



EUROPA-PARLAMENTET

2014 - 2019

---

*Mødedokument*

---

**A8-0213/2015**

25.6.2015

## **BETÆNKNING**

om anvendelsen af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (2014/2160(INI))

Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling

Ordfører: Anna Záborská

## INDHOLD

	<b>Side</b>
FORSLAG TIL EUROPA-PARLAMENTETS BESLUTNING .....	3
BEGRUNDELSE.....	18
MINDRETALSUDTALELSE.....	22
UDTALELSE FRA UDVALGET OM BESKÆFTIGELSE OG SOCIALE ANLIGGENDER .....	23
ENDELIG AFSTEMNING VED NAVNEOPRÅB .....	29
RESULTAT AF DEN ENDELIGE AFSTEMNING I UDVALGET .....	30

## FORSLAG TIL EUROPA-PARLAMENTETS BESLUTNING

### om anvendelsen af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (2014/2160(INI))

*Europa-Parlamentet,*

- der henviser til artikel 2 og 3 i traktaten om Den Europæiske Union (TEU) og artikel 8, 10, 19 og 157 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF),
- der henviser til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning)<sup>1</sup>,
- der henviser til Kommissionens henstilling af 7. marts 2014 om styrkelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder gennem åbenhed,
- der henviser til Kommissionens meddelelse af 6. december 2013 med titlen "Beretning om anvendelsen af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning)" (COM(2013)0861),
- der henviser til Kommissionens meddelelse af 21. september 2010 "Strategi for ligestilling mellem kvinder og mænd 2010-2015" (COM(2010)0491),
- der henviser til Kommissionens meddelelse af 5. marts 2010 "Fornyset vilje til at opnå ligestilling mellem mænd og kvinder - Et kvindecharter" (COM(2010)0078),
- der henviser til den europæiske ligestillingspakt (2011-2020) vedtaget af Rådet den 7. marts 2011,
- der henviser til Den Europæiske Unions Domstols retspraksis vedrørende artikel 157 i TEUF,
- der henviser til indeks for fremskridt på ligestillingsområdet fra Det Europæiske Ligestillingsinstitut,
- der henviser til Den Internationale Arbejdsorganisations (ILO's) konvention fra 1994 om deltidsarbejde, ifølge hvilken medlemsstaterne er forpligtet til i deres offentlige indkøbsaftaler at indføre en arbejdsklausul om bl.a. ligeløn,
- der henviser til ILO's konvention nr. 1951 om lige løn for mænd og kvinder,
- der henviser til artikel 11, stk.1, litra d), i konventionen om afskaffelse af alle former for

---

<sup>1</sup> EUT L 204 af 26.7.2006, s. 23.

diskrimination imod kvinder, der blev vedtaget med FN's Generalforsamlings resolution 34/180 af 18. december 1979,

- der henviser til rapport fra Den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheder fra december 2014 med titlen "Being Trans in the European Union",
  - der henviser til sin beslutning af 12. september 2013 om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi<sup>1</sup>,
  - der henviser til sin beslutning af 24. maj 2012 med henstillinger til Kommissionen om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi<sup>2</sup>,
  - der henviser til den vurdering af gennemførelsen på europæisk plan af direktiv 2006/54/EF, der er foretaget af Generaldirektoratet for Parlamentarisk Forskning,
  - der henviser til forretningsordenens artikel 52,
  - der henviser til betænkning fra Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling og udtalelse fra Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender (A8-0213/2015),
- A. der henviser til, at ligebehandling af mænd og kvinder er et af de grundlæggende principper i EU-retten;
- B. der henviser til, at forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering er forbudt i henhold til EU-retten;
- C. der henviser til, at økonomisk uafhængighed er en forudsætning for, at europæiske borgere, både kvinder og mænd, kan bestemme over deres eget liv og træffe reelle valg;
- D. der henviser til, at direktiv 2006/54/EF indeholder en udtrykkelig henvisning til EU-Domstolens retspraksis, ifølge hvilken princippet om ligebehandling for mænd og kvinder ikke kan indskrænkes til at omfatte et forbud mod den forskelsbehandling, der følger af, at den pågældende tilhører det ene eller det andet køn, men også finder anvendelse på den forskelsbehandling, der følger af den pågældendes kønsskifte;
- E. der henviser til, at princippet om ligeløn har været stadfæstet i traktaterne siden den første begyndelse i 1957; der henviser til, at princippet om lige løn for arbejde af samme værdi nu anerkendes i artikel 157 i TEUF og er inkorporeret i det omarbejdede direktiv 2006/54/EF (i det følgende benævnt "det omarbejdede direktiv");
- F. der henviser til, at det omarbejdede direktiv havde til formål at gøre EU-lovgivningen på dette område mere sammenhængende og bringe det i overensstemmelse med Domstolens retspraksis samt forenkle og modernisere de relevante ligestillingslove på nationalt niveau og dermed bidrage til at forbedre kvindernes situation på arbejdsmarkedet; der henviser til, at andelen af kvinder i topledertstillinger i

---

<sup>1</sup> Vedtagne tekster, P7\_TA(2013)0375.

<sup>2</sup> EUT C 264 E af 13.9.2013, s. 75.

virksomheder, som opererer inden for EU, fortsat lå på under 18 % i 2014;

- G. der henviser til, at det omarbejdede direktiv har indført visse nye elementer såsom gennemførelsen af ligestillingsprincippet og definitionen af begrebet indirekte forskelsbehandling og beskyttelse mod forskelsbehandling, der udspringer af den pågældendes kønsskifte, og udtrykkeligt henviser til foreneligheden mellem arbejds-, privat- og familieliv; der henviser til, at hovedudfordringen for alle EU-medlemsstater er den korrekte anvendelse og håndhævelse af reglerne om ligeløn som fastlagt i direktiv 2006/54/EF, og der henviser til, at virkningen af disse nye elementer i medlemsstaterne fortsat er begrænsede; der henviser til, at fremskridt sker ekstremt langsomt til trods for det omfattende regelværk, som har været gældende i næsten 40 år, de foranstaltninger, der er truffet, og de ressourcer, der er anvendt, og at den kønsbestemte lønforskel stadig eksisterer og udgør et gennemsnit på 16,4 % i hele EU, men med betydelige forskelle mellem medlemsstaterne;
- H. der henviser til, at lønningerne bl.a. som følge af arbejdsmarkedspolitikker, der forsøger at gøre en ende på princippet om og praksissen med kollektive overenskomstforhandlinger, oftere forhandles individuelt, og at dette resulterer i manglende informationer og gennemsigtighed om lønstrukturene for ansatte, hvilket skaber et miljø, hvor kønsbestemte skævheder og diskriminerende lønstrukturer forbliver skjulte for de ansatte og/eller deres repræsentanter og derfor er yderst vanskelige at bevise og således hindrer en effektiv håndhævelse af princippet om lige løn for lige arbejde, hvilket desuden hæmmes af manglen på retssikkerhed vedrørende begrebet arbejde af samme værdi og af proceduremæssige hindringer;
- I. der henviser til, at øget lighed mellem mænd og kvinder er til gavn for økonomien og samfundet generelt, og at en mindskelse af lønforskellen mellem mænd og kvinder bidrager til at reducere fattigdomsniveauet og øge kvinders livstidsindkomst og er afgørende for vækst i beskæftigelsen, konkurrenceevne og konjunkturopsving; der henviser til, at lønforskellen er endnu mere udtalt blandt kvinder, som på forskellig vis er ringere stillet, som f.eks. kvinder med handicap, kvinder tilhørende mindretal og ufaglærte kvinder; der henviser til, at eneforsørgerfamilier oftere er at finde blandt arbejdende fattige, og at andelen af eneforsørgere er højere blandt kvinder end mænd; der henviser til, at den kønsbestemte lønforskel således har alvorlige indvirkninger på mange europæiske familiers levevilkår og muligheder i livet;
- J. der henviser til, at beskæftigelsesfrekvenserne for kvinder generelt er lavere end for mænd; der henviser til, at beskæftigelsesfrekvensen for mænd i 2013 var 69,4 % i EU-28, medens den var 58,8 % for kvinder<sup>1</sup>;
- K. der henviser til, at der er blevet gjort begrænset fremskridt med hensyn til kvinders beskæftigelsesfrekvens, og den beskæftigelsesmæssige og sektorbestemte opdeling af mænd og kvinder i forskellige jobtyper er fortsat relativt høj, idet visse faggrupper primært består af kvinder, og disse sektorer og job har en tendens til at være mindre velbetalte eller prestigefyldte på trods af de eksisterende rammer på EU-niveau og nationalt niveau; der henviser til, at denne situation også har en indvirkning på den kønsbestemte lønforskel i løbet af en livstid; der henviser til, at vertikal opdeling, hvor

---

<sup>1</sup> [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics)

kvinder fortrinsvis figurerer i deltidsjobs og lavtlønsjobs eller lavere stillinger i hierarkiet, også bidrager til den kønsbestemte lønforskel; der henviser til, at horisontal og vertikal opdeling udgør hindringer for kvinders faglige udvikling og medfører, at kvinder er mindre synlige og mindre repræsenteret i de sociale og offentlige sfærer, og bidrager som sådan mere generelt til større ulighed, og der henviser til, at overvindelsen heraf og flere kvinder i højere stillinger i organisatoriske hierarkier vil udgøre positive forbilleder for unge kvinder og piger;

- L. der henviser til, at beskæftigelsen er lavest i landdistrikter, samt at mange kvinder står uden for det officielle arbejdsmarked og derfor ikke er registreret som arbejdsløse eller figurerer i statistikkerne over samme, hvilket giver særlige økonomiske og juridiske problemer i forbindelse med barsel og sygdom med hensyn til optjening af pensionsrettigheder og adgang til socialsikring samt i tilfælde af skilsmisse; der henviser til, at landdistrikter er ugunstigt stillede på grund af manglen på jobmuligheder af høj kvalitet;
- M. der henviser til, at styrkelse af kvinder og piger gennem uddannelse, navnlig inden for områderne videnskab, teknologi, ingeniørvidenskab og matematik, og tilskyndelsen af kvinder til at deltage i erhvervsuddannelse og livslang læring på tværs af sektorer er vigtige elementer til at fremme ligestilling og lige muligheder inden for beskæftigelse; der henviser til, at kvinders færdigheder og kompetencer ofte undervurderes i lighed med de erhverv og arbejdspladser, hvor kvinder er i overtal, uden at dette nødvendigvis kan begrundes med objektive kriterier;
- N. der henviser til, at direktiv 2006/54/EF fastlægger, at medlemsstaterne med henblik på at sikre fuld ligestilling mellem mænd og kvinder i praksis på arbejdsmarkedet kan opretholde eller vedtage foranstaltninger, der tager sigte på at indføre specifikke fordele, der har til formål at gøre det lettere for det underrepræsenterede køn at udøve en erhvervsaktivitet eller at forebygge eller opveje ulemper i den erhvervs-mæssige karriere<sup>1</sup>;
- O. der henviser til, at moderskab og pleje af børn og ældre samt syge eller handicappede familiemedlemmer og andre omsorgsafhængige personer udgør yderligere arbejde eller undertiden fuldtidsarbejde, der næsten udelukkende udføres af kvinder; der henviser til, at dette arbejde sjældent betales og værdsættes ikke tilstrækkeligt af samfundet, selv om det er af afgørende social betydning, bidrager til social velfærd og kan måles med økonomiske indikatorer såsom BNP; der henviser til, at dette medfører en forøgelse af den indtægtsforskel, der findes mellem mænd og kvinder, og har en ødelæggende indvirkning på kvinders karrierer på grund af "omkostningerne" ved de år, der bruges uden for arbejdsmarkedet, eller nedsat timetal som følge af deltidsordninger og øger følgelig pensionsforskellen mellem mænd og kvinder; der henviser til, at indvirkningen af disse elementer på livstidsindkomsten varierer i de forskellige medlemsstater, alt efter i hvilket omfang der ydes støtte til forældre, herunder børnepasningsmuligheder, enten via lovgivningsmæssige foranstaltninger eller kollektive overenskomster;
- P. der henviser til, at lønforskellen mellem kvinder og mænd øges efter pensionering, og at pensionsforskellen således er betydeligt større end lønforskelle; der henviser til, at

---

<sup>1</sup> Artikel 3 i direktiv 2006/54/EF og artikel 157, stk. 4, i TEUF.

kvinder i gennemsnit får 39 % mindre i pension end mænd; der henviser til, at denne situation er forårsaget af sociale og økonomiske faktorer, som f.eks. i faglig henseende stærkt kønsopdelte arbejdsmarkeder, undervurdering af kvinders arbejde, den større andel af kvinder, der arbejder på deltid, lavere timeløn og færre år i beskæftigelse; der henviser til, at dette øger fattigdomsrisikoen for pensionerede kvinder; der henviser til, at mere end en tredjedel af ældre kvinder i EU ikke har nogen pension overhovedet;

- Q. der henviser til, at visse kategorier af kvinder risikerer at blive udsat for flere forskellige former for forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, bl.a. kvinder tilhørende mindretal, lesbiske, biseksuelle kvinder, transkønnede kvinder, enlige kvinder, kvinder med handicap og ældre kvinder;
- R. der henviser til, at det klart angives i det omarbejdede direktiv, at enhver form for mindre gunstig behandling i forbindelse med graviditet eller barselsorlov er forskelsbehandling; der henviser til, at det ligeledes indeholder klare bestemmelser om en garanti for at vende tilbage til det samme eller tilsvarende job efter barselsorlov samt beskyttelse mod afskedigelse for mænd og kvinder, når de udøver deres ret til forældreorlov og/eller adoptionsorlov;
- S. der henviser til, at arbejdsmarkedets parter (fagforeninger og arbejdsgivere) og civilsamfundsorganisationer spiller en meget vigtig rolle med hensyn til at fremme ligebehandling og konceptet for arbejde baseret på ligeløn;
- T. der henviser til, at der er ligestillingsorganer i alle medlemsstaterne, men deres arbejde og indvirkning varierer betydeligt alt efter deres uafhængighedsniveau og deres kompetencer og ressourcer; der henviser til, at sådanne organer bør støttes og styrkes på passende vis i forbindelse med varetagelsen af deres opgaver vedrørende fremme af, tilsyn med og støtte til ligebehandling på en uafhængig og effektiv måde;
- U. der henviser til, at Parlamentet gentagne gange har anmodet Kommissionen om at revidere den eksisterende lovgivning med henblik på at løse problemet med den kønsbestemte lønforskel; der henviser til, at afvikling af denne lønforskel ville være et middel til at øge beskæftigelsesfrekvensen blandt kvinder, forbedre situationen for mange europæiske familier og mindske kvinders fattigdomsrisiko, navnlig ved pensionsalderen;
- V. der henviser til, at afviklingen af den kønsbestemte lønforskel ville være et middel til at opfylde målene i Europa 2020-strategien med hensyn til beskæftigelse og til at reducere fattigdom og sikre arbejdstagernes fri bevægelighed som en grundlæggende europæisk frihedsrettighed; der henviser til, at en reduktion af lønforskellen mellem mænd og kvinder på ét procentpoint ifølge konklusionerne af evalueringen af den europæiske merværdi<sup>1</sup> vil forøge den økonomiske vækst med 0,1 %;
- W. der henviser til, at traditionelle kønsroller og stereotyper stadig har stor indflydelse på opgavefordelingen i hjemmet, i uddannelsen, i karrieren, på arbejdspladsen og i samfundet generelt;

---

<sup>1</sup> Evaluering af den europæiske merværdi, "Anvendelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder for lige arbejde af samme værdi", udarbejdet af Parlamentet i 2013.

## ***Samlet vurdering***

1. noterer sig, at medlemsstaterne generelt har bragt deres nationale love i overensstemmelse med EU-retten<sup>1</sup>; påpeger, at det har vist sig ikke at være tilstrækkeligt blot at foretage en korrekt overførsel af bestemmelserne i det omarbejdede direktiv til den nationale lovgivning for at opnå fuld anvendelse og effektiv håndhævelse af dem, og at der fortsat er lønforskelle mellem mænd og kvinder, og at de endda vokser som følge af krisen;
2. beklager, at direktivets gennemførelse i national ret, selv om medlemsstaterne blot skulle gennemføre de "væsentlige ændringer", som det omarbejdede direktiv indebar, kun har været tilstrækkeligt klar og korrekt i to medlemsstater, medens der fortsat foreligger uafklarede spørgsmål i de resterende 26 medlemsstater; påpeger imidlertid, at disse ændringer ikke var blevet klart identificerede; understreger, at Kommissionens bestræbelser på at overvåge gennemførelsen havde begrænset virkning med hensyn til at sikre en sammenhængende tilgang og sikre de nødvendige retningslinjer til at opnå en effektiv gennemførelse på nationalt niveau;
3. fremhæver, at medlemsstaterne ikke greb muligheden for at forenkle og modernisere deres lovgivning om lige muligheder for og ligebehandling af kvinder og mænd i forbindelse med beskæftigelse og erhverv; påpeger, at medlemsstaterne ikke kun forventes at gennemføre direktivet, men også at sikre overvågningen af gennemførelsen af ligelønsprincippet og håndhævelsen af alle tilgængelige midler til afhjælpning af lønmæssig forskelsbehandling;
4. beklager, at Kommissionen stadig ikke har vedtaget det lovgivningsmæssige initiativ, som den ville have fremlagt sidste år for at fremme og lette en effektiv gennemførelse af ligelønsprincippet i praksis; opfordrer derfor Kommissionen til at finde de svage punkter i det omarbejdede direktiv og omgående udarbejde et lovgivningsmæssigt forslag til erstatning for det og til i dette forslag at tilvejebringe et mere effektivt middel til at overvåge gennemførelsen og håndhævelsen af direktivet i medlemsstaterne;
5. påpeger, at frygten for at miste deres job endvidere har fået mange kvinder til at opgive muligheden for at forene arbejds- og familielivet ved hjælp af en kortere arbejdsdag eller lignende ordninger, hvilket gør det vanskeligt at opnå et afbalanceret familieliv, og at dette har forværret det faldende fødselstal i visse medlemsstater; anmoder Kommissionen om at vurdere denne tendens og de foranstaltninger, forskellige regeringer har truffet for at imødegå fænomenet, og til at foreslå foranstaltninger, der skal mindske krisens indvirkning på ligebehandling på arbejdspladsen og balancen mellem arbejdslivet og privatlivet;

## ***Anvendelse af ligelønsbestemmelserne***

6. understreger, at forskellene i mænd og kvinders beskæftigelsesfrekvens og lønniveau muligvis er blevet reduceret en smule i de senere år, hvilket imidlertid ikke skyldes en forbedring af kvinders stilling, men den kendsgerning, at mænds beskæftigelsesfrekvens og lønniveau er faldet under den økonomiske krise;

---

<sup>1</sup> Ifølge Kommissionens beretning om anvendelsen af det omarbejdede direktiv (COM(2013)0861).



7. understreger, at der i overensstemmelse med Domstolens retspraksis skal tages hensyn til ligelønsprincippet i forbindelse med hvert enkelt aflønningselement, der gives til mænd og kvinder;
8. gentager, at det er nødvendigt med klare harmoniserede definitioner med henblik på sammenligning på EU-plan af forskellige begreber, såsom kønsbestemt lønforskel, kønsbestemt forskel i pension, løn, direkte og indirekte løndiskriminering og navnlig "ligestillet" arbejde og arbejde af samme værdi; mener, at arbejdets værdi i overensstemmelse med EU-Domstolens praksis bør vurderes og sammenlignes ud fra objektive kriterier såsom krav til uddannelse, erhvervsuddannelse og videreuddannelse, færdigheder, indsats og ansvar, udført arbejde og arten af de involverede opgaver; påpeger, at den nuværende beregning af den kønsbestemte lønforskel som følge af de forskellige typer ansættelseskontrakter, der findes, både lovbestemte og aftalebestede, kan føre til en forvredet forståelse af problemet med ligeløn; opfordrer Kommissionen til at analysere disse eventuelle forvridninger og foreslå passende løsninger, herunder indførelsen af obligatoriske lønrevisioner for børsnoterede selskaber i medlemsstaterne, bortset fra små og mellemstore virksomheder (SMV'er), og muligheden for sanktioner i tilfælde af manglende overholdelse;
9. opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til at kortlægge anvendelsen af de nuværende jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer, som varierer i betragtelig grad; opfordrer Kommissionen til at indføre retningslinjer for kønsneutrale jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer, herunder specifikke foranstaltninger såsom forholdsmæssig repræsentation af mænd og kvinder i evalueringskomitéer, udarbejdelse af kønsneutrale jobbeskrivelser og vægtningsskalaer samt definition af klare kriterier for vurdering af arbejdets værdi; opfordrer medlemsstaterne til at indføre og anvende klare og kønsneutrale jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer baseret på de retningslinjer, der er offentliggjort af Kommissionen, således at de kan afsløre indirekte lønmæssig forskelsbehandling, som har tilknytning til undervurdering af jobs, der typisk varetages af kvinder;
10. fastholder, at jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer fortrinsvis bør baseres på kollektive forhandlinger;
11. påpeger, at klare og harmoniserede jobklassifikationssystemer og større løngennemsigtighed vil forbedre adgangen til domstolsprøvelse; bemærker, at adskillige medlemsstater allerede har truffet specifikke foranstaltninger til løngennemsigtighed; understreger den forskel, der findes mellem disse foranstaltninger, og noterer sig Kommissionens henstillinger om løngennemsigtighed fra 2014, men beklager imidlertid den ikkebindende karakter heraf; opfordrer medlemsstaterne til aktivt at gennemføre disse henstillinger fra Kommissionen gennem åbenhed og fortsatte positive foranstaltninger ad lovgivningens vej, da dette har vist sig at være mest effektivt, ved at indføre anbefalede og skræddersyede lønåbenhedsforanstaltninger; opfordrer Kommissionen til at evaluere den reelle indvirkning af disse henstillinger, herunder kravet for virksomheder om regelmæssigt at aflægge rapport om den gennemsnitlige løn for hver medarbejder- eller stillingsgruppe opdelt efter køn; opfordrer Kommissionen til i sit nye lovgivningsmæssige forslag at medtage de foranstaltninger, der er omtalt i Kommissionens henstillinger fra 2014 om løngennemsigtighed, den kønsbestemte

lønforskel og ligestillingsorganernes beføjelser; opfordrer medlemsstaterne til at lægge pres på diskriminerende lønpraksis og fremme længennemsigthed som anmodet af fagforeninger og ligestillingsorganer blandt andre interesseparter;

### *Anvendelse af bestemmelserne om ligebehandling*

12. understreger vigtigheden af at bekæmpe indirekte forskelsbehandling inden for pensionsordninger, herunder ikke blot arbejdsmarkedspensioner, men også lovpligtige pensionsordninger; påpeger, at Den Europæiske Unions Domstol har præciseret, at arbejdsmarkedspensionsordninger skal betragtes som løn, og at princippet om ligebehandling derfor også gælder for disse ordninger, selv om sondringen mellem lovpligtige og arbejdsmarkedstilknyttede pensionsordninger volder problemer i nogle medlemsstater, og at arbejdsmarkedspensioner er et ukendt begreb i andre medlemsstater, hvilket kan medføre indirekte forskelsbehandling på arbejdsmarkedet; erkender, at kvinders adgang til arbejdsmarkedspensionsordninger er mere begrænset på grund af kortere arbejdstider, kortere anciennitet og horisontal og vertikal kønsopdeling på arbejdsmarkedet og den kønsbestemte lønforskel, og at der i forbindelse med bidragspligtige ordninger sjældent tages hensyn til plejerelevante pauser og ufrivilligt deltidsarbejde; opfordrer Kommissionen til at undersøge indvirkningen af skiftet fra lovpligtige offentlige pensionsordninger til arbejdsmarkedspensionsordninger og private ordninger på kønsbestemte pensionsforskelle; opfordrer Kommissionen til nøje at overvåge og rapportere om gennemførelsen af dette princip, eftersom gennemførelsen i den nationale lovgivning har vist sig at være uklar i nogle medlemsstater;
13. opfordrer medlemsstaterne til at sikre deres barselsrettigheder og træffe foranstaltninger til at forhindre uberettiget afskedigelse af ansatte under graviditet og ved genoptagelse af arbejdet efter endt barselsorlov; opfordrer Rådet til endelig at vedtage en fælles holdning, hvad angår revisionen af direktivet om gennemførelse af foranstaltninger til fremme af forbedringer af sikkerheden og sundheden for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (direktivet om barselsorlov); opfordrer Rådet til så hurtigt som muligt at vedtage en fælles holdning vedrørende forslaget til direktiv om en mere ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger;
14. noterer sig, at der findes betydelige forskelle mellem medlemsstaterne med hensyn til gennemførelsen af bestemmelserne om beskyttelse mod forskelsbehandling i forbindelse med barselsorlov og fædre- og/eller adoptionsorlov; understreger, at det er nødvendigt på en sammenhængende måde at løse de specifikke udfordringer, der findes, herunder de sektorbestemte (offentlig-privat) og de organisatoriske (sidstnævnte både mellem virksomheder og mellem store, små og mellemstore virksomheder) forskelle, situationen vedrørende atypiske kontrakter og deltidskontrakter og praksis med at ophæve tidsbegrænsede kontrakter i beskyttelsesperioden og tilskynde til frivillig opsigelse;
15. opfordrer medlemsstaterne og Kommissionen til at træffe foranstaltninger til at bekæmpe alle de forskellige former for forskelsbehandling, at sikre anvendelsen af princippet om ikkeforskelsbehandling og princippet om lighed på arbejdsmarkedet og i adgangen til beskæftigelse, herunder bekæmpelse af forskelsbehandling rettet mod

etniske minoriteter og personer med handicap samt forskelsbehandling på grund af køn, alder, religion eller tro, seksuel orientering og kønsidentitet, og til navnlig at vedtage sociale beskyttelsesforanstaltninger til at sikre, at kvinders løn og velfærdsrettigheder, herunder pensionsrettigheder, er de samme som for mænd med samme eller lignende erfaring, der udfører samme arbejde eller et arbejde af samme værdi;

16. opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til ved etablering af effektive tilsynsordninger at træffe overvågnings- og kontrolforanstaltninger til at forbedre indsamlingen af data om tilfælde af kønsbestemt chikane og forskelsbehandling, herunder forskelsbehandling i forbindelse med graviditet og barsel og andre former for orlov; mener, at der i disse tilfælde også bør fastsættes bestemmelser om en sanktionsordning, men at der frem for alt bør gøres bestræbelser med hensyn til forebyggelse for at stille tilbud til rådighed for gravide eller kvinder med små børn, der kan hjælpe dem med at forene deres graviditet eller barselsorlov med deres job, uden at de skal være tvunget til at vælge mellem job og familie, hvilket stadig sker alt for ofte; opfordrer Kommissionen til at medtage en vurdering af gennemførelsen af artikel 26 (vedrørende sexchikane) i sin evalueringsrapport om gennemførelsen af direktiv 2006/54/EF;
17. opfordrer Kommissionen til at foreslå klare foranstaltninger til en mere effektiv bekæmpelse af sexchikane på arbejdspladsen; konstaterer med beklagelse, at 30 % af de transkønnede jobsøgende på trods af EU-reglerne om beskyttelse af personer mod forskelsbehandling på beskæftigelsesområdet oplevede forskelsbehandling i forbindelse med jobsøgning, og at transkønnede kvinder var den gruppe, som var mest udsat for at føle sig diskrimineret i det år, der var genstand for Den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheders LGBT-undersøgelse; påpeger, at dette er en krænkelse af Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder; opfordrer Kommissionen til nøje at overvåge effektiviteten af de nationale klageorganer og - procedurer i forbindelse med gennemførelsen af ligestillingsdirektiverne, hvad angår kønsidentitet, kønsudtryk og kønsskifte; opfordrer Kommissionen til at give medlemsstaterne ekspertbistand med hensyn til, hvordan de kan tackle forskelsbehandling på grund af "kønsskarakteristika" på beskæftigelsesområdet; opfordrer Kommissionen til at støtte og tilskynde medlemsstaterne til at medtage transpersoner og interseksuelle i mangfoldighedskurser og til at samarbejde med arbejdsgiverne om foranstaltninger på arbejdspladsen, f.eks. at fremme anonyme rekrutteringsprocedurer; opfordrer medlemsstaterne til at anvende midler fra Den Europæiske Socialfond (ESF) til aktivt at tackle forskelsbehandling af transpersoner i tråd med EU-Domstolens praksis;
18. gentager, at det er vigtigt, at medlemsstaterne i deres nationale lovgivning tydeligt medtager forbud mod alle former for forskelsbehandling på grundlag af seksuel identitet eller kønsskifte;
19. påpeger, at adgangen til domstolsprøvelse på dette område er begrænset af forskellige årsager såsom retssagernes længde eller omkostninger, de udfordringer, som ligestillingsorganer i visse medlemsstater står over for, manglende længennemsigthed, manglende gratis retshjælp, frygt for stigmatisering eller repressalier, hvis ofrene taler om forskelsbehandling på arbejdspladsen; understreger, at

anvendelsen af reglen om bevisbyrden også volder problemer i adskillige medlemsstater, hvilket gør det vanskeligt at forsvare kvindelige arbejdstagere, eftersom de ofte ikke har adgang eller blot begrænset adgang til de relevante oplysninger, og at de endvidere frygter at miste deres job; opfordrer medlemsstaterne og regionale og lokale myndigheder til at indtage en aktiv rolle med hensyn til at yde bistand til ofre for forskelsbehandling, enten direkte eller gennem støtte til ligestillingsorganer, fagforeninger, lokalsamfundsorganisationer og NGO'er, der arbejder på dette område; påpeger, at en relevant løsning til forbedring af adgangen til domstolsprøvelse på dette område ville være at give uafhængige ligestillingsorganer beføjelse til at yde bistand til ofre for forskelsbehandling, herunder gratis retshjælp og ret til at repræsentere enkeltpersoner i sager om lønmæssig forskelsbehandling; foreslår i denne henseende, at der skal indføres fortrolige indberetningssystemer i medlemsstaterne, således at kvinder får mulighed for at indberette eventuelle tilfælde af forskelsbehandling på arbejdspladsen;

20. opfordrer Kommissionen til at vurdere, udveksle og sammenligne de eksisterende former for bedste praksis og udbrede resultaterne af denne vurdering med hensyn til effektive foranstaltninger, som medlemsstaterne kan træffe til at tilskynde arbejdsgivere, fagforeninger og organisationer, der er involveret i erhvervsuddannelse, til at forebygge enhver form for forskelsbehandling på grund af køn, navnlig chikane og sexchikane på arbejdspladsen, ved at øge adgangen til beskæftigelse, tilbyde yderligere erhvervsuddannelse og fremme bedste praksis;
21. opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til at træffe foranstaltninger til at lette og forbedre kvinders adgang til livslang læring, erhvervsuddannelse og mentornetværk i hele Europa, navnlig i mandsdominerede sektorer, og til at udbrede bedste praksis;

#### ***Fremme af ligebehandling og dialog mellem arbejdsmarkedets parter***

22. gentager, at ligestillingsorganer bør have kompetencer og passende ressourcer og personale til at overvåge og rapportere effektivt og uafhængigt om den lovgivning, der fremmer ligestillingen mellem mænd og kvinder; understreger, at ligestillingsorganers uafhængighed skal sikres i alle medlemsstaterne, og at disse organers præcise institutionelle form hører under medlemsstaternes ansvar;
23. opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til at tilskynde arbejdsmarkedets parter (fagforeninger og arbejdsgivere), civilsamfundet og ligestillingsorganerne til at fremme overvågningen af ligestillingspraksis på arbejdspladsen, bl.a. fleksible arbejdsformer, med det formål at lette foreneligheden mellem arbejde og privatliv og yderligere kontrol med kollektive overenskomster, gældende løntariffer og jobklassifikationssystemer, således at enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af kvinder undgås; understreger ligeledes betydningen af andre instrumenter såsom adfærdskodekser, forskning og udveksling af erfaringer og god praksis på ligestillingsområdet med henblik på at sikre en bedre beskyttelse mod forskelsbehandling;
24. mener, at databeskyttelse ikke må bruges som undskyldning for ikke at offentliggøre årlige lønrapporter på arbejdspladsen;
25. opfordrer medlemsstaterne til at stramme store og mellemstore virksomheders

forpligtelse til at sikre systematisk fremme af ligebehandling og til regelmæssigt at levere den relevante information til deres ansatte, herunder informationer om ligelønsspørgsmål; gentager, at indførelsen af økonomiske sanktioner for arbejdsgivere, der ikke respekterer ligeløn, sandsynligvis vil være en relevant metode til at udligne den kønsbestemte lønforskel;

26. opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til at styrke de institutionelle mekanismer til gennemførelse af ligestilling mellem kvinder og mænd, f.eks. ved for så vidt angår ligelønsprincippet at sikre, at kontrol- og håndhævelsesagenturer har de nødvendige tekniske, menneskelige og økonomiske ressourcer, og til at tilskynde arbejdsmarkedets parter til at måle de kollektive overenskomsters ligestillingsdimension;
27. henleder opmærksomheden på behovet for at styrke offentlige arbejdstilsynsordninger og vedtage metoder til at måle arbejdets værdi og f.eks. fastlægge erhverv med lav løn, hvor de ansatte primært er kvinder, og som således indebærer en form for indirekte løndiskriminering;
28. opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til kraftigt at øge oplysningsforanstaltningerne om rettigheder for personer, der er blevet offer for kønsbestemt forskelsbehandling; understreger, at det er nødvendigt, at alle interesserede parter, herunder ligestillingsorganer, arbejdsmarkedets parter (fagforeninger og arbejdsgivere) og NGO'er, samarbejder med henblik på at bekæmpe stereotyper om mænds og kvinders arbejde og deres indvirkning på arbejdets værdi og lav løn, herunder i forbindelse med jobadgang, og sikre, at arbejdsgiverne afholder ligestillings- og diversitetskurser for alle ansatte, og at selskaberne udvælger de bedst kvalificerede kandidater på grundlag af en sammenlignende analyse af deres kvalifikationer under anvendelse af forud fastsatte, klare, neutralt formulerede, ikkediskriminerende og utvetydige kriterier;
29. påpeger, at et af de nye elementer, der blev indført med det omarbejdede direktiv, er henvisningen til foreneligheden mellem arbejds-, privat- og familieliv; opfordrer Kommissionen til efter samråd med medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter (fagforeninger og arbejdsgivere) at udvikle specifikke foranstaltninger til at sikre stærkere rettigheder for mænd og kvinder på dette område; understreger, at udviklingen af offentlige børnepasningsfaciliteter i overensstemmelse med Barcelonamålene er særlig nødvendig i denne henseende;
30. opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til at udvide og højne offentlighedens bevidsthed om ligeløn og forskellen i pension og den direkte og indirekte forskelsbehandling af kvinder på arbejdspladsen på europæisk, nationalt, regionalt og lokalt plan; opfordrer Kommissionen til at indføre et europæisk år for bekæmpelse af den kønsbestemte lønforskel;
31. bemærker med interesse, at mange kvinder vælger selvstændig erhvervsvirksomhed, eftersom dette er den eneste arbejdsform, der giver dem mulighed for at forene deres familie- og arbejdsliv; bemærker imidlertid, at social beskyttelse og sociale ydelser for selvstændige i mange medlemsstater ikke kan sammenlignes med dem, der gælder for lønmodtagere; opfordrer medlemsstaterne til at oprette tilsvarende systemer, der skal støtte selvstændige arbejdstagere, således at der ingen forskelsbehandling er mellem

lønmodtagere og selvstændige for så vidt angår balancen mellem arbejdslivet og privatlivet og følger for arbejdsformidlings- og pensionssystemer;

### *Henstillinger*

32. gentager sin opfordring til medlemsstaterne om at gennemføre og styrke det omarbejdede direktiv 2006/54/EF konsekvent og til at tilskynde arbejdsmarkedets parter (fagforeninger og arbejdsgivere) og NGO'er til at spille en mere aktiv rolle med hensyn til at fremme ligebehandling, bl.a. ved hjælp af handlingsplaner til bekæmpelse af alle kønsbestemte lønforskelle, med konkrete foranstaltninger og resultatovervågning på virksomhedsniveau, sektorniveau, nationalt niveau og EU-niveau;
33. opfordrer Kommissionen til efter dens beretning om anvendelsen af det omarbejdede direktiv og denne beslutning at revidere det omarbejdede direktiv 2006/54/EF, sådan som Parlamentet allerede har opfordret til, især i sin beslutning af 24. maj 2012, der indeholder specifikke og klare henstillinger;
34. understreger, at kønsneutrale jobklassifikations- og jobevalueringssystemer og løngennemsigtighed er uomgængelige foranstaltninger til fremme af ligebehandling; opfordrer i denne forbindelse Kommissionen til at medtage disse foranstaltninger i dens forslag til et nyt direktiv til erstatning for det omarbejdede direktiv; påpeger, at kun en harmoniseret fremgangsmåde er forenelig med arbejdskraftens frie bevægelighed som en grundlæggende frihedsrettighed i EU;
35. påpeger behovet for at finde en jobevalueringmetode uden kønsbaserede skævheder, der giver mulighed for, at jobs kan sammenlignes på grundlag af deres omfang og kompleksitet, således at et pågældende jobs position kan fastlægges i forhold til et andet inden for en given sektor eller organisation, uanset om de pågældende jobs er besat af kvinder eller mænd;
36. opfordrer medlemsstaterne til gennem deres nationale retssystemer at gøre det obligatorisk for virksomheder at udarbejde og gennemføre årlige forretningsplaner om ligestilling mellem kvinder og mænd og både mænds og kvinders ret til at tage sig af familiemedlemmer og at garantere en ligelig kønsrepræsentation i deres selskabsbestyrelser;
37. opfordrer Kommissionen til i det nye direktiv at indføre obligatoriske lønrevisioner for børsnoterede selskaber i medlemsstaterne, bortset fra små og mellemstore virksomheder (SMV'er), for at fremhæve den kønsbestemte lønforskel og indføre sanktioner på EU-plan, der vil udelukke virksomheder, som ikke opfylder deres ansvar med hensyn til ligestilling mellem kønnene, fra offentlige indkøb af varer og tjenesteydelser, der finansieres via EU-budgettet; opfordrer medlemsstaterne til at gøre det samme med virksomheder, der finansieres med offentlige tilskud;
38. opfordrer medlemsstaterne til selv at foregå med et godt eksempel med hensyn til at bekæmpe den lønforskel, som kvinder er ofre for, i administrationen samt i offentlige institutioner og virksomheder generelt;
39. opfordrer Kommissionen til at indføre fælles standarder og kontroller med henblik på at

sikre nationale ligestillingsorganers uafhængighed og effektivitet;

40. opfordrer medlemsstaterne til at træffe de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at ofre for ulige behandling og forskelsbehandling, navnlig dem, der er ofre for forskellige former for forskelsbehandling, har ret til forholdsmæssig erstatning i overensstemmelse med de gældende lovbestemmelser;
41. opfordrer medlemsstaterne til at tage de nødvendige skridt til at vende bevisbyrden og sikre, at det altid er arbejdsgiveren, der skal bevise, at en påvist forskel i behandlingen ikke har medført diskrimination;
42. understreger behovet for at øge indsatsen på nationalt plan og EU-plan for at bekæmpe de vedvarende stereotyper gennem oplysningskampagner rettet mod alle samfundslag, større inddragelse af medierne, strategier til at tilskynde kvinder til at vælge karrierer og professioner, hvor de er underrepræsenterede, og integrering af kønsaspektet i uddannelse og erhvervsuddannelse;
43. understreger, at kun en effektiv gennemførelse af ligestillingsprincippet vil føre til en reel forbedring af kvinders situation på arbejdsmarkedet, og at dette kræver ægte politisk vilje og strategisk samarbejde mellem forskellige aktører på europæisk niveau, nationalt niveau, sektorniveau og organisationsniveau; opfordrer følgelig Kommissionen til at udarbejde en aktiv strategi med referencepunkter, målsætninger og tidsbundne mål for at mindske tallene for ulighed inden for beskæftigelse og arbejdsløshed, hvilket er gjort med et godt resultat på andre områder, som f.eks. nedbringelse af antallet af trafikulykker i EU;
44. opfordrer medlemsstaterne til aktivt at anvende kønsbudgettering for at fremme forbedringen af kvinders situation på arbejdsmarkedet; opfordrer Kommissionen til at fremme udveksling af bedste praksis med hensyn til kønsbudgettering;
45. fremhæver betydningen af at træffe positive foranstaltninger, der fremmer kvinders inddragelse i den politiske og økonomiske beslutningstagning; påpeger, at bindende kvoter har vist sig at være en af de bedste måder til at opfylde dette mål;
46. påpeger, at der desuden er behov for positive foranstaltninger for at motivere det underrepræsenterede køn til at gå ind i visse erhverv, hvor der er en tydelig horisontal kønsopdeling;
47. opfordrer Kommissionen til at undersøge de faktorer, der fører til pensionsforskelle og til at vurdere behovet for specifikke foranstaltninger til at formindske disse forskelle på EU-niveau og nationalt niveau, herunder ved hjælp af lovgivningsmæssige og/eller ikke-lovgivningsmæssige foranstaltninger;
48. opfordrer medlemsstaterne og Kommissionen til at træffe passende foranstaltninger med henblik på at reducere forskellene i mænds og kvinders pensioner, der er en direkte konsekvens af lønforskellene mellem mænd og kvinder, og til at vurdere de nye pensionssystemers konsekvenser for de forskellige kategorier af kvinder, idet der i særlig grad fokuseres på deltidskontrakter og atypiske kontrakter;

49. opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til at bekæmpe lønmæssige uligheder mellem kønnene i alle relevante EU-politikker og nationale programmer, især i dem, der er rettet mod bekæmpelse af fattigdom;
50. opfordrer Kommissionen til at gennemføre en undersøgelse, der sammenligner situationen for henholdsvis erhvervsaktive mødre, mødre, der vælger at blive hjemme, og kvinder uden børn, og således belyser situationen for hver af disse grupper kvinder på arbejdsmarkedet, især hvad angår beskæftigelses-, løn- og pensionsforskelle og karriereudvikling;
51. understreger relevansen af at have pålidelige, sammenlignelige og tilgængelige kvantitative og kvalitative indikatorer og kønsbaserede statistikker for at sikre gennemførelsen af og opfølgningen på direktivet og minder i denne forbindelse om Det Europæiske Ligestillingsinstituts rolle; opfordrer medlemsstaterne til at levere årlige statistikker af høj kvalitet om kønsbestemte lønforskelle til Eurostat, således at det er muligt at vurdere udviklingen i hele EU;
52. opfordrer Kommissionen til at gennemføre en undersøgelse om, hvordan procedurer vedrørende den officielle anerkendelse af en persons kønsskifte eller manglen på sådanne procedurer påvirker transkønnede personers stilling på arbejdsmarkedet, navnlig deres adgang til beskæftigelse, lønniveau, karriereudvikling og pension;
53. påpeger, at de landespecifikke henstillinger inden for rammerne af det europæiske semester bør indeholde målsætninger om at mindske kønsbestemte løn- og pensionsforskelle, forskelsbehandling og fattigdomsrisikoen blandt ældre kvinder og om effektivt at gennemføre ligebehandlingsprincipper;
54. opfordrer Kommissionen til omhyggeligt at undersøge kvinders beskæftigelsessituation i den tredje sektor, den sociale økonomi og samarbejdsøkonomien og til så hurtigt som muligt at fremsætte en strategi, der skal fremme og beskytte kvinders job og situation i disse sektorer;
55. opfordrer medlemsstaterne til at øge deres indsats for at bekæmpe sort arbejde og usikre ansættelsesforhold; fremhæver det store omfang af sort arbejde, som udføres af kvinder, og som indvirker negativt på deres indkomst og socialsikringsdækning og -beskyttelse og endvidere indvirker negativt på EU's BNP; understreger nødvendigheden af især at tage spørgsmålet om husligt arbejde, der for det meste udføres af kvinder, op som en særlig udfordring, eftersom dette arbejde hovedsageligt foregår i den uformelle sektor, er individualiseret og i sagens natur usynligt, og derfor kræver, at der træffes skræddersyede foranstaltninger for at tackle problemet effektivt; beklager desuden misbruget af atypiske ansættelsesformer, herunder nul timerskontrakter, for at slippe for at opfylde ansættelses- og socialsikringskrav; beklager, at der har været en stigning i antallet af kvinder i job, som er fanget i fattigdom;
56. finder det vigtigt, at Kommissionen foreslår foranstaltninger til at a) mindske den kønsbestemte lønforskel, b) styrke kvinders økonomiske uafhængighed, c) forbedre adgangen til arbejdsmarkedet og karriereudvikling for kvinder, d) grundlæggende øge ligheden i beslutningstagningen og e) fjerne kønsdiskriminerende strukturer og praksisser;



57. pålægger sin formand at sende denne beslutning til Rådet og Kommissionen.

## BEGRUNDELSE

### Generelt

Ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og erhverv er et spørgsmål om frihed og retfærdighed. Det er en del af samfundspagten, som der ikke kan forhandles om. Alle kvinder uanset alder, uddannelse eller social status er potentielle ofre for - direkte eller indirekte - forskelsbehandling på arbejdspladsen. Somme tider er forskelsbehandlingen så subtil, at den kun kan afsløres ved at analysere de relevante statistiske data.

Virksomheden af ulighed på beskæftigelsesområdet kan ikke undervurderes. Den hæmmer kvinders potentiale, således at samfundet ikke får mulighed for fuldt ud at udnytte deres talent, færdigheder og evner. Ligeløn til mænd og kvinder er således et spørgsmål om rimelighed og motivation.

Samtidig kan den opfattes som et familieanliggende. Mange europæiske familiers trivsel er afhængig af kvinders løn. En stor del af mødrene medvirker på arbejdsmarkedet, og mange af dem har hovedansvaret for at forsørge deres familier som den eneste eller den vigtigste forsørger. Den kønsbestemte lønforskel har således alvorlige indvirkninger på deres børns levevilkår, ernæring og muligheder i livet. Effektive politikker til udligning af den kønsbestemte lønforskel kan forbedre situationen for mange familier, især dem med enlige forsørgere og med forsørgere i lavtlønsjobs.

Ligebehandling og princippet om ikke-forskelsbehandling har været en vigtig del af både EU's primære ret siden vedtagelsen af Rom-traktaten i 1957 (senest inkorporeret i artikel 157 i TEUF) og i EU-Domstolens retspraksis. Imidlertid har den kønsbestemte lønforskel som en vigtig indikator for ulighed mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet været næsten uforandret i den sidste halve snes år og har kun ændret sig fra 17,5 % i 2008 til 16,4 % i 2012.

I lyset af denne stagnerende tendens er ordføreren tilbøjelig til at konkludere, at det nuværende direktiv 2006/54/EF (det omarbejdede direktiv) har nået sine grænser og trænger til at blive opdateret. Denne konklusion støttes desuden af Europa-Parlamentets tidligere beslutninger, især initiativbeslutning 2011/2285(INI) om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi (betænkning af Bauer).

### Kønsbestemt lønforskel

Den kønsbestemte lønforskel beregnes som forskellen mellem mænds og kvinders gennemsnitlige bruttotimeløn udtrykt i procent af mænds gennemsnitlige bruttotimeløn. Den således beregnede procentdel er en vigtig indikator for uligheden mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet, idet beregningen tager hensyn til både fuldtids- og deltidsarbejde (deltidsarbejde aflønnes generelt med en lavere timeløn, og det er fortrinsvis kvinder, der arbejder på deltid).

Definitionen på kønsbestemt lønforskel gør den sårbar over for tre former for forstyrrelser, som sætter begrænsninger på fortolkningen af den: individuelle karakteristika (f.eks. uddannelse - hvis kvinder med lav uddannelse holder sig uden for arbejdsmarkedet, så falder

den kønsbestemte lønforskel, men hvis de har behov for indtægten og går på arbejde, så øges den, fordi ansatte med højere uddannelse tjener mere), erhvervsmæssige karakteristika (f.eks. firmastørrelse - arbejdstagere i større virksomheder har tendens til at få højere løn end personer, der arbejder for mindre virksomheder) og institutionelle karakteristika (mindsteløn - en højere mindsteløn sænker den kønsbestemte lønforskel, fordi mange kvinder arbejder i lavtlønsjob).

Derfor er det vigtigt at sammenligne den samlede kønsbestemte lønforskel med forskellen i specifikke sektorer. Selv om der kan iagttages en betydelig lønforskel mellem deltids- og fuldtidsansatte, er den ikke nødvendigvis resultatet af direkte forskelsbehandling. Den er snarere en følge af, at deltidsjobs forekommer hyppigere i lavtlønssektorer såsom sundhedspleje eller rengøringstjenester. En sammenligning af timelønnen mellem deltidsansatte indbyrdes viser, at den kønsbestemte lønforskel er mindre, end hvis der sammenlignes med fuldtidsansatte.

For at kunne bekæmpe ulighed mellem mænd og kvinder som den kommer til udtryk ved den kønsbestemte lønforskel, er det nødvendigt at undersøge, hvilken motivation mange kvinder har til at vælge jobs med mindre markedsværdi uanset deres uddannelse og evner.

### **Manglende balance mellem arbejds- og familieliv**

Det er først og fremmest kvinder, der beskæftiger sig med omsorg og pleje og bruger uforholdsmæssig lang tid på ubetalt arbejde og på at tage sig deres børn og andre familiemedlemmer. For at kunne gøre det vælger de ofte at arbejde på deltid. De dominerer også arbejdsstyrken i sektorer og erhverv, der giver mulighed for en bedre balance mellem arbejds- og familieliv. Det resulterer i, at kvinder ofte er beskæftiget i lavtlønsjob og ikke påtager sig ledende stillinger. Medens mænd arbejder længere tid på deres arbejdsplads end kvinder, så er kvindernes arbejdstid ofte betydeligt længere end mænds, hvis man lægger kvindernes betalte og ubetalte arbejdstid sammen.

Samtidig bidrager problemerne med at forene familie- og arbejdsliv ofte til, at kvinderne venter med at få deres første barn, og at der findes en lav fødselshyppighed i de fleste medlemsstater. Beskæftigelsesfrekvensen for kvinder med små børn er konstant lavere end for kvinder uden børn. Desuden begynder den kønsbestemte lønforskel ifølge ekspertanalyser at blive synlig, når en kvinde vender tilbage til arbejdsmarkedet fra sin første barselsorlov, den bliver større med gentagne afbrydelser i karriereløbet på grund af eksterne faktorer, såsom børnerelaterede pauser i beskæftigelsen og pauser til omsorg for plejekrævende familiemedlemmer, og den har tendens til at vokse med alderen;<sup>1</sup>

Barselsorlov og familierelateret orlov giver kvinder betydelige afbrydelser i deres erhvervserfaring, hvilket også bidrager til den kønsbestemte lønforskel. Den direkte virkning af sådanne perioder omfatter løntab, der erstattes med moderskabsydelse, hvilket i mange medlemsstater også ledsages af en lavere socialsikringsydelse i denne periode. Den kønsbestemte løsforskel er derfor mindst for unge ansatte og øges med alderen som følge af de ovennævnte afbrydelser af karrieren.

---

<sup>1</sup> Europa-Parlamentets beslutning af 24. maj 2012 med henstillinger til Kommissionen om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi (2011/2285(INI)).

De manglende tilbud til kvinder om praktiske løsninger, der ville give dem bedre mulighed for at forene arbejdsliv og familiemæssige forpligtelser, er den væsentligste årsag til den horisontale/sektorielle og vertikale/kønsbestemte opdeling af arbejdsmarkedet.

Som følge heraf arbejder kvinder ofte i sektorer, der tilbyder lavere timeløn end de mandsdominerede sektorer, dvs. i sundhedsplejen, undervisningssektoren eller den offentlige administration. Samtidig står kvinder ofte over for vertikal eller kønsbestemt opdeling af arbejdsmarkedet, som skyldes en diskriminerende rolletildeling i det mandsdominerede samfund: de ses også ofte ansat som kontorassistenter, butikspersonale, kortuddannet eller ufaglært arbejdskraft.

Ordføreren understreger, at det er nødvendigt at tage hensyn til forbindelsen mellem kvinders specifikke rolle som ansvarlige for opfostring af børn og deres villighed til at acceptere urimelig behandling på arbejdsmarkedet. Derfor opfordrer ordføreren kraftigt til, at de bestemmelser, der har til formål at skabe optimale betingelser for at afbalancere arbejds- og familieliv, tager hensyn til betydningen af kvinders ubetalte omsorgs- og plejearbejde og på passende måde anerkender værdien af dette ubetalte arbejde.

I den forbindelse kan det måske være nødvendigt at ændre beregningen af den kønsbestemte lønforskel, således at den ikke omfatter kvinder med et eller flere børn. På den måde vil den kønsbestemte lønforskel kun vise den reelle lønforskel, der skyldes forskelsbehandling. Samtidig ville en sammenligning mellem lønforskellen, som den beregnes nu, og den "rene" kønsbestemte lønforskel baseret på den nye beregning kunne anvendes som grundlag for at vurdere den gæld, som samfundet skylder kvinderne for deres ubetalte omsorgs- og plejearbejde.

### **Forskelsbehandling i pensionsordninger**

Lønforskellen mellem mænd og kvinder øges efter pensionering. Ifølge de til rådighed værende statistikker modtager kvinder i EU gennemsnitligt 39 % mindre i pension end mænd. Denne udvikling afspejler ufordelagtige karrierforhold, der bliver tydelige ved sammenligning af arbejdsmarkedspensioner. Gennemsnitligt er pensionsforskelle betydeligt større end lønforskelle. Det skyldes, at en større del af kvinderne arbejder på deltid, til lavere timeløn, og er færre år i beskæftigelse. I nogle medlemsstater er pensionsforskellen næsten dobbelt så stor som lønforskellen. Den heraf følgende ulighed kan øges yderligere, efterhånden som den demografiske situation i medlemsstaterne forværres. Det vil sætte løbende finansierede pensionssystemer under stigende pres, og private pensionsfonde, der forvalter opsparinger beregnet som en procentdel af den optjente løn, vil blive den vigtigste indtægtskilde for pensionerede borgere.

Ordføreren opfatter pensionsforskellen som en udvidelse af lønforskellen: den er som sådan diskriminerende og må afskaffes.

### **Begrebet lige arbejde**

Eftersom der er en klar forbindelse mellem den vedvarende indirekte forskelsbehandling af kvinder på arbejdsmarkedet og en kvindes specielle status som potentiel eller faktisk moder/fødende, udgør den manglende definition på arbejde af lige værdi eller enhver form for klare vurderingskriterier for sammenligning af forskellige jobs en anden stor hindring for et

retfærdigt arbejdsmarked, der er baseret på ligebehandling af mænd og kvinder.

Af betragtning 9 i det omarbejdede direktiv fremgår følgende: "Til vurdering af, om arbejdstagere varetager samme arbejde eller arbejde af samme værdi, bør det fastslås, hvorvidt disse arbejdstagere kan anses for at være i sammenlignelige situationer under hensyntagen til en række faktorer, bl.a. arbejdets art, faglig uddannelse og arbejdsvilkår."

Hidtil har tolv medlemsstater indført en definition af dette begreb i deres lovgivning. I de fleste af disse tilfælde er den baseret på de fire hovedelementer for evaluering af arbejde, som er anført i det arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene, der ledsager beretningen om anvendelsen af direktiv 2006/54/EF, nemlig færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår. Ordføreren foreslår, at begrebet samme arbejde eller arbejde af samme værdi indføres i alle medlemsstater som et obligatorisk krav for at bidrage til den grundlæggende bevægelsesfrihed for arbejdstagere i EU.

### **Prisgennemsigtighed**

Foranstaltninger til indførelse af løngennemsigtighed er et andet vigtigt skridt på vej til opbygning af et arbejdsmarked, der er baseret på lighed mellem mænd og kvinder. Ordføreren er overbevist om, at obligatorisk indførelse af dette redskab med udgangspunkt i en fælles EU-definition ville få en positiv virkning, fordi det på den ene side ville øge arbejdstagernes bevidsthed om de eksisterende uligheder med hensyn til aflønning og tillæg og på den anden give personer, der er offer for forskelsbehandling, et redskab i hænde til at anlægge sag.

### **Adgang til domstolsprøvelse**

Kontrollen med gennemførelsen af det omarbejdede direktiv afslører, at adgangen til domstolsprøvelse for personer, der er offer for forskelsbehandling, varierer i betydelig grad fra den ene medlemsstat til den anden. Ordføreren understreger, at gratis retshjælp er vigtig for at overvinde den vigtigste hindring, som ofre for forskelsbehandling står overfor i de fleste medlemsstater. Denne retshjælp kunne tilbydes af ligestillingsorganer, fagforeninger eller NGO'er.

En forbedret adgang til domstolsprøvelse er også en forudsætning for anvendelse af bestemmelserne om erstatning og sanktioner i det omarbejdede direktiv. Medens erstatninger giver domstolene mulighed for at give ofrene passende retsmidler, har sanktioner negative virkninger for arbejdsgiverne og skaber motivation til at undgå enhver form for adfærd, der kunne fortolkes som diskriminerende. I overensstemmelse med nærhedsprincippet bør de af ordføreren foreslåede sanktioner specifikt iværksættes på EU-plan og vedrøre virksomheders tilladelse til at deltage i offentlige indkøb af varer og tjenesteydelser, der finansieres via EU-budgettet.

## MINDRETALSUDTALELSE

forretningsordenens artikel 52, stk. 3

Anna Záborská

Ligestilling mellem kvinder og mænd er et princip, der er stadfæstet i EU-traktaten. Artikel 157, stk. 3, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde udgør et retsgrundlag, der åbner mulighed for at træffe foranstaltninger for at sikre anvendelsen heraf.

De største problemer, som kvinder står over for på arbejdspladsen, skyldes hovedsageligt indirekte forskelsbehandling, idet mange arbejdsgivere har en ubegrundet overbevisning om, at kvinder med børn er mindre produktive end mænd. Heri ligger roden til forskelsbehandling, der følger af, at den pågældende er af det ene eller det andet køn. Med henblik på at opnå den klarhed og konsekvens, der er nødvendige for at bekæmpe de grundlæggende årsager til denne forskelsbehandling, gjorde jeg en indsats for i den engelske tekst kun at anvende begrebet "gender" som en del af "gender pay gap" under henvisning til en veldefineret statistisk parameter.

Desværre anvendes der i den i udvalget vedtagne tekst forsætligt det juridisk tvetydige engelske begreb "gender" frem for det klart definerede "sex", hvilket udviser grænsen mellem de to sfærer for menneskelig eksistens, nemlig den sociale og den private. Det tvetydige engelske begreb "gender" åbner mulighed for fejlfortolkning. Følgelig vil uretfærdighed og statslig indgriben i europæiske borgeres privatsfærer have forrang frem for retfærdighed. Dette er grunden til, at jeg ikke kunne stemme for en sådan tekst.

1.6.2015

## UDTALELSE FRA UDVALGET OM BESKÆFTIGELSE OG SOCIALE ANLIGGENDER

til Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling

om beretning om anvendelsen af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (2014/2160(INI))

Ordfører for udtalelse: Vilija Blinkevičiūtė

### FORSLAG

Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender opfordrer Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling, som er korresponderende udvalg, til at optage følgende forslag i det beslutningsforslag, det vedtager:

- A. der henviser til, at hovedudfordringen for alle EU-medlemsstater er den korrekte anvendelse og håndhævelse af reglerne om ligeløn som fastlagt i direktiv 2006/54/EF;
- B. der henviser til, at beskæftigelsesfrekvenserne for kvinder generelt er lavere end for mænd: således var beskæftigelsesfrekvensen for mænd i 2013 69,4 % i EU-28, medens den var 58,8 % for kvinder<sup>1</sup>;
- C. der henviser til, at kvinder generelt får ca. 16 % mindre i løn end mænd, og at kvinder som følge af dette løngab også ofte får mindre i pension end mænd – i EU som helhed er kvinders pension gennemsnitligt 39 % lavere end mænds;
- D. der påpeger, at manglen på gennemsigtighed i lønstrukturernes for ansatte skaber et miljø, hvor kønsbestemte skævheder og diskriminerende lønstrukturer forbliver ikke synlige for de ansatte og/eller deres repræsentanter og derfor er yderst vanskelige at bevise, hvilket hindrer en effektiv håndhævelse af princippet om lige løn for lige arbejde;
- E. der påpeger, at lovgivningen i de fleste medlemsstater ikke indeholder nogen form for

---

<sup>1</sup> [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics).

definition af begreberne ”arbejde af samme værdi” og "samme arbejde", hvorfor spørgsmålet overlades til domstolenes fortolkning på enkeltsagsbasis, hvilket i høj grad bidrager til manglen på juridisk klarhed for potentielle ofre for lønmæssig forskelsbehandling til trods for de retningslinjer, Den Europæiske Unions Domstol har udstukket for at sikre juridisk klarhed;

1. er af den opfattelse, at ligestilling mellem kønnene øger den sociale og økonomiske velfærd og derfor ikke blot er til gavn for kvinder, men også for samfundet som helhed; minder om, at en effektiv udfordring af kønsstereotyper er afgørende for at øge kvinders deltagelse i alle dele af arbejdsmarkedet; opfordrer EU til at stille sig i spidsen for indsatsen mod kønsstereotyper, navnlig inden for uddannelse, beskæftigelse og videreuddannelse;
2. finder det vigtigt, at Kommissionen foreslår foranstaltninger til at a) mindske den kønsbestemte lønforskel, b) styrke kvinders økonomiske uafhængighed, c) forbedre kvinders adgang til arbejdsmarkedet og karriereudvikling, d) grundlæggende øge ligheden i beslutningstagningen, og e) fjerne kønsdiskriminerende strukturer og praksisser;
3. opfordrer medlemsstaterne og Kommissionen til at træffe foranstaltninger til at bekæmpe alle de forskellige former for forskelsbehandling, at sikre anvendelsen af princippet om ikkeforskelsbehandling og princippet om lighed på arbejdsmarkedet og i adgangen til beskæftigelse, herunder bekæmpelse af forskelsbehandling rettet mod etniske minoriteter og, handicappede samt forskelsbehandling på grund af køn, alder, religion eller tro, seksuel orientering og kønsidentitet, og til navnlig at vedtage sociale beskyttelsesforanstaltninger til at sikre, at kvinders løn og velfærdsrettigheder, herunder pensionsrettigheder, er de samme som for mænd med samme eller lignende erfaring, der udfører samme arbejde;
4. opfordrer Kommissionen til at foreslå klare foranstaltninger til en mere effektiv bekæmpelse af seksuel chikane på arbejdspladsen; konstaterer med beklagelse, at 30 % af de transkønnede jobsøgende på trods af EU-reglerne om beskyttelse af personer mod forskelsbehandling på beskæftigelsesområdet oplevede forskelsbehandling i forbindelse med jobsøgning, og at transkvinder var den gruppe, som var mest udsat for at føle sig diskrimineret i det år, der var genstand for Den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheders LGBT-undersøgelse; påpeger, at dette er en krænkelse af Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder; opfordrer Kommissionen til nøje at overvåge effektiviteten af de nationale klageorganer og -procedurer i forbindelse med gennemførelsen af ligestillingsdirektiverne, hvad angår kønsidentitet, kønsudtryk og kønsskifte; opfordrer Kommissionen til at give medlemsstaterne ekspertbistand med hensyn til, hvordan de kan tackle forskelsbehandling på grund af "kønsskarakteristika" på beskæftigelsesområdet; opfordrer Kommissionen til at støtte og tilskynde medlemsstaterne til at medtage transpersoner og interseksuelle i mangfoldighedskurser og til at samarbejde med arbejdsgiverne om foranstaltninger på arbejdspladsen, f.eks. at fremme anonyme rekrutteringsprocedurer; opfordrer medlemsstaterne til at anvende Den Europæiske Socialfonds (ESF's) midler til aktivt at tackle forskelsbehandling af transpersoner i tråd med Den Europæiske Unions Domstols retspraksis;



5. opfordrer medlemsstaterne til aktivt at gennemføre Kommissionens henstilling om styrkelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder gennem åbenhed<sup>1</sup> og fortsatte positive foranstaltninger ad lovgivningens vej, da dette har vist sig at være mest effektivt, ved at indføre anbefalede og skræddersyede lønåbenhedsforanstaltninger, som f.eks. gennemsigtighedsstrategier om lønsammensætning og -strukturer; opfordrer alle medlemsstater til at finde frem til de mest egnede metoder til sikring af kønsneutrale jobevalueringssystemer og afbalancerede og ikkediskriminerende klassifikationssystemer ved at tage hensyn til kollektive overenskomster og praktiske instrumenter; opfordrer medlemsstaterne til at kræve, at store selskaber offentliggør deres kønsbestemte lønforskelle;
6. glæder sig over, at bevisbyrden i direktiv 2006/54/EF er blevet ændret til fordel for kvinderne, som i retssager formodes at være ofre for forskelsbehandling på grund af køn, men ønsker at understrege, at denne bestemmelse ikke vil være effektiv, medmindre disse kvinder får en anerkendt ret til at få adgang til arbejdsgivernes oplysninger, sådan som Kommissionen foreslog at indføre i direktiv 97/80/EF om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grund af køn, hvilket dog i sidste instans ikke blev vedtaget; opfordrer medlemsstaterne til at etablere platforme, som kan modtage klager og yde gratis retshjælp i sager om forskelsbehandling på arbejdspladsen.
7. understreger, at selv om forskellene i mænd og kvinders beskæftigelsesfrekvens og lønniveau muligvis er blevet reduceret en smule i de senere år, skyldes dette ikke en forbedring af kvinders stilling, men den kendsgerning, at mænds beskæftigelsesfrekvens og lønniveau er faldet under den økonomiske krise;
8. opfordrer medlemsstaterne til at finde en måde, hvorpå der i den nationale lovgivning kan gives en definition af, hvad der betragtes som arbejde af samme værdi, eller til at fastlægge et sæt klare rammer for, hvad der bør betragtes som af samme værdi; finder at, at arbejdets værdi i overensstemmelse med Den Europæiske Unions Domstols praksis bør vurderes og sammenlignes ud fra objektive kriterier såsom krav til uddannelse, erhvervsuddannelse og videreuddannelse, færdigheder, indsats og ansvar, udført arbejde og arten af de involverede opgaver - andre faktorer kan også tages i betragtning, herunder arbejdsvilkår, fysisk og psykisk stress, kompetence og graden af selvstændighed, planlægning og beslutningstagning;
9. understreger nødvendigheden af, at medlemsstaterne forpligter sig til at overvinde den private sektors modvilje mod at ansætte kvinder og at fremme iværksætterier blandt kvinder;
10. understreger, at kvinder til trods for, at de udgør 60 % af universitetskandidaterne, stadig er stærkt underrepræsenteret i lederstillinger på alle niveauer i de politiske og økonomiske beslutningsprocesser; opfordrer derfor til en hurtig vedtagelse af direktivet om kvinder i bestyrelser, der er et vigtigt første skridt til indførelse af ligelig repræsentation i den offentlige og private sektor, og understreger Kommissionens forpligtelse til at træffe enhver foranstaltning, der kan bidrage til at bryde dødvandet i Rådet, hvad angår EU-lovgivning om åbenhed og større kønslig balance i rekrutteringen til ledende stillinger;

---

<sup>1</sup> C(2014)1405.

11. opfordrer medlemsstaterne til at sikre, at selskaber garanterer for kønsdiversiteten i sammensætningen af den endelige kandidatliste og samtidig sikrer, at kønnet på den formand, som vælges ved denne procedure, ikke på nogen måde er afgjort på forhånd, og at selskaberne udvælger de bedst kvalificerede kandidater på grundlag af en sammenlignende analyse af kvalifikationer under anvendelse af forud fastsatte, klare, neutralt formulerede og utvetydige kriterier; opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til at støtte kampagner for bekæmpelse af kønsstereotyper i forbindelse med jobadgang, hvori det understreges, at mænd og kvinder kan arbejde inden for forskellige områder, navnlig inden for videnskab og teknologi, og opmuntre kvinder til at søge ind i traditionelt mandsdominerede lærlingeuddannelser og erhverv, og sikre, at arbejdsgiverne afholder ligestillings- og diversitetskursus for alle ansatte;
12. opfordrer medlemsstaterne til at garantere kvinders ret til at vende tilbage til arbejdet efter fødsel og barsel og ret til effektiv sundheds- og sikkerhedsbeskyttelse på arbejdspladsen, sikre deres barselsrettigheder og træffe foranstaltninger til at forebygge urimelig afskedigelse af ansatte under graviditet og til at beskytte kvinder og mænd med pasningsansvar mod afskedigelse; beklager i den forbindelse, at Kommissionen har til hensigt at trække direktivet om barselsorlov tilbage, og opfordrer Rådet til at gøre en proaktiv indsats for sammen med Parlamentet og Kommissionen at deblokere direktivet om barselsorlov; understreger endvidere, at en forstærket lovgivning om fædreorlov vil give et vigtigt rygstød til kampen mod kønsdiskrimination på arbejdspladsen;
13. finder, at ligestillingen mellem kønnene bør fremmes gennem investeringer i støtteinfrastruktur og serviceydelser for familier og gennem lovgivningsincitamenter for forældre- og fædreorlov samt fleksible arbejdstider;
14. understreger vigtigheden af at bekæmpe indirekte forskelsbehandling inden for pensionsordninger, herunder ikke blot arbejdsmarkedspensioner, men også lovpligtige pensionsordninger; påpeger, at Den Europæiske Unions Domstol har præciseret, at arbejdsmarkedspensionsordninger skal betragtes som løn, og at princippet om ligebehandling derfor også gælder for disse ordninger, selv om sondringen mellem lovpligtige og arbejdsmarkedstilknyttede pensionsordninger volder problemer i nogle medlemsstater, og at arbejdsmarkedspensioner er et ukendt begreb i andre medlemsstater, hvilket kan medføre indirekte forskelsbehandling på arbejdsmarkedet;
15. understreger, at beskæftigelsesmæssig og sektoriel segregation på arbejdsmarkedet stadig er en faktor i bestemmelsen af løngabet; understreger endvidere, at kvinders arbejde, herunder navnlig dem, der arbejder som husarbejdere og omsorgspersoner, konsekvent er undervurderede og er mere udsatte for lav løn, ufrivilligt deltidsarbejde, usikre ansættelsesforhold og nul timerskontrakter, og opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til at udvikle og gennemføre passende foranstaltninger, der effektivt kan mindske mængden af ufrivilligt deltidsarbejde; understreger, at feminiseringen af fattigdommen er et resultat af forskellige former for forskelsbehandling og flere andre faktorer, herunder det kønsbestemte løn- og pensionsgab, plejeansvar og hermed forbundne afbrydelser i arbejdslivet samt utilstrækkelige støttesystemer, som berører husstande med enlige mødre; understreger i den forbindelse vigtigheden af at vurdere køns-effekten af socialsikringsystemer; minder om vigtigheden af en gennemførelse af eksisterende antidiskriminationslovgivningen, hvor der tages højde for en tværgående

tilgang for at mindske fattigdommen blandt kvinder;

16. opfordrer medlemsstaterne til at øge deres indsats for at bekæmpe sort arbejde og usikre ansættelsesforhold; fremhæver det store omfang af sort arbejde, som udføres af kvinder, og som indvirker negativt på deres indkomst og socialsikringsdækning og -beskyttelse og endvidere indvirker negativt på EU's BNP; understreger nødvendigheden af især at tage spørgsmålet om husligt arbejde, der for det meste udføres af kvinder, op som en særlig udfordring, eftersom dette arbejde hovedsageligt foregår i den uformelle sektor, er individualiseret og i sagens natur usynligt, og derfor kræver, at der træffes skræddersyede foranstaltninger for at tackle problemet effektivt; beklager desuden misbruget af atypiske ansættelsesformer, herunder nul timerskontrakter, for at slippe for at opfylde ansættelses- og socialsikringskrav; beklager, at der har været en stigning i antallet af kvinder i job, som er fanget i fattigdom;
17. opfordrer medlemsstaterne og Kommissionen til at udvide og højne offentlighedens bevidsthed om ligeløn, det kønsbestemte løn- og pensionsgab og den direkte og indirekte forskelsbehandling af kvinder på arbejdspladsen på europæisk, nationalt, regionalt og lokalt plan; opfordrer Kommissionen til at indføre et europæisk år for bekæmpelse af det kønsbestemte løngab;
18. opfordrer medlemsstaterne og Kommissionen til at inddrage arbejdsmarkedets parter (fagforeninger, arbejdsgivere) og civilsamfundet, herunder ligestillingsorganer, i gennemførelsen af ligestilling mellem kønnene med henblik på at skabe ligebehandling; understreger, at dialogen mellem arbejdsmarkedets parter skal omfatte tilsyn med og fremme af ligestillingspraksisser på arbejdspladsen, herunder fleksible arbejdsordninger med henblik på at gøre det lettere at forene arbejde og privatliv; understreger de kollektive overenskomsters vigtige rolle i bekæmpelsen af forskelsbehandling og fremme af ligestillingen mellem mænd og kvinder samt andre instrumenter såsom adfærdskodekser og forskning eller udveksling af erfaringer og god praksis på ligestillingsområdet;
19. opfordrer Kommissionen til at sikre, at de landespecifikke henstillinger i det europæiske semester om løsning af problemet med det kønsbestemte løngab føres ud i livet;
20. beklager, at visse medlemsstater ikke opfylder direktivets bestemmelser eller kun gør det delvis, og opfordrer indtrængende Kommissionen til at handle hurtigt og beslutsomt for at løse dette problem.

## RESULTAT AF DEN ENDELIGE AFSTEMNING I UDVALGET

<b>Dato for vedtagelse</b>	28.5.2015
<b>Resultat af den endelige afstemning</b>	+: 42 –: 8 0: 0
<b>Til stede ved den endelige afstemning – medlemmer</b>	Laura Agea, Guillaume Balas, Tiziana Beghin, Brando Benifei, David Casa, Ole Christensen, Lampros Fountoulis, Agnes Jongerius, Jan Keller, Ádám Kósa, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Zdzisław Krasnodębski, Jean Lambert, Jérôme Lavrilleux, Patrick Le Hyaric, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Javi López, Thomas Mann, Dominique Martin, Anthea McIntyre, Joëlle Mélin, Elisabeth Morin-Chartier, Emilian Pavel, Georgi Pirinski, Terry Reintke, Claude Rolin, Anne Sander, Sven Schulze, Siôn Simon, Jutta Steinruck, Yana Toom, Ulrike Trebesius, Marita Ulvskog, Renate Weber, Tatjana Ždanoka, Jana Žitňanská, Inês Cristina Zuber
<b>Til stede ved den endelige afstemning – stedfortrædere</b>	Amjad Bashir, Heinz K. Becker, Mercedes Bresso, Tania González Peñas, Eva Kaili, Eduard Kukan, António Marinho e Pinto, Evelyn Regner, Csaba Sógor, Gabriele Zimmer
<b>Til stede ved den endelige afstemning – stedfortrædere (forretningsordenens art. 200, stk. 2)</b>	Michaela Šojdrová

## ENDELIG AFSTEMNING VED NAVNEOPRÅB

[24]	+
ALDE	Beatriz Becerra Basterrechea, Izaskun Bilbao Barandica, Angelika Mlinar
EFDD	Daniela Aiuto
GUE/NGL	Malin Björk, Stefan Eck
PPE	Anna Maria Corazza Bildt, Ildikó Gáll-Pelcz, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Elisabeth Köstinger, Elissavet Vozemberg, Suica Dubravka
S&D	Inés Ayala Sender, Biljana Borzan, Viorica Dăncilă, Iratxe García Pérez, Anna Hedh, Clare Moody, Maria Noichl, Liliana Rodrigues, Marc Tarabella
VERTS/ALE	Terry Reintke, Jordi Sebastià, Ernest Urtegas

[2]	-
EFDD	Louise Bours
NI	Sylvie Goddyn

[6]	0
ECR	Branislav Skripek, Jadwiga Wisniewska, Jana Zitnanská
PPE	Marijana Petir, Michaela Sojdrová, Anna Záborská

Tegnforklaring:

+ : for

- : imod

0 : hverken/eller

## RESULTAT AF DEN ENDELIGE AFSTEMNING I UDVALGET

<b>Dato for vedtagelse</b>	16.6.2015
<b>Resultat af den endelige afstemning</b>	+: 24 -: 2 0: 6
<b>Til stede ved den endelige afstemning - medlemmer</b>	Daniela Aiuto, Beatriz Becerra Basterrechea, Malin Björk, Anna Maria Corazza Bildt, Viorica Dăncilă, Iratxe García Pérez, Anna Hedh, Elisabeth Köstinger, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Angelika Mlinar, Maria Noichl, Marijana Petir, Terry Reintke, Liliana Rodrigues, Jordi Sebastià, Michaela Šojdrová, Ernest Urtasun, Elissavet Vozemberg, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská, Jana Žitňanská
<b>Til stede ved den endelige afstemning – stedfortrædere</b>	Inés Ayala Sender, Izaskun Bilbao Barandica, Biljana Borzan, Louise Bours, Stefan Eck, Ildikó Gáll-Pelcz, Sylvie Goddyn, Clare Moody, Branislav Škripek, Dubravka Šuica, Marc Tarabella