



Euroopan unionin
neuvosto

Bryssel, 20. helmikuuta 2017
(OR. en)

6268/17

SOC 90
GENDER 6
EMPL 60
EDUC 45
ANTIDISCRIM 9

ILMOITUS

Lähettiläs:	Puheenjohtajavaltio
Vastaanottaja:	Pysyvien edustajien komitea / Neuvosto
Ed. asiak. nro:	5746/17 REV 2 SOC 56 GENDER 4 EMPL 42 EDUC 26 ANTIDISCRIM 6
Asia:	Naisten ja miesten osaamisen parantaminen EU:n työmarkkinoilla – Ehdotus neuvoston päätelmiksi

1. Puheenjohtajavaltio on laatinut ehdotuksen neuvoston päätelmiksi aiheesta "Naisten ja miesten osaamisen parantaminen EU:n työmarkkinoilla". Ehdotus perustuu Euroopan tasa-arvoinstituutin laatimaan tutkimusraporttiin.¹
2. Sosiaalityöryhmä on päässyt yhteisymmärrykseen oheisesta päätelmäehdotuksesta.
3. Pysyvien edustajien komiteaa pyydetään hyväksymään päätelmäehdotus ja toimittamaan se neuvoston (työllisyys, sosiaalipolitiikka, terveys ja kuluttaja-asiat) hyväksyttäväksi.

¹ Ks. 6268/17 ADD 1.

Naisten ja miesten osaamisen parantaminen EU:n työmarkkinoilla
Ehdotus neuvoston päätelmiksi

PALAUTTAEN MIELEEN SEURAAVAA:

1. Alankomaiden, Slovakian ja Maltan 7. joulukuuta 2015 allekirjoittamassa EU:n puheenjohtajakolmikön julistuksessa sukupuolten tasa-arvosta todetaan, että EU:n henkilöpääoman tehokkaan käytön kannalta on ratkaisevan tärkeää, että naisille ja miehille annetaan mahdollisuus hyödyntää täysimittaisesti kykyjään ja pätevyyttään.
2. Naisten ja miesten tasa-arvo on perussopimuksissa vahvistettu Euroopan unionin perusperiaate sekä yksi unionin tavoitteista ja toiminnan kohteista. Lisäksi unionin erityisenä tehtävänä on ottaa naisten ja miesten tasa-arvon periaate huomioon kaikessa toiminnassaan.
3. Naisten ja miesten tasa-arvo on vahvistettu myös Euroopan unionin perusoikeuskirjan 23 artiklassa.
4. Eurooppa 2020 -strategian tavoitteena on luoda edellytykset työmarkkinoiden uudistamiselle, nostaa 20–64-vuotiaiden naisten ja miesten työllisyysaste 75 prosenttiin, vähentää köyhien ja sosiaalisesti syrjäytyneiden tai köyhyys- ja syrjäytymisvaarassa olevien naisten ja miesten määrää ainakin 20 miljoonalla ja varmistaa kansallisten sosiaalisten mallien kestävyys. Strategialla pyritään saavuttamaan nämä tavoitteet erityisesti voimaannuttamalla naiset ja miehet sillä, että he hankkivat uusia taitoja, joiden ansiosta he voivat sopeutua uusiin olosuhteisiin ja mahdollisiin uranvaihdoksiin.
5. Sosiaalialan investointipaketissa annetaan jäsenvaltioille ohjausta tehokkaamman ja vaikuttavamman sosiaalipolitiikan toteuttamisessa vastauksena talouskriisiin ja väestönmuutokseen, ja myös kehotetaan jäsenvaltioita investoimaan ihmisiin.

6. Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarilla, josta ilmoitettiin komission vuoden 2017 työohjelmassa, on edellytyksiä tukea toimivia ja oikeudenmukaisia työmarkkinoita ja sosiaalihuoltojärjestelmiä muun muassa edistämällä naisten ja miesten tasa-arvoa.
7. Euroopan tasa-arvosopimuksessa (2011–2020) kehoitetaan toteuttamaan toimenpiteitä sukupuolten välisten erojen poistamiseksi ja sukupuoleen perustuvan eriytymisen torjumiseksi työmarkkinoilla. Yksi tällainen toimenpide on, että "poistetaan sukupuolistereotypioita ja edistetään sukupuolten tasa-arvoa kaikilla koulutustasoilla samoin kuin työelämässä sukupuolten eriytymisen vähentämiseksi työmarkkinoilla".
8. Euroopan komission strategisessa toimintaohjelmassa sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi (2016–2019) keskitytään erilaisiin painopistealoihin, joita ovat esimerkiksi "naisten osuuden kasvattaminen työmarkkinoilla ja naisten ja miesten tasavertainen taloudellinen riippumattomuus" ja "sukupuolten palkka-, tulo- ja eläke-erojen pienentäminen ja naisten köyhyyden torjuminen sen avulla". Näihin tavoitteisiin pyrkiminen edellyttää lisätoimenpiteiden käyttöönottamista naisten ja miesten tasapuolisen edustuksen ja työolojen parantamiseksi eri talouden aloilla ja ammateissa sekä sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi kaikenlaisissa ja -tyyppisissä koulutuksessa, mukaan lukien suhteessa sukupuolittuneisiin opiskelu- ja uravalintoihin. Se edellyttää myös tietoisuuden lisäämistä työelämän eriarvoisuuden sosiaalisista ja taloudellisista seurauksista, mukaan lukien sukupuolten välinen eläkekuilu.
9. Euroopan uuden osaamisohjelman tavoitteena on varmistaa, että ihmisillä on oikeanlaista osaamista koko työelämänsä ajan, ei pelkästään siksi, että tämä parantaa heidän mahdollisuuksiaan päästä työmarkkinoille sekä pysyä ja edetä niillä, vaan myös siksi, että he pystyisivät hyödyntämään koko potentiaalinsa luottavaisina ja aktiivisina kansalaisina.
10. Neuvosto hyväksyi hiljattain suosituksen aiheesta "Taitojen parantaminen: uusia mahdollisuuksia aikuisille", jonka tavoitteena on auttaa vaatimattoman osaamistason omaavia aikuisia saavuttamaan luku- ja kirjoitus-, lasku- ja digitaalisissa taidoissa vähimmäistaso ja tavoittelemaan parempaa pätevyystasoa.

11. Yhdistyneiden kansakuntien kestävän kehityksen toimintaohjelmassa (Agenda 2030) tavoitteeksi asetetaan "saavuttaa sukupuolten välinen tasa-arvo sekä vahvistaa naisten ja tyttöjen oikeuksia ja mahdollisuuksia" ja näin ollen lopettaa kaikenlainen heihin kohdistuva syrjintä. Tähän liittyviä tavoitteita ovat muun muassa, että poistetaan sukupuolten eriarvoisuus koulutuksessa, saavutetaan täysi ja tuottava työllisyys ja säällinen työ kaikille, maksetaan samaa palkkaa samanarvoisesta työstä ja suojataan kaikkien työntekijöiden, myös prekaareissa työsuhteissa² olevien, työelämäoikeuksia.

OTTAEN HUOMIOON SEURAAVAA:

12. Euroopan tasa-arvoinstituutti EIGE on laatinut puheenjohtajavaltio Maltan pyynnöstä tutkimusraportin "Upscaling skills of women and men in precarious employment in the EU³". Siinä tarkastellaan mahdollisuuksia parantaa naisten ja miesten osaamistasoa EU:ssa, korostetaan sukupuolinäkökulmaa ja analysoidaan matalasti koulutettujen naisten ja miesten erilaisia kokemuksia heidän työllistyvyytensä, työmarkkinatilanteensa sekä työhön liittyvään koulutukseen pääsynsä osalta. Tutkimusraportissa käytetään moniulotteista näkökulmaa ja kuvaillaan myös matalasti koulutettujen kokemuksia prekaareista työsuhteista sekä luetellaan tekijöitä, jotka haittaavat heidän pääsyään laadukkaaseen työhön ja mahdollisuuksiaan parantaa osaamistaan.

² "Prekaareilla työsuhteilla" tarkoitetaan näissä päätelmissä työsuhteita, joissa 1) palkka on hyvin matala, 2) työtunteja on vastoin työntekijän tahtoa hyvin vähän tai 3) työsuhteturva on vähäinen (ks. EIGE:n tutkimusraportti). Tämä määritelmä ei vaikuta termin "prekaari työsuhde" käyttöön muissa yhteyksissä eikä EU:n tasolla tai kansainvälisesti mahdollisesti sovittaviin tuleviin määritelmiin.

³ 6268/17 ADD 1.

TODETEN SEURAAVAA:

13. Huolimatta siitä, että naiset ovat yhä paremmin koulutettuja ja tämän päivän Euroopassa heidän koulutustasonsa on parempi kuin miehillä⁴, naisten ansiotyö on edelleen heikommin palkattua. Lisäksi naiset saavat edelleen miehiä huonompaa palkkaa vastaavasta työstä. Naisten työn aliarvostaminen on yksi syy sukupuolten palkkaeroihin, ja se vaikuttaa eroihin myös eläkkeissä. Ongelmien taustalla ovat sukupuolistereotypiat, jotka osaltaan pitävät yllä hoiva- ja hoitovastuun ja kotitöiden epätasaista jakautumista naisten ja miesten välillä, samoin kuin sukupuoleen perustuva eriytyminen koulutuksessa ja työmarkkinoilla.
14. Yleisesti ottaen naisilla on suurempi riski kohdata elämänsä aikana epävarmuutta – esimerkiksi hyvin matalapalkkaista työtä, vastentahtoista osa-aikatyötä tai vähäistä työsuhdeturvaa. Suurin ero sukupuolten välillä on nähtävissä palkassa – yksi viidestä naisesta on pienipalkkainen, kun miehillä vastaava luku on vain yksi kymmenestä. Nuorilla sekä eläkeikää lähestyvillä naisilla ja miehillä, samoin kuin haavoittuvassa asemassa olevilla naisilla ja miehillä, kuten muuttajataustaisilla ja marginalisoituneilla ryhmillä, mukaan lukien romanit, on muita suurempi riski työskennellä prekaareissa työsuhteissa.⁵
15. Tuottava työllisyys ja säällinen työ kaikille, sellaisina kuin Kansainvälinen työjärjestö (ILO) on ne määritellyt, ovat avaintekijöitä tosiasiallisen sukupuolten tasa-arvon ja oikeudenmukaisen globalisaation saavuttamisessa, köyhyyden vähentämisessä sekä tasapuolisen, osallistavan ja kestävä kehityksen saavuttamisessa.
16. Työmarkkinoiden ulkopuolella olevien ihmisten, erityisesti jos heillä on matala osaamistaso, työmarkkinoille pääsyä tai työn vastaanottamista saattavat estää siihen liittyvät lisäkustannukset, kuten matkakustannukset sekä lasten ja muiden huollettavien hoitopalveluista koituvat kustannukset.

⁴ Vuonna 2014 (30–34-vuotiaista) naisista 42,3 prosentilla oli vähintään alimman korkea-asteen tutkinto, kun miehillä vastaava luku oli 33,6 prosenttia (EU:n työvoimatutkimus 2015).

⁵ Eurostatin työvoimatutkimus; EIGEn laskelmat, jotka perustuvat vuoden 2014 mikroaineistoon.

17. Rakenteellisen eriarvoisuuden ja sitkeiden sukupuolistereotyyppien takia naiset, joilla on matala osaamistaso, kohtaavat lisähaasteita ja syrjintää. Puolet matalasti koulutetuista 16–64-vuotiaista naisista⁶ 28 jäsenvaltion EU:ssa on työmarkkinoiden ulkopuolella (työvoimaan kuulumattomia), kun vastaava luku miehillä on 27 prosenttia⁷.
18. Melkein joka toinen nainen (45 %), jolla on matala osaamistaso, on prekaarissa työsuhteessa, kun miesten osalta luku on joka neljäs (26 %) ⁸.
19. Vaikka naisten koulutustaso on viime vuosina noussut ja nuoren sukupolven keskuudessa matala koulutustaso on todennäköisempi miehillä⁹ kuin naisilla (vuonna 2015 20–24-vuotiaiden ikäryhmässä 20 prosentilla miehistä ja 15 prosentilla naisista oli matala koulutustaso), vanhemman väestön keskuudessa (55–64-vuotiaat) 35 prosentilla naisista ja 29 prosentilla miehistä on matala koulutustaso.¹⁰
20. Vanhemmilla ja erityisesti eläkeikää lähestyvillä naisilla on myös suurempi köyhyysriski, joka selittyy elämänmittaisella sukupuolten eriarvoisuudella¹¹, mukaan lukien erot palkassa, työtunneissa ja työuran kestossa. Tämä johtuu muiden tekijöiden ohella siitä, että kotityöt ja hoitovastuu lankeavat enimmäkseen naisille, joiden ura keskeytyy tästä syystä useammin ja jotka tekevät miehiä todennäköisemmin osa-aikatyötä.

⁶ Opiskelijat pois lukien.

⁷ Eurostatin työvoimatutkimus; EIGEn laskelmat, jotka perustuvat vuoden 2014 mikroaineistoon.

⁸ Eurostatin työvoimatutkimus; EIGEn laskelmat, jotka perustuvat vuoden 2014 mikroaineistoon.

⁹ Kansainvälinen koulutusluokitus (ISCED): matalasti koulutetuiksi katsotaan ihmiset, jotka ovat saaneet ainoastaan varhaiskasvatusta, alemman perusasteen koulutusta ja ylemmän perusasteen koulutusta (ISCED 0–2).

¹⁰ Eurostatin työvoimatutkimus (edat_lfse_03).

¹¹ Euroopan komissio (2015) *"Why older women are much more exposed to the risk of poverty than older men"*, Evidence in Focus. EIGEn selvitys "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. Huomattavalta osalta matalasti koulutettuja työikäisiä naisia ja miehiä¹² – riippumatta siitä, ovatko he työelämässä vai sen ulkopuolella – puuttuvat perustaidot, joita ammatilliseen tai täydennyskoulutukseen osallistuminen edellyttää. Lisäksi matalasti koulutetuille naisille ja miehille on vähemmän koulutusmahdollisuuksia varsinkin, jos he työskentelevät prekaareissa työsuhteissa¹³.
22. Vain noin kolmannes prekaareissa työsuhteissa olevista matalasti koulutetuista naisista (36 %) ja miehistä (33 %) on osallistunut koulutukseen viimeisten 12 kuukauden aikana (2015), ja vain harvoissa tapauksissa koulutus oli heidän työnantajinsa tarjoamaa.¹⁴
23. EU:n ulkopuolella syntyneillä naisilla ja miehillä on muita todennäköisemmin matala perustaitojen taso, ja yli kolmanneksella (36 %) heistä on matala koulutustaso¹⁵. Erityisesti naisilla köyhyyden tai sosiaalisen syrjäytymisen riski on korkeampi. Lisäksi heidän osallistumisensa työmarkkinoille on vähäistä¹⁶, ja matala pätevyystaso voi vielä lisätä tätä haitallista ilmiötä. Yksi syy tähän on se, että Euroopan ulkopuolella hankittujen pätevyyksien tunnustamista ei vielä ole kehitetty täyteen mittaansa.

EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO

Ottaen huomioon jäsenvaltioiden laajan toimivallan asiaan liittyvillä aloilla, suhteellisuusperiaatteen ja työmarkkinaosapuolten sekä kansalaisyhteiskunnan roolin KEHOTTAJÄSENVALTIOITA:

¹² 24 prosentilla (23 prosentilla miehistä ja 24 prosentilla naisista) 25–64-vuotiaasta väestöstä on matala koulutustaso.

¹³ Euroopan työolotutkimus; EIGEn laskelmat, jotka perustuvat vuoden 2015 mikroaineistoon.

¹⁴ Euroopan työolotutkimus; EIGEn laskelmat, jotka perustuvat vuoden 2015 mikroaineistoon.

¹⁵ Eurostatin työvoimatutkimus (edat_lfs_9912).

¹⁶ 14295/16 ADD 1.

24. Asettamaan Eurooppa 2020 -strategian täytäntöönpanon yhteydessä etusijalle puuttumisen esteisiin, jotka haittaavat naisten ja miesten osallistumista työmarkkinoille, kiinnittäen erityistä huomiota osaamisen merkitykseen, jotta yleistavoite 20–64-vuotiaiden miesten ja naisten työllisyysasteen nostamisesta 75 prosenttiin voitaisiin saavuttaa.
25. Tehostamaan toimia sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseksi kansallisiin osaamis- ja työvoimapolitiikkoihinsa ja tarvittaessa sisällyttämään tätä varten tällaisia toimenpiteitä kansallisiin toimintasuunnitelmiinsa ja/tai osaksi talouspolitiikan eurooppalaista ohjausjaksoa työllisyyden suuntaviivojen mukaisesti, kiinnittäen erityistä huomiota nimenomaisesti haittoihin, joita naiset kohtaavat työmarkkinoilla ja elämänsä mittaan. Kaikkia tällaisia toimia koskevan EU:n tason raportoinnin olisi tapahduttava nykyisissä puitteissa. Olisi suunniteltava sukupuolisensitiivisiä toimenpiteitä, jotta saavutetaan seuraavat tavoitteet:
- a) Puututaan prekaareihin työoloihin, kuten matalaan palkkaan, vastentahtoiseen osa-aikatyöhön ja huonoon työsuhteturvaan.
 - b) Edistetään naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia ja yhdenvertaista taloudellista riippumattomuutta.
 - c) Torjutaan ja ehkäistään sukupuoleen perustuvaa syrjintää työmarkkinoilla, erityisesti suhteessa työmarkkinoille pääsyyn ja työoloihin, tunnustaen että tietyt naisryhmät, erityisesti haavoittuvassa asemassa olevat naiset, mukaan lukien sukupuoleen perustuvan väkivallan uhrit, saattavat kohdata lisävaikeuksia pyrkimyksissään päästä laadukkaisiin työpaikkoihin, tai voivat olla vaarassa joutua syrjityiksi monesta syystä.
 - d) Toteutetaan miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatetta ja puututaan sukupuolten välisten palkka-, tulo- ja eläke-erojen taustalla oleviin syihin.

- e) Vähennetään työtä koskevia lannistimia, tarvittaessa puuttumalla työpaikan vastaanottamisen tai työmarkkinoille palaamisen aiheuttamiin kuluihin, kiinnittäen asianmukaista huomiota mahdollisiin verotuksellisiin pidäkkeisiin¹⁷, ottaen samalla huomioon, että tällaisilla pidäkkeillä on suuremmat vaikutukset naisiin ja että niiden vähentäminen voi auttaa kaventamaan eroa sukupuolten osallistumisessa työmarkkinoille.
- f) Edistetään laadukkaita työpaikkoja ja varustetaan naiset ja miehet näihin töihin tarvittavalla osaamisella, mukaan lukien digitaaliteknologian alalla.
- g) Torjutaan ammattialojen horisontaalista eriytymistä sukupuolen mukaan ja edistetään toimenpiteitä, joilla pyritään parantamaan sellaisten ennen kaikkea naisia työllistävien alojen tunnustamista ja statusta kuin kotitaloustyö, terveysala, sosiaalipalvelut ja hoiva-ala, ja harkitaan toimenpiteitä palkkojen nostamiseksi näillä aloilla samalla kun otetaan huomioon kansalliset olosuhteet ja työmarkkinaosapuolten rooli.
- h) Edistetään naisten ja miesten yhdenvertaista pääsyä opettajan ammattiin myös siksi, että oppijoille tarjottaisiin sekä nais- että miespuolisia roolimalleja.
- i) Tarjotaan asianmukaista ja kohdennettua koulutusta ja muunlaista tukea matalasti koulutetuille, työvoiman ulkopuolella oleville naisille ja miehille sekä prekaareissa työsuhteissa oleville työntekijöille, myös antamalla heille mahdollisuus osaamisen parantamiseen,¹⁸ jotta heidän työllistyvyytensä ja työnäkymänsä paranisivat ja torjuttaisiin pitkäaikaistyöttömyyttä ja pysyvän työmarkkinoilta syrjäytymisen riskiä.
- j) Varmistetaan yhdenvertainen pääsy laadukkaaseen koulutukseen, ammatilliseen koulutukseen (mukaan lukien oppisopimusjärjestelmät) ja elinikäiseen oppimiseen kaikille, myös naisille ja miehille, joilla on hoitovastuuta ja poistetaan osallistumisen esteitä sekä tehostetaan tavoitettavia toimenpiteitä koulutuksesta tiedottamiseksi, ottaen huomioon matalasti koulutettujen naisten ja miesten olosuhteet ja tarpeet.

¹⁷ Komission yksiköiden valmisteluasiakirja "Kertomus naisten ja miesten tasa-arvosta Euroopan unionissa, 2015", s. 6.

¹⁸ Suositus taitojen parantamisesta: uusia mahdollisuuksia aikuisille, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/ALL/?uri=OJ:C:2016:484:TOC>

k) Torjutaan ikästereotypioita ja -syrjintää työhönotossa koko eliniän ajan.

l) Torjutaan EU:n ulkopuolella syntyneiden naisten ja miesten syrjintää ja hyväksikäyttöä sekä helpotetaan heidän pääsyään työhön, koulutukseen ja elinikäiseen oppimiseen, ja tuetaan tällä tavoin heidän integroitumistaan yhteiskuntaan ja työmarkkinoille.

26. Torjumaan sukupuoleen perustuvaa syrjintää, eriytymistä ja stereotypioita koulutuksessa, ammattikoulutuksessa ja uraohjauksessa. Edistämään sukupuolten tasa-arvoa kouluissa, opistotason oppilaitoksissa, korkeakouluissa ja yliopistoissa. Kannustamaan kaikenlaisista taustoista tulevia tyttöjä, poikia, naisia ja miehiä valitsemaan kykyjensä ja taitojensa mukaisia koulutusaloja ja ammatteja ilman, että valinta pohjautuu sukupuolistereotypiaan, erityisesti kannustamalla naisten ja tyttöjen pääsyä muun muassa luonnontieteisiin, teknologiaan, insinööritieteisiin ja matematiikkaan (STEM-aineet) liittyville koulutusaloille ja ammatteihin. Kannustamaan miehiä ja poikia opiskelemaan ja työskentelemään sellaisilla aloilla kuin sosiaalipalvelut, lastenhoito ja pitkäaikaishoito.
27. Jatkamaan koulutuksen keskeyttämisen analysointia sukupuolinäkökulmasta ja käsittelemään niitä monia haasteita, jotka estävät koulutuksen loppuunsaattamista, erityisesti haavoittuvassa tilanteessa olevien tai marginalisoituneisiin ryhmiin kuuluvien tyttöjen ja poikien osalta. Kannustamaan erityisesti sellaisia nuoria naisia ja miehiä, joilla on matala koulutustaso, osallistumaan lisäkoulutukseen sekä oppisopimusjärjestelmiin uusien taitojen ja pätevyyksien hankkimiseksi työkokemuksen ohella, Euroopan uuden osaamisohjelman mukaisesti.
28. Puuttumaan eläkeikää lähestyvien työntekijöiden työllisyydessä ilmeneviin sukupuolieroihin omaksumalla sektorienvälinen lähestymistapa kiinnittäen erityistä huomiota tuen antamiseen pitkäaikaistyöttömille¹⁹ naisille ja miehille, turvaamalla yhtäläiset mahdollisuudet työelämässä esimerkiksi uralla kehittymisen ja etenemisen samoin kuin palkan ja ylenemisen osalta ja tarjoamalla tukipalveluja miehille ja naisille, joilla on hoitovelvollisuuksia.

¹⁹ Neuvoston suositus, annettu 15. helmikuuta 2016, pitkäaikaistyöttömien integroitumisesta työmarkkinoille (EUVL C 67, 20.2.2016, s. 1).

29. Tarjoamaan sukupuolisensitiivisiä ja kohdennettuja neuvontapalveluja, tarvittaessa myös asianmukaista tukea, työvoiman ulkopuolella oleville naisille ja miehille, joilla on matala osaamistaso, ja huolehtimaan näiden palvelujen saatavuudesta sen varmistamiseksi, että he voivat käyttää osaamistaan tehokkaasti, myös antamalla neuvontaa mahdollisuuksista ryhtyä yrittäjäksi ja perustaa osuuskuntia.
30. Toteuttamaan naisten ja miesten, myös matalasti koulutettujen ja EU:n ulkopuolella syntyneiden, työllistyvyyden parantamiseksi toimia, joilla helpotetaan vielä lisää pätevyyden sekä virallisen ja epävirallisen oppimisen kautta saavutetun osaamisen tunnustamista ja edistetään epävirallisen ja arkioppimisen validointia.²⁰
31. Tarjoamaan vanhemmille hoitovapaata, isyysvapaa mukaan luettuna, ja helpottamaan työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamista tarjoamalla laadukkaita, kohtuuhintaisia ja helposti saatavia hoitopalveluja sellaisten henkilöiden auttamiseksi, joilla on hoitovelvoitteita (mukaan lukien varhaiskasvatus ja muista huollettavista huolehtiminen), jotta heidän olisi mahdollista aloittaa tai pysyä työelämässä, etsiä laadukasta työtä ja osallistua koulutus- ja elinikäisen oppimisen mahdollisuuksiin, edistäen samalla hoito- ja kotitöiden tasapuolista jakautumista naisten ja miesten välillä. Erityisesti olisi toteutettava kaikki tarpeelliset toimenpiteet lastenhoitopalveluja koskevien Barcelonan tavoitteiden saavuttamiseksi Eurooppa 2020 -strategiassa vahvistettujen sitoumusten mukaisesti.
32. Torjumaan prekaareja työsuhteita ja parantamaan työoloja panemalla täytäntöön sovellettavaa lainsäädäntöä. Tukemaan yrityksiä yhteensovittamistoimenpiteiden hallinnoinnissa. Kannustamaan yrityksiä esimerkiksi sertifiointijärjestelmien ja taloudellisten toimenpiteiden avulla toteuttamaan joustavia työjärjestelyjä ja perheystävällisiä toimenpiteitä työpaikoilla, hyödyntäen täysimittaisesti "älykkään" työnteon mahdollisuuksia²¹. Helpottamaan tällaisten yhteensovittamistoimien käyttöönottoa sekä naisten että miesten keskuudessa. Tarjoamaan yhtäläiset mahdollisuudet lisäkoulutukseen ja varmistamaan, että kaikkia työntekijöitä, myös prekaareissa työsuhteissa olevia työntekijöitä, jotka hyödyntävät tällaisia toimenpiteitä, kohdellaan yhdenvertaisesti.

