



Bruxelles, den 5.3.2020
COM(2020) 152 final

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

Et EU med ligestilling: strategi for ligestilling mellem mænd og kvinder 2020-2025

SIKRING AF LIGE MULIGHEDER FOR MÆND OG KVINDER I EUROPA

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

Artikel 8 i traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde.

"Vi kan roligt være stolte over, hvor vi er, og være ambitiøse med hensyn til, hvor vi gerne vil hen."

- Kommissionsformand Ursula von der Leyen
Politiske retningslinjer

Fremme af ligestilling mellem kvinder og mænd er en opgave for Unionen i forbindelse med alle de opgaver, den skal udføre i henhold til traktaterne. Ligestilling mellem mænd og kvinder er en kerneværdi i EU, en grundlæggende rettighed¹ og et centralt princip i den europæiske søjle for sociale rettigheder². Det afspejler, hvem vi er. Det er en afgørende forudsætning for en innovativ, konkurrencedygtig og blomstrende europæisk økonomi. **Vi kan kun nå vores fulde potentiale i erhvervslivet, i politik og i samfundet som helhed, hvis vi bruger vores talent og mangfoldighed.** Ligestilling mellem mænd og kvinder skaber flere job og medfører højere produktivitet³ - et potentiale, der skal realiseres, samtidig med at vi skal gennemføre den grønne og den digitale omstilling og håndtere vore demografiske udfordringer.

Den Europæiske Union er førende på verdensplan med hensyn til ligestilling mellem kønnene: 14 af de 20 lande, der ligger øverst på listen over de lande i verden, der er kommet længst med ligestilling mellem kønnene, er EU-medlemsstater⁴. Takket være en omfattende lovgivning om ligebehandling og den gældende retspraksis⁵, bestræbelser på at integrere køns⁶perspektivet på forskellige områder og forskrifter med det formål at tage hånd om specifikke tilfælde af forskelsbehandling har EU gjort betydelige fremskridt med hensyn til ligestilling mellem mænd og kvinder i de seneste årtier.

Ingen af medlemsstaterne har imidlertid opnået fuld ligestilling mellem kønnene, og der sker kun langsomme fremskridt. Medlemsstaterne opnåede i gennemsnit 67,4 ud af 100 point i EU's

¹ Jf. artikel 2 og 3, stk. 3, i TEU, artikel 8, 10, 19 og 157 i TEUF og artikel 21 og 23 i Den Europæiske Unions Charter om grundlæggende rettigheder.

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

³ Ved at forbedre ligestillingen mellem mænd og kvinder vil EU's BNP pr. indbygger frem til 2050 stige med mellem 6,1 % og 9,6 %, hvilket svarer til mellem 1,95 og 3,15 billioner EUR: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>.

⁴ For så vidt angår gennemførelsen af mål for bæredygtig udvikling nr. 5 om ligestilling mellem kønnene, ifølge 2019EM 2030-SDG-indekset for bæredygtig udvikling: <https://data.em2030.org/em2030-sdg-gender-index/>.

⁵ EU har vedtaget seks direktiver om ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdspladsen, selvstændig virksomhed, adgang til varer og tjenesteydelser, social sikring, graviditet og barsel samt familieorlov og fleksible arbejdsordninger for forældre og omsorgspersoner. Der er derved gradvist indført en retlig standard i hele Europa, der sikrer en omfattende beskyttelse mod forskelsbehandling. Flere sager er blevet indbragt for EU-Domstolen, og Domstolen har yderligere styrket princippet om ligestilling og givet personer, der har været udsat for forskelsbehandling, oprejsning.

⁶ Ved udtrykket "køn" forstås de socialt konstruerede roller, adfærdsmønstre, aktiviteter og egenskaber, som et givent samfund anser for at være passende for kvinder og mænd, jf. artikel 3, litra d), i Europarådets konvention om forebyggelse og bekæmpelse af vold mod kvinder og vold i hjemmet.

indeks for ligestilling mellem kønnene 2019, hvilket er blevet forbedret med blot 5,4 point siden 2005.⁷

Fremskridt med hensyn til ligestilling mellem kønnene sker ikke af sig selv, og de fremskridt, der gøres, er ikke nødvendigvis varige. Vi er derfor nødt til at sætte fornyet skub i bestræbelserne på at opnå ligestilling mellem kønnene. Mens den kønsbestemte forskel på uddannelsesområdet er på retur, er der fortsat kønsbetingede forskelle med hensyn til beskæftigelse, aflønning, pasning og pleje, indflydelse og pension. For mange mennesker krænker fortsat princippet om ligestilling i form af sexistisk og hadefuld tale og ved at modsætte sig foranstaltninger mod kønsbaseret vold og kønsstereotyper. Kønsbaseret vold og chikane fortsætter på alarmerende niveauer. #MeToo-bevægelsen har vist omfanget af sexismen og misbrug, som kvinder og piger fortsat udsættes for. Samtidig har det fået kvinder over hele verden til at fortælle om deres oplevelser og rejse sager ved domstolene.

Denne strategi udgør rammen for Europa-Kommissionens indsats for ligestilling mellem mænd og kvinder og heri fastlægges de politiske mål og nøgleaktioner for perioden 2020-2025⁸. Den har til formål at skabe ligestilling i Europa - et Europa hvor kønsbaseret vold, forskelsbehandling på grundlag af køn og strukturel ulighed mellem kvinder og mænd hører fortiden til. Et Europa, hvor kvinder og mænd, piger og drenge i al deres mangfoldighed⁹ er lige. Hvor de *frit* kan følge den valgte vej i livet, hvor de har lige muligheder for at *trives*, og hvor de også kan deltage i og *lede* vort europæiske samfund.

Gennemførelsen af denne strategi vil bygge på en **tostrengt tilgang** med målrettede foranstaltninger for at opnå ligestilling mellem kønnene kombineret med en styrket integration af kønsaspektet. Kommissionen vil fremme integrationen af kønsaspektet ved **konsekvent at medtage et kønsperspektiv i alle faser af politikudformningen på alle EU's politikområder internt og eksternt.** Strategien vil blive implementeret **ved hjælp af intersektionalitet¹⁰** - dvs. kombinationen af en persons køn med andre personlige egenskaber eller identiteter – og spørgsmålet om, hvordan disse intersektioner bidrager til særlige tilfælde af forskelsbehandling – **som et tværgående princip.**

I 2020, som markerer 25-året for vedtagelsen af Beijingerklæringen og -handlingsprogrammet¹¹ – det første universelle tilsagn om og den første universelle handlingsplan for at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder – **er denne strategi EU's bidrag til at skabe en bedre verden for kvinder og mænd, piger og drenge.** Den bidrager til at nå målene for ligestilling mellem kønnene (mål for bæredygtig udvikling nr. 5) som en tværgående prioritet for alle mål for bæredygtig udvikling¹² og vedrørende EU's opfyldelse af FN's konvention om rettigheder for personer med handicap.

1. At være fri for vold og stereotyper

⁷ Jf. Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder (EIGE): <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>.

⁸ Som opfølgning på Kommissionens strategiske indsats for ligestilling mellem kønnene 2016-2019.

⁹ Udtrykket "i al deres mangfoldighed" anvendes inden for rammerne af denne strategi til at udtrykke, at der, når der er tale om kvinder eller mænd, er tale om heterogene kategorier, herunder i relation til deres køn, kønsidentitet, kønsudtryk eller køns karakteristika. Det afspejler viljen til ikke at lade nogen i stikken og til at skabe et Europa med lige vilkår for alle uanset køn, race eller etnisk oprindelse, religion og tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

¹⁰ Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder (EIGE) definerer "intersektionalitet" som et "analyseredskab til at undersøge, forstå og reagere på, hvordan en persons køn overlapper andre personlige karakteristika/identiteter, og hvordan disse krydsfelter bidrager til vigtige erfaringer med forskelsbehandling" (Se: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263>). Det fremgår af artikel 10 i TEUF, at Unionen "Ved udformningen og gennemførelsen af sine politikker og aktiviteter tilstræber [...] at bekæmpe enhver form for forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering".

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

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

Alle bør være sikre i deres hjem, i deres nære forbindelser, på deres arbejdspladser, i det offentlige rum og online. Kvinder og mænd, piger og drenge i al deres mangfoldighed bør frit kunne udtrykke deres idéer og følelser og forfølge deres valg af uddannelse og karriere uden at følge stereotype kønsnormer.

