



Bruxelles, den 13. juni 2019
(OR. en)

10349/19

SOC 482
EMPL 371
GENDER 27
ANTIDISCRIM 17

RESULTAT AF DRØFTELSENE

fra:	Generalsekretariatet for Rådet
dato:	13. juni 2019
til:	delegationerne
Tidl. dok. nr.:	9804/19
Vedr.:	Udligning af den kønsbestemte lønforskel: Vigtigste politikker og foranstaltninger - Rådets konklusioner (13. juni 2019)

Vedlagt følger til delegationerne Rådets konklusioner om udligning af den kønsbestemte lønforskel: Vigtigste politikker og foranstaltninger, der blev vedtaget af Rådet (EPSCO) på samlingen den 13. juni 2019.

Udledning af den kønsbestemte lønforskel: Vigtigste politikker og foranstaltninger**Rådets konklusioner**

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION,
SOM ANERKENDER,

1. at ligestilling mellem mænd og kvinder er et grundlæggende princip i Den Europæiske Union, som er forankret i traktaterne og anerkendt i artikel 23 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder at der i artikel 8 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde stilles krav om, at Unionen i alle sine aktiviteter tilstræber at fjerne uligheder og fremme ligestilling mellem mænd og kvinder
2. at der i artikel 157 i TEUF stilles krav om, at medlemsstaterne gennemfører princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, og at det for at sikre fuld ligestilling mellem mænd og kvinder i praksis på arbejdsmarkedet også giver medlemsstaterne mulighed for at opretholde eller vedtage foranstaltninger, der tager sigte på at indføre specifikke fordele, der har til formål at gøre det lettere for det underrepræsenterede køn at udøve en erhvervsaktivitet eller at forebygge eller opveje ulemper i den erhvervsmæssige karriere
3. at ligestilling mellem kønnene og balance mellem arbejdsliv og privatliv anerkendes i princip nr. 2 og 9 i den europæiske søjle for sociale rettigheder, som blev bekendtgjort af Europa-Parlamentet, Rådet og Kommissionen den 17. november 2017
4. at ligestillingspolitikkerne er drivkræfter for intelligent, bæredygtig og inklusiv vækst og en forudsætning for at fremme velstand, konkurrenceevne og beskæftigelse samt for inddragelse og social samhørighed

5. at ulønnet omsorgsarbejde og arbejde i hjemmet ifølge mål 5.4 for bæredygtig udvikling i FN's 2030-dagsorden for bæredygtig udvikling skal anerkendes og værdsættes gennem tilgængelighed af offentlige serviceydelser, infrastruktur og politikker for social beskyttelse samt ved at fremme delt ansvar i hjemmet og familien, som nationalt passende at mål 8.5 i FN's 2030-dagsorden for bæredygtig udvikling ligeledes indeholder en henvisning til princippet om lige løn for arbejde af samme værdi
6. at "reducering af kønsbestemte løn-, indtægts- og pensionsforskelle og i forlængelse heraf bekæmpelse af fattigdom blandt kvinder" også er et af de prioriterede områder, som Kommissionen har udpeget i sin strategiske indsats for ligestilling mellem kønnene 2016-2019
7. at dybt forankrede sociale normer, samfundsmæssige strukturer, kulturelle mønstre og kønsstereotyper påvirker de valg, der træffes på husstandsniveau vedrørende delingen af lønnet og ulønnet arbejde og omsorgsaktiviteter mellem kvinder og mænd,

SOM MINDER OM

8. at artikel 11 i FN's konvention om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder (CEDAW) identificerer retten til arbejde som "en umistelig ret for alle mennesker." Den forpligter de deltagende stater til at "tage alle passende forholdsregler for at afskaffe diskrimination imod kvinder på arbejdsmarkedet for, på grundlag af ligestilling mellem mænd og kvinder, at sikre de samme rettigheder", herunder retten til ens vederlag, retten til sociale ydelser og retten til ferie med løn. Denne artikel forpligter også de deltagende stater til "at indføre barselsorlov med løn eller med tilsvarende sociale ydelser uden tab af hidtidig ansættelse, anciennitet eller sociale tilskud."

9. at forskelsbehandling i henhold til artikel 1 i Den Internationale Arbejdsorganisations konvention vedrørende forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv fra 1958 omfatter enhver adskillelse, udelukkelse eller fortrinsbehandling på grund af køn "som medfører en ophævelse eller forringelse af ligestillingen i henseende til muligheder eller behandling i beskæftigelse eller erhverv"
10. at artikel 2 i Den Internationale Arbejdsorganisations konvention vedrørende lige løn til mandlige og kvindelige arbejdere for arbejde af samme værdi fra 1951 bestemmer, at ethvert medlem skal fremme og sikre "gennemførelsen for samtlige arbejders vedkommende af princippet om lige løn for mandlige og kvindelige arbejdere for arbejde af samme værdi", idet den henviser til fastsættelse af lønsatser uden forskelsbehandling på grund af køn
11. at Europarådets europæiske socialpagt (revideret) fra 1996 forpligter parterne til at foretage visse tiltag for at sikre effektiv udøvelse af bl.a. retten til at arbejde og retten til en rimelig løn. I den forbindelse er anerkendelsen af "mandlige og kvindelige arbejders ret til lige løn for arbejde af samme værdi" angivet i artikel 4, stk. 3,

SOM NOTERER SIG,

12. at kvinders gennemsnitlige bruttotimeløn ifølge Eurostat er lavere end mænds, og den kønsbestemte lønforskel i EU er stadig ca. 16 % og reduceres kun meget langsomt eller stiger endda i nogle medlemsstater. Desuden viser den kønsbestemte overordnede lønforskelsindikator, at den kønsbestemte forskel udgør omkring 40 % i EU-28

13. at den kønsbestemte lønforskel er en følge af en hel række kønsbestemte skævheder på arbejdsmarkedet. Den skyldes ikke forskelle i uddannelsesniveau, da kvinder faktisk klarer sig bedre end mænd med hensyn til uddannelsesniveau i EU. I stedet skyldes det forhold som kønsopdeling i uddannelse og beskæftigelse, opdeling på arbejdsmarkedet, en skæv kønsfordeling i ledende og beslutningstagende stillinger, at kvinder hyppigere arbejder på deltid og har hyppigere og længere pauser i deres karriere på grund af den ulige fordeling af huslige, familie- og omsorgsmæssige opgaver mellem kvinder og mænd og undervurdering af arbejde udført af kvinder. Organisatoriske forhold kan også spille en rolle, herunder lange arbejdstider og forventninger om fysisk tilstedeværelse og tilgængelighed uden for normal arbejdstid. Alle disse nævnte forhold er konsekvenser af den vedvarende ubevidste kønsbias og forskelsbehandling, herunder lønmæssig forskelsbehandling, som afspejler manglen på korrekt anvendelse af princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi
14. at EU's handlingsplan 2017-2019 til bekæmpelse af den kønsbestemte lønforskel, som Kommissionen har vedtaget, indeholder en liste over specifikke foranstaltninger til bekæmpelse af de underliggende årsager såsom kønsopdeling på arbejdsmarkedet, både horisontalt og vertikalt; manglende løngennemsigtighed og ulige fordeling af omsorgsmæssige opgaver mellem kvinder og mænd. Handlingsplanen indeholder også bevidstgørelsesforanstaltninger og foranstaltninger til at afdække uligheder og bekæmpe stereotyper

15. at forskningsnotatet med titlen "Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance" (Bekæmpelse af den kønsbestemte lønforskel: ikke uden en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv), som er udarbejdet af Det Europæiske Ligestillingsinstitut (EIGE), viser, at det er fire gange mere sandsynligt, at kvinder i hele EU arbejder på deltid eller på en tidsbegrænset kontrakt end mænd. Desuden er frekvensen af ikkeerhvervsaktive næsten dobbelt så høj blandt kvinder i den erhvervsaktive alder som blandt mænd. En femtedel af kvinder, der lever i fattigdom, er ikke aktive på arbejdsmarkedet på grund af omsorgsmæssige og huslige opgaver. Ifølge forskningsnotatet kan dette især afspejle manglen på økonomisk overkommelige børnepasningsfaciliteter af høj kvalitet og pasnings- og plejeordninger for andre afhængige personer samt fraværet af politikker, der skal sikre, at det kan betale sig at arbejde, og andre foranstaltninger såsom fleksible arbejdsordninger for både kvinder og mænd. Disse foranstaltninger kan bidrage til at gøre det lettere at forene arbejds-, familie- og privatliv, herunder tildeling af tilstrækkelig tid til hvert af disse områder. Kvinder, der arbejder på fuld tid, samtidig med at de udfører ulønnet omsorgsarbejde og arbejde i hjemmet, ender med at arbejde flere timer om dagen end mænd,
16. at disse konklusioner bygger på tidligere arbejde og politiske tilsagn fra Rådet, Europa-Parlamentet, Kommissionen samt relevante interessenter på dette område, herunder de i bilag I nævnte dokumenter,

OPFORDRER

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

17. at gøre status over alle tilgængelige foranstaltninger med henblik på at sikre, at det retslige princip om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi håndhæves effektivt på nationalt plan,

18. at forbedre eksisterende foranstaltninger eller indføre nye, hvis det er relevant, for at sikre effektiv gennemførelse af princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, herunder foranstaltninger til at forbedre løngennemsigthed, med udgangspunkt i Kommissionens henstilling af 7. marts 2014 om styrkelse af princippet om lige løn¹,
19. at træffe foranstaltninger for at styrke ligestillingsorganers mulighed for at handle og at bistå og repræsentere ofre for lønmæssig forskelsbehandling og at overveje at træffe de foranstaltninger, der er nævnt i Kommissionens henstilling af 22. juni 2018 om standarder for ligestillingsorganer². Disse foranstaltninger bør også tage højde for de særlige behov, som kvinder og mænd, der bliver forskelsbehandlet af flere forskellige grunde, står over for,
20. at træffe effektive foranstaltninger for at fremme ligestilling inden for uddannelse og beskæftigelse med henblik på at afhjælpe opdelingen på arbejdsmarkedet og udligne den kønsbestemte lønforskel, herunder følgende:
- a) foranstaltninger til at bekæmpe lønmæssig forskelsbehandling, herunder ved at fremme løngennemsigthed
 - b) foranstaltninger til at sikre fordomsfri uddannelse på alle niveauer, herunder højere uddannelse, erhvervsrettet uddannelse (VET), livslang læring og erhvervsvejledning og lige adgang til den for alle
 - c) foranstaltninger, der skal sætte alle piger, kvinder, drenge og mænd i stand til frit at vælge uddannelsesmæssige områder og fag, som ikke er baseret på kønsstereotyper, men er i overensstemmelse med deres præferencer, evner og færdigheder

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/?uri=CELEX:32014H0124>

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/?qid=1548772937602&uri=CELEX:32018H0951>

- d) foranstaltninger til at fremme lige adgang til alle uddannelsesmæssige områder og fag og fremme af kvinders og pigers adgang til naturvidenskab, teknologi, ingeniørvirksomhed og matematik ("STEM") og informations- og kommunikationsteknologi (IKT) samt foranstaltninger til at tilskynde drenge og mænd til at uddanne sig og arbejde inden for uddannelse, sundhed og velfærd ("EHW"-sektoren)
 - e) foranstaltninger til at fjerne hindringer for, at begge forældre (og enlige forældre) kan deltage fuldt ud i lønnet arbejde, herunder aktive arbejdsmarkedspolitikker, og foranstaltninger til at analysere og om nødvendigt adressere konsekvenserne af skatte- og overførselsindkomssystemer og -rettigheder for kvinders og mænds indkomst
 - f) foranstaltninger til at fremme uddannelse, herunder ikkeformel uddannelse, samt oplysningsaktiviteter om ligestilling mellem kønnene og ubevidst kønsbias for alle aldersgrupper med henblik på bekæmpelse af kønsopdeling på arbejdsmarkedet og
 - g) specifikke foranstaltninger til kønsneutral jobevaluering, hvor fordelene ved en sådan evaluering fremhæves for arbejdsgiverne
 - h) foranstaltninger til fremme af en ligelig kønsfordeling i ledende stillinger,
21. at træffe foranstaltninger for at gøre det lettere at forene arbejds-, familie- og privatliv for både kvinder og mænd og derved tilskynde til en ligelig fordeling af omsorgsmæssige og huslige opgaver mellem kvinder og mænd, herunder følgende:
- a) foranstaltninger til at forbedre adgangen til tilgængelige og økonomisk overkommelige pasningsordninger af høj kvalitet, herunder til småbørn, ældre og personer med langsigtede plejebehov
 - b) foranstaltninger til at fremme balancen mellem arbejdsliv og privatliv på arbejdspladsen, indførelse af frivillige certificeringssystemer, tilvejebringelse af erhvervsuddannelse, bevidstgørelse samt gennemførelse af informationskampagner

