

Bryssel den 5.3.2020
COM(2020) 101 final

**RAPPORT FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET, RÅDET,
EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT
REGIONKOMMITTÉN**

**om genomförandet av EU:s handlingsplan 2017–2019: Åtgärda löneklyftan mellan
kvinnor och män**

{SWD(2020) 101 final}

1 INLEDNING

I november 2017 antog Europeiska kommissionen EU:s handlingsplan för att åtgärda löneklyftan mellan kvinnor och män (nedan kallad *handlingsplanen*)¹. Syftet var att fastställa en bred och sammanhängande uppsättning åtgärder för att minska löneklyftan genom ömsesidigt förstärkande lagstiftningsinitiativ och andra initiativ. I oktober 2019 hade kommissionen fullgjort de flesta av handlingsplanens **24 åtgärds punkter**. Dessutom kommer de flesta av åtgärds punkterna att fortsätta tillämpas.²

Handlingsplanen var ett uttryck för kommissionens avsikt att vidta riktade åtgärder för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män, skillnader som legat kvar på samma nivå i fem år innan handlingsplanen antogs. Handlingsplanen beskriver en rad bakomliggande orsaker, såsom kvarstående segregation på arbetsmarknaden, ojämlik fördelning av omsorgsansvaret, otillräcklig politik för balans mellan arbete och privatliv samt bristande insyn i lönesättningen. Dessa orsaker kräver mer långtgående åtgärder på EU-nivå. I enlighet med kommissionens politiska prioriteringar urskildes åtta huvudsakliga insatsområden och 24 konkreta åtgärds punkter för att hjälpa kommissionen att åtgärda löneskillnaderna mellan kvinnor och män på ett samordnat och sektorsöverskridande sätt.

Under hela handlingsplanens löptid, från det att den antogs i november 2017 fram till oktober 2019, var åtgärden för att minska löneklyftan en central del i **kommissionens jämställdhetspolitik**. Handlingsplanen tydliggör hur brett och omfattande kommissionen gått till väga för att åtgärda löneklyftan, inte bara via jämställdhetspolitiken, utan även inom ramen för övrig sektorspolitik på många områden. De sektorsåtgärder och nationella projekt som föreslogs i handlingsplanen har också visat att det krävs mångsidiga åtgärder för att ta itu med bakomliggande samhälleliga strukturer och könsstereotyper.

De åtgärder som vidtagits enligt handlingsplanen har i synnerhet bidragit till genomförandet av **den europeiska pelaren för sociala rättigheter**, särskilt dess princip 2 om jämställdhet mellan könen. Enligt principen ska kommissionen säkerställa var och ens rätt till likabehandling och kvinnors och mäns lika möjligheter på alla områden, även när det gäller deltagande på arbetsmarknaden, anställningsvillkor och anställningsförhållanden samt karriärutveckling. Principen fastslår även uttryckligen att kvinnor och män har rätt till lika lön för likvärdigt arbete. De åtgärder som vidtagits enligt handlingsplanen har även varit viktiga för genomförandet av flera andra principer inom ramen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter, såsom lika möjligheter, lika lön, balans mellan arbete och privatliv samt när det gäller äldres inkomster och pensionerna. Genomförandet av handlingsplanen har också bidragit till resultat avseende **FN:s Agenda 2030 för hållbar utveckling**, särskilt utvecklingsmål 5 avseende jämställdhet mellan könen och egenmakt till alla kvinnor och flickor.

Under handlingsplanens löptid beviljade kommissionen **14 miljoner euro** till projekt som bidrog till att åtgärda löneklyftan i medlemsstaterna genom att bekämpa könsstereotyper, förbättra yrkesvägledningen, öka kvinnors deltagande i beslutsfattande ställning, förbättra både kvinnors och mäns balans mellan arbete och privatliv samt minska löneskillnaderna under hela karriären genom åtgärder som inriktades på könsskillnader i fråga om anställning, lön och pensioner.

Även åtgärder som avsåg **lagstiftning** vidtogs under genomförandeperioden. I juni 2019 antogs ett direktiv om balans mellan arbete och privatliv³, som införde miniminormer för ledighet av familjeskäl och flexibla arbetsformer för arbetstagare och som syftade till att främja en jämnare arbetsfördelning

¹ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet och Europeiska ekonomiska och sociala kommittén. EU:s handlingsplan 2017–2019: Åtgärda löneklyftan mellan kvinnor och män, 20.11.2017, COM(2017) 678 final.

² En närmare beskrivning av de åtgärder som vidtagits för att genomföra de olika åtgärds punkterna finns i det bilagda arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar (SWD (2020)101).

³ 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.

mellan mammor och pappor. Även kommissionens rekommendation om standarder för jämlikhetsorgan⁴, som antogs i juni 2018, banade vägen för bättre stöd till de som utsatts för diskriminering, även lönediskriminering. År 2018 inledde kommissionen en utvärdering av bestämmelserna om lika lön⁵, som kan ligga till grund för ytterligare lagstiftningsförslag om bindande åtaganden för insyn i lönesättningen år 2020, på det sätt som beskrivs i Politiska riktlinjer för nästa Europeiska kommission 2019-2024 och i kommissionens arbetsprogram för år 2020.