Udryddelse af kønsbaseret vold

Kønsbaseret vold — eller vold, der er rettet mod en kvinde, fordi hun er kvinde, eller som rammer kvinder i uforholdsmæssig grad¹³ — er fortsat et af vores samfunds største udfordringer og er dybt rodfastet i ulighed mellem kønnene¹⁴. Kønsbaseret vold i alle dens former er fortsat underrapporteret og overset, både i og uden for EU. **EU vil gøre alt, hvad der står i dets magt, for at forebygge og bekæmpe kønsbaseret vold, støtte og beskytte ofrene for sådanne forbrydelser og drage gerningsmændene til ansvar** for deres misbrug.



33% af kvinderne i EU har været udsat for fysisk og/eller seksuel vold.



22% af kvinderne i EU har været udsat for vold fra en partners side.



55% af kvinderne i EU har været udsat for sexchikane.

Europarådets konvention til forebyggelse og bekæmpelse af vold mod kvinder og vold i hjemmet – "**Istanbulkonventionen**" – er benchmark for internationale standarder på dette område. EU undertegnede konventionen i 2017, og det er en nøgleprioritet for Kommissionen at afslutte EU's tiltrædelse af denne konvention. For at fremskynde afslutningen af EU's tiltrædelse anmodede Europa-Parlamentet i 2019 Domstolen om en udtalelse om dette spørgsmål¹⁵.

Hvis der fortsat blokeres for EU's tiltrædelse af Istanbulkonventionen, agter Kommissionen **i 2021 at foreslå foranstaltninger** inden for rammerne af EU's kompetence **for at nå de samme mål som dem, der er fastsat i Istanbulkonventionen.**

Kommissionen agter navnlig at iværksætte et tiltag med henblik på at **udvide de kriminalitetsområder**, hvor en harmonisering er mulig, til også at omfatte specifikke former for kønsbaseret vold, jf. artikel 83, stk. 1, i TEUF, dvs. den såkaldte **eurokriminalitet**.

For så vidt som de allerede er omfattet af de eksisterende former for eurokriminalitet som omhandlet i artikel 83, stk. 1, i TEUF, har Kommissionen til hensigt at foreslå **yderligere foranstaltninger til forebyggelse og bekæmpelse af specifikke former for kønsbaseret vold**, herunder seksuel chikane, misbrug af kvinder og kvindelig kønslemlæstelse (FGM).



Det anslås, at **600 000 kvinder og piger** har været udsat for kvindelig kønslemlæstelse i Europa, og **180 000** piger risikerer at blive det.

¹³ Artikel 3, litra d), i Istanbulkonventionen

¹⁴ Den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheder, Vold mod kvinder: en EU-dækkende undersøgelse, 2014 — se infografik.

¹⁵ Anmodning om udtalelse indgivet af Europa-Parlamentet i henhold til artikel 218, stk. 11, i TEUF (udtalelse 1/19).

Kvindelig kønslemlæstelse¹⁶, tvungen abort og tvangssterilisation, tidlige og tvungne ægteskaber, den såkaldte "æresrelaterede vold" og andre **skikke, der påfører kvinder og piger skade, udgør former for kønsbaseret vold, der groft krænker kvinders og børns rettigheder** i EU og i hele verden. Ud over mulig lovgivning vil EU fremsætte en **henstilling om forebyggelse af skadelige skikke**, og herved understrege behovet for effektive forebyggende foranstaltninger og anerkende betydningen af uddannelsesprogrammer. I henstillingen lægges der ligeledes vægt på en styrkelse af de offentlige tilbud, forebyggelses- og støtteforanstaltninger, uddannelse af kvalificeret personale og en adgang til domstolsprøvelse, hvor der fokuseres på ofrenes interesser.

Kommissionen vil også fremlægge en **strategi for ofres rettigheder** i 2020, som vil fokusere på de særlige behov, som ofre for kønsbaseret vold, herunder vold i hjemmet, har, idet denne strategi vil bygge på direktivet om ofres rettigheder¹⁷.

Kvinder, der har **helbredsproblemer eller handicap**, har større risiko for at blive udsat for forskellige former for vold¹⁸. Kommissionen vil udvikle og finansiere foranstaltninger¹⁹ til bekæmpelse af misbrug, vold samt tvangssterilisation og tvungen abort, såsom uddannelse af specialiseret personale og oplysningskampagner om rettigheder og adgang til domstolene.

Effektiv forebyggelse af vold er af afgørende betydning. Det indebærer, at man informerer drenge og piger fra en tidlig alder om ligestilling mellem kønnene og støtter udviklingen af ikkevoldelige relationer. Det kræver også en tværfaglig tilgang blandt fagfolk og tjenester, herunder det strafferetlige system, hjælpetjenester for ofre, gerningsmænd samt social- og sundhedstjenester. Bekæmpelse af vold mod kvinder og ideologier, der undergraver kvinders rettigheder, kan også bidrage til at forebygge radikaliserings, der fører til voldelig ekstremisme og terrorisme. Kommissionen vil lancere et **EU-netværk til forebyggelse af kønsbaseret vold og vold i hjemmet**, der samler medlemsstater og interessenter med henblik på udveksling af god praksis, og som skal finansiere uddannelse, kapacitetsopbygning og støttetjenester. Forebyggelse af vold med fokus på mænd, drenge og maskulinitet²⁰ vil være helt afgørende.

For at bekæmpe vold og chikane i arbejdssammenhænge vil Kommissionen fortsat tilskynde medlemsstaterne til at ratificere **Den Internationale Arbejdsorganisations (ILO) konvention om bekæmpelse af vold og chikane i arbejdslivet**²¹, implementere de gældende EU-regler²² om beskyttelse af arbejdstagere mod seksuel chikane og øge borgernes kendskab til dem. Som arbejdsgiver vil Kommissionen vedtage en ny omfattende retlig ramme med en række forebyggende og reaktive foranstaltninger mod chikane på arbejdspladsen.

Vold på internettet, der er rettet mod kvinder, er blevet udbredt med specifikke negative konsekvenser til følge, **hvilket er uacceptabelt. Det er en hindring for kvinders deltagelse i det**

¹⁶ Tallene i infografikken stammer fra undersøgelser, der er udført af End FGM European Network, se: <https://www.endfgm.eu/female-genital-mutilation/fgm-in-europe>.

¹⁷ Direktiv 2012/29/EU om minimumsstandarder for ofre for kriminalitet med hensyn til rettigheder, støtte og beskyttelse.

¹⁸ For eksempel har 34 % af kvinder med helbredsproblemer eller handicap været udsat for fysisk eller seksuel vold fra deres partners side, mens dette kun gælder for 19 % af de kvinder, der ikke har helbredsproblemer eller er handicappede. Agenturet for grundlæggende rettigheder, Vold mod kvinder: en EU-dækkende undersøgelse, 2014.

¹⁹ At gennemføre henstillingerne til EU fra FN's komité for rettigheder for personer med handicap, navnlig vedrørende artikel 6 (kvinder med handicap) og 16 (beskyttelse mod udnyttelse, vold og misbrug).

²⁰ Ifølge Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder henviser "maskulinitet" til "forskellige opfattelser af, hvad det betyder at være en mand, herunder adfærdsmønstre i forbindelse med mænds plads i bestemte kønsroller og relationer". <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1285>.

²¹ ILO, konvention om vold og chikane (nr. 190) og henstilling (nr. 206).

²² 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).

offentlige liv. Mobning, chikane og krænkelser på sociale medier har vidtrækkende konsekvenser for kvinders og pigers dagligdag. Kommissionen vil fremsætte forslag til en **retsakt om digitale tjenester**²³ for at præcisere onlineplatformes ansvar for indhold, der formidles af brugerne. I lovgivningen om digitale tjenester vil det blive præciseret, hvilke foranstaltninger det forventes, at platformene træffer med henblik på bekæmpelse af ulovlige aktiviteter på nettet, samtidig med at de grundlæggende rettigheder beskyttes. Brugere skal også være i stand til at imødegå andre former for skadeligt og krænkende indhold, som ikke altid betragtes som ulovligt, men som kan have ødelæggende virkninger. For at beskytte kvinders sikkerhed på internettet vil Kommissionen fremme udviklingen af **en ny ramme for samarbejde mellem internetplatforme**²⁴.

Kvinder og piger udgør langt størstedelen af ofre for menneskehandel, både inden for og uden for EU, og det sker navnlig med henblik på seksuel udnyttelse²⁵. EU forsøger at forhindre menneskehandel ved hjælp af en udstrakt koordination på alle relevante områder²⁶. Bekæmpelse af straffrihed for brugere, personer, der udnytter kvinderne, og profitsøgende har høj prioritet. De problemer, som kvinder og piger, der er berørt af menneskehandel, har, er i centrum for de politiske tiltag. Som en del af sikkerhedsunionen vil Kommissionen fremlægge en ny **EU-strategi for bekæmpelse af menneskehandel** og en **EU strategi for en mere effektiv bekæmpelse af seksuelt misbrug af børn**.

EU har brug for omfattende, ajourførte og sammenlignelige data med henblik på at sikre effektive politikker til bekæmpelse af kønsbaseret vold. For at få et fuldstændigt billede heraf bør de relevante oplysninger opdeles efter relevante intersektionelle aspekter og indikatorer såsom alder, handicap, migrantstatus og bopæl i by eller på land. En **EU-dækkende undersøgelse**, der koordineres af Eurostat, vil give oplysninger om udbredelsen af og dynamikken bag vold mod kvinder og andre former for vold i menneskelige relationer, og resultaterne heraf vil blive fremlagt i 2023.

Udfordringer med hensyn til kønsstereotyper

Kønsstereotyper er en grundlæggende årsag til ulighed mellem kønnene og berører alle dele af samfundet²⁷. De forudfattede opfattelser, der bygger på normer for kvinder og mænd, begrænser pigers og drenges muligheder, valg og frihed og skal derfor modarbejdes. Kønsstereotyper bidrager i høj grad til den kønsbestemte lønforskel. De kombineres ofte med andre stereotyper såsom dem, der er baseret på race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering, og det kan forstærke stereotypenes negative virkninger.



Kunstig intelligens (AI) er blevet et område af strategisk betydning og en vigtig drivkraft for økonomiske fremskridt, og derfor skal kvinder tage del i udviklingen som forskere, programmører og brugere. Selv om AI kan løse mange samfundsmæssige udfordringer, risikerer den at øge uligheden

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

²⁴ Baseret på samarbejde i EU's internetforum, som førte til vedtagelsen af EU's adfærdskodeks for bekæmpelse af ulovlige hadefulde udtalelser på internettet.

²⁵ Menneskehandel anerkendes som vold mod kvinder og piger i overensstemmelse med artikel 6 i konventionen om afskaffelse af alle former for forskelsbehandling af kvinder (CEDAW).

²⁶ Udspringer af direktiv 2011/36/EU om forebyggelse og bekæmpelse af menneskehandel og beskyttelse af ofre herfor.

²⁷ Særlig Eurobarometerundersøgelse 465, juni 2017 – se infografikker.

mellem kønnene. Algoritmer og relateret automatisk læring risikerer, hvis de ikke er klare og robuste nok, at videreføre, forstærke eller bidrage til kønsskævheder, som programmører måske ikke er bekendt med, eller som er resultatet af en specifik dataudvælgelse. I Kommissionens nye hvidbog om kunstig intelligens er den europæiske tilgang baseret på EU's værdier og grundlæggende rettigheder, herunder forbud mod forskelsbehandling og ligestilling mellem kønnene²⁸. Det næste rammeprogram for forskning og innovation **Horisont Europa**²⁹ vil også give indsigt i og løsninger på potentielle kønsskævheder i relation til kunstig intelligens samt på fastlåste kønsrollemønstre på alle sociale, økonomiske og kulturelle områder ved at støtte udviklingen af upartiske evidensbaserede politikker.

Medierne og de kulturelle sektorer har stor indflydelse på, hvordan man kan forme folks tro, værdier og opfattelse af virkeligheden, og de er derfor yderligere vigtige kanaler til at ændre holdninger og udfordre stereotyper³⁰. Kommissionen vil fortsat støtte projekter til fremme af ligestilling inden for rammerne af programmet **Et kreativt Europa**³¹, herunder inden for rammerne af programmet **Musik sætter Europa i bevægelse**, og den vil udarbejde en **ligestillingsstrategi inden for den audiovisuelle industri** som led i det næste **MEDIA**-underprogram³², herunder finansiel støtte, struktureret dialog, mentorbistand og oplæring for kvindelige instruktører, producenter og manuskriptforfattere.

Kommissionen vil iværksætte en **oplysningskampagne i hele EU for at bekæmpe kønsstereotyper**. Den vil omfatte alle områder af livet med en tværsektoriel tilgang og fokus på inddragelse af unge i samarbejde med medlemsstaterne.

Ud over ovennævnte foranstaltninger opfordrer Kommissionen:

- **Rådet til:**
 - at afslutte EU's tiltrædelse af Istanbulkonventionen og sikre en hurtig ratificering i EU.

- **medlemsstaterne til :**
 - at ratificere og implementere Istanbulkonventionen,
 - ratificere og implementere ILO-konventionen om bekæmpelse af vold og chikane på arbejdsmarkedet,
 - gennemføre direktivet om ofres rettigheder, direktivet om seksuelt misbrug af børn³³ og anden relevant EU-lovgivning, der beskytter ofre for kønsbaseret vold³⁴,
 - konsekvent registrere og indberette oplysninger om kønsbaseret vold samt
 - støtte civilsamfundet og offentlige tjenester i forbindelse med forebyggelse og bekæmpelse af kønsbaseret vold og kønsstereotyper, herunder ved hjælp af EU-midler inden for rammerne af programmet for "borgere, ligestilling, rettigheder og værdier " (2021-2027).

²⁸ Europa-Kommissionen, hvidbog om kunstig intelligens - En europæisk tilgang til ekspertise og tillid (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 f.eks. "Ligestilling mellem mænd og kvinder i mediesektoren", en undersøgelse udført for FEMM-udvalget om kvinders rettigheder og ligestilling mellem kønnene, Europa-Parlamentet 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>.

³³ Direktiv 2011/93/EU om bekæmpelse af seksuelt misbrug og seksuel udnyttelse af børn og børnepornografi.

³⁴ Navnlig direktiv 2011/36/EU om forebyggelse og bekæmpelse af menneskehandel og beskyttelse af ofre herfor, direktiv 2011/99/EU om den europæiske beskyttelsesordre, forordning (EU) nr. 606/2013 om gensidig anerkendelse af beskyttelsesforanstaltninger i civilretlige spørgsmål og Rådets direktiv 2004/80/EF om erstatning til ofre for forbrydelser.

2. Et velfungerende samfund med ligestilling mellem mænd og kvinder

Et velstående og socialt Europa afhænger af os alle. Kvinder og mænd bør i al deres mangfoldighed have lige muligheder for at trives og være økonomisk uafhængige og aflønnes lige for deres arbejde af samme værdi, have lige adgang til finansiering og oppebære rimelige pensioner. Kvinder og mænd bør også deles om pleje og omsorg og økonomisk ansvar.

Udligning af kønsforskelle på arbejdsmarkedet

En forøgelse af kvinders tilstedeværelse på arbejdsmarkedet vil få en stærk, positiv indvirkning på økonomien, navnlig set i lyset af problemerne med faldende arbejdsstyrke og mangel på kvalificeret arbejdskraft. Den giver også kvinder mulighed for at forme deres eget liv, spille en rolle i det offentlige liv og være økonomisk uafhængige.

Kvindernes beskæftigelsesfrekvens er højere i dag end nogensinde før³⁵, ikke desto mindre støder mange kvinder fortsat på hindringer for deres adgang til og forbliven på arbejdsmarkedet³⁶. Nogle kvinder er strukturelt underrepræsenterede på arbejdsmarkedet³⁷, hvilket ofte skyldes krydsfeltet mellem køn og yderligere udsathed eller marginalisering såsom tilhørsforhold til et etnisk eller religiøst mindretal³⁸ eller migrantbaggrund.



Forbedring af balancen mellem arbejdsliv og privatliv for arbejdstagere er en af de måder, hvorpå kønsskævhederne på arbejdsmarkedet kan afhjælpes. Begge forældre er nødt til at føle sig ansvarlige for børneopdragningen. **Ved direktivet om balance mellem arbejdsliv og privatliv³⁹** er der indført minimumsstandarder for familieorlov og fleksible arbejdsordninger for arbejdstagere, og en ligelig fordeling af omsorgsforpligtelser mellem forældre fremmes. Kommissionen vil sikre, at medlemsstaterne **gennemfører⁴⁰ og implementerer** direktivet korrekt, således at både mænd og kvinder kan trives både personligt og erhvervsmæssigt, og opfordrer medlemsstaterne til at gå ud over disse minimumsstandarder i forbindelse med revisionen af deres politikker på dette område. De bør også sikre kvalitetsløsninger, f.eks. til børneopdragning, som også når ud til mindre befolkede områder i Europa. Kommissionen vil i

³⁵ Eurostat, 2019, https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=sdg_05_30 and 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> og ligeledes Agenturet for grundlæggende rettigheder, Romakvinder i ni EU-medlemsstater 2019 – se infografik.

³⁷ Eurostat, Labour Forced Survey, beregninger baseret på *lfsa_eegan2* – se infografik.

³⁸ Jf. f.eks. ENAR, Racisme og forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse i Europa 2013-2017, 2017.

³⁹ Direktiv (EU) 2019/1158 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner.

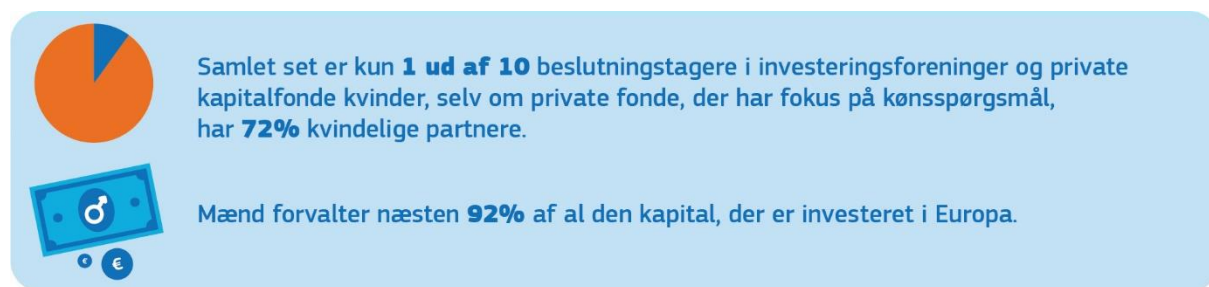
⁴⁰ Direktivet om balance mellem arbejdsliv og privatliv skal være gennemført af medlemsstaterne senest den 2. august 2022 (og senest den 2. august 2024 for så vidt angår betaling af de sidste to ugers forældreorlov).

sin egen administration fremme og overvåge en ligelig anvendelse af fleksible arbejdsordninger for alle arbejdstagere⁴¹.

Udfordringerne i forbindelse med ligestilling mellem kønnene i medlemsstaterne, navnlig for så vidt angår arbejdsmarkedet, social inklusion og uddannelse, vil fortsat blive overvåget inden for rammerne af det **europæiske semester**⁴². Via den sociale resultattavle overvåges disse dimensioner af den europæiske søjle for sociale rettigheder⁴³ også inden for rammerne af det europæiske semester. Som led i semestercyklussen for 2019-2020 bidrager de landerapporter, der udfærdiges inden for rammerne af det europæiske semester, til overvågning af målene for bæredygtig udvikling, herunder ligestilling mellem kønnene (mål for bæredygtig udvikling nr. 5), og den måde, hvorpå økonomiske politikker og beskæftigelsespolitikker kan bidrage til at nå disse mål.

Støtteprogrammet for strukturreformer kan støtte medlemsstaterne i at integrere kønsaspektet i den offentlige forvaltning, statens budgetplanlægning og økonomiske forvaltning. Desuden kan det bidrage til de nationale strukturreformer i medlemsstaterne med henblik på at **udligne forskellen mellem mænds og kvinders beskæftigelsesfrekvens** og til at tackle den højere andel af kvinder, der lever i fattigdom, navnlig i de ældre år.

Sociale og økonomiske politikker, beskatning og sociale sikkerhedsordninger bør ikke være med til at opretholde strukturelle uligheder mellem kønnene baseret på traditionelle kønsroller inden for arbejds- og privatliv. Kommissionen vil udarbejde retningslinjer til medlemsstaterne om, hvordan nationale skatte- og ydelsessystemer kan påvirke **økonomiske incitament** eller **negative incitament** for sekundære forsørgere.



Styrkelse af kvinders stilling på arbejdsmarkedet betyder også, at de får udviklingsmuligheder **som investorer og iværksættere**⁴⁴. EU's samhørighedspolitik støtter kvindelige iværksættere, deres (re)integration på arbejdsmarkedet og ligestilling mellem kønnene i specifikke, traditionelt mandlige sektorer. Der vil blive udviklet målrettede foranstaltninger til fremme af kvinders deltagelse i innovation inden for rammerne af Horisont Europa's **Europæiske Innovationsråd** (EIC), herunder et pilotprojekt, der skal fremme nyoprettede virksomheder og innovative små og mellemstore

⁴¹ For eksisterende foranstaltninger, se Europa-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_en.

⁴³ Søjlen princip 2 handler om ligestilling mellem kønnene, mens flere andre principper vedrører kønsrelaterede udfordringer, herunder principperne om lige muligheder (princip 3), balance mellem arbejdsliv og privatliv (princip 9), børnepasning og støtte til børn (princip 11), aldersindkomst og pensioner (princip 15) og langtidspleje (princip 18).

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

virksomheder, der ledes af kvinder, i 2020⁴⁵. Kommissionen vil også fremme kvinders repræsentation i beslutningstagende stillinger i private equity-fonde og venturekapitalfonde samt støtte fonde, der investerer i diversificerede porteføljer via InvestEU-programmet, for at fremme private og offentlige investeringer i Europa med henblik på at opnå en mere bæredygtig, inklusiv og innovativ vækst.

Lige deltagelse på tværs af forskellige sektorer af økonomien

Selv om der er **flere kvindelige end mandlige universitetskandidater i Europa**, er kvinder fortsat underrepræsenteret i bedre lønnede erhverv⁴⁶. Flere kvinder end mænd arbejder i lavtlønsjob og -sektorer og i underordnede stillinger.⁴⁷ Diskriminerende sociale normer og forudfattede opfattelser af kvinders og mænds færdigheder og undervurdering af kvinders arbejde er nogle af de medvirkende faktorer.



Af studerende på det matematiske og det videnskabelige område i OECD-landene, påregner **1 ud af 4** drenge at blive ingeniør eller videnskabsmand, sammenlignet med **1 ud af 6** piger. **1 ud af 3** piger påregner at arbejde inden for sundhedssektoren, sammenlignet med **1 ud af 8** drenge.



Andelen af mænd, der arbejder i den digitale sektor, er **3.1 gange** højere end andelen af kvinder.



Kun **22%** af kunstig intelligens-programmører er kvinder.

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

⁴⁶ PISA-rapporten 2019,

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

Europa-Kommissionen, Kvinder i den digitale tidsalder — Endelig rapport, 2018, og World Economic Forum Global Gender Gap Report (2020) — se infografik.

⁴⁷ Eurostat: "En opdeling af den ukorrigerede kønsbestemte lønforskel ved hjælp af oplysninger fra lønstrukturundersøgelsen", statistisk arbejdsdokument 2018.

Den digitale omstilling er af allerstørste betydning i denne sammenhæng. I dag kræves der i 90% af alle job grundlæggende digitale færdigheder som følge af den hurtige omstilling og digitalisering af økonomien og arbejdsmarkedet⁴⁸. Kvinder udgør kun 17% på IKT⁴⁹-studier (informations- og kommunikationsteknologi) og i IKT-jobs i EU⁵⁰ og kun 36 % af STEM⁵¹-kandidaterne⁵² (naturvidenskab, teknologi, ingeniørvirksomhed og matematik), skønt pigernes digitale færdigheder er bedre end drengenes⁵³. Denne forskel og dette paradoks vil blive behandlet i **handlingsplanen for digital uddannelse** og ved implementeringen af **ministererklæringen om "Women in digital"**⁵⁴. **"Women in Digital Scoreboard "** vil i højere grad blive brugt konsekvent.

