



Bryssel den 5.3.2020
COM(2020) 152 final

**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET,
RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT
REGIONKOMMITTÉN**

En jämlikhetsunion: jämställdhetsstrategi för 2020-2025

FÖR ETT JÄMSTÄLLT EUROPA

”I all sin verksamhet ska unionen syfta till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och att främja jämställdhet mellan dem.”

Artikel 8 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt

”Det finns ingen anledning att dölja vår stolthet över var vi är idag eller våra ambitioner om vart vi vill komma.”

- Ordförande Ursula von der Leyen
Politiska riktlinjer

Främjandet av jämställdhet mellan kvinnor och män är något som EU arbetar med på alla områden, och det står inskrivet i fördragen. Jämställdheten är ett av EU:s grundläggande värden¹, en grundläggande rättighet och en central princip i den europeiska pelaren för sociala rättigheter². Den speglar vilka vi är. Den är också ett grundläggande villkor för en innovativ, konkurrenskraftig och blomstrande europeisk ekonomi. **Inom näringslivet, politiken och samhället som helhet kan vi bara uppnå vår fulla potential om vi använder oss av all vår talang och mångfald.** Jämställdhet mellan kvinnor och män leder till fler jobb och högre produktivitet³ – en potential som behöver förverkligas i takt med att vi omfamnar **grön och digital omställning** och hanterar våra demografiska utmaningar.

Europeiska unionen är världsledande på jämställdhetsområdet. Av de 20 länder som ligger i topp vad gäller jämställdhet är 14 EU-medlemsstater⁴. Tack vare en kraftfull likabehandlingslagstiftning och rättspraxis⁵, ansträngningar för att integrera jämställdhetsperspektivet⁶ i olika politikområden och lagar för att åtgärda ojämlikheter på särskilda områden har EU gjort betydande framsteg när det gäller jämställdheten mellan kvinnor och män.

¹ Se artiklarna 2 och 3.3 i EU-fördraget, artiklarna 8, 10, 19 och 157 i fördraget om EU:s funktionssätt och artiklarna 21 och 23 i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna.

² https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_sv.pdf.

³ En ökad jämställdhet mellan könen före 2050 skulle leda till en ökning med 6,1–9,6 % av EU:s BNP per capita, vilket motsvarar 1,95–3,5 biljoner euro: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>.

⁴ Vad gäller genomförandet av mål 5 för hållbar utveckling, dvs. målet om jämställdhet, enligt 2019 års EM2030 SDG Gender Index (Equal Measures jämställdhetsindex, kopplat till Agenda 2030 för hållbar utveckling: <https://data.em2030.org/em2030-sdg-gender-index/>).

⁵ EU har antagit sex direktiv om likabehandling av kvinnor och män på arbetsplatsen, inom egenföretagandet, när det gäller tillgången till varor och tjänster, i fråga om social trygghet, i fråga om graviditet och moderskap och om familjerelaterad ledighet och flexibla arbetstider för föräldrar och vårdnadsgivare. Tillsammans har de progressivt lett fram till en rättslig norm för hela Europa som garanterar ett brett skydd mot diskriminering. En lång rad fall som hänskjutits till EU-domstolen har ytterligare stärkt principen om jämlikhet och har gett rättvisa åt personer som utsatts för diskriminering.

⁶ Genus: de socialt konstruerade roller, beteenden, aktiviteter och attribut som ett visst samhälle anser passande för kvinnor respektive män, se artikel 3 c i Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet.

Ingen medlemsstat har dock ännu uppnått full jämställdhet och utvecklingen går långsamt. Medlemsstaterna låg i genomsnitt på 67,4 poäng av 100 i EU:s jämställdhetsindex 2019⁷ – ett resultat som bara har förbättrats med 5,4 poäng sedan 2005.

Tråkigt nog är framsteg vad gäller jämställdheten mellan kvinnor och män varken oundvikliga eller oåterkalleliga. Vi måste därför ge jämställdheten ny kraft. När det gäller utbildning är klyftan mellan kvinnor och män på väg att försvinna, men jämställdhetsklyftorna kvarstår inom sysselsättning, löner, omsorgsansvar, makt och pensioner. Alltför många människor bryter alltjämt mot jämställdhetsprincipen genom sexistisk hatpropaganda och genom att blockera initiativ mot könsrelaterat våld och könsbaserade stereotyper. Könsbaserat våld och trakasserier fortsätter på alarmerande nivåer. *Metoo*-rörelsen har visat i hur stor omfattning kvinnor och flickor fortfarande utsätts för sexism och övergrepp. Samtidigt har den gett kvinnor över hela världen mod att stiga fram och berätta om sina erfarenheter och väcka talan inför domstol.

Denna strategi för jämställdhet bildar ramen för Europeiska kommissionens arbete för jämställdhet mellan könen och fastställer de politiska målen och nyckelåtgärderna för perioden 2020–2025⁸. Den har som mål att uppnå ett jämställt Europa där könsrelaterat våld, könsdiskriminering och strukturell ojämlikhet mellan kvinnor och män tillhör det förflutna. Ett Europa där kvinnor och män, flickor och pojkar, i all sin mångfald⁹ är jämställda. Där de är *fria* att följa den väg de valt i livet, där de har lika möjligheter att *växa* och där de på lika villkor kan delta i och *leda* vårt europeiska samhälle.

Strategin kommer att genomföras med hjälp av en **dubbelmetod** med målinriktade åtgärder för att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män, kombinerad med förstärkt jämställdhetsintegrering. Kommissionen kommer att främja jämställdhetsintegrering genom att **systematiskt inkludera ett genusperspektiv i alla delar av policyutformningen på EU:s samtliga politikområden, både vad gäller inre och extern politik.** Strategin kommer att genomföras med hjälp av **intersektionalitet**¹⁰ – dvs. hur genus/kön kombineras och samvarierar med andra personliga egenskaper eller identiteter och hur dessa samvariationer sedan bidrar till unika erfarenheter av diskriminering – **som en tvärgående princip.**

När vi nu skriver år 2020 är det 25 år sedan Pekingdeklarationen och Pekingsplattformen undertecknades¹¹ – det första universella åtagandet och den första handlingsplanen för att ta jämställdheten mellan kvinnor och män framåt – och **den här strategin är EU:s bidrag till att skapa en bättre värld för kvinnor och män, flickor och pojkar.** Strategin ska främja jämställdhet som ett specifikt mål för hållbar utveckling (mål 5) men betraktar också jämställdhet som en tvärgående prioritering inom alla mål för hållbar utveckling¹². Slutligen främjar strategin även EU:s åtagande inom FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.

1. Motverka våld och stereotyper

⁷ Se Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE): <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>.

⁸ Enligt Europeiska kommissionens strategiska engagemang för jämställdhet 2016–2019.

⁹ Uttrycket ”i all sin mångfald” används i denna strategi för att uttrycka att när kvinnor och män nämns behandlas de som heterogena kategorier, också vad gäller kön, könsidentitet, könsuttryck eller könsegenskaper. Det bekräftar beslutsamheten att inte lämna någon utanför och att uppnå ett jämställt Europa för alla, oavsett kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.

¹⁰ EIGE definierar intersektionalitet som ett ”analytiskt verktyg för att studera, förstå och agera utifrån de sätt på vilka kön och genus samvarierar med andra personliga egenskaper/identiteter och hur dessa samvariationer bidrar till unika erfarenheter av diskriminering” (Se: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263?lang=sv>). I artikel 10 i EUF-fördraget föreskrivs att vid ”utformningen och genomförandet av sin politik och verksamhet ska unionen söka bekämpa all diskriminering på grund av kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning”.

¹¹ <https://beijing20.unwomen.org/en/about>.

¹² https://ec.europa.eu/europeaid/policies/sustainable-development-goals_en.

Alla ska kunna vara trygga i sina hem, i sina nära relationer, på arbetsplatsen, ute i samhället och på nätet. Kvinnor och män, flickor och pojkar, i all sin mångfald, ska kunna uttrycka sina tankar och känslor och vara fria att välja utbildning och yrkesinriktning utan att hindras av stereotypa könsnormer.

