



Rådet for
Den Europæiske Union

Bruxelles, den 7. december 2017
(OR. en)

15468/17

SOC 791
GENDER 42
ANTIDISCRIM 61
EMPL 605
EDUC 445

RESULTAT AF DRØFTELSENE

fra:	Generalsekretariatet for Rådet
dato:	7. december 2017
til:	delegationerne
Tidl. dok. nr.:	14624/17
Vedr.:	Skærpede foranstaltninger til nedbringelse af den horisontale kønsopdeling inden for uddannelse og beskæftigelse - Rådets konklusioner

Vedlagt følger til delegationerne Rådets konklusioner om Skærpede foranstaltninger til nedbringelse af den horisontale kønsopdeling inden for uddannelse og beskæftigelse, der blev vedtaget af EPSCO-Rådet på 3569. samling den 7. december 2017..

**Skærpede foranstaltninger til nedbringelse af den horisontale kønsopdeling inden for
uddannelse og beskæftigelse
Rådets konklusioner¹**

**RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION,
SOM UNDERSTREGER FØLGENDE:**

1. Ligestilling mellem kvinder og mænd er et grundlæggende princip i Den Europæiske Union, der er fastsat i traktaterne og Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, og er en af Unionens målsætninger og opgaver, og Unionen har specifikt til opgave at integrere princippet om ligestilling mellem kvinder og mænd i alle sine aktiviteter.

SOM MINDER OM:

2. Romerklæringen af 25. marts 2017, hvori lederne af 27 medlemsstater og af Det Europæiske Råd, Europa-Parlamentet og Europa-Kommissionen forpligtede sig til at arbejde for et socialt Europa: en Union, der blandt andet fremmer ligestilling mellem kvinder og mænd såvel som rettigheder og lige muligheder for alle.
3. Den interinstitutionelle proklamation om en europæisk søjle for sociale rettigheder, der opstiller en dagsorden for bedre fungerende økonomier og mere retfærdige og modstandsdygtige samfund, fastsætter ligestilling mellem kønnene som et af 20 centrale principper og rettigheder, der er afgørende for fair og velfungerende arbejdsmarkeder og velfærdssystemer, og understreger, at ligebehandling af og lige muligheder for kvinder og mænd skal sikres og fremmes inden for alle områder.
4. Europa 2020-strategien, der fremmer intelligent, bæredygtig og inklusiv vækst og fastsætter indbyrdes forbundne overordnede mål, herunder at øge beskæftigelsesgraden for kvinder og mænd til 75 %.

¹ Konklusionerne er vedtaget som led i gennemgangen af gennemførelsen af Beijinghandlingsprogrammet med særlig henvisning til de kritiske områder: "B: Almen og faglig uddannelse af kvinder", "L: Piger", "K: Kvinder og miljøet" og "F: Kvinder og økonomi".

5. Kommissionens strategiske indsats for ligestilling mellem kønnene 2016-2019, som identificerer flere centrale indsatsområder, herunder samme økonomiske uafhængighed for kvinder og mænd og lige løn for arbejde af samme værdi, og bemærker, at der er større sandsynlighed for, at kvinder har afsluttet en videregående uddannelse, men at de fortsat er overrepræsenteret på studieområder, der er knyttet til traditionelle kvinderoller såsom plejerelaterede områder, og er underrepræsenteret inden for naturvidenskab, matematik, IT, ingeniørvirksomhed og lignende karrierer.
6. Den nye dagsorden for færdigheder i Europa, der har til formål at sikre, at folk har de rette færdigheder gennem hele deres arbejdsliv, ikke blot for at forbedre deres udsigter til at komme ind, forblive og avancere på arbejdsmarkedet, men også for at de skal kunne realisere deres potentiale som selvsikre, aktive borgere.
7. Kommissionens meddelelse om "the EU Action Plan 2017-2019 tackling the gender pay gap"(EU's handlingsplan 2017-2019 til bekæmpelse af den kønsbestemte lønforskel).
8. De Forenede Nationers Beijingerklæring og -handlingsprogram og de tolv kritiske områder, der er fastlagt heri.
9. FN's 2030-dagsorden for bæredygtig udvikling, der opstiller et sæt med 17 universelle, integrerede og nyskabende mål, som alle systematisk skal kønsmainstreames, og som også omfatter et specifikt mål om ligestilling mellem kønnene.²