Den **ajourførte dagsorden for færdigheder i Europa** vil bidrage til at bekæmpe horisontal opdeling, stereotyper og kønsforskelle på uddannelsesområdet. Kommissionens forslag til **Rådets henstilling om erhvervsrettet undervisning** vil støtte en forbedring af kønsbalancen inden for erhverv, der traditionelt er domineret af mænd eller kvinder, og modvirke forudfattede opfattelser af kvinder og mænds færdigheder. Den **styrkede ungdomsgaranti** vil også specifikt tage sigte på kvinder, der ikke er under uddannelse, i arbejde eller i praktik for at sikre lige muligheder.

I Kommissionens kommende **meddelelse om det europæiske uddannelsesområde** vil ligestilling blive foreslået som et af de centrale elementer. Den fornyede **strategiske ramme for ligestilling mellem mænd og kvinder på det sportslige område** vil fremme kvinders og pigers deltagelse i sport og fysisk aktivitet og ligelig deltagelse af mænd og kvinder i ledende stillinger i idrætsorganisationer.

Afhjælpning af kønsbestemte løn- og pensionsforskelle

Princippet om lige løn for lige arbejde eller arbejde af samme værdi har været nedfældet i traktaterne siden 1957 og inkorporeret i EU-lovgivningen. Det sikrer, at der er adgang til retsmidler i tilfælde af forskelsbehandling. Alligevel tjener kvinder gennemsnitligt mindre end mænd⁵⁵. I løbet af et arbejdsliv vil kønsbetingede forskelle i beskæftigelsesfrekvensen og kønsbestemte lønforskelle medføre en endnu større forskel i pension, og ældre kvinder er følgelig i højere grad udsatte for fattigdom end mænd.



Fjernelse af den kønsbestemte lønforskel kræver, at der tages fat i alle de grundlæggende årsager, herunder kvinders ringere deltagelse i arbejdsmarkedet, usynligt og ulønnet arbejde, større brug af

⁴⁸ Europa-Kommissionen, IKT for arbejde: Digitale færdigheder på arbejdspladsen, 2017.

⁴⁹ Informations- og kommunikationsteknologi.

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

⁵¹ Naturvidenskab, teknologi, ingeniørvirksomhed og matematik.

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

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

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

⁵⁵ Eurostat, 2018: 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 and

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

deltidsarbejde⁵⁶ og karriereafbrydelser samt vertikal og horisontal opdeling baseret på kønsstereotyper og forskelsbehandling.

Når der er adgang til oplysninger om lønniveauer, er det lettere at kortlægge forskelle og forskelsbehandling. Mange kvinder ved ikke eller kan ikke bevise, at de er underbetalte på grund af uklare lønforhold. Kommissionen vil træffe **bindende foranstaltninger vedrørende klare lønforhold inden udgangen af 2020**.

Et sådant initiativ vil styrke arbejdstagernes ret til at få mere information om lønniveauer, selv om det kan medføre en administrativ byrde for arbejdsgiverne. For at finde den rette balance for en sådan EU-indsats er det yderst vigtigt at konsultere arbejdsgivere, arbejdstagere og nationale myndigheder og tage hensyn til deres synspunkter. Kommissionen foretog en grundig evaluering af de eksisterende rammer for lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi⁵⁷. Sammen med vedtagelsen af denne strategi iværksætter Kommissionen en **omfattende og inklusiv høring**⁵⁸ af borgerne, medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter. Mere generelt vil Kommissionen genoptage drøftelserne med **arbejdsmarkedets parter** om, hvordan man kan forbedre ligestillingen mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet, herunder inden for deres strukturer, og tilskynde dem til at intensivere deres bestræbelser på at tackle de kønsbestemte beskæftigelses- og lønforskelle.

Nedsat indkomst, højere koncentration af deltidsarbejde og karrieregab forbundet med kvinders omsorgsforpligtelser bidrager i væsentlig grad til den **kønsbestemte pensionsforskel**. I den 21. udgave af **rapporten om pensioners tilstrækkelighed** vil Kommissionen sammen med Rådets Udvalg for Social Beskyttelse vurdere, hvordan risici og ressourcer er fordelt mellem mænd og kvinder i pensionsordninger. For at beskytte pensionsrettigheder og tilskynde til en ligelig fordeling af pasningsansvaret mellem kvinder og mænd vil Kommissionen sammen med medlemsstaterne og interessenterne undersøge muligheden for **at tildele pensionspoints for omsorgsrelaterede karriereafbrydelser i arbejdsmarkedsrelaterede pensionsordninger** som anbefalet af gruppen på højt plan vedrørende pensioner⁵⁹.

Udligning af forskellen mellem mænd og kvinder med hensyn til børnepasning

Det er en udfordring at gøre karriere, når man på samme tid står for børnepasningen derhjemme, og det gælder især for kvinder. Kvinder lader ofte deres beslutning om, hvorvidt de vil arbejde, og i givet fald i hvilket omfang, afhænge af deres omsorgsforpligtelser og af, om disse opgaver deles med en partner. Dette er navnlig en udfordring for enlige forældre, hvoraf de fleste er kvinder⁶⁰, og for personer, der bor i afsidesliggende landdistrikter, hvor der ikke er mulighed for

⁵⁶ En af årsagerne hertil er, at kvinder i gennemsnit er kortere tid i lønnet beskæftigelse end mænd: Mens kun 8 % af mændene i EU arbejder på deltid, er det næsten en tredjedel af kvinderne i hele EU (31 %), der gør det - se Eurostat, 2018, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190621-1>.

⁵⁷ Evaluering af den relevante bestemmelse i direktiv 2006/54/EF om gennemførelse af traktatens princip om "lige løn for lige arbejde eller arbejde af samme værdi" (SWD(2020) 50). Rapport om gennemførelsen af EU's handlingsplan 2017-2019 om bekæmpelse af kønsbestemte lønforskelle (COM(2020) 101).

⁵⁸ Skal lanceres sammen med denne strategi.

⁵⁹ Endelig rapport fra ekspertgruppen på højt plan 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.

støtte. Kvinder bærer også en uforholdsmæssig stor byrde i forbindelse med ubetalt arbejde, hvilket udgør en betydelig del af den økonomiske aktivitet⁶¹.

En ligelig fordeling af omsorgsforpligtelserne på hjemmefronten er af afgørende betydning, og det samme gælder udbuddet af børnepasning, sociale ydelser og tjenesteydelser i hjemmet, navnlig for enlige forældre⁶². Utilstrækkelig adgang til betalbare pasningsordninger af høj kvalitet er en af de vigtigste årsager til ulighed mellem kønnene på arbejdsmarkedet⁶³. Det er derfor vigtigt at investere i pasningsordninger for at støtte kvinders deltagelse i lønnet arbejde og deres faglige udvikling. Det har også potentiale for jobskabelse for både kvinder og mænd.



Barcelonamålene⁶⁴ om førskoleundervisning og børnepasning er i vidt omfang blevet opfyldt, men nogle medlemsstater halter langt bagefter. Kommissionen vil derfor foreslå en revision af Barcelonamålene for at øge konvergensen mellem medlemsstaternes førskoleundervisning og børnepasningsordninger yderligere. Kommissionens forslag om en **børnegaranti** i 2021 vil desuden fokusere på de vigtigste barrierer for børns adgang til de nødvendige tjenester med henblik på deres trivsel og personlige udvikling, for at bryde fattigdomscirklen og mindske de bestående uligheder.

Kommissionen vil fortsat støtte **medlemsstaternes arbejde med at øge udbuddet af økonomisk overkommelige pleje-/pasningsordninger af høj kvalitet** for børn og andre afhængige personer ved hjælp af investeringer hidrørende fra Den Europæiske Socialfond Plus, Den Europæiske Fond for Regionaludvikling, InvestEU-programmet og Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne.

I slutningen af 2020 vil Kommissionen iværksætte en høring om en **grøn bog om aldring** med fokus på langtidspleje, pensioner og aktiv aldring.

Ud over ovennævnte foranstaltninger opfordrer Kommissionen medlemsstaterne til at:

- gennemføre direktivet om balance mellem arbejdsliv og privatliv og implementere EU's lovgivning vedrørende ligestilling og arbejdsret korrekt⁶⁵,
- følge op på Rådets konklusioner fra juni 2019 "Udligning af den kønsbestemte lønforskel: Vigtigste politikker og foranstaltninger".
- sikre tilstrækkelige investeringer i førskoleundervisning, omsorgstjenester og langtidspleje, herunder fra tilgængelige EU-midler og
- implementere ministererklæringen om "women in digital".

