



Europeiska
unionens råd

Bryssel den 2 december 2020
(OR. en)

13584/20

SOC 776
EMPL 545
GENDER 146
ANTIDISCRIM 124

LÄGESRAPPORT

från:	Rådets generalsekretariat
till:	Delegationerna
Föreg. dok. nr:	13367/20
Ärende:	Rådets slutsatser om åtgärder mot lönegapet mellan kvinnor och män: värdering och fördelning av avlönat arbete och oavlönat omsorgsarbete

För delegationerna bifogas ovannämnda rådsslutsatser om åtgärder mot lönegapet mellan kvinnor och män: värdering och fördelning av avlönat arbete och oavlönat omsorgsarbete, som godkändes genom skriftligt förfarande den 1 december 2020.

**Åtgärder mot lönegapet mellan kvinnor och män:
värdering och fördelning av avlönat arbete och oavlönat omsorgsarbete
Rådets slutsatser¹**

EUROPEISKA UNIONENS RÅD NOTERAR FÖLJANDE:

1. Jämställdhet och mänskliga rättigheter är centrala europeiska värden. Jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande princip för Europeiska unionen som fastställs i fördragen och erkänns i artikel 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. Enligt artikel 8 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) ska unionen i all sin verksamhet syfta till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och att främja jämställdhet mellan dem.
2. Enligt artikel 157 i EUF-fördraget ska varje medlemsstat säkerställa att principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete eller likvärdigt arbete tillämpas. I syfte att i praktiken säkerställa full jämställdhet i arbetslivet mellan kvinnor och män får medlemsstaterna enligt artikel 157 i EUF-fördraget också behålla eller vidta åtgärder för positiv särbehandling. Åtgärdernas syfte är att föreskriva särskilda förmåner för att göra det lättare för det underrepresenterade könet att bedriva en yrkesverksamhet eller för att förebygga eller kompensera nackdelar i yrkeskarriären.
3. Jämställdhet och balans mellan arbete och privatliv bekräftas i principerna 2 och 9 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter som proklamerades av Europaparlamentet, rådet och kommissionen den 17 november 2017.

¹ Slutsatser som utarbetats inom ramen för utvärderingen av genomförandet av handlingsplanen från Peking, med särskilt beaktande av det kritiska problemområdet F (kvinnor och ekonomin).

4. Jämställdhetspolitik är en viktig faktor för smart och hållbar tillväxt för alla och en förutsättning för att skapa välbefinnande, konkurrenskraft och full sysselsättning samt social sammanhållning, inkludering och välbefinnande. Samtidigt är det nödvändigt att locka till sig och behålla högutbildade specialister, särskilt kvinnor, på arbetsmarknaden på grund av den krympande arbetskraften till följd av den demografiska utvecklingen inom EU.
5. Om det ska vara möjligt att undanröja löneskillnaderna mellan kvinnor och män måste alla bakomliggande orsaker åtgärdas, dvs. kvinnors lägre deltagande på arbetsmarknaden, osynligt och oavlönat arbete, en högre grad av deltidsarbete och avbrott i yrkeslivet bland kvinnor, såväl som vertikal och horisontell segregering grundad på stereotyper och diskriminering, enligt Europeiska kommissionens strategi för jämställdhet 2020–2025.
6. Enligt FN:s handlingsplan från Peking² är det ofta inom ramen för finansiell och monetär politik samt handelspolitik och annan ekonomisk politik, liksom inom ramen för skattesystem och lönebestämmelser, som enskilda män och kvinnor bland annat fattar beslut om hur deras tid ska fördelas mellan avlönat och oavlönat arbete. Utvecklingen av dessa ekonomiska strukturer och politikområden har således direkt inverkan på kvinnors och mäns tillgång till ekonomiska resurser och på deras ekonomiska makt, och följaktligen även på graden av jämställdhet dem emellan och i samhället som helhet.

² <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/economy.htm#diagnosis>

7. I EU:s direktiv om balans mellan arbete och privatliv anges att ”ett jämställt uttag av familjerelaterad ledighet mellan män och kvinnor också är beroende av andra lämpliga åtgärder, såsom att det finns både barnomsorg och långtidsvård att tillgå till överkomligt pris, vilket är avgörande för att föräldrar och andra personer med omsorgsansvar ska kunna komma in på, stanna kvar på eller återvända till arbetsmarknaden. Om ekonomiska hinder undanröjs kan också andraförsörjare, bland vilka flertalet är kvinnor, uppmuntras att delta fullt ut på arbetsmarknaden.”.
8. Vid mötet i Barcelona 2002 satte Europeiska rådet upp de så kallade Barcelonamålen, där medlemsstaterna uppmanades att undanröja hinder för kvinnor att börja förvärvsarbete och ha som mål att det, med hänsyn till efterfrågan på barnomsorgsmöjligheter och i enlighet med nationella mönster ska tillhandahållas mer barnomsorg.
9. För att både kvinnor och män ska kunna delta i avlönat arbete på lika villkor måste de också kunna dela det oavlönade omsorgsarbetet på jämlik grund. Samtidigt är tillgången och tillgängligheten till högkvalitativ offentlig infrastruktur och externa tjänster för kvalitetspräglad förskoleverksamhet och barnomsorg, äldreomsorg och omsorg för andra vårdbehövande personer samt hushållsarbete till överkomligt pris avgörande för att kvinnor och män med omsorgsansvar ska kunna delta på arbetsmarknaden.

10. Covid-19-pandemin har visat hur oundgängligt avlönat och oavlönat omsorgsarbete är såväl för ekonomisk stabilitet som för våra samhällens fortsatta funktion och välmående. Under pandemin har den europeiska allmänheten uttryckt sin uppskattning för samhällsbärande yrken, särskilt inom vård- och omsorgssektorn. Det är nu därför dags att stärka statusen för omsorgsarbetet, oavsett om det är avlönat eller ej, som för närvarande huvudsakligen utförs av kvinnor.
11. Under pandemins första fas tvingades omsorgsinrättningar och skolor att hålla stängt under lång tid, vilket ledde till att ansvaret för omsorg (inbegripet hushållssysslor) och hemundervisning främst låg på föräldrarna och andra personer med omsorgsansvar, särskilt kvinnor, och tvingade dem att hitta nya lösningar för att detta ansvar skulle kunna förenas med avlönat arbete. Pandemin visade också att oavlönat omsorgsarbete har ett betydande ekonomiskt värde, men att detta värde inte är synligt, t.ex. vid beräkningen av bruttonationalprodukten (BNP) eftersom det är oavlönat.

EUROPEISKA UNIONENS RÅD UPPMÄRKSAMMAR

12. Europeiska jämställdhetsinstitutets (EIGE) rapport *Gender inequalities in care and consequences on the labour market* (bristande jämställdhet inom omsorgen och konsekvenser för arbetsmarknaden), där resultat läggs fram om kopplingarna mellan bristande jämställdhet när det gäller avlönat arbete och oavlönat omsorgsarbete och det påvisas att kvinnors oproportionerliga andel av omsorgsarbetet är en av de främsta grundorsakerna till lönegapet mellan kvinnor och män³,

³ Se 12953/20 ADD 1.

OCH BETONAR följande:

13. Sysselsättningsgraden bland kvinnor har ökat stadigt i alla EU:s medlemsstater under de senaste årtiondena. Jämfört med män har kvinnor dock fortfarande oftare otrygga och informella anställningar, med begränsad arbetstid eller bristande tillgång till och täckning av det sociala trygghetssystemet liksom korttids- eller deltidsanställningar och anställningar med låg lön. Kvinnor avbryter också oftare sin anställning än män. Detta gäller särskilt invandrade kvinnor som utsätts för diskriminering på flera och inbördes överlappande grunder på arbetsmarknaden.
14. Bristande jämställdhet på arbetsmarknaden kan mätas med hjälp av flera olika indikatorer. Den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män räknat i bruttotimlön i EU är för närvarande 14,8 %⁴. Som en följd av detta har kvinnor inte bara lägre inkomst, utan får också lägre pension i alla EU-medlemsstater, i genomsnitt 30 % lägre än män (pensionsgap mellan kvinnor och män), men skillnaderna varierar kraftigt medlemsstaterna emellan. Skillnaden mellan kvinnor och män när det gäller den sammanlagda inkomsten är nästan 40 %⁵.

⁴ Uppgifter från Eurostat från februari 2020 (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics).

⁵ Uppgifter för 2018.

15. Orsakerna till könslönegapet är många och sammanflätade. Jämfört med män är kvinnor underrepresenterade i beslutsfattande positioner (vertikal segregering på arbetsmarknaden) och överrepresenterade i lågavlönade sektorer och yrken såsom omsorgsarbete (horisontell segregering på arbetsmarknaden). Andra orsaker är till exempel att kvinnor oftare arbetar deltid, har svårt att förena arbete med familjeliv och gör avbrott i yrkeslivet, liksom bristande insyn i lön och lönestrukturer samt könsdiskriminering. De avgörande och djupare underliggande orsakerna omfattar också sociala normer, strukturella hinder, maktstrukturer och olika incitament och negativa incitament samt stereotyper som påverkar yrkesval och skilda karriärmöjligheter för kvinnor och män. Det behövs ytterligare forskning på detta område. Situationen är kopplad till den institutionella, politiska och rättsliga ram som påverkar kvinnors och mäns val, bland annat när det gäller studieområden, karriärvägar, arbetstider eller ansvar för oavlönat omsorgsarbete på hushållsnivå.
16. En annan orsak till kvinnors lägre deltagande på arbetsmarknaden och till att de har lägre inkomster än män och är underrepresenterade i beslutsfattande positioner, som inte har ägnats tillräcklig uppmärksamhet, är den ojämna fördelningen under hela livet av oavlönat omsorgsarbete mellan kvinnor och män, inbegripet omsorg av barn, vuxna och äldre samt hushållsarbete.

17. Nästan alla kvinnor i EU (92 %) är omsorgsgivare på regelbunden basis⁶, medan 81 % av dem är omsorgsgivare på daglig basis. Omvänt utför endast 68 % av männen oavlönat omsorgsarbete minst flera dagar i veckan och endast 48 % varje dag. Yrkesverksamma kvinnor i EU ägnar i genomsnitt 3,9 timmar per dag åt indirekt omsorgsarbete (arbete i hem och hushåll) och direkt omsorgsarbete, som till exempel omsorg om barn eller äldre släktingar och släktingar med funktionsnedsättning. Yrkesverksamma män, däremot, ägnar i genomsnitt endast 2,6 timmar per dag åt sådant omsorgsarbete. Skillnaden är ännu större mellan yrkesarbetande kvinnor och män i ett parförhållande med barn: 5,3 timmar för kvinnor och 2,4 timmar för män⁷. År 2019 arbetade 32 % av de yrkesverksamma kvinnorna i åldern 20–64 år deltid, jämfört med bara 10 % av de yrkesverksamma männen. 29 % av de deltidsarbetande kvinnorna uppgav att de valde deltidsarbete på grund av att de måste ta hand om barn eller vuxna släktingar, jämfört med bara 6 % av männen⁸. Omsorg om barn eller släktingar är det skäl som kvinnor i EU oftast anger till varför de arbetar deltid.
18. Denna statistik tyder på att det finns ett betydande ”omsorgsgap” mellan kvinnor och män i hela EU⁹. I avsaknad av en överenskommen EU-omfattande indikator och heltäckande nationella uppgifter baserade på tidsanvändningsstudier är det dock för närvarande inte möjligt att göra systematiska EU-omfattande beräkningar och jämförelser av fördelningen av oavlönat omsorgsarbete mellan kvinnor och män.

⁶ Omsorgsgivare på regelbunden basis utför oavlönat omsorgsarbete minst flera dagar i veckan (EIGE:s rapport, s. 18).

⁷ Uppgiftskälla: EIGE baserat på EWCS 2015.

⁸ Rapport från EIGE, fotnot 20, Eurostat.

⁹ Tidsanvändningsstudier (den harmoniserade europeiska tidsanvändningsstudien – HETUS) som för närvarande genomförs i 15 medlemsstater bekräftar detta.

19. Huvuddelen av det avlönade omsorgsarbetet – både direkt och indirekt – utförs av kvinnor, som utgör 76 % av vård- och omsorgspersonalen i EU (37 av 49 miljoner anställda) – sjuksköterskor, anställda inom hälso- och sjukvård, inom barnomsorg och i hushåll samt lärare. När det gäller hushållsarbete (hushållstjänster) ger de tillgängliga uppgifterna inte en fullständig bild på grund av förekomsten av odeklarerat arbete. Avlönat omsorgsarbete, omsorgsyrken och hushållstjänster har traditionellt kännetecknats av en låg uppskattning från samhällets sida och av låga löner och brist på möjligheter till karriärutveckling. Därför råder det brist på kvalificerad arbetskraft inom förskoleverksamhet samt inom hälso- och sjukvård till enskilda personer i många medlemsstater. Dessutom har odeklarerat arbete inom hushållstjänster traditionellt kännetecknats av bristande tillgång till sociala trygghets- och anställningsrättigheter.
20. Statistiken visar att ju mer oavlönat omsorgsarbete kvinnor utför, desto mindre tid kan de ägna åt avlönat arbete. På samma vis leder mer avlönat arbete utfört av män till att de har mindre tid över att ägna åt oavlönat omsorgsarbete. Könslönegapet och könsomsorgsgapet ska därför analyseras tillsammans, eftersom de i stor utsträckning både ömsesidigt beror på och ömsesidigt förstärker varandra.
21. Ett mindre könslönegap i alla EU:s medlemsstater kan endast ses som en säker indikator på framsteg när det gäller jämställdhet om detta åtföljs av ett högre kvinnligt deltagande på arbetsmarknaden. Lönegapet mellan kvinnor och män kan vara litet när oavlönat omsorgsarbete huvudsakligen utförs av kvinnor. I sådana situationer beror den lilla löneskillnaden på att det finns få kvinnor på den reguljära arbetsmarknaden, i kombination med en positiv urvalseffekt, dvs. färre kvinnor är yrkesverksamma, men de som är det är välbetalda. Lönegapet mellan kvinnor och män är alltså endast en av flera viktiga indikatorer för jämställdhet på arbetsmarknaden. Det säger t.ex. ingenting om kvinnor som inte utför avlönat arbete.

22. För att uppnå både lika lön och omfattande jämställdhet på arbetsmarknaden behövs en tvådelad strategi: *för det första*, en fördelning av avlönat arbete och oavlönat omsorgsarbete på lika villkor mellan kvinnor och män (allt slags oavlönat omsorgsarbete) och, *för det andra*, tillhandahållande av offentlig infrastruktur och externa tjänster så att direkt omsorgsarbete (omsorg om barn och vuxna) och indirekt omsorgsarbete (arbete i hem och hushåll) kan utkontrakteras, vilket skulle innebära att kvinnor och män verkligen har samma valmöjligheter och lika möjligheter att ägna sig åt avlönat arbete.
23. När man vidtar åtgärder för att främja lika lön och lika fördelning av oavlönat omsorgsarbete mellan kvinnor och män är det viktigt att främja kvinnors och mäns möjligheter att göra välgrundade val som är fria från könsstereotyper när de fattar beslut om sina karriärvägar och uppdelningen av oavlönat omsorgsarbete.
24. Dessa slutsatser bygger vidare på tidigare arbete och politiska åtaganden som gjorts av Europaparlamentet, rådet, kommissionen och berörda parter på detta område.

EUROPEISKA UNIONENS RÅD

UPPMANAR medlemsstaterna att, i enlighet med sina respektive befogenheter och med beaktande av nationella omständigheter och med respekt för arbetsmarknadens parter roller och oberoende,

25. vidta åtgärder för att säkerställa lika möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling för både kvinnor och män och för att uppmuntra och underlätta en jämlik fördelning av avlönat arbete och oavlönat omsorgsarbete mellan dem,
26. vidta åtgärder för att underlätta ett jämlikt uttag av föräldraledighet av kvinnor och män i enlighet med direktivet om balans mellan arbete och privatliv,
27. öka medvetenheten om och främja en bättre förståelse för behovet av en jämlik fördelning mellan kvinnor och män av oavlönat omsorgsarbete, inbegripet hushållsarbete, så att man uppnår jämställdhet mellan kvinnor och män,

