

Bruxelles, den 20. februar 2017
(OR. en)

6268/17

SOC 90
GENDER 6
EMPL 60
EDUC 45
ANTIDISCRIM 9

NOTE

fra:	formandskabet
til:	De Faste Repræsentanternes Komité/Rådet
Tidl. dok. nr.:	5746/17 REV 2 SOC 56 GENDER 4 EMPL 42 EDUC 26 ANTIDISCRIM 6
Vedr.:	Forbedring af kvinders og mænds færdigheder og kompetencer på EU's arbejdsmarked - Udkast til Rådets konklusioner

1. Formandskabet har udarbejdet et udkast til Rådets konklusioner om forbedring af kvinders og mænds færdigheder og kompetencer på EU's arbejdsmarked på grundlag af et forskningsnotat fra EIGE¹.
2. Socialgruppen er nået til enighed om vedlagte tekst til konklusionerne.
3. Coreper opfordres til at godkende teksten og forelægge udkastet til konklusioner for EPSCO-Rådet til vedtagelse.

¹ Jf. 6268/17 ADD 1.

Forbedring af kvinders og mænds færdigheder og kompetencer på EU's arbejdsmarked
Udkast til Rådets konklusioner

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION,

SOM MINDER OM:

1. Erklæringen fra formandskabstrioen om ligestilling, der blev undertegnet af Nederlandene, Slovakiet og Malta den 7. december 2015, og som noterer, at det er af afgørende betydning, at kvinder og mænd får mulighed for at udnytte deres evner og kvalifikationer fuldt ud, hvis man skal sikre en effektiv anvendelse af EU's menneskelige kapital.
2. At ligestilling mellem kvinder og mænd er et grundlæggende princip for Den Europæiske Union, som er fastsat i traktater, og er en af Unionens målsætninger og opgaver. Desuden er integration af princippet om ligestilling mellem kvinder og mænd i alle Unionens aktiviteter en særlig opgave for den.
3. At ligestilling mellem mænd og kvinder er fastsat i artikel 23 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder.
4. At Europa 2020-strategien søger at skabe forudsætningerne for en modernisering af arbejdsmarkedet, at bidrage til at øge beskæftigelsen for kvinder og mænd i alderen 20-64 år til 75 %, at mindske antallet af kvinder og mænd i eller med risiko for fattigdom og social udstødelse med mindst 20 millioner samt at sikre bæredygtigheden af de nationale sociale modeller. Den søger navnlig at opnå dette ved at styrke kvinder og mænd gennem tilegnelsen af nye kvalifikationer, så de kan tilpasse sig til nye vilkår og potentielle karriereskift.
5. At den sociale investeringspakke udstikker retningslinjer for medlemsstaterne vedrørende mere effektive socialpolitikker som reaktion på den økonomiske krise og de demografiske ændringer og desuden opfordrer medlemsstaterne til at investere i mennesker.

6. At den europæiske søjle for sociale rettigheder som bebudet i Kommissionens arbejdsprogram for 2017 har potentialet til at støtte velfungerende og retfærdige arbejdsmarkeder og velfærdssystemer, bl.a. ved at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd.
7. Den europæiske ligestillingspagt (2011-2020), som tilskynder til foranstaltninger til fjernelse af kønsskævheder og bekæmpelse af opdeling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet. En sådan foranstaltning består i, at "kønsstereotyper skal fjernes, og ligestillingen skal fremmes på alle niveauer inden for uddannelse og i arbejdslivet for at begrænse opdeling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet".
8. Europa-Kommissionens strategiske indsats for ligestilling mellem kønnene 2016-2019, hvori der fokuseres på forskellige prioriterede områder, herunder "forøgelse af kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet og økonomisk uafhængighed på lige fod" og "bekæmpelse af kønsbestemte løn-, indtjenings- og pensionsforskelle og dermed bekæmpelse af fattigdom blandt kvinder". At forfølge disse mål indebærer indførelse af yderligere foranstaltninger med henblik på at rette op på balancen mellem kønnene og forbedre arbejdsvilkårene i forskellige økonomiske sektorer og erhverv og fremme af ligestilling mellem kønnene på alle uddannelsesniveauer og inden for alle typer uddannelse, herunder i forbindelse med kønsbestemte studievalg og karrierer. Det indebærer også at øge bevidstheden om de sociale og økonomiske konsekvenser af ulighed inden for beskæftigelse, herunder den kønsbestemte forskel i pension.
9. At den nye dagsorden for færdigheder i Europa har til formål at sikre, at folk har de rette færdigheder og kompetencer gennem hele deres arbejdsliv, ikke blot for at forbedre deres udsigter til at komme ind på, forblive på og avancere på arbejdsmarkedet, men også for at de kan realisere deres potentiale som selvsikre, aktive borgere.
10. At Rådet for nylig vedtog en henstilling om opkvalificeringsforløb: Nye muligheder for voksne, som sigter mod at hjælpe lavtuddannede voksne med at tilegne sig et minimumsniveau af læse-, skrive- og regnefærdigheder og digitale kompetencer og bevæge sig imod højere kvalifikationer.

11. FN's 2030-dagsorden for bæredygtig udvikling, der har til formål at "opnå ligestilling mellem kønnene og styrke alle kvinders og pigers indflydelse og status" og derved afskaffe alle former for diskrimination. Relevante mål omfatter afskaffelse af kønsuligheder i uddannelsessystemet, opnåelse af fuld og produktiv beskæftigelse og et anstændigt arbejde for alle kvinder og mænd, lige løn for arbejde af samme værdi samt beskyttelse af arbejdstagerrettigheder for alle arbejdstagere, herunder arbejdstagere i usikre ansættelsesforhold².

SOM NOTERER SIG:

12. Forskningsnotatet³ med titlen Opgradering af færdigheder og kompetencer hos kvinder og mænd i usikre ansættelsesforhold i EU, der blev udarbejdet af Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder (EIGE) på anmodning af det maltesiske formandskab. Forskningsnotatet undersøger potentialet for at opgradere færdigheder og kompetencer hos kvinder og mænd i EU med vægt på kønsaspektet og analyserer lavtkvalificerede kvinders og mænds forskellige erfaringer for så vidt angår deres beskæftigelsesegnethed, situation på arbejdsmarkedet og adgang til jobrelateret uddannelse. Notatet, der anlægger et flerdimensionalt perspektiv, beskriver også erfaringerne hos lavtkvalificerede personer i usikre ansættelsesforhold og opregner de faktorer, der står i vejen for beskæftigelse af høj kvalitet og opgradering af færdigheder og kompetencer.

² I disse konklusioner forstås ved "usikre ansættelsesforhold" beskæftigelse med 1) meget lav løn, 2) ufrivillig, meget kort arbejdstid eller 3) lav jobsikkerhed (jf. forskningsnotatet fra Det Europæiske Ligestillingsinstitut). Dette berører ikke betydningen af begrebet "usikre ansættelsesforhold" i andre sammenhænge og enhver eventuel fremtidig definition, der fastlægges på EU-niveau eller internationalt.

³ 6268/17 ADD 1.

SOM ANERKENDER FØLGENDE:

13. På trods af at kvinder bliver stadig bedre kvalificerede og overgår mændene med hensyn til uddannelsesniveau i Europa i dag⁴, bliver kvinders betalte arbejde fortsat dårligere aflønnet. Desuden bliver kvinder stadig dårligere aflønnet end mænd for sammenligneligt arbejde. Undervurderingen af kvinders arbejde er en af årsagerne til den kønsbestemte lønforskel, og den bidrager også til den kønsbestemte forskel i pension. Disse problemer har deres rødder i kønsstereotyper, som er med til at bevare den ulige fordeling af omsorgsansvar og huslige opgaver mellem kvinder og mænd såvel som kønsopdeling i uddannelse og på arbejdsmarkedet.
14. Samlet set har kvinder en større risiko for usikre ansættelsesforhold gennem hele livet – for eksempel meget lavtlønnet arbejde eller ufrivilligt deltidsarbejde eller lav jobsikkerhed. Den største kønsforskel ses i lønnen – én ud af fem kvinder er lavtlønnet sammenlignet med blot én ud af ti mænd. Unge kvinder og mænd og kvinder og mænd, der nærmer sig pensionsalderen, såvel som kvinder og mænd i sårbare situationer, f.eks. med migrantbaggrund, og marginaliserede grupper såsom romaer har en større risiko for at arbejde i usikre job.⁵
15. Produktiv beskæftigelse og et ordentligt arbejde for alle, således som det er formuleret af Den Internationale Arbejdsorganisation, er blandt de vigtigste faktorer for at opnå reel ligestilling mellem kønnene og en retfærdig globalisering, til at mindske fattigdommen og til at opnå en retfærdig, inklusiv og bæredygtig udvikling.
16. Personer uden for arbejdsmarkedet og især dem med lave kompetenceniveauer kan blive afskrækket fra at søge ind på arbejdsmarkedet eller at tage et job, fordi det er forbundet med ekstra omkostninger såsom transportomkostninger og omkostninger til pasningsordninger for børn og andre omsorgskrævende personer.

⁴ I 2014 havde 42,3 % af kvinderne (i alderen 30-34 år) en uddannelse på tertiært niveau eller højere sammenlignet med 33,6 % af mændene (arbejdsstyrkeundersøgelsen for EU 2015).

⁵ Eurostats arbejdsstyrkeundersøgelse, EIGE's beregninger baseret på mikrodata fra 2014.

17. På grund af strukturelle uligheder og vedvarende kønsstereotyper møder lavtuddannede kvinder yderligere udfordringer og diskrimination. Halvdelen af de lavtkvalificerede kvinder i alderen 16-64⁶ i EU-28 er ude af arbejdsmarkedet (ikkeerhvervsaktive) sammenlignet med 27 % af mændene⁷.
18. Næsten hver anden lavtuddannede kvinde (45 %) – sammenlignet med hver fjerde lavtuddannede mand (26 %) – har usikre ansættelsesforhold⁸.
19. Selv om kvinders uddannelsesniveau i de senere år har været stigende, og unge mænd har større sandsynlighed for at have lavere kvalifikationer⁹ end kvinder (i 2015 havde 20 % af mændene og 15 % af kvinderne i alderen 20-24 år et lavt uddannelsesniveau), er det i den ældre del af befolkningen 35 % af kvinderne og 29 % af mændene i alderen 55-64 år, der har lave kvalifikationer¹⁰.
20. Ældre kvinder, især kvinder, der nærmer sig pensionsalderen, har også en højere risiko for fattigdom som følge af kønsbestemte uligheder gennem hele livet¹¹, herunder forskelle i løn, antal arbejdstimer og arbejdslivets længde. Dette skyldes blandt andet, at huslige pligter og omsorgsansvar hovedsagelig påhviler kvinderne, der følgelig oplever flere karriereafbrydelser og har større sandsynlighed for at arbejde på deltid end mænd.

⁶ Studerende ikke medregnet.

⁷ Eurostats arbejdsstyrkeundersøgelse, EIGE's beregninger baseret på mikrodata fra 2014.

⁸ Eurostats arbejdsstyrkeundersøgelse, EIGE's beregninger baseret på mikrodata fra 2014.

⁹ Den internationale standardklassifikation for skolevæsenet (ISCED): personer, som kun har modtaget førskoleundervisning, undervisning på primærtrinnet og lavere sekundærtrin (ISCED 0-2), anses for at være lavtkvalificerede.

¹⁰ Eurostats arbejdsstyrkeundersøgelse (edat_ifse_03).

¹¹ Europa-Kommissionen (2015) "*Why older women are much more exposed to the risk of poverty than older men*", Evidence in Focus. EIGE's rapport "Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU: Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States" (14295/16 ADD 1).

21. En betydelig andel af de lavtkvalificerede kvinder og mænd i den arbejdsdygtige alder¹², uanset om de er i beskæftigelse eller ej, mangler de grundlæggende færdigheder og kompetencer, der kræves for at deltage i erhvervsuddannelse eller videregående uddannelse. Desuden har lavtkvalificerede kvinder og mænd adgang til færre uddannelsesmuligheder, især hvis de er ansat i usikre ansættelsesforhold¹³.
22. Kun omkring en tredjedel af de lavtkvalificerede kvinder (36 %) og mænd (33 %) i usikre ansættelsesforhold har været gennem et uddannelsesforløb inden for de sidste 12 måneder (2015), og kun i få tilfælde var det deres arbejdsgivere, der sørgede for denne uddannelse¹⁴.
23. Kvinder og mænd, som er født uden for EU, har større sandsynlighed end EU-borgere for at have ringe grundlæggende færdigheder og kompetencer, og over en tredjedel (36 %) af dem har et lavt uddannelsesniveau¹⁵. Navnlig kvinder har en større risiko for fattigdom og social udstødelse. Desuden er deres deltagelse på arbejdsmarkedet begrænset¹⁶, og det lave kvalifikationsniveau kan forstærke denne ulempe. Én årsag er, at systemet med anerkendelse af kvalifikationer fra ikke-EU-lande endnu ikke er fuldt udviklet.

OPFORDRER med behørig hensyntagen til medlemsstaternes vide kompetencer på de relevante områder, til nærhedsprincippet og til arbejdsmarkedsparternes og civilsamfundets rolle MEDLEMSSTATERNE TIL AT:

¹² 24 % af befolkningen (23 % af mændene og 24 % af kvinderne) i alderen 25-64 år har et lavt uddannelsesniveau.

¹³ Eurostats arbejdsstyrkeundersøgelse, EIGE's beregninger baseret på mikrodata fra 2015.

¹⁴ Eurostats arbejdsstyrkeundersøgelse, EIGE's beregninger baseret på mikrodata fra 2015.

¹⁵ Eurostats arbejdsstyrkeundersøgelse (edat_lfs_9912).

¹⁶ 14295/16 ADD 1.

24. Prioritere fjernelse af hindringerne for kvinders og mænds deltagelse på arbejdsmarkedet i forbindelse med gennemførelsen af Europa 2020-strategien, idet der lægges særlig vægt på betydningen af færdigheder og kompetencer med henblik på at nå det overordnede mål om at øge beskæftigelsesgraden for kvinder og mænd i alderen 20-64 år til 75 %.
25. Øge indsatsen for at integrere kønsaspektet i deres nationale kompetence- og arbejdsmarkedspolitikker og med henblik herpå, hvor det er relevant, medtage de pågældende foranstaltninger i nationale handlingsplaner og/eller som led i det europæiske semester i overensstemmelse med beskæftigelsesretningslinjerne, idet der sættes særlig fokus på de specifikke ulemper, som kvinder oplever på arbejdsmarkedet og gennem hele livet. Rapportering på EU-niveau om en sådan indsats bør ske inden for de eksisterende rammer. Kønsspecifikke foranstaltninger bør udformes med henblik på at nå følgende mål:
- a) Afhjælpe usikre ansættelsesforhold, f.eks. lav løn, ufrivilligt deltidsarbejde og lav jobsikkerhed.
 - b) Fremme lige muligheder og lige økonomisk uafhængighed for kvinder og mænd.
 - c) Bekæmpe og forebygge kønsdiskrimination på arbejdsmarkedet, navnlig i forbindelse med tilgængelighed og arbejdsvilkår, idet det anerkendes, at visse grupper af kvinder, særligt kvinder i sårbare situationer, herunder ofre for kønsbaseret vold, kan opleve yderligere vanskeligheder i deres bestræbelser på at deltage i kvalitetsjob eller kan blive udsat for diskrimination af mange forskellige grunde.
 - d) Håndhæve princippet om lige løn for arbejde af samme værdi og tackle årsagerne bag de kønsbestemte forskelle i løn, indtjening og pension.

- e) Mindske incitamenterne til ikke at arbejde, hvis og hvor det er relevant ved at tackle udgifterne ved at tage et job eller vende tilbage til arbejdsmarkedet, idet der tages behørigt hensyn til mulige demotiverende skatteregler¹⁷, idet det samtidig bemærkes, at sådanne hindringer har en større indvirkning på kvinder, og at man ved at mindske dem kan bidrage til at udjævne forskellen mellem kvinders og mænds deltagelse.
- f) Fremme job af høj kvalitet og udruste kvinder og mænd med de fornødne kompetencer til at tage disse job, herunder inden for digital teknologi.
- g) Bekæmpe horisontal kønsopdeling i beskæftigelsen og fremme foranstaltninger, der tager sigte på at forbedre anerkendelse og status for sektorer, der hovedsageligt beskæftiger kvinder, såsom arbejde i hjemmet, sundhedssektoren, sociale tjenester og plejesektoren, samt overveje foranstaltninger til forbedring af lønnen i disse sektorer samtidig med, at nationale forhold og arbejdsmarkedsparternes rolle respekteres.
- h) Fremme lige adgang for kvinder og mænd til lærerfaget, også med det formål at tilvejebringe både kvindelige og mandlige rollemodeller for de lærende.
- i) Give passende og målrettet uddannelse og andre former for støtte til lavtkvalificerede, ikkeerhvervsaktive kvinder og mænd samt til arbejdstagere i usikre ansættelsesforhold, herunder ved at give dem adgang til opkvalificeringsforløb¹⁸, med henblik på at forbedre deres beskæftigelsesegnethed, øge deres jobmuligheder og bekæmpe langtidsledighed og risikoen for varig udelukkelse fra arbejdsmarkedet.
- j) Sikre lige adgang til uddannelse, erhvervsuddannelse, efter- og videreuddannelse (bl.a. lærlingeordninger) af høj kvalitet og livslang læring for alle, herunder for kvinder og mænd med omsorgsansvar, og fjerne hindringer for deltagelse samt styrke opsøgende uddannelsesforanstaltninger under hensyntagen til forholdene for og behovene hos kvinder og mænd med lave kvalifikationer.

¹⁷ Arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene om rapport fra 2015 om ligestilling mellem kvinder og mænd i Den Europæiske Union, s. 6.

¹⁸ Rådets henstilling om opkvalificeringsforløb: Nye muligheder for voksne, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/ALL/?uri=OJ:C:2016:484:TOC>.

- k) Bekæmpe stereotyper og diskrimination på grund af alder i forbindelse med beskæftigelse gennem hele livet.
 - l) Bekæmpe diskrimination og udnyttelse af kvinder og mænd født uden for EU og lette deres muligheder for beskæftigelse, uddannelse og livslang læring og på denne måde støtte deres integration i samfundet og på arbejdsmarkedet.
26. Bekæmpe kønsbestemt forskelsbehandling, kønsopdeling og kønsstereotyper inden for uddannelse, erhvervsuddannelse og erhvervsvejledning. Fremme ligestilling i skoler, på læreanstalter og universiteter. Tilskynde piger, drenge, kvinder og mænd fra alle baggrunde til at vælge uddannelsesområder og erhverv i overensstemmelse med deres evner og færdigheder, ikke baseret på kønsstereotyper, og navnlig ved at fremme kvinders og pigers adgang til uddannelsesområder og erhverv bl.a. inden for naturvidenskab, teknologi, ingeniørvirksomhed og matematik ("STEM"). Tilskynde mænd og drenge til at studere og arbejde på områder som f.eks. sociale tjenester, børnepasning og langtidspleje.
27. Fortsat analysere skolefrafald ud fra et kønsperspektiv og adressere de forskellige udfordringer, der står i vejen for uddannelsesmæssige resultater, navnlig blandt piger og drenge, der befinder sig i sårbare situationer eller tilhører marginaliserede grupper. Tilskynde unge kvinder og mænd, navnlig dem med et lavt uddannelsesniveau, til at deltage i efter- og videreuddannelse og lærlingeordninger for at tilegne sig yderligere færdigheder, kompetencer og kvalifikationer såvel som arbejds erfaring i overensstemmelse med den nye dagsorden for færdigheder i Europa.
28. Bearbejde kønsforskelle i beskæftigelsen blandt arbejdstagere, der er tæt på pensionsalderen, ved at vedtage en tværsektoriel tilgang med særlig opmærksomhed på behovet for at yde støtte til langtidsledige kvinder og mænd¹⁹ ved at sikre lige muligheder inden for beskæftigelse, f.eks. i forbindelse med karriereudvikling samt løn eller forfremmelser, og ved at skabe støttetjenester for kvinder og mænd med omsorgsansvar.

¹⁹ Rådets henstilling af 15. februar 2016 om integration af langtidsledige på arbejdsmarkedet (2016/C 67/01).

29. Skabe og gøre kønssensitive målrettede rådgivningstjenester tilgængelige for lavtuddannede, ikkeerhvervsaktive kvinder og mænd, herunder passende bistand, når det er nødvendigt, for at sikre, at de kan udnytte deres færdigheder og kompetencer effektivt, herunder ved at præsentere muligheden **for** og yde rådgivning om at blive iværksættere og oprette kooperativer.
30. For at styrke beskæftigelsesegnetheden for kvinder og mænd, herunder personer med lave kvalifikationer og personer født uden for EU, tage skridt til yderligere at lette anerkendelsen af kvalifikationer og af uformelle og formelle færdigheder og kompetencer og at fremme validering af ikkeformel og uformel læring.²⁰
31. Give mulighed for forældreorlov, herunder fædreorlov, og gøre det lettere at forene arbejde, familie og privatliv ved at levere kvalitetsprægede, økonomisk overkommelige og tilgængelige pasningsordninger til hjælp til personer med omsorgsansvar (herunder førskoleundervisning og børnepasning og pasning af andre omsorgskrævende personer), så de kan komme ind på eller blive på arbejdsmarkedet, finde kvalitetsjob og deltage i muligheder for uddannelse og livslang læring, og samtidig fremme lige fordeling af pleje og husligt arbejde mellem kvinder og mænd. Især bør alle de relevante foranstaltninger, som er nødvendige for at opfylde Barcelonamålene om børnepasningsmuligheder, gennemføres i overensstemmelse med de tilsagn, der blev bekræftet i Europa 2020-strategien.
32. Bekæmpe usikre ansættelsesforhold og forbedre arbejdsvilkårene ved at håndhæve gældende lovgivning. Støtte virksomheder i forbindelse med forvaltningen af afbalancerende foranstaltninger. Skabe incitamenter for virksomheder, f.eks. ved hjælp af certificeringsordninger eller finansielle foranstaltninger, for at gennemføre fleksible arbejdsordninger og familievenlige foranstaltninger på arbejdspladsen og gøre fuld brug af mulighederne for "intelligent" arbejde²¹. Lette både kvinders og mænds udnyttelse af sådanne afbalancerende foranstaltninger. Skabe lige muligheder for videre- og efteruddannelse og sikre ligebehandling af alle arbejdstagere, herunder arbejdstagere i usikre ansættelsesforhold, der gør brug af sådanne foranstaltninger.

²⁰ Rådets henstilling af 20. december 2012 om validering af ikkeformel og uformel læring (2012/C 398/01).

²¹ "Intelligente" arbejdsordninger i forbindelse med de muligheder, som moderne teknologi tilbyder (f.eks. fjernarbejde og fleksible arbejdstider).

33. Tilskynde og give incitamenter til virksomheder i alle sektorer til at tilbyde mere oplæring på arbejdspladsen og muligheder for uddannelse til både kvinder og mænd, herunder inden for fag, hvor uddannelse er mindre tilgængelig.
34. Fremme dialogen med arbejdsmarkedets parter, kvindeorganisationer og civilsamfundsorganisationer i overensstemmelse med deres respektive roller og kompetencer i medlemsstaterne med henblik på at styrke samarbejdet om bekæmpelse af forskelsbehandling med hensyn til løn og usikre ansættelsesvilkår, herunder ved at forbedre opkvalificeringen af arbejdstagere i usikre ansættelsesforhold. Tilskynde de interesserede parter til at anerkende forholdene for og behovene hos mænd og kvinder i usikre ansættelsesforhold og til at støtte sådanne arbejdstagere, især i forbindelse med udarbejdelse og anerkendelse af færdigheder og kompetencer, samt til at udbrede information om fordelene ved opkvalificering og livslang læring for lavtkvalificerede kvinder og mænd såvel som arbejdsgivere.
35. Overveje at tage skridt til at sikre, at offentlige kontrakter ikke fører til usikre ansættelsesforhold for kvinder og mænd, og at de fremmer kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet.

OPFORDERER EUROPA-KOMMISSIONEN TIL AT:

36. Støtte medlemsstaterne i deres bestræbelser på at integrere kønspektivet i arbejdsmarkedspolitikker, herunder i forbindelse med gennemførelsen af Europa 2020-strategien (især gennem det europæiske semester) og den nye dagsorden for færdigheder i Europa, samt inden for rammerne af de europæiske struktur- og investeringsfonde og i den europæiske søjle for sociale rettigheder som bebudet i Kommissionens arbejdsprogram for 2017.
37. Sikre, at et kønsaspekt integreres i politikker og foranstaltninger i forbindelse med opgradering af færdigheder og kompetencer, navnlig i job inden for digitalisering, videnskab, forskning og udvikling, samt inden for livslang læring og på arbejdsmarkedet.

38. Fremme programmer og politikker, der anerkender og tager hensyn til de forskellige omstændigheder og behov hos kvinder og mænd, navnlig forældre og omsorgspersoner i usikre ansættelsesforhold, med henblik på at forbedre adgangen til familievenlige foranstaltninger, fleksible og "intelligente" arbejdsordninger for kvinder og mænd og tilgængelige, økonomisk overkommelige og kvalitetsprægede formelle pasningsordninger for børn og andre omsorgskrævende personer (herunder førskoleundervisning og -pasning). Tilskynde fædre til at benytte fædreorlov og forældreorlov og arbejdsgivere til at gøre det lettere at benytte sig af denne orlov for at give kvinder mulighed for at øge deres deltagelse på arbejdsmarkedet. Kommissionen bør tage disse aspekter i betragtning, når den gennemfører initiativet til imødegåelse af arbejdende familiers udfordringer med hensyn til balancen mellem arbejde og privatliv som bebudet i arbejdsprogrammet for 2017.
39. Finansiere og støtte bevidstgørelsesinitiativer vedrørende ligestilling og kvinders og mænds arbejdstagerrettigheder samt fordelene ved livslang læring og de tjenester, der findes til at vejlede og hjælpe lavtuddannede personer, der ønsker at forbedre deres beskæftigelsesegnethed, herunder i forbindelse med gennemførelsen af den nye dagsorden for færdigheder i Europa.
-

Referencer**1. EU-lovgivning:**

- Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF)
- Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT L 303 af 2.12.2000, s. 16)
- Rådets direktiv 2004/113/EF af 13. december 2004 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser (EUT L 373 af 21.12.2004, s. 37)
- Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) (EUT L 204 af 26.7.2006, s. 23)
- Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde
- Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS, og om ophævelse af direktiv 96/34/EF (EØS-relevant tekst) (EUT L 68 af 18.3.2010, s. 13)
- Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2010/41/EU af 7. juli 2010 om anvendelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i selvstændige erhverv og om ophævelse af Rådets direktiv 86/613/EØF (EUT L 180 af 15.7.2010, s. 1)

2. Rådet:

Alle relevante dokumenter, særlig følgende:

- Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS – Bilag: Rammeaftale om deltidsarbejde
- Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP
- Rådets konklusioner om gennemgangen af medlemsstaternes gennemførelse af Beijinghandlingsplanen: lønforskel mellem mænd og kvinder (14485/01)
- Rådets konklusioner om udryddelse af kønsstereotyper i samfundet (9671/08)
- Rådets konklusioner om familievenlige videnskabelige karrierer: på vej mod en integreret model (dok. 9026/1/08)
- Rådets konklusioner om gennemgang af medlemsstaternes og EU-institutionernes gennemførelse af Beijinghandlingsprogrammet - Kvinder og økonomi: Forening af arbejdsliv og familieliv (17474/08)
- Rådets konklusioner om gennemgang af medlemsstaternes og EU-institutionernes gennemførelse af Beijinghandlingsprogrammet "Beijing + 15": En fremskridtsrapport (15992/09)
- Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS, og om ophævelse af direktiv 96/34/EF (EØS-relevant tekst)
- Rådets konklusioner om styrkelse af engagementet og forøgelse af indsatsen for at lukke løngabet mellem mænd og kvinder og om gennemgang af gennemførelsen af Beijinghandlingsprogrammet (18121/10)
- Rådets konklusioner om gennemgang af gennemførelsen af Beijinghandlingsprogrammet - Kvinder og økonomi: Forening af arbejdsliv og familieliv som en forudsætning for lige deltagelse på arbejdsmarkedet (17816/11)

- Rådets konklusioner om den europæiske ligestillingspagt (2011-2020) (EUT C 155 af 25.5.2011, s. 10)
- Rådets konklusioner om førskolepædagogik: hvordan vi giver alle vores børn den bedste begyndelse i fremtidens verden (EUT C 175 af 15.6.2011, s. 8)
- Rådets henstilling af 20. december 2012 om validering af ikkeformel og uformel læring (2012/C 398/01)
- Rådets konklusioner om social investering i vækst og samhørighed (11487/13)
- Rådets konklusioner om kvinder og økonomi: Økonomisk uafhængighed set i lyset af deltidsarbejde og selvstændig erhvervsvirksomhed (11050/14)
- Konklusioner om gennemgangen af medlemsstaternes og EU-institutionernes gennemførelse af Beijinghandlingsprogrammet: Ligestilling mellem mænd og kvinder i EU: vejen frem efter 2015. Status over 20 års gennemførelse af Beijinghandlingsprogrammet (16891/14)
- Rådets konklusioner "Mod mere inklusive arbejdsmarkeder" (7017/15)
- Rådets konklusioner om lige indkomstmuligheder for kvinder og mænd: Udligning af den kønsbestemte forskel i pension (10081/15)
- Rådets afgørelse (EU) 2015/1848 om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker for 2015 (EUT L 268 af 15.10.2015, s. 28)
- Rådets konklusioner af 26. oktober 2015 om kønshandlingsplanen 2016-2020 (13201/15)
- Rådets konklusioner om bekæmpelse af fattigdom og social udstødelse: en integreret tilgang (9273/16)
- Rådets konklusioner om kvinder og fattigdom (15409/16)
- Rådets henstilling af 15. februar 2016 om integration af langtidsledige på arbejdsmarkedet (2016/C 67/01)
- Rådets henstilling af 19. december 2016 om opkvalificeringsforløb: Nye muligheder for voksne (2016/C 484/01)

3. Europa-Kommissionen:

- Meddelelse fra Kommissionen "Europa 2020: Den Europæiske Unions strategi for beskæftigelse og intelligent, bæredygtig og inklusiv vækst (KOM(2010) 2020 endelig)
- Meddelelse fra Kommissionen af 21. september 2010: Strategi for ligestilling mellem kvinder og mænd 2010-2015 (KOM(2010) 491 endelig)
- Meddelelse om den europæiske platform mod fattigdom og social udstødelse: En europæisk ramme for social og territorial samhørighed (KOM(2010) 758 endelig)
- Meddelelse fra Kommissionen: Førskoleundervisning og børnepasningsordninger: at give alle vores børn den bedste start i verden af i morgen (KOM(2011) 66 endelig)
- Meddelelse fra Kommissionen: Sociale investeringer i vækst og samhørighed, herunder gennem anvendelse af Den Europæiske Socialfond 2014-2020 (COM(2013) 83 final)
- Kommissionens henstilling om styrkelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder gennem åbenhed (C(2014) 1405 final)
- Arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene: "Strategisk indsats for ligestilling mellem kønnene 2016-2019" (SWD(2015) 278 final)
- Køreplan om en ny start til imødegåelse af arbejdende familiers udfordringer med hensyn til balancen mellem arbejde og privatliv (august 2015):
http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf
- *Why older women are much more exposed to the risk of poverty than older men* (14. oktober 2015), Evidence in Focus
- Meddelelse fra Kommissionen: En ny dagsorden for færdigheder i Europa: En fælles indsats for at styrke den menneskelige kapital, beskæftigelsesegnethed og konkurrenceevnen (COM(2016) 381 final)
- Arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene om rapport fra 2015 om ligestilling mellem kvinder og mænd i Den Europæiske Union (SWD(2016) 54 final)
- Meddelelse fra Kommissionen: Handlungsplan om integration af tredjelandsstatsborgere (COM(2016) 377 final)
- Education and Training Monitor, 2016
http://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016_en.pdf

4. Europa-Parlamentet:

- Beslutning af 19. oktober 2010 om kvindelige arbejdstagere i usikre ansættelsesforhold (2010/2018(INI))
- Beslutning af 20. oktober 2010 om mindsteindkomstens betydning for bekæmpelse af fattigdom og fremme af et samfund med plads til alle (2010/2039(INI), EUT C 70E af 8.3.2012)
- Beslutning af 8. marts 2011 om fattigdom blandt kvinder i Den Europæiske Union (2010/2162(INI))
- Beslutning af 15. november 2011 om den europæiske platform mod fattigdom og social udstødelse (2011/2052(INI))
- Betænkning af 8. april 2016 om ligestilling mellem kønnene og styrkelse af kvinders position i den digitale tidsalder (2015/2007(INI))
- Beslutning af 26. maj 2016 om fattigdom: et kønsperspektiv (2015/2228(INI))

5. Øvrige:

- Erklæring fra formandskabstrioen (Nederlandene, Slovakiet og Malta) om ligestilling, den 7. december 2015 i Bruxelles
<https://english.eu2016.nl/documents/publications/2016/01/05/declaration-on-gender-equality>
- EIGE's forskningsnote: Upscaling skills of women and men in precarious employment in the EU (6268/17 ADD 1)
- EIGE's rapport: Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU: Gennemgang af gennemførelsen af Beijinghandlingsprogrammet i EU-medlemsstaterne (14295/16 ADD 1)
- De Forenede Nationers Generalforsamling (2015). Ændring af vores samfund: 2030-dagsorden for bæredygtig udvikling
http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E
- Den Internationale Arbejdsorganisation (2016). ILO's handlingsplan for ligestilling 2016-17
http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_351305/lang--en/index.htm

- OECD-rapport: Fostering and Measuring Skills: Improving Cognitive and Non – Cognitive Skills to Promote Lifetime Success
<https://www.oecd.org/edu/ceri/Fostering-and-Measuring-Skills-Improving-Cognitive-and-Non-Cognitive-Skills-to-Promote-Lifetime-Success.pdf>
 - OECD-rapport: The Missing Entrepreneurs 2015. Policies for Self – employment and Entrepreneurship
<http://www.oecd.org/industry/the-missing-entrepreneurs-2015-9789264226418-en.htm>
 - OECD (2016): Skills Matter. Further Results from the Survey of Adult Skills
<http://www.oecd.org/skills/skills-matter-9789264258051-en.htm>
 - Verdenssundhedsorganisationen: World Report on Ageing and Health (2015)
http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/186463/1/9789240694811_eng.pdf?ua=1
 - Eurydicerapporten 2010: Gender differences in educational outcomes - Study on the measures taken and the current situation in Europe
http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120en.pdf
 - 4. verdenskvindekonference, Beijinghandlingsprogrammet, 1995
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>
 - Eurostat, undersøgelse af arbejdsstyrken
 - Eurofound, undersøgelse af arbejdsvilkårene i EU.
-