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

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

⁶⁵ Dette omfatter det omarbejdede direktiv om ligestilling mellem mænd og kvinder inden for beskæftigelse og erhverv, direktiverne om ligestilling mellem mænd og kvinder inden for selvstændig virksomhed, adgang til varer og tjenesteydelser, social sikkerhed, graviditet og barsel, direktivet om deltidsarbejde, direktivet om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår, henstillingen om adgang til social beskyttelse og henstillingen om ligestillingsorganer.

3. Ligestilling inden for ledende poster overalt i samfundet

Virksomheder, samfund og lande bør ledes af både kvinder og mænd i al deres mangfoldighed Uanset om du er kvinde eller mand, bør det ikke påvirke din karriere.

At opnå kønsbalance i forbindelse med beslutningsprocesser og politik

Der er stadig alt for få kvinder i ledende stillinger, uanset om det er i politik eller offentlige instanser, ved de højeste domstole eller i virksomhedsbestyrelser. Det er også tilfældet, selv om der på lavere niveauer er en ligelig kønsfordeling. Hvis det udelukkende er mænd, der sidder i topstillingerne i lang tid, former det rekrutteringsmønsteret for efterfølgerne, undertiden alene på grund af ubevidst forudindtagethed.

Det er afgørende for et vellykket lederskab, at både kvinder og mænd er repræsenteret. **Der er brug for et inklusivt og mangfoldigt lederskab for at klare de komplekse udfordringer, som beslutningstagere står over for i dag** Mere inklusion og større mangfoldighed er afgørende for at fremme nye idéer og innovative strategier, som tjener et dynamisk og blomstrende EU bedre. At gøre det muligt for borgere uanset baggrund at deltage i samfundet er en nødvendig forudsætning for et velfungerende demokrati og medfører en mere effektiv politisk beslutningsproces⁶⁶.



Kun **7.5%** af bestyrelsesformændene og **7.7%** af de administrerende direktører i EU's største børsnoterede selskaber er kvinder.



Kun **32.2%** af medlemmerne af de nationale parlamenter i EU er mænd.

En bred vifte af talenter og færdigheder bidrager til en bedre beslutningsproces og virksomhedsledelse og fremmer økonomisk vækst⁶⁷. Selv om der er sket visse fremskridt i de senere år fortsætter kvinder med at være underrepræsenteret i de beslutningstagende stillinger i Europas erhvervsliv og industri⁶⁸.

For at være med til at bryde glasloftet vil Kommissionen skubbe på for at få vedtaget forslaget fra 2012 til et **direktiv om en mere ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber⁶⁹**, som sigter mod, at det underrepræsenterede køn skal udgøre mindst 40 % af de menige medlemmer i bestyrelser⁷⁰.

Parallelt hermed vil Kommissionen gøre det lettere at udveksle god praksis med hensyn til kønsbalance i bestyrelser og ledende stillinger og fremhæve eksempler på nationale eller regionale projekter, der gennemføres af regeringer, civilsamfundet eller den private sektor. **EU-plattformen for**

⁶⁶ EIGE's database for ligestillingsstatistikker, nationale parlamenter: etkammer- og tokammersystemer, 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 database for ligestillingsstatistikker, kvinder og mænd i beslutningsprocessen, 2019 – se infografik.

⁶⁹ COM(2012) 614 final.

⁷⁰ Der er opnået positive resultater i flere lande, som har truffet relevante lovgivningsmæssige foranstaltninger, bl.a. Frankrig, Italien, Belgien, Tyskland og senest Østrig og Portugal. Se <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-report/more-gender-equality-corporate-boards-only-few-member-states>.

mangfoldighedschartre⁷¹ skal tjene som platform for udveksling. Kommissionen vil fortsat samarbejde om projekter, der går på tværs af EU, såsom det europæiske indeks for kønsdiversitet⁷².

Lige muligheder for deltagelse er afgørende for det repræsentative demokrati på alle niveauer — på europæisk, nationalt, regionalt og lokalt niveau. I samarbejde med Europa-Parlamentet, de nationale parlamenter og civilsamfundet vil Kommissionen fremme kvinders deltagelse som vælgere og kandidater ved **valget til Europa-Parlamentet i 2024**, bl.a. gennem finansiering og fremme af bedste praksis. Europæiske politiske partier, der anmoder om EU-finansiering, opfordres til at være åbne omkring kønsbalancen blandt deres partimedlemmer⁷³.



Ved valget til Europa-Parlamentet i 2019 var **39%** af de valgte medlemmer kvinder, sammenlignet med **37%** af europaparlamentsmedlemmerne i 2014.



Von der Leyen-Kommissionen har den største andel af kvindelige kommissærer nogensinde.

EU-institutioner og -organer bør også bidrage til at sikre en ligelig kønsfordeling i ledende stillinger. Kommissionen vil gå foran med et godt eksempel. Takket være kommissionsformand Ursula von der Leyens opfordring til at opnå en **ligelig kønsfordeling mellem medlemmerne af Kommissionen**, har denne nu det hidtil højeste antal kvindelige kommissærer. Kommissionen sigter mod at opnå en **kønsbalance på 50 %** på alle ledelsesniveauer inden udgangen af 2024⁷⁴. Støtteforanstaltningerne vil omfatte kvantitative mål for udnævnelse af kvinder og programmer for ledelsesudvikling⁷⁵. Kommissionen vil også øge indsatsen for at sikre, at en **større andel af lederne i EU-agenturerne**⁷⁶ er kvinder, og at der er en ligelig kønsfordeling blandt talere og pannedeltagere på de konferencer, den organiserer.

Kommissionen vil støtte medlemsstaterne med udviklingen og gennemførelsen af mere effektive **strategier for at øge antallet af kvinder i beslutningstagende stillinger**, bl.a. via programmet for gensidig læring om ligestilling mellem mænd og kvinder⁷⁷. Kommissionen vil desuden i samarbejde med Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder (EIGE) **formidle data og analyser vedrørende tendenser i kvinders og mænds repræsentation i beslutningstagende stillinger**.

Ud over de ovenfor nævnte foranstaltninger opfordrer Kommissionen:

- **Europa-Parlamentet og Rådet til:**
 - at vedtage forslaget til direktiv om en mere ligelig kønsfordeling i bestyrelser og

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

⁷² Blandt de relevante projekter er "European Women on Boards": <https://europeanwomenonboards.eu/>.

⁷³ Forordning (EU, Euratom) 2018/673 om ændring af forordning (EU, Euratom) nr. 1141/2014 om statut for og finansiering af europæiske politiske partier og europæiske politiske fonde, betragtning 6.

⁷⁴ I 2019 var 41 % af Kommissionens ledere kvinder (en stigning fra 30 % i 2014). Dette omfattede 37 % af de øverste ledere (en stigning fra 27 %) og 42 % af mellemliderne (en stigning fra 31 %).

⁷⁵ Hvad angår eksisterende foranstaltninger: Europa-Kommissionen, "Diversity and Gender Equality Report 2019", Bruxelles, den 6.11.2019.

⁷⁶ Mere end 3 ud af 4 EU-agenturer er i øjeblikket ledet af mænd.

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

- vedtage foranstaltninger til forbedring af kønsbalancen på alle ledelsesniveauer og i alle lederstillinger.

- **medlemsstaterne til:**

- at omsætte og gennemføre dette direktiv om en mere ligelig kønsfordeling i bestyrelser, når det er blevet vedtaget og
- at udvikle og gennemføre strategier med henblik på at øge antallet af kvinder i beslutningstagende stillinger inden for politik og politikudformning.

4. Integration af kønsaspektet og et intersektionelt perspektiv i alle EU-politikker

De centrale udfordringer, der påvirker EU i dag — herunder den grønne og den digitale omstilling — har alle en kønsdimension. Det er vigtigt at medtage kønsperspektivet i alle EU's politikker og processer, hvis målet om ligestilling mellem kønnene skal nås.

Integration af kønsaspektet sikrer, at politikker og programmer maksimerer alles potentiale — mænds og kvinders, pigers og drenges, i al deres mangfoldighed. Målet er at omfordele magt, indflydelse og ressourcer på en retfærdig måde, der sikrer ligestilling mellem mænd og kvinder, bekæmpe ulighed, fremme retfærdighed og skabe muligheder.

