



Bryssel den 20 februari 2017
(OR. en)

6268/17

SOC 90
GENDER 6
EMPL 60
EDUC 45
ANTIDISCRIM 9

NOT

från:	Ordförandeskapet
till:	Ständiga representanternas kommitté/rådet
Föreg. dok. nr:	5746/17 REV 2 SOC 56 GENDER 4 EMPL 42 EDUC 26 ANTIDISCRIM 6
Ärende:	Ökad kompetens hos kvinnor och män på EU:s arbetsmarknad – Utkast till rådets slutsatser

1. Ordförandeskapet har utarbetat ett utkast till rådets slutsatser om ökad kompetens hos kvinnor och män på EU:s arbetsmarknad på grundval av en forskningsrapport från Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE).¹
2. Arbetsgruppen för sociala frågor har nått en överenskommelse om de bifogade slutsatserna.
3. Coreper uppmanas att godkänna texten och vidarebefordra utkastet till slutsatser till rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) för antagande.

¹ Se 6268/17 ADD 1.

Ökad kompetens hos kvinnor och män på EU:s arbetsmarknad
Utkast till rådets slutsatser

EUROPEISKA UNIONENS RÅD,
SOM ERINRAR OM

1. förklaringen om jämställdhet från EU:s ordförandeskapstrio Nederländerna, Slovakien och Malta av den 7 december 2015, i vilken man noterar att det är avgörande för ett effektivt utnyttjande av EU:s humankapital att man gör det möjligt för kvinnor och män att fullt ut använda sin kompetens och sina kvalifikationer,
2. att jämställdhet mellan kvinnor och män är en av Europeiska unionens grundläggande principer, som är förankrad i fördragen och en av unionens mål och uppgifter; dessutom är det en av unionens särskilda uppgifter att integrera principen om jämställdhet mellan kvinnor och män i all dess verksamhet,
3. att jämställdhet mellan kvinnor och män även är förankrad i artikel 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna,
4. att strävan i Europa 2020-strategin är att skapa förutsättningar för moderniserade arbetsmarknader, att bidra till att öka sysselsättningsgraden till 75 % för kvinnor och män i åldrarna 20–64 år, att minska antalet kvinnor och män som lever i eller hotas av fattigdom och social utestängning med minst 20 miljoner personer och att säkerställa våra nationella sociala modellers hållbarhet; tanken är att detta i synnerhet ska uppnås genom att kvinnors och mäns egenmakt ökas i och med att de tillägnar sig ny kompetens, så att de kan anpassa sig till nya förutsättningar och möjliga karriärbyten,
5. att paketet om sociala investeringar ger medlemsstaterna vägledning om effektivare och verkningsfullare socialpolitik som svar på den ekonomiska krisen och de demografiska förändringarna och även innehåller en uppmaning till medlemsstaterna att investera i människor,

6. att den europeiska pelaren för sociala rättigheter i enlighet med kommissionens arbetsprogram för 2017 har potentialen att understödja välfungerande och rättvisa arbetsmarknader och välfärdssystem, bland annat genom att främja jämställdhet mellan kvinnor och män,
7. den europeiska jämställdhetspakten (2011–2020), i vilken man uppmanar till åtgärder för att minska könsskillnaderna och bekämpa könssegregationen på arbetsmarknaden; en sådan åtgärd är att "eliminera könsstereotyper och främja jämställdhet på alla utbildningsnivåer och i arbetslivet i syfte att minska könssegregationen på arbetsmarknaden",
8. Europeiska kommissionens dokument om ett strategiskt engagemang för jämställdhet 2016–2019, i vilket man fokuserar på olika prioriterade områden, bland annat att "öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden och skapa samma möjligheter till ekonomiskt oberoende för kvinnor och män" och att "minska skillnaderna i lön, inkomster och pension mellan könen och därmed bekämpa fattigdom bland kvinnor"; uppnående av dessa mål kräver att man inför ytterligare åtgärder för en jämnare könsfördelning och bättre arbetsvillkor i olika ekonomiska sektorer och yrken och främjar jämställdhet på alla nivåer och inom alla typer av utbildning, inbegripet könsbetingade utbildnings- och yrkesval; det krävs också att man ökar medvetenheten om de sociala och ekonomiska konsekvenserna av ojämlikhet i arbetslivet, inbegripet pensionsklyftan mellan kvinnor och män,
9. att den nya kompetensagendan för Europa syftar till att säkerställa att människor har rätt kompetens under hela sitt yrkesverksamma liv, inte endast för att förbättra sina utsikter att komma in, stanna och avancera på arbetsmarknaden, utan också för att göra det möjligt för dem att förverkliga sin potential som trygga, aktiva medborgare,
10. att rådet nyligen antog en rekommendation om kompetenshöjningsvägar: nya möjligheter för vuxna, i syfte att hjälpa lågutbildade vuxna att uppnå en miniminivå av läs-, skriv- och räknerekunskaper och digital kompetens samt att gå vidare mot högre kvalifikationer,

11. Förenta nationernas Agenda 2030 för hållbar utveckling, som syftar till att "uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt" och på så sätt få ett slut på alla former av diskriminering; relevanta delmål är bl.a. att få bort könsskillnaderna på utbildningsområdet, att uppnå full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla kvinnor och män och lika lön för likvärdigt arbete samt att skydda rättigheterna för alla arbetstagare, även för dem i otrygga anställningar²,

SOM NOTERAR

12. forskningsrapporten³ *Upscaling skills of women and men in precarious employment in the EU*, som utarbetats av Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE) på begäran av det maltesiska ordförandeskapet; i forskningsrapporten utreder man möjligheterna till kompetensutveckling för kvinnor och män i EU, med betoning på genusperspektivet, och analyserar lågutbildade kvinnors och mäns olika erfarenheter av anställbarhet, situationen på arbetsmarknaden och tillgången till arbetsrelaterad utbildning; i rapporten utgår man från ett flerdimensionellt perspektiv och beskriver även de erfarenheter som gjorts av lågutbildade personer i otrygga anställningar och räknar upp de faktorer som hindrar tillträde till sysselsättning av hög kvalitet och kompetensutveckling,

² Med "otrygg anställning" avses i dessa slutsatser anställningar med 1) mycket låg lön 2) ofrivilligt begränsad arbetstid eller 3) otrygga anställningsvillkor (se forskningsrapporten från EIGE). Detta påverkar varken innebörden av begreppet "otrygg anställning" i andra sammanhang eller en eventuell framtida definition som man enas om på EU-nivå eller internationellt.

³ 6268/17 ADD 1.

ÄR MEDVETET OM ATT

13. kvinnors förvärvsarbete fortfarande avlönas sämre, trots att kvinnor i dagens Europa är allt mer välutbildade⁴ och har gått om männen i utbildningsresultat; dessutom avlönas kvinnor fortfarande sämre än män för jämförbart arbete; undervärderingen av kvinnors arbete är en av orsakerna till lönegapet mellan kvinnor och män och den bidrar även till pensionsklyftan mellan kvinnor och män; dessa problem har sitt ursprung i könsstereotyper som bidrar till att den ojämlika fördelningen av omsorgsansvaret och hushållsarbetet mellan kvinnor och män liksom könssegregeringen inom utbildningen och på arbetsmarknaden består,
14. kvinnor i allmänhet löper en högre risk att drabbas av otrygghet under livet – till exempel mycket lågavlönat arbete, ofrivillig deltid eller otrygga anställningsvillkor; den största könsrelaterade skillnaden gäller lönen – en av fem kvinnor är lågavlönad, jämfört med endast en av tio män; unga kvinnor och män, kvinnor och män nära pensioneringen samt kvinnor och män i utsatta situationer, till exempel med invandrarbakgrund, eller marginaliserade grupper, bland annat romer, löper en högre risk att drabbas av otrygga anställningar,⁵
15. produktiv sysselsättning och anständigt arbete för alla enligt Internationella arbetsorganisationen är några av de avgörande faktorerna för faktisk jämställdhet och rättvis globalisering, minskad fattigdom och rättvis och hållbar utveckling för alla,
16. människor som står utanför arbetsmarknaden, i synnerhet lågutbildade, kan avskräckas från att försöka komma in på arbetsmarknaden eller ta anställning på grund av de därmed förenade extrakostnaderna, till exempel transportkostnader och kostnader för barnomsorg och omsorg för andra närstående,

⁴ År 2014 hade 42,3 % av kvinnorna i åldern 30–34 år akademisk eller annan eftergymnasial utbildning jämfört med 33,6 % av männen (EU:s arbetskraftsundersökning 2015).

⁵ Eurostats arbetskraftsundersökning, EIGE:s beräkningar baserade på 2014 års mikrodata.

17. lågutbildade kvinnor ställs inför ytterligare utmaningar och diskriminering på grund av strukturell ojämlikhet och svårutrotade könsstereotyper; hälften av de lågutbildade kvinnorna i åldern 16–64 år⁶ i EU–28 står utanför arbetsmarknaden (är icke-yrkesverksamma), jämfört med 27 % av männen⁷,
18. nästan varannan lågutbildad kvinna (45 %) – jämfört med var fjärde lågutbildad man (26 %) – har en otrygg anställning⁸,
19. kvinnors utbildningsnivå i och för sig har höjts på senare tid och att yngre män numera oftare är lägre utbildade⁹ än kvinnor (år 2015 var 20 % av männen och 15 % av kvinnorna i åldern 20–24 år lågutbildade), men att bland den äldre befolkningen 35 % av kvinnorna och 29 % av männen i åldern 55–64 år är lågutbildade¹⁰,
20. äldre kvinnor, i synnerhet de som närmar sig pensioneringen, löper större risk att drabbas av fattigdom som ett resultat av klyftan mellan kvinnor och män under hela livet¹¹, inbegripet skillnader i fråga om lön, arbetstid och yrkeskarriärens längd; detta beror bland annat på att hushållsarbetet och omsorgsansvaret till större delen faller på kvinnornas lott, varigenom de har fler avbrott i yrkeslivet och arbetar deltid i högre utsträckning än män,

⁶ Exklusive studenter.

⁷ Eurostats arbetskraftsundersökning, EIGE:s beräkningar baserade på 2014 års mikrodata.

⁸ Eurostats arbetskraftsundersökning, EIGE:s beräkningar baserade på 2014 års mikrodata.

⁹ ISCED (International Standard Classification of Education): personer som endast har genomgått förskoleutbildning och förgymnasial utbildning (ISCED 0–2) anses vara lågutbildade.

¹⁰ Eurostats arbetskraftsundersökning (edat_lfse_03).

¹¹ Europeiska 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 betydande andel av de lågutbildade kvinnorna och männen i arbetsför ålder¹², vare sig de har anställning eller inte, saknar den grundläggande kompetens som krävs för att delta i yrkesutbildning eller vidareutbildning; dessutom har lågutbildade kvinnor och män sämre tillgång till utbildningsmöjligheter, i synnerhet om de har en otrygg anställning¹³,
22. endast cirka en tredjedel av de lågutbildade kvinnorna (36 %) och männen (33 %) i otrygga anställningar har genomgått utbildning under de senaste tolv månaderna (2015) och att denna utbildning endast i ett fåtal fall tillhandahölls av deras arbetsgivare¹⁴,
23. kvinnor och män födda utanför EU i högre grad än EU-medborgare har låg grundkompetens och att mer än en tredjedel (36 %) av dem är lågutbildade¹⁵; i synnerhet kvinnor löper större risk att drabbas av fattigdom och social utestängning; dessutom är deras deltagande på arbetsmarknaden begränsat¹⁶ och deras låga utbildningsnivå kan försämra deras förutsättningar; en anledning till detta är att systemet för erkännande av kvalifikationer från länder utanför EU fortfarande inte är fullt utvecklat.

EUROPEISKA UNIONENS RÅD

UPPMANAR, med vederbörlig hänsyn till medlemsstaternas allmänna befogenheter inom de relevanta områdena, till subsidiaritetsprincipen och till den roll som arbetsmarknadens parter och civilsamhället spelar, MEDLEMSSTATERNA ATT

¹² 24 % av befolkningen (23 % av männen och 24 % av kvinnorna) i åldern 25–64 år är lågutbildade.

¹³ Undersökningen om arbetsvillkor i Europa, EIGE:s beräkningar baserade på 2015 års mikrodata.

¹⁴ Undersökningen om arbetsvillkor i Europa, EIGE:s beräkningar baserade på 2015 års mikrodata.

¹⁵ Eurostats arbetskraftsundersökning (edat_ifs_9912).

¹⁶ 14295/16 ADD 1.

24. prioritera undanröjande av hinder för kvinnors och mäns deltagande på arbetsmarknaden när de genomför Europa 2020-strategin och därvid särskilt beakta vikten av kompetens, i syfte att nå det överordnade målet att höja sysselsättningsgraden för kvinnor och män i åldern 20–64 år till 75 %,
25. intensifiera ansträngningarna för att införa ett jämställdhetsperspektiv i sina nationella kompetenshöjande åtgärder och sin arbetsmarknadspolitik och att i detta syfte om relevant införa sådana åtgärder i sina nationella handlingsplaner och/eller inom ramen för den europeiska planeringsterminen, i linje med riktlinjerna för sysselsättningen, och därvid särskilt beakta de specifika nackdelarna för kvinnor på arbetsmarknaden och under hela livet; rapporter på EU-nivå om varje sådan ansträngning bör ske inom befintliga ramar; åtgärder som tar hänsyn till jämställdhetsaspekter bör utformas med syftet att
- a) motverka otrygga arbetsförhållanden, med till exempel låg lön, ofrivillig deltid och otrygga anställningsvillkor,
 - b) främja lika möjligheter och lika ekonomiskt oberoende för kvinnor och män,
 - c) bekämpa och förebygga könsdiskriminering på arbetsmarknaden, särskilt med koppling till tillgången till arbete och arbetsvillkoren, och därvid erkänna att vissa grupper av kvinnor, särskilt utsatta kvinnor, inbegripet offer för könsrelaterat våld, kan möta extra svårigheter i strävan att få ett arbete av god kvalitet eller riskera diskriminering på flera olika grunder,
 - d) genomdriva principen om lika lön för likvärdigt arbete och motverka orsakerna till klyftan mellan kvinnor och män när det gäller löner, inkomster och pensioner,

- e) minska de negativa incitamenten för arbete, om och när tillämpligt genom åtgärder mot de kostnader som är förenade med att ta en anställning eller att återvända till arbetsmarknaden, och därvid uppmärksamma eventuella negativa skattemässiga incitament¹⁷; samtidigt bör man notera att sådana negativa incitament har en större inverkan på kvinnor och att en minskning av dem kan bidra till att minska skillnaderna mellan kvinnors och mäns deltagande på arbetsmarknaden,
- f) främja arbeten av god kvalitet och rusta kvinnor och män med den kompetens som behövs för att ta dessa arbeten, inbegripet på området digital teknik,
- g) bekämpa horisontell könssegregering på arbetsmarknaden och främja insatser som syftar till att förbättra de kvinnodominerade sektorernas, till exempel hushållssektorns, hälso- och sjukvårdssektorns, socialtjänstens och omsorgssektorns, erkännande och status samt överväga insatser för att höja lönerna inom dessa sektorer, med hänsyn till nationella omständigheter och den roll som arbetsmarknadens parter spelar,
- h) uppmuntra lika tillgång för kvinnor och män till läraryrket, även i syfte att ge de lärande både kvinnliga och manliga förebilder,
- i) tillhandahålla adekvat och riktad utbildning och andra former av stöd till såväl lågutbildade icke-yrkesverksamma kvinnor och män som till personer med otrygga anställningar, inbegripet genom att ge dem tillträde till kompetenshøjningsvägar¹⁸ för att förbättra deras anställbarhet och anställningsutsikter och bekämpa långtidsarbetslöshet och risken för permanent utestängning från arbetsmarknaden,
- j) säkerställa lika tillgång till högkvalitativ utbildning, yrkesutbildning (inbegripet lärlingsprogram) och livslångt lärande för alla, inbegripet kvinnor och män med omsorgsansvar, samt undanröja hinder för deltagande och intensifiera uppsökande utbildningsåtgärder, med beaktande av lågutbildade kvinnors och mäns omständigheter och behov,

¹⁷ Kommissionens arbetsdokument *2015 Report on equality between women and men in the European Union* s. 6.

¹⁸ Rekommendation om kompetenshøjningsvägar: nya möjligheter för vuxna, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/ALL/?uri=OJ:C:2016:484:TOC>.

- k) bekämpa stereotyper och diskriminering på grund av ålder på arbetsmarknaden under hela livet,
 - l) bekämpa diskriminering och utnyttjande av kvinnor och män födda utanför EU och främja deras möjligheter till anställning, utbildning och livslångt lärande och på så sätt stödja deras integrering i samhället och på arbetsmarknaden,
26. bekämpa könsdiskriminering, könssegregering och könsstereotyper inom utbildning, yrkesutbildning och yrkesvägledning; främja jämställdhet i skolor samt på högskolor och universitet, uppmuntra flickor, pojkar, kvinnor och män med olika bakgrunder att välja utbildningsområde och yrke i enlighet med sin förmåga och kompetens och inte på grundval av könsstereotyper och i synnerhet främja kvinnors och flickors tillträde till utbildning och yrken inom bland annat naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik samt uppmuntra män och pojkar att studera och arbeta på områden som socialtjänsten, barnomsorgen och långtidssjukvården,
27. fortsätta att analysera företeelsen att elever lämnar skolan i förtid ur ett jämställdhetsperspektiv och ta itu med de olika problem som står i vägen för högre utbildningsnivåer, i synnerhet för flickor och pojkar som befinner sig i utsatta situationer eller hör till marginaliserade grupper, uppmuntra unga kvinnor och män, särskilt dem med låg utbildningsnivå, att delta i vidareutbildning eller lärlingsprogram för att tillägna sig ytterligare kompetens och kvalifikationer, vid sidan av arbetslivserfarenhet, i linje med den nya kompetensagendan för Europa,
28. motverka klyftorna mellan könen inom sysselsättning bland arbetstagare som närmar sig pensionen genom en intersektionell strategi, med särskild uppmärksamhet på behovet av stöd till långtidsarbetslösa kvinnor och män¹⁹, genom att säkra lika möjligheter i arbetslivet, till exempel inom karriärutveckling, löner och befordran, samt genom att tillhandahålla stödtjänster för kvinnor och män med omsorgsansvar,

¹⁹ Rådets rekommendation av den 15 februari 2016 om långtidsarbetslösas återinträde på arbetsmarknaden (EUT C 67, 20.2.2016, s. 1).

29. tillhandahålla och tillgängliggöra genusmedvetna, riktade informationstjänster för lågutbildade icke-yrkesverksamma kvinnor och män, inbegripet adekvat hjälp vid behov, för att säkerställa att de kan använda sin kompetens på ett effektivt sätt, inbegripet genom att visa på möjligheten **att** bli företagare och bilda kooperativ samt tillhandahålla rådgivning om detta,
30. vidta åtgärder för att ytterligare underlätta erkännandet av kvalifikationer samt informell och formell kompetens och för att främja validering av icke-formellt och informellt lärande, för att öka anställbarheten hos kvinnor och män, inbegripet lågutbildade eller födda utanför EU,²⁰
31. införa omsorgsledighet för föräldrar, inklusive pappaledighet, och underlätta möjligheten att förena arbets-, familje- och privatliv genom tillhandahållande av kvalitativa och tillgängliga omsorgstjänster (inbegripet förskoleverksamhet och barnomsorg och omsorg för andra familjemedlemmar) till ett överkomligt pris för att hjälpa personer med omsorgsansvar, så att de kan börja eller fortsätta att förvärvsarbeta, söka arbeten av god kvalitet och delta i utbildning och möjligheter till livslångt lärande, och samtidigt främja en jämn fördelning av omsorgs- och hushållsarbetet mellan kvinnor och män; i synnerhet bör alla relevanta åtgärder som krävs för att uppnå Barcelonamålen för barnomsorgsmöjligheter genomföras, i enlighet med de åtaganden som bekräftades i Europa 2020-strategin,
32. motverka otrygga anställningar och förbättra arbetsvillkoren genom att genomdriva den tillämpliga lagstiftningen, stödja företag med hantering av åtgärder för att förena arbets-, familje- och privatliv, ge företag incitament, till exempel genom certifieringssystem eller ekonomiska åtgärder, att införa flexibla arbetsformer och familjevänliga åtgärder på arbetsplatsen, med fullt utnyttjande av möjligheterna till "smart arbete"²¹, främja både kvinnors och mäns utnyttjande av dessa åtgärder för att förena arbets-, familje- och privatliv, tillhandahålla lika möjligheter till vidareutbildning och säkerställa likabehandling av alla arbetstagare, inbegripet arbetstagare med otrygga anställningar, som utnyttjar de ovannämnda åtgärderna,

²⁰ Rådets rekommendation av den 20 december 2012 om validering av icke-formellt och informellt lärande (EUT C 398, 22.12.2012, s. 1).

²¹ Smarta arbetsformer som möjliggörs av den moderna tekniken (exempelvis distansarbete och flexibel arbetstid).

33. ge företag inom alla sektorer uppmuntran och incitament att tillhandahålla mer utbildning på arbetsplatsen och utbildningsmöjligheter för både kvinnor och män, även inom yrken där tillgången till utbildning är mindre god,
34. främja dialog med arbetsmarknadens parter, kvinnoorganisationer och civilsamhällets organisationer i överensstämmelse med deras respektive roller och kompetensområden i medlemsstaterna i syfte att förbättra samarbetet mot lönediskriminering och otrygga arbetsförhållanden, bland annat genom att höja kompetensen hos arbetstagare med otrygga anställningar, uppmana olika aktörer att erkänna den belägenhet som kvinnor och män med otrygga anställningar befinner sig i och deras behov och stödja dessa arbetstagare, i synnerhet vid fastställande och erkännande av kompetens, samt sprida information om fördelarna med kompetenshöjning och livslångt lärande för både de lågutbildade kvinnorna och männen och för arbetsgivarna,
35. överväga att vidta åtgärder för att säkerställa att offentliga kontrakt inte leder till otrygga anställningssituationer för kvinnor och män och att de främjar kvinnors deltagande på arbetsmarknaden,

UPPMANAR EUROPEISKA KOMMISSIONEN ATT

36. stödja medlemsstaterna i deras strävan att integrera ett jämställdhetsperspektiv i arbetsmarknadspolitiken, bland annat i samband med genomförandet av Europa 2020-strategin (särskilt genom den europeiska planeringsterminen) och den nya kompetensagendan för Europa samt inom ramen för de europeiska struktur- och investeringsfonderna och den europeiska pelare för sociala rättigheter som tillkännagavs i kommissionens arbetsprogram för 2017,
37. säkerställa att ett jämställdhetsperspektiv integreras i strategier och åtgärder för kompetenshöjning, särskilt i arbete med koppling till digitalisering, vetenskap, forskning och utveckling samt inom livslångt lärande och på arbetsmarknaden,

38. främja program och strategier där man erkänner och beaktar de olika omständigheterna och behoven för kvinnor och män, särskilt föräldrar och personer med omsorgsansvar med otrygga anställningar, i syfte att förbättra tillgången till familjevänliga åtgärder, flexibla och "smarta" arbetsformer för kvinnor och män samt tillgänglig och kvalitativ formell omsorg för barn och andra familjemedlemmar (inbegripet förskoleverksamhet och barnomsorg) till ett överkomligt pris, uppmuntra pappor att ta ut pappaledighet och föräldraledighet, och arbetsgivare att underlätta utnyttjandet av sådan ledighet, så att kvinnor kan öka sitt deltagande på arbetsmarknaden; kommissionen bör ta hänsyn till detta när den utarbetar det initiativ för att hantera arbetande familjers problem med att finna en balans mellan arbetsliv och privatliv som tillkännagavs i dess arbetsprogram för 2017,
39. finansiera och stödja initiativ till information om jämställdhet och anställningsrättigheter för kvinnliga och manliga arbetstagare och om fördelarna med livslångt lärande och de tjänster som finns för att vägleda och hjälpa lågutbildade personer som vill öka sin anställbarhet, inbegripet vid genomförandet av den nya kompetensagendan för Europa.
-

Hänvisningar

1. EU-lagstiftning

- Rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG)
- Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling (EGT L 303, 2.12.2000, s. 16)
- Direktiv 2004/113/EG av den 13 december 2004 om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster (EUT L 373, 21.12.2004, s. 37)
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning) (EUT L 204, 26.7.2006, s. 23)
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag
- Rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BUSINESSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG (Text av betydelse för EES), EUT L 68, 18.3.2010, s. 13
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2010/41/EU av den 7 juli 2010 om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare och om upphävande av rådets direktiv 86/613/EEG (EUT L 180, 15.7.2010, s. 1)

2. Rådet

Alla relevanta dokument, och särskilt de följande:

- Rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS – Bilaga: Ramavtal om deltidarbete
- Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP
- Rådets slutsatser om granskningen av medlemsstaternas genomförande av handlingsprogrammet från Peking: Bristande jämställdhet i lönehänseende mellan kvinnor och män (14485/01)
- Rådets slutsatser om att eliminera könsstereotyperna i samhället (9671/08)
- Rådets slutsatser om familjevänliga forskarkarriärer: mot en integrerad modell (9026/08 REV 1)
- Rådets slutsatser om översynen av medlemsstaternas och EU-institutionernas genomförande av handlingsplanen från Peking – Kvinnor och ekonomi: Att förena arbete och familjeliv (17474/08)
- Rådets slutsatser om översynen av medlemsstaternas och EU-institutionernas genomförande av handlingsplanen från Peking: "Peking +15": Översyn av framstegen (15992/09)
- Rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BUSINESSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG (Text av betydelse för EES)
- Rådets slutsatser om ett stärkt åtagande och intensifierade åtgärder för att minska lönegapet mellan könen och om översyn av genomförandet av handlingsplanen från Peking (18121/10)
- Rådets slutsatser – Översyn av genomförandet av handlingsplanen från Peking – Kvinnor och ekonomi: Möjligheten att förena arbete och familjeliv som en nödvändig förutsättning för lika deltagande på arbetsmarknaden (17816/11)

- Rådets slutsatser om europeiska jämställdhetspakten (2011–2020) (EUT C 155, 25.5.2011, s. 10)
- Rådets slutsatser om förskola och barnomsorg: att ge våra barn bästa möjliga grund för morgondagens värld (EUT C 175, 15.5.2011, s. 8)
- Rådets rekommendation av den 20 december 2012 om validering av icke-formellt och informellt lärande (EUT C 398, 22.12.2012, s. 1)
- Rådets slutsatser om sociala investeringar till stöd för tillväxt och sammanhållning (11487/13)
- Rådets slutsatser om kvinnor och ekonomi: ekonomiskt oberoende ur perspektivet deltidsarbete och egenföretagande (11050/14)
- Slutsatser om översynen av medlemsstaternas och EU-institutionernas genomförande av Pekingplattformen. Vägen framåt efter 2015. En utvärdering av Pekingplattformens genomförande under 20 år (16891/14)
- Rådets slutsatser – Mot mer inkluderande arbetsmarknader (7017/15)
- Rådets slutsatser om lika inkomstmöjligheter för kvinnor och män: Att minska pensionsklyftan mellan könen (10081/15)
- Rådets beslut (EU) 2015/1848 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik för 2015 (EUT L 268, 15.10.2015, s. 28)
- Rådets slutsatser – Handlingsplan för jämställdhet 2016–2020 av den 26 oktober 2015 (13201/15)
- Rådets slutsatser om kampen mot fattigdom och social utestängning: en integrerad strategi (9273/16)
- Rådets slutsatser om kvinnor och fattigdom (15409/16)
- Rådets rekommendation av den 15 februari 2016 om långtidsarbetslösas återinträde på arbetsmarknaden (EUT C 67, 20.2.2016, s. 1)
- Rådets rekommendation om kompetenshöjningsvägar: nya möjligheter för vuxna (EUT C 484, 24.12.2016, s. 1)

3. Europeiska kommissionen

- Kommissionens meddelande: *Europa 2020 – En strategi för smart och hållbar tillväxt för alla* (KOM(2010) 2020 slutlig)
- Kommissionens meddelande av den 21 september 2010: *Strategi för jämställdhet 2010–2015* (KOM(2010) 491 slutlig)
- Meddelandet *Den europeiska plattformen mot fattigdom och social utestängning: en europeisk ram för social och territoriell sammanhållning* (KOM(2010) 758 slutlig)
- Kommissionens meddelande: *Förskola: – en bättre grund för framtiden* (KOM(2011) 66 slutlig)
- Kommissionens meddelande: *Sociala investeringar till stöd för tillväxt och sammanhållning – inklusive genomförandet av Europeiska socialfonden 2014–2020* (COM(2013) 83 final)
- Kommissionens rekommendation om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn (C(2014) 1405 final)
- Kommissionens arbetsdokument – *Strategiskt engagemang för jämställdhet 2016–2019* (SWD(2015) 278 final)
- *Roadmap: New start to address the challenges of work-life balance faced by working families* (augusti 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.
- Kommissionens meddelande: *En ny kompetensagenda för Europa. Samarbete för att stärka humankapitalet, anställbarheten och konkurrenskraften* (COM(2016) 381 final)
- Kommissionens arbetsdokument *2015 Report on equality between women and men in the European Union* (SWD(2016) 54 final)
- Kommissionens meddelande *Handlingsplan för integration av tredjelandsmedborgare* (COM (2016) 377 final)
- *Education and Training Monitor, 2016*
http://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016_en.pdf

4. Europaparlamentet

- Resolution av den 19 oktober 2010 om kvinnor med otrygga anställningsförhållanden (2010/2018(INI))
- Resolution av den 20 oktober 2010 om vikten av ett system med minimiinkomst för att bekämpa fattigdom och främja ett samhälle som är öppet för alla i Europa (2010/2039(INI), EUT C 70E, 8.3.2012)
- Resolution av den 8 mars 2011 om fattigdom bland kvinnor i Europeiska unionen (2010/2162(INI))
- Resolution av den 15 november 2011 om den europeiska plattformen mot fattigdom och social utestängning (2011/2052(INI))
- Betänkande av den 8 april 2016 om jämställdhet mellan kvinnor och män och ökat inflytande för kvinnor i den digitala tidsåldern (2015/2007(INI))
- Resolution av den 26 maj 2016 om ett könsperspektiv på fattigdom (2015/2228(INI))

5. Övrigt

- Ordförandeskapstrions uttalande om jämställdhet (Nederländerna, Slovakien och Malta), Bryssel den 7 december 2015
<https://english.eu2016.nl/documents/publications/2016/01/05/declaration-on-gender-equality>
- Europeiska jämställdhetsinstitutets forskningsrapport *Upscaling skills of women and men in precarious employment in the EU* (6268/17 ADD 1)
- Europeiska jämställdhetsinstitutets 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)
- FN:s generalförsamling (2015). *Att förändra vår värld – 2030-agendan för hållbar utveckling*
http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E
- Internationella arbetsorganisationen (2016). *ILO Action Plan for Gender Equality 2016–17*
http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_351305/lang--en/index.htm

- OECD:s 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:s 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>
 - Världshälsoorganisationen, *World Report on Ageing and Health* (2015)
http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/186463/1/9789240694811_eng.pdf?ua=1
 - Eurydice-nätverkets rapport 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
 - Fjärde internationella kvinnokonferensen, handlingsplanen från Peking, 1995
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>
 - Eurostat, arbetskraftsundersökning.
 - Eurofound: *European Working Conditions Survey*.
-