28. vidta åtgärder för att säkerställa att oavlönat omsorgsarbete erkänns och värderas, bland annat genom att förbättra förståelsen för dess sociala och ekonomiska betydelse och inverkan, på grundval av korrekta uppgifter,
29. förbättra den offentliga infrastrukturen och tillgången till externa tjänster för att stödja kvinnor och män i fördelningen av avlönat arbete och oavlönat omsorgsarbete på lika villkor,
30. främja utkontraktering av direkt och indirekt oavlönat omsorgsarbete, till exempel genom att undersöka möjligheten att under vissa förhållanden ekonomiskt stödja förvärvsarbetande föräldrar, ensamstående föräldrar eller anhörigvårdare när det gäller att använda personliga tjänster och hushållstjänster, och samtidigt sörja för rättvisa och anständiga arbetsvillkor, rättvisa löner och tillgång till social trygghet för alla arbetstagare inom denna sektor, i enlighet med nationella arbetsmarknadsmodeller,
31. sträva efter att förbättra offentlig infrastruktur och externa tjänster för tillhandahållande av direkt omsorg genom flexibel utformning så att tillgänglighet, åtkomlighet och överkomliga priser råder för alla hushåll eller personer både på landsbygden och i stadsområden, inbegripet vad gäller kollektivtrafik, och sträva efter att förbättra omsorgskvaliteten genom att erbjuda de anställda kvalifikationer och utbildning och genom att fastställa ett lämpligt förhållande mellan antalet omsorgsgivare och omsorgstagare,

32. främja en höjning av de omsorgsrelaterade yrkenas status (barnomsorg, äldreomsorg och omsorg för personer med funktionsnedsättning, sociala tjänster, hälso- och sjukvård samt utbildning), och vidta åtgärder för att säkerställa att deras värde erkänns (t.ex. i fråga om anständiga arbetsvillkor och adekvat ersättning), samtidigt som arbetsmarknadens parter roller och oberoende respekteras, främja medvetenheten om den väsentliga betydelse omsorgsrelaterade yrken har för samhället som helhet och för välfärdsekonomin och uppmuntra till en jämn balans mellan kvinnors och mäns utövande av dessa yrken,
33. intensifiera insatserna för att bekämpa odeklarerat indirekt omsorgsarbete, inbegripet arbete som utförs av hushållsanställda utan uppehållstillstånd, och annat olagligt arbete inom omsorgssektorn,
34. uppmärksamma de specifika problem och faror som hushållsarbetare ställs inför, inbegripet personer som anställts via tjänsteföretag och personer som arbetar i privata hushåll samt odeklarerad arbetskraft; ägna särskild uppmärksamhet åt arbets- och levnadsvillkoren för de många invandrade kvinnor, kvinnor med invandrarbakgrund och mobila arbetstagare som arbetar i denna sektor samt deras särskilda utsatthet och de svårigheter de har att hävda sina rättigheter,
35. ta hänsyn den betydelse som ILO:s konvention nr 189 har för anständiga arbetsvillkor och hushållsanställdas rättigheter,

36. vidareutveckla eller inrätta en ram, i tillämpliga fall även kollektivavtal, för en fördelning av avlönat arbete och oavlönat omsorgsarbete mellan kvinnor och män på lika villkor, som bland annat omfattar
- a) välutvecklad, överkomlig och tillgänglig kvalitetspräglad förskoleverksamhet och barnomsorg samt kort- och långtidsvård av vuxna både i stadsområden och på landsbygden,
 - b) välutvecklad och överkomlig kollektivtrafik så det går att ta sig till vårdinrättningarna och – vad gäller hushållsarbete – till arbetsgivarnas hem,
 - c) i den utsträckning som föreskrivs i direktivet om balans mellan arbete och privatliv,
 - i) ekonomiska incitament som främjar en fördelning av oavlönat omsorgsarbete på lika villkor, inbegripet ersättning under föräldraledighet efter ett barns födelse eller adoption av ett barn som inte kan överföras till den andra föräldern,
 - ii) möjligheter för arbetstagare att tillfälligt minska eller anpassa arbetstiden i syfte att förena arbete, familj och privatliv, och
 - iii) flexibla och rimliga arbetsformer för arbetstagare, inbegripet lösningar som genomförs med hjälp av ny teknik,
 - d) en minskning av negativa ekonomiska incitament (t.ex. i skatte- och bidragssystemen) som direkt eller indirekt driver på och befäster den ojämlika fördelningen av oavlönat omsorgsarbete och avlönat arbete mellan kvinnor och män,

UPPMANAR EUROPEISKA KOMMISSIONEN OCH MEDLEMSSTATERNA att, i enlighet med sina respektive befogenheter, bland annat när det gäller utbildning, med beaktande av medlemsstaternas nationella omständigheter och med respekt för arbetsmarknadens parter roller och oberoende,

37. utforma och vidta riktade åtgärder för att bekämpa könsstereotyper som begränsar flickors och pojkars samt kvinnors och mäns fria val när det gäller studier och karriär; dessa åtgärder kan inbegripa
- a) att man bekämpar könsstereotyper i förskolan och grundskolan och på gymnasiet så att flickor och pojkar göra fria studieval och fria framtida yrkesval, samtidigt som föräldrarnas roll i barnens uppfostran respekteras,
 - b) att man i samband med yrkesvägledning informerar ungdomar och ökar deras medvetenhet om alla relevanta aspekter och konsekvenser av olika yrkesval, bland annat inkomstutsikter, och om skillnaderna mellan kvinnor och män vad gäller sysselsättning under hela livscykeln, orsakerna till dessa och hur de kan avlägsnas, och ger alla berörda personer, särskilt yrkesvägledare, kunskap om könsstereotyper och hur dessa påverkar valet av studieområde och yrke,
 - c) att man inleder tvärvetenskaplig forskning om könsstereotypers karaktär och deras inverkan på jämställdhet, särskilt i fråga om sysselsättning, och att ämnet införlivas på ett sektorsövergripande sätt,

38. bidra till långsiktiga offentliga investeringar dels i lokaler och infrastruktur för omsorg som har hög kvalitet och är överkomlig och tillgänglig, dels i utveckling av omsorgskompetens och omsorgstjänster,
39. främja insamlingen av korrekta uppgifter om kvinnors och mäns verkliga tidsanvändning, utöka insatserna för att säkerställa att uppgifter går att jämföra på EU-nivå (vad gäller nationell statistik) och är förenliga med nationellt insamlade uppgifter (vad gäller statistik på EU-nivå), främja uppdelningen av uppgifter efter kön och ålder och ha målsättningen att säkerställa att de visar skillnaderna mellan mödrar och fäder, liksom mellan kvinnor och män utan barn, och att de även inbegriper statistik om all omsorg till barn, vuxna och äldre anhöriga,
40. främja genomförandet av tidsanvändningsstudier i enlighet med den standard som fastställts i den harmoniserade europeiska tidsanvändningsstudien (HETUS), till stöd för Eurostats utarbetande och beräkning av en indikator för mätning av könsomsorgsgapet genom att jämföra den tid som kvinnor respektive män ägnar åt oavlönat omsorgsarbete och avlönat arbete samt analysera ömsesidiga beroenden,
41. utnyttja EIGE:s och Eurostats arbete, ta fram en EU-omfattande indikator för mätning av könsomsorgsgapet som grundar sig på den harmoniserade europeiska tidsanvändningsstudien (HETUS), med representativa uppgifter, för att jämföra den tid kvinnor respektive män ägnar åt oavlönat omsorgsarbete och avlönat arbete, och analysera ömsesidiga beroenden, i syfte att bidra till vidare utformning av evidensbaserad jämställdhets- och familjepolitik,
42. bedriva forskning, där EIGE:s och Eurofound's arbete utnyttjas, om värdet av oavlönat omsorgsarbete i förhållande till avlönat arbete och ta fram olika sätt att statistiskt mäta inverkan av åtgärder för balans mellan arbete och privatliv, som till exempel familjerelaterad ledighet, bland annat genom övervakning av hur ofta detta utnyttjas av kvinnor respektive män,

43. vid behov inbegripa oavlönat omsorgsarbete i makroekonomiska analyser och arbetsmarknadsanalyser liksom i utformningen av arbetsmarknads- och sysselsättningspolitik,
44. utarbeta ytterligare indikatorer för att mäta det makroekonomiska utfallet (inbegripet avlönat och oavlönat omsorgsarbete), omsorgsekonomin och skillnaderna mellan kvinnor och män vad gäller tidsanvändning, inbegripet en ny Nace¹⁰-indelning som är särskilt inriktad på personliga tjänster och hushållstjänster, i syfte att underlätta övervakning och analys av denna sektor,
45. utarbeta lämpliga metoder för insamling av jämförbara uppgifter som utgångspunkt för en evidensbaserad politisk strategi för intersektionalitet, i synnerhet för ”kön och medborgarskap/ursprung”, ”kön och ålder” och ”kön och funktionsnedsättning”,
46. intensifiera ansträngningarna för att bekämpa odeklarerat hushållsarbete, bland annat genom att främja dialogen inom EU om de åtgärder som bör vidtas och genom utarbetandet av statistik om antalet verksamma hushållsarbetare i EU, med beaktande av att dessa tjänster ofta tillhandahålls odeklarerade,
47. stödja social dialog inom omsorgssektorn, med respekt för nationell lagstiftning och praxis,

¹⁰ NACE = *Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne*, statistisk näringsgrensindelning i Europeiska gemenskapen.

UPPMANAR EUROPEISKA KOMMISSIONEN att

48. med hjälp av alla tillgängliga åtgärder intensifiera ansträngningarna att minska skillnaderna mellan kvinnor och män vad gäller inkomst och omsorgsarbete, detta med vederbörlig hänsyn till nationella omständigheter och med respekt för arbetsmarknadens parter roller och oberoende, och att följa upp åtgärderna i EU:s handlingsplan 2017–2019 för att åtgärda lönegapet mellan kvinnor och män, inbegripet eventuella rättsliga åtgärder om så är lämpligt,
49. bedriva, främja och offentliggöra ytterligare forskning om omsorgsekonomin, omsorgsbehov, omsorgsyrken och avlönade och oavlönade omsorgsgivares status och arbetsvillkor, samt om omsorgsgivarnas bidrag till välfärdsekonomin, på grundval av regelbundet insamlade, offentligt tillgängliga uppgifter som är uppdelade efter kön,
50. beakta kvinnors situation på arbetsmarknaden och konsekvent följa en strategi för jämställdhetsintegrering inom alla relevanta aspekter av den europeiska planeringsterminen, bland annat för att kunna bekämpa könslönegapet och könsomsorgsgapet,

UPPMANAR ARBETSMARKNADENS PARTER, med full respekt för deras oberoende, att

51. i vederbörlig utsträckning beakta jämställdhet i samband med förhandlingar om kollektivavtal, bland annat genom att genomföra könsspecifika konsekvensbedömningar och främja insyn i lönesättningen, för att säkerställa rättvisa och anständiga arbetsvillkor för alla kvinnor och män och överbrygga de ihållande skillnaderna i lön, inkomst och pensioner, med vederbörlig hänsyn till omsorgsarbetets allt större sociala betydelse och värde.

Bakgrundsdocument**1. Interinstitutionellt inom EU**

Den europeiska pelaren för sociala rättigheter,

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

2. EU-lagstiftning

Rådets 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 (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU (EUT L 188, 12.7.2019, s. 79)

3. Rådet

Alla rådets slutsatser om jämställdhet och andra relevanta ämnen, särskilt de som anges nedan:

- Rådets slutsatser om kvinnor och ekonomi: Möjligheten att förena arbete och familjeliv som en nödvändig förutsättning för lika deltagande på arbetsmarknaden (17816/11)
- Rådets slutsatser – Mot mer inkluderande arbetsmarknader (7017/15)

- Rådets slutsatser om ökad kompetens hos kvinnor och män på EU:s arbetsmarknad (6889/17)
- Rådets slutsatser – Förstärkta åtgärder för att minska den horisontella könssegregeringen inom utbildning och sysselsättning (15468/17)
- Rådets slutsatser – Förbättring av samhällsbaserat stöd och samhällsbaserad vård för ett självständigt liv (15563/17)
- Rådets slutsatser – Att överbrygga lönegapet mellan könen: centrala strategier och åtgärder (dok. 10349/19)
- Rådets slutsatser om välfärdsekonomi (13432/19)
- Rådets slutsatser – Jämställda ekonomier i EU: Vägen framåt – En utvärdering av genomförandet av handlingsplanen från Peking under 25 år (dok. 14938/19)
- Rådets rekommendation av den 22 maj 2019 om förskoleverksamhet och barnomsorg av hög kvalitet (EUT C 189, 5.6.2019, s. 4)

4. Ordförandeskapstrion

Ordförandeskapstrions förklaring om jämställdhet mellan könen, undertecknad av Tyskland, Portugal och Slovenien (juli 2020)

5. Europeiska kommissionen

Kommissionens rekommendation 2014/124/EU 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 meddelande av den 26 april 2017: *Ett initiativ för bättre balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängigvårdare* (COM(2017) 252).

EU:s handlingsplan 2017–2019: Åtgärda löneklyftan mellan kvinnor och män
(COM(2017) 678 final)

Kommissionens rekommendation (EU) 2018/951 av den 22 juni 2018 om standarder för
jämlikhetsorgan (EUT L 167, 4.7.2018, s. 28)

Challenges in long-term care in Europe – A study of national policies 2018, Europeiska
nätverket för socialpolitik (ESPN) (inte översatt till svenska)

Rapport om utvecklingen av barnomsorgen för ett ökat deltagande av kvinnor på
arbetsmarknaden, en balans mellan arbete och familjeliv för arbetande föräldrar och en hållbar
och inkluderande tillväxt i Europa ("Barcelonamålen") (COM(2018) 273 final)

2019 Report on equality between women and men in the European Union (Rapport om
jämslälldhet mellan kvinnor och män i EU 2019; inte översatt till svenska)

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en_0.pdf

Europeiska kommissionen, rådgivande kommittén för lika möjligheter för kvinnor och män –
Opinion on challenges for gender equality in a rapidly ageing society, oktober 2019 (inte
översatt till svenska)

De gemensamma europeiska riktlinjerna om övergången från institutionsbaserad till
samhällsbaserad vård och omsorg och verktygslådan för användning av EU-medel vid
övergången från institutionsbaserad till samhällsbaserad vård och omsorg

https://ec.europa.eu/regional_policy/sv/policy/themes/social-inclusion/desinstitut/

En jämlikhetsunion: jämställdhetsstrategi för 2020–2025. (6678/20) Kommissionsreferens:
(COM(2020) 152 final)

Meddelandet *Ett starkt socialt Europa för rättvisa omställningar* (COM(2020) 14 final)

6. Europaparlamentet

Resolution av den 30 januari 2020 om lönegapet mellan könen (2019/2870(RSP))

Initiativbetänkande om omsorgstjänster i EU för förbättrad jämställdhet (2018/2077(INI))

7. Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE)

Gender inequality in care and consequences on the labour market, 2020 (inte översatt till svenska), dok. 12953/20 ADD 1.

8. Eurofound

Striking a balance: Reconciling work and life in the EU, 2019 (inte översatt till svenska).

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf

9. Europeiska ekonomiska och sociala kommittén

De sociala investeringarnas inverkan på sysselsättningen och de offentliga finanserna (SOC 496/2013)

<https://www.eesc.europa.eu/sv/our-work/opinions-information-reports/opinions/impact-social-investment-employment-and-public-budgets>

10. Övrigt

Pekingdeklarationen och handlingsplanen från Peking (FN:s agenda för jämställdhet och kvinnors egenmakt)

FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor

Mål 5.4 för hållbar utveckling i FN:s Agenda 2030 för hållbar utveckling

ILO:s konvention nr 100 angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde, 1951

ILO:s konvention nr 189 om anständiga villkor för hushållsarbetare, 2011

ILO:s rapport *Care work and care jobs for the future of decent work*, 2018 (inte översatt till svenska).

http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm
