Europeiska kommissionen

Strategiskt åtagande för jämställdhet 2016-2019

Rättsliga frågor och konsumentfrågor

Europe Direct är en tjänst som hjälper dig att få svar
på dina frågor om Europeiska unionen.
Gratis telefonnummer (*):
00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Varken informationen eller samtalen kostar i regel något (men vissa operatörer, telefonkiosker och hotell kan ta betalt för samtalen).

Luxemburg: Europeiska unionens publikationsbyrå, 2016
2016 — pp. 48 — 20 × 20 cm

Brussels, 3.12.2015
SWD(2015) 278 final

Print	ISBN 978-92-79-53410-2	doi:10.2838/652	DS-04-15-858-SV-C
PDF	ISBN 978-92-79-53426-3	doi:10.2838/0120	DS-04-15-858-SV-N

© Europeiska unionen, 2016
Kopiering tillåten med angivande av källan.

Printed in Belgium
Tryckt på papper som blekts utan elementärt klor (ECF)

Strategiskt åtagande för jämställdhet 2016-2019

Bästa läsare!

Som kommissionär med ansvar för rättsliga frågor, konsumentfrågor och jämställdhet gläder det mig mycket att få presentera vårt strategiska åtagande för jämställdhet 2016–2019.

EU har visserligen stegvis gjort framsteg på senare år, tack vare hårt arbete på lokal, nationell och europeisk nivå, men vi har ännu inte uppnått jämställdhet. Vi har långt kvar, särskilt inom områden såsom deltagande på arbetsmarknaden, ekonomiskt oberoende, lön och pensioner, jämställdhet i ledande befattningar, kampen mot det könsbaserade våldet och främjande av jämställdhet i våra yttre åtgärder.

För att planera vägen framåt för Europeiska unionen inhämtade vi synpunkter på jämställdhet från hela EU – genom en Eurobarometerundersökning, ett forum om jämställdhetens framtid och ett webbaserat offentligt samråd. Vi utvärderade också styrkorna och svagheterna i strategin för jämställdhet (2010–2015).

Detta strategiska åtagande för jämställdhet 2016–2019 är en ny fas i vårt arbete för att främja jämställdhet och samtidigt behålla vårt fokus på särskilt viktiga prioriterade åtgärdsområden. I åtagandet anges mer än trettio centrala åtgärder som ska genomföras inom fem prioriterade områden, samt tidsramar och övervakningsindikatorer. Dessutom betonar vi att jämställdhetsperspektivet måste integreras i alla EU-politikområden och i EU:s finansieringsprogram. Detta kommer att vara min strategi för att se till att jämställdhet främjas i hela EU genom konkreta och effektiva åtgärder.

Jag ser fram emot att arbeta med er under de kommande åren för att skapa allt större jämställdhet i praktiken.

Věra Jourová

Kommissionsledamot med ansvar för rättsliga frågor, konsumentfrågor och jämställdhet

1. INLEDNING

Arbetet för att främja jämställdhet är en av EU:s centrala uppgifter: jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande värdering för EU,[1] ett mål för EU[2] och en drivkraft för ekonomisk utveckling.[3] Unionen ska sträva efter att främja jämställdhet i all sin verksamhet.[4]

I kommissionens strategi för jämställdhet 2010–2015[5] prioriterades **fem centrala åtgärdsområden:**

- **Ekonomisk självständighet i praktiken för kvinnor och män.**
- **Lika lön för likvärdigt arbete.**
- **Jämställdhet i beslutsfattandet.**
- **Värdighet, integritet och ett slut på könsbaserat våld.**
- **Främjande av jämställdhet utanför EU.**

Det har gjorts framsteg på senare år,[6] vilket bl.a. framgår av att sysselsättningen bland kvinnor är högre än någonsin (64 % år 2014) och att kvinnor deltar allt mer i det ekonomiska beslutsfattandet. Denna goda utveckling motverkas dock av den fortsatta bristen på jämställdhet inom andra områden, t.ex. löner och inkomster.

Dessa fem centrala områden är lika relevanta i dag som 2010. Det krävs mer tid för att de åtgärder som har vidtagits mot ojämlikhet under de senaste fem åren ska kunna leda till de förändringar som krävs och till stöd i form av nya åtgärder inom dessa områden. Samtidigt påverkas jämställdheten av de socioekonomiska förändringar som har skett nyligen till följd av den ekonomiska krisen, den digitala teknikens snabba spridning och invandringen samt integrationen.

Därför kommer kommissionen i enlighet med sitt arbetsprogram för 2016[7] att fortsätta sitt konkreta arbete med att främja jämställdhet. Åtgärderna kommer även fortsättningsvis att inriktas på de fem prioriterade områdena. Alla aktörer måste bidra om vi ska kunna åstadkomma verklig jämställdhet inom livets alla områden, både inom och utanför EU. Detta strategiska åtagande för jämställdhet 2016–2019 är en referensram för ökade insatser på alla nivåer, såväl på europeisk som nationell, regional och lokal nivå. Åtagandet är en bekräftelse av den europeiska jämställdhetspakten 2011–2020.[8]

Medlemsstaterna, Europaparlamentet och en rad olika berörda parter har bidragit, bl.a. genom ett offentligt samråd som fick in nästan 5 000 svar. En överväldigande majoritet (94 %) av de organisationer som svarade anser att de prioriteringar som fastställdes i den nuvarande strategin fortfarande är relevanta för ett kommande åtagande.

Denna ståndpunkt bekräftas av medlemsstaterna, som också menar att det är viktigt med åtgärder på EU-nivå för att tillhandahålla en referensram.[9] Allt fler medlemsstater hanterar jämställdhetsutmaningar genom nationella strategier eller handlingsplaner för jämställdhet (se bilaga 5). Deras inriktning och ambitionsnivå varierar, men alla (se bilaga 6) omfattar politik för könsbaserat våld och jämställd-

1 Artikel 2 i EU-fördraget.
2 Artikel 3 i EU-fördraget.
3 OECD, *Closing the gender gap: act now.*
4 Artikel 8 i EUF-fördraget.
5 *Strategi för jämställdhet 2010–2015* (KOM(2010) 491).
6 Se t.ex. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/150324_annual_report_2014_web_en.pdf.
7 COM(2015) 610.
8 Se slutsatserna från mötet i rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) den 7 mars 2011.
9 Yttrande från rådgivande kommittén för lika möjligheter för kvinnor och män: *Gender equality in the 21st century: remaining challenges and priorities.*

het på arbetsmarknaden. Utbildning, könsstereotyper och möjlighet att kombinera arbete och familj omfattas också i hög grad, medan beslutsfattande är det område som får minst uppmärksamhet.

Det strategiska åtagandet för jämställdhet 2016–2019 bygger på den fortlöpande[10] och *ad hoc-baserade* utvärderingen[11] av strategin 2010–2015. Utvärderingen har bl.a. visat att strategin har skapat mervärde inom ett antal områden, framför allt när det gäller upprättande av agendor och inlärning, genom att tillhandahålla en värdefull ram för integrering av jämställdhetsfrågor i kommissionen och för tillämpning av en samstämmig ram för jämställdhetspolitiken i medlemsstaterna.

EU-invånarna har ett stort engagemang för att främja jämställdheten: tre fjärdedelar av intervjupersonerna i en färsk Eurobarometerundersökning (76 %) anser[12] att EU borde prioritera att ta itu med bristen på jämställdhet mellan kvinnor och män. Ungefär nio av tio (91 %) håller med om att det är nödvändigt att ta itu med bristen på jämställdhet för att skapa ett rättvisare samhälle.

2. JÄMSTÄLLDHET 2015: UTMANINGAR OCH KLYFTOR

Under krisen nådde arbetslösheten outhärdliga nivåer för både kvinnor och män i alltför många länder. Allt fler kvinnor i hela EU **kommer dock ut på arbetsmarknaden. Sysselsättningen** bland kvinnor nådde sin högsta nivå någonsin (64 %)[13] 2014, medan sysselsättningen bland männen (75 %)[14] ännu inte är tillbaka på samma nivå som före krisen. Detta innebär att allt fler familjer är ekonomiskt beroende av kvinnors arbete. Kvinnor har tagit sig in på **beslutsfattande positioner** inom många av livets områden. Kvinnor utgör fortfarande endast 21 %[15] av styrelseledamöterna i de största börsnoterade företagen, men detta är ändå en stor (nio procentenheter) förbättring under de senaste fem åren. Den största förbättringen har skett i länder som har vidtagit lagstiftningsåtgärder. Könsbalansen i politiken har också förbättrats, om än i långsammare takt: andelen kvinnor i nationella parlament och regeringar har ökat stadigt från 22 % respektive 21 % vid utgången av 2004 till 29 % respektive 27 % under 2015.[16] Bristen på jämställdhet har också minskat i beslutsfattande organ i forskningsorganisationer: andelen kvinnliga institutionschefer ökade i 15 av de 20 EU-länder för vilka det fanns tillgängliga uppgifter om 2010 och 2014.[17]

Attityderna till jämställdhet förändras, men dagens yngre generation är inte immun mot könsstereotyper och klyftor mellan könen. Bristen på jämställdhet lever kvar i utbildningen – i termer av ämnespreferenser, resultat och deltagandemönster. Pojkar, särskilt med missgynnad

10 Halvtidsöversyn av strategin för jämställdhet och årsrapporter.
11 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151120_strategy_evaluation_en.pdf.
12 Särskild Eurobarometer 428 (mars 2015).
13 Eurostat.
14 *Idem.*
15 Databas över jämställdhet i beslutsfattandet, generaldirektoratet för rättsliga frågor och konsumentfrågor, april 2015.
16 *Idem.*
17 SHE figures: broschyr (2015).

bakgrund, slutar oftare skolan i förtid än vad flickor gör och har mycket större lässvårigheter.[18] Kvinnor är mer benägna att ha en högre utbildning, men är fortfarande överrepresenterade inom studieområden som är kopplade till traditionellt kvinnliga roller, t.ex. omsorgsrelaterade områden, och de är underrepresenterade inom naturvetenskap, matematik, it, teknik och därmed förknippade yrkeskarriärer. Detta innebär att **ojämställdheten i yrkeslivet** yttrar sig på nya sätt i stället för att minska, och att det fortfarande är dubbelt så vanligt att unga kvinnor inte förvärvsarbetar som att unga män inte gör det, trots att kvinnorna har investerat i sin utbildning. Kvinnor utgör också den största outnyttjade entreprenörspotentialen och motsvarar endast 29 % av företagarna.

När det gäller tillgången till **finansiella resurser under livstiden** är det fortfarande svårt att uppnå jämställdhet mellan könen. Kvinnor (särskilt migrerande kvinnor och kvinnor med ansvar för ensamförälderfamiljer) genererar fortfarande en mycket mindre andel av inkomsterna på arbetsmarknaden än män. Kvinnor som förvärvsarbetar, särskilt mödrar, arbetar mycket oftare deltid och får i genomsnitt 16 %[19] mindre betalt per arbetstimme än män. Detta innebär att den totala inkomstklyftan mellan könen under de aktiva åren i livet uppgår till 41 %[20], vilket leder till en mycket stor pensionsklyfta som uppgår till 40 % i dag.[21] Äldre kvinnor löper mycket större risk att utsättas för fattigdom och social utslagning än äldre män och det har inte märkts någon vändning i den utvecklingen på senare år. Utan nya åtgärder kommer kvinnor som skaffar barn sannolikt att fortsätta att missgynnas ekonomiskt såväl under yrkeslivet som under pensionsåren, delvis på grund av en ojämlik fördelning av omsorgs- och hushållsansvar (förvärvsarbetande kvinnor lägger fortfarande två och en halv timme mer per dag på att ta hand om barn och hushåll än män).[22]

Könsbaserat våld är fortfarande utbrett och förekommer i många former: en av tre kvinnor har upplevt fysiskt eller sexuellt våld, 5 % har blivit våldtagna efter 15 års ålder och 20 % har upplevt trakasserier på nätet.[23] Detta våld förekommer överallt – i hemmet, på arbetsplatsen, i skolan, på gatan eller på nätet – oberoende av social bakgrund. Könsbaserat våld och negativa stereotyper är t.ex. vanligt förekommande inom idrotten.[24] Detta skadar offren, inte bara i fråga om deras hälsa och välbefinnande, utan också i deras arbetsliv, vilket försämrar deras ekonomiska oberoende och ekonomin i stort. I EU beräknas 500 000 kvinnor och flickor löpa risk för könsstympning.[25] Dessutom är kvinnor och flickor i majoritet bland offer för människohandel (68 % kvinnor, 17 % män, 12 % flickor och 3 % pojkar).[26]

Kvinnors grundläggande rättigheter fortsätter att kränkas **världen över**. De diskrimineras när det gäller tillgång till utbildning, arbete, socialt skydd, arv, ekonomiska tillgångar, produktionsresurser och deltagande i beslutsfattande och i samhället i stort.