SOM UDTRYKKER TILFREDSHED MED:

10. Rapporten "Gender segregation in education, training and the labour market"³ om gennemgangen af EU-medlemsstaternes gennemførelse af Beijinghandlingsprogrammet, der er udarbejdet af Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder (EIGE) på anmodning af det estiske formandskab for EU-Rådet, og som indeholder en analyse af kønsopdelingen inden for videregående uddannelser og erhvervsuddannelser og på arbejdsmarkedet, herunder forbindelserne mellem kønsopdelingen og den kønsbestemte lønforskel.

² Mål for bæredygtig udvikling nr. 5: opnå ligestilling mellem kønnene og styrke alle kvinders og pigers indflydelse.

³ Dok. 14624/17 ADD 2. Der findes et resumé i 15648/17 ADD 1.

SOM NOTERER SIG FØLGENDE:

11. Begrebet kønsopdeling henviser til koncentrationen af det ene køn inden for visse uddannelsesområder eller erhverv (horisontal opdeling) eller koncentrationen af det ene køn i forskellige lønklasser, på bestemte ansvarsniveauer eller i bestemte stillinger (lodret opdeling). Disse rådskonklusioner fokuserer på horisontal opdeling.
12. Disse konklusioner bygger på tidligere arbejde og de politiske tilsagn fra Rådet, Europa-Parlamentet og Kommissionen og andre relevante interessenter på dette område, herunder de dokumenter, der er nævnt i bilag II.

SOM UNDERSTREGER FØLGENDE:

13. Horisontal kønsopdeling begrænser fortsat kvinders og mænds livsvalg og uddannelses- og beskæftigelsesmuligheder. Den fører til ulighed i form af løn, pensioner, livsindkomst, arbejdsvilkår og arbejdsmiljø, forstærker kønsstereotyper og begrænser adgangen til visse job og fastholder samtidig et ulige magtforhold mellem kvinder og mænd i den offentlige og private sfære. Kønsopdeling er endvidere en af årsagerne til et mismatch mellem udbudte og efterspurgte kvalifikationer, fører til spild af menneskelig kapital, ressourcer og investeringer, fordrejer effektiviteten af politikværktøjer og hæmmer forsøg på at tilpasse sig forandringer på arbejdsmarkedet og forhindrer dermed virkeliggørelsen af EU's fulde innovative og økonomiske potentiale.
14. Ved at fremskynde bestræbelserne på at afskaffe horisontal kønsopdeling gennem håndtering af kønsforskelle inden for uddannelse og beskæftigelse kan der åbnes op for nye muligheder for den enkelte, økonomien og samfundet. Ifølge EIGE ville en udligning af den kønsbestemte forskel inden for STEM-fag (naturvidenskab, teknologi, ingeniørvirksomhed og matematik) bidrage til en stigning i EU's BNP pr. indbygger fra 2,2 til 3,0 % og øge beskæftigelsen i EU med mellem 850 000 og 1 200 000 job inden udgangen af 2050. Kvinders lige deltagelse i IKT-sektoren, der vokser meget hurtigt og er stærkt kønsopdelt, ville eksempelvis medføre en gevinst på omkring 9 mia. EUR for EU's BNP på årsbasis.

15. Tidlige erhvervsrelaterede valg fører til en kraftig kønsopdeling af karriereforløb. Dette afspejler det forhold, at teenagere har sværest ved at vælge et kønsatypisk erhverv.
16. I hele EU har kvinder bedre uddannelsesresultater end mænd, men kvinder er alligevel stadig overrepræsenteret i mange sektorer og job, der er undervurderede, har en lav samfundsøkonomisk status og giver lav løn. De er også fortsat underrepræsenteret i beslutningstagende stillinger på alle niveauer, selv i de sektorer og erhverv, hvor de dominerer.
17. Drenges risiko for at forlade skolen tidligt er højere end pigers. Skolefrafald har ofte en negativ indvirkning på de fremtidige muligheder på arbejdsmarkedet, især fordi job, der kræver ringe færdigheder og kompetencer, i højere grad risikerer at forsvinde som følge af automatisering. Udbredelsen af kønsopdeling i erhverv, der involverer arbejde, som kræver ringe færdigheder og kompetencer, og kræver færre kvalifikationer, kan hindre forsøg på at finde alternativ beskæftigelse.
18. Selv om udfordringerne ved et teknologibaseret samfund og en aldrende befolkning omfatter stigende efterspørgsel på arbejdskraft og mangler inden for både STEM-sektorerne og EHW (uddannelse, sundhed og velfærd)-sektorerne, er kønsopdeling fortsat meget udbredt på disse områder såvel inden for almen og faglig uddannelse som på arbejdsmarkedet.
19. Fremkomsten, udbredelsen og fastholdelsen af opdeling inden for almen og faglig uddannelse og på arbejdsmarkedet er resultatet af en række faktorer på det strukturelle, organisatoriske og individuelle niveau. Kønsstereotyper og den manglende sociale accept af kønsafvigende adfærd har en negativ indvirkning på alle niveauer.
20. Forskelle i tilrettelæggelsen af arbejdet i kønsopdelte sektorer, herunder forskelle i forbindelse med arbejdstid, har indflydelse på kvinders og mænds uddannelses- og beskæftigelsesmæssige valg og beslutninger. Arbejdsmiljøet kan også påvirke valg, hvor f.eks. chikane på arbejdspladsen og sexisme afskrækker især kvinder fra at deltage i visse sektorer.

21. På nuværende tidspunkt er kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet lavere end mænds i hele EU, og den kønsbetingede forskel i beskæftigelsen udgør nu 11,6 procentpoint og når op på mere end 18 procentpoint udtrykt i fuldtidsækvivalenter. Kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet samt deres karrierevalg og -muligheder er i høj grad påvirket af den ulige fordeling af huslige og omsorgsmæssige forpligtelser mellem kvinder og mænd. Disse problemer kan mindskes ved hjælp af veludformede og passende politikker, der sikrer balance mellem arbejds- og familieliv, herunder adgang til gode, lettilgængelige og prismæssigt overkommelige formelle pasningsordninger for børn og andre pårørende, fleksible arbejdsordninger og incitamenter til mænd, så de påtager sig flere huslige og omsorgsmæssige forpligtelser.
22. Den kønsbestemte lønforskel, der i øjeblikket er på ca. 16,3 % i EU, og den deraf følgende kønsbestemte pensionsforskel, der i øjeblikket er på omkring 37,6 %, afspejler forskelle i mænds og kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet, herunder horisontal opdeling. Det deraf følgende indkomsttab akkumuleres gennem hele livet og fører til en kønsskævhed i den samlede indkomst.
23. Færdigheder og kompetencer, som tilskrives kvinder som naturgivne, kan ofte være usynlige, hvilket medfører, at de undervurderes. Det er vigtigt at anerkende, at det arbejde, som hovedsageligt udføres af kvinder inden for områder som pleje og uddannelse faktisk er arbejde, at det forudsætter færdigheder og kompetencer erhvervet gennem formel uddannelse, og at det har en økonomisk værdi. Undervurdering af traditionelt kvindedominerede erhverv afspejles i underbetaling, en form for ulighed, som også begrænser mænds motivation til at gå ind i og forblive i sådanne erhverv.
24. På trods af bestræbelserne på både europæisk og nationalt niveau gøres der fortsat utilstrækkelige fremskridt med de forpligtelser, der er indgået inden for rammerne af Beijinghandlingsprogrammet, og der er behov for klare indikatorer, som er specifikt rettet mod kønsopdelingsspørgsmålet.
25. EIGE foreslår i sin rapport "Gender segregation in education, training and the labour market" et nyt sæt indikatorer til overvågning af kønsopdeling inden for uddannelse og på arbejdsmarkedet på grundlag af eksisterende indikatorer, herunder to nye indikatorer med fokus på den andel af piger og drenge, der forventer at arbejde i naturvidenskabelige erhverv, og andelen af mænd og kvinder, der er beskæftiget inden for STEM- og EHW-området.

