

Bruksela, 7 grudnia 2017 r.
(OR. en)

15468/17

SOC 791
GENDER 42
ANTIDISCRIM 61
EMPL 605
EDUC 445

WYNIK PRAC

Od:	Sekretariat Generalny Rady
Data:	7 grudnia 2017 r.
Do:	Delegacje

Nr poprz. dok.:	14624/17
-----------------	----------

Dotyczy:	Wzmocnione środki na rzecz ograniczania poziomej segregacji płciowej w edukacji i zatrudnieniu
	– Konkluzje Rady

Delegacje otrzymują w załączeniu konkluzje Rady na temat wzmocnionych środków na rzecz ograniczania poziomej segregacji płciowej w edukacji i zatrudnieniu, przyjęte przez Radę EPSCO na jej. 3569 posiedzeniu, które odbyło się 7 grudnia 2017 r.

**Wzmocnione środki na rzecz ograniczania poziomej segregacji płciowej w edukacji
i zatrudnieniu
Konkluzje Rady¹**

PODKREŚLAJĄC, ŻE

1. Równość kobiet i mężczyzn jest jedną z podstawowych zasad Unii Europejskiej zapisaną w Traktatach i Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej, a zarazem jednym z jej celów i zadań, zaś włączanie tej zasady do wszystkich działań Unii stanowi jej szczególną misję.

PRZYWOŁUJĄC:

2. Deklarację rzymską z 25 maja 2017 r., w której przywódcy 27 państw członkowskich oraz Rady Europejskiej, Parlamentu Europejskiego i Komisji Europejskiej zobowiązali się pracować nad urzeczywistnieniem Europy o charakterze socjalnym: Unii, która między innymi promuje równość kobiet i mężczyzn, a także prawa i równe możliwości dla wszystkich.
3. Międzyinstytucjonalną proklamację Europejskiego filaru praw socjalnych, w którym przedstawiono program na rzecz osiągnięcia lepszych wyników gospodarek oraz bardziej sprawiedliwych i odpornych społeczeństw, umieszczono równość płci wśród 20 podstawowych zasad i praw kluczowych dla sprawiedliwych i sprawnie funkcjonujących rynków pracy oraz systemów bezpieczeństwa socjalnego i podkreślono, że należy zapewnić i wspierać równość traktowania i szans kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach.
4. Strategię „Europa 2020”, która wspiera inteligentny i trwały wzrost gospodarczy sprzyjający włączeniu społecznemu i ustanawia wzajemnie powiązane główne cele, w tym cel podniesienia wskaźnika zatrudnienia kobiet i mężczyzn do poziomu 75 %.

¹ Konkluzje przyjęte w ramach przeglądu realizacji pekińskiej platformy działania, ze szczególnym odniesieniem do kluczowych obszarów działania: „B: Kształcenie i szkolenie kobiet, „L: Dziewczęta”, „K: Kobiety i środowisko” i „F: Kobiety i gospodarka”.

5. Dokument Komisji pt. „Strategiczne zaangażowanie na rzecz równości płci na lata 2016–2019”, który identyfikuje kilka kluczowych obszarów działania, w tym równość kobiet i mężczyzn pod względem niezależności ekonomicznej oraz równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości i w którym stwierdza się, że „kobiety częściej zdobywają wykształcenie wyższe, ale nadal przeważają na kierunkach studiów związanych z tradycyjnymi kobiecymi rolami na przykład w dziedzinach związanych z opieką, za to są niedostatecznie reprezentowane w zawodach związanych z naukami przyrodniczymi, matematyką, IT, inżynierią i powiązanymi dziedzinami”.
6. Nowy europejski program na rzecz umiejętności, który ma zapewnić, by ludzie dysponowali odpowiednimi umiejętnościami przez całe życie zawodowe i dzięki temu mieli nie tylko lepszą perspektywę wchodzenia na rynek pracy, pozostawania na nim i realizowania kariery zawodowej, lecz także możliwość wykorzystywania swojego potencjału jako pewni siebie, aktywni obywatele.
7. Komunikat Komisji pt. „Plan działania UE na lata 2017–2019. Eliminowanie różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć”.
8. Przyjęte na forum ONZ deklarację pekińską i pekińską platformę działania i określone tam dwanaście kluczowych obszarów działania.
9. Oenzetowską agendę na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030, w której nakreśla się siedemnaście uniwersalnych, zintegrowanych i transformacyjnych celów mających systematycznie uwzględniać problematykę płci i która zawiera również szczególny cel dotyczący równości płci.²

Z ZADOWOLENIEM PRZYJMUJĄC:

10. Przygotowane przez Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) na prośbę prezydencji estońskiej sprawozdanie z przeglądu realizacji pekińskiej platformy działania w państwach członkowskich UE pt. „Segregacja płciowa w kształceniu, szkoleniu i na rynku pracy”³, które zawiera analizę segregacji płciowej w szkolnictwie wyższym, w kształceniu i szkoleniu zawodowym i na rynku pracy, w tym analizę powiązań między segregacją płciową a różnicowaniem wynagrodzenia ze względu na płeć.