Kvinnor lägger två till tio gånger mer tid på obetalt arbete än män, vilket är ett av de största hindren mot ekonomisk och politisk egenmakt.[27]Omkring 140 miljoner flickor och kvinnor lever i dag med följderna av könsstympning. En flicka av nio är gift innan hon har fyllt 15. Många av dem tvingas till äktenskap och får barn innan de har fyllt 16.[28] Detta får svåra följder: komplikationer under graviditet och förlossning är den näst vanligaste dödsorsaken bland unga kvinnor.[29] Sedan millennieutvecklingsmålen[30] infördes har utvecklingen inom mödravården gått nedslående långsamt och kvinnor och flickor drabbas oproportionerligt ofta av hiv. Detta hänger också ihop med misslyckandet med att garantera allmän tillgång till sexuell och reproduktiv hälsovård för kvinnor och flickor.

18 Se t.ex. OECD, 2014, *Are boys and girls equally prepared for life?* http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/PIF-2014-gender-international-version.pdf.
19 Eurostat. De senast tillgängliga uppgifterna är från 2012.
20 *Idem.*
21 Kommittén för socialt skydd och Europeiska kommissionen (2015), *Pension Adequacy Report.*
22 Eurofound.
23 Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter (FRA).
24 Undersökning om könsbaserat våld inom idrott: https://eacea.ec.europa.eu/about-eacea/calls-for-tender/study-gender-based-violence-in-sport- eacea201502_en
25 Europaparlamentets resolution om avskaffande av kvinnlig könsstympning, 2012.
26 Eurostat.
27 http://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf
28 Världshälsoorganisationen, pressmeddelande, mars 2013.
29 http://who.int/mediacentre/factsheets/fs364/en/
30 http://www.unmillenniumproject.org/goals/

3. PRIORITERINGAR OCH CENTRALA ÅTGÄRDER FÖR 2016–2019

I sitt arbetsprogram har kommissionen på nytt bekräftat sitt engagemang för att fortsätta arbetet med att främja jämställdhet. Detta innebär att jämställdhetspolitiken även i fortsättningen ska inriktas på de fem befintliga tematiska prioriterade områdena:

- Öka kvinnors arbetskraftsdeltagande och ekonomiska självständighet i praktiken.
- Minska löne-, inkomst- och pensionsklyftan mellan könen och på så sätt bekämpa fattigdom hos kvinnor.
- Främja jämställdhet i beslutsfattandet.
- Bekämpa könsbaserat våld och skydda och stödja offren.
- Främja jämställdhet och kvinnors rättigheter i hela världen.

Nedan beskriver vi centrala åtgärder som har valts ut för att uppnå största möjliga effekt och genomförbarhet under den här kommissionens mandatperiod tillsammans med en tidsplan. Framstegen ska framför allt mätas utifrån de indikatorer som anges i bilaga 1 och de mål som anges i bilaga 2. Inom alla prioriterade områden ska männens betydelse för att avskaffa könsstereotyper och främja icke-diskriminerande könsroller uppmärksammas. Framför allt kommer de särskilda behoven hos grupper som är missgynnade på flera sätt att uppmärksammas. Det gäller t.ex. ensamstående föräldrar och kvinnor som är äldre, migranter, romer eller funktionshindrade.

En blandning av följande lagstiftningsinstrument, andra instrument och finansieringsinstrument ska användas för att uppnå målen inom varje prioriterat område:

- Jämställdhetsperspektivet ska införlivas i all EU-verksamhet (se avsnitt 4).
- Jämställdhetslagstiftning ska verkställas.
- EU:s finansieringsprogram för 2014–2020 (se avsnitt 5).
- Fortlöpande insamling av uppgifter med stöd av Eurostat, Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE), Eurofound, Europarådet och Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter (FRA).
- Utbyte av god praxis och peer learning mellan medlemsstater och samarbete med alla aktörer (se avsnitt 6).
- En årlig granskning av centrala åtgärder som har vidtagits, i samband med upprättandet av årliga framstegsrapporter om jämställdhet, för att bedöma behovet av ytterligare åtgärder.

3.1. Öka kvinnors arbetskraftsdeltagande och ekonomiska självständighet i praktiken

Mål

Om vi ska kunna nå EU:s mål att 75 % av alla kvinnor och män ska ha sysselsättning 2020 och framför allt om vi ska kunna överbrygga sysselsättningsklyftan mellan kvinnor och män kommer det att krävas samordnade ansträngningar för att underlätta kvinnors arbetskraftsdeltagande. Precis som framhålls i arbetsprogrammet för 2016 gäller det bl.a. att göra det lättare att balansera omsorgs- och yrkesansvar. Det krävs också en mer jämställd fördelning av den tid som ägnas åt omsorgs- och hushållsgöromål. Barcelonamålen[31] för barnomsorg måste uppnås och det krävs diskussioner med medlemsstaterna om hur man kan höja ambitionsnivån för dessa mål. Man bör också överväga att utvidga dem till att omfatta omsorg för andra närstående. Kvinnligt företagande, jämställdhet inom forskning och migrerande kvinnors integration på arbetsmarknaden är andra delar i den ekonomiska jämställdheten.

CENTRALA ÅTGÄRDER FÖR ATT UPPNÅ DESSA MÅL

Fortsatta åtgärder för att öka kvinnors arbetskraftsdeltagande och möjlighet att kombinera arbetsliv och privatliv, kompletterade med ett nytt och heltäckande initiativ för att tackla de utmaningar med att balansera arbete och familj som förvärvsarbetande föräldrar och omsorgsgivare möter[32](2016–2019):

- Modernisera EU:s nuvarande rättsliga ram: säkerställa ett bättre verkställande och i lämpliga fall anpassa lagstiftningen i fråga om ledighet och flexibla arbetsformer, i samråd med arbetsmarknadens parter[33], för att ge föräldrar och personer med omsorgsansvar en bättre balans mellan arbetsliv och privatliv (2016–2019).
- Inrätta en bred politisk ram för att underlätta föräldrars deltagande på arbetsmarknaden och ett mer jämställt utnyttjande av ledighet och flexibla arbetsformer. Man kan t.ex. överväga att använda riktmärken, riktad användning av EU:s finansiella verktyg för att stödja medlemsstaterna och informationsåtgärder (2016).
- Fortsatt övervakning och stöd till medlemsstaterna för att de ska uppnå Barcelonamålen för barnomsorg (årligen). Hänsyn ska tas till resultatet av ett offentligt samråd om balansen mellan arbetsliv och privatliv[34]. Man bör också överväga att samråda med medlemsstaterna och med intressenter om hur ambitionsnivån skulle kunna höjas för Barcelonamålen, och överväga en mer heltäckande strategi som t.ex. omfattar omsorg om andra anhöriga, tillgänglighet och kvalitet (2016).
- Stödja medlemsstaterna i deras ansträngningar för att öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden, noggrant övervaka nationella reformåtgärder under den europeiska planeringsterminen i enlighet med sysselsättningsriktlinjerna[35] och utfärda landsspecifika rekommendationer vid behov (årligen).
- Ge ytterligare stöd till företagen i deras insatser för att öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden genom att främja plattformar för mångfaldsstadgar[36] (pågående).

31 Tillhandahållande av barnomsorg för 33 % av barnen under tre års ålder och för 90 % av barnen mellan tre år och den obligatoriska skolåldern.
32 Kommissionens arbetsprogram 2016, bilaga I, åtgärd 2, http://ec.europa.eu/smart- regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf
33 Europeiska kommissionen (2015), First-Phase Consultation of Social Partners Under Article 154 TFEU on Possible Action Addressing Work-life Balance Faced by Working Parents and Caregivers, C(2015) 7754 final (*ej översatt till svenska*).
34 http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511_roadmap_reconciliation_en.htm
35 Antagna av rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) den 5 oktober 2015.
36 http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index_en.htm

Dessutom ska insatserna fortsätta att intensifieras, med inriktning på att

- utvärdera direktivet om social trygghet[37] och följa upp resultatet, utarbeta en rapport om genomförandet av direktivet om egenföretagare[38] och vidta eventuella uppföljningsåtgärder (2016),
- införliva ett genusperspektiv i genomförandet av den europeiska migrationsagendan,[39] ta itu med hinder för migrerande kvinnors sysselsättning och karriärsutveckling, hjälpa medlemsstater att fullt ut ta vara på de möjligheter som erbjuds av Europeiska socialfonden (ESF) inom detta område (2016–2019),
- informationskampanjer för att främja kvinnligt företagande, bl.a. genom lansering av en e-plattform för kvinnliga företagare (2016), bildande av ett europeiskt nätverk av kvinnliga affärsänglar (2016) och ett nätverk av centrum för kvinnliga webbentreprenörer (2016–2017),
- främja institutionell förändring i forskningsorganisationer för att undanröja hinder för jämställdheten och engagera alla forskningsorganisationer för att genomföra jämställdhetsplaner (2016–2017).

37 Direktiv 79/7/EEG om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet; se också kommissionens arbetsprogram 2015, bilaga III, punkt 60.
38 Direktiv 2010/41/EU om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare och om upphävande av rådets direktiv 86/613/EEG.
39 COM(2015) 240 final.

3.2. Minska könsklyftorna i fråga om löner, inkomster och pensioner för att bekämpa fattigdomen hos kvinnor

Mål

Målet kvarstår att minska den kvarvarande klyftan i löner, inkomster och pensioner och därmed minska den ojämlika tillgången till finansiella resurser under hela livet. För detta krävs framför allt en kraftigt minskad ojämlikhet i ekonomiska sektorer och yrken, en ökning av kvinnors betalda arbetstid totalt, informationsåtgärder och en effektiv tillämpning av lagstiftningen om lika lön. Det krävs också politik och åtgärder för dem som möter särskilda hinder för att delta i arbetsmarknaden, såsom migrerande kvinnor och ensamstående föräldrar. Dessutom måste man tackla orsakerna och följderna av pensionsklyftan mellan kvinnor och män, eftersom den är ett hinder för kvinnors ekonomiska oberoende under ålderdomen, då de löper större risk att hamna i fattigdom än män.

CENTRALA ÅTGÄRDER FÖR ATT UPPNÅ DESSA MÅL

- Förbättra genomförandet och verkställandet av principen om lika lön ytterligare genom att göra en bedömning av direktiv 2006/54/EG[40] (2016–2017) och bl.a. överväga följande:

i. Öka insynen i lönesättningen med utgångspunkt i en rapport som ska utarbetas om medlemsstaternas åtgärder för att genomföra kommissionens rekommendation.[41]
ii. Effekterna av färsk rättspraxis från EU-domstolen om användning av kön som en försäkringsteknisk faktor som påverkar lagstadgade pensioner och privata försäkringsavtal inom tjänstepensionssektorn, vilket eventuellt kan förhindra lägre pensioner för kvinnor till följd av deras förväntade längre genomsnittliga livslängd.
iii. Påföljder för att förstärka den avskräckande effekten i förbudet mot lönediskriminering.
iv. Effektiv och ändamålsenlig funktion hos jämställdhetsorgan för att underlätta möjligheterna till rättslig prövning för diskrimineringsoffer.

