2012/2046(INI)

4.5.2012

MIETINTÖLUONNOS

naisten työoloista palvelualalla
(2012/2046(INI))

Naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunta

Esittelijä: Iratxe García Pérez

SISÄLTÖ

Sivu

EUROOPAN PARLAMENTIN PÄÄTÖSLAUSELMAESITYS 3

PERUSTELUT 8

EUROOPAN PARLAMENTIN PÄÄTÖSLAUSELMAESITYS

naisten työoloista palvelualalla
(2012/2046(INI))

Euroopan parlamentti, joka

– ottaa huomioon Euroopan unionista tehdyn sopimuksen (SEU) 2 artiklan ja 3 artiklan 3 kohdan toisen alakohdan sekä Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 8 artiklan, 153 artiklan 1 kohdan i alakohdan ja 157 artiklan,

– ottaa huomioon Euroopan unionin perusoikeuskirjan 23 artiklan,

– ottaa huomioon komission 18. huhtikuuta 2012 antaman tiedonannon "Tavoitteena työllistävä elpyminen" (COM(2012)0173),

– ottaa huomioon komission 6. lokakuuta 2011 tekemän ehdotuksen Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukseksi sosiaalisia muutoksia ja innovaatioita koskevasta Euroopan unionin ohjelmasta (COM(2011)0609),

– ottaa huomioon Eurooppa-neuvoston maaliskuussa 2011 hyväksymän Euroopan tasa-arvosopimuksen[1],

– ottaa huomioon komission vuonna 2011 asiakirjan SEC(2010)0193 pohjalta laatiman naisten ja miesten tasa-arvon kehitystä käsittelevän kertomuksen vuodelta 2010,

– ottaa huomioon 21. syyskuuta 2010 annetun komission tiedonannon "Naisten ja miesten tasa-arvostrategia vuosiksi 2010–2015" (COM(2010)0491),

– ottaa huomioon ehdotuksen neuvoston päätökseksi jäsenvaltioiden työllisyyspolitiikan suuntaviivoista – Eurooppa 2020 -strategian yhdennettyjen suuntaviivojen II osa (COM(2010)0193),

– ottaa huomioon neuvoston 8. kesäkuuta 2009 antamat päätelmät "joustoturvasta kriisiaikoina",

– ottaa huomioon palveluista sisämarkkinoilla 12. joulukuuta 2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/123/EY[2],

– ottaa huomioon miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5. heinäkuuta 2006 annetun direktiivin 2006/54/EY (uudelleenlaadittu toisinto)[3],

– ottaa huomion Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön vuonna 2008 julkaiseman raportin "Working in Europe: Gender differences",

[1] Neuvoston 7. maaliskuuta 2011 antamien päätelmien liite.
[2] EUVL L 376, 26.12.2006, s. 36.
[3] EUVL L 204, 26.7.2006, s. 23.

– ottaa huomion Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön vuonna 2007 julkaiseman raportin "Working conditions in the European Union: The gender perspective",

– ottaa huomioon 18. joulukuuta 1979 hyväksytyn Yhdistyneiden Kansakuntien kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen (CEDAW),

– ottaa huomioon 13. maaliskuuta 2012 antamansa päätöslauselman naisten ja miesten tasa-arvosta Euroopan unionissa 2011[4],

– ottaa huomioon 8. maaliskuuta 2011 antamansa päätöslauselman naisten köyhyydestä Euroopan unionissa[5],

– ottaa huomioon 19. lokakuuta 2010 antamansa päätöslauselman epävarmassa asemassa olevista naistyöntekijöistä[6],

– ottaa huomioon työjärjestyksensä 48 artiklan,

– ottaa huomioon naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunnan mietinnön sekä työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunnan lausunnon (A7-0000/2012),

A. ottaa huomioon, että monissa valtioissa taloudellinen toiminta on siirtynyt palvelualalle, mikä tarkoittaa sitä, että palveluala muodostaa suurimman osan työpaikoista ja tuottaa yhä suuremman osan valtioiden BKT:stä; ottaa huomioon, että vuonna 2010 palvelualalla oli EU:n kaikista työpaikoista keskimäärin lähes 70 prosenttia, kun teollisuuden vastaava osuus oli 25,4 prosenttia ja maatalouden 5,2 prosenttia;

B. ottaa huomioon, että suurin osa työssäkäyvistä naisista toimii palvelualalla ja että vuonna 2010 keskimäärin 83,1 prosenttia EU:n työssäkäyvistä naisista työskenteli palvelualalla, kun miesten vastaava osuus oli 58,1 prosenttia;

C. ottaa huomioon, että naisten edustus joustavissa työmuodoissa on yleensä suhteettoman suuri, mikä johtuu luultavasti siitä, että heidän ensisijaisena tehtävänään katsotaan edelleen olevan perheen hyvinvoinnista huolehtiminen ja että heitä tästä syystä pidetään miehiä sopivampina tilapäisiin töihin, pätkätöihin ja osa-aikatöihin sekä kotona tehtävään työhön;

D. ottaa huomioon, että kaikilla koulutustasoilla työssäkäyvien miesten osuus on suurempi kuin työssäkäyvien naisten osuus;

E. ottaa huomioon, että naisten osuus korkeakoulututkinnon suorittaneista on lähes 60 prosenttia, mutta tästä huolimatta heidän osuutensa palvelualan johtotehtävissä toimivista ja varsinkin ylimmästä johdosta on suhteettoman pieni;

F. ottaa huomioon, että palvelualan työpaikat, joissa naiset toimivat, ovat pätevyysvaatimuksiltaan, arvostukseltaan ja palkkaukseltaan usein keskimääräistä

[4] Hyväksytyt tekstit, P7_TA(2012)0069.
[5] Hyväksytyt tekstit, P7_TA(2011)0086.
[6] EUVL C 70E, 8.3.2012, s. 1.

heikompia ja että tästä syystä naisten työmarkkinatilanne on paljon epävarmempi kuin miesten;

G. katsoo, että perhe- ja työelämän yhteensovittaminen on keskeisen tärkeää, jotta naiset voivat osallistua palvelualan työmarkkinoille;

H. katsoo, että naisiin kohdistuva väkivalta on ihmisoikeuksien loukkaus, joka vaikuttaa kaikkeen yhteiskunta-, kulttuuri- ja talouselämään;

I. ottaa huomioon, että miesten ja naisten välillä on yhä uuden tekniikan ja internetin saatavuutta ja käyttöä koskevia eroja, mitä kutsutaan "sukupuolten väliseksi digitaaliseksi kuiluksi";

1. korostaa, että palvelualan työpaikat ovat vahvasti horisontaalisesti eriytyneet ja jakautuneet sukupuolen mukaan: lähes puolet työelämässä olevista naisista toimii kymmenessä ILO:n kansainvälisen ammattiluokituksen 130 ammatista: myyjinä ja myyntityöntekijöinä, kotiavustajina, siivoojina, pesulatyöntekijöinä, lähihoitajina ja vastaavina, toimistotyöntekijöinä, hallintopalvelujen asiantuntijoina, hotelli- ja ravintolatyöntekijöinä, sihteereinä ja tekstinkäsittelijöinä ja tallentajina, pienten yritysten johtajina, liike-elämän asiantuntijoina sekä sairaanhoitajina ja kätilöinä;

2. toteaa, että naisten työpaikkojen voidaan myös havaita keskittyvän julkiselle sektorille, jolla työskentelee 25 prosenttia naisista, mutta vain 17 prosenttia miehistä;

3. korostaa, että on tärkeää torjua palvelualan stereotypioita, joiden mukaan on olemassa miesten ja naisten töitä ja joissa jälkimmäiset yhdistetään naisten tekemiin kotitöihin ja niitä pidetään näiden jatkeena (vaatteiden valmistus, opetus, hoitotehtävät, siivouspalvelut jne.);

4. kiinnittää huomiota siihen, että osa-aikatyö (19,2 prosenttia kaikista työpaikoista EU:ssa vuonna 2010) on edelleen pääasiassa naisten työllisyysmuoto, sillä vuonna 2010 EU:ssa 31,9 prosenttia työssäkäyvistä naisista teki osa-aikatyötä, kun taas miesten vastaava osuus oli vain 8,7 prosenttia, mikä tarkoittaa sitä, että naiset tekevät 78 prosenttia kaikesta osa-aikatyöstä;

5. kiinnittää huomiota siihen, että joustavat työajat ovat yleistymässä: viikonloppuna tehtävä työ, työaikojen epäsäännöllisyys ja ennakoimattomuus sekä niiden pidentyminen sekä se, että joustavuus vaikuttaa enemmän osa-aikatyötä tekeviin, joista suurin osa on naisia, merkitsee sitä, että naisten työajat vaihtelevat viikosta toiseen useammin kuin miesten työajat, ja tämä heikentää entisestään naisten mahdollisuuksia sovittaa yhteen perhe- ja työelämä;

6. toteaa, että vuonna 2010 määräaikaisella työsopimuksella työllistettyjen osuus työssäkäyvistä naisista oli EU:ssa 14,5 prosenttia eli hieman suurempi kuin miesten vastaava osuus, joka oli 13 prosenttia;

7. muistuttaa jälleen kerran, että myös palvelualalla naiset ansaitsevat keskimäärin 17,1 prosenttia vähemmän kuin miehet; toteaa, että naisten ansiot ovat pienemmät paljolti siksi, että he eivät toimi samoissa tehtävissä kuin miehet, mikä johtuu työmarkkinoiden

vertikaalisesta ja horisontaalisesta eriytymisestä sekä siitä, että naiset tekevät useammin osa-aikatyötä;

8. tuomitsee suhteellisen yleisen haitallisen käytännön, jossa samaa työtä tekeville miehille ja naisille annetaan eri ammattinimikkeitä siten, että esimerkiksi siivouspalveluissa miehet ovat huoltoteknikkoja ja naiset siivoojia, mikä lisäksi johtaa siihen, että naisten palkat ovat matalammat;

9. huomauttaa, että naisten korkeampi koulutustaso ei aina johda siihen, että he nousevat ylemmäs työelämän hierarkiassa tai että heidän työolonsa paranevat, ja näin ollen voitaisiin puhua naistyöntekijöiden ylipätevyydestä;

10. toteaa, että vuonna 2010 vain joka seitsemäs merkittävimpien eurooppalaisten yritysten hallituksen jäsenistä oli nainen (13,7 prosenttia), ja vain 3,4 prosenttia suurimpien yritysten hallituksista oli naisten johtamia;

11. toteaa, että palvelualalla johtotehtävissä olevat naiset toimivat yleensä vähittäiskaupan tai majoitusalan kaltaisilla aloilla, joskin he ovat parantamassa asemiaan vähemmän perinteisillä aloilla kuten vakuutus- ja pankkisektorilla, ja useimmiten naiset johtavat pieniä yrityksiä tai yrityksiä, joilla ei ole palkattuja työntekijöitä; toteaa myös, että suurissa organisaatioissa naiset tavallisesti pääsevät ylimmän johdon tehtäviin yrityksen kannalta vähemmän tärkeillä aloilla, kuten henkilöstö- ja muussa hallinnossa;

12. korostaa, että pimeän talouden osuus naisten työpaikoista on palvelualalla suurempi kuin sen osuus miesten työpaikoista osittain siksi, että aloille, joilla naiset perinteisesti toimivat, kuten kodinhoitopalvelut ja hoiva-ala, on tyypillistä sääntelyn pidemmälle edennyt purkaminen; lisäksi kriisin on havaittu lisänneen pimeää taloutta, joskin sen mittasuhteita on hyvin vaikeaa määrittää, koska sen yleisyydestä ja laajuudesta ei ole luotettavia tietoja;

13. ilmaisee huolestuneisuutensa palvelualan siirtotyöläisten tilanteesta, sillä suurin osa heistä työskentelee ilman työsopimusta kotitalouksissa hyvin pienillä palkoilla ja ilman minkäänlaisia sosiaalisia oikeuksia;

14. toteaa, että talouskriisi vähentää miesten ja naisten tasa-arvoa edistäviä toimia, mikä yhdessä sen seikan kanssa, että miesten työllisyys elpyy yleensä naisten työllisyyttä nopeammin, vaikuttaa hyvin kielteisesti naisten työllisyyteen palvelualalla;

15. korostaa tarvetta luoda asianmukaisia toimintalinjoja perhe- ja työelämän yhteensovittamiseksi ja vaatii erityisesti riittävästi kohtuuhintaisia lasten ja muiden huollettavien hoitopalveluja, jotka sopivat yhteen palvelualalla yleistyvien joustavien työaikojen kanssa;

16. kehottaa neuvostoa lopettamaan äitiysdirektiivin muutoksen jarruttamisen ja hyväksymään Euroopan parlamentin ehdottaman joustavuuden, jotta Euroopan unioni pääsee eteenpäin raskaana olevien tai äskettäin synnyttäneiden työntekijöiden oikeuksien suojelussa ja työolojen parantamisessa;

17. korostaa, että palvelualalla on taisteltava kaikenlaista naisiin kohdistuvaa väkivaltaa, varsinkin työhön pakottamista, seksuaalista hyväksikäyttöä ja ihmiskauppaa, vastaan;

18. toteaa huolestuneena, että hieromalaitosten ja saunojen kaltaisten henkilökohtaisten hoitopalvelujen takana piilee usein todellisuudessa seksipalveluita, joiden tarjoajat toimivat usein pakon alaisina ja ihmiskauppaverkostojen valvonnassa;

19. huomauttaa, että vaikka tietokoneita ja internetiä auttavasti käyttävien naisten määrä kasvaa, taitoja koskeva digitaalinen kuilu on edelleen huomattava, ja tämä heikentää naisten mahdollisuuksia etsiä ja löytää ammattitaitoa vaativaa työtä; pyytää näin ollen edistämään naisten kouluttamista uuden tekniikan käyttöön antamalla heille etusija ilmaisille koulutuskursseille osallistumisessa;

20. kehottaa puhemiestä välittämään tämän päätöslauselman neuvostolle ja komissiolle sekä jäsenvaltioiden hallituksille.

PERUSTELUT

Vuonna 2010 palvelualalla oli EU:n kaikista työpaikoista keskimäärin 69,4 prosenttia, kun teollisuuden vastaava osuus oli 25,4 prosenttia ja maatalouden 5,2 prosenttia. Suurin osa, 83,1 prosenttia, työssäkäyvistä naisista, työskentelee palvelualalla, kun työssäkäyvien miesten vastaava osuus on 58,1 prosenttia.

Työn jakautuminen sukupuolen mukaan ja työmarkkinoiden horisontaalinen eriytyminen

Lähes puolet työssäkäyvistä naisista toimii kymmenessä ILO:n kansainvälisen ammattiluokituksen 130 ammatista: myyjinä ja myyntityöntekijöinä, kotiavustajina, siivoojina, pesulatyöntekijöinä, lähihoitajina ja vastaavina, toimistotyöntekijöinä, hallintopalvelujen asiantuntijoina, hotelli- ja ravintolatyöntekijöinä, sihteereinä ja tekstinkäsittelijöinä ja tallentajina, pienten yritysten johtajina, liike-elämän asiantuntijoina sekä sairaanhoitajina ja kätilöinä. Tämä horisontaalinen eriytyminen noudattaa syvälle yhteiskuntaan juurtuneita **stereotypioita**, joiden mukaan on miesten ja naisten töitä ja joissa jälkimmäiset yhdistetään naisten tekemiin kotitöihin ja niitä pidetään näiden jatkeena (vaatteiden valmistus, opetus, hoitotehtävät, siivouspalvelut jne.). Naisten työpaikkojen voidaan myös havaita keskittyvän julkiselle sektorille, jolla työskentelee 25 prosenttia naisista, mutta vain 17 prosenttia miehistä.

Joustavuus

Suurin osa **joustavaa työaikaa** noudattavista työntekijöistä on naisia. Tämä johtuu osittain siitä, että heidän ensisijaisena tehtävänään katsotaan edelleen olevan huolehtia kodista ja perheestä. Tämän logiikan mukaan naiset olisivat siten valmiimpia hyväksymään lyhyemmät tai joustavat työajat sekä pätkä- ja tilapäistöitä. Viime vuosina **joustavat työajat**, viikonloppuna tehtävä työ, työaikojen lisääntyvä epäsäännöllisyys ja sekä niiden pidentyminen, ovat yleistyneet palvelualalla. Nämä käytännöt ovat seurausta vapaa-aikaan liittyvien elinkeinojen työpaikkojen lisääntymisestä sekä kauppojen aukioloaikojen vapauttamisesta monissa jäsenvaltioissa.

Tällä hetkellä **osa-aikatyö** (19,2 prosenttia kaikista työpaikoista EU:ssa vuonna 2010) on edelleen pääasiassa naisten työllisyysmuoto, sillä vuonna 2010 EU:ssa 31,9 prosenttia työssäkäyvistä naisista teki osa-aikatyötä, kun taas miesten vastaava osuus oli vain 8,7 prosenttia. Tämä merkitsee sitä, että naiset tekevät 78 prosenttia kaikesta osa-aikatyöstä.

Lisäksi myös **määräaikaisesta työstä** on tullut Euroopassa yleinen käytäntö. Vuonna 2010 14,5 prosentilla työssäkäyvistä naisista oli määräaikainen työsopimus, mikä on hieman enemmän kuin miesten vastaava osuus, joka oli 13 prosenttia.

Palkkaerot

Naiset ansaitsevat EU:ssa 17,1 prosenttia vähemmän kuin miehet, mutta miesten ja naisten väliset palkkaerot vaihtelevat 3,2 prosentista 30,9 prosenttiin eri jäsenvaltioissa. Huolimatta lukuisista lainsäädäntöaloitteista, joissa vaaditaan samapalkkaisuutta, kuilu on edelleen olemassa ja edistys on hyvin hidasta. Palkkaerot selittyvät osittain sillä, että naiset eivät toimi samoissa tehtävissä kuin miehet, että työmarkkinat ovat edelleen horisontaalisesti eriytyneet tai jakautuneet sukupuolen mukaan sekä vertikaalisesti eriytyneet, mitä kutsutaan lasikatoksi,

ja että osa-aikatyö on yleistynyt. Valtaosa matalapalkkaisista työntekijöistä ja käytännössä kaikki erittäin matalapalkkaiset työntekijät tekevät osa-aikatyötä, ja noin 80 prosenttia näistä työssä käyvistä köyhistä on naisia. Toinen tärkeä tekijä on eri ammattiluokkien soveltaminen samaan työhön. Esimerkiksi siivousalalla miehet palkataan ylempään luokkaan huoltoteknikoiksi, kun taas naiset kuuluvat siivoojina tai vastaavina alempaan luokkaan. Näistä syistä työlainsäädännössä vaaditaan nykyisin samaa palkkaa samanarvoisesta työstä, kun ennen vaadittiin samaa palkkaa samasta työstä.

Lasikatto: vertikaalinen eriytyminen
Vaikka naisten osuus korkeakoulututkinnon suorittaneista on lähes 60 prosenttia, heidän osuutensa talouselämän johtotehtävissä toimivista ja varsinkin ylimmästä johdosta on suhteettoman pieni: vain joka seitsemäs merkittävimpien eurooppalaisten yritysten hallituksen jäsenistä on nainen (13,7 prosenttia). Tässä suhteessa on tapahtunut hienoista kehitystä, sillä vuonna 2010 osuus oli 11,8 prosenttia. Tätä vauhtia kestäisi kuitenkin yli 40 vuotta, ennen kuin saavutetaan merkittävä tasapaino miesten ja naisten välille. Lisäksi suurimpien yritysten hallitusten johtajina toimivien naisten määrä on jopa vähentynyt 3,4 prosentista vuoden 2010 tammikuussa 3,2 prosenttiin vuonna 2012. Komissio kehotti maaliskuussa pörssinoteerattuja yrityksiä allekirjoittamaan vapaaehtoisen sitoumuksen lisätä naisten osuutta yritysten hallituksissa 30 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä ja 40 prosenttiin vuoteen 2020 mennessä. Vuotta myöhemmin vain 24 yritystä on allekirjoittanut sen. Tästä syystä komissio on käynnistänyt kuulemisen selvittääkseen, millaisia toimenpiteitä tämän tilanteen korjaamiseksi olisi hyväksyttävä. Tähän mennessä parhaat tulokset on saavutettu valtioissa, jotka ovat asettaneet pakollisia sukupuolikiintiöitä. Horisontaalisen eriytymisen kaavojen mukaisesti palvelualalla johtotehtävissä olevat naiset toimivat yleensä vähittäiskaupan tai majoitusalan kaltaisilla aloilla, joskin he ovat parantamassa asemiaan vähemmän perinteisillä aloilla kuten vakuutus- ja pankkisektorilla. Useimmiten naiset johtavat pieniä yrityksiä tai yrityksiä, joilla ei ole palkattuja työntekijöitä. Lisäksi suurissa organisaatioissa naiset tavallisesti pääsevät ylimmän johdon tehtäviin vain yrityksen kannalta vähemmän tärkeillä aloilla, kuten henkilöstö- ja muussa hallinnossa.

Pimeä talous ja kriisi
Pimeän talouden osuus naisten työllisyydestä on palvelualalla suurempi kuin sen osuus miesten työllisyydestä osittain siksi, että aloille, joilla naiset perinteisesti toimivat, kuten kodinhoitopalvelut ja hoiva-ala, on tyypillistä sääntelyn pidemmälle edennyt purkaminen. Lisäksi yhä sovellettavat erityisjärjestelyt, joilla on naisiin kohdistuvia syrjiviä vaikