

Bruselj, 7. december 2017
(OR. en)

15468/17

SOC 791
GENDER 42
ANTIDISCRIM 61
EMPL 605
EDUC 445

IZID POSVETOVANJA

Pošiljatelj:	generalni sekretariat Sveta
Datum:	7. december 2017
Prejemnik:	delegacije
Št. predh. dok.:	14624/17
Zadeva:	Okrepljeni ukrepi za zmanjšanje horizontalne spolne segregacije v izobraževanju in zaposlovanju – sklepi Sveta

V prilogi vam pošiljamo sklepe Sveta o okrepljenih ukrepih za zmanjšanje horizontalne spolne segregacije v izobraževanju in zaposlovanju, ki jih je Svet EPSCO sprejel na 3569. seji 7. decembra 2017.

**Okrepljeni ukrepi za zmanjšanje horizontalne spolne segregacije v izobraževanju in
zaposlovanju**

Osnutek sklepov Sveta¹

OB POUDARJANJU, DA:

1. je enakost žensk in moških eno od temeljnih načel Evropske unije, ki je zapisano v Pogodbah in Listini Evropske unije o temeljnih pravicah, ter eden od ciljev in nalog Unije, pri čemer je vključevanje načela enakosti žensk in moških v vse njene dejavnosti posebno poslanstvo Unije;

OB SKLICEVANJU NA:

2. Rimsko deklaracijo z dne 25. marca 2017, s katero so se voditelji 27 držav članic ter Evropskega sveta, Evropskega parlamenta in Evropske komisije zavezali, da si bodo prizadevali za socialno Evropo: za Unijo, ki bo med drugim spodbujala enakost med ženskami in moškimi ter pravice in enake priložnosti za vse;
3. medinstitucionalno razglasitev evropskega stebra socialnih pravic, v kateri je določena agenda za učinkovitejša gospodarstva ter pravičnejše in odpornejše družbe, enakost spolov je uvrščena med 20 ključnih načel in pravic, ki so bistvenega pomena za poštene in dobro delujoče trge dela ter sisteme socialnega varstva, obenem pa je poudarjeno, da je treba na vseh področjih zagotoviti in spodbujati enako obravnavanje in enake priložnosti žensk in moških;
4. strategijo Evropa 2020, ki spodbuja pametno, trajnostno in vključujočo rast ter določa več medsebojno povezanih krovnih ciljev, med drugim povečanje stopnje zaposlenosti med ženskami in moškimi na 75 %;

¹ Sklepi, sprejeti v okviru pregleda izvajanja Pekinških izhodišč za ukrepanje s posebnim poudarkom na ključnih problematičnih področjih „B: izobraževanje in usposabljanje žensk“, „L: deklice“, „K: ženske in okolje“ in „F: ženske in gospodarstvo“.

5. dokument Komisije o strateških prizadevanjih za enakost spolov v obdobju 2016–2019, v katerem je opredeljenih več ključnih področij za ukrepanje, vključno z enako ekonomsko neodvisnostjo žensk in moških ter enakim plačilom za delo enake vrednosti, in v katerem je navedeno, da „je za ženske bolj verjetno, da bodo pridobile visokošolsko izobrazbo, vendar so še vedno prekomerno zastopane na študijskih področjih, povezanih s tradicionalnimi ženskimi vlogami, kot je sektor nege, premalo pa so zastopane v znanosti, matematiki, IT, inženirstvu in s tem povezanih poklicih“;
6. novi program znanj in spretnosti za Evropo, s katerim naj bi zagotovili, da bodo ljudje v celotni delovni dobi imeli ustrezna znanja in spretnosti, ter tako ne le izboljšali njihove možnosti, da vstopijo na trg dela ter na njem ostanejo in napredujejo, ampak jim tudi omogočili, da kot samozavestni in dejavni državljani uresničijo svoj celoten potencial;
7. sporočilo Komisije o akcijskem načrtu EU za obdobje 2017–2019 o odpravi razlik v plačah med spoloma;
8. Pekinško deklaracijo Združenih narodov in zadevna izhodišča za ukrepanje ter dvanajst ključnih problematičnih področij, ki so v njih opredeljena;
9. agendo Združenih narodov za trajnostni razvoj do leta 2030, ki vsebuje sklop 17 univerzalnih, integriranih in transformativnih ciljev, v katere je treba sistematično vključiti vidike spola, vključuje pa tudi poseben cilj glede enakosti spolov²;

OB POZDRAVLJANJU:

10. poročila o pregledu izvajanja Pekinških izhodišč za ukrepanje v državah članicah EU z naslovom „Spolna segregacija v izobraževanju in usposabljanju ter na trgu dela“³, ki ga je na zahtevo estonskega predsedstva Sveta EU pripravil Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE) in vključuje analizo spolne segregacije v terciarnem in poklicnem izobraževanju in usposabljanju ter na trgu dela, tudi povezav med spolno segregacijo in razlikami v plačah med spoloma;

² Cilj trajnostnega razvoja 5: Doseči enakost spolov ter krepi vlogo vseh žensk in deklic.

³ Dok. 14624/17 ADD 2. Povzetek poročila je v dokumentu 15648/17 ADD 1.

OB UGOTAVLJANJU, DA:

11. se pojem spolne segregacije nanaša na koncentracijo enega spola na nekaterih področjih izobraževanja ali v nekaterih poklicih (horizontalna segregacija) ali koncentracijo enega spola v različnih razredih, na ravneh odgovornosti ali položajih (vertikalna segregacija). Ti sklepi Sveta se osredotočajo na horizontalno segregacijo;
12. ta niz sklepov temelji na že opravljenem delu in političnih zavezah, ki so jih na tem področju sprejeli Svet, Evropski parlament, Komisija in drugi ustrezni deležniki, vključno z dokumenti iz priloge I;

OB POUDARJANJU, DA:

13. horizontalna spolna segregacija še vedno omejuje življenjske odločitve ter izobraževalne in zaposlitvene možnosti žensk in moških. Hkrati vodi do neenakosti v plačilu, pokojninah, vseživljenjskem zaslužku, delovnih pogojih in delovnem okolju, krepí spolne stereotipe in omejuje dostop do nekaterih delovnih mest ter omogoča ohranjanje neenakega razmerja moči med moškimi in ženskami v javnem in zasebnem življenju. Poleg tega je spolna segregacija eden od vzrokov za neskladje med ponudbo znanj in spretnosti ter povpraševanjem po njih, hkrati pa povzroča zapravljjanje človeškega kapitala, virov in naložb, izkrivlja učinkovitost političnih orodij in ovira poskuse prilagajanja spremembam na trgu dela ter tako preprečuje, da bi EU v celoti uresničila svoj inovacijski in ekonomski potencial;
14. bi z intenzivnejšimi prizadevanji za premoščanje horizontalne spolne segregacije z odpravljanjem razlik med spoloma v izobraževanju in pri zaposlovanju lahko posameznikom, gospodarstvu in družbi zagotovili nove priložnosti. V skladu z ugotovitvami EIGE bi z odpravo razlik med spoloma na področju znanosti, tehnologije, inženirstva in matematike pripomogli k temu, da bi se BDP na prebivalca v EU do leta 2050 povečal za 2,2 do 3 odstotke, število zaposlitev v EU pa za 850 000 do 1 200 000 delovnih mest. Kot ponazoritev, v sektorju informacijske in komunikacijske tehnologije, ki še posebej hitro raste, hkrati pa je zelo segregiran, bi enaka udeležba žensk v BDP EU vsako leto prinesla približno 9 milijard EUR dobička;

15. zgodnja izbira poklica vodi do izrazite segregacije poklicnih poti. To je posledica dejstva, da se prav najstniki najtežje odločijo za poklic, ki ni tipičen za njihov spol;
16. v izobraževanju ženske po vsej EU dosegajo boljše rezultate kot moški, kljub temu pa jih je še vedno nesorazmerno veliko v številnih podcenjenih in slabo plačanih sektorjih ter na delovnih mestih z nizkim socialno-ekonomskim statusom. Obenem jih je še vedno premalo na vseh vrstah vodstvenih položajev, tudi v sektorjih in poklicih, kjer sicer prevladujejo;
17. fantje pogosteje predčasno opustijo šolanje kot dekleta. Zgodnje opuščanje šolanja pogosto negativno vpliva na prihodnje možnosti na trgu dela, zlasti ker nizkokvalificiranim delovnim mestom bolj grozi izginotje zaradi avtomatizacije. Razširjenost spolne segregacije v poklicih, ki vključujejo nekvalificirano delo in za katere je potrebna nižja raven usposobljenosti, lahko ovira prizadevanja pri iskanju druge zaposlitve;
18. izzivi tehnološke družbe in staranja prebivalstva sicer vključujejo vprašanje vse večjega povpraševanja po delovni sili in njenega pomanjkanja tako na področju znanosti, tehnologije, inženirstva in matematike (ZTIM) kot v zdravstvenem, izobraževalnem in socialnovarstvenem sektorju (ZIV), kljub temu pa je spolna segregacija v izobraževanju in usposabljanju ter na trgu dela na teh področjih še vedno velika;
19. so pojavljanje, razširjenost in ohranjanje segregacije v izobraževanju in usposabljanju ter na trgu dela rezultat vrste dejavnikov na strukturni, organizacijski in individualni ravni. Spolni stereotipi ter nesprejemanje spolno nekonformnega vedenja s strani družbe imajo negativen učinek na vseh ravneh;
20. razlike v organizaciji dela v spolno segregiranih sektorjih, vključno z razlikami glede delovnega časa, vplivajo na izobraževalne in poklicne izbire ter odločitve žensk in moških. Na odločitve lahko vpliva tudi delovno okolje, saj na primer seksizem in nadlegovanje na delovnem mestu zlasti ženske odvrčata od udeležbe v nekaterih sektorjih;

21. je udeležba žensk na trgu dela v vsej EU trenutno nižja kot udeležba moških, pri čemer razlika v zaposlenosti med spoloma zdaj znaša 11,6 odstotnih točk in v smislu ekvivalenta polnega delovnega časa presega 18 odstotnih točk. Na udeležbo žensk na trgu dela ter njihove poklicne izbire in možnosti pomembno vpliva neenakopravna porazdelitev gospodinjskih in družinskih obveznosti med ženskami in moškimi. Te težave je mogoče zmanjšati z dobro zasnovanimi in ustreznimi politikami za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, vključno z zagotavljanjem kakovostnih, dostopnih in cenovno dosegljivih formalnih storitev otroškega varstva in oskrbe drugih odvisnih družinskih članov, s prožnimi oblikami dela ter spodbudami za moške, da prevzamejo več gospodinjskih in družinskih obveznosti;
22. v EU razlika v plačilu med spoloma trenutno znaša okoli 16,3 %, medtem ko je razlika v pokojninah okoli 37,6 %, kar odraža razlike v udeležbi na trgu dela med ženskami in moškimi, vključno s horizontalno segregacijo. Posledična izguba dohodka se v življenjski dobi sešteva in vodi do razlik med spoloma glede vseživljenjskih dohodkov;
23. so znanja in spretnosti, ki se ženskam stereotipno pripisujejo kot naravne, lahko pogosto nevidne in zato podcenjene. Pomembno je priznati, da je delo, ki ga predvsem ženske opravljajo na področjih, kot sta oskrba in izobraževanje, dejansko delo, ki zahteva znanja in spretnosti, pridobljene v okviru formalnega izobraževanja, ter ima ekonomsko vrednost. Podcenjenost poklicev, ki jih tradicionalno opravljajo predvsem ženske, se odraža v nezadostnem plačilu, kar je oblika neenakosti, ki zmanjšuje tudi motivacijo moških, da bi se odločili za takšne poklice in v njih ostali;
24. kljub prizadevanjem na evropski in nacionalni ravni še vedno ni zadovoljivega napredka glede zavez, sprejetih v okviru Pekinških izhodišč za ukrepanje, potrebni pa so tudi jasni kazalniki, posebej namenjeni vprašanju segregacije spolov;
25. EIGE v svojem poročilu o spolni segregaciji v izobraževanju in usposabljanju ter na trgu dela predlaga nov niz kazalnikov za spremljanje spolne segregacije v izobraževanju in usposabljanju ter na trgu dela; temeljili naj bi na obstoječih kazalnikih in vključevali dva nova, in sicer kazalnik deleža deklet in fantov, za katere se pričakuje, da bodo delali v znanstvenih poklicih, ter kazalnik deleža žensk in moških, zaposlenih na področjih ZTIM ter v izobraževalnem, zdravstvenem in socialnovarstvenem sektorju;

SVET EVROPSKE UNIJE

26. pozdravlja predlog, v skladu s katerim naj bi prestrukturirali kazalnike za pregled Pekinških izhodišč za ukrepanje, ki zadevajo spolno segregacijo v izobraževanju in usposabljanju ter na trgu dela, kot je navedeno v prilogi I, ter uvedli dva nova kazalnika;

POZIVA DRŽAVE ČLANICE, naj v skladu s svojimi pristojnostmi ter ob upoštevanju nacionalnih okoliščin ter vloge in avtonomije socialnih partnerjev:

27. razvijejo in začnejo izvajati vsestranske, integrirane, trajnostne in večplastne politike, pri katerih bo upoštevana problematika spolov in ki bodo prispevale k odpravljanju spolne segregacije v izobraževanju in usposabljanju ter na trgu dela; pri tem naj kombinirajo splošne in ciljno usmerjene ukrepe ter obravnavajo vrsto ustreznih dejavnikov, da bi zagotovile strukturne spremembe in zmanjšale razlike v vzorcih življenjskih poti žensk in moških. V okviru teh politik bi morali obravnavati potrebo po boju proti spolni diskriminaciji, segregaciji in stereotipom ter spodbujati enakost spolov v celotni življenjski dobi ter na vseh ravneh izobraževanja in usposabljanja ter poklicnega usmerjanja. Obravnavati bi bilo treba tudi vprašanja, kot so delovno okolje, vključno z vidiki na spolu temelječega sovražnega govora in spolnega nadlegovanja, organizacija dela, usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, zdravje in varnost pri delu ter razlike v plačah med spoloma, da bi ženske in moške pritegnili v poklice in sektorje, ki niso tipični za njihov spol, in jih prepričali, da v njih ostanejo;
28. za zmanjšanje horizontalne spolne segregacije ter da bi dekletom, dečkom, ženskam in moškim iz vseh družbenih okolij omogočile – in jih k temu tudi spodbujale – izbiro področja izobraževanja in poklica v skladu z njihovim zanimanjem ter znanji in spretnostmi, vključno na področjih, ki niso tipična za njihov spol, in enakopraven dostop do priložnosti za delo v vseh sektorjih, sprejmejo ustrezne ukrepe, na primer:
- a. dejavnosti ozaveščanja za učence, študente, starše, učitelje, svetovalce in druge osebe, delujoče na vseh stopnjah izobraževanja, pri poklicnem usmerjanju, zaposlovanju in aktivnih politikah trga dela, pri čemer naj se zlasti posvetijo neenakosti med spoloma, temeljnemu vzroku zanj in njenim različnim oblikam, vključno s segregacijo, povezavam med spolom in drugimi vidiki identitete, pa tudi morebitnim ukrepom, ki bi jih lahko sprejele na tem področju;

- b. obravnava spolnih stereotipov in drugih predsodkov o spolih v učnih vsebinah in metodah ter dajanje na razpolago izobraževalnih in drugih orodij za zatiranje spolnih stereotipov in spodbujanje enakosti moških in žensk na vseh ravneh izobraževanja;
- c. povečanje privlačnosti področij ZTIM in ZIV za študente obeh spolov, med drugim z navezavo poučevanja na področju ZTIM na ekonomske, okoljske in socialne izzive ali umetnost in oblikovanje, kjer je to ustrezno, ter z navezavo poučevanja na področju ZIV na tradicionalno moška področja, kot je ZTIM, ob upoštevanju digitalizacije in spreminjajočega se sveta dela;
- d. opozarjanje deklet in dečkov ter žensk in moških na trenutne in prihodnje zaposlitvene priložnosti v sektorjih ZTIM in ZIV;
- e. vzpostavljanje tesnejših povezav med šolami in delovnimi mesti, da bi dekletom in fantom omogočili tehtnejšo poklicno izbiro; spodbujanje delodajalcev in drugih deležnikov k vidnejši vlogi pri izpodbijanju negativnih in napačnih percepcij poklicev na področjih ZTIM ali ZIV, zlasti z zagotavljanjem točnih informacij o teh področjih, spodbujanjem pozitivnih vzorov pri obeh spolih in omogočanjem študentom, da pridobijo delovne izkušnje;
- f. seznanjanje deklic in dečkov z znanji in spretnostmi na področju IKT in oskrbe že od zgodnjega otroštva, s posebnim poudarkom na tem, da bi večje število deklet razvilo in ohranjalo zanimanje in talent za digitalno področje ter po drugi strani večje število dečkov za področja, povezana z oskrbo;
- g. ukrepanje v odziv na problematiko zgodnjega opuščanja šolanja, ki so mu še posebej podvrženi dečki in moški, ter

- h. priprava ali financiranje konkretnih pobud in podpornih struktur za spodbujanje večjega števila žensk, da se odločijo za področja ZTIM in ostanejo v zadevnih poklicih, ter večjega števila moških, da se odločijo za področja ZIV in ostanejo v zadevnih poklicih, med drugim spodbud in struktur, ki bodo delodajalcem pomagale, da odpravijo podzavestne predsodke pri zaposlovanju in poklicnem napredovanju, spodbujajo delovno okolje, ki bo prilagojeno različnosti spolov in prijazno do take različnosti, ter da s konkretnimi primeri pokažejo možne poklicne poti in ponujajo programe spremljanja;
 - i. promocija vseživljenjskega učenja, da bi ženske in moški lahko kadar koli, ne glede na starost, lahko spremenili poklicno pot;
29. sprejmejo ukrepe za odpravljanje vzrokov za razlike v plačah in pokojninah med spoloma, ki so povezani s spolno segregacijo, med drugim z:
- a. večjo preglednostjo plač;
 - b. oblikovanjem in dajanjem na razpolago orodij za ocenjevanje delovnih mest, ki naj bi pomagala pri objektivnem in nediskriminatornem ugotavljanju, kaj je delo enake vrednosti, ter pri ozaveščanju delodajalcev in zaposlenih o konceptu dela enake vrednosti;
 - c. intenzivnejšimi prizadevanji za enako vrednotenje znanj in spretnosti žensk in moških, tudi z zavzemanjem za to, da bi bili vsa znanja in spretnosti, tudi tista, ki so tradicionalno povezana z ženskami, ter uspešnost žensk na delovnem mestu in njihov prispevek h gospodarstvu bolj cenjeni;
 - d. ponovno oceno plačanega dela na področju oskrbe ter revizijo plačnih struktur in prejemkov za vsa delovna mesta in poklice, v katerih prevladujejo ženske, da bi tako odpravili spolne stereotipe, povezane z razliko v plačah med spoloma, hkrati pa izboljšali plače v sektorjih ZIV, ter
 - e. implementacijo in uveljavljanjem zakonodaje za zagotavljanje pravic žensk in moških do enakega plačila za delo enake vrednosti;

POZIVA EVROPSKO KOMISIJO IN DRŽAVE ČLANICE, NAJ v skladu s svojimi pristojnostmi ter ob upoštevanju vloge in avtonomije socialnih partnerjev:

30. okrepijo prizadevanja za vključevanje vidika spola v nacionalne politike in ukrepe ter politike in EU na področju znanj in spretnosti ter trga dela, vključno s financiranjem, s posebnim poudarkom na pobudah za izpopolnjevanje obstoječih in pridobivanje novih znanj in spretnosti ter pobudah, povezanih z digitalizacijo, znanostjo, raziskavami in razvojem, da bi ženske in moški tako pridobili znanja, spretnosti in kvalifikacije, ki ustrezajo strukturi in zahtevam sedanjega in prihodnjega trga dela in ki jih potrebujejo za dostop do kakovostnih delovnih mest;
31. sprejmejo ukrepe za sistematično preprečevanje segregacije pri snovanju in izvajanju nacionalnih politik in politik EU za spodbujanje trajnostne gospodarske rasti, ustvarjanje novih delovnih mest in reševanje vprašanja pomanjkanja delovne sile in učinkov avtomatizacije ter tako zagotovijo, da bodo lahko ženske in moški v enaki meri izkoristili vse zaposlitvene priložnosti;
32. spremljajo politike trga dela in izobraževanja z vidika spola skozi njihovo celotno izvajanje ter sprejmejo ukrepe, s katerimi bodo zagotovile, da povečanje stopnje zaposlenosti žensk ne bo povečalo horizontalne segregacije ali plačne vrzeli med spoloma;
33. prizadevneje zagotavljajo zadostno financiranje za nove politike in okrepitev obstoječih politik za zmanjševanje horizontalne spolne segregacije ter njenih vzrokov in učinkov na nacionalni ravni in na ravni EU, in sicer z dolgoročnim strateškim pristopom in učinkovito uporabo sredstev in programov EU, vključno z evropskimi strukturnimi in investicijskimi skladi ter programom Erasmus+;
34. zagotovijo, da bodo politike poklicnega izobraževanja in usposabljanja, vključno s sistemi in programi vajeništva, vsebovale ukrepe za preprečevanje poklicne segregacije ter da bodo evropska in nacionalna sredstva in pobude na področju izobraževanja uporabljeni tudi za podporo ženskam in moškim, ki se zaposlujejo v poklicih, v katerih je nasprotni spol prekomerno zastopan, in se zanje prekvalificirajo;