² Cel zrównoważonego rozwoju nr 5: Osiągnięcie równości płci i wzmocnienie pozycji wszystkich kobiet i dziewcząt.

³ Dok. 14624/17 ADD 2. Streszczenie tego sprawozdania zamieszczono w dok. 15468/17 ADD 1.

ODNOTOWUJĄC, ŻE:

11. Pojęcie segregacji płciowej odnosi się do dominacji przedstawicieli jednej płci w pewnych obszarach edukacji lub zawodach (segregacja pozioma) lub dominacji przedstawicieli jednej płci w pewnych stopniach zaszerzowania, na pewnych szczeblach odpowiedzialności lub stanowiskach (segregacja pionowa). Niniejsze konkluzje Rady koncentrują się na segregacji poziomej.
12. Niniejsze konkluzje opierają się na wcześniejszych pracach i zobowiązaniach politycznych podjętych w tej dziedzinie przez Radę, Parlament Europejski, Komisję i inne zainteresowane podmioty, w tym na dokumentach wymienionych w załączniku II.

PODKREŚLAJĄC, ŻE:

13. Pozioma segregacja płciowa nadal ogranicza wybory życiowe oraz możliwości w zakresie edukacji i zatrudnienia kobiet i mężczyzn. Prowadzi do nierówności pod względem wynagradzania, wysokości emerytur, dochodów osiągniętych w ciągu całego życia, warunków pracy i środowiska pracy, umacnia stereotypy płci i ogranicza dostęp do niektórych zawodów, a przy tym utrwała nierówny układ sił między kobietami i mężczyznami w sferze publicznej i prywatnej. Ponadto segregacja płciowa jest jedną z przyczyn niedopasowania umiejętności, prowadzi do marnotrawstwa kapitału ludzkiego, zasobów i inwestycji, zakłóca skuteczne działanie narzędzi politycznych i utrudnia próby dostosowania się do zmian na rynku pracy, uniemożliwiając tym samym wykorzystanie całego potencjału UE w zakresie innowacji i gospodarki.
14. Przyspieszenie wysiłków na rzecz zniesienia poziomej segregacji płciowej poprzez zajęcie się kwestią zróżnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn w sferach edukacji i zatrudnienia może otworzyć nowe możliwości dla poszczególnych osób, gospodarki i społeczeństwa. Według EIGE zlikwidowanie zróżnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn w zakresie przedmiotów STEM (nauki przyrodnicze, technologia, inżynieria i matematyka) przyczyniłoby się do wzrostu unijnego PKB na mieszkańca w wysokości 2,2–3 % i zwiększenia zatrudnienia w UE przez utworzenie 850 000–1 200 000 miejsc pracy – do 2050 r. Na przykład w sektorze ICT, który rozwija się szczególnie szybko, a przy tym charakteryzuje się dużą segregacją, równy udział kobiet doprowadziłby do przyrostu PKB UE w wysokości ok. 9 mld EUR rocznie.