När handlingsplanens genomförandeperiod löpte ut i oktober 2019 hade alla 24 åtgärds punkter genomförts helt eller delvis. Vissa åtgärder har gett högst påtagliga resultat i form av ny lagstiftning eller ny politik, och de flesta av åtgärderna kommer att drivas vidare inom kommissionens olika politikområden. Den här rapporten är ett bidrag till åtgärderna för att minska löneklyftan mellan kvinnor och män. Rapporten utvärderar de åtgärder som genomförts, diskuterar handlingsplanens huvudsakliga resultat och banar vägen för ytterligare initiativ som ska stärka principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

2 UPPGIFTERNA OM LÖNEKLYFTAN MELLAN MÄN OCH KVINNOR I EU TYDER PÅ LÅNGSAMMA FRAMSTEG

Flera av handlingsplanens åtgärds punkter (punkt 10, 17 och 18) uppmanade kommissionen att samla in fakta om löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Kommissionen rapporterar regelbundet om skillnader i lön, inkomst och pension i medlemsstaterna i sin årliga rapport om jämställdheten mellan kvinnor och män i Europeiska unionen. Dessa uppgifter⁶ (åtgärds punkt 17) visar tydligt att kvinnor är fortsatt och strukturellt underbetalda i EU. Under handlingsplanens genomförandeperiod **minskade de genomsnittliga löneskillnaderna mellan män och kvinnor i medlemsstaterna från 16 procent år 2017 till 15,7 procent år 2018**. Om man utöver löneskillnaderna mellan könen även beaktar skillnader i sammanlagd arbetstid och karriär blir klyftan mellan kvinnors och mäns ekonomiska oberoende ännu djupare. Skillnaderna mellan könen när det gäller sammanlagd livsinkomst uppgick till nästan 40 procent i EU år 2014.⁷ Ett av skälen till dessa skillnader i sammanlagd livsinkomst beror på att kvinnor i genomsnitt har färre timmar avlönat arbete än män. Sammanlagt är 78 procent av andraförsörjarna i unionen kvinnor.

Enligt Eurostats uppgifter har de genomsnittliga löneskillnaderna mellan män och kvinnor i EU:s medlemsstater minskat endast marginellt, från 16 procent år 2017 till 15,7 procent år 2018.

Vid genomförandet av handlingsplanen försökte kommissionen även nå en djupare förståelse av löneklyftan. Flera undersökningar⁸ av de faktorer som påverkar löneskillnaderna visar att **cirka två tredjedelar av den genomsnittliga löneklyftan inte kan förklaras** med förvärvsarbetande kvinnors

⁴ Kommissionens rekommendation (EU) 2018/951 av den 22 juni 2018 om standarder för jämlikhetsorgan, C/2018/3850, EUT L 167, 4.7.2018, s. 28.

⁵ Resultaten från utvärderingen beskrivs i det arbetsdokument från kommissionens avdelningar som läggs fram samtidigt som den här rapporten. Se utvärderingen av de relevanta bestämmelserna i direktiv 2006/54/EG vilket genomför fördragets princip om lika lön för lika eller likvärdigt arbete, SWD(2020)50.

⁶ Rapporten om jämställdhet mellan kvinnor och män i EU år 2019 och rapporterna från tidigare år finns tillgängliga på Europeiska unionens publikationsbyrås [webbsida](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en). Jämför även uppgifterna om löneklyftan mellan kvinnor och män år 2018 https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en. Uppgifter om pensionsklyftan mellan könen offentliggjordes på Eurostats databas, se "Gender pension gap by age group – EU-SILC survey" som finns på: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp13&lang=en och "Gender coverage rate in pension by age group – EU-SILC survey" som finns på https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp14&lang=en. Uppgifterna omfattar de 28 EU-länderna i enlighet med genomförandet av handlingsplanen 2017–2019.

⁷ Jfr: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=teqges01>. De senaste uppgifterna om denna indikator är från år 2014.

⁸ Se till exempel <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/aa27ac5b-fc83-11e5-b713-01aa75ed71a1/language-en> och Denis Leythienne, Piotr Ronkowski: "A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data". Eurostat, Statistical Working Papers, 2018, som finns på: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fb389f61-6f7c-11e8-9483-01aa75ed71a1/language-en>, https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_20&plugin=1.

och mäns individuella karaktäristika, yrkesrelaterade faktorer eller företagsrelaterade faktorer. Bland de skäl som anges för att förklara skillnaderna finns till exempel kvinnors lägre deltagande på arbetsmarknaden, färre timmar i avlönat arbete, högre andel kvinnor i deltidsarbete och att kvinnor ofta är den huvudsakliga vårdgivaren i familjen⁹.

De ojämlika lönerna ledde tillsammans med skillnaderna i arbetstid och karriärlängd dessutom till **ett beräknat genomsnittligt pensionsgap på 30,1 procent** mellan kvinnor och män i unionen i åldersgruppen 65 eller äldre år 2018¹⁰. Detta leder i sin tur till att äldre kvinnor löper högre risk än män att råka i fattigdom. Fattigdomsriskerna var över tio procentenheter högre för pensionerade kvinnor än för män i sex av medlemsstaterna år 2018¹¹. Även rapporten om pensionernas tillräcklighet (åtgärds punkt 17) framhåller att de nuvarande pensionssystemen bara i viss mån kompenserar för att kvinnorna inte har linjära karriärer och att det fortfarande är äldre kvinnor som oftast får stöd för att nå garanterad minimiinkomst.¹²

Den genomsnittliga skillnaden mellan kvinnors och mäns pensioner i Europeiska unionen var 30,1 procent år 2018. Detta leder till ojämlikhet mellan könen avseende äldre människors inkomst.

När det gäller uppgifterna om segregering i arbetslivet anges i kommissionens rapport¹³ She Figures från 2018 att det ofta är fler kvinnor än män i den vetenskapliga grundutbildningen och på den avancerade nivån, medan balans mellan könen i stort sett uppnås på doktorandnivå.

Kvinnor och män är dock fortsatt ojämnt fördelade över olika vetenskapliga områden, vilket tyder på seglivade könsstereotyper. Stereotyperna är särskilt starka inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik, där kvinnor även sättningsvis är underrepresenterade på alla nivåer (32 procent av studenterna på kandidat- och mastersnivå eller motsvarande är kvinnor) även på de högsta akademiska positionerna (där i snitt 15 procent är kvinnor). Andelen kvinnliga arbetstagare var högre i den offentliga sektorn, till exempel inom vården, skolan och socialt arbete.

3 ATT ÅTGÄRDA LÖNEKLYFTAN MELLAN KVINNOR OCH MÄN – EXEMPEL PÅ ÅTGÄRDER SOM VIDTAGITS ENLIGT HANDLINGSPLANEN

Handlingsplanen beskrev 24 åtgärds punkter som grupperades under åtta olika insatser. Detta kapitel ger exempel på åtgärder som vidtagits enligt handlingsplanen. En närmare beskrivning av genomförandet av alla åtgärder ges i det bilagda arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar.

3.1 Initiativet för balans mellan arbete och privatliv

Kommissionens meddelande ”Ett initiativ för bättre balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängigvårdare”¹⁴, samt förslaget till ett direktiv om balans mellan arbete och privatliv för

⁹ Jfr <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/what-lies-behind-gender-pay-gap>.

¹⁰ ”2019 Report on equality between women and men in the EU”, s. 68. Finns på: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf. Eurostat, ”Closing the gender pension gap?”, finns på <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1?inheritRedirect=true&redirect=eurostat/news/whats-new%20>.

¹¹ Litauen, Estland, Bulgarien, Tjeckien, Lettland och Rumänien. Eurostat, At-risk-of-poverty rate by poverty threshold and most frequent activity in the previous year - undersökningar från EU-Silc och ECHP, 2018.

¹² ”The 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU”. Finns på: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f0e89c3f-7821-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>.

¹³ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>.

¹⁴ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt regionkommittén: Ett initiativ för bättre balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängigvårdare, COM(2017) 252 final.

föräldrar och anhängigvårdare¹⁵ är centrala resultat från den europeiska pelaren för sociala rättigheter. Syftet med detta paket med kompletterande och ömsesidigt förstärkande åtgärder var att åtgärda kvinnors underrepresentation på arbetsmarknaden genom att ta itu med en av de bakomliggande huvudorsakerna, nämligen den ojämlika fördelningen av omsorgsansvaret mellan kvinnor och män (åtgärds punkt 14).

Direktivet om balans mellan arbete och privatliv antogs den 20 juni 2019¹⁶. Syftet är att modernisera unionens lagstiftning om familjerelaterad ledighet och flexibla arbetsformer. Direktivet fastställer rätt till betald pappaledighet (tio arbetsdagar via sjukförsäkringen) samt rätt till fyra månaders föräldraledighet för varje förälder, varav minst två månader inte får föras över mellan föräldrarna och ska ge rätt till rimlig ersättning (på en nivå som fastställs av medlemsstaterna själva). Vidare anges att varje anhängigvårdare – vilket definieras som en arbetstagare som ger personlig omvårdnad eller stöd till en anhängig som är i behov av omfattande omvårdnad eller stöd av ett allvarligt medicinskt skäl – har rätt att vara ledig i minst fem arbetsdagar per år för vård av anhängig. Slutligen har anhängigvårdare och föräldrar fram till och med det att barnet är åtta år gammalt rätt att begära flexibla arbetsformer (distansarbete, flexitid och deltidarbete). Medlemsstaterna har tre år på sig (fram till den 2 augusti 2022)¹⁷ att införliva direktivet med sin nationella lagstiftning. Kommissionen kommer att följa genomförandet uppmärksam och ge medlemsstaterna nödvändigt stöd.

Åtgärderna för bättre balans mellan arbete och privatliv innehöll även en rad förslag som inte avsåg lagstiftning. För att genomföra dem har kommissionen tillsammans med det europeiska nätverket för likabehandlingsorgan (Equinet) organiserat ett seminarium för kapacitetssupplebyggnad om balans mellan arbete och privatliv för jämställdhetsorgan och organ som arbetar med yrkesinspektion. Via programmet ”Rättigheter, jämlikhet och medborgarskap” finansierades också projekt¹⁸ för att åtgärda könsstereotyper och främja en mer jämställd användning av familjeledigheter och flexibla arbetsformer. Via EU-programmet för sysselsättning och social innovation (EaSI) finansierades projekt för att främja innovativa strategier för balans mellan arbete och privatliv för att förena arbetsrelaterat och omsorgsrelaterat ansvar.¹⁹ Det europeiska nätverket av juridiska experter på jämställdhet och icke-diskriminering har dessutom gjort en studie av hur man kan förbättra skyddet för gravida arbetstagare och arbetstagare som tar familjerelaterad ledighet mot diskriminering och uppsägning²⁰ medan kommissionen har antagit en rapport om hur Barcelonamålen tillämpas på barnomsorg för barn som ännu inte uppnått den obligatoriska skolåldern.²¹

Sysselsättningskommittén och kommittén för socialt skydd, som är rådgivande politiska kommittéer för ministrarna i rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor), håller också på att utveckla och förbättra indikatorer för balans mellan arbete och privatliv, även om uttag av ledigheter och flexibla arbetsformer samt om barnomsorg och omsorg vid långvarigt vårdbehov. Barnomsorg och omsorg vid långvarigt vårdbehov samt negativa ekonomiska incitament för den som tjänar lägre lön än sin partner beaktas även inom ramen för den europeiska

¹⁵ Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU, COM(2017) 253 final.

¹⁶ 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.

¹⁷ Men medlemsstaterna har fem år på sig (fram till den 2 augusti 2024) att införliva skyldigheten att betala de två sista veckorna av föräldraledigheten (av de två månader som inte får överföras till den andra föräldern och som ska ge rätt till rimlig ersättning).

¹⁸ Information om de utvalda projekten finns på:

https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm.

¹⁹ Information om de utvalda projekten finns på: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=632&langId=en>.

²⁰ Det europeiska nätverket av juridiska experter på jämställdhet och icke-diskriminering, ”Family leave: enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment”, 2018. Finns på: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4808-family-leave-enforcement-of-the-protection-against-dismissal-and-unfavourable-treatment-pdf-962-kb>.

²¹ Rapport från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén: ”Utveckling 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”)), finns här: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?qid=1582551405549&uri=CELEX:52018DC0273>.

planeringsterminen (åtgärds punkt 24). Finansiering via de europeiska struktur- och investeringsfonderna är tillgänglig för att förbättra denna typ av tjänster. De ovannämnda åtgärderna bidrog till att åtgärda stereotypa uppfattningar om mäns och kvinnors roller i samhället, som är en av de bakomliggande orsakerna till löneklyftan.

3.2 EU-plattform för förändring, för att öka kvinnors sysselsättning och skapa lika möjligheter i transportsektorn

Såsom framhölls i handlingsplanen är segregering i vissa branscher en av de främsta orsakerna till löneklyftan mellan kvinnor och män. För att åtgärda detta innehöll handlingsplanen en rad åtgärder för att komma till rätta med segregationen i enskilda yrken och sektorer, såsom genomförande av särskilda initiativ för att få bukt med stereotypa uppfattningar om mäns och kvinnors kunskaper, kapacitet och roller.

En av de berörda sektorerna var transportsektorn, där kommissionen åtog sig att genomföra en rad åtgärder enligt handlingsplanen (åtgärds punkt 9). Transportsektorn är kraftigt mansdominerad och endast 22 procent av arbetstagarna i sektorn är kvinnor²². När man tittar på de enskilda yrkena i sektorn framkommer det att kvinnor visserligen har en mer jämställd representation i administrativa befattningar, men att de fortfarande är kraftigt underrepresenterade i mer välbetalda arbetsledande befattningar, i tekniska befattningar och mobila befattningar. Till exempel är mindre än fem procent av piloterna kvinnor, medan kabinpersonalen till största delen utgörs av kvinnor.

För att öka antalet kvinnor i transportsektorn har kommissionen utvecklat en rad åtgärdsinriktade verktyg som är skräddarsydda för sektorns behov. **EU-plattformen för förändring – Kvinnor i transportsektorn** lanserades den 27 november 2017²³. Sådana aktörer som medlemsstater, transportorganisationer i EU och EU:s organ och byråer kan ansluta sig till plattformen och åta sig att öka andelen anställda kvinnor och bekämpa yrkessegregering genom målinriktade åtgärder. De kan underteckna en förklaring om lika möjligheter för kvinnor och män i transportsektorn och därmed åta sig att främja lika lön som ett led i en positiv företagskultur.

Även om aktörernas övergripande engagemang på plattformen är påtagligt och antalet åtgärder ökar bör dessa åtaganden följas upp nationellt och lokalt. För att underlätta detta har kommissionen även lanserat **ett europeiskt nätverk med förespråkare för diversitet i transportsektorn**²⁴.

Kommissionen har vidare även finansierat och offentliggjort en rapport om affärsnyttan med och en kostnads-nyttoanalys av att anställa kvinnor i transportsektorn, vilken åtföljdes av en förteckning över åtgärder som författarna föreslog för att förbättra könsbalansen, till exempel genom att minska löneskillnaderna mellan könen.²⁵ Rekommendationerna bygger på konkreta fallstudier i sektorn. Fallstudierna avser 1) rekrytering, utbildning och karriärutveckling (även åtgärder mot könsstereotyper och könsdiskriminering), 2) medvetandegörande åtgärder (även rapportering av löneklyftan mellan kvinnor och män), 3) insatser för balansen mellan arbetsliv och privatliv samt 4) åtgärder för hälsa och säkerhet (även insatser mot våld och trakasserier på arbetsplatsen). Studien innehöll även rekommendationer till transportföretagen, även avseende behovet av att börja rapportera om löneskillnader mellan kvinnor och män på företagsnivå. Åtgärder för att undanröja löneskillnaderna omfattar att inrätta insynsvänliga lönesättningskriterier och en insynsvänlig lönepolitik för att avskaffa löneklyftan i företagen.

Som ett första steg för att åtgärda kvinnors underrepresentation i transportsektorn rekommenderar rapporten om affärsnyttan att företagen börjar använda enkelt tillgängliga könsspecifika indikatorer för att följa företagets prestationer på området.

²² Eurostats arbetskraftsundersökning 2017.

²³ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_en.

²⁴ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/events/2019-09-26-conf-inclusive-diverse-transport-sector_en.

²⁵ Affärsnyttan med att öka kvinnors sysselsättning inom transport. Slutrapport 2018. Finns på: <https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/2018-business-case-to-increase-female-employment-in-transport-final-report.pdf>.

Kommissionen har inlett fler studier för att undersöka vilka hinder kvinnor möter när de börjar i transportrelaterade arbeten. Studierna kommer att vara tillgängliga i början av år 2021. Den första studien ska undersöka balansen mellan arbete och privatliv (dvs. vad som kan göras av de enskilda transportföretagen på ett ekonomiskt hållbart sätt för att ge arbetstagarna möjlighet att bättre förena arbetstiderna med sina privata åtaganden). Den andra studien avser en verktygslåda för lärare för att bättre motverka könsstereotyper från en tidig ålder. En tredje, framåtblickande studie ska bedöma effekterna av digitaliseringen av transportsektorn i egenskap av utmaning eller möjlighet för kvinnor och utvärdera om särskilda åtgärder bör vidtas för att beledsaga denna omställning. Ytterligare en studie analyserade kvinnors deltagande i forsknings- och innovationsverksamhet inom transportsektorn och lämnade forskningsrekommendationer för att övervinna jämställdhetshinder på transportområdet.²⁶

3.3 Verka för institutionell förändring med hjälp av jämställdhetsplaner för mer jämställda vetenskapliga karriärer

En annan sektor där särskilda åtgärder fastställdes i handlingsplanen var forskning och innovation (åtgärds punkt 8). År 2017–2019 finansierade kommissionen åtgärder för att främja jämställdheten i forsknings- och innovationssektorn via arbetsprogrammet **Science-with-and-for-Society** via ramprogrammet Horisont 2020²⁷. Ekonomiskt stöd beviljades även till tio samarbetsprojekt som involverade nära 60 forskningsorganisationer för att genomföra jämställdhetsplaner.²⁸ Därutöver inrättades sju tematiska och geografiska praktikgemenskaper för att möjliggöra kunskapsutbyte om jämställdhetsplaner.²⁹ För att komplettera denna breda hållning stödde ett särskilt projekt inrättandet av ett utbildningsorgan för jämställdhet för forsknings- och innovationssektorn, med offentliga medel.³⁰ Resultat och god praxis från projekten inarbetades även i **verktyget för jämställdhet inom universitet och forskning (Gear)**³¹, som drivs av Europeiska jämställdhetsinstitutet.

Verktyget för jämställdhet inom universitet och forskning (Gear) förser universitet och forskningsinstitut med god praxis och råd för att inrätta jämställdhetsplaner och utvärdera deras effekter.

Kommissionens flaggskeppspublikation **She Figures** som kommer ut vart tredje år ger också viktig information om hur jämställdheten utvecklas inom forskningen. Utgåvan från 2018³², som kom ut den 8 mars 2019, innehåller uttömmande uppgifter om löneskillnaderna mellan könen inom forsknings- och utvecklingssektorn. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män i forskning och innovation är fortfarande något högre än i EU-ekonomin totalt (17 procent jämfört med 16,6 procent enligt uppgifter från år 2014). She Figures används av medlemsstaterna som riktmärke för nationell politik eftersom uppgifterna ger insyn i kvarstående könsbaserade ojämlikheter i enskilda medlemsstater.

Ansträngningarna för att öka andelen kvinnor i de naturvetenskapliga, tekniska, ingenjörsvetenskapliga och matematiska sektorerna kan även bygga vidare på nya tendenser, till exempel de allt fler nystartade företag som leds av kvinnor. Med detta i åtanke sätter **EU:s pris för**

²⁶ ”Women in European Transport with a focus on Research and Innovation”. Europeiska unionen 2019. Finns på: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/women-european-transport-focus-research-and-innovation>.

²⁷ <https://ec.europa.eu/research/swafs>.

²⁸ Projekt inom ramen för den gemensamma jämställdhetsplanen, såsom R-I PEERS, SUPERA, CHANGE, Gender-SMART, SPEAR, GEARING ROLES, EQUAL4EUROPE, LeTSGEPs och CALIPER förtecknas alla under rubriken ”Projects funded by the FP7 and H2020 framework programmes” här: <https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=policy&lib=gender>, samt det tionde projektet inom ramen för den gemensamma jämställdhetsplanen, som också valdes ut via arbetsprogrammet 2019 och för vilket bidragsavtalet ännu inte skrivits under.

²⁹ Projektet Act: <https://cordis.europa.eu/project/id/788204> och <https://act-on-gender.eu/communities-practice>.

³⁰ Projektet GE Academy: <https://cordis.europa.eu/project/id/824585> och <https://ge-academy.eu/>.

³¹ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>.

³² https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=library&lib=gender_equality.

kvinnliga innovatörer kvinnors vetenskapliga framsteg i fokus vilket bidrar till att utmana stereotypa uppfattningar om kvinnors och mäns kunskaper, kapacitet och roller. Därmed fortsatte kommissionen år 2017, 2018 och 2019 att uppmärksamma inspirerande kvinnliga ledare i forskningsbaserad innovation med hjälp av EU:s pris för kvinnliga innovatörer. Priset delas ut till kvinnor som utvecklat banbrytande innovationer eller kvinnor som är enastående företagsledare. Tidigare års prisvinnare inspirerar nu kvinnor över hela Europa och resten av världen att lansera exceptionella innovationer och starta egna företag.

3.4 Förbättra tillämpningen av principen om lika lön

När det gäller den allmänna tillämpningen av likalöneprincipen fastställde handlingsplanen att kommissionen skulle bedöma möjligheten att göra målriktade ändringar i det omarbetade jämställdhetsdirektivet³³ samt utvärdera behovet av och möjligheten att göra vissa eller alla åtgärder som nämndes i 2014 års rekommendation om insyn i lönesättningen³⁴ bindande (åtgärds punkt 1). Kommissionen agerade i fråga om detta åtagande genom att i oktober 2018 inleda **en utvärdering av relevanta bestämmelser i direktiv 2006/54/EG** som genomför fördragets princip om lika lön för lika eller likvärdigt arbete. De fullständiga resultaten från utvärderingen beskrivs i det arbetsdokument från kommissionens avdelningar³⁵ som läggs fram samtidigt som den här rapporten.

Utvärderingen undersökte hur gällande rättsliga bestämmelser om lika lön har tillämpats i praktiken, hur medlemsstaterna gått till väga för att genomföra bestämmelserna, i vilken mån de ursprungliga målen uppnåtts, hur effektivt bestämmelserna tillämpats och vilken övergripande effekt bestämmelserna haft för att minska löneskillnaderna mellan könen. Utvärderingen inriktades närmare bestämt på tillämpningen och genomförandet av det omarbetade jämställdhetsdirektivet efter antagandet av 2014 års rekommendation om insyn i lönesättningen.

Utvärderingen bekräftar att **de befintliga rättsliga ramarna lett till väsentliga förändringar i alla medlemsstater i unionen**. Men medlemsstaterna står fortsatt inför utmaningar när det gäller den faktiska tillämpningen av likalöneprincipen eftersom de till exempel kan ha olika definitioner av sådana centrala rättsliga begrepp som ”lön” och ”lika lön för likvärdigt arbete” i sin nationella lagstiftning. På grund av den bristande insynen i kringliggande lönenivåer upptäcks ofta inte diskriminerande löneskillnader. Det är också fortfarande mycket svårt att samla in fakta för att bekräfta misstänkt lönediskriminering. Utvärderingen pekar också på vilka svårigheter enskilda offer för lönediskriminering haft att föra sin talan utan hjälp av advokat eller annat stöd. Nivån på böter och annan kompensation befanns i allmänhet inte heller vara tillräckligt avskräckande.

Handlingsplanen uppmanade även kommissionen att öka medvetenheten om och tillhandahålla riktlinjer för likalöneprincipen (åtgärds punkterna 20 och 21). Därför offentliggjorde det europeiska nätverket av juridiska experter på jämställdhet och icke-diskriminering i november 2019 utredningen **”National cases and good practices on equal pay”**³⁶. Utredningen omfattar en sammanställning av rättspraxis avseende lika lön från 28 EU-medlemsstater och tre länder från EES-området. Utredningen går igenom god praxis och analyserar de lösningar som antagits på nationell nivå. I november 2019 offentliggjorde kommissionen vidare en **uppdaterad sammanfattning av rättspraxis om lika lön** från Europeiska unionens domstol³⁷.

4 UTÅTRIKTAD VERKSAMHET OCH SAMARBETE

4.1 Åtgärda löneklyftan mellan kvinnor och män tillsammans med medlemsstaterna

³³ 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.

³⁴ 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.

³⁵ Utvärdering av relevanta bestämmelser i direktiv 2006/54/EG som genomför principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete, SWD(2020)50.

³⁶ Finns på: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5002-national-cases-and-good-practices-on-equal-pay>.

³⁷ Genomgång av viktiga rättsfall från Europeiska unionens domstol. Finns på: <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/8ecbe429-fb90-11e9-8c1f-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-107656972>.

Handlingsplanen uppmanade kommissionen att eftersträva synergier mellan de åtgärder som vidtogs av nyckelaktörer på europeisk och nationell nivå samt inom näringslivet för att se till att planen faktiskt genomfördes. Därför involverade kommissionen en rad berörda aktörer i de åtgärder som vidtogs för att ge de åtaganden som beskrivs i handlingsplanen största möjliga effekt.

Via högnivågruppen för jämställdhetsintegrering, som samlar högt uppsatta företrädare med ansvar för jämställdhetsintegrering i medlemsstaterna, informerade kommissionen medlemsstaterna om handlingsplanen (åtgärds punkt 3). År 2018 diskuterade högnivågruppen planen under det bulgariska ordförandeskapet i rådet och gav exempel på åtgärder som vidtagits i medlemsstaterna för att stänga löneklyftan. Som viktiga faktorer för att stänga löneklyftan sågs engagemang från det civila samhället, aktivt deltagande från arbetsmarknadens parter, medvetandegörande åtgärder och bättre insyn i lönesättningen. Det bulgariska ordförandeskapet anordnade även en ministerdebatt om löneklyftan i rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) i mars 2018.

Ansträngningarna fortsatte under det rumänska ordförandeskapet 2019 då högnivågruppen diskuterade kopplingarna mellan löneklyftan och balansen mellan arbete och privatliv, med utgångspunkt i en forskningsrapport från Europeiska jämställdhetsinstitutet³⁸. Rapporten låg även till grund för **rådets slutsatser ”Att överbrygga lönegapet mellan könen: centrala strategier och åtgärder”**³⁹, som antogs i juni 2019. I slutsatserna uppmanas medlemsstaterna att förbättra de nuvarande åtgärderna, eller vidta nya åtgärder, för att faktiskt genomföra likalöneprincipen. Med utgångspunkt i 2014 års rekommendation om insyn i lönesättningen skulle dessa åtgärder kunna omfatta åtgärder för att förbättra insynen i lönesättningen. I **rådets slutsatser om välfärdsekonomi**⁴⁰, som antogs den 24 oktober 2019 under det finska ordförandeskapet, uppmanades medlemsstaterna och Europeiska kommissionen även att ”genomföra konkreta och effektiva åtgärder för att minska skillnaderna mellan könen vad gäller sysselsättning och lön utöver EU:s befintliga handlingsplan för att åtgärda löneklyftan mellan kvinnor och män, och ta itu med dessa skillnaders inverkan på pensionsklyftan mellan kvinnor och män”.

Kommissionen fortsatte även stödja medlemsstaternas ansträngningar för att åtgärda löneklyftan via arbetet med den **europiska planeringsterminen** (åtgärds punkt 24). Den europeiska planeringsterminen har i synnerhet gett kommissionen möjligheter att betona de bakomliggande orsakerna till löneklyftan mellan kvinnor och män i medlemsstaterna, såsom den oproportionerligt höga andelen kvinnor i deltidsarbete på grund av otillräckliga investeringar i lämplig barnomsorg eller skattemässiga negativa incitament som hindrar partnern med lägre lön från att arbeta eller gå upp i arbetstid. År 2018 kommenterades löneklyftan i landsrapporterna för åtta medlemsstater⁴¹ och en landsspecifik rekommendation om löneklyftan mellan könen utfärdades till en av medlemsstaterna⁴². År 2019 kommenterades löneklyftan i landsrapporterna för elva medlemsstater⁴³ och en landsspecifik rekommendation om löneklyftan utfärdades återigen till en av medlemsstaterna⁴⁴. Kommissionen fortsatte utbytet med medlemsstaterna även via högnivågruppen, som hölls informerad om de slutsatser som dragits i fråga om löneklyftan i samband med arbetet med den europeiska planeringsterminen.

I maj 2019 anordnades slutligen **ett seminarium för ömsesidigt lärande om åtgärder mot löneskillnader mellan könen**, deras bakomliggande orsaker och god praxis för att åtgärda dem för medlemsstaternas företrädare på Island (åtgärds punkt 22)⁴⁵.

³⁸ Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE): ”Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance”, 2019.

Finns på: <https://eige.europa.eu/publications/tackling-gender-pay-gap-not-without-better-work-life-balance>.

³⁹ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9804-2019-INIT/sv/pdf>.

⁴⁰ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13432-2019-INIT/sv/pdf>.

⁴¹ AT, CZ, DE, EE, FI, PT, SK, UK.

⁴² Estland.

⁴³ AT, CZ, DE, EE, FI, FR, HU, MT, PT, SK, UK.

⁴⁴ Estland.

⁴⁵ Materialet finns här: https://ec.europa.eu/info/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-equal-pay-iceland-27-28-may-2019_en.

4.2 Starkt engagemang från Europaparlamentet och andra berörda

Eftersom löneskillnaderna mellan könen har så många bakomliggande orsaker och når långt över sektorsgränserna är det viktigt att åtgärderna engagerar berörda parter. Därför har kommissionen eftersträvat att aktivt engagera intressenterna och bygga synergier när handlingsplanen genomfördes.

Under handlingsplanens genomförande betonade också Europaparlamentet vid flera tillfällen att löneklyftan kvarstår och har flera bakomliggande orsaker. Europaparlamentet har i sina resolutioner konsekvent uppmanat de berörda att bekämpa löneklyftan mellan kvinnor och män och förebygga pensionsklyftor⁴⁶. Med hänvisning till handlingsplanen har parlamentet uppmanat kommissionen att föreslå ett direktiv om insyn i lönesättningen för att bidra till att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män⁴⁷. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män har också diskuterats i parlamentets berörda utskott⁴⁸. Europeiska ekonomiska och sociala kommittén antog också ett yttrande om handlingsplanen i april 2018⁴⁹.

För att nå ut till **nationella parter** beviljade kommissionen stöd till gränsöverskridande projekt för att åtgärda stereotyper och segregation via åtta projekt som drevs från år 2017 till år 2019⁵⁰ (åtgärds punkt 4). Projekten förespråkade i synnerhet goda metoder att komma ifrån kontraproduktiva könsroller och stereotyper inom skolvärlden och på arbetsplatserna. Kommissionen uppmuntrade också en lång rad aktörer att engagera sig i genomförandet av projekten, däribland arbetsmarknadens parter, leverantörer av allmännyttiga tjänster, yrkesvägledare, företrädare för det civila samhället, skolor och universitet samt lokala och regionala aktörer eller den privata sektorn där det var möjligt. Dessutom betonades vikten av att utvärdera hur projekten påverkat beteenden för att få fram bevis för vilka faktorer som kan åstadkomma konkreta attitydförändringar i fråga om könsroller och stereotyper. Kommissionen främjade utbyte av god praxis och erfarenheter mellan arbetsmarknadens parter för att bidra till insatserna för att stödja nationella åtgärder för att åtgärda stereotyper som leder till att kvinnor och män behandlas olika i olika yrken (åtgärds punkt 5).

Via den europeiska sektorsvisa sociala dialogen inom utbildning finansierade kommissionen även ett projekt om jämställdhet som drevs av Europeiska fackliga samorganisationens utbildningskommitté (EFSU)⁵¹. Projektet med titeln ”Social dialogue and gender equality: Empowering education trade unions to address gender equality in the teaching profession through social dialogue” genomfördes 2017–2019 och inriktades på att förbättra yrkesstatusen för lärare, utbildare och skolledare och göra läraryrket mer attraktivt för både män och kvinnor (åtgärds punkt 10). Dessutom finansierade kommissionen 2019 pågående projekt inom ramen för programmet Rättigheter, jämlikhet och medborgarskap för att förbättra jämställdheten i ekonomiskt inflytelserika befattningar. Dessa projekt avser kvinnor i beslutsfattande ställning, balans mellan arbete och privatliv samt bättre jämställdhet i näringslivet och politiken.⁵²

I oktober 2018 hölls ett årligt forum om EU:s mångfaldsstadgor i Prag (åtgärds punkt 6). Forumet samlade **experter på diversitet samt företrädare för näringslivet och den offentliga sektorn** som

⁴⁶ Se till exempel Europaparlamentets resolution av den 10 oktober 2019 om sysselsättnings- och socialpolitik i euroområdet (2019/2111(INI)) samt Europaparlamentets resolution av den 17 april 2018 om jämställdhet inom mediesektorn i EU (2017/2210(INI)). Se även Europaparlamentets resolution av den 30 januari 2020 om lönegapet mellan kvinnor och män (2019/2870(RSP)), som antogs efter handlingsplanens genomförandeperiod.

⁴⁷ Europaparlamentets resolution av den 30 januari 2020 om lönegapet mellan kvinnor och män (2019/2870(RSP)), Europaparlamentets resolution av den 15 januari 2019 om jämställdhet och skattepolitik i EU (2018/2095(INI)) och Europaparlamentets resolution av den 10 oktober 2019 om sysselsättnings- och socialpolitik i euroområdet (2019/2111(INI)).

⁴⁸ Till exempel utfrågningen av utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet den 9 juli 2018 om EU:s handlingsplan för att åtgärda löneklyftan mellan kvinnor och män.

⁴⁹ Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande om EU:s handlingsplan 2017–2019: ”Åtgärda löneklyftan mellan kvinnor och män”, från april 2018, finns på: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/eu-action-plan-2017-2019-tackling-gender-pay-gap>.

⁵⁰ Angående de utvalda projekten, jfr:

https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm.

⁵¹ Erkänd europeisk arbetsmarknadsorganisation som företräder arbetstagare inom utbildningssektorn.

⁵² Förslagsinfordran och information om de utvalda projekten finns på: <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/rec-rgen-wwlb-ag-2018>.

diskuterade god praxis avseende insatser mot diskriminering och för inkludering i den privata sektorn. Forumet betonade affärsnyttan med en mer jämlik könsfördelning i ledande befattningar i näringslivet och behovet av att uppmärksamma hur kvinnor rekryteras, stannar kvar och avancerar i företag för att avlägsna könsdiskriminering.

Kommissionen inledde också en **dialog med arbetsmarknadens parter i Europa** för att främja och anta relevanta åtgärder för att minska löneskillnaderna mellan könen (åtgärds punkt 13). Ett seminarium med arbetsmarknadens parter på temat ”åtgärda löneskillnaderna mellan könen och främja barnomsorg” anordnades i juni 2018 och ett tematiskt seminarium i dialogform mellan kommissionen och arbetsmarknadens parter ägde rum den 7 maj 2019 för att diskutera hur insyn i lönesättning kan fungera, vad den kostar och vilka fördelar den för med sig.

Frågan om ökat kvinnligt deltagande i det politiska beslutsfattandet diskuterades år 2017 vid symposiet om grundläggande rättigheter under rubriken ”kvinnors rättigheter i svåra tider” och plenarsessionen på temat ”jämnt deltagande i arbete och politik – en grundförutsättning för jämställdhet och de grundläggande rättigheterna”⁵³. År 2018 omfattade symposiet även en session till stöd för ett brett deltagande i demokratiska samhällen.⁵⁴ I samband med Europeiska utvecklingsdagarna i juni 2018 samlades även en högnivåpanel som diskuterade hur kvinnors deltagande i beslutsfattandet kunde ökas genom att engagera männen i förändringen. I dessa evenemang deltog företrädare på hög nivå för internationella, nationella och europeiska beslutsfattare, företrädare för det civila samhället, massmedia och sociala medier, näringslivet och utbildningssektorn, jurister och ungdomar för att utbyta idéer och erfarenheter för att öka kvinnors inflytande på det politiska beslutsfattandet (åtgärds punkt 13). De bidrog också till att främja tillvägagångssätt som förbättrar jämställdheten i beslutsfattandet och befattningar i olika sektorer för att bekämpa vertikal segregering.

5 UTMANINGAR OCH DET FORTSATTAR BETEDET

5.1 Handlingsplanen har banat väg för ytterligare åtgärden

Den här rapporten om handlingsplanens genomförande bekräftar att alla handlingsplanens 24 åtgärds punkter har genomförts helt eller delvis. De flesta åtgärds punkterna kommer dessutom att fortsätta drivas inom ramen för andra politiska initiativ. Rapporten visar på en övergripande mycket god uppföljning och ett behov av fortsatta målriktade åtgärder för att komma till rätta med denna typ av kvarstående könsdiskriminering.

En närmare beskrivning av de konkreta åtgärder som vidtagits avseende de olika åtgärds punkterna finns i bilagan till rapporten. Förteckningen över konkreta åtgärder tydliggör de många åtgärder som kommissionen vidtagit för att åtgärda löneskillnaderna mellan kvinnor och män, men visar också att fortsatta åtgärder behövs på vissa områden för att på ett meningsfullt sätt åtgärda löneklyftan. Handlingsplanen var avsedd att tydliggöra kommissionens politiska åtagande för att åtgärda löneskillnaderna mellan kvinnor och män och lyckades uttrycka detta åtagande i form av en förteckning över konkreta åtgärder. Handlingsplanen uppmanade dock även kommissionen att eftersträva synergier mellan de åtgärder som vidtogs av nyckelaktörer på europeisk och nationell nivå samt inom näringslivet. Beskrivningen i bilagan av konkreta åtgärder visar att många ansträngningar gjorts och fortsätter göras för att nå ut till de aktörer som måste engagera sig för att möjliggöra förändringar. I vissa fall kunde dock tydligare ansträngningar ha gjorts.

Vidare kunde även ytterligare åtgärder ha vidtagits för att åtgärda segregation inom sådana sektorer där kvinnor traditionellt är det överrepresenterade könet, såsom utbildning, vård och omsorg. På samma sätt kunde ytterligare åtgärder ha varit till nytta för att åstadkomma förändring i fråga om kvinnors underrepresentation på beslutsfattande nivå i politiken och näringslivet.

⁵³ https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=115277.

⁵⁴ https://ec.europa.eu/info/events/annual-colloquium-fundamental-rights/2018-annual-colloquium-fundamental-rights-2018-nov-26_en.

De senaste uppgifterna från 2018 visar på mycket långsamma framsteg med att åtgärda skillnaderna mellan könen i fråga om lön och pension under handlingsplanens genomförandeperiod (löneskillnaderna minskade med 0,3 procentenheter mellan år 2017 och 2018 inom de 28 EU-länderna). Trots att skillnaderna minskar är klyftan mellan kvinnor och män i fråga om löner och pensioner fortfarande väsentlig i EU i sin helhet, och skillnaderna är långt ifrån avskaffade.

Den utvärdering av gällande bestämmelser om lika lön som gjorts enligt handlingsplanen visar att bättre och mer lättillgänglig information om lönenivåer kan avslöja könsdiskriminering eller annan diskriminering i företagens lönestrukturer eller inom industrin. Skärpta åtgärder för bättre insyn i lönesättningen bör göra det enklare att upptäcka lönediskriminering i enskilda fall. Kännedom om olika lönesättning för lika eller likvärdigt arbete inom ett företag kan också göra det lättare för enskilda att ifrågasätta lönediskrimineringen i nationell domstol. Genom att sätta fokus på strukturella skillnader kan bättre insyn i lönesättningen också göra det lättare att analysera de bakomliggande orsakerna till löneklyftan mellan kvinnor och män och säkerställa en mer målinriktad politik på området.

Såsom utannonserades i ordförande Ursula von der Leyens politiska riktlinjer för nästa Europeiska kommission 2019-2024 lägger kommissionen, tillsammans med den här rapporten och samtidigt med offentliggörandet av utvärderingen av likalönepolitiken, fram EU:s jämställdhetsstrategi 2020–2025⁵⁵. Strategin fastställer ytterligare åtgärder för att stänga löneklyftan mellan kvinnor och män och ett förslag om bindande åtaganden för insyn i lönesättningen. Genomförandet av de olika åtgärds punkterna har också tydligt framhävt den nära kopplingen mellan könsbundna löneskillnader och könsstereotyper. Att ta itu med könsstereotyper är därför också ett av de politiska målen i EU:s jämställdhetsstrategi.

5.2 Slutsatser

Åtgärdernas övergripande karaktär har givit handlingsplanen en bred politisk ram som tydligt visar Europeiska kommissionens åtagande att åtgärda löneklyftan mellan kvinnor och män på ett meningsfullt sätt. De uppgifter som samlats in i samband med genomförandet av handlingsplanen, i synnerhet utvärderingen av lagstiftningen om lika lön, har bidragit till att skapa en solid faktabas som kan ligga till grund för ytterligare insatser mot ojämställd lönesättning.

De enskilda genomförandeåtgärderna, som beskrivs närmare i det bilagda arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar, betonar vidden av de åtgärder som krävs för att faktiskt minska löneskillnaderna mellan könen. Handlingsplanen och de breda åtgärder som vidtagits för att genomföra den visar på ett behov av att gå vidare från att debattera huruvida löneklyftan existerar till att vidta konkreta, samordnade åtgärder för att undanröja löneskillnaderna.

Handlingsplanens sektorsåtgärder har också bidragit till att framhäva behovet av särskilda, skraddarsydda åtgärder för att åstadkomma mer jämlika möjligheter i arbets- och yrkeslivet.

Såsom framhålls i den här rapporten kommer de åtgärder som vidtagits för att genomföra EU:s handlingsplan 2017–2019 ”Åtgärda löneklyftan mellan kvinnor och män” att ligga till grund för Europeiska kommissionens fortsatta arbete med att avskaffa löneklyftan mellan könen.

⁵⁵ En jämlikhetsunion: jämställdhetsstrategi 2020-2025, COM(2020)152.