



Europeiska
unionens råd

Bryssel den 7 december 2017
(OR. en)

15468/17

SOC 791
GENDER 42
ANTIDISCRIM 61
EMPL 605
EDUC 445

LÄGESRAPPORT

från:	Rådets generalsekretariat
av den:	7 december 2017
till:	Delegationerna
Föreg. dok. nr:	14624/17
Ärende:	Förstärkta åtgärder för att minska den horisontella könssegregeringen inom utbildning och sysselsättning – Rådets slutsatser

För delegationerna bifogas rådets slutsatser om förstärkta åtgärder för att minska den horisontella könssegregeringen inom utbildning och sysselsättning, som antogs av rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) vid dess 3569:e möte den 7 december 2017.

**Förstärkta åtgärder för att minska den horisontella könssegregeringen inom utbildning och
sysselsättning
Rådets slutsatser¹**

**EUROPEISKA UNIONENS RÅD
SOM FRAMHÅLLER ATT**

1. jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande princip för Europeiska unionen som stadfästs i fördragen och Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna och ingår i Europeiska unionens mål och uppgifter, och att unionen har som specifik uppgift att integrera principen om jämställdhet mellan kvinnor och män i all sin verksamhet,

SOM ERINRAR OM

2. Romförklaringen av den 25 mars 2017 i vilken ledarna för 27 medlemsstater och Europeiska rådet, Europaparlamentet och Europeiska kommissionen förband sig att verka för ett socialt Europa: en union som, bland annat, främjar såväl jämställdhet mellan kvinnor och män som rättigheter och lika möjligheter för alla,
3. den interinstitutionella proklamationen av den europeiska pelaren för sociala rättigheter i vilken det fastställs en agenda för mer framgångsrika ekonomier och mer jämlika och motståndskraftiga samhällen, i vilken jämställdhet fastslås som en av 20 grundläggande principer och rättigheter som är avgörande för rättvisa och välfungerande arbetsmarknader och välfärdssystem och i vilken det betonas att lika behandling och lika möjligheter för kvinnor och män måste säkerställas och främjas på alla områden,
4. Europa 2020-strategin, genom vilken smart och hållbar tillväxt för alla främjas och i vilken det fastställs sammanhängande överordnade mål, bland annat en ökning av sysselsättningsgraden för kvinnor och män till 75 %,

¹ Slutsatser som antagits inom ramen för översynen av genomförandet av handlingsplanen från Peking, med särskilt beaktande av de kritiska områdena "B: kvinnors utbildning och yrkesutbildning", "L: flickor" "K: kvinnor och miljö" och "F: kvinnor och ekonomin".

5. kommissionens strategiska engagemang för jämställdhet mellan könen 2016–2019, där flera mycket viktiga insatsområden fastställs, bland annat samma möjligheter till ekonomiskt oberoende för kvinnor och män och lika lön för likvärdigt arbete, och där det noteras att kvinnor i högre grad än män har högskoleexamen men fortfarande är överrepresenterade inom studieområden som kopplas till traditionella kvinnoyrken, till exempel inom vård och omsorg, och underrepresenterade inom vetenskap, matematik, it, ingenjörskonst och därtill kopplade yrken,
6. den nya kompetensagendan för Europa, som syftar till att säkerställa att människor har rätt kompetens under hela sitt yrkesverksamma liv, inte endast för att förbättra sina utsikter att komma in, stanna och avancera på arbetsmarknaden, utan också för att göra det möjligt för dem att förverkliga sin potential som trygga, aktiva medborgare,
7. Kommissionens meddelande om EU:s handlingsplan för 2017–2019 för att minska lönegapet mellan kvinnor och män,
8. Förenta nationernas Pekingdeklaration och handlingsplanen från Peking, och de tolv kritiska områden som fastställs där,
9. Förenta nationernas Agenda 2030 för hållbar utveckling, som innehåller 17 universella, integrerade och omdanande mål som samtliga systematiskt ska ha ett jämställdhetsperspektiv och som även inbegriper ett särskilt jämställdhetsmål,²

SOM VÄLKOMNAR

10. den rapport om översynen av genomförandet av handlingsplanen från Peking i EU-medlemsstaterna med titeln *Gender segregation in education, training and the labour market*³ som utarbetats av Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE) på begäran av det estniska ordförandeskapet för Europeiska unionens råd och som innehåller en analys av könssegregeringen inom den tertiära utbildningen och yrkesutbildningen, annan utbildning och på arbetsmarknaden, inbegripet av kopplingen mellan det könsegregeringen och det könsmässiga lönegapet,

² Mål 5 för hållbar utveckling: Uppnå jämställdhet, och alla kvinnors och flickors egenmakt.

