Europa-Kommissionen

Strategisk indsats for ligestilling mellem kønnene

2016-2019

Retlige Anliggender og Forbrugere

Europe Direct er en service, der har til formål at hjælpe
med at besvare Deres spørgsmål om Den Europæiske Union.
Frikaldsnummer (*):
00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Oplysningerne er gratis ligesom de fleste opkald (nogle operatører, telefonbokse eller hoteller kan dog kræve penge for opkaldet).

Luxembourg: Den Europæiske Unions Publikationskontor, 2016
2016 — pp. 48 — 20 × 20 cm

Brussels, 3.12.2015
SWD(2015) 278 final

Print	ISBN 978-92-79-53443-0	doi:10.2838/76957	DS-04-15-858-DA-C
PDF	ISBN 978-92-79-53453-9	doi:10.2838/817469	DS-04-15-858-DA-N

© Den Europæiske Union, 2016
Eftertryk tilladt med kildeangivelse

Printed in Belgium
TRYKT PÅ HVIDT PAPIR BLEGET UDEN BRUG AF FRIT KLOR (ECF

Strategisk indsats for

ligestilling mellem kønnene

2016-2019

Kære læser,

Som kommissær med ansvar for retlige anliggender, forbrugere og ligestilling mellem mænd og kvinder glæder det mig hermed at introducere Europa-Kommissionens strategiske indsats for ligestilling mellem kønnene 2016-2019.

Der er opnået solide fremskridt i Europa i de senere år – takket være hårdt arbejde på lokalt, nationalt og europæisk plan – men vi har endnu ikke opnået fuld ligestilling mellem kønnene. Der er stadig langt til ligestilling inden for områder som især deltagelse på arbejdsmarkedet, økonomisk uafhængighed, løn og pension, ligelig kønsfordeling i ledelsesstillinger, bekæmpelse af kønsbaseret vold og ligestilling i vores indsats udadtil.

For at udstikke vejen frem for Den Europæiske Union har vi indsamlet synspunkter om ligestilling fra hele Europa – via en Eurobarometer-undersøgelse, et forum om fremtiden for ligestilling og en offentlig onlinehøring. Vi har evalueret styrkerne og svaghederne i strategien for ligestilling mellem kvinder og mænd (2010-2015).

Den "Strategiske indsats for ligestilling mellem kønnene 2016-2019" markerer en ny fase for vores arbejde for at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd, men vi fastholder vores fokus på prioriterede områder, der har særlig betydning. I denne indsats udpeger Kommissionen mere end 30 nøgletiltag, der skal gennemføres inden for fem prioriterede områder, tidsrammer og indikatorer for overvågning. Den understreger desuden behovet for at integrere et ligestillingsperspektiv i alle EU-politikker og i alle EU's finansieringsprogrammer. Dette er min strategi for at sikre, at ligestilling fremmes i hele EU gennem konkrete foranstaltninger og effektive tiltag.

Jeg glæder mig til vores samarbejde i de kommende år for at opnå endnu mere ligestilling mellem kvinder og mænd.

Věra Jourová

Kommissær for retlige anliggender, forbrugere og ligestilling mellem mænd og kvinder

1. INDLEDNING

Fremme af ligestilling mellem kønnene er en af EU's kerneaktiviteter: Ligestilling mellem mænd og kvinder er en grundlæggende EU-værdi[1], et EU-mål[2] og en drivkraft bag økonomisk vækst[3]. I alle sine aktiviteter tilstræber Unionen at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder.[4]

I sin strategi for ligestilling mellem kvinder og mænd 2010-2015[5] prioriterede Kommissionen **fem nøgleindsatsområder:**

- **økonomisk uafhængighed på lige fod**
- **lige løn for lige arbejde og arbejde af samme værdi**
- **ligestilling i beslutningstagningen**
- **værdighed, integritet og standsning af kønsbaseret vold**
- **fremme af ligestilling mellem kønnene uden for EU.**

Der er opnået fremskridt i de senere år[6], som f.eks. kan aflæses i den højeste beskæftigelsesfrekvens nogensinde for kvinder (64 % i 2014) og deres øgede deltagelse i økonomisk beslutningstagning. Denne stigende tendens udlignes dog af den fortsatte ulighed inden for andre områder, f.eks. med hensyn til løn og indtjening.

Alle de fem nøgleområder, der blev udpeget i 2010, er stadig relevante. Indsatsen gennem de seneste fem år for at fjerne uligheder mellem kønnene skal fortsættes for at sikre de nødvendige forandringer og den nødvendige støtte gennem nye foranstaltninger inden for disse områder. Ligestillingen mellem kønnene påvirkes samtidig af de nylige socioøkonomiske forandringer som følge af den økonomiske krise, den digitale teknologis hurtige udvikling samt immigration og integration.

Kommissionen vil derfor – som anført i arbejdsprogrammet for 2016[7] – fortsætte sit arbejde med at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd. Indsatsen vil fortsætte med fokus på alle fem nøgleområder. Der kræves en indsats fra alle aktører, hvis vi skal opnå reel ligestilling mellem kvinder og mænd på alle områder inden for EU og i tredjelande. "Strategisk indsats for ligestilling 2016-2019" er en referenceramme for en intensiveret indsats på alle niveauer – europæisk, nationalt, regionalt eller lokalt. Den bygger videre på den europæiske ligestillingspagt 2011-2020[8].

Medlemsstaterne, Europa-Parlamentet og en lang række interessenter har bidraget, herunder gennem en offentlig høring, der tiltrak næsten 5 000 svar. Et overvældende flertal (94 %) af de organisationer, der deltog i høringen, finder, at prioriteterne i den nuværende strategi stadig er relevante for den fremtidige indsats.

Dette synspunkt bekræftes af medlemsstaterne, der også anerkender betydningen af den europæiske indsats for at opstille en referenceramme[9]. Flere og flere medlemsstater tager fat om ligestillingsproblemer gennem nationale strategier eller handlingsplaner for ligestilling mellem kvinder og mænd (se bilag 5). De har varierende fokus og ambitionsniveau, men de omfatter alle (se bilag 6) politikker for kønsbaseret vold og

1 Artikel 2 i TEU.
2 Artikel 3 i TEU.
3 OECD, *Closing the gender gap: act now.*
4 Artikel 8 i TEUF.
5 *Strategi for ligestilling mellem kvinder og mænd 2010-2015* (KOM(2010) 491).
6 Se f.eks.: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/150324_annual_report_2014_web_en.pdf.
7 COM(2015) 610.
8 Se Rådets (beskæftigelse, socialpolitik, sundhed og forbrugerpolitik) konklusioner, 7. marts 2011.
9 Udtalelse fra Det Rådgivende Udvalg for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder om *ligestilling i det 21. århundrede: tilbageværende udfordringer og prioriteter.*

ligestilling på arbejdsmarkedet. Uddannelse, kønsstereotyper og forening af arbejdsliv og familieliv er også i vid udstrækning omfattet, mens beslutningstagning er det område, de færreste beskæftiger sig med.

"Strategisk indsats for ligestilling mellem kønnene 2016-2019" er baseret på løbende[10] og *specifik* evaluering[11] af strategien for 2010-2015, som bl.a. har ført til den konklusion, at strategien har haft positive virkninger inden for en række områder, navnlig i forhold til fastlæggelse af dagsordenen og læring, ved at opstille en relevant ramme for integration af ligestillingsaspektet eller "kønsmainstreaming" i Kommissionen og for gennemførelsen af en sammenhængende ramme for ligestillingspolitikker i medlemsstaterne.

Fremme af ligestilling er vigtig for mange europæere: Trefjerdedele af respondenterne i en nylig Eurobarometer-undersøgelse (76 %) mener[12], at bekæmpelse af forskelle mellem mænd og kvinder bør være en EU-prioritet. Omkring ni ud af ti (91 %) mener, at bekæmpelse af forskelle mellem mænd og kvinder er nødvendig for at skabe et mere retfærdigt samfund.

2. LIGESTILLING MELLEM KØNNENE I 2015: UDFORDRINGER OG MANGLER

Under krisen nåede ledigheden uholdbare niveauer for både mænd og kvinder i alt for mange lande. Flere og flere kvinder bliver dog økonomisk aktive i hele EU**. Beskæftigelsesfrekvensen** for kvinder nåede det højeste niveau nogensinde (64 %)[13] i 2014, mens beskæftigelsesfrekvensen for mænd (75 %)[14] endnu ikke er nået op på samme niveau som før krisen. Som følge deraf er flere og flere familier økonomisk afhængige af kvinders arbejde. Kvinder er begyndt at indtage ledende stillinger inden for mange områder, og – selv om de stadig kun udgør 21 %[15] af bestyrelsesmedlemmerne i de største børsnoterede virksomheder – er dette en væsentlig (ni procentpoint) forbedring, der er sket i løbet af de sidste fem år. De største forbedringer er sket i lande, der har indført lovgivningsmæssige foranstaltninger. Den kønsmæssige balance inden for politik er også blevet forbedret, men i et langsommere tempo: Andelen af kvinder i de nationale parlamenter og regeringer er steget støt fra henholdsvis 22 % og 21 % ved udgangen af 2004 til henholdsvis 29 % og 27 % i 2015[16]. Forskellene mellem kvinder og mænd i beslutningstagende organer i forskningsorganisationer er også blevet mindre: Andelen af kvindelige ledere er steget i 15 af de 20 EU-lande, for hvilke 2010- og 2014-data var tilgængelige[17].

10 Midtvejsevaluering af strategien for ligestilling mellem kvinder og mænd og årsrapporter.
11 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151120_strategy_evaluation_en.pdf.
12 Special Eurobarometer 428 (marts 2015).
13 Eurostat.
14 Idem.
15 GD for Retlige Anliggender og Forbrugere, database om kvinder og mænd i beslutningstagning, april 2015.
16 *Idem.*
17 SHE-tal: 2015-brochure.

Holdningerne til listestilling skifter, men den yngre generation i dag er ikke immun over for kønsstereotyper og skævheder. Der er stadig uddannelsesmæssige forskelle mellem kønnene, f.eks. med hensyn til valg af studier, resultater og deltagelsesmønstre. Drenge, især fra dårligt stillede miljøer, dropper oftere ud af skolen end piger og har meget vanskeligere ved at læse[18]. Kvinder har større chance for at afslutte en videregående uddannelse, men er stadig overrepræsenteret inden for fag, der kædes sammen med traditionelle kvinderoller, f.eks. på sundhedsområdet, og er underrepræsenteret inden for videnskab, matematik, IT, ingeniørfag og tilhørende karrierer. Det betyder, at **de beskæftigelsesmæssige forskelle** antager nye former i stedet for at blive mindre, og at unge kvinder, selv om de uddanner sig, stadig har dobbelt så stor risiko for at blive økonomisk inaktive end unge mænd. Kvinder udgør også det største uudnyttede iværksætter-potentiale, idet de kun udgør 29 % af iværksætterne.

Med hensyn til adgang til økonomiske **ressourcer i løbet af livet er der stadig forskelle** mellem kønnene. Kvinder (især migrantkvinder og enlige forsørgere) genererer stadig en meget lavere andel af indtjeningen på arbejdsmarkedet end mænd. Kvinder i beskæftigelse, især mødre, arbejder meget oftere på deltid, og deres timeløn er i gennemsnit 16 %[19] lavere end mændenes. Det betyder, at den generelle indtjeningsforskel mellem kvinder og mænd i løbet af deres arbejdsliv når op på 41 %[20], og det har også ført til en meget stor forskel i pensioner – i øjeblikket på 40 %[21]. Ældre kvinder er meget mere udsatte for fattigdom og social udstødelse end ældre mænd, og der er ikke konstateret tegn på forbedringer i de senere år. Hvis der ikke gøres noget, vil kvinder sandsynligvis fortsat være økonomisk dårligt stillede på grund af barsel i løbet af deres karriere, og det fortsætter, når de går på pension, især som følge af ulige fordeling af ansvaret for familien (arbejdende kvinder bruger stadig to og en halv time mere om dagen på familierelaterede opgaver end mænd)[22].

Kønsbaseret vold er stadig udbredt og kan antage mange former: Hver tredje kvinde har været udsat for fysisk eller seksuel vold, 5 % er blevet voldtaget, efter at de var fyldt 15 år, og 20 % har oplevet chikane på internettet[23]. Sådan vold foregår overalt– i hjemmet, på arbejde, i skolen, på gaden og på internettet – uanset social baggrund. Kønsbaseret vold og negative stereotyper inden for f.eks. sport er meget udbredt[24]. Det skader ofrene, ikke kun med hensyn til deres sundhed og velfærd, men også med hensyn til deres arbejdsdygtighed, hvilket påvirker deres økonomiske uafhængighed og økonomien generelt. Det anslås, at 500 000 kvinder og piger i EU er udsat for kønslemlæstelse[25]. Kvinder og piger udgør desuden langt de fleste ofre for menneskehandel (68 % kvinder, 17 % mænd, 12 % piger og 3 % drenge)[26].

I hele verden krænkes kvinders grundlæggende rettigheder fortsat, og de udsættes for forskelsbehandling i forbindelse med adgang til uddannelse, arbejde, social beskyttelse, arv, økonomiske aktiver, produktive ressourcer og deltagelse i beslutningstagning og samfundet generelt.

Kvinder bruger mellem to og ti gange mere tid på ubetalt arbejde end mænd, hvilket er en af de største hindringer for deres økonomiske og politiske selvstændiggørelse[27]. Omkring 140 mio. piger og kvinder lever i dag med kønslig lemlæstelse. Hver niende pige giftes, inden hun fylder 15. Mange tvangsgiftes og bliver mødre, inden de fylder 16[28]. Dette har alvorlige konsekvenser: Komplikationer under graviditet og

18 Se f.eks. OECD, 2014, *Are boys and girls equally prepared for life?* http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/PIF-2014-gender-international-version.pdf.
19 Eurostat, senest tilgængelige data er fra 2012.
20 *Idem.*
21 Udvalget for Social Beskyttelse og Europa-Kommissionen (2015) Rapport om pensioners tilstrækkelighed.
22 Eurofound.
23 EU's Agentur for Grundlæggende Rettigheder (FRA).
24 Undersøgelse af kønsbaseret vold inden for sport: https://eacea.ec.europa.eu/about-eacea/calls-for-tender/study-gender-based-violence-in-sport- eacea201502_en.
25 Europa-Parlamentets beslutning om afskaffelse af kønslig lemlæstelse af piger og kvinder, 2012.
26 Eurostat.
27 http://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf.
28 Verdenssundhedsorganisationen, pressemeddelelse, marts March 2013.

fødsel er den næsthyppigste dødsårsag blandt unge piger[29]. Siden fastlæggelsen af millenniumudviklingsmålene[30] har fremskridtet inden for sundhed blandt mødre været skuffende, og kvinder og piger rammes i uforholdsmæssig grad af hiv. Dette hænger også sammen med den kendsgerning, at alle kvinder og piger stadig ikke har adgang til seksuelle og reproduktive sundhedsplejeydelser.

3. PRIORITETER OG NØGLETILTAG FOR 2016-2019

I sin arbejdsprogram har Kommissionen bekræftet, at den vil fortsætte sit arbejde for at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd. Det betyder, at ligestillingspolitikken fortsat fokuserer på de fem nuværende tematiske nøgleområder:

- forøgelse af kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet og økonomisk uafhængighed på lige fod
- bekæmpelse af kønsbestemte løn-, indtjenings- og pensionsforskelle og dermed bekæmpelse af fattigdom blandt kvinder
- fremme af ligestilling mellem kvinder og mænd i beslutningstagning
- bekæmpelse af kønsbaseret vold og beskyttelse af og støtte til ofre
- fremme af ligestilling og kvinders rettigheder i hele verden.

I det følgende opstilles nøgletiltag, som er udvalgt med henblik på maksimal virkning og gennemførlighed i Kommissionens embedsperiode, og der angives relevante tidspunkter. Fremskridt måles i forhold til indikatorerne i bilag 1 og målene i 2. På tværs af alle prioriterede områder vil fokus blive rettet mod mænds rolle, nedbrydning af kønsstereotyper og fremme af ikkediskriminerende kønsroller. Der vil blive lagt særlig vægt på de specifikke behov blandt grupper, der er dårligt stillet på flere områder, f.eks. enlige forsørgere og ældre, migranter, romaer og handicappede kvinder.

En blanding af følgende lovgivningsmæssige, ikkelovgivningsmæssige og økonomiske instrumenter vil blive anvendt til at opfylde målene under hver prioritet, herunder:

- indarbejdelse af et ligestillingsperspektiv i alle EU-aktiviteter (se afsnit 4)
- håndhævelse af lovgivning om ligebehandling
- EU's finansieringsprogrammer for 2014-2020 (se afsnit 5)
- løbende forbedring af dataindsamlingen med bistand fra Eurostat, Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder (EIGE), Eurofound, Europarådet og EU's Agentur for Grundlæggende Rettigheder (FRA)
- udveksling af god praksis og peer-learning mellem medlemsstaterne og samarbejde med alle aktører (se afsnit 6)
- årlig revision af de gennemførte nøgletiltag kombineret med udarbejdelsen af årlige statusrapporter om ligestilling mellem kvinder og mænd med henblik på at vurdere behovet for en yderligere indsats.

29 http://who.int/mediacentre/factsheets/fs364/en/.
30 http://www.unmillenniumproject.org/goals/.

3.1. Forøgelse af kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet og økonomisk uafhængighed på lige fod

Mål

For at opfylde EU's mål om, at 75 % af alle mænd og kvinder skal være i beskæftigelse i 2020, og især at fjerne den skæve kønsfordeling på arbejdsmarkedet kræves der en koordineret indsats for at give kvinder bedre muligheder for at deltage på arbejdsmarkedet. Som det understreges i arbejdsprogrammet for 2016, omfatter dette, at det skal være lettere at opnå balance mellem arbejds- og familieliv. Det kræver også en mere ligelig fordeling af den tid, der bruges på opgaver i familien. Barcelonamålene[31] for børnepasningsfaciliteter skal opnås, og det skal sammen med medlemsstaterne overvejes, hvordan de kan gøres mere ambitiøse, og om de bør udvides til at omfatte pleje af andre pårørende. Kvindelige iværksættere, ligestilling inden for forskning og integration af migrantkvinder på arbejdsmarkedet er andre elementer af økonomisk uafhængighed på lige fod.

NØGLETILTAG FOR AT OPFYLDE DISSE MÅL

Fortsættelse af indsatsen for at øge kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet og gøre det nemmere at kombinere arbejds- og familieliv suppleret af et nyt og omfattende initiativ, der har til formål at håndtere de udfordringer for balance mellem arbejde og privatliv, som forældre, der arbejder, er konfronteret med[32] (2016-2019):

- modernisering af EU's nuværende retlige ramme: sikre bedre håndhævelse og i relevante tilfælde tilpasse lovgivningen på områderne for orlov og fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet i samarbejde med arbejdsmarkedets parter[33] for at skabe bedre balance mellem arbejde og privatliv for forældre og andre med plejeansvar (2016-2019)
- opstilling af en bred politisk ramme, der støtter forældres deltagelse på arbejdsmarkedet og en mere ligelig anvendelse af orlovsordninger og fleksible arbejdstidsaftaler, herunder eventuel benchmarking, målrettet anvendelse af EU's finansielle instrumenter til at støtte medlemsstaterne og oplysningskampagner (2016)
- fortsat overvågning af og støtte til medlemsstaterne i deres indsats for at nå Barcelonamålene for børnepasningsfaciliteter (årlig), inddragelse af resultaterne af en offentlig høring om balance mellem arbejde og privatliv[34], eventuel høring af medlemsstaterne og interessenter om, hvordan Barcelonamålene kan gøres mere ambitiøse og mere omfattende, så de f.eks. omfatter pleje af andre pårørende, tilgængelighed og kvalitet (2016)
- støtte til medlemsstaterne i deres indsats for at øge kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet, tæt overvågning af medlemsstaternes reformforanstaltninger under det europæiske semester på linje med retningslinjerne for beskæftigelse[35] og udarbejdelse af eventuelt nødvendige landespecifikke anbefalinger (årligt)
- yderligere støtte til virksomheder i deres indsats for at øge kvindernes deltagelse på arbejdsmarkedet ved at fremme platforme under et charter om mangfoldighed[36] (igangværende).

31 Børnepasningsfaciliteter til 33 % af børnene under tre år og til 90 % af børnene mellem tre år og den lovpligtige skolealder.
32 Kommissionens arbejdsprogram 2016, bilag I, tiltag 2 (http://ec.europa.eu/smart- regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf).
33 Europa-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.
34 http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511_roadmap_reconciliation_en.htm.
35 Vedtaget af EPSCO-Rådet, 5. oktober 2015.
36 http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index_en.htm.

Indsatsen vil desuden fortsat blive intensiveret med fokus på:

- evaluering af direktivet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring[37] og opfølgning på resultaterne, udarbejdelse af en rapport om gennemførelsen af direktivet om ligebehandling af mænd og kvinder i selvstændige erhverv[38] og eventuel opfølgning (2016)
- indarbejdelse af et kønsperspektiv i gennemførelsen af den europæiske dagsorden for migration[39], fjernelse af hindringer for migrantkvinders beskæftigelse og karrieremuligheder og hjælp til medlemsstaterne, så de fuldt ud kan udnytte de muligheder, som Den Europæiske Socialfond (ESF) tilbyder på dette område (2016-2019)
- oplysningskampagner med henblik på at fremme iværksætteri blandt kvinder, herunder ved at lancere en e-platform for kvindelige iværksættere (2016), etablere et europæisk net af kvindelige "Business Angels" (2016) og "Network of Women's Web Entrepreneurs Hubs" (2016-2017)
- fremme af institutionelle ændringer i forskningsorganisationer med henblik på at fjerne hindringer for ligestilling mellem kønnene og inddrage alle forskningsorganisationer i gennemførelsen af ligestillingsplaner (2016-2017).

37 Rådets direktiv 79/7/EØF af 19. december 1978 om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring, jf. Kommissionens arbejdsprogram 2015, bilag III, emne 60.

38 Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2010/41/EU af 7. juli 2010 om anvendelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i selvstændige erhverv og om ophævelse af Rådets direktiv 86/613/EØF.

39 COM(2015) 240 final.

3.2. Bekæmpelse af kønsbestemte løn-, indtjenings- og pensionsforskelle og dermed bekæmpelse af fattigdom blandt kvinder

Mål

Målet om at mindske de kønsbestemte løn-, indtjenings- og pensionsforskelle og dermed forskellene med hensyn til adgang til finansielle ressourcer gennem hele livet bekræftes igen. Dette kræver navnlig en betydelig reduktion af forskellene inden for økonomiske sektorer og erhverv, en forøgelse af kvindernes samlede antal lønnede arbejdstimer, oplysning og effektiv gennemførelse af lovgivning om lige løn. Det kræver også politikker og foranstaltninger målrettet mod dem, der har særlige vanskeligheder med at komme ind på arbejdsmarkedet, som f.eks. migrantkvinder og enlige forældre. Der skal også tages fat om årsagerne til og konsekvenserne af de kønsbestemte pensionsforskelle, da dette er en hindring for kvinders økonomiske uafhængighed i alderdommen, hvor de er udsat for en større risiko for fattigdom end mænd.

NØGLETILTAG FOR AT OPFYLDE DISSE MÅL

- yderligere styrkelse af gennemførelsen og håndhævelsen af ligelønsprincippet ved at gennemføre en vurdering af direktiv 2006/54/EF[40] (2016-2017), herunder:

i. fremme af løngennemsigtighed på grundlag af den rapport, der skal udarbejdes om medlemsstaternes foranstaltninger til gennemførelse af Kommissionens henstilling[41]
ii. overvejelse af konsekvenserne af EU-Domstolens nylige retspraksis vedrørende anvendelse af køn som en aktuarmæssig faktor i forbindelse med lovpligtige pensioner og private forsikringsaftaler for sektoren for arbejdsmarkedspensioner, der muligvis kan forhindre, at kvinder modtager lavere pensioner på grundlag af deres højere gennemsnitlige forventede levetid
iii. overvejelse af sanktioner, der kan styrke den afskrækkende virkning af forbuddet mod lønmæssig forskelsbehandling
i.v støtte til ligestillingsorganers effektive funktion med henblik på at lette adgangen til klage for ofre for forskelsbehandling

- fortsat støtte til medlemsstaternes indsats for at sikre lige løn og tackle de grundlæggende årsager til kønsbestemte løn-, indtjenings- og pensionsforskelle og anvendelse af det europæiske semester (årligt)
- samarbejde med ligestillingsorganer og støtte til virksomhedernes indsats for at sikre lige løn ved at fremme platforme under et charter om mangfoldighed (igangværende)
- fortsat markering af den europæiske ligelønsdag med informationsaktiviteter på tværs af hele Europa for at nå ud til medlemsstaterne og styrkelse af opmærksomheden omkring sammenhængen mellem løn, indtjening og pensionsrettigheder i alderdommen (årligt)
- overvejelse af mulighederne for at indføre yderligere foranstaltninger med henblik på at forbedre balancen mellem kønnene inden for sektorer og erhverv, anvendelse af "Grand Coalition for Digital Jobs"[42] til at støtte foranstaltninger, der er målrettet mod forbedring af unge kvinders og pigers digitale kompetencer og fremme af kvinders beskæftigelse i IKT-sektoren (2016-2017), og aktiviteter, der har til formål at øge opmærksomheden omkring valg af uddannelse og erhvervsuddannelse (2018-2019)

40 Direktiv 2006/54/EF om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning).
41 Kommissionens henstilling C(2014) 1405 final om styrkelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder gennem åbenhed.
42 https://ec.europa.eu/digital-agenda/en/grand-coalition-digital-jobs-0.

- fremme af ligestilling mellem kønnene på alle uddannelsesniveauer og inden for alle typer uddannelse, herunder i forbindelse med kønsbestemte studievalg og karrierer, anvendelse af eksisterende samarbejdsværktøjer og finansieringsmuligheder i overensstemmelse med prioriteterne i rammen for uddannelse og erhvervsuddannelse 2020 (2016-2019)
- fortsættelse af udviklingen af et omfattende sæt foranstaltninger[43] med henblik på at tackle alle årsagerne til de kønsbestemte pensionsforskelle i samarbejde med medlemsstaterne, herunder indikatoren for at måle og overvåge indsatsen, og foranstaltninger, der kan afbøde kønsfaktorer, f.eks. pasningsansvar (2016-2017).

43 Med udgangspunkt i EPSCO-Rådets konklusioner fra juni 2015: *Lige indtægtsmuligheder for kvinder og mænd: Udligning af den kønsbestemte forskel i pension.*

3.3. Fremme af ligestilling i beslutningstagningen

Mål

Målet om en mere ligelig kønsfordeling i virksomhedernes topstillinger, herunder en andel på mindst 40 % af det underrepræsenterede køn blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber, bekræftes igen. Fremme af ligestilling i beslutningstagningen kræver også en mere ligelig kønsfordeling blandt de ledende bestyrelsesposter i de store børsnoterede selskaber og blandt de nye talenter. Denne indsats bør suppleres af dataindsamling, foranstaltninger til at afhjælpe overrepræsentationen af mænd i beslutningstagende stillinger i forskningsorganisationer og foranstaltninger, der kan medvirke til at fremme en mere ligelig kønsfordeling i politiske beslutningsorganer og det offentlige liv, herunder inden for sport. De europæiske forvaltninger vil går foran med et godt eksempel. Kommissionen har fastsat et mål om, at 40 % af top- og mellemlederstillingerne skal være besat af kvinder inden udgangen af 2019 (se bilag 3).

NØGLETILTAG FOR AT OPFYLDE DISSE MÅL

- fortsat støtte til vedtagelsen af Kommissionens forslag til et direktiv om en mere ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger fra 2012 inden 2016[44], omhyggelig overvågning af gennemførelsen og støtte til andre målrettede initiativer, der har til formål at forbedre kønsfordelingen i beslutningstagende stillinger, herunder vejledning til medlemsstaterne (igangværende)
- fortsat indsamling og formidling af data om repræsentationen af kvinder og mænd i topstillinger i tæt samarbejde med EIGE (igangværende)
- overvejelse af foranstaltninger, der kan forbedre kønsfordelingen blandt politiske beslutningstagere, og fortsat tilskyndelse til medlemsstaterne og støtte til nationale myndigheders aktiviteter, der har til formål at fremme en ligelig kønsfordeling i politiske og offentlige lederstillinger (2018)
- vejledning til medlemsstaterne om en fælles tilgang til gennemførelsen af kvantitative mål for beslutningstagende stillinger inden for forskning (2016)
- opfyldelse af målet om, at 40 % af top- og mellemlederstillingerne i Kommissionen skal være besat af kvinder, inden udgangen af Kommissionens mandat (igangværende).

44 Kommissionens arbejdsprogram 2016, bilag III, emne 3.

3.4. Bekæmpelse af kønsbaseret vold og beskyttelse af og støtte til ofre

Mål

Bekæmpelse af kønsbaseret vold og beskyttelse af og støtte til ofre prioriteres fortsat højt. Udryddelse af kønsbaseret vold kræver en øget indsats fra alle aktører, herunder medlemsstaterne, for at forbedre datatilgængeligheden, -kvaliteten og -pålideligheden, skabe mere opmærksomhed, ændre holdningerne, forebygge sådan vold, sikre ofrene bedre støtte og bedre adgang til retsmidler og fuldt ud gennemføre de relevante EU-bestemmelser.

NØGLETILTAG FOR AT OPFYLDE DISSE MÅL

- EU's tiltrædelse af Europarådets konvention til forebyggelse og bekæmpelse af vold mod kvinder og vold i hjemmet (Istanbulkonventionen), for så vidt som EU's kompetencer tillader det, og under hensyntagen til de retlige virkninger af en sådan tiltrædelse, efterfølgende gennemførelse af dens bestemmelser og fortsat tilskyndelse til medlemsstaternes ratificering af konventionen (2016)[45]
- fortsat håndhævelse af offerdirektivet og bestemmelser om europæiske beskyttelsesordrer, navnlig for at sikre adgang til beskyttelse og støtte for alle, der er udsat for kønsbaseret vold (igangværende)
- yderligere forbedring af tilgængeligheden, kvaliteten og pålideligheden af data om kønsbaseret vold i samarbejde med Eurostat[46], EIGE og FRA (igangværende), fortsættelse af indsamlingen af sammenlignelige data om kønsbaseret vold inden for sport gennem en specifik undersøgelse (2016)
- fortsættelse af målrettede foranstaltninger, der har til formål at standse alle former for kønsbaseret vold og øge opmærksomheden (2017)
- fortsættelse af indsatsen for at skabe holdnings- og adfærdsændringer gennem oplysningsaktiviteter, herunder aktiviteter til markering af den internationale dag for nultolerance over for kønslemlæstelse af piger/kvinder (6. februar) og den internationale dag for bekæmpelse af vold mod kvinder (25. november) (årligt)
- fortsat gennemførelse af de foranstaltninger, der er omhandlet i Kommissionens meddelelse *Afskaffelse af lemlæstelse af kvindelige kønsorganer*[47], anvendelse af hensigtsmæssige instrumenter til at afskaffe kønslemlæstelse af piger/kvinder, bekæmpelse af andre skadelige traditionelle skikke med udgangspunkt i disse erfaringer og udvikling af en webbaseret vidensplatform om kønslemlæstelse af piger/kvinder for relevante fagpersoner (2016-2017)
- iværksættelse af de nødvendige tiltag for at følge op på rapporten om vurdering af medlemsstaternes overholdelse af direktivet om menneskehandel (2016) og sikre, at der tages fat om kønsdimensionen af menneskehandel (igangværende).

45 http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_010_istanbul_convention_en.pdf.
46 Dette kan på et tidspunkt kræve lovgivning (en forordning om statistikker), afhængigt af resultatet af udviklingsarbejdet.
47 COM(2013) 833 final.

3.5. Fremme af ligestilling og kvinders rettigheder i hele verden

Mål

Beskyttelse og fremme af kvinders og pigers rettigheder og ligestilling er en politisk prioritet i EU's forbindelser udadtil, og EU ønsker at spille en ledende rolle i denne henseende. Disse er nødvendige forudsætninger for afbalanceret og inklusiv holdbar udvikling og er i sig selv vigtige værdier og mål. De er også en forudsætning for fred og sikkerhed i verden og hjælper med at modvirke radikalisering og ekstremisme, som fornedrer kvinder og krænker deres rettigheder og værdighed. EU lægger stadig stor vægt på fremme, beskyttelse og overholdelse af alle menneskerettigheder og effektiv gennemførelse af forpligtelser og tilsagn vedrørende kvinders rettigheder i alle internationale fora, herunder konventionen om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder[48] under FN's Beijinghandlingsprogram[49] og handlingsprogrammet vedtaget på den internationale konference om befolkning og udvikling.

Kvinders og pigers rettigheder, ligestilling mellem kønnene og selvstændiggørelse af kvinder og piger er kernen i FN's 2030-dagsorden for bæredygtig udvikling, både som et særskilt mål[50] og som et tværgående emne, der er integreret i alle de delmål og indikatorer, der er fastsat inden for rammerne af målene for bæredygtig udvikling[51]. Disse bør også indgå i overvejelserne i forbindelse med anvendelsen af finansielle og ikkefinansielle gennemførelsesforanstaltninger og i revisions-, overvågnings- og kontrolforanstaltninger under 2030-dagsordenen. Da 2030-dagsordenen gælder universelt for alle lande, herunder EU's medlemsstater, er det vigtigt, at der sikres sammenhæng mellem EU's interne og eksterne politikker på alle niveauer. Ligestilling mellem kønnene og vedtagelse af EU's bestemmelser om ligestilling skal fortsat vurderes under tiltrædelsesprocessen.

NØGLETILTAG FOR AT OPFYLDE DISSE MÅL

Gennemførelse af den handlingsplan, der er fastlagt i det fælles arbejdsdokument "Ligestilling mellem kønnene og kvindernes frigørelse: Ændring af pigers og kvinders liv via EU's eksterne forbindelser 2016-2020"[52] i samarbejde med EU-Udenrigstjenesten og medlemsstaterne (2016-2019) og gennemførelse af følgende i overensstemmelse med denne nye ramme for EU's ligestillingsaktiviteter i forbindelse med eksterne aktiviteter:

- sammen med EU-Udenrigstjenesten og medlemsstaterne at føre an i indsatsen for at fremme ligestilling og kvinders rettigheder i gennemførelsen og overvågningen af FN's 2030-dagsorden for bæredygtig udvikling og gennemførelsen af Beijinghandlingsprogrammet (igangværende)
- sammen med EU-Udenrigstjenesten og medlemsstaterne at fremme ligestilling mellem kønnene og fremme og beskytte pigers og kvinders rettigheder gennem EU's handlingsplan vedrørende menneskerettigheder og demokrati, den omfattende tilgang til EU's gennemførelse af FN's Sikkerhedsråds resolution 1325 og 1820 om kvinder, fred og sikkerhed og EU's retningslinjer fra 2008 om vold imod kvinder og piger (igangværende)

48 http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/.
49 http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/.
50 Standalone-mål 5.
51 https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld.
52 SWD(2015) 182 final, 21.9.2015, godkendt af Rådet den 26. oktober 2015.

