



Europeiska  
kommissionen

# 2025 års rapport om jämställdhet inom EU

Rättsliga frågor  
och  
konsumentfrågor

EUROPEISKA KOMMISSIONEN

Bryssel den 7 mars 2025  
SWD(2025) 67 final

## Arbetsdokument från kommissionens avdelningar

### 2025 års rapport om jämställdhet i EU



Dokument utarbetat av Pierre Dieumegard för [Europe-Democracy-Esperanto](#)

Syftet med detta "preliminära" dokument är att göra det möjligt för fler människor i Europeiska unionen att bli medvetna om dokument som produceras av Europeiska unionen (och finansieras genom deras skatter).

**Om det inte finns några översättningar utesluts medborgarna från debatten.**

Detta dokument [fanns endast på engelska](#), i en pdf-fil. Från den ursprungliga filenskapadevi en odt-fil, utarbetad av Libre Office-programvaran, för maskinöversättning till andra språk. Resultaten finns nu tillgängliga [på alla officiella språk](#).

**Det är önskvärt att EU:s förvaltning övertar översättningen av viktiga dokument. "Viktiga handlingar" är inte bara lagar och förordningar, utan också den viktiga information som behövs för att fatta välgrundade beslut tillsammans.**

För att diskutera vår gemensamma framtid tillsammans och möjliggöra tillförlitliga översättningar skulle det internationella språket esperanto vara mycket användbart på grund av dess enkelhet, regelbundenhet och noggrannhet.

Kontakta oss:

[Kontakto \(europokune.eu\)](mailto:europokune.eu)

<https://e-d-e.org/-Kontakti-EDE>

## Innehållsförteckning

Inledning.....	4
FRI FRÅN Våld och STEREOTYPES.....	6
Avskaffande av könsrelaterat våld.....	6
Könsrelaterat nätvåld.....	11
Sexuella trakasserier på arbetsplatsen.....	13
Människohandel.....	14
Stöd till offer för könsrelaterat våld.....	15
Utmanande könsstereotyper.....	17
Att leva i en jämställd jämställdhetsekonomi.....	19
Minska klyftorna mellan könen på arbetsmarknaden.....	19
Att överbygga könsklyftan i vården och omsorgen.....	28
Åtgärda löne- och pensionsklyftorna mellan kvinnor och män.....	34
Uppnå lika deltagande inom olika sektorer av ekonomin.....	37
LEADING Jämlikt genom samhället.....	42
Kvinnor i politiskt beslutsfattande.....	42
Kvinnor i det ekonomiska beslutsfattandet.....	48
GENDER MAINSTREAMING.....	55
Jämställdhet inom EU:s olika politikområden.....	55
Jämställdhetsintegrering i EU:s budget.....	66
Intersektionalitet i genomförandet av jämställdhetspolitiken.....	70
Jämlikhet mellan könen och kvinnors inflytande i världen.....	72
Rysslands anfallskrig mot Ukraina.....	72
Jämställdhetsintegrering i EU:s yttre åtgärder.....	74
EU:s globala partnerskap och multilaterala insatser för jämställdhet.....	75
Avskaffande av könsrelaterat våld.....	77
Kvinnor, fred och säkerhet.....	79
Lika deltagande och ekonomisk egenmakt.....	81
Slutsats.....	84
Anmärkningar.....	85

## Inledning

2024 var ett viktigt år för jämställdheten i EU. I maj antogs det första direktivet någonsin om bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet samt två direktiv om stärkande av likabehandlingsorganens roll. Den förra införde bland annat definitioner på EU-nivå av ett antal brott, särskilt när det gäller nätvåld. Direktivet genomför, förstärker och kompletterar EU:s ratificering av Istanbulkonventionen 2023. Detta är välbehövligt: Den EU-omfattande undersökningen om könsrelaterat våld, som genomfördes av Eurostat, EU:s byrå för grundläggande rättigheter och Europeiska jämställdhetsinstitutet och offentliggjordes<sup>1</sup> i november 2024, visar att våldet mot kvinnor fortfarande är omfattande: en av tre kvinnor har utsatts för fysiskt våld (inbegripet hot) eller sexuellt våld i vuxen ålder, en av sex har utsatts för sexuellt våld, inbegripet våldtäkt, och en av fem kvinnor har utsatts för våld i hemmet – särskilt fysiskt eller sexuellt våld från sin partner, en släkting eller en annan familjemedlem.

Eurobarometerundersökningen om könsstereotyper<sup>2</sup> genomfördes parallellt med en snabb Eurobarometerundersökning som särskilt fokuserade på könsstereotyper i samband med våld mot kvinnor.<sup>3</sup> Även om det på vissa områden (t.ex. när det gäller mödrars heltidsarbets inverkan på familjelivet och kvinnors och mäns roller) har skett smärre förbättringar jämfört med tidigare år, är detta inte fallet överlag (t.ex. när det gäller naturlig kompetens att utföra hushållsuppgifter). Resultaten visar också en ökad polarisering av åsikter mellan unga kvinnor och unga män, där unga män tenderar att hålla mer med stereotypa åsikter.

Eurobarometern om könsstereotyper visar att människor i EU håller med om att jämställdhet gynnar samhället. Tre fjärdedelar av de svarande håller med om att män också skulle gynnas av jämställdhet mellan kvinnor och män. Det råder dock fortfarande stor enighet om stereotypa uttalanden. Omkring en fjärdedel av de svarande anser att det är oattraktivt för kvinnor att uttrycka starka åsikter offentligt.

Det finns också andra positiva tecken. Enligt 2024 års jämställdhetsindex som sammanställts av Europeiska jämställdhetsinstitutet<sup>4</sup> är poängen för jämställdhet i hela EU 71 av 100 poäng, en förbättring med 7,9 poäng sedan 2010, med små men positiva framsteg mot en ”jämställdhetsunion” under det senaste året. I nuvarande takt skulle det därför ta omkring 60 år att uppnå jämställdhet.

Mot denna bakgrund innehåller 2025 års rapport om jämställdhet i EU en bedömning av de viktigaste initiativen från mars 2024 till februari 2025 för att främja jämställdhet inom jämställdhetsstrategins nyckelområden,<sup>5</sup> nämligen

1 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/gender-based-violence>

2 Särskild Eurobarometer 545 om könsstereotyper omfattade uppfattningar om jämställdhet och allmänna stereotyper om könsroller och könsattribut samt acceptabla beteenden. uppfattningar om könsstereotyper i familje- och yrkeslivet och uppfattningar om könsstereotyper i politiken och i ledande befattningar. [Tillgängligt online](#). Översättarens anmärkning: Den angivna länken är felaktig. Originalen på engelska finns på <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974>. En maskinöversättning till alla officiella EU-språk finns på <https://europokune.eu/article35/2024sp545stergen>.

3 Flash Eurobarometer 544 omfattade könsstereotyper i samband med våld mot kvinnor. [Tillgängligt online](#)

4 <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024>

5 Se även portalen för övervakning av jämställdhetsstrategin, som ger lättillgängliga uppgifter om läget när det gäller förverkligandet av jämställdhetsstrategins politiska mål, identifierar styrkor och möjligheter och följer utvecklingen

Att få ett slut på könsrelaterat våld och utmana stereotyper.

blomstrande i en jämställd ekonomi,

Leda på lika villkor inom alla samhällsområden.

- Jämställdhetsintegrering och finansiering, och

främja jämställdhet och kvinnors egenmakt i hela världen.

Rapporten fokuserar på EU-institutionernas och medlemsstaternas viktigaste åtgärder och resultat på detta område under det senaste året. Den ger också uppmuntrande exempel på nationella initiativ för jämställdhet och på EU-finansierade projekt som syftar till jämställdhet (i rutor).

Denna upplaga av rapporten är den femte som omfattar EU:s jämställdhetsstrategi för 2020–2025. Den blickar främst tillbaka på det sista året av den första kommissionen under ledning av ordförande Ursula von der Leyen, även om den också omfattar de första månaderna av hennes andra mandatperiod, som inleddes den 1 december 2024, med ett nytt kommissionskollegium, inklusive en kommissionsledamot med ansvar för jämlikhet, Lahbib.

Den 5 mars 2025 planerar kommissionen att anta en färdplan för kvinnors rättigheter, vilket är ett viktigt resultat av ordförande Ursula von der Leyens politiska riktlinjer. Färdplanen kommer att innehålla de viktigaste jämställdhetsprinciperna för de kommande åren. Det kommer att bidra till att utforma arbetet med en ny jämställdhetsstrategi och fungera som en kompass för ökad jämställdhet i EU. Framstegen kommer att återspeglas i framtida utgåvor av jämställdhetsrapporten. En ny jämställdhetsstrategi för perioden efter 2025 kommer att presentera de konkreta insatser, åtgärder och initiativ som EU avser att genomföra under de kommande åren. Både färdplanen och strategin kommer att vara ett tillfälle att hålla tempot uppe i de fortfarande välbehövliga politiska förändringar som så småningom kommer att göra det möjligt att förverkliga den långsiktiga vision för full jämställdhet som anges i färdplanen.

---

över tid: <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/ges-monitor> Dessutom innehåller den regionala jämställdhetsövervakare som utvecklats av JRC i samarbete med GD Regional- och stadspolitik ett index för kvinnors prestationer (FemAI) och ett index för kvinnors nackdelar (FemDI).

## FRI FRÅN Våld och STEREOTYPES

Könsrelaterat våld är fortfarande en av vårt samhälles största utmaningar. Gruesome fall fortsätter att göra rubrikerna, och har en djup resonans i hela Europa. De påminner starkt om att könsrelaterat våld är djupt rotat i och vidmakthåller ojämlikhet mellan könen. Det har en djupgående fysisk, psykologisk och ekonomisk inverkan på offren, vilket hindrar deras förmåga att delta fullt ut i samhället. Därför är avskaffandet av könsrelaterat våld en av pelarna i jämställdhetsstrategin för 2020–2025. Under 2024 fortsatte kommissionen att ta itu med denna fråga.

## Avskaffande av könsrelaterat våld

Den 7 maj 2024 antogs direktivet om bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet.<sup>6</sup> Den trädde i kraft den 14 juni 2024 och medlemsstaterna har fram till den 14 juni 2027 på sig att införliva den i nationell lagstiftning och politik. Kommissionen kommer att ha ett nära samarbete med medlemsstaterna för att säkerställa ett snabbt och fullständigt införlivande. Direktivet är en milstolpe: Det är det första övergripande rättsliga instrumentet på EU-nivå som tar itu med våld mot kvinnor och våld i nära relationer.

Direktivet har två syften: Det syftar till att bättre skydda rättigheterna för offer för våld mot kvinnor och våld i nära relationer i hela EU och att minska förekomsten av sådant våld på lång sikt. Det kriminaliserar kvinnlig könsstumpning, tvångsäktenskap och de vanligaste formerna av nätvåld (delning av intimt eller manipulerat material utan samtycke, nätstalkning, nättrakasserier samt nätuppvigling till könsrelaterad hatpropaganda). Det innehåller också riktade åtgärder för skydd, stöd och tillgång till rättslig prövning för offer för alla former av våld mot kvinnor och våld i nära relationer som är straffbelagda enligt nationell lagstiftning eller EU-lagstiftning. Slutligen krävs det att medlemsstaterna vidtar förebyggande åtgärder, inbegripet särskilda åtgärder för att förebygga våldtäkt och främja samtyckets centrala roll i sexuella relationer.

Direktivet grundar sig på Istanbulkonventionen, vars bestämmelser om straffrättsligt samarbete införlivas i EU-lagstiftningen. EU:s anslutning till konventionen sände ett kraftfullt budskap till världen om att EU står fast vid sitt åtagande att få ett slut på våldet mot kvinnor och våldet i hemmet. Kommissionen har utsetts till EU:s samordningsorgan enligt konventionen, vilket innebär att den ansvarar för samordning, genomförande, övervakning och utvärdering av politik och åtgärder för att förebygga och bekämpa alla former av våld som omfattas av konventionen.

Under 2024 vidtog kommissionen flera viktiga åtgärder för att upprätthålla och genomföra de ambitiösa och omfattande standarder som fastställs i konventionen. I maj och december 2024 deltog kommissionen i mötena i partskommittén för Istanbulkonventionen två gånger om året. Under mötena deltog EU i antagandet av rekommendationer och slutsatser till konventionsstaterna om deras genomförande av konventionen på grundval av rapporter från Grevio,<sup>7</sup> det organ av oberoende experter som ansvarar för att övervaka konventionsparternas genomförande av konventionen.

I januari 2025 inledde Grevio sitt grundläggande utvärderingsförfarande för EU:s genomförande av konventionen. EU är skyldigt att på grundval av ett frågeformulär lägga fram en officiell rapport om de lagstiftningsåtgärder och andra åtgärder som vidtagits för att genomföra bestämmelserna i

6 Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/1385 av den 14 maj 2024 om bekämpning av våld mot kvinnor och våld i nära relationer (EUT L 2024/1385, 24.5.24).

7 <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/grevio>

konventionen.<sup>8</sup> Detta kommer att följas av ett utvärderingsbesök i maj/juni 2026, varefter Grevio kommer att lägga fram en rapport om de åtgärder som EU har vidtagit för att genomföra konventionen. Kommissionen har i egenskap av unionens samordningsorgan, som ansvarar för att fullgöra rapporteringskyldigheterna enligt konventionens övervakningsmekanism, ombetts att distribuera frågeformuläret till institutionerna, organen och byråerna genom att samordna deras svar och lämna in en konsoliderad version av EU:s rapport till Grevio senast den 28 november 2025.

Under 2024 tog Lettland ett stort steg framåt i kampen mot våld mot kvinnor och våld i nära relationer genom att bli den 39:e parten i Istanbulkonventionen, som trädde i kraft för Lettland den 1 maj 2024.<sup>9</sup> Dessutom utarbetade Lettland sin första nationella plan för förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet för 2024–2029. Planen har fyra handlingslinjer: 1) förebygga våld mot kvinnor och våld i nära relationer, (2) Tillhandahålla och förbättra stödåtgärder för våldsoffer. (3) Stärka förövarens ansvar och tillhandahålla rehabiliteringstjänster för att minska våldsamt beteende. (4) Inrätta en enhetlig och samordnad politik för att bekämpa och förebygga våld mot kvinnor och våld i nära relationer.

Under 2024 anordnade kommissionen två möten i EU:s nätverk för förebyggande av könsrelaterat våld och våld i hemmet, i april och november. Mötet i april var inriktat på att engagera ungdomar, särskilt unga män och pojkar: Utbildningens och de digitala mediernas roll. Deltagare från EU:s medlemsstater presenterade sin specialiserade expertis när det gäller att ta itu med de utmaningar som är förknippade med att förebygga könsrelaterat våld och våld i nära relationer och delade med sig av nationell bästa praxis på utbildningsområdet. Diskussionerna inriktades på formell och informell utbildning, digital utbildning och utvalda kommunikationskampanjer från olika länder. Vid novembermötet fokuserade man på intima bilder utan samtycke och hatpropaganda på nätet på grundval av kön: frågor om förebyggande efter ikraftträdandet av direktivet om våld mot kvinnor.” EU:s medlemsstater delade med sig av nationell bästa praxis när det gäller att förebygga könsrelaterade övergrepp mot icke-anslutna institut och hatpropaganda på nätet. Diskussionerna inriktades på förebyggande åtgärder mot övergrepp mot icke-statliga organisationer och hatpropaganda på internet, på att engagera onlineplattformar och medier och på en rad utvalda kampanjer som deltagarna föreslog.

Ett annat viktigt resultat 2024 var offentliggörandet av EU:s undersökning om könsrelaterat våld (EU-GBV)<sup>10</sup> för alla EU-länder. Eurostat samordnade datainsamlingen i 18 EU-länder, där undersökningen genomfördes av nationella statistikmyndigheter. Italien delade jämförbara uppgifter för de viktigaste indikatorerna på grundval av sin nationella undersökning. För åtta EU-länder samordnade Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter (FRA) och Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE) datainsamlingen i enlighet med riktlinjerna för EU-GBV-undersökningen. Eurostat, FRA och EIGE offentliggjorde EU-omfattande uppgifter, inklusive en gemensam publikation, den 25 november 2024. I rapporten presenteras de viktigaste resultaten av EU:s undersökning om könsrelaterat våld på grundval av uppgifter från samtliga 27 medlemsstater.<sup>11</sup> I hela EU intervjuades 114 023 kvinnor om sina erfarenheter.<sup>12</sup> Rapporten fokuserar på förekomsten av olika former av våld mot kvinnor i EU. EU:s undersökning om könsrelaterat våld samlar också in specifika uppgifter om kvinnors erfarenheter av våld, bland annat om konsekvenserna av våld och kontakter med olika tjänster som ger stöd till offer, som överlevande

8 <https://rm.coe.int/questionnaire-on-legislative-and-other-measures-giving-effect-to-the-p/1680b34281>

9 Hittills har alla EU:s medlemsstater undertecknat Istanbulkonventionen, och alla utom fem har ratificerat den.

10 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/gender-based-violence/database>

11 Eurostat, FRA, EIGE (2024), EU gender-based violence survey – Key results (inte översatt till svenska).

Experience of women in the EU-27, Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg. [Tillgänglig online.](#)

12 Undersökningen representerar kvinnor i åldrarna 18–74 år i EU.

från våld. De viktigaste resultaten av undersökningen visar att var tredje kvinna i EU har utsatts för fysiskt eller sexuellt våld eller hot i vuxen ålder. En av sex kvinnor i EU har utsatts för sexuellt våld i vuxen ålder. När det gäller våld i hemmet är hemmet ofta inte en säker plats för många kvinnor, eftersom 1 av 5 har utsatts för fysiskt eller sexuellt våld av en intim partner, en släkting eller en annan medlem av deras hushåll. En av de viktigaste frågorna som identifierades i undersökningen är icke-rapportering av våld: Även om en majoritet av de kvinnor som har utsatts för våld har talat med en närstående om detta har endast en av fem kontaktat en vårdgivare eller socialtjänst, och endast en av åtta har polisanmält <sup>13</sup> händelsen.

Under 2024 fortsatte kommissionen att tillhandahålla särskild finansiering för projekt som gynnar organisationer i det civila samhället och offentliga institutioner som genomför särskilda åtgärder, inbegripet förebyggande och bekämpning av könsrelaterat våld, inom ramen för programmet för medborgare, jämlikhet, rättigheter och värden.

Inom ramen för ansökningsomgången 2024 för CERV Daphne (om förebyggande och bekämpning av könsrelaterat våld och våld mot barn) lämnades <sup>14</sup> ett rekordstort antal 498 förslag in, som omfattade ansökningsomgångens fyra prioriteringar: i) storskaliga och långsiktiga gränsöverskridande åtgärder för att bekämpa könsrelaterat våld, ii) Åtgärder för skydd av och stöd till offer för och överlevare av könsrelaterat våld. iii) Åtgärder för att förebygga könsrelaterat våld i hemmet, i nära relationer och på nätet, bland annat genom riktade åtgärder med förövare. och iv) riktade åtgärder för att få integrerade system för skydd av barn att fungera i praktiken. Efter utvärderingen av förslagen valdes 30 förslag ut för en total budget på 24,5 miljoner euro.

Särskilda initiativ är inriktade på sexuella övergrepp mot barn, ett avskryvligt brott som i grunden påverkar barns säkerhet och välbefinnande. Det sker både offline och online, vilket leder till fysiska, mentala och känslomässiga trauman och ofta resulterar i livslånga konsekvenser. CSA påverkar både flickor och pojkar, men har en tydlig könsdimension. Enligt Unicefs globala uppskattningar utsätts 1 av 5 flickor och 1 av 7 pojkar för någon form av sexuellt våld före sin 18-årsdag. <sup>15</sup> Flickor är fortfarande de främsta offren för sexuella övergrepp mot barn på nätet. Under 2023 visade 97 % av de onlinerapporter om material med sexuella övergrepp mot barn på nätet som behandlats av Internet Watch Foundation endast sexuella övergrepp mot flickor. <sup>16</sup> När det gäller förövare tyder vissa studier på att omkring 3 % av den manliga befolkningen kan ha en pedofilsjukdom, även om prevalensuppgifterna är knapphändiga. <sup>17</sup>

EU:s strategi för en effektivare bekämpning av sexuella övergrepp mot barn <sup>18</sup> är den viktigaste referensramen för EU:s åtgärder på detta område under perioden 2020–2025. Strategin omfattar åtta initiativ, både lagstiftningsinitiativ och icke-lagstiftningsinitiativ, för att införa en stark rättslig ram och underlätta en samordnad strategi för de många aktörer som arbetar med att skydda och stödja barn – som spänner över förebyggande åtgärder, stöd till offer samt utredningar och åtal.

Inom denna ram gick förhandlingarna framåt under 2024 om kommissionens förslag till förordning om förebyggande och bekämpning av sexuella övergrepp mot barn. Den 6 februari 2024 föreslog

---

13 Ett urval av dessa indikatorer kommer att visas på webbplatsen för övervakning av jämställdhetsstrategin <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/ges-monitor>.

14 <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/cerv-2024-daphne?keywords=CERV-2024-DAPHNE&programDel=>

15 <https://data.unicef.org/topic/child-protection/violence/sexual-violence/>

16 <https://www.iwf.org.uk/annual-report-2023/trends-and-data/unique-image-analysis/>

17 <https://www.msmanuals.com/professional/psychiatric-disorders/paraphilias-and-paraphilic-disorders/pedophilic-disorder>

18 [https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/internal-security/protecting-children-sexual-abuse/what-eu-doing-protect-children-sexual-abuse\\_en](https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/internal-security/protecting-children-sexual-abuse/what-eu-doing-protect-children-sexual-abuse_en)



kommissionen också en omarbetning av direktiv 2011/93/EU<sup>19</sup> för att stärka straffrätten om sexuella övergrepp mot barn och sexuell exploatering av barn. De reviderade reglerna utvidgar brottsdefinitionerna och inför strängare påföljder och mer specifika krav på förebyggande åtgärder och stöd till brottsoffer.

I linje med EU:s strategi gör interimsförordningen, som trädde i kraft den 2 augusti 2021, det möjligt för tjänsteleverantörer att fortsätta sina frivilliga metoder för att upptäcka och rapportera sexuella övergrepp mot barn på nätet och avlägsna material med sexuella övergrepp mot barn. I februari 2024 enades medlagstiftarna om att förlänga interimsgreglerna till och med den 3 april 2026.<sup>20</sup>

Arbetet fortsatte med att inrätta nätverket för förebyggande av sexuella övergrepp mot barn,<sup>21</sup> som kommer att sammanföra forskare, yrkesverksamma i frontlinjen och andra berörda parter som arbetar på området. CSAPN kommer att syfta till att hjälpa EU:s medlemsstater att införa användbara, noggrant utvärderade och effektiva förebyggande åtgärder och underlätta utbytet av bästa praxis för att bidra till att minska förekomsten av sexuella övergrepp mot barn i EU.

Kommissionen fortsatte att samarbeta med flera berörda parter för att förebygga och bekämpa sexuella övergrepp mot barn, t.ex. genom att stödja We Protect Global Alliance Against Child Sexual Abuse Online (WPGA),<sup>22</sup> främja samarbete med leverantörer av onlinetjänster genom EU:s internetforum (EUIF)<sup>23</sup> och fortsätta det operativa samarbetet med brottsbekämpande myndigheter genom Europols europeiska sektorsövergripande plattform mot brottshot (Empact).<sup>24</sup>

Flera projekt som finansierades inom ramen för fonden för inre säkerhet och Horisont Europa stödde genomförandet av EU:s strategi för en effektivare bekämpning av sexuella övergrepp mot barn. Projekten omfattade ett brett spektrum av verksamheter, från utveckling av verktyg för brottsbekämpning till medvetandehöjande åtgärder för barn och ungdomar, stöd till offer och överlevande och program för förebyggande av förövare.

---

19 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2024%3A60%3AFIN>

20 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/04/29/the-council-gives-the-final-green-light-to-the-prolongation-of-a-child-sexual-abuse-protection-measure/>

21 [https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/child-sexual-abuse-prevention-network-csapn\\_en](https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/child-sexual-abuse-prevention-network-csapn_en)

22 <https://www.weprotect.org/>

23 [https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-union-internet-forum\\_en](https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-union-internet-forum_en)

24 <https://www.europol.europa.eu/crime-areas-and-statistics/empact>

Den 13–14 juni 2024 anordnade Lettland och Portugal tillsammans ett seminarium om ömsesidigt lärande i Riga på temat ”Utmaningar för förändring: arbete med förövare av könsrelaterat våld och våld i nära relationer, där 14 andra medlemsstater och företrädare för kommissionen, EIGE och det europeiska nätverket för arbete med förövare av våld i nära relationer deltog. Man tog upp frågor som tillgänglighet och utformning av tjänster för förövare av könsrelaterat våld och våld i nära relationer, hur jämställdhetsaspekter ska införlivas i dessa tjänster och hur de ska utvärderas.<sup>25</sup>

Ett av de framgångsrika projekt som finansierades inom ramen för Daphne-delen 2021 är XAJI: Aktivt ungdomsnätverk för jämställdhet: Främja ungdomars och mäns roll som förebilder när det gäller att förebygga våld mot kvinnor och främja jämställdhet. Det genomfördes mellan den 1 juni 2022 och den 30 juni 2024 och genomförde utbildning, kapacitetsuppbyggnad och medvetandehöjande åtgärder för ungdomar, inbegripet tonårspojkar (mellan 12 och 15 år), för att förebygga våld och bidra till att upptäcka missbruksmönster och främja jämlika och jämställda attityder och relationsmodeller. Projektet utbildade nästan 200 tonåringar, varav 40 % var pojkar, i tio skolor i Spanien (Katalonien) och Portugal. Efter genomförandet av projektet åtog sig skolorna att förlänga utbildningen till nästa läsår (2024/2025), och skolpersonal i andra skolor uttryckte sin vilja att bjuda in XAJI-projektgruppen för att få utbildning om de teman som tas upp i projektet.

Kroatien har ändrat sin strafflag (Kroatiens officiella tidning, 36/24)<sup>26</sup> för att definiera könsrelaterat våld som ”våld riktat mot en kvinna på grund av att hon är kvinna och former av våld som drabbar kvinnor oproportionerligt”. Genom ändringarna infördes också ett nytt brott: ”allvarligt mord på en kvinna” (kvinnomord). För att avgöra om ett fall omfattas av brottet kvinnomord kommer kroatiska myndigheter att bedöma om offret avsiktligt har skadats på grund av sitt kön. Dessutom har ”allvarligt mord på en kvinna” lagts till i förteckningen över brott utan preskription.

---

25 [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality_en)

26 [https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2024\\_03\\_36\\_570.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2024_03_36_570.html)

Vid utmärkelsen Europeisk huvudstad för inkludering och mångfald 2024 vann städer i Slovenien, Spanien och Sverige en särskild utmärkelse för myndigheter som möjliggör säkra städer och regioner för kvinnor i all deras mångfald genom att ta itu med våld mot kvinnor. Guldpriset gick till staden Ljubljana i Slovenien för stöd till solidaritetsinsatser, i samarbete med det civila samhället, för att inrätta ett omfattande stödsystem för att ta itu med våld mot kvinnor. Silverpriset gick till staden Miranda de Ebro i Spanien för att ha fört samman beslutsfattare, utbildare, sociala tjänster och det civila samhället med aktivt deltagande av drabbade kvinnor, till exempel genom ett initiativ som involverar brottsbekämpande myndigheter och sociala tjänster för att tillhandahålla säkert skydd och nödbostäder för offren. Bronspriset gick till Växjö kommun för dess strategiska planering av finansiering, stöd och medvetandehöjande åtgärder samt för dess särskilda avdelning för våld mot kvinnor.<sup>27</sup>

I Tjeckien<sup>28</sup> trädde en ändring av strafflagen (lag nr 40/2009 Coll.) i kraft i januari 2025 som omdefinierar våldtäktsbrottet och stärker det rättsliga skyddet för offer för våld i hemmet och könsrelaterat våld. Enligt den nya definitionen ska alla former av samlag utan brottsoffrets samtycke betraktas som våldtäkt. Fysiskt våld behövs inte längre. Situationer där offret ”fryser” uttryckligen kommer att erkännas som våldtäkt. Lagförslaget fick stöd från både regeringspartierna och oppositionen.

Under andra halvåret 2023 tog det bulgariska ministeriet för arbetsmarknads- och socialpolitik, med hjälp av samordnarna för jämställdhet mellan kvinnor och män på distriktsnivå, fram ett kompendium med lokala metoder för förebyggande av olika former av våld och stöd till offer. I kompendiet samlas lokal politik och genomförda åtgärder och initiativ, som delas av 21 distriktsförvaltningar, samtidigt som etablerad god praxis lyfts fram. Syftet är att sprida den rika lokala erfarenheten, stärka utbytet och bidra till att ompröva befintlig politik och skapa nya.<sup>29</sup>

## Könsrelaterat nätvåld

Könsrelaterat nätvåld fortsätter att dominera livet för alltför många kvinnor och flickor i hela EU. I EU:s jämställdhetsstrategi för 2020–2025<sup>30</sup> erkänns att nätvåld som riktar sig mot kvinnor har blivit genomgripande med specifika, onda konsekvenser för kvinnors psykiska och fysiska hälsa. Detta är oacceptabelt och ett hinder för kvinnors deltagande i det offentliga livet och därmed också ett hot mot demokratin. Sedan strategin presenterades har frågan om könsrelaterat nätvåld blivit ännu vanligare.

Antagandet av direktivet om bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet<sup>31</sup> har varit en viktig milstolpe i kampen mot könsrelaterat nätvåld. Direktivet innehåller enhetliga straffrättsliga definitioner av de vanligaste formerna av nätvåld, kräver att medlemsstaterna ser till att visst nätinnehåll som är straffbelagt enligt direktivet avlägsnas och tillhandahåller specialiserade

<sup>27</sup> [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/av/ip\\_24\\_2285](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/av/ip_24_2285)

<sup>28</sup> <https://msp.gov.cz/web/msp/tiskove-zpravvy/-/clanek/poslanci-jednomyslnne-schvalili-redefinici-znasilneni-kopirovat->

<sup>29</sup> <https://www.mlsp.government.bg/uploads/41/test/2023-sbornik-s-praktiki-nasilie-po-oblasti.pdf>

<sup>30</sup> Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, COM(2020) 152 final.

<sup>31</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/1385 av den 14 maj 2024 om bekämpning av våld mot kvinnor och våld i nära relationer, EUT L 2024/1385, 24.5.2024.

stødtjänster för offer för it-brott. Direktivet uppmuntrar också självreglerande samarbete mellan plattformar, bland annat genom upprättande av uppförandekoder.

Rättsakten om digitala tjänster<sup>32</sup> är dessutom en viktig EU-förordning när det gäller onlineplattformar och relaterade risker, inbegripet spridning av diskriminerande innehåll, t.ex. spridning av könsrelaterat nätvåldsinnehåll på onlineplattformar.

Kvinnor, särskilt de som utsätts för flera former av diskriminering, även i det offentliga livet, utsätts i oproportionerligt hög grad för olika typer av könsrelaterat nätvåld,<sup>33</sup> såsom trakasserier på nätet, stalkning, doxing, delning av intima bilder utan samtycke och användning av deepfake-bilder som är utformade för att skada och misskreditera dem. Enligt ramen för riskbedömning i rättsakten om digitala tjänster är mycket stora onlineplattformar och sökmotorer skyldiga att identifiera, bedöma och effektivt minska systemrisker, inbegripet spridning av könsrelaterat våldsamt innehåll, som härrör från utformningen, funktionen eller användningen av deras tjänster samt från potentiellt missbruk från användarnas sida. Sådana riskreducerande åtgärder bör vara rimliga, proportionella, effektiva och anpassade till de specifika systemriskerna för att minska fysisk, sexuell, psykisk, social, politisk eller ekonomisk skada.

Enligt rättsakten om digitala tjänster är onlineplattformar skyldiga att offentliggöra transparensrapporter som innehåller information om deras metoder för innehållsmoderering. Med hänvisning till EU:s direktiv om bekämpning av våld mot kvinnor och våld i nära relationer anges i genomförandeakten kategorier för rapportering av beslut om innehållsmoderering som påverkar kvinnor och flickor. Dessa inbegriper nätmobbning och näthot, nättrakasserier och nätstalkning, könsrelaterad desinformation, olaglig uppmaning till våld och hat, delning av intimt material utan samtycke, inbegripet deepfake eller liknande teknik.<sup>34</sup> Leverantörerna måste offentliggöra de första harmoniserade rapporterna i början av 2026. Dessutom ger rättsakten om digitala tjänster leverantörer i uppdrag att bevilja tillgång till data för forskning om upptäckt, identifiering och förståelse av systemrisker i EU och om lämpligheten, effektiviteten och effekterna av de riskreducerande åtgärder som leverantörerna vidtar.

För att skydda kvinnors säkerhet på nätet håller kommissionen på att underlätta utvecklingen av en ny ram för samarbete mellan internetplattformar, som ett av de sista resultat som tillkännagavs i jämställdhetsstrategin för 2020–2025.

AI-lagen<sup>35</sup> förbjuder mycket skadliga system som kan möjliggöra könsrelaterat våld. Konkret förbjuder det skadliga AI-metoder som kan användas för att vidmakthålla eller underlätta våld mot kvinnor och flickor, såsom manipulativa eller exploaterande AI-system för att spåra och manipulera individer, inbegripet kvinnor och flickor, på avsevärt skadliga sätt. Dessutom föreskriver lagen transparenskrav för syntetiskt genererat innehåll, inklusive deepfakes.

---

32 Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2022/2065 av den 19 oktober 2022 om en inre marknad för digitala tjänster och om ändring av direktiv 2000/31/EG (rättsakten om digitala tjänster) (Text av betydelse för EES), EUT L 277, 27.10.2022, s. 1.

33 Hicks, J. (2021). Globala belägg för förekomsten och effekterna av könsrelaterat våld på nätet. Rapport från K4D Helpdesk. Institutet för utvecklingsstudier. [DOI:10.19088/K4D.2021.140](https://doi.org/10.19088/K4D.2021.140).

34 Kommissionens genomförandeförordning (EU) av den 4 november 2024 om fastställande av mallar för rapporteringsskyldigheter avseende transparens för leverantörer av förmedlingstjänster och leverantörer av onlineplattformar enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2022/2065, C(2024) 7005 final och bilagan till kommissionens genomförandeförordning (EU), C(2024) 7005 final.

35 Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2024/1689 av den 13 juni 2024 om harmoniserade regler för artificiell intelligens och om ändring av förordningarna (EG) nr 300/2008, (EU) nr 167/2013, (EU) nr 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 och (EU) 2019/2144 samt direktiven 2014/90/EU, (EU) 2016/797 och (EU) 2020/1828 (rättsakten om artificiell intelligens) (Text av betydelse för EES).

Slutligen tar kommissionen, genom att utse fyra plattformar för vuxeninnehåll till mycket stora onlineplattformar, upp en rad olagliga innehåll, verksamheter och metoder med en könsdimension, såsom spridning av material med sexuella övergrepp mot barn, delning av intimt eller manipulerat material utan samtycke, människohandel och modernt slaveri. Under 2024 skickade kommissionen en begäran till tre av dem (Pornhub, Stripchat och XVideos) om information enligt rättsakten om digitala tjänster för att uppmana företagen att lämna mer detaljerad information om de åtgärder som vidtagits för att omsorgsfullt bedöma och minska riskerna i samband med skyddet av minderåriga online, spridningen av olagligt innehåll och förebyggandet av och riskerna för könsrelaterat våld. Kommissionen begärde också närmare uppgifter om de ålderssäkringsmekanismer som antagits av dessa plattformar. Dessutom samarbetar kommissionen med experter på digital pornografi för att kartlägga den rättsliga ramen för reglering av vuxeninnehåll online på EU-nivå och medlemsstatsnivå. De ger också en översikt över den pornografiska industrin och upprättar en förteckning över bevis för att identifiera och analysera systemrisker och effektiviteten hos relaterade begränsningsåtgärder.

I februari offentliggjorde EIGE en rapport med förslag till en mätarm som medlemsstaterna kan använda för att mäta statistisk prevalens, incidens och rapporterade fall av specifikt nätvåld mot kvinnor och flickor och för att rapportera de uppgifter som samlats in på ett jämförbart <sup>36</sup>sätt.

År 2024 översattes och offentliggjordes i Estland en vägledning om nätvåld för yrkesverksamma som arbetar med offer. Det ger värdefullt stöd och praktiska rekommendationer för att på ett effektivt och lyhört sätt hjälpa brottsoffer, hantera risker och hjälpa till att återställa brottsoffrens känsla av säkerhet. Utformad för att underlätta arbetet för specialister, erbjuder denna guide konkreta instruktioner och bästa praxis. Som en viktig resurs bidrar den till att förbättra yrkesverksammas förståelse för effekterna av nätvåld och säkerställer omfattande stöd för varje enskild person som påverkas.

## Sexuella trakasserier på arbetsplatsen

Kvinnor har rätt att leva och arbeta fritt från våld och trakasserier. Även om detta är allmänt accepterat är våld och trakasserier fortfarande utbredda i arbetslivet. Enligt färskas uppgifter från EU:s undersökning om könsrelaterat våld hade 4,3 % av de ständigt arbetande kvinnorna upplevt sexuella trakasserier på arbetsplatsen under de senaste tolv månaderna, 12,8 % under de senaste fem åren och 30,8 % under vuxenlivet. Endast 37,3 % hade rapporterat händelsen till en officiell stödtjänst eller polis eller tjänstemän på arbetsplatsen.

Våld mot och trakasserier av kvinnor på arbetsplatsen hämmar kvinnors egenmakt, begränsar deras tillträde till arbetsmarknaden och vidmakthåller den yrkesmässiga könssegregeringen. Det är ofta rotat i ojämlik könsmaktsdynamik, könsstereotyper, patriarkala värderingar och historiska ojämlikheter mellan män och kvinnor.

Den 25 mars 2024, efter tre och ett halvt års förhandlingar, enades rådet om att uppmana medlemsstaterna att ratificera Internationella arbetsorganisationens konvention från 2019 om våld och trakasserier (nr 190). <sup>37</sup> EU och dess medlemsstater spelade en aktiv roll i antagandet av konvention nr 190 vid den 108:e internationella arbetskonferensen 2019. Hittills har tolv EU-

36 EIGE (2025), Bekämpning av nätvåld mot kvinnor och flickor: Developing an EU measurement framework, Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg. [Tillgängligt online](#).

37 Rådets beslut (EU) 2024/2018 av den 25 mars 2024 om en uppmaning till medlemsstaterna att ratificera Internationella arbetsorganisationens konvention från 2019 om våld och trakasserier (nr 190) (EUT L 2024/1018, 2.4.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2024/1018/oj>

medlemsstater ratificerat konventionen: Belgien, Danmark, Finland, Frankrike, Grekland, Irland, Italien, Portugal, Rumänien, Spanien, Tyskland och Österrike.

Könsrelaterade trakasserier på arbetsplatsen är också ett problem inom området forskning och innovation (R&I).<sup>38</sup> För att motverka detta fenomen utarbetade forumets undergrupp ”Inkluderande jämställdhet” i nära samarbete med Europeiska kommissionen 2024 en uppförandekod med nolltolerans för att motverka könsrelaterat våld, inbegripet sexuella trakasserier, i EU:s forsknings- och innovationssystem.<sup>39</sup> Uppförandekoden, som utarbetats av undergruppen för det europeiska forskningsområdets forum, syftar till att ta itu med fall av könsrelaterat våld inom forskning och högre utbildning genom att fastställa en gemensam strategi, definitioner och en förteckning över principer för att vägleda medlemsstaterna och andra berörda parter och enskilda personer, i syfte att skapa en europeisk forsknings- och innovationsmiljö som är fri från alla former av könsrelaterat våld, på grundval av värdena jämställdhet och inkludering, respekt, värdighet och säkerhet. För att stödja uppförandekoden och dess principer offentliggjorde Horisont Europa-projektet GenderSAFE ett löfte<sup>40</sup> och uppmanade berörda parter, yrkesverksamma och studenter att ansluta sig till en särskild praktikgemenskap.<sup>41</sup>

Under 2024 anordnades dessutom, i samarbete med medlemsstaterna och berörda parter inom forskning och innovation, en paneldiskussion med titeln Towards an ERA Free from Gender-Based Violence in Science under forsknings- och innovationsdagarna.<sup>42</sup>

## Människohandel

Människohandel är ett brott som förstör människors liv genom att beröva dem deras värdighet, frihet och grundläggande rättigheter. Det är ofta ett våldsbrott som begås av organiserade kriminella nätverk.

Ett av de viktigaste resultaten av EU:s strategi mot människohandel 2021–2025 under 2024 var utvärderingen av EU:s direktiv mot människohandel och antagandet av det ändrade direktivet mot människohandel.<sup>43</sup> Det ändrade direktivet mot människohandel stärker ytterligare det förebyggande arbetet, stödet till brottsoffer och det gränsöverskridande samarbetet. Det betonar en jämställdhetsmedveten strategi som säkerställer bättre skydd för kvinnor, barn, personer med funktionsnedsättning och andra utsatta grupper. I det ändrade direktivet ingår utnyttjande av surrogatmoderskap, tvångsäktenskap och olagliga adoptioner bland formerna för utnyttjande. Det lägger också större vikt vid onlinedimensionen genom att betrakta sexuellt utnyttjande som begås genom användning av informations- och kommunikationsteknik som en försvårande omständighet. Dessutom blir medveten användning av tjänster som tillhandahålls av offer för människohandel, såsom prostitutionstjänster, ett brott i syfte att minska den efterfrågan som främjar människohandel. EU-omfattande insamling av uppgifter om människohandel på grundval av särskilda indikatorer blir obligatorisk, vilket ger mer omfattande insikter och ökar kunskapen om fenomenet.

38 <https://unisafe-gbv.eu/project-news/results-from-the-largest-european-survey-on-gender-based-violence-in-academia/>

39 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6ce8aef5-70b3-11ef-a8ba-01aa75ed71a1/language-en>

40 <https://gendersafe.eu/the-gendersafe-pledge-for-zero-tolerance-to-gender-based-violence/>

41 <https://gendersafe.eu/community-of-practice/>

42 <https://www.youtube.com/watch?v=9-L-evh48GU>

43 Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/1712 av den 13 juni 2024 om ändring av direktiv 2011/36/EU om förebyggande och bekämpande av människohandel, om skydd av dess offer (EUT L 2024/1712, 24.6.2024).



På migrationsområdet offentliggjordes en ansökningsomgång<sup>44</sup> i maj 2024 med en budget på 6 miljoner euro inom ramen för asyl-, migrations- och integrationsfonden 2021–2027.<sup>45</sup> Syftet med ansökningsomgången är att stärka hjälpen, stödet och integrationen av tredjelandsmedborgare som är offer för människohandel och som är tredjelandsmedborgare. Ansökningsomgången är inriktad på förebyggande, identifiering av offer, ökad medvetenhet om människohandel och stöd till offer för arbetskraftsexploatering och sexuellt utnyttjande samt offer för påtvingad brottslighet. Detta inbegriper specialiserat bistånd och stöd till tredjelandsmedborgare som fallit offer för människohandel, med beaktande av deras särskilda behov, såsom ålder, kön och de fysiska och psykiska konsekvenserna av den eller de former av utnyttjande som de har utsatts för.

I november 2023 finansierades dessutom det treåriga VANGUARD-projektet inom Horisont Europa-kluster 3 ”Civil säkerhet för samhället”, med ett EU-bidrag på 4,5 miljoner euro. Detta projekt syftar till att stärka kampen mot människohandel i samband med avancerade tekniska lösningar, förståelse, medvetandehöjande åtgärder och utbildning, i syfte att störa människohandelskedjan i ett tidigt skede och ta itu med straffrihetskulturen. VANGUARD kommer särskilt att ge en förbättrad underrättelsebild av människohandel, med särskilt fokus på människohandel för sexuellt utnyttjande, arbetskraftsexploatering och påtvingad brottslighet.

Empacts operativa handlingsplan mot människohandel<sup>46</sup> har stärkts för att hantera riskerna med människohandel mot bakgrund av det rekordhöga antalet utsatta personer, främst kvinnor och barn, som söker skydd i EU på grund av Rysslands anfallskrig mot Ukraina. De operativa åtgärdernas särskilda inriktning har behållits i den nya operativa handlingsplanen för 2024–2025 och har nu införlivats fullt ut i flera åtgärder, till exempel om arbetskraftsexploatering, handel med barn eller webbövervakning.

## Stöd till offer för könsrelaterat våld

Utöver antagandet av direktivet om våld mot kvinnor i maj 2024, som fastställer skräddarsydda åtgärder för stöd till offer för könsrelaterat våld (se avsnittet ”Avskaffande av könsrelaterat våld” ovan), gjordes under 2024 framsteg med översynen av direktivet om brottsoffers rättigheter: Den 14 juni antog rådet en allmän riktlinje om texten<sup>47</sup> och i april godkände parlamentet sitt mandat att inleda interinstitutionella förhandlingar. Trepartsmötena inleddes i slutet av 2024.<sup>48</sup> Förslaget, som antogs av kommissionen den 12 juli 2023, syftar till att ytterligare stärka brottsoffers rättigheter i EU, inbegripet rättigheterna för de mest utsatta offren, såsom offer för våld mot kvinnor och våld i nära relationer.<sup>49</sup> Därigenom syftar det till att ta itu med de problem som identifierades i utvärderingen av direktivet om brottsoffers rättigheter som antogs i juni 2022.<sup>50</sup>

44 Amif-2024-TF2-AG-THB.

45 Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2021/1147 av den 7 juli 2021 om inrättande av asyl-, migrations- och integrationsfonden.

46 [https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/law-enforcement-cooperation/empact-fighting-crime-together\\_en](https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/law-enforcement-cooperation/empact-fighting-crime-together_en)

47 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/06/13/victims-rights-council-finalises-position-on-strengthened-eu-law/>

48 [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2023/0250\(COD\)](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2023/0250(COD))  
[https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2023/0250\(COD\)\)](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2023/0250(COD)))

49 Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om ändring av direktiv 2012/29/EU om fastställande av miniminormer för brottsoffers rättigheter och för stöd till och skydd av dem samt om ersättande av rådets rambeslut 2001/220/RIF.

50 Arbetsdokument från kommissionens avdelningar Utvärdering av Europaparlamentets och rådets direktiv 2012/29/EU av den 25 oktober 2012 om fastställande av miniminormer för brottsoffers rättigheter och för stöd till och skydd av dem samt om ersättande av rådets rambeslut 2001/220/RIF, SWD/2022/0179 final.

Inom ramen för EU:s strategi för brottsoffers rättigheter (2020–2025) arbetar <sup>51</sup> kommissionen dessutom med andra åtgärder än lagstiftning för att förbättra rättigheterna för offer för könsrelaterat våld och våld i nära relationer i EU. Sådana åtgärder omfattar följande: i) Främjande av strukturer som ger riktat och integrerat stöd till offer med särskilda behov, såsom offer för könsrelaterat våld och våld i nära relationer. och ii) genomförandet av EU-kampanjen om brottsoffers rättigheter, som omfattar en del om könsrelateratvåld. <sup>52</sup> Ett viktigt tillägg till kampanjen är boken Flickan som höll ögonen öppna. Det ökar medvetenheten om rättigheterna för offer för krigsförbrytelser (som främst är kvinnor och barn) enligt EU:s regler och uppmuntrar människor i EU att ha sina ”ögon öppna” för sin situation. Inom ramen för kluster 3 ”Civil säkerhet för samhället” i Horisont Europa finansieras dessutom två projekt, IMPROVE och ISEDA, för totalt 5,7 miljoner euro av EU:s bidrag, som syftar till att bekämpa våld mot kvinnor och våld i nära relationer, från förebyggande via upptäckt till stöd för offret, med hjälp av en kombination av tekniska och samhällliga strategier.

Det tyska parlamentet antog en lag <sup>53</sup> för att förhindra ”trakasserier på trottoarer” av abortmotståndare i omedelbar närhet av rådgivningscentrum för gravida kvinnor och abortkliniker. Lagen syftar till att effektivt skydda gravida kvinnor från denna ökande typ av trakasserier och att säkerställa att de fritt kan dra nytta av rådgivningstjänster och ha tillgång till anläggningar som utför aborter. Lagen trädde i kraft den 13 november 2024.

---

51 Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, EU:s strategi för brottsoffers rättigheter (2020–2025), COM/2020/258 final.

52 <https://victims-rights.campaign.europa.eu/en/country/all/crimes>

53 <https://dip.bundestag.de/vorgang/zweites-gesetz-zur-%C3%A4nderung-des-schwangerschaftskonfliktgesetzes/308701>



I juli 2024 offentliggjorde Österrike en strategi för skydd mot våld för samordning och samarbete med fokus på rådgivning till kvinnor som drabbats av våld, som utarbetades under ledning av generaldirektoratet för kvinnor och jämställdhet i en deltagandeprocess med över 200 berörda parter. Syftet med strategin är att stödja alla kvinnor och flickor som utsatts för våld i ett tidigt skede. Dessutom fastställs strategiska prioriteringar i det övergripande institutionella systemet för skydd mot och förebyggande av våld i linje med Istanbulkonventionen, vilket kommer att bidra till att stärka kvinnors och flickors rättigheter.<sup>54</sup>

## Utmanande könsstereotyper

I början av 2024 avslutade kommissionen sin kampanj för att utmana könsstereotyper.<sup>55</sup> Kampanjen #EndGenderStereotypes riktade sig främst till unga vuxna på sociala medier, men även genom influencers och uppsökande media. Kampanjen tog itu med könsstereotyper på olika områden i livet, såsom yrkesval, delat omsorgsansvar och beslutsfattande. Kampanjen tilldelades Forbes Social Awards 2023. Materialet på alla EU-språk finns kvar på kampanjens webbplats och kan laddas ner och användas av berörda parter.

Under 2024 offentliggjorde kommissionen två Eurobarometerundersökningar om könsstereotyper: en snabb Eurobarometerundersökning om könsstereotyper i samband med våld mot kvinnor (november) och en annan som omfattar könsstereotyper mer allmänt (december).

Den 25 november 2024 offentliggjorde kommissionen resultaten av den snabb Eurobarometerundersökning som genomfördes för att få en bättre förståelse av européernas attityder till våld och relativiseringen av våldsamma eller förödmjukande beteenden.<sup>56</sup> Resultaten visade att en majoritet av européerna inte håller med om objektifieringen av kvinnor och stereotyper om sexuellt våld, men också att vissa stereotyper kvarstår, särskilt i vissa medlemsstater. Även om mer än 9 av 10 svarande (93 %) i genomsnitt i hela EU inte håller med om påståendet ”en man eller pojkvän kan ha sex med sin fru eller flickvän utan hennes samtycke”, varierar denna andel från 85 % i Danmark till 97 % i Luxemburg och Malta. Även om i genomsnitt 92 % av de svarande i EU anser att det är oacceptabelt att en man ibland slår sin fru/flickvän, är det mer sannolikt att kvinnor finner det oacceptabelt än män (95 % mot 89 %), och procentandelarna varierar från 87 % i Finland till 97 % i Luxemburg.<sup>57</sup>

När det gäller medvetenhet om och uppfattning om problemet med våld mot kvinnor håller slutligen omkring 7 av 10 svarande (71 %) i genomsnitt med om att våld mot kvinnor i nära relationer är ”mycket vanligt” eller ”ganska vanligt” i deras land, medan endast en tredjedel av de svarande (33 %) svarar detsamma om våld mot män i nära relationer. Återigen finns det stora skillnader mellan länderna, från 91 % i Rumänien till 44 % i Danmark, och mellan könen anser 78 % av kvinnorna att våld mot kvinnor i nära relationer är vanligt i deras land jämfört med 63 % av männen.

54 <https://www.coordination-vaw.gv.at/nachrichten/gewaltschutzstrategie-zur-koordinierung-und-vernetzung-mitfokus-auf-beratung-gewaltbetroffener-frauen-soll-beratungsnetz-sichtbarer-machen.html> och <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/bundeskanzleramt/nachrichten-der-bundesregierung/2024/07/frauenministerin-susanne-raab-praesentiert-oesterreichweite-gewaltschutzstrategie.html>

55 [https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index\\_en](https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index_en)

56 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3252>

57 För Litauen är procentandelen 55 %, men den ingick inte i beräkningen av genomsnittet som ett avvikande värde. Resultatet kan bero på ett översättningsproblem med ordet ”slapping” som inte har någon exakt översättning till litauiska och som kan ha tolkats som en mindre allvarlig form av fysisk aggression.

I en annan särskild Eurobarometerundersökning <sup>58</sup> undersöktes uppfattningar om könsstereotyper och i vilken utsträckning dessa fortfarande är vanliga bland EU-medborgarna. Frågorna gällde könsroller och acceptabelt beteende. Könsstereotyper i fråga om familjeliv och yrkesliv. könsstereotyper i politiken och i ledande befattningar. Undersökningen byggde delvis på tidigare särskilda Eurobarometerundersökningar om jämställdhet som genomfördes på temat ”Jämställdhet” 2009<sup>59</sup>, 2014 <sup>60</sup> och 2017<sup>61</sup>.

Resultaten visar att vissa könsstereotyper fortfarande är ganska utbredda. Mer än sex av tio svarande håller med om att kvinnor är mer benägna att fatta beslut baserat på sina känslor och ungefär fyra av tio håller med om att en mans viktigaste roll är att tjäna pengar (42 %, -1 procentenheter sedan 2017) och att en kvinnas viktigaste roll är att ta hand om sitt hem och sin familj (38 %, -6 procentenheter). Variationerna i uppfattningar mellan EU:s medlemsstater uppgår till 64 procentenheter.

De flesta stereotyper kring beslut i arbetslivet avvisas generellt, men betydande proportioner har fortfarande stereotypa åsikter om kvinnors socialt önskvärda beteenden. Till exempel är det bara drygt hälften (51 %, +3 procentenheter sedan 2009) som håller med om att om faderns lön är lägre än moderns lön bör han eller hon sluta arbeta för att ta hand om barnen, om en familj beslutar att en förälder måste göra det. Resultaten är blandade även när det gäller uppfattningar om könsattribut i hemmet, och en av fem svarande höll med om att män bör ha sista ordet när det gäller viktiga familjebeslut, och åsikterna går isär om huruvida män överlag är naturligt mindre kompetenta än kvinnor att utföra hushållsuppgifter (49 % ”instämmer” jämfört med 49 % ”instämmer inte”).

---

58 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974>

59 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/808>

60 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2048>

61 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2154>

## Att leva i en jämställd jämställdhetsekonomi

Under 2024 noterades vissa uppmuntrande ekonomiska trender för jämställdhet. De senaste tillgängliga uppgifterna (för 2023) visade att kvinnors sysselsättning i EU för första gången någonsin överskred 70 %-strecket. Denna utveckling skedde mot bakgrund av en allmän ökning av sysselsättningsgraden i EU till 75,3 %. Dessutom, även om ökningen för kvinnor var lägre än under de föregående två åren, var den högre än ökningen för män. Detta resulterade i den lägsta sysselsättningsklyftan mellan könen under det senaste årtiondet på 10,2 procentenheter (–0,5 procentenheter jämfört med 2023). Denna utveckling är förenlig med en långsiktig trend sedan 2009, men med tydliga skillnader mellan länderna.

Denna positiva trend återspeglas i andra indikatorer på könsklyftan. Enligt Internationella arbetsorganisationens rapport *Global Gender Gap Report 2024* återspeglar <sup>62</sup> den totala ökningen av deltagandet på arbetsmarknaden en övergång till en större andel kvinnliga, äldre, högt utbildade arbetstagare, vilket möjliggörs av en ökad rörlighet på arbetsmarknaden, subventionerad barnomsorg och politik för ledighet av familjeskäl, system för bevarande av arbetstillfällen och fördröjd pensionering. Internationella arbetsorganisationen (ILO) påpekar dock också att bristen på offentliga och privata investeringar i barnomsorg och andra formella omsorgstjänster och långvariga ojämlika attityder till omsorgsverksamhet i stort pressar de ekonomiska och sociala kostnaderna för omsorg främst på kvinnor. Detta innebär en stor outnyttjad potential för våra ekonomier, vilket t.ex. framgår av EIGE:s uppskattningar som förutser en sysselsättningsgrad på 80 % fram till 2050 om det sker betydande jämställdhetsförbättringar. <sup>63</sup>

## Minska klyftorna mellan könen på arbetsmarknaden

I alla medlemsstater är sysselsättningsgraden högre för män än för kvinnor. Som ett allmänt mönster gäller att ju lägre sysselsättningsgraden är för kvinnor i ett land, desto större är sysselsättningsklyftan mellan könen. År 2023 var sysselsättningsgraden för män 80,4 % i EU, medan den var 70,2 % för kvinnor, vilket ledde till en skillnad i sysselsättning mellan könen på 10,2 procentenheter. <sup>64</sup>

Sysselsättningsgraden för både kvinnor och män har stadigt och långsamt ökat under de senaste tio åren, men avbröts först av pandemin 2020. Sedan 2018 har ökningen för kvinnor dock tenderat att vara något högre och därför har den resulterande sysselsättningsklyftan mellan könen minskat från 11,3 procentenheter 2018 och 11,0 procentenheter 2020 till 10,2 procentenheter 2023.

Skillnaderna i sysselsättning mellan könen varierar kraftigt mellan olika länder och regioner i EU. Som en del av sitt åtagande att främja inkluderande sysselsättning <sup>65</sup> har handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter fastställt ett mål om att uppnå en total ökning av sysselsättningen i EU till 78 % senast 2030, bland annat genom att sträva efter att åtminstone halvera sysselsättningsklyftan mellan könen jämfört med 2019. År 2023 var sysselsättningsgraden för personer i åldern 20–64 år i EU 75,3 %, så målet för 2030 verkar vara inom räckhåll. Under 2023 minskade sysselsättningsklyftan mellan könen med –0,5 procentenheter, vilket är mer än året innan.

62 ILO, *Global Gender GAP report, 2024*. [Tillgängligt online](#).

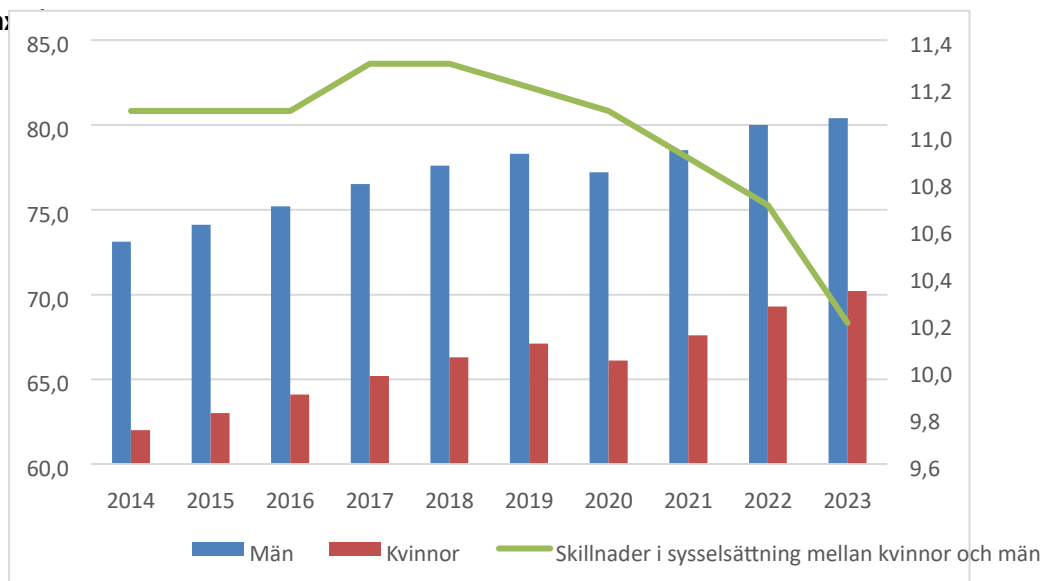
63 EIGE, *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union (Ekonomiska fördelar med jämställdhet i Europeiska unionen)*, 2017. [Tillgänglig online](#).

64 Eurostat ([lfsa\\_organ](#)).

65 Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, Handlingsplan för den europeiska pelaren för sociala rättigheter, COM(2021) 102 final.



**Figur 1 Sysselsättningsgrad i åldern 20–64 år efter kön och sysselsättningsklyfta mellan könen (höger axel)**

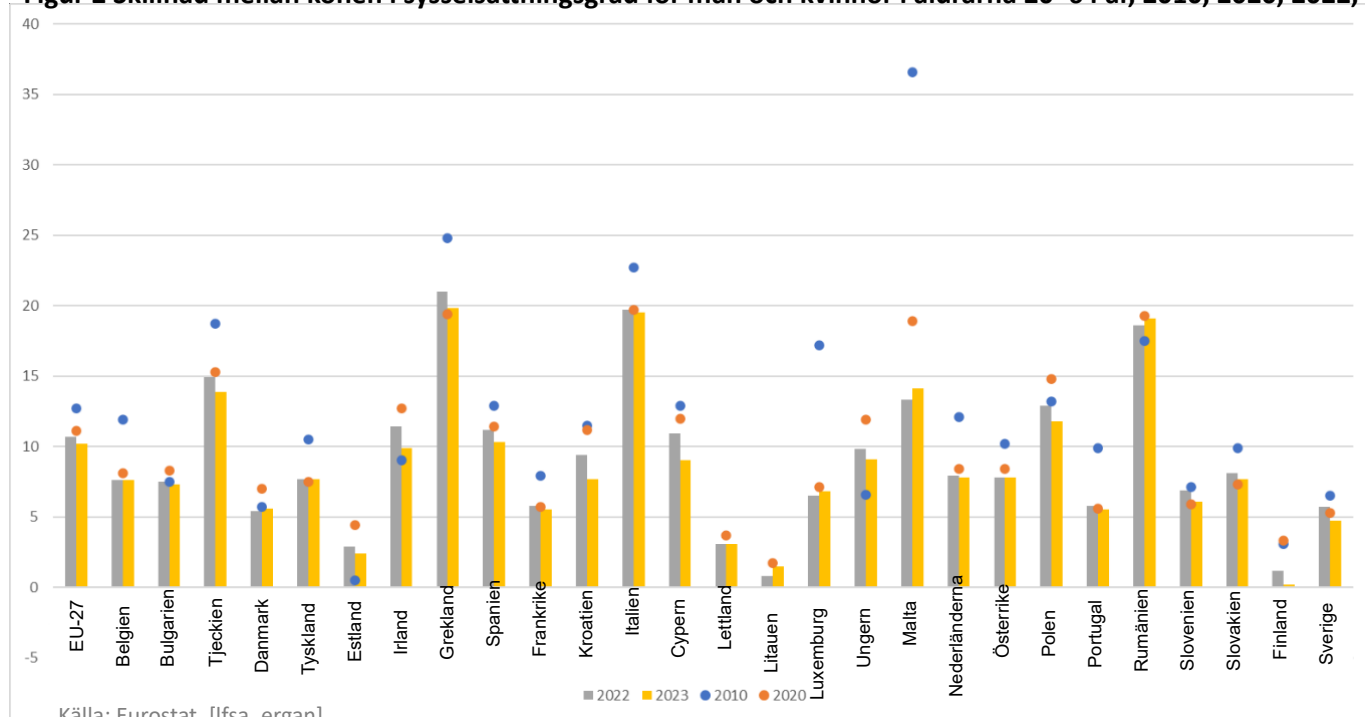


Källa: Eurostat, [lfsi\_emp\_a]

Anmärkning: Skillnaden mellan könen definieras som skillnaden mellan kvinnors och mäns sysselsättningsgrad i procentenheter.

Under 2023 hade endast sju EU-länder (Spanien, Polen, Tjeckien, Malta, Rumänien, Italien och Grekland) större skillnader i sysselsättning mellan könen än skillnaderna för EU som helhet. I Italien, Grekland och Rumänien var sysselsättningsgraden bland kvinnor särskilt låg, under 60 % (56,5 %, 57,6 % respektive 59,1 %), jämfört med omkring tre fjärdedelar av männen (76,0 %, 77,4 % respektive 78,2 %).

**Figur 2 Skillnad mellan könen i sysselsättningsgrad för män och kvinnor i åldrarna 20–64 år, 2010, 2020, 2022, 2023**



Källa: Eurostat, [lfsa\_organ]

Minskningen av sysselsättningsklyftan mellan könen i de flesta länder sedan 2010 speglar en ökning av den totala sysselsättningsgraden, där sysselsättningen bland män har ökat mindre än sysselsättningen bland kvinnor. I Malta är ökningen för kvinnor särskilt anmärkningsvärd med över 32 procentenheter på 13 år, även om skillnaderna i sysselsättning mellan könen fortfarande är stora. Denna förändring har understötts av politiska åtgärder för att locka fler kvinnor till arbetsmarknaden, t.ex. skattelättnader och nationella försäkringsbetalningar under flera år för att ta hand om barn, utbildningsprogram, gratis barnomsorg och gratis skolskjutsar.

Det finns betydande skillnader i sysselsättningsklyftan mellan könen i EU:s regioner, och skillnaderna är bestående över tiden. I mindre utvecklade regioner i EU var sysselsättningsklyftan mellan könen 2022 (16 procentenheter) ungefär dubbelt så stor som i mer utvecklade regioner (8 procentenheter) och övergångsregioner (9 procentenheter). Skillnaden var mycket större i de södra medlemsstaterna (15 procentenheter) än i de nordvästra (7 procentenheter) och de östra (12 procentenheter). Det var över 20 procentenheter i alla regioner i Grekland, södra Italien och de östra regionerna i Rumänien (figur 3). Sysselsättningsgraden för kvinnor ökade i förhållande till sysselsättningsgraden för män i mer utvecklade regioner och övergångsregioner mellan 2013 och 2022 samt i de nordvästra medlemsstaterna. Omvänt minskade den i mindre utvecklade regioner och i sydliga länder där sysselsättningsgraden är lägre och barnomsorg av hög kvalitet till överkomliga priser saknas.<sup>66</sup>

Skillnaderna i sysselsättning mellan könen varierar mycket mellan olika åldersgrupper: bland ungdomar i åldern 15–24 år är skillnaden fortfarande den lägsta på 4,3 procentenheter 2023. I vissa länder var den till och med negativ, vilket innebar att sysselsättningsgraden var högre bland unga kvinnor än bland unga män (Irland, Litauen, Danmark, Finland och Estland). Det bör dock noteras att det finns tydliga skillnader mellan länderna när det gäller sysselsättningsgraden för kvinnor i denna åldersgrupp, mellan 76,2 % i Nederländerna och 13,7 % i Rumänien. För personer i åldern 20–24 år ökar den till 6,3 procentenheter och toppar för åldersgruppen 55–64 år till 12,1 procentenheter, med stora skillnader mellan länderna. Detta påverkas av den ökade genomsnittliga arbetslivstiden<sup>67</sup> för män i EU: Med 39,0 år av förväntat arbetsliv för män och 34,7 år för kvinnor var klyftan mellan könen 4,3 år 2023, till stor del på grund av en större andel informellt omsorgsansvar som drev ut kvinnor från arbetsmarknaden tidigare än män. Samtidigt har klyftan mellan könen när det gäller den faktiska pensionsåldern minskat avsevärt under det senaste årtiondet, och den faktiska pensionsåldern har ökat i de flesta länder mellan 2014 och 2023 för båda könen. Totalt sett ökade kvinnors faktiska pensionsålder mer än mäns i 18 länder<sup>68</sup>. I nio av dessa länder höjdes<sup>69</sup> kvinnornas faktiska pensionsålder mer än männens med mer än ett år. Sju länder har lägre pensionsålder för kvinnor än för män.<sup>70</sup>

Dessa klyftor mellan könen är ännu större för personer med barn – vilket återspeglar föräldraskapets oproportionerliga inverkan på kvinnors karriärer. På EU-nivå var sysselsättningsgraden för kvinnor i åldern 25–54 år med barn 74,9 % 2023, jämfört med 91,9 % för män med barn.

66 Se Europeiska kommissionen: Generaldirektoratet för regional- och stadspolitik, Durán Laguna, J., D'Apice, P., Grzegorzewska, M., De Franceschi, F. m.fl., *nionde rapporten om ekonomisk, social och territoriell sammanhållning*, Durán Laguna, J. (redaktör), Europeiska unionens publikationsbyrå, 2024. [Tillgängligt online](#).

67 Indikatorn för arbetslivets längd är en uppskattning av hur många år en person, för närvarande 15 år, förväntas vara i arbetskraften (dvs. vara anställd eller arbetslös) under hela sitt liv. Det syftar till att ge en annan syn på arbetsmarknaden, genom att titta på hela livscykeln för människor i arbetskraften snarare än på specifika stater i livscykeln, såsom ungdomsarbetslöshet eller tidigt tillbakadragande från arbetskraften.

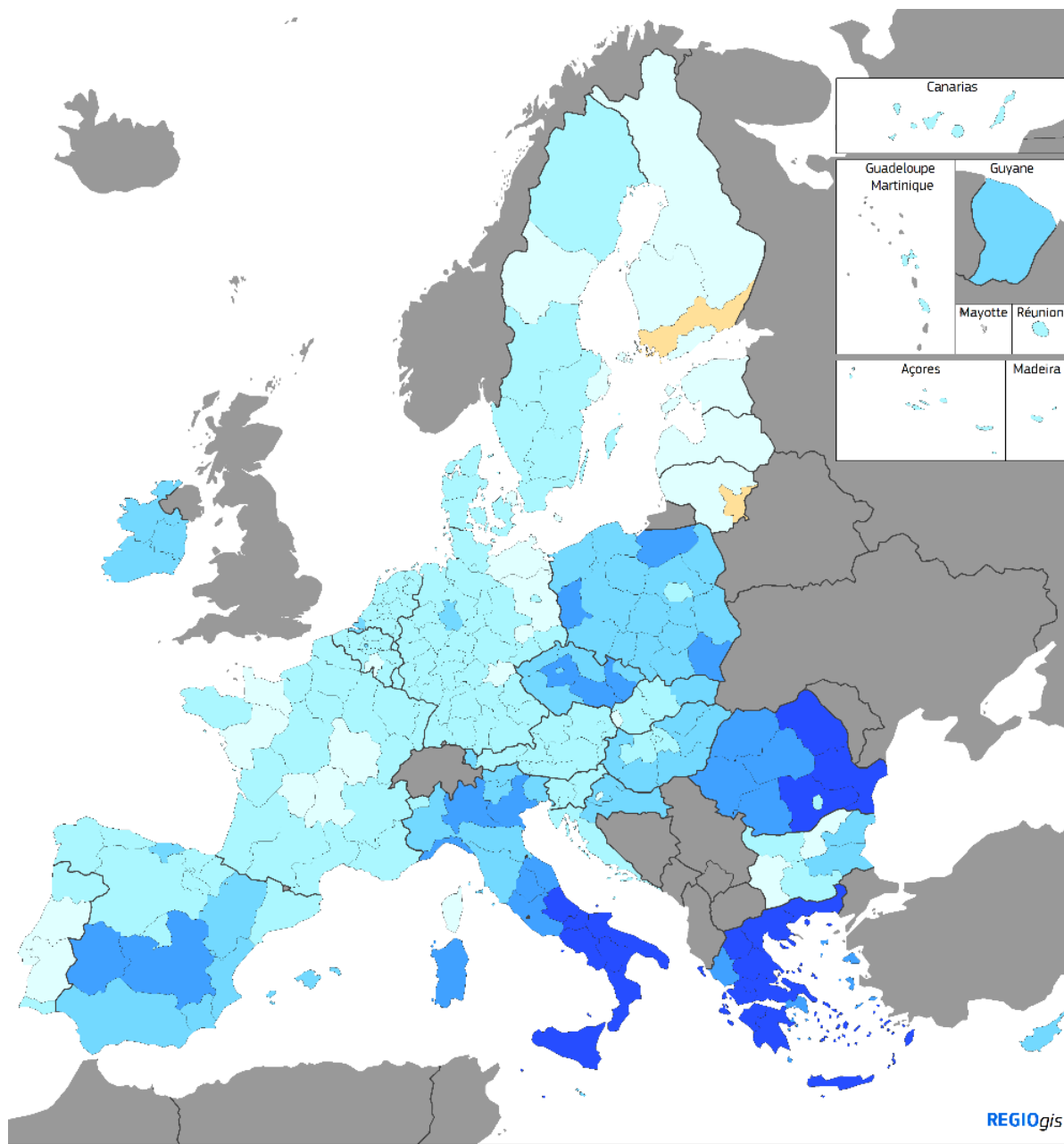
68 BE, CY, CZ, DK, EE, EL, HR, HU, IE, IT, LT, LU, LV, NL, RO, SE, SI och SK.

69 CY, CZ, DK, EL, HR, IE, LT, SI och SK.

70 AT, BG, CZ, HR, PL, RO och SK.

Sysselsättningsklyftan mellan könen uppgick därmed till 17,0 procentenheter bland dem med barn, medan den uppgick till 4 procentenheter bland dem utan barn.

Figur 3: Regional variation i sysselsättningsklyftan mellan könen i EU, 2022



Skillnad mellan kvinnors och mäns sysselsättningsgrad (åldersgruppen 20–64 år), 2022

Procentuell poängskillnad (kvinnlig - manlig)

- < -20
- -20 - -15
- -15 - -10
- -10 - -5
- -5 - 0
- >= 0
- no data

EU-27 = -10,7

Källa: Eurostat (lfst\_r\_lfe2emprt)

0 500 km

Källa: Utarbetande av GD Regional- och stadspolitik, på grundval av Eurostat (lfst\_r\_lfe2emprt) för administrativa gränser.





Sysselsättningsklyftan mellan könen är också större när man beaktar heltidsanställning,<sup>71</sup> eftersom andelen deltidsarbete är mycket högre bland kvinnor än män (27,9 % jämfört med 7,7 % 2023). Klyftan mellan könen när det gäller deltidsarbete har varit stabil under de senaste åren (20,6 procentenheter 2021 och 20,2 procentenheter 2022). Under 2023 noterades de största skillnaderna mellan könen när det gäller deltidsanställning i Nederländerna (42,3 procentenheter), Österrike (41,8 procentenheter), Tyskland (36,9 procentenheter) och Belgien (27,4 procentenheter).

Sysselsättningsklyftan mellan könen är fortfarande stor för invandrarkvinnor. För kvinnliga medborgare från länder utanför EU var sysselsättningsgraden 20 procentenheter lägre än för kvinnliga medborgare 2023. Denna skillnad kan jämföras med en skillnad på 5,7 procentenheter för manliga medborgare från länder utanför EU. Överkvalificeringsgraden för invandrarkvinnor var fortsatt hög: År 2023 arbetade 42,9 % av de högskoleutbildade kvinnliga icke-EU-medborgarna i låg- eller medelkvalificerade yrken, jämfört med 36,2 % av de manliga icke-EU-medborgarna och 21,3 % av de kvinnliga medborgarna.

När det gäller förekomsten av deltidsarbete var 17,1<sup>72</sup> % av de sysselsatta i EU deltidsanställda 2023. År 2023 var ökningstakten för deltidssysselsättning (+2,0 %) högre än för heltidssysselsättning (+0,8 %) för första gången på tio år. Den totala andelen deltidsarbete minskar dock gradvis.

De skäl som deltidsanställda i åldern 25–64 år uppger för sina arbetstidsarrangemang visar vilka faktorer som påverkade detta val: För kvinnor är omsorg om vuxna med funktionsnedsättning eller barn den mest relevanta (29,5 % av de deltidsarbetande kvinnorna jämfört med 8,2 % av de deltidsarbetande männen). För män hittar den inget heltidsarbete (18,1 % för kvinnor mot 27,5 % för män).

Relevansen av att ha barn visar sig som en faktor i benägenheten att arbeta deltid efter antal barn till personer i åldern 25–54 år: nästan en tredjedel (31,8 %) av de sysselsatta kvinnorna med barn i EU arbetade deltid 2023, jämfört med 5,0 % av männen, med de högsta andelarna i Österrike (69,2 %), Nederländerna (67,9 %) och Tyskland (65,4 %). Denna andel är högre än bland kvinnor utan barn på alla utbildningsnivåer. I likhet med vad som gäller för heltidsarbete (se årsrapporten för 2023) är situationen den motsatta för män: Andelen manliga deltidsanställda med barn var lägre än andelen utan barn på alla utbildningsnivåer (se figur 4). I de flesta länder återspeglas föräldraskapets inverkan således i både kvinnors sysselsättningsgrad och andelen deltidsarbete bland kvinnor – med Tyskland, Österrike och Italien som kombinerar stor inverkan på både sysselsättningsgraden och arbetstiden.

Denna statistik visar att kvinnors sysselsättningsgrad och deras benägenhet att arbeta deltid jämfört med män påverkas av att de får barn i de flesta länder.