³ Dok. 14624/17 ADD 2. Se dok. 15648/17 ADD 1 för en sammanfattning.

SOM NOTERAR ATT

11. Begreppet *könssegregering* avser att det ena könet dominerar inom vissa utbildnings- eller yrkesområden (horisontell segregering) eller att det ena könet dominerar på en viss lönegrad, ansvarsnivå eller position (vertikal segregering); i dessa slutsatser från rådet ligger fokus på horisontell segregering,
12. dessa slutsatser bygger på tidigare arbete och politiska åtaganden som gjorts av rådet, Europaparlamentet, kommissionen och andra relevanta aktörer på detta område, inklusive de dokument som förtecknas i bilaga I,

SOM BETONAR ATT

13. den horisontella könssegregeringen fortfarande begränsar kvinnors och mäns livsval och deras alternativ när det gäller utbildning och sysselsättning; den leder till skillnader mellan kvinnor och män när det gäller lön, pension, livsinkomst, arbetsvillkor och arbetsmiljö, förstärker könsstereotyperna och begränsar tillgången till vissa arbetstillfällen samtidigt som den befäster en ojämlik maktbalans mellan kvinnor och män både inom den offentliga och den privata sfären; dessutom är könssegregeringen en av orsakerna till kompetensglapp, den leder till slöseri med mänskliga resurser, andra resurser och investeringar, den hämmar de politiska verktygens effektivitet och hindrar försök till anpassning till förändringarna på arbetsmarknaden, och på så sätt förhindrar den förverkligandet av EU:s fullständiga innovationspotential och ekonomiska potential,
14. påskyndade insatser för att få ett slut på den horisontella könssegregeringen genom att ta itu med skillnaderna mellan kvinnor och män när det gäller utbildning och sysselsättning skulle kunna leda till nya möjligheter för individer, ekonomin och samhället; enligt EIGE skulle ett åtgärdande av skillnaderna mellan könen när det gäller skolämnen som naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik bidra till en ökning av EU:s BNP per capita med 2,2 till 3,0 % och öka sysselsättningen i EU med 850 000 till 1 200 000 arbetstillfällen till 2050; till exempel i IKT-sektorn, som växer särskilt snabbt, och som även är mycket segregerad, skulle kvinnors lika deltagande leda till en ökning av EU:s BNP med ungefär 9 miljarder euro varje år,

15. ett tidigt yrkesval leder till starkt segregerade karriärvägar; detta återspeglar det faktum att det är ungdomar som har det svårast att välja ett könsatypiskt yrke,
16. kvinnor, trots att de har bättre utbildningsresultat än män i hela EU, fortfarande är överrepresenterade inom många sektorer och yrken som är undervärderade, har låg socioekonomisk status och låg lön; kvinnor fortsätter också att vara underrepresenterade i beslutsfattande ställningar på samtliga nivåer, även inom sektorer och yrken där de är dominerande,
17. pojkar löper större risk att lämna skolan i förtid än flickor; om elever lämnar skolan i förtid så har det ofta en negativ inverkan på deras framtida möjligheter på arbetsmarknaden, i synnerhet eftersom lågkvalificerade arbeten löper större risk att försvinna på grund av automatisering; förekomsten av könssegregering inom yrken där arbetet är okvalificerat och kräver lägre kvalifikationer kan hindra försöken att finna alternativ sysselsättning,
18. utmaningarna i ett teknikbaserat samhälle med en åldrande befolkning inbegriper en växande efterfrågan på arbetskraft, och en brist på sådan, både i sektorn för naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik och sektorn för utbildning, vård och omsorg, samtidigt som könssegregeringen fortfarande är hög inom dessa områden när det gäller utbildning och sysselsättning,
19. uppkomsten, utbredningen och beförhållandet av segregeringen inom utbildning och sysselsättning är resultatet av en rad faktorer på struktur-, organisations- och individnivå; könsstereotyper och bristen på socialt godtagande av okonventionellt könsbeteende har en negativ påverkan på samtliga nivåer,
20. skillnader i organiseringen av arbetet i könssegregerade sektorer, inbegripet skillnader i arbetstid, har en stor inverkan på kvinnors och mäns val och beslut vad gäller utbildning och yrke; arbetsmiljön kan också påverka dessa val, trakasserier på arbetsplatsen och sexism avskräcker till exempel kvinnor från att delta i vissa sektorer,

21. för närvarande är kvinnornas arbetsmarknadsdeltagande lägre än männens i hela EU, och sysselsättningsklyftan mellan könen är för närvarande 11,6 % och över 18 % för heltidsekvivalenter, kvinnors deltagande på arbetsmarknaden och deras yrkesval och karriärmöjligheter påverkas i hög grad av den ojämna ansvarsfördelningen mellan män och kvinnor när det gäller omvårdnad och hushållsarbete; dessa problem kan minskas med hjälp av välutformade och lämpliga åtgärder för balansen mellan arbetsliv och privatliv, inbegripet tillhandahållande av högkvalitativ, tillgänglig och överkomlig formell omsorg för barn och andra familjemedlemmar, flexibla arbetsformer och incitament för män att ta mer ansvar för hem och omvårdnad,
22. det könsmissiga lönegapet, som för närvarande uppgår till 16,3 % i EU, och den därav följande pensionsklyftan, som för närvarande uppgår till cirka 37,6 %, återspeglar skillnaderna i arbetsmarknadsdeltagande mellan kvinnor och män, inbegripet den horisontella segregeringen; det inkomstbortfall som detta medför byggs upp under hela livet och leder till skillnader i sammanlagd inkomst mellan könen,
23. färdigheter som stereotypiskt betraktas som naturliga för kvinnor kan ofta vara osynliga, vilket leder till att de undervärderas; det är viktigt att inse att arbete som främst utförs av kvinnor inom områden som sjukvård och utbildning verkligen är arbete, att det kräver färdigheter som erhålls genom formell utbildning och att det har ett ekonomiskt värde; undervärderingen av traditionellt kvinnodominerade yrken avspeglas i låga löner, en form av ojämlikhet som även minskar mäns motivation att börja utöva och stanna kvar i dessa yrken,
24. det trots alla ansträngningar, både på EU-nivå och nationell nivå, inte har gjorts tillräckliga framsteg när det gäller åtaganden inom ramen för handlingsplanen från Peking, och att det behövs tydliga, särskilda indikatorer för könssegrering,
25. Europeiska jämställdhetsinstitutet i sin rapport *Gender segregation in education, training and the labour market* föreslår en ny uppsättning indikatorer för bevakning av könssegreringen inom utbildning och sysselsättning som grundar sig på befintliga indikatorer men som inbegriper två nya indikatorer inriktade på andelen flickor och pojkar som förväntar sig att de kommer att välja ett naturvetenskapligt yrke och andelen kvinnor och män som arbetar inom området naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik respektive området utbildning, vård och omsorg,

26. välkomnar förslaget att omstrukturera de indikatorer för översynen av genomförandet av handlingsplanen från Peking som avser könssegregeringen inom utbildning och sysselsättning i enlighet med bilaga I och även förslaget att inrätta två nya indikatorer,

UPPMANAR MEDLEMSSTATERNA ATT i enlighet med sina befogenheter och med beaktande av nationella särdrag samt med respekt för arbetsmarknadens parter roller och oberoende

27. utarbeta och genomföra en omfattande, integrerad, hållbar, multidimensionell och genusmedveten politik för att åtgärda könssegregeringen inom utbildning och på arbetsmarknaden, och därvid kombinera allmänna och riktade åtgärder samt ta itu med samtliga relevanta faktorer som krävs för att åstadkomma strukturell förändring och minska skillnaderna i livsmönstren mellan könen; denna politik bör inriktas på behovet att bekämpa könsdiskriminering, könssegregering och könsstereotyper och främja jämställdhet mellan könen på alla utbildningsnivåer och i yrkesvägledningen under hela livet; den bör också inriktas på frågor som arbetsmiljö, inbegripet aspekter av könsbaserad hatpropaganda, sexuella trakasserier, arbetsformer, balansen mellan arbetsliv och privatliv, arbetsmiljö och lönegapet mellan kvinnor och män för att man både ska kunna locka till sig och behålla kvinnor och män inom för dem könsatypiska yrken och sektorer,
28. vidta relevanta åtgärder för att minska den horisontella könssegregeringen och göra det möjligt för, och uppmuntra, flickor och pojkar samt kvinnor och män att oavsett bakgrund välja utbildningsområde och yrke i enlighet med deras intressen och kompetens, även om valet skulle vara könsatypiskt, och utnyttja möjligheterna till arbete inom alla sektorer på samma villkor, inbegripet att
- a. öka medvetenheten bland elever, studenter, föräldrar, lärare, studievägledare och andra personer som är verksamma inom utbildning på alla nivåer, yrkesvägledning, rekrytering eller aktiv arbetsmarknadspolitik, med särskilt fokus på jämställdhet mellan könen, på dess underliggande orsaker och olika yttringar, inbegripet segregering, på sambanden mellan kön och andra identitetsaspekter och på åtgärder som kan vidtas inom detta område,

- b. motverka könsstereotyper och andra könsfördomar när det gäller utbildningsinnehåll och undervisningsmetoder och tillgängliggörande av utbildningsverktyg och andra verktyg för att bekämpa könsstereotyper och främja jämställdhet mellan män och kvinnor på alla utbildningsnivåer,
- c. öka attraktionskraften hos naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik respektive utbildning, vård och omsorg för studenter av båda könen, bland annat genom att, i förekommande fall, inom undervisningen av naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik peka på kopplingarna till ekonomiska, miljömässiga och sociala utmaningar eller till konst och design, och genom att inom undervisningen avseende utbildning, vård och omsorg göra kopplingar till traditionellt mansdominerade områden som naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik, med beaktande av digitaliseringen och förändringarna i arbetslivet,
- d. informera både flickor och pojkar samt kvinnor och män om befintliga och framtida arbetstillfällen inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik respektive utbildning, vård och omsorg,
- e. åstadkomma närmare kopplingar mellan skolor och arbetsplatser för att göra det möjligt för flickor och pojkar att göra ett yrkesval baserat på bättre information; uppmåna arbetsgivare och andra intressenter att spela en mer framträdande roll när det gäller att utmana negativa och vilseledande uppfattningar om yrken inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik respektive utbildning, vård och omsorg, särskilt genom tillhandahållande av korrekt information om dessa sektorer, genom att främja positiva kvinnliga och manliga förebilder och genom att erbjuda studenter möjligheter till arbetslivserfarenhet,
- f. från tidig ålder introducera både flickor och pojkar i IKT- och omsorgsrelaterade färdigheter, med särskilt fokus på att inspirera fler flickor att utveckla och behålla sitt intresse och sin begåvning på det digitala området och fler pojkar att göra detsamma i vårdrelaterade områden,
- g. vidta åtgärder för att ta itu med problemet med elever som lämnar skolan i förtid, vilket främst påverkar pojkar och män och

- h. skapa eller finansiera särskilda incitament och stödstrukturer för att uppmuntra fler kvinnor att ta och behålla arbeten inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik och fler män att ta och behålla arbeten inom utbildning, vård och omsorg, inbegripet incitament och strukturer som hjälper arbetsgivare att ta itu med eventuell omedveten diskriminering vid rekrytering eller befordran, att främja ett mer könsneutralt och välkomnande klimat på arbetsplatsen, att framhäva möjliga karriärvägar och att erbjuda mentorsprogram,
 - i. främja ett livslångt lärande för att säkerställa möjligheten för män och kvinnor i alla åldrar att byta yrkesbana,
29. vidta åtgärder mot de orsaker till lönegapet och pensionsklyftan mellan kvinnor och män som beror på könssegregering, inbegripet genom att
- a. öka lönetransparensen,
 - b. utveckla och tillgängliggöra verktyg för arbetsutvärdering som hjälper till att fastställa, på ett objektivt och icke-diskriminerande sätt, vad likvärdigt arbete är och öka medvetenheten bland arbetsgivare och anställda om begreppet likvärdigt arbete,
 - c. öka ansträngningarna för att tillskriva kvinnors och mäns kompetens lika värde, inbegripet genom att stödja ett bättre erkännande av alla färdigheter, inbegripet de som traditionellt förknippas med kvinnor, och av kvinnors prestationer på arbetsplatsen och deras bidrag till ekonomin,
 - d. omvärdera betalt omsorgsarbete, samt se över lönestrukturer och löner i alla kvinnodominerade yrken för att motverka sådana könsstereotyper som påverkar lönegapet mellan kvinnor och män och för att höja lönerna inom utbildning, vård och omsorg och
 - e. införa och kontrollera efterlevnaden av lagstiftning för att garantera kvinnors och mäns rätt till lika lön för likvärdigt arbete,