- at fortsætte finansieringen og overvågningen af foranstaltninger til fremme af ligestilling mellem kønnene inden for udviklings- og naboskabssamarbejde og humanitær støtte, herunder gennem systematisk anvendelse af OECD's kønsmarkører[53] i udviklingssamarbejde og køns- og aldersmarkøren[54] i alle EU-finansierede humanitære indsatser, med henblik på at vurdere, om de behov og sårbarheder, der gør sig gældende for mænd og kvinder i alle aldre, er blevet udpeget og taget fat om (igangværende)
- at fortsætte den tætte overvågning af og støtte til kandidatlandes og potentielle kandidatlandes overholdelse af Københavnskriterierne for medlemskab af EU, hvad angår menneskerettigheder, herunder ligestilling mellem kvinder og mænd, og fortsætte indsatsen for at integrere ligestillingsperspektivet i alle relevante programmer, der finansieres via instrumentet til førtiltrædelsesbistand (IPA) og Det Europæiske Naboskabsinstrument (ENI) (igangværende).

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

4. INDARBEJDELSE AF ET LIGESTILLINGSPERSPEKTIV I ALLE EU-AKTIVITETER

Ud over de nøgletiltag, der er beskrevet ovenfor[55], vil ligestilling mellem kønnene stadig blive fremmet ved at indarbejde et ligestillingsperspektiv i ethvert aspekt af EU's arbejde (forberedelse, udformning, gennemførelse, overvågning og evaluering af politikker, retlige foranstaltninger og udgiftsprogrammer), dvs. **integration af ligestillingsaspektet**[56]. Dette omfatter en vurdering af virkningen af EU's indsats for både mænd og kvinder og gennemførelse af de nødvendige justeringer, så både kvinder og mænd opnår lige fordele, og der ikke skabes mere ulighed.

Integration af ligestillingsaspektet vil blive fortsat ved at indarbejde hensyn til ligestilling mellem kønnene[57] i konsekvensanalyser og evalueringer i overensstemmelse med principperne om bedre lovgivning.
Kommissionens tværtjenestelige gruppe for integration af kønsaspektet (som tæller repræsentanter fra alle Kommissionens tjenestegrene, og som mødes mindst to gange om året) vil desuden fortsat overvåge og styre integrationen af et ligestillingsperspektiv i aktiviteter vedrørende politikker, lovgivning og udgiftsprogrammer, herunder budgetforhold, på tværs af alle EU-politiske områder og vil overveje at udsende en rapport om integration af ligestillingsaspektet i Kommissionen i 2017. Rapporten vil supplere de nøgletiltag, der er beskrevet ovenfor, ved at beskrive aspekter, der er relevante for bestemte sektorer, f.eks. ligestilling inden for transport, energi, uddannelse, sundhed, beskatning, landbrug, regionalpolitik, maritime anliggender og miljøet.

55 Herunder bl.a. foranstaltninger vedrørende integration af ligestillingsaspektet inden for bestemte politikområder (f.eks. beskæftigelse, migration og eksterne forbindelser).
56 Artikel 8 i TEUF: "I alle sine aktiviteter tilstræber Unionen at fjerne uligheder og fremme ligestilling mellem mænd og kvinder."
57 Se navnlig værktøj 16 i "Better Regulation Toolbox": http://ec.europa.eu/smart-regulation/guidelines/docs/br_toolbox_en.pdf.

5. EU-FINANSIERING TIL STØTTE FOR LIGESTILLING

Der er behov for nøgletiltag og integration af ligestillingsaspektet, og det samme gælder tildeling af relevant finansiering på EU-niveau. Kønsbudgettering[58] anvendes ikke systematisk i forbindelse med EU's almindelige budget[59], mens der i EU's finansieringsprogrammer for 2014-2020 afsættes midler til fremme af ligestilling og integration af ligestillingsaspektet i en række nøglepolitikker, som f.eks.:

- De europæiske struktur- og investeringsfonde (ESIF'er), herunder Den Europæiske Socialfond og Den Europæiske Fond for Regionaludvikling, er vigtige finansielle løftestænger for fremme af ligestilling, f.eks. med hensyn til **adgang til beskæftigelse, karrieremuligheder, forening af arbejds- og privatliv, lige løn for lige arbejde, integration af migrantkvinder på arbejdsmarkedet og investering i børnepasningsfaciliteter.**
- Programmet for rettigheder, ligestilling og medborgerskab bidrager til finansieringen af nationale projekter til fremme af **økonomisk uafhængighed på lige fod, bekæmpelse af fastlåste kønsroller og stereotyper og til styrkelse af opmærksomheden omkring de kønsbestemte pensionsforskelle samt årsagerne til og konsekvenserne af disse forskelle.** Det vil også investere i **forebyggelse og bekæmpelse af vold mod kvinder** ved at finansiere projekter, der støtter ofre for vold, uddanner relevante fagpersoner, øger opmærksomheden og forebygger vold i forbindelse med traditionelle skikke.
- Hjælpelinjer vil blive etableret i medlemsstaterne til støtte for unge ofre for **mobning på internettet** (som i to ud af tre tilfælde er piger) med støtte fra Safer Internet Digital Services Infrastructure (infrastrukturen for digitale tjenester til styrkelse af sikkerheden på internettet), der finansieres af Connecting Europe-faciliteten.
- Støtte vil i de næste syv år blive ydet til ligestilling og selvstændiggørelse af kvinder og piger gennem EU's tematiske program vedrørende globale almene goder og udfordringer under instrumentet til finansiering af udviklingssamarbejde, som støtter **EU's eksterne samarbejde.**
- Ligestillingsaspektet er integreret i Erasmus+, EU's finansieringsprogram for uddannelse, undervisning, ungdom og sport (2014-2020).

Ordninger, der er omhandlet i forordningerne, og de relevante programudvalg, der har til formål at kontrollere, at støtte ydet til ligestillingsforanstaltninger anvendes effektivt, vil blive anvendt bl.a. til at vurdere medlemsstaternes gennemførelsesrapporter, når det er relevant.

I bilag 4 gives der en oversigt over den støtte på **6,17 mia. EUR**, som har tildelt opfyldelsen af de mål og målsætninger, der er fastlagt for denne strategiske indsats.

I overensstemmelse med de forpligtelser, der følger af traktaterne, vil ligestillingsperspektivet blive integreret i udarbejdelsen af EU's finansieringsprogrammer for tiden efter 2020.

58 Dvs. en kønsbaseret vurdering af budgetter, som omfatter et kønsperspektiv på alle niveauer af budgetprocessen, og som omstrukturerer indtægter og udgifter med henblik på at fremme ligestilling.
59 Bemærk, at der heller ikke foretages specifik budgettering for andre politikker, der kan integreres i alle områder, som f.eks. klima og biodiversitet.

6. SAMARBEJDE MED ALLE AKTØRER

Det tætte samarbejde med institutioner og interessenter, som er aktive på ligestillingsområdet (medlemsstater, Europa-Parlamentet, EU-Udenrigstjenesten, arbejdsmarkedets parter, civilsamfundsorganisationer, ligestillingsorganer, internationale organisationer og EU-agenturer), vil blive fortsat. Dette vil antage mange former lige fra bilateral og multilateral udveksling til struktureret dialog.

Nationale strategidokumenter og udviklingstiltag på ligestillingsområdet i medlemsstater vil blive fulgt, og udveksling af god praksis mellem medlemsstaterne vil blive støttet gennem programmet for gensidig læring. Samarbejdet med medlemsstaterne vil også blive fortsat via den højtstående gruppe om ligestilling.

Det Rådgivende Udvalg for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder, som er sammensat af repræsentanter fra medlemsstaterne, arbejdsmarkedsorganisationer og civilsamfundet, vil fortsat rådgive Kommissionen om politiske og lovgivningsmæssige initiativer. EIGE vil fortsat spille en vigtig rolle i indsatsen for at udvikle og dele pålidelig dokumentation og data til støtte for evidensbaseret politikudformning, f.eks. gennem dets ligestillingsindeks[60].

Parlamentet og Rådet opfordres til aktivt at deltage i dette samarbejde.

7. OVERVÅGNING OG EVALUERING

Gennemførelsen af ovennævnte tiltag vil fortsat blive overvåget regelmæssigt. Der vil blive fremlagt årlige statusrapporter, herunder eksempler på praksis i medlemsstaterne, på grundlag af bl.a. målene og indikatorerne i bilag 1 og 2.

Med forbehold af konklusionerne i årsrapporten for 2017 vil der eventuelt blive gennemført en dialog på højeste plan i 2018 med deltagelse af Europa-Parlamentet, formandskabet for Rådet og centrale interessenter, som f.eks. de europæiske arbejdsmarkedsparter og civilsamfundet, med henblik på at gøre status midtvejs, identificere udfordringer og drøfte fremtidige tiltag.

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

Bilag 1:
Mål, tiltag, ansvar og indikatorer

1. Forøge kvinders deltagelse og ligestilling på arbejdsmarkedet og økonomisk uafhængighed på lige fod

Mål

- opfyldelse af EU's mål om 75 % af alle mænd og kvinder i beskæftigelse i 2020 og udligning af beskæftigelsesforskellen for kvinder
- en mere ligelig fordeling mellem kvinder og mænd af den tid, der bruges på opgaver i familien, og bedre muligheder for at skabe balance mellem arbejde og privatliv
- opnåelse af Barcelonamålene for børnepasningsfaciliteter og overvejelse af seriøs dialog med medlemsstaterne om, hvordan de kan gøres mere ambitiøse, og om de bør udvides til at omfatte pleje af andre pårørende
- fremme af iværksætteri blandt kvinder og ligestilling inden for forskning
- bedre integration på arbejdsmarkedet af migrantkvinder.