26. Glæder sig over forslaget om at omlægge indikatorerne for gennemgangen af gennemførelsen af Beijinghandlingsprogrammet med hensyn til kønsopdeling inden for uddannelse og på arbejdsmarkedet, jf. bilaget, herunder oprettelsen af to nye indikatorer.

OPFORDRER MEDLEMSSTATERNE TIL i overensstemmelse med deres kompetencer og under hensyntagen til nationale forhold og med respekt for arbejdsmarkedsparternes rolle og autonomi:

27. at udvikle og gennemføre omfattende, integrerede, holdbare, flerdimensionelle og kønsbevidste politikker til at bekæmpe kønsopdelingen inden for uddannelse og på arbejdsmarkedet ved at kombinere overordnede og målrettede foranstaltninger og tage fat på alle de relevante faktorer med henblik på at skabe strukturelle forandringer og reducere forskellene i livsforløbsmønstre mellem kønnene. Disse politikker bør behandle behovet for at bekæmpe kønsbestemt forskelsbehandling, kønsopdeling og kønsstereotyper og fremme ligestilling mellem kønnene på alle niveauer af almen og faglig uddannelse og i erhvervsvejledning gennem hele livet. Det bør også behandle spørgsmål såsom arbejdsmiljø, herunder aspekter af kønsbaseret hadefuld tale og seksuel chikane, arbejdsordninger, balance mellem arbejdsliv og privatliv, sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og den kønsbestemte lønforskel med henblik på både at tiltrække og fastholde kvinder og mænd i kønsatypiske erhverv og sektorer.
28. for at nedbringe den horisontale kønsopdeling og gøre det muligt for og tilskynde piger, drenge, kvinder og mænd fra alle baggrunde til at vælge uddannelsesområde og erhverv i overensstemmelse med deres interesser og kompetencer, herunder på kønsatypiske områder, og på lige fod få adgang til beskæftigelsesmuligheder i alle sektorer at træffe relevante foranstaltninger som følgende:
- a. øge bevidstheden blandt elever, studerende, forældre, undervisere, rådgivere og andre personer, der beskæftiger sig med uddannelse på alle niveauer, erhvervsvejledning, rekruttering og aktive arbejdsmarkedspolitikker, idet der især fokuseres på kønsskævhed, på dens underliggende årsager og forskellige udslag, herunder opdeling, på sammenhængen mellem køn og andre aspekter af identitet og på mulige foranstaltninger, der kan træffes på dette felt

- b. tackle kønsstereotyper og andre kønsfordomme i undervisningens indhold og metoder og stille undervisningsredskaber og andre redskaber til rådighed for at bekæmpe kønsstereotyper og fremme ligestilling mellem mænd og kvinder på alle uddannelsesniveauer
- c. øge interessen for STEM- og EHW-områderne for studerende af begge køn, bl.a. hvis det er relevant, ved at knytte undervisningen i STEM til økonomiske, miljømæssige og sociale udfordringer eller til kunst og design, og ved at sammenkæde undervisningen på EHW-området med traditionelle mandsdominerede områder såsom STEM under hensyntagen til digitaliseringen og det omskiftelige arbejdsmarked
- d. gøre såvel piger og drenge som kvinder og mænd opmærksomme på eksisterende og fremtidige jobmuligheder inden for STEM- og EHW-sektorerne
- e. etablere tættere forbindelser mellem skoler og arbejdspladser for at gøre det muligt for piger og drenge at træffe mere velinformerede beskæftigelsesvalg. Tilskynde arbejdsgivere og andre interessenter til at spille en mere fremtrædende rolle i forbindelse med at udfordre negative og vildledende opfattelser af karrierer inden for STEM- eller EHW-sektoren, navnlig ved at give præcise oplysninger om disse områder, ved at fremhæve positive rollemodeller af begge køn og ved at give de studerende mulighed for at få erhvervserfaring
- f. indføre både piger og drenge i IKT og omsorgsrelaterede færdigheder og kompetencer tidligt i livet med særlig fokus på at inspirere flere piger til at udvikle og fastholde en interesse i og et talent for det digitale område og flere drenge til at gøre det samme inden for de omsorgsrelaterede områder
- g. tage skridt til at håndtere problemet med skolefrafald, som især rammer drenge og mænd, og