Stoppa det könsrelaterade våldet

Könsrelaterat våld – eller våld som riktas mot en kvinna på grund av att hon är kvinna eller som drabbar kvinnor i oproportionerlig omfattning¹³ – förblir en av våra samhällens största utmaningar och har djupa rötter i ojämställdhet¹⁴. Det könsbaserade våldet, i alla dess former, förblir underrapporterat och förbisett, både i och utanför EU. **EU kommer att göra allt som står i dess makt för att förhindra och bekämpa könsbaserat våld, stödja och skydda offren för sådana brott och ställa förövarna till svars för sitt våldsamma beteende.**



33% av kvinnorna i EU har utsatts för fysiskt och/eller sexuellt våld.



22% av kvinnorna i EU har utsatts för våld i en nära relation.



55% av kvinnorna i EU har utsatts för sexuellt ofredande.

Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet – **Istanbulkonventionen** – är riktmärket för internationella standarder på detta område. EU undertecknade konventionen 2017 och EU:s anslutning är en högprioriterad fråga för kommissionen. För att påskynda EU:s anslutning begärde Europaparlamentet 2019 ett yttrande från EU-domstolen i denna fråga¹⁵.

Om EU:s anslutning till Istanbulkonventionen skulle blockeras har kommissionen för avsikt att **under 2021 föreslå åtgärder**, inom gränserna för EU:s behörighet, **i syfte att uppnå samma mål som Istanbulkonventionen.**

Kommissionen avser i synnerhet att presentera ett initiativ i syfte att **utvidga de brottsområden** där harmonisering är möjlig till att omfatta specifika former av könsbaserat våld, i enlighet med artikel 83.1 i EUF-fördraget, så kallade **brott med en europeisk dimension.**

I den mån dessa våldsformer redan omfattas av brott med en europeisk dimension enligt definitionen i artikel 83.1 i EUF-fördraget, kommer kommissionen att föreslå **kompletterande åtgärder för att förhindra och bekämpa könsbaserat våld**, däribland sexuella trakasserier, övergrepp mot kvinnor och kvinnlig könsstympning.



Uppskattningsvis **600 000 kvinnor och flickor** i EU har utsatts för könsstympning och **180 000 flickor** befinner sig i riskzonen.

¹³ Artikel 3 d i Istanbulkonventionen

¹⁴ Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter (FRA), *Violence against women: an EU-wide survey, 2014* – se infografik.

¹⁵ Begäran om att domstolen ska avge yttrande, inlämnad av Europaparlamentet enligt artikel 218.11 i EUF-fördraget (Yttrande 1/19).

Kvinnlig könsstympning¹⁶, tvångsaborter och tvångssteriliseringar, tidiga äktenskap och tvångsäktenskap, så kallat hedersrelaterat våld och andra **skadliga sedvänjor som utövas mot kvinnor och flickor är former av könsbaserat våld och allvarliga brott mot kvinnors och barns rättigheter** i EU och i resten av världen. Utöver möjlig lagstiftning kommer EU att lägga fram en **rekommendation om förebyggande av skadliga sedvänjor**, och därigenom betona behovet av effektiva förebyggande åtgärder och undervisningens betydelse. Denna rekommendation kommer också att lägga vikt vid att stärka offentliga tjänster, förebyggande åtgärder och stödåtgärder, kapacitetsuppbyggnad bland yrkesverksamma på området och tillgång till domstolsprövning inriktad på offrens behov.

Kommissionen kommer också att under 2020 presentera en **strategi för våldsoffers rättigheter**, som kommer att fokusera på offer för våld i hemmet och deras särskilda behov. Strategin kommer att bygga på direktivet om brottsoffers rättigheter¹⁷.

Sannolikheten för att kvinnor med **hälsoproblem eller funktionsnedsättning** kommer att utsättas för olika former av våld är större än för andra kvinnor¹⁸. Kommissionen kommer att ta fram och finansiera åtgärder¹⁹ för att hantera övergrepp, våld och tvångssteriliseringar och tvångsaborter. Det handlar bland annat om kapacitetsuppbyggnad bland yrkesverksamma på området och medvetandehöjande kampanjer om rättigheter och tillgång till rättsmedel.

Ett effektivt förebyggande av våld är avgörande. Det handlar om att undervisa pojkar och flickor om jämställdhet från tidig ålder och att stödja utveckling som främjar icke-våldsamma förhållanden. Det krävs också en multidisciplinär arbetsmetod bland yrkesverksamma och inom olika samhällstjänster, däribland rättsväsendet, stödtjänster för brottsoffer, program för förövare samt social- och sjukvårdstjänster. Insatserna mot våldet mot kvinnor och de ideologier som underminerar kvinnors rättigheter kan också bidra till att förebygga radikaliserings som leder till våldsamt extremism och terrorism. Kommissionen kommer att starta ett **EU-nätverk för förebyggande av könsbaserat våld och våld i hemmet** som ska sammanföra medlemsstater och berörda parter för utbyte av god praxis, och den kommer att finansiera utbildning, kapacitetsuppbyggnad och stödtjänster. Våldsförebyggande åtgärder som fokuserar på män, pojkar och maskuliniteter²⁰ kommer att vara av central betydelse.

I syfte att åtgärda våld och trakasserier i arbetslivet kommer kommissionen att fortsätta att uppmuntra medlemsstaterna att ratificera **Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet**²¹, genomföra de befintliga EU-reglerna²² om skydd av anställda mot sexuella trakasserier och öka kunskaperna om dem. I egenskap av arbetsgivare kommer kommissionen att anta en ny genomgripande ram med en uppsättning av både förebyggande och reaktiva åtgärder mot trakasserier på arbetsplatsen.

¹⁶ Siffrorna i infografiken kommer från aktuella undersökningar gjorda av europeiska nätverket mot kvinnlig könsstympning, END FGM, se: <https://www.endfgm.eu/female-genital-mutilation/fgm-in-europe>.

¹⁷ Direktiv 2012/29/EU om fastställande av miniminormer för brottsoffers rättigheter och för stöd till och skydd av dem.

¹⁸ Exempelvis har 34 % av alla kvinnor med hälsoproblem eller funktionsnedsättning upplevt fysiskt eller sexuellt våld från en partner, jämfört med 19 % bland kvinnor utan hälsoproblem eller funktionsnedsättning. FRA, *Violence against women: an EU-wide survey, 2014*.

¹⁹ I syfte att genomföra rekommendationerna från FN:s kommitté för rättigheter för personer med funktionsnedsättning, för EU, särskilt när det gäller artikel 6 (Kvinnor med funktionsnedsättning) och 16 (Rätt att inte utsättas för utnyttjande, våld eller övergrepp).

²⁰ Enligt EIGE avser *maskuliniteter* "olika föreställningar om vad det innebär att vara man, inbegripet beteendemönster kopplat till mäns plats inom en specifik uppsättning könade roller och relationer". <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1285?lang=sv>.

²¹ ILO, konvention (nr 190) och rekommendation (nr 206) om våld och trakasserier.

²² Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning).

Det nätvåld som riktas mot kvinnor har blivit allmänt utbrett med specifika negativa konsekvenser. **Det är inte acceptabelt. Det hindrar kvinnor från att delta i det offentliga livet.** Mobbing, trakasserier och övergrepp i sociala medier får långtgående konsekvenser i det dagliga livet för kvinnor och flickor. Kommissionen kommer att föreslå en **lag om digitala tjänster**²³ för att förtydliga onlineplattformarnas ansvar när det gäller innehåll som sprids av användarna. Lagen om digitala tjänster kommer att klargöra vilka åtgärder som väntas från plattformarnas sida när det gäller att hantera olaglig verksamhet på nätet, samtidigt som de grundläggande rättigheterna skyddas. Användare måste också ha möjlighet att bemöta andra former av skadligt och kränkande innehåll, som inte alltid anses vara olagligt men som kan få förödande effekter. För att skydda kvinnors säkerhet på nätet kommer kommissionen att underlätta utarbetandet av en **ny samarbetsram för internetplattformar**²⁴.

Den stora majoriteten av offren för människohandel utgörs av kvinnor och flickor både i och utanför EU, och syftet med handeln är för det mesta sexuellt utnyttjande²⁵. EU vidtar genomgripande åtgärder mot människohandel, genom samordning på alla relevanta områden²⁶. Att motverka straffrihet för personer som köper och utnyttjar offren och som får ekonomisk vinning från människohandel är en prioritering. Det är frågor som rör kvinnor och flickor som påverkas av människohandel som måste stå i centrum för strategiutformningen. Kommissionen kommer att, som en del av säkerhetsunionen, presentera en **ny EU-strategi för utrotande av människohandel** och en **EU-strategi för en effektivare bekämpning av sexuella övergrepp mot barn**.

EU behöver heltäckande, aktuella och jämförbara data om de olika politiska initiativen för att bekämpa könsbaserat våld på ett effektivt sätt. För att få en fullständig bild av det könsbaserade våldet bör data delas in efter relevanta intersektionella aspekter och indikatorer som ålder, status som person med funktionsnedsättning, migrantstatus, bosättning i stad eller på landsbygden. En undersökning över hela EU som samordnas av Eurostat kommer att ge data om förekomsten av och drivkrafterna bakom våldet mot kvinnor och andra former av mellanmänskligt våld, och resultaten kommer att presenteras 2023.

Utmana könsstereotyper

Könsstereotyper är en grundorsak till ojämställdhet och de påverkar alla delar av samhället²⁷. Stereotypiska förväntningar baserade på fasta normer för kvinnor och män, flickor och pojkar begränsar deras förväntningar, val och frihet och behöver därför nedmonteras. Könsstereotyper bidrar starkt till löneskillnaderna mellan könen. De kombineras ofta med andra stereotyper som stereotyper baserade på ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning och detta kan förstärka stereotypernas negativa påverkan.



²³ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/new-eu-rules-e-commerce>.

²⁴ Baserat på samarbete inom ramen för EU:s internetforum, som ledde till antagandet av EU:s uppförandekod för att motverka olaglig hatpropaganda på nätet.

²⁵ Människohandel erkänns som våld mot kvinnor och flickor, i linje med artikel 6 i FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor.

²⁶ En följd av direktiv 2011/36/EU om förebyggande och bekämpande av människohandel och om skydd av dess offer.

²⁷ Särskild Eurobarometer 465, juni 2017 – se infografik.

Artificiell intelligens (AI) har blivit ett område av strategisk betydelse och en central drivkraft för ekonomisk utveckling, och därför måste kvinnor vara en del av denna utveckling som forskare, programmerare och användare. Medan AI kan ta fram lösningar på många samhälleliga utmaningar, riskerar den att öka ojämställdheten mellan kvinnor och män. När algoritmer, och relaterat maskinlärande, inte är tillräckligt transparenta och robusta riskerar de att upprepa, förstärka eller bidra till könsfördomar som programmerare kanske inte är medvetna om eller som är resultatet av specifika dataurval. I kommissionens nya vitbok om AI fastställs den europeiska strategi som har sin grund i EU:s värden och grundläggande rättigheter, däribland icke-diskriminering och jämställdhet²⁸. Nästa ramprogram för forskning och innovation, **Horisont Europa**²⁹, kommer också att bidra med insikter och lösningar för att hantera potentiell könsdiskriminering i AI och för att avslöja könsstereotyper inom alla sociala, ekonomiska och kulturella områden, genom att stödja utvecklingen av opartiska och evidensbaserade politiska strategier.

Media har tillsammans med olika kulturella sektorer ett betydande inflytande över vad människor tror på, deras värderingar och verklighetsuppfattning, och utgör därför ytterligare viktiga kanaler för att förändra attityder och utmana stereotyper³⁰. Kommissionen kommer att fortsätta att stödja jämställdhetsprojekt inom ramen för **Kreativa Europa**³¹ och **Music Moves Europe**, och kommer att presentera en **jämställdhetsstrategi för den audiovisuella industrin** som ett led i nästa delprogram **MEDIA**³², vilken bland annat kommer att innehålla ekonomiskt stöd, strukturerad dialog, mentorskap och utbildning för kvinnliga filmregissörer, producenter och manusförfattare.

Kommissionen kommer att lansera en **EU-täckande kommunikationskampanj för att bekämpa könsstereotyper**. Kampanjen kommer att belysa alla områden av livet med utgångspunkt i ett intersektionellt synsätt och med fokus på ungdomsengagemang, i samarbete med medlemsstaterna.

Utöver de kommissionsåtgärder som nämns ovan uppmanar kommissionen

- **rådet att**
 - fullborda EU:s anslutning till Istanbulkonventionen och säkerställa snabb ratificering
- **medlemsstaterna att**
 - ratificera och genomföra Istanbulkonventionen
 - ratificera och genomföra ILO-konventionen om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet

²⁸ Europeiska kommissionen, vitbok om artificiell intelligens – En europeisk strategi för spetskompetens och förtroende, COM(2020) 65 final: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_en.pdf.

²⁹ https://ec.europa.eu/info/horizon-europe-next-research-and-innovation-framework-programme_en.

³⁰ Se t.ex. *Gender equality in the media sector*, en undersökning utförd för FEMM-utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet, Europaparlamentet, 2018.

³¹ https://ec.europa.eu/programmes/creative-europe/node_en.

³² <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/media-sub-programme-creative-europe>.

- genomföra direktivet om brottsoffers rättigheter, direktivet om bekämpande av sexuella övergrepp mot barn³³ och annan relevant EU-lagstiftning som skyddar den som utsatts för könsrelaterat våld³⁴
- systematiskt samla in och rapportera data om könsrelaterat våld och
- stödja det civila samhället och offentliga tjänster i deras arbete för att förebygga och bekämpa könsrelaterat våld och könsstereotyper, bland annat med hjälp av EU-finansiering inom ramen för programmet för medborgare, jämlikhet, rättigheter och värden (2021–2027)

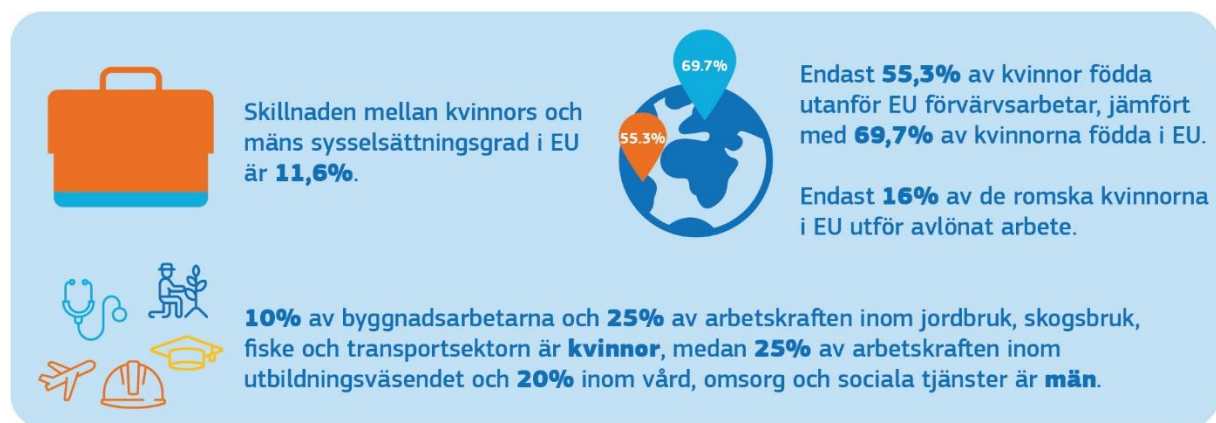
2. Leva i en välfungerande och jämställd samhällsekonomi

Ett välmående och socialt Europa är beroende av oss alla. Kvinnor och män ska i all sin mångfald ha lika möjligheter att växa och vara ekonomiskt oberoende, få lika lön för likvärdigt arbete, ha lika tillgång till finansiering och få rättvisa pensioner. Kvinnor och män ska även dela på omsorgsansvar och ekonomiskt ansvar.

Minskade klyftor på arbetsmarknaden

När kvinnors deltagande på arbetsmarknaden ökar får detta en stark och positiv inverkan på ekonomin, särskilt mot bakgrund av en krympande arbetskraft och ökande kompetensbrist. Det ger också kvinnor makt att forma sina egna liv, spela en roll i det offentliga livet och bli ekonomiskt oberoende.

Sysselsättningsgraden bland kvinnor i EU är idag högre än någonsin tidigare³⁵, men många kvinnor har fortfarande svårt att komma ut och stanna kvar på arbetsmarknaden³⁶. Vissa kvinnor är strukturellt underrepresenterade på arbetsmarknaden³⁷, vilket ofta är ett resultat av intersektion av kön och genus med ytterligare villkor som skapar sårbarhet och marginalisering, såsom att tillhöra en etnisk eller religiös minoritet³⁸ eller ha invandrarbakgrund.



³³ Direktiv 2011/93/EU om bekämpande av sexuella övergrepp mot barn, sexuell exploatering av barn och barnpornografi.

³⁴ Särskilt direktiv 2011/36/EU om förebyggande och bekämpande av människohandel, om skydd av dess offer, direktiv 2011/99/EU om den europeiska skyddsordern, förordning (EU) nr 606/2013 om ömsesidigt erkännande av skyddsåtgärder i civilrättsliga frågor och rådets direktiv 2004/80/EG om ersättning till brottsoffer.

³⁵ Eurostat, 2019, https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=sdg_05_30 och https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_emp_a&lang=en – se infografik.

³⁶ <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/35409.pdf> och även FRA, Romska kvinnor i nio EU-länder, 2019 – se infografik.

³⁷ Eurostat, Arbetskraftsundersökning, beräkningar baserade på *lfsa_eegan2* – se infografik.

³⁸ Se, t.ex., ENAR, *Racism and discrimination in Employment in Europe 2013-2017*, 2017.

En förbättrad balans mellan arbetsliv och privatliv är ett sätt att åtgärda könsskillnader på arbetsmarknaden. Bägge föräldrar måste känna sig ansvariga och delaktiga i familjeomsorgen. **Direktivet om balans mellan arbete och privatliv**³⁹ inför miniminormer för familjeledighet och flexibla arbetsvillkor för arbetstagare, och främjar en jämlik fördelning av omsorgsansvaret mellan föräldrarna. Kommissionen kommer att säkerställa att medlemsstaterna **införlivar**⁴⁰ **och genomför** detta direktiv så att både män och kvinnor kan växa och utvecklas både personligen och i arbetslivet, och uppmanar medlemsstaterna att gå längre än dessa miniminormer när de ser över sin politik på området. De bör även säkerställa kvalitetslösningar, till exempel inom barnomsorgen, som även når ut till mindre befolkade områden i Europa. Inom sin egen förvaltning kommer kommissionen att främja och övervaka att flexibla arbetsformer utnyttjas på ett likvärdigt sätt av alla anställda⁴¹.

Olika jämställdhetsproblem i medlemsstaterna, särskilt på deras arbetsmarknad och på områdena social inkludering och utbildning, kommer även i fortsättningen att övervakas genom den **europiska planeringsterminen**⁴². Genom den sociala resultattavlan övervakar den europeiska planeringsterminen också den europeiska pelaren för sociala rättigheter⁴³. Från och med planeringsterminen 2019–2020 bidrar terminens landsrapporter till övervakningen av målen för hållbar utveckling, däribland målet om jämställdhet (mål nr 5), och till hur den ekonomiska politiken och sysselsättningspolitiken kan hjälpa till att uppfylla dem.

Stödprogrammet för strukturreformer kan stödja medlemsstaterna i arbetet för jämställdhetsintegrering i offentlig förvaltning, statlig budgetering och ekonomisk förvaltning. Det kan dessutom bidra till nationella strukturreformer i medlemsstaterna för att **minska könsskillnader på arbetsmarknaden** och hantera problemet med att en högre andel kvinnor lever i fattigdom, särskilt äldre kvinnor.

Socialpolitiken och den ekonomiska politiken, skattesystemen och systemen för socialt skydd ska inte vidmakthålla strukturell ojämlikhet baserad på traditionella könsroller i arbetslivet och i privatlivet. Kommissionen kommer att ta fram riktlinjer för medlemsstaterna om hur nationella skatte- och förmånssystem kan inverka på **ekonomiska incitament eller ekonomiska hinder för andraförsörjare**.



³⁹ Direktiv (EU) 2019/1158 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare.

⁴⁰ Direktivet om balans mellan arbete och privatliv ska ha införlivats av medlemsstaterna senast den 2 augusti 2022 (och senast den 2 augusti 2024 när det gäller ersättningen för de två sista veckorna av minst två månader föräldraledighet).

⁴¹ För befintliga åtgärder se Europeiska kommissionen, *Diversity and Gender Equality Report 2019* (internt dokument).

⁴² https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester_sv

⁴³ Princip 2 i pelaren handlar om jämställdhet mellan könen, medan flera andra principer tar upp könsrelaterade utmaningar, däribland principerna om lika möjligheter (princip 3), balans mellan arbetsliv och privatliv (princip 9), barnomsorg och stöd till barn (princip 11), åldersinkomst och ålderspension (princip 15) och långtidsvård (princip 18).

Att ge kvinnor egenmakt på arbetsmarknaden innebär att de får möjlighet att **utvecklas som investerare och företagare**⁴⁴. EU:s sammanhållningspolitik stöder kvinnors företagande, deras (åter)integration på arbetsmarknaden och jämställdhet mellan kvinnor och män inom specifika, traditionellt manliga, sektorer. Målinriktade åtgärder som främjar kvinnors deltagande på innovationsområdet kommer att utarbetas inom ramen för **Europeiska innovationsrådet** – inom Horisont Europa. Där ingår bland annat ett pilotprojekt för att främja kvinnoledda uppstartsföretag och innovativa små och medelstora företag under 2020⁴⁵. Kommissionen kommer också att främja kvinnorepresentation i beslutsfattande positioner i riskkapitalfonder och stödjande fonder som investerar i diversifierade portföljer (med avseende på kvinnlig/manlig representation) genom **InvestEU-programmet** för att mobilisera privata och offentliga investeringar i Europa för en mer hållbar, inkluderande och innovativ tillväxt.

Uppnå jämlikt deltagande i alla delar av ekonomin

I Europa har **fler kvinnor än män universitetsexamen**, men kvinnor förblir underrepresenterade i höglöneyrken⁴⁶. Fler kvinnor än män arbetar inom låglöneyrken och låglönessektorer, och har lägre positioner⁴⁷. Diskriminerande sociala normer och stereotyper om kvinnors och mäns kompetens, och en undervärdering av kvinnors arbete är några av de bidragande faktorerna.



⁴⁴ International Finance Corporation, *Moving toward gender balance in private equity and venture capital*, 2019; Biegel, S., Hunt, S. M., Kuhlman, S., Project Sage 2.0 *Tracking venture capital with a gender lens*, 2019; och Atomico, State of European Tech 2019 – rapport (<https://2019.stateofeuropeantech.com/chapter/state-europeantech-2019/article/executive-summary>) – se infografik.

⁴⁵ <https://ec.europa.eu/research/eic/index.cfm>.

⁴⁶ Pissarapporten 2019,

<http://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf>;

Europeiska kommissionen, *Women in the Digital Age – Final Report* (2018) och *World Economic Forum Global Gender Gap Report* (2020) – se infografik.

⁴⁷ Eurostat, *A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data*, statistiskt arbetsdokument, 2018.

Den digitala omställningen är ytterst viktig i detta sammanhang. Med den snabba omvandlingen och digitaliseringen av ekonomin och arbetsmarknaden kräver idag 90 % av alla jobb grundläggande digitala färdigheter⁴⁸. Kvinnor utgör endast 17 % av alla IKT⁴⁹-studerande eller personer som har IKT-inriktade yrken i EU⁵⁰ och endast 36 % har STEM⁵¹-examen⁵², trots att flickor har bättre resultat än pojkar i digital kompetens⁵³. Denna klyfta och paradox kommer att behandlas i **handlingsplanen för digital utbildning** och i genomförandet av **åtagandeförklaringen när det gäller Women in Digital**⁵⁴. Resultattavlan **Women in Digital** kommer att användas mer systematiskt.

En uppdaterad kompetensagenda för Europa kommer att bidra till att hantera horisontell segregation, stereotypa föreställningar och könsskillnader inom undervisning och utbildning. Kommissionens förslag till **rådets rekommendation om yrkesutbildning** kommer att stödja en förbättrad könsfördelning inom traditionella mans- eller kvinnodominerade yrken och motverka könsstereotyper. Den **förstärkta ungdomsgarantin** kommer också att särskilt att omfatta kvinnor som inte studerar, har anställning eller vidareutbildar sig, för att garantera lika möjligheter.

I kommissionens kommande **meddelande om det europeiska området för utbildning** kommer jämställdheten att framhållas som ett av de viktigaste elementen. Den förnyade **strategiska ramen för jämställdhet inom idrotten** kommer att främja kvinnors och flickors rätt att delta i idrott och fysiska aktiviteter och till könsbalans i ledande positioner inom idrottsorganisationer.

Åtgärda löne- och pensionsgapet mellan könen

Principen om lika lön för lika arbete eller likvärdigt arbete har varit inskriven i fördragen sedan 1957 och har införlivats i EU-rätten. Den säkerställer att det finns rättsmedel att tillgå vid diskriminering. Ändå tjänar kvinnor fortfarande i genomsnitt mindre än män⁵⁵. Den under en livstid ackumulerade skillnaden i lön och sysselsättning mellan en kvinna och en man leder till ett ännu större pensionsgap och följaktligen riskerar äldre kvinnor fattigdom i högre grad än män.



Om det ska vara möjligt att **undanröja löneskillnaderna mellan kvinnor och män** måste alla bakomliggande orsaker åtgärdas, dvs. kvinnors lägre deltagande på arbetsmarknaden, osynligt och oavlönat arbete, en högre grad av deltidsarbete⁵⁶ och avbrott i yrkeslivet bland kvinnor, såväl som vertikal och horisontell segregering grundad på stereotyper och diskriminering.

⁴⁸ Europeiska kommissionen, *ICT for Work: Digital Skills in the Workplace*, 2017.

⁴⁹ Informations- och kommunikationsteknik.

⁵⁰ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20180425-1>

⁵¹ Naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik (så kallade STEM-ämnen).

⁵² <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>.

⁵³ *International Computer and Information Literacy Study (ICILS)*, 2018.

⁵⁴ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/eu-countries-commit-boost-participation-women-digital>.

⁵⁵ Eurostat, 2018 på https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en;

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp13&lang=en och

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp14&lang=en – se infografik.

⁵⁶ Ett av skälen är det faktum att kvinnor i genomsnitt ägnar mindre tid åt avlönat arbete än män – medan endast 8 % av männen i EU arbetar deltid gör nästan en tredjedel av alla kvinnor i EU (31 %) det, se Eurostat 2018 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190621-1>.

När det finns tillgång till information om lönenivåer är det lättare att upptäcka skillnader och diskriminering. På grund av bristande öppenhet vet många kvinnor inte om eller kan bevisa att de får för låg lön. Kommissionen kommer att lägga fram **bindande åtgärder för insyn i lönesättningen före utgången av 2020**.

Ett sådant initiativ kommer att stärka arbetstagarnas rätt att få mer information om lönenivåerna, samtidigt som det kan medföra en ökad administrativ börda för de anställda. För att hitta rätt balans för en sådan EU-åtgärd är det av yttersta vikt att samråda med och lyssna på arbetsmarknadens parter och nationella förvaltningar. Kommissionen har gjort en grundlig utvärdering av den befintliga ramen för lika lön för lika eller likvärdigt arbete⁵⁷. Samtidigt med antagandet av den här strategin lanserar kommissionen **en omfattande och inkluderande samrådsprocess**⁵⁸ med allmänheten, medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter. På ett bredare plan kommer kommissionen att återuppta diskussionerna med **arbetsmarknadens parter** om hur man kan förbättra jämställdheten i arbetslivet, däribland inom deras strukturer, och uppmuntra dem att intensifiera sina ansträngningar för att åtgärda sysselsättnings- och löneskillnader.

Minskade inkomster, högre koncentration av deltidsarbete och avbrott i yrkeslivet kopplade till kvinnors omsorgsansvar bidrar kraftigt till **pensionsgapet mellan kvinnor och män**. I 2021 års upplaga av **rapporten om pensionernas tillräcklighet** kommer kommissionen, tillsammans med rådets kommitté för socialt skydd, att bedöma hur risker och resurser fördelas mellan kvinnor och män i pensionssystemen. För att skydda pensionsrättigheter och uppmuntra en jämlik fördelning av omsorgsansvaret mellan kvinnor och män, kommer kommissionen att tillsammans med medlemsstaterna och berörda parter undersöka möjligheten att införa **pensionskrediter för omsorgsrelaterade avbrott i yrkeslivet inom ramen för tjänstepensionssystemen**, i enlighet med rekommendationerna från högnivågruppen för pensioner⁵⁹.

Minska könsskillnaderna inom omsorgen

Att utvecklas i sitt arbete och samtidigt hantera omsorgsansvaret hemma är en utmaning, särskilt för kvinnor. Kvinnor anpassar ofta sitt beslut att arbeta, och hur de ska arbeta, till sitt omsorgsansvar och till huruvida och på vilket sätt dessa arbetsuppgifter delas med en partner. Detta är en särskild utmaning för ensamstående föräldrar, varav de flesta är kvinnor⁶⁰, och för människor som lever i landsbygdsområden där stödlösningar ofta inte finns till hands. Kvinnor axlar också en oproportionellt stor börda av det oavlönade arbetet, som utgör en betydande andel av den samlade ekonomiska verksamheten⁶¹.

En jämlik fördelning av omsorgsansvaret i hemmet är avgörande, liksom tillgång till barnomsorg, social omsorg och hushållstjänster, särskilt för ensamstående föräldrar⁶². Otillräcklig tillgång till kvalitativ och överkomlig formell omsorg är en av de viktigaste drivkrafterna bakom ojämställdheten på arbetsmarknaden⁶³. Investeringar i omsorgstjänster är därför viktigt för kvinnors

⁵⁷ Utvärdering av den relevanta bestämmelse i direktiv 2006/54/EG som genomför fördragets princip om ”lika lön för lika arbete eller likvärdigt arbete”, SWD(2020)50; Rapport om genomförandet av EU:s handlingsplan 2017–2019 om att åtgärda löneklyftan mellan kvinnor och män, COM(2020)101.

⁵⁸ Kommer att lanseras samtidigt med denna strategi.

⁵⁹ Slutlig rapport från högnivågruppen om pensioner, december 2019,

<https://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetail&groupID=3589>.

⁶⁰ Maldonado, L. C., & Nieuwenhuis, R., *Family policies and single parent poverty in 18 OECD countries, 1978–2008. Community, Work & Family*, 18(4): 395–415.

⁶¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_713376.pdf.

⁶² Eurofound, *Striking a balance: Reconciling work and life in the EU*, 2018– se infografik.

⁶³ Hoffmann, F., & Rodrigues, R., *Informal carers: who takes care of them?*, Policy brief, april 2010, European Centre for Social Welfare Policy and Research, Wien– se infografik.

möjlighet till förvärvsarbete och utveckling inom ett yrke. Det har också potential att skapa arbetstillfällen för både kvinnor och män.



Kvinnor i EU lägger **22 timmar** i veckan på omsorg och hushållsarbete, medan männen inte lägger ner mer än **9 timmar**.



80% av vården i EU tillhandahålls av informella omsorgsgivare. Av dessa är **75%** kvinnor. Många av dem har invandrabakgrund.

Barcelonamålen⁶⁴ för tillhandahållande av förskoleverksamhet och barnomsorg uppfylls i stort sett, men vissa medlemsstater släpar kraftigt efter. Kommissionen kommer därför att föreslå en översyn av Barcelonamålen för att säkerställa en ökad konvergens uppåt bland medlemsstaterna i fråga om förskoleverksamhet och barnomsorg. Vidare kommer kommissionens förslag om en **barngaranti** under 2021 att fokusera på de viktigaste hindren för att barn ska kunna få tillgång till den omsorg de behöver för sitt välmående och sin personliga utveckling, i syfte att bryta fattigdomscykeln och minska ojämlikheter.

Kommissionen kommer att fortsätta att stödja **medlemsstaternas arbete för att öka tillgången till högkvalitativa och ekonomiskt överkomliga omsorgstjänster** för barn och andra familjemedlemmar genom investeringar från Europeiska socialfonden+, Europeiska regionala utvecklingsfonden, InvestEU-programmet och Europeiska jordbruksfonden för landsbygdsutveckling.

I slutet av 2020 kommer kommissionen att inleda en samrådsprocess inför **en grönbok om åldrande** med fokus på långtidsvård, pensioner och aktivt åldrande.

Utöver de kommissionsåtgärder som nämns ovan uppmanar kommissionen medlemsstaterna att

- införliva direktivet om balans mellan arbetsliv och privatliv och korrekt genomföra EU:s jämställdhets- och arbetslagstiftning⁶⁵
- följa upp rådets slutsatser från juni 2019 *Att överbrygga lönegapet mellan könen: centrala strategier och åtgärder*
- säkerställa tillräckliga investeringar i förskoleverksamhet, omsorgstjänster och långtidsvård, inbegripet från tillgänglig EU-finansiering och
- genomföra åtagandeförklaringen avseende *Women in Digital*

3. Leda lika mycket i hela samhället

Företag, samhällen och länder bör ledas av både kvinnor och män, i all deras mångfald. Det ska inte ha någon betydelse för din karriär om du är kvinna eller man.

Att uppnå jämn könsfördelning inom beslutsfattandet och inom politiken

Antalet kvinnor i ledande ställning är fortfarande allt för lågt. Det gäller inom politiken och vid ämbetsverk, i de högsta domstolarna och i företagens styrelser. Så ser det ut även om könsfördelningen är jämn på lägre nivåer. Om toppositioner innehas uteslutande av män under en lång tid, formar det rekryteringsmönstret för efterträdare, ibland enbart på grund av omedvetna fördomar.

⁶⁴ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf.

⁶⁵ Detta omfattar det omarbetade direktivet om jämställdhet i arbetslivet, direktiven om jämställdhet inom egenföretagandet, när det gäller tillgången till varor och tjänster, i fråga om social trygghet, i fråga om graviditet och moderskap, direktivet om deltidsarbete, direktivet om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor, rekommendationen om tillgång till socialt skydd för arbetstagare och egenföretagare och rekommendationen om jämlikhetsorgan.

Att både kvinnor och män är representerade är avgörande för ett framgångsrikt ledarskap. **Ett inkluderande och diversifierat ledarskap krävs för att lösa de komplexa utmaningar som beslutsfattarna står inför idag.** Ökad delaktighet och större mångfald är avgörande för att nya idéer och innovativa strategier som bättre tjänar ett dynamiskt och blomstrande EU ska kunna föras fram. Att låta medborgare med olika bakgrund delta på ett meningsfullt sätt i samhället är en nödvändig förutsättning för en välfungerande demokrati och kommer att leda till ett mer ändamålsenligt beslutsfattande⁶⁶.



I EU:s största börsnoterade företag är endast **7,5%** av styrelseordförandena och **7,7%** av de verkställande direktörerna kvinnor.



Endast **32,2%** av parlamentsledamöterna i EU-länderna är kvinnor.

Ett brett spektrum av kompetens och färdigheter bidrar till bättre beslutsfattande och företagsstyrning, och driver på den ekonomiska tillväxten.⁶⁷ Trots vissa framsteg under senare år kvarstår underrepresentationen av kvinnor i beslutsfattande ställning inom Europas företag och industri⁶⁸.

För att bidra till att krossa glastaket kommer kommissionen att trycka på för ett antagande av 2012 års förslag till ett **direktiv om en jämnare könsfördelning i bolagsstyrelser**⁶⁹ som har som mål att minst 40 % av icke verkställande styrelseledamöter ska utgöras av det underrepresenterade könet⁷⁰.

Parallellt kommer kommissionen att underlätta utbytet av god praxis i fråga om jämn könsfördelning i bolagsstyrelser och chefsbefattningar och hänvisa till exempel från nationella eller regionala projekt som drivs av regeringar, det civila samhället eller den privata sektorn. **EU-plattformen för mångfaldsstadgor**⁷¹ kommer att vara plattform för utbytet. Kommissionen kommer att fortsätta samarbetet med EU-omfattande projekt, som t.ex. det europeiska jämställdhetsindexet⁷².

Lika möjligheter att delta är avgörande för den representativa demokratin på alla nivåer – europeisk, nationell, regional och lokal nivå. Kommissionen kommer att främja kvinnors deltagande som väljare och kandidater i **valet till Europaparlamentet 2024**, i samarbete med Europaparlamentet, nationella parlament, medlemsstaterna och det civila samhället, men även genom finansiering och främjande av bästa praxis. Europeiska politiska partier som ansöker om EU-finansiering uppmuntras att vara öppna med könsfördelningen bland sina partimedlemmar⁷³.

⁶⁶ EIGE:s databas för jämställdhetsstatistik, nationella parlament: enkammar- och tvåkammarparlament, 2019 – se infografik.

⁶⁷ ILO, *The business case for change*, 2019; McKinsey, *Women Matter report*, 2017; Catalyst, *Why Diversity and Inclusion Matter*, 2018; Rohini Anand, *Gender-Balanced Teams Linked to Better Business Performance: A Sodexo Study*, 2016.

⁶⁸ EIGE:s databas för jämställdhetsstatistik, kvinnor och män i beslutsfattande ställning, 2019 – se infografik.

⁶⁹ COM(2012)614 final.

⁷⁰ Positiva resultat har visats i flera länder som har infört relevanta lagstiftningsåtgärder, däribland Frankrike, Italien, Belgien, Tyskland och mer nyligen Österrike och Portugal. Se <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-report/more-gender-equality-corporate-boards-only-few-member-states>.

⁷¹ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_sv.

⁷² I de berörda projekten ingår European Women on Boards: <https://europeanwomenonboards.eu/>.

⁷³ Förordning 2018/673 om ändring av förordning (EU, Euratom) nr 1141/2014 om stadgar för och finansiering av europeiska politiska partier och europeiska politiska stiftelser, skäl 6.



I valet till Europaparlamentet 2019 var **39%** av de valda parlamentsledamöterna kvinnor, jämfört med **37%** av ledamöterna 2014.



Ursula von der Leyens kommission har den största andelen kvinnliga kommissionärer någonsin.

EU:s institutioner och organ bör inte undantas från skyldigheten att garantera jämn könsfördelning i ledande positioner. Kommissionen kommer att föregå med gott exempel. Tack vare den starka uppmaningen från ordförande Ursula von der Leyen att uppnå en **jämn könsfördelning i kommissionskollegiet** har kollegiet nu det högsta antalet kvinnliga kommissionärer någonsin. Kommissionen strävar efter att nå en **könsbalans på 50 %** på alla nivåer i förvaltningen före utgången av 2024⁷⁴. Stödåtgärderna kommer att utformas som kvantitativa mål för kvinnliga utnämningar och program för ledarskapsutveckling⁷⁵. Kommissionen kommer också att öka ansträngningarna för att uppnå en större andel **kvinnliga chefer i EU:s byråer**⁷⁶, och kommer att säkerställa jämn könsfördelning bland talare och paneldeltagare vid de konferenser som organiseras.

Kommissionen kommer att hjälpa medlemsstaterna att genomföra mer effektiva **strategier för att öka antalet kvinnor i beslutsfattande ställning**, bland annat genom programmet för ömsesidigt lärande i jämställdhetsfrågor⁷⁷. Kommissionen kommer också att **sprida data och analyser av tendenser om kvinnlig och manlig representation i beslutsfattande ställning** i samarbete med Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE).

Utöver de kommissionsåtgärder som nämns ovan uppmanar kommissionen

- **Europaparlamentet och rådet att**
 - anta förslaget till ett direktiv om en jämnare könsfördelning i bolagsstyrelser och
 - anta åtgärder för att förbättra könsbalansen på alla nivåer i sin förvaltning och i ledande positioner
- **medlemsstaterna att**
 - införliva och genomföra direktivet om en jämnare könsfördelning i bolagsstyrelser, när det har antagits och
 - utveckla och genomföra strategier för att öka antalet kvinnor i beslutsfattande ställning inom politiken och utformningen av politiken

4. Ta in jämställdhetsaspekter och ett intersektionellt perspektiv i EU:s politik

De största utmaningar som EU står inför idag – bland annat grön och digital omställning och demografiska förändringar – har alla en jämställdhetsdimension. Införandet av

⁷⁴ Under 2019 var 41 % av cheferna i kommissionen kvinnor (en ökning från 30 % 2014). I siffran ingick 37 % högre chefer (en ökning från 27 %) och 42 % mellanchefer (en ökning från 31 %).

⁷⁵ För befintliga åtgärder: Europeiska kommissionen, *Diversity and Gender Equality Report 2019*, Bryssel, 6 november 2019.

⁷⁶ Mer än tre av fyra EU-byråer leds för närvarande av män.

⁷⁷ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality_sv.

jämställdhetsperspektiv i all EU-politik och alla EU-processer är nödvändigt för att uppnå jämställdhetsmålet.

Jämställdhetsintegrering säkerställer att politik och program maximerar potentialen hos alla – kvinnor och män, flickor och pojkar, i all deras mångfald. Målet är att omfördela makt, inflytande och resurser på ett rättvist och jämställt sätt, genom att hantera ojämlikheter, främja rättvisa och skapa möjligheter.

Kommissionen kommer att **integrera ett jämställdhetsperspektiv i alla viktiga kommissionsinitiativ under det innevarande mandatet**, vilket underlättas av att det för första gången har utsetts en kommissionär med ansvar för jämlikhet som en fristående portfölj, och genom att det har inrättats en **arbetsgrupp för jämlikhet**⁷⁸ som är sammansatt av företrädare från alla kommissionens avdelningar och från Europeiska utrikestjänsten. Arbetsgruppen kommer att säkerställa att jämlikhetsintegrering, inklusive jämställdhet mellan män och kvinnor, genomförs på såväl operativ som teknisk nivå.

Exempelvis kan ny politik inom ramen för **den europeiska gröna given**, som **byggnadsrenoveringsvågen** eller **EU:s strategi för klimatanpassning** påverka kvinnor på ett annat sätt än män⁷⁹. När det gäller **klimatförändring** har framför allt den roll som unga kvinnor spelat varit anmärkningsvärd när det gäller att driva på förändring. Kvinnor och män påverkas inte på samma sätt av grön politik för att hantera klimatförändringar (kvinnliga klimatflyktingar har färre möjligheter än manliga), eller övergången till ren energi (fler kvinnor påverkas av energifattigdom) eller utsläppsfria transporter (fler kvinnor använder kollektivtrafik). Att ta itu med jämställdhetsdimensionen kan därför vara nyckeln till att komma åt hela den potential som finns inom dessa politikområden.

Ett annat exempel är **digitaliseringen**, som kommer att förändra våra och våra barns liv i grunden. I denna omställning är det avgörande att kvinnor bidrar till att bygga denna framtid och att många fler flickor än för närvarande tillägnar sig it-kunskaper så att de kan vara med och skapa morgondagens digitala värld.

På hälsoområdet utsätts kvinnor och män för könsspecifika hälsorisker. Ett könsperspektiv kommer att integreras i **EU:s plan mot cancer** som ska inledas under 2020. Ett regelbundet utbyte av god praxis mellan medlemsstater och berörda parter om könsrelaterade hälsoaspekter kommer att underlättas, däribland vad gäller sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter.

EU:s agenda för narkotikafrågor 2021–2025 kommer att antas under 2020 och kommer att ta upp könsspecifika svårigheter som kvinnor och flickor möter i samband med narkotikamissbruk.

Könsdiskrimineringens intersektionalitet med andra diskrimineringsgrunder kommer att lyftas fram inom all EU-politik. Kvinnor är en heterogen grupp och kan utsättas för intersektionell diskriminering grundad på flera olika personliga egenskaper. En invandrarkvinna med funktionshinder kan till exempel möta diskriminering av tre eller fler olika skäl. EU:s lagstiftning, politik och genomförandet av dem bör därför svara mot de specifika behov och omständigheter som kvinnor och flickor i olika grupper har. Den kommande handlingsplanen för integration och inkludering och EU:s strategiska ramar på områdena funktionshinder, hbt+, integrering av romer och barns rättigheter kommer att kopplas till den föreliggande strategin och till varandra. Det intersektionella perspektivet kommer också att beaktas i all jämställdhetspolitik.

5. Finansiera åtgärder för mer jämställdhet i EU

⁷⁸ Arbetsgruppen kommer att underlätta jämlikhetsintegrering utifrån sex diskrimineringsgrunder: kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder och sexuell läggning.

⁷⁹ En särskild uppmärksamhet mot äldre (vad gäller framtidssäkrad renovering eller, för klimatanpassningspolitiken, hydratiseringsåtgärder vid värmeböljor) kommer, i båda fallen, att få positiva effekter för kvinnor eftersom de utgör majoriteten av den äldre befolkningen.

Kommissionens förslag till flerårig budgetram säkerställer att jämställdhetsdimensionen genomsyrar hela budgetramen och särskilt de olika finansierings- och budgetgarantiinstrumenten, såsom **Europeiska socialfonden**, **Europeiska regionala utvecklingsfonden**, **Kreativa Europa**, **Europeiska havs- och fiskerifonden**, **Sammanhållningsfonden** och **InvestEU-programmet**. Finansieringen kommer att stödja åtgärder för att främja kvinnors deltagande på arbetsmarknaden och balansen mellan arbetsliv och privatliv, investera i omsorg, stödja kvinnligt företagande, bekämpa könssegregering i vissa yrken och åtgärda obalanser i pojkar och flickors deltagande i vissa utbildningssektorer.

Den föreslagna förordningen om gemensamma bestämmelser⁸⁰ omfattar **särskilda nödvändiga villkor** som kräver medlemsstaten har en **nationell strategisk ram för jämställdhet mellan kvinnor och män**, för att få utnyttja medlen när de investerar i ökad jämställdhet på arbetsmarknaden, balans mellan arbetsliv och privatliv eller barnomsorgsinfrastruktur. Jämställdhet anges som en grundläggande princip även i ett annat **horisontellt nödvändigt villkor** för genomförandet av **stadgan om grundläggande rättigheter**, och principen ska tillämpas på alla investeringar enligt förordningen.

Särskild finansiering för projekt som gynnar det civila samhällets organisationer och offentliga institutioner som genomför särskilda åtgärder, däribland förebyggande och bekämpande av könsrelaterat våld, kommer att finnas tillgänglig genom programmet för **medborgare, jämlikhet, rättigheter och värden**. Kvinnor och flickor som berörs av asyl och migration måste uppmärksammas särskilt. Genom **Asyl-, migrations- och integrationsfonden** kommer kommissionen att uppmuntra medlemsstaterna att inrikta sig på åtgärder som stöder kvinnors särskilda behov i asyلفörfarandet, samt åtgärder som stöder integrationen av kvinnor i det nya samhället. Vidare kommer fonden att göra det möjligt att stärka skyddet av utsatta grupper, däribland kvinnor som blivit offer för könsrelaterat våld i asyl- och migrationssammanhang.

På området forskning och innovation kommer kommissionen att införa nya åtgärder för att öka jämställdheten inom **Horisont Europa**, som t.ex. möjligheten att kräva en **jämställdhetsplan av de sökande** och ett initiativ för att öka antalet kvinnoledda uppstarts företag i teknikbranschen. Finansiering av genusforskning och intersektionell forskning kommer också att göras tillgänglig.

Det kommer också att finnas finansieringsmöjligheter för att öka kvinnors kunskaper om företagande och deltagande i beslutsfattandet och för att investera i utveckling av grundläggande tjänster i landsbygdsområden inom ramen för den **gemensamma jordbrukspolitiken**. I syfte att ge kvinnor egenmakt planeras en ny ansökningsomgång avsedd för kvinnor i den ”blå ekonomin”⁸¹ som en del av den kommande **Europeiska havs- och fiskerifonden** för 2021–2027.

En strategi för inkludering och mångfald för det kommande **Erasmus+-programmet** kommer att ge vägledning om hur programmet kan bidra till att åtgärda ojämställdhet inom alla utbildnings-, ungdoms- och idrottssektorer.

Kommissionens riktlinjer för **socialt ansvarsfulla offentliga upphandlingsförfaranden** kommer att bekämpa diskriminering och främja jämställdhet i offentliga upphandlingsförfaranden.

I linje med upprepade uppmaningar från flera medlemsstater och Europaparlamentet⁸² kommer **kommissionen att undersöka könsspecifika konsekvenser av sin verksamhet och hur man ska mäta utgifter i samband med jämställdhetsåtgärder på programnivå** i den fleråriga budgetramen för 2021–2027. Resultaten från en av revisionsrätten nyligen inledd granskning av **hur jämställdhetsfrågorna integreras med EU:s budget** för att främja jämställdhet kommer att bidra till denna process. Detta kommer att förbättra jämställdhetsintegreringen i kommissionens budgetprocess,

⁸⁰ COM/2018/375 final.

⁸¹ <https://ec.europa.eu/jrc/en/news/how-big-eus-blue-economy-eu-report-potential-coasts-and-oceans-provide-sustainable-economic-growth>.

⁸² http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/FEMM/DV/2018/09-03/20180828DraftResolutionGenderBudgetingtheEUBudget-thewayforward_EN.pdf.

genom att ytterligare öka det bidrag till jämställdhetsmålen som kommer från policyutformning och resurstilldelning.

6. Arbeta för jämställdhet och kvinnors egenmakt i hela världen

Bristande jämställdhet är ett globalt problem. Jämställdhet och kvinnors egenmakt är ett viktigt mål i EU:s yttre åtgärder. Det är viktigt att EU:s inre och yttre åtgärder på detta område är samstämmiga och förstärker varandra ömsesidigt. EU främjar jämställdhet och kvinnors egenmakt i sina internationella partnerskap, politiska dialoger och människorättsdialoger med tredjeländer, i sin handelspolitik såväl som i grannskaps- och utvidgningspolitiken, däribland inom ramen för anslutningsförhandlingar och stabiliserings- och associeringsprocessen. Vidare ingår jämställdhetsrelaterade åtgärder i EU:s insatser i instabila situationer samt i konflikt- och nödsituationer.

Handlingsplanen för jämställdhet och kvinnors egenmakt i yttre förbindelser (2016–2020) (GAP II)⁸³ fokuserar på att få ett slut på våldet mot kvinnor och flickor, främja kvinnors ekonomiska och sociala egenmakt och säkerställa att deras mänskliga, politiska och medborgerliga rättigheter respekteras. **Handlingsplanen GAP III**, som bygger på resultat och erfarenheter, **kommer att inledas under 2020** med en övergripande strategi, och den kommer att vara samstämmig med prioriteringarna i den här strategin genom att integrera alla dess relevanta element med EU:s yttre åtgärder.

EU kommer att fortsätta att stödja kvinnors mänskliga rättigheter, försvarare av dessa rättigheter, sexuell och reproduktiv hälsa samt de ansträngningar som görs för att begränsa sexuellt och könsrelaterat våld över hela världen, däribland i instabila situationer samt i konflikt- och nödsituationer. EU inledde **Spotlight-initiativet**, ett gemensamt globalt EU/FN-program med ett sammanlagt EU-anslag på 500 miljoner euro, för att eliminera alla former av våld mot kvinnor och flickor. Under 2020 kommer EU att lansera **kampanjen #WithHer** som utformats för att utmana skadliga könsnormer och stereotyper som vidmakthåller våldet mot kvinnor i hela världen. EU kommer att anta **EU:s handlingsplan för mänskliga rättigheter och demokrati 2020–2024**, även detta under 2020. EU kommer också att fortsätta att genomföra **EU:s strategi och handlingsplan för kvinnor, fred och säkerhet 2019–2024**⁸⁴.

Kommissionen kommer att fortsätta att aktivt främja jämställdhet genom sin **handelspolitik**, här också genom sitt aktiva engagemang i frågan i Världshandelsorganisationen. Den kommer att fortsätta att samla in könsuppdelade data, för att säkerställa att handelsrelaterade jämställdhetsaspekter behandlas på ett lämpligt sätt i handelsavtal och för att beakta handelsinitiativens påverkan på jämställdheten.

I partnerländer kommer EU att använda sig av den **externa investeringsplanen** för att främja kvinnors företagande och deltagande på arbetsmarknaden. Ett exempel är **Instrumentet för finansiell inkludering av kvinnor** som ensamt ska uppbåda 100 miljoner euro för att underlätta kvinnors tillgång till finansiering. **EU:s strategi för Afrika** kommer under 2020 att även fokusera på jämställdhet mellan kvinnor och män och kvinnors egenmakt.

⁸³ <https://europa.eu/capacity4dev/articles/eu-gender-action-plan-ii-how-eu-delegations-contribute-gender-equality-worldwide>.

⁸⁴ EU:s strategi för kvinnor, fred och säkerhet är fogad till rådets (utrikes frågor) slutsatser om kvinnor, fred och säkerhet (WPS), antagna den 10 december 2018, (rådsdokument 15086/18), <https://www.consilium.europa.eu/media/37412/st15086-en18.pdf>, och EU:s handlingsplan om kvinnor, fred och säkerhet (WPS) 2019–2024, av den 4 juli 2019 EAAS(2019) 747, https://www.consilium.europa.eu/register/en/content/out/?&typ=ENTRY&i=ADV&DOC_ID=ST-11031-2019-INIT.

I EU:s externa politik används jämställdhetsintegrering i budgetprocessen genom åtagandet att säkerställa att 85 % av alla nya program bidrar till jämställdhet och kvinnors egenmakt⁸⁵.

⁸⁵Mätningen görs enligt OECD:s policymarkör för jämställdhet. Endast för området humanitärt bistånd tillämpar kommissionen sin egen köns- och åldersmarkör på humanitära insatser.

ARBETA TILLSAMMANS FÖR ETT JÄMSTÄLLT EUROPA

Att uppnå jämställdhet i Europeiska unionen är ett gemensamt ansvar. Det kräver lagarbete och åtgärder i alla EU-institutioner, medlemsstater och EU-byråer, i partnerskap med det civila samhället och kvinnoorganisationer, arbetsmarknadsparter och den privata sektorn.

Europaparlamentet⁸⁶ och **rådet**⁸⁷ har visat sitt engagemang för jämställdhet i flera resolutioner och slutsatser som uppmanar kommissionen att anta en EU-strategi för jämställdhet och stärka jämställdhetsintegreringen i alla politikområden.

EU-institutionerna och medlemsstaterna måste i samverkan stärka sitt samarbete med det civila samhället, däribland kvinnorörelser och kvinnoorganisationer, internationella organisationer och regeringar, för att gå framåt i jämställdhetsfrågor och fortsätta att vara globala ledare.

Kommissionen uppmanar Europaparlamentet och rådet att i god tid gå vidare med sitt arbete med befintliga och kommande kommissionsförslag. Medlemsstaterna bör använda alla sina verktyg, framför allt de möjligheter till ekonomiskt stöd från EU som erbjuds, och säkerställa att jämställdheten mellan kvinnor och män förbättras.

De centrala åtgärder som presenteras i denna strategi kommer att uppdateras och kompletteras regelbundet. Genomförandet kommer att övervakas och framstegen kommer att rapporteras på årlig basis. Dessa rapporter kommer att fungera som en **årlig politisk utvärdering av de framsteg som gjorts**. Utöver exempel på god praxis i medlemsstaterna kommer årsrapporterna också att innehålla relevanta data, bland annat från Eurostat och Eurofound, såväl som indikatorer för att mäta framsteg som bygger på EIGE:s årliga jämställdhetsindex för EU. EIGE kommer också att bidra med data och forskning till EU-institutionernas och medlemsstaternas evidensbaserade beslutsfattande.

Genom att arbeta tillsammans kan vi göra verkliga framsteg till 2025 och skapa ett Europa där kvinnor och män, flickor och pojkar, i all sin mångfald, är jämställda – där de är fria att följa den väg de valt i livet och nå sin fulla potential, där de har lika möjligheter att växa och utvecklas och där de på lika villkor kan delta i och leda vårt europeiska samhälle.

⁸⁶Europaparlamentets senaste resolutioner om jämställdhet mellan kvinnor och män: Europaparlamentets resolution [2019/2870\(RSP\)](#) av den 30 januari 2020 om lönegapet mellan könen; Europaparlamentets resolution [2019/2855\(RSP\)](#) av den 28 november 2019 om EU:s anslutning till Istanbulkonventionen och andra åtgärder för att bekämpa könsbaserat våld; Europaparlamentets resolution [2016/2249\(INI\)](#) av den 14 mars 2017 om jämställdhet mellan kvinnor och män i Europeiska unionen 2014–2015.

⁸⁷Rådets senaste slutsatser om jämställdhet mellan kvinnor och män: Rådets slutsatser av den 10 december 2019 om jämställda ekonomier i EU: Vägen framåt. En utvärdering av Pekingplattformens genomförande under 25 år. Rådets slutsatser av den 24 oktober 2019 om välfärdsekonomi. Rådets slutsatser av den 13 juni 2019 – Att överbrygga lönegapet mellan könen: centrala strategier och åtgärder.