- Fortsatt stöd till medlemsstaternas ansträngningar för att säkerställa lika löner och ta itu med grundorsakerna till könsklyftorna i löner, inkomster och pensioner, med hjälp av den europeiska planeringsterminen (årligen).
- Samarbeta med jämställdhetsorgan och stödja företag i deras ansträngningar för att säkerställa lika löner genom att främja plattformar för jämställdhetsstadgar (pågående).
- Fortsätta att lyfta fram Europadagen för lika lön, med Europaomfattande informationsinsatser för att nå ut till medlemsstaterna. Informera om kopplingen mellan lön, inkomster och pensionsrätt när man blir äldre (årligen).
- Överväga att vidta ytterligare åtgärder för att förbättra könsbalansen inom ekonomiska sektorer och yrken. Använda den breda koalitionen för digitala arbetstillfällen[42] till stöd för åtgärder för att öka kvinnors och flickors digitala färdigheter och främja kvinnors sysselsättning inom IKT-sektorn (2016–2017). Åtgärder för att öka medvetenheten om utbildnings- och yrkesutbildningsval (2018–2019).
- Främja jämställdhet inom alla utbildningsnivåer och utbildningstyper, däribland i förhållande till könsrelaterade ämnesval och yrken, med hjälp av befintliga verktyg för politiskt samarbete och finansieringsinstrument beroende på vad som är lämpligt, i linje med de prioriteringar som fastställs inom ramen för "Utbildning 2020" (2016–2019).

40 Direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning).
41 Kommissionens rekommendation C(2014) 1405 final om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn.
42 https://ec.europa.eu/digital-agenda/en/grand-coalition-digital-jobs-0

- Fortsätta utvecklingen av en heltäckande uppsättning åtgärder[43] för att ta itu med hela spektrumet av orsaker till pensionsklyftan i samarbete med medlemsstaterna, inklusive indikatorn för att mäta och övervaka pensionsklyftan och åtgärder för att ta itu med könsrelaterade faktorer, t.ex. i fråga om omsorg (2016–2017).

43 Med utgångspunkt i slutsatserna från mötet i rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) i juni 2015 – *Lika inkomstmöjligheter för kvinnor och män: Att minska pensionsklyftan mellan könen.*

3.3. Främja jämställdhet i beslutsfattandet

Mål

Målet med en bättre könsfördelning i ekonomiska ledarskapsställningar, framför allt att det underrepresenterade könet utgör minst 40 % av icke-verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag, bekräftas på nytt. För att främja jämställdhet i beslutsfattandet krävs också en bättre könsfördelning bland verkställande styrelseledamöter i stora börsnoterade företag och i inflödet av begåvningar. Dessa ansträngningar bör kompletteras med uppgiftsinsamling, åtgärder för att ta itu med överrepresentationen av män i beslutsfattande positioner i forskningsorganisationer och åtgärder för att främja balansen mellan könen i det politiska beslutsfattandet och i det offentliga livet, även inom idrotten. De europeiska förvaltningarna ska föregå med gott exempel. Kommissionen har satt som mål att den ska ha 40 % kvinnor i högre chefsbefattningar och som mellanchefer senast vid utgången av 2019 (se bilaga 3).

CENTRALA ÅTGÄRDER FÖR ATT UPPNÅ DESSA MÅL

- Fortsätta att stödja antagandet av 2012 års förslag till ett direktiv om att förbättra könsfördelningen bland icke-verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag fram till 2016,[44] noggrant övervaka införlivandet och genomförandet av detta och stödja andra riktade initiativ för att förbättra könsfördelningen i beslutsfattandet, bl.a. genom vägledning för medlemsstaterna (pågående).
- Fortsätta att samla in och sprida uppgifter om representationen av kvinnor och män i höga beslutsfattande positioner, i nära samarbete med Europeiska jämställdhetsinstitutet (pågående).
- Överväga åtgärder för att förbättra könsfördelningen i det politiska beslutsfattandet och fortsätta att uppmuntra medlemsstaterna och stödja de nationella myndigheternas insatser för att förbättra könsfördelningen i politiska och offentliga beslutsfattande positioner (2018).
- Tillhandahålla vägledning för medlemsstaterna om en gemensam strategi för att införa kvantitativa mål för beslutsfattande positioner inom forskning (2016).
- Uppnå målet med 40 % kvinnor i högre chefsbefattningar och som mellanchefer vid kommissionen senast vid utgången av kommissionens mandatperiod (pågående).

44 Kommissionens arbetsprogram för 2016, bilaga III, punkt 3.

3.4. Bekämpa könsbaserat våld och skydda och stödja offren

Mål

Att bekämpa könsbaserat våld och skydda och stödja offren kommer att vara en prioriterad uppgift även i fortsättningen. För att utrota våldet krävs större ansträngningar hos alla aktörer, även medlemsstaterna, för att förbättra uppgiftstillgången och uppgifternas kvalitet och tillförlitlighet, skapa större medvetenhet, förändra attityder, förhindra våld, se till att offren får bättre stöd och möjlighet till rättslig prövning samt se till att gällande EU-lagstiftning införlivas och genomförs fullt ut.

CENTRALA ÅTGÄRDER FÖR ATT UPPNÅ DESSA MÅL

- EU bör ansluta sig till Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet (Istanbulkonventionen) i den omfattning som EU:s behörighet tillåter och med hänsyn till de rättsliga effekterna av en anslutning. Därefter bör konventionens bestämmelser genomföras och EU bör fortsätta att uppmuntra medlemsstaterna att gå vidare med ratificeringen (2016)[45].
- Fortsätta att tillämpa direktivet om brottsoffers rättigheter och lagarna om europeiska skyddsorder, framför allt för att säkerställa tillgången till skydd och stöd för dem som är utsatta för könsbaserat våld (pågående).
- Ytterligare förbättra tillgången till, kvaliteten på och tillförlitligheten hos uppgifter om könsbaserat våld genom att samarbeta med Eurostat,[46] Europeiska jämställdhetsinstitutet och byrån för grundläggande rättigheter (pågående). Fortsätta insamlingen av jämförbara uppgifter om könsbaserat våld inom idrotten via en särskild undersökning (2016).
- Fortsätta de riktade åtgärderna för att sätta stopp för alla former av könsbaserat våld och öka medvetenheten (2017).
- Fortsätta att främja attityd- och beteendeförändringar genom informationsverksamhet, bl.a. genom lämpliga insatser för att lyfta fram internationella dagen för nolltolerans mot kvinnlig könsstympning (6 februari) och internationella dagen för avskaffande av våld mot kvinnor (25 november) (årligen).
- Fortsätta genomförandet av de åtgärder som anges i meddelandet Om utrotande av kvinnlig könsstympning[47] och använda lämpliga instrument för att utrota kvinnlig könsstympning och utgå från den erfarenheten för att ta itu med andra skadliga beteenden. Utveckla en webbaserad kunskapsplattform om kvinnlig könsstympning för berörda yrkesgrupper (2016–2017).
- Vidta nödvändiga åtgärder för att följa upp rapporten om medlemsstaternas efterlevnad av direktivet mot människohandel (2016) och se till att den könsrelaterade dimensionen inom människohandeln tas upp (pågående).

45 http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_010_istanbul_convention_en.pdf
46 Detta kan kräva lagstiftning (en statistikförordning) vid någon tidpunkt, beroende på resultatet av utvecklingsarbetet.
47 COM(2013) 833 final.

3.5. Främja jämställdhet och kvinnors rättigheter i hela världen.

Mål

Att skydda och främja kvinnors och flickors rättigheter och jämställdhet är en politisk prioritering i EU:s yttre förbindelser och EU har ett starkt engagemang för att spela en ledande roll i detta avseende. Dessa är viktiga förutsättningar för en rättvis och hållbar utveckling för alla och är viktiga värderingar och mål i sig själva. De är också en förutsättning för global fred och säkerhet och bidrar till att motverka radikalisering och extremism, som nedvärderar kvinnor och kränker deras rättigheter och värdighet. EU har ett fortsatt helhjärtat engagemang för att främja, skydda och tillgodose alla mänskliga rättigheter och för att fullständigt och kraftfullt genomföra skyldigheter och åtaganden rörande kvinnors rättigheter i alla internationella forum, särskilt konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor[48] inom ramen för handlingsplanen från den fjärde kvinnokonferensen i Peking (FN:s Pekingplattform)[49] och handlingsprogrammet från den internationella konferensen om befolkning och utveckling.

Kvinnors och flickors rättigheter, jämställdhet och kvinnors och flickors egenmakt är centrala för FN:s 2030-agenda för hållbar utveckling, både som fristående mål[50] och som en sektorsövergripande fråga som är införlivad i målen och indikatorerna för alla hållbara utvecklingsmål.[51] Dessa överväganden bör också vara avgörande för användningen av finansiella och icke-finansiella genomförandemetoder, och i gransknings-, övervaknings- och redovisningsmekanismerna för 2030-agendan. Eftersom agendan är allmänt tillämplig för alla länder, även EU:s medlemsstater, är det mycket viktigt att se till att det råder samstämmighet i EU:s inre och yttre politik på alla nivåer. Jämställdhet och antagande av EU:s jämställdhetslagstiftning måste även fortsättningsvis ingå i bedömningen under anslutningsprocessen.

CENTRALA ÅTGÄRDER FÖR ATT UPPNÅ DESSA MÅL

I samarbete med Europeiska utrikestjänsten och medlemsstaterna genomföra den handlingsplan som anges i det gemensamma arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar Gender equality and women's empowerment: transforming the lives of girls and women through EU external relations, 2016–2020[52](2016–2019) och, i linje med denna nya ram för EU:s jämställdhetsåtgärder i sina yttre förbindelser, göra följande åtaganden:

- Tillsammans med Europeiska utrikestjänsten och i samarbete med medlemsstaterna arbeta för att främja jämställdhet och kvinnors rättigheter i genomförandet och övervakningen av FN:s 2030-agenda för hållbar utveckling och genomförandet av handlingsplanen från den fjärde kvinnokonferensen i Peking (pågående).
- Att tillsammans med Europeiska utrikestjänsten och medlemsstaterna främja jämställdhet och främja och skydda flickors och kvinnors rättigheter genom EU:s handlingsplan för mänskliga rättigheter och demokrati, den heltäckande strategin för EU:s genomförande av FN:s säkerhetsråds resolutioner 1325 och 1820 om kvinnor, fred och säkerhet och EU:s riktlinjer från 2008 om våld mot kvinnor och flickor (pågående).

48 http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/
49 http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/
50 Fristående mål 5.
51 https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld.
52 SWD(2015) 182 final, 21.9.2015. Godkänt av rådet (utrikes frågor och internationella förbindelser) den 26 oktober 2015.

- Att fortsätta att finansiera och övervaka åtgärder för att främja jämställdhet i utvecklings- och grannskapssamarbetet och i det humanitära biståndet, bl.a. genom systematisk användning av OECD:s genusmarkörer[53] i utvecklingssamarbeten och av genus–åldersmarkören[54] i alla EU-finansierade humanitära insatser, för att bedöma om behoven och sårbarheten hos kvinnor och män i alla åldrar har identifierats och hanterats (pågående).
- Att fortsätta att noggrant övervaka och stödja kandidatländers och potentiella kandidatländers efterlevnad av Köpenhamnskriterierna för medlemskap i fråga om mänskliga rättigheter, inklusive jämställdhet. Fortsätta ansträngningarna för att införliva ett jämställdhetsperspektiv i alla berörda program som finansieras genom instrumentet för stöd inför anslutningen och Europeiska grannskapsinstrumentet (pågående).