- h. skabe eller finansiere specifikke incitamenter og støttestrukturer for at tilskynde flere kvinder til at vælge og forblive på STEM-områderne og få flere mænd til at vælge og forblive inden for EHW-områderne, herunder incitamenter og strukturer, der kan hjælpe arbejdsgivere med at tage fat på problemet med en ubevidst skævhed i forbindelse med ansættelse og karriereforsøg for at skabe et mere kønsfølsomt og imødekommende arbejdsklima, vise eksempler på mulige karriereveje og tilbyde mentorordninger.
 - i. fremme livslang læring med henblik på at sikre mænd og kvinder i alle aldre muligheden for at skifte karriereforsøg.
29. Træffe foranstaltninger for at tackle kønsrelaterede årsager til de kønsbestemte løn- og pensionsforskelle, herunder ved at:
- a. øge løngennemsigtigheden
 - b. udvikle og tilvejebringe jobevalueringsværktøjer, der på en objektiv og ikkediskriminerende måde kan hjælpe med at fastlægge, hvad der er arbejde af samme værdi, og øge bevidstheden blandt arbejdsgivere og arbejdstagere om begrebet arbejde af samme værdi
 - c. intensivere bestræbelserne på at tillægge kvinders og mænds kompetencer samme værdi, herunder ved at støtte en bedre anerkendelse af alle færdigheder og kompetencer, herunder dem, der traditionelt forbindes med kvinder, og af kvinders indsats på arbejdspladsen og deres bidrag til økonomien
 - d. revurdere plejerelateret lønnet arbejde og revidere lønstrukturer og aflønning i alle kvindedominerede job og erhverv med henblik på at nedbryde kønsstereotyper i forbindelse med lønforskelle samt at forbedre aflønningen i EHW-sektoren og
 - e. gennemføre og håndhæve lovgivning for at garantere kvinders og mænds ret til lige løn for arbejde af samme værdi.

OPFORDRER EUROPA-KOMMISSIONEN OG MEDLEMSSTATERNE TIL i

overensstemmelse med deres respektive beføjelser og med respekt for arbejdsmarkedsparternes rolle og autonomi AT:

30. øge indsatsen for at integrere kønsaspektet i kompetence- og arbejdsmarkedspolitikker og -foranstaltninger på nationalt plan og EU-plan, herunder finansiering, navnlig ved at fokusere på initiativer i forbindelse med opgradering af eksisterende og erhvervelse af nye kompetencer og i forbindelse med digitalisering, videnskab, forskning og udvikling, med henblik på at give både kvinder og mænd de kompetencer og kvalifikationer, der passer til struktur og krav på det nuværende og det fremtidige arbejdsmarked, og som er nødvendige for at få adgang til kvalitetsjob.
31. tage skridt til systematisk at gøre fremskridt med bekæmpelsen af kønsopdeling ved udformningen og gennemførelsen af politikker på nationalt plan og EU-plan for at stimulere bæredygtig økonomisk vækst, støtte skabelsen af nye arbejdspladser og afhjælpe mangel på arbejdskraft og følgerne af automatisering, således at kvinder og mænd kan udnytte alle beskæftigelsesmuligheder i samme udstrækning.
32. overvåge arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitikker ud fra et kønsperspektiv i gennemførelsen heraf og tage skridt til at sikre, at stigninger i beskæftigelsesgraden for kvinder ikke medfører øget horisontal kønsopdeling eller øger de kønsbestemte lønforskelle.
33. øge indsatsen for at tilvejebringe tilstrækkelig finansiering til nye politikker og til at styrke eksisterende politikker med henblik på at mindske den horisontale kønsopdeling og dens årsager og følgevirkninger, både på nationalt plan og EU-plan, med en langsigtet strategisk tilgang og effektiv anvendelse af EU-midler og -programmer, herunder de europæiske struktur- og investeringsfonde og Erasmus+.
34. sikre, at politikker for erhvervsrettede uddannelser, herunder lærlingeordninger og -programmer, indeholder foranstaltninger til at mindske kønsopdelingen på arbejdsmarkedet, og at europæiske og nationale fonde og initiativer også anvendes til at støtte kvinder og mænd, der starter i og flytter til job inden for erhverv, hvor det modsatte køn er overrepræsenteret.

