



Europeiska
unionens råd

Bryssel den 14 juni 2021
(OR. en)

8884/21

SOC 287
EMPL 211
GENDER 34
ANTIDISCRIM 31
SAN 303

LÄGESRAPPORT

från:	Rådets generalsekretariat
till:	Delegationerna
Föreg. dok. nr:	ST 8878/21
Ärende:	Rådets slutsatser om covid-19-pandemins socioekonomiska effekter på jämställdhet

För delegationerna bifogas rådets slutsatser i det ovannämnda ärendet, vilka godkändes av rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) vid mötet den 14 juni 2021.

Covid-19-pandemins socioekonomiska effekter på jämställdhet**Rådets slutsatser****EUROPEISKA UNIONENS RÅD, SOM KONSTATERAR ATT**

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 Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, vilket har lett till och bör fortsätta att leda till att medlemsstaterna anstränger sig för att förebygga, ta itu med och övervaka klyftorna mellan könen, inbegripet vad gäller fördelningen av risker och fördelar som följer av en bred social och ekonomisk utveckling,

SOM NOTERAR

2. Europeiska jämställdhetsinstitutets (EIGE) forskningsrapport *Gender Equality and Socio-Economic Impact of COVID-19*¹,
3. Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs (EESK) yttrande *Distansarbete och jämställdhet – villkor för att säkerställa att distansarbete inte förvärrar den ojämlika fördelningen av obetalt omsorgs- och hushållsarbete mellan kvinnor och män och att det blir en motor för att främja jämställdhet*,
4. Europaparlamentets resolution *Könsperspektivet under covid-19-krisen och tiden efter krisen*,

¹ Dok. 8878/21 ADD 1.

SOM BEAKTAR ATT

5. covid-19-pandemin och åtgärderna för att begränsa smittspridningen har allvarliga negativa socioekonomiska effekter för både kvinnor och män; kvinnor påverkas dock oproportionerligt som ett resultat av redan tidigare förekommande strukturella klyftor mellan könen på arbetsmarknaden och i samhället som helhet,
6. sexism och djupt rotade könsstereotyper samt därtill knutna sociala normer och hinder på institutionell och strukturell nivå orsakar allvarliga långsiktiga nackdelar för kvinnor när det gäller arbetsmarknaden; dessa problem förvärras av covid-19-krisen och äventyrar de framsteg som gjorts hittills vad gäller jämställdhet; de har dessutom negativa konsekvenser för samhället som helhet genom att de t.ex. hämmar en hållbar tillväxt; å andra sidan skulle krisen också kunna driva på nödvändiga förändringar ytterligare genom att den ökar medvetenheten om strukturella problem,
7. även om både kvinnor och män har påverkats negativt av krisen på olika sätt innebär den bestående bristen på jämställdhet i form av horisontell segregering att kvinnor är överrepresenterade inom vissa sektorer, varav många, exempelvis hälso- och sjukvårdssektorn, detaljhandeln och hotell- och restaurangbranschen, har drabbats hårt av krisen,

8. under covid-19-utbrottet har kvinnor anställda inom yrken som kategoriserats som väsentliga befunnit sig i frontlinjen i kampen mot pandemin; kvinnor utgör uppskattningsvis 76–95 % av sjukvårdspersonalen, av vård- och omsorgsarbetarna i hemmet eller vid institutioner, av barnomsorgspersonalen och lärarna, liksom av de lokalvårdare och personliga assistenterna som arbetar i privata hem samt av vårdpersonalen som arbetar med äldre och personer med funktionsnedsättning²; detta har i många fall, även om situationen skiljer sig åt mellan medlemsstaterna, inneburit att kvinnor inom dessa yrkesgrupper löper högre risk att smittas av covid-19, rapporterar högre stressnivåer, har en högre arbetsbelastning och längre arbetstider, vilket leder till svårigheter att kombinera arbete, familj och privatliv; trots detta är många av dessa yrken fortfarande underbetalda jämfört med likvärdigt arbete inom andra sektorer, och kännetecknas av osäkra anställningsvillkor; covid-19-krisen har tydligt visat hur mycket samhället och ekonomin är beroende av dessa sektorer och att de har varit undervärderade; det finns även belägg för att hälso- och sjukvårdspersonal under pandemin har blivit utsatta för mer våld och trakasserier och har blivit mer stigmatiserade³,
9. kvinnor dessutom är överrepresenterade inom ekonomiska sektorer som drabbades hårt av nedstängningarna och ofta har tidsbegränsade anställningar, deltidsanställningar eller osäkra anställningar; i gruppen värst drabbade har andelen unga kvinnor som står till arbetsmarknadens förfogande men som inte är arbetssökande ökat kraftigt (med sex procentenheter jämfört med 2019⁴), medan sysselsättningsgraden för invandrarkvinnor födda utanför EU föll till 50 %⁵; särskilt kvinnor med lägre utbildningsnivå hamnade på efterkälken på arbetsmarknaden; under pandemins första våg minskade dessutom kvinnors totala faktiska arbetstid med sin huvudsakliga sysselsättning⁶ och kvinnor gick i högre utsträckning än män från att vara arbetslösa till att stå utanför arbetskraften⁷; förhållandena och tillgängliga uppgifter varierar dock mellan medlemsstaterna, och i vissa fall finns det fortfarande behov av ytterligare könsuppdelade uppgifter,

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

³ Se forskningsrapporten från EIGE (8878/21 ADD 1, s. 29).