Kommissionen vil **integrere et kønsperspektiv i alle sine større initiativer i løbet af det nuværende mandat**, idet der for første gang er udnævnt en kommissær med ansvar for ligestilling som en særskilt portefølje, og der er oprettet en **taskforce for ligestilling**⁷⁸ bestående af repræsentanter for alle Kommissionens tjenestegrene og EU-Udenrigstjenesten. Taskforcen skal sikre, at ligestillingsaspektet, herunder ligestilling mellem mænd og kvinder, integreres på operationelt og teknisk plan.

For eksempel kan de kommende politikker inden for rammerne af **den europæiske grønne pagt** såsom **bygningsrenoveringsbølgen** eller **EU's strategi om klimatilpasning** påvirke kvinder og mænd forskelligt⁷⁹. Med hensyn til **klimaændringer** har især unge kvinder spillet en bemærkelsesværdig rolle, når det drejer sig om at presse på for forandring. Kvinder og mænd påvirkes ikke i samme grad af grønne politikker til bekæmpelse af klimaændringer (der er færre muligheder for kvinder som klimaflygtninge), ren omstilling (der er flere kvinder, der rammes af energifattigdom) eller emissionsfri transport (flere kvinder bruger offentlig transport). At tage fat på kønsdimensionen kan derfor spille en central rolle for at udnytte disse politikkers fulde potentiale.

Et andet eksempel er **digitalisering**, som grundlæggende vil ændre vores og vores børns liv. I denne overgangsperiode er det afgørende, at kvinder bidrager til at forme denne fremtid, og at mange flere piger end nu får IT-færdigheder, så de kan spille en rolle i udformningen af fremtidens digitale verden.

Hvad angår **sundhedsspørgsmål**, udsættes kvinder og mænd for kønsspecifikke sundhedsrisici. Der vil blive integreret en kønsdimension i den europæiske kræftbekæmpelsesplan, der lanceres i 2020. Det vil blive lettere regelmæssigt at udveksle god praksis mellem medlemsstaterne og interessenter om kønsaspekter i forbindelse med sundhedsspørgsmål, herunder med hensyn til seksuel og reproduktiv sundhed og rettigheder.

⁷⁸ Taskforcen skal fremme integrationen af ligestillingsaspektet i forbindelse med seks forskellige grunde til forskelsbehandling: køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

⁷⁹ I begge tilfælde vil den særlige opmærksomhed omkring ældre (med hensyn til fremtidssikrede renoveringer eller hvad angår klimatilpasningspolitikker, foranstaltninger under hvedebølger for at sikre, at ældre får nok væske) f.eks. få en positiv indvirkning på navnlig kvinder, da de udgør størstedelen af den ældre befolkning.

I EU's narkotikapolitiske dagsorden 2021-2025, der vil blive vedtaget i 2020, tages der også fat på de kønsspecifikke udfordringer, som kvinder og piger står over for i forbindelse med stofmisbrug.

Intersektionaliteten mellem køn vil sammen med andre årsager til forskelsbehandling blive behandlet på tværs af EU's politikker. Kvinder er en heterogen gruppe og kan være udsat for intersektionel forskelsbehandling på grund af en række personlige egenskaber. F.eks. kan en indvandrer kvinde med et handicap blive udsat for forskelsbehandling af tre eller flere grunde i forbindelse med EU's lovgivning og politikker og gennemførelsen heraf bør der derfor tages hensyn til de særlige behov hos og forhold for forskellige grupper af kvinder og piger. Den kommende handlingsplan for integration og inklusion og EU's strategiske rammer for handicap, LGBTI+, inklusion af romaer og børns rettigheder vil være knyttet til denne strategi og til hinanden. Derudover vil det intersektionelle perspektiv altid indgå i ligestillingspolitikkerne.

5. Finansiering af foranstaltninger med henblik på at fremme ligestillingen mellem mænd og kvinder i EU

Kommissionens forslag til en flerårig finansiel ramme (FFR) sikrer integrationen af kønsdimensionen i hele den finansielle ramme og mere specifikt i EU's forskellige finansierings- og budgetgarantiinstrumenter, navnlig **Den Europæiske Socialfond Plus, Den Europæiske Fond for Regionaludvikling, Et Kreativt Europa, Den Europæiske Hav- og Fiskerifond, Samhørighedsfonden** og **InvestEU-programmet**. Finansieringen skal anvendes til foranstaltninger til at fremme kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet og skabe balance mellem arbejdsliv og privatliv, investeringer i pasningsfaciliteter, støtte til kvindelige iværksættere, bekæmpelse af kønsopdeling inden for visse erhverv og ændring af pigers og drenges ulige repræsentation inden for visse uddannelsessektorer.

Forslaget til forordning om fælles bestemmelser⁸⁰ omfatter **særlige "grundforudsætninger"**, i henhold til hvilke en medlemsstat skal have en national strategisk ramme for ligestilling mellem mænd og kvinder som en forudsætning for at kunne få del i midlerne, når der skal investeres i en mere ligelig kønsfordeling på arbejdsmarkedet, balancen mellem arbejdsliv og privatliv eller pasningsfaciliteter. En anden **horisontal "grundforudsætning"** vedrørende en effektiv gennemførelse af **chartret om grundlæggende rettigheder** omfatter ligestilling mellem kønnene som et af dens hovedprincipper og finder anvendelse på alle investeringer i henhold til denne forordning.

Der vil blive afsat øremærkede midler til projekter til gavn for civilsamfundsorganisationer og offentlige institutioner, der gennemfører specifikke foranstaltninger, herunder forebyggelse og bekæmpelse af kønsbaseret vold, via **programmet for borgere, lighed, rettigheder og værdier**. Det er nødvendigt at lægges særlig vægt på kvinder og piger på asyl- og migrationsområdet. Via **Asyl- og Migrationsfonden** vil Kommissionen tilskynde medlemsstaterne til at målrette foranstaltninger til støtte for de særlige behov hos kvinder i asylproceduren samt foranstaltninger til støtte for integrationen af kvinder i det nye samfund. Fonden vil desuden gøre det muligt at forbedre beskyttelsen af sårbare grupper, herunder kvinder, der er ofre for kønsbaseret vold i asyl- og migrationssammenhænge.

På forsknings- og innovationsområdet vil Kommissionen indføre nye foranstaltninger for at styrke ligestillingen inden for **Horisont Europa** såsom muligheden for at kræve, at **ansøgere fremlægger en ligestillingsplan**, og et initiativ for at øge antallet af nystartede teknologivirksomheder, der ledes af kvinder. Der vil også blive stillet midler til rådighed til kønsforskning og intersektionel forskning.

Derudover vil der via **den fælles landbrugspolitik** være finansieringsmuligheder med henblik på at øge kvinders iværksætterviden og deltagelse i beslutningsprocessen og investere i udvikling af basale tjenester i landdistrikterne. For at styrke kvinders indflydelse og status er der planlagt en ny

⁸⁰ COM(2018) 375 final.

ansøgningsrunde rettet mod kvinder i den "blå økonomi"⁸¹ som en del af den næste **Europæiske Hav- og Fiskerifond** for 2021-2027.

Strategien for inklusion og mangfoldighed med henblik på **Erasmus+-programmet** vil indeholde vejledning om, hvordan programmet kan bidrage til at bekæmpe kønsbestemte uligheder inden for alle uddannelses-, ungdoms- og sportssektorer.

Kommissionens vejledning om **socialt ansvarlige offentlige indkøb** er med til at bekæmpe forskelsbehandling og fremme ligestilling i forbindelse med offentlige udbud.

I overensstemmelse med de gentagne opfordringer fra flere medlemsstater og Europa-Parlamentet⁸² **vil Kommissionen se nærmere på de kønsspecifikke virkninger af dets aktiviteter og på, hvordan det er muligt at måle udgifterne til ligestilling mellem kønnene på programniveau** i den flerårige finansielle ramme for 2021-2027. Resultatet af den revision af **integrationen af kønsaspektet i EU-budgettet**, som Den Europæiske Revisionsret for nylig har iværksat for at fremme ligestillingen, vil bidrage til denne proces. Dette vil forbedre integrationen af kønsaspektet i Kommissionens budgetprocedure og dermed øge bidraget via politikudformningen og tildelingen af ressourcer til målene for ligestilling mellem kønnene.

6. At skabe ligestilling mellem kønnene og sikre kvinders indflydelse og status i hele verden.

Manglende ligestilling mellem kønnene er et globalt problem. Ligestilling mellem kønnene og styrkelse af kvinders indflydelse og status er et centralt mål for EU's optræden udadtil. Det er vigtigt, at EU's interne og eksterne foranstaltninger på dette område er sammenhængende og gensidigt forstærker hinanden. EU fremmer ligestilling mellem kønnene og styrkelse af kvinders indflydelse og status via sine internationale partnerskaber, politiske dialoger og menneskerettighedsdialoger med tredjelande, sin handelspolitik samt sine naboskabs- og udvidelsespolitikker, bl.a. i forbindelse med tiltrædelsesforhandlinger og stabiliserings- og associeringsprocessen. Derudover er der medtaget kønsrelaterede foranstaltninger i EU's indsats i forbindelse med skrøbelige situationer samt konflikt- og nødsituationer.

I **handlingsplanen om ligestilling og styrkelse af kvinders indflydelse og status i EU's eksterne forbindelser** (2016-2020) (GAPII)⁸³ fokuseres der på at sætte en stopper for vold mod kvinder og piger, fremme kvinders økonomiske og sociale indflydelse og sikre overholdelsen af deres menneskerettigheder samt politiske og borgerlige rettigheder. **GAPIII**, der bygger videre på de opnåede resultater og indhøstede erfaringer, **vil blive iværksat i 2020**. Den vil indeholde en samlet tilgang og være i overensstemmelse med prioriteterne i denne strategi, idet alle elementer heri vil blive integreret i EU's optræden udadtil.

EU vil fortsat støtte kvinders menneskerettigheder og dem, der forsvare disse rettigheder, seksuel og reproduktiv sundhed og rettigheder samt indsatsen for at dæmme op for seksuel og kønsbaseret vold i hele verden, herunder i forbindelse med skrøbelige situationer samt konflikt- og nødsituationer. EU har iværksat **Spotlight-initiativet**, et fælles globalt program mellem EU og FN med en samlet EU-bevilling på 500 mio. EUR til at eliminere alle former for vold mod kvinder og piger. EU er ved at lancere **kampagnen #WithHer** i 2020, der har til formål at udfordre skadelige kønsnormer og stereotyper, som fastholder volden mod kvinder i hele verden. EU vil i 2020 vedtage **EU's handlingsplan for menneskerettigheder og demokrati (2020-2024)**. EU vil også fortsætte med at

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/2018/09-03/20180828DraftResolutionGenderBudgetingintheEUBudget-thewayforward_EN.pdf.

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

gennemføre **EU's strategiske tilgang og handlingsplan for kvinder, fred og sikkerhed 2019-2024**⁸⁴.

Kommissionen vil fortsætte med aktivt at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder via sin **handelspolitik**, bl.a. via dens aktive engagement i spørgsmålet i Verdenshandelsorganisationen. Den vil fortsat indsamle kønsopdelte data for at sikre, at handelsrelaterede sider af kønsaspektet på hensigtsmæssig vis tages op i handelsaftaler, og at der i handelsinitiativer tages hensyn til virkningerne for mænd og kvinder.

I partnerlande vil EU gøre brug af **planen for eksterne investeringer** for at fremme kvinders iværksætterier og deltagelse på arbejdsmarkedet. For eksempel sigter faciliteten for kvinders finansielle inklusion mod at mobilisere 100 mio. EUR for at sikre kvinder adgang til finansiering. **EU's strategi for Afrika** vil i 2020 fokusere på ligestilling og styrkelse af kvinders indflydelse og status.

I forbindelse med EU's eksterne politikker anvendes integrering af kønsaspektet i budgetproceduren ved hjælp af en forpligtelse til at sikre, at 85 % af alle nye programmer bidrager til ligestilling mellem mænd og kvinder og styrkelse af kvinders indflydelse og status⁸⁵.

⁸⁴ EU's strategiske tilgang til kvinder, fred og sikkerhed er knyttet som bilag til Udenrigsrådets konklusioner om kvinder, fred og sikkerhed, der blev vedtaget den 10.12.2018 (rådsdokument 15086/18) <https://www.consilium.europa.eu/media/37412/st15086-da18.pdf>, og EU's handlingsplan for kvinder, fred og sikkerhed 2019-2024 af 4.7.2019, EEAS(2019) 747, https://www.consilium.europa.eu/register/en/content/out/?amp;typ=ENTRY&i=ADV&DOC_ID=ST-11031-2019-INIT.

⁸⁵ Målingen foretages i henhold til OECD's Gender Equality Policy Marker. Specifikt i forbindelse med humanitær bistand anvender Kommissionen sin egen humanitære "køns- og aldersmarkør".

SAMARBEJDE OM ET EUROPA MED LIGESTILLING MELLEM MÆND OG KVINDER

At opnå ligestilling mellem mænd og kvinder i Den Europæiske Union er et fælles ansvar. Det kræver, at alle EU-institutioner, medlemsstater og EU-agenturer går sammen og gør en indsats i partnerskab med civilsamfundet og kvindeorganisationer, arbejdsmarkedets parter og den private sektor.

Europa-Parlamentet⁸⁶ og **Rådet**⁸⁷ har vist deres engagement i ligestilling mellem mænd og kvinder i adskillige beslutninger og konklusioner, hvori Kommissionen opfordres til at vedtage en europæisk ligestillingsstrategi og styrke integrationen af kønsaspektet på alle politikområder.

EU-institutionerne og medlemsstaterne er i forbindelse med deres samarbejde nødt til at i højere grad at inddrage civilsamfundet, herunder kvindebevægelser og -organisationer, internationale organisationer og regeringer for at gøre fremskridt med hensyn til ligestilling og fortsat være globale ledere.

Kommissionen opfordrer Europa-Parlamentet og Rådet til rettidigt at gå videre med deres arbejde vedrørende eksisterende og kommende forslag fra Kommissionen. Medlemsstaterne bør anvende alle de redskaber, de har til rådighed, navnlig de muligheder, der findes for finansiel støtte fra EU, og sikre en bedre ligestilling mellem kønnene.

De nøgleforanstaltninger, der præsenteres i denne strategi, vil regelmæssigt blive ajourført og suppleret. Der vil blive ført tilsyn med gennemførelsen heraf og hvert år rapporteret om de fremskridt, der gøres. Med disse rapporter skal der hvert år gøres status over de fremskridt, der er gjort. Ud over eksempler på god praksis i medlemsstaterne vil de årlige rapporter også indeholde relevante oplysninger, bl.a. fra Eurostat og Eurofound samt indikatorer til måling af fremskridt med udgangspunkt i EIGE's årlige EU-indeks for ligestilling mellem kønnene. EIGE vil også tilvejebringe data og forskning, der skal indgå i EU-institutionernes og medlemsstaternes evidensbaserede politiske beslutningstagning.

Ved at arbejde sammen kan vi gøre reelle fremskridt for inden 2025 at skabe et Europa, hvor kvinder og mænd, piger og drenge i al deres mangfoldighed er lige — hvor de frit kan vælge deres vej i livet og udnytte deres fulde potentiale, hvor de har lige muligheder for at trives, og hvor de på lige vilkår kan deltage i og lede de europæiske samfund.

⁸⁶ Blandt Europa-Parlamentets seneste beslutninger om ligestilling er: Europa-Parlamentets beslutning [2019/2870 \(RSP\)](#) af 30.1.2020 om kønsbestemt lønforskel. Europa-Parlamentets beslutning [2019/2855\(RSP\)](#) af 28.11.2019 om EU's tiltrædelse af Istanbulkonventionen og andre foranstaltninger til bekæmpelse af kønsbaseret vold. Europa-Parlamentets beslutning [2016/2249\(INI\)](#) af 14.3.2017 om ligestilling mellem mænd og kvinder i EU 2014-2015.

⁸⁷ Blandt Rådets seneste konklusioner om ligestilling er: Rådets konklusioner af 10.12.2019 om økonomier præget af kønsligestilling i EU: vejen frem med status over 25 års gennemførelse af Beijinghandlingsprogrammet. Rådets konklusioner af 24.10.2019 om velfærdsøkonomi. Rådets konklusioner af 13.6.2019 om udligning af den kønsbestemte lønforskel: Vigtigste politikker og foranstaltninger.