- c) foranstaltninger til at forbedre arbejdstagernes rettigheder og støtte for bedre at forene deres omsorgs- og arbejdsmæssige opgaver og for at forbedre mænds udnyttelse af sådanne rettigheder
- d) foranstaltninger til at fremme ligelig fordeling af omsorgsmæssige opgaver mellem kvinder og mænd
- e) foranstaltninger, der tilskynder relevante interessenter, herunder arbejdsmarkedets parter [...] og virksomheder, til at indføre metoder, der kan bidrage til at forene arbejds-, familie- og privatliv, herunder i mandsdominerede sektorer, og foranstaltninger til at sikre lige muligheder for kvinder og mænd med hensyn til adgang til de relevante rettigheder og ordninger
- f) foranstaltninger til at øge bevidstheden om rettigheder og ordninger i forbindelse med balancen mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner med henblik på at fremme udnyttelsen af disse rettigheder og ordninger, navnlig af mænd.

22. at tage hensyn til og medtage særlige foranstaltninger for kvinder og piger i deres nationale strategier for bæredygtig udvikling i overensstemmelse med mål for bæredygtig udvikling ⁵³ i FN's 2030-dagsorden for bæredygtig udvikling og at overvåge gennemførelsen af alle relevante bestemmelser, herunder ved at anvende data baseret på de indikatorer, der er fastlagt inden for rammerne af gennemførelsen af Beijinghandlingsprogrammet,

OPFORDRER MEDLEMSSTATERNE OG EUROPA-KOMMISSIONEN TIL I

overensstemmelse med deres respektive kompetencer og under hensyntagen til nationale forhold og med respekt for arbejdsmarkedsparternes rolle og autonomi:

23. at anlægge en integreret tilgang i alle bestræbelser på at udligne den kønsbestemte lønforskel og fremme ligestilling mellem kønnene, herunder ved at fremme synergier mellem beskæftigelsesstrategier og andre økonomiske og sociale politikker vedrørende unge, uddannelse, beskatning, familieydelser, social beskyttelse og sundhedspleje,

³ Mål for bæredygtig udvikling nr. 5.

24. at træffe foranstaltninger til at udrydde kønsstereotyper og til at udfordre stereotype antagelser om kønsroller med henblik på at fjerne den kønsbestemte lønforskel, på at reducere den horisontale og vertikale kønsopdeling på arbejdsmarkedet og på at fremme en mere ligelig fordeling af omsorgsmæssige opgaver mellem mænd og kvinder,
25. at øge indsatsen for at udligne den kønsbestemte lønforskel og sikre lige beskæftigelsesmuligheder i forbindelse med alle relevante initiativer, politikker og foranstaltninger, herunder beskæftigelses- og socialpolitikker og -strategier, f.eks. ved at styrke den rolle, som offentlige organer og institutioner med ansvar for ligestilling mellem kønnene spiller, og ved at inddrage et ligestillingsperspektiv (integrering af ligestillingsaspektet) i forberedelsen, gennemførelsen, overvågningen og evalueringen af virkningerne af disse politikker på kvinder og mænd,
26. at træffe effektive foranstaltninger til at udligne den kønsbestemte lønforskel, hvor det er relevant på grundlag af Kommissionens handlingsplan, herunder følgende:
- a) foranstaltninger til at forbedre løngennemsigtigheden og håndhævelsen af princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi
 - b) foranstaltninger til at sikre, at udvælgelsen af ansøgere, navnlig til ledende stillinger i den private og den offentlige sektor, er baseret på en entydig, objektiv og kønsneutral vurdering og på ansøgernes meritter og kvalifikationer
 - c) foranstaltninger til at gøre det lettere for flere kvinder at søge ledende stillinger
 - d) foranstaltninger til at imødekomme behovet for at professionalisere og regulere familiepasing og husligt arbejde, som stadig primært er en ulønnet kvindeopgave, og
 - e) foranstaltninger til at fremme udveksling af bedste praksis – på lokalt, regionalt, nationalt plan, EU-plan og internationalt plan,

27. at træffe specifikke foranstaltninger for at gøre det lettere at forene arbejds-, familie- og privatliv. Balancen mellem arbejds- og privatliv bør støttes gennem en række indbyrdes forstærkende foranstaltninger, herunder en blanding af både lovgivningsmæssige og politiske foranstaltninger, såsom familieorlov, navnlig barsels-, fædre-, forældre- og plejeorlov, tilvejebringelse af tilgængelige og økonomisk overkommelige pasnings- og plejeordninger af høj kvalitet samt fleksible arbejdsordninger for kvinder og mænd,
28. at tilskynde arbejdsgiverne til at støtte mænd i at tage forældreorlov og anden familieorlov og til at anvende fleksible arbejdsordninger,
29. at tilskynde arbejdsgiverne til at gøre det lettere for deres ansatte at gøre brug af familieorlov, navnlig barsels-, fædre-, forældre- og plejeorlov, samt fleksible arbejdsordninger med henblik på pasning af børn og andre personer, over for hvem der består forsørgerpligt, og dermed fremme en mere ligelig fordeling af omsorgsmæssige opgaver,
30. at fremme organisations- og arbejdskulturer, som kan bidrage til at opfylde kvinders og mænds behov for balance mellem arbejdsliv og privatliv, f.eks. gennem planer for ligestilling mellem kønnene, om nødvendigt,
31. at samarbejde aktivt med virksomheder, f.eks. gennem ad hoc-kampagner eller gennem uddeling af priser til virksomheder, der går foran med deres eksempel, samt med erhvervs- og arbejdstagerorganisationer og med organisationer i servicesektoren og civilsamfundsorganisationer med henblik på at støtte deres bestræbelser på at tackle de underliggende årsager til den kønsbestemte lønforskel, bl.a. ved at fremme balancen mellem arbejdsliv og privatliv for både kvinder og mænd,
32. at tage skridt til at sikre, at både kvinder og mænd kan avancere i deres karriere uden forskelsbehandling i relation til familieorlov,

33. at lette arbejdstageres tilbagevenden til arbejdet efter en orlovsperiode og til det tidligere arbejdsmønster efter en periode med deltidsarbejde. I det første tilfælde bør arbejdstagere og arbejdsgivere tilskyndes til at holde kontakt under orlovsperioden og til at træffe foranstaltninger med henblik på en hensigtsmæssig reintegration,
34. at træffe relevante foranstaltninger for at opfylde Barcelonamålene om tilbud om økonomisk overkommelig børnepasning⁴ af høj kvalitet samt at lette adgang til børnepasning og overveje at indføre nye mål, der fokuserer på andre plejebenhov gennem hele livet, særligt ældrepleje.
35. at kanalisere ressourcer til udvikling og gennemførelse af specifikke foranstaltninger med det formål at tackle de underliggende årsager til den kønsbestemte lønforskel, herunder i forbindelse med de europæiske struktur- og investeringsfonde, navnlig Den Europæiske Socialfond,
36. at tilskynde alle relevante interessenter og aktører, herunder arbejdsmarkedets parter, virksomheder og offentlige arbejdsformidlinger, til at intensivere bestræbelserne på at reducere den horisontale kønsopdeling, herunder ved at øge værdien af arbejde i sektorer, der er domineret af kvinder, ved at forbedre jobevalueringsordningers gennemsigtighed og retfærdighed, ved at tilskynde til og gøre det muligt for kvinder og mænd at få adgang til jobmuligheder i alle sektorer på lige fod og ved at fremhæve de økonomiske fordele ved afskaffelse af kønsopdelingen og dens betydning i forbindelse med fremtidens arbejde,
37. i overensstemmelse med den europæiske søjle for sociale rettigheder at adressere spørgsmålet om den kønsbestemte lønforskel inden for Europa 2020-strategiens forvaltningsmæssige rammer, herunder den årlige vækstundersøgelse og udkastet til den fælles beskæftigelsesrapport, og at tage det i betragtning i fremtidige strategiske rammer,

⁴ I 2002 fastsatte Det Europæiske Råd mål om inden 2010 at tilbyde børnepasning for mindst 90 % af alle børn mellem 3 år og den skolepligtige alder og for mindst 33 % af alle børn under 3 år,

38. at øge EU-borgermes bevidsthed om den kønsbestemte lønforskel og om årsagerne hertil og konsekvenserne heraf, herunder den kønsbestemte forskel i pensioner og den større risiko for fattigdom blandt kvinder i alderdommen,
39. at tilskynde til dialog med relevante interessenter, herunder arbejdsmarkedets parter, virksomheder, nationale ligestillingsorganer og organisationer, der arbejder for ligestilling mellem kønnene, om bekæmpelse af lønmæssig forskelsbehandling, kønsbias og -stereotyper inden for uddannelse og på arbejdsmarkedet og dermed fremme gensidig læring,
40. at videreføre det fælles arbejde, der udføres af Kommissionen og Eurostat om opdeling af den ukorrigerede kønsbestemte lønforskel og regelmæssigt offentliggøre relevante data om lønforskellen, dens determinanter og konsekvenserne for indtjening og pensioner,

OPFORDRER EUROPA-KOMMISSIONEN til:

41. at vedtage en meddelelse fra Kommissionen, der fastlægger en selvstændig strategi for ligestilling mellem kønnene for perioden efter 2019, herunder politikker til at udligne den kønsbestemte lønforskel,
42. at analysere digitaliseringens indvirkning på ligestilling mellem kønnene og balancen mellem arbejdsliv og privatliv på arbejdsmarkedet og tage hensyn hertil i forbindelse med udformningen af fremtidige politikker,
43. at følge aktivt op på den igangværende evaluering⁵ af bestemmelserne i direktiv 2006/54/EF om gennemførelse af traktatens princip om "lige løn", herunder ved at overveje, om der er behov for ændringer af direktivet,
44. at fremme udveksling af god praksis mellem medlemsstaterne vedrørende foranstaltninger til bekæmpelse af de underliggende årsager til den kønsbestemte lønforskel,
45. at styrke ligestillingsperspektivet (integrering af ligestillingsaspektet) i alle politikområder, herunder ungdoms-, uddannelses-, og beskæftigelsespolitikker og fremtidige programmer.

⁵https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2018-3415794_da

Henvisninger

1. EU-institutionerne:

Den europæiske søjle for sociale rettigheder.

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

2. EU-lovgivning:

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)

Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU [*Skal erstattes med en henvisning til det vedtagne direktiv.*]

3. Rådet:

Alle Rådets konklusioner om gennemgangen af Beijinghandlingsprogrammet⁶ og andre af Rådets konklusioner om ligestilling mellem kønnene, herunder især følgende:

- Rådets konklusioner "Styrkelse af engagementet og forøgelse af indsatsen for at lukke løngabet mellem mænd og kvinder og gennemgang af gennemførelsen af Beijinghandlingsprogrammet" (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 "Kvinder og økonomi: Forening af arbejdsliv og familieliv som en forudsætning for lige deltagelse på arbejdsmarkedet (17816/11)
- Rådets konklusioner "Mod mere inklusive arbejdsmarkeder", som blev vedtaget den 9. marts 2015 (7017/15)

6

- Rådets konklusioner af 18. juni 2018 "Lige indkomstmuligheder for kvinder og mænd: Udligning af den kønsbestemte forskel i pension", 10081/15
- Rådets konklusioner af 26. oktober 2015 "Kønshandlingsplan 2016-2020" (13201/15)
- Rådets konklusioner "Forbedring af kvinders og mænds færdigheder og kompetencer på EU's arbejdsmarked" (6889/17)
- Rådets konklusioner af 7. december 2017 "Skærpede foranstaltninger til nedbringelse af den horisontale kønsopdeling inden for uddannelse og beskæftigelse" (15468/17)
- Rådets henstilling 92/241/EØF af 31. marts 1992 om børnepasning, EFT L 123 af 8. maj 1992, s. 16
- Resolution vedtaget af Rådet og arbejds- og socialministrene, forsamlet i Rådet af 29. juni 2000, om afbalanceret deltagelse af kvinder og mænd i arbejds- og familieliv, EFT C 218 af 31. juli 2000, s. 5

4. Formandskabstrio:

- [Erklæring fra formandskabstrioen om ligestilling mellem kønnene undertegnet af Rumænien, Finland og Kroatien (den 15. marts 2019).]
- Fælles erklæring "Gender Equality as a Priority of the European Union today and in the future". Foreslået af den østrigske, estiske og bulgarske formandskabstrio, uformelt møde mellem EU's ligestillingsministre, den 12. oktober 2018 i Wien.

5. Europa-Kommissionen:

- Meddelelse fra Kommissionen af 3. marts 2010: "Europa 2020: En strategi for intelligent, bæredygtig og inklusiv vækst" – KOM(2010) 2020 endelig.
- Kommissionens henstilling 2014/124/EU af 7. marts 2014 om styrkelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder gennem åbenhed (EUT L 69 af 8.3.2014, s. 112)
- Arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene om en strategisk indsats for ligestilling mellem kønnene 2016-2019 (SWD(2015) 278 final)
- Meddelelse fra Kommissionen af 26. april 2017: "Et initiativ til støtte for balance mellem arbejdsliv og privatliv for erhvervsaktive forældre og omsorgspersoner" (COM(2017)252 final)
- EU's handlingsplan 2017-2019: Bekæmpelse af kønsbestemte lønforskelle. COM(2017) 678 final

- Rapport om udvikling af børnepasningsfaciliteter for små børn for at øge kvindernes deltagelse på arbejdsmarkedet, skabe en balance mellem arbejdsliv og privatliv for arbejdende forældre samt skabe bæredygtig og inkluderende vækst i Europa ("Barcelonamålene") (COM(2018)273)
- Kommissionens henstilling (EU) 2018/951 af 22. juni 2018 om standarder for ligestillingsorganer, EUT L 167/28 af 4.7.2018, s. 28
- Opinion of the Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men on the future gender equality policy after 2019, old and new challenges and priorities
- Opinion of the Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men on new challenges for gender equality in the changing world of work
- 2019 Annual report on equality between women and men in the European Union
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf

6. Europa-Parlamentet:

- Beslutning af 14. marts 2017 om ligestilling mellem mænd og kvinder i EU 2014-2015
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P8-TA-2017-0073&language=DA>
- Beslutning af 14. juni 2017 om behovet for en EU-strategi til at gøre en ende på og forebygge kønsbestemt pensionsforskel
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=DA&reference=P8-TA-2017-0260>

7. Ligestillingsinstituttet:

- Forskningsnotat med titlen "Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance" 6656/19 ADD 1
- Ligestillingsindeks <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

8. Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg. Udtalelse om EU's handlingsplan 2017-2019 — Bekæmpelse af kønsbestemte lønforskelle. SOC/571

9. Andet:

- FN's konvention om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder (CEDAW).
 - De Forenede Nationers 2030-dagsorden for bæredygtig udvikling
 - Europarådets europæiske socialpakt (revideret) fra 1996
 - De Forenede Nationers dagsorden for ligestilling mellem kønnene og styrkelse af kvinders indflydelse og status (Beijingshandlingsprogrammet)
-