

Bruxelles, den 14. juni 2021
(OR. en)

8884/21

SOC 287
EMPL 211
GENDER 34
ANTIDISCRIM 31
SAN 303

RESULTAT AF DRØFTELSENE

fra:	Generalsekretariatet for Rådet
til:	delegationerne
Tidl. dok. nr.:	ST 8878/21
Vedr.:	Rådets konklusioner om den socioøkonomiske indvirkning af covid-19 på kønsligestilling

Vedlagt følger til delegationerne Rådets konklusioner om ovennævnte emne, der blev godkendt af Rådet (EPSCO) på samlingen den 14. juni 2021.

Den socioøkonomiske indvirkning af covid-19 på kønsligestilling**Rådets konklusioner****RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION,****SOM ANERKENDER FØLGENDE:**

1. Kønsligestilling og menneskerettigheder er kernen i de europæiske værdier. Ligestilling mellem kvinder og mænd er et grundlæggende princip i Den Europæiske Union, som er nedfældet i traktaterne og i chartret om grundlæggende rettigheder og som har medført og fortsat bør medføre, at medlemsstaterne anstrenger sig for at forebygge, håndtere og overvåge kønsbestemte uligheder, bl.a. for så vidt angår fordelingen af de risici og fordele, der følger af den bredere sociale og økonomiske udvikling.

SOM NOTERER SIG FØLGENDE:

2. Forskningsnotatet fra Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder (EIGE) med titlen "Gender Equality and the Socio-Economic Impact of COVID-19"¹ (Kønsligestilling og den socioøkonomiske indvirkning af covid-19).
3. Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs (EØSU's) udtalelse om "Hjemmearbejde og ligestilling mellem kønnene – betingelser for at sikre, at hjemmearbejde ikke forværrer den ulige fordeling af ulønnet omsorgsarbejde og husligt arbejde mellem kvinder og mænd og i stedet bliver en drivkraft for fremme af ligestilling mellem kønnene".
4. Europa-Parlamentets beslutning med titlen "Kønsperspektivet i covid-19-krisen og perioden efter krisen".

¹ 8878/21 ADD 1.

SOM TAGER FØLGENDE I BETRAGTNING:

5. Covid-19-pandemien og inddæmningsforanstaltningerne har en alvorlig, negativ socioøkonomisk indvirkning på både kvinder og mænd. Kvinder rammes dog i uforholdsmæssig grad som følge af eksisterende strukturelle uligheder mellem kønnene på arbejdsmarkedet og i samfundet som helhed.
6. Kønsdiskrimination og indgroede kønsstereotyper samt dertil knyttede sociale normer og hindringer på institutionelt og strukturelt niveau skaber alvorlige langsigtede ulemper for kvinder på arbejdsmarkedet. Disse problemer er blevet forværret af covid-19-krisen, har bragt de hidtidige ligestillingsfremskridt i fare og har haft negative konsekvenser for samfundet som helhed, bl.a. ved at hindre bæredygtig vækst. På den anden side kunne krisen ved at øge opmærksomheden på strukturelle problemer også blive en yderligere drivkraft for nødvendige forandringer.
7. Selv om både kvinder og mænd er blevet negativt påvirket af krisen på forskellige måder, har vedvarende kønsskævhed i form af horisontal opdeling medført en overrepræsentation af kvinder i bestemte sektorer, hvoraf mange såsom sundheds- og plejesektoren samt detailbranchen og hotel- og restaurationsbranchen er blevet hårdt ramt af krisen.
- 8.

Under covid-19-udbruddet har kvinder ansat i stillinger, der kategoriseres som kritiske, befundet sig i frontlinjen under pandemien, og estimater tyder på, at kvinder udgør mellem 76 % og 95 % af sundhedspersonale, plejepersonale i hjem og institutioner, pædagoger og lærere, rengøringsassistenter og hjemmehjælpere samt omsorgspersoner for ældre og personer med handicap². Situationen varierer mellem medlemsstaterne, men i mange tilfælde har dette betydet, at kvinder i disse former for beskæftigelse har en større risiko for at blive smittet med covid-19 og har et højere indberettet stressniveau, en større arbejdsbyrde og mere arbejdstid og dertil knyttet besvær med at forene arbejdsliv, familieliv og privatliv. Mange af disse erhverv er imidlertid fortsat underbetalt sammenlignet med arbejde af samme værdi i andre sektorer og karakteriseret ved usikre ansættelsesforhold. Covid-19-krisen har tydeligt vist, at samfundet og økonomien afhænger af disse undervurderede sektorer. Der er også dokumentation for, at pandemien har forværret vold mod og chikane og stigmatisering af sundheds- og plejepersonale³.

9. Kvinder er desuden overrepræsenteret i de økonomiske sektorer, der blev hårdt ramt af nedlukningerne, og har ofte tidsbegrænset, deltidsbaseret eller usikker beskæftigelse. Blandt de værst ramte er gruppen af unge kvinder, som står til rådighed for arbejdsmarkedet, men ikke søger ansættelse, og hvis andel er steget kraftigt (med 6 procentpoint sammenlignet med 2019⁴), mens beskæftigelsesfrekvensen for kvindelige migranter født i et land uden for EU er faldet til 50 %⁵. Særligt kvinder med et lavere uddannelsesniveau er blevet ladt i stikken på arbejdsmarkedet. Endvidere oplevede kvinder under pandemiens første bølge overordnet en større nedgang i det samlede antal faktiske arbejdstimer i deres hovedbeskæftigelse⁶ og gik oftere end mænd fra arbejdsløshed til at stå uden for arbejdsmarkedet⁷. Dog varierer situationen og de tilgængelige data fra medlemsstat til medlemsstat, og der er i nogle tilfælde stadig behov for yderligere kønsopdelte data.

10.

² <https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/essential-workers>

³ Jf. EIGE's forskningsnotat (8878/21 ADD 1, s. 29).

⁴ Jf. EIGE's forskningsnotat (8878/21 ADD 1, s. 20).

⁵ Jf. EIGE's forskningsnotat (8878/21 ADD 1, s. 12).

⁶ Jf. EIGE's forskningsnotat (8878/21 ADD 1, s. 14).

⁷ Jf. EIGE's forskningsnotat (8878/21 ADD 1, s. 17).

Job, der gik tabt inden for detailhandel, hotelbranchen og institutionspleje og husligt arbejde og i beklædningssektoren, udgjorde 40 % af alle kvinders mistede beskæftigelse under covid-19-pandemiens første bølge⁸. Inden for husligt arbejde og hjemmehjælp (som i 89 % af tilfælde varetages af kvinder) faldt beskæftigelsen med 18 %⁹. De indledende pandemi- og inddæmningsforanstaltninger har i høj grad påvirket selvstændige samt midlertidigt ansatte og deltidsansatte, hvoraf kvinder har lidt store jobtab: kvinder tegnede sig for 69 % af alle jobtab blandt deltidsansatte og for 48 % af alle jobtab blandt midlertidigt ansatte. På den anden side stod kvinder for 34 % af jobtab blandt selvstændige, en gruppe, hvor de udgør en mindre andel¹⁰. Derudover var den beskæftigelsesmæssige genopretning i sommeren 2020 mere udtalt for mænd end for kvinder¹¹.

11. Den kønsbestemte digitale kløft risikerer at begrænse kvinders muligheder for og individuelle evne til at opfylde de krav, der stammer fra øget anvendelse af hjemmearbejde, ikke blot under krisen, men også i fremtiden. Kvinder har i gennemsnit mindre adgang til, er mindre eksponeret for og har mindre erfaring med digitale teknologier end mænd. Dette har særlig betydning for kvinder over 54, som gennemgående mangler digitale færdigheder, især mere avancerede digitale færdigheder¹². Den fortsatte brug af hjemmearbejde i fremtidens arbejdsmarked forudsætter, at der sikres en digital infrastruktur og digitale forbindelser for alle og bedre digitale færdigheder med særligt fokus på kvinder, så man kan få bugt med alle former for digitale kløfter mellem kønnene¹³.
12. Der er svage tegn på, at flere kvinder vælger mandsdominerede erhverv, f.eks. job på IKT-området, hvor der i 2020 var en betydelig stigning i beskæftigelsen frem til andet kvartal. Kvinder er dog stadig underrepræsenteret på dette område. Kvinder stod f.eks. kun for 28 % af stigningen i beskæftigelsen inden for computerprogrammering, it-konsulentvirksomhed og lignende aktiviteter¹⁴.

⁸ Jf. EIGE's forskningsnotat (8878/21 ADD 1, s. 23).

⁹ Jf. EIGE's forskningsnotat (8878/21 ADD 1, s. 21).

¹⁰ Jf. EIGE's forskningsnotat (8878/21 ADD 1, s. 26).

¹¹ Jf. EIGE's forskningsnotat (8878/21 ADD 1, s. 11 og 16).

¹² Jf. EIGE's forskningsnotat (8878/21 ADD 1, s. 35-36).

¹³ Jf. EØSU's udtalelse, 1.6.

¹⁴ Jf. EIGE's forskningsnotat (8878/21 ADD 1, s. 23-24).

13. I mange medlemsstater har de faldende lønninger i første halvdel af 2020 ramt kvinder hårdere end mænd¹⁵, hvilket risikerer at øge den allerede betydelige kønsskævhed for så vidt angår pensionsindkomst og livskvalitet efter pensionering¹⁶. Flere kvinder end mænd er på betalt syge- eller plejeorlov eller modtager hjælp til leveomkostninger eller husstandens behov, hvorimod flere mænd end kvinder modtager – sædvanligvis højere – arbejdsløshedsunderstøttelse eller lønstøtte. Under krisen har flere kvinder, navnlig i den erhvervsaktive alder, oplyst om finansielle vanskeligheder, alt lige fra ikke at kunne opretholde deres levestandard til ikke at kunne få økonomien til at hænge sammen.
14. Vedvarende kønsskævhed i form af en ulige fordeling af huslige pligter og omsorgsarbejde i husholdningen har betydet, at kvinder har påtaget sig en uforholdsmæssig stor del af det ulønnede arbejde, hvilket er øget under covid-19-krisen som følge af færre plejetjenester, skolelukninger og krav om onlineundervisning, stadig flere ordinære huslige opgaver og manglende muligheder for at få hjælp udefra samt manglende adgang til uformel hjælp¹⁷. Systemiske lønforskelle har i nogle medlemsstater også medført kønsskævheder i brugen af familierelateret orlov under pandemien, og afholdelsen af denne type orlov har været højere blandt kvinder end blandt mænd. Disse ubalancer har en potentielt skadelig indvirkning på kvinders trivsel og langsigtede muligheder på arbejdsmarkedet og karriereudvikling og risikerer at styrke stereotype kønsroller. Kvinder får oftere pasningsansvaret, hvilket allerede var en af hovedårsagerne til, at kvinder stod uden for arbejdsmarkedet inden krisen.

¹⁵ ILO (2020), Global Wage Report 2020-2021.

¹⁶ Eurofound (2020), Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?", Den Europæiske Unions Publikationskontor, Luxembourg.

¹⁷ Jf. EIGE's forskningsnotat (8878/21 ADD 1, s. 50).

15. Selv om mænd tog større del i det ulønnede omsorgsarbejde under covid-19-pandemiens første bølge, brugte kvinder fortsat flere timer end mænd på at tage sig af og uddanne deres egne børn/børnebørn (12,6 timer om ugen, mod mænds 7,8 timer) og på at tage sig af ældre slægtninge eller slægtninge med handicap (4,5 timer om ugen, mod mænds 2,8 timer) samt madlavning og husligt arbejde (18,4 timer om ugen, mod mænds 12,1 timer)¹⁸. Den midlertidige lukning af skoler og børnepasningsordninger under nedlukningerne har gjort børnepasning mere tids- og arbejdskrævende, navnlig for kvinder i beskæftigelse med børn under 12 år, som har oplyst, at de brugte 54 timer om ugen på børnepasning, mod 32 timer for mænd i beskæftigelse (sommeren 2020)¹⁹. Endvidere har flere kvinder end mænd oplyst om en generel forringelse af balancen mellem arbejdsliv og privatliv, bl.a. om større besvær med at koncentrere sig om opgaver på grund af familiemæssige forpligtelser samt om en følelse af ikke at kunne afsætte tid til familien og træthed efter arbejdet, når de udfører huslige opgaver. Mødre var mere engageret i onlineundervisning, hvilket medførte et yderligere pres. Et særligt pres mærkes af enlige forældre, primært kvinder, som ikke kan dele plejebehovet med andre og generelt har færre økonomiske ressourcer, kvinder og mænd i stillinger, der kategoriseres som kritiske, og som ikke kan blive hjemme og tage sig af børnene, såvel som hjemmearbejdere, navnlig dem med små børn, hvis produktivitet påvirkes af et øget behov for at multitaske og flere afbrydelser, et yderligere arbejdspress og en øget mental byrde²⁰.
16. Faktisk viser dokumentation indsamlet under pandemien, at fleksible arbejdsordninger og hjemmearbejde, navnlig hjemmefra, kun kan forbedre balancen mellem arbejdsliv og privatliv og bidrage til større kønsligestilling på arbejdsmarkedet, hvis de ledsages af ligestillingstiltag og en familievenlig politik og organisatorisk praksis, og forudsat at arbejdstagernes sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen beskyttes.

¹⁸ Jf. EIGE's forskningsnotat (8878/21 ADD 1, s. 43).

¹⁹ Jf. EIGE's forskningsnotat (8878/21 ADD 1, s. 45).

²⁰ Jf. EIGE's forskningsnotat (8878/21 ADD 1, s. 48-49).

17. Hvad angår den fremtidige ligestilling mellem kvinder og mænd viser der sig en foruroligende tendens til at bruge hjemmearbejde som et værktøj til at lette foreningen af arbejds-, familie- og privatliv (hvilket kunne forklare, at en højere andel af kvinder end mænd jævnligt arbejder hjemmefra), ligesom det for nylig er anslået, at 45 % af kvinder (sammenlignet med 30 % af mænd) arbejder inden for erhverv, hvor hjemmearbejde er muligt²¹. Der er således et behov for at imødegå visse risici forbundet med hjemmearbejde, som covid-19-krisen har vist, herunder risikoen for, at hjemmearbejde bliver et kvindedomineret alternativ²² til kontorbasert arbejde, risikoen for stadig mere ulønnet arbejde, der udføres af kvinder²³, herunder husligt arbejde og pleje, hvilket kunne styrke stereotype kønsroller, risikoen for en stigning i arbejdsintensiteten og for at udviske grænserne mellem arbejds- og privatliv, risikoen for at mindske kvinders synlighed i arbejdsfællesskabet og hindre kvinders karriereudvikling, og risikoen for øget onlinevold mod og -chikane af kvinder.
18. Den nuværende krise er imidlertid også en mulighed for at reflektere over regler og praksis på hjemmearbejdsområdet, bl.a. i dialog med arbejdsmarkedets parter og andre interessenter, så der kan udformes og gennemføres fleksible og sunde arbejdsordninger, der bl.a. letter foreningen af arbejds-, familie- og privatliv.
19. Mange af de faktorer, der udløser eller fastholder volden mod kvinder og piger, er blevet forværret af de forebyggende nedlukningsforanstaltninger, forværrede socioøkonomiske forhold og jobtab. Nye oplysninger i mange medlemsstater tyder på, at kønsbaseret vold, vold i hjemmet, vold i parforhold og andre former for vold og chikane er taget til under pandemien, både offline og online. Dette udgør en alvorlige krænkelse af menneskerettighederne og en forhindring for kvinders og pigers fulde deltagelse i alle livets områder. Der kræves derfor koordinerede tiltag fra alle relevante aktørers side for at bekæmpe dette problem, herunder foranstaltninger til at fremme og støtte kvinders økonomiske indflydelse og uafhængighed, hvilket kan hjælpe dem med at undslippe voldssituationer.

²¹ Jf. EIGE's forskningsnotat (8878/21 ADD 1, s. 32).

²² Jf. EIGE's forskningsnotat (8878/21 ADD 1, s. 48 og 63) og EØSU's udtalelse, 1.1.

²³ Jf. EØSU's udtalelse, 1.1.

20. Der er også set en højere grad af deltagelse fra mænds side i ulønnet omsorgsarbejde og husligt arbejde under covid-19-krisen, hvor fædre, der har arbejdet hjemme, eller mænd f.eks. har bidraget til omsorgsopgaver, fordi kvinder var ansat i stillinger, der kategoriseres som kritiske. Vedvarende ændringer ville imidlertid kræve, at der gøres op med stereotype kønsroller, kønsdiskrimination og indtægtsforskelle og tages skridt til at tilskynde til og fremme en mere ligelig fordeling mellem kvinder og mænd af lønnet arbejde og ulønnet omsorgsarbejde²⁴.
21. Endelig har vedvarende kønsskævhed i form af vertikal kønsopdeling betydet, at kvinder fortsat har været underrepræsenteret i beslutningstagningen under krisen og i udformningen af genopretningsforanstaltninger.
22. Selv om kvinder i EU udgør størstedelen af sundhedspersonalet og befinder sig i frontlinjen under pandemien, er de underrepræsenteret i ledelses- og beslutningsprocesserne i sundhedssektoren²⁵. Desuden er der kun i 3,5 % af 115 identificerede beslutningstagende covid-19-taskforcer verden over ligelig kønsfordeling af medlemmerne, mens mænd i 85,2 % af tilfældene udgør flertallet²⁶.
23. Der er en risiko for, at kvinder ikke i samme grad som mænd vil kunne nyde godt af genopbygningsforanstaltningerne i kølvandet på krisen, f.eks. hvis disse foranstaltninger har fokus på mandedominerede sektorer af økonomien, og de ikke omfatter specifikke bestemmelser, der sigter mod at inkludere kvinder og piger, eller hvis foranstaltningerne kun fokuserer på arbejdstagere, der har mistet deres job under krisen, og forsømmer dem, som allerede var udelukket fra arbejdsmarkedet før krisen.

²⁴ Jf. EIGE's forskningsnotat (8878/21 ADD 1, s. 43-44).

²⁵ OECD (2020): "Women at the core of the fight against Covid-19 crisis", OECD-politiksvar på coronavirus (covid-19), udgave fra 1. april 2020.

²⁶ Van Daalen, K.R., Bajnoczki, C., Chowdhury, M., et al. (2020) "Symptoms of a broken system: the gender gaps in Covid-19 decisionmaking", BMJ Global Health.

24. I lyset af de allerede identificerede og nye følger af covid-19-krisen for kvinder er der et akut behov for at integrere et ligestillingsperspektiv i de kortsigtede nødforanstaltninger og de langsigtede genopbygningsforanstaltninger samt et behov for at sikre en afbalanceret repræsentation af kvinder og mænd i covid-19-krisestyringen, bl.a. for at forebygge en yderligere forværring af den allerede eksisterende kønsskævhed og for at sikre, at tidligere fremskridt ikke går tabt.
25. Dette er en forudsætning for gennemførelsen af den europæiske søjle for sociale rettigheder, som blev proklameret af Europa-Parlamentet, Rådet og Kommissionen den 17. november 2017, og hvori ligestilling mellem kønnene og balance mellem arbejds- og privatliv bekræftes i henholdsvis princip 2 og 9. I handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder fremsættes en række initiativer til at tackle kønsskævhed og fremme balancen mellem arbejds- og privatliv samt målet om mindst at halvere den kønsbestemte forskel i beskæftigelsesfrekvensen inden 2030.
26. Den nye europæiske dagsorden for færdigheder indeholder en liste over tiltag, som skal sikre, at piger og kvinder er lige så godt repræsenteret på IKT-studier som drenge og mænd og deltager på lige fod i udviklingen af iværksætterfærdigheder og digitale færdigheder.
27. I Europa-Kommissionens strategi for ligestilling mellem mænd og kvinder 2020-2025 hedder det desuden: "En forøgelse af kvinders tilstedeværelse på arbejdsmarkedet vil få en stærk, positiv indvirkning på økonomien, navnlig set i lyset af problemerne med faldende arbejdsstyrke og mangel på kvalificeret arbejdskraft. Den giver også kvinder mulighed for at forme deres eget liv, spille en rolle i det offentlige liv og være økonomisk uafhængige".
28. Disse konklusioner bygger på tidligere arbejde og politiske tilsagn fra Europa-Parlamentet, Rådet, Kommissionen og relevante interessenter på dette område, herunder de dokumenter, der er nævnt i bilaget;

OPFORDRER MEDLEMSSTATERNE TIL i overensstemmelse med deres respektive kompetencer og under hensyntagen til nationale forhold og med respekt for arbejdsmarkedets parter rolle og autonomi at

29. at sikre at de nationale genopretnings- og resiliensplaner²⁷ overholder tilsagnet om at integrere ligestilling og lige muligheder for alle i overensstemmelse med princip 2 og 3 i den europæiske søjle for sociale rettigheder, med FN's verdensmål nr. 5 og med den nationale strategi for ligestilling mellem kønnene, hvor det er relevant,
30. med henblik herpå at gøre brug af kønsanalysemetoder og -værktøjer (f.eks. kønsspecifikke konsekvensanalyser, kønsopdelte data af høj kvalitet og relevante kvalitative og kvantitative indikatorer for kønsligestilling) og intersektionel analyse inden for alle sektorer, samtidig med at unødvendige administrative byrder undgås,
31. at integrere ligestilling i nationale bestemmelser og instrumenter, der gennemfører de europæiske strukturfonde, og overvåge virkningerne for kvinder og mænd, alt efter hvad der er relevant,

²⁷ Jf. artikel 18, stk. 4, litra o) i forordning (EU) 2021/241 om oprettelse af genopretnings- og resiliensfaciliteten.