UPPMANAR EUROPEISKA KOMMISSIONEN OCH MEDLEMSSTATERNA ATT i

enlighet med sina befogenheter och med respekt för arbetsmarknadens parter roller och oberoende

30. öka ansträngningarna för att integrera ett jämställdhetsperspektiv i de kompetenshöjande åtgärderna och arbetsmarknadspolitiken, inbegripet finansiering, både på nationell nivå och på EU-nivå, och därvid i synnerhet fokusera på initiativ som gäller utveckling av befintlig och ny kompetens samt digitalisering, vetenskap, forskning och utveckling, i syfte att utrusta både kvinnor och män med kompetens och kvalifikationer som passar strukturen och kraven på nutidens och framtidens arbetsmarknad och som krävs för att få tillgång till arbetstillfällen av kvalitet,
31. vidta åtgärder för att systematiskt påskynda desegregeringen när man utformar och genomför nationell politik och EU-politik för att stimulera hållbar ekonomisk tillväxt, stödja skapandet av nya arbetstillfällen, och åtgärda bristen på arbetskraft och automatiseringens effekter, i syfte att säkerställa att kvinnor och män i lika hög grad kan dra nytta av alla sysselsättningsmöjligheter,
32. bevaka genomförandet av arbetsmarknads- och utbildningspolitiken ur ett genusperspektiv och vidta åtgärder för att säkerställa att en ökad sysselsättningsgrad bland kvinnor inte leder till en ökad horisontell segregering eller ett ökat lönegap mellan kvinnor och män,
33. intensifiera ansträngningarna för att tillhandahålla tillräcklig finansiering för en ny politik och för en förstärkning av befintlig politik som syftar till att minska den horisontella könssegregeringen samt dess orsaker och följder på både nationell nivå och EU-nivå, genom att tillämpa ett långsiktigt strategiskt tillvägagångssätt och effektivt utnyttja EU:s resurser och program, bland annat de europeiska struktur- och investeringsfonderna och Erasmus+,
34. säkerställa att politiken för yrkesutbildning, däribland system och program för lärlingsutbildning, innehåller åtgärder för att minska den yrkesrelaterade segregeringen och att EU:s och medlemsstaternas utbildningsfonder och utbildningsinitiativ även används för att stödja kvinnor och män som tar anställning i och flyttar för yrken där det andra könet är överrepresenterat,

35. vidta åtgärder för att minska klyftan mellan könen i IKT-sektorn inom ramen för strategin för den digitala inre marknaden, uppmuntra arbetsgivare, särskilt företag som är involverade i koalitionen för digital kompetens och digitala arbetstillfällen, att särskilt inrikta sig på att skapa lika karriärmöjligheter för både kvinnor och män och på att främja jämställdhet inom sina organisationer,
36. förbättra möjligheten att förena arbets-, familje- och privatliv för kvinnor och män genom att införa väl utformade åtgärder för balansen mellan arbetsliv och privatliv och säkerställa största möjliga tillgång till dessa åtgärder i alla sektorer och yrken, inbegripet för föräldrar och anhängvårdare som ägnar sig åt nya former av arbete, särskilt genom att
- a. vidta effektiva politiska åtgärder för att uppmuntra och stödja en jämn ansvarsfördelning mellan kvinnor och män när det gäller omsorgs- och hushållsarbete, särskilt genom incitament som uppmuntrar män att ta ut ledighet av familjeskäl,
 - b. intensifiera ansträngningarna för att tillhandahålla högkvalitativa, ekonomiskt överkomliga och tillgängliga omsorgstjänster för barn eller andra familjemedlemmar,
 - c. stödja arbetsgivare både inom den offentliga och den privata sektorn när det gäller att erbjuda åtgärder som förbättrar möjligheten att förena arbets-, familje- och privatliv, bland annat genom incitament för att införa flexibla arbetsformer och familjevänliga åtgärder på arbetsplatsen, med fullt utnyttjande av möjligheterna till "smart arbete",⁴ och
 - d. göra riktade investeringar i digitala arbetssätt, för att alla ska få bättre balans mellan arbetsliv och privatliv,
37. regelbundet följa upp de indikatorer som anges i bilaga I för att systematiskt övervaka framstegen, med fullt utnyttjande av det arbete som utförs av EIGE och Eurostat; analysera resultaten, och vid behov vidta ytterligare åtgärder på både medlemsstatsnivå och EU-nivå,

⁴ "Smarta" arbetsformer som möjliggörs av den moderna tekniken (exempelvis distansarbete och flexibel arbetstid).