²⁰ Neuvoston suositus, annettu 20. joulukuuta 2012, epävirallisen ja arkioppimisen validoinnista (EUVL C 398, 22.12.2012, s. 1).

²¹ "Älykkäät" työjärjestelyt nykyaikaisen teknologian tarjoamien mahdollisuuksien puitteissa (esim. etätö ja joustavat työajat).

33. Rohkaisemaan ja kannustamaan kaikkien alojen yrityksiä tarjoamaan enemmän koulutusta työpaikalla ja mahdollisuuksia koulutukseen niin naisille kuin miehillekin myös aloilla, joilla koulutusta on saatavilla vähemmän.
34. Edistämään vuoropuhelua työmarkkinaosapuolten, naisjärjestöjen ja kansalaisjärjestöjen kanssa sen mukaan, millainen rooli ja toimivalta niillä jäsenvaltioissa on, yhteistyön tehostamiseksi palkkasyrjinnän ja prekaarien työolojen torjunnassa, myös kehittämällä prekaareissa työsuhteissa työskentelevien osaamista. Kannustamaan sidosryhmiä tunnustamaan prekaareissa työsuhteissa olevien naisten ja miesten olosuhteet ja tarpeet sekä tukemaan tällaisia työntekijöitä erityisesti osaamisen määrittely- ja tunnustamisvaiheessa; levittämään tietoa siitä, mitä hyötyä matalasti koulutetuille naisille ja miehille sekä työnantajille on osaamisen kehittämisestä ja elinikäisestä oppimisesta.
35. Harkitsemaan toimia sen varmistamiseksi, että julkiset hankintasopimukset eivät johda naisten ja miesten kohdalla prekaareihin työtilanteisiin ja että ne edistävät naisten osallistumista työmarkkinoille.

KEHOTTAÄ EUROOPAN KOMISSIOTA:

36. Tukemaan jäsenvaltioita niiden pyrkimyksissä valtavirtaistaa sukupuolinäkökulma työmarkkinapolitiikassaan, mukaan lukien Eurooppa 2020 -strategian (erityisesti talouspolitiikan eurooppalaisen ohjausjakson kautta) ja Euroopan uuden osaamisohjelman täytäntöönpanon yhteydessä sekä Euroopan rakenne- ja investointirahastojen yhteydessä sekä osana komission vuoden 2017 työohjelmassa ilmoitettua Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria.
37. Varmistamaan, että sukupuolinäkökulma sisällytetään osaamisen kehittämiseen liittyviin politiikkoihin ja toimenpiteisiin, erityisesti digitalisointialan, luonnontieteiden sekä tutkimus- ja kehittämisalan töissä, samoin kuin elinikäisessä oppimisessa ja työmarkkinoilla.

38. Edistämään ohjelmia ja politiikkoja, joissa tunnustetaan ja otetaan huomioon naisten ja miesten, erityisesti prekaareissa työsuhteissa olevien vanhempien ja hoidosta vastuussa olevien, vaihtelevat olosuhteet ja tarpeet, jotta voitaisiin parantaa naisten ja miesten pääsyä perheystävällisiin toimenpiteisiin, joustaviin ja "älykkäisiin" työjärjestelyihin sekä lasten ja muiden huollettavien pääsyä saavutettaviin, kohtuuhintaisiin ja laadukkaisiin virallisiin hoitopalveluihin (varhaiskasvatus mukaan luettuna). Kannustamaan isiä ottamaan isyys- tai vanhempainvapaata ja työnantajia helpottamaan näiden lomien käyttämistä, jotta naiset voisivat lisätä osallistumistaan työmarkkinoille. Komission olisi otettava nämä näkökohdat huomioon toteuttaessaan vuoden 2017 työohjelmassaan ilmoitettua aloitetta, jolla pyritään vastaamaan työssäkäyvien perheiden työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskeviin haasteisiin.
39. Rahoittamaan ja tukemaan tiedotustoimia nais- ja miespuolisten työntekijöiden yhdenvertaisuudesta ja työelämäoikeuksista, elinikäisestä oppimisesta koituvista eduista ja sellaisten henkilöiden saatavilla olevista palveluista, joilla on matala osaamistaso ja jotka haluavat parantaa työllistyvyyttään, myös Euroopan uuden osaamisohjelman täytäntöönpanon yhteydessä.
-

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

- Neuvoston direktiivi 92/85/ETY, annettu 19 päivänä lokakuuta 1992, toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi)
- Neuvoston direktiivi 2000/78/EY, annettu 27 päivänä marraskuuta 2000, yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista (EYVL L 303, 2.12.2000, s. 16)
- Direktiivi 2004/113/EY, annettu 13 päivänä joulukuuta 2004, miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta tavaroiden ja palvelujen saatavuuden ja tarjonnan alalla (EUVL L 373, 21.12.2004, s. 37)
- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY, annettu 5 päivänä heinäkuuta 2006, miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (uudelleenlaadittu toisinto) (EUVL L 204, 26.7.2006, s. 23)
- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY, annettu 19. marraskuuta 2008, vuokratyöstä
- Neuvoston direktiivi 2010/18/EU, annettu 8 päivänä maaliskuuta 2010, BusinessEuropen, UEAPME:n, CEEP:n ja EAY:n tekemän vanhempainvapaata koskevan tarkistetun puitesopimuksen täytäntöönpanosta ja direktiivin 96/34/EY kumoamisesta (ETA:n kannalta merkityksellinen teksti) EUVL L 68, 18.3.2010, s. 13–20
- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2010/41/EU, annettu 7 päivänä heinäkuuta 2010, miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisesta itsenäisiin ammatinharjoittajiin sekä neuvoston direktiivin 86/613/ETY kumoamisesta (EUVL L 180, 15.7.2010, s. 1)

2. Neuvosto:

Kaikki asiaan liittyvät asiakirjat ja erityisesti seuraavat:

- Neuvoston direktiivi 97/81/EY, annettu 15 päivänä joulukuuta 1997, Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta – Liite: Osa-aikatyötä koskeva puitesopimus
- Neuvoston direktiivi 1999/70/EY, annettu 28 päivänä kesäkuuta 1999, Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta
- Neuvoston päätelmät Pekingin toimintaohjelman täytäntöönpanoa jäsenvaltioissa koskevasta tarkastelusta: naisten ja miesten väliset palkkaerot (14485/01)
- Neuvoston päätelmät yhteiskunnassa vallitsevien sukupuolistereotyyppien poistamisesta (9671/08)
- Neuvoston päätelmät perheystävällisistä tutkijanurista: kohti yhdenmukaista mallia (9026/1/08)
- Neuvoston päätelmät jäsenvaltioiden ja EU:n toimielinten suorittaman Pekingin toimintaohjelman täytäntöönpanon tarkastelusta – Naiset ja talous: Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen (17474/08)
- Neuvoston päätelmät jäsenvaltioiden ja EU:n toimielinten suorittaman Pekingin toimintaohjelman täytäntöönpanon tarkastelusta. "Peking +15": Edistymisen arviointi (15992/09)
- Neuvoston direktiivi 2010/18/EU, annettu 8 päivänä maaliskuuta 2010, BusinessEuropen, UEAPMen, CEEP:n ja EAY:n tekemän vanhempainvapaata koskevan tarkistetun puitesopimuksen täytäntöönpanosta ja direktiivin 96/34/EY kumoamisesta (ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)
- Neuvoston päätelmät sukupuolten palkkaeron kaventamiseen tähtäävän sitoutumisen vahvistamisesta ja siihen tähtäävien toimien vauhdittamisesta sekä Pekingin toimintaohjelman täytäntöönpanon tarkastelusta (18121/10)
- Neuvoston päätelmät Pekingin toimintaohjelman täytäntöönpanon arvioinnista – Naiset ja talous: Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen yhtäläisen työmarkkinoille osallistumisen edellytyksenä (17816/11)

- Neuvoston päätelmät Euroopan tasa-arvosopimuksesta (2011–2020) (EUVL C 155, 25.5.2011, s. 10)
- Neuvoston päätelmät varhaiskasvatuksesta: varhaiskasvatuksella parhaat mahdolliset lähtökohdat lasten tulevaisuudelle (EUVL C 175, 15.6.2011, s. 8)
- Neuvoston suositus, annettu 20. joulukuuta 2012, epävirallisen ja arkioppimisen validoinnista (EUVL C 398, 22.12.2012, s.1)
- Neuvoston päätelmät: Kasvua ja yhteenkuuluvuutta tukevat sosiaaliset investoinnit (11487/13)
- Neuvoston päätelmät aiheesta "Naiset ja talous: Taloudellinen riippumattomuus osa-aikatyön ja itsenäisen ammatinharjoittamisen näkökulmasta (11050/14)
- Neuvoston päätelmät jäsenvaltioiden ja EU:n toimielinten suorittaman Pekingin toimintaohjelman täytäntöönpanon tarkastelusta: Sukupuolten tasa-arvo EU:ssa: eteneminen vuoden 2015 jälkeen. Pekingin toimintaohjelman 20 täytäntöönpanovuoden arviointi (16891/14)
- Neuvoston päätelmät: Kohti osallistavampia työmarkkinoita (7017/15)
- Neuvoston päätelmät: Naisten ja miesten yhtäläiset tulonsaantimahdollisuudet: Sukupuolten välisten eläke-erojen poistaminen (10081/15)
- Neuvoston päätös (EU) 2015/1848 jäsenvaltioiden työllisyyspolitiikan suuntaviivoista vuodelle 2015 (EUVL L 268, 15.10.2015, s. 28–32)
- Neuvoston päätelmät, annettu 26. lokakuuta 2015, sukupuolten tasa-arvon edistämistä koskevasta toimintasuunnitelmasta (2016–2020) (13201/15)
- Neuvoston päätelmät: Köyhyyden ja sosiaalisen syrjäytymisen torjunta: integroitu lähestymistapa (9273/16)
- Neuvoston päätelmät naisista ja köyhyydestä (15409/16)
- Neuvoston suositus, annettu 15 päivänä helmikuuta 2016, pitkäaikaistyöttömien integroitumisesta työmarkkinoille (EUVL C 67, 20.2.2016, s. 1)
- Neuvoston suositus, annettu 19 päivänä joulukuuta 2016, taitojen parantamisesta: uusia mahdollisuuksia aikuisille (EUVL C 484, 24.12.2016, s. 1)

3. Euroopan komissio:

- Komission tiedonanto "Eurooppa 2020: Älykkään, kestävän ja osallistavan kasvun strategia" (KOM(2010) 2020 lopullinen)
- Komission 21. syyskuuta 2010 esittämä tiedonanto: Naisten ja miesten tasa-arvostrategia vuosiksi 2010–2015 (KOM(2010) 491 lopullinen)
- Tiedonanto "Köyhyyden ja sosiaalisen syrjäytymisen torjunnan eurooppalainen foorumi: Eurooppalaiset puitteet sosiaaliselle ja alueelliselle yhteenkuuluvuudelle" (KOM(2010) 758 lopullinen)
- Euroopan komission tiedonanto: Varhaiskasvatuksella parhaat mahdolliset lähtökohdat lasten tulevaisuudelle (KOM(2011) 66 lopullinen)
- Komission tiedonanto "Kasvua ja yhteenkuuluvuutta tukevat sosiaaliset investoinnit, mukaan luettuna Euroopan sosiaalirahaston täytäntöönpano vuosina 2014–2020" (COM(2013) 83 final)
- Komission suositus miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen lujittamisesta läpinäkyvyyden avulla (C(2014) 1405 final)
- Komission yksiköiden valmisteluasiakirja "Strateginen toimintaohjelma sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi 2016–2019" (SWD(2015) 278 final)
- Etenemissuunnitelma "Uudet toimet työssäkäyvien perheiden työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskeviin haasteisiin vastaamiseksi" (elokuu 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. lokakuuta 2015), Evidence in Focus
- Komission tiedonanto Uusi osaamisohjelma Euroopalle: Vahvistetaan yhdessä inhimillistä pääomaa, työllistettävyyttä ja kilpailukykyä (COM(2016) 381 final)
- Komission yksiköiden valmisteluasiakirja "2015 Report on equality between women and men in the European Union" (SWD (2016) 54 final)
- Komission tiedonanto "Kolmansien maiden kansalaisten kotouttamista koskeva toimintasuunnitelma" (COM (2016) 377 final)
- Koulutuksen seurantakatsaus 2016 (englanniksi)
http://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016_en.pdf

4. Euroopan parlamentti:

- Päättöslauselma, annettu 19. lokakuuta 2010, epävarmassa asemassa olevista naistyöntekijöistä (2010/2018(INI))
- Päättöslauselma, annettu 20. lokakuuta 2010, vähimmäistulon asemasta köyhyyden torjunnassa ja osallistavan yhteiskunnan edistämisessä Euroopassa (2010/2039(INI), EUVL C 70E, 8.3.2012)
- Päättöslauselma, annettu 8. maaliskuuta 2011, naisten köyhyydestä Euroopan unionissa (2010/2162(INI))
- Päättöslauselma, annettu 15. marraskuuta 2011, köyhyyden ja sosiaalisen syrjäytymisen torjunnan eurooppalaisesta foorumista (2011/2052(INI))
- Mietintö sukupuolten tasa-arvosta ja naisten vaikutusmahdollisuuksien lisäämisestä digitaalisella ajalla (2015/2007(INI)), 8. huhtikuuta 2016
- Päättöslauselma, annettu 26. toukokuuta 2016, köyhyyden sukupuolinäkökulmasta (2015/2228(INI))

5. Muut:

- Puheenjohtajakolmikion (Alankomaat, Slovakia ja Malta) julistus sukupuolten tasa-arvosta, Bryssel, 7. joulukuuta 2015
<https://english.eu2016.nl/documents/publications/2016/01/05/declaration-on-gender-equality>
- EIGEn tutkimusraportti "Upscaling skills of women and men in precarious employment in the EU" (6268/17 ADD 1)
- EIGEn selvitys "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 ADD1)
- Yhdistyneiden kansakuntien yleiskokous (2015). Kestävän kehityksen toimintaohjelma Agenda 2030
http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E
- Kansainvälinen työjärjestö (2016). Sukupuolten tasa-arvoa koskeva ILO:n toimintasuunnitelma 2016–2017
http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_351305/lang--en/index.htm

- OECD:n raportti "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:n raportti "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>
 - Mailman terveystajrjestö (WHO): "World Report on Ageing and Health (2015)"
http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/186463/1/9789240694811_eng.pdf?ua=1
 - Eurydicen tutkimusraportti 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
 - Neljäs naisten maailmankonferenssi, Pekingin toimintaohjelma, 1995
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>
 - Eurostat, työvoimatutkimus
 - Eurofound, Euroopan työolotutkimus.
-