32. at fremme og integrere kønsligestilling og lige muligheder for alle i udformningen og gennemførelsen af genopretningsforanstaltninger på tværs af alle sektorer og på grundlag af eksisterende data om de kønsspecifikke virkninger af covid-19-pandemien under hensyntagen til intersektionalitet og multidiskrimination. Relevante nationale foranstaltninger kan f.eks. omfatte:
- a) støtteforanstaltninger for arbejdstagere i hårdt ramte økonomiske sektorer, f.eks. detailbranchen, hotel- og restaurationsbranchen og turisterhvervet, der tilgodeser kvinders specifikke behov, herunder kvinder med et lavere uddannelsesniveau, deltidsansatte kvinder, kvinder uden for arbejdsmarkedet og arbejdsløse kvinder, navnlig unge arbejdsløse kvinder og arbejdsløse kvindelige migranter, med fokus på aspekter som ændringer på arbejdsmarkedet, omskoling og opkvalificering, aktive arbejdsmarkedspolitikker og iværksætteri,
 - b) foranstaltninger, der sikrer, at arbejdsløse, som allerede før covid-19-krisen var udelukket fra arbejdsmarkedet, har lige adgang til at finde beskæftigelse eller uddannelse,
 - c) foranstaltninger til at højne statussen for arbejdstagere i kritiske funktioner, bl.a. inden for sundheds- og plejesektoren, som ofte er lavt lønnede, og hvis grundlæggende betydning er blevet tydelig under covid-19-krisen, med særlig vægt på aspekter som rimelige lønninger, karriereudviklingsmuligheder, adgang til socialsikring og anstændige arbejdsforhold,
 - d) foranstaltninger til at bekæmpe sort arbejde og forbedre ansættelsesforholdene og den sociale beskyttelse af husarbejdere med særlig vægt på arbejds- og levevilkår for de mange kvindelige migranter, der arbejder i denne sektor,
 - e) foranstaltninger til fremme af en mere kønsbalanceret anvendelse af kriserelaterede plejestøtteforanstaltninger,

- f) foranstaltninger til forbedring af offentlig plejeinfrastruktur, -faciliteter og -tjenester, herunder outsourcede tjenester,
 - g) foranstaltninger til at afhjælpe covid-19-pandemiens indvirkning på kønsbaseret vold, herunder vold i parforhold, vold i hjemmet og onlinevold, bl.a. gennem støtteforanstaltninger til ofre,
 - h) foranstaltninger, så kvinder og piger bedre kan udnytte beskæftigelses- eller uddannelsesmulighederne i traditionelt mandsdominerede sektorer, som f.eks. STEM²⁸-områderne, herunder navnlig IKT-sektoren,
33. aktivt at understøtte foreningen af arbejds-, familie- og privatliv både for kvinder og mænd gennem foranstaltninger såsom:
- a) foranstaltninger til at sikre, at alle arbejdstagere, også dem, der arbejder hjemmefra, har samme forfremmelsesmuligheder, herunder lige adgang til ledende og beslutningstagende stillinger,
 - b) foranstaltninger til fremme af en lige fordeling af lønnet og ulønnet omsorgsarbejde og husligt arbejde mellem kvinder og mænd, herunder incitamenter for mænd til at deltage mere i ulønnet omsorgsarbejde,
 - c) foranstaltninger til at sikre en hurtig og effektiv gennemførelse af direktivet om balance mellem arbejdsliv og privatliv under hensyntagen til de problemer, som covid-19-krisen har medført,
 - d) investering i digital infrastruktur og digitale forbindelser for alle, herunder efter behov lokale delekontorer, der letter fjernarbejde uden for hjemmet, og bedre digitale færdigheder med særligt fokus på kvinder, samtidig med at SMV'ernes behov tages i betragtning,

²⁸ Naturvidenskab, teknologi, ingeniørvirksomhed og matematik.

- e) fremme af en organisationskultur samt politikker og praksis blandt arbejdsgivere, der medvirker til trivsel og produktivitet, og som fremmer ligestilling mellem kvinder og mænd og bekæmper kønsstereotyper, herunder ved at fremme lederkurser og tilskynde ledere til at indføre en fleksibel tilgang og bl.a. tage hensyn til forskellige arbejdsmønstre og forskellige situationer for arbejdstagere, navnlig familiesituationer og situationen for enlige forældre og kvinder med handicap, ved at forbedre sundheden og sikkerheden på arbejdspladsen samt gennem kurser og færdighedsudvikling i forbindelse med hjemmearbejde,
34. at overveje at udvikle en integreret ramme for deling af lønnet arbejde og ulønnet omsorgsarbejde på lige fod mellem kvinder og mænd, hvilket er en forudsætning for kvinders arbejdsmarkedsdeltagelse og karriereudvikling. En sådan ramme vil skulle omfatte prismæssigt overkommelige undervisnings- og pasningstjenester af høj kvalitet til børn og forsørgelsesberettigede personer, fleksible, sunde og rimelige arbejdsordninger og muligheder for, at arbejdstagere midlertidigt kan reducere eller tilpasse deres arbejdstider, samt en mindske af de økonomiske hindringer, der tilskynder til og fastholder den ulige fordeling af ulønnet omsorgsarbejde og betalt arbejde mellem kvinder og mænd,
35. at fortsætte med at gennemføre effektive foranstaltninger til håndtering af horisontal opdeling inden for uddannelse og beskæftigelse på alle niveauer ved at fremme lige adgang til alle uddannelsesområder og diversificering af kvinders og mænds uddannelses- og karriereforløb samt navnlig aktivt at fremme pigers og kvinders adgang til informations- og kommunikationsteknologi og tackle enhver form for kønsbestemt digital kløft, herunder ved at forbedre pigers og kvinders digitale færdigheder og motivere piger til at vælge STEM-studieområder og især IKT;

**OPFORDRER EUROPA-KOMMISSIONEN OG MEDLEMSSTATERNE TIL i
overensstemmelse med deres respektive kompetencer under hensyntagen til medlemsstaternes
nationale forhold og med respekt for arbejdsmarkedets parter rolle og autonomi**