15. Dokonywane na wczesnym etapie życia wybory związane z zawodem prowadzą do silnej segregacji ścieżek kariery. Wynika to z faktu, że to młodym ludziom najtrudniej zdecydować się na wybór zawodu nietypowego dla swojej płci.
16. W całej UE kobiety uzyskują lepsze wyniki nauczania niż mężczyźni, a mimo to nadal występuje nadreprezentacja kobiet w wielu sektorach i zawodach, które są niedoceniane, oferują niski status społeczno-ekonomiczny i niską płacę. Kobiety są również nadal niedostatecznie reprezentowane na stanowiskach decyzyjnych wszystkich szczebli, nawet w sektorach i zawodach, w których pracuje więcej kobiet niż mężczyzn.
17. Chłopcy są bardziej niż dziewczęta narażeni na ryzyko wczesnego kończenia nauki. Wczesne kończenie nauki ma często negatywny wpływ na przyszłe szanse na rynku pracy, zwłaszcza z uwagi na fakt, że miejscom pracy niewymagającym kwalifikacji bardziej grozi to, że znikną w wyniku automatyzacji. Powszechne występowanie segregacji płciowej w zawodach niewymagających kwalifikacji lub wymagających niższych kwalifikacji może utrudniać próby znalezienia alternatywnego zatrudnienia.
18. Podczas gdy do wyzwań związanych ze społeczeństwem opartym na technologii i starzeniem się społeczeństwa zalicza się rosnący popyt na pracę i niedobór siły roboczej zarówno w sektorze STEM (nauki przyrodnicze, technologia, inżynieria i matematyka), jak i w sektorze EHW (zdrowie, edukacja i opieka), segregacja płciowa w tych sektorach – zarówno w kształceniu i szkoleniu, jak i na rynku pracy – pozostaje wysoka.
19. Powstawanie, powszechne występowanie i utrwalanie się segregacji w kształceniu i szkoleniu oraz na rynku pracy jest wynikiem szeregu czynników na poziomie strukturalnym, organizacyjnym i indywidualnym. Stereotypy płci i brak akceptacji społecznej dla zachowań nietypowych dla danej płci przynoszą negatywne skutki na wszystkich poziomach.
20. Różnice w organizacji pracy w sektorach, w których występuje segregacja płciowa, w tym różnice dotyczące czasu pracy, wywierają wpływ na wybory i decyzje kobiet i mężczyzn dotyczące edukacji i zawodu. Środowisko pracy może również determinować wybory: na przykład zjawiska mobbingu i seksizmu w miejscu pracy zniechęcają szczególnie kobiety do pracy w niektórych sektorach.

21. W całej UE udział kobiet w rynku pracy jest aktualnie niższy niż udział mężczyzn: różnica w poziomie zatrudnienia wynosi obecnie 11,6 punktu procentowego, a pod względem ekwiwalentu pełnego czasu pracy przekracza 18 punktów procentowych. Na udział kobiet w rynku pracy, a także na dokonywane przez nie wybory w sferze kariery i dostępne dla nich możliwości zawodowe w ogromnym stopniu wpływa nierówny podział obowiązków domowych i opiekuńczych między kobietami i mężczyznami. Problemy te można ograniczyć za pośrednictwem dobrze opracowanych i adekwatnych polityk służących równowadze między życiem zawodowym a prywatnym, w tym poprzez zapewnienie dobrych jakościowo, dostępnych i niedrogich usług formalnej opieki nad dziećmi i innymi osobami pozostającymi na utrzymaniu, rozwiązania w zakresie elastycznej organizacji pracy i zachęty dla mężczyzn, by przyjmowali na siebie więcej obowiązków domowych i opiekuńczych.
22. Zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć, obecnie wynoszące w UE około 16,3 %, oraz idące z nim w parze zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć, obecnie na poziomie około 37,6 %, odzwierciedlają różnice w aktywności zawodowej mężczyzn i kobiet, w tym segregację poziomą. Wynikająca z tego utrata dochodów kumuluje się przez cały okres trwania życia i prowadzi do zróżnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn pod względem łącznych zarobków.
23. Umiejętności stereotypowo określane jako typowe dla kobiet, mogą być często niedostrzegane, co prowadzi do zaniżania ich wartości. Ważne jest, by uznać, że praca wykonywana głównie przez kobiety w dziedzinach takich jak opieka i edukacja to faktycznie praca, która wymaga umiejętności uzyskiwanych w ramach edukacji formalnej i ma wartość ekonomiczną. Niedocenianie zawodów, w których tradycyjnie dominują kobiety, znajduje odzwierciedlenie w zaniżonych płacach, co stanowi jeden z rodzajów nierówności i zmniejsza również motywację mężczyzn do podjęcia pracy w takich zawodach i jej kontynuowania.
24. Mimo wysiłków czynionych zarówno na szczeblu europejskim, jak i krajowym, nadal brakuje wystarczających postępów w zakresie zobowiązań podjętych w ramach pekińskiej platformy działania i potrzeba jasnych wskaźników dotyczących konkretnie kwestii segregacji płciowej.
25. W swoim sprawozdaniu pt. „Segregacja płciowa w kształceniu, szkoleniu i na rynku pracy” EIGE proponuje nowy zestaw wskaźników do monitorowania segregacji płciowej w kształceniu, szkoleniu i na rynku pracy, opartych na istniejących wskaźnikach oraz dodanie dwóch nowych wskaźników dotyczących odsetka dziewcząt i chłopców zakładających pracę w zawodach związanych z naukami przyrodniczymi oraz odsetka kobiet i mężczyzn pracujących w zawodach w sektorze STEM i sektorze EHW.