⁴ Se forskningsrapporten från EIGE (8878/21 ADD 1, s. 20).

⁵ Se forskningsrapporten från EIGE (8878/21 ADD 1, s. 12).

⁶ Se forskningsrapporten från EIGE (8878/21 ADD 1, s. 14).

⁷ Se forskningsrapporten från EIGE (8878/21 ADD 1, s. 17).

10. detaljhandeln, logisektorn, särskilda boenden, hushållsarbete och konfektionssektorn stod för 40 % av kvinnors förlorade arbetstillfällen under den första vågen av covid-19-pandemin⁸; arbetstillfällen inom omsorg och andra tjänster i hushåll (som till 89 % utförs av kvinnor) uppvisade en nedgång på 18 %⁹; de inledande åtgärderna med anledning av pandemin och för att begränsa smittspridningen påverkade i hög grad egenföretagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning eller deltidsanställning, bland vilka kvinnor drabbades av stora förluster av arbetstillfällen: kvinnor stod för 69 % av dessa bland deltidsanställda och för 48 % bland de med tidsbegränsad anställning; å andra sidan stod kvinnor för en mindre andel av de förlorade arbetstillfällena bland egenföretagare, men andelen uppgick ändå till 34 %¹⁰; återhämtningen på arbetsmarknaden under sommaren 2020 för övrigt var starkare för män än för kvinnor¹¹,
11. den digitala klyftan mellan könen riskerar att inskränka kvinnors möjligheter och enskilda förmåga att uppfylla de krav som följer av mer distansarbete; detta gäller inte bara under den nuvarande krisen utan även i framtiden; generellt har kvinnor mindre tillgång till, utsätts mindre för och har mindre erfarenhet av digital teknik jämfört med män; detta problem gäller särskilt kvinnor över 54 år, som har ihållande luckor vad gäller digitala färdigheter, inbegripet särskilt digitala färdigheter utöver grundläggande sådana¹²; ett fortsatt utbrett distansarbete i framtidens arbetsliv förutsätter att tillgång till digital infrastruktur och uppkopplingar säkerställs för alla och att digitala färdigheter stärks, med särskilt fokus på kvinnor, så att alla former av digitala klyftor mellan könen kan åtgärdas¹³,
12. det finns svaga tecken på att fler kvinnor söker sig till mansdominerade yrken, t.ex. arbete inom IKT – ett område där sysselsättningen ökade markant under andra kvartalet 2020; kvinnor är dock fortfarande underrepresenterade på detta område; exempelvis stod kvinnor för endast 28 % av den ökade sysselsättningen inom dataprogrammering, datakonsulttjänster och relaterad verksamhet¹⁴,

⁸ Se forskningsrapporten från EIGE (8878/21 ADD 1, s. 23).

⁹ Se forskningsrapporten från EIGE (8878/21 ADD 1, s. 21).

¹⁰ Se forskningsrapporten från EIGE (8878/21 ADD 1, s. 26).

¹¹ Se forskningsrapporten från EIGE (8878/21 ADD 1, s. 11, 16).

¹² Se forskningsrapporten från EIGE (8878/21 ADD 1, s. 35–36).

¹³ Se EESK:s yttrande, 1.6.

¹⁴ Se forskningsrapporten från EIGE (8878/21 ADD 1, s. 23–24).

13. i många medlemsstater drabbades kvinnor i högre grad än män av minskade lönenivåer under första halvåret 2020¹⁵, något som riskerar att öka den redan väsentliga obalansen mellan könen vad gäller pensionsinkomster och livskvalitet efter pensioneringen¹⁶; fler kvinnor än män har betald sjukledighet eller ledighet för vård eller mottar stöd för levnadskostnader eller hushållsbehov, medan fler män än kvinnor mottar arbetslöshetsersättning eller lönebidrag (som vanligtvis är högre); under krisen angav fler kvinnor, och särskilt kvinnor i arbetsför ålder, att de hade ekonomiska problem med allt från att inte kunna upprätthålla sin levnadsstandard till att inte få ekonomin att gå ihop,
14. ihållande klyftor mellan könen i form av ojämlik fördelning av omsorgsarbete och annat arbete i hushållet innebar att kvinnor axlade en oproportionerligt stor del av det obetalda arbetet, vilket ökade under covid-19-krisen till följd av att omsorgstjänster från annat håll reducerades, skolor stängde och kraven steg i samband med nätundervisning, vanligt hushållsarbete ökade och möjlighet saknades att få hjälp med detta utifrån, liksom det inte fanns tillgång till informell hjälp¹⁷; systemiska löneskillnader ledde också till skillnader mellan könen i vissa medlemsstater när det gäller användningen av familjerelaterad ledighet under pandemin; kvinnor utnyttjade sådan ledighet i högre utsträckning än män; dessa obalanser har en potentiellt skadlig inverkan på kvinnors välbefinnande och mer långsiktiga utsikter på arbetsmarknaden samt på deras karriärutveckling och riskerar att befästa stereotypa könsroller; omsorgsansvar läggs oftare på kvinnor, något som redan före krisen utgjorde ett av huvudskälen till att kvinnor står utanför arbetskraften,

¹⁵ ILO (2020) *Global Wage Report 2020–2021*.