35. tage skridt til at mindske den kønsbestemte forskel i IKT-sektoren inden for rammerne af strategien for et digitalt indre marked. Tilskynde arbejdsgivere, især virksomheder, der er involveret i koalitionen for digitale færdigheder og job, til at lægge særlig vægt på lige karrieremuligheder for kvinder og mænd og fremme af ligestilling mellem kønnene i deres organisationer.
36. at gøre det lettere at forene arbejds-, familie- og privatliv for kvinder og mænd ved at indføre velgennemtænkte foranstaltninger, der skal sikre balance mellem arbejds- og familieliv, og sikre, at disse foranstaltninger er bredest muligt tilgængelige i alle sektorer og erhverv, herunder for forældre og omsorgspersoner, der påtager sig nye former for arbejde, navnlig ved at:
- a. iværksætte effektive tiltag for at tilskynde til og støtte en ligelig fordeling af huslige og omsorgsmæssige forpligtelser mellem kvinder og mænd, navnlig ved hjælp af incitamenter, som tilskynder mænd til at tage familieorlov
 - b. øge bestræbelserne for at skabe økonomisk overkommelige og tilgængelige pasningsordninger af høj kvalitet for børn eller andre pårørende
 - c. støtte arbejdsgivere i både den offentlige og den private sektor i at tilbyde foranstaltninger, der skal gøre det lettere at forene arbejds-, familie- og privatliv, herunder ved hjælp af incitamenter til at gennemføre fleksible arbejdsordninger og familievenlige foranstaltninger på arbejdspladsen og gøre fuld brug af mulighederne for "smart working"⁴, og
 - d. investere målrettet i digitale arbejdsordninger for at forbedre balancen mellem arbejds- og privatliv for alle.
37. regelmæssigt følge op på indikatorerne i bilag I med henblik på systematisk overvågning af fremskridtene og gøre fuld brug af arbejdet i EIGE og Eurostat. Analysere resultaterne og, hvis det er relevant, iværksætte yderligere tiltag både i medlemsstaterne og på EU-niveau.

⁴ "Intelligente" arbejdsordninger i forbindelse med de muligheder, som moderne teknologi tilbyder (f.eks. fjernarbejde og fleksible arbejdstider).

38. fortsætte arbejdet med kønsaspektet i forbindelse med det europæiske semester, også i overensstemmelse med principperne i den interinstitutionelle proklamation om en europæisk søjle for sociale rettigheder og med de foranstaltninger, der er fastsat i Kommissionens meddelelse om et initiativ til støtte for balance mellem arbejdsliv og privatliv for erhvervsaktive forældre og omsorgspersoner.

OPFORDRER EUROPA-KOMMISSIONEN TIL AT:

39. opfordre medlemsstaterne, arbejdsmarkedsparterne og andre relevante interessenter og aktører til at øge indsatsen for at mindske den horisontale kønsopdeling, herunder ved at fremhæve de betydelige økonomiske fordele ved at bekæmpe kønsopdeling og den afgørende betydning heraf i forbindelse med det fremtidige arbejde.
40. støtte initiativer, som har til formål at etablere programmer til bekæmpelse af kønsopdeling på bestemte områder i overensstemmelse med resultaterne af EIGE's rapport om kønsopdeling inden for uddannelse og på arbejdsmarkedet, som bekræfter manglen på kvindelig deltagelse, især inden for STEM-områderne, og på mænds deltagelse i EHW-sektoren. styre disse programmer og vurdere deres virkning for at fremme udarbejdelsen af evidensbaseret politik i medlemsstaten og på EU-plan.
41. fremme samarbejdet mellem medlemsstaterne med henblik på at fremme gensidig læring og udveksling af god og lovende praksis for at øge kapaciteter og tilskynde til netværkssamarbejde.
42. afholde regelmæssige drøftelser med de europæiske arbejdsmarkedsparter i forbindelse med trepartsdialogen om disse spørgsmål.
43. foretage en nøjere overvågning af målretning og anvendelse af innovationsrelaterede investeringer og finansieringer fra et kønsperspektiv for at undgå at forstærke stereotyper og for at bekæmpe kønsopdeling.
44. gennemføre de foranstaltninger, der blev bebudet i EU's handlingsplan 2017-2019 om bekæmpelse af kønsbestemte lønforskelle, og fortsætte med at indsamle og formidle de relevante oplysninger om den eksisterende kønsbestemte lønforskel og konsekvenser heraf for indtjening og pension.

Indikatorer for kønsopdeling inden for uddannelse og på arbejdsmarkedet⁵**Kritisk område B: Almen og faglig uddannelse af kvinder**

Indikator 1: Den andel af kvinder og mænd med eksamen i videregående uddannelse (ISCED-niveau 5-8) og erhvervsrettet uddannelse (ISCED-niveau 3-4) inden for naturvidenskab, teknologi, ingeniørvirksomhed og matematik (STEM) og i uddannelses-, sundheds- og velfærdssektoren (EHW) – af alle færdiguddannede inden for undersøgelsesområdet⁶.

Kritisk område L: Piger

Indikator 2: 15-årige piger og drenge: resultater i matematik og naturvidenskab⁷.

Indikator 3: Den andel af alle og af de 15-årige piger og drenge, der er blandt de allerbedste inden for naturvidenskab, og som forventes at arbejde inden for naturvidenskabelige erhverv, når de er 30⁸.

Kritisk område K: Kvinder og miljøet

Indikator 4: Den andel af kvinder og mænd med eksamen (ISCED-niveau 5 og 6) inden for naturvidenskab og teknologi, der har afsluttet en videregående uddannelse⁹.

Kritisk område F: Kvinder og økonomi

Indikator 5: Kønsopdeling: kvinders og mænds gennemsnitlige bruttotimeløn i de fem industrielle sektorer (og i de fem erhvervsmæssige kategorier) med det største antal kvindelige arbejdstagere og det største antal mandlige arbejdstagere; lønforskel på ledelsesniveau i erhvervsmæssige kategorier¹⁰.

Indikator 6: Den andel af kvinder og mænd, der er beskæftiget i erhverv inden for STEM- og EHW-sektoren¹¹.

⁵ Yderligere oplysninger findes i EIGE's rapport i dok. 14624/17 ADD 2.

⁶ Denne indikator forener og reviderer to nuværende indikatorer i område B og en indikator for andelen af "kvindelige studerende på de videregående uddannelser" i område L.

⁷ Eksisterende indikator.

⁸ Ny indikator.

⁹ Eksisterende indikator.

¹⁰ Eksisterende indikator.

¹¹ Ny indikator.

Referencer**1. EU-lovgivning:**

- Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT L 303 af 2.12.2000, s. 16)
- Rådets direktiv 2004/113/EF af 13. december 2004 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser (EUT L 373 af 21.12.2004, s. 37)
- Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) (EUT L 204 af 26.7.2006, s. 23)
- 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 (EUT L 180 af 15.7.2010, s. 1).

