningstagere, civilsamfundsorganisationer, medier og repræsentanter for sociale medier, erhvervslivet og uddannelsessektoren, retsvæsenets aktører og unge udveksle idéer og erfaringer for at forbedre kvinders repræsentation i den politiske beslutningsproces (indsatsområde 13). De bidrog også til at støtte praksis, som forbedrer kønsfordelingen i beslutningsprocesser og stillinger på tværs af sektorer, og til at bekæmpe vertikal opdeling.

⁵⁰ De udvalgte projekter kan ses her:

https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm.

⁵¹ Anerkendte europæiske arbejdsmarkedsparter, der repræsenterer arbejdstagere i uddannelsessektoren.

⁵² Indkaldelsen og de udvalgte projekter kan ses på: <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/rec-rgen-wwlb-ag-2018>.

⁵³ https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=115277.

⁵⁴ https://ec.europa.eu/info/events/annual-colloquium-fundamental-rights/2018-annual-colloquium-fundamental-rights-2018-nov-26_en.

5 UDFORDRINGER OG VEJEN FREM

5.1 Handlingsplanen banede vejen for yderligere forpligtelser

Denne rapport om gennemførelsen af handlingsplanen bekræfter, at alle handlingsplanens 24 indsatsområder helt eller delvis er blevet gennemført. Hertil kommer, at gennemførelsen af langt de fleste af indsatsområderne vil blive videreført som særskilte politiske initiativer. Dette tyder på en generel god opfølgning samt på, at der er behov for en fortsat indsats for at bekæmpe denne form for kønsbestemt forskelsbehandling.

En detaljeret beskrivelse af de konkrete foranstaltninger, der er truffet til gennemførelse af de enkelte foranstaltninger, er vedlagt denne gennemførelsesrapport. Listen over konkrete foranstaltninger vidner om de mange foranstaltninger, som Kommissionen har truffet for at fjerne de kønsbestemte lønforskelle, men viser også, at der fortsat er områder, hvor der er behov for yderligere foranstaltninger for på en meningsfuld måde at gøre noget ved de kønsbestemte lønforskelle. Handlingsplanen havde til formål at vise Kommissionens politiske vilje til at bekæmpe de kønsbestemte lønforskelle, og den gjorde det muligt at omsætte denne vilje til en liste over konkrete foranstaltninger. I handlingsplanen opfordres Kommissionen også til at lede efter synergi mellem de foranstaltninger, som træffes af de vigtigste interessenter på europæisk og nationalt plan samt på virksomhedsniveau. Den vedlagte beskrivelse af konkrete foranstaltninger viser, at der er udfoldet og fortsat udfoldes mange bestræbelser for at nå ud til interessenter, hvis engagement er nødvendigt for at skabe forandring. I nogle tilfælde kunne disse bestræbelser dog have været større.

Dertil kommer, at der kunne være truffet yderligere foranstaltninger til at bekæmpe kønsopdeling i de sektorer, hvor kvinder traditionelt er overrepræsenteret, f.eks. inden for uddannelse, sygepleje og sundhedspleje. Tilsvarende kunne der med fordel være gjort en større indsats for at afbøde underrepræsentationen af kvinder inden for beslutningstagning i den politiske verden og i erhvervslivet.

De seneste data fra 2018 viser meget langsomme fremskridt med at bekæmpe de kønsbestemte lønforskelle og pensionsforskelle i handlingsplanens gennemførelsesperiode (0,3 procentpoint for så vidt angår de kønsbestemte lønforskelle mellem 2017 og 2018 i EU-28). Skønt de kønsbestemte løn- og pensionsforskelle er nedbragt, er de fortsat gennemsnitligt betydelige i EU og er langt fra at være fjernet.

Handlingsplanens evaluering af de nuværende ligelønsbestemmelser har vist, at bedre og lettere tilgængelige oplysninger om lønniveau kan afdække eventuelle kønsrelaterede skævheder eller forskelsbehandling i lønstrukturer i virksomhederne eller i industrien. Stærkere løngennemsigtighedsforanstaltninger bør gøre det lettere at afdække de enkelte tilfælde af lønmæssig forskelsbehandling. Kendskab til forskellige lønniveauer for samme arbejde eller arbejde af samme værdi i en virksomhed kan også gøre det lettere for enkeltpersoner at anfægte lønmæssig forskelsbehandling ved de nationale domstole. Ved at bringe strukturelle forskelle frem i lyset kan løngennemsigtighed også gøre det lettere at analysere de underliggende årsager til kønsbestemte lønforskelle og sikre en mere målrettet politisk indsats.

Som meddelt i kommissionsformand Ursula von der Leyens politiske retningslinjer 2019-2024 fremlægger Kommissionen sammen med denne gennemførelsesrapport og samtidig med offentliggørelsen af ligelønsevalueringen en EU-strategi for ligestilling mellem kønnene 2020-2025⁵⁵. Strategien indeholder yderligere foranstaltninger med henblik på at fjerne de kønsbestemte lønforskelle og et initiativ med henblik på bindende løngennemsigtighedsforanstaltninger. Gennemførelsen af de enkelte foranstaltninger har ligeledes i vid udstrækning understreget, at der er en tæt forbindelse mellem kønsbestemte lønforskelle og kønsstereotyper. Bekæmpelse af kønsstereotyper vil også være et af de politiske mål for EU's strategi for ligestilling mellem kønnene.

⁵⁵ A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025 (COM(2020) 152).

5.2 Konklusion

Handlingsplanens helhedsorienterede foranstaltninger har skabt en bred politisk ramme og vidnet om Europa-Kommissionens vilje til at bekæmpe kønsbestemte lønforskelle på en meningsfuld måde. Takket være dataindsamlingen og navnlig evalueringen af lovgivningen om ligeløn har gennemførelsen af handlingsplanen bidraget til at skabe et solidt og oplyst grundlag for yderligere aktiviteter til bekæmpelse af lønforskelle.

De enkelte gennemførelsesforanstaltninger, som der gives en mere detaljeret beskrivelse af i vedlagte arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene, fremhæver det brede anvendelsesområde for de foranstaltninger, der er nødvendige for effektivt at fjerne forskellene. Handlingsplanen og den brede vifte af foranstaltninger, der er truffet til gennemførelse af handlingsplanen, viser, at der er behov for at gå bort fra at debattere, om der eksisterer lønforskelle mellem mænd og kvinder, og over til at træffe konkrete og samordnede foranstaltninger med henblik på at udrydde dem.

Desuden har de sektorspecifikke foranstaltninger i handlingsplanen hjulpet med at understrege, at der er behov for specifikke, skræddersyede foranstaltninger til at skabe ændringer i retning af mere lige muligheder inden for beskæftigelse og erhverv.

Som vist i denne rapport vil de foranstaltninger, der er iværksat til gennemførelse af EU's handlingsplan 2017-2019, komme til at indgå i Kommissionens fremtidige arbejde med at fjerne kønsbestemte lønforskelle.