53 http://www.oecd.org/investment/stats/37461060.pdf.
54 http://ec.europa.eu/echo/files/policies/sectoral/gender_age_marker_toolkit.pdf.

4. ATT INFÖRLIVA ETT JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIV I ALL EU-VERKSAMHET OCH ALL EU-POLITIK

Utöver de centrala åtgärder som beskrivs ovan[55] ska jämställdhet även i fortsättningen främjas genom att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i alla aspekter av EU:s insatser (förberedelse, utformning, genomförande, övervakning och utvärdering av politik, rättsliga åtgärder och utgiftsprogram), dvs. **jämställdhetsintegrering.**[56] För detta krävs en bedömning av hur EU:s insatser påverkar såväl kvinnor som män och att man tar ansvar för de eventuella justeringar som behövs göras, så att kvinnor och män främjas i lika mån och att ojämlikheten inte tillåts fortgå.

Jämställdhetsintegreringen kommer att fortsätta genom att jämställdhetsöverväganden[57] införlivas i konsekvensbedömningar och utvärderingar i linje med principerna för bättre lagstiftning.

Den avdelningsövergripande arbetsgruppen för jämställdhet (där alla avdelningar vid kommissionen är representerade och som sammanträder minst två gånger om året) kommer dessutom att fortsätta att övervaka och styra införlivandet av ett jämställdhetsperspektiv i den politiska och rättsliga verksamheten och i verksamhet som berör utgiftsprogram, däribland budgetfrågor, i samtliga EU-politikområden, och kommer att överväga att utfärda en **rapport om jämställdhetsintegrering i kommissionen** 2017. Rapporten ska komplettera de centrala åtgärder som beskrivs ovan genom att redovisa sektorsbaserade aspekter, såsom jämställdhet inom transport, energi, utbildning, hälsa, beskattning, jordbruk, handel, regionalpolitik, havsfrågor och miljö.

55 Däribland åtgärder för jämställdhetsintegrering i särskilda politikområden (t.ex. sysselsättning, migration, yttre förbindelser).
56 Artikel 8 i EUF-fördraget: "I all sin verksamhet ska unionen syfta till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och att främja jämställdhet mellan dem."
57 Se framför allt verktyg 16 i verktygslådan för bättre lagstiftning: http://ec.europa.eu/smart-regulation/guidelines/docs/br_toolbox_en.pdf.

5. EU-FINANSIERING TILL STÖD FÖR JÄMSTÄLLDHET

EU-finansieringens fördelning är lika avgörande som centrala åtgärder och jämställdhetsintegrering. Jämställdhetsbudgetering[58] tillämpas inte systematiskt på EU:s allmänna budget[59], men i finansieringsprogrammen för 2014–2020 finns det möjlighet att främja jämställdhet och jämställdhetsintegrering inom ett antal centrala politikområden, t.ex. följande:

- De europeiska struktur- och investeringsfonderna (ESI-fonderna), framför allt Europeiska socialfonden och Europeiska regionala utvecklingsfonden, är centrala finansieringsverktyg för t.ex. **tillgång till sysselsättning, karriärsutveckling, balans mellan arbetsliv och privatliv, lika lön för lika arbete, migrerande kvinnors integrering på arbetsmarknaden och investeringar i infrastruktur för barnomsorg.**
- Programmet rättigheter, jämlikhet och medborgarskap ska fortsätta att medfinansiera nationella projekt för att främja **en jämställd ekonomisk självständighet, avskaffa stelbenta könsroller och stereotyper och öka medvetenheten om pensionsklyftan mellan kvinnor och män samt dess orsaker och konsekvenser.** Programmet ska också investera i insatser för att **förhindra och bekämpa våld mot kvinnor** genom att finansiera projekt som stöder våldsoffer, utbildar berörda yrkesutövare, ökar medvetenheten och förhindrar våld som har samband med skadliga beteenden.
- Hjälptelefoner för barn och unga som är offer för **nätmobbning** (som dubbelt så ofta är flickor än pojkar) ska finansieras i medlemsstaterna genom stöd till infrastruktur för digitala tjänster inom ramen för Safer Internet, som finansieras genom Fonden för ett sammanlänkat Europa.
- Finansiering ska anslås till jämställdhet och kvinnors och flickors egenmakt under de kommande sju åren genom EU:s tematiska program för globala allmänna nyttigheter och utmaningar inom ramen för instrumentet för utvecklingssamarbete, som ger stöd till **EU:s utrikessamarbete.**
- Jämställdhetsfrågor är integrerade i Erasmus+, EU:s finansieringsprogram för allmän utbildning, yrkesutbildning, ungdom och idrott (2014–2020).

Mekanismer som föreskrivs i förordningar och berörda programkommittéer för att kontrollera jämställdhetsfinansieringens effektivitet och ändamålsenlighet kommer att användas, bl.a. för att bedöma medlemsstaternas genomföranderapporter när så är lämpligt.

I bilaga 4 finns en översikt över den finansiering på EU-nivå till en summa av **6,17 miljarder euro** som har anslagits för att uppnå målen för detta strategiska åtagande.

I linje med skyldigheterna enligt fördraget ska jämställdhetsperspektivet beaktas när EU:s finansieringsprogram för perioden efter 2020 utarbetas.

58 Det vill säga en jämställdhetsbaserad bedömning av budgetar, införlivande av ett jämställdhetsperspektiv på alla nivåer i budgetprocessen och omstrukturering av intäkter och utgifter för att främja jämställdheten.
59 Observera att det inte heller finns någon särskild budget för andra politikområden som kan integreras, t.ex. klimat och biologisk mångfald.

6. SAMARBETE MED ALLA AKTÖRER

Det nära samarbetet med institutioner och intressenter som är verksamma inom jämställdhetsområdet (medlemsstater, Europaparlamentet, Europeiska utrikestjänsten, arbetsmarknadens parter, organisationer i det civila samhället, jämställdhetsorgan, internationella organisationer och EU-organ) ska fortsätta. Detta kommer att ske i många former, från bilaterala och multilaterala utbyten till strukturerade dialoger.

Nationella strategidokument och utvecklingen inom jämställdhetsområdet i medlemsstaterna ska följas upp och utbyte av god praxis mellan medlemsstaterna ska underlättas genom programmet för ömsesidigt lärande. Samarbetet med medlemsstaterna kommer också att fortsätta genom högnivågruppen för jämställdhetsintegrering.

Rådgivande kommittén för lika möjligheter för kvinnor och män, som består av företrädare från medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter och det civila samhället, ska fortsätta att ge kommissionen råd om politiska initiativ och lagstiftningsinitiativ. Europeiska jämställdhetsinstitutet ska fortsätta att spela en viktig roll när det gäller att utveckla och ge tillgång till tillförlitliga belägg och uppgifter till stöd för evidensbaserat beslutsfattande, t.ex. genom sitt jämställdhetsindex.[60]

Europaparlamentet och rådet uppmuntras att delta aktivt i detta samarbete.

7. ÖVERVAKNING OCH UTVÄRDERING

Genomförandet av de ovannämnda åtgärderna ska fortsätta att övervakas regelbundet. Det ska årligen lämnas in en årsrapport om utvecklingen, inklusive exempel på praxis i medlemsstaterna, bl.a. med utgångspunkt i de mål och indikatorer som anges i bilagorna 1 och 2.

Om inte annat följer av slutsatserna av årsrapporten 2017 skulle det kunna anordnas en högnivådialog 2018 tillsammans med Europaparlamentet, rådets ordförandeskap och viktiga intressenter, t.ex. arbetsmarknadens parter i EU och det civila samhället, för att göra en halvtidsbedömning, identifiera utmaningar och diskutera den fortsatta utvecklingen.

60 http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2015-measuring-gender-equality- european-union-2005-2012-report.

Bilaga 1:
Mål, åtgärder, ansvarsområden och indikatorer

1. Öka kvinnors arbetskraftsdeltagande och ekonomiska självständighet i praktiken

Mål

- Uppnå EU:s mål på 75 % förvärvsarbetande kvinnor och män senast 2020 och minska sysselsättningsklyftan för kvinnor.
- Mer jämställd fördelning mellan kvinnor och män av tid som ägnas åt omsorgs- och hushållsansvar och bättre möjligheter att balansera omsorgs- och yrkesansvar.
- Uppnå Barcelonamålen för barnomsorg och på allvar diskutera med medlemsstaterna hur man kan höja ambitionsnivån för dessa mål och utvidga dem till att omfatta omsorg för andra närstående.
- Främja kvinnligt entreprenörskap och jämställdhet inom forskning.
- Bättre integration på arbetsmarknaden av migrerande kvinnor.

ÅTGÄRD	ANSVAR	TIDSPERSPEKTIV
Fortsatta åtgärder för att öka kvinnors arbetskraftsdeltagande och möjlighet att kombinera arbetsliv och privatliv, kompletterat med ett nytt och heltäckande initiativ för att ta itu med utmaningarna med att balansera arbete och familj som förvärvsarbetande föräldrar och omsorgsgivare möter: - Modernisera EU:s rättsliga ram: säkerställa bättre verkställande och i lämpliga fall anpassa lagstiftningen i fråga om ledighet och flexibla arbetsformer, i samråd med arbetsmarknadens parter, för att ge föräldrar och personer med omsorgsansvar en bättre balans mellan arbetsliv och privatliv.* - Inrätta en bred politisk ram för att underlätta föräldrars deltagande på arbetsmarknaden och ett mer jämställt utnyttjande av ledighet och flexibla arbetsformer. Man kan t.ex. överväga att använda riktmärken, riktad användning av EU:s finansiella verktyg för att stödja medlemsstaterna och informationsåtgärder.** - Fortsatt övervakning av och stöd till medlemsstaternas arbete för att uppnå Barcelonamålen för barnomsorg,*** med hänsyn till resultatet av ett offentligt samråd om balans mellan arbetsliv och familjeliv. Överväga att samråda med medlemsstater och intressenter om hur Barcelonamålen kan göras mer ambitiösa och överväga en mer heltäckande strategi som t.ex. omfattar omsorg om andra anhöriga, tillgänglighet och kvalitet.** - Stödja medlemsstaternas ansträngningar för att öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden, noggrant övervaka nationella reformåtgärder under den europeiska planeringsterminen i enlighet med sysselsättningsriktlinjerna, utfärda landsspecifika rekommendationer vid behov.*** - Ytterligare stödja företagens insatser för att öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden genom att främja plattformar för mångfaldsstadgar.****	COM: JUST/EMPL	* 2016–2019 ** 2016 *** årligen **** pågående
Utvärdera direktivet om social trygghet och följa upp resultatet, utarbeta en rapport om genomförandet av direktivet om egenföretagare och eventuella uppföljningsåtgärder.	COM: JUST	2016
Införliva ett genusperspektiv i genomförandet av den europeiska migrationsagendan för att ta itu med hinder för migrerande kvinnors sysselsättning och karriärsutveckling, hjälpa medlemsstater att fullt ut ta vara på de möjligheter som erbjuds av Europeiska socialfonden (ESF) inom detta område.	COM: HOME	2016–2019
Öka medvetenheten för att främja kvinnligt företagande, bl.a. genom lansering av en e-plattform för kvinnliga företagare*, bildande av ett europeiskt nätverk av kvinnliga affärsänglar* och ett nätverk av centrum för kvinnliga webbentreprenörer**.	COM: GROW/CNECT	*2016 **2016–2017
Främja en institutionell förändring i forskningsorganisationer för att undanröja hinder för jämställdheten och förmå alla forskningsorganisationer för att genomföra jämställdhetsplaner.	COM: RTD	2016–2017

INDIKATORER	BASLINJE: EU-GENOMSNITT (ÅR)
Könsbaserad sysselsättningsklyfta (20–64 år)	11,5 procentenheter (2014)
Könsbaserad sysselsättningsklyfta (20–64) i heltidsekvivalenter	18,1 procentenheter (2014)
Könsbaserad sysselsättningsklyfta för deltidsarbete bland föräldrar	34,8 procentenheter (2013)
Tid som ägnas åt obetalt omsorgsarbete per vecka, efter kön[61]	Män: 8,9 % Kvinnor: 26,4 % (2010)
Ofrivilligt deltidsarbete på grund av tillsyn av barn eller funktionshindrade vuxna, efter kön[62]	Män: 4,2 % Kvinnor 27,2 (2014)
Barn i formell barnomsorg som en andel av alla barn i åldersgruppen (0–3 år och mellan 3 år och den obligatoriska skolåldern)	0–3 år: 27 % 3 år till skolålder: 82 % (2013)
Andel av arbetskraften (50–64 år) som tar hand om äldre eller funktionshindrade släktingar minst flera dagar i vecken, efter kön[63]	Män: 10 % Kvinnor: 17 % (2011)
Könsbaserad sysselsättningsklyfta bland icke-EU-medborgare	19,5 % (2014)
Könsbaserad sysselsättningsklyfta bland nyinflyttade icke-EU-medborgare	22,3 % (2014)
Andel organisationer som bedriver forskning som har antagit jämställdhetsplaner[64]	36 % (2014)

61 Eurofound.
62 Eurostat ("viktigaste orsaken till deltidsarbete – fördelning efter kön och ålder (%)" [lfsa_epgar]).
63 Eurofound.
64 SHE figures, broschyr från 2015, baserad på en undersökning inom det europeiska forskningsområdet 2014 (PCountry, P17, P36) https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-leaflet-web.pdf.

2. Minska löne-, inkomst- och pensionsklyftan mellan könen och på så sätt bekämpa fattigdom hos kvinnor

Mål

- **Fortsätta att minska den kvarvarande klyftan i löner, inkomster och pensioner och därmed minska den ojämlika tillgången till finansiella resurser under hela livet.**
- **Avsevärt minska ojämlikheten inom ekonomiska sektorer och yrken.**
- **Öka kvinnors generella arbetstid. Säkerställa en effektiv tillämpning av lagstiftningen om lika lön.**
- **Avskaffa hinder för sårbara gruppers tillträde till arbetsmarknaden, t.ex. migrerande kvinnor och ensamstående föräldrar.**
- **Ta itu med orsakerna till och följderna av pensionsklyftan.**

ÅTGÄRD	ANSVAR	TIDSPERSPEKTIV
Förbättra genomförandet och verkställandet av principen om lika lön ytterligare genom att göra en bedömning av direktiv 2006/54/EC[65] och bl.a. överväga följande: - En ökad insyn i lönesättningen med utgångspunkt i en rapport som ska utarbetas om medlemsstaternas åtgärder för att genomföra kommissionens rekommendation[66]. - Effekterna av färsk rättspraxis från EU-domstolen om användning av kön som en försäkringsteknisk faktor som påverkar lagstadgade pensioner och privata försäkringsavtal inom tjänstepensionssektorn, vilket eventuellt kan förhindra lägre pensioner för kvinnor till följd av deras förväntade längre genomsnittliga livslängd. - Påföljder för att förstärka den avskräckande effekten i förbudet mot lönediskriminering. - Se till att jämställdhetsorgan fungerar effektivt och ändamålsenligt för att underlätta möjligheterna till rättslig prövning för diskrimineringsoffer.	COM: JUST	2016–2017
Fortsatt stöd till medlemsstaternas ansträngningar för att garantera lika lön och tackla grundorsakerna till löne-, inkomst- och pensionsklyftorna. Använda den europeiska planeringsterminen (årligen).	COM: EMPL/JUST	Årligen
Fortsätta att lyfta fram Europadagen för lika lön, med Europaomfattande informationsinsatser för att nå ut till medlemsstaterna. Informera om kopplingen mellan lön, inkomster och pensionsrätt när man blir äldre.	COM: JUST/COMM	Årligen
Samarbeta med jämställdhetsorgan och stödja företag i deras ansträngningar för att säkerställa lika löner genom att främja plattformar för jämställdhetsstadgar.	COM: JUST	Pågående

65 Direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning).
66 C(2014) 1405 final

ÅTGÄRD	ANSVAR	TIDSPERSPEKTIV
Överväga att vidta ytterligare åtgärder för att förbättra könsbalansen inom ekonomiska sektorer och yrken. Använda den breda koalitionen för digitala arbetstillfällen till att ge stöd till åtgärder för att öka kvinnors och flickors digitala färdigheter och främja kvinnors sysselsättning inom IKT-sektorn*. Åtgärder för att öka medvetenheten om utbildnings- och yrkesutbildningsval.	COM: CNECT/EAC/EMPL / RTD/JUST/MOVE	*2016–2017 **2018–2019
Främja jämställdheten inom alla utbildningsnivåer och utbildningstyper, däribland i förhållande till könsrelaterade ämnesval och yrken, med hjälp av befintliga verktyg för politiskt samarbete och finansieringsinstrument beroende på vad som är lämpligt, i linje med de prioriteringar som fastställs inom ramen för ”Utbildning 2020”.	COM: EAC/EMPL	2016–2019
Fortsätta utvecklingen av en heltäckande uppsättning åtgärder[67] för att ta itu med hela spektrumet av orsaker till pensionsklyftan i samarbete med medlemsstaterna, inklusive indikatorn för att mäta och övervaka pensionsklyftan och åtgärder för att ta itu med könsrelaterade faktorer, t.ex. i fråga om omsorg.	COM: EMPL/JUST	2016–2017

67 På grundval av slutsatserna från mötet i rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) i juni 2015

INDIKATORER	EU-GENOMSNITT (ÅR)
Könsbaserad löneklyfta	16,5 % (2013)
Sammanlagd könsbaserad inkomstklyfta	41,1 % (2012)
Könssegregering i ekonomiska sektorer och yrken[68]	Sektorer: 18,9 % Yrken: 26,9 % (2014)
Könsbaserad pensionsklyfta	40,2 % (2012)[69]
Könsbaserad pensionstäckningsklyfta	6,8% (2012)[70]
Arbetande fattiga, kvinnor och män	Män: 9,3 % Kvinnor: 8,4 % (2014)
Fattigdomsrisk och social utslagning under ålderdomen (65+)	Män: 11,4 % Kvinnor: 15,6 % (2014)
Ensamförälderhushåll som riskerar att utsättas för fattigdom eller social utslagning	49,9 % (2013)

68 Inklusive en analys av andelen kvinnor som arbetar i de olika sektorerna
69 För pensionärer i åldern 65–79. Källa: Kommittén för socialt skydd och Europeiska kommissionen (2015), *Pension Adequacy Report.*
70 För personer i åldern 65–79. Källa: Kommittén för socialt skydd och Europeiska kommissionen (2015), *Pension Adequacy Report.*

3. Främja jämställdhet i beslutsfattandet

Mål

- **Fortsätta ansträngningarna för att förbättra könsfördelningen i ekonomiska ledarskapspositioner, framför allt bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag (minst 40 % representation av det underrepresenterade könet).**
- **Förbättra könsfördelningen bland verkställande styrelseledamöter i stora börsnoterade företag och i inflödet av begåvningar.**
- **Förbättra uppgiftsinsamlingen om och könsfördelningen i beslutsfattande positioner i forskningsorganisationer.**
- **Förbättra könsfördelningen i det politiska beslutsfattandet och i det offentliga livet, även inom idrotten.**
- **Uppnå målet med 40 % kvinnor i högre chefsbefattningar och som mellanchefer vid kommissionen senast vid utgången av 2019.**

ÅTGÄRD	ANSVAR	TIDSPERSPEKTIV
Fortsätta att stödja antagandet av 2012 års förslag till ett direktiv om att förbättra könsfördelningen bland icke-verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag fram till 2016,[71] noggrant övervaka dess införlivande och genomförande och stödja andra riktade initiativ för att förbättra könsfördelningen i beslutsfattandet, bl.a. genom vägledning för medlemsstaterna.	COM: JUST	Pågående
Fortsätta att samla in och sprida uppgifter om representationen av kvinnor och män på höga beslutsfattande positioner, i nära samarbete med Europeiska jämställdhetsinstitutet.	COM: JUST EIGE	Pågående
Överväga åtgärder för att förbättra könsfördelningen i det politiska beslutsfattandet, fortsätta att uppmuntra medlemsstaterna och stödja nationella myndigheters insatser för att förbättra könsfördelningen i politiska och offentliga beslutsfattande positioner.	COM: JUST	2018
Tillhandahålla vägledning för medlemsstaterna om en gemensam strategi för att införa kvantitativa mål för beslutsfattande positioner inom forskning.	COM: RTD	2016
Uppnå målet med 40 % kvinnor i högre chefsbefattningar och som mellanchefer vid kommissionen senast vid utgången av kommissionens mandatperiod.	COM: HR	Pågående

71 Se kommissionens arbetsprogram för 2016.

INDIKATORER	EU-GENOMSNITT (ÅR)
Andel kvinnor bland medlemmarna i det högsta beslutsfattande organet hos de största nationellt registrerade företagen som är börsnoterade i landet.	21,2 % (april 2015)
Andel kvinnor bland styrelseordföranden och verkställande direktörer hos de största nationellt registrerade företagen som är börsnoterade i landet.	Styrelseordföranden: 7,1 % Verkställande direktörer: 3,6 % (april 2015)
Andel kvinnor bland verkställande och icke-verkställande medlemmar i de två högsta beslutsfattande organen hos de största nationellt registrerade företagen som är börsnoterade i landet.	Icke-verkställande styrelseledamöter: 22,5 % Högre chefer: 13,7 % (april 2015)
Andel kvinnliga chefer för högre utbildningsanstalter[72]	15,5 % (2010)
Andel kvinnor i den enda kammaren eller underhuset i nationella/federala parlament och i Europaparlamentet.	29 % (maj 2015) Europaparlamentet: 37 %
Andel kvinnor bland medlemmarna i nationella/federala regeringar och i Europeiska kommissionen.	27 % (maj 2015) Europeiska kommissionen: 32 %
Andel kvinnor bland högre chefer/mellanchefer i kommissionen[73]	28 % / 32 % (februari 2015)

72 SHE figures 2012.
73 GD HR.

4. Bekämpa könsbaserat våld och skydda och stödja dess offer

Mål

- **Bekämpa könsbaserat våld, skydda och stödja offren.**
- **Förbättra tillgången till, kvaliteten på och tillförlitligheten hos uppgifter.**
- **Öka medvetenheten, främja attitydförändringar och utföra förebyggande arbete.**
- **Förbättra stödet till offren och deras möjlighet till rättslig prövning.**
- **Avskaffa kvinnlig könsstympning.**

ÅTGÄRD	ANSVAR	TIDSPERSPEKTIV
EU:s anslutning till Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet (Istanbulkonventionen) i den omfattning som EU:s behörighet tillåter och med hänsyn till de rättsliga effekterna av en anslutning. Därefter bör konventionens bestämmelser genomföras och EU bör fortsätta att uppmuntra medlemsstaterna att gå vidare med ratificeringen.	COM: JUST	2016
Fortsätta att tillämpa direktivet om brottsoffers rättigheter och lagarna om europeiska skyddsorder, framför allt för att säkerställa tillgången till skydd och stöd för dem som är utsatta för könsbaserat våld.	COM: JUST	Pågående
Ytterligare förbättra tillgången, kvaliteten och tillförlitligheten i uppgifter om könsbaserat våld genom samarbete med Eurostat, EIGE och FRA. Fortsätta insamlingen av jämförbara uppgifter om könsbaserat våld inom idrotten genom en särskild undersökning.*	COM: JUST/Eurostat EIGE FRA *EAC	Pågående * 2016
Fortsätta de riktade åtgärderna för att sätta stopp för alla former av könsbaserat våld och öka medvetenheten.	COM: JUST	2017
Fortsätta att främja förändringar i attityder och beteenden med hjälp av informationsverksamhet, bl.a. genom lämpliga insatser för att lyfta fram internationella dagen för nolltolerans mot kvinnlig könsstympning (6 februari) och internationella dagen för avskaffande av våld mot kvinnor (25 november).	COM: JUST	Årligen