35. v okviru strategije za enotni digitalni trg sprejmejo ukrepe za zmanjšanje razlik med spoloma v sektorju IKT; spodbujajo delodajalce, zlasti podjetja, sodelujoča v koaliciji za digitalno pismenost in delovna mesta, naj se še posebej osredotočijo na zagotavljanje enakih poklicnih priložnosti za ženske in moške ter na spodbujanje enakosti spolov v svojih organizacijah;
36. ženskam in moškim omogočijo lažje usklajevanje poklicnega, družinskega in zasebnega življenja, tako da uvedejo dobro zasnovane ukrepe za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter zagotovijo, da bodo v največji možni meri na voljo v vseh sektorjih in poklicih, med drugim tudi staršem in skrbnikom, ki prehajajo na nove oblike dela, zlasti z:
- a. učinkovitim ukrepanjem za spodbujanje in podpiranje enakopravne delitve gospodinjskih in družinskih obveznosti med ženskami in moškimi, zlasti s spodbudami za moške, da bi se odločili za dopust iz družinskih razlogov;
 - b. okrepitevijo prizadevanj za zagotavljanje kakovostnih, cenovno dosegljivih in dostopnih varstvenih storitev za otroke in druge odvisne osebe;
 - c. podporo delodajalcem iz javnega in zasebnega sektorja pri zagotavljanju ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega, družinskega in zasebnega življenja, tudi s pomočjo spodbud za uvajanje prožnih oblik dela in družinam prijaznih ukrepov na delovnem mestu, pri čemer naj v celoti izkoristijo možnosti za „pametno“ delo,⁴ ter
 - d. usmerjenim vlaganjem v digitalne načine dela, da bi vsem omogočili boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja;
37. redno spremljajo kazalnike iz Priloge I za sistematično spremljanje napredka in pri tem v celoti izkoristijo delo EIGE in Eurostata ter analizirajo rezultate in po potrebi nadalje ukrepajo tako na ravni držav članic kot na ravni Evropske unije;

⁴ Oblike „pametnega dela“ v okviru možnosti, ki jih ponuja sodobna tehnologija (na primer delo na daljavo in gibljivi delovni čas).

38. še naprej uresničujejo vidik enakosti spolov v evropskem semestru, tudi v skladu z načeli iz medinstitucionalne razglasitve evropskega stebra socialnih pravic ter ukrepi iz Sporočila Komisije o pobudi za podporo zaposlenim staršem in oskrbovalcem pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja;

POZIVA EVROPSKO KOMISIJO, NAJ:

39. spodbuja države članice, socialne partnerje in druge ustrezne deležnike in akterje, naj okrepijo prizadevanja za zmanjšanje horizontalne spolne segregacije, med drugim s poudarjanjem, da bi odprava segregacije prinesla pomembne gospodarske koristi in da je to ključnega pomena za prihodnost dela;
40. podpre pobude za vzpostavitev programov za odpravo segregacije na specifičnih področjih, kar je v skladu z ugotovitvami iz poročila EIGE o spolni segregaciji v izobraževanju, usposabljanju ter na trgu dela, ki potrjujejo premajhno zastopanost žensk zlasti na področjih ZTIM in moških na področjih ZIV; hkrati naj poskusno uvede te programe in oceni njihov učinek, da bo mogoče oblikovati utemeljene politike na ravni držav članic kot tudi na ravni EU;
41. okrepi sodelovanje med državami članicami, da bi omogočili vzajemno učenje in izmenjavo dobrih in obetavnih praks ter tako izboljšali zmogljivosti in spodbudili mreženje;
42. redno izmenjuje informacije z evropskimi socialnimi partnerji v okviru tristranskega dialoga o teh vprašanjih;
43. z vidika spola pozorneje spremlja ciljno naravnost in uporabo naložb in financiranja, povezanega z inovacijami, da bi se izognili krepitvi stereotipov in spodbudili odpravo segregacije;
44. izvaja ukrepe, napovedane v akcijskem načrtu EU za obdobje 2017–2019, za odpravo razlik v plačilu med spoloma ter redno zbira in zagotavlja ustrezne podatke o obstoječih razlikah v plačilu med spoloma in njihovih učinkih na plače in pokojnine.

Kazalniki spolne segregacije v izobraževanju, usposabljanju in na trgu dela⁵

Ključno problematično področje B: Izobraževanje in usposabljanje žensk

Kazalnik 1: Razmerje med ženskami in moškimi diplomanti terciarnega izobraževanja (ravni ISCED 5–8) ter poklicnega izobraževanja (ravni ISCED 3–4) in usposabljanja na področju znanosti, tehnologije, inženirstva in matematike (ZTIM) ter na področju izobraževanja, zdravja in dobrega počutja (ZIV) – glede na vse diplomante na področju študija.⁶

Ključno problematično področje L: deklice

Kazalnik 2: petnajstletna dekleta in dečki: uspešnost pri matematiki in naravoslovju.⁷

Kazalnik 3: Delež vseh in najuspešnejših 15-letnih deklet in dečkov v znanosti, za katere se predvideva, da bodo pri starosti 30 let delali v poklicih, povezanih z znanostjo.⁸

Ključno problematično področje K: ženske in okolje

Kazalnik 4: Delež žensk in moških med diplomanti terciarnega izobraževanja glede na vse diplomante (stopnji ISCED 5 in 6) naravoslovnih znanosti in tehnologije.⁹

Ključno problematično področje F: ženske in gospodarstvo

Kazalnik 5: Spolna segregacija: povprečno bruto urno plačilo delavk in delavcev v petih industrijskih sektorjih (in v petih poklicnih kategorijah) z najvišjim številom delavk in z najvišjim številom delavcev; razlike v plačilu za vodstvene poklicne kategorije.¹⁰

Kazalnik 6: delež žensk in delež moških, zaposlenih v poklicih na področjih ZTIM in ZIV.¹¹

⁵ Podrobnejše informacije so na voljo v poročilu EIGE (dok. 14624/17 ADD 2).

⁶ Ta kazalnik združuje in spreminja dva trenutna kazalnika v okviru območja B in kazalnik o deležu „študentk v terciarnem izobraževanju“ v okviru področja A.

⁷ Obstoječi kazalniki.

⁸ Nov kazalnik.

⁹ Obstoječi kazalnik.

¹⁰ Obstoječi kazalnik.

¹¹ Nov kazalnik.

Referenčni dokumenti**1. Zakonodaja EU:**

- Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL L 303, 2. 12. 2000, str. 16)
- Direktiva Sveta 2004/113/ES z dne 13. decembra 2004 o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri dostopu do blaga in storitev ter oskrbi z njimi (UL L 373, 21. 12. 2004, str. 37)
- Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (prenovitev) (UL L 204, 26. 7. 2006, str. 23)
- Direktiva 2010/41/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 7. julija 2010 o uporabi načela enakega obravnavanja moških in žensk, ki opravljajo samostojno dejavnost, in o razveljavitvi Direktive Sveta 86/613/EGS (UL L 180, 15. 7. 2010, str. 1)

2. Svet:

Vsi sklepi Sveta o pregledu izvajanja pekinških izhodišč za ukrepanje¹² in drugih sklepov Sveta o enakosti spolov, zlasti sklepi, ki so navedeni v nadaljevanju:

- Sklepi Sveta z dne 9. junija 2008 o odpravi stereotipov o spolih v družbi (dok. 9671/08)
- Sklepi Sveta z dne 30. maja 2008 o družini prijaznih znanstvenih karierah: k integriranemu modelu (dok. 9026/1/08/REV1)
- Sklepi Sveta o krepitvi zaveze in pospešitvi ukrepov za odpravo razlik v plačilu med spoloma ter pregledu izvajanja pekinških izhodišč za ukrepanje (dok. 18121/10)
- Sklepi Sveta z dne 7. marca 2011 o Evropskem paktu za enakost spolov (2011–2020) (UL C 155, 25. 5. 2011, str. 10)
- Sklepi Sveta, sprejeti 7. marca 2011, o Evropski platformi za boj proti revščini in socialni izključenosti (dok. 6917/11)
- Sklepi Sveta z naslovom „Enake možnosti žensk in moških za prihodke: odpravljanje razlik v pokojninah med spoloma“, sprejeti 18. junija 2015 (dok. 10081/15)
- Sklepi Sveta z naslovom „Socialne naložbe za rast in kohezijo“, sprejeti 20. junija 2013 (dok. 11487/13)

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

- Sklepi Sveta o prehodu na bolj vključujoče trge dela, sprejeti 9. marca 2015 (dok. 7017/15)
- Sklepi Sveta o akcijskem načrtu za enakost spolov za obdobje 2016–2020 (dok. 13201/15)
- Strategijam za uresničevanje načela, da se mora delo izplačati, naproti – sklepi Sveta z dne 15. junija 2017 (dok. 9647/17)
- Sklepi Sveta o izboljšanju znanj in spretnosti žensk in moških na trgu dela EU (dok. 6889/17)

3. Evropska komisija:

- Sporočilo Komisije z dne 3. marca 2010: „Evropa 2020: Strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast“, COM(2010) 2020 konč.
- „Vloga moških pri enakosti spolov – evropske strategije in študije“
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf
- Priporočilo Komisije z dne 7. marca 2014 o krepitvi načela enakega plačila za ženske in moške s preglednostjo (UL L 69, 8. 3. 2014, str. 112–116)
- Delovni dokument Komisije o strateških prizadevanjih za enakost spolov v obdobju 2016–2019 (dok. SWD(2015) 278 final)
- Mnenje svetovalnega odbora za enake možnosti žensk in moških o tem, kako odpraviti poklicno segregacijo
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf
- Delovni dokument služb Komisije: poročilo Komisije o enakosti žensk in moških v Evropski uniji za leto 2017 (dok. SWD(2017) 108 final)
- Sporočilo Komisije z dne 26. aprila 2017: „Pobuda za podporo zaposlenim staršem in oskrbovalcem pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja“ (dok. COM(2017) 252 final)
- Sporočilo Komisije o akcijskem načrtu EU za obdobje 2017–2019: Spoprijemanje z razliko v plačah med spoloma (dok. COM(2017) 678 final)
- Koalicija za digitalno pismenost in delovna mesta
<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>

4. Evropski parlament:

- Resolucija Evropskega parlamenta z dne 12. marca 2013 o odpravi stereotipov o spolih v EU (dok. P7_TA(2013)0074)
- Resolucija Evropskega parlamenta z dne 28. aprila 2016 o enakosti spolov in krepitvi vloge žensk v digitalni dobi (dok. P8_TA(2016)0204)

5. Evropski inštitut za enakost spolov:

- poročilo Evropskega inštituta za enakost spolov „Spolna segregacija v izobraževanju, usposabljanju in na trgu dela“ (dok. 14624/17 ADD 2)
- Informativni dokument Evropskega inštituta za enakost spolov „Ekonomske koristi enakosti spolov v EU. Kako enakost spolov na področju izobraževanja ZTIM vodi h gospodarski rasti“
<http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-eu-how-gender-equality-stem-education-leads-economic-growth>

6. Drugo

- Medinstitucionalna razglasitev evropskega stebra socialnih pravic, ki so jo podpisali Evropski parlament, Svet in Komisija
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf
- Pariška deklaracija o spodbujanju državljanstva in skupnih vrednot svobode, strpnosti in nediskriminacije z izobraževanjem
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/news/2015/documents/citizenship-education-declaration_en.pdf