TILTAG	ANSVAR	TIDSPUNKT
Fortsættelse af indsatsen for at øge kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet og gøre det nemmere at kombinere arbejds- og familieliv suppleret af et nyt omfattende initiativ, der har til formål at håndtere de udfordringer for balance mellem arbejde og privatliv, som forældre, der arbejder, er konfronteret med: - modernisering af EU's nuværende retlige ramme: sikre bedre håndhævelse og i relevante tilfælde vedtage lovgivning på områderne for orlov og fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet i samarbejde med arbejdsmarkedets parter for at skabe bedre balance mellem arbejde og privatliv for forældre og andre med plejeansvar* - opstilling af en bred politisk ramme, der støtter forældres deltagelse på arbejdsmarkedet og en mere ligelig anvendelse af orlovsordninger og fleksible arbejdstidsaftaler, herunder eventuel benchmarking, målrettet anvendelse af EU's finansielle instrumenter til at støtte medlemsstaterne og oplysningskampagner** - fortsat overvågning af og støtte til medlemsstaterne i deres indsats for at nå Barcelonamålene for børnepasningsfaciliteter*** - inddragelse af resultaterne af en offentlig høring om balance mellem arbejde og privatliv, eventuel høring af medlemsstaterne og interessenter om, hvordan Barcelonamålene kan gøres mere ambitiøse og mere omfattende, så de f.eks. omfatter pleje af andre pårørende, tilgængelighed og kvalitet** - støtte til medlemsstaterne i deres indsats for at øge kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet, tæt overvågning af medlemsstaternes reformforanstaltninger under det europæiske semester på linje med retningslinjerne for beskæftigelse og udarbejdelse af eventuelt nødvendige landespecifikke anbefalinger*** - yderligere støtte til virksomheder i deres indsats for at øge kvindernes deltagelse på arbejdsmarkedet ved at fremme platforme under et charter om mangfoldighed****	KOM: JUST/EMPL	* 2016-2019 ** 2016 *** årligt **** igangværende
Evaluering af direktivet om social sikring og opfølgning af resultaterne; udkast til en rapport om gennemførelsen af direktivet om selvstændige og eventuelle opfølgningsforanstaltninger	KOM: JUST	for 2016
Indarbejdelse af et kønsperspektiv i gennemførelsen af den europæiske dagsorden for migration for at fjerne hindringer for migrantkvinders beskæftigelse og karrieremuligheder og hjælp til medlemsstaterne, så de fuldt ud kan udnytte de muligheder, som ESF tilbyder på dette område	KOM: HOME	2016-2019
Styrkelse af opmærksomheden for at fremme iværksætteri blandt kvinder, herunder ved at lancere en e-platform for kvindelige iværksættere*, etablering af et europæisk net af kvindelige "Business Angels"* og "Network of Women's Web Entrepreneurs Hubs"**	KOM: GROW/CNECT	*2016 **2016-2017
Fremme af institutionelle ændringer i forskningsorganisationer med henblik på at fjerne hindringer for ligestilling mellem kønnene og inddrage alle sådanne organisationer i gennemførelsen af ligestillingsplaner	KOM: RTD	2016-2017

INDIKATORER	BASISLINJE: EU-GENNEMSNIT (ÅR)
Kønsbestemt beskæftigelsesforskel (20-64 år)	11,5 procentpoint (2014)
Kønsbestemt beskæftigelsesforskel (20-64 år) i fuldtidsækvivalenter	18,1 procentpoint (2014)
Kønsbestemt forskel med hensyn til deltidsbeskæftigelse blandt forældre	34,8 procentpoint (2013)
Tid anvendt på ubetalt plejearbejde pr. uge efter køn[61]	Mænd: 8,9 % Kvinder: 26,4 % (2010)
Ufrivilligt deltidsarbejde på grund af pasning af børn eller andre pasningskrævende pårørende efter køn[62]	Mænd: 4,2 % Kvinder 27,2 % (2014)
Børn, der passes i institution eller lign., i forhold til alle børn i aldersgruppen (0-3 år og 3 år til den obligatoriske skolealder)	0-3 år: 27 % 3 år-skolealderen: 82 % 2013)
Andel af den erhvervsaktive befolkning (50-64 år), der passer ældre eller handicappede pårørende mindst flere dage om ugen, efter køn[63]	Mænd: 10 % Kvinder: 17 % (2011)
Kønsbestemt forskel i beskæftigelsesfrekvens blandt tredjelandsstatsborgere	19,5 % (2014)
Kønsbestemt forskel i beskæftigelsesfrekvens blandt nytilkomne tredjelandsborgere	22,3 % (2014)
Andel af forskningsorganisationer, der har vedtaget ligestillingsplaner[64]	36 % (2014)

61 Eurofound
62 Eurostat ('hovedårsag til deltidsbeskæftigelse' – fordeling efter køn og alder (%)' [lfsa_epgar]).
63 Eurofound
64 SHE-tal, 2015-brochure, baseret på European Research Area Survey 2014 (PCountry, P17, P36) https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-leaflet-web.pdf.

2. Bekæmpelse af kønsbestemte løn-, indtjenings- og pensionsforskelle og dermed bekæmpelse af fattigdom blandt kvinder

Mål

- **fortsat mindskelse af de kønsbestemte løn-, indtjenings- og pensionsforskelle og dermed forskellene med hensyn til adgang til finansielle ressourcer gennem hele livet**
- **betydelig reduktion af forskellene inden for sektorer og erhverv**
- **forøgelse af kvindernes samlede antal lønnede arbejdstimer og effektiv gennemførelse af lovgivning om lige løn**
- **fjernelse af hindringer for adgang til arbejdsmarkedet for udsatte grupper, som f.eks. migrantkvinder og enlige forældre**
- **modvirkning af årsagerne til og konsekvenserne af de kønsbestemte pensionsforskelle.**

TILTAG	ANSVAR	TIDSPUNKT
Yderligere styrkelse af gennemførelsen og håndhævelsen af ligelønsprincippet ved at gennemføre en vurdering af direktiv 2006/54/EF[65], herunder: - fremme af løngennemsigtighed på grundlag af den rapport, der skal udarbejdes om medlemsstaternes foranstaltninger til gennemførelse af Kommissionens henstilling[66] - overvejelse af konsekvenserne af EU-Domstolens nylige retspraksis vedrørende anvendelse af køn som en aktuarmæssig faktor i forbindelse med lovpligtige pensioner og private forsikringsaftaler for sektoren for arbejdsmarkedspensioner, der muligvis kan forhindre, at kvinder modtager lavere pensioner på grundlag af deres højere gennemsnitlige forventede levetid - overvejelse af sanktioner, der kan styrke den afskrækkende virkning af forbuddet mod lønmæssig forskelsbehandling - støtte til ligestillingsorganers effektive funktion med henblik på at lette adgangen til klage for ofre for forskelsbehandling	KOM: JUST	2016-2017
Fortsat støtte til medlemsstaternes indsats for at sikre lige løn og tackle de grundlæggende årsager til kønsbestemte løn-, indtjenings- og pensionsforskelle og anvendelse af det europæiske semester (årligt)	KOM: EMPL/JUST	Årligt
Fortsat markering af den europæiske ligelønsdag med informationsaktiviteter på tværs af hele Europa for at nå ud til medlemsstaterne og styrkelse af opmærksomheden omkring sammenhængen mellem løn, indtjening og pensionsrettigheder i alderdommen	KOM: JUST/COMM	Årligt

65 Direktiv 2006/54/EF om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning).
66 C(2014) 1405 final.

TILTAG	ANSVAR	TIDSPUNKT
Samarbejde med ligestillingsorganer og støtte til virksomhedernes indsats for at sikre lige løn ved at fremme platforme under et charter om mangfoldighed	KOM: JUST	igangværende
Overvejelse af mulighederne for at indføre yderligere foranstaltninger med henblik på at forbedre balancen mellem kønnene inden for sektorer og erhverv, anvendelse af "Grand Coalition for Digital Jobs" til at støtte foranstaltninger, der er målrettet mod forbedring af unge kvinders og pigers digitale kompetencer og fremme af kvinders beskæftigelse i IKT-sektoren*, og aktiviteter, der har til formål at øge opmærksomheden omkring valg af uddannelse og erhvervsuddannelse … **.	KOM: CNECT/EAC/EMPL/RTD/JUST/MOVE	*2016-2017 **2018-2019
Fremme af ligestilling mellem kønnene på alle uddannelsesniveauer og inden for alle typer uddannelse, herunder i forbindelse med kønsbestemte studievalg og karrierer, anvendelse af eksisterende samarbejdsværktøjer og finansieringsmuligheder i overensstemmelse med prioriteterne i rammen for uddannelse og erhvervsuddannelse 2020	KOM: EAC/EMPL	2016-2019
Fortsættelse af udviklingen af et omfattende sæt foranstaltninger[67] med henblik på at tackle alle årsagerne til de kønsbestemte pensionsforskelle i samarbejde med medlemsstaterne, herunder indikatoren for at måle og overvåge indsatsen, og foranstaltninger, der kan afbøde kønsfaktorer, f.eks. pasningsansvar	KOM: EMPL/JUST	2016-2017

67 På grundlag af EPSCO-Rådets konklusioner fra juni 2015.

INDIKATORER	EU-GENNEMSNIT (ÅR)
Kønsbestemt lønforskel	16,5 % (2013)
Samlet kønsbestemt indtjeningsforskel	41,1 % (2012)
Kønsopdeling i sektorer og erhverv[68]	Erhverv: 18,9 % Beskæftigelser: 26,9 % (2014)
Kønsbestemt pensionsforskel	40,2 % (2012)[69]
Kønsbestemt forskel i pensionsdækning	6,8 % (2012)[70]
Fattige kvinder og mænd i arbejde	Mænd: 9,3 % Kvinder: 8,4 % (2014)
Andel af ældre (over 65) udsat for fattigdom og social udstødelse	Mænd: 11,4 % Kvinder: 15,6 % (2014)
Enlige forsørgere udsat for fattigdom og social udstødelse	49,9 % (2013)

68 Herunder en analyse af andelen af kvinder, der arbejder i forskellige sektorer.
69 For pensionister i alderen 65-79, kilde: Udvalget for Social Beskyttelse og Europa-Kommissionen (2015) Rapport om pensioners tilstrækkelighed.
70 For personer i alderen 65-79, kilde: Udvalget for Social Beskyttelse og Europa-Kommissionen (2015) Rapport om pensioners tilstrækkelighed.

3. Fremme af ligestilling mellem kvinder og mænd i beslutningstagning

Mål

- **fortsættelse af indsatsen for at forbedre kønsfordelingen i virksomhedernes topstillinger, herunder en andel på mindst 40 % af det underrepræsenterede køn blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber**
- **forbedring af kønsfordelingen blandt de ledende bestyrelsesposter i de store børsnoterede selskaber og blandt de nye talenter**
- **forbedring af dataindsamling og kønsfordelingen i beslutningstagende stillinger i forskningsorganisationer**
- **forbedring af kønsfordelingen i politiske beslutningsorganer og det offentlige liv, herunder inden for sport**
- **opfyldelse af målet om, at 40 % af top- og mellemlederstillingerne i Kommissionen skal være besat af kvinder, inden udgangen af 2019.**

TILTAG	ANSVAR	TIDSPUNKT
Fortsat støtte til vedtagelsen af Kommissionens forslag til et direktiv om en mere ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger fra 2012 inden 2016[71], omhyggelig overvågning af gennemførelsen og støtte til andre målrettede initiativer, der har til formål at forbedre kønsfordelingen i beslutningstagende stillinger, herunder vejledning til medlemsstaterne	KOM: JUST	igangværende
Fortsat indsamling og formidling af data om repræsentationen af kvinder og mænd i topstillinger i tæt samarbejde med EIGE	KOM: JUST EIGE	igangværende
Overvejelse af foranstaltninger, der kan forbedre kønsfordelingen blandt politiske beslutningstagere, og fortsat tilskyndelse til medlemsstaterne og støtte til nationale myndigheders aktiviteter, der har til formål at fremme en ligelig kønsfordeling i politiske og offentlige lederstillinger	KOM: JUST	2018
Vejledning til medlemsstaterne om en fælles tilgang til gennemførelsen af kvantitative mål for beslutningstagende stillinger inden for forskning	KOM: RTD	2016
Opfyldelse af målet om, at 40 % af top- og mellemlederstillingerne i Kommissionen skal være besat af kvinder, inden udgangen af dens embedsperiode	KOM: HR	igangværende

71 Se Kommissionens arbejdsprogram 2016.

INDIKATORER	EU-GENNEMSNIT (ÅR)
Andel af kvinder inden for højeste beslutningstagende organer i de største nationalt registrerede og børsnoterede selskaber	21,2 % (april 2015)
Andel af kvinder blandt bestyrelsesformænd og administrerende direktører i de største nationalt registrerede og børsnoterede selskaber	Bestyrelses¬formænd: 7,1 % Administrerende direktører: 3,6 % (april 2015)
Andel af kvinder blandt menige bestyrelsesmedlemmer og ledende bestyrelsesmedlemmer i de to højeste beslutningstagende organer i de største nationalt registrerede og børsnoterede selskaber	Menige bestyrelses-medlemmer: 22,5 % Bestyrelses¬formænd: 13,7 % (april 2015)
Andel af kvindelige ledere af videregående uddannelsesinstitutioner[72]	15,5 % (2010)
Andel af kvindelige medlemmer af nationale/føderale parlamenter og Europa-Parlamentet	29 % (maj 2015) EP: 37 %
Andel af kvindelige medlemmer af nationale/føderale regeringer og Europa-Kommissionen	27 % (maj 2015) KOM: 32 %
Andel af kvindelige medlemmer af Kommissionens top-/mellemledelse[73]	28 %/32 % (februar 2015)