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

26. Z zadowoleniem przyjmuje propozycję reorganizacji wskaźników służących przeglądowi realizacji pekińskiej platformy działania dotyczących segregacji płciowej w kształceniu, szkoleniu i na rynku pracy, jak przedstawiono w załączniku 1, w tym ustanowienie dwóch nowych wskaźników.

WZYWA PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE, BY zgodnie z ich kompetencjami, z uwzględnieniem uwarunkowań krajowych i z poszanowaniem roli i autonomii partnerów społecznych:

27. Opracowały i wdrożyły kompleksowe, zintegrowane, zrównoważone i wielowymiarowe polityki uwzględniające problematykę płci w celu mierzenia się z problemem segregacji płciowej w kształceniu, szkoleniu i na rynku pracy, łączące uniwersalne i ukierunkowane środki oraz uwzględniające wszystkie istotne czynniki, tak by doprowadzić do zmian strukturalnych i zmniejszyć różnice we wzorcach cyklu życia pomiędzy płciami. Ten pakiet środków politycznych powinien stanowić odpowiedź na potrzebę zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć, segregacji płciowej i stereotypów płci oraz na potrzebę propagowania równości płci na wszystkich szczeblach kształcenia i szkolenia oraz w ramach doradztwa zawodowego przez cały okres życia. Polityki te powinny również uwzględniać kwestie takie jak środowisko pracy, w tym aspekty dotyczące mowy nienawiści motywowanej płcią i molestowania seksualnego, organizacja pracy, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, bezpieczeństwo i higiena pracy oraz zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć, by przyciągać kobiety i mężczyzn do nietypowych dla ich płci zawodów i sektorów oraz zatrzymywać ich w tych zawodach i sektorach.
28. W celu zmniejszenia poziomej segregacji płciowej, umożliwienia dziewczętom, chłopcom, kobietom i mężczyznom pochodzącym ze wszystkich środowisk dokonywania wyboru dziedzin edukacji oraz zawodu zgodnie z zainteresowaniami i umiejętnościami i zachęcania do takich wyborów, w tym w obszarach nietypowych dla ich płci, a także w celu zapewniania i wspierania dostępu do możliwości zatrudnienia we wszystkich sektorach na równych zasadach podjęły odpowiednie środki, takie jak:
- a. zwiększanie świadomości wśród uczniów, studentów, rodziców, nauczycieli, doradców i innych osób zaangażowanych w edukację na wszystkich poziomach, poradnictwo zawodowe, rekrutację i aktywne polityki rynku pracy, koncentrując się w szczególności na nierówności płci, na jej przyczynach i różnych przejawach, w tym segregacji, na powiązaniach pomiędzy płcią i innymi aspektami tożsamości i na możliwych środkach, jakie można podejmować w tej dziedzinie;

- b. stawianie czoła stereotypom płci i innym uprzedzeniom uwarunkowanym płcią w treściach i metodach nauczania oraz udostępnianie narzędzi edukacyjnych i narzędzi innego rodzaju do walki ze stereotypami płci i do propagowania równości mężczyzn i kobiet na wszystkich poziomach edukacji;
- c. zwiększanie atrakcyjności sektorów STEM i EHW dla studentów obydwu płci, w tym w stosownych przypadkach poprzez nawiązanie w nauczaniu w zakresie STEM do wyzwań gospodarczych, środowiskowych i społecznych lub do sztuki i projektowania oraz poprzez łączenie nauczania w zakresie EHW ze zdominowanymi tradycyjnie przez mężczyzn dziedzinami takimi jak STEM, pamiętając o cyfryzacji i zmianach zachodzących w świecie pracy;
- d. informowanie dziewcząt i chłopców, kobiet i mężczyzn o obecnych i przyszłych możliwościach zatrudnienia w sektorach STEM i EHW;
- e. tworzenie ściślejszych powiązań między szkołami a miejscami pracy, by umożliwiać dziewczętom i chłopcom bardziej świadomy wybór zawodu. Zachęcanie pracodawców i innych zainteresowanych stron, by odgrywali aktywniejszą rolę w kwestionowaniu negatywnych i wprowadzających w błąd wyobrażeń na temat pracy w dziedzinach STEM i EHW, szczególnie poprzez dostarczanie precyzyjnych informacji o tych dziedzinach, propagowanie pozytywnych wzorów do naśladowania spośród przedstawicieli obydwu płci i oferowanie studentom możliwości zdobycia doświadczenia zawodowego;
- f. edukowanie od najmłodszych lat zarówno dziewcząt jak i chłopców w zakresie umiejętności w sferze ICT i umiejętności związanych z opieką, ze szczególnym naciskiem na inspirowanie dziewcząt do rozwoju i utrzymywania zainteresowań i zdolności w sferze cyfrowej i inspirowanie chłopców do tego samego w dziedzinach związanych z opieką;
- g. podejmowanie kroków w reakcji na problem wczesnego kończenia nauki, dotyczący zwłaszcza chłopców i mężczyzn; oraz

- h. tworzenie lub finansowanie ukierunkowanych zachęt i struktur wsparcia na rzecz zachęcania większej liczby kobiet do zajęcia się dziedzinami STEM i pozostawania w tym sektorze i zachęcania większej liczby mężczyzn do zajęcia się dziedzinami EHW i pozostawania w tym sektorze, w tym zachęt i struktur, które pomagają pracodawcom zająć się problemem nieświadomej dyskryminacji podczas rekrutacji i w ramach przebiegu i oceny kariery, budować uwzględniającą aspekt płci i przyjazną atmosferę w miejscu pracy, promować możliwe ścieżki kariery i oferować programy mentorskie;
 - i. propagowanie uczenia się przez całe życie w celu zapewnienia kobietom i mężczyznom z wszystkich grup wiekowych możliwości zmiany ścieżek kariery.
29. Podejmowały środki mające na celu wyeliminowanie powiązanych z segregacją płciową przyczyn zróżnicowania wynagrodzeń i emerytur ze względu na płeć, w tym poprzez:
- a. zwiększenie przejrzystości wynagrodzeń;
 - b. tworzenie i udostępnianie narzędzi oceny stanowiska pracy, by pomóc w ustalaniu – w sposób obiektywny i niedyskryminacyjny – co stanowi pracę o takiej samej wartości, oraz uświadamianie pracodawcom i pracownikom czym jest praca o takiej samej wartości;
 - c. zintensyfikowanie wysiłków na rzecz przypisywania równej wartości umiejętnościom kobiet i mężczyzn, w tym poprzez wspieranie większego uznawania wszystkich umiejętności, w tym tych tradycyjnie kojarzonych z kobietami, oraz osiągniętych przez kobiety wyników w miejscu pracy, a także ich wkładu w gospodarkę;
 - d. dokonanie ponownej oceny płatnej pracy związanej z opieką oraz zweryfikowanie struktury płac i wynagrodzeń w odniesieniu do wszystkich stanowisk i zawodów zdominowanych przez kobiety w celu przełamania stereotypów płci powiązanych z dysproporcjami płacowymi, a także w celu podniesienia płac w sektorze EHW. oraz
 - e. wdrożenie i egzekwowanie przepisów gwarantujących prawa kobiet i mężczyzn do równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości.

WZYWA KOMISJĘ EUROPEJSKĄ I PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE, BY zgodnie z ich odnośnymi kompetencjami i w poszanowaniu roli i autonomii partnerów społecznych:

30. Dołożyły starań, by w krajowych i unijnych politykach i środkach na rzecz umiejętności i na rzecz rynku pracy, w tym w zakresie finansowania, uwzględniana była perspektywa płci, koncentrując się zwłaszcza na inicjatywach dotyczących zwiększenia posiadanych umiejętności i nabywania nowych oraz inicjatywach związanych z cyfryzacją, nauką, badaniami i rozwojem, by wyposażać zarówno kobiety, jak i mężczyzn w umiejętności i kwalifikacje dostosowane do struktury i zapotrzebowania obecnego i przyszłego rynku pracy, niezbędne do uzyskania dostępu do miejsc pracy wysokiej jakości.
31. Podejmowały działania na rzecz systematycznego uzyskiwania postępów w zakresie desegregacji podczas opracowywania i wdrażania krajowych i unijnych polityk na rzecz stymulowania trwałego wzrostu gospodarczego, wspierania tworzenia nowych miejsc pracy oraz reagowania na niedobory siły roboczej i efekty automatyzacji, tak by zapewnić kobietom i mężczyznom równe korzystanie ze wszystkich możliwości zatrudnienia.
32. Monitorowały politykę rynku pracy i politykę edukacyjną z perspektywy płci w trakcie procesu ich wdrażania i podejmowały działania w celu zapewnienia, by wzrosty wskaźnika zatrudnienia kobiet nie wiązały się ze zwiększoną segregacją poziomą i pogłębieniem zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć.
33. Dołożyły starań, by zapewnić wystarczające finansowanie na potrzeby nowych polityk oraz na potrzeby wzmocnienia istniejących polityk dotyczących zmniejszania poziomej segregacji płciowej i ograniczania jej przyczyn i skutków zarówno na szczeblu krajowym, jak i unijnym, stosując długoterminowe podejście strategiczne i efektywnie wykorzystując unijne środki i programy, w tym europejskie fundusze strukturalne i inwestycyjne i program Erasmus+.
34. Zapewniły, by polityki dotyczące kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym systemy i programy przygotowania zawodowego, obejmowały środki mające na celu ograniczenie segregacji zawodowej i by unijne i krajowe fundusze i inicjatywy edukacyjne były również wykorzystywane do wspierania kobiet i mężczyzn podejmujących pracę w zawodach, w których występuje przewaga płci przeciwnej, i przechodzących do takich zawodów.

35. Podejmowały działania w celu zmniejszenia zróżnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn w sektorze ICT – w ramach strategii jednolitego rynku cyfrowego. Zachęcały pracodawców, zwłaszcza firmy zaangażowane w koalicję na rzecz umiejętności cyfrowych i zatrudnienia, do zwracania szczególnej uwagi na zapewnianie kobietom i mężczyznom równych możliwości rozwoju zawodowego i na propagowanie równości płci w swoich organizacjach.
36. Ułatwiała kobietom i mężczyznom godzenie pracy z życiem rodzinnym i prywatnym, wprowadzając dobrze opracowane środki służące równowadze między życiem zawodowym a prywatnym i zapewniając ich maksymalną dostępność we wszystkich sektorach i zawodach, w tym dla rodziców i opiekunów podejmujących nowe formy pracy, zwłaszcza poprzez:
- a. podejmowanie skutecznych działań w celu zachęcania do równego podziału obowiązków domowych i opiekuńczych między kobietami i mężczyznami i wspierania takiego równego podziału, zwłaszcza poprzez skierowane do mężczyzn zachęty dotyczące korzystania z urlopów ze względów rodzinnych;
 - b. zwiększenie wysiłków na rzecz zapewniania dobrych jakościowo, dostępnych i niedrogich usług opieki nad dziećmi lub innymi osobami pozostającymi na utrzymaniu;
 - c. wspieranie pracodawców zarówno z sektora publicznego, jak i prywatnego, w oferowaniu rozwiązań ułatwiających godzenie pracy z życiem rodzinnym i prywatnym, w tym poprzez zachęty do wprowadzania rozwiązań w zakresie elastycznej organizacji pracy i środków prorodzinnych w miejscu pracy, przy pełnym wykorzystaniu możliwości inteligentnej organizacji pracy;⁴ oraz
 - d. inwestowanie, w sposób ukierunkowany, w cyfrowe praktyki pracy, by wszystkim łatwiej było osiągnąć równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.
37. Regularnie monitorowały wskaźniki określone w załączniku I w celu systematycznego śledzenia postępów, w pełni korzystając z prac EIGE i Eurostatu. By analizowały te wyniki i w stosownych przypadkach podejmowały dalsze działania zarówno na szczeblu państw członkowskich jak i Unii Europejskiej.

⁴ Inteligentna organizacja pracy w kontekście możliwości, jakie daje nowoczesna technologia (np. telepraca i elastyczne godziny pracy).

38. Nadal realizowały aspekt płci europejskiego semestru, w tym zgodnie z zasadami określonymi w związku z międzyinstytucjonalną proklamacją Europejskiego filaru praw socjalnych i zgodnie z działaniami określonymi w komunikacie Komisji pt. „Inicjatywa na rzecz wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i opiekunów”.

WZYWA KOMISJĘ EUROPEJSKĄ, BY:

39. Zachęcała państwa członkowskie, partnerów społecznych oraz inne zainteresowane strony i podmioty do zintensyfikowania starań na rzecz zmniejszenia poziomej segregacji płciowej, w tym poprzez podkreślanie znacznych korzyści gospodarczych płynących z desegregacji i kluczowego znaczenia desegregacji w kontekście przyszłości pracy.
40. Wspierała inicjatywy służące ustanowieniu programów na rzecz desegregacji w konkretnych dziedzinach, zgodnie z ustaleniami sprawozdania EIGE pt. „Segregacja płciowa w kształceniu, szkoleniu i na rynku pracy”, w którym potwierdzono niedobory w zakresie uczestnictwa kobiet zwłaszcza w dziedzinach STEM i w zakresie uczestnictwa mężczyzn w dziedzinach EHW. Opracowywała wytyczne dla tych programów i oceniała ich wpływ, tak by ułatwiać kształtowanie opartej na dowodach polityki w państwach członkowskich, a także na szczeblu UE.
41. Wspierała współpracę między państwami członkowskimi w celu ułatwienia wzajemnego uczenia się i wymiany dobrych i przyszłościowych praktyk, tak by wzmacniać zdolności i zachęcać do tworzenia sieci kontaktów.
42. Organizowała regularne spotkania dotyczące tych kwestii z europejskimi partnerami społecznymi w kontekście dialogu trójstronnego.
43. Prowadziła ściślejszy monitoring z perspektywy płci sprawdzający ukierunkowanie i wykorzystywanie inwestycji i funduszy związanych z innowacjami, tak by nie dopuścić do wzmacniania stereotypów i by propagować desegregację.
44. Wdrożyła środki zapowiedziane w Planie działania UE na lata 2017–2019: eliminowanie różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć oraz nadal gromadziła i przedstawiała odpowiednie dane na temat istniejącego różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć i jego wpływu na płace i emerytury.

Wskaźniki dotyczące segregacji płciowej w kształceniu, szkoleniu i na rynku pracy⁵**Kluczowy obszar zainteresowania B: Kształcenie i szkolenie kobiet**

Wskaźnik 1: Odsetek kobiet i mężczyzn, którzy uzyskali wykształcenie wyższe (poziomy ISCED 5–8) lub ukończyli kształcenie i szkolenie zawodowe (poziomy ISCED 3–4) w zakresie STEM (nauki przyrodnicze, technologia, inżynieria i matematyka) i w zakresie EHW (zdrowie, edukacja i opieka społeczna) – wśród wszystkich absolwentów w danej dziedzinie studiów.⁶

Kluczowy obszar zainteresowania L: Dziewczęta

Wskaźnik 2: 15-letnie dziewczęta i 15-letni chłopcy: wyniki w matematyce i naukach przyrodniczych.⁷

Wskaźnik 3: Odsetek wszystkich 15-letnich dziewcząt i wszystkich 15-letnich chłopców oraz odsetek uzyskujących najlepsze wyniki w naukach przyrodniczych 15-letnich dziewcząt i 15-letnich chłopców zakładających pracę w zawodach związanych z naukami przyrodniczymi w wieku 30 lat.⁸

Kluczowy obszar zainteresowania K: Kobiety i środowisko

Wskaźnik 4: Odsetek kobiet i mężczyzn wśród wszystkich absolwentów studiów wyższych (poziomy ISCED 5 i 6) w dziedzinie nauk przyrodniczych i technicznych.⁹

Kluczowy obszar zainteresowania F: Kobiety i gospodarka

Wskaźnik 5: Segregacja płciowa: przeciętne wynagrodzenia godzinowe brutto kobiet i mężczyzn w 5 sektorach przemysłowych (i w 5 kategoriach zawodowych) o najwyższej liczbie zatrudnionych kobiet i o najwyższej liczbie zatrudnionych mężczyzn; zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć w kategorii zawodowej: kadra zarządzająca.¹⁰

Wskaźnik 6: Odsetek kobiet i odsetek mężczyzn zatrudnionych w zawodach z dziedzin STEM i w zawodach z dziedzin EHW.¹¹

⁵ Więcej informacji w sprawozdaniu EIGE w dok. 14624/17 ADD 2.

⁶ Ten wskaźnik łączy i modyfikuje dwa spośród obecnych wskaźników z obszaru B oraz wskaźnik z obszaru L dotyczący „odsetka dziewcząt studiujących na uczelniach wyższych”.

⁷ Istniejący wskaźnik.

⁸ Nowy wskaźnik.

⁹ Istniejący wskaźnik.

¹⁰ Istniejący wskaźnik.

¹¹ Nowy wskaźnik.

Dokumenty źródłowe**1. Prawodawstwo unijne:**

- Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16).
- Dyrektywa 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług (Dz.U. L 373 z 21.12.2004, s. 37).
- Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przedredagowana) (Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23).
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylająca dyrektywę Rady 86/613/EWG (Dz.U. L 180 z 15.7.2010, s. 1).