ÅTGÄRD	ANSVAR	TIDSPERSPEKTIV
Fortsätta genomförandet av de åtgärder som anges i meddelandet *Om utrotande av kvinnlig könsstympning*. Använda lämpliga instrument för att utrota kvinnlig könsstympning. Utgå från den erfarenheten för att ta itu med andra skadliga beteenden. Utveckla en webbaserad kunskapsplattform om kvinnlig könsstympning för berörda yrkesgrupper.	COM: JUST	2016–2017
Vidta nödvändiga åtgärder för att följa upp rapporten om medlemsstaternas efterlevnad av direktivet mot människohandel.* Se till att den könsrelaterade dimensionen inom människohandeln tas upp.**	COM: HOME/JUST	*2016 **pågående

INDIKATORER	EU-GENOMSNITT (ÅR)
Andel kvinnor som har upplevt fysiskt och/eller sexuellt våld	33 % (mars 2014)
Andel kvinnor som har upplevt fysiskt och/eller sexuellt våld från en partner	22 % (mars 2014)
Andel kvinnor som har upplevt psykiskt våld från en partner	43 % (mars 2014)
Andel kvinnor som har blivit sexuellt trakasserade	55 % (mars 2014)

5. Främja jämställdhet och kvinnors rättigheter i hela världen

Mål

- **Främja, skydda och uppfylla alla mänskliga rättigheter; fullständigt och effektivt uppfylla skyldigheter och åtaganden i fråga om kvinnors rättigheter i alla internationella forum, i synnerhet FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, Pekingplattformen och handlingsplanen för den internationella konferensen om befolkning och utveckling.**
- **Se till att kvinnors och flickors rättigheter, jämställdhet och kvinnors och flickors egenmakt är en avgörande del i finansiella och icke-finansiella metoder för att genomföra och granska övervaknings- och redovisningsmekanismer för 2030-agendan för hållbar utveckling.**
- **Se till att jämställdhet och antagande av EU:s jämställdhetslagstiftning bedöms under anslutningsprocessen.**

ÅTGÄRDER	ANSVAR	TIDSPERSPEKTIV
I samarbete med Europeiska utrikestjänsten och medlemsstaterna genomföra den handlingsplan som anges i det gemensamma arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar, *Gender equality and women's empowerment: transforming the lives of girls and women through EU external relations, 2016–202*[74] och, i linje med denna nya ram, göra följande åtaganden:	COM: DEVCO/ECHO/ NEAR/FPI EEAS	2016–2019
- Att tillsammans med Europeiska utrikestjänsten och i samarbete med medlemsstaterna arbeta för att främja jämställdhet och kvinnors rättigheter i genomförandet och övervakningen av 2030-agendan för hållbar utveckling och genomförandet av Pekingplattformen.	COM: DEVCO EEAS	Pågående
- Att tillsammans med Europeiska utrikestjänsten och medlemsstaterna främja jämställdhet och främja och skydda flickors och kvinnors rättigheter genom EU:s handlingsplan för mänskliga rättigheter och demokrati, den heltäckande strategin för EU:s genomförande av FN:s säkerhetsråds resolutioner 1325 och 1820 samt EU:s riktlinjer från 2008 om våld mot kvinnor och flickor.	COM: DEVCO/ECHO EEAS	Pågående
- Att fortsätta att finansiera och övervaka åtgärder för att främja jämställdhet i utvecklings- och grannskapssamarbete och humanitärt bistånd, bl.a. genom systematisk användning av OECD:s genusmarkörer i utvecklingssamarbete och av genus–åldersmarkören i alla EU-finansierade humanitära insatser, för att bedöma om behoven och sårbarheten hos kvinnor och män i alla åldrar har identifierats och hanterats.	COM: DEVCO/ECHO	Pågående

74 SWD(2015) 182 final, 21.9.2015. Godkänt av rådet (utrikes frågor och internationella förbindelser) den 26 oktober 2015

ÅTGÄRDER	ANSVAR	TIDSPERSPEKTIV
- Att fortsätta att noggrant övervaka och stödja kandidatländers och potentiella kandidatländers efterlevnad av Köpenhamnskriterierna för medlemskap i fråga om mänskliga rättigheter, inklusive jämställdhet. Fortsätta ansträngningarna för att införliva ett jämställdhetsperspektiv i alla berörda program som finansieras genom föranslutningsinstrumentet (IPA) och det europeiska grannskapsinstrumentet.	COM: NEAR	Pågående

Indikatorer (se mål 5 i FN:s 2030-agenda för hållbar utveckling)
Avskaffa alla former av diskriminering mot kvinnor och flickor överallt.
Utrota alla former av våld mot kvinnor och flickor i den offentliga och den privata sfären, inklusive människohandel och sexuell exploatering samt andra former av utnyttjande.
Utrota alla skadliga beteenden, t.ex. barnäktenskap, tidiga äktenskap och tvångsäktenskap samt kvinnlig könsstympning.
Erkänna och värdera obetalt omsorgs- och hushållsarbete genom tillhandahållande av offentliga tjänster, infrastruktur och politik för socialt skydd, och främja delat ansvar i hushållet och i familjen på de sätt som är lämpliga i varje enskilt land.
Säkerställa att kvinnor fullt ut och effektivt deltar i och har lika möjligheter till ledarskap på alla nivåer av beslutsfattandet i det politiska, ekonomiska och offentliga livet.
Säkerställa universell tillgång till sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter i enlighet med handlingsprogrammet för den internationella konferensen om befolkning och utveckling och Pekingplattformen samt de handlingar som utfärdas till följd av översynskonferenserna för dessa.
- Inleda reformer för att ge kvinnor lika rätt till ekonomiska resurser och tillgång till ägande och kontroll av mark och andra former av egendom, finansiella tjänster, arv och naturtillgångar, i enlighet med nationell lagstiftning. - Förbättra användningen av möjliggörande teknik, särskilt informations- och kommunikationsteknik, för att främja kvinnors egenmakt. - Anta och stärka en sund politik och verkställbar lagstiftning för att främja jämställdhet och egenmakt för alla kvinnor och flickor på alla nivåer.

6. Jämställdhetsintegrering, finansiering av jämställdhet och samarbete med alla aktörer

Mål

- **Fortsätta att införliva ett jämställdhetsperspektiv i alla aspekter av EU:s ingripanden (jämställdhetsintegrering i praktiken).**
- **Fortsätta att säkerställa en effektiv och ändamålsenlig EU-finansiering för jämställdhet.**
- **Samarbeta på nära håll med alla intressenter som är verksamma inom jämställdhetsområdet.**

ÅTGÄRDER	ANSVAR	TIDSPERSPEKTIV
Fortsätta att tillhandahålla vägledning och säkerställa ett nära samarbete mellan kommissionens avdelningar i jämställdhetsfrågor genom den avdelningsövergripande arbetsgruppen för jämställdhet.	COM: JUST/alla GD:n	Pågående
Överväga att offentliggöra en rapport om jämställdhetsintegrering i kommissionen.	COM: JUST/alla GD:n	2017
Fortsätta att tillhandahålla finansiering för jämställdhet genom relevanta EU-program.	COM: GD:n som erbjuder finansiering	2017–2019
Ta hänsyn till jämställdhetsperspektivet i utarbetandet av EU-finansieringsprogrammen för perioden efter 2020.	COM: GD:n som erbjuder finansiering	2017–2019
Följa nationella strategidokument och den nationella utvecklingen på jämställdhetsområdet.	COM: JUST	2017
Fortsätta att underlätta utbytet av god praxis mellan medlemsstaterna via programmet för ömsesidigt lärande.	COM: JUST	Tre gånger per år.
Anordna regelbundna möten med högnivågruppen om jämställdhetsintegrering och rådgivande kommittén för lika möjligheter för kvinnor och män.	COM: JUST	Två gånger per år.
Fortsätta att offentliggöra en framstegsrapport om jämställdheten i EU.	COM: JUST	Varje år.
Utarbeta en intern rapport om genomförandet av åtgärder.	COM: JUST/alla GD:n	Varje år.

INDIKATORER
Rapport om jämställdhetsintegrering offentliggjord.
Förordningar om relevanta framtida finansieringsprogram.
Analys av nationella strategidokument genomförd.
Antal utbyten av god praxis.
Antal anordnade möten.
Framstegsrapporter offentliggjorda.
Genomföranderapporter utarbetade.

Bilaga 2: Valda mål

1. Mål på EU-nivå

Det strategiska åtagandet för jämställdhet 2016–2019 ska bidra till att följande befintliga mål uppnås:

MÅL	KÄLLA
0 % könsbaserad sysselsättningsklyfta (20–64 år)	EU 2020-strategin: 75 % sysselsättningsmål för både kvinnor och män
Tillhandahållande av barnomsorg för 33 % av barnen under tre års ålder och för 90 % av barnen mellan tre år och den obligatoriska skolåldern.	Mål som fastställdes vid Europeiska rådets möte i Barcelona 2002 och som bekräftades genom den europeiska jämställdhetspakten 2011–2020.[75]
40 % av det underrepresenterade könet ska inneha positioner som icke-verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag (utom i små och medelstora företag).	Förslag från november 2012 till ett direktiv om att förbättra könsfördelningen bland icke-verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag.

75 https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/119628.pdf.

2. Internationellt överenskomna mål

Den 25–27 september 2015 antog FN:s medlemsstater en ambitiös ny agenda för perioden efter 2015[76] som syftar till att avskaffa fattigdomen fram till 2030 och främja ett gemensamt ekonomiskt välstånd, samhällsutveckling och miljöskydd för alla länder. Agendan utgår från 17 mål, däribland ett fristående mål för jämställdhet och egenmakt för kvinnor och flickor, med särskilda mål samt indikatorer och mål som tar hänsyn till jämställdhetsaspekter inom andra områden.

Eftersom alla FN:s medlemsstater var med och förhandlade om agendan, däribland EU och dess medlemsstater, och den ska gälla för alla under de kommande 15 åren, ska detta strategiska åtagande bidra till att agendans jämställdhetsrelaterade mål uppfylls, i synnerhet följande mål inom ramen för mål 5:

5.1 Avskaffa alla former av diskriminering mot alla kvinnor och flickor överallt.

5.2 Utrota alla former av våld mot kvinnor och flickor i den offentliga och den privata sfären, inklusive människohandel och sexuell exploatering och andra former av utnyttjande.

5.3 Utrota alla skadliga beteenden, t.ex. barnäktenskap, tidiga äktenskap och tvångsäktenskap samt kvinnlig könsstympning.

5.4 Erkänna och värdera obetalt omsorgs- och hushållsarbete genom att tillhandahålla offentliga tjänster, infrastruktur och politik för socialt skydd, och genom att främja ett delat ansvar i hushållet och i familjen på de sätt som är lämpliga för varje enskilt land.

5.5 Säkerställa att kvinnor fullt ut och effektivt deltar i och har lika möjligheter till ledarskap på alla nivåer av beslutsfattandet i det politiska, ekonomiska och offentliga livet.

5.6 Säkerställa universell tillgång till sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter i enlighet med handlingsprogrammet för den internationella konferensen om befolkning och utveckling och Pekingplattformen samt de handlingar som utfärdas till följd av översynskonferenserna för dessa.