¹⁶ Eurofound (2020), *Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?*, Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg.

¹⁷ Se forskningsrapporten från EIGE (8878/21 ADD 1, s. 50).

15. mäns deltagande i oavlönat omsorgsarbete ökade under den första vågen av covid-19-pandemin, men kvinnor lade fortfarande mer tid på att ta hand om och utbilda sina egna barn eller barnbarn (12,6 timmar i veckan jämfört med 7,8 för män) och ta hand om äldre släktingar eller släktingar med funktionsnedsättning (4,5 timmar i veckan jämfört med 2,8 för män) samt laga mat och utföra hushållsarbete (18,4 timmar i veckan jämfört med 12,1 för män)¹⁸; det faktum att skolor och barnomsorg tillfälligt stängde under nedstängningarna ledde till att mer tid och kraft ägnades åt att ta hand om barnen, särskilt för anställda kvinnor med barn under tolv år, som rapporterade att de lade ungefär 54 timmar i veckan på detta, jämfört med 32 timmar för anställda män (sommaren 2020)¹⁹; vidare rapporterade fler kvinnor än män en allmän försämring av balansen mellan arbete och privatliv, inklusive större svårigheter att koncentrera sig på arbetet på grund av familjeansvar och en känsla av att inte kunna avsätta tid åt sin familj och av trötthet efter arbetet när de utför hushållsarbete; mammor engagerade sig mer i barnens nätundervisning, vilket innebar en ökad påfrestning; särskilt stor påfrestning upplevs av ensamstående föräldrar, i de flesta fall kvinnor, som inte har någon att dela omsorgsbehoven med och i allmänhet har mindre pengar att röra sig med, av kvinnor och män som arbetar inom yrken som kategoriserats som väsentliga och som inte kan stanna hemma och ta hand om barnen, liksom av distansarbetare, särskilt de med små barn, vars produktivitet påverkas av att de måste sköta många saker på en gång och blir avbrutna, får en extra arbetsbelastning och en tyngre psykisk börda²⁰,
16. belägg från pandemin faktiskt visar att flexibla arbetsformer och distansarbete, och i synnerhet arbete i hemmet, endast kan underlätta en bättre balans mellan arbete och privatliv och bidra till ökad jämställdhet på arbetsmarknaden om detta åtföljs av jämställdhetsåtgärder samt en familjevänlig politik och familjevänliga organisationsmetoder, och förutsatt att arbetstagarnas hälsa och säkerhet på arbetsplatsen skyddas,

¹⁸ Se forskningsrapporten från EIGE (8878/21 ADD 1, s. 43).

¹⁹ Se forskningsrapporten från EIGE (8878/21 ADD 1, s. 45).

²⁰ Se forskningsrapporten från EIGE (8878/21 ADD 1, s. 48–49).

17. det går att urskilja en uppenbar anledning till oro över jämställdheten i framtiden som en följd av benägenheten att använda distansarbete som ett verktyg för att göra det lättare att kombinera arbete, familj och privatliv (vilket kan förklara varför en större andel kvinnor än män regelbundet arbetar hemifrån) och den nya uppskattningen att 45 % av kvinnorna (jämfört med 30 % av männen) har yrken som medger distansarbete²¹; det finns således ett behov av att bemöta vissa risker med distansarbete som åskådliggjorts av covid-19-krisen, bland annat risken att distansarbete blir ett kvinnoanpassat alternativ²² till kontorsarbete, risken att mängden oavlönat arbete som utförs av kvinnor ökar²³, vilket skulle kunna befästa stereotypa könsroller, inbegripet hushålls- och omsorgsarbete, risken att arbetsintensiteten ökar och att gränserna mellan oavlönat arbete och privatlivet suddas ut, risken att kvinnor syns mindre i arbetslivet och att kvinnor hindras i sin karriärutveckling liksom risken att kvinnor utsätts för ökat våld och fler trakasserier på internet,
18. den nuvarande krisen på samma gång ger möjlighet att reflektera över regler och praxis för distansarbete, inbegripet inom ramen för dialogen mellan arbetsmarknadens parter och andra berörda parter, i syfte att utforma och genomföra flexibla och hälsosamma arbetsformer som bland annat gör det lättare att kombinera arbete, familj och privatliv,
19. många av de omständigheter som utlöser eller vidmakthåller våld mot kvinnor och flickor har förvärrats av förebyggande åtgärder för att begränsa smittspridningen, försämrade socioekonomiska förhållanden och förluster av arbetstillfällen; nya uppgifter i många medlemsstater tyder på att könsrelaterat våld, våld i hemmet, våld i nära relationer och andra former av våld och trakasserier har ökat under pandemin, både offline och online; detta är en allvarlig kränkning av de mänskliga rättigheterna och ett hinder för kvinnors och flickors deltagande i alla delar av livet; därför krävs samordnade åtgärder från alla relevanta aktörer för att bekämpa detta problem, inbegripet åtgärder som ska främja och stödja kvinnors ekonomiska egenmakt och oberoende, vilket kan hjälpa dem bort från situationer där de utsätts för våld,

²¹ Se forskningsrapporten från EIGE (8878/21 ADD 1, s. 32).

²² Se forskningsrapporten från EIGE (8878/21 ADD 1, s. 48, 63) och EESK:s yttrande, 1.1.

²³ Se EESK:s yttrande, 1.1.

20. även ett större deltagande av män i oavlönat omsorgs- och hushållsarbete har konstaterats under covid-19-krisen, t.ex. pappor som har arbetat hemifrån eller män som har bidragit till omsorgsarbete eftersom kvinnor varit anställda inom yrken som kategoriserats som väsentliga; för att uppnå bestående förändringar behöver man dock övervinna ihållande attityder till stereotypa könsroller, sexism och obalanser i inkomster samt vidta åtgärder för att uppmuntra och underlätta en jämn fördelning mellan kvinnor och män när det gäller avlönat arbete och oavlönat omsorgsarbete²⁴,
21. slutligen har ihållande klyftor mellan könen inneburit att kvinnor har fortsatt att vara underrepresenterade inom beslutsprocesser under krisen och vid utformningen av återhämtningsåtgärder,
22. trots att kvinnor i EU utgör majoriteten av yrkesverksamma inom hälso- och sjukvården och befinner sig i frontlinjen i kampen mot pandemin är de underrepresenterade i hälso- och sjukvårdens ledarskap och beslutsfattande²⁵; vidare har endast 3,5 % av 155 identifierade arbetsgrupper för beslutsfattande och experter i hela världen en jämn könsfördelning bland medlemmarna, medan majoriteten i 85,2 % av fallen utgörs av män²⁶;
23. det finns en risk för att kvinnor inte kommer att kunna dra lika stor nytta av återuppbyggnadsåtgärderna i krisens kölvatten om dessa åtgärder exempelvis inriktas på mansdominerade sektorer i ekonomin och inte innehåller specifika bestämmelser som syftar till att inkludera kvinnor och flickor, eller om åtgärderna endast inriktas på arbetstagare som förlorat sina arbeten under krisen, och samtidigt försummar de som redan före krisen var utestängda från arbetsmarknaden,

²⁴ Se forskningsrapporten från EIGE (8878/21 ADD 1, s. 43–44).

²⁵ OECD (2020), *Women at the core of the fight against Covid-19 crisis*, OECD:s politiska svar på coronaviruset (covid-19). Första utgåvan, 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. det mot bakgrund av de effekter av covid-19-krisen på kvinnor som redan konstaterats, liksom de som håller på att utkristallisera sig, nu föreligger ett brådskande behov av att integrera ett jämställdhetsperspektiv i nödåtgärderna på kort sikt och i de långsiktiga återuppbyggnadsåtgärderna samt ett behov av att säkerställa en balanserad representation av kvinnor och män i covid-19-krishanteringen, bland annat för att de redan tidigare förekommande klyftorna mellan könen inte ska vidgas än mer och för att säkerställa att tidigare framsteg inte ska gå förlorade,
25. detta är en förutsättning för genomförandet av den europeiska pelaren för sociala rättigheter, som proklamerades av Europaparlamentet, rådet och kommissionen den 17 november 2017 och där jämställdhet och balans mellan arbete och privatliv bekräftas i principerna 2 respektive 9; i handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter läggs ett antal initiativ fram för att åtgärda klyftorna mellan könen och förbättra balansen mellan arbete och privatliv; man föreslår också målet att senast 2030 åtminstone halvera skillnaden i sysselsättning mellan kvinnor och män,
26. den nya kompetensagendan för Europa innehåller en rad åtgärder som ska säkerställa att flickor och kvinnor är lika väl representerade i IKT-studier som pojkar och män samt att de även deltar i lika hög grad i utvecklingen av kompetens för entreprenörskap och digitala färdigheter,
27. vidare följande står att läsa i Europeiska kommissionens jämställdhetsstrategi för 2020–2025: ”När kvinnors deltagande på arbetsmarknaden ökar får detta en stark och positiv inverkan på ekonomin, särskilt mot bakgrund av en krympande arbetskraft och ökande kompetensbrist. Det ger också kvinnor makt att forma sina egna liv, spela en roll i det offentliga livet och bli ekonomiskt oberoende.”,
28. dessa slutsatser bygger vidare på tidigare arbete och politiska åtaganden som gjorts av Europaparlamentet, rådet, kommissionen och berörda parter på detta område, inbegripet i de dokument som förtecknas i bilagan.