2. Rådet:

Alle Rådets konklusioner om gennemgangen af Beijinghandlingsprogrammet¹² og andre af Rådets konklusioner om ligestilling mellem kønnene, herunder især følgende:

- Rådets konklusioner af 9. juni 2008 om udryddelse af kønsstereotyper i samfundet (dok. 9671/08)
- Rådets konklusioner om familievenlige videnskabelige karrierer: på vej mod en integreret model (dok. 9026/1/08 REV 1)
- Rådets konklusioner om styrkelse af engagementet og forøgelse af indsatsen for at lukke løngabet mellem mænd og kvinder og gennemgang af gennemførelsen af Beijinghandlingsprogrammet (dok. 18121/10)
- Rådets konklusioner af 7. marts 2011 om den europæiske ligestillingspagt (2011-2020) (EUT C 155 af 25.5.2011, s. 10)
- Rådets konklusioner af 7. marts 2011 om den europæiske platform mod fattigdom og social udstødelse (dok. 6917/11)
- Rådets konklusioner om "Lige indkomstmuligheder for kvinder og mænd: Udligning af den kønsbestemte forskel i pension", som blev vedtaget den 18. juni 2015 (dok. 10081/15)
- Rådets konklusioner om "Social investering i vækst og samhørighed", som blev vedtaget den 20. juni 2013 (dok. 11487/13)

¹² http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_en.htm

- Rådets konklusioner "Mod mere inklusive arbejdsmarkeder", som blev vedtaget den 9. marts 2015 (dok. 7017/15)
- Rådets konklusioner om kønshandlingsplanen 2016-2020 af 26. oktober 2015 (dok. 13201/15)
- Rådets konklusioner om strategier for, at det skal kunne betale sig at arbejde, af 15. juni 2017 (dok. 9647/17)
- Rådets konklusioner om forbedring af kvinders og mænds færdigheder og kompetencer på EU's arbejdsmarked (dok. 6889/17).

3. Europa-Kommissionen:

- Kommissionens meddelelse af 3. marts 2010: "Europa 2020: En strategi for intelligent, bæredygtig og inklusiv vækst" – KOM(2010) 2020 endelig.
- "The Role of Men in Gender Equality -- European Strategies & Insights"
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf
- Kommissionens henstilling af 7.3.2014 om styrkelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder gennem åbenhed (C(2014) 1405 final)
- Arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene om en strategisk indsats for ligestilling mellem kønnene 2016-2019 (SWD(2015) 278 final)
- Udtalelse fra Det Rådgivende Udvalg for Ligestilling mellem Kvinder og Mænd om, hvordan man får bugt med kønsopdeling på arbejdsmarkedet
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf
- Arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene om rapport fra 2017 om ligestilling mellem kvinder og mænd i Den Europæiske Union (SWD(2017) 108 final)
- Kommissionens meddelelse af 26. april 2017: Et initiativ til støtte for balance mellem arbejdsliv og privatliv for erhvervsaktive forældre og omsorgspersoner (COM(2017)252 final).
- Meddelelse fra Kommissionen om EU's handlingsplan 2017-2019 om bekæmpelse af de kønsbestemte lønforskelle (COM(2017) XX final).
- Koalitionen for digitale færdigheder og job
<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>

4. Europa-Parlamentet

- Europa-Parlamentets beslutning af 12. marts 2013 om afskaffelse af kønsstereotyper i EU (P7_TA(2013)0074)
- Europa-Parlamentets beslutning af 28. april 2016 om ligestilling mellem kønnene og styrkelse af kvinders position i den digitale tidsalder (P8_TA(2016)0204).

5. EIGE:

- EIGE's rapport om kønsopdeling inden for uddannelse og på arbejdsmarkedet (14624/17 ADD 2)
- EIGE's notat om økonomiske fordele ved ligestilling mellem mænd og kvinder i EU, og om hvordan ligestilling i STEM-uddannelser fører til økonomisk vækst
<http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-eu-how-gender-equality-stem-education-leads-economic-growth>

6. Andet

- Den interinstitutionelle proklamation om den europæiske søjle for sociale rettigheder undertegnet af Europa-Parlamentet, Rådet og Kommissionen
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf
- Pariserklæringen om fremme af medborgerskab og de fælles værdier frihed, tolerance og ikkediskrimination ved hjælp af uddannelse
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/news/2015/documents/citizenship-education-declaration_en.pdf