2. Rada:

Wszystkie konkluzje Rady przyjęte w związku z przeglądem pekińskiej platformy działania¹² i inne konkluzje Rady w sprawie równości płci, w szczególności te wymienione poniżej:

- Konkluzje Rady z dnia 9 czerwca 2008 r. pt. „Eliminowanie społecznych stereotypów związanych z płcią” (dok. 9671/08).
- Konkluzje Rady z dnia 30 maja 2008 r. w sprawie sprzyjających życiu rodzinnemu ścieżek rozwoju dla naukowców: w stronę modelu zintegrowanego (dok. 9026/1/08 REV 1).
- Konkluzje Rady pt. „Wzmocnienie zobowiązań i zintensyfikowanie działań na rzecz zlikwidowania wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu oraz przegląd realizacji pekińskiej platformy działania” (dok. 18121/10).
- Konkluzje Rady z dnia 7 marca 2011 r. – Europejski pakt na rzecz równości płci (2011–2020) (Dz.U. C 155 z 25.5.2011, s. 10).
- Konkluzje Rady przyjęte w dniu 7 marca 2011 r. pt. „Europejska platforma współpracy w zakresie walki z ubóstwem i wykluczeniem społecznym” (dok. 6917/11).
- Konkluzje Rady przyjęte w dniu 18 czerwca 2015 r. pt. „Równość szans w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn: zlikwidowanie zróżnicowania emerytur ze względu na płeć” (dok. 10081/15).
- Konkluzje Rady przyjęte w dniu 20 czerwca 2013 r. pt. „Inwestycje społeczne na rzecz wzrostu i spójności” (dok. 11487/13).

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

- Konkluzje Rady przyjęte w dniu 9 marca 2015 r. pt. „Ku rynkom pracy bardziej sprzyjającym włączeniu społecznemu” (dok. 7017/15).
- Konkluzje Rady z dnia 26 października 2015 r. dotyczące Unijnego planu działania w sprawie równości płci oraz wzmocnienia pozycji kobiet w kontekście współpracy na rzecz rozwoju na lata 2016–2020 (dok. 13201/15).
- Konkluzje Rady z dnia 15 czerwca 2017 r. pt. „Ku strategiom służącym czynieniu pracy opłacalną” (dok. 9647/17).
- Konkluzje Rady w sprawie wzmocniania umiejętności kobiet i mężczyzn na unijnym rynku pracy (dok. 6889/17).

3. Komisja Europejska:

- Komunikat Komisji z dnia 3 marca 2010 r. pt. „Europa 2020”: Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu” (COM(2010) 2020 final).
- „The Role of Men in Gender Equality -- European Strategies & Insights” [Rola mężczyzn w zapewnianiu równości płci – europejskie strategie i wnioski]
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf
- Zalecenie Komisji z dnia 7 marca 2014 r. w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki przejrzystości (Dz.U. L 69 z 8.3.2014, s. 112–116).
- Dokument roboczy służb Komisji pt. „Strategiczne zaangażowanie na rzecz równości płci na lata 2016–2019” (SWD(2015) 278 final).
- Opinia Komitetu Doradczego ds. Równości Szans dla Kobiet i Mężczyzn na temat sposobów przezwycięzania segregacji rynku pracy
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf
- Dokument roboczy służb Komisji pt. „Sprawozdanie za rok 2017 w sprawie równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej” (SWD(2017) 108 final).
- Komunikat Komisji z dnia 26 kwietnia 2017 r. pt. „Inicjatywa na rzecz wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i opiekunów” (COM(2017)252 final).
- Komunikat Komisji pt. „Plan działania UE na lata 2017–2019: eliminowanie różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć” (COM(2017) 678 final).
- Koalicja na rzecz umiejętności cyfrowych i zatrudnienia
<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>

4. Parlament Europejski:

- Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 12 marca 2013 r. w sprawie eliminowania stereotypów dotyczących płci w UE (P7_TA(2013)0074).
- Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 28 kwietnia 2016 r. w sprawie równości płci i wzmocnienia pozycji kobiet w erze cyfrowej (P8_TA(2016)0204)..

5. Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE):

- Sprawozdanie EIGE pt. „Segregacja płciowa w kształceniu, szkoleniu i na rynku pracy” (dok. 14624/17 ADD 2).
- Dokument informacyjny EIGE pt. „Korzyści gospodarcze z równości płci w UE. W jaki sposób równość płci w edukacji w sferze STEM prowadzi do wzrostu gospodarczego”.
<http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-eu-how-gender-equality-stem-education-leads-economic-growth>

6. Inne

- Międzyinstytucjonalna proklamacja Europejskiego filaru praw socjalnych podpisanego przez Parlament Europejski, Radę i Komisję
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pl.pdf
- Deklaracja paryska w sprawie promowania – poprzez edukację – postaw obywatelskich oraz wspólnych wartości, którymi są wolność, tolerancja i niedyskryminacja
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/news/2015/documents/citizenship-education-declaration_en.pdf