EUROPEISKA UNIONENS RÅD

UPPMANAR MEDLEMSSTATERNA att, i enlighet med sina respektive befogenheter och med beaktande av nationella omständigheter och med respekt för den roll och det oberoende som arbetsmarknadens parter har,

29. säkerställa att de nationella planerna för återhämtning och resiliens²⁷ respekterar åtagandet att integrera jämställdhet och lika möjligheter för alla, i enlighet med principerna 2 och 3 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter, med FN:s mål 5 för hållbar utveckling och, när så är relevant, med den nationella jämställdhetsstrategin,
30. i detta syfte använda metoder och verktyg för jämställdhetsanalys, (t.ex. könsspecifik konsekvensbedömning, högkvalitativa konsuppdelade uppgifter och relevanta kvalitativa och kvantitativa jämställdhetsindikatorer) och intersektionell analys inom alla sektorer, samtidigt som alla administrativa bördor undviks,
31. integrera jämställdhet i nationella bestämmelser och instrument genom vilka de europeiska strukturfonderna genomförs och övervaka inverkan på kvinnor och män, enligt vad som är tillämpligt,

²⁷ Se förordning (EU) 2021/241 om inrättande av faciliteten för återhämtning och resiliens, artikel 18.4 o.

32. främja och integrera jämställdhet och lika möjligheter för alla vid utformningen och genomförandet av återhämtningsåtgärderna, över alla sektorer och på grundval av befintliga uppgifter om covid-19-pandemins könsspecifika konsekvenser, med beaktande av intersektionalitet och diskriminering på flera grunder; relevanta nationella åtgärder kan till exempel inbegripa
- a) stödåtgärder för arbetstagare i ekonomiska sektorer som drabbats hårt, t.ex. detaljhandeln, besöksnäringen och turismen, som riktar sig till kvinnors särskilda behov, inbegripet kvinnor med lägre utbildningsnivå, deltidsarbetande kvinnor, kvinnor som hamnar utanför arbetskraften och arbetslösa kvinnor, särskilt unga arbetslösa kvinnor och arbetslösa invandrarkvinnor, med inriktning på aspekter såsom förändringar på arbetsmarknaden, omskolning och kompetensutveckling, aktiv arbetsmarknadspolitik och entreprenörskap,
 - b) åtgärder som säkerställer att arbetslösa som redan före covid-19-krisen var utestängda från arbetsmarknaden får lika tillgång till hjälp med att hitta arbete eller utbildning,
 - c) åtgärder för att höja statusen för väsentliga arbetstagare, bland annat anställda inom hälso- och vårdrelaterade yrken och sektorer, som ofta är lågavlönade och vars grundläggande betydelse har blivit uppenbar under covid-19-krisen, med särskild hänsyn till aspekter som rättvisa löner, karriärmöjligheter, tillgång till social trygghet och anständiga arbetsvillkor,
 - d) åtgärder för att bekämpa odeklarerat arbete och förbättra anställningsförhållandena och det sociala skyddet för hushållsarbetare, med särskild uppmärksamhet riktad mot arbets- och levnadsvillkoren för det stora antal invandrarkvinnor som arbetar i denna sektor,
 - e) åtgärder för att främja ett mer könsbalanserat utnyttjande av krisrelaterade stödåtgärder vad gäller omsorg,

- f) åtgärder för att förbättra infrastruktur, inrättningar och tjänster för offentlig omsorg inklusive tjänster som lagts ut på entreprenad,
 - g) åtgärder för att hantera covid-19-pandemins konsekvenser när det gäller könsrelaterat våld, även våld i nära relationer, våld i hemmet och nätvåld, bland annat genom stödtjänster för drabbade,
 - h) åtgärder för att öka kvinnors och flickors sysselsättnings- eller utbildningsmöjligheter inom traditionellt mansdominerade sektorer, t.ex. inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik²⁸, och särskilt IKT,
33. aktivt göra det möjligt att kombinera arbete, familj och privatliv för både kvinnor och män genom t.ex.
- a) åtgärder för att säkerställa att alla arbetstagare, även de som arbetar på distans, har samma möjligheter till befordran, inbegripet lika tillgång till chefsposter och beslutsfattande poster,
 - b) åtgärder för att främja en jämlik fördelning av avlönat arbete och oavlönat omsorgsarbete och hushållsarbete mellan kvinnor och män, inbegripet incitament för män att engagera sig mer i oavlönat omsorgsarbete,
 - c) åtgärder för att säkerställa ett snabbt och effektivt genomförande av direktivet om balans mellan arbete och privatliv, med hänsyn till de farhågor som covid-19-krisen gett upphov till,
 - d) investeringar i digital infrastruktur och digitala förbindelser för alla, inbegripet vid behov lokala delade utrymmen som underlättar distansarbete utanför hemmet, och stärkta digitala färdigheter, med särskilt fokus på kvinnor, samtidigt som man ser till att de små och medelstora företagens behov beaktas,

²⁸ S.k. STEM.

- e) främjande av en organisationskultur, organisationspolitik och organisationspraxis bland arbetsgivare som bidrar till välbefinnande och produktivitet och som främjar jämställdhet och bekämpar könsstereotyper, bland annat genom att främja chefsutbildning och uppmuntra chefer att ha en flexibel inställning med beaktande av bland annat arbetstagares skiftande arbetsmönster och situationer, i synnerhet familjesituationer och situationen för ensamstående föräldrar och kvinnor med funktionsnedsättning, genom att främja hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och genom utbildning och kompetensutveckling i samband med distansarbete,
34. överväga att utveckla en integrerad ram för fördelningen av avlönat och oavlönat omsorgsarbete på lika villkor mellan kvinnor och män, vilket är en förutsättning för kvinnors deltagande på arbetsmarknaden och karriärutveckling; en sådan ram skulle omfatta tillgång till överkomliga och högkvalitativa utbildnings- och omsorgstjänster för barn och omsorgsberoende, flexibla, hälsosamma och rimliga arbetsformer och möjligheter för arbetstagare att tillfälligt gå ned i tid eller anpassa sina arbetstider, samt en minskning av negativa ekonomiska incitament som uppmuntrar och vidmakthåller den ojämlika fördelningen av oavlönat omsorgsarbete och avlönat arbete mellan kvinnor och män,
35. fortsätta att genomföra verkningsfulla åtgärder för att ta itu med horisontell segregering inom utbildning och yrken på alla nivåer genom att främja lika tillträde till alla utbildningsområden och en diversifiering av kvinnors och mäns utbildnings- och yrkesbanor samt i synnerhet aktivt främja flickors och kvinnors tillgång till informations- och kommunikationsteknik och ta itu med alla former av digitala klyftor mellan könen, bland annat genom att förbättra flickors och kvinnors digitala färdigheter och motivera flickor att välja studier inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik och särskilt IKT,

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

36. stärka de konkreta åtgärderna för att bekämpa strukturell ojämlikhet mellan kvinnor och män, bland annat vertikal och horisontell segregering, och särskilt den digitala klyftan mellan könen, samt lönegapet och pensionsklyftan mellan kvinnor och män, och den ojämlika fördelningen av oavlönat omsorgs- och hushållsarbete, även när det gäller möjligheten att förena arbete, familj och privatliv,
37. vidta åtgärder för att förebygga och bekämpa alla former av våld mot kvinnor och flickor, särskilt genom att skydda och stärka offer och överlevande, bland annat i samband med våld i nära relationer, våld i hemmet, nätvåld och trakasserier,
38. intensifiera jämställdhetspolitiken och stärka kvinnors och flickors egenmakt som en politisk prioritering, särskilt i samband med de politiska åtgärderna för att hantera covid-19-krisen och dess efterdyningar,
39. utveckla och sprida mer könsuppdelade uppgifter, information och forskning om hur covid-19 påverkar jämställdheten, bland annat
 - a) konsekvenserna av ökat distansarbete för jämställdheten, bland annat när det gäller möjligheten att förena arbete, familj och privatliv, med beaktande av den relativa förekomsten av distansarbete bland kvinnor och män, effekterna av tillfällig nedstängning av skolor och barnomsorg samt olika hushållssammansättningar och deras arbetsfördelning,
 - b) omfattningen av mäns ökade deltagande i hushållsarbete och oavlönat omsorgsarbete under pandemin samt skälen till detta deltagande och dess inverkan,
 - c) krisens inverkan på arbetsmönstren, bland annat arbetstid, inaktivitet och avbrott i yrkeslivet och
 - d) uttaget av föräldraledighet, familjeledighet och barnrelaterad ledighet,

40. bedriva forskning om värdet av oavlönat omsorgsarbete och vid behov inbegripa oavlönat omsorgsarbete i makroekonomiska analyser och arbetsmarknadsanalyser, liksom i utformningen av arbetsmarknads- och sysselsättningspolitik, samt utarbeta ytterligare indikatorer för att mäta det makroekonomiska utfallet (inbegripet avlönat och oavlönat omsorgsarbete), omsorgsekonomin och skillnaderna mellan kvinnor och män vad gäller tidsanvändning,
41. samla in och sprida befintlig god praxis för att främja jämställdhet i samband med distansarbete,
42. vidta åtgärder för att göra det lättare att kombinera arbete, familj och privatliv för både kvinnor och män genom t.ex.
- a) åtgärder för att främja en jämlik fördelning av avlönat arbete och oavlönat omsorgsarbete mellan kvinnor och män och för att uppmuntra män att delta i tillgänglig familjevänlig politik, bland annat genom att ta ut familjerelaterad ledighet,
 - b) åtgärder för att utveckla distansarbete och för att ta itu med förändrade arbetsmönster på sätt som främjar jämställdheten och möjligheten att förena arbete, familj och privatliv, t.ex. genom att
 - i) vid behov se över den rättsliga ramen eller riktlinjerna och samtidigt säkerställa att små och medelstora företag inte blir oproportionerligt drabbade och att deras behov beaktas; relevanta aspekter kan bland annat vara mer flexibilitet mellan arbete på kontoret och i hemmet, flexibel arbetstid, inbegripet hälsosamma skräddarsydda arbetstidsarrangemang, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, inbegripet psykosociala risker och ergonomiska hänsynstaganden, rätten att inte vara uppkopplad, ledighet för vård, anställningsskydd, kontroll- och övervakningsmetoder samt socialt skydd, särskilt när det gäller ersättning för utträde från arbetsmarknaden i samband med vård och omsorg,

- ii) säkerställa tillgången till överkomliga, tillgängliga och olikartade omsorgstjänster av hög kvalitet i eller utanför hemmet (utkontraktering av omsorgsuppgifter), bland annat genom att förbättra infrastrukturen för stödvård (t.ex. barnomsorg, i överensstämmelse med Barcelonamålen, och äldreomsorg) och på så sätt tillgodose olika krav och situationer för att säkerställa att utmaningen att kombinera arbete och omsorg inte blir större med distansarbete till nackdel för kvinnor, och säkerställa att dessa tjänster är tillgängliga för alla arbetstagare, även de som arbetar på distans,
- 43. på ett effektivt sätt bekämpa fördomar i arbetsvärderingssystemen och öka medvetenheten om värdet av oavlönat och avlönat omsorgsarbete för hållbarheten i våra samhällen och ekonomier,
- 44. utforma och vidta riktade åtgärder för att bekämpa sexism och könsstereotyper som begränsar flickors och pojkars samt kvinnors och mäns fria val när det gäller deras utbildnings- och yrkesbanor samt inleda tvärvetenskaplig och sektorsövergripande forskning om könsstereotypers karaktär och deras inverkan på jämställdhet, särskilt i fråga om sysselsättning,
- 45. i samarbete med organisationer som finansierar och bedriver forskning analysera och vidta lämpliga åtgärder för att ta itu med de potentiella könsrelaterade effekterna av covid-19-utbrottet på forskares arbetsvillkor, karriärer och karriärutveckling, med särskilt fokus på kvinnliga forskare, lärare och studenter, samtidigt som man erkänner att kvinnliga forskare i början av karriären möter ytterligare hinder,
- 46. stärka de konkreta åtgärderna för att säkerställa kvinnors fulla deltagande på lika villkor på arbetsmarknaden samt främja kvinnors företagande – två förutsättningar för långsiktig ekonomisk tillväxt för alla, för jämlikhet och för kvinnors ekonomiska oberoende,

47. stärka åtgärderna för att öka kvinnornas roll och antal i beslutsprocesser, bland annat i samband med processer där åtgärder i samband med covid-19 utformas, samt främja en jämn könsfördelning i beslutsprocesser som ett sätt att säkerställa att politiken, lagstiftningen och genomförandet genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv; detta kommer att göra det möjligt att på lämpligt sätt omsätta kvinnors och flickors behov, perspektiv, kunskaper och färdigheter i politik som kommer att främja ökad jämställdhet mellan kvinnor och män och därigenom bidra till en rättvis och hållbar återhämtning,
48. arbeta gemensamt för genomförande av den europeiska pelaren för sociala rättigheter, inbegripet principerna 2 och 3,
49. säkerställa att jämställdhetsintegrering beaktas och främjas under hela genomförandet, övervakningen, rapporteringen och utvärderingen av relevanta EU-finansieringsprogram,

UPPMANAR EUROPEISKA KOMMISSIONEN att

50. lägga fram en översyn av Barcelonamålen för att öka den uppåtgående konvergensen när det gäller tillhandahållande av förskoleverksamhet och barnomsorg av god kvalitet i medlemsstaterna,
51. ta hänsyn till jämställdhet vid fastställandet av metoden för rapportering av sociala utgifter inom ramen för faciliteten för återhämtning och resiliens, i enlighet med reglerna i det instrumentet, som ska återspeglas i granskningsrapporten om genomförandet av faciliteten,
52. utvärdera och stödja åtgärder för att ta itu med covid-19-pandemins könsspecifika konsekvenser för vårdtagare, särskilt äldre, liksom för vårdgivare och för samhället och ekonomin i stort, inbegripet sektorn för långtidsvård, överväga att utveckla åtgärder till stöd för den uppåtgående konvergensen i tillhandahållandet av långtidsvård,
53. beakta kvinnors situation på arbetsmarknaden och följa en strategi för jämställdhetsintegrering inom alla relevanta aspekter av den europeiska planeringsterminen, i överensstämmelse med riktlinjerna för sysselsättningen från 2020 när så är lämpligt,
54. bedriva ytterligare forskning om hur covid-19-krisen påverkar jämställdheten, bland annat via EIGE,

UPPMANAR SYSSELSÄTTNINGSKOMMITTÉN OCH KOMMITTÉN FÖR SOCIALT SKYDD att

55. inom ramen för sina mandat och inom ramen för handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter fortsätta att integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin analys av de relevanta politikområdena, bland annat i samband med hanteringen av covid-19-pandemin och dess efterdyningar,

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

56. aktivt eftersträva jämställdhet i samband med hanteringen av covid-19-pandemin och dess efterdyningar och stärka de konkreta åtgärderna för att bekämpa strukturell ojämlikhet mellan kvinnor och män, bland annat vertikal och horisontell segregering, och särskilt den digitala klyftan, lönegapet och pensionsklyftan mellan kvinnor och män samt den ojämlika fördelningen av oavlönat omsorgs- och hushållsarbete, även när det gäller möjligheten att förena arbete, familj och privatliv,
57. omforma metoderna för distansarbete, särskilt när det gäller arbetstagare som arbetar i hemmet, och hantera förändrade arbetsmönster, t.ex. där arbete på kontoret kombineras med arbete i hemmet, på sätt som främjar jämställdheten och möjligheten att kombinera arbete, familj och privatliv – detta inom ramen för den sociala dialogen på sektorsnivå eller företagsnivå eller bilaterala förhandlingar med arbetsgivaren,
58. genom kollektiva avtalsförhandlingar främja organisationsmetoder och en organisationskultur som motverkar sexism, könsrelaterat våld, inklusive våld i hemmet och våld på arbetsplatsen, samt könsstereotyper; sträva efter att öka välbefinnandet i arbetet och produktiviteten, bland annat genom jämställdhetsvänlig politik och praxis, genom utbildning och kompetensutveckling i samband med distansarbete, genom att se till att distansarbete är ett frivilligt alternativ och genom att främja hälsa och säkerhet på arbetsplatsen,
59. uppmuntra chefer att ha en flexibel inställning till distansarbete med beaktande av bland annat skiftande arbetsmönster och behov av tjänster samt de olika situationerna för arbetstagare och deras familjer, inbegripet ensamstående föräldrar,

Hänvisningar

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 anhängigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU (EUT L 188, 12.7.2019, s. 79).

Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2021/241 av den 12 februari 2021 om inrättande av faciliteten för återhämtning och resiliens (EUT L 57, 18.2.2021, s. 17).

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 – 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 – Att överbrygga lönegapet mellan könen: centrala strategier och åtgärder (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 (14938/19).
- Rådets slutsatser om ökat välbefinnande i arbetet (8688/20).
- Rådets slutsatser om åtgärder mot lönegapet mellan kvinnor och män: värdering och fördelning av avlönat arbete och oavlönat omsorgsarbete (13584/20).

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 final).

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 (inte översatt till svenska). Europeiska nätverket för socialpolitik.

Rapporten *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).

Meddelandet *Handlingsplan för digital utbildning 2021–2027: Ställa om utbildningen till den digitala tidsåldern*, COM(2020) 624 final.

2021 Report on equality between women and men in the European Union (6774/21) (inte översatt till svenska).

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).

Meddelandet *Den europeiska kompetensagendan för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft* (COM(2020) 274 final).

Europeiska kommissionen 2020: *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2020* (inte översatt till svenska). (ISSN 2443-6771).

Handlingsplan för den europeiska pelaren för sociala rättigheter (6649/21 + ADD 1 + ADD 2).

6. Europaparlamentet

Resolution av den 30 januari 2020 om lönegapet mellan kvinnor och män (2019/2870(RSP)).

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

Resolution av den 21 januari 2021 om könsperspektivet under covid-19-krisen och tiden efter krisen (2020/2121(INI)).

7. Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE)

Gender equality and the socio-economic impact of COVID-19, 2021. (inte översatt till svenska). 8878/21 ADD 1.

Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work, 2020. (inte översatt till svenska) <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. (inte översatt till svenska)

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

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

Living, working and COVID-19 data, Dublin, (inte översatt till svenska)

<http://eurofound.link/covid19data>

COVID-19: Policy responses across Europe, 2020. (inte översatt till svenska)

Living, working and COVID-19, COVID-19-serien, 2020. (inte översatt till svenska)

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

Long-term care workforce: Employment and working conditions, 2020. (inte översatt till svenska)

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-serien, 2020. (inte översatt till svenska)

Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment-serien, 2020. (inte översatt till svenska)

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. (inte översatt till svenska)

Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis, 2020. (inte översatt till svenska)

<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-serien, 2020. (inte översatt till svenska)

9. Europeiska ekonomiska och sociala kommittén

Distansarbete och jämställdhet – villkor för att säkerställa att distansarbete inte förvärrar den ojämlika fördelningen av obetalt omsorgs- och hushållsarbete mellan kvinnor och män och att det blir en motor för att främja jämställdhet. SOC/662-EESC-2020.

10. Förenta nationerna

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.

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

ILO-rapporten *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

Förenta nationerna: Konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, New York den 13 december 2006, Förenta nationernas fördragssamling, vol. 2515, nr 44910, s. 3.

11. Övrigt

OECD (2020), *Women at the core of the fight against COVID-19 crisis*, *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*. Version 1.4.2020

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

Europarådets rekommendation CM/Rec(2019)1 om förebyggande och bekämpning av sexism.