38. fortsätta att genomföra den europeiska planeringsterminens jämställdhetsaspekt, inbegripet i linje med principerna i den interinstitutionella proklamationen av den europeiska pelaren för sociala rättigheter och med åtgärderna i kommissionens meddelande om ett initiativ för bättre balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare,

UPPMANAR EUROPEISKA KOMMISSIONEN ATT

39. uppmuntra medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter och andra relevanta intressenter och aktörer att öka ansträngningarna för att minska den horisontella könssegregeringen, bland annat genom att framhäva desegregeringens stora ekonomiska fördelar och dess avgörande betydelse för arbetets framtid,
40. stödja initiativ för inrättande av desegregeringsprogram inom särskilda områden, i enlighet med slutsatserna i EIGE:s rapport *Gender segregation in education, training and the labour market*, som bekräftar kvinnors låga deltagande framför allt inom sektorn för naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik och mäns låga deltagande inom sektorn för hälso- och sjukvård, utbildning och social omsorg; leda dessa program och bedöma deras effekt, i syfte att underlätta utformningen av evidensbaserade strategier i medlemsstaterna och på EU-nivå,
41. främja samarbetet mellan medlemsstaterna för att underlätta ömsesidigt lärande och utbyte av god och lovande praxis med målet att öka kompetensen och uppmuntra nätverkande,
42. ägna sig åt regelbundet utbyte med europeiska arbetsmarknadsparter i form av trepartsdialoger om dessa frågor,
43. ur ett jämställdhetsperspektiv närmare övervaka i vilken mån man inriktar sig på och utnyttjar investeringar och finansiering med anknytning till innovation för att undvika att stereotyper befästs och för att främja desegregering,
44. genomföra de åtgärder som tillkännagetts i *EU:s handlingsplan 2017–2019 – Åtgärda löneklyftan mellan kvinnor och män* och fortsätta att samla in och tillhandahålla relevanta uppgifter om det nuvarande lönegapet mellan kvinnor och män och dess konsekvenser för inkomster och pensioner,

Indikatorer för könssegregering på utbildningsområdet och arbetsmarknaden⁵**Kritiskt område B: Kvinnors utbildning och yrkesutbildning**

Indikator 1: Andelen utexaminerade kvinnor och män i universitets- eller högskoleutbildning (ISCED 5–8) och yrkesutbildning (ISCED 3–4) inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik och inom hälso- och sjukvård, utbildning och social omsorg, av alla utexaminerade inom det berörda studieområdet.⁶

Kritiskt område L: Flickor

Indikator 2: 15-åriga flickor och pojkar: resultat i matematik och naturvetenskap.⁷

Indikator 3: Totalandelen och andelen högpresterande 15-åriga flickor och pojkar inom naturvetenskap som förväntar sig att de kommer att arbeta inom ett naturvetenskapligt yrke vid 30 års ålder.⁸

Kritiskt område K: Kvinnor och miljön

Indikator 4: Andelen kvinnor och män bland utexaminerade från universitets- eller högskoleutbildning i förhållande till alla utexaminerade (ISCED 5 och 6) inom naturvetenskap och teknik.⁹

Kritiskt område F: Kvinnor och ekonomin

Indikator 5: Könssegregering: kvinnliga och manliga arbetstagares genomsnittliga bruttotimlöner i de 5 industrisektorerna (och i de 5 yrkeskategorierna) med det högsta antalet kvinnliga arbetstagare och det högsta antalet manliga arbetstagare; lönegapet i yrkeskategorier för ledningsuppgifter.¹⁰

Indikator 6: Andelen kvinnor och andelen män som är sysselsatta i yrken inom sektorn för naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik respektive sektorn för hälso- och sjukvård, utbildning och social omsorg.¹¹

⁵ För ytterligare uppgifter se EIGE:s rapport i dok. 14624/17 ADD 2.

⁶ Denna indikator innebär en sammanslagning och översyn av två befintliga indikatorer inom område B och en indikator om andelen "flickor i universitets- eller högskoleutbildning" inom område L.

⁷ Befintlig indikator.

⁸ Ny indikator.

⁹ Befintlig indikator.

¹⁰ Befintlig indikator.

¹¹ Ny indikator.

Hänvisningar**1. EU-lagstiftning**

- Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, 2.12.2000, s. 16)
- Direktiv 2004/113/EG av den 13 december 2004 om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster (EUT L 373, 21.12.2004, s. 37)
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning) (EUT L 204, 26.7.2006, s. 23)
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2010/41/EU av den 7 juli 2010 om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare och om upphävande av rådets direktiv 86/613/EEG (EUT L 180, 15.7.2010, s. 1)

2. Rådet

Alla rådsslutsatser som har antagits om översynen av handlingsplanen från Peking¹² och andra rådsslutsatser om jämställdhet mellan kvinnor och män, inbegripet framför allt de som nämns nedan:

- Rådets slutsatser av den 9 juni 2008 om att eliminera könsstereotyperna i samhället (9671/08).
- Rådets slutsatser av den 30 maj 2008 om familjevänliga forskarkarriärer: mot en integrerad modell (9026/1/08 REV 1).
- Rådets slutsatser om ett stärkt åtagande och intensifierade åtgärder för att minska lönegapet mellan könen och om översyn av genomförandet av handlingsplanen från Peking (18121/10).
- Rådets slutsatser av den 7 mars 2011 om europeiska jämställdhetspakten (2011–2020) (EUT C 155, 25.5.2011, s. 10).
- Rådets slutsatser av den 7 mars 2011 om den europeiska plattformen mot fattigdom och social utestängning (6917/11).
- Rådets slutsatser – Lika inkomstmöjligheter för kvinnor och män: Att minska pensionsklyftan mellan könen – antagna den 18 juni 2015 (10081/15).
- Rådets slutsatser – Sociala investeringar till stöd för tillväxt och sammanhållning – antagna den 20 juni 2013 (11487/13).

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

- Rådets slutsatser – Mot mer inkluderande arbetsmarknader – antagna den 9 mars 2015 (7017/15).
- Rådets slutsatser – Handlingsplan för jämställdhet 2016–2020 – av den 26 oktober 2015 (13201/15).
- Rådets slutsatser av den 15 juni 2017 om strategier för att göra det lönsamt att arbeta (9647/17).
- Rådets slutsatser om ökad kompetens hos kvinnor och män på EU:s arbetsmarknad (6889/17).

3. Europeiska kommissionen

- Kommissionens meddelande av den 3 mars 2010 *Europa 2020 – En strategi för smart och hållbar tillväxt för alla* (KOM(2010) 2020 slutlig).
- *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 rekommendation av den 7 mars 2014 om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn. EUT L 69, 8.3.2014, s. 112.
- Kommissionens arbetsdokument *Strategiskt engagemang för jämställdhet 2016–2019* (SWD(2015) 278 final).
- Yttrande från rådgivande kommittén för lika möjligheter för kvinnor och män om hur man kan få bukt med segregeringen på arbetsmarknaden.
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf
- Kommissionens arbetsdokument *2017 Report on equality between women and men in the European Union* (SWD(2017) 108 final).
- Kommissionens meddelande av den 26 april 2017 *Ett initiativ för bättre balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare* (COM(2017) 252 final).
- Kommissionens meddelande *EU:s handlingsplan 2017–2019 – Åtgärda löneklyftan mellan kvinnor och män* (COM(2017) 678 final).
- Koalitionen för digital kompetens och digitala arbetstillfällen.
<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>

4. Europaparlamentet

- Europaparlamentets resolution av den 12 mars 2013 om avskaffande av könsstereotyper i EU (P7_TA(2013)0074).
- Europaparlamentets resolution av den 28 april 2016 om jämställdhet mellan kvinnor och män och ökat inflytande för kvinnor i den digitala tidsåldern (P8_TA(2016)0204).

5. Europeiska jämställdhetsinstitutet

- EIGE:s rapport *Gender segregation in education, training and the labour market* (14624/17 ADD 2).
- EIGE:s informationsdokument *Economic benefits of gender equality in the EU. How gender equality in STEM education leads to economic growth*.
<http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-eu-how-gender-equality-stem-education-leads-economic-growth>

6. Övrigt

- Den interinstitutionella proklamationen av den europeiska pelaren för sociala rättigheter som undertecknats av Europaparlamentet, rådet och kommissionen.
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf
 - Parisförklaringen om främjande av medborgarskap och de gemensamma värdena frihet, tolerans och icke-diskriminering genom utbildning.
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/news/2015/documents/citizenship-education-declaration_en.pdf
-