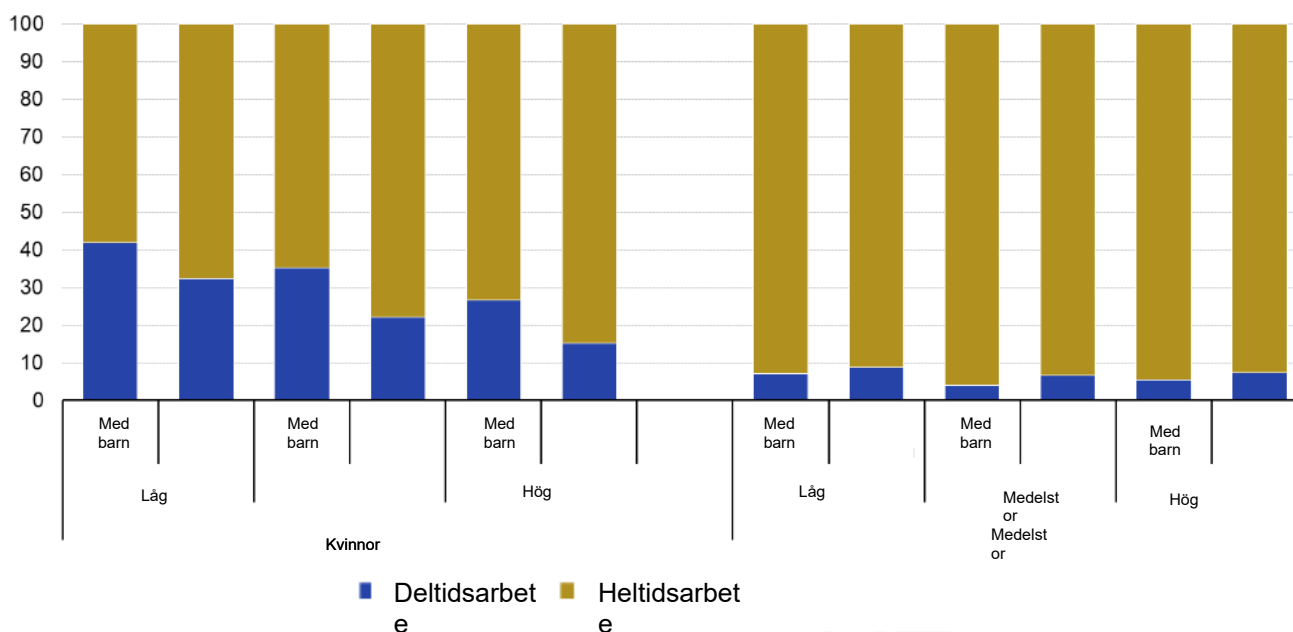
Dessutom kan de nationella skattesystemen avskräcka andraförsörjare, som till övervägande del är kvinnor, från att delta på arbetsmarknaden. Sambeskattning minskar till exempel den andra försörjarens incitament att arbeta eller förlänga arbetstiden (t.ex. genom att övergå från deltidsarbete till heltidsarbete). Under 2023 var det Litauen, Slovenien, Danmark, Luxemburg, Belgien och Tyskland som stod för de största ”inaktivitetsfällorna” (där skatte- och bidragsuttag i hög grad avskräcker den andra försörjaren från att komma in på arbetsmarknaden).<sup>73</sup>

71 Gemensam sysselsättningsrapport, 2025.

72 <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?oldid=612325#Highlights>

73 Europeiska kommissionen: Generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och inkludering, Joint Employment Report 2025 – Commission proposal, Europeiska unionens publikationsbyrå, 2025. [Tillgänglig online.](#)

Deltidsanställning efter kön, utbildningsnivå och antalet barn i EU, 2023  
(åldersgruppen 25–54 år, procentandel av det totala antalet sysselsatta personer)



Källa: Eurostats  
arbetskraftsundersökning, ad hoc-  
extrahering



De flesta EU-länder har utarbetat strategier eller särskilda projekt för att uppmuntra en jämn fördelning av omsorgsansvaret mellan män och kvinnor, vilket i sin tur gör det möjligt för kvinnor att delta i arbetslivet på ett mer jämlikt sätt än män, som anställda eller som företagare. Att arbeta mot diskriminering och för jämställdhet och lika möjligheter är ett av kompetenspaktens centrala mål. Flera partnerskap inom ramen för pakten arbetar för att ta itu med jämställdhet och öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden samt utnyttjandet av kompetenshöjning och omskolning inom viktiga industrisektorer. Exempel på detta är ökat deltagande av kvinnor och ungdomar i rymdrelaterade karriärer (Space for Geo Partnerships<sup>74</sup>) eller åtgärder mot bristen på kvinnor inom IKT- och STEM-sektorena (partnerskap för digital och mikroelektronik<sup>75</sup>), säkerställande av kompetenshöjnings- och omskolningsprogram för kvinnor, ungdomar, invandrare och missgynnade grupper som överstiger dessa gruppers arbetskraftsandel med 20 % (turism<sup>76</sup>) eller uppnående av en årlig ökning på 5 % av kvinnors ledande befattningar (textilier<sup>77</sup>).

Tillgången till flexibla arbetsformer kan uppmuntra ett sådant ökat deltagande av kvinnor med omsorgsansvar, eftersom det gör det möjligt för dem att bättre kombinera privatliv och yrkesliv. Under pandemin vidtogs en mängd olika åtgärder för flexibilitet i arbetet för att förhindra massiv arbetslöshet. Många arbetsgivare har behållit, åtminstone i viss utsträckning, dessa metoder. Ny forskning<sup>78</sup> har dock visat att strategier för distansarbete, flexibla arbetstider, ledighet och avbrott i karriären kan motverka jämställdhet i fråga om löner och karriärutveckling, eftersom kvinnor tenderar att använda dem oftare. Om dessa arbetsformer inte utformas och integreras på rätt sätt i

74 <https://www.space4geo.eu/>

75 [https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/microelectronics\\_en](https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/microelectronics_en)

76 [https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/tourism\\_en](https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/tourism_en)

77 [https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/textiles\\_en](https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/textiles_en)

78 Europeiska kommissionen: Generaldirektoratet för rättsliga frågor och konsumentfrågor och Chung, H., Flexible working arrangements and gender equality in Europe, Europeiska unionens publikationsbyrå, 2024. [Tillgänglig online.](#)

arbetsplatskulturen kan det få negativa konsekvenser för karriären. Ojämlig könsfördelning av hushållsarbete mellan män och kvinnor är en av orsakerna till könsrelaterat deltidsarbete. Om deltidsarbete i stor utsträckning ses som ett arrangemang för mödrar skulle detta också kunna öka fördomarna mot deltidsarbetande – nämligen att de påstås inte vara lika engagerade, motiverade och produktiva som andra arbetstagare, trots bevis som visar motsatsen. Detta förvärras sedan av det faktum att pappor i stället tenderar att arbeta längre timmar och därför bättre uppfyller den ideala arbetarstandarden<sup>79</sup>. Det är därför viktigt att främja ett bättre utnyttjande av familjeledigheter och flexibla arbetsformer bland män samt en jämnare fördelning av omsorgsansvaret i hemmet mellan båda könen.

För att föräldrar och personer med omsorgsansvar bättre ska kunna förena arbete och familjeliv och för att främja en bättre fördelning av omsorgsansvaret infördes genom direktivet om balans mellan arbete och privatliv betald pappaledighet, stärkt föräldraledighet, ledighet för vård av anhörig och en utvidgning av rätten att begära flexibla arbetsformer till att även omfatta anhörigvårdare. Arbetstagare som begär eller tar ut familjeledighet och FWA är rättsligt skyddade mot diskriminering genom flera åtgärder. Tidsfristen för införlivande av de flesta av bestämmelserna i direktivet i nationell lagstiftning var den 2 augusti 2022, men medlemsstaterna fick ytterligare två år (till och med den 2 augusti 2024) för att införliva utbetalningen av ersättningen för de två sista veckorna av föräldraledigheten. I januari 2024 väckte kommissionen talan mot tre medlemsstater vid EU-domstolen för underlåtenhet att anmäla ett fullständigt införlivande av direktivet om balans mellan arbete och privatliv.

År 2024 inledde Slovakiens nationella centrum för mänskliga rättigheter och den icke-statliga organisationen Možnosť voľby en informationskampanj för jämställdhet på nätet. Kampanjen var inriktad på att främja gemensamma värderingar och bekämpa könsstereotyper. Under kampanjen postade välkända influencers korta videor på Instagram med hashtaggen #spolunamtoide. Kampanjen är en del av projektet Främjande av jämställdhet och balans mellan arbete och privatliv i Slovakien.

Kommissionen håller på att granska den införlivade lagstiftningen för att se till att reglerna har införlivats korrekt. Den 7 mars 2024 offentliggjorde det europeiska nätverket för likabehandlingsrätt sin andra rapport om införlivandet av direktivet om balans mellan arbete och privatliv i EU:s medlemsstater. Enligt denna rapport är införlivandet av WLB-direktivet i allmänhet tillfredsställande i endast en medlemsstat, vilket innebär att 26 länder har stora brister i genomförandet. Forskningen visar att de största problemen uppstår i relation till föräldraledighet och/eller ersättning, FWA och rättsskydd mot diskriminering. Det finns färre luckor när det gäller pappaledighet och ersättning, ledighet på grund av force majeure och direktivets personkrets. Situationen när det gäller ledighet för vård av anhörig ligger någonstans mittemellan<sup>80</sup>.

## Att överbrygga könsklyftan i vården och omsorgen

En av de främsta orsakerna till skillnaderna i sysselsättningsmönster för kvinnor och män är den könsrelaterade fördelningen av oavlönat omsorgsansvar, särskilt oavlönad omsorg som för barn.

79 Williams, J., *Oföränderligt kön: Varför familje- och arbetskonflikt och vad man ska göra åt det*. Oxford University Press, 1999 (på engelska).

80 Europeiska kommissionen: Generaldirektoratet för rättsliga frågor och konsumentfrågor, Burri, S., De la Corte-Rodríguez, M., Böök, B. och van Hoof, F., *The transposition of the Work-Life Balance Directive in EU Member States (II) – Significant work still to be done*, Burri, S. (redaktör), Böök, B. (redaktör) och van Hoof, F. (redaktör), Europeiska unionens publikationsbyrå, 2024. [Tillgängligt online](#).

Nya uppgifter som samlats in av EIGE<sup>81</sup> bekräftar att kvinnor bär huvuddelen av ansvaret för barnomsorgen. Mer än hälften av kvinnorna med barn under 12 år ägnar minst 5 timmar åt att ta hand om sina barn per dag, jämfört med mindre än 1 av 3 män (56 % jämfört med 26 %). Detta innebär att omkring 50 % av kvinnorna och bara 6 % av männen är primärt ansvariga för sina barns personliga och fysiska omvårdnad. Det finns också tydliga skillnader när det gäller den typ av verksamhet som män utför för sina barn: 38 % av männen ägnar mellan en och tre timmar om dagen åt fritidsaktiviteter, jämfört med 29 % av kvinnorna.

Det är därför inte förvånande att kvinnor med barnomsorgsansvar, såsom framhålls i föregående avsnitt, är mindre delaktiga i avlönat arbete än män, tenderar att arbeta deltid oftare och drabbas av de långsiktiga konsekvenserna i form av minskade karriärmöjligheter, löner och pensioner. I synnerhet är den stora majoriteten av de föräldrar som stannar hemma kvinnor (11 % av kvinnorna jämfört med endast 1 % av männen).

Enligt indikatorerna för Barcelonamålen, dvs. de mål för deltagande i förskoleverksamhet och barnomsorg för barn under obligatorisk skolålder som ursprungligen fastställdes av Europeiska rådet 2002 och reviderades 2022, var deltagandet i förskoleverksamhet och barnomsorg för barn under 3 år 37,5 % (från 2,3 % i Slovakien och 74,7 % i Danmark) 2023<sup>82</sup> och 93,1 % för barn mellan tre år och den obligatoriska grundskoleåldern 2022.<sup>83</sup>

Hushållets inkomstnivå spelar en viktig roll för deltagandemönstren. Barn med lägst socioekonomisk bakgrund (lägsta kvintilen) tenderar att delta mindre i förskoleverksamhet och barnomsorg än sina mer välbärgade jämnåriga i den högsta kvintilen. Detta kan vara kopplat till flera skäl, bland annat att föräldrarna har bättre råd med längre barnomsorgstimmar eller att föräldrarna använder dessa längre timmar för att ta full sysselsättning (vilket i sin tur underlättar högre inkomst).<sup>84</sup>

Det finns fortfarande regionala och territoriella skillnader i tillgången till förskoleverksamhet och barnomsorg av god kvalitet för alla. Enligt den nionde sammanhållningsrapporten var deltagandet i förskoleverksamhet och barnomsorg mellan tre år och grundskoleåldern 2021 också i genomsnitt mycket lägre i mindre utvecklade regioner (87,0 %) än i övergångsregioner (94,9 %) eller mer utvecklade regioner (93,2 %). De flesta regioner i Frankrike, Belgien, Danmark, Irland, Sverige och Spanien har uppnått målet på 95 %, men deltagandet i alla regioner i Grekland och Kroatien, Rumänien och Bulgarien ligger fortfarande under 80 %. När det gäller regionerna i Rumänien och Bulgarien har deltagandet till och med minskat.

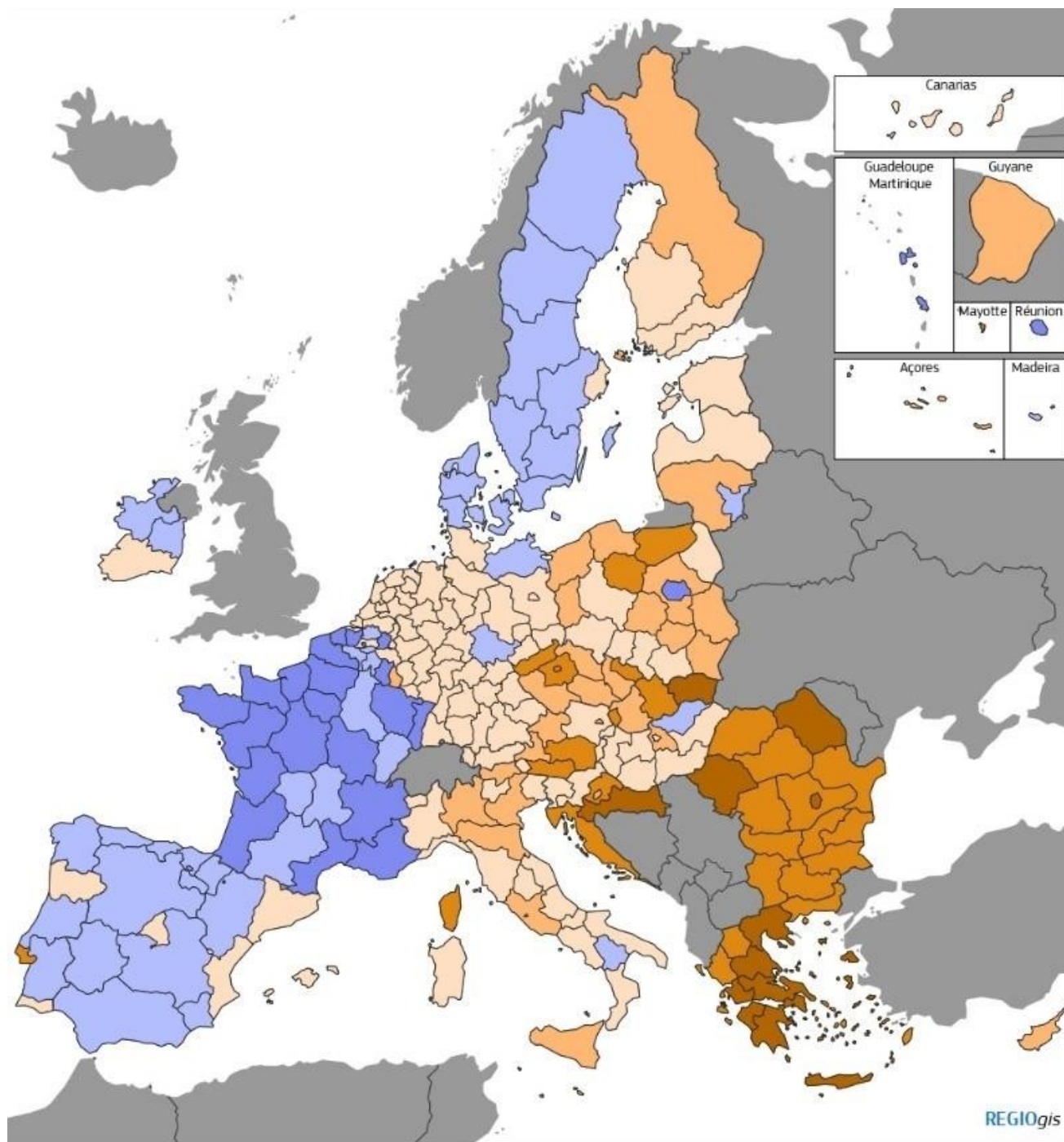
---

81 Se <https://eige.europa.eu/about/projects/survey-gender-gaps-unpaid-care-individual-and-social-activities-care-1st-wave>.

82 Se [ilc\\_caindform25](#).

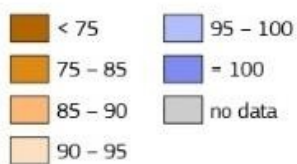
83 Referensindikatorn för deltagande av barn under tre år är densamma som för Barcelonamålen från 2002. Referensindikatorn för barn mellan 3 år och den obligatoriska grundskoleåldern är nu densamma som den som används för målet för det europeiska området för utbildning. Den bygger på administrativa uppgifter från Unescos, OECD:s, Eurostats (UOE) gemensamma datainsamling och tar hänsyn till kraven på tjänster för att klassificeras som kategori ISCED 02. Den är därför inte direkt jämförbar med den liknande indikator som beräknats med uppgifter från EU-Silc-undersökningen. Dessutom är UOE-data tillgängliga med en längre eftersläpning än EU-SILC-data.

84 Se [ilc\\_caindform25](#).



Karta 2.9 Deltagande i förskoleverksamhet, 2021

% av barnen från 3 års ålder till den obligatoriska skolstarten på grundskolenivå



EU-27 = 92,5

Deltagande i förskoleverksamhet och barnomsorg: 96 % år 2030.

EL 2019, DE NUTS 1, NL NUTS 0.

Källa: Eurostats [educ\_uae\_enra22] och GD Regional- och stadspolitik uppskattningar

0 500 km

© EuroGeographics Association for the administrative boundaries



Rådets rekommendation av den 8 december 2022 om förskoleverksamhet och barnomsorg: I Barcelonamålen för 2030<sup>85</sup> uppmanas medlemsstaterna att uppmuntra deltagande av barn från missgynnade miljöer och, mer specifikt, att överbrygga klyftan i deltagande mellan barn som riskerar fattigdom eller social utestängning och barn som inte löper risk för fattigdom eller social utestängning. Dessutom vägleder rådets rekommendation av den 14 juni 2021 om inrättande av en europeisk barngaranti medlemsstaterna att garantera barn som riskerar fattigdom eller social utestängning faktisk och fri tillgång till förskoleverksamhet och barnomsorg av hög kvalitet. Ändå deltar barn som riskerar fattigdom fortfarande i mindre utsträckning i förskoleverksamhet och barnomsorg: Under 2023 deltog 74,8 % av de barn som riskerar fattigdom eller social utestängning inte i förskoleverksamhet och barnomsorg, jämfört med 59,0 % av de barn som inte riskerar fattigdom<sup>86</sup> eller social utestängning. Barn som löper risk för fattigdom eller social utestängning gynnas dock mer av deltagandet<sup>87</sup> både när det gäller deras välbefinnande och utbildningsresultat och när det gäller den eventuella ytterligare inkomst som deras föräldrar, särskilt mödrar, kan generera genom att delta på arbetsmarknaden.<sup>88</sup>

När det gäller barn mellan tre år och den obligatoriska grundskoleåldern är deltagandet mycket högre, och de flesta medlemsstater uppnår eller närmar sig målet på 90 %.<sup>89</sup> Endast två länder, Rumänien och Slovakien, ligger fortfarande under 80 %. Det är oroväckande att Rumänien också har haft en nedåtgående trend under de senaste fem åren.

---

85 Rådets rekommendation av den 8 december 2022 om förskoleverksamhet och barnomsorg: Barcelonamålen för 2030, EUT C 484, 20.12.2022, s. 1.

86 Se [ilc\\_caindform25](#).

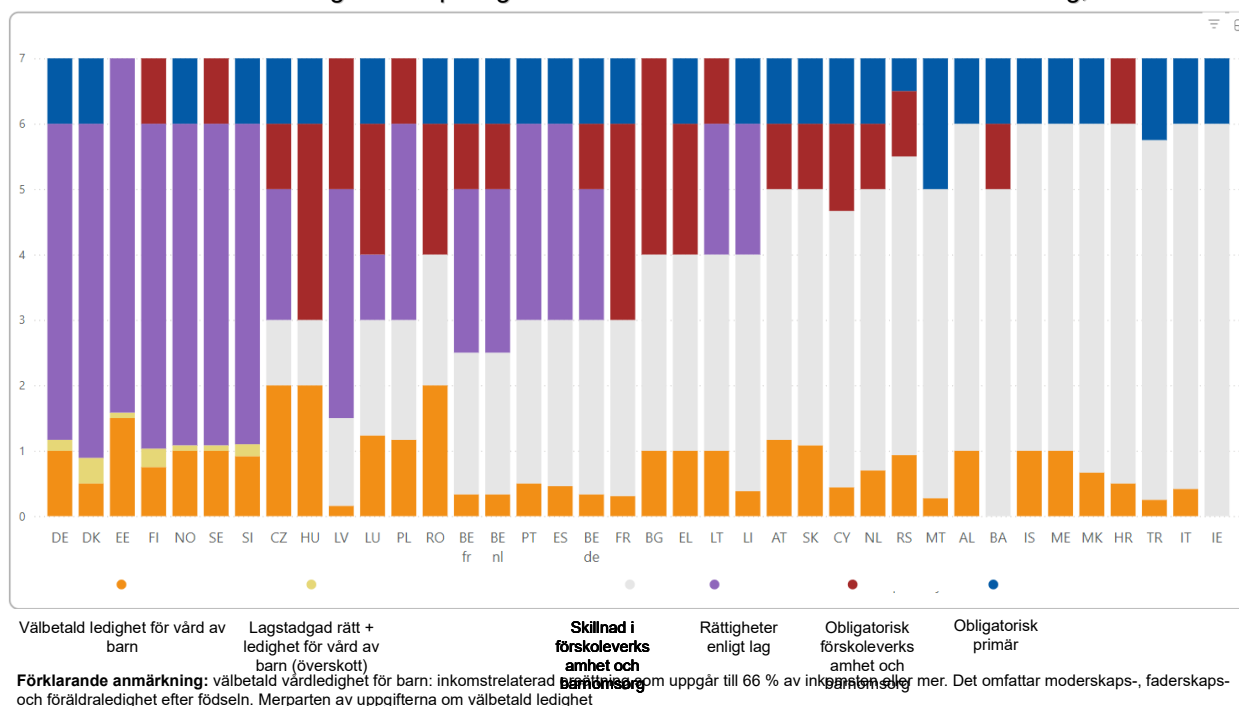
87 Narazani, E., Christl, M., & Figari, F. (2024). Mer barnomsorg för de fattiga? Budgetkonsekvenser och kvinnors arbetskraftsutbud i Italien, Österrike och Ungern. Tillämpad ekonomi, 1–6. [Tillgängligt online](#).

88 För mer information om förskoleverksamhet och barnomsorg, se Europeiska genomförandeorganet för utbildning och kultur: Eurydice, Key data on early childhood education and care in Europe 2025 – Eurydice-rapport, Europeiska unionens publikationsbyrå, 2025. [Tillgängligt online](#). Denna tredje upplaga av rapporten innehåller internationella jämförelser, analyser av förskolesystemen i de 27 medlemsstaterna och 10 partnerländerna samt nationella informationsblad som beskriver de viktigaste aspekterna av varje lands förskolesystem.

89 Greklands deltagande i förskoleverksamhet och barnomsorg 2021 är inte tillgängligt, men deltagandet i förskoleverksamhet och barnomsorg 2020 bland treåringar uppgick till 33,9 %. Som nämns i fotnot 50 baseras målet för deltagande i förskoleverksamhet och barnomsorg för barn mellan tre år och den obligatoriska skolgången på UOE-uppgifter, dvs. inte på EU-Silc-uppgifter.

Figur 6 – ”Barnomsorgsklyftan”

Skillnad mellan vårdledighet och platsgaranti inom förskoleverksamhet och barnomsorg, 2023/2024



Källa: Förskoleverksamhet och barnomsorg. Anmärkning: Barnomsorgsklyftan kan definieras som den tid under vilken ett barn behöver vårdas och inte omfattas av vare sig vårdledighet eller en garanterad plats i förskoleverksamhet och barnomsorg. Utrymmet mellan två kulor är lika med ett år.

Medlemsstater med högre deltagande i förskoleverksamhet och barnomsorg beviljar ofta rätt till en förskoleplats eller gör deltagandet obligatoriskt.<sup>90</sup> Skillnaderna i den ålder vid vilken barn har en garanterad plats i förskoleverksamhet<sup>91</sup> och barnomsorg varierar kraftigt i EU. Om föräldraledigheten inte varar tillräckligt länge kämpar familjerna med ”barnomsorgsklyftan”, dvs. en period under vilken de själva måste ta hand om barnen och eventuellt tvingas avbryta eller minska sitt avlönade arbete. Flera utbildningssystem tillhandahåller offentligt subventionerad förskoleverksamhet och barnomsorg från omkring tre eller fyra års ålder (oavsett om det är en laglig rättighet eller inte), men många medlemsstater lämnar fortfarande en avsevärd skillnad på ett till sex år mellan rätten till föräldraledighet och en garanterad plats i förskoleverksamhet och barnomsorg.

Den könsrelaterade effekten av omsorgsarbete är relativt sett mer balanserad för långvarig vård och omsorg, och med tanke på den demografiska utvecklingen med en ökande andel äldre och ett minskande antal barn totalt sett kommer den sannolikt att fortsätta på detta sätt. Uppskattningsvis 52 miljoner människor i EU tillhandahåller informell långvarig vård och omsorg, och informella långvariga vård- och omsorgsgivare står för nästan 80 % av långtidsvårdarna. En betydande andel av anhörigvårdarna (42 % av kvinnorna och 38 % av männen) tillhandahåller långvarig vård och omsorg dagligen. Men återigen axlar kvinnor en stor del av LTC-uppgifterna. Till exempel har

90 För närvarande är deltagande i förskoleverksamhet och barnomsorg från tre års ålder obligatoriskt endast i Ungern och Frankrike.

91 Danmark, Tyskland, Estland, Lettland, Slovenien, Finland och Sverige garanterar en plats i förskoleverksamhet och barnomsorg från tidig ålder (6–18 månader). De tre gemenskaperna i Belgien, Tjeckien, Spanien, Frankrike, Luxemburg, Ungern, Polen och Portugal garanterar en plats i offentligt subventionerad förskoleverksamhet och barnomsorg från tre års ålder eller något tidigare. Se 2023 års Eurydice-rapport för närmare uppgifter.



omkring 41 % av kvinnorna det primära ansvaret för att tillhandahålla den mest krävande personliga och känslomässiga vården, jämfört med endast 16 % för män.

I EU är det mer sannolikt att kvinnor än män tillhandahåller informell långvarig vård och omsorg (19,1 % jämfört med 14,8 %), särskilt i åldersgruppen 45–64 år. Dessutom tenderar kvinnor att ägna mer tid åt informell vård. Denna skillnad kan delvis förklaras av det faktum att manliga informella vårdgivare är mer benägna att söka och få stöd från formella långvariga vård- och omsorgstjänster (73 %) än deras kvinnliga motsvarigheter (61 %). Såsom tillkännagavs i 2022 års europeiska vårdstrategi inledde <sup>92</sup> kommissionen bland annat ett strategiskt partnerskap med Världshälsoorganisationen 2023. Ett av målen med partnerskapet är att utarbeta en verktygslåda för att stödja anhörigvårdare, som för närvarande håller på att utarbetas och bör vara klar sommaren 2025.

Under 2024 fortsatte genomförandet av ett nytt storskaligt partnerskap för långvarig vård och omsorg inom ramen för kompetenspakten. Initiativet lanserades i april 2023 och har som mål att utbilda minst 60 % av arbetskraften inom långvarig vård och omsorg (3,8 miljoner arbetstagare) varje år senast 2030. Dessutom inrättade kommissionen en ny branschspecifik kommitté för social dialog för sociala tjänster för att diskutera arbetsvillkor och löner inom den sektor som spelar en viktig roll för att ta itu med bristen på arbetskraft inom vård- och omsorgssektorn. Kommissionen fortsätter också i linje med sitt meddelande från 2023 om att stärka den sociala dialogen i EU för att främja den sociala dialogen på EU-nivå genom att stödja verksamheten i den branschövergripande kommittén för social dialog och de branschvisa kommittéerna för social dialog. För närvarande inkluderar ungefär hälften av de 44 branschvisa dialogkommittéerna särskilda jämställdhetsåtgärder i sitt arbetsprogram.

2024 års rapport om sysselsättning och social utveckling i Europa <sup>93</sup> innehåller en bedömning av konvergensen över tid när det gäller arbetsmarknadsresultat och relaterade attityder ur ett jämställdhetsperspektiv. Det visar att kvinnors deltagande i obetald omsorg har minskat något (-6 procentenheter) sedan 2007. Denna minskning berodde dock åtminstone delvis på en ökad tillgång till formell barnomsorg snarare än på att män i högre grad var delaktiga i omsorgsansvaret. Samtidigt minskade dock andelen kvinnor som utför hushållsarbete dagligen med 16 procentenheter, medan andelen män ökade med 10 procentenheter. 2022 var en av fyra män i EU dagligen involverad i obetald omsorg och omkring en av tre i hushållsarbete. För kvinnor var andelarna 34 % respektive 63 %.

Skillnaderna mellan könen när det gäller obetalt omsorgs- och hushållsarbete varierar avsevärt mellan medlemsstaterna. I flera länder är andelen kvinnor som dagligen ägnar sig åt obetald omsorg minst 15 procentenheter högre än män, medan det i andra länder är liten skillnad. Även om skillnaderna mellan länderna har varit lika stora sedan 2007 pekar vissa belegg på att länder med större klyftor kommer ikapp dem med mindre klyftor. Klyftan mellan könen när det gäller hushållsarbete varierar mellan 12 och 44 procentenheter mellan länderna. Klyftan har konvergerat sedan 2016, men när det gäller de länder som har de största klyftorna var de inte en del av denna process.

Dessa skillnader kan ha sin grund i könsstereotyper om kvinnors och mäns roll i arbetslivet. Ett dokument om jämställdhetsattityder till arbete i EU:s medlemsstater, som offentliggjordes i september 2024, <sup>94</sup> innehåller en detaljerad analys av jämställdhetsattityder till arbete i hela EU. <sup>95</sup> Det diskuteras också hur sådana attityder kan påverka klyftorna mellan könen på arbetsmarknaden

---

92 Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén om den europeiska strategin för vård och omsorg, COM(2022) 440 final.

93 <https://op.europa.eu/webpub/empl/esde-2024/>

och inom hushållen. Rapporten visar att de flesta i EU stöder jämställdhet på arbetsmarknaden och inom hushållen. En tredje har blandade attityder, håller egalitära övertygelser endast på vissa områden. Slutligen har omkring en tiondel av de svarande åsikter som stöder de traditionella könsrollerna, t.ex. att kvinnor bör prioritera sitt familjeansvar framför sin karriär eller att män bör ha sista ordet vid viktiga familjebeslut. Den samlade bilden får inte skymma en betydande geografisk variation – även om jämlikhetsaspekten är utbredd i vissa medlemsstater (särskilt i de nordliga EU-länderna) är den mycket mindre vanlig i andra.

Efter 2024 års ansökningsomgång för medborgare, jämlikhet, rättigheter och värden om jämställdhet valdes 25 projekt ut för finansiering av de 196 förslag som mottogs. De flesta av dem (17) kommer att inriktas på att ta itu med de bakomliggande orsakerna till könsklyftan inom vård och omsorg genom att främja en könsförändrande strategi och utmana könsstereotyper. Projekten kommer särskilt att i) främja familjevänliga metoder i företag som uppmuntrar både kvinnor och män att utnyttja de nya rättigheterna enligt direktivet om balans mellan arbete och privatliv (t.ex. ledighet av familjeskäl), ii) förebygga och skydda mot alla former av ogynnsam behandling och diskriminering av kvinnor under och efter graviditeten, inbegripet när de tar ut familjeledighet och flexibla arbetsformer, och iii) öka medvetenheten om värdet av omsorgsarbete.

De återstående åtta utvalda projekten, som föreslagits av nationella myndigheter, kommer att stödja genomförandet av direktivet om insyn i lönesättningen, särskilt artikel 4 om utveckling av vägledning, verktyg och medvetandehöjande åtgärder för könsmedvetna system för arbetsutvärdering och arbetsindelning. De flesta projekt kommer att inledas i början av 2025 och pågå i två år.

En nyligen genomförd Eurobarometerundersökning om könsstereotyper tycks bekräfta denna hypotes. Tre fjärdedelar av de svarande håller med om att män också gynnas av jämställdhet mellan kvinnor och män, men könsstereotyper kvarstår: Omkring 4 av 10 personer i EU håller med om att en mans viktigaste roll är att tjäna pengar (42 %, -1 procentenheter sedan 2017) och att en kvinnas viktigaste roll är att ta hand om sitt hem och sin familj (38 %, -6 procentenheter). Hälften håller med om att män av naturliga skäl är mindre kompetenta än kvinnor att utföra hushållsuppgifter (49 %).

## Åtgärda löne- och pensionsklyftorna mellan kvinnor och män

Även om löneklyftan mellan könen har minskat under det senaste årtiondet ligger den fortfarande över 10 % i de flesta länder. År 2023 uppgick de ojusterade löneskillnaderna mellan könen <sup>96</sup> i EU-27, främst på grundval av preliminära uppgifter, till 12,0 % i genomsnitt i EU <sup>97</sup> (jämfört med 16,0 % 2013) och ligger fortfarande över 15 % i Estland, Österrike, Tjeckien, Tyskland, Slovakien, Ungern, Lettland och Finland. Situationen varierar avsevärt mellan medlemsstaterna, från -0,9 % i Luxemburg till 19 % i Lettland (diagram 7).

94 [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/employment-and-social-developments-europe-egalitarian-traditional-or-neither-gender-attitudes\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/employment-and-social-developments-europe-egalitarian-traditional-or-neither-gender-attitudes_en)

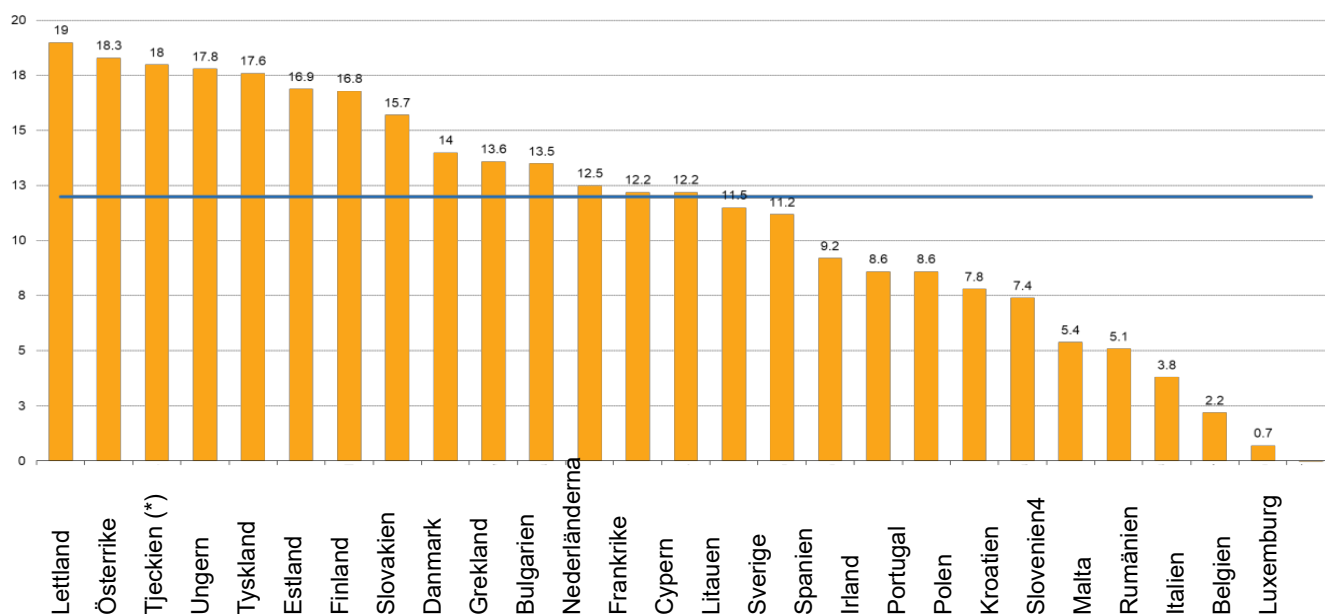
95 Generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och inkludering, Egalitarian, traditional or neither? Könsrelaterade attityder till arbete i EU:s medlemsstater, 2024. [Tillgänglig online](#).

96 Den ojusterade löneskillnaden mellan könen definieras som skillnaden mellan manliga avlönade anställdas genomsnittliga bruttotimlön och kvinnliga avlönade anställdas genomsnittliga bruttotimlön i procent av manliga avlönade anställdas genomsnittliga bruttotimlön. Alla anställda som arbetar i företag med 10 eller fler anställda, utan begränsningar för ålder och arbetade timmar, ingår.

97 GPG beräknas på grundval av data som samlas in vart fjärde år genom undersökningen om inkomststruktur (SES). Under åren mellan två datainsamlingar uppskattas GPG och jämförs sedan efter en ny datautgåva.

Det är viktigt att komma ihåg att ibland kan en mycket låg eller till och med negativ löneklyfta

**Figur 7 – Ojusterade löneskillnader mellan könen, 2023**



Källa: Eurostat (kod för onlineuppgifter: sdg\_05\_20)

Anmärkning: Nace rev. 2 B–S (-O). Uppgifterna är preliminära för de 27 länderna. (\*) För Tjeckien skiljer sig definitionen åt. (\*\*) För Rumänien avbrott i tidsserierna

mellan könen, dvs. en situation där kvinnors genomsnittliga bruttotimlön är högre än mäns, kopplas till en partiskhet i självurvalet när sysselsättningsgraden är betydligt lägre för kvinnor än för män. Med andra ord är det i vissa medlemsstater främst kvinnor med jämförelsevis högre utbildningsnivå och därmed högre löner som deltar på arbetsmarknaden. Det är också viktigt att komma ihåg att löneklyftan mellan könen inte mäter ”diskriminering i fråga om könslön”. I sin ojusterade form mäter den helt enkelt skillnaden mellan genomsnittet av alla löner för män och kvinnor, och omfattar även skillnader till följd av sektoriell och yrkesmässig segregering, dvs. det faktum att kvinnor främst arbetar i lågavlönade sektorer och är underrepresenterade i (bättre avlönade) ledande befattningar. Ny forskning har också visat att segregering i allt högre grad kan bero på sortering i inrättningar, yrken och arbetstillfällena, dvs. det faktum att kvinnor tenderar att koncentrera sig till t.ex. lägre betalande företag eftersom de erbjuder bättre balans mellan arbete och privatliv.<sup>98</sup>

Varje år påminner kommissionen om vikten av att undanröja löneklyftan mellan könen genom att markera Likalönedagen – den dag då kvinnors genomsnittslön symboliskt upphör att betalas ut. År 2024 var likalönedagen densamma som 2023 – den 15 november – eftersom löneklyftan mellan könen inte hade förändrats.<sup>99</sup>

I juni 2024 lanserade Österrike nätverket för lika lön<sup>100</sup> (Equal Pay Netz) som en åtgärd för att motverka löneklyftan mellan könen. Det samfinansieras av Österrikes federala arbetsmarknads- och ekonomiministerium och EU (Europeiska socialfonden++). Målet med detta projekt är att skapa fyra pilotregioner med lika lön i hela Österrike: två inom turistsektorn och två inom industrisektorn. I varje region planeras olika aktiviteter för att analysera, ta itu med och diskutera drivkrafterna

98 Se <https://www.nature.com/articles/s41562-022-01470-z.pdf>.

99 [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/equal-pay-day\\_en#what-is-the-european-equal-pay-day](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/equal-pay-day_en#what-is-the-european-equal-pay-day)

100 <https://www.equalpaynetz.at/>

bakom löneklyftan mellan könen med regionala intressenter och (inter)nationella experter. Utöver detta regionala nätverksarbete och kapacitetsuppbyggnad kommer skapande och utbyte av kunskap att uppnås genom aktiva PR-åtgärder.

Under 2024 anordnade kommissionen två workshoppar om genomförandet av direktivet om insyn i lönesättningen<sup>101</sup> för att hjälpa medlemsstaterna att införliva direktivet. Direktivet, som antogs i maj 2023, syftar till att stärka principen om lika lön för kvinnor och män genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer. Europeiska kommissionen avsatte omkring 4 miljoner euro inom ramen<sup>102</sup> för programmet för medborgare, jämlikhet, rättigheter och värden till projekt som genomförs av medlemsstaterna för att utveckla i) verktyg och metoder för europeiska arbetsgivare för att korrigera omotiverade löneskillnader mellan könen som konstaterats vid genomförandet av direktivet och ii) metoder för att bedöma vad som är likvärdigt arbete. Åtta projekt tilldelades under 2024.

År 2024 lanserade Estland betalningsspegeln – ett digitalt verktyg som tillhandahåller statistik om löneklyftan mellan könen i organisationer med hjälp av administrativa uppgifter, inbegripet faktiska löner (inklusive bonusar), anställningsdatum, arbetsbörda och befattning. Estlands statistikbyrå beräknar uppsättningen indikatorer på begäran av en arbetsgivare med minst tre manliga och tre kvinnliga anställda, och indikatorerna är endast tillgängliga för arbetsgivaren. Eftersom estniska administrativa uppgifter inte skiljer mellan grundlön och bonusar återspeglar lönespegeln de faktiska utbetalda lönerna justerade för arbetsbelastning, exklusive frånvaro på grund av arbetsoförmåga eller barnledighet (statskompenserad). Indikatorer i verktyget omfattar löneskillnader mellan könen på grundval av genomsnittlig lön och medianlön, genomsnittlig lön och medianlön för kvinnor och män, skillnader mellan könen efter yrke och skillnader i oregelbunden lön.<sup>103</sup>

I maj 2024 antogs två EU-direktiv för att stärka likabehandlingsorganens roll.<sup>104</sup> I ett av dessa direktiv fastställs bindande normer för jämställdhetsorgan som arbetar med likabehandling av och lika möjligheter för kvinnor och män i arbetslivet. Enligt direktivet ska medlemsstaterna säkerställa att likabehandlingsorganen är oberoende och har tillräckliga resurser och befogenheter för att utföra sitt uppdrag.<sup>105</sup> För att stödja införlivandeprocessen inrättade kommissionen en expertgrupp för genomförandet av EU:s jämställdhetslag, bestående av företrädare för medlemsstaterna och Equinet – det europeiska paraplyet för likabehandlingsorgan – med FRA och EIGE som observatörer. Gruppen utarbetade ett antal vägledningsdokument och inrättade en wiki på nätet för att utbyta information om direktiven. Gruppen kommer också att bistå kommissionen i det tidiga utarbetandet av genomförandeakten om fastställande av den gemensamma förteckningen över indikatorer.

101 Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2023/970 av den 10 maj 2023 om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer (EUT L 132, 17.5.2023, s. 21).

102 [https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/cerv/wp-call/2024/call-fiche\\_cerv-2024-ge\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/cerv/wp-call/2024/call-fiche_cerv-2024-ge_en.pdf)

103 <https://www.mkm.ee/too-ja-vordsed-voimalused/vordsed-voimalused-ja-sooline-vordoiguslikkus/palgapeegel>

104 Rådets direktiv (EU) 2024/1499 av den 7 maj om standarder för likabehandlingsorgan på området likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung, likabehandling i arbetslivet av personer oavsett religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuella läggning, likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet och tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster (EUT L 2024/1499, 29.5.2024) och Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/1500 av den 14 maj 2024 om standarder för likabehandlingsorgan på området likabehandling och lika möjligheter för kvinnor och män i fråga om anställning och yrke och om ändring av direktiv 2006/54/EG och direktiv 2010/41/EU (EUT L 2024/1500, 29.5.2024).

105 Kommissionen övervakar också utvecklingen när det gäller likabehandlingsorganens oberoende och funktion i samband med sin årliga rapport om rättsstatsprincipen.

Efter pensioneringen leder löneskillnaderna mellan könen till en skillnad i inkomster under ålderdomen. Pensionsklyftan mellan kvinnor och män minskar från 33,9 % 2010 till 27,6 % 2020, vilket också beror på att kvinnor i lägre grad flyttar ut sin pension från beräkningen. Pensionsklyftan mellan kvinnor och män låg dock fortfarande på 25,4 % 2023.<sup>106</sup> Med andra ord fick kvinnor i åldern 65–79 år 2023 en bruttopension som i genomsnitt var en fjärdedel lägre än för män i samma åldersgrupp. Omfattningen av denna skillnad varierar avsevärt mellan EU-länderna, från så mycket som 43,9 % i Malta, 39,9 % i Nederländerna och 36,4 % i Luxemburg till 4 % i Slovenien, 4,6 % i Danmark och 5,8 % i Estland. Förutom sysselsättnings- och lönemönster är avbrott i karriären också en viktig faktor som bidrar till pensionsklyftan mellan könen. Slutligen kan lägre finansiella kunskaper hämma kvinnors pensionsplanering, vilket kräver åtgärder för finansiell utbildning och insyn i pensionerna. Samtidigt ökade pensionsklyftan mellan könen bland pensionerade arbetstagare över 65 år som löper risk att drabbas av fattigdom från 3,1 procentenheter 2010 till 3,6 procentenheter 2015 och 3,7 procentenheter 2023.<sup>107</sup>

Rapporten om pensionernas tillräcklighet utarbetas vart tredje år av kommittén för socialt skydd och Europeiska kommissionen. Den senaste utgåvan av rapporten, som offentliggjordes i juni 2024, innehåller ett tematiskt kapitel om ojämlikhet i fråga om ålderdom och lägger särskild tonvikt vid jämställdhetsdimensionen, inbegripet pensionsklyftan mellan könen och pensionsklyftan mellan könen.<sup>108</sup> Den visar att äldre kvinnor fortfarande löper större risk att drabbas av fattigdom än äldre män i alla medlemsstater, vilket hänger samman med att ålderspensioner i genomsnitt utgör fyra femtedelar av den totala inkomsten i ålderdomen. Att vara singel på äldre dagar innebär en högre fattigdomsrisk för kvinnor än för män. Under 2023 riskerade mer än 1 av 5 kvinnor i åldern 75 år och äldre att drabbas av fattigdom eller social utestängning i EU.

Sedan 2006 har den finska regeringen tillsammans med centrala arbetsmarknadsorganisationer genomfört program för lika lön för att minska löneskillnaderna mellan könen. Målet med det senaste programmet är att minska löneklyftan till minst 14,5 % under 2024–2027. Åtgärderna är inriktade på lönesystem och lönemedvetenhet, jämställdhetsplanering på arbetsplatser, nedmontering av den könsbaserade arbetsfördelningen och möjligheten att förena arbete och familjeliv. På grund av förändringar i verksamhetsmiljön innehåller programmet diskussioner mellan fackföreningar inom den privata sektorn om deras eventuella deltagande i likalönsprogram.

<sup>109</sup>

I juli 2024 offentliggjorde kommissionen en studie till stöd för övervakningen av vårdpoäng i tjänstepensionssystem. Studien tittar på hur vårdperioder (för barn och långvarig vård och omsorg) behandlas i fullt fonderade tjänstepensionssystem och om några vårdkrediter tillhandahålls.<sup>110</sup>

## Uppnå lika deltagande inom olika sektorer av ekonomin

Sektorssegrering är en av orsakerna till löneskillnaderna mellan könen. Kvinnor tenderar att vara överrepresenterade i sektorer med genomsnittligt lägre lön, ofta på grund av att arbetstillfällena

<sup>106</sup> [Pensionsklyftan mellan könen efter åldersgrupp \[ilc\\_pnp13\\_custom\\_8619195\]](#).

<sup>107</sup> Eurostat, [Fattigdomsrisk per fattigdomsgräns och den vanligaste verksamheten under det föregående året \[ilc\\_li04\\_custom\\_15156745\]](#).

<sup>108</sup> I juni 2023 antog rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) rådets slutsatser om tillräckliga pensioner för kommittén för socialt skydd och kommissionen för att vidareutveckla analysen av skillnaderna mellan könen när det gäller ålderdom och ta fram tillförlitliga och aktuella indikatorer för övervakning av skillnaderna mellan könen när det gäller pensionsförmåner och pensionstäckning. [Se ilc\\_pnp14](#).

<sup>109</sup> <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165735> och <https://stm.fi/en/gender-equality/equal-pay>.

<sup>110</sup> Generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och inkludering, *Study supporting the monitoring of care credits in occupational pension schemes*, 2024. [Tillgängligt online](#).



inom dessa sektorer är undervärderade och betraktas som ”kvinnojobb”, såsom omsorg och utbildning. Såsom också framhålls i den europeiska omsorgsstrategin är det också inom dessa sektorer som bristen på arbetskraft blir allt större och sannolikt kommer att öka i takt med att befolkningen åldras, särskilt på landsbygden. Låga löner kan också kopplas till könsstereotyper som likställer de mjuka färdigheter som krävs för vård – såsom kommunikation, empati eller samarbete – med färdigheter som skulle komma naturligt för kvinnor och som inte erkänns tillräckligt i det ekonomiska värdet av deras arbete.

Könssegregering på arbetsmarknaden bidrar till brister genom att minska effektiviteten i fördelningen av arbetskraftsutbudet. Bristen på arbetskraft är uppenbar i yrken och sektorer där män utgör majoriteten av arbetstagarna (t.ex. yrken inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik, där män utgör 80 % av arbetstagarna) samt i vissa yrken där kvinnor utgör majoriteten av arbetstagarna (t.ex. hälso- och sjukvårdsyrken, där kvinnor utgör 80 % av arbetstagarna). Ihållande könssegregering minskar antalet personer som är tillgängliga för att tillsätta nya lediga platser, vilket förvärrar svårigheterna att hitta arbetstagare, särskilt i tider av ökande efterfrågan. Åtgärder som syftar till att minska könssegregeringen erbjuder viktiga möjligheter att se till att kvinnors ökade deltagande på arbetsmarknaden minskar bristen på arbetskraft. För närvarande är det osannolikt att kvinnor går vidare till svårtillsatta lediga platser i mansdominerade yrken. Samtidigt leder det faktum att man nästan uteslutande förlitar sig på kvinnors arbete inte till ett tillräckligt arbetskraftsutbud för att tillgodose efterfrågan på särskilda tjänster såsom omvårdnad, personlig vård eller städning. Förbättrade arbetsvillkor och löner i dessa arbeten kommer sannolikt att spela en viktig roll för att locka till sig ytterligare arbetstagare.

Direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner<sup>111</sup> trädde i kraft den 15 november 2024. Enligt direktivet ska alla medlemsstater inrätta en ram för att säkerställa att de lagstadgade minimilönerna är tillräckliga, främja kollektivförhandlingar om lönesättning och förbättra arbetstagarnas faktiska tillgång till minimilöneskydd i EU.<sup>112</sup> En av effekterna av tillräckliga löner kommer att bli att löneskillnaderna mellan könen minskar. I artikel 5.1 i direktivet nämns minskningen av löneskillnaderna mellan könen som ett underliggande mål för inrättandet av förfaranden för att fastställa och uppdatera tillräckliga lagstadgade minimilöner.

Kommissionen har lagt fram ett antal sektorsspecifika initiativ för att främja lika deltagande på arbetsmarknaden. Särskilt inom IKT-sektorn finns det en allvarlig och ihållande klyfta mellan könen som påverkar hur digitala lösningar utformas och används. År 2023 var 80,6 % av IKT-specialisterna i EU män.<sup>113</sup> Att stimulera fler kvinnor att bli IKT-specialister är därför avgörande för att ta itu med bristen på IKT-specialister och bygga upp ett inkluderande och konkurrenskraftigt digitalt Europa. På EU-nivå fastställs i policyprogrammet för det digitala decenniet 2030 det ambitiösa målet att mer än fördubbla antalet yrkesverksamma inom IKT från 9 till 20 miljoner och samtidigt främja kvinnors tillgång till detta område och öka antalet utexaminerade inom IKT.

Det finns också en betydande underrepresentation av kvinnor inom sektorer med immateriellt värde, t.ex. inom design. I en nyligen genomförd studie från EUIPO om kvinnor inom formgivning framhålls den ihållande klyftan mellan könen inom EU:s formgivningsindustri, där endast 24 % av formgivarna är kvinnor.<sup>114</sup> Det visar också på en betydande löneskillnad, där kvinnliga formgivare

111 Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen (EUT L 275, 25.10.2022, s. 33).

112 Danmark överklagade direktivet till EU-domstolen. EU-domstolens mål C-19/23. Den 14 januari 2025 rekommenderade generaladvokaten att direktivet skulle förklaras ogiltigt i sin helhet eftersom det överskrider EU:s befogenheter på detta område. Domstolens beslut har ännu inte avgjorts.

113 [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT\\_specialists\\_in\\_employment](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT_specialists_in_employment)

114 <https://www.euipo.europa.eu/en/news/women-designers-underrepresented-and-paid-less-in-the-eu-study-reveals>

tjänar 12,8 % mindre än sina manliga motsvarigheter. Denna underrepresentation omfattar även registrerade gemenskapsformgivning, där endast 21 % av ansökningarna från EU-baserade ägare 2022 omfattade minst en kvinnlig formgivare. Globalt sett visar Wipos statistik att endast 21 % av de listade formgivarna av industriella formgivningstillämpningar var kvinnor 2022.<sup>115</sup> Även om denna siffra har fördubblats sedan 2001 uppskattar Wipo att jämställdheten i nuvarande takt inte kommer att uppnås förrän 2099. En liknande obalans mellan könen råder på patentområdet. En studie från Europeiska patentverket (EPO) 2022 visade att färre än en av sju uppfinnare i Europa var kvinnor, trots vissa framsteg över tid.<sup>116</sup> När det gäller geografiska beteckningar understryker studier kvinnors deltagande i produktionsfasen för vissa geografiska beteckningar för andra produkter än jordbruksprodukter, särskilt inom sektorer som spetsar, broderier, gobelänger, glas, keramik och ullprodukter, där vissa produkter har mer än 81 % kvinnlig arbetskraft.<sup>117</sup> Inom mer fysiskt krävande sektorer som sten- och marmorproduktion, skjutvapen, knivar är dock kvinnor underrepresenterade och utgör endast omkring 20 % av arbetskraften,<sup>118</sup> vilket tyder på att det finns utrymme för att förbättra jämställdheten mellan könen inom olika sektorer för geografiska beteckningar för andra produkter än jordbruksprodukter. Dessutom står kvinnor inom immaterialrättsliga yrken inför stora utmaningar. En studie från 2017 för Europaparlamentet visade att fullständig jämställdhet inom advokatyret fortfarande är svårfångad.<sup>119</sup> Skillnaderna är särskilt tydliga i karriärutveckling, med mycket färre kvinnor i ledande befattningar jämfört med nybörjarpositioner över advokatbyråer, rättsväsendet och andra grenar av det rättsliga området. Därför har kommissionen stött särskilda jämställdhetsrelaterade mål i EUIPO:s strategiska plan för 2030.<sup>120</sup> EUIPO kommer inte bara att arbeta för att uppnå en jämn könsfördelning i sin egen verksamhet, utan också för att ta reda på orsakerna till obalansen mellan könen när det gäller immateriella rättigheter och utveckla målprogram för att öka underrepresenterade gruppers deltagande i det europeiska immaterialrättsystemet.

Programmet för ett digitalt Europa omfattar nu WIDCON, en särskild samordnings-<sup>121</sup> och stödåtgärd för att inrätta ett nätverk av experter och en grupp av berörda parter för att identifiera god praxis och främja kvinnors deltagande i IKT i hela EU. För att hjälpa medlemsstaterna att uppnå målet för det digitala decenniet kommer åtgärden att ge flera resultat: i) En rapport om de största hindren för flickor och kvinnor när det gäller att välja att studera eller arbeta inom IKT-området och om möjliga åtgärder för att öka antalet kvinnor inom IKT. ii) En översikt över relevanta nationella och regionala strategier och åtgärder. och iii) ett forum för att rapportera om framsteg och diskutera framgångsrika och lovande initiativ för att få in fler kvinnor i IKT.

Inom ramen för programmet för ett digitalt Europa fortsätter finansieringen av EU:s kodvecka, ett gräsrotsinitiativ som lanserades 2013. EU:s kodvecka syftar till att sprida datalogiskt tänkande och kodning till så många människor som möjligt samt till att främja utvecklingen av digitala färdigheter från tidig ålder, särskilt bland flickor, för att uppmuntra dem att studera naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik och göra karriär inom IKT, eftersom kvinnor endast tar upp en tredjedel av de utexaminerade inom naturvetenskap,<sup>122</sup> teknik, ingenjörsvetenskap och matematik och en av fem kvinnor är IKT-specialister.<sup>123</sup>

115 [https://www.wipo.int/pressroom/en/articles/2023/article\\_0004.html](https://www.wipo.int/pressroom/en/articles/2023/article_0004.html)

116 <https://www.epo.org/en/news-events/news/fewer-1-7-inventors-europe-are-women>

117 <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/14897>

118 Samma sak.

119 [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)

120 [https://euiipo.europa.eu/tunnel-web/secure/webdav/guest/document\\_library/contentPdfs/about\\_euiipo/strategic\\_plan/strategic-plan-2030\\_en.pdf](https://euiipo.europa.eu/tunnel-web/secure/webdav/guest/document_library/contentPdfs/about_euiipo/strategic_plan/strategic-plan-2030_en.pdf)

121 <https://bdva.eu/news/widcon-women-in-digital-project-kick-off/>

122 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240308-2>

123 Anställda IKT-specialister efter kön [isoc\_sks\_itps]

Andra relevanta kommissionsinitiativ är bland annat följande: EIC:s program för kvinnligt ledarskap, den förberedande åtgärden om händelser som rör investeringsgapet mellan könen i hela EU, programmet Women TechEU (se även kapitel 3) och forumet för kvinnor och flickor inom naturvetenskap,<sup>124</sup> teknik, ingenjörsvetenskap och matematik (se kapitel 4 för närmare uppgifter).

Som en del av handlingsplanen för digital utbildning fortsatte kommissionen att stödja projektet Girls Go Circular,<sup>125</sup> ett kostnadsfritt program för onlinelärande och ESTEAM Fests.<sup>126</sup> År 2024. Girls Go Circular utbildade 15 000 14–19-åriga flickors digitala kompetens och entreprenörskompetens i hela Europa. ESTEAM Fests fokuserade på att bygga upp deltagarnas förtroende och samtidigt förbättra deras digitala kompetens och entreprenörskompetens. De har förlängts med ytterligare ett år (2025) för att få mer tid att utveckla och lansera den slutliga ESTEAM-guiden och anordna ytterligare två flickfester. Sedan 2022 har 22 ESTEAM-fester nått 1 898 kvinnor och flickor i 13 länder. På nätet har 2 149 flickor och kvinnor nåtts från 38 länder.

En rapport från 2024 om könsklyftan inom utbildning i naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik<sup>127</sup> konsoliderar aktuella forskningsresultat, politiska analyser och bästa praxis när det gäller könsskillnader inom utbildning i naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik. I rapporten framhålls den mångfasetterade karaktären hos klyftan mellan könen inom utbildning och karriär inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik, vilket kräver en strategi på flera nivåer som omfattar utbildningsreformer, politiska insatser, attitydförändringar i samhället och riktade stödmekanismer för att överbrygga denna klyfta på ett effektivt sätt. Att ta itu med könsklyftan inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik är inte bara en fråga om rättvis utbildning utan också en fråga av avgörande ekonomisk och samhällelig betydelse, med tanke på STEM-områdenas ökande betydelse för att navigera i den moderna världen, driva innovation och ta itu med globala utmaningar.

Marie Skłodowska-Curie-åtgärderna, EU:s flaggskeppsprogram för forskares utbildning, kompetens, rörlighet och karriärutveckling i alla skeden av karriären, fortsatte att främja jämställdhet i forskarlag genom en jämställdhetsvänlig och inkluderande strategi som uppmärksammar jämställdhetsintegrering på alla nivåer och fortsatte att inkludera bestämmelser om balans mellan arbete och privatliv för att uppmuntra fler kvinnor att delta i forskning och innovation. Marie Skłodowska-Curie-åtgärderna fortsatte att lägga stor vikt vid främjandet av kvinnliga förebilder, inbegripet framstående handledare, samordnare och stipendiater inom Marie Skłodowska-Curie-åtgärderna som inspirerar flickor och kvinnor över hela världen att delta i vetenskap. Under 2024 lade de evenemang som anordnades inom ramen för Marie Skłodowska-Curie-åtgärderna, ”Europeiska forskarnätter”, ”Forskare i skolor” och ”Vetenskapen är underbar!” stor vikt vid främjandet av kvinnliga förebilder som inspirerar flickor att delta i vetenskap och forskning. År 2024 vann professor Rana Sanyal, en MSCA-alumn, 2024 års europeiska pris för kvinnliga innovatörer.

Inom ramen för det europeiska området för utbildning innehåller rådets rekommendation om attraktiva och hållbara karriärer inom högre utbildning,<sup>128</sup> som antogs i november 2024, uppgifter och rekommendationer om främjande av mångfald, inkludering och jämställdhet i akademiska karriärer.

---

124 [https://eismea.ec.europa.eu/programmes/european-innovation-ecosystems/women-techeu\\_en](https://eismea.ec.europa.eu/programmes/european-innovation-ecosystems/women-techeu_en)

125 <https://eit-girlsgocircular.eu/>

126 [https://eismea.ec.europa.eu/esteam-fests-and-communities-girls-and-women\\_en](https://eismea.ec.europa.eu/esteam-fests-and-communities-girls-and-women_en)

127 <https://education.ec.europa.eu/eu/news/new-report-addresses-the-gender-gap-in-stem-education-across-educational-levels>

128 Rådets rekommendation av den 25 november 2024 om attraktiva och hållbara karriärer inom högre utbildning, C/2024/7282.



Erasmus+-ansökningsomgången 2024 för europeiska politiska experiment stöder projekt som utvecklar sätt att övervinna de hinder som hindrar flickor och kvinnor från att delta i yrkesutbildning och göra karriär inom sektorn för grön teknik/nettonollteknik, bland annat genom kampanjer, mentorsprogram, yrkesvägledning och förebilder.<sup>129</sup>

Kommissionen samordnade och var medordförande för arbetsgruppen för talang för tillväxt<sup>130</sup> som en del av samarbetet mellan EU och USA:s handels- och teknikråd.<sup>131</sup> Arbetsgruppen fungerade som en plattform för utbyte av politik, verktyg och data om kompetensutveckling i båda regionerna för att driva på utvecklingen av de talanger och färdigheter som behövs för ny och befintlig teknik. Ett av de fyra arbetsområdena var inriktat på att locka kvinnor, ungdomar och andra underrepresenterade grupper till teknikjobb.<sup>132</sup> Arbetsgruppen avslutade sitt arbete den 4 april 2024.

Ansökningsomgångar under de budgetposter som är avsedda för den sociala dialogen innehåller ett allmänt villkor om att den verksamhet som finansieras inom ramen för dem bör ägna tillräcklig uppmärksamhet åt jämställdhet och undvika diskriminering. Under 2024 inleddes två ansökningsomgångar: ett om stöd till den sociala dialogen och ett om informations- och utbildningsåtgärder för arbetstagarorganisationer. Tack vare dessa ansökningsomgångar, som är årliga ansökningsomgångar, finansierar kommissionen olika jämställdhetsprojekt. Några av dem är sektorsspecifika (handel, genomförande av arbetsmarknadsparternas avtal om kvinnor inom järnvägssektorn, vårdsektorn, postsektorn). Andra har en sektorsövergripande dimension och gör det vanligtvis möjligt för arbetsmarknadens parter på nationell nivå och EU-nivå att utbyta politiska rekommendationer och god praxis om relevanta jämställdhetsdimensioner, såsom löneklyftan mellan könen och insyn i lönesättningen. Vissa projekt har stor inverkan på jämställdheten eftersom de fokuserar på kapaciteten hos arbetsmarknadens parter i sektorer med en till stor del kvinnlig arbetskraft (t.ex. vård och omsorg).

Slutligen anordnades, med stöd av programmet för medborgare, jämlikhet, rättigheter och värden genom Europeiska rättsakademien, sex seminarier för att utbilda domare och rättstillämpare om EU:s jämställdhetslagstiftning, i samarbete med Europeiska kommissionen. Under 2024 utbildades över 300 akademiker, domare och rättstillämpare under dessa seminarier, som också hölls på andra språk än engelska (oftast på de berörda ländernas nationella språk). Seminarierna hölls i Prag, Köpenhamn, Sofia, Lissabon, Paris och Trier. De syftade till att ge deltagarna goda kunskaper om de väsentliga aspekterna av EU:s jämställdhetslagstiftning och EU-domstolens tolkning av den. De omfattade workshoppar för att diskutera praktiska fall i arbetsgrupper för att göra det möjligt för deltagarna att bättre bekanta sig med de praktiska aspekterna av tillämpningen av EU:s jämställdhetslagstiftning.

---

129 [https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/erasmus/wp-call/2024/call-fiche\\_erasmus-edu-2024-pol-exp\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/erasmus/wp-call/2024/call-fiche_erasmus-edu-2024-pol-exp_en.pdf)

130 [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/working-together/eu-us-talent-growth-task-force\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/working-together/eu-us-talent-growth-task-force_en)

131 [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/stronger-europe-world/eu-us-trade-and-technology-council\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/stronger-europe-world/eu-us-trade-and-technology-council_en)

132 Arbetsområdets verksamhetsrapport och OECD:s särskilda analysdokument om detta ämne, inklusive rekommendationer och bästa praxis som samlats in genom en enkät och en workshop om ömsesidigt lärande, finns [här](#).

## LEADING Jämlikt genom samhället

Under 2024 gjordes vissa framsteg för att främja kvinnors ledarskap, men det är fortfarande begränsat och är ännu inte hållbart. Detta sker trots en allt större klyfta mellan könen när det gäller andelen kvinnor med eftergymnasial utbildning, som nu är 10,9 procentenheter högre än för män.<sup>133</sup>

Som framgår av 2024 års EIGE-indexdata har det skett framsteg för kvinnor i beslutsfattandet, men att uppnå jämställdhet i beslutsfattandet är fortfarande ett avlägset mål. Kvinnors deltagande inom alla sektorer av det offentliga livet – särskilt inom politik, journalistik och det civila samhället – utsätts för ökat våld och hat, särskilt på nätet.

## Kvinnor i politiskt beslutsfattande

Eurobarometerundersökningen 2024 visar att de flesta européer förkastar stereotyper om attityder och förmågor hos kvinnor och män i ledande ställning. De håller till exempel med (55 %) om att tillfälliga åtgärder (t.ex. kvotering) är nödvändiga för att komma till rätta med den nuvarande underrepresentationen av kvinnor i politiken, och anser att fler kvinnor i politiken leder till bättre politiska beslut. Mer än en av fem har dock fortfarande stereotypa åsikter, t.ex. att kvinnor inte är tillräckligt ambitiösa för att få de högre befattningarna i en organisation<sup>134</sup> och att ”män är bättre ledare än kvinnor”. Det finns också en polarisering efter ålder, som är större för yngre människor: Skillnaden i andelen kvinnor och män i åldern 15–24 år som når en överenskommelse är 1/3 större än för de äldre åldersgrupperna.<sup>135</sup> För uttalandet ”kvinnor är för känslomässiga för att vara bra ledare” är klyftan mellan unga kvinnor och män dubbelt så stor som mellan äldre kvinnor och män.<sup>136</sup> Detta visar att det finns en större polarisering av åsikter mellan kvinnor och män bland 15–24-åringar än bland äldre åldersgrupper.

Efter valet i juni 2024 tillträdde 277 kvinnor (38,5 %) och 441 män (61,3 %) sina platser i det nya Europaparlamentet i juli 2024.<sup>137</sup> För första gången sedan direkta val till Europaparlamentet infördes 1979 minskade andelen kvinnliga ledamöter av Europaparlamentet jämfört med situationen strax före valet i april 2024 (39,7 %) och jämfört med situationen strax efter valet till Europaparlamentet 2019 (40,7 %).<sup>138</sup> På den positiva sidan omvalde de nyvalda parlamentsledamöterna två kvinnor, Metsola till parlamentets talman och von der Leyen till Europeiska kommissionens ordförande.<sup>139</sup>

Mot bakgrund av valet till Europaparlamentet 2024 och andra val på nationell och lokal nivå diskuterade medlemsstaterna kvinnors politiska deltagande inom ramen för det europeiska nätverket för valsamarbete. Medlemsstaterna rapporterade särskilt om deltagandet av kvinnor som kandiderar. De gav också återkoppling om de åtgärder som vidtagits för att stödja jämställdhet när det gäller tillgång till och deltagande i val, som en uppföljning av kommissionens rekommendation från 2023

<sup>133</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_statistics#Highlights](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics#Highlights)

<sup>134</sup> I 21 länder håller mer än hälften med om att fler kvinnor i politiken leder till bättre politiska beslut, med de högsta siffrorna i Portugal (83 %), Grekland (79 %) och Italien (78 %).

<sup>135</sup> En skillnad på 18 procentenheter bland 15–24-åringar, jämfört med 11–12 procentenheter bland personer över 25 år.

<sup>136</sup> En skillnad på 13 procentenheter bland 15–24-åringar, jämfört med 6–9 procentenheter bland personer över 25 år. se <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974>.

<sup>137</sup> <https://results.elections.europa.eu/en/mep-gender-balance/2024-2029/>. En person registrerades med könet ”annan”.

<sup>138</sup> Den kvinnliga representationen sjönk till 39,4 % efter att Förenade kungarikets ledamöter lämnade parlamentet i mars 2020.

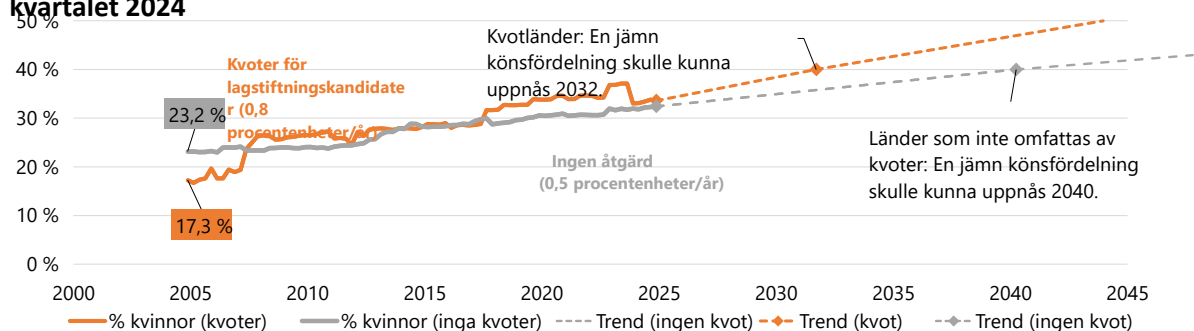
<sup>139</sup> <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/despite-hopes-progress-european-parliament-elections-led-decline-womens-representation>

om inkluderande och motståndskraftiga valprocesser.<sup>140</sup> Diskussionerna omfattade också situationen för den romska befolkningens politiska deltagande, särskilt romska kvinnor, och kandidaternas säkerhet.

Hittills har elva medlemsstater antagit lagstiftning om könskvotering som är tillämplig på listorna över kandidater till nationella val.<sup>141</sup> Av de elva länderna hade tio också lagstiftningskvoter som gällde för valet till Europaparlamentet. I de flesta av dessa kvoter fastställs en minimikvot för varje kön (35–59 %) i kandidatförteckningen. Vissa lagar innehåller särskilda bestämmelser som ”blixtlåslistor” där män och kvinnor måste alternera eller rangordna varje visst antal befattningar. Malta har en ”korrigerande könsmekanism” som automatiskt fördelar upp till 12 ytterligare platser till det underrepresenterade könet om mindre än 40 % av varje kön väljs.

Under 2024 tyder uppgifter från EIGE (se figur 1) på att kvinnors deltagande i nationella parlament ökar något snabbare i medlemsstater med kvoter än i medlemsstater utan kvoter. Om denna trend fortsätter skulle medlemsstater med kvoter kunna uppnå en jämn könsfördelning senast 2032 och medlemsstater utan kvoter senast 2040.

**Figur 1: Andel kvinnor i enfamiljshus/underhus i nationella parlament i EU:s medlemsstater med och utan lagstiftningskvoter eller lagstiftningsåtgärder, fjärde kvartalet 2004–fjärde kvartalet 2024**



**Källa:** Egna beräkningar baserade på uppgifter från EIGE:s databas över jämställdhetsstatistik: Nationella parlament

**Anmärkningar:** Uppgifterna omfattar inte Kroatien för 2004–2006, och landet lades till i uppgiftsinsamlingen 2007. Länderna lades successivt till i kvotgruppen i takt med att lagstiftningen antogs. Malta ingår i kvotgruppen. Rumänien ingår i gruppen utanför kvoten.

Uppgifter från november 2024 visar återigen att kvinnor i endast sex medlemsstater utgör mer än 40 % av parlamentsledamöterna (ensamstående/underhus), och att Sverige uppgår till 45,6 %, Finland till 45,5 %, Danmark till 44,7 %, Spanien till 44,6 % och både Belgien och Nederländerna till 40,7 %.<sup>142</sup> I andra änden av skalan utgör kvinnor mindre än 25 % av parlamentsledamöterna i fem medlemsstater. I fallande ordning är dessa Irland, Slovakien, Rumänien, Ungern och Cypern.

I EU-genomsnittet uppgår andelen kvinnliga ledamöter i en- och underhus i parlamentet för närvarande till 33,1 % (figur 2).<sup>143</sup> Detta är en mycket liten ökning jämfört med 2023 (33 %), men

140 Kommissionens rekommendation (EU) 2023/2829 av den 12 december 2023 om inkluderande och motståndskraftiga valprocesser i unionen och förstärkning av den europeiska karaktären hos och ett effektivt genomförande av valet till Europaparlamentet, EUT L 2023/2829, 20.12.2023.

141 Belgien, Irland, Grekland, Spanien, Frankrike, Kroatien, Italien, Luxemburg, Polen, Polen och Slovenien.

142 Källa: EIGE:s statistikdatabas. Uppgifterna uppdaterades senast i november 2024. [Indikator: Kvinnor i beslutsfattande ställning, politik och politik, nationella parlament: ordförande och ledamöter.](#)

143 Källa: EIGE:s statistikdatabas. Uppgifterna uppdaterades senast i november 2024. [Indikator: Kvinnor i beslutsfattande ställning, politik och politik, nationella parlament: ordförande och ledamöter.](#)

markerar en uppåtgående trend för andra året i rad efter en minskning från 33,2 % till 32,4 % 2022. Framstegen på nationell nivå har avtagit under de senaste åren. Detta visar att det krävs mer arbete för att få in fler kvinnor i politiken.

I Slovenien genomförde ministeriet för arbete, familj, sociala frågor och lika möjligheter, tillsammans med universitetet i Maribor, universitetet för vuxenutbildning Celje och institutet för politisk förvaltning EWA-projektet, som medfinansierades av EU:s program för medborgare, jämlikhet, rättigheter och värden 2022–2024. EWA-projektet syftade till att öka unga kvinnors politiska deltagande genom att ändra uppfattningar om kvinnor i politiken och samhällsengagemang som bygger på könsstereotyper. Projektets verksamhet utformades för att ge kvinnor egenmakt, både individuellt och systemiskt, genom att skapa bättre möjligheter för kvinnors aktiva deltagande i den politiska och medborgerliga sfären.<sup>144</sup>

Under 2024 kommer Cyperns jämställdhetskommisionär i samarbete med utbildningsministeriet att

Idrott och ungdomsfrågor höll en skriftlig uppsatstävling för kvinnliga akademiker med titeln ”If I was a Minister, what would I change”. Åtgärden var inriktad på kvinnliga doktorander och uppmuntrade dem att välja en fråga och skriva en uppsats om vad som skulle kunna fungera bättre inom alla verksamhetsområden. Vinnarna av tävlingen skuggade sedan ministrar, både kvinnor och män, för en dag. Unga flickor hade möjlighet att diskutera med ministrar, att delta i möten med ministrar men också att stimulera diskussionen mellan beslutsfattare och unga flickor. Tävlingen kommer att upprepas varje år och syftar till att motivera unga kvinnor att engagera sig i politiken.

Belgien beställde en studie om sexism i politiken under förra årets valperiod. Syftet med studien var att förstå om, hur och varför kandidater är offer för sexism, förstå dess konsekvenser och föreslå sätt att bekämpa sexistiskt beteende under valkampanjer. Nästan 44 000 reaktioner på kandidaters inlägg på sociala medier analyserades under kampanjperioden inför det belgiska valet i juni 2024, och 25 djupintervjuer genomfördes. Studien drog slutsatsen att kvinnliga kandidater oftare är målet för sexism och fientlighet mer allmänt, och att sexism tar många former och förekommer på många olika ställen, online och offline. Det har en allvarlig inverkan på kvinnors psykiska välbefinnande och politiska ambitioner, vilket utgör ett hot mot demokratin.<sup>145</sup>

I Spanien<sup>146</sup> godkändes lag 2/2024 om jämn könsfördelning och jämn könsfördelning i augusti 2024. Det syftar till att gå längre när det gäller att bryta glastaket i politiskt och ekonomiskt beslutsfattande, genom att införa obligatoriska listor med blixtlås och uttryckligen kräva balanserad representation (varken könet får utgöra mer än 60 % eller mindre än 40 %) i konstitutionella organ eller organ av konstitutionell betydelse, och vid utnämning av ministrar och vice ordförande, och personer på högsta ansvarsnivå i den allmänna statsförvaltningen samt i andra relevanta organ.

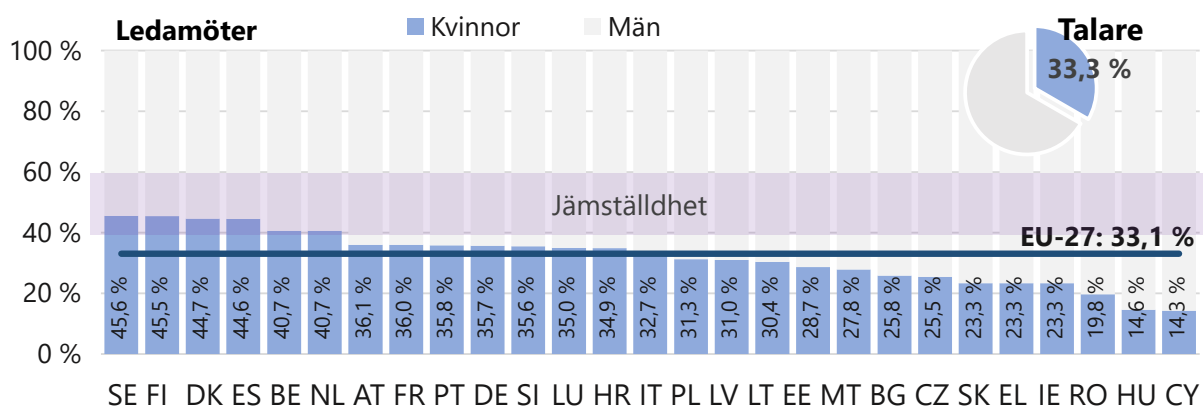
144 <https://ewa.si/en/>

145 <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/actualite/>

[le sexisme et l'hostilité durant la campagne électorale impactent surtout les candidates](#)

146 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-15936>

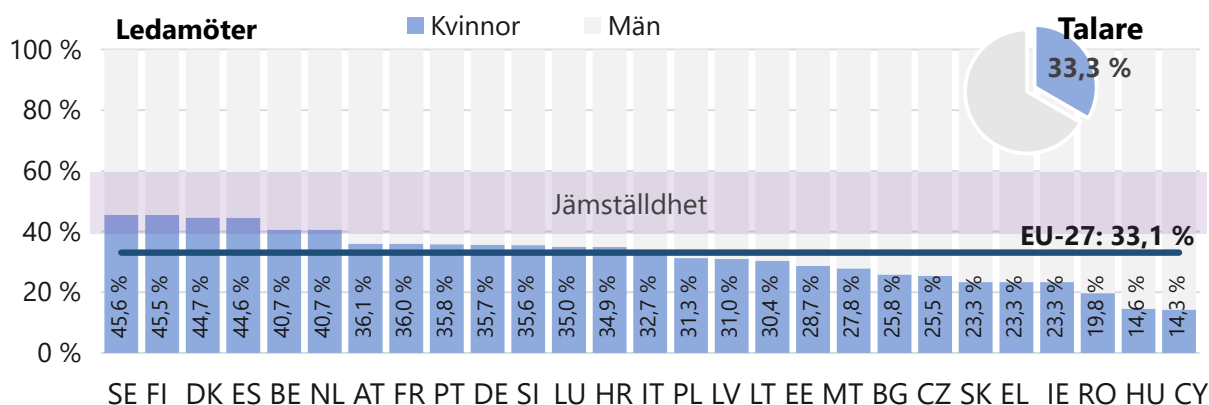
**Figur 2: Procentandel kvinnor och män i enfamiljshus och underhus i de nationella parlamenten i EU, november 2024**



Källa: EIGE:s databas över jämställdhetsstatistik

I genomsnitt minskade andelen kvinnliga högre ministrar i EU från 33,4 % 2023 till 32,8 % 2024, en minskning med 0,6 procentenheter. I nio medlemsstater var dock minst 40 % av de högre ministrarna kvinnor (Belgien, Tyskland, Estland, Spanien, Frankrike, Lettland, Litauen, Nederländerna, Finland och Sverige). Detta är en medlemsstat mer än förra året. I motsatta ändar av spektrumet rapporterade Finland att de hade en majoritet av kvinnor (57,9 %), medan Ungern för närvarande inte har en enda kvinnlig högre minister.

**Figur 2: Procentandel kvinnor och män i enfamiljshus och underhus i de nationella parlamenten i EU, november 2024**



Källa: EIGE:s databas över jämställdhetsstatistik

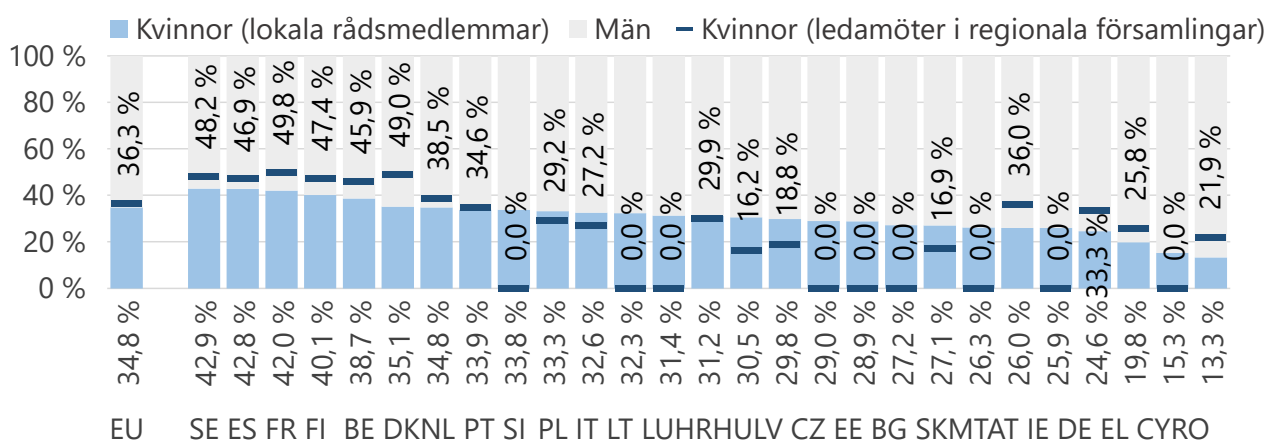
Kvinnors representation i regeringen är viktig, men det är lika viktigt att undersöka de specifika portföljer som innehas av kvinnor. EIGE:s analys visar att även om kvinnor innehar nästan en tredjedel av de högre ministerposterna utgör de endast en mindre andel ministrar med portföljer inom "kärnfunktioner", dvs. utrikes- och inrikesfrågor, försvar eller rättsväsende <sup>147</sup> (25,9 <sup>148</sup> %),

147 Källa: EIGE:s statistikdatabas. Senast uppdaterat i november 2024. [Indikator: kvinnor i beslutsfattande ställning, politik och politik, nationella regeringar: ministrar efter tjänstgöringstid och funktion inom regeringens infrastrukturfunktioner.](#)

148 Källa: EIGE:s statistikdatabas. Senast uppdaterat i november 2024. [Indikator: kvinnor i beslutsfattande ställning, politik och politik, nationella regeringar: ministrar efter tjänstgöringstid och funktion inom regeringen.](#)





**Figur 4: Andelen kvinnliga ledamöter i regionala församlingar och lokala råd i EU:s medlemsstater, 2024**

Källa: EIGE:s databas över jämställdhetsstatistik

Anmärkning: Det finns inga regioner med självstyre i Bulgarien, Estland, Irland, Cypern, Litauen, Luxemburg, Malta eller Slovenien. Uppgifterna för regionala församlingar i Portugal omfattar endast Azorerna och Madeira.

Framstegen fortsatte också när det gäller den dömande makten, där ledamöterna i de högsta domstolarna gick från 43,5 % till 45,1 % (jämfört med 37,2 % 2014) och domstolens ordförande från 37 till 40,7 % (29,6 % 2014).

På EU-kommissionens nivå började den tidigare kommissionen med 13 kvinnor av 27, medan det nya kommissionskollegiet endast uppnår en jämn könsfördelning, med 11 kvinnor av 27 (40,7 %). Denna siffra utgör en betydande förbättring jämfört med situationen efter att ha mottagit den första uppsättningen nomineringar från medlemsstaterna. Dessutom beslutade ordförande Ursula von der Leyen att ändra andelen för de sex verkställande vice ordförandena genom att utse fyra kvinnor och två män.

På ledningsnivå har kommissionen gjort betydande framsteg när det gäller att uppnå en jämn könsfördelning. Under den första von der Leyen-kommissionen ökade antalet kvinnliga utnämningar till högre chefsbefattningar från 37 % till 48 % och från 42 % till 49 % på mellanchefsbefattningar, och nådde totalt 49 %.<sup>157</sup> Denna aldrig tidigare skådade ökning av kvinnors representation på ledningsnivå krävde gemensamma insatser från alla kommissionens avdelningar. Det uppnåddes genom talangutvecklingsprogram för kvinnlig personal och särskilda mål för generaldirektoraten, samtidigt som man såg till att alla utnämningar baserades på meriter.

Kommissionen fortsatte att noga övervaka utnämningarna av chefer för att säkerställa en jämn könsfördelning. Kommissionen har utarbetat initiativ för att bygga upp en talangportfölj och åtgärder för att stödja könsbalanserade utnämningar.

Kommissionens gemensamma program för utveckling av kvinnliga talanger, som består av skraddarsydd utbildning, coaching, stöd och förberedelse för chefer på mellannivå, har också visat sig vara framgångsrikt när det gäller att underlätta en jämn könsfördelning i ledningen. Cirka 96 kvinnliga kollegor deltar i den sjätte omgången av detta program, som pågår fram till februari 2025.

<sup>157</sup> Uppgifter från den 1 januari 2025.



Av de totalt 545 kvinnor som deltog i de fem första omgångarna har 200 (37 % av deltagarna) sedan dess utnämnts till enhetschef.

Dessutom har skraddarsydda coachningsprogram inrättats både för mellanchefer som strävar efter att bli ledande befattningshavare och för etablerade ledande befattningshavare som syftar till att utvecklas inom sin nuvarande position eller förbereda sig för högre ansvarsområden. Hittills har 185 kvinnor (151 chefer på mellannivå och 34 högre chefer) deltagit eller deltar i dessa program.

Kommissionen nådde en andel på 51 % kvinnliga mellanchefer i genomförandeorganen i januari 2025. Bland de högre cheferna är för närvarande fyra av sex direktörer för genomförandeorgan kvinnor.

Framsteg har också gjorts för att främja ett jämställdhetsmedvetet ledarskap i EU:s yttre åtgärder. I linje med EU:s tredje handlingsplan för jämställdhet i EU:s yttre förbindelser (GAP III) har EU med stöd av Folke Bernadotteakademien (FBA) infört ett program för jämställdhetsinriktat ledarskap. I december 2024 hade 80 % av de högre cheferna vid Europeiska utrikestjänstens huvudkontor utbildats i minst en av de två modulerna, medan ett nätverk av 73 kontaktpunkter för jämställdhet som täcker nästan alla avdelningar inom utrikestjänsten har inrättats och erbjuder månatlig utbildning om jämställdhetsintegrering och utbyte av bästa praxis.

Den civila pakten för den gemensamma säkerhets- och försvarspolitik (GSFP), som antogs i maj 2023, åtog sig också att stärka ett jämställdhetsmedvetet ledarskap i uppdragen och fastställde målet att 40 % av den internationella personalen ska vara kvinnor. Alla civila GSFP-uppdrag är avsedda att omfatta särskilda jämställdhetsrådgivare och nätverk av kontaktpunkter för jämställdhetsfrågor. Från och med början av 2024 omfattar introduktionsutbildningen för GSFP-uppdragschefer komponenter om jämställdhetsmedvetet ledarskap.

## Kvinnor i det ekonomiska beslutsfattandet

På det ekonomiska området är kvinnor fortfarande underrepresenterade i företagens beslutsfattande organ i hela EU. För att ta itu med denna fråga antog EU direktivet om en jämnare könsfördelning i bolagsstyrelser,<sup>158</sup> som kräver att stora börsnoterade företag i EU ska uppnå minst 40 % av varje kön bland ledamöterna i icke verkställande styrelser, eller 33 % bland alla styrelseledamöter senast den 30 juni 2026. Företag som inte når upp till målen har i uppdrag att genomföra de förfarandekrav som säkerställer insyn i urvalsprocessen och rapportera om de åtgärder som vidtagits eller planeras för att uppnå en jämn könsfördelning i styrelserna. Dessa krav måste genomdrivas genom påföljder.

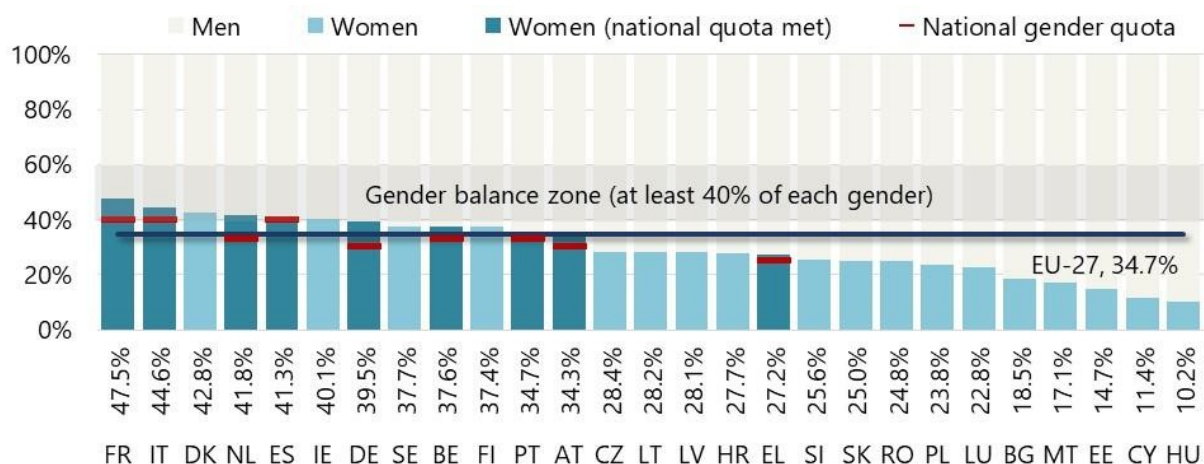
Direktivet skulle ha införlivats senast den 28 december 2024. Hittills har 17 medlemsstater underlåtit att anmäla nationella åtgärder för att fullt ut införliva lagstiftningen. I februari 2025 underrättade kommissionen formellt dessa medlemsstater om att de inte hade följt EU-lagstiftningen.

EIGE:s senaste uppgifter visar på en ökning av antalet kvinnor i styrelserna för de största börsnoterade företagen, vilket är en ny topp. Under 2024 var 34,7 % av styrelseledamöterna i EU:s börsnoterade företag kvinnor, jämfört med 33,8 % 2023.<sup>159</sup> Av alla medlemsstater uppnådde 12 målet på minst 33 % kvinnor bland alla styrelseledamöter.<sup>160</sup>

158 Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2381 av den 23 november 2022 om en jämnare könsfördelning bland styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder (EUT L 315, 7.12.2022, s. 44).

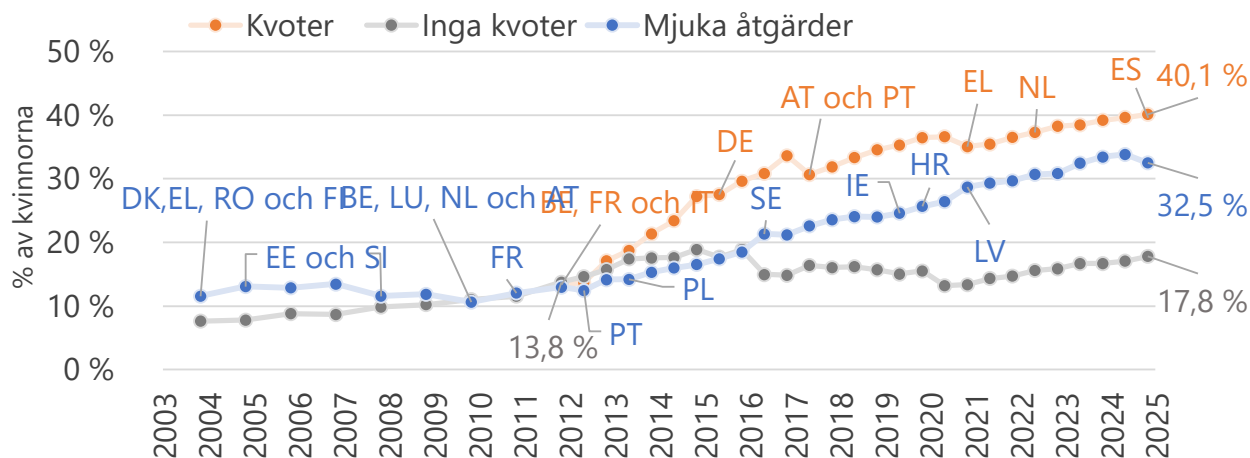
159 Källa: EIGE:s statistikdatabas. Senast uppdaterat i november 2024. [Indikator: kvinnor i beslutsfattande ställning, företag och finanser, största börsnoterade företag: styrelseledamöter.](#)

**Figur 5: Andelen kvinnor och män i styrelserna för de största börsnoterade företagen i EU, oktober 2024**



Källa: EIGE, jämställdhetsstatistik

**Figur 6: Andelen kvinnor i styrelserna för de största börsnoterade företagen i EU:s medlemsstater med och utan nationell könskvotering, 2003–oktober 2024**



Källa: EIGE:s egna beräkningar baserade på uppgifter från dess databas över jämställdhetsstatistik

**Anmärkningar:** Uppgifterna omfattar inte Tjeckien, Litauen, Malta och Polen för 2003 och Kroatien för 2003–2006 (länder som lades till i uppgiftsinsamlingen 2004 respektive 2007). Länderna ingår i den relevanta gruppen på grundval av året för antagandet av lagstiftning/mjuka åtgärder. Mjuka åtgärder: Danmark, Grekland, Rumänien, Finland (2003 oktober), Estland, Slovenien (2004 oktober), Spanien (2007 oktober), Belgien, Luxemburg, Nederländerna, Österrike (2009 oktober), Frankrike (2010 oktober), Portugal (2012 oktober), Polen (2013 april), Sverige (2016 april), Irland (2019 april), Kroatien (2019 oktober), Lettland (2020 oktober). Kvot: Belgien, Frankrike, Italien (2011 oktober), Tyskland (2015 april), Österrike, Portugal (2017 april), Grekland (2020 oktober), Nederländerna (2022 april), Spanien (2024 oktober).

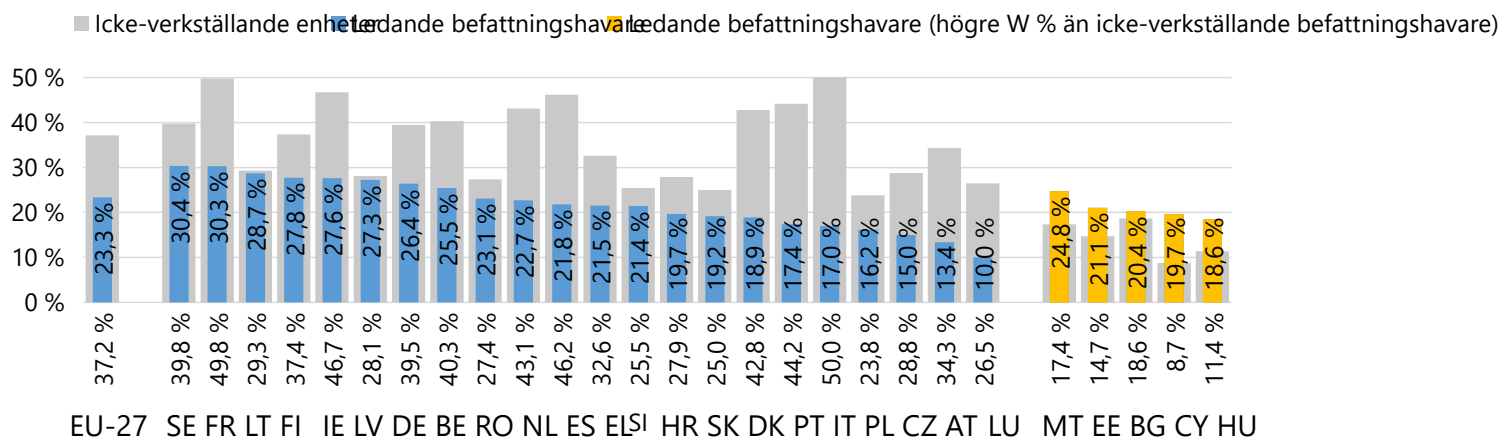
160 Österrike (34,3 %), Portugal (34,7 %), Finland (37,4 %), Belgien (37,6 %), Sverige (37,7 %), Tyskland (39,5 %), Irland (40,1 %), Spanien (41,3 %), Nederländerna (41,8 %), Danmark (42,8 %), Italien (44,6 %) och Frankrike (47,5 %). Det är samma antal som 2023. När det gäller andelen kvinnor utan verkställande uppgifter uppfyller åtta medlemsstater det föreslagna EU-målet på minst 40 % (figur 7): Italien (50 %), Frankrike (49,8 %), Irland (46,7 %), Spanien (46,2 %), Portugal (44,2 %), Nederländerna (43,1 %), Danmark (42,8 %) och Belgien (40,3 %).

Regeringens initiativ för att uppnå en jämnare könsfördelning i företagens ledarskap spänner över ett spektrum av strategier, från icke-obligatoriska ”mjuka” åtgärder som uppmuntrar frivilliga åtgärder från företagets sida till strängare ”hårda” regleringsstrategier som inför rättsligt bindande kvoter, åtföljda av sanktioner för bristande efterlevnad.

Sedan 2014 har det skett en märkbar förbättring av andelen kvinnor i styrelserna för de största företagen i de flesta EU-medlemsstater, om än med varierande grad av framsteg. Länder som har genomfört någon typ av åtgärd har i allmänhet upplevt större förbättringar när det gäller kvinnors representation, även om det finns vissa undantag.

Efter en period av snabbare framsteg mellan 2010 och 2015, främst till följd av förbättringar i Frankrike, Italien och Tyskland, har framstegen avtagit i takt med att länderna gradvis har uppnått eller närmast sig sina respektive lagstiftningsmål (diagram 6).

**Figur 7: Andelen kvinnor bland verkställande och icke verkställande ledamöter i de två högsta beslutsfattande organen i de största börsnoterade företagen i EU-27, oktober 2024**



Källa: EIGE:s databas över jämställdhetsstatistik

Andelen kvinnor som innehade icke verkställande befattningar i de två högsta beslutsfattande organen i EU:s största börsnoterade företag var 37,2 %. Andelen kvinnor i ledande ställning är dock betydligt lägre (23,3 %). Denna skillnad (färre kvinnliga chefer än icke verkställande) observeras i de flesta EU-medlemsstater (22 av 27).

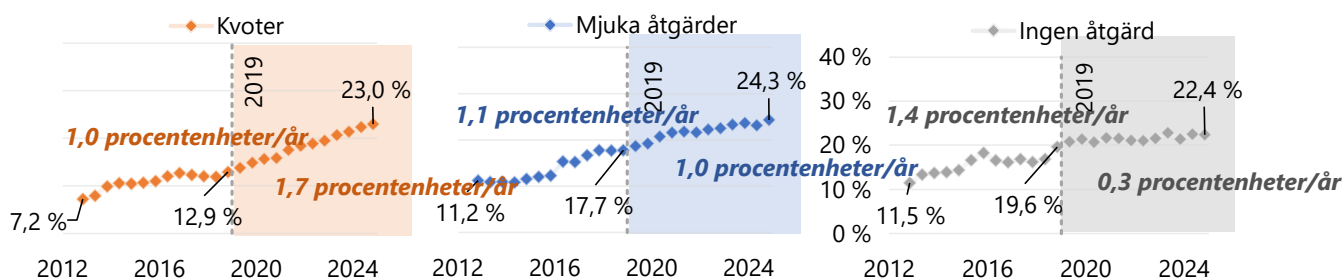
I åtta medlemsstater har de icke verkställande organen en jämn könsfördelning (diagram 7). När det gäller chefer utgör kvinnor mindre än tre av tio chefer i alla EU:s medlemsstater.

Lagstiftningsarbetet på nationell nivå har spelat en viktig roll för den betydande ökningen av andelen kvinnor på styrelsenivå. Kvoter gäller vanligtvis endast för styrelsen på högsta nivå, som ofta består av icke-verkställande tjänstemän, så att ledande befattningar inte påverkas lika mycket. Allt fler länder utvidgar dock lagstiftningsåtgärderna till att omfatta högre chefsbefattningar.

Från 2012 till 2019 uppvisade länder med kvoter, länder med mjuka åtgärder och länder utan åtgärder liknande årliga ökningstakter i andelen kvinnliga chefer. Sedan 2019 har förändringstakten för kvinnliga chefer i medlemsstater med kvoter ökat, medan förändringstakten faktiskt har minskat i medlemsstater med mjuka åtgärder eller inga åtgärder alls. Med den snabbare förändringstakten nådde andelen kvinnliga chefer i kvotländerna (23,0 %) en nivå liknande den i grupperna av länder

med mjuka åtgärder (24,3 %) och länder utan åtgärder (22,4 %), trots att andelen kvinnliga chefer var lägre 2019 (12,9 % jämfört med 17,7 % respektive 19,6 %).

**Figur 8: Andelen kvinnor bland verkställande ledamöter i de två högsta beslutsfattande organen i de största börsnoterade företagen i EU-27, efter typ av åtgärd, oktober 2012–oktober 2024**



Källa: Egna beräkningar baserade på uppgifter från EIGE:s databas för jämställdhetsstatistik. **Anmärkningar:** Kvotgruppen omfattar medlemsstater med nationella könskvoter som successivt baseras på året för antagandet: Belgien, Frankrike och Italien sedan 2011. Tyskland sedan 2015. Österrike och Portugal sedan 2017. Grekland sedan 2020, Nederländerna sedan april 2022, och Spanien sedan augusti 2024. I fall med flera åtgärder används det tidigaste året för antagande för att kategorisera länder i den relevanta gruppen. Se bilagan för närmare uppgifter.

Trots att kvinnor nu utgör mer än 30 % av styrelseledamöterna är antalet kvinnor i styrelseordförande- eller verkställande direktörsbefattningar (8,8 % respektive 8,5 %) fortfarande lågt.

Även under 2024 var det fortfarande fler män än kvinnor i beslutsfattandet i finansinstitut. Även om alla tre av EU:s finansinstitut leddes av kvinnor, jämfört med endast två år 2023<sup>161</sup>, domineras styrelserna i dessa institut fortfarande av män, som innehar 84,7 % (79,7 % år 2023) av styrelseposterna, vilket innebär att andelen kvinnor minskade från 20,3 % år 2023 till 15,3 % år 2024<sup>162</sup>.

På nationell nivå ökade antalet kvinnor i centrala beslutsfattande positioner (dvs. ledamöter i de högsta beslutsfattande organen) i centralbanker till 32 % jämfört med 29,3 % 2023.<sup>163</sup> Kvinnor innehar också 36,2 % av posterna som viceguvernör, jämfört med 37,5 % 2023.<sup>164</sup> På nationell nivå finns det en jämn könsfördelning bland kvinnor och män i centralbanken i endast sex medlemsstater (Litauen, Frankrike, Luxemburg, Italien, Portugal och Irland). När vi tittar på centralbankscheferna i medlemsstaterna har Spanien utsett en kvinnlig centralbankschef 2024, medan de övriga 26 centralbankscheferna fortfarande är män, precis som 2023.<sup>165</sup>

Enligt European Financial Services Boardroom Monitor från EY ökar löneklyftan mellan könen för icke verkställande styrelseledamöter inom finanstjänstesektorn: Kvinnor fick i genomsnitt 36 % lägre lön än män i styrelserna för banker, försäkringsbolag och kapitalförvaltare 2023, jämfört med en skillnad på 31 % 2019. Kvinnor får mindre betalt när de tjänstgör i styrelsekommittéer som

161 Källa: EIGE:s databas över jämställdhetsstatistik. Senast uppdaterad i juli 2024. [Indikator: Kvinnor i beslutsfattande ställning, företag och finanser, finansiering och finansiering, europeiska finansinstitut: ordförande eller ordförande.](#)

162 Källa: EIGE:s databas över jämställdhetsstatistik. Senast uppdaterad i juli 2024. [Indikator: Europeiska finansinstitut: ordförandena och ledamöterna, databasen för jämställdhetsstatistik, Europeiska jämställdhetsinstitutet.](#)

163 Källa: EIGE:s databas över jämställdhetsstatistik. Senast uppdaterad den 6 december 2024. [Indikator: kvinnor i beslutsfattande ställning, företag och finanser, finanser, centralbanker: ledamöter i alla viktiga beslutsfattande organ.](#)

164 Källa: EIGE:s databas över jämställdhetsstatistik. Senast uppdaterat den 6 december 2024. [Indikator: kvinnor i beslutsfattande ställning, företag och finanser, finanser, centralbanker: ställföreträdande/vice-guvernörer.](#)

165 Källa: EIGE:s databas över jämställdhetsstatistik. Senast uppdaterat den 6 december 2024. [Indikator: kvinnor i beslutsfattande ställning, företag och finanser, finanser, centralbanker: guvernörer.](#)

revision och nominering. Kvinnliga utskottsordförande tjänar hälften av sina manliga motsvarigheter och utskottsledamöter 75 % mindre. I USA och Kanada minskade skillnaden mellan manliga och kvinnliga styrelselöner under 2023 från 2019, till 5 % från 7 %, konstaterade EY. Kvinnor tjänade också nästan lika mycket som män när de utsågs till ordförande eller ledamöter i styrelsekommittéer i Nordamerika.

Kvinnor är också underrepresenterade inom entreprenörskap, eftersom kvinnor endast utgör 32 % av EU:s egenföretagare. De utgör endast 31 % av de nystartade företagen, även inom teknikintensiva företag. För att stödja kvinnor som leder nystartade teknikintensiva företag inledde Women TechEU-konsortiet två ansökningsomgångar 2024.<sup>166</sup> Varje utvald start får ett bidrag på 75 000 euro. Programmet Women TechEU lanserades som ett pilotprojekt 2021 och blev ett fullfjädrat initiativ 2022.<sup>167</sup> Programmet stöder europeiska nystartade teknikintensiva företag i ett tidigt skede i minst sex månader vid tidpunkten för ansökan, som grundats eller samgrundats av kvinnor och som innehar en ledande befattning (verkställande direktör, teknisk chef, vetenskaplig chef eller motsvarande). Förutom bidragen kan kvinnliga grundare också dra nytta av coaching, mentorskap, nätverkande och riktad utbildning inom ramen för Europeiska innovationsrådets (EIC) program för kvinnligt<sup>168</sup> ledarskap.

För att främja kvinnors deltagande i innovation inom ramen för EIC har flera åtgärder genomförts i linje med EIC:s styrelses publikation Statement on Gender & Diversity in EIC.<sup>169</sup> Dessa åtgärder syftar till att främja ett mer inkluderande och diversifierat innovationsekosystem. Deltagandet av kvinnliga huvudforskare och samordnare i EIC-projekt följs också noga, och kvinnoledda konsortier under omställning. För att stödja tillväxten av kvinnliga grundare i teknikintensiva uppstarts företag erbjuder EIC:s program för kvinnligt ledarskap 2024 utbildning, mentorskap och nätverksmöjligheter för kvinnliga företagare och forskare som söker ledande befattningar i näringslivet.

Utöver dessa åtgärder finansierar EIC GENDEX, ett pilotprojekt som inleddes 2024 för att samla in och analysera jämställdhets- och mångfaldsdata i hela innovationsekosystemet och skapa ett jämställdhets- och mångfaldsindex. EIC har inlett en upphandlingsåtgärd för investeringsgap mellan könen,<sup>170</sup> som syftar till att samla in, harmonisera och dela mångfaldsdata i hela innovationsekosystemet, även på EIC-nivå och EU-nivå, samt inom riskkapitalsektorn. Detta kommer att bidra till att utveckla referensscenarier, övervaka framstegen och informera om riktade åtgärder för att främja mångfald och inkludering i innovationsekosystemet.

Dessutom utlystes en ansökningsomgång för EU:s pris för kvinnliga innovatörer 2024. Priset uppmärksammar de kvinnliga entreprenörerna bakom Europas mest omvälvande innovationer och delar ut nio priser i tre kategorier.<sup>171</sup> Priset delas ut till kvinnor vars banbrytande innovationer driver på positiva förändringar för människor och planeten.

Kvinnor är också kraftigt underrepresenterade när det gäller investeringar, och endast 9 % av investerarna är kvinnor, enligt She Figures 2024-rapporten. Dessutom står kvinnor fortfarande inför betydande hinder när det gäller att få tillgång till finansiering, både som entreprenörer och som investerare. Trots att det finns belegg för att nystartade företag som leds av kvinnor ger en stark

---

166 <https://womentecheuropa.eu/>

167 De europeiska innovationsekosystemen i arbetsprogrammet för Horisont Europa syftar bland annat till att främja kvinnligt ledarskap och kvinnliga talanger inom innovation, inbegripet teknikintensiva företag, för att skapa rättvisare, mer inkluderande och mer välmående innovationsekosystem i EU.

168 [https://eic.ec.europa.eu/eic-funding-opportunities/bas/eic-women-leadership-programme\\_en](https://eic.ec.europa.eu/eic-funding-opportunities/bas/eic-women-leadership-programme_en)

169 [https://eic.ec.europa.eu/document/download/8d2b88ac-2516-4f03-bc10-f3e5641ecdf1\\_en?filename=EIC\\_Gender\\_Diversity%20statement\\_June%202021.pdf](https://eic.ec.europa.eu/document/download/8d2b88ac-2516-4f03-bc10-f3e5641ecdf1_en?filename=EIC_Gender_Diversity%20statement_June%202021.pdf)

170 <https://eurogendex.org/>

171 [https://eic.ec.europa.eu/eic-prizes/european-prize-women-innovators-powered-eic-eit\\_en](https://eic.ec.europa.eu/eic-prizes/european-prize-women-innovators-powered-eic-eit_en)

avkastning, investeras endast en bråkdel av riskkapitalet i företag som grundats eller medgrundats av kvinnor.

Strukturella snedvridningar, riskovilliga investeringsmönster och brist på olika beslutsfattare inom finanssektorn

Institut och riskkapitalfonder bidrar till denna ihållande klyfta. Genom InvestEU-programmet infördes för första gången jämställdhetskriterier som gäller för finansiella intermediärer med eget kapital. Kriterierna är inriktade på en jämn könsfördelning inom riskkapital- och private equity-fonder på olika beslutsnivåer (högre ledning, investeringskommittéer). Minst 25 % av de finansiella intermediärer som stöds av InvestEU genom Europeiska investeringsbanksgruppen (huvudsaklig genomförandepartner) måste uppfylla jämställdhetskriterierna.<sup>172</sup> Enligt de första resultaten av genomförandet har målet på 25 % redan överskridits.

InvestEU:s rådgivningscentrum fortsatte dessutom att tillhandahålla rådgivningstjänster med anknytning till jämställdhet, bland annat genom den årliga Empowering Equity-konferensen för kvinnliga investerare, ett mentorskapsprogram för fondförvaltare,<sup>173</sup> en nyligen inledd studie om finansiella produkter från banker och andra långgivare med fokus på kvinnor och kvinnoledda företag och ett utbildningsprogram för banker om jämställdhetsfrågor som ska inledas i mars 2025.

För att komplettera dessa åtgärder lanserade kommissionen 2024 det europeiska nätverket för jämställdhetsmedvetna investerare WomenINvestEU.<sup>174</sup> Nätverket sammanför ledande aktörer från hela investeringsförsörjningskedjan, med det gemensamma målet att öka könsinriktade investeringar för att göra det möjligt för många fler kvinnoledda företag att få tillgång till investeringar i hela Europa. Nätverket kommer att ge medlemmarna möjlighet att knyta kontakter och engagera varandra genom nätverksevenemang samt skapa nya vägar för kvinnor att komma in i sektorn och bli beslutsfattare. Under hela projektet kommer WomenINvestEU också att syfta till att utbilda och öka medvetenheten om fördelarna med jämställdhetsinriktade investeringar, engagera nyckelaktörer från hela Europa i arbetet med att ta itu med ojämlikhet och samtidigt rekrytera och ge fler kvinnor möjlighet att göra karriär inom finanssektorn.

---

172 Inom ramen för InvestEU anses en fond uppfylla jämställdhetskriterierna om den uppfyller minst en av följande principer: Dess ledningsgrupp består av minst en tredjedel kvinnliga partner, dess investeringsgrupp i ledande ställning står för minst 40 % av den kvinnliga representationen eller minst 40 % av den kvinnliga representationen ingår i dess investeringskommitté.

173 <https://engage.eif.org/diversity-inclusion/mentorship>

174 <https://women-invest.ec.europa.eu/>



## GENDER MAINSTREAMING

Att integrera jämställdhetsaspekter i all EU-politik, dvs. jämställdhetsintegrering, är avgörande för att uppnå jämställdhet. I jämställdhetsstrategin för 2020–2025 betonas jämställdhetsintegrering som ett viktigt verktyg för att främja en rättvis omfördelning av makt, inflytande och resurser och säkerställa lika möjligheter för kvinnor, män, flickor och pojkar i all deras mångfald. Dessutom säkerställer det att politiken inte oavsiktligt förstärker befintliga ojämlikheter mellan könen.

Under hela 2024 fortsatte kommissionen att integrera jämställdhet i EU:s politikområden såsom hälsa, forskning och innovation samt utbildning. Sekretariatet för kommissionens arbetsgrupp för jämlikhet <sup>175</sup> fortsatte att stödja jämställdhetsintegrering som en del av en bredare jämställdhetsintegrering genom att öka medvetenheten, tillhandahålla relevant utbildning och underlätta jämställdhetssamordnarnas arbete. Dessa jämställdhetssamordnare, som är verksamma inom alla kommissionens generaldirektorat eller avdelningar samt Europeiska utrikestjänsten, fokuserade på att integrera jämställdhetsaspekter i kommissionens politiska initiativ och i deras interna funktion, i enlighet med sina arbetsplaner för jämställdhetsintegrering.

## Jämställdhet inom EU:s olika politikområden

En av de mest angelägna frågorna för samhället under de kommande åren kommer att vara att hitta ett sätt att hantera klimatförändringarna. Såsom nämns i meddelandet Hantering av klimatrisker – skydd av människor och välbefinnande är klimatrisker särskilt kännbara för människor i utsatta situationer på grund av en rad socioekonomiska faktorer såsom inkomst, kön, ålder, funktionsnedsättning, hälsa och social utestängning (som särskilt påverkar migranter, etniska minoriteter och ursprungsbefolkningar). Befintliga nackdelar minskar förmågan att återhämta sig från klimatrelaterade katastrofer. <sup>176</sup>

I oktober 2024 offentliggjorde EIGE en rapport med tolv exempel på god praxis för jämställdhetsintegrering i politiken för den europeiska gröna given. <sup>177</sup> Även om denna goda praxis visar att jämställdhetsintegrering genomförs inom olika politikområden inom den europeiska gröna given, framhålls i rapporten att det krävs ytterligare förbättringar på både EU-nivå och medlemsstatsnivå för att effektivt integrera strategier för jämställdhetsintegrering och använda relevanta verktyg.

Som en del av GREENA-projektet utvecklade <sup>178</sup> EIGE en stegvis verktygslåda för att genomföra en jämställdhetsinriktad utvärdering av framstegen mot de jämställdhetsrelaterade mål som fastställs i politik, program och projekt för en miljömässig och hållbar framtid för alla. <sup>179</sup> Verktygslådan innehåller exempel från fyra politikområden – transport, energi, jordbruk och den cirkulära ekonomin – och bidrar till att identifiera miljöfrågornas konsekvenser för jämställdheten.

FN:s ramkonvention om klimatförändringar (UNFCCC) tar vederbörlig hänsyn till jämställdhetsperspektivet i klimatåtgärderna. Under 2024 utarbetade medlemsstaterna och Europeiska kommissionen gemensamt en inlagan till UNFCCC:s slutliga översyn av framstegen i

<sup>175</sup> Se [Europeiska kommissionens arbetsgrupp för jämställdhet – Europeiska kommissionen](#)

<sup>176</sup> Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén: Hantering av klimatrisker – skydd av människor och välbefinnande, COM(2024)91 final.

<sup>177</sup> [https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/good-practices-gender-mainstreaming-european-green-deal-towards-more-gender-equal-and-greener-europe?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/good-practices-gender-mainstreaming-european-green-deal-towards-more-gender-equal-and-greener-europe?language_content_entity=en)

<sup>178</sup> GREENA-projektet utvecklar tillvägagångssätt och praktiska verktyg för att samtidigt integrera miljö- och klimatåtgärder tillsammans med jämställdhetsfrågor i utvärderingar.

<sup>179</sup> <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-responsive-evaluation-greena>

genomförandet av åtgärderna i handlingsplanen för jämställdhet 2019–2024 och av det framtida arbetet med jämställdhet och klimatförändringar. Inom ramen för den ingångna handlingsplanen för jämställdhet enades parterna i Parisavtalet om att fastställa mål och åtgärder på fem prioriterade områden som syftar till att i) öka kunskapen om och förståelsen för jämställdhetsorienterade klimatåtgärder, ii) på ett konsekvent sätt integrera dessa mål och åtgärder i UNFCCC och i det arbete som utförs av parterna, sekretariatet, FN-enheter och alla berörda parter på alla nivåer, och iii) säkerställa kvinnors fulla, jämlika och meningsfulla deltagande i UNFCCC-processen.

Stärka jämställdhetsintegreringen i EU:s klimatpolitik (WomenInClimate) är ett transnationellt projekt som finansieras genom ansökningsomgången för medborgarengagemang och deltagande i programmet för medborgare,<sup>180</sup> jämlikhet, rättigheter och värden, som leds av European Women's Lobby. Projektet inleddes 2024. Det syftar till att förmedla kvinnors budskap och föreslå inkluderande lösningar för beslutsfattare samt ge beslutsfattare omfattande information och data för att utforma en effektiv klimatpolitik som tar hänsyn till jämställdhetsperspektivet. Det engagerar organisationer i det civila samhället i sex EU-medlemsstater: Nederländerna, Bulgarien, Rumänien, Tjeckien, Portugal och Finland.

Enligt en studie som kommissionen offentliggjorde 2024 Gender balance in the R&I field to improve the role of women in the energy transition utgör<sup>181</sup> kvinnor endast 25 % av arbetskraften inom EU:s energisektor och 22 % av forsknings- och innovationsrollerna. För att uppnå en minimal könsfördelning till 2050 uppskattar rapporten att det behövs 200 000 fler kvinnor inom energisektorn. I detta avseende uppmärksammar energisektorn också i allt högre grad jämställdhet. Under 2024 anslöt sig elva nya medlemmar till jämställdhetsplattformen för energisektorn, vilket innebär att det totala antalet medlemmar uppgick till 39. Plattformen lanserades 2021 av kommissionen och är ett forum där berörda parter på energiområdet kan nätverka och utbyta god praxis för att främja jämlikhet, mångfald och inkludering i sin verksamhet – i slutändan för att få till stånd sociala förändringar på arbetsplatsen. Vid plattformens möten 2024 behandlades ämnena hur man kan hjälpa kvinnor att bli entreprenörer och intraprenörer inom hållbar energi samt hur man kan använda artificiell intelligens (AI) inom energisektorn på ett ansvarsfullt och icke-diskriminerande sätt.<sup>182</sup> Medlemsorganisationerna, som är baserade i 13 olika medlemsstater, föreslår praktiska åtgärder för mångfald och inkludering och rapporterar regelbundet om genomförandet av dem. Slutligen vann Rita Gomes, som har omdefinierat solenergilösningar i Portugal, EUSEW Women in Energy Award under Europeiska veckan för hållbar energi<sup>183</sup> (EUSEW). EUSEW Women in Energy Award uppmärksammar kvinnor som leder enastående aktiviteter som bidrar till att främja övergången till ren energi i Europa. Det lägger särskilt fokus på insatser för att driva på agendan för jämställdhetsintegrering och stödja jämställdhet och lika möjligheter inom energisektorn.

Den 21–22 februari 2024 anordnade Nederländerna och Slovenien tillsammans ett seminarium om synergierna mellan jämställdhet och klimatåtgärder i Haag. Under seminariet diskuterades olika sätt att uppnå en omdanande strategi för att säkerställa en grön och jämställd framtid. Diskussionerna omfattade flera viktiga jämställdhetsfrågor, särskilt vikten av könsuppdelade och intersektionella data, stärkande av kvinnors roll inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik

180 <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/cerv-2023-citizens-civ>

181 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/feac18b5-dd44-11ee-b9d9-01aa75ed71a1/language-en>

182 [https://energy.ec.europa.eu/topics/energy-strategy/equality-platform-energy-sector/news-and-events\\_en](https://energy.ec.europa.eu/topics/energy-strategy/equality-platform-energy-sector/news-and-events_en)

183 [https://sustainable-energy-week.ec.europa.eu/awards/eusew-2024-awards-winners\\_en#:~:text=Rita%20Gomes%20won%20the%20award,clean%20energy%20transition%20in%20Europe](https://sustainable-energy-week.ec.europa.eu/awards/eusew-2024-awards-winners_en#:~:text=Rita%20Gomes%20won%20the%20award,clean%20energy%20transition%20in%20Europe)

samt arbetstillfällena och främjande av kvinnors ledarskap när det gäller att säkerställa en jämställd och rättvis omställning.<sup>184</sup>

På migrationsområdet är en av de viktigaste utvecklingarna EU:s migrations- och asylpakt, som består av tio rättsliga instrument, och den antogs i maj 2024.<sup>185</sup> Tillsammans skapade reformerna en ny rättslig grund för ett rättvisare och effektivare sätt att hantera migration och samtidigt skydda de grundläggande rättigheterna för asylsökande och personer som beviljats internationellt skydd.

När det gäller jämställdhetsdimensionen måste pakten ta hänsyn till de särskilda behoven hos utsatta grupper, däribland kvinnor och flickor. Det föreskriver ett jämställdhetsperspektiv vid bedömningen av asylansökningar och vid tillhandahållandet av mottagningsvillkor, såsom inkvartering eller hälso- och sjukvård. Pakten säkerställer dessutom att kvinnor och flickor som utsatts för könsrelaterat våld, såsom sexuellt våld, människohandel och kvinnlig könsstympning, erkänns som särskilt utsatta och får nödvändig vård.

I augusti 2024 inledde Prague Public Transit Company, i samarbete med den icke-statliga organisationen Konsent och den tjeckiska regeringens kansli, en informationskampanj med titeln "Trakasserier hör inte hemma i kollektivtrafiken. Eller någon annanstans"<sup>186</sup>. Initiativet syftade till att minska trakasserier genom att utbilda passagerarna i hur man känner igen beteenden som utgör trakasserier och uppmuntra dem att ingripa om de blir medvetna om sådana beteenden. Kampanjaffischer placerades på 150 platser i Prag, inklusive busshållplatser samt på bussar och spårvagnar. Rapporter visar att en femtedel av den tjeckiska befolkningen har sett kampanjen, och 66 % anser att den är användbar (79 % av kvinnorna och 52 % av männen). Med tanke på kampanjens framgång har regeringsrådet för jämställdhet ställt sig bakom kampanjen och rekommenderat andra lokala myndigheter att anta den för att bekämpa trakasserier i andra tjeckiska städer.

På transportområdet utarbetade och offentliggjorde kommissionen 2024 en handbok för jämställdhetsintegrering inom transportsektorn.<sup>187</sup> Handboken bör hjälpa både personalen och externa intressenter att integrera jämställdhet i det transportpolitiska beslutsfattandet. Kommissionen fortsatte att stödja verksamheten inom det europeiska nätverket av ambassadörer för #DiversityInTransport för att öka medvetenheten och driva på förändringar på lokal nivå och företagsnivå. Kommissionen fortsatte också att stödja plattformen "Women in Transport – EU Platform for Change", som sammanför transportaktörer som är engagerade i att öka kvinnors sysselsättning inom transportsektorn och underlättar utbytet av god praxis.<sup>188</sup> Dessa initiativ är en del av strategin för hållbar och smart mobilitet<sup>189</sup> och syftar till att öka transportsektorns attraktionskraft och ta itu med personalbristen i en åldrande sektor som är föga diversifierad.

Den senaste utvecklingen inom hälso- och sjukvårdssektorn i samband med framsteg inom digitala hälsodata och spjutspetsteknik såsom AI och högpresterande datorteknik kan stödja bättre screeningmekanismer och standardisering av uppgifter, men måste utformas på lämpligt sätt för att

184 [https://commission.europa.eu/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-synergies-between-gender-equality-and-climate-action\\_en](https://commission.europa.eu/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-synergies-between-gender-equality-and-climate-action_en)

185 [https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/pact-migration-and-asylum\\_en](https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/pact-migration-and-asylum_en)

186 <https://vlada.gov.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/tz-rada-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-podporila-a-doporucila-kampan-proti-sexualnimu-obtezovani-v-doprave-dalsim-uzemnim-samospravnym-celkum-215750/>

187 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e8600d42-31e7-11ef-a61b-01aa75ed71a1/language-en>

188 [https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/social-issues-equality-and-attractiveness-transport-sector/equality/women-transport-eu-platform-change\\_en](https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/social-issues-equality-and-attractiveness-transport-sector/equality/women-transport-eu-platform-change_en)

189 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/AUTO/?uri=CELEX:52020DC0789>

undvika potentiell snedvridning. Det europeiska initiativet för bilddiagnostik av cancer<sup>190</sup> inrättades 2022 för att ta fram en EU-atlas över cancerrelaterade bilder och göra anonymiserade bilder tillgängliga för sjukhus, forskare och innovatörer. Den uppnådde en stor framgång under 2024: hörnstenen i initiativet, den gemensamma europeiska infrastrukturen för data om cancerbilder, som utvecklats av projektet European Federation for Cancer Images, levererade den första versionen av en digital infrastruktur i september 2024. I november 2024 hade katalogen 47 datauppsättningar med totalt över 35 000 försökspersoner.

Under 2024 inleddes pilotstudier för flera EU-finansierade projekt som bidrar till genomförandet av rådets rekommendation om cancerscreening.<sup>191</sup> Projektet Solace (förstärkning av screeningen av lungcancer i Europa)<sup>192</sup> genomförde en pilotstudie för att förbättra kvinnors deltagande i screeningprogram för lungcancer, eftersom de är underrepresenterade i de flesta kliniska prövningar.<sup>193</sup> Särskilt informationsmaterial riktat till kvinnor och med betoning på att lungcancer är den främsta orsaken till dödsfall i cancer för kvinnor delades ut vid pilotstudieplatserna i tio EU-medlemsstater under 2024.

EUCanScreen-projektet, som genomför cancerscreeningprogram, inleddes i juni 2024 i 29 länder och kommer att pågå i fyra år.<sup>194</sup> Ett viktigt arbetsområde i projektet kommer att undersöka individuella och systemiska hinder för screening av livmoderhalscancer och bröstcancer.

Den 21 juni 2024 antog rådet rådets rekommendation om cancer som kan förebyggas genom vaccination på<sup>195</sup> grundval av kommissionens förslag från januari 2024. Rekommendationen syftar till att hjälpa medlemsstaterna att öka vaccinationstäckningen mot humant papillomvirus bland både flickor och pojkar.

---

190 <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/cancer-imaging>

191 Rådets rekommendation av den 9 december 2022 om stärkt förebyggande genom tidig upptäckt: En ny EU-strategi för cancerscreening som ersätter rådets rekommendation 2003/878/EG 2022/C 473/01, EUT C 473, 13.12.2022, s. 1.

192 [https://health.ec.europa.eu/non-communicable-diseases/cancer/europes-beating-cancer-plan-eu4health-financed-projects/projects/solace\\_en](https://health.ec.europa.eu/non-communicable-diseases/cancer/europes-beating-cancer-plan-eu4health-financed-projects/projects/solace_en)

193 <https://europeanlung.org/solace/2024/08/23/updates-from-solace-pilots/>

194 [https://hadea.ec.europa.eu/news/three-new-eu4health-joint-actions-fields-cancer-mental-health-and-medical-ionising-radiations-2024-08-09\\_en](https://hadea.ec.europa.eu/news/three-new-eu4health-joint-actions-fields-cancer-mental-health-and-medical-ionising-radiations-2024-08-09_en)

195 Rådets rekommendation av den 21 juni 2024 om cancer som kan förebyggas genom vaccination (C/2024/4259).

I Sverige har tio myndigheter under Folkhälsomyndighetens ledning, däribland Socialstyrelsen, Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor och Migrationsverket, inrättat en gemensam kommission med uppgift att utjämna hälsoskillnader inom befolkningen. De har fått i uppdrag att stärka och främja sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter med fokus på geografiska områden med dåliga socioekonomiska förhållanden och en hög förekomst av till exempel begränsningar av enskilda personers sexualitet eller rätten att fritt välja sin partner. Projektet pågår från 2024 till 2027 och kostar cirka 31 miljoner kronor.<sup>196</sup>

På idrottsområdet, resultat från ”All In Plus: Promoting Greater Gender Equality in Sport, ett gemensamt projekt mellan EU och Europarådet, belyser både framsteg och ihållande skillnader i jämställdhet mellan könen inom den europeiska idrotten. Rapporten bygger på uppgifter som samlats in i 21 jurisdiktioner och innehåller en omfattande analys av jämställdhet på sex nyckelområden.<sup>197</sup>

EU:s nya arbetsplan för idrott 2024–2027 antogs,<sup>198</sup> där en ”säker miljö inom idrotten” och ”jämställdhet” förtecknas som prioriterade områden.<sup>199</sup> I april 2024 anordnade EU:s idrottsforum dessutom en session med kvinnliga idrottare på temat jämställdhet. Under forumet delades priset #BeEqual ut till Danmarks Idrätsförbund för ett projekt som syftar till att inkludera flickor med etnisk minoritetsbakgrund och ge dem möjlighet att gå med i idrottsklubbar.<sup>200</sup> Dessutom kompletterades dessa insatser med EU-finansierade projekt, såsom Horisont Europa-projektet Supporter.<sup>201</sup> Med en budget på 1 miljon euro stöder detta projekt åtta idrotts högskolor från Central- och Östeuropa med att utveckla egna intersektionella, innovativa, inkluderande och verkningsfulla jämställdhetsplaner som uttryckligen tar itu med könsrelaterat våld och sexuella trakasserier. Den har gett många utbildningar, som fortfarande är tillgängliga online, om insamling och analys av uppgifter om könsrelaterat våld inom idrotten, inkluderande kommunikation och även idrottens möjligheter att göra skillnad när det gäller könsrelaterat våld inom den högre idrottsutbildningen.<sup>202</sup>

I Frankrike syftar det statliga märket ”Terrain d'égalité” (jämställdhetsgrunder) till att främja jämställdhet och förebygga och bekämpa diskriminering och könsrelaterat våld inom idrotten. Märket är inriktat på stora internationella idrottsevenemang i Frankrike och tilldelas på grundval av kriterier som utnämning av jämställdhetsreferenser och inrättande av en jourtelefon för könsrelaterat våld. Ett särskilt kit om förebyggande av könsrelaterat våld gjordes tillgängligt för alla organisatörer av idrottsevenemang. År 2024 tilldelades arrangörskommittén för de olympiska och paralympiska sommarspelen 2024 i Paris utmärkelsen ”Terrain d'Egalité”.

Den europeiska rymdsektorn är på väg uppåt mot jämställdhet, men står inför många utmaningar när det gäller arbetskraften. I en omfattande analys konstaterades att industrin åldras, är mansdominerad och brottas med en kritisk klyfta mellan de hårda och mjuka färdigheter som tillhandahålls genom läroplaner och de färdigheter som sektorn behöver.<sup>203</sup>

196 <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2024/10/satsning-for-att-starka-sexuell-och-reproduktiv-halsa-och-rattigheter-med-fokus-pa-att-na-ut-i-omraden-dar-utanforskapet-ar-stort/>

197 Resurser - ALLA I: Mot en jämn könsfördelning inom idrotten

198 <https://sport.ec.europa.eu/news/adoption-of-new-eu-work-plan-for-sport-2024-2027>

199 Enligt I: ”Integritet och värden inom idrotten”.

200 <https://sport.ec.europa.eu/news/meet-the-winners-of-the-beinclusive-eu-sport-awards-2023>

201 <https://cordis.europa.eu/project/id/101094529>

202 <https://www.supporter-project.eu/capacity-building-gender-equality/>

203 OECD (2023), *Rymdekonomin i siffror: Responding to Global Challenges*, OECD Publishing, Paris (inte översatt till svenska).

Den 7 juni 2024 offentliggjorde kommissionen en policyrapport med titeln Transition pathway for the aerospace ecosystem<sup>204</sup> (omställningsväg för rymdekosystemet). De 53 åtgärder som enligt rapporten ska genomföras är sju särskilt inriktade på att säkerställa rättvisa, mångfald och inkludering inom flyg- och rymdsektorn, bland annat genom riktad utbildning redan i ett tidigt skede av utbildningsprocessen.<sup>205</sup>

Strukturella hinder för jämställdhet kvarstår också inom forskning och innovation (Foamp;I). Under 2024 fortsatte kommissionens Horisont Europa-program att genomdriva kravet på att sökande från alla offentliga organ och högre utbildningsanstalter ska ha en jämställdhetsplan för att vara berättigade till finansiering.<sup>206</sup>

Enligt studien Impact of gender equality plans across the European Research Area<sup>207</sup>, som kommissionen offentliggjorde 2024, ledde införandet av kriteriet för stödberättigande för god ekologisk potential i Horisont Europa-programmet och den politiska utvecklingen på nationell nivå till att ett betydligt större antal institutioner antog övergripande jämställdhetspolitik, eller som har skapat eller uppdaterat sina planer<sup>208</sup>. Vissa privata organisationer har till och med frivilligt genomfört god ekologisk potential. Kriteriet för stödberättigande för god ekologisk potential i Horisont Europa-programmet har också gett en tydlig definition av vad som förväntas av en god ekologisk potential, bidragit till att samordna insatserna bland berörda parter och underlättat ömsesidigt lärande. Detta har främjat en mer inkluderande forskningsmiljö och bidragit till det övergripande målet om jämställdhet inom forskning och innovation. I. En viktig lärdom är vikten av kontinuerlig övervakning och utvärdering av god ekologisk potential för att säkerställa att de genomförs effektivt och uppnår de avsedda resultaten. Mer behöver också göras för att säkerställa att god ekologisk potential är inkluderande och tar hänsyn till eventuella intersektionaliteter.

Den 15 maj 2024<sup>209</sup> fick tre nya akademiska organisationer och forskningsorganisationer som uppnått enastående resultat genom att genomföra sina jämställdhetsplaner EU-utmärkelser för jämställdhetsmästare. Dessa nya vinnare ansluter sig till en grupp av mästare som inspirerar andra akademiska organisationer och forskningsorganisationer att själva bli jämställdhetsmästare och att öka allmänhetens medvetenhet om vikten av att ta itu med jämställdhet i akademiska organisationer och forskningsorganisationer genom institutionell förändring. Genomförandet av inkluderande jämställdhetsplaner uppmuntrades ytterligare av Horisont Europa-programmet WIDERA, som utlyste en ansökningsomgång med titeln Support to the implementation of inclusive gender equality plans (stöd till genomförandet av inkluderande jämställdhetsplaner), vilket ledde till finansiering av projekt som GEPINC,<sup>210</sup> INCLUDE<sup>211</sup> och SEE-ERA.<sup>212</sup>

Horisont Europa – Kluster 2: Culture, Creativity, and Inclusive Society” omfattade en inbjudan att lämna förslag om ”Jämställdhetsroller i extremiströrelser och deras inverkan på demokratin”, som

---

204 [https://defence-industry-space.ec.europa.eu/document/download/b0ae5705-0e5f-4c4a-bbbb-26a79f32a104\\_en?filename=Transition%20Pathway%20%20Aerospace%20Ecosystem%20%20EN.pdf](https://defence-industry-space.ec.europa.eu/document/download/b0ae5705-0e5f-4c4a-bbbb-26a79f32a104_en?filename=Transition%20Pathway%20%20Aerospace%20Ecosystem%20%20EN.pdf)

205 Se t.ex. åtgärd 53 i omställningsplanen.

206 Mer information om stödberättigandekriteriet i Horisont Europa:

[https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-research-and-innovation/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation\\_sv#gender-equality-plans-as-an-eligibility-criterion-in-horizon-europe](https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-research-and-innovation/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_sv#gender-equality-plans-as-an-eligibility-criterion-in-horizon-europe).

207 Jämställdhetsplaner över hela det europeiska forskningsområdet - Europeiska kommissionen.

208 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7ab4a0e8-749d-11ef-a8ba-01aa75ed71a1/language-en>

209 [https://research-and-innovation.ec.europa.eu/news/all-research-and-innovation-news/new-winners-announced-eu-gender-equality-champions-research-and-innovation-2024-05-15\\_en](https://research-and-innovation.ec.europa.eu/news/all-research-and-innovation-news/new-winners-announced-eu-gender-equality-champions-research-and-innovation-2024-05-15_en)

210 <https://cordis.europa.eu/project/id/101187961>

211 <https://cordis.europa.eu/project/id/101188452>

212 <https://cordis.europa.eu/project/id/101188467>



finansierade tre projekt – EMMELO,<sup>213</sup> MEN4DEM<sup>214</sup> och YOU-DARE<sup>215</sup> – med en total budget på 8,6 miljoner euro. Dessa projekt kommer att bidra till utvecklingen av evidensbaserade insikter och innovativa tillvägagångssätt för att ta itu med uppkomsten av extremistiska, identitära och nationalistiska rörelser, med fokus på konstruktionen och inverkan av könsroller inom dessa rörelser. Ytterligare projekt har finansierats för att ta itu med strukturella ojämlikheter genom en intersektionell strategi, till exempel forskning om de socioekonomiska effekterna av ensamhet. Inom kluster 3 har en ansökningsomgång för finansiering av radikaliserings och jämställdhet inlett med en budget på 3 miljoner euro. Slutligen har fyra projekt om intersektionalitet och jämlikhet i samtals- och deltagardemokratiska utrymmen, på totalt 9,5 miljoner euro, inlett sin verksamhet under 2024: Inspire,<sup>216</sup> iDEM,<sup>217</sup> EU-CIEMBLY<sup>218</sup> och SINCRONY.<sup>219</sup> Dessa projekt kommer att bidra till att blåsa nytt liv i demokratin och öka medborgarnas deltagande genom att utforma och testa demokratiska innovationer, där en central del av processen är att övervinna ackumuleringen av och skärningspunkten mellan diskriminering och stigmatisering.

När det gäller kravet enligt Horisont Europa att integrera jämställdhetsaspekten i forsknings- och innovationsarbetet visar de senaste uppgifterna att 81 % av förslagen inom forskning och innovation nu beaktar jämställdhetsaspekten. Det har också skett en ökning när det gäller målet om en jämn könsfördelning i Horisont Europa, särskilt för kvinnor i nyckelroller: 43,5 % av medlemmarna i expertpanelerna är kvinnor (en ökning från 42 % inom Horisont 2020) och 48,7 % i rådgivande grupper (en ökning från 43 %). Andelen kvinnoledda konsortier har också ökat från 23 % till 31 %.

När det gäller jämställdhet inom AI fortsatte fyra projekt inom ramen för Horisont Europa-programmets ansökningsomgång ”Tackling gender, race, and other biases in AI (RIA)” att göra betydande framsteg under 2024 när det gäller att identifiera och begränsa snedvridningar i AI-system. Exempelvis har FINDHR-projektet<sup>220</sup>, MAMMOth<sup>221</sup>, BIAS-projektet<sup>222</sup>, och AEQUITAS<sup>223</sup> skapat AI Fairness Cluster<sup>224</sup>, vars uppdrag är att främja förtroende för AI-system inom olika områden, bland annat hälso- och sjukvård, ekonomi, mänskliga resurser och utbildning. Inom denna ram har de anordnat olika workshoppar under 2024, bland annat AI Fairness Cluster Inaugural Conference och en workshop om AI-fördomar. Dessutom<sup>225</sup> arbetar tre projekt inom ämnet ”Jämställdhet och social, ekonomisk och kulturell egenmakt” med att ta itu med könsstereotyper

213 <https://cordis.europa.eu/project/id/101177204>

214 <https://cordis.europa.eu/project/id/101177356>

215 <https://cordis.europa.eu/project/id/101178147>

216 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132292>

217 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132431>

218 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132694>

219 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132459>

220 <https://findhr.unipi.it/>. Projektet har utvecklat nya metoder för att fastställa diskrimineringsrisker och producera mindre partiska resultat. FINDHR har framgångsrikt skapat verktyg och riktlinjer för rättvisemedveten AI vid rekrytering. Projektet har också gett omfattande utbildning för HR-proffs och utvecklare om algoritmisk rättvisa.

221 <https://mammoth-ai.eu/> håller på att utveckla standardiserade AI-lösningar för att ta itu med snedvridningar i alla faser av utvecklingen av AI-system. Projektet har avancerad teknik för att utvärdera och mildra snedvridningar i multimodala data, inklusive text, bilder och nätverk.

222 <https://www.biasproject.eu/> utvecklar standardiserade AI-lösningar för att ta itu med snedvridningar i alla faser av utvecklingen av AI-system. Projektet har avancerad teknik för att utvärdera och mildra fördomar i multimodala data, inklusive text, bilder och nätverk.

223 <https://www.aequitas-project.eu/>. Projektet fokuserar på att skapa rättvisa genom designriktlinjer och metoder för att utveckla biasfria AI-system. Projektet har genererat syntetiska dataset och verkliga användningsfall för att testa och validera sina lösningar för att minska snedvridningar. År 2024 offentliggjorde kommissionen en omfattande metod för ”fair-by-design” samt en rapport om sociala konsekvenser på grundval av diagnos av systematiska fel.

224 <https://aifairnesscluster.eu/>

225 HORIZON-CL2-2022-TRANSFORMATIONS-01-05.



och främja kvinnors egenmakt på olika områden, bland annat energisektorn, migration och offentliga institutioner.<sup>226</sup>

Den europeiska rättsakten om artificiell intelligens (AI-akten) trädde i kraft i augusti 2024. Akten<sup>227</sup> tar upp potentiella risker för enskilda personers hälsa, säkerhet och grundläggande rättigheter, inbegripet rätten till jämlikhet och icke-diskriminering, samtidigt som den främjar innovation och användning av tillförlitlig AI. Det förbjuder vissa AI-metoder som utgör en oacceptabel risk (t.ex. manipulativ teknik, utnyttjande av sårbarheter eller biometrisk klassificering för att härleda sexuell läggning och sexualliv) och underställer AI-system som utgör en hög risk för grundläggande rättigheter och säkerhet särskilda krav, såsom mänsklig tillsyn, dataförvaltning, riskhantering och transparens. I rättsakten fastställs dessutom transparenskrav för vissa AI-systemmodeller, inbegripet sådana som är avsedda att interagera direkt med fysiska personer, generera syntetiska data (t.ex. deepfakes) och system för känsligenkänning eller biometrisk kategorisering.

På jordbruks- och landsbygdspolitikens område ägnar kommissionen, i linje med den växande oron för psykisk ohälsa i landsbygdsområden, större uppmärksamhet åt de särskilda faktorer som påverkar den psykiska hälsan inom jordbrukssektorn. Långa arbetstider, geografisk och social isolering, ekonomisk osäkerhet, klimatproblem och ekonomiska frågor är specifika problem som jordbrukare ställs inför och som måste hanteras genom omfattande stöd till psykisk hälsa. Jordbrukarna möter dock betydande hinder för att få tillgång till psykisk hälso- och sjukvård, både på grund av deras geografiska isolering och stigmatiseringen kring att söka extern hjälp. Under 2024 anordnade kommissionen, i samarbete med nätverket för den gemensamma jordbrukspolitikerna, ett evenemang till stöd för jordbrukarnas psykiska hälsa.<sup>228</sup> Jämställdhetsaspekten var mycket viktig vid denna workshop, eftersom kvinnliga jordbrukare och manliga jordbrukare tenderar att hantera psykisk ohälsa på ett annat sätt.<sup>229</sup> Slutsatserna från denna workshop kommer att översändas till jordbruksrådgivningen och kommer att bidra till utarbetandet av den gemensamma jordbrukspolitikerna efter 2027.<sup>230</sup>

Jämställdhet integreras också i politiska initiativ för att hantera den demografiska utvecklingen i regioner som påverkas av en kraftig minskning av befolkningen i arbetsför ålder i kombination med en låg och stagnerande andel personer med eftergymnasial utbildning och betydande avhopp av

226 För den senaste uppdateringen om EU-finansierade projekt, se <https://cordis.europa.eu/projects>. gEneSys-projektet syftar till att främja kvinnors deltagande i omställningen till ren energi och visar hur man genom att tillämpa ett jämställdhetsperspektiv på kunskap om energiomställningen kan bidra till att uppnå rättvisa energiomställningsresultat. Projektet genomförde en systematisk litteraturoversikt om kopplingen mellan kön och energiomställning och identifierade stereotyper i utbildningsmaterial om energiomställningen och STEM-studier. <https://genesys-project.eu/about/>. ReIncluGen-projektet fokuserar på inkludering och jämställdhet med särskild tonvikt på erfarenheterna hos kvinnor med migrationsbakgrund i Europa. Projektet genomförde en första kartläggning av jämställdhetspolitiken i olika nationella sammanhang och analyserade attityder till jämställdhet i Belgien, Polen, Italien, Spanien och Österrike. För att utmana stereotyper om invandrarkvinnor har kommissionen lanserat en fototävling för kvinnor med invandrarbakgrund för att visa vad jämställdhet innebär för dem. <https://www.uantwerpen.be/en/projects/reincluden/about/>. Projektet RE-WIRING analyserar de bakomliggande orsakerna till könsrelaterade makthierarkier i och utanför EU, bland annat inom utbildning, medierepresentation och sysselsättning. Det producerade en taxonomi av olika begrepp av makthierarkier och skapade en verktygslåda för bättre representation av kvinnor på arbetsplatsen. Se <https://re-wiring.eu>.

227 Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2024/1689 av den 13 juni 2024 om fastställande av harmoniserade regler för artificiell intelligens och om ändring av förordningarna (EG) nr 300/2008, (EU) nr 167/2013, (EU) nr 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 och (EU) 2019/2144 samt direktiven 2014/90/EU, (EU) 2016/797 och (EU) 2020/1828 (rättsakten om artificiell intelligens, EUT L 2024/1689, 12.7.2024).

228 [https://eu-cap-network.ec.europa.eu/supporting-mental-health-farmers-and-farming-communities\\_en](https://eu-cap-network.ec.europa.eu/supporting-mental-health-farmers-and-farming-communities_en)

229 <https://app.farmres.eu/summary-report>

230 Mer information om kvinnor i jordbruket: Två projekt om kvinnor inom jordbruket finansieras inom ramen för Horisont Europa: <https://fliara.eu/> och <https://www.grassceiling.eu/>.

ungdomar på regional nivå. Meddelandet Utnyttja talangen i Europas regioner<sup>231</sup> och den därmed sammanhängande mekanismen för talangsatsningar<sup>232</sup> omfattar olika verksamheter, bland annat tekniskt stöd till regioner, arbetsgrupper med anknytning till demografiska förändringar och stöd till krympande städer genom det europeiska stadsinitiativet.<sup>233</sup> Den andra ansökningsomgången för projekt inom initiativet ”Att utnyttja talanger i krympande städer” var inriktad på att ta itu med jämställdhetsaspekter, särskilt kvinnors företagande och lika tillgång till kvalifikationer och sysselsättning.<sup>234</sup> I maj 2024 valdes fyra projekt ut för att fokusera på att testa innovativa och kreativa lösningar för att locka till sig och utnyttja talanger i krympande städer. Dessutom kommer dessa städer att upprätta överföringspartnerskap med ytterligare tolv städer som är intresserade av denna typ av innovation.<sup>235</sup>

Jämställdhetsaspekter förbises ofta i stadsplanering och design. Den 10 oktober 2024, under 2024 års vecka för regioner och städer, anordnade Europeiska regionkommittén och Europeiska kommissionen en workshop på temat ”Städer för alla: Gender-inclusive urban planning and design (jämställdhetsinkluderande stadsplanering och stadsplanering).<sup>236</sup> Workshopen undersökte hur städer och regioner kan tänkas om för att bättre tillgodose kvinnors och icke-binära personers behov och därmed förbättra tillgängligheten och inkluderingen för alla.

Nederländernas ministerium för utbildning, kultur och vetenskap gav ett forskningsinstitut (Movisie) i uppdrag att undersöka praxis för jämställdhetsintegrering i och utanför Nederländerna. Slutprodukten, som offentliggjordes i september 2024, består av en skrivbordsstudie och en rapport som bygger på intervjuer med regeringstjänstemän från olika ministerier.<sup>237</sup> Forskningen ägnade särskild uppmärksamhet åt de stödjande och hindrande faktorer som tjänstemännen upplever när det gäller jämställdhetsintegrering. Baserat på resultaten rekommenderar Movisie: 1) skapa ett större engagemang från ledarskapets sida, 2) förbättra jämställdhetstestet i den centrala metoden för beslutsfattande (Beleidskompas) och 3) förbättra de politiska tjänstemännens och andra beslutsfattares kunskaper och färdigheter.

Malta arbetar aktivt för att undanröja systematiska snedvridningar och säkerställa en rättvisare rättslig ram. Under 2024 anlätte direktoratet för mänskliga rättigheter en oberoende rättslig granskare för att granska all maltesisk lagstiftning för att identifiera bestämmelser som skapar onödiga skillnader mellan män och kvinnor och lägga fram alternativ för att undanröja sådan differentiering. Analysen genomförs med hjälp av den interministeriella kommitté som inrättats för att stödja genomförandet av strategin och handlingsplanen för jämställdhet och integrering av jämställdhetsperspektivet (Gemsap).

Ett viktigt men ofta förbisett område för jämställdhetsintegrering är fastställandet av tekniska standarder på europeisk (och internationell) nivå. Fram till i dag används i många standarder den genomsnittliga manliga kroppen som referens, inklusive europeiska harmoniserade standarder. Detta resulterar i produkter som är mindre säkra för kvinnor än för män. På grund av pandemin har

---

231 Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén: Utnyttja talangen i Europas regioner, COM(2023) 32 final.

232 [https://ec.europa.eu/regional\\_policy/policy/communities-and-networks/harnessing-talent-platform/talent-booster-mechanism\\_en](https://ec.europa.eu/regional_policy/policy/communities-and-networks/harnessing-talent-platform/talent-booster-mechanism_en)

233 <https://www.urban-initiative.eu/>

234 <https://www.urban-initiative.eu/innovative-actions-harnessing-talent>

235 <https://www.urban-initiative.eu/calls-proposals/second-call-proposals-innovative-actions>

236 <https://regions-and-cities.europa.eu/programme/2023/sessions/31619>

237 <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2024/09/30/gendermainstreaming-bij-de-rijksoverheid-eeen-gedragwetenschappelijk-onderzoek>

problemet med illasittande ansiktsmasker fått mest uppmärksamhet. Samma problem förekommer dock inom alla typer av sektorer och produkter. Kvinnor är mer benägna att bli allvarligt skadade eller dö i en bilolycka, och mindre benägna att ha den greppstyrka som krävs för att använda maskiner och utrustning på ett säkert sätt. Denna fråga är dock inte begränsad till den kvinnliga befolkningen. Det finns också stora skillnader mellan den manliga befolkningen i Europeiska unionen. Det är viktigt att överväga hur kön (och andra faktorer såsom etniskt ursprung) påverkar de tekniska kraven och tillämpningen av standarder för att effektivt säkerställa en säker användning av en produkt eller utrustning. Detta kommer också att gynna kvinnor i all deras mångfald. Relevanta överväganden inkluderar fysiska skillnader som genomsnittlig storlek och vikt eller greppstyrka.

I början av 2024 offentliggjorde kommissionen en studie<sup>238</sup> om inkluderingen av antropometriska bestämmelser i harmoniserade europeiska standarder.<sup>239</sup> Ett viktigt resultat av studien är att standardiseringsorganisationer (som CEN och Cenelec) saknar antropometriska uppgifter om den europeiska befolkningen i all dess mångfald. Relevanta överväganden inkluderar fysiska skillnader som genomsnittlig storlek och vikt eller greppstyrka. De tillgängliga uppgifterna är statistiskt sett inte representativa och/eller ofullständiga, dvs. omfattar inte alla EU-medlemsstater och/eller nödvändiga antropometriska parametrar och är ofta föråldrade. I studien drogs slutsatsen att det är nödvändigt att inventera, uppdatera och komplettera tillgängliga antropometriska uppgifter för att täcka alla EU:s medlemsstater och nödvändiga antropometriska dimensioner på ett statistiskt tillförlitligt sätt. För detta ändamål har kommissionen beviljat CEN-Cenelec ett bidrag för standardiseringsåtgärder för att genomföra en gapanalys och utveckla alternativ för att samla in de uppgifter som saknas från ett stort representativt urval av EU:s befolkning.

Bilar testas för närvarande i krocktest med en manlig docka som är 176cm lång och väger 70kg. Till följd av detta ledde den tekniska utvecklingen av reaktiva huvudstöd till en minskning med 70 % av andelen bestående medicinska funktionsnedsättningar för manliga förare och en ökning med 13 % för kvinnliga förare.<sup>240</sup> Som en del av Uneces arbete med fordonsbestämmelser har en informell arbetsgrupp för likvärdigt skydd av passagerare tagit upp denna typ av frågor under europeisk ledning.

238 Europeiska kommissionen: Generaldirektoratet för inre marknaden, industri, entreprenörskap samt små och medelstora företag, Study on the inclusiveness of anthropometrics in European harmonised standards – Final report, Europeiska unionens publikationsbyrå, 2024, [finns på nätet](#). I studien bedömdes de harmoniserade standarderna för 22 EU-rättsakter på politikområdet maskiner och utrustning. Syftet var att fastställa om de standarder som har en antropometrisk dimension tar tillräcklig hänsyn till den europeiska befolkningens mångfald, inbegripet faktorer som kön och ålder, och de olika antropometriska mätningarna (t.ex. längd, vikt och styrka).

239 Standarder är tekniska specifikationer med krav på produkter, produktionsprocesser, tjänster eller provningsmetoder. De utvecklas av industrin och marknadsaktörerna enligt vissa grundläggande principer som samförstånd, öppenhet, insyn och icke-diskriminering. Standarder säkerställer driftskompatibilitet och säkerhet, minskar kostnaderna och underlättar företagets integrering i värdekedjan och handeln. Se även: [https://single-market-economy.ec.europa.eu/single-market/european-standards\\_sv](https://single-market-economy.ec.europa.eu/single-market/european-standards_sv) En harmoniserad standard är en europeisk standard som utvecklats av en erkänd europeisk standardiseringsorganisation: CEN (Comité Européen de Normalisation), Cenelec (Comité Européen de Normalisation Electrotechnique) eller ETSI (European Telecommunications Standards Institute) på begäran av Europeiska kommissionen. Användningen av dessa standarder är frivillig. Tillverkare, andra ekonomiska aktörer och organ för bedömning av överensstämmelse kan använda harmoniserade standarder för att visa att produkter, tjänster eller processer överensstämmer med relevant EU-lagstiftning. Se även: [https://single-market-economy.ec.europa.eu/single-market/european-standards/harmonised-standards\\_sv](https://single-market-economy.ec.europa.eu/single-market/european-standards/harmonised-standards_sv)

240 Kullgren, A., & Krafft, M. (2010, september). Genusanalys av whiplashsätets effektivitet: Resultat från verkliga krascher. i *Proc. IRCOBI Conf., Hannover (Tyskland)* (s. 17–28).

Under 2024 trädde flera lagstiftningsinitiativ i kraft som rör jämställdhet. Den 25 juli 2024 trädde direktivet om tillbörlig aktsamhet för företag i fråga om hållbarhet i kraft.<sup>241</sup> Ett antal riktlinjer, som ska utfärdas av kommissionen innan direktivet börjar tillämpas, kommer att hjälpa företagen att genomföra tillbörlig aktsamhet, till exempel när det gäller utbyte av resurser och information och berörda parter engagemang. I direktivet fastställs bland annat krav för stora europeiska företag och för icke-europeiska företag med betydande omsättning i EU att identifiera och förebygga, begränsa eller stoppa negativa effekter för de mänskliga rättigheterna och miljön i sin egen verksamhet, i sina dotterbolags verksamhet och, när det gäller deras verksamhetskedja(er), i sina affärspartners verksamhet i EU och globalt. Enligt de nya reglerna måste alla former av diskriminering åtgärdas. I bilagan till direktivet hänvisas särskilt till förbudet mot ojämlik behandling i arbetslivet, såvida det inte motiveras av de krav som anställningen i fråga ställer i enlighet med Internationella arbetsorganisationens konventioner. Detta omfattar särskilt följande: a) Ojämlik ersättning för likvärdigt arbete. och b) diskriminering på grund av nationell härkomst eller socialt ursprung, ras, hudfärg, kön, religion eller politisk åskådning. Den internationella konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor nämns i skäl 33 som ytterligare ett internationellt instrument som kan behöva beaktas av företag när de identifierar och tar itu med kränkningar av de mänskliga rättigheterna. För att bättre stödja ansvarsfulla affärsmetoder antog kommissionen i februari 2025 ett samlingspaket<sup>242</sup> för att förenkla kraven på tillbörlig aktsamhet och minska regelbördan, samtidigt som de ursprungliga politiska målen bevaras. Enligt förslaget ska medlemsstaterna införliva direktivet i nationell lagstiftning och överlämna de relevanta texterna till kommissionen senast den 26 juli 2027. Ett år senare kommer reglerna att börja gälla för den första företagsgruppen, enligt en stegvis strategi (med fullständig tillämpning den 26 juli 2029).

Den nya förordningen om allmän produktsäkerhet<sup>243</sup> gäller från och med den 13 december 2024. Det stärker säkerhetsreglerna för produkter som säljs både offline och online och anger att könsskillnader måste beaktas vid riskbedömningen av produkterna och i standardiseringsverksamheten. Kommissionen stöder alla berörda parter i genomförandet av denna nya förordning.

Direktiv (EU) 2024/869 trädde i kraft den 9 april 2024 om ändring av direktivet om carcinogener, mutagena ämnen och reproduktionstoxiska ämnen (direktiv 2004/37/EG) och direktivet om kemiska agenser (direktiv 98/24/EG) vad gäller gränsvärdena för bly och dess oorganiska föreningar (ett viktigt reproduktionstoxiskt ämne i arbetet) och för diisocyanater.<sup>244</sup> Genom direktiv (2024/869) revideras de nuvarande 40 år gamla gränsvärdena<sup>245</sup> för bly och blyföreningar enligt direktivet om carcinogener, mutagena ämnen och reproduktionstoxiska ämnen. Direktivet förbättrar också skyddet för kvinnliga arbetstagare i barnafödande ålder med särskilda rekommendationer om blyhalter i blodet.

241 Senast i juli 2026 måste EU:s medlemsstater införliva det i sin nationella lagstiftning, och ett år senare (den 26 juli 2027) kommer det att börja gälla för den första företagsgruppen (de största), enligt en stegvis strategi (med fullständig tillämpning fem år efter ikraftträdandet, dvs. juli 2029).

242 [https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence\\_en](https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence_en)

243 Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2023/988 av den 10 maj 2023 om allmän produktsäkerhet, om ändring av Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1025/2012 och Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2020/1828 och om upphävande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2001/95/EG och rådets direktiv 87/357/EEG (EUT L 135, 23.5.2023, s. 1).

244 Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/869 av den 13 mars 2024 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/37/EG och rådets direktiv 98/24/EG vad gäller gränsvärdena för bly och dess oorganiska föreningar samt för diisocyanater (EUT L 2024/869, 19.3.2024).

245 Yrkeshygieniska gränsvärden (OEL) och biologiska gränsvärden.

## Jämställdhetsintegrering i EU:s budget

I linje med jämställdhetsstrategin för 2020–2025 tillhandahåller NextGenerationEU och den fleråriga budgetramen 2021–2027 ett brett spektrum av EU-finansierings- och budgetgarantiinstrument för att stödja initiativ som främjar jämställdhet. EU-finansiering tillhandahålls särskilt för att förbättra situationen för kvinnor som söker eller arbetar, inbegripet deras balans mellan arbete och privatliv. Detta inbegriper investeringar i vårdinrättningar, stöd till kvinnligt företagande, bekämpning av könssegregering inom vissa yrken och åtgärder mot den obalanserade representationen av flickor och pojkar inom vissa utbildningssektorer. Dessutom ges särskild finansiering till projekt som gynnar organisationer i det civila samhället och offentliga institutioner som genomför särskilda initiativ, bland annat för att förebygga och bekämpa könsrelaterat våld.

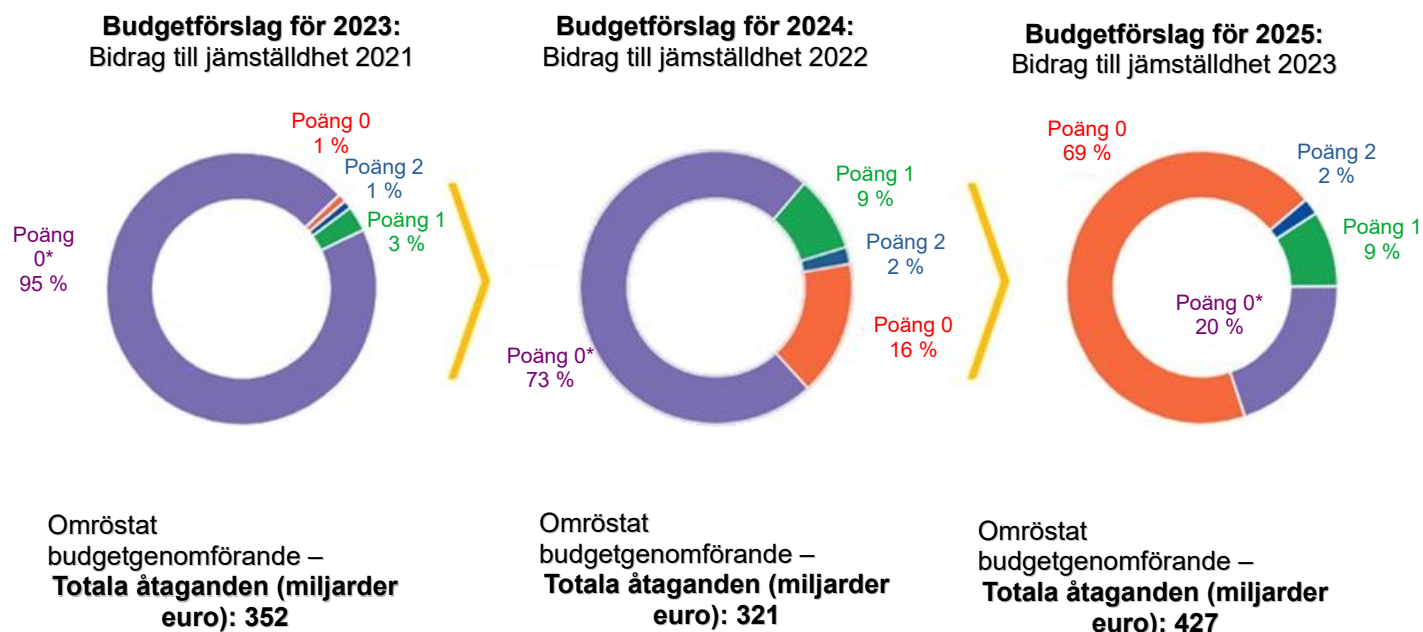
Kommissionen har tagit fram en metod för att mäta utgifterna på programnivå i EU:s budget för att främja jämställdhet i den fleråriga budgetramen 2021–2027.<sup>246</sup> I denna strävan gynnades kommissionen av givande diskussioner med EIGE och konstruktiva kontakter med Europeiska revisionsrätten för offentliggörandet av deras särskilda rapport om jämställdhetsintegrering i EU:s budget (maj 2021). Metoden användes för första gången i alla utgiftsprogram för budgetåret 2021 i samband med budgetförslaget för 2023. Detta var före åtagandena enligt det interinstitutionella avtal som åtföljer den fleråriga budgetramen 2021–2027, både när det gäller tidsplan och omfattning. För budgetåret 2023 har, i samband med budgetförslaget för 2025, metoden för och övervakningen av jämställdhetsutgifter förbättrats genom att de<sup>247</sup> könsuppdelade uppgifter som finns tillgängliga per program tagits med i programresultatförklaringarna, inom ramen för programförordningarna och genomförandeaftalen. Detta inbegriper ett brett spektrum av könsuppdelade uppgifter som syftar till att förbättra övervakningen av programmets resultat när det gäller jämställdhet.

246 [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/horizontal-priorities/gender-equality-mainstreaming\\_sv](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/horizontal-priorities/gender-equality-mainstreaming_sv). Se även punkt 16 f i det interinstitutionella avtalet om budgetdisciplin, samarbete i budgetfrågor och sund ekonomisk förvaltning samt om nya egna medel som finns tillgängliga på [EUR-Lex – 32020Q1222\(01\) – SV – EUR-Lex](#).

247 [Resultatförklaringar för programmet - Europeiska kommissionen](#)



I enlighet med metoden måste varje särskild insats inom ett program tilldelas en jämställdhetspoäng. <sup>248</sup>Under 2023 bidrog 11 % av EU:s budget i praktiken till att främja jämställdhet (poäng 2 och 1), vilket motsvarar 48 miljarder euro, medan 20 % har potential att bidra (poäng 0\*) till detta mål. Denna procentandel har stadigt minskat från 95 % sedan den ursprungliga tillämpningen av denna metod.



Såsom meddelades i årsrapporten för 2024 om faciliteten för återhämtning och resiliens genomför <sup>249</sup> medlemsstaterna åtgärder i sina nationella planer för återhämtning och resiliens som bidrar till jämställdhet specifikt eller till lika möjligheter i allmänhet. Kommissionen har i samråd med medlemsstaterna identifierat totalt 136 åtgärder med fokus på jämställdhet. Liksom den tematiska analysen av jämställdhetsrapporter kan många fler åtgärder i återhämtnings- och resiliensplanerna (t.ex. de som rör reformer av hälso- och sjukvården och långtidsvården), även om de inte identifieras som sådana, också ha en positiv inverkan på jämställdheten, till exempel genom att förbättra arbetsvillkoren i kvinnodominerade sektorer eller genom att minska det informella omsorgsansvaret.

Under den senaste årliga rapporteringsperioden för faciliteten för återhämtning och resiliens (fram till september 2024) visar åtgärder med fokus på jämställdhet på betydande framsteg i

248 Poäng 2: Insatser vars främsta mål är att förbättra jämställdheten motsvarade 2 % av den EU-budget som genomfördes 2023 och ingick i 13 program.

Insatser med jämställdhet som ett viktigt och avsiktligt mål (men inte som huvudskälet till insatsen) motsvarade 9 % av den EU-budget som genomfördes 2023 och ingick i 16 program. Poäng

0\*: Insatser som kan bidra till jämställdhet motsvarade 20 % av den EU-budget som genomfördes 2023 och ingick i 30 program. Poäng

0: Insatser som inte hade någon betydande inverkan på jämställdheten motsvarade 69 % av den EU-budget som genomfördes 2023 och ingick i 29 program.

249 Rapport från kommissionen till Europaparlamentet och rådet om genomförandet av faciliteten för återhämtning och resiliens, COM(2024) 474 final.

genomförandet. Av de 253 delmål och mål som är kopplade till dessa åtgärder rapporterade medlemsstaterna 102, eller 40 %, som slutförda eller bedömda av kommissionen som uppnådda. 22 % bedömdes också positivt i betalningsansökningar. Estland har till exempel tagit fram en prototyp för ett digitalt lönegapsverktyg för arbetsgivare (se även kapitel 2). I Spanien planeras i en social plan för idrott en renovering av den offentliga idrottsinfrastrukturen samtidigt som man finansierar åtgärder som främjar kvinnors deltagande i idrott.

Kommissionen arbetar tillsammans med medlemsstaterna för att säkerställa att åtgärderna i återhämtnings- och resiliensplanerna främjar jämställdhet och lika möjligheter för alla. Genom den informella expertgruppen för genomförandet av faciliteten för återhämtning och resiliens (ett forum där kommissionen och de nationella regeringarna kan diskutera övergripande aspekter av genomförandet av faciliteten för återhämtning och resiliens) har utbytet av god praxis till exempel hjälpt medlemsstaterna att inkludera och integrera (jämställdhets-)jämställdhetshänsyn i REPowerEU-kapitlet och i de reviderade planerna för återhämtning och resiliens och hur de genomförs (t.ex. genom jämställdhetsmedveten budgetering och upphandling).

Från och med 2024 har medlemsstaterna anslagit över 30 % (110 miljarder euro) av alla sammanhållningspolitiska investeringar (inklusive Fonden för en rättvis omställning) till åtgärder till stöd för jämställdhet under perioden 2021–2027. Europeiska socialfonden+ (ESF+) fortsätter att vara den sammanhållningspolitiska fond som har de största anslagen för åtgärder för att främja jämställdhet (4,3 miljarder euro) och jämställdhetsintegrering (80,8 miljarder euro). Jämställdhetsintegrering och jämställdhetsinriktade åtgärder inom Eruf och FRO uppgår till cirka 20 miljarder euro respektive 6 miljarder euro.<sup>250</sup> Jämställdhetsdimensionen i ESF+ omfattar också jämställdhet som en övergripande övergripande princip. Alla medlemsstater och regioner måste ha effektiva mekanismer för att säkerställa efterlevnad av EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna, inbegripet för jämställdhet och nationella strategiska ramar för jämställdhet, för att stödja relevant sammanhållningspolitiskt stöd.

Dessutom måste medlemsstaterna och kommissionen se till att jämställdhet mellan kvinnor och män, jämställdhetsintegrering och integrering av ett jämställdhetsperspektiv beaktas och främjas under hela utarbetandet, genomförandet, övervakningen, rapporteringen och utvärderingen av programmen.

Under 2024 förblev jämställdhet och inkludering en övergripande fråga för åtgärderna i programmet Kreativa Europa. Alla stödmottagare var tvungna att ta hänsyn till jämlikhet vid utformningen och genomförandet av sina projekt, och denna aspekt var inriktad på vid utvärderingen av projektansökningar.<sup>251</sup> Under 2024 inledde programmet en ny omgång för fleråriga åtgärder för de europeiska nätverken för kulturella och kreativa organisationer och för de europeiska plattformarna för nya konstnärer. Båda tjänar till att sprida god praxis bland sina medlemmar och de konstnärer som de utbildar, särskilt på jämställdhetsområdet.

Både Erasmus+ och Europeiska solidaritetskåren lyfter fram inkludering och mångfald bland sina främsta prioriteringar, för att främja lika möjligheter och tillgång, inkludering, mångfald och rättvisa i alla sina insatser. Genomförandet av prioriteringen har förbättrats till följd av utvecklingen

---

250 Jämställdhetsintegrering återspeglar ett av kategoriseringssystemen i sammanhållningspolitiken:

<https://cohesiondata.ec.europa.eu/stories/s/Cohesion-policy-supporting-gender-equality/gkxm-7hxd>.

251 <https://culture.ec.europa.eu/news/creative-europe-in-2025-focus-on-green-and-digital-transitions-on-strengthening-social-and-economic-resilience>



av ramen för inkluderingsåtgärder<sup>252</sup> och strategin för inkludering och mångfald<sup>253</sup> 2021 för att hjälpa organisationer att bättre ta itu med de hinder som olika målgrupper kan ställas inför, inbegripet hinder kopplade till könsdiskriminering. I Europeiska solidaritetskårens rapport för perioden 2021–2023 betonas till exempel det stöd som programmet ger till jämställdhet och uppmuntran till alla kön att delta i dess verksamhet. Programmet har ett stabilt genomsnitt på 63 % av de möjligheter som erbjuds kvinnor, även under rapporteringsperioden för denna rapport.

I november 2024 antog InvestEU:s styrelse en ny nyckelutförandeindikator som mäter effekten av investeringar till stöd för jämställdhet, som nu har lagts till i metoden för nyckelutförandeindikator/nyckelutförandeindikatorn. Detta gör det möjligt för InvestEU:s genomförandepartner att på bästa sätt rapportera om hur deras verksamhet påverkar jämställdheten inom alla politikområden. Tack vare finansiering genom InvestEU:s rådgivningscentrum inledde Europeiska investeringsbanksgruppen dessutom två uppdrag: En nyligen genomförd studie om bankernas finansiella produkter och jämställdhetspolitik. och ett utbildningsprogram för banker som vill ge stöd (ekonomiskt eller annat) till kvinnliga företagare. Utbildningsprogrammet kommer att vara tillgängligt för alla intresserade finansinstitut från och med mars 2025.

Kommissionen hjälper också medlemsstaterna att hjälpa offentliga tjänstemän att integrera ett jämställdhetsperspektiv i offentlig politik och budgetprocesser på många administrativa nivåer. Detta bör bidra till att säkerställa att offentliga medel används för att främja jämställdhet.<sup>254</sup> Flaggskeppsprojektet jämställdhetsintegrering i den offentliga politiken och budgetprocesserna hjälper de stödmottagande förvaltningarna att analysera politik och budgetprocesser ur ett jämställdhetsperspektiv. Stöd, som finansieras via instrumentet för tekniskt stöd, ges till utbildning och genomförande av god praxis, metoder och verktyg för att integrera jämställdhet (jämställdhet) i hela den politiska beslutsprocessen. Projektet underlättar också möjligheterna till ömsesidigt lärande mellan de deltagande medlemsstaternas myndigheter. Ytterligare fyra förvaltningar anslöt sig 2024, vilket innebär att totalt 13 förvaltningar i nio länder<sup>255</sup> anslöt sig.

Inför den fleråriga budgetramen efter 2027 innehåller EU:s nya budgetförordning (omarbetning) som offentliggjordes den 29 september 2024<sup>256</sup> nu en bestämmelse om<sup>257</sup> att alla EU:s budgetprogram och budgetverksamheter, när så är möjligt och lämpligt i enlighet med relevanta sektorsspecifika regler, ska genomföras med beaktande av principen om jämställdhet och i enlighet med lämpliga metoder för jämställdhetsintegrering. Dessutom bör alla uppgifter som samlas in i samband med utgiftsprogrammens resultatindikatorer vara könsuppdelade, när så är lämpligt.<sup>258</sup>

---

252 Kommissionens genomförandebeslut – ram för inkluderingsåtgärder inom Erasmus+ och Europeiska solidaritetskåren 2021–2027: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/document/commission-decision-framework-inclusion-2021-27>

253 Genomföranderiktlinjer – Erasmus+ och Europeiska solidaritetskårens strategi för inkludering och mångfald: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/document/implementation-guidelines-erasmus-and-european-solidarity-corps-inclusion-and-diversity-strategy>

254 [https://reform-support.ec.europa.eu/what-we-do/revenue-administration-and-public-financial-management/gender-mainstreaming-public-policy-and-budget-processes\\_en](https://reform-support.ec.europa.eu/what-we-do/revenue-administration-and-public-financial-management/gender-mainstreaming-public-policy-and-budget-processes_en)

255 Cypern, Frankrike, Tyskland, Grekland, Irland, Italien, Portugal, Rumänien och Spanien får för närvarande tekniskt stöd för att integrera ett jämställdhetsperspektiv i den offentliga politiken genom instrumentet för tekniskt stöd.

256 Europaparlamentets och rådets förordning (EU, Euratom) 2024/2509 av den 23 september 2024 om finansiella regler för unionens allmänna budget (omarbetning). [Tillgängligt online.](#)

257 Artikel 33.2 f i förordning (EU, Euratom) 2024/2509.

258 Artikel 33.3 i förordning (EU, Euratom) 2024/2509.

## Intersektionalitet i genomförandet av jämställdhetspolitiken

Kvinnor utgör en mångfaldig grupp som utsätts för olika former av intersektionell diskriminering som härrör från flera situationer. För att effektivt ta itu med dessa skillnader är det viktigt att beakta intersektionaliteten mellan könen och andra viktiga diskrimineringsfaktorer såsom den socioekonomiska situationen, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning.

Det finns för närvarande över 100 miljoner personer med funktionsnedsättning i EU. Med ett större antal kvinnor med funktionsnedsättning kunde en skillnad i funktionsnedsättning mellan könen observeras för alla åldersgrupper, från 1,4–2,0 procentenheter för personer mellan 16 och 44 till 6,3 procentenheter högre för personer i åldern 85 år och äldre. Klyftan mellan könen var dock relativt liten om man endast hänvisar till allvarliga funktionsnedsättningar, 1,4 procentenheter för alla åldersgrupper. Personer med funktionsnedsättning upplever en högre förekomst av våld och diskriminering och löper större risk att utsättas för skadliga sedvänjor (såsom tvångssterilisering) än personer utan funktionsnedsättning. Såsom tillkännagavs i jämställdhetsstrategin 2020–2025 arbetar kommissionen med att lägga fram en rekommendation om förebyggande av skadliga sedvänjor, inbegripet behovet av effektiva förebyggande åtgärder och erkännande av vikten av utbildning. I den kommande rekommendationen planeras konkreta åtgärder som medlemsstaterna skulle rekommenderas att vidta för att så effektivt som möjligt förebygga och bekämpa sådana metoder på fältet. Rekommendationen kommer därför delvis att komplettera direktivet om bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet.

Kvinnor med funktionsnedsättning löper större risk att drabbas av fattigdom och social utestängning än män med funktionsnedsättning (29,8 % jämfört med 27,6 %). Sysselsättningsklyftan mellan personer med och utan funktionsnedsättning uppgår till 23 procentenheter. Endast omkring 20 % av kvinnorna med funktionsnedsättning i EU arbetar heltid, jämfört med 29 % av männen med funktionsnedsättning och 48 % av kvinnorna utan funktionsnedsättning. Enligt EIGE:s jämställdhetsindex tjänar kvinnor med funktionsnedsättning endast 16 822 köpkraftsstandard, medan kvinnor utan funktionsnedsättning i genomsnitt tjänar 20 100 köpkraftsstandard. Sysselsättningspaketet för personer med funktionsnedsättning syftar till att förbättra sysselsättningsgraden för personer med funktionsnedsättning.

Synen på kvinnor och flickor med funktionsnedsättning är också relevant i politiken för att påskynda övergången från institutionsvård till samhällsbaserade tjänster och självständigt boende för personer med funktionsnedsättning. Detta betonas i kommissionens tillkännagivande Vägledning om självständigt boende och inkludering i samhället av personer med funktionsnedsättning inom ramen för EU-finansiering som tar hänsyn till mångfalden av funktionsnedsättningar och intersektionaliteten i den diskriminering som enskilda personer kan utsättas <sup>259</sup> för.

Den 25 september 2024 antog kommissionen en rapport om genomförandet av den nationella strategiska ramen för romer. <sup>260</sup> Rapporten lyfter fram lovande initiativ som riktar sig till romska kvinnor, såsom Ungerns ”tillväxtpotentialer”, som tillhandahåller utbildning i social omsorg och hälso- och sjukvård främst till romska kvinnor, och Spaniens Calí-program, som främjar lika

<sup>259</sup> Kommissionens tillkännagivande, vägledning om självständigt boende och inkludering i samhället av personer med funktionsnedsättning i samband med EU-finansiering, EUT L (C/2024/7188), 29.11.2024.

<sup>260</sup> Rapport från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén om genomförandet av den nationella strategiska ramen för romer mot bakgrund av EU:s strategiska ram för romers jämlikhet, inkludering och delaktighet och rådets rekommendation om romers jämlikhet, inkludering och delaktighet, COM(2024) 422 final.

möjligheter och social och arbetsrelaterad inkludering för romska kvinnor och bekämpar flera former av diskriminering. I EU:s strategiska ram för romer betonas vikten av att stärka romska kvinnor. Den innehåller flera mål på EU-nivå som EU och medlemsstaterna ska uppnå senast 2030, bland annat målet att minska sysselsättningsklyftan mellan romska män och romska kvinnor med minst hälften.

Den 7 och 14 maj 2024 antogs två direktiv om standarder för likabehandlingsorgan.<sup>261</sup> De omfattar gemensamt de sex diskrimineringsgrunder som skyddas enligt fördraget om Europeiska unionens funktionssätt och innehåller hänvisningar till intersektionalitet.<sup>262</sup> De nya standarderna gäller likabehandlingsorganens mandat, oberoende, resurser, uppgifter och befogenheter, för att säkerställa att de kan fullgöra sina uppgifter när det gäller att främja jämlikhet och hjälpa offer för diskriminering i hela Europa på alla de grunder och områden som skyddas av EU:s jämställdhetslagstiftning, i hela EU. Medlemsstaterna är skyldiga att införliva direktiven senast den 19 juni 2026. Senast samma dag kommer kommissionen att anta en genomförandeakt med en förteckning över gemensamma indikatorer för likabehandlingsorganens funktion.

---

261 Rådets direktiv (EU) 2024/1499 av den 7 maj 2024 om standarder för likabehandlingsorgan på området likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung, likabehandling i fråga om anställning och yrke oavsett deras religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuella läggning, likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet och i fråga om tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster, och om ändring av direktiven 2000/43/EG och 2004/113/EG, EUT L 2024/1499, 29.5.2024 och Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/1500 av den 14 maj 2024 om standarder för likabehandlingsorgan på området likabehandling och lika möjligheter för kvinnor och män i fråga om anställning och yrke, och om ändring av direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU, EUT L 2024/1500, 29.5.2024.

262 Se ingress 15 och artikel 5.2 i direktiv (EU) 2024/1500.

## Jämlikhet mellan könen och kvinnors inflytande i världen

Under 2024 rasade konflikter runt om i världen och satte kvinnors och flickors liv på spel på platser som sträckte sig från Sudan till Gaza, och utsatte dem på ett oproportionerligt sätt för könsrelaterat våld. Det förekom också allvarliga politiska bakslag som hotade kvinnors rättigheter. I juni stängdes Argentinas nationella institut mot diskriminering, främlingsfientlighet och rasism samt undersekretariatet för skydd mot könsrelaterat våld, som hade ersatt det upplösta ministeriet för kvinnor, jämställdhet och mångfald. Afghanistans könsapartheid nådde tragiska nya höjder, där den talibanska de facto-administrationen vidtog åtgärder som gick så långt som att förbjuda kvinnors röster offentligt – vilket i praktiken raderade ut kvinnor från det offentliga livet. Lagstiftare i Irak föreslog ändringar av landets lag om personlig status som skulle kunna sänka åldern för samtycke och tillåta äktenskap för flickor så unga som nio år. Andra möjliga bakslag kunde undvikas, vilket gav utrymme för försiktiga förhoppningar: I juli förkastade Gambias parlament ett lagförslag som skulle ha upphävt förbudet mot kvinnlig könsstympning, som har gällt i landet sedan 2015. Mot denna oroliga bakgrund är EU:s fortsatta internationella ledarskap i fråga om jämställdhet och stöd till kvinnors rättigheter och kvinnoledda organisationer i det civila samhället viktigare än någonsin.

## Rysslands anfallskrig mot Ukraina

Den 19 november 2024 var det 1 000 dagar sedan Rysslands fullskaliga krig mot Ukraina inleddes.<sup>263</sup> År 2024 uppskattade FN att 14,6 miljoner ukrainare, nästan 40 % av landets befolkning, kommer att behöva humanitärt bistånd. Eftersom över 6 miljoner ukrainare har flytt landet som för närvarande befinner sig i EU är<sup>264</sup> fortsatt stöd till Ukraina fortfarande en prioritering för EU.

I juli 2024 införde EU restriktiva åtgärder mot fyra personer och två enheter inom ramen för Europeiska unionens globala system för sanktioner avseende mänskliga rättigheter för allvarliga kränkningar av de mänskliga rättigheterna i hela världen, inbegripet tortyr och systematiskt och utbrett sexuellt och könsrelaterat våld.<sup>265</sup> Uppförandena på förteckningen omfattade chefen för den så kallade kriminalvården, som installerats av Moskva i den tillfälligt ockuperade Chersonregionen i Ukraina. Under hans befäl har ett utbrett och systematiskt mönster av kränkningar av de mänskliga rättigheterna dokumenterats i fängelser i områden som står under de ryska ockupationsmyndigheternas kontroll, från tortyr till annan grym, omänsklig eller förnedrande behandling samt bestraffning och sexuellt och könsrelaterat våld.

Mandatet för Europeiska unionens rådgivande uppdrag i Ukraina (EUAM Ukraina), ett civilt uppdrag inom ramen för EU:s gemensamma säkerhets- och försvarspolitik (GSFP), förnyades i maj 2024 och omfattar en jämställdhetsexpert och en expert på konfliktrelaterat sexuellt våld.<sup>266</sup> Mandatet syftar till att förbättra de ukrainska byråernas och institutionernas kapacitet att utreda och lagföra internationella brott, såsom krigsförbrytelser, inbegripet konfliktrelaterat sexuellt våld. EUAM arbetar med både statliga myndigheter och det civila samhället för att ta itu med internationella brott<sup>267</sup> och tillämpar en brottsoffercentrerad strategi i sina insatser för att stärka ansvarsskyldigheten för konfliktrelaterat sexuellt och könsrelaterat våld. EUAM fortsätter att ha ett

<sup>263</sup> [https://civil-protection-humanitarian-aid.ec.europa.eu/news-stories/stories/1000-days-russias-full-scale-war-ukraine-5-facts-you-need-know\\_en](https://civil-protection-humanitarian-aid.ec.europa.eu/news-stories/stories/1000-days-russias-full-scale-war-ukraine-5-facts-you-need-know_en). För ukrainarna inleddes konflikten ännu tidigare – 2014 i Donbassregionen i Ukraina, medan den humanitära situationen i Ukraina redan 2022 betraktades som en ”glömd kris”.

<sup>264</sup> <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>

<sup>265</sup> <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/07/22/sexual-and-gender-based-violence-council-lists-four-individuals-and-two-entities-under-the-eu-s-global-human-rights-sanctions-regime/>

<sup>266</sup> <https://www.euam-ukraine.eu/>

<sup>267</sup> <https://www.euam-ukraine.eu/news/war-crimes-documentation-in-ukraine-building-a-network-for-justice/>

nära samarbete med Ukraina för att stödja genomförandet av Ukrainas nationella handlingsplan för kvinnor, fred och säkerhet och för jämställdhetsintegrering, inom ramen för Ukrainas övergripande strategi för reform av hela den brottsbekämpande sektorn.<sup>268</sup> Framsteg på jämställdhetsområdet diskuterades också med Ukraina under människorättsdialogen den 25 april 2024.

Jämställdhet är helt integrerat i EU:s stöd till Ukraina. EU är fast beslutet att säkerställa full ansvarsskyldighet för konfliktrelaterat sexuellt våld som begåtts under Rysslands fullskaliga invasion och strävar efter att införa en jämställdhetsmedveten, överlevandecentrerad och traumakänslig strategi i alla insatser för att bemöta Rysslands anfallskrig mot Ukraina och dess inverkan på kvinnor och flickor. Genom programmet EU4Recovery, som genomförs av UN Women, stöder EU åtgärder för att förebygga könsrelaterat våld och ge stöd till offer och överlevande.<sup>269</sup> Programmet syftar också till att stärka tillgången till rättslig prövning genom att ge brottsoffer och överlevande rättslig egenmakt och stärka kapaciteten hos dem som är involverade i rättsväsendet.

Med tanke på det rekordhög antalet utsatta personer, främst kvinnor och barn, som anländer till EU på grund av Rysslands anfallskrig mot Ukraina har EU intensifierat sina insatser för att ta itu med riskerna för människohandel genom att stärka Empacts operativa handlingsplan mot människohandel. Empact (Europeiska sektorsövergripande plattformen mot brottshot) är ett säkerhetsinitiativ som drivs av EU:s medlemsstater för att identifiera, prioritera och hantera hot från organiserad och grov internationell brottslighet.<sup>270</sup> En särskild operativ åtgärd inom Empact mot människohandel har utvecklats under samordning av Europol för att ta itu med människohandel med anknytning till länderna i det östliga partnerskapet, särskilt Ukraina och Moldavien, med särskilt fokus på risken för utnyttjande av tillfälligt fördrivna personer från Ukraina. I Moldavien stöder ett jämställdhetsinriktat krishanteringsprojekt utsatta samhällen genom att förbättra tillgången till grundläggande tjänster.

Jämställdhet tas också vederbörlig hänsyn till i EU:s stöd till psykisk hälsa för ukrainska fördrivna personer, varav de flesta är kvinnor och barn. Programmet EU för hälsa har anslagit över 3 miljoner euro för att finansiera projekt som leds av icke-statliga organisationer för att förbättra den psykiska hälsan och det psykiska välbefinnandet hos fördrivna personer från Ukraina, både inom landet och i EU. Programmet finansierar också psykologisk första hjälpen och traumastöd till tvångsförflyttade människor i 28 länder<sup>271</sup> i partnerskap med Internationella rödakors- och rödahalvmånefederationen. Projektet har en budget på 31,2 miljoner euro och syftar till att ge stöd till offer och förbättra kapaciteten hos insatspersonal, i ett sammanhang där tvångsförflyttningar har lett till en ökning av könsrelaterat våld med allvarliga negativa konsekvenser för offrens psykiska hälsa. Eftersom 62 % av de fördrivna personerna från Ukraina i projektländerna är kvinnor lägger projektet stor vikt vid kön. Kvinnor spelar också en viktig roll som insatspersonal i första ledet, eftersom de utgör 73,5 % av de insatspersonal som i första ledet utbildats i psykologisk första hjälpen och psykosocialt stöd. I oktober 2024 hade totalt 23 680 hälso- och sjukvårdspersonal, volontärer, första hjälpen-personal och annan personal utbildats i att ge psykologisk första hjälpen och psykiskt och psykosocialt stöd, medan omkring 500 000 fördrivna personer hade fått stöd.

268 <https://www.euam-ukraine.eu/news/ukraine-endorses-strategic-law-enforcement-reform-plan-to-align-with-eu-standards/>

269 <https://www.undp.org/ukraine/projects/eu4recovery-empowering-communities-ukraine-eu4recovery#:~:text=EU4Recovery%20is%20employing%20an%20area,of%20individuals%20at%20community%20level>

270 [https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/law-enforcement-cooperation/empact-fighting-crime-together\\_en](https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/law-enforcement-cooperation/empact-fighting-crime-together_en)

271 23 EU-länder plus Norge, Island, Moldavien, Montenegro och Ukraina.

## Jämställdhetsintegrering i EU:s yttre åtgärder

EU främjar jämställdhet och kvinnors egenmakt i sina internationella partnerskap, politiska dialoger och människorättsdialoger med länder utanför EU, i EU:s handelspolitik samt i EU:s grannskaps- och utvidgningspolitik. EU:s handlingsplan för jämställdhet och kvinnors egenmakt i de yttre förbindelserna (den tredje handlingsplanen för jämställdhet), som antogs 2021 och förlängdes till 2027, fortsätter att vägleda insatserna för att sätta jämställdhet i förgrunden för EU:s yttre åtgärder.

<sup>272</sup>Det föreskriver jämställdhetsintegrering i all extern politik och alla externa sektorer, från EU-finansierat humanitärt bistånd till civila GSPF-uppdrag, men även i investeringar som görs av Europeiska fonden för hållbar utveckling plus eller i EU:s engagemang i dess grannskapsregion, inbegripet kandidatländer och potentiella kandidatländer. I den tredje handlingsplanen för jämställdhet fastställs det ambitiösa målet att minst 85 % av EU:s nya yttre åtgärder senast 2025 ska bidra till jämställdhet och kvinnors och flickors egenmakt. Kumulativa uppgifter för 2021–2023 visar att 78,4 % av alla yttre åtgärder är jämställdhetsinriktade eller riktade <sup>273</sup> – en betydande ökning från 64,7 % 2019.

Team Europe-strategin, som sammanför EU, dess medlemsstater med deras diplomatiska nätverk, finansinstitut och genomförandeorganisationer samt EIB och EBRD för att förbättra samordningen och öka EU:s inverkan på den internationella arenan, står i centrum för EU:s strategi för yttre åtgärder. Det har gjort det möjligt att fullt ut integrera jämställdhetsinsatser i Global Gateway-strategin på 300 miljarder euro – inom utbildning, hälsa, digitalisering, energi och klimatförändringar – och därigenom bidra till en mer inkluderande rättvis, grön och digital omställning. Nyligen lanserade riktade åtgärder främjar bland annat anständigt arbete och kampen mot könsrelaterat våld i Bangladesh, jämställdhetsintegrerat socialt skydd i Malawi, jämställdhet, fred och social sammanhållning i konfliktdrabbade regioner i Kamerun, den kvinnoleda gröna omställningen i Vietnam samt inkludering och social sammanhållning i Latinamerika och Västindien.

I nära samarbete med internationella institutioner och institutioner för utvecklingsfinansiering strävar EU efter att öka effekterna av innovativ finansiering och att ytterligare integrera ett jämställdhetsperspektiv i investeringar som görs av EFHU+, för att bland annat främja kvinnors tillgång till finansiering, entreprenörskap och deltagande på arbetsmarknaden. 72 % av alla rapporterade EFHU+-insatser 2023 är jämställdhetsintegrerade.

EU fortsätter att sträva efter att göra det humanitära bistånd som unionen finansierar mer lyhört för kvinnors, flickors, mäns och pojkars olika behov och kapacitet, bland annat genom att kräva att partnererna genomför könsmedvetna riskanalyser <sup>274</sup> och genom att använda en könsåldersmarkör för att spåra och mäta i vilken utsträckning EU-finansierade humanitära insatser integrerar köns- och åldersaspekter. <sup>275</sup>Detta verktyg har använts kontinuerligt sedan 2014 och syftar till att förbättra kvaliteten på det humanitära biståndet genom att se till att varje åtgärd är köns- och åldersanpassad.

272 Gemensamt meddelande till Europaparlamentet och rådet, EU:s tredje handlingsplan för jämställdhet – En ambitiös agenda för jämställdhet och kvinnors egenmakt i EU:s yttre åtgärder, JOIN(2020) 17 final.

273 85 % av åtgärderna inom ramen för instrumentet för grannskapet, utvecklingssamarbete och internationellt samarbete – Europa i världen, 75 % inom ramen för instrumentet för stöd inför anslutningen 2021–2027 och 28 % inom ramen för den gemensamma utrikes- och säkerhetspolitiken, 88 % av de humanitära biståndsinsatserna 2022 och 87 % 2023.

274 Genusmedvetna riskanalyser bidrar till större insikt om kvinnors, flickors, pojkars och mäns roller, tillgång till resurser, befintliga ojämlikheter och stödjande lokala strukturer, särskilda behov, sårbarheter, risker, hanteringsstrategier och kapacitet.

275 Verktygslåda för köns- och åldersmarkörer, [https://ec.europa.eu/echo/files/policies/sectoral/gender\\_age\\_marker\\_toolkit.pdf](https://ec.europa.eu/echo/files/policies/sectoral/gender_age_marker_toolkit.pdf).



EU har också konsekvent finansierat kampen mot könsrelaterat våld och stöd till kvinnors och flickors behov av sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter i humanitära situationer. Två sessioner i civilskyddsforumet 2024 inriktades på jämställdhetsintegrering – i civilskyddsgrupper respektive i inkluderande nödbostäder. En sida om inkludering har också skapats som en del av unionens kunskapsnätverk för civilskydd.<sup>276</sup>

Jämställdhet är också en viktig del av EU:s samarbete med kandidatländer och potentiella kandidatländer. I sitt årliga utvidgningspaket gör Europeiska kommissionen en detaljerad bedömning av läget i varje kandidatland och potentiella kandidatländer och fastställer riktlinjer för reformprioriteringar. Paketet innehåller alltid en bedömning av jämställdhet och kvinnors rättigheter. I samband med anslutningsförhandlingarna övervakar kommissionen också kontinuerligt jämställdhetsutvecklingen och ländernas insatser för att bekämpa könsrelaterat våld. I juni 2024 inledde EU anslutningsförhandlingar med Ukraina och Moldavien, vilket innebär att kommissionen har för avsikt att göra en bedömning av situationen för jämställdhet och kvinnors rättigheter i båda länderna.

Efter lanseringen av arbetsgruppen för jämställdhet inom det östliga partnerskapet i oktober 2023 – en plattform för att förbättra genomförandet av jämställdhet inom det östliga partnerskapets alla fem långsiktiga politiska prioriteringar – hölls tre framgångsrika evenemang i februari, maj och december 2024, där deltagarna kunde diskutera utmaningar, god praxis och lärdomar i fråga om jämställdhetspolitik och jämställdhetsprogram.

## EU:s globala partnerskap och multilaterala insatser för jämställdhet

EU fortsatte att ta varje tillfälle i akt att främja och förespråka kvinnors och flickors fulla åtnjutande av alla mänskliga rättigheter genom sina globala och multilaterala åtaganden. Det hade ett nära samarbete med FN-systemet, däribland UN Women, FN:s befolkningsfond, Unicef, FN:s råd för mänskliga rättigheter och FN:s generalförsamlings tredje utskott. EU fortsatte att stödja ett fullständigt genomförande av konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor och att främja det arbete som utförs av kvinnliga människorättsförsvarare, kvinnoorganisationer (rättigheter) och ungdomsledda organisationer i olika multilaterala forum. EU övervakar och stöder också operationaliseringen av mål 5 för hållbar utveckling om jämställdhet på alla förvaltningsnivåer, genom forskning som syftar till att ge lokala myndigheter möjlighet att anpassa de globala målen till sina specifika sammanhang som en del av projektet för lokala mål för hållbar utveckling.<sup>277</sup>

EU deltog i den 68:e sessionen i FN:s kvinnokommission (CSW68), som ägde rum i FN:s högkvarter i New York i mars 2024. EU bjöd in företrädare för det civila samhället som en del av sin delegation under ledning av den tidigare kommissionsledamoten med ansvar för jämlikhet, Helena Dalli. EU anordnade också fyra sidoevenemang som en del av sin utåtriktade verksamhet,

<sup>276</sup> <https://civil-protection-knowledge-network.europa.eu/about-knowledge-network>

<sup>277</sup> JRC:s projekt för lokala mål för hållbar utveckling återspeglar EU:s åtagande att integrera jämställdhet i alla mål för hållbar utveckling och förvaltningsnivåer. I Not Another SDG 5-broschyren sammanfattas utmaningar, bästa praxis och rekommendationer för jämställdhet i EU, med fokus på att ge lokala myndigheter möjlighet att anpassa globala mål till sina unika sammanhang. Ytterligare forskning som för närvarande ses över syftar till att förbättra övervakningsramarna för mål 5 för hållbar utveckling genom att främja könsuppdelade data, deltagandebaserade strategier och intersektionell analys och därigenom främja omdanande politik som överbryggat klyftan mellan globala ambitioner och lokala realiteter.



bland annat en generationsöverskridande dialog med EU:s ungdomsdelegater som värd och moderator, med titeln HerPower: Power of Education for Gender Equality, i partnerskap med Unicef. EU befäste sin roll som ett väl samordnat progressivt regionalt block vid CSW68. Slutdokumentet är unikt i sin tillämpning av ett jämställdhetsperspektiv på fattigdomsutrotning, socialpolitik och viktiga frågor om internationell finansiering såsom skuld, beskattning, internationell handel och reformen av den internationella finansiella arkitekturen. I texten görs starka åtaganden för kvinnors rättskapacitet, ekonomiska autonomi och oberoende, med stöd av deras rätt att arbeta och baserat på en jämn fördelning av omsorgs- och hushållsansvaret mellan kvinnor och män i ett hushåll. Det gör också ett åtagande att investera i vårdekonomin.

Som en av ledarna för Action Coalition on Gender-Based Violence fortsatte kommissionen att stödja och vara partner i Generation Equality Forum, ett globalt flerpartsinitiativ som lanserades 2021 för att främja kvinnors rättigheter och jämställdhet i hela världen. Kommissionen stödde<sup>278</sup> därför bättre samordning med olika berörda parter, däribland det civila samhället, för att främja jämställdhet i den globala digitala pakten, framtidspakten och FN:s 79:e generalförsamling.<sup>279</sup> I 2024 års redovisningsrapport framhålls de konkreta framsteg mot jämställdhetsmål som Generation Equality Forum och dess engagerade beslutsfattare framgångsrikt har uppnått.<sup>280</sup>

I anslutning till FN:s 29:e klimatkonferens, som hölls i Baku i november 2024, anordnade EU en paneldiskussion om ”Investering i jämställdhet för en rättvis och grön omställning” tillsammans med det svenska organet för internationellt utvecklingssamarbete och i samarbete med UN Women. Diskussionen belyste klimatkrisens könsrelaterade effekter: Kvinnor och flickor drabbas hårdast av klimatförändringarna, medan ojämlikheten mellan könen förstärks som en konsekvens av klimatförändringarna. Kvinnorätsorganisationer kan dock spela en nyckelroll i beslutsprocesser som rör klimatfinansiering.

EU fortsatte att förespråka och främja jämställdhet inom ramen för viktiga multilaterala forum, såsom G7 och G20. EU spelade en avgörande roll i G7:s arbetsgrupp för jämställdhet och kvinnors egenmakt. Det bidrog till diskussionerna om kampen mot könsrelaterat våld och kvinnors ekonomiska egenmakt i G7-samhällen och globalt, bland annat under ett G7-ministermöte om jämställdhet och kvinnors egenmakt som ägde rum i Matera i oktober 2024. Den tredje upplagan av Dashboard on Gender Gaps,<sup>281</sup> ett årligt resultat för att övervaka framstegen mot jämställdhet i G7-länderna och EU sedan 2022, offentliggjordes i juni 2024, inför G7-ledarnas toppmöte.

2024 var också det första året för den särskilda arbetsgruppen för kvinnors egenmakt inom ramen för G20, vilket tillkännagavs i Delhiledarnas förklaring från 2023. Under det brasilianska ordförandeskapet inriktades diskussionerna på jämlikhet, inbegripet autonomi och vårdekonomi, på att bekämpa kvinnohat och våld samt på klimatförändringar. Ett G20-ministermöte om kvinnors egenmakt ägde rum i Brasilia i oktober 2024. Detta gav G20-länderna och EU möjlighet att bekräfta sitt åtagande att uppnå jämställdhet och kvinnors egenmakt och att påskynda framstegen mot målen för hållbar utveckling, vilket rapporterades i ett särskilt uttalande från ordföranden.<sup>282</sup>

Jämställdhet står också i centrum för EU:s partnerskap med olika organisationer och regioner runt om i världen. EU fortsätter att stödja unionen för Medelhavsområdet i genomförandet av den femte ministerförklaringen från unionen för Medelhavsområdet om stärkande av kvinnors roll i samhällen,

278 <https://commitments.generationequality.org/>

279 <https://www.un.org/techenvoy/global-digital-compact>; <https://www.un.org/en/summit-of-the-future/pact-for-the-future>

280 <https://commitments.generationequality.org/accountability-report-2024>

281 <https://www.pariopportunita.gov.it/it/news-e-media/news/2024/g7-dashboard-on-gender-gaps-2024-eng/#::~:~:text=The%20Dashboard%20on%20Gender%20Gaps.opportunities%20between%20men%20and%20women>

282 <https://www.g20.utoronto.ca/2024/241011-women-chair-statement.html>

som antogs i Madrid i oktober 2022, med fokus på att förbättra de rättsliga ramarna, förbättra kvinnors tillgång till ledarskap, öka kvinnors deltagande i det ekonomiska livet och bekämpa våld mot kvinnor och flickor. EU stöder också ungdomsledda åtgärder som drivs av unionen för Medelhavsområdet och Anna Lindh-stiftelsen.<sup>283</sup>

## Avskaffande av könsrelaterat våld

EU:s åtagande att få ett slut på könsrelaterat våld har under de senaste åren stadigt omsatts i praktiska åtgärder och finansiering. Under 2023 och 2024 anslog EU cirka 50 miljoner euro från sin budget för humanitärt bistånd till riktade åtgärder för att förebygga, mildra och reagera på könsrelaterat våld i nödsituationer – en ökning från 41,3 miljoner euro 2022 och 33,1 miljoner euro 2021.

EU fortsätter att stödja Spotlight-initiativet, det största globala initiativet som syftar till att utrota alla former av våld mot kvinnor och flickor senast 2030, som EU lanserade 2017 tillsammans med FN. Sex år efter lanseringen har Spotlight-initiativet genomförts fullt ut i fem regioner genom 26 landsprogram, 5 regionala program och två program med FN:s förvaltningsfonder. Tack vare framgången valdes det ut som ett av de tolv initiativen med stor genomslagskraft inom ramen för målen för hållbar utveckling. När Spotlight går in i sin 2.0-fas arbetar EU och FN för att upprätthålla de resultat och den kunskap som byggts upp genom initiativet genom Spotlight-initiativets högeffektprogram för våldsbekämpning på 16,5 miljoner euro fram till 2030, och genom att fortsätta att investera i nya nationella och regionala program. På landsnivå har Europeiska kommissionen hittills tillhandahållit 36 miljoner euro till Spotlight 2.0 i Uganda, Sierra Leone och Ecuador, medan 20 miljoner euro är på gång för en andra fas av det regionala programmet för Afrika.

Spotlights flaggskeppskampanj för digitalt engagemang #WithHer står i centrum för EU:s insatser för att bekämpa könsstereotyper och skadliga sociala normer, en av de bakomliggande orsakerna till könsrelaterat våld. #WithHer fokuserar på att kurera online-konversationer bland kulturella påverkare och tillhandahålla en plattform för berättelser om aktivister och överlevande. Kampanjen har nått mer än 224 miljoner användare på X (tidigare Twitter), Facebook och Instagram sedan 2021 och bidrar avsevärt till att utmana skadliga könsnormer och stereotyper genom sina noggrant utformade meddelanden. Framgången med #WithHer-kampanjen ledde till lanseringen av WithHer-fonden för att tillhandahålla resurser direkt till en kohort av sex gräsrotsorganisationer för kvinnor som arbetar för att få ett slut på våldet mot kvinnor och flickor. Cirka 70 % av medlemmarna (500 000 USD) har gått direkt till bidragsmottagande organisationer som flexibla, obegränsade bidrag, vilket gör det möjligt för bidragsmottagarna att täcka centrala organisatoriska kostnader som sällan täcks av projektbaserad finansiering.

Med EU:s tredje handlingsplan för jämställdhet åtog sig EU att öka det ekonomiska och politiska stödet till kvinnors rättigheter och feministiska organisationer i partnerländerna och att motverka det krympande utrymmet för det civila samhället, vilket förvärrar bakslaget för kvinnors mänskliga rättigheter och begränsar människors förmåga att ställa sina regeringar till svars. Kvinnorätsorganisationer och feministiska rörelser spelar en avgörande roll för att driva på långsiktiga framsteg och ta itu med de strukturella drivkrafterna bakom bristande jämställdhet, såsom patriarkala system, skadliga samhällsnormer och kulturella sedvänjor som vidmakthåller

<sup>283</sup> Till exempel UfM:s ungdomsforum, UfM Med Youth Lab 2024, UfM:s workshoppar och möten om kvinnors egenmakt, Anna Lindh-stiftelsens program för ledarskap i det unga civila samhället eller programmet Aktiv ungdom i Medelhavsområdet.

könsrelaterat våld och diskriminering. Programmet på 22 miljoner euro för opinionsbildning, koalitionsbyggande och transformativa feministiska åtgärder för att få ett slut på våldet mot kvinnor, som lanserades i anslutning till FN:s toppmöte om framtiden 2024, är ytterligare ett praktiskt resultat av EU:s åtagande att få ett slut på våldet mot kvinnor och flickor.

Samtidigt har EU använt alla verktyg som står till dess förfogande för att bekämpa den svåra situationen med könsrelaterat våld i nödsituationer och konfliktrelaterat sexuellt våld. EU bidrog med 2 miljoner euro till Global Survivors' Fund för att finansiera gottgörelse och upprättelse för offer för konfliktrelaterat sexuellt våld. I flera länder runt om i världen har Global Survivors' Funds arbete lett till att regeringar tagit de första stegen mot att utveckla relaterad lagstiftning och conceptualisera ersättningsprogram. Hittills har mer än 3 000 överlevande fått eller börjat få omfattande tillfälliga reparationsåtgärder genom projekt i Guinea, Demokratiska republiken Kongo, Irak och Turkiet (inklusive överlevande från Syrien). I september 2024 sammankallade EU också den första högnivådialogen mellan Europeiska kommissionens generaldirektorat för europeiskt civilskydd och humanitära biståndsåtgärder och FN:s befolkningsfond. EU hade ett nära samarbete med FN:s generalsekreterares särskilda representant för sexuellt våld i konflikter och underlättade ett utbyte med kommittén för utrikes- och säkerhetspolitik. För att uppmärksamma Internationella dagen för avskaffande av sexuellt våld i konflikter gjorde EU:s höga representant för utrikes frågor och säkerhetspolitik, Josep Borrell, och FN:s särskilda representant för sexuellt våld i konflikter, Pramila Patten, ett gemensamt uttalande den 19 juni.

Restriktiva åtgärder (sanktioner) är ett annat viktigt verktyg för EU för att stärka ansvarsskyldigheten för könsrelaterat konfliktrelaterat sexuellt våld. I april 2024 införde EU restriktiva åtgärder mot tre enheter inom ramen för sina globala sanktioner avseende mänskliga rättigheter på grund av utbrett sexuellt och könsrelaterat våld mot bakgrund av deras ansvar för de brutala och urskillningslösa terroristattacker som ägde rum i hela Israel den 7 oktober 2023.<sup>284</sup> Parallellt med detta har EU kontinuerligt efterlyst ett omedelbart eldupphör, ett slut på attackerna mot civila och förstörelsen av viktig civil infrastruktur samt skydd av fördrivna personer. EU har aktivt stött och samarbetat med internationella partner om konkreta oåterkalleliga steg mot en tvåstatslösning, bland annat genom att i september 2024 lansera den globala alliansen för genomförandet av tvåstatslösningen. Initiativet, som leds gemensamt av EU och omfattar 100 deltagande stater och internationella organisationer, utgör en plattform för samarbete med regionala och internationella partner för att skydda och främja en politisk lösning på den israelisk-palestinska konflikten. EU har också avsevärt ökat sitt humanitära bistånd under 2024, med 237 miljoner euro till Palestina,<sup>285</sup> och strävat efter att stödja kvinnor och flickor i Palestina genom initiativ som tar itu med könsrelaterat våld och skyddsverksamhet. Den 18 januari 2025 gjorde den höga representanten ett uttalande på EU:s vägnar och välkomnade varmt avtalet om eldupphör i Gaza, som föreskriver att gisslan gradvis ska frigges, att fientligheterna ska upphöra och att det humanitära lidandet i Gaza ska lindras.<sup>286</sup> När fas ett av avtalet om eldupphör löpte ut i mars 2025 efterlyste EU ett snabbt återupptagande av förhandlingarna om den andra fasen.

EU stöder också särskilda projekt för att bekämpa könsrelaterat våld. Dessa sträcker sig från att ge stöd till personer som överlevt könsrelaterat våld och hjälpa till att dokumentera och rapportera

284 Rådets beslut (Gusp) 2024/1074. De förtecknade enheterna är al-Quds-brigaderna, den väpnade grenen av Palestinska islamiska jihad som EU har förtecknat som terroristorganisation. Nukhba Force, en specialstyrka inom den av EU uppförda terroristorganisationen Hamas. och Qassambrigaderna, Hamas militära gren.

285 Denna beteckning ska inte tolkas som ett erkännande av en palestinsk stat och påverkar inte medlemsstaternas enskilda ståndpunkter i denna fråga.

286 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2025/01/18/israelpalestine-statement-by-the-high-representative-on-behalf-of-the-eu-welcoming-the-ceasefire-and-hostage-deal-in-gaza/>

kränkningar av de mänskliga rättigheterna mot kvinnor och flickor i Etiopien<sup>287</sup> till att utmana könsstereotyper i det östliga partnerskapet,<sup>288</sup> stärka hänvisningssystemen för offer och överlevande och stödja utformningen av jämställdhetsmedveten lagstiftning om nätvåld på västra Balkan.<sup>289</sup>

## Kvinnor, fred och säkerhet

EU fortsatte att arbeta med genomförandet av EU:s strategi för kvinnor, fred och säkerhet och dess handlingsplan och arbetade för att ytterligare integrera ett jämställdhetsperspektiv i EU:s diplomati, politiska dialog och politiska beslut. Tidsramen för EU:s handlingsplan för kvinnor, fred och säkerhet förlängdes till 2027 för att anpassa den till den fleråriga budgetramen och den tredje handlingsplanen för jämställdhet. Vid FN:s säkerhetsråds öppna debatt om kvinnor, fred och säkerhet den 25 oktober 2024 gjorde EU:s ambassadör för jämställdhet och mångfald Ronner-Grubacic ett uttalande om kvinnors deltagande i internationell fred och säkerhet från teori till praktik.

EU bidrog till agendan för kvinnor, fred och säkerhet genom att

- stödja projekt för jämställdhet och säkerhet och fredsbevarande i Moldavien samt i Mongoliet, Indonesien och andra asiatiska länder genom stöd till Sydasiatiska nationers förbund (Asean),
- Stödja minröjningsinsatser så att internflyktingar i Azerbajdzjan på ett säkert sätt kan återvända.
- stödja kvinnors ledarskap när det gäller mekanismer för tidig varning och civilskydd i Myanmar/Burma,
- Anta en nationell handlingsplan för kvinnor, fred och säkerhet i Vietnam.
- Stödja inrättandet av formella samhällssystem för tidig varning och reaktion i Somalia. och
- Stödja institutionaliseringen och lokaliseringen av agendan för kvinnor, fred och säkerhet i Filippinerna.

EU har också använt sin diplomatiska makt för att

- Anordna diplomatiska genomgångar om kvinnor, fred och säkerhet i Indonesien och för Asean.
- Anordna en värdgivargrupp för jämställdhet i Turkmenistan.
- föra upp kvinnors rättigheter på dagordningen för människorättsdialogerna mellan EU och Indonesien, Turkmenistan, Uzbekistan, Laos, Kazakstan och Uzbekistan, och

---

287 "Stärkande överlevandecentrerade insatser: Holistic, Comprehensive, Survivor-Centred Gender Based Violence (GBV) in Emergencies programming in Tigray (5 miljoner euro, 12/2021-08/2024) och Improving Access to Justice for GBV Survivors through Local Engagement in Afar and Amhara regions of Ethiopia (1 miljon euro, 12/2023-06/2025).

288 "EU 4 Jämställdhet: Together Against Gender Stereotypes and Gender-Based Violence II-programmet, som genomförs av UNFPA och UN Women.

289 "EU4 Gender Equality – Women's Economic Empowerment and Ending Violence Against Women" som genomförs i länderna på västra Balkan (Albanien, Bosnien och Hercegovina, Kosovo\*, Montenegro, Nordmakedonien och Serbien). \*Denna beteckning påverkar inte ståndpunkter om Kosovos status och är i överensstämmelse med FN:s säkerhetsråds resolution 1244/1999 och med Internationella domstolens utlåtande om Kosovos självständighetsförklaring.

- stå värd för olika möten med kvinnliga människorättsförsvarare och stödja dem direkt, till exempel i Pakistan.

Uppdrag och insatser inom ramen för den gemensamma säkerhets- och försvarspolitik (GSFP) inom ramen för det tematiska programmet fred, stabilitet och konfliktförebyggande inom ramen för instrumentet för grannskapspolitik, utvecklingsamarbete och internationellt samarbete fortsatte att spela en nyckelroll när det gäller att genomföra agendan för kvinnor, fred och säkerhet. I enlighet med den civila insatschefens operativa riktlinjer för jämställdhetsintegrering genomför uppdragen en rad olika åtgärder för jämställdhetsintegrering i sin övervaknings-, mentors-, rådgivnings- och utbildningsverksamhet. Förebyggande och skydd är viktiga aspekter av uppdragens mandat och vägleder deras arbete med att förebygga och skydda kvinnor och flickor från konfliktrelaterat sexuellt och könsrelaterat våld. De syftar också till att öka kvinnors deltagande i reformen av den civila säkerhetssektorn genom att stödja relevanta kvinnoorganisationer, öka kvinnors möjligheter att göra karriär och reformera personalpolitiken på ett jämställdhetsmedvetet sätt.

EU fortsatte också att träffa företrädare för icke-statliga kvinnoorganisationer från olika delar av världen och att stödja kvinnors och flickors fulla, jämlika och meningsfulla deltagande och ledarskap i konfliktförebyggande och konfliktlösning. Särskilt fokus låg fortfarande på att stärka de kvinnliga medlarnas roll i alla medlingsspår, med hjälp av en jämställdhetsrådgivare som stöder EU:s medlingsfacilitet för att säkerställa ett jämställdhetsperspektiv i alla medlingsuppdrag. EU gav stöd till kvinnor som ”insidermedlare”<sup>290</sup> i olika konfliktsammanhang genom genomförandepartner och beställde en studie om regionala nätverk för kvinnliga medlare. EU anordnade också regelbundna utbyten om rollen för regionala nätverk för kvinnliga medlare och underlättade EU:s praktikgemenskap för fredsmedling och en workshop om medling och övergångsrättvisa (båda i oktober 2024).

EU tillhandahöll riktat stöd för att öka kvinnors deltagande i fredsprocessen i Mellanöstern. Projektet med en rådgivande nämnd för kvinnor på 1 miljon euro, som för närvarande befinner sig i sin andra fas, stöder kvinnors deltagande i den syriska fredsprocessen. Den rådgivande nämnden för kvinnor är den första mekanismen för jämställdhetsintegrering som inrättats för ett särskilt politiskt FN-uppdrag. Styrelsen är en grupp på 15 kvinnor från Syrien som bildades 2016, med uppgift att ge råd till FN:s särskilda sändebud i alla aspekter av den politiska processen. Det syftar till att säkerställa en betydande representation av kvinnor i fredssamtalen när de samarbetar med lokala, nationella, regionala och internationella politiska aktörer. Gruppen har lyckats samla röster från alla valkretsar, bland annat i mer omtvistade frågor som utarbetandet av ett utkast till konstitution.

I Sudan gav EU stöd till en inkluderande politisk process med tonvikt på (unga) sudanesiska kvinnors roll genom tre omgångar av samråd med civila berörda parter och en särskild ungdomsdialog, utöver stöd till offer för sexuellt konfliktrelaterat våld. I Etiopien planeras ytterligare psykisk hälsa och psykosocialt stöd och stöd till offer för sexuellt konfliktrelaterat våld, som ett komplement till befintliga politiska dialoger. I Centralafrikanska republiken och Moçambique finansierade EU ett projekt som syftar till att öka kvinnors faktiska deltagande i de väpnade styrkorna och i samspelet mellan militären och civilbefolkningen. I Bangsaramo, en autonom region i Filippinerna, integrerar programmet för stöd till lägeromvandling genom inkludering, förebyggande av våld och ekonomisk egenmakt ett jämställdhetsperspektiv i sina ansträngningar att omvandla de sex stora deklarerade lägren i Moro Islamic Liberation Front till fredliga och produktiva samhällen.

---

<sup>290</sup> Insidermedling är en transformativ gräsrotsstrategi för fredsbyggande där betrodda samhällsmedlemmar, så kallade insidermedlare, löser lokala konflikter genom dialog.

En ny EU-metod för jämställdhetsintegrerad konfliktanalys fastställdes också i början av 2024, i enlighet med EU:s strategiska kompass, på grundval av en gemensam jämställdhetsintegrerad konfliktanalys mellan EU och FN som ägde rum mellan maj och september 2024. I övningen testades både den gemensamma metoden (integrering av FN:s utvecklingsprogram och EU:s metoder) och EU:s och FN:s gemensamma partnerskapsstrategi.

Människorättssituationen för kvinnor och flickor i Afghanistan har fortsatt att försämrats under 2024. Genom kodifieringen av en ”morallag” i augusti 2024 har talibanerna institutionaliserat ett formellt system för diskriminering som begränsar kvinnors möjligheter att delta inte bara i politiken utan även i social, ekonomisk och utbildningsrelaterad verksamhet. Förbudet mot gymnasieutbildning kvarstår, och talibanerna fortsätter att systematiskt begränsa tillträdet till det formella utbildningssystemet, begränsa valet av utbildningsalternativ och till och med begränsa utbildningen utomlands. Undantag inom vissa sektorer som ursprungligen skonades, t.ex. hälso- och sjukvård, har sedan dess dragits tillbaka (kvinnor hindrades från att delta i medicinsk utbildning i december 2024). Förbuden mot kvinnliga anställda i icke-statliga organisationer (december 2022) och FN-organ (april 2023) har inte hävts. De facto-ministeriet för förebyggande av vice, främjande av dygder (PVPV) har fått ytterligare verkställighetsbefogenheter och fortsätter att genomdriva ekonomiska, sociala, privata och politiska restriktioner mot kvinnor. Kvinnor utsätts regelbundet för kroppsstraff (även offentligt) av shariadomstolar.

EU står fast vid sitt åtagande att stödja afghanska kvinnor och upprätthåller en regelbunden dialog med kvinnor och kvinnorrättsaktivister som fortfarande är i Afghanistan, samtidigt som man underlättar för människorättsförsvarare att på ett säkert sätt lämna Afghanistan. Sedan juli 2024 fungerar EU:s delegation i Afghanistan också som medordförande för den tekniska arbetsgruppen för jämställdhets- och människorättssektorn inom ramen för samordningsgruppen för Afghanistan. Genom projektet Afghanistan Inclusive Dialogue Initiative på 6 miljoner euro stöder EU integreringen av kvinnors röster i dialogformat genom utbildning och utveckling för kvinnliga yrkesverksamma i Afghanistan (inom medie-, hälso- och företagssektorerna där kvinnor fortfarande tillåts arbeta enligt talibanernas lagstiftning). Genom ett partnerskap på 15 miljoner euro med FN:s utvecklingsprogram stöder EU dessutom aktivt kvinnors ekonomiska egenmakt i den privata sektorn.

EU genomför och övervakar också noggrant det principbaserade tillhandahållandet av bistånd, i linje med principen ”för kvinnor genom kvinnor”, som överenskommit med andra stora internationella givare. Som en del av dessa insatser har EU, genom ett partnerskap på 15 miljoner euro med UN Women, finansierat en jämställdhetsprofil för Afghanistan för 2024 för att bidra till att kvantifiera och precisera i vilken utsträckning de nya lagar som införts av talibanerna begränsar och tillfogar kvinnor social skada, samt rekommendationer för hur dessa restriktioner kan hanteras.

## Lika deltagande och ekonomisk egenmakt

EU har åtagit sig att se till att kvinnor deltar på ett jämlikt, fullständigt och meningsfullt sätt i samhället, även på det politiska och ekonomiska området. EU strävar efter att främja kvinnors politiska ledarskap och deras deltagande i viktiga internationella sektorer där de är underrepresenterade, såsom terrorismbekämpning. När det gäller ekonomisk egenmakt stöder EU kvinnors deltagande i den dubbla digitala och gröna omställningen genom jämställdhetsinriktade investeringar och främjar jämställdhet genom handelspolitiken.



I mars 2024 lanserade EU en ny del av sitt initiativ för kvinnors och ungdomars demokratiska engagemang,<sup>291</sup> en samarbetsinsats som syftar till att främja kvinnors fulla och effektiva deltagande i politik och beslutsfattande i hela världen. Programmet finansieras med 11,5 miljoner euro för en treårsperiod och tar itu med de ihållande hinder som står i vägen för kvinnors representation i det offentliga livet, däribland djupt rotade könsstereotyper och diskriminerande praxis.

EU stöder också en studie om kvinnors politiska deltagande och ledarskap i Asean, i samarbete med Aseans kvinnoutskott. Studien syftar till att senast 2025 ge rekommendationer om att institutionalisera en mekanism för att spåra regionala framsteg när det gäller kvinnors politiska deltagande och ledarskap.

Redan 2022 erkände Europeiska unionens råd att de globala insatserna för att förebygga och bekämpa terrorism och våldsbejakande extremism bör ha en stark jämställdhetsdimension. EU:s insatser för att genomföra denna vision inbegriper stöd till jämställdhetsintegrering i arbetet i det globala forumet för terrorismbekämpning samt ett nytt projekt om kvinnor i kampen mot terrorism (3,5 miljoner euro) som ska inledas 2025 och som kommer att syfta till att öka kvinnors aktiva och meningsfulla deltagande och representation i säkerhetsfrågor och terrorismbekämpning i hela världen. Som en del av programmet CT JUST strävar Europeiska kommissionen efter att öka kvinnors närvaro i brottsbekämpande organ för att förbättra myndigheternas kapacitet längs hela den kriminella kedjan mot terrorism. I södra Medelhavsområdet stärker det EU-finansierade regionala projektet ”Momentum” i partnerskap med Interpol integreringen av ett jämställdhetsperspektiv i de brottsbekämpande institutionerna. Investeringsfaciliteten för klimatreformer som medfinansieras av EU stärkte sitt arbete med reformer av företagsklimatet för att underlätta kvinnors deltagande i ekonomin. EU fortsatte att främja kvinnors företagande och tillgång till arbete genom jämställdhetsmekanismen för Afrika, Västindien och Stillehavsområdet (AVS), där Europeiska kommissionen stöder Europeiska investeringsbankens utlåning till afrikanska lokala och regionala banker för att förbättra kvinnors tillgång till finansiering och företagande, och Team Europe-initiativet ”Investing in Young Businesses in Africa” (IYBA). År 2024 godkändes ett nytt IYBA-program, Market Creation Platform, för att stödja unga och växande företag, särskilt kvinnoledda företag.

EU främjade och stödde också kvinnors ekonomiska egenmakt i sin grannskapsregion, till exempel genom det regionala Team Europe-initiativet för sysselsättning genom handel och investeringar i det södra grannskapet, den första regionala åtgärden som är helt inriktad på att förbättra tillgången till finansiering och finansiell inkludering för kvinnliga företagare i södra Medelhavsområdet, och genom det regionala programmet EU 4 Gender Equality – Women’s Economic Empowerment and Ending Violence Against Women, som syftar till att främja kvinnors och flickors deltagande i samhället och stärka kvinnors ekonomiska potential.

EU fortsatte att vara en aktiv medlem i Världshandelsorganisationens informella arbetsgrupp för handel och jämställdhet. Vid den 13:e ministerkonferensen 2024 lanserade den informella arbetsgruppen, tillsammans med arbetsgruppen för mikroföretag samt små och medelstora företag, ett kompendium med initiativ för finansiell inkludering för kvinnliga företagare. EU samarbetade också med Internationella arbetsorganisationen (ILO) om projektet Handel för anständigt arbete, som syftar till att förbättra tillämpningen av ILO:s grundläggande konventioner i utvalda länder som bedriver handel med EU, bland annat genom att förbättra arbetsvillkoren för kvinnor och säkerställa efterlevnad av de grundläggande konventionerna 100 och 111 om lika lön och icke-

---

291 [https://international-partnerships.ec.europa.eu/news-and-events/news/eu-and-partners-launch-wyde-womens-leadership-initiative-2024-03-14\\_en](https://international-partnerships.ec.europa.eu/news-and-events/news/eu-and-partners-launch-wyde-womens-leadership-initiative-2024-03-14_en)



diskriminering. EU tillhandahöll mer än 9 miljoner euro i finansiering för projektet mellan 2019 och 2024.

Handels- och jämställdhetsmålen är en integrerad del av EU:s handels- och investeringsavtal. Under 2024 och i början av 2025 trädde avtal med Angola, Chile, Kenya och Nya Zeeland i kraft som innehåller rättsligt bindande och verkställbara åtaganden om jämställdhet. I december 2024 nådde EU och Mercosur en politisk överenskommelse om ett handelsavtal som innehåller liknande bestämmelser. Som en del av arbetet inom ramen för Ceta-rekommendationerna om handel och jämställdhet anordnade EU och Kanada två workshoppar om handel och jämställdhet 2024. Inom ramen för EU:s allmänna preferenssystem övervakar EU mottagarländernas efterlevnad av principerna i centrala internationella konventioner om främjande av kvinnors rättigheter och jämställdhet.

För att bättre förstå handelns inverkan på kvinnor innehåller alla kommissionens förhands- och efterhandsutvärderingar av handelsavtal en särskild jämställdhetsanalys. Under 2024 slutfördes efterhandsutvärderingen av avtalet om ekonomiskt partnerskap mellan EU och länderna i Södra Afrikas utvecklingsgemenskap. Dessutom inledde kommissionen 2024 efterhandsutvärderingar av handelsavtalen mellan EU och Kanada och mellan EU och Japan, som också omfattar särskilda jämställdhetsanalyser, med förväntade resultat 2025.

## Slutsats

När vi närmar oss slutet av jämställdhetsstrategin för 2020–2025 ser vi att resan mot att uppnå full jämställdhet fortfarande är lång och svår. Efter valet till Europaparlamentet 2024 såg vi för första gången i Europaparlamentets historia en minskning av andelen kvinnliga ledamöter. Rubrikerna under det senaste året, från Afghanistans förbud mot kvinnors deltagande i det offentliga livet till det upprörande fallet Gisèle Pelicot i Frankrike, fungerar som skarpa påminnelser om att framstegen när det gäller jämställdhet är bräckliga och att det fortfarande krävs extraordinär motståndskraft för att kämpa för kvinnors rättigheter.

Dessutom är kvinnor fortfarande underrepresenterade på beslutsfattande poster och drabbas hårdast av omsorgs- och hushållssysslor. Ändå måste dessa ihållande utmaningar jämföras med de senaste årens framsteg, som skulle ha varit otänkbara för bara ett par decennier sedan. Ursula von der Leyens första mandatperiod (2019–2024) har varit en följd av EU:s jämställdhetslagstiftning, som har lett till viktiga framsteg när det gäller lika lön, könsbalans i bolagsstyrelser, balans mellan arbete och privatliv och bekämpning av våld mot kvinnor. Samordnade gemensamma insatser behövs nu för att se till att dessa rättsakter genomförs korrekt, så att kvinnors och flickors rättigheter och värdighet slutligen och konsekvent upprätthålls, skyddas och främjas.

Det är uppenbart att vi måste göra mycket mer. EIGE:s jämställdhetsindex visar att Europa går i rätt riktning, men framstegen varierar kraftigt mellan de medlemsstater som har högst respektive lägst poäng. Den pågående kampen mot restriktioner och bakslag för kvinnors rättigheter i vissa medlemsstater och utanför EU, t.ex. i Iran där kvinnor motsätter sig slöjtvång, understryker behovet av fortsatta åtgärder och vaksamhet. När förändring inte kommer naturligt är det vårt kollektiva ansvar att vidta åtgärder.

Mot bakgrund av dessa utmaningar kommer strävan efter jämlikhet för alla och jämlikhet i alla dess bemärkelser att fortsätta att vara av central betydelse för kommissionens arbete under de kommande fem åren. Den kommande färdplanen för kvinnors rättigheter kommer att bekräfta den grundläggande rätten till jämställdhet mellan kvinnor och män på alla områden i livet. Det kommer att erbjuda en viktig möjlighet att reflektera över och utarbeta strategier för långsiktiga mål för den jämlikhetsunion som vi så småningom vill bygga upp tillsammans.

## Anmärkningar

(Omdirigerad från Pierre Dieumegard)

Internetlänkarna har kopierats ordagrant, utan verifiering. Vissa är felaktiga eftersom texten kopierades från ett arbetsdokument där länken gick till en intern server vid Europeiska kommissionen. Till exempel är vissa referenser märkta "Tillgänglig online", men dokumentet finns på en adress <https://eeuropaeu.sharepoint.com/>, oåtkomlig för en vanlig läsare.

För att européerna ska förstå varandra påminner vi om språkens betydelse. Not 57 visar tydligt att översättningar är svåra: "För Litauen är procentandelen 55 %, men den ingick inte i beräkningen av genomsnittet som ett avvikande värde. Resultatet kan bero på ett översättningsproblem med ordet "slapping" som inte har någon exakt översättning till litauiska och som kan ha tolkats som en mindre allvarlig form av fysisk aggression."