



Svet
Evropske unije

Bruselj, 3. marec 2017
(OR. en)

6889/17

SOC 164
GENDER 9
EMPL 123
EDUC 101
ANTIDISCRIM 13

IZID POSVETOVANJA

Pošiljatelj: generalni sekretariat Sveta

Datum: 3. marec 2017

Prejemnik: delegacije

Št. predh. dok.: 6268/17 SOC 90 GENDER 6 EMPL 60 EDUC 45 ANTIDISCRIM 9

Zadeva: Izboljšanje znanj in spretnosti žensk in moških na trgu dela EU – sklepi Sveta (3. marec 2017)

V prilogi vam pošiljamo sklepe Sveta o izboljšanju znanja in spretnosti žensk in moških na trg dela EU, ki jih je Svet EPSCO sprejel na 3523. seji 3. marca 2017.

Izboljšanje znanj in spretnosti žensk in moških na trgu dela EU
Sklepi Sveta

OB SKLICEVANJU NA:

1. Izjavo trojke o enakosti spolov, ki so jo 7. decembra 2015 podpisale Nizozemska, Slovaška in Malta in v kateri so navedle, da je za učinkovito uporabo človeškega kapitala EU ključnega pomena ženskam in moškim omogočiti, da v celoti pokažejo svoje zmožnosti in kvalifikacije.
2. Enakost žensk in moških je temeljno načelo Evropske unije, zapisano v Pogodbah, ter eden od ciljev in nalog Unije. Poleg tega je vključevanje načela enakosti žensk in moških v vse njene dejavnosti posebno poslanstvo Unije.
3. Enakost žensk in moških je zapisana tudi v členu 23 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah.
4. Strategijo Evropa 2020, katere cilji so ustvariti pogoje za posodobitev trgov dela; pripomoči k dvigu zaposlitvenih ravni na 75 % žensk in moških v starostni skupini 20–64 let; zmanjšati število žensk in moških, ki živijo v revščini in socialni izključenosti ali jim to grozi, za najmanj 20 milijonov ter zagotoviti vzdržnost nacionalnih socialnih modelov. Te cilje naj bi zlasti dosegli z okrepitvijo vloge žensk in moških, za kar so potrebna nova znanja in spretnosti za prilagajanje novim okoliščinam in morebitnim spremembam poklicne poti.
5. Sveženj o socialnih naložbah, ki vsebuje smernice za države članice o bolj učinkovitih in uspešnih socialnih politikah v odziv na gospodarsko krizo in demografske spremembe in ki države članice poziva k naložbam v ljudi.

6. Evropski steber socialnih pravic, ki ga je Komisija napovedala v delovnem programu za leto 2017 in ki bi lahko bil podpora dobro delujočim in pravičnim trgom dela in sistemom socialnega varstva, med drugim s spodbujanjem enakosti žensk in moških.
7. Evropski pakt za enakost spolov (2011–2020), ki poziva k ukrepom za odpravo razlik med spoloma in boj proti spolni segregaciji na trgu dela. Eden od teh ukrepov je „odprava stereotipov o spolu ter spodbujanje enakosti spolov na vseh ravneh izobraževanja in usposabljanja kot tudi v poklicnem življenju, da bi zmanjšali spolno segregacijo na trgu dela“.
8. Dokument Evropske komisije o strateških prizadevanjih za enakost spolov 2016–2019, ki je posvečen različnim prednostnim področjem, med drugim „večji udeležbi žensk na trgu dela in enaki ekonomski neodvisnosti žensk in moških“ ter „manjšanju razlik pri plačah, zaslužkih in pokojninah in s tem boju proti revščini med ženskami“. Da bi dosegli te cilje, je treba uvesti dodatne ukrepe za bolj uravnoteženo zastopanost spolov in boljše delovne pogoje v različnih gospodarskih sektorjih in poklicih ter na vseh ravneh in v vseh vrstah izobraževanja spodbujati enakost spolov, tudi v povezavi z izbiro izobraževanja in poklicne poti, pogojene s spolom. Prav tako bi bilo potrebno ozaveščanje o socialnih in ekonomskih posledicah neenakosti pri zaposlitvi, vključno z razliko v pokojninah med spoloma.
9. Novi program znanj in spretnosti za Evropo, katerega namen je zagotavljanje, da bi ljudje imeli prava znanja in spretnosti v delovni dobi, ki bi jim omogočala ne samo vstop na trg dela ter obstanek in napredovanje na njem, temveč tudi samozavestno in dejavno uresničevanje svojih zmožnosti.
10. Dejstvo, da je Svet nedavno sprejel Priporočilo o poteh izpopolnjevanja: nove priložnosti za odrasle, ki naj bi bilo nizko kvalificiranim odraslim v pomoč pri pridobivanju minimalne ravni bralne, matematične in računalniške pismenosti ter pri pridobivanju višjih stopenj kvalifikacij.

11. Agendo Združenih narodov za trajnostni razvoj do leta 2030, katere cilj je „enakost spolov ter okrepitev vloge vseh žensk in deklet“ ter tako odpraviti vse oblike diskriminacije. Med zadevnimi cilji so odprava razlik med spoloma v izobraževanju; polna in produktivna zaposlitev ter dostojno delo za vse ženske in moške; enako plačilo za enakovredno delo ter zaščita delavskih pravic vseh zaposlenih, tudi prekarnih delavcev¹.

OB UPOŠTEVANJU:

12. Raziskovalnega poročila² z naslovom „Izboljšanje znanj in spretnosti prekarno zaposlenih žensk in moških v EU“, ki ga je EIGE pripravil na zahtevo malteškega predsedstva. V raziskovalnem poročilu so preučene možnosti izboljšanja znanj in spretnosti žensk in moških v EU, ob poudarku na vidiku spola, in analizirane raznolike izkušnje nizko kvalificiranih žensk in moških z vidika njihove zaposljivosti, položaja na trgu dela in dostopa do usposabljanja, povezanega z delovnim mestom. V poročilu so z več vidikov opisane tudi izkušnje nizko kvalificiranih prekarnih delavcev in naštetih dejavniki, ki ovirajo dostop do kakovostne zaposlitve ter izboljšanja znanj in spretnosti.

¹ „Prekarna zaposlitev“ v teh sklepih pomeni zaposlitev 1) z zelo nizkim plačilom, 2) zaposlitev z zelo skrajšanim delovnim časom, ki ga posameznik ni izbral sam, ali 3) zaposlitev z majhno varnostjo. (Glej raziskovalno poročilo EIGE.) To ne posega v pojem „prekarna zaposlitev“, opredeljen v drugih kontekstih, in prihodnje opredelitve, ki bodo dogovorjene na ravni EU ali mednarodni ravni.

² Dok. 6268/17 ADD 1.

OB PRIZNAVANJU NASLEDNJEGA:

13. Čeprav so ženske vse bolj kvalificirane in so, kar zadeva pridobljeno izobrazbo, prehitelo moške v današnji Evropi³, so za svoje delo še vedno plačane manj. Poleg tega ženske še vedno dobivajo za primerljivo delo nižje plačilo kot moški. Podcenjevanje dela žensk je eden od razlogov za razliko v plačilu med spoloma, odraža pa se tudi v razliki v pokojninah med spoloma. Te težave izvirajo iz stereotipov o spolu, ki prispevajo k ohranjanju neenakopravne delitve družinskih in gospodinjskih obveznosti med ženskami in moškimi ter segregacije spolov pri izobraževanju in usposabljanju ter na trgu dela.
14. Ženske so vse življenje na splošno bolj izpostavljene prekarnosti – to se na primer kaže v delu z zelo nizkim plačilom, delu s skrajšanim časom, ki ga posameznik ni izbral sam, ali majhni varnosti zaposlitve. Največja razlika med spoloma je v plačilu – ena petina žensk prejema nizko plačilo v primerjavi z eno desetino moških. Mlade ženske in moški, ženske in moški pred upokojitvijo, ženske in moški v ranljivem položaju, kot so tisti s priseljskim poreklom, in marginalizirane skupine, vključno z Romi, so prekarni zaposlitvi bolj izpostavljeni.⁴
15. Produktivna zaposlitev in dostojno delo za vse, kot ju zagovarja Mednarodna organizacija dela, sta med ključnimi dejavniki zagotavljanja dejanske enakosti spolov in pravične globalizacije, zmanjšanja revščine ter pravičnega, vključujočega in trajnostnega razvoja.
16. Ljudi, izključene iz trga dela, in zlasti ljudi z nizko ravnjo znanj in spretnosti lahko od vključitve na trg dela ali zaposlitve odvračajo dodatni stroški, povezani z zaposlitvijo, kot so stroški prevoza ter stroški varstva otrok in drugih odvisnih družinskih članov.

³ Podatki za leto 2014 kažejo, da je imelo 42,3 % žensk v starostni skupini od 30 do 34 let terciarno ali višjo izobrazbo v primerjavi s 33,6 % moških. (Raziskava o delovni sili EU, leto 2015.)

⁴ Raziskava Eurostata o delovni sili, izračuni EIGE na podlagi mikropodatkov za leto 2014.

17. Nizko kvalificirane ženske se soočajo z dodatnimi izzivi in diskriminacijo, ki izvirajo iz strukturnih neenakosti in trdovratnih stereotipov o spolu. Polovica nizko kvalificiranih žensk v starosti od 16 do 64 let⁵ v EU-28 je izključenih iz trga dela (neaktivnih) v primerjavi s 27 % moških⁶.
18. Skoraj polovica (45 %) nizko kvalificiranih žensk opravlja prekarno delo v primerjavi s četrtino (26 %) nizko kvalificiranih moških⁷.
19. Čeprav se v zadnjih letih pridobljena izobrazbena stopnja žensk dviguje, saj podatki kažejo, da je mlajša generacija (20–24 let) moških pogosteje nižje kvalificirana⁸ od žensk (leta 2015 je imelo 20 % moških in 15 % žensk nizko stopnjo pridobljene izobrazbe), pa je pri starejši generaciji (55–64 let) nizko kvalificiranih žensk 35 % v primerjavi z 29 % moških.⁹
20. Starejše ženske, zlasti tiste pred upokojitvijo, so bolj izpostavljene tveganju revščine zaradi neenakosti med spoloma, s katero se soočajo vse življenje¹⁰, vključno z razlikami v plačilu, delovnem času in trajanju delovne dobe. Razlog za to so med drugim gospodinske in družinske obveznosti, ki jih opravljajo pretežno ženske, ki zato večkrat kot moški prekinejo poklicno pot in se pogosteje odločajo za krajši delovni čas.

⁵ Razen študentk.

⁶ Raziskava Eurostata o delovni sili, izračuni EIGE na podlagi mikropodatkov za leto 2014.

⁷ Raziskava Eurostata o delovni sili, izračuni EIGE na podlagi mikropodatkov za leto 2014.

⁸ Mednarodna standardna klasifikacija izobrazbe (ISCED): osebe z izobrazbo le v zgodnjem otroštvu, primarno izobrazbo in nižjo sekundarno izobrazbo (ISCED 0-2) štejejo za nizko kvalificirane.

⁹ Eurostat, raziskava o delovni sili (edat_ifse_03).

¹⁰ Evropska komisija (2015) *Zakaj so starejše ženske veliko bolj izpostavljene tveganju revščine kot starejši moški*, Dokaz v žarišču. Poročilo EIGE „Revščina, spol in prekrivajoče se oblike neenakosti v EU: Pregled izvajanja pekinških izhodišč za ukrepanje v državah članicah EU (dok. 14295/16 ADD 1).

21. Pomemben delež nizko kvalificiranih žensk in moških v delovni dobi¹¹, ne glede na to, ali so zaposleni ali ne, nima osnovnih znanj in spretnosti, potrebnih za poklicno usposabljanje ali nadaljnje izobraževanje. Nizko kvalificirane ženske in moški imajo tudi manj priložnosti za usposabljanje, zlasti če opravljajo prekarno delo¹².
22. Le približno tretjina nizko kvalificiranih žensk (36 %) in moških (33 %) s prekarno zaposlitvijo je bila v zadnjih 12 mesecih (leto 2015) deležna usposabljanja in samo v redkih primerih je usposabljanje zagotovil njihov delodajalec¹³.
23. Ženske in moški, ki niso bili rojeni v EU, imajo v primerjavi z državljani EU bolj verjetno nizko stopnjo osnovnih znanj in spretnosti in več kot tretjina (36 %) jih ima nizko stopnjo pridobljene izobrazbe¹⁴. Zlasti ženske so izpostavljene večjemu tveganju revščine in socialne izključenosti. Tudi njihova udeležba na trgu dela je omejena¹⁵ in zaradi nizke stopnje kvalifikacij so lahko še bolj prikrajšane. Eden od razlogov je tudi to, da sistem priznavanja kvalifikacij, pridobljenih zunaj EU, še ni dokončno vzpostavljen.

SVET EVROPSKE UNIJE –

ob upoštevanju širokih pristojnosti držav članic na zadevnih področjih, načela subsidiarnosti ter vloge socialnih partnerjev in civilne družbe, DRŽAVE ČLANICE POZIVA, NAJ:

¹¹ V starostni skupini od 25 do 64 let ima 24 % prebivalstva (23 % moških in 24 % žensk) nizko stopnjo pridobljene izobrazbe.

¹² Evropska raziskava o delovnih razmerah, izračuni EIGE na podlagi mikropodatkov za leto 2015.

¹³ Evropska raziskava o delovnih razmerah, izračuni EIGE na podlagi mikropodatkov za leto 2015.

¹⁴ Eurostat, raziskava o delovni sili (edat_ifs_9912).

¹⁵ Dok. 14295/16 ADD 1.

24. pri izvajanju strategije Evropa 2020 prednostno obravnavajo ovire za udeležbo žensk in moških na trgu dela ter posebno pozornost namenijo pomenu znanj in spretnosti, da bi tako dosegle krovni cilj 75-odstotne stopnje zaposlenosti žensk in moških v starostni skupini od 20 do 64 let;
25. okrepijo prizadevanja za vključevanje vidika spola v nacionalne politike na področju znanj in spretnosti ter trga dela, pri čemer naj, kjer je to ustrezno, te ukrepe vključijo v nacionalne akcijske načrte in/ali v okviru evropskega semestra skladno s smernicami za zaposlovanje, pri tem pa posebno pozornost namenijo specifični prikrajšanosti žensk na trgu dela in v življenju. Poročanje o vseh tovrstnih prizadevanjih bi moralo na ravni EU potekati v obstoječih okvirih. Z ukrepi, prilagojenimi spolu, bi morali:
- a) obravnavati prekarne delovne pogoje, kot so nizko plačilo, delo s skrajšanim časom, ki ga posameznik ni izbral sam, in majhna varnost zaposlitve,
 - b) spodbujati enake možnosti in enako ekonomsko samostojnost žensk in moških,
 - c) spodbujati boj proti spolni diskriminaciji in njeno preprečevanje na trgu dela, zlasti v povezavi z dostopom na trg dela in delovnimi pogoji, ob priznavanju, da se določene skupine žensk, zlasti v ranljivem položaju, vključno z žrtvami nasilja na podlagi spola, lahko soočajo z dodatnimi težavami pri iskanju kakovostnih delovnih mest ali so iz več razlogov lahko izpostavljene tveganju diskriminacije,
 - d) izvajati načelo enakega plačila za enakovredno delo in obravnavati vzroke za razlike v plačilu, prihodkih in pokojninah med spoloma,

- e) zmanjšati število dejavnikov, ki odvrtaajo od dela, če in kjer je to primerno, vključno z reševanjem problema stroškov ob začetku delovnega razmerja ali ponovnega vstopa na trg dela, pri tem pa ustrezno pozornost nameniti morebitnim fiskalnim odvračilnim dejavnikom¹⁶ ob upoštevanju, da taki dejavniki bolj vplivajo na ženske in da bi njihovo zmanjšanje pripomoglo k manjši razliki med spoloma pri udeležbi na trgu dela,
- f) spodbujati kakovostna delovna mesta ter pomagati ženskam in moškim, da pridobijo kompetence, potrebne za takšna delovna mesta, med drugim na področju digitalne tehnologije,
- g) preprečevati horizontalno poklicno segregacijo na podlagi spola ter spodbujati ukrepe za večje priznavanje in boljši status sektorjev, v katerih so pretežno zaposlene ženske, kot so dela v gospodinjstvu, zdravstveni sektor, socialne storitve in sektor oskrbe, ter preučiti ukrepe za izboljšanje plačilnih pogojev v teh sektorjih, pri čemer je treba upoštevati nacionalne okoliščine in vlogo socialnih partnerjev,
- h) spodbujati enak dostop žensk in moških do poklica učitelja, tudi zato, da bi učenci lahko imeli tako vzornice kot vzornike,
- i) zagotoviti ustrezno ter ciljno usmerjeno usposabljanje in druge oblike podpore nizko kvalificiranim neaktivnim ženskam in moškim, pa tudi prekarno zaposlenim delavcem, med drugim tako, da se jim omogoči dostop do poti izpopolnjevanja¹⁷ in s tem izboljšanje njihove zaposljivosti in zaposlitvenih možnosti ter spopadanje z dolgotrajno nezaposlenostjo in tveganjem trajne izključenosti s trga dela,
- j) zagotoviti enak dostop za vse, tudi za ženske in moške, odgovorne za oskrbo, do kakovostnega izobraževanja, usposabljanja, poklicnega usposabljanja (med drugim shem pripravništva) in vseživljenjskega učenja ter odpraviti dejavnike, ki preprečujejo udeležbo na trgu dela, pa tudi okrepiti ukrepe za obveščanje o izobrazbi, ob upoštevanju okoliščin in potreb nizko kvalificiranih žensk in moških,

¹⁶ Delovni dokument služb Komisije: poročilo Komisije o enakosti žensk in moških v Evropski uniji za leto 2015, str. 6.

¹⁷ Priporočilo o poteh izpopolnjevanja: nove priložnosti za odrasle, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/ALL/?uri=OJ:C:2016:484:TOC>.

- k) spodbujati boj proti stereotipom in diskriminaciji zaradi starosti pri zaposlovanju v celotni življenjski dobi,
- l) preprečevati diskriminacijo in izkoriščanje žensk in moških, ki niso bili rojeni v EU, jim omogočiti zaposlovanje, izobraževanje in vseživljenjsko učenje ter s tem podpirati njihovo vključevanje v družbo in na trg dela;
26. se zoperstavijo spolni diskriminaciji, segregaciji in stereotipom pri izobraževanju, usposabljanju, poklicnem usposabljanju in poklicnem svetovanju. Spodbujajo naj enakost spolov v šolah, visokih šolah in na univerzah. Vse deklice, dečke, ženske in moške naj spodbujajo k izbiri izobrazbenih področij in poklicev v skladu s svojimi sposobnostmi, znanji in spretnostmi, ne pa na podlagi stereotipov o spolu, in naj v ta namen zlasti spodbujajo dostop deklic in žensk do izobrazbenih področij in poklicev, med drugim v znanosti, tehnologiji, inženirstvu in matematiki („STEM“). Moške in dečke naj spodbujajo k študiju in delu na področjih, kot so socialne storitve, otroško varstvo in dolgotrajna oskrba;
27. še naprej analizirajo zgodnje opuščanje šolanja z vidika spola in obravnavajo različne ovire na poti do pridobitve izobrazbe, zlasti med deklicami in dečki v ranljivem položaju ali iz marginaliziranih skupin. Mlade ženske in moške, zlasti tiste z nizko stopnjo pridobljene izobrazbe, naj spodbujajo k udeležbi v nadaljnjem usposabljanju ali izobraževanju, pa tudi v shemah pripravništva, da bi tako poleg delovnih izkušenj pridobili dodatna znanja, spretnosti in kvalifikacije, skladno z novim programom znanj in spretnosti za Evropo;
28. obravnavajo razlike med spoloma med delavci pred upokojitvijo ter v ta namen sprejmejo medsektorski pristop, kjer bo posebna pozornost namenjena potrebi, da se dolgotrajno brezposelnim ženskam in moškim¹⁸ zagotovi podpora z jamčenjem enakih možnosti pri zaposlovanju, kot so poklicni razvoj in napredek ter plače ali napredovanja, in zagotavljanjem podpornih storitev za ženske in moške, odgovorne za oskrbo;

¹⁸ Priporočilo Sveta z dne 15. februarja 2016 o vključevanju dolgotrajno brezposelnih na trg dela (2016/C 67/01).

29. nizko kvalificiranim neaktivnim ženskam in moškim zagotovijo prilagojene storitve svetovanja, ki upoštevajo različnost spolov, ter jim omogočijo dostop do njih, po potrebi tudi ustrezno pomoč, da bi lahko učinkovito izkoristili svoja znanja in spretnosti; med drugim naj jim ponudijo možnost in zagotavljanje nasvetov o tem, kako lahko postanejo podjetniki in ustanovijo zadruga;
30. sprejmejo ukrepe, s katerimi bi še bolj olajšale priznavanje kvalifikacij ter neformalnih in formalnih znanj in spretnosti ter spodbujale potrjevanje neformalnega in priložnostnega učenja, s čimer bi izboljšali zaposljivost žensk in moških, tudi tistih z nizkimi kvalifikacijami in tistih, ki niso bili rojeni v EU;¹⁹
31. staršem zagotovijo dopust za oskrbo otroka, vključno z očetovskim dopustom, ter omogočijo lažje usklajevanje poklicnega, družinskega in zasebnega življenja, tako da osebam, odgovornim za oskrbo, zagotovijo kakovostne, cenovno dosegljive in dostopne storitve varstva (vključno z izobraževanjem in varstvom v zgodnjem otroštvu ter oskrbo drugih vzdrževanih družinskih članov), s čimer bi jim omogočili, da najdejo in obdržijo zaposlitev, poiščejo kakovostna delovna mesta ter izkoristijo priložnosti za usposabljanje in vseživljenjsko učenje, pri tem pa spodbujali enakomerno porazdelitev oskrbe in gospodinjskih nalog med ženskami in moškimi. Zlasti bi bilo treba izvajati vse ustrezne ukrepe, potrebne za doseganje barcelonskih ciljev glede storitev otroškega varstva, v skladu z zavezami, potrjenimi v strategiji Evropa 2020;
32. si prizadevajo za preprečevanje prekarnih zaposlitev in z izvajanjem veljavne zakonodaje posodobijo delovne pogoje. Prav tako naj podpirajo podjetja na področju upravljanja ukrepov za usklajevanje ter jih na primer spodbujajo, naj v okviru sistemov potrjevanja ali s finančnimi ukrepi izvajajo prožne delovne ureditve in družinam prijazne ukrepe na delovnem mestu, pri čemer naj v celoti izkoristijo možnosti „pametnih“ oblik dela²⁰. Poleg tega naj tako ženskam kot moškim olajšajo uporabo takšnih ukrepov za usklajevanje ter zagotovijo enake možnosti za nadaljnje usposabljanje in enako obravnavo vseh delavcev, tudi prekarno zaposlenih, ki uporabljajo takšne ukrepe;

¹⁹ Priporočilo Sveta z dne 20. decembra 2012 o potrjevanju neformalnega in priložnostnega učenja (2012/C 398/01).

²⁰ „Pametne“ delovne ureditve v okviru možnosti, ki jih ponuja sodobna tehnologija (na primer delo na daljavo in gibljivi delovni čas).

33. spodbujajo in motivirajo podjetja v vseh sektorjih, naj tako ženskam kot moškim omogočijo več usposabljanja na delovnem mestu ter zagotovijo priložnosti za izobraževanje in usposabljanje, tudi v poklicih, kjer je usposabljanja manj;
34. spodbujajo dialog s socialnimi partnerji, ženskimi organizacijami in organizacijami civilne družbe v skladu z njihovimi vlogami oziroma pristojnostmi v državah članicah, da bi izboljšali sodelovanje v boju proti diskriminaciji pri plačilu in prekarnim delovnim pogojem, med drugim z izpopolnjevanjem prekarno zaposlenih delavcev. Zadevne akterje naj pozovejo k upoštevanju okoliščin in potreb prekarno zaposlenih žensk in moških ter podpiranju takšnih delavcev, zlasti v okviru opredeljevanja ter priznavanja znanj in spretnosti, pa tudi k širjenju informacij o prednostih izpopolnjevanja in vseživljenjskega učenja za nizko kvalificirane ženske in moške ter delodajalce;
35. preučijo možnost sprejetja ukrepov, s katerimi bi zagotovili, da javna naročila ne bi omogočala prekarne zaposlitvenih razmerij za ženske in moške ter da bi spodbujala udeležbo žensk na trgu dela;

POZIVA EVROPSKO KOMISIJO, naj:

36. podpira države članice v prizadevanjih za vključevanje vidika spola v politike trga dela, med drugim v okviru izvajanja strategije Evropa 2020 (zlasti evropskega semestra) ter novega programa znanj in spretnosti za Evropo, pa tudi v okviru evropskih strukturnih in investicijskih skladov ter evropskega stebra socialnih pravic, ki ga je Komisija napovedala v svojem delovnem programu za leto 2017;
37. zagotovi, da je vidik spola vključen v politike in ukrepe, povezane z izpopolnjevanjem, zlasti pri delu v sektorjih digitalizacije, znanosti, raziskav in razvoja, pa tudi na področju vseživljenjskega učenja in trga dela;

38. spodbuja programe in politike, ki priznavajo in upoštevajo različne okoliščine in potrebe prekarno zaposlenih žensk in moških, zlasti staršev in negovalcev, da bi zagotovili boljši dostop do družinam prijaznih ukrepov ter prožnih in „pametnih“ delovnih ureditev za ženske in moške, pa tudi dostopne, cenovno dosegljive in kakovostne formalne storitve otroškega varstva in oskrbe drugih vzdrževanih družinskih članov (vključno z izobraževanjem in varstvom v zgodnjem otroštvu). Očete naj spodbuja, da izkoristijo očetovski in starševski dopust, delodajalce pa, da jim to olajšajo, saj bi ženskam tako omogočili večjo udeležbo na trgu dela. Komisija bi morala te razsežnosti upoštevati pri izvajanju pobude za obravnavo izzivov usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, s katerimi se soočajo delovno aktivne družine, kot je najavila v svojem delovnem programu za leto 2017,
39. ter financira in podpira pobude za ozaveščanje o enakosti ter pravicah žensk in moških delavcev, pa tudi prednostih vseživljenjskega učenja in storitev, ki so na voljo za usmerjanje in pomoč nizkokvalificiranim osebam, ki želijo izboljšati svoje zaposlitvene možnosti, med drugim v okviru izvajanja novega programa znanj in spretnosti za Evropo.
-

Referenčni dokumenti

1. Zakonodaja EU:

- Direktiva Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/391/EGS)
- Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL L 303, 2.12.2000, str. 16)
- Direktiva Sveta 2004/113/ES z dne 13. decembra 2004 o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri dostopu do blaga in storitev ter oskrbi z njimi (UL L 373, 21.12.2004, str. 37)
- Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (prenovitev) (UL L 204, 26.7.2006, str. 23)
- Direktiva 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela
- Direktiva Sveta 2010/18/EU z dne 8. marca 2010 o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC, ter o razveljavitvi Direktive 96/34/ES (Besedilo velja za EGP), UL L 68, 18.3.2010, str. 13–20
- Direktiva 2010/41/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 7. julija 2010 o uporabi načela enakega obravnavanja moških in žensk, ki opravljajo samostojno dejavnost, in o razveljavitvi Direktive Sveta 86/613/EGS (UL L 180, 15.7.2010, str. 1)

2. Svet:

Vsi zadevni dokumenti, zlasti naslednji:

- Direktiva Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC – Priloga: Okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom
- Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP
- Sklepi Sveta o pregledu izvajanja pekinških izhodišč za ukrepanje v državah članicah: razlike v plačilu med ženskami in moškimi (dok. 14485/01)
- Sklepi Sveta o odpravi stereotipov o spolih v družbi (dok. 9671/08)
- Sklepi Sveta o družini prijaznih znanstvenih karierah: k integriranemu modelu (dok. 9026/1/08)
- Sklepi Sveta o pregledu izvajanja pekinških izhodišč za ukrepanje v državah članicah in institucijah EU – Ženske v gospodarstvu: usklajevanje poklicnega in družinskega življenja (17474/08);
- Sklepi Sveta o pregledu izvajanja pekinških izhodišč za ukrepanje s strani držav članic in institucij EU: „Peking + 15“: pregled napredka (15992/09);
- Direktiva Sveta 2010/18/EU z dne 8. marca 2010 o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC, ter o razveljavitvi Direktive 96/34/ES (Besedilo velja za EGP)
- Sklepi Sveta o krepitvi zaveze in pospežitvi ukrepov za odpravo razlik v plačilu med spoloma ter pregledu izvajanja pekinških izhodišč za ukrepanje (dok. 18121/10)
- Sklepi Sveta o pregledu izvajanja pekinških izhodišč za ukrepanje – Ženske v gospodarstvu: usklajevanje poklicnega in družinskega življenja kot predpogoj za enakopravno udeležbo na trgu dela (17816/11).

- Sklepi Sveta o Evropskem paktu za enakost spolov (2011–2020) (UL C 155, 25.5.2011, str. 10)
- Sklepi Sveta o predšolski vzgoji in varstvu: zagotovimo vsem našim otrokom najboljši izhodiščni položaj za življenje v jutrišnjem svetu (UL C 175, 15.6.2011, str. 8)
- Priporočilo Sveta z dne 20. decembra 2012 o potrjevanju neformalnega in priložnostnega učenja (2012/C 398/01)
- Sklepi Sveta o socialnih naložbah za rast in kohezijo (dok. 11487/13)
- Sklepi Sveta o ženskah v gospodarstvu: ekonomska neodvisnost z vidika dela s krajšim delovnim časom in samozaposlitve“ (11050/14)
- Sklepi o pregledu uresničevanja Pekinških izhodišč za ukrepanje s strani držav članic in institucij EU v zvezi z enakostjo spolov v EU: nadaljnje ukrepanje po letu 2015. Pregled stanja po 20 letih uresničevanja Pekinških izhodišč za ukrepanje (16891/14)
- Sklepi Sveta o prehodu na bolj vključujoče trge dela (dok. 7017/15)
- Sklepi Sveta o enakih možnostih žensk in moških za prihodke: odpravljanje razlik v pokojninah med spoloma (10081/15)
- Sklep Sveta (EU) 2015/1848 o smernicah za politike zaposlovanja držav članic za 2015 (UL L 268, 15.10.2015, str. 28–32)
- Sklepi Sveta o akcijskem načrtu za enakost spolov za obdobje 2016–2020 (dok. 13201/15)
- Sklepi Sveta o odpravljanju revščine in socialne izključenosti: celostni pristop (dok. 9273/16)
- Sklepi Sveta o ženskah in revščini (dok. 15409/16)
- Priporočilo Sveta z dne 15. februarja 2016 o vključevanju dolgotrajno brezposelnih na trg dela (2016/C 67/01)
- Svet (2016/C 484/01)

3. Evropska komisija:

- Sporočilo Komisije „Evropa 2020: strategija Evropske unije za delovna mesta ter pametno, trajnostno in vključujočo rast“ (COM (2010) 2020 final)
- Sporočilo Komisije z dne 21. septembra 2010: Strategija za enakost žensk in moških 2010–2015, COM(2010) 491 final.
- Sporočilo „Evropska platforma proti revščini in socialni izključenosti: evropski okvir za socialno in teritorialno kohezijo“ (COM (2010) 758 final)
- Sporočilo Evropske komisije „Predšolska vzgoja in varstvo: najboljši začetek v jutrišnjem svetu za vse naše otroke“ (COM (2011) 66 final)
- Sporočilo Komisije „Socialne naložbe za rast in kohezijo – vključno z izvajanjem Evropskega socialnega sklada 2014–2020“ (COM (2013) 83 final)
- Priporočilo Komisije z dne 7. 3. 2014 o krepitvi načela enakega plačila za ženske in moške s preglednostjo (C (2014) 1405 final)
- Delovni dokument Komisije o strateških prizadevanjih za enakost spolov v obdobju 2016–2019 (SWD (2015) 278 final)
- Časovni načrt: nov začetek za reševanje izzivov usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, s katerimi se srečujejo delovno aktivne družine (avgust 2015):
http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf
- *Zakaj so starejše ženske veliko bolj izpostavljene tveganju revščine kot starejši moški* (14. oktober 2015), Dokaz v žarišču
- Sporočilo Komisije: Novi program znanj in spretnosti za Evropo Z roko v roki za večji človeški kapital, zaposljivost in konkurenčnost; COM(2016) 381 final
- Delovni dokument služb Komisije: poročilo Komisije o enakosti žensk in moških v Evropski uniji za leto 2015 (SWD (2016) 54 final)
- Sporočilo Komisije „Akcijski načrt za vključevanje državljanov tretjih držav“ (COM (2016) 377 final)
- Pregled izobraževanja in usposabljanja za leto 2016
http://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016_en.pdf

4. Evropski parlament:

- Resolucija z dne 19. oktobra 2010 o negotovem položaju delavk (2010/2018(INI))
- Resolucija z dne 20. oktobra 2010 o vlogi minimalnega dohodka v boju proti revščini in spodbujanju vključujoče družbe v Evropi (2010/2039(INI), UL C 70E, 8.3.2012)
- Resolucija z dne 8. marca 2011 o pojavnih oblikah revščine žensk v Evropski uniji (2010/2162(INI))
- Resolucija z dne 15. novembra 2011 o Evropski platformi za boj proti revščini in socialni izključenosti (2011/2052(INI))
- Poročilo z dne 8. aprila 2016 o enakosti spolov in krepitevi vloge žensk v digitalni dobi (2015/2007(INI))
- Resolucija z dne 26. maja 2016 o revščini: vidik spola (2015/2228(INI))

5. Drugo:

- Izjava trojke predsedstev (Nizozemske, Slovaške in Malte) o enakosti spolov, Bruselj, 7. december 2015
<https://english.eu2016.nl/documents/publications/2016/01/05/declaration-on-gender-equality>
- Raziskovalno poročilo EIGE „Izboljšanje znanj in spretnosti prekarno zaposlenih žensk in moških v EU“ (dok. 6268/17 ADD 1)
- Poročilo EIGE „Revščina, spol in prekrivajoče se oblike neenakosti v EU: Pregled izvajanja pekinških izhodišč za ukrepanje v državah članicah EU (dok. 14295/16 ADD 1)
- Generalna skupščina Združenih narodov (2015) Spreminjamo naš svet: agenda za trajnostni razvoj do leta 2030
http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E
- Mednarodna organizacija dela (MOD) (2016). Akcijski načrt MOD za enakost spolov 2016–2017
http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_351305/lang--en/index.htm

- Poročilo OECD, Spodbujanje ter merjenje znanj in spretnosti: izboljšanje kognitivnih in nekognitivnih znanj in spretnosti
<https://www.oecd.org/edu/ceri/Fostering-and-Measuring-Skills-Improving-Cognitive-and-Non-Cognitive-Skills-to-Promote-Lifetime-Success.pdf>
- Poročilo OECD, Odsotni podjetniki 2015: samozaposlitev ali ustanovitev lastnega podjetja
<http://www.oecd.org/industry/the-missing-entrepreneurs-2015-9789264226418-en.htm>
- OECD (2016), Znanja in spretnosti so pomembni: nadaljnji rezultati raziskave o znanjih in spretnostih odraslih
<http://www.oecd.org/skills/skills-matter-9789264258051-en.htm>
- Svetovna zdravstvena organizacija, Svetovno poročilo o staranju in zdravju (2015)
http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/186463/1/9789240694811_eng.pdf?ua=1
- Poročilo omrežja Eurydice za leto 2010 „Razlike med spoloma pri izobraževalnih dosežkih – Študija o položaju v Evropi in sprejetih ukrepih“
http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120en.pdf
- Četrta svetovna konferenca o ženskah, Pekinška izhodišča za ukrepanje, 1995
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>
- Eurostat, raziskava o delovni sili
- Eurofond, Evropska raziskava o delovnih razmerah
