



Βρυξέλλες, 20 Φεβρουαρίου 2017
(OR. en)

6268/17

SOC 90
GENDER 6
EMPL 60
EDUC 45
ANTIDISCRIM 9

ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Αποστολέας:	Προεδρία
Αποδέκτης:	Επιτροπή των Μόνιμων Αντιπροσώπων / Συμβούλιο
αριθ. προηγ. εγγρ.:	5746/17 REV 2 SOC 56 GENDER 4 EMPL 42 EDUC 26 ANTIDISCRIM 6
Θέμα:	Ενίσχυση των δεξιοτήτων των γυναικών και των ανδρών στην αγορά εργασίας της ΕΕ - Σχέδιο συμπερασμάτων του Συμβουλίου

1. Η Προεδρία εκπόνησε σχέδιο συμπερασμάτων του Συμβουλίου με θέμα «Ενίσχυση των δεξιοτήτων των γυναικών και των ανδρών στην αγορά εργασίας της ΕΕ», με βάση ερευνητικό σημείωμα του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE).¹
2. Η ομάδα «Κοινωνικές Υποθέσεις» κατέληξε σε συμφωνία επί του συνημμένου κειμένου των συμπερασμάτων.
3. Η Επιτροπή των Μόνιμων Αντιπροσώπων καλείται να εγκρίνει το κείμενο και να διαβιβάσει το σχέδιο συμπερασμάτων στο Συμβούλιο «Απασχόληση, Κοινωνική Πολιτική, Υγεία και Καταναλωτές» προς έγκριση.

¹ Βλ. 6268/17 ADD 1.

Ενίσχυση των δεξιοτήτων των γυναικών και των ανδρών στην αγορά εργασίας της ΕΕ
Σχέδιο συμπερασμάτων του Συμβουλίου

ΥΠΕΝΘΥΜΙΖΟΝΤΑΣ:

1. Τη δήλωση των τριών Προεδριών σχετικά με την ισότητα των φύλων που υπεγράφη από τις Κάτω Χώρες, τη Σλοβακία και τη Μάλτα στις 7 Δεκεμβρίου 2015, στην οποία επισημαίνεται ότι η παροχή σε γυναίκες και άνδρες της δυνατότητας να αξιοποιήσουν πλήρως τις ικανότητες και τα επαγγελματικά προσόντα τους είναι καίριας σημασίας για την αποτελεσματική χρήση του ανθρώπινου κεφαλαίου της ΕΕ.
2. Ότι η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών συνιστά θεμελιώδη αρχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης η οποία κατοχυρώνεται στις Συνθήκες και συγκαταλέγεται μεταξύ των στόχων και των καθηκόντων της Ένωσης. Επιπλέον, η ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στο σύνολο των δραστηριοτήτων της αποτελεί ρητή αποστολή της Ένωσης.
3. Ότι η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών κατοχυρώνεται επίσης στο άρθρο 23 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
4. Ότι η στρατηγική «Ευρώπη 2020» έχει ως στόχο να δημιουργηθούν οι συνθήκες για τον εκσυγχρονισμό των αγορών εργασίας· να συμβάλει στην αύξηση των επιπέδων απασχόλησης στο 75 % για τις γυναίκες και τους άνδρες ηλικίας 20-64 ετών· να μειωθεί κατά τουλάχιστον 20 εκατομμύρια ο αριθμός των γυναικών και των ανδρών που πλήττονται ή απειλούνται από τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό· και να διασφαλιστεί η βιωσιμότητα των εθνικών κοινωνικών μοντέλων. Ειδικότερα, επιδιώκει την επίτευξη των ανωτέρω στόχων ενδυναμώνοντας γυναίκες και άνδρες μέσω της απόκτησης νέων δεξιοτήτων ώστε να προσαρμόζονται στις νέες συνθήκες και σε ενδεχόμενες αλλαγές σταδιοδρομίας.
5. Ότι η δέσμη των κοινωνικών επενδύσεων παρέχει καθοδήγηση στα κράτη μέλη για τη χάραξη αποδοτικότερων και αποτελεσματικότερων κοινωνικών πολιτικών για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης και των δημογραφικών αλλαγών, και καλεί επίσης τα κράτη μέλη να επενδύσουν στους ανθρώπους.

6. Ότι ο ευρωπαϊκός πυλώνας κοινωνικών δικαιωμάτων, όπως ανακοινώθηκε στο πρόγραμμα εργασίας της Επιτροπής για το 2017, έχει τη δυνατότητα να υποστηρίξει αγορές εργασίας και συστήματα κοινωνικής πρόνοιας που λειτουργούν εύρυθμα και δίκαια, μεταξύ άλλων μέσω της προώθησης της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών.
7. Το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων (2011-2020), το οποίο ζητεί δράσεις για τη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων και την καταπολέμηση του διαχωρισμού των φύλων στην αγορά εργασίας. Ένα τέτοιο μέτρο είναι η «εξάλειψη των στερεότυπων με βάση το φύλο και [η] προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλα τα επίπεδα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, καθώς και στον επαγγελματικό βίο, προκειμένου να περιοριστεί ο διαχωρισμός στην αγορά εργασίας με βάση το φύλο».
8. Το έγγραφο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με τίτλο «Στρατηγική δέσμευση για την ισότητα των φύλων, 2016-2019», το οποίο εστιάζεται σε διάφορους τομείς προτεραιότητας, μεταξύ άλλων στην «Αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και την ισότιμη οικονομική ανεξαρτησία γυναικών και ανδρών» καθώς και στη «Μείωση του χάσματος στους μισθούς, τις αποδοχές και τις συντάξεις λόγω φύλου και, κατ' επέκταση, στην καταπολέμηση της φτώχειας των γυναικών». Η επιδίωξη των στόχων αυτών προϋποθέτει την εφαρμογή περαιτέρω μέτρων για τη βελτίωση της ισορροπίας των φύλων και των συνθηκών εργασίας σε διάφορους οικονομικούς τομείς και επαγγέλματα και την προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλα τα επίπεδα και σε όλους τους τύπους εκπαίδευσης, μεταξύ άλλων σε σχέση με τις επιλογές αντικειμένου σπουδών και σταδιοδρομίας που υπαγορεύονται από τα έμφυλα στερεότυπα. Συνεπάγεται επίσης την ευαισθητοποίηση όσον αφορά τις κοινωνικές και οικονομικές συνέπειες της ανισότητας στον τομέα της απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένου του χάσματος μεταξύ των φύλων στις συντάξεις.
9. Ότι το νέο θεματολόγιο δεξιοτήτων για την Ευρώπη έχει ως στόχο να διασφαλίσει ότι οι άνθρωποι διαθέτουν τις σωστές δεξιότητες καθ' όλη τη διάρκεια του επαγγελματικού τους βίου, με στόχο όχι μόνο τη βελτίωση των προοπτικών τους όσον αφορά την είσοδο, την παραμονή και την ανέλιξη στην αγορά εργασίας, αλλά και την εκπλήρωση του προορισμού τους ως ολοκληρωμένων και ενεργών πολιτών.
10. Ότι το Συμβούλιο ενέκρινε πρόσφατα σύσταση όσον αφορά τις Διαδρομές αναβάθμισης των δεξιοτήτων: Νέες ευκαιρίες για ενήλικους, με στόχο να βοηθηθούν οι ενήλικες με χαμηλή ειδίκευση να αποκτήσουν ένα ελάχιστο επίπεδο ανάγνωσης, γραφής, αριθμητικής και ψηφιακών δεξιοτήτων και να προχωρήσουν στην απόκτηση υψηλότερων προσόντων.

11. Το θεματολόγιο των Ηνωμένων Εθνών του 2030 για τη βιώσιμη ανάπτυξη, το οποίο επιδιώκει να «επιτευχθεί η ισότητα των φύλων και η χειραφέτηση όλων των γυναικών και κοριτσιών» θέτοντας τέλος σε κάθε μορφή διάκρισης. Συναφείς στόχοι είναι μεταξύ άλλων η εξάλειψη των διαφορών μεταξύ των φύλων στην εκπαίδευση· η επίτευξη πλήρους και παραγωγικής απασχόλησης και αξιοπρεπούς εργασίας για όλους, γυναίκες και άνδρες· ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας· και προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων για όλους τους εργαζομένους, συμπεριλαμβανομένων όσων εργάζονται σε επισφαλείς θέσεις εργασίας².

ΣΗΜΕΙΩΝΟΝΤΑΣ:

12. Το ερευνητικό σημείωμα³ με τίτλο «Αναβάθμιση των δεξιοτήτων γυναικών και ανδρών σε επισφαλείς θέσεις εργασίας στην ΕΕ», που εκπόνησε το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την ισότητα των φύλων (EIGE) κατ' αίτηση της Προεδρίας της Μάλτας. Το εν λόγω ερευνητικό σημείωμα διερευνά τις δυνατότητες για αναβάθμιση των δεξιοτήτων των γυναικών και των ανδρών στην ΕΕ, αναδεικνύοντας τη διάσταση του φύλου, και αναλύει τις ποικίλες εμπειρίες γυναικών και ανδρών χαμηλής ειδίκευσης όσον αφορά την απασχολησιμότητά τους, την κατάστασή τους στην αγορά εργασίας και την πρόσβασή τους σε κατάρτιση σχετική με συγκεκριμένα επαγγέλματα. Επιλέγοντας μια πολυδιάστατη οπτική, το σημείωμα περιγράφει επίσης την εμπειρία των εργαζομένων χαμηλής ειδίκευσης σε επισφαλείς θέσεις εργασίας και αναφέρει τους παράγοντες που δρουν ανασταλτικά όσον αφορά την πρόσβαση σε ποιοτική απασχόληση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων.

² Ως «επισφαλής εργασία» στα παρόντα συμπεράσματα νοείται η απασχόληση με 1) πολύ χαμηλή αμοιβή, 2) εξαιρετικά περιορισμένο ωράριο εργασίας που επιβάλλεται από την εργοδοσία ή 3) αυξημένο κίνδυνο διακοπής της εργασιακής σχέσης. (Βλ. ερευνητικό σημείωμα EIGE.) Ο ορισμός αυτός διατυπώνεται με την επιφύλαξη της απόδοσης διαφορετικού νοήματος στον όρο «επισφαλής εργασία» σε διαφορετικό συγκείμενο ή τυχόν άλλου ορισμού που ενδέχεται να διατυπωθεί στο μέλλον κατόπιν κοινής συμφωνίας σε επίπεδο ΕΕ ή διεθνώς.

³ έγgr. 6268/17 ADD 1.

ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΟΝΤΑΣ ΟΤΙ:

13. Παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες αποκτούν όλο και περισσότερα προσόντα, ξεπερνώντας πλέον τους άνδρες σε μορφωτικό επίπεδο στην Ευρώπη⁴, η αμειβόμενη εργασία των γυναικών εξακολουθεί να αποφέρει λιγότερα χρήματα. Επιπλέον, οι γυναίκες εξακολουθούν να αμείβονται λιγότερο καλά από τους άνδρες για συγκρίσιμη εργασία. Η υποτίμηση της εργασίας των γυναικών είναι μία από τις αιτίες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ γυναικών και ανδρών και οδηγεί μεταξύ άλλων σε χάσμα μεταξύ των φύλων στις συντάξεις. Η ρίζα των προβλημάτων αυτών βρίσκεται στα στερεότυπα των φύλων τα οποία συμβάλλουν στη διαίωνιση της άνιση κατανομής των καθηκόντων μεταξύ γυναικών και ανδρών όσον αφορά τη φροντίδα των εξαρτώμενων μελών και του νοικοκυριού, καθώς επίσης στους διαχωρισμούς βάσει φύλου στην εκπαίδευση, στην κατάρτιση και στην αγορά εργασίας.
14. Συνολικά, οι γυναίκες διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο επισφάλειας σε όλη τη διάρκεια του βίου -- για παράδειγμα εργασία με εξαιρετικά χαμηλές αποδοχές ή μη προαιρετικό καθεστώς μερικής απασχόλησης, ή αυξημένο κίνδυνο διακοπής της εργασιακής σχέσης. Η μεγαλύτερη διαφορά μεταξύ των δύο φύλων παρατηρείται στην αμοιβή - μία στις πέντε γυναίκες είναι χαμηλά αμειβόμενη, έναντι ενός στους δέκα άνδρες. Οι γυναίκες και άνδρες νεαρής ηλικίας και οι γυναίκες και άνδρες που πλησιάζουν σε ηλικία συνταξιοδότησης, όπως επίσης οι γυναίκες και οι άνδρες που βρίσκονται σε ευάλωτη κατάσταση, όπως για παράδειγμα, όσοι έχουν μεταναστευτικές καταβολές και οι περιθωριοποιημένες ομάδες συμπεριλαμβανομένων των Ρομά είναι πιο πιθανό να απασχολούνται σε επισφαλείς θέσεις εργασίας.⁵
15. Η παραγωγική απασχόληση και η αξιοπρεπής εργασία για όλους, όπως ορίζονται από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, είναι μεταξύ των παραγόντων θεμελιώδους σημασίας για την επίτευξη της ισότητας των φύλων στην πράξη και για μια δίκαιη παγκοσμιοποίηση, για τη μείωση της φτώχειας και για την επίτευξη δίκαιης, βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης.
16. Άτομα εκτός αγοράς εργασίας, και ιδίως όσοι έχουν χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων, είναι πιθανό να διστάζουν να εισέλθουν στην αγορά εργασίας ή να αποδεχθούν μια θέση απασχόλησης λόγω των επιπλέον εξόδων που αυτό θα συνεπαγόταν, όπως το κόστος των μετακινήσεων και το κόστος των υπηρεσιών φροντίδας για παιδιά και άλλα εξαρτώμενα άτομα.

⁴ Το 2014, το 42,3 % των γυναικών (ηλικίας 30-34 ετών) ήταν πτυχιούχοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και άνω, έναντι του 33,6 % των ανδρών. (Έρευνα για το εργατικό δυναμικό στην ΕΕ, 2015.)

⁵ Έρευνα της Eurostat για το εργατικό δυναμικό, υπολογισμοί του EIGE βάσει μικροδεδομένων του 2014.

17. Λόγω διαρθρωτικών ανισοτήτων και των εμμενόντων στερεοτύπων των φύλων, οι γυναίκες με χαμηλή ειδίκευση αντιμετωπίζουν πρόσθετα προβλήματα και διακρίσεις. Το 50 % των γυναικών χαμηλής ειδίκευσης ηλικίας 16-64 ετών⁶ στην ΕΕ των 28 είναι εκτός της αγοράς εργασίας (ανενεργός πληθυσμός), έναντι 27 % των ανδρών⁷.
18. Σχεδόν μία στις δύο γυναίκες χαμηλής ειδίκευσης (45 %) - έναντι ενός στους τέσσερις άνδρες χαμηλής ειδίκευσης (26 %) - απασχολείται σε επισφαλή θέση εργασίας⁸.
19. Ωστόσο, τα τελευταία χρόνια το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών έχει ανοδική πορεία, σε σημείο που οι άνδρες της νέας γενιάς να είναι πιο πιθανό να έχουν χαμηλότερα προσόντα⁹ από τις γυναίκες (το 2015, 20 % των ανδρών και 15 % των γυναικών ηλικίας 20-24 είχαν χαμηλό μορφωτικό επίπεδο), ενώ στις παλαιότερες γενιές χαμηλό επίπεδο προσόντων είχε το 35 % των γυναικών και το 29 % των ανδρών ηλικίας 55-64.¹⁰
20. Οι ηλικιωμένες γυναίκες, ιδίως εκείνες που βρίσκονται κοντά στη συνταξιοδότηση, αντιμετωπίζουν επίσης υψηλότερο κίνδυνο φτώχειας λόγω των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων σε όλη τη διάρκεια του βίου¹¹, συμπεριλαμβανομένων διαφορών στην αμοιβή, τις ώρες εργασίας και τη διάρκεια του εργασιακού βίου. Αυτό οφείλεται, μεταξύ άλλων, στο γεγονός ότι τα οικιακά καθήκοντα και η παροχή φροντίδας βαρύνουν κυρίως τις γυναίκες, οι οποίες, κατά συνέπεια, διακόπτουν συχνότερα την επαγγελματική τους σταδιοδρομία και είναι πιθανότερο να εργαστούν με μερική απασχόληση σε σχέση με τους άνδρες.

⁶ Εξαιρούνται όσοι φοιτούν σε εκπαιδευτικά ιδρύματα.

⁷ Έρευνα της Eurostat για το εργατικό δυναμικό, υπολογισμοί του EIGE βάσει μικροδεδομένων του 2014.

⁸ Έρευνα της Eurostat για το εργατικό δυναμικό, υπολογισμοί του EIGE βάσει μικροδεδομένων του 2014.

⁹ Διεθνής πρότυπη ταξινόμηση της εκπαίδευσης (ISCED): ως χαμηλής ειδίκευσης νοούνται όσοι έχουν λάβει μόνο προσχολική, πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση κατώτερης βαθμίδας (ISCED 0-2).

¹⁰ Έρευνα της Eurostat για το εργατικό δυναμικό (edat_ifse_03).

¹¹ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2015): «*Why older women are much more exposed to the risk of poverty than older men*» (Γιατί οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας είναι πιο εκτεθειμένες στον κίνδυνο της φτώχειας σε σύγκριση με τους άνδρες μεγαλύτερης ηλικίας), Evidence in Focus. Έκθεση του EIGE «Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU: Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States» (Φτώχεια, φύλο και διασταυρούμενες ανισότητες στην ΕΕ: Επανεξέταση της εφαρμογής του προγράμματος δράσης του Πεκίνου από τα κράτη μέλη της ΕΕ) (14295/16 ADD 1)

21. Σημαντικό ποσοστό των γυναικών και ανδρών χαμηλής ειδίκευσης σε ηλικία εργασίας¹², είτε εργάζονται είτε όχι, δεν διαθέτουν τις βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για συμμετοχή σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης ή συμπληρωματικής εκπαίδευσης. Επιπλέον, οι άνδρες και γυναίκες χαμηλής ειδίκευσης δεν έχουν εξίσου καλή πρόσβαση σε ευκαιρίες κατάρτισης, ιδίως όταν εργάζονται σε επισφαλείς θέσεις εργασίας¹³.
22. Μόνο το ένα τρίτο περίπου των γυναικών (36 %) και των ανδρών (33 %) χαμηλής ειδίκευσης σε επισφαλείς θέσεις εργασίας έλαβαν κατάρτιση κατά τη διάρκεια των προηγούμενων δώδεκα μηνών (2015), ενώ σε λίγες μόνο περιπτώσεις η εκπαίδευση παρασχέθηκε από την εργοδοσία τους.¹⁴
23. Άνδρες και γυναίκες που γεννήθηκαν εκτός της ΕΕ είναι πιο πιθανό από υπηκόους κρατών της ΕΕ να έχουν χαμηλό επίπεδο βασικών δεξιοτήτων και πάνω από το ένα τρίτο (36 %) αυτών έχουν χαμηλό μορφωτικό επίπεδο¹⁵. Ιδίως οι γυναίκες αντιμετωπίζουν υψηλότερο κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού. Επιπλέον, η συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας είναι περιορισμένη¹⁶, και το χαμηλό επίπεδο των προσόντων μπορεί να τους φέρει σε ακόμη πιο μειονεκτική θέση. Ένας από τους λόγους είναι ότι δεν έχει τελειοποιηθεί ακόμη το σύστημα αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων από τρίτες χώρες.

ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

Λαμβάνοντας δεόντως υπόψη τις ευρείες αρμοδιότητες των κρατών μελών στους σχετικούς τομείς, την αρχή της επικουρικότητας και τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων και της κοινωνίας των πολιτών, ΚΑΛΕΙ ΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ:

¹² Το 24 % του πληθυσμού (23 % των ανδρών και 24 % των γυναικών) ηλικίας 25 έως 64 ετών έχουν χαμηλό μορφωτικό επίπεδο.

¹³ Ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας, υπολογισμοί του EIGE βάσει μικροδεδομένων του 2015.

¹⁴ Ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας, υπολογισμοί του EIGE βάσει μικροδεδομένων του 2015.

¹⁵ Έρευνα της Eurostat για το εργατικό δυναμικό (edat_ifs_9912).

¹⁶ έγγρ. 14295/16 ADD 1.

24. Να δώσουν προτεραιότητα στην αντιμετώπιση των εμποδίων στη συμμετοχή των γυναικών και των ανδρών στην αγορά εργασίας κατά την εφαρμογή της στρατηγικής «Ευρώπη 2020», με ιδιαίτερη έμφαση στη σημασία των δεξιοτήτων, με σκοπό την επίτευξη του πρωταρχικού στόχου να ανέλθει στο 75 % το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών και των ανδρών ηλικίας 20-64 ετών.
25. Να εντείνουν τις προσπάθειες για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις εθνικές τους πολιτικές για τις δεξιότητες και την αγορά εργασίας και, για τον σκοπό αυτό, όποτε συντρέχει περίπτωση, να περιλαμβάνουν τα σχετικά μέτρα στα εθνικά τους προγράμματα δράσης ή/και στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση, αποδίδοντας ιδιαίτερη προσοχή στα ειδικά μειονεκτήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας και σε όλη τη διάρκεια του βίου. Η υποβολή εκθέσεων σε επίπεδο ΕΕ σχετικά με τις εν λόγω προσπάθειες θα πρέπει να πραγματοποιείται εντός των υπάρχοντων πλαισίων. Θα πρέπει να εκπονηθούν μέτρα λαμβανομένης υπόψη της διάστασης του φύλου για την επίτευξη των παρακάτω στόχων:
- α) Να αντιμετωπιστούν οι επισφαλείς συνθήκες εργασίας, όπως η χαμηλή αμοιβή, το μη προαιρετικό καθεστώς μερικής απασχόλησης και ο αυξημένος κίνδυνος διακοπής της εργασιακής σχέσης.
 - β) Να προαχθούν οι ίσες ευκαιρίες και η ίση οικονομική ανεξαρτησία γυναικών και ανδρών.
 - γ) Να καταπολεμηθούν και να προληφθούν οι διακρίσεις λόγω φύλου στην αγορά εργασίας, κυρίως σε σχέση με την πρόσβαση και τις συνθήκες εργασίας, αναγνωρίζοντας ότι ορισμένες ομάδες γυναικών, ιδίως εκείνες που βρίσκονται σε ευάλωτη κατάσταση, συμπεριλαμβανομένων των θυμάτων βίας λόγω φύλου, ενδέχεται να αντιμετωπίζουν επιπρόσθετες δυσκολίες στις προσπάθειές τους να συμμετάσχουν σε ποιοτικές θέσεις εργασίας ή να διατρέχουν κίνδυνο πολλαπλών διακρίσεων.
 - δ) Να επιβληθεί ο σεβασμός της αρχής της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας και να εξαλειφθούν τα αίτια του χάσματος μεταξύ των φύλων στους μισθούς, τις αποδοχές και τις συντάξεις.

- ε) Να μειωθούν τα αντικίνητρα για την εργασία, εάν και όποτε συντρέχει περίπτωση, με την αντιμετώπιση του κόστους που συνεπάγεται η αποδοχή μιας προσφερόμενης θέσης εργασίας ή η επανένταξη στην αγορά εργασίας, δίνοντας τη δέουσα προσοχή σε πιθανά φορολογικά αντικίνητρα¹⁷, έχοντας ταυτόχρονα υπόψη ότι τα αντικίνητρα αυτά έχουν μεγαλύτερο αντίκτυπο στις γυναίκες και ότι η μείωσή τους μπορεί να συμβάλει στη μείωση του χάσματος συμμετοχής μεταξύ των φύλων.
- στ) Να προωθηθούν ποιοτικές θέσεις εργασίας και να εφοδιαστούν οι γυναίκες και οι άνδρες με τις απαιτούμενες ικανότητες για την κάλυψη αυτών των θέσεων εργασίας, μεταξύ άλλων και στον τομέα της ψηφιακής τεχνολογίας.
- ζ) Να καταπολεμηθεί ο οριζόντιος διαχωρισμός της αγοράς εργασίας βάσει φύλου και να προωθηθούν μέτρα που αποσκοπούν στη βελτίωση της αναγνώρισης και του κύρους των τομέων που απασχολούν κυρίως γυναίκες, όπως τα οικιακά καθήκοντα, ο τομέας της υγείας, οι κοινωνικές υπηρεσίες και ο τομέας της φροντίδας, καθώς επίσης να εξεταστεί η δυνατότητα λήψης μέτρων για τη βελτίωση των αποδοχών σε αυτούς τους τομείς λαμβανομένων δεόντως υπόψη των εθνικών παραμέτρων και του ρόλου των κοινωνικών εταίρων.
- η) Να ενθαρρυνθεί η ίση πρόσβαση των γυναικών και των ανδρών στα εκπαιδευτικά επαγγέλματα, μεταξύ άλλων και με σκοπό την παροχή γυναικείων και ανδρικών προτύπων στους μαθητές.
- θ) Να παρασχεθεί επαρκής και στοχευμένη κατάρτιση και άλλες μορφές στήριξης στους οικονομικά ανενεργούς γυναίκες και άνδρες χαμηλής ειδίκευσης, καθώς και σε όσους απασχολούνται σε επισφαλείς θέσεις εργασίας, μεταξύ άλλων παρέχοντάς τους πρόσβαση σε διαδρομές αναβάθμισης των δεξιοτήτων,¹⁸ ώστε να βελτιωθεί η απασχολησιμότητά τους, να βελτιωθούν οι προοπτικές τους για απασχόληση και να καταπολεμηθεί η μακροχρόνια ανεργία και ο κίνδυνος του μόνιμου αποκλεισμού από την αγορά εργασίας.
- ι) Να εξασφαλιστεί ίση πρόσβαση σε ποιοτική εκπαίδευση, κατάρτιση, επαγγελματική κατάρτιση (συμπεριλαμβανομένης της μαθητείας) και στη δια βίου μάθηση για όλους, συμπεριλαμβανομένων των γυναικών και των ανδρών που ασκούν καθήκοντα φροντίδας και να αρθούν τα εμπόδια στη συμμετοχή καθώς επίσης να εντατικοποιηθούν τα μέτρα εκπαιδευτικής ευαισθητοποίησης, λαμβανομένων υπόψη των περιστάσεων και των αναγκών των γυναικών και των ανδρών με χαμηλό επίπεδο επαγγελματικών προσόντων.

¹⁷ Έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής με τίτλο «2015 Report on equality between women and men in the European Union» (Έκθεση του 2015 για την ισότητα γυναικών και ανδρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση), σ. 6.

¹⁸ Σύσταση του Συμβουλίου όσον αφορά τις Διαδρομές Αναβάθμισης των Δεξιοτήτων: Νέες Ευκαιρίες για Ενηλίκους», <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=OJ:C:2016:484:TOC>

- ια) Να καταπολεμηθούν τα στερεότυπα και οι διακρίσεις λόγω ηλικίας στην απασχόληση σε όλη τη διάρκεια του βίου.
- ιβ) Να καταπολεμηθούν οι διακρίσεις κατά των γυναικών και ανδρών που έχουν γεννηθεί εκτός της ΕΕ και η εκμετάλλευσή τους και να διευκολυνθεί η απασχόλησή τους, η εκπαίδευσή τους και η παροχή σε αυτούς ευκαιριών δια βίου μάθησης και, κατ' αυτό τον τρόπο, να υποστηριχθεί η ένταξή τους στην κοινωνία και στην αγορά εργασίας.
26. Να καταπολεμήσουν τις διακρίσεις, τον διαχωρισμό και τα στερεότυπα λόγω φύλου στην εκπαίδευση, την κατάρτιση, την επαγγελματική κατάρτιση και στον επαγγελματικό προσανατολισμό. Να προωθήσουν την ισότητα των φύλων σε σχολεία, επαγγελματικές σχολές και πανεπιστήμια. Να ενθαρρύνουν τα κορίτσια, τα αγόρια, τις γυναίκες και τους άνδρες ανεξαρτήτως καταβολών, να επιλέγουν εκπαιδευτικά πεδία και επαγγέλματα σύμφωνα με τις ικανότητες και τις δεξιότητές τους, και όχι με βάση τα στερεότυπα κάθε φύλου, και ειδικότερα προωθώντας την πρόσβαση των γυναικών και των κοριτσιών σε εκπαιδευτικούς τομείς και επαγγέλματα, μεταξύ άλλων, στις θετικές επιστήμες, την τεχνολογία, τη μηχανική και τα μαθηματικά («STEM»). Να παροτρύνουν τους άνδρες και τα αγόρια να σπουδάζουν και να εργαστούν σε τομείς όπως οι κοινωνικές υπηρεσίες, η φροντίδα των παιδιών και η μακροχρόνια φροντίδα.
27. Να εξακολουθήσουν να αναλύουν την πρόωρη εγκατάλειψη του σχολείου υπό την οπτική γωνία του φύλου και να αντιμετωπίσουν τις διάφορες προκλήσεις που εμποδίζουν την επίτευξη υψηλού μορφωτικού επιπέδου, ιδίως μεταξύ των κοριτσιών και αγοριών που βρίσκονται σε ευάλωτη κατάσταση ή ανήκουν σε περιθωριοποιημένες ομάδες. Να ενθαρρύνουν τις γυναίκες και τους άνδρες νεαρής ηλικίας, ιδίως όσες και όσους έχουν χαμηλό μορφωτικό επίπεδο, να συμμετάσχουν σε συμπληρωματική κατάρτιση ή εκπαίδευση καθώς και σε προγράμματα μαθητείας, προκειμένου να αποκτήσουν περισσότερες δεξιότητες και επαγγελματικά προσόντα, παράλληλα με την επαγγελματική πείρα, σύμφωνα με το νέο θεματολόγιο δεξιοτήτων για την Ευρώπη.
28. Να αντιμετωπίσουν το χάσμα των φύλων στην απασχόληση όσων πλησιάζουν σε ηλικία συνταξιοδότησης, υιοθετώντας μια διατομεακή προσέγγιση, αποδίδοντας ιδιαίτερη προσοχή στην ανάγκη για παροχή στήριξης σε γυναίκες και άνδρες σε μακροχρόνια ανεργία¹⁹, διασφαλίζοντας ίσες ευκαιρίες στην απασχόληση, όπως, για παράδειγμα, στην επαγγελματική εξέλιξη και ανέλιξη, καθώς και στους μισθούς ή τις προαγωγές, και μέσω της παροχής υπηρεσιών υποστήριξης για τις γυναίκες και τους άνδρες που έχουν ευθύνες φροντίδας.

¹⁹ Σύσταση του Συμβουλίου της 15ης Φεβρουαρίου 2016 για την ένταξη των μακροχρονίως ανέργων στην αγορά εργασίας (2016/C 67/01).

29. Να παράσχουν και να καταστήσουν προσβάσιμες στοχευμένες συμβουλευτικές υπηρεσίες λαμβανομένης υπόψη της διάστασης του φύλου για οικονομικά ανενεργούς γυναίκες και άνδρες χαμηλής ειδίκευσης, συμπεριλαμβανομένης επαρκούς βοήθειας, όποτε απαιτείται, προκειμένου να διασφαλίσουν ότι μπορούν να χρησιμοποιήσουν τις δεξιότητές τους με αποτελεσματικό τρόπο, μεταξύ άλλων ενημερώνοντας και καθοδηγώντας τους σχετικά με τη δυνατότητα να δημιουργήσουν τη δική τους επιχείρηση ή συνεταιριστικές επιχειρήσεις.
30. Προκειμένου να ενισχυθεί η απασχολησιμότητα των γυναικών και των ανδρών, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων χαμηλής ειδίκευσης και όσων έχουν γεννηθεί εκτός της ΕΕ, να λάβουν μέτρα για την περαιτέρω διευκόλυνση της αναγνώρισης των προσόντων και των τυπικών και άτυπων δεξιοτήτων και να προωθήσουν την επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης.²⁰
31. Να προβλέψουν άδεια φροντίδας για τους γονείς, συμπεριλαμβανομένης της άδειας πατρότητας, και να διευκολύνουν τη συμφιλίωση της επαγγελματικής, της οικογενειακής και της ιδιωτικής ζωής μέσω της παροχής ποιοτικών, οικονομικά προσιτών και προσβάσιμων υπηρεσιών φροντίδας (συμπεριλαμβανομένης της προσχολικής εκπαίδευσης και φροντίδας και της φροντίδας άλλων εξαρτώμενων μελών) για τα άτομα με ευθύνες φροντίδας ώστε να τους δοθεί η δυνατότητα να εισέλθουν ή να παραμείνουν στην απασχόληση, να αναζητήσουν ποιοτικές θέσεις εργασίας και να συμμετέχουν στην εκπαίδευση και σε ευκαιρίες δια βίου μάθησης, προωθώντας παράλληλα την ίση κατανομή των οικιακών καθηκόντων και καθηκόντων φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Ειδικότερα, θα πρέπει να εφαρμοστούν όλα τα σχετικά μέτρα που απαιτούνται για την επίτευξη των στόχων της Βαρκελώνης όσον αφορά τις δομές φροντίδας παιδιών, σύμφωνα με τις δεσμεύσεις που επιβεβαιώθηκαν στο πλαίσιο της στρατηγικής «Ευρώπη 2020».
32. Να καταπολεμήσουν την επισφαλή απασχόληση και να αναβαθμίσουν τις συνθήκες εργασίας επιβάλλοντας την τήρηση της κείμενης νομοθεσίας. Να στηρίζουν τις επιχειρήσεις όσον αφορά τη διαχείριση των μέτρων συμφιλίωσης. Να δώσουν κίνητρα στις εταιρίες, για παράδειγμα, μέσω προγραμμάτων πιστοποίησης ή οικονομικών μέτρων, για την εφαρμογή ευέλικτων διευθετήσεων εργασίας και φιλικών προς την οικογένεια μέτρων στον χώρο εργασίας, αξιοποιώντας πλήρως τις δυνατότητες για ευέλικτη και αυτόνομη εργασία («smart working» ή «έξυπνη εργασία»)²¹. Να διευκολύνουν τόσο τις γυναίκες όσο και τους άνδρες να επωφεληθούν από τέτοιου είδους μέτρα συμφιλίωσης. Να παράσχουν ίσες ευκαιρίες συμπληρωματικής κατάρτισης και να εξασφαλίσουν την ίση μεταχείριση όλων των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων σε επισφαλείς θέσεις εργασίας, που κάνουν χρήση των μέτρων αυτών.

²⁰ Σύσταση του Συμβουλίου της 20ής Δεκεμβρίου 2012 για την επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης (2012/C 398/01).

²¹ «Εξυπνες» διευθετήσεις εργασίας με χρήση των δυνατοτήτων που προσφέρει η σύγχρονη τεχνολογία (για παράδειγμα, τηλεργασία και ελαστικό ωράριο εργασίας).

33. Να ενθαρρύνουν και να παράσχουν κίνητρα σε εταιρείες όλων των τομέων να προσφέρουν περισσότερη κατάρτιση στην εργασία και ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης σε γυναίκες και άνδρες, συμπεριλαμβανομένων όσων ασχολούνται με επαγγέλματα για τα οποία δεν προσφέρεται τόσο συχνά κατάρτιση.
34. Να προωθήσουν τον διάλογο με τους κοινωνικούς εταίρους, τις οργανώσεις των γυναικών και τις οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών, ανάλογα με τον ρόλο και τις αρμοδιότητες που διαθέτουν σε κάθε κράτος μέλος, προκειμένου να ενισχυθεί η συνεργασία για την καταπολέμηση των μισθολογικών διακρίσεων και των επισφαλών συνθηκών εργασίας, μεταξύ άλλων με την ενίσχυση της αναβάθμισης των δεξιοτήτων όσων απασχολούνται σε επισφαλείς θέσεις εργασίας. Να ενθαρρύνουν τους αρμόδιους φορείς να αναγνωρίσουν τις συνθήκες και τις ανάγκες των γυναικών και των ανδρών σε επισφαλείς θέσεις εργασίας και να παράσχουν στήριξη στους εν λόγω εργαζομένους, ιδίως ως προς τον προσδιορισμό και την αναγνώριση των δεξιοτήτων, καθώς επίσης να μεριμνήσουν για την ενημέρωση σχετικά με τα οφέλη της αναβάθμισης των δεξιοτήτων και της δια βίου μάθησης για γυναίκες και άνδρες χαμηλής ειδίκευσης καθώς και για τους εργοδότες.
35. Να εξετάσουν τη λήψη μέτρων ώστε να εξασφαλιστεί ότι οι συναπτόμενες δημόσιες συμβάσεις δεν συνεπάγονται επισφαλείς συνθήκες εργασίας για γυναίκες και άνδρες και ότι προωθούν τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.

ΚΑΛΕΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:

36. Να στηρίξει τα κράτη μέλη στις προσπάθειές τους για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές για την αγορά εργασίας, μεταξύ άλλων στο πλαίσιο της εφαρμογής της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» (ιδίως μέσω του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, όποτε κρίνεται σκόπιμο) και του νέου θεματολογίου δεξιοτήτων για την Ευρώπη, καθώς και στο πλαίσιο των ευρωπαϊκών διαρθρωτικών και επενδυτικών ταμείων και στον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων που ανακοινώθηκε στο πρόγραμμα εργασίας της Επιτροπής για το 2017.
37. Να διασφαλίσει ότι η διάσταση του φύλου ενσωματώνεται σε πολιτικές και μέτρα που συνδέονται με την αναβάθμιση των δεξιοτήτων, ιδιαίτερα στις εργασίες που σχετίζονται με την ψηφιοποίηση, την επιστήμη, την έρευνα και την ανάπτυξη, καθώς και στους τομείς της δια βίου μάθησης και της αγοράς εργασίας.

38. Να προωθήσει προγράμματα και πολιτικές που αναγνωρίζουν και λαμβάνουν υπόψη τις διαφορετικές συνθήκες και ανάγκες των γυναικών και των ανδρών, ιδίως των γονέων και των ατόμων που παρέχουν φροντίδα και απασχολούνται σε επισφαλείς θέσεις εργασίας, ώστε να βελτιωθεί η πρόσβαση σε μέτρα φιλικά προς την οικογένεια, σε ευέλικτες και «έξυπνες» διευθετήσεις εργασίας για γυναίκες και άνδρες και σε εύχρηστες, οικονομικά προσιτές και ποιοτικές επίσημες υπηρεσίες φροντίδας για παιδιά και άλλα εξαρτώμενα άτομα (συμπεριλαμβανομένης της προσχολικής εκπαίδευσης και φροντίδας). Να ενθαρρύνει τους πατέρες να χρησιμοποιούν την άδεια πατρότητας και τη γονική άδεια και τους εργοδότες να διευκολύνουν τη χρήση αυτών των αδειών, ώστε να μπορούν οι γυναίκες να αυξήσουν τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας. Η Επιτροπή θα πρέπει να λάβει υπόψη αυτές τις παραμέτρους κατά την προετοιμασία της πρωτοβουλίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων της εξισορρόπησης της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής που ανακοινώθηκε στο πρόγραμμα εργασίας της για το 2017.
39. Να χρηματοδοτήσει και να στηρίξει πρωτοβουλίες ευαισθητοποίησης σχετικά με την ισότητα και τα δικαιώματα απασχόλησης των γυναικών και ανδρών εργαζομένων, καθώς και σχετικά με τα οφέλη της δια βίου μάθησης και τις διαθέσιμες υπηρεσίες για την καθοδήγηση και την παροχή συνδρομής στα άτομα με χαμηλή ειδίκευση που επιθυμούν να αυξήσουν την απασχολησιμότητά τους, μεταξύ άλλων κατά την εφαρμογή του νέου θεματολογίου δεξιοτήτων για την Ευρώπη.

Έγγραφο αναφοράς

1. Νομοθεσία της ΕΕ:

- Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ)
- Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (ΕΕ L 303, 2.12.2000, σ. 16)
- Οδηγία 2004/113/ΕΚ του Συμβουλίου, της 13ης Δεκεμβρίου 2004, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών (ΕΕ L 373, 21.12.2004, σ. 37)
- Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση) (ΕΕ L 204, 26.7.2006, σ. 23)
- Οδηγία 2008/104/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 19ης Νοεμβρίου 2008, περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης
- Οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, της 8ης Μαρτίου 2010, σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ (Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ), ΕΕ L 68, 18.3.2010, σ. 13–20.
- Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 7ης Ιουλίου 2010, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και για την κατάργηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου (ΕΕ L 180, 15.7.2010, σ.1)

2. Συμβούλιο:

Όλα τα σχετικά έγγραφα και ειδικότερα τα εξής:

- Οδηγία 97/81/EK του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES - Παράρτημα: Συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης
- Οδηγία 1999/70/EK του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την επισκόπηση της εφαρμογής του προγράμματος δράσης του Πεκίνου από τα κράτη μέλη: μισθολογικές ανισότητες μεταξύ γυναικών και ανδρών (14485/01)
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την εξάλειψη των στερεοτύπων των φύλων στην κοινωνία (9671/08)
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με τις φιλικές προς την οικογένεια επιστημονικές σταδιοδρομίες: προς ένα ολοκληρωμένο μοντέλο (9026/1/08)
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την επισκόπηση της εφαρμογής του Προγράμματος Δράσης του Πεκίνου από τα κράτη μέλη και τα θεσμικά όργανα της ΕΕ - Γυναίκες και οικονομία: Συμβιβασμός της εργασίας με την οικογενειακή ζωή (17474/08)
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την επισκόπηση της εφαρμογής του Προγράμματος Δράσης του Πεκίνου από τα κράτη μέλη και τα θεσμικά όργανα της ΕΕ: «Πεκίνο +15»: Επισκόπηση της προόδου (15992/09)
- Οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, της 8ης Μαρτίου 2010, σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της οδηγίας 96/34/EK (Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ)
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την ενίσχυση της δέσμευσης και κλιμάκωση της δράσης για τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, και επανεξέταση της εφαρμογής του προγράμματος δράσης του Πεκίνου (18121/10)
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την επισκόπηση της εφαρμογής της πλατφόρμας δράσης του Πεκίνου - Γυναίκες και Οικονομία: Συμφιλίωση της εργασίας με την οικογενειακή ζωή ως προϋπόθεση της ίσης συμμετοχής στην αγορά εργασίας (17816/11)

- Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων (2011-2020) (EE C 155, 25.5.2011, σ. 10.)
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου για την προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα: παροχή σε όλα τα παιδιά μας του καλύτερου δυνατού ξεκινήματος για τον κόσμο του αύριο (EE C 175, 15.6.2011, σ. 8)
- Σύσταση του Συμβουλίου, της 20ής Δεκεμβρίου 2012, για την επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης (2012/C 398/01)
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου με θέμα «Στοχεύοντας στις κοινωνικές επενδύσεις για την ανάπτυξη και τη συνοχή» (11487/13)
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου με θέμα «Γυναίκες και Οικονομία: Οικονομική ανεξαρτησία από την άποψη της μερικής απασχόλησης και της αυτοαπασχόλησης» (11050/14)
- Συμπεράσματα σχετικά με την επισκόπηση της εφαρμογής του Προγράμματος Δράσης του Πεκίνου από τα κράτη μέλη και τα θεσμικά όργανα της ΕΕ με θέμα «Ισότητα των φύλων στην ΕΕ: η μελλοντική πορεία μετά το 2015. Απολογισμός 20 ετών εφαρμογής του Προγράμματος Δράσης του Πεκίνου» (16891/14)
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με τη μετάβαση σε αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς (7017/15)
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την ισότητα εισοδηματικών ευκαιριών ανδρών και γυναικών: Μείωση της συνταξιοδοτικής ανισότητας των φύλων (10081/15)
- Απόφαση (ΕΕ) 2015/1848 του Συμβουλίου σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών για το 2015 (EE L 268, 15.10.2015, σ. 28–32)
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με το σχέδιο δράσης για την ισότητα των φύλων 2016-2020 της 26 Οκτωβρίου 2015 (13201/15)
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου με θέμα «Καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού: Μια ολοκληρωμένη προσέγγιση» (9273/16)
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου με θέμα «Γυναίκες και φτώχεια» (15409/16)
- Σύσταση του Συμβουλίου της 15ης Φεβρουαρίου 2016 για την ένταξη των μακροχρονίως ανέργων στην αγορά εργασίας (2016/C 67/01)
- Σύσταση του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 2016, όσον αφορά τις Διαδρομές Αναβάθμισης των Δεξιοτήτων: Νέες Ευκαιρίες για Ενηλίκους (2016/C 484/01)

3. Ευρωπαϊκή Επιτροπή:

- Ανακοίνωση της Επιτροπής «Ευρώπη 2020: Στρατηγική για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη» (COM(2010) 2020 final)
- Ανακοίνωση της Επιτροπής, της 21ης Σεπτεμβρίου 2010, «Στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2010-2015» (COM(2010) 491 final)
- Ανακοίνωση της Επιτροπής «Ευρωπαϊκό πλατφόρμα για την καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού: ένα ευρωπαϊκό πλαίσιο για κοινωνική και εδαφική συνοχή» (COM(2010) 758 final)
- Ανακοίνωση της Επιτροπής «Προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα: παροχή σε όλα τα παιδιά μας του καλύτερου δυνατού ξεκινήματος για τον κόσμο του αύριο» (COM(2011) 66 final)
- Ανακοίνωση της Επιτροπής «Στοχεύοντας στις κοινωνικές επενδύσεις για την ανάπτυξη και τη συνοχή - συμπεριλαμβανομένης της εφαρμογής του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (2014-2020)» (COM(2013) 83 final)
- Σύσταση της Επιτροπής σχετικά με την ενίσχυση της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της διαφάνειας (2014/124/EE)
- Έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής «Strategic engagement for gender equality 2016-2019» (Στρατηγική δέσμευση για την ισότητα των φύλων 2016-2019) (SWD(2015) 278 final)
- Χάρτης πορείας «New start to address the challenges of work-life balance faced by working families.» (Νέα αρχή για την αντιμετώπιση των προκλήσεων της εξισορρόπησης της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής τις οποίες βιώνουν οι εργαζόμενες οικογένειες) (Αύγουστος 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* (Γιατί οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας είναι πιο εκτεθειμένες στον κίνδυνο της φτώχειας σε σύγκριση με τους άνδρες μεγαλύτερης ηλικίας) (14 Οκτωβρίου 2015), Evidence in Focus.
- Ανακοίνωση της Επιτροπής «Νέο θεματολόγιο δεξιοτήτων για την Ευρώπη. Συνεργασία για την ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού, της απασχολησιμότητας και της ανταγωνιστικότητας» (COM(2016) 381 final)
- Έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής «2015 Report on equality between women and men in the European Union» (Εκθεση του 2015 για την ισότητα γυναικών και ανδρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση) (SWD(2016) 54 final)
- Ανακοίνωση της Επιτροπής «Σχέδιο δράσης για την ένταξη των υπηκόων τρίτων χωρών» (COM(2016) 377 final)
- Education and Training Monitor, 2016 (Εκθεση παρακολούθησης της εκπαίδευσης και της κατάρτισης για το 2016)
http://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016_en.pdf

4. Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο:

- Ψήφισμα της 19ης Οκτωβρίου 2010 σχετικά με τις εργαζόμενες γυναίκες σε επισφαλείς θέσεις απασχόλησης (2010/2018(INI))
- Ψήφισμα της 20ής Οκτωβρίου 2010 σχετικά με τον ρόλο ενός ελάχιστου εισοδήματος για την καταπολέμηση της φτώχειας και την προώθηση ανεκτικής κοινωνίας στην Ευρώπη (2010/2039(INI), EE C 70E της 8.3.2012)
- Ψήφισμα της 8ης Μαρτίου 2011 σχετικά με το πρόσωπο της γυναικείας φτώχειας στην Ευρωπαϊκή Ένωση (2010/2162(INI))
- Ψήφισμα της 15ης Νοεμβρίου 2011 σχετικά με την ευρωπαϊκή πλατφόρμα για την καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού (2011/2052(INI))
- Ψήφισμα της 28ης Απριλίου 2016 σχετικά με την ισότητα των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών στην ψηφιακή εποχή (2015/2007(INI))
- Ψήφισμα της 26ης Μαΐου 2016 σχετικά με τη φτώχεια: η διάσταση του φύλου (2015/2228(INI))

5. Άλλα:

- Δήλωση της τριάδας των Προεδριών σχετικά με την ισότητα των φύλων (Κάτω Χώρες, Σλοβακία και Μάλτα), Βρυξέλλες, 7 Δεκεμβρίου 2015
<https://english.eu2016.nl/documents/publications/2016/01/05/declaration-on-gender-equality>
- Ερευνητικό σημείωμα του EIGE «Upscaling skills of women and men in precarious employment in the EU» (Αναβάθμιση των δεξιοτήτων γυναικών και ανδρών σε επισφαλείς θέσεις εργασίας στην ΕΕ) (6268/17 ADD 1)
- Έκθεση του EIGE «Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU: Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States» (Φτώχεια, φύλο και διασταυρούμενες ανισότητες στην ΕΕ: Επανεξέταση της εφαρμογής του προγράμματος δράσης του Πεκίνου από τα κράτη μέλη της ΕΕ) (14295/16 ADD1)
- Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών (2015). «Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development» (Να αλλάξουμε τον κόσμο μας: η Ατζέντα του 2030 για τη βιώσιμη ανάπτυξη)
http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E
- Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (2016). «ILO Action Plan for Gender Equality 2016–17» (Σχέδιο Εργασίας ΔΟΕ για την ισότητα των φύλων 2016-2017)
http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_351305/lang--en/index.htm

- Έκθεση του ΟΟΣΑ «Fostering and Measuring Skills: Improving Cognitive and Non-Cognitive Skills to Promote Lifetime Success» (Καλλιέργεια και μέτρηση δεξιοτήτων: Βελτίωση των γνωστικών και μη γνωστικών δεξιοτήτων για την προαγωγή της επιτυχίας στο σύνολο του βίου)
<https://www.oecd.org/edu/ceri/Fostering-and-Measuring-Skills-Improving-Cognitive-and-Non-Cognitive-Skills-to-Promote-Lifetime-Success.pdf>
- Έκθεση του ΟΟΣΑ «The Missing Entrepreneurs 2015. Policies for Self-employment and Entrepreneurship» (Οι αγνοούμενοι επιχειρηματίες του 2105. Πολιτικές για την αυτοαπασχόληση και την επιχειρηματικότητα)
<http://www.oecd.org/industry/the-missing-entrepreneurs-2015-9789264226418-en.htm>
- Έκθεση του ΟΟΣΑ «Skills Matter. Further Results from the Survey of Adult Skills» (Οι δεξιότητες μετρούν: περαιτέρω αποτελέσματα της έρευνας για τις δεξιότητες ενηλίκων)
<http://www.oecd.org/skills/skills-matter-9789264258051-en.htm>
- Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας, «World Report on Ageing and Health» (Παγκόσμια Έκθεση για τη γήρανση και την υγεία) (2015)
http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/186463/1/9789240694811_eng.pdf?ua=1
- Έκθεση ΕΥΡΩΔΙΚΗ 2010 «Διαφορές των φύλων στο εκπαιδευτικό επίτευγμα - μελέτη για τα μέτρα που λαμβάνονται και την κατάσταση που επικρατεί στην Ευρώπη σήμερα»
http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120en.pdf
- «Fourth World Conference on Women, Beijing Platform for Action» (Τέταρτη Παγκόσμια Διάσκεψη για τις Γυναίκες, Πλατφόρμα δράσης του Πεκίνου), 1995
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>
- Eurostat, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού.
- Eurofound, Ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας.