



Euroopan unionin
neuvosto

Bryssel, 7. joulukuuta 2017
(OR. en)

15468/17

SOC 791
GENDER 42
ANTIDISCRIM 61
EMPL 605
EDUC 445

YHTEENVETO ASIAN KÄSITTELYSTÄ

Lähetäjä:	Neuvoston pääsihteeristö
Päivämäärä:	7. joulukuuta 2017
Vastaanottaja:	Valtuuskunnat
Ed. asiak. nro:	14624/17
Asia:	Tehokkaampia toimia sukupuolenmukaisen horisontaalisen eriytymisen vähentämiseksi koulutuksessa ja työelämässä – Neuvoston päätelmät

Valtuuskunnille toimitetaan liitteessä TSTK-neuvoston 3569. istunnossaan 7. joulukuuta 2017 hyväksymät neuvoston päätelmät tehokkaammista toimista sukupuolenmukaisen horisontaalisen eriytymisen vähentämiseksi koulutuksessa ja työelämässä.

**Tehokkaampia toimia sukupuolenmukaisen horisontaalisen eriytymisen vähentämiseksi
koulutuksessa ja työelämässä
Neuvoston päätelmät¹**

PAINOTTAEN SEURAAVAA:

1. Naisten ja miesten tasa-arvo on perussopimuksissa ja Euroopan unionin perusoikeuskirjassa vahvistettu Euroopan unionin perusperiaate sekä yksi unionin tavoitteista ja toiminnan kohteista, ja unionin erityisenä tehtävänä on ottaa naisten ja miesten tasa-arvo huomioon kaikessa toiminnassaan.

PALAUTTAEN MIELEEN:

2. 25. maaliskuuta 2017 annetun Rooman julistuksen, jossa 27 jäsenvaltion päämiehet sekä Eurooppa-neuvoston, Euroopan parlamentin ja Euroopan komission puheenjohtajat sitoutuivat kehittämään sosiaalisen Euroopan ja unionin, joka edistää muun muassa naisten ja miesten tasa-arvoa sekä kaikille kuuluvia oikeuksia ja yhtäläisiä mahdollisuuksia.
3. Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista annetun toimielinten välisen julistuksen, jossa esitetään ohjelma talouksien suorituskyvyn parantamiseksi sekä tasa-arvoisempien ja kestävämpien yhteiskuntien aikaansaamiseksi, vaalitaan sukupuolten tasa-arvoa yhtenä niistä 20 keskeisestä periaatteesta ja oikeudesta, jotka ovat olennaisen tärkeitä oikeudenmukaisten ja toimivien työmarkkinoiden ja hyvinvointijärjestelmien kannalta, ja korostetaan, että naisten ja miesten yhdenvertainen kohtelu ja yhdenvertaiset mahdollisuudet on varmistettava ja niitä on edistettävä kaikilla osa-alueilla.
4. Eurooppa 2020 -strategian, jolla edistetään älykästä, kestävää ja osallistavaa kasvua ja vahvistetaan toisiinsa kytkeytyvät yleistavoitteet, joista yksi on naisten ja miesten työllisyysasteen nostaminen 75 prosenttiin.

¹ Pekingin toimintaohjelman täytäntöönpanon arvioinnin yhteydessä annetut päätelmät, jotka liittyvät erityisesti keskeisiin ongelma-alueisiin "B: Naisten kasvatus ja koulutus", "L: Tytöt", "K: Naiset ja ympäristö" ja "F: Naiset ja talous".

5. Komission strategisen toimintaohjelman sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi (2016–2019), jossa esitetään useita keskeisiä toiminta-aloja, muun muassa naisten ja miesten yhdenvertainen taloudellinen riippumattomuus ja samanarvoisesta työstä maksettavan saman palkan periaate ja todetaan, että naiset hankkivat todennäköisemmin korkeakoulututkinnon, mutta ovat edelleen yliedustettuina perinteisiin naisten rooleihin liittyvillä opintoaloilla, kuten hoitoalat, ja aliedustettuina luonnontieteiden, matematiikan, tietotekniikan, insinööritieteiden ja muiden vastaavien alojen ammattiurilla.
6. Euroopan uuden osaamisohjelman, jonka tavoitteena on varmistaa, että ihmisillä on oikeanlaista osaamista koko työelämänsä ajan, ei pelkästään siksi, että tämä parantaa heidän mahdollisuuksiaan päästä työmarkkinoille sekä pysyä ja edetä niillä, vaan myös siksi, että he pystyisivät hyödyntämään koko potentiaalinsa luottavaisina ja aktiivisina kansalaisina.
7. Komission tiedonannon EU:n toimintaohjelmasta 2017–2019 sukupuolten välisen palkkakuilun korjaamiseksi.
8. Yhdistyneiden kansakuntien Pekingin julistuksen ja toimintaohjelman ja niissä määritellyt 12 keskeistä ongelma-aluetta.
9. Yhdistyneiden kansakuntien kestävän kehityksen toimintaohjelman (Agenda 2030), jossa esitetään 17 yleismaailmallista, integroitua ja muutosvoimaista tavoitetta, joissa kaikissa on määrä järjestelmällisesti valtavirtaistaa sukupuolinäkökulma, ja johon sisältyy myös erityinen sukupuolten tasa-arvotavoite.²

SUHTAUTUEN MYÖNTEISESTI:

10. Pekingin toimintaohjelman täytäntöönpanoa EU:n jäsenvaltioissa koskevaan arviointiraporttiin "Gender segregation in education, training and the labour market"³, jonka Euroopan tasa-arvoinstituutti (EIGE) on laatinut EU:n neuvoston puheenjohtajavaltion Viron pyynnöstä. Raportissa analysoidaan sukupuolenmukaista eriytymistä korkea-asteen ja ammatillisessa koulutuksessa sekä työmarkkinoilla, mukaan lukien sukupuolenmukaisen eriytymisen ja sukupuolten palkkaeron väliset yhteydet.

² Kestävän kehityksen tavoite 5, joka koskee sukupuolten tasa-arvon saavuttamista sekä naisten ja tyttöjen oikeuksien ja mahdollisuuksien vahvistamista.

³ Asiak. 14624/17 ADD 2. Tiivistelmä on asiakirjassa 15648/17 ADD 1.

TODETEN SEURAAVAA:

11. Sukupuolenmukaisen eriytymisen käsite tarkoittaa sitä, että yksi sukupuoli on enemmistönä tietyillä koulutus- tai ammattialoilla (horisontaalinen eriytyminen) taikka eri palkkaluokissa, vastuutehtävissä tai asemissa (vertikaalinen eriytyminen). Näissä neuvoston päätelmissä keskitytään horisontaaliseen eriytymiseen.
12. Nämä päätelmät perustuvat neuvoston, Euroopan parlamentin, komission ja muiden alan keskeisten sidosryhmien aiempaan työhön ja poliittisiin sitoumuksiin sekä muun muassa liitteessä II lueteltuihin asiakirjoihin.

KOROSTAEN SEURAAVAA:

13. Sukupuolenmukainen horisontaalinen eriytyminen rajoittaa edelleen naisten ja miesten elämänvalintoja sekä koulutus- ja työllistymisvaihtoehtoja. Se johtaa epätasa-arvoisiin palkkoihin, eläkkeisiin, elinikäisiin ansioihin, työehtoihin ja työympäristöihin, vahvistaa sukupuolistereotypioita ja rajoittaa pääsyä tiettyihin työpaikkoihin sekä pitää samalla yllä naisten ja miesten välisten valtasuhteiden eriarvoisuutta julkisella ja yksityisellä sektorilla. Lisäksi sukupuolenmukainen eriytyminen on yksi syy osaamisen kysynnän ja tarjonnan kohtaamattomuudelle, johtaa inhimillisen pääoman ja inhimillisten voimavarojen ja investointien tuhlaamiseen, vääristää toimintapoliittisten välineiden tehokkuutta ja häiritsee pyrkimyksiä mukautua työmarkkinoiden muutoksiin ja siten estää EU:n taloudellisen ja innovaatiopotentialin toteutumisen kokonaisuudessaan.
14. Sukupuolenmukaisen horisontaalisen eriytymisen poistaminen nopeammin puuttamalla sukupuolten välisiin eroihin koulutuksessa ja työelämässä voisi luoda uusia mahdollisuuksia yksilöille, taloudelle ja yhteiskunnalle. Euroopan tasa-arvoinstituutin mukaan sukupuolten välisen eron häivyttäminen STEM-aineissa (luonnontieteet, teknologia, insinööritieteet ja matematiikka) lisäisi EU:n asukasta kohden laskettua BKT:tä 2,2–3,0 prosentilla ja parantaisi EU:n työllisyyttä lisäämällä 850 000–1 200 000 työpaikkaa vuoteen 2050 mennessä. Esimerkiksi tieto- ja viestintätekniikan alalla, joka on erityisen kasvujohteinen ja myös pitkälti eriytynyt, naisten yhtäläinen osallistuminen nostaisi EU:n BKT:tä arviolta 9 miljardia euroa joka vuosi.

15. Varhainen ammatinvalinta vahvistaa urapolkujen eriytymistä. Tämä johtuu siitä, että omalle sukupuolelle epätyypillisen ammatin valinta on vaikeinta teini-iässä.
16. Naisten koulutustulokset ovat miehiä paremmat koko EU:ssa mutta silti naiset ovat edelleen yliedustettuina monilla sellaisilla aloilla ja sellaisissa työpaikoissa, jotka ovat aliarvostettuja, joiden sosioekonominen asema on alhainen ja joissa palkka on matala. Naiset ovat myös edelleen aliedustettuina päätöksenteon kaikilla tasoilla, jopa aloilla ja ammasteissa, jotka ovat naisensemmissä.
17. Pojilla on tyttöjä suurempi koulunkäynnin keskeyttämisriski. Koulunkäynnin varhainen keskeyttäminen vaikuttaa kielteisesti tuleviin työmarkkinamahdollisuuksiin, varsinkin kun vähän ammattitaitoa vaativat työt ovat suuremmassa vaarassa hävitä automaation vuoksi. Sukupuolenmukaisen eriytymisen esiintyminen ammasteissa, joissa työ ei sinällään edellytä ammattitaitoa ja joissa on alhaisemmat pätevyysvaatimukset, voi haitata yrityksiä löytää vaihtoehtoisia työtä.
18. Teknologiayhteiskunnan haasteet ja väestön ikääntyminen lisäävät paitsi työvoiman kysyntää myös työvoimapulaa sekä STEM-aloilla että EHW-aloilla (koulutus-, terveys- ja sosiaaliala), joilla sukupuolenmukainen eriytyminen on edelleen korkea sekä koulutuksessa että työmarkkinoilla.
19. Eriytymisen synty, esiintyminen ja toistuminen koulutuksessa ja työmarkkinoilla ovat tulosta erilaisista rakenteellisista, organisatorisista ja yksilöllisistä tekijöistä. Sukupuolistereotyyppiat ja se, että sukupuolikäsityksistä poikkeava käyttäytyminen ei saa sosiaalista hyväksyntää, vaikuttavat kielteisesti kaikilla tasoilla.
20. Työn organisoinnin erot sukupuolen perusteella eriytyneillä aloilla, muun muassa työaikaan liittyvät erot, vaikuttavat vahvasti naisten ja miesten koulutusta ja ammatinvalintaa koskeviin päätöksiin. Työympäristö voi myös vaikuttaa valintoihin esimerkiksi siten, että häirintä ja seksismi työpaikoilla estävät naisia hakeutumasta tietyille aloille.

21. Naisten osuus työmarkkinoilla on nykyisin miehiä alhaisempi kaikkialla EU:ssa. Sukupuolten välinen työllisyysero on nykyisin 11,6 prosenttia ja kokoaikavastaavaksi muunnettuna yli 18 prosenttia. Kotityöt ja hoitovelvoitteet jakautuvat epätasaisesti naisten ja miesten kesken, mikä vaikuttaa suuresti naisten työmarkkinoille osallistumiseen sekä heidän uravalintoihinsa ja -mahdollisuuksiinsa. Näitä ongelmia voidaan vähentää hyvin suunniteltujen ja riittävien työ- ja yksityiselämän tasapainottamistoimien avulla sekä tarjoamalla laadukkaita, saatavilla olevia ja kohtuuhintaisia lasten ja muiden huollettavien virallisia hoitopalveluja, joustavia työjärjestelyjä ja kannustimia miehille ottaa enemmän vastuuta kotitöistä ja hoitovelvoitteista.
22. Sukupuolten välinen palkkaero, joka on EU:ssa nykyisin noin 16,3 prosenttia, ja sen mukanaan tuoma sukupuolten välinen eläke-ero – nykyisin noin 37,6 prosenttia – heijastelee miesten ja naisten työvoimaosuuden eroja, horisontaalinen eriytyminen mukaan luettuna. Tästä johtuva tulonmenetys kumuloituu elinaikana ja johtaa sukupuolten väliseen eroon kokonaisansioissa.
23. Taidot, joiden katsotaan stereotyyppisesti olevan naisille luontaisia, voivat usein olla näkymättömiä, mikä johtaa niiden aliarvostukseen. On tärkeää tunnustaa, että pääasiassa naisten esimerkiksi hoitoalalla ja koulutuksen alalla tekemä työ on todellakin työtä, että se edellyttää virallisen koulutuksen avulla hankittavaa osaamista ja että sillä on taloudellista arvoa. Perinteisesti naisvaltaisten ammattien aliarvostus näkyy alipalkkauksena. Se on eriarvoisuuden muoto, joka myös vähentää miesten motivaatiota siirtyä näihin ammatteihin ja pysyä niissä.
24. Pekingin toimintaohjelman sitoumuksissa ei ole, niin EU:ssa kuin kansallisesti toteutetuista toimista huolimatta, edelleenkaan edistytty riittävästi. Tarvitaankin selkeitä, nimenomaisesti sukupuolenmukaista eriytymistä koskevia indikaattoreita.
25. Euroopan tasa-arvoinstituutti ehdottaa raportissaan "Gender segregation in education, training and the labour market" koulutuksen ja työmarkkinoiden sukupuolenmukaisen eriytymisen seuranta varten uusia indikaattoreita, jotka perustuvat olemassa oleviin indikaattoreihin, sekä kahta uutta indikaattoria, joissa seurataan tiedealan ammatteihin todennäköisesti suuntautuvien tyttöjen ja poikien osuutta sekä STEM- ja EHW-aloilla työskentelevien naisten ja miesten osuutta.

EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO

26. Suhtautuu myönteisesti ehdotukseen muotoilla uudelleen Pekingin toimintaohjelman täytäntöönpanon arviointia varten käytettävät indikaattorit koulutuksen ja työmarkkinoiden sukupuolenmukaisen eriytymisen osalta liitteessä esitetyn mukaisesti sekä kahden uuden indikaattorin käyttöön ottamiseen.

KEHOTTAJAA JÄSENVALTIOITA niiden toimivallan mukaisesti sekä kansalliset olosuhteet ja työmarkkinaosapuolten rooli ja riippumattomuus huomioon ottaen

27. Kehittämään ja panemaan täytäntöön kokonaisvaltaisia, integroituja, kestäviä, moniulotteisia ja sukupuolisensitiivisiä politiikkoja, joilla puututaan sukupuolenmukaiseen eriytymiseen koulutuksessa ja työmarkkinoilla ja joissa yhdistetään sekä yleisiä että kohdennettuja toimenpiteitä ja otetaan huomioon kaikki rakennemuutoksen aikaansaamisen kannalta olennaiset tekijät ja tekijät, jotka vähentävät elämäntietokäytännöihin liittyviä eroja sukupuolten välillä. Tällaisella politiikkayhdistelmällä olisi vastattava tarpeeseen torjua sukupuoleen perustuvaa syrjintää, eriytymistä ja stereotypioita sekä edistää sukupuolten tasa-arvoa kaikilla koulutuksen tasoilla ja uraohjauksessa koko elämän ajan. Siinä olisi myös käsiteltävä työympäristön, mukaan lukien sukupuoleen perustuvan vihapuheen ja sukupuolisen häirinnän näkökohdat, työjärjestelyjen, työ- ja yksityiselämän tasapainottamisen, työterveyden ja -turvallisuuden sekä sukupuolten palkkaeron kaltaisia asioita, jotta naisia ja miehiä saataisiin sekä houkuteltua että jäämään omalle sukupuolelleen epätyypillisiin ammatteihin ja aloille.
28. Jotta voidaan vähentää sukupuolenmukaista horisontaalista eriytymistä ja kannustaa kaikenlaisista taustoista tulevia tyttöjä, poikia, naisia ja miehiä valitsemaan kiinnostuksensa ja osaamisensa mukaisia koulutusaloja ja ammatteja, myös omalle sukupuolelleen epätyypillisillä aloilla, ja hakeutumaan työtilaisuuksiin kaikilla aloilla tasavertaisesti sekä antaa heille tähän mahdollisuus, toteuttamaan muun muassa seuraavia asiaankuuluvia toimenpiteitä:
- a. lisätään tietoisuutta oppilaiden, opiskelijoiden, vanhempien, opettajien, opinto-ohjaajien ja muiden koulutuksen kaikille tasoille, uraohjaukseen, työhönottoon ja aktiiviseen työvoimapolitiikkaan osallistuvien henkilöiden keskuudessa, erityisesti sukupuolten eriarvoisuudesta, sen perimmäisistä syistä ja eri ilmenemismuodoista, muun muassa eriytymisestä, sukupuolen ja muiden identiteettiin liittyvien näkökohtien yhteyksistä, ja mahdollisista toimenpiteistä, joita tällä alalla voidaan toteuttaa;

- b. puututaan sukupuolistereotypioihin ja muihin sukupuoliennakkoluuloihin opetuksen sisällössä ja opetusmenetelmissä ja tarjotaan sellaisia koulutus- ja muita välineitä, joilla voidaan torjua sukupuolistereotypioita ja edistää naisten ja miesten tasa-arvoa koulutuksen kaikilla tasoilla;
- c. lisätään STEM- ja EHW-alojen houkuttelevuutta kumpaakin sukupuolta edustavien opiskelijoiden kannalta, muun muassa liittämällä tarvittaessa STEM-aineiden opetuksen taloudellisiin, yhteiskunnallisiin ja ympäristöhaasteisiin tai taiteeseen ja taideteollisuuteen ja liittämällä EHW-aineiden opetuksen STEM-alan kaltaisiin aloihin, jotka ovat perinteisesti miesenemmistöisiä, samalla kun pidetään mielessä digitalisaatio ja muuttuva työelämä;
- d. tiedotetaan STEM- ja EHW-alojen nykyisistä ja tulevista työtilaisuuksista sekä tytöille ja pojille että naisille ja miehille;
- e. luodaan tiiviimmät yhteydet koulujen ja työpaikkojen välille, jotta tytöt ja pojat voisivat tehdä perustellumpia ammatinvalintapäätöksiä. Kannustetaan työnantajia ja muita sidosryhmiä haastamaan näkyvämmiin STEM- ja EHW-uria koskevat negatiiviset ja harhaanjohtavat käsitykset erityisesti antamalla näistä aloista oikeaa tietoa, edistämällä molempia sukupuolia edustavia myönteisiä roolimalleja ja tarjoamalla opiskelijoille tilaisuuksia saada työkokemusta;
- f. tutustutetaan sekä tytöt että pojat tieto- ja viestintätekniikkaan ja hoitoalan osaamiseen nuoresta alkaen ja innostetaan erityisesti useampia tyttöjä kiinnostumaan digitaalialasta ja hankkimaan ja ylläpitämään sen alan osaamista ja useampia poikia pyrkimään samaan hoitoalalla;
- g. pyritään puuttumaan koulunkäynnin varhaiseen keskeyttämiseen, joka vaikuttaa erityisesti poikiin ja miehiin; ja

- h. perustetaan tai rahoitetaan erityisiä kannustimia ja tukirakenteita useampien naisten kannustamiseksi hakeutumaan STEM-aloille ja pysymään niillä sekä vastaavasti useampia miehiä hakeutumaan EHW-aloille ja pysymään niillä, mukaan lukien kannustimet ja rakenteet, jotka auttavat työnantajia korjaamaan tiedostamattomia ennakoasenteita työhönotossa ja urakehityksessä, edistämään sukupuolisensitiivisempää ja vastaanottavaisempaa ilmapiiriä työpaikalla, antamaan esimerkkejä mahdollisista urapoluista ja tarjoamaan mentorointiohjelmia;
 - i. edistetään elinikäistä oppimista sen varmistamiseksi, että kaikenikäisillä miehillä ja naisilla on mahdollisuus muuttaa urapolkujaan.
29. Toteuttamaan toimenpiteitä, jotka kohdistuvat sukupuolten palkka- ja eläke-erojen taustalla oleviin sukupuolten eriytymiseen liittyviin syihin muun muassa
- a. lisäämällä palkkauksen avoimuutta;
 - b. kehittämällä ja asettamalla saataville työarviointivälineitä, joiden avulla voidaan objektiivisesti ja syrjimättömästi määritellä, mistä samanarvoinen työ muodostuu, ja lisäämällä työnantajien ja työntekijöiden tietoisuutta samanarvoisen työn käsitteestä;
 - c. tehostamalla pyrkimyksiä asettaa naisten ja miesten osaaminen samanarvoiseksi muun muassa tukemalla sitä, että kaikki taidot, mukaan lukien perinteisesti naisiin liitetyt taidot, ja naisten tulokset työpaikalla ja heidän talouteen antamansa panos tunnustetaan paremmin;
 - d. arvioimalla uudelleen hoitotyöhön liittyvän ansiotyön ja tarkistamalla kaikkien naisensemistöisten töiden ja ammattien palkkarakenteita ja palkkausta, jotta palkkaeroihin liittyvät sukupuolistereotyytiat voidaan poistaa ja EHW-alojen palkkausta parantaa ja
 - e. panemalla täytäntöön lainsäädäntöä ja valvomalla sen täytäntöönpanoa, jotta voidaan taata naisten ja miesten oikeus samaan palkkaan samanarvoisesta työstä.

KEHOTTAÄ EUROOPAN KOMISSIOTA JA JÄSENVALTIOITA oman toimivaltansa mukaisesti sekä työmarkkinaosapuolten rooli ja riippumattomuus huomioon ottaen

30. Tehostamaan toimia sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseksi kansallisiin ja EU:n osaamis- ja työvoimapolitiikkoihin ja -toimenpiteisiin, rahoitus mukaan luettuna, keskittyen erityisesti aloitteisiin, jotka liittyvät nykyisten taitojen päivittämiseen ja uusien taitojen hankkimiseen sekä digitalisaatioon, luonnontieteisiin, tutkimukseen ja kehittämiseen, jotta sekä naisilla että miehillä olisi sellaiset taidot ja pätevyudet, jotka soveltuvat nykyisten ja tulevien työmarkkinoiden rakenteeseen ja vaatimuksiin ja joita laadukkaisiin työpaikkoihin pääsy edellyttää.
31. Pyrkimään järjestelmällisesti vähentämään eriytymistä, kun ne suunnittelevat ja toteuttavat kansallisia ja EU:n politiikkoja, joilla edistetään kestävää talouskasvua, tuetaan uusien työpaikkojen luomista ja puututaan työvoimapulaan ja automaation vaikutuksiin, sen varmistamiseksi, että naiset ja miehet hyötyvät tasavertaisesti kaikista työllistymismahdollisuuksista.
32. Seuraamaan työvoima- ja koulutuspolitiikkoja sukupuolinäkökulman kannalta koko sen ajan, kun niitä toteutetaan, ja toimimaan sen varmistamiseksi, että naisten työllisyysasteen nousu ei johda horisontaalisen eriytymisen tai sukupuolten palkkaeron kasvuun.
33. Tehostamaan toimia riittävän rahoituksen myöntämiseksi sellaisille uusille politiikoille ja sellaisten nykyisten politiikkojen vahvistamiseksi, joiden avulla vähennetään sukupuolenmukaista horisontaalista eriytymistä, sen syitä ja vaikutuksia sekä kansallisesti että EU:n tasolla noudattamalla pitkän aikavälin strategiaa ja käyttämällä tehokkaasti hyväksi EU:n voimavaroja ja ohjelmia, mukaan lukien Euroopan rakenne- ja investointirahastot sekä Erasmus+.
34. Huolehtimaan siitä, että ammatillinen koulutuspolitiikka, mukaan lukien oppisopimusjärjestelmät ja -ohjelmat, sisältää ammatillista eriytymistä lieventäviä toimenpiteitä, ja että EU:n ja kansallisten koulutusmäärärahojen ja -aloitteiden avulla tuetaan myös naisten ja miesten hakeutumista ja siirtymistä työpaikkoihin ammateissa, joissa vastakkainen sukupuoli on ylliedustettuna.

35. Toimimaan sukupuolierojen vähentämiseksi tieto- ja viestintätekniikan alalla digitaalisten sisämarkkinoiden strategian puitteissa. Kannustamaan työnantajia ja erityisesti digitaaltaitoja ja työpaikkoja edistävään koalitioon osallistuvia yrityksiä painottamaan erityisesti naisten ja miesten yhtäläisiä uramahdollisuuksia ja edistämään sukupuolten tasa-arvoa omissa organisaatioissaan.
36. Helpottamaan naisten ja miesten työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamista ottamalla käyttöön hyvin suunniteltuja työ- ja yksityiselämän tasapainottamistoimia ja varmistamalla niiden mahdollisimman laaja saatavuus kaikilla aloilla ja kaikissa ammateissa, myös vanhemmille ja hoidosta vastuussa oleville, jotka soveltavat uusia työmuotoja, etenkin
- a. toteuttamalla vaikuttavia toimia, joilla kannustetaan ja tuetaan kotitöiden ja hoitovelvoitteiden tasapuolista jakautumista miesten ja naisten välillä, käyttäen erityisesti kannustimia, joilla miehiä rohkaistaan ottamaan perhevapaita
 - b. tehostamalla pyrkimyksiä tarjota laadukkaita, kohtuuhintaisia ja helposti saatavia hoitopalveluja lapsille ja muille huollettaville
 - c. tukemalla sekä julkisen että yksityisen sektorin työnantajia työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamista helpottavien toimenpiteiden tarjoamisessa muun muassa kannustamalla toteuttamaan joustavia työjärjestelyjä ja perheystävällisiä toimenpiteitä työpaikoilla hyödyntäen täysimittaisesti "älykkään" työnteon mahdollisuuksia⁴ ja
 - d. investoimalla kohdennetusti digitaalisiin työskentelykäytäntöihin, jotta voidaan edistää kaikkien työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista.
37. Seuraamaan säännöllisesti liitteessä I olevia indikaattoreita, jotta edistymistä voidaan seurata järjestelmällisesti, ja hyödyntämään täysimittaisesti Euroopan tasa-arvoinstituutin ja Eurostatin työtä. Analysoimaan tuloksia ja toteuttamaan tarvittaessa lisätoimia sekä jäsenvaltioiden että Euroopan unionin tasolla.

⁴ "Älykkäät" työjärjestelyt nykyaikaisen teknologian tarjoamien mahdollisuuksien puitteissa (esim. etätö ja joustavat työajat).

38. Jatkamaan eurooppalaisen ohjausjakson sukupuoliulottuvuuden toteuttamista muun muassa Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista annetun toimielinten välisen julistuksen periaatteiden ja komission tiedonannossa "Työssäkäyvien vanhempien ja omaisiaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisen tukemista koskeva aloite" esitettyjen toimenpiteiden mukaisesti.

PYYTÄÄ EUROOPAN KOMISSIOTA:

39. Kannustamaan jäsenvaltioita, työmarkkinaosapuolia ja muita keskeisiä sidosryhmiä ja toimijoita tehostamaan sukupuoleen perustuvaa horisontaalista eriytymistä vähentäviä toimia muun muassa korostamalla eriytymisen vähentämisestä seuraavia huomattavia taloudellisia etuja ja sen olennaista merkitystä työn tulevaisuuden kannalta.
40. Tukemaan aloitteita eriytymistä vähentävien ohjelmien perustamiseksi tietyillä aloilla ottaen huomioon Euroopan tasa-arvoinstituutin raportin "Gender segregation in education, training and the labour market" havainnot, joissa vahvistetaan naisten vähäinen osuus erityisesti STEM-aloilla ja miesten vähäinen osuus EHW-aloilla. Toteuttamaan kyseisiä ohjelmia koskevia pilottihankkeita ja arvioimaan niiden vaikutuksia näyttöön perustuvan politiikan suunnittelun helpottamiseksi jäsenvaltioissa ja EU:n tasolla.
41. Edistämään jäsenvaltioiden välistä yhteistyötä, jotta voidaan helpottaa keskinäistä oppimista sekä hyvien ja lupaavien käytäntöjen vaihtoa ja siten tehostaa valmiuksia ja kannustaa verkostoitumiseen.
42. Järjestämään näissä asioissa käytävän kolmikantavuoropuhelun yhteydessä säännöllisiä keskusteluja Euroopan tason työmarkkinaosapuolten kanssa.
43. Seuraamaan sukupuolinäkökulman kannalta tarkemmin innovointiin liittyvien investointien ja rahoituksen kohdentamista ja käyttöä, jotta stereotyyppit eivät vahvistuisi ja eriytyminen saataisiin vähenemään.
44. Toteuttamaan EU:n toimintasuunnitelmassa (2017–2019) ilmoitetut toimenpiteet, joilla puututaan sukupuolten palkkaeroon, ja kerätään edelleen ja toimitetaan asiaankuuluvia tietoja nykyisestä sukupuolten palkkaerosta ja sen seurauksista ansioihin ja eläkkeisiin.

Indikaattorit, jotka koskevat sukupuoleen perustuvaa eriytymistä koulutuksessa ja työmarkkinoilla⁵**Keskeinen ongelma-alue B: Naisten kasvatus ja koulutus**

Indikaattori 1: Korkea-asteen tutkinnon (ISCED-tasot 5–8) ja ammatillisen tutkinnon (ISCED-tasot 3–4) luonnontieteiden, teknologian, insinööritieteiden ja matematiikan (STEM) alalla ja koulutus-, terveys- ja sosiaalialalla (EHW) suorittaneiden naisten ja miesten osuus kaikista alan tutkinnon suorittaneista.⁶

Keskeinen ongelma-alue L: Tytöt

Indikaattori 2: 15-vuotiaat tytöt ja pojat: suoriutuminen matematiikassa ja luonnontieteissä.⁷

Indikaattori 3: Se osuus kaikista luonnontieteitä opiskelevista 15-vuotiaista tytöistä ja pojista ja se osuus tässä ryhmässä parhaiten suoriutuvista, joka suunnittelee työskentelyä luonnontieteisiin liittyvissä ammateissa 30-vuotiaina.⁸

Keskeinen ongelma-alue K: Naiset ja ympäristö

Indikaattori 4: Korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden naisten ja miesten osuus kaikista luonnontieteiden ja teknologisten alojen tutkinnon suorittaneista (ISCED-tasot 5 ja 6).⁹

Keskeinen ongelma-alue F: Naiset ja talous

Indikaattori 5: Sukupuolenmukainen eriytyminen: Nais- ja miestyöntekijöiden keskimääräinen bruttotuntipalkka viidellä teollisuuden alalla (ja viidessä ammattiryhmässä), joissa on eniten naistyöntekijöitä ja joissa on eniten miestyöntekijöitä; palkkaero johtajien ammattiryhmissä.¹⁰

Indikaattori 6: STEM- ja EHW-alojen ammateissa työskentelevien naisten ja miesten osuus.¹¹

⁵ Lisätietoja Euroopan tasa-arvoinstituutin (EIGE) raportti (asiak. 14624/17 ADD 2).

⁶ Tässä indikaattorissa sulautetaan yhteen kaksi nykyistä ongelma-alueen B indikaattoria ja yksi ongelma-alueen L indikaattori "korkea-asteen koulutuksessa opiskelevien tyttöjen" osuus, sekä tarkistetaan niitä.

⁷ Nykyinen indikaattori.

⁸ Uusi indikaattori.

⁹ Nykyinen indikaattori.

¹⁰ Nykyinen indikaattori.

¹¹ Uusi indikaattori.

Viiteasiakirjat**1. EU:n lainsäädäntö:**

- Neuvoston direktiivi 2000/78/EY, annettu 27 päivänä marraskuuta 2000, yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista (EYVL L 303, 2.12.2000, s. 16)
- Direktiivi 2004/113/EY, annettu 13 päivänä joulukuuta 2004, miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta tavaroiden ja palvelujen saatavuuden ja tarjonnan alalla (EUVL L 373, 21.12.2004, s. 37)
- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY, annettu 5 päivänä heinäkuuta 2006, miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (uudelleenlaadittu toisinto) (EUVL L 204, 26.7.2006, s. 23)
- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2010/41/EU, annettu 7 päivänä heinäkuuta 2010, miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisesta itsenäisiin ammatinharjoittajiin sekä neuvoston direktiivin 86/613/ETY kumoamisesta (EUVL L 180, 15.7.2010, s. 1)

2. Neuvosto:

Kaikki Pekingin toimintaohjelman tarkastelusta annetut neuvoston päätelmät¹² ja muut sukupuolten tasa-arvosta annetut neuvoston päätelmät, etenkin jäljempänä mainitut:

- Neuvoston päätelmät yhteiskunnassa vallitsevien sukupuolistereotyyppien poistamisesta, 9. kesäkuuta 2008 (9671/08)
- Neuvoston päätelmät perheystävällisistä tutkijanurista: kohti yhdenmukaista mallia, 30. toukokuuta 2008 (9026/1/08 REV 1)
- Neuvoston päätelmät sukupuolten palkkaeron kaventamiseen tähtäävän sitoutumisen vahvistamisesta ja siihen tähtäävien toimien vauhdittamisesta sekä Pekingin toimintaohjelman täytäntöönpanon tarkastelusta (18121/10)
- Neuvoston päätelmät Euroopan tasa-arvosopimuksesta (2011–2020), 7. maaliskuuta 2011 (EUVL C 155, 25.5.2011, s. 10)
- Neuvoston päätelmät köyhyyden ja sosiaalisen syrjäytymisen torjunnan eurooppalaisesta foorumista, 7. maaliskuuta 2011 (6917/11)
- Neuvoston päätelmät: Naisten ja miesten yhtäläiset tulonsaantimahdollisuudet: Sukupuolten välisten eläke-erojen poistaminen", 18. kesäkuuta 2015 (10081/15)
- Neuvoston päätelmät "Kasvua ja yhteenkuuluvuutta tukevat sosiaaliset investoinnit", 20. kesäkuuta 2013 (11487/13)

¹² http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_en.htm

- Neuvoston päätelmät "Kohti osallistavampia työmarkkinoita", 9. maaliskuuta 2015 (7017/15)
- Neuvoston päätelmät sukupuolten tasa-arvon edistämistä koskevasta toimintasuunnitelmasta (2016–2020), 26. lokakuuta 2015 (13201/15)
- Neuvoston päätelmät "Kohti työnteon kannattavuutta edistäviä strategioita", 15. kesäkuuta 2017 (9647/17)
- Neuvoston päätelmät "Naisten ja miesten osaamisen parantaminen EU:n työmarkkinoilla" (6889/17)

3. Euroopan komissio:

- Komission tiedonanto: "Eurooppa 2020: Älykkään, kestävän ja osallistavan kasvun strategia", 3. maaliskuuta 2010 (KOM(2010) 2020 lopullinen)
- "The Role of Men in Gender Equality -- European Strategies & Insights"
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf
- Komission suositus, annettu 7 päivänä maaliskuuta 2014, miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen lujittamisesta läpinäkyvyyden avulla (EUVL L 69, 8.3.2014, s. 112–116)
- Komission yksiköiden valmisteluasiakirja "Strategic engagement for gender equality 2016-2019" (SWD(2015) 278 final)
- Miesten ja naisten yhtäläisiä mahdollisuuksia käsittelevän neuvoa-antavan komitean lausunto "Opinion on how to overcome occupational segregation"
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf
- Komission yksiköiden valmisteluasiakirja "2017 Report on equality between women and men in the European Union" (SWD (2017) 108 final)
- Komission tiedonanto: "Työssäkäyvien vanhempien ja omaisiaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisen tukemista koskeva aloite", 26. huhtikuuta 2017 (COM(2017) 252 final)
- Komission tiedonanto EU:n toimintasuunnitelmasta vuosiksi 2017–2019 – Sukupuolten palkkaeron kaventaminen (COM(2017) 678 final)
- Digitaalitaitoja ja työpaikkoja edistävä koalitio
<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>

4. Euroopan parlamentti:

- Euroopan parlamentin päätöslauselma sukupuolistereotyypioiden poistamisesta EU:ssa, 12. maaliskuuta 2013 (P7_TA(2013)0074)
- Euroopan parlamentin päätöslauselma sukupuolten tasa-arvosta ja naisten vaikutusmahdollisuuksien lisäämisestä digitaalisella aikakaudella, 28. huhtikuuta 2016 (P8_TA(2016)0204)

5. Euroopan tasa-arvoinstituutti:

- Euroopan tasa-arvoinstituutin raportti "Gender segregation in education, training and the labour market"
(14624/17 ADD 2)
- Euroopan tasa-arvoinstituutin muistio "Economic benefits of gender equality in the EU. How gender equality in STEM education leads to economic growth"
<http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-eu-how-gender-equality-stem-education-leads-economic-growth>

6. Muut

- Euroopan parlamentin, neuvoston ja komission allekirjoittama toimielinten välinen julistus Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf
 - Pariisin julistus kansalaisuuden sekä vapauden, suvaitsevaisuuden ja syrjimättömyyden yhteisten arvojen edistämisestä koulutuksen avulla
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/news/2015/documents/citizenship-education-declaration_en.pdf
-