5a. Genomföra reformer för att ge kvinnor lika rätt till ekonomiska resurser såväl som tillgång till ägande och kontroll av mark och andra former av egendom, finansiella tjänster, arv och naturtillgångar, i enlighet med nationell lagstiftning.

5b. Förbättra användningen av möjliggörande teknik, särskilt informations- och kommunikationsteknik, för att främja kvinnors egenmakt.

5c. Anta och stärka sund politik och verkställbar lagstiftning för att främja jämställdhet och egenmakt för alla kvinnor och flickor på alla nivåer.

76 https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld.

Bilaga 3:
Införliva ett jämställdhetsperspektiv i all personalpraxis och personalpolitik i Europeiska kommissionen.

Begreppet mångfald innefattar en rad olika egenskaper hos de anställda i fråga om färdighet, kompetens, utmärkande drag, personlighet och kunskaper även inom kommissionen. Mångfaldshanteringen ska därför vara strategisk för institutionen och få ett starkt politiskt stöd. I detta sammanhang ska den högre ledningens ansvar för att säkerställa resultat på denna nivå uppmärksammas särskilt.

Tre prioriterade områden ska behandlas:

- En resultatorienterad arbetsmiljö för alla som främjar all personal.
- Kvinnor ska utgöra minst 40 % av alla mellanchefer och högre chefer vid mandatperiodens utgång.
- Uppnå högsta kvalitet när det gäller att dra till sig och behålla personal med funktionshinder.

Kommissionens arbetsmiljö måste vara resultatorienterad, så att personalen fritt kan organisera sitt arbete självständigt och hantera förhållandet mellan arbete och annan verksamhet (balans mellan arbetsliv och privatliv). Det kan komma flera kommunikationsinitiativ och en inlärnings- och utvecklingsram för att utlösa och upprätthålla omställningen till en verkligt inkluderande arbetsplats.

Bilaga 4:
EU:s finansieringsprogram 2014–2020 som bidrar till målen för detta strategiska åtagande

Ett antal av EU:s finansieringsprogram 2014–2020 bidrar till att främja jämställdhet och jämställdhetsintegrering, däribland följande:

- De europeiska struktur- och investeringsfonderna.
- Asyl-, migrations- och integrationsfonden.
- Programmet rättigheter, jämlikhet och medborgarskap.
- Horisont 2020, EU:s ramprogram för forskning och innovation.
- Erasmus+ (EU:s program för allmän utbildning, yrkesutbildning, ungdomsfrågor och idrott).
- Fonden för ett sammanlänkat Europa (EU-program för medfinansiering av transeuropeiska nätprojekt).
- Instrumentet för utvecklingssamarbete.
- Det europeiska grannskapsinstrumentet.
- Det europeiska instrumentet för demokrati och mänskliga rättigheter.
- Programmet för sysselsättning och social innovation.

Preliminär finansiering för jämställdhet kan tillhandahållas för program som innehåller ett jämställdhetsmål och som använder jämställdhetsindikatorer som gör det möjligt att specificera de tilldelade beloppen.

De europeiska struktur- och investeringsfonderna (ESI-fonderna)

ESI-fonderna för 2014–2020, särskilt Europeiska socialfonden (ESF) och Europeiska regionala utvecklingsfonden (Eruf), är viktiga finansieringsmekanismer för att främja jämställdhet. På grundval av de operativa program som medlemsstaterna och kommissionen har beslutat genomföra beräknas att ungefär **5,85 miljarder euro** kommer att satsas 2014–2020 på åtgärder som främjar jämställdhet.

Ungefär **4,6 miljarder** av ESF-utgifterna för 2014–2020 är avsatta för jämställdhet, varav 1,6 miljarder euro inom investeringsprioriteringen ”jämställdhet inom alla områden, inbegripet när det gäller tillträde till arbetsmarknaden, karriärutveckling, möjlighet att förena arbete och privatliv samt främjande av lika lön för lika arbete”, som har valts av tolv medlemsstater[77].

Ungefär **1,25 miljarder euro** från Europeiska regionala utvecklingsfonden är öronmärkta för investeringar i barnomsorgsinfrastruktur.

77 AT, CZ, DE, ES, FI, GR, HU, IT, PL, PT, SK och UK.

Programmet rättigheter, jämlikhet och medborgarskap

Omkring **440 miljoner euro** har anslagits till programmet Rättigheter, jämlikhet och medborgarskap som har nio specifika mål, bl.a. ett för jämställdhet och ett annat för att förebygga och bekämpa våld mot kvinnor, barn och ungdomar och skydda offer och riskgrupper. Dessa två mål motsvarar för närvarande cirka **35 % av programmets medel.**

Instrumentet för utvecklingssamarbete

Bland många andra riktade åtgärder ska **100 miljoner euro** anslås för att förbättra flickors och kvinnors liv genom **det särskilda tematiska programmet för globala allmänna nyttigheter och utmaningar 2014–2020.** Av dessa är 70 miljoner euro öronmärkta för budgetposten ”kön, kvinnors egenmakt och flickors rättigheter”, och 30 miljoner euro ska gå till budgetposten ”barns välbefinnande”, som ska omfatta 18 miljoner euro för att ta itu med skadliga beteenden såsom kvinnlig könsstympning och barnäktenskap.

Dessutom ska jämställdhet integreras i bilaterala och regionala geografiska program. Bland exemplen finns programmet för finansieringsinstrumentet för utvecklingssamarbete med Latinamerika, som ska anslå 16–18 miljoner euro till särskilda jämställdhetsåtgärder och jämställdhetsfaciliteten på 2 miljoner euro i Albanien.

Horisont 2020

Jämställdhet främjas på tre sätt inom ramen för Horisont 2020:

- Könsfördelningen i rådgivande grupper (målet är 50 %) och utvärderingspaneler (40 %) – uppgift om detta ska offentliggöras i övervakningsrapporterna om Horisont 2020.
- Bidragsmottagare uppmuntras att sträva efter en god könsfördelning och lika möjligheter i de forskningsgrupper som deltar i projekten.
- Det ska finnas en genusdimension i forskningsinnehållet (dvs. hänsyn till kvinnors och mäns biologiska egenskaper och sociala/kulturella faktorer).

Dessutom ska en budget på ungefär **43 miljoner euro** anslås inom ramen för arbetsprogrammet ”forskning med och för samhället” 2014–2017 till **projekt som främjar medvetenhet om och genomförande av jämställdhet i forskningssystem och forskningsorganisationer.**

Bilaga 5:
Nationella strategier/handlingsplaner för jämställdhet (september 2015)

Det är positivt att allt fler medlemsstater antar nationella strategier eller handlingsplaner för att ta itu med jämställdheten på ett samstämmigt och samordnat sätt. Dessutom har många medlemsstater antagit tematiska handlingsplaner för särskilda utmaningar, t.ex. könsbaserat våld. Den faktiska tillämpningen av jämställdhetspolitiken varierar mellan de olika medlemsstaterna och politikområdena på grund av skillnaderna i de socioekonomiska, kulturella och institutionella förhållandena. Utformningen och genomförandet av nationella strategier och handlingsplaner har påverkats av tidigare europeiska ramar för jämställdhet, vilka medlemsstaterna betraktar som en viktig drivkraft för den nationella utvecklingen.[78]

ACTIONS	ANTAGNA DOKUMENT	STATUS*
Österrike	Nationell handlingsplan för kvinnor och män på arbetsmarknaden	GR[79]
	Nationell handlingsplan för att bekämpa våld mot kvinnor (2014)	GR
	Fjärde nationella handlingsplanen för att bekämpa människohandel (2015–2017)	GR
	Reviderad nationell handlingsplan om genomförandet av FN:s säkerhetsråds resolution 1325 (reviderad nationell handlingsplan från 2012)	GR
	Nationell handlingsplan om kvinnors hälsa	U

78 *Recent developments and current priorities in the field of gender equality*, Europeiska nätverket för experter på jämställdhet (ENEGE), 2014.
79 Den nationella handlingsplanen upprättades ursprungligen för 2010–2013. Regeringsprogrammet bekräftar en förlängning för 2013–2018.

ACTIONS	ANTAGNA DOKUMENT	STATUS*
Belgien	Fjärde nationella handlingsplanen mot våld mellan partner och andra former av våld inom familjen (2010–2014)[80]	GR
	Nationell handlingsplan för kampen mot könsbaserat våld (2015–2019)	
	Federal handlingsplan för jämställdhetsintegrering (2015–2019)	GR
	Andra nationella handlingsplanen om kvinnor, fred och säkerhet (2013–2016), som genomför FN:s säkerhetsråds resolution 1325	GR
	Tredje nationella handlingsplanen för att bekämpa människohandel och människosmuggling (2015–2019)	GR
Bulgarien	Nationell strategi för att främja jämställdhet (2009–2015)	GR
	Årlig nationella handlingsplan för att främja jämställdhet (2009–2015)	GR
Kroatien	Nationell jämställdhetspolitik (2011–2015)	GR/GP
	Utvecklingsstrategi för kvinnligt entreprenörskap (2014–2020) och handlingsplan för genomförandet av denna	GR
	Nationell plan för att bekämpa diskriminering (2015–2020)	U[81]
	Nationell strategi för skydd mot våld inom familjen (2011–2016)	GR
	Nationell handlingsplan för genomförandet av FN:s säkerhetsråds resolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet (2011–2014)	GR
	Nationellt program för att skydda och främja mänskliga rättigheter (2013–2016)	GR
	Nationell plan för att stävja människohandel (2012–2015)	GR
Cypern	Nationell handlingsplan för att förebygga och bekämpa våld i hemmet (2010–2013)	GR[82]
	Handlingsplan för jämställdhet mellan kvinnor och män (2014–2017)	GR
	Nationell handlingsplan för jämställdhet inom utbildning (2014–2017)	GR
	Nationell handlingsplan för människohandel (2013–2015)	GR

80 Den nationella handlingsplanen var främst utformad för att bekämpa våld i hemmet, men tar nu också upp kvinnlig könsstympning, tvångsäktenskap och hedersrelaterat våld.
81 De arbetsgrupper som ska utarbeta ett förslag till planen har börjat kartlägga problemen och fastställa mål inom arbetsmarknads- och sysselsättningsområdet.
82 Den rådgivande kommittén arbetar för närvarande med den andra handlingsplanen för 2016–2018, som kommer att omfatta åtgärder som inte ingick i den första planen, t.ex. upprättandet av en enhetlig central databas.

ACTIONS	ANTAGNA DOKUMENT	STATUS*
Tjeckien	Nationell jämställdhetsplan – regeringens prioriteringar och förfaranden för att främja jämställdheten (varje år sedan 1998)	GR
	Strategi för lika möjligheter för kvinnor och män (2014–2020)	GR
	Handlingsplan för lika representation av kvinnor i politiken och i beslutsfattande positioner (2015)	GR
	Andra nationella handlingsplanen för att förebygga våld i hemmet (2015–2018)	GR
Danmark	Årlig nationell handlingsplan för jämställdhet	GP[83]
	Nationella handlingsplaner för jämställdhetsintegrering (2007–2011, 2012 och framåt)	GR
	Barn- och familjestrategi (2012–2020)	
	Handlingsplan mot våld i hemmet (2014)	GR
	Handlingsplan mot människohandel (2015–2018)	GR
	Handlingsplan för hedersrelaterat våld (2012 och framåt)	GR
Estland	Handlingsplan för att minska löneklyftan mellan kvinnor och män (2012–2016)	GR
	Utvecklingsplan för barn och familjer (2012–2020)	GR
	Utvecklingsstrategi för att förebygga våld (2015–2020)[84]	GR
	Utvecklingsplan för social omsorg (2016–2023)[85]	U
Finland	Regeringens handlingsplan för jämställdhet (2011–2015)	GR
	Nationell handlingsplan för att minska våld mot kvinnor (2010–2015)	GR
Frankrike	Handlingsplan för jämställdhet, jämställdhetsproposition (sedan 2012)	GP
	Treåriga handlingsplaner för att bekämpa våld mot kvinnor (2008–2010, 2011–2013, 2014–2016)	GR[86]
Tyskland	Handlingsprogram om möjligheterna att komma tillbaka till arbetsmarknaden (sedan 2008)	GR
	Första rapporten om jämställdhet (referensram för den federala regeringens jämställdhetspolitik) (2011)	GR
	Regeringens andra handlingsplan för att bekämpa våld mot kvinnor (sedan 2007)	GR

83 Handlingsplanen läggs fram och diskuteras i parlamentet varje år.
84 Syftet är att minska våld i hemmet, våld mot barn, könsbaserat våld och människohandel.
85 Detta ska omfatta arbetsmarknad, sysselsättning, social trygghet, social integrering, jämställdhet och lika möjligheter.
86 Planerna läggs fram av regeringen i form av riktlinjer, utan ramlagstiftning.

ACTIONS	ANTAGNA DOKUMENT	STATUS*
Grekland	Nationellt program för verklig jämställdhet (2010–2013, förlängt till 2015)[87]	GR
	Nationell plan för social integrering (2014) som även ska främja jämställdhet och bekämpa diskriminering	GR
Ungern	Regeringens resolution nr 1004/2010 (I. 21.), nationell strategi för att främja jämställdhet – riktlinjer och mål 2010–2021	GR
	Strategi för att bekämpa människohandel (2013–2016)	GP
Irland	Nationell kvinnostrategi (2007–2016)	GR
	Andra nationella handlingsplanen om kvinnor, fred och säkerhet (2015)	
	Nationell strategi om våld i hemmet, sexuellt våld och könsbaserat våld (2010–2014)[88]	GR
	Nationell handlingsplan för att förhindra och bekämpa människohandel (2009)[89]	GR
Italien	Nationellt reformprogram med regler för att ta itu med könsbaserat våld och övergrepp inom familjen (2014)	GR
	Extraordinarie handlingsplan mot sexuellt våld och stalkning (sedan 2010)	GR
Lettland	Plan för införande av jämställdhet (2012–2014)	GR
	Statliga familjepolitiska riktlinjer (2011–2017) som omfattar våld i hemmet	GR
	Riktlinjer för lika möjligheter och rättigheter för kvinnor och män (2016–2020)	U
Litauen	Nationellt program om lika möjligheter för kvinnor och män (2010–2014)	GR/GP
	Nationellt program om lika möjligheter för kvinnor och män (2010–2014), genomföranderapport (2015)	GR
	Nationellt program om lika möjligheter för kvinnor och män (2015–2021)	GR/GP
	Nationell handlingsplan för genomförande av det nationella programmet (2015–2017)	GR

87 I juli 2015 inrättades en arbetsgrupp för att uppdatera programmet.
88 Regeringen väntas inom kort godkänna den andra nationella strategin.
89 Arbetet med att utforma en efterföljande nationell handlingsplan är långt framskridet.

ACTIONS	ANTAGNA DOKUMENT	STATUS*
Luxemburg	Nationell handlingsplan för jämställdhet (2009–2014, uppdaterad för 2015–2018)	GR
	Strategi för att förbättra könsfördelningen i beslutsfattandet (2014)	GR
	Nationellt förlikningsprogram (2014–2019)	GR
	Regeringsstrategi för att uppnå en bättre balans mellan kvinnor och män i ekonomiska och politiska beslutsfattande organ (2014)	GR
	Nationell handlingsplan för sexuell och emotionell utbildning (2012)	GR
Malta	Nationell handlingsplan om våld mot kvinnor (2013–2015)[90]	GR
	Regeringspolicy för jämställdhetsintegrering i praktiken (2012)[91]	GP
Nederländerna	Övergripande emancipationspolitik (2013–2016)	GR
	Särskild plan för kvinnor i högre befattningar i den nationella förvaltningen (2013)	GR
Polen	Nationell handlingsplan för likabehandling (2013–2016)	RG[92]
	Nationellt program för att motverka våld inom familjen (2006–2013, uppdaterat för 2014–2020)	GR
	Strategi för utveckling av humankapital (2020)	GR
Portugal	Femte nationella planen för jämställdhet, medborgarskap och icke-diskriminering (2014–2017)	GR
	Femte nationella planen för att förebygga och bekämpa våld i hemmet och könsbaserat våld (2014–2017)	GR
	Tredje nationella planen mot människohandel (2014–2017)	GR
	Tredje handlingsprogrammet för att förebygga och utrota kvinnlig könsstympning (2014–2017)	GR
Rumänien	Nationell strategi för lika möjligheter mellan kvinnor och män (2010–2012, uppdaterad för 2014–2017)	GR
	Nationell strategi för att förhindra och bekämpa våld i hemmet (2013–2017) och operativ plan	GR
Slovakien	Nationell handlingsplan för att förebygga och utrota våld mot kvinnor (2014–2019)	GR
	Nationell jämställdhetsstrategi (2014–2019)	GR
	Nationell handlingsplan för jämställdhet (2014–2019)	GR

90 Planen tillkännagavs 2012.
91 Här upprepas att regeringsdepartementen och organisationerna i den offentliga sektorn är ansvariga för genomförandet av jämställdhetspolitiken och jämställdhetsintegreringen.
92 Det föreskrivs i lagen mot diskriminering att en nationell handlingsplan ska upprättas.

ACTIONS	ANTAGNA DOKUMENT	STATUS*
Slovenien	Resolution om ett nationellt program för att förebygga våld i familjen (2009–2014)	GR
	Utkast till resolution om ett nationellt program för lika möjligheter för kvinnor och män (2015)	U[93]
Spanien	Strategisk plan för lika möjligheter (2014–2016)	GR
	Särskild plan för jämställdhet på arbetsmarknaden och mot lönediskriminering (2015–2017)	U
	Andra handlingsplanen för jämställdhet i informationssamhället (2014–2017)	GR
	Nationell strategi för att utrota våld mot kvinnor (2013–2016)	GR
	Plan för att främja kvinnor i landsbygdsområden (2015–2018)	GR
	Heltäckande plan för stöd till familjer (2015–2017)	GR
	Heltäckande plan för att bekämpa handel med kvinnor och flickor för sexuellt utnyttjande (2015–2018)	GR
	Nationellt protokoll mot kvinnlig könsstympning (2015)	GR
Sverige	Regeringens skrivelse 2011/12:3 om *Jämställdhetspolitikens inriktning* (2011–2014)	GR
	Regeringens skrivelse 2008/09:198 om *En jämställd arbetsmarknad – regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet* (2009)	GR
	Regeringens skrivelse 2007/08:39 om en *Handlingsplan för att bekämpa mäns våld mot kvinnor, hedersrelaterat våld och förtryck samt våld i samkönade relationer* (2008, uppdaterad för 2011–2014)	GR
	Handlingsplan för att förebygga och förhindra att unga blir gifta mot sin vilja (2010)	GR
	Strategi för jämställdhetsintegrering för regeringens departement (2012–2015)	GR

93 Utkastet till resolution diskuterades vid mötet i expertrådet för jämställdhet i februari 2015 och har diskuterats offentligt sedan 2 april 2015.

ACTIONS	ANTAGNA DOKUMENT	STATUS*
Storbritannien	Lagen om jämlikhet 2010 (jämställdhetsskyldighet i offentlig sektor införlivad 2011)	GP
	Jämställdhetsstrategin – bygga ett rättvisare Storbritannien (2006–2016)	GP
	En uppmaning om att sätta stopp för våld mot kvinnor och flickor (handlingsplaner granskas årligen, senast i mars 2014)	GP
	Handlingsplan för att ta itu med våld mot kvinnor och flickor (sedan 2011)	GR
	Program för att förebygga kvinnlig könsstympning (2014)	GR

Källor: Landsexperter inom Europeiska nätverket för experter på jämställdhet (landsrapporter, februari 2015), EIGE, Europeiska kommissionen, Europaparlamentet.

* GP: Godkänt av parlamentet. GR: Godkänt av regeringen. U: Utkast.

Bilaga 6:
Viktiga politikområden som berörs av medlemsstaternas strategier/handlingsplaner för jämställdhet (september 2015)

Till en början var de nationella jämställdhetsstrategierna inriktade på arbetsmarknaden och införandet av lagstiftning och lagstiftningsåtgärder för lika behandling av kvinnor och män i fråga om sysselsättning. På senare år har socioekonomiska förändringar inneburit att ingripandena har utvidgats till andra relevanta områden såväl på arbetsmarknaden (löneklyfta, arbetstid, balans mellan arbetsliv och privatliv) som inom andra områden, såsom våld mot kvinnor, hälsa och ekonomiskt och politiskt beslutsfattande.[94] Följande områden omfattas av medlemsstaternas strategier och handlingsplaner:

	Social integrering och fattigdom	Allmän utbildning och yrkes-utbildning	Tillgång till hälsa	Köns-baserat våld	Ekonomi och arbets-marknad	Könsstereo-typer	Förena arbetsliv och privatliv	Beslutsfat-tande
Österrike	x	x	x	x	x	x	x	x
Belgien	x			x	x			x
Bulgarien	x	x	x	x	x	x	x	
Cypern	x	x	x	x	x	x	x	x
Tjeckien	x	x	x	x	x	x	x	
Danmark	x	x	x	x	x	x	x	x
Estland		x		x	x	x	x	
Frankrike	x	x	x	x	x	x	x	x
Tyskland	x	x	x	x	x	x	x	x
Grekland	x	x	x	x	x	x	x	x
Ungern	x	x	x	x	x	x	x	x
Irland	x	x	x	x	x	x	x	x

	Social integrering och fattigdom	Allmän utbildning och yrkes-utbildning	Tillgång till hälsa	Köns-baserat våld	Ekonomi och arbets-marknad	Könsstereo-typer	Förena arbetsliv och privatliv	Beslutsfat-tande
Italien	x			x	x	x	x	x
Lettland				x	x	x	x	
Litauen		x	x	x	x		x	
Luxemburg	x	x	x	x	x	x	x	x
Malta	x	x	x	x	x	x	x	x
Nederländerna	x	x	x	x	x	x	x	x
Portugal	x	x	x	x	x	x	x	
Rumänien	x	x		x	x	x	x	
Slovenien	x	x	x	x	x	x	x	x
Spanien	x	x	x	x	x	x	x	x
Sverige	x	x	x	x	x	x	x	
Kroatien	x	x	x	x	x	x	x	x
Finland	x	x	x	x	x	x	x	x
Polen	x	x	x	x	x	x	x	x
Slovakien	x	x	x	x	x	x	x	x
Storbritannien	x	x	x	x	x	x	x	x

Källor: Landsexperter inom Europeiska nätverket för experter på jämställdhet, EIGE, Europeiska kommissionen, Europaparlamentet.

94 Recent developments and current priorities in the field of gender equality, *Europeiska nätverket för experter på jämställdhet (ENEGE), 2014.*

HUR HITTAR MAN EU:s PUBLIKATIONER?

Gratispublikationer

- Ett enskilt exemplar
  genom EU Bookshop (http://bookshop.europa.eu).
- Flera exemplar/ascher/kartor
  hos Europeiska unionens representationer (http://ec.europa.eu/represent_sv.htm),
  hos delegationer i länder utanför EU (http://eeas.europa.eu/delegations/index_sv.htm),
  genom att kontakta nätverket Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_sv.htm)
  eller ringa 00 800 6 7 8 9 10 11 (gratis inom hela EU) (*).

(*) Varken informationen eller samtalen kostar i regel något (men vissa operatörer, telefonkiosker och hotell kan ta betalt för samtalen).

Avgiftsbelagda publikationer

- Genom EU Bookshop (http://bookshop.europa.eu).

DS-04-15-858-SV-N

Publikationsbyrån

ISBN 978-92-79-53426-3