72 SHE-tal 2012.
73 DG HR.

4. Bekæmpelse af kønsbaseret vold og beskyttelse af og støtte til ofre

Mål

- **bekæmpelse af kønsbaseret vold og beskyttelse af og støtte til ofre**
- **forbedring af datatilgængeligheden, -kvaliteten og -pålideligheden**
- **styrkelse af opmærksomheden og fremme af holdningsændringer og forebyggelse**
- **forbedring af støtte til ofre og deres adgang til retsmidler**
- **afskaffelse af kønslemlæstelse af piger/kvinder.**

TILTAG	ANSVAR	TIDSPUNKT
EU's tiltrædelse af Europarådets konvention til forebyggelse og bekæmpelse af vold mod kvinder og vold i hjemmet (Istanbulkonventionen), for så vidt som EU's kompetencer tillader det, og under hensyntagen til de retlige virkninger af en sådan tiltrædelse, efterfølgende gennemførelse af dens bestemmelser og fortsat tilskyndelse til medlemsstaternes ratificering	KOM: JUST	2016
Fortsat håndhævelse af offerdirektivet og bestemmelser om europæiske beskyttelsesordrer, navnlig for at sikre adgang til beskyttelse og støtte for alle, der er udsat for kønsbaseret vold	KOM: JUST	igangværende
Yderligere forbedring af tilgængeligheden, kvaliteten og pålideligheden af data om kønsbaseret vold i samarbejde med Eurostat, EIGE og FRA, fortsættelse af indsamlingen af sammenlignelige data om kønsbaseret vold inden for sport gennem en specifik undersøgelse*	KOM: JUST/Eurostat EIGE FRA *EAC	igangværende *
Fortsættelse af målrettede foranstaltninger, der har til formål at standse alle former for kønsbaseret vold og øge opmærksomheden	KOM: JUST	2017
Fortsættelse af indsatsen for at skabe holdnings- og adfærdsændringer gennem oplysningsaktiviteter, herunder aktiviteter til markering af den internationale dag for nultolerance over for kønslemlæstelse af piger/kvinder (6. februar) og den internationale dag for bekæmpelse af vold mod kvinder (25. november)	KOM: JUST	årligt

TILTAG	ANSVAR	TIDSPUNKT
Fortsat gennemførelse af de foranstaltninger, der er omhandlet i Kommissionens meddelelse *Afskaffelse af lemlæstelse af kvindelige kønsorganer*, anvendelse af hensigtsmæssige instrumenter til at afskaffe kønslemlæstelse af piger/kvinder, bekæmpelse af andre skadelige traditionelle skikke med udgangspunkt i disse erfaringer og udvikling af en webbaseret vidensplatform om kønslemlæstelse af piger/kvinder for relevante fagpersoner	KOM: JUST	2016-2017
Iværksættelse af de nødvendige tiltag for at følge op på rapporten om vurdering af medlemsstaternes overholdelse af direktivet om menneskehandel* og sikre, at der tages fat om kønsdimensionen af menneskehandel**	KOM: HOME/JUST	*2016 **igangværende

INDIKATORER	EU-GENNEMSNIT (ÅR)
Andel af kvinder, der har været udsat for fysisk og/eller seksuel vold	33 % (marts 2014)
Andel af kvinder, der har været udsat for fysisk og/eller seksuel vold begået af en partner	22 % (marts 2014)
Andel af kvinder, der har været udsat for psykisk vold begået af en partner	43 % (marts 2014)
Andel af kvinder, der har været udsat for seksuel chikane	55 % (marts 2014)

5. Fremme af ligestilling og kvinders rettigheder i hele verden

Mål

- **fremme, beskytte og overholde alle menneskerettigheder og fuldt ud gennemføre alle forpligtelser og tilsagn vedrørende kvinders rettigheder i alle internationale fora, herunder konventionen om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder under FN's Beijinghandlingsprogram og handlingsprogrammet vedtaget på den internationale konference om befolkning og udvikling**
- **sikre, at kvinders og pigers rettigheder, ligestilling mellem kønnene og selvstændiggørelse af kvinder og piger indgår som et centralt element overvejelserne i forbindelse med anvendelsen af finansielle og ikkefinansielle gennemførelsesforanstaltninger og i revisions-, overvågnings- og kontrolforanstaltninger under 2030-dagsordenen for bæredygtig udvikling**
- **sikre, at ligestilling mellem kønnene og vedtagelse af EU's bestemmelser om ligestilling vurderes under tiltrædelsesprocessen.**

HANDLINGER	ANSVAR	TIDSPUNKT
Gennemførelse af den handlingsplan, der er fastlagt i det fælles arbejdsdokument "Ligestilling mellem kønnene og kvindernes frigørelse: Ændring af pigers og kvinders liv via EU's eksterne forbindelser 2016-2020"[74] og gennemførelse af følgende i overensstemmelse med denne nye ramme:	KOM: DEVCO/ECHO/ NEAR/ FPI EEAS	2016-2019
- sammen med EU-Udenrigstjenesten og medlemsstaterne at føre an i indsatsen for at fremme ligestilling og kvinders rettigheder i gennemførelsen og overvågningen af FN's 2030-dagsorden for bæredygtig udvikling og gennemførelsen af Beijinghandlingsprogrammet	KOM: DEVCO EEAS	igangværende
- sammen med EU-Udenrigstjenesten og medlemsstaterne at fremme ligestilling mellem kønnene og fremme og beskytte pigers og kvinders rettigheder gennem EU's handlingsplan vedrørende menneskerettigheder og demokrati, den omfattende tilgang til EU's gennemførelse af FN-resolution 1325 og 1820 og EU's retningslinjer om vold imod kvinder og piger	KOM: DEVCO/ECHO EEAS	igangværende
- fortsætte finansieringen og overvågningen af foranstaltninger til fremme af ligestilling mellem kønnene inden for udviklings- og naboskabssamarbejde og humanitær støtte, herunder gennem systematisk anvendelse af OECD's kønsmarkører i udviklingssamarbejde og køns- og aldersmarkøren i alle EU-finansierede humanitære indsatser, med henblik på at vurdere, om de behov og sårbarheder, der gør sig gældende for mænd og kvinder i alle aldre, er blevet udpeget og taget fat om	KOM: DEVCO/ECHO	igangværende

74 SWD (2015) 182 final, 21.9.2015, godkendt af Rådet den 26. oktober 2015.

HANDLINGER	ANSVAR	TIDSPUNKT
- fortsætte den tætte overvågning af og støtte til kandidatlandes og potentielle kandidatlandes overholdelse af Københavnskriterierne for medlemskab af EU, hvad angår menneskerettigheder, herunder ligestilling mellem kvinder og mænd, og fortsætte indsatsen for at integrere ligestillingsperspektivet i alle relevante programmer, der finansieres via instrumentet til førtiltrædelsesbistand (IPA) og Det Europæiske Naboskabsinstrument (ENI)	KOM: NEAR	igangværende

Indikatorer (jf. mål 5 i FN's 2030-dagsorden for bæredygtig udvikling)
Afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder og piger overalt
Udryddelse af alle former for vold mod kvinder og piger i det offentlige og private rum, herunder menneskehandel samt seksuel og andre former for udnyttelse
Afskaffelse af alle former for skadelige skikke, som f.eks. børneægteskaber, tidlige og tvungne ægteskaber og kvindelig kønslemlæstelse
Anerkendelse og påskønnelse af ubetalt pasnings- og husarbejde gennem leveringen af offentlige tjenester, infrastruktur og socialsikringspolitikker og fremme af fælles ansvar inden for husstanden og familien, som det er hensigtsmæssigt i landet
Fuld og effektiv deltagelse af kvinder på alle beslutningsniveauer inden for politik, erhverv og det offentlige liv og lige muligheder for kvinder
Universel adgang til seksuelle og reproduktive sundhedsplejeydelser som fastlagt i handlingsprogrammet fra den internationale konference om befolkning og udvikling og Beijinghandlingsplanen samt resultaterne af deres revisionskonferencer
- Gennemførelse af reformer, der giver kvinder lige rettigheder til økonomiske ressourcer og mulighed for at eje og kontrollere jord og andre former for ejendom, finansielle tjenester, arv og naturressourcer i overensstemmelse med den nationale lovgivning - Forbedret anvendelse af teknologi, navnlig informations- og kommunikationsteknologi, til fremme af kvinders selvstændiggørelse - Vedtagelse og styrkelse af fornuftige politikker og lovgivning, der kan håndhæves, med henblik på at fremme selvstændiggørelsen af alle kvinder og piger på alle niveauer.

6. Integration af ligestillingsaspektet, støtte til ligestilling og samarbejde med alle aktører

Mål

- **fortsat indarbejde et ligestillingsperspektiv i ethvert aspekt af EU's arbejde (effektiv integration af ligestillingsaspektet)**
- **fortsat sikre effektiv EU-støtte til ligestillingsarbejdet**
- **samarbejde tæt med alle interessenter inden for ligestilling.**

HANDLINGER	ANSVAR	TIDSPUNKT
Fortsat vejledning og tæt samarbejde mellem Kommissionens tjenestegrene om ligestillingsspørgsmål gennem Kommissionens tværtjenestelige gruppe for integration af kønsaspektet	KOM: JUST/ alle GD'er	igangværende
Evt. udsendelse af rapport om integration af ligestillingsaspektet i Kommissionen	KOM: JUST/ alle GD'er	2017
Fortsat støtte til ligestilling gennem relevante EU-programmer	KOM: GD'er, der yder støtte	2017-2019
Inddragelse af ligestillingsperspektivet i udarbejdelsen af EU's finansieringsprogrammer for tiden efter 2020	KOM: GD'er, der yder støtte	2017-2019
Overvågning af nationale strategidokumenter og tiltag på ligestillingsområdet	KOM: JUST	2017
Fortsat støtte til udveksling af god praksis mellem medlemsstaterne gennem programmet for gensidig læring	KOM: JUST	tre gange om året
Afholdelse af regelmæssige møder i den højtstående gruppe om ligestilling og Det Rådgivende Udvalg for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder	KOM: JUST	to gange om året
Fortsat udsendelse af statusrapport om ligestilling i EU	KOM: JUST	årligt
Udarbejdelse af en intern rapport om gennemførelse af foranstaltninger	KOM: JUST/ alle GD'er	årligt

INDIKATORER
Rapport om integration af ligestillingsaspektet offentliggjort
Forordninger vedrørende relevante fremtidige finansieringsprogrammer
Analyse af nationale strategidokumenter udført
Antal udvekslinger af god praksis
Antal tilrettelagte møder
Statusrapporter offentliggjort
Rapporter om gennemførelse udarbejdet

Bilag 2:
Udvalgte mål

1. Mål på EU-niveau

Den strategiske indsats for ligestilling mellem kønnene 2016-2019 vil bidrage til at opfylde følgende eksisterende mål:

MÅL	KILDE
0 % kønsbestemt beskæftigelsesforskel (20-64 år)	Europa 2020-strategien: Beskæftigelsesfrekvens på 75 % for både kvinder og mænd
Børnepasningsfaciliteter til 33 % af børnene under tre år og til 90 % af børnene mellem tre år og den lovpligtige skolealder	Mål fastsat på Rådets møde i Barcelona i 2002 og bekræftet i den europæiske ligestillingspagt 2011-2020[75]
40 % af det underrepræsenterede køn blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber (undtagen SMV'er)	Forslag til direktiv om en mere ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber fra november 2012

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

2. Internationalt aftalte mål

Den 25.-27. september 2015 vedtog FN's medlemslande en ambitiøs ny dagsorden for tiden efter 2015[76], der har til formål at udrydde fattigdom inden 2030 og fremme fælles økonomisk velstand, social udvikling og miljøbeskyttelse i alle lande. Den er baseret på 17 mål, herunder et særskilt mål om ligestilling mellem kvinder og mænd og selvstændiggørelse af kvinder og piger med specifikke delmål og indikatorer og kønsspecifikke mål inden for andre områder.

Da dagsordenen blev forhandlet af alle FN's medlemmer, herunder EU og medlemsstaterne, og gælder for de næste 15 år, vil denne strategiske indsats medvirke til at opnå dens kønsspecifikke mål, navnlig følgende delmål under mål 5:

5.1 Afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder og piger overalt

5.2 Udryddelse af alle former for vold mod kvinder og piger i det offentlige og private rum, herunder menneskehandel samt seksuel og andre former for udnyttelse

5.3 Afskaffelse af alle former for skadelige skikke, som f.eks. børneægteskaber, tidlige og tvungne ægteskaber og kvindelig kønslemlæstelse

5.4 Anerkendelse og påskønnelse af ubetalt pasnings- og husarbejde gennem leveringen af offentlige tjenester, infrastruktur og socialsikringspolitikker og fremme af fælles ansvar inden for husstanden og familien, som det er hensigtsmæssigt i landet

5.5 Fuld og effektiv deltagelse af kvinder på alle beslutningsniveauer inden for politik, erhverv og det offentlige liv og lige muligheder for kvinder

5.6 Universel adgang til seksuelle og reproduktive sundhedsplejeydelser som fastlagt i handlingsprogrammet fra den internationale konference om befolkning og udvikling og Beijinghandlingsplanen samt resultaterne af deres revisionskonferencer

5.a Gennemførelse af reformer, der giver kvinder lige rettigheder til økonomiske ressourcer og mulighed for at eje og kontrollere jord og andre former for ejendom, finansielle tjenester, arv og naturressourcer i overensstemmelse med den nationale lovgivning

5.b Forbedret anvendelse af teknologi, navnlig informations- og kommunikationsteknologi, til fremme af kvinders selvstændiggørelse

5.c Vedtagelse og styrkelse af fornuftige politikker og lovgivning, der kan håndhæves, med henblik på at fremme selvstændiggørelsen af alle kvinder og piger på alle niveauer.

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

Bilag 3:
Indarbejdelse af et ligestillingsperspektiv i Kommissionens personaleforvaltning og personalepolitik

Der er ifølge mangfoldighedsbegrebet et bredt spektrum af kvaliteter blandt medarbejdere, for så vidt angår kvalifikationer, kompetencer, egenskaber, personlige egenskaber og viden, også i Kommissionen. Mangfoldighedsledelse er derfor strategisk for institutionen og støttes også stærkt fra politisk side. I denne sammenhæng rettes fokus især på den øverste ledelses ansvar for at opnå resultater på dette niveau.

Indsatsen målrettes mod tre prioriterede områder:

- et inklusivt og resultatorienteret arbejdsmiljø til gavn for alle medarbejdere
- opnåelse af 40 % kvindelig repræsentation i mellem- og topledelsen inden udgangen af embedsperioden
- opnåelse af "excellence" med hensyn til tiltrækning og fastholdelse af handicappede medarbejdere.

Arbejdsmiljøet i Kommissionen skal være resultatorienteret, således at medarbejderne kan tilrettelægge deres arbejde selvstændigt og forvalte forholdet mellem arbejde og andre aktiviteter (balance mellem arbejde og privatliv). Der kan iværksættes en række kommunikationsinitiativer og en lærings- og udviklingsramme med henblik på at skabe og fastholde en overgang til en inklusiv arbejdsplads.

Bilag 4:
EU-finansieringsprogrammer 2014-2020, der bidrager til opfyldelsen af målene og målsætningerne for denne strategiske indsats

En række EU-finansieringsprogrammer for 2014-2020 støtter indsatsen for at fremme ligestilling og integration af ligestillingsaspektet, herunder:

- de europæiske struktur- og investeringsfonde
- Asyl-, Migrations- og Integrationsfonden
- programmet for rettigheder, ligestilling og medborgerskab
- Horisont 2020-rammeprogrammet for forskning og innovation
- Erasmus + (EU-programmet for uddannelse, ungdom og idræt)
- Connecting Europe-faciliteten (EU-programmet for samfinansiering af transeuropæiske netværksprojekter)
- instrumentet til finansiering af udviklingssamarbejde
- Det Europæiske Naboskabsinstrument
- Det Europæiske Instrument for Demokrati og Menneskerettigheder
- programmet for beskæftigelse og social innovation.

Der kan ydes vejledende støtte til ligestilling i forbindelse med programmer, der omfatter et ligestillingsmål og benytter ligestillingsindikatorer, der gør det muligt at specificere de tildelte beløb.

De europæiske struktur- og investeringsfonde (ESIF)

De europæiske struktur- og investeringsfonde for 2014-2020, navnlig Den Europæiske Socialfond (ESF) og Den Europæiske Fond for Regionaludvikling (EFRU), er centrale finansielle løftestænger for fremme af lighed mellem kvinder og mænd. På grundlag af de operationelle programmer, der aftales mellem medlemsstaterne og Kommissionen, anslås det, at omkring **5,85 mia. EUR** vil blive brugt på foranstaltninger til fremme af ligestilling i 2014-2020.

ESF-udgifter til et beløb af ca. **4,6 mia. EUR** er i 2014-2020 afsat til ligestilling, heraf er 1,6 mia. EUR afsat under investeringsprioriteten 'ligestilling mellem mænd og kvinder på alle områder, herunder i adgang til beskæftigelse, avancementsmuligheder, forening af arbejde og privatliv samt fremme af lige løn for lige arbejde', som er valgt af 12 medlemsstater[77].

Omkring 1**,25 mia. EUR** fra Den Europæiske Fond for Regionaludvikling er afsat til investeringer i børnepasningsfaciliteter.

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

Programmet for rettigheder, ligestilling og medborgerskab

Der er afsat omkring **440 mio. EUR** til programmet for rettigheder, ligestilling og medborgerskab, der har ni specifikke mål, herunder et mål vedrørende ligestilling og et andet vedrørende bekæmpelse af vold blandt kvinder, børn og unge og beskyttelse af udsatte grupper. Disse to mål tegner sig i øjeblikket for omkring **35 % af dette programs midler**.

Instrumentet for udviklingssamarbejde

Blandt mange andre målrettede foranstaltninger afsættes **100 mio. EUR** til forbedring af pigers og kvinders liv gennem **det specifikke tematiske program vedrørende globale almene goder og udfordringer 2014-2020**. Af dette beløb er 70 mio. EUR øremærket til budgetposten 'ligestilling, selvstændiggørelse af kvinder og pigers rettigheder', og 30 mio. EUR er øremærket til budgetposten 'børns velfærd', heraf 18 mio. EUR til bekæmpelse af skadelige skikke, som f.eks. kønslemlæstelse og børneægteskaber.

Ligestillingsaspektet vil desuden blive integreret i bilaterale og regionale geografiske programmer. Eksempler omfatter DCI-programmer vedrørende Asien og Latinamerika, som afsætter 16-18 mio. EUR til specifikke ligestillingsforanstaltninger, og ligestillingsfaciliteten i Albanien til et beløb af 2 mio. EUR.

Horisont 2020

Ligestilling fremmes på tre måder under Horisont 2020:

- Ligelig kønsfordeling i rådgivende grupper (mål: 50 %) og evalueringspaneler (mål: 40 %) – data vil blive offentliggjort i Horisont 2020-overvågningsrapporter.
- Støttemodtagere opfordres til at sigte mod ligelig kønsfordeling og lige muligheder i de deltagende forskergrupper.
- Kønsdimensionen integreres i forskningsindhold (f.eks. hensyntagen til kvinders og mænds biologiske karakteristika og sociale/kulturelle faktorer).

Inden for arbejdsprogrammet 'Videnskab med og for samfundet' 2014-2017 afsættes der et budget på ca. **43 mio. EUR til projekter, der har til formål at fremme bevidstheden om og gennemførelsen af ligestilling inden for forskning og i forskningsorganisationer.**

Bilag 5:
Nationale ligestillingsstrategier/-handlingsplaner (september 2015)

Flere og flere medlemsstaters vedtagelse af nationale strategier eller handlingsplaner vedrørende ligestilling inden for en sammenhængende og koordineret ramme er en positiv tendens. Mange medlemsstater har desuden vedtaget tematiske handlingsplaner, der omhandler særlige udfordringer, som f.eks. kønsbaseret vold. Den faktiske gennemførelse af ligestillingspolitikker varierer mellem medlemsstaterne og politikområder som følge af de store forskelle mellem medlemsstaternes socioøkonomiske, kulturelle og institutionelle betingelser. Udformningen og gennemførelsen af nationale strategier og handlingsplaner er påvirket af tidligere europæiske rammer for ligestilling, der af medlemsstaterne anses for en stærk drivkraft for nationale tiltag[78]

	VEDTAGNE DOKUMENTER	STATUS*
Østrig	National handlingsplan for ligestilling af mænd og kvinder på arbejdsmarkedet	G[79]
	National handlingsplan for bekæmpelse af vold mod kvinder (2014)	G
	Fjerde nationale handlingsplan for bekæmpelse af menneskehandel (2015-2017)	G
	Revideret national handlingsplan for gennemførelse af FN-resolution 1325 (revideret national handlingsplan fra 2012)	G
	National handlingsplan om kvinders sundhed	U

78 *Recent developments and current priorities in the field of gender equality,* European Network of Experts on Gender Equality (ENEGE), 2014.
79 Den nationale handlingsplan blev oprindeligt fastlagt for 2010-2013. Regeringsprogrammer har bekræftet en forlængelse til 2013-2018.

	VEDTAGNE DOKUMENTER	STATUS*
Belgien	Fjerde nationale handlingsplan for bekæmpelse af vold mellem partnere og andre former for vold i familien (2010-2014)[80]	G
	National handlingsplan for bekæmpelse af kønsbaseret vold (2015-2019)	
	Føderal handlingsplan for integration af ligestillingsaspektet (2015-2019)	G
	Anden national handlingsplan om 'kvinder, fred og sikkerhed' (2013-2016), som gennemfører FB-resolution 1325	G
	Tredje nationale handlingsplan om bekæmpelse af menneskehandel og menneskesmugling (2015-2019)	G
Bulgarien	National strategi for fremme af ligestilling (2009-2015)	G
	Årlig national handlingsplan for fremme af ligestilling (2009-2015)	G
Kroatien	National politik for ligestilling (2011-2015)	G/GP
	Strategi for udvikling af iværksætteri blandt kvinder (2014-2020) og handlingsplan for gennemførelse	G
	National plan for bekæmpelse af forskelsbehandling (2015-2020)	U[81]
	National strategi for beskyttelse mod vold i familien (2011-2016)	G
	National handlingsplan for gennemførelsen af FN-resolution 1325 om kvinder, fred og sikkerhed (2011-2014)	G
	Nationalt program for beskyttelse og fremme af menneskerettigheder (2013-2016)	G
	National plan for bekæmpelse af menneskehandel (2012-2015)	G
Cypern	National handlingsplan for forebyggelse og bekæmpelse af vold i hjemmet (2010-2013)	G[82]
	Handlingsplan for ligestilling mellem mænd og kvinder (2014-2017)	G
	National handlingsplan for ligestilling i forbindelse med uddannelse (2014-2017)	G
	National handlingsplan for bekæmpelse af menneskehandel (2013-2015)	G

80 De arbejdsgrupper, der udformer planen, er begyndt at udpege problemerne og fastsætte mål på området for arbejdskraft og beskæftigelse.
81 Det rådgivende udvalg er i gang med at udarbejde den anden handlingsplan for 2016-2018, der kommer til at omfatte foranstaltninger, der ikke var omfattet af den første plan, som f.eks. oprettelse af en fælles central database..

	VEDTAGNE DOKUMENTER	STATUS*
Tjekkiet	National plan for ligestilling – Regeringsprioriteter og -procedurer for fremme af ligestilling mellem kvinder og mænd (årligt siden 1998)	G
	Strategi for lige muligheder for mænd og kvinder (2014-2020)	G
	Handlingsplan for ligelig repræsentation af kvinder i politiske og beslutningstagende stillinger (2015)	G
	Anden national handlingsplan for forebyggelse af vold i hjemmet (2015-2018)	G
Danmark	Årlig national handlingsplan for ligestilling	GP[83]
	Nationale handlingsplaner for integration af ligestillingsaspektet (2007-2011 og fra 2012)	G
	Børne- og familiestrategi (2012-2020)	
	Handlingsplan for bekæmpelse vold i hjemmet (2014)	G
	Handlingsplan for bekæmpelse af menneskehandel (2015-2018)	G
	National handlingsplan for bekæmpelse af æresvold (fra 2012)	G
Estland	Handlingsplan for reduktion af lønforskellen mellem kvinder og mænd (2012-2016)	G
	Udviklingsplan for børn og familier (2012-2020)	G
	Udviklingsstrategi for forebyggelse af vold (2015-2020)84	G
	Udviklingsplan for velfærd (2016-2023)[85]	U
Finland	Regeringens handlingsplan for ligestilling (2011-2015)	G
	National handlingsplan for bekæmpelse af vold mod kvinder (2010-2015)	G
Frankrig	Handlingsplan for ligestilling, lovforslag om ligestilling (siden 2012)	AP
	Treårige handlingsplaner for bekæmpelse af vold mod kvinder (2008-2010, 2011-2013 og 2014-2016)	G[86]

83 Handlingsplanen præsenteres og drøftes i Folketinget hvert år.
84 Har til formål at reducere vold i hjemmet, vold mod børn, kønsbaseret vold og menneskehandel.
85 Dette omfatter arbejdskraft, beskæftigelse, social sikring, social inklusion, ligestilling og lige muligheder.
86 Planerne er fremlagt af regeringen som retningslinje uden rammelov

	VEDTAGNE DOKUMENTER	STATUS*
Tyskland	Handlingsprogram om mulighederne for at komme tilbage på arbejdsmarkedet (siden 2008)	G
	Første rapport om ligestilling (referenceramme for den føderale regerings ligestillingspolitik) (2011)	G
	Anden regeringshandlingsplan for bekæmpelse af vold (siden 2007)	G
Grækenland	Nationalt program for reel ligestilling (2010-2013, forlænget indtil 2015)[87]	G
	National plan for social inklusion (2014), herunder fremme af ligestilling og bekæmpelse af forskelsbehandling	G
Ungarn	Regeringsresolution nr. 1004/2010 (I. 21.), national strategi for fremme af ligestilling – retningslinjer og mål 2010-2021	G
	Strategi for bekæmpelse af menneskehandel (2013-2016)	AP
Irland	National strategi for kvinder (2007-2016)	G
	Anden national handlingsplan for kvinder, fred og sikkerhed (2015)	
	National strategi for vold i hjemmet samt seksuel og kønsbaseret vold (2010-2014)88	G
	National handlingsplan for forebyggelse og bekæmpelse af menneskehandel (2009)[89]	G
Italien	Nationalt reformprogram med regler om håndtering af kønsbaseret vold og misbrug i familien (2014)	G
	Ekstraordinær handlingsplan mod seksuel vold og stalking (siden 2010)	G
Letland	Plan for gennemførelse af ligestilling (2012-2014)	G
	Statslige retningslinje for familiepolitik (2011-2017), der omhandler vold i hjemmet	G
	Retningslinjer for lige muligheder og rettigheder for kvinder og mænd (2016-2020)	U

87 En arbejdsgruppe, der skal ajourføre programmet, blev nedsat i juli 2015.
88 Regeringen forventes snart at godkende den anden nationale strategi.
89 Udformningen af en efterfølgende national handlingsplan er fremskreden.

	VEDTAGNE DOKUMENTER	STATUS*
Litauen	Nationalt program for lige muligheder for kvinder og mænd (2010-2014)	GR/GP
	Nationalt program for lige muligheder for kvinder og mænd (2010-2014), gennemførelsesrapport (2015)	GR
	Nationalt program for lige muligheder for kvinder og mænd (2015-2021)	GR/GP
	National handlingsplan for nationalt gennemførelsesprogram (2015-2017)	GR
Luxembourg	NAP on equality of women and men (2009-2014, updated for 2015-2018)	G
	Strategy to improve gender representation in decision-making (2014)	G
	Government programme on reconciliation (2014-2019)	G
	Government strategy to achieve a better balance between men and women in economic and political decision-making bodies (2014)	G
	NAP on sexual and emotional education (2012)	G
Malta	NAP on violence against women (2013-2015)[90]	G
	Government policy on gender mainstreaming in practice (2012)[91]	AP
Netherlands	Headlines emancipation policy (2013-2016)	G
	Specific plan for women in the senior levels of the national administration (2013)	G
Poland	NAP for equal treatment (2013-2016)	G[92]
	National programme counteracting violence in the family (2006-2013, updated for 2014-2020)	G
	Human capital development strategy (2020)	G
Portugal	5th national plan for gender equality, citizenship and non-discrimination (2014-2017)	G
	5th national plan for preventing and combating domestic and gender violence (2014-2017)	G
	3rd national plan against trafficking in human beings (2014-2017)	G
	3rd action programme for the prevention and elimination of FGM (2014-2017)	G

90 The plan was announced in 2012.
91 This policy reiterates that Government departments and public-sector organisations are responsible for implementing gender-equality policies and gender mainstreaming.
92 The preparation of the NAP is required by the Anti-discrimination Act.

	VEDTAGNE DOKUMENTER	STATUS*
Romania	National strategy for equal opportunities between women and men (2010-2012, updated for 2014-2017)	G
	National strategy for preventing and combating domestic violence (2013-2017) and operational plan	G
Slovakia	NAP for the prevention and elimination of violence against women (2014-2019)	G
	National strategy for gender equality (2014-2019)	G
	NAP on gender equality (2014-2019)	G
Slovenia	Resolution on a national programme for the prevention of family violence (2009-2014)	G
	Draft resolution on a national programme for equal opportunities for women and men (2015)	D[93]
Spain	Strategic equal opportunities plan (2014-2016)	G
	Special plan on the equality of women and men in the labour market and against wage discrimination (2015- 2017)	D
	2nd action plan on equality between women and men in the information society (2014-2017)	G
	National strategy for the eradication of violence against women (2013-2016)	G
	Plan for the promotion of women in rural areas (2015- 2018)	G
	Comprehensive family support plan (2015-2017)	G
	Comprehensive plan to fight trafficking of women and girls for purposes of sexual exploitation (2015-2018)	G
	National protocol against FGM (2015)	G

93 The draft resolution was discussed at the Expert Council for Gender Equality in February 2015 and has been in public discussion since 2 April 2015.

	VEDTAGNE DOKUMENTER	STATUS*
Sweden	Government Communication 2011/12:3 on The objective of gender equality (2011-2014)	G
	Government Communication 2008/09:198 on A strategy for gender equality in the labour market and the business sector (2009)	G
	Government Communication 2007/08:39 on an Action plan to combat men's violence against women, honour-related violence and oppression, and violence in same-sex relations (2008, updated for 2011-2014)	G
	Action plan to prevent and hinder young people from marrying against their will (2010)	G
	Gender mainstreaming strategy for Government departments (2012-2015)	G
UK	Equality Act 2010 (public-sector equality duty incorporated in 2011)	AP
	The Equalities Strategy: building a fairer Britain (2006- 2016)	AP
	A call to end violence against women and girls (action plans reviewed annually; latest March 2014)	AP
	Action plan to address violence against women and girls (since 2011)	G
	FGM prevention programme (2014)	G

Sources: ENEGE country experts (country fiches, February 2015), EIGE, EC, EP.

* AP: approved by Parliament, AG: approved by Government, D: draft.

Bilag 6:
Politiske hovedområder, der er omhandlet i medlemsstaternes strategier/handlingsplaner for ligestilling (september 2015)

I begyndelsen var de nationale ligestillingsstrategier fokuseret på arbejdsmarkedet, og der blev vedtaget lovgivning og foranstaltninger vedrørende ligebehandling af kvinder og mænd med hensyn til beskæftigelse. I de senere år har socioøkonomiske ændringer bevirket, at foranstaltningerne er blevet udvidet til andre relevante områder, både på arbejdsmarkedet (lønforskelle, arbejdstid og balance mellem arbejde og privatliv) og andre områder, som f.eks. vold mod kvinder, sundhed og økonomisk og politisk beslutningstagning[94]. Følgende områder er omfattet af medlemsstaternes strategier og handlingsplaner:

	Social inklusion og fattigdom	Undervis-ning og uddannelse	Adgang til sundhed	Køns- ba-seret vold	Økonomi og arbejds-marked	Kønsstereo-typer	Forening af arbejdsliv og familieliv	Beslutnings-tagning
Østrig	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
Tjekkiet	x	x	x	x	x	x	x	
Danmark	x	x	x	x	x	x	x	x
Estland		x		x	x	x	x	
Frankrig	x	x	x	x	x	x	x	x
Tyskland	x	x	x	x	x	x	x	x
Grækenland	x	x	x	x	x	x	x	x
Ungarn	x	x	x	x	x	x	x	x
Irland	x	x	x	x	x	x	x	x
Italien	x			x	x	x	x	x

94 *Recent developments and current priorities in the field of gender equality*, ENEGE, 2014.

	Social inklusion og fattigdom	Undervis-ning og uddannelse	Adgang til sundhed	Køns- ba-seret vold	Økonomi og arbejds-marked	Kønsstereo-typer	Forening af arbejdsliv og familieliv	Beslutnings-tagning
Letland				x	x	x	x	
Litauen		x	x	x	x		x	
Luxembourg	x	x	x	x	x	x	x	x
Malta	x	x	x	x	x	x	x	x
Nederlandene	x	x	x	x	x	x	x	x
Portugal	x	x	x	x	x	x	x	
Rumænien	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
Slovakiet	x	x	x	x	x	x	x	x
Det Forenede Kongerige	x	x	x	x	x	x	x	x

Kilder: ENEGE's landeeksperter, EIGE, Kommissionen og Europa-Parlamentet.

SÅDAN FÅR MAN FAT I PUBLIKATIONER FRA EU

Gratis publikationer:

- et eksemplar:
  via EU Bookshop (http://bookshop.europa.eu)
- flere eksemplarer eller plakater/kort:
  hos Den Europæiske Unions repræsentationer (http://ec.europa.eu/represent_da.htm)
  hos delegationerne i ikke-EU-lande (http://eeas.europa.eu/delegations/index_da.htm);
  ved at kontakte Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_da.htm)
  eller ringe på 00 800 6 7 8 9 10 11 (frikaldsnummer fra overalt i EU) (*).

(*) Oplysningerne er gratis ligesom de fleste opkald (nogle operatører, telefonbokse eller hoteller kan dog kræve penge for opkaldet).

Betalingspublikationer:

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

DS-04-15-858-DA-N

Publikationskontoret

ISBN 978-92-79-53453-9