36. at styrke konkrete tiltag til bekæmpelse af strukturelle uligheder mellem kvinder og mænd, herunder vertikal og horisontal opdeling, og især den kønsbestemte digitale kløft, samt de kønsbestemte løn- og pensionsforskelle og den ulige deling af ulønnet omsorgsarbejde og huslige pligter, herunder i forbindelse med forening af arbejds-, familie- og privatliv,
37. at tage skridt til at forebygge og bekæmpe alle former for vold mod kvinder og piger, især ved at beskytte og styrke ofre og overlevende, herunder i forbindelse med vold i parforhold, vold i hjemmet, onlinevold og chikane,
38. at intensivere kønsligestillingspolitikker og styrke kvinders og pigers indflydelse og status som en politisk prioritet, herunder særlig i forbindelse med politikker som reaktion på covid-19-krisen og dens eftervirkninger,
39. at udarbejde og formidle flere kønsopdelte data samt oplysninger og forskning om indvirkningen af covid-19 på kønsligestilling, herunder:
 - a) konsekvenserne af øget hjemmearbejde for kønsligestillingen, herunder i forbindelse med forening af arbejds-, familie- og privatliv, under hensyntagen til den relative udbredelse af hjemmearbejde blandt kvinder og mænd og indvirkningen af den midlertidige lukning af skoler og børnepasningsfaciliteter samt forskellige husstandssammensætninger og deres arbejdsfordeling,
 - b) omfanget af mænds øgede deltagelse i husligt arbejde og ulønnet omsorgsarbejde under pandemien og årsagerne hertil og indvirkningen heraf,
 - c) krisens indvirkning på arbejdsmønstre, herunder arbejdstid, inaktivitet og arbejdsafbrydelse,
 - d) afholdelse af forældre-, familie- og børnerelateret orlov,

40. at udføre forskning i værdien af ulønnet omsorgsarbejde og, hvor det er relevant, medtage ulønnet omsorgsarbejde i makroøkonomiske analyser og arbejdsmarkedsanalyser samt i udformningen af arbejds- og beskæftigelsespolitikker og udarbejde yderligere indikatorer til måling af makroøkonomiske resultater, herunder lønnet og ulønnet omsorgsarbejde, plejeøkonomien og kønsbestemte forskelle inden for tidsanvendelse,
41. at indsamle og formidle nuværende god praksis vedrørende fremme af kønsligestilling i forbindelse med hjemmearbejde,
42. at tage skridt til at gøre det lettere at forene arbejds-, familie- og privatliv både for kvinder og mænd gennem foranstaltninger såsom:
 - a) foranstaltninger til at fremme en ligelig deling af betalt arbejde og ulønnet omsorgsarbejde og husligt arbejde mellem kvinder og mænd og til at tilskynde mænd til at deltage i tilgængelige familievenlige politikker, herunder ved at afholde familierelateret orlov,
 - b) foranstaltninger til at udvikle hjemmearbejde og til at håndtere skiftende arbejdsmønstre på måder, der fremmer ligestilling mellem kvinder og mænd og forening af arbejds-, familie- og privatliv, herunder for eksempel:
 - i. revision af de retlige og reguleringsmæssige rammer eller retningslinjer, hvor det skønnes relevant, samtidig med at det sikres, at SMV'er ikke rammes uforholdsmæssigt hårdt, og at deres behov tages i betragtning. Relevante aspekter kan omfatte større fleksibilitet mellem kontor- og hjemmebaseret arbejde, tidsfleksibilitet, herunder sunde skræddersyede arbejdstidsordninger, sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, herunder psykosociale risici og ergonomiske hensyn, retten til at være offline, plejeorlov, beskyttelse mod afskedigelse, tilsyns- og overvågningspraksis samt social beskyttelse, navnlig for så vidt angår kompensation for tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet i tilfælde af situationer vedrørende pleje,

- ii. sikring af adgang til økonomisk overkommelige, tilgængelige og forskelligartede plejeydelser af høj kvalitet i eller uden for hjemmet (outsourcing af plejeopgaver), herunder gennem bedre støtteinfrastrukturer til pleje (f.eks. børnepasningsydelser, i overensstemmelse med Barcelonamålene, og ældreplejeydelser) og dermed imødekomme forskellige krav og situationer for at sikre, at udfordringen med at forene arbejde og pleje ikke øges med hjemmearbejde til ulempe for kvinder, samt sikre, at disse ydelser er tilgængelige for alle arbejdstagere, herunder hjemmearbejdere,
- 43. effektivt at bekæmpe skævheder i jobvurderingssystemer og øge bevidstheden om værdien af ulønnet og betalt omsorgsarbejde for vores samfunds og økonomiers bæredygtighed,
- 44. at udforme og gennemføre målrettede foranstaltninger til bekæmpelse af kønsdiskrimination og kønsstereotyper, der begrænser pigers og drenge samt kvinders og mænds valg i deres uddannelses- og karriereforløb, samt udføre tværfaglig og tværsektoriel forskning i kønsstereotypers karakter og deres indvirkning på kønsligestilling, især med hensyn til beskæftigelse,
- 45. i samarbejde med organisationer, der finansierer og udfører forskning, at analysere og træffe passende foranstaltninger til at håndtere de potentielle kønsspecifikke virkninger af covid-19-udbruddet på forskeres arbejdsforhold, karriereforløb og karriereudvikling med særligt fokus på kvindelige forskere, lærere og studerende, idet det anerkendes, at kvindelige forskere tidligt i karrieren står over for yderligere hindringer,
- 46. at styrke konkrete tiltag for at sikre kvinders fulde og lige deltagelse på arbejdsmarkedet og fremme deres iværksætterånd, som begge er en forudsætning for langsigtet inklusiv økonomisk vækst, for kønsligestilling og for kvinders økonomiske uafhængighed,

47. at styrke foranstaltninger for at øge rollen for og antallet af kvinder i beslutningstagning, herunder i forbindelse med de processer, hvor reaktionen på covid-19 udformes, og fremme en ligelig repræsentation af kvinder og mænd inden for beslutningstagning som et middel til at sikre kønsorienterede politikker og kønsorienteret lovgivning og gennemførelse. Dette vil give mulighed for i tilstrækkelig grad at omsætte kvinders og pigers behov, perspektiver, viden og færdigheder til politikker, som vil medvirke til større ligestilling mellem kvinder og mænd, og dermed bidrage til en retfærdig og bæredygtig genopretning,
48. i fællesskab at arbejde hen imod gennemførelse af den europæiske søjle for sociale rettigheder, herunder princip 2 og 3,
49. at sikre, at integration af kønsaspektet tages i betragtning og fremmes under hele gennemførelsen, overvågningen, rapporteringen og evalueringen af relevante EU-finansieringsprogrammer;

OPFORDRER EUROPA-KOMMISSIONEN TIL

50. at fremlægge en revision af Barcelonamålene for at øge konvergensen i opadgående retning inden for udbud af førskoleundervisning og børnepasning af høj kvalitet i medlemsstaterne,
51. at tage hensyn til kønsligestilling ved fastlæggelsen af metoden til indberetning af sociale udgifter inden for rammerne af genopretnings- og resiliensfaciliteten i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i dette instrument, og som skal afspejles i evalueringsrapporten om gennemførelsen af faciliteten,
52. at gøre status over og støtte foranstaltninger for at imødegå virkningerne af covid-19-pandemien på plejemodtagere, navnlig ældre, og på omsorgspersoner samt på samfundet og økonomien som helhed, herunder langtidsplejesektoren, og overveje at udvikle foranstaltninger for at støtte den opadgående konvergens inden for udbuddet af langtidspleje,
53. at tage kvinders situation på arbejdsmarkedet i betragtning og følge en tilgang med integration af kønsaspektet i alle relevante aspekter af det europæiske semester i overensstemmelse med retningslinjerne for beskæftigelsen 2020, hvor det er relevant,
54. at udføre yderligere forskning i covid-19-krisens indvirkning på kønsligestilling, herunder gennem EIGE;

OPFORDRER BESKÆFTIGELSESDVALGET OG UDVALGET FOR SOCIAL BESKYTTELSE TIL

55. inden for rammerne af deres mandater og handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder at fortsætte med at integrere et kønsligestillingsperspektiv i deres analyse af de relevante politikområder, herunder i forbindelse med håndteringen af covid-19-pandemien og dens efterdønninger;

ANMODER ARBEJDSMARKEDETS PARTER OM med fuld respekt for deres autonomi

56. aktivt at tilstræbe kønsligestilling i forbindelse med håndteringen af covid-19-pandemien og dens efterdønninger og styrke konkrete tiltag til bekæmpelse af strukturel ulighed mellem kvinder og mænd, herunder vertikal og horisontal opdeling, og især den digitale kløft, samt de kønsbestemte løn- og pensionsforskelle og den ulige fordeling af ulønnet omsorgsarbejde og huslige pligter, herunder i forbindelse med forening af arbejds-, familie- og privatliv,
57. at omforme hjemmearbejdspraksisser, herunder især med hensyn til hjemmearbejdere, og håndtere skiftende arbejdsmønstre såsom kombineret kontor- og hjemmebaseret arbejde på måder, der fremmer ligestilling mellem kvinder og mænd og forening af arbejds-, familie- og privatliv, i forbindelse med arbejdsmarkedsdialog på sektor- eller virksomhedsniveau eller bilaterale forhandlinger med arbejdsgivere,
58. gennem kollektive forhandlinger at fremme organisatorisk praksis og en organisationskultur, der bekæmper kønsdiskrimination, kønsbaseret vold, herunder vold i hjemmet og vold på arbejdspladsen, og kønsstereotyper; at søge at forbedre trivslen på arbejdspladsen og øge produktiviteten, herunder gennem ligestillingsvenlige politikker og praksisser, gennem kurser og færdighedsudvikling i forbindelse med hjemmearbejde, ved at sikre, at hjemmearbejde er en frivillig valgmulighed, og ved at forbedre sundheden og sikkerheden på arbejdspladsen,
59. at tilskynde alle ledere til at anvende en fleksibilitetstilgang til hjemmearbejde og bl.a. tage hensyn til de forskellige arbejdsmønstre og behov for tjenester samt de forskellige situationer for arbejdstagere og deres familier, herunder enlige forældre.

Henvisninger

1. EU-interinstitutionelt

Den europæiske søjle for sociale rettigheder

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

2. EU-lovgivning

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 (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU (*EUT L 188 af 12.7.2019, s. 79*)

Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2021/241 om oprettelse af genopretnings- og resiliensfaciliteten (*EUT L 57 af 18.2.2021, s. 17*)

3. **Rådet**

Alle Rådets konklusioner om kønsligestilling og andre relevante emner, især dem, der er nævnt nedenfor:

- 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" (7017/15)
- Rådets konklusioner "Forbedring af kvinders og mænds færdigheder og kompetencer på EU's arbejdsmarked" (6889/17)
- Rådets konklusioner "Skærpede foranstaltninger til nedbringelse af den horisontale kønsopdeling inden for uddannelse og beskæftigelse" (15468/17)
- Rådets konklusioner "Udligning af lønforskellen mellem kønnene: vigtigste politikker og foranstaltninger" (10349/19)
- Rådets konklusioner om velfærdsøkonomi (13432/19)
- Rådets konklusioner "Økonomier præget af kønsligestilling i EU: vejen frem – status over 25 års gennemførelse af Beijinghandlingsprogrammet" (14938/19)
- Rådets konklusioner om fremme af velfærd på arbejdspladsen (8688/20)
- Rådets konklusioner om bekæmpelse af kønsbestemte lønforskelle: værdiansættelse og fordeling af lønnet arbejde og ulønnet omsorgsarbejde (13584/20)

4. **Formandskabstrioen**

Erklæring fra formandskabstrioen om ligestilling mellem kønnene undertegnet af Tyskland, Portugal og Slovenien (juli 2020)

5. Europa-Kommissionen

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)

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 lønforskel (COM(2017) 678 final)

Kommissionens henstilling (EU) 2018/951 af 22. juni 2018 om standarder for ligestillingsorganer (EUT L 167 af 4.7.2018, s. 28)

"Challenges in long-term care in Europe – A study of national policies 2018" (Udfordringer i forbindelse med langtidspleje i Europa – en undersøgelse af nationale politikker 2018). European Social Policy Network

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 final)

Meddelelsen "Handlingsplan for digital uddannelse 2021-2027 Omstilling af uddannelsessystemerne med henblik på den digitale tidsalder" (COM (2020) 624 final)

2021 Report on equality between women and men in the European Union (rapport fra 2021 om ligestilling mellem kvinder og mænd i Den Europæiske Union) (6774/21)

Europa-Kommissionen: Det Rådgivende Udvalg for Ligestilling mellem Kvinder og Mænd – *Opinion on challenges for gender equality in a rapidly ageing society* (Udtalelse om udfordringer for ligestilling mellem mænd og kvinder i et samfund med stor aldring), oktober 2019

Fælles europæiske retningslinjer for overgangen fra institutionel pleje til lokalsamfundsbasert pleje og værktøjssæt vedrørende anvendelsen af EU-midler til overgangen fra institutionel pleje til lokalsamfundsbasert pleje

https://ec.europa.eu/regional_policy/da/policy/themes/social-inclusion/desinsti/

Et EU med lige muligheder: strategi for ligestilling mellem mænd og kvinder 2020-2025 (6678/20) (Kommissionens reference: COM(2020) 152 final)

Meddelelsen "Et stærkt socialt Europa for retfærdig omstilling" (COM(2020) 14 final)

Meddelelsen "Den europæiske dagsorden for færdigheder med henblik på bæredygtig konkurrenceevne, social retfærdighed og modstandsdygtighed" (COM(2020) 274 final)

Europa-Kommissionen (2020): Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2020 (ISSN 2443-6771)

Handlingsplan for den europæiske søjle for sociale rettigheder (6649/21 + ADD 1-2)

6. Europa-Parlamentet

Beslutning af 30. januar 2020 om kønsbestemt lønforskel (2019/2870(RSP))

Initiativbetænkning om pasningstilbud i EU til forbedring af ligestillingen mellem kønnene (2018/2077(INI))

Beslutning af 21. januar 2021 om kønsperspektivet i covid-19-krisen og perioden efter krisen (2020/2121(INI))

7. EUF

"Gender Equality and the Socio-Economic Impact of COVID-19", 2021 (8878/21 ADD 1)

"Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work", 2020

<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

"The Covid-19 pandemic and intimate partner violence against women in the EU" – 2021

"Covid-19 and gender equality"

<https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/essential-workers>

8. Eurofound

"Striking a balance: Reconciling work and life in the EU", 2019

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

"Living, working and COVID-19 dataset", Dublin – <http://eurofound.link/covid19data>

"Covid-19: Policy responses across Europe", 2020

"Living, working and Covid-19", Covid-19 series, 2020 –

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>

"Long-term care workforce: Employment and working conditions", 2020

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20028en.pdf.

"Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements", New forms of employment series, 2020

"Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age", New forms of employment series, 2020

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf

"Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?", 2020

"Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis", 2020

<https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/dossiers/developments-in-the-covid-19-crisis>

"Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation", Challenges and prospects in the EU series, 2020

9. Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg

"Hjemmearbejde og ligestilling mellem kønnene – betingelser, der sikrer, at hjemmearbejde ikke forværrer den ulige fordeling af ubetalt omsorgsarbejde og husligt arbejde mellem mænd og kvinder og i stedet bliver en drivkraft for fremme af ligestilling mellem kønnene"
SOC/662-EESC-2020.

10. De Forenede Nationer

Beijingerklæringen og Beijinghandlingsprogrammet (FN's dagsorden for ligestilling mellem kønnene og styrkelse af kvinders indflydelse og status)

FN's konvention om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder (CEDAW)

Verdensmål for bæredygtig udvikling (SDG) 5.4 på De Forenede Nationers 2030-dagsorden for bæredygtig udvikling

ILO-konvention nr. 100 (ligeløn for samme arbejde), 1951

Den Internationale Arbejdsorganisations ILO-konvention om ordentlige arbejdsforhold for husarbejdere (konvention nr. 189), 2011

ILO's rapport "Care work and care jobs for the future of decent work" (Omsorgsarbejde og job inden for plejesektoren for fremtiden for anstændigt arbejde), 2018

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

ILO's rapport "Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19", 2020

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762534.pdf

De Forenede Nationer: konvention om rettigheder for personer med handicap, den 13. december 2006 i New York, De Forenede Nationers traktatsamling, bind 2515, nr. 44910, s. 3

11. Andet

OECD: "Women at the core of the fight against Covid-19 crisis", OECD-politiksvaer paa coronavirus (covid-19), udgave fra 1. april 2020

<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-covid-19-crisis-553a8269/#biblio-d1e2093>.

Europaraadets rekommandation CM/Rec(2019)1 om forebyggelse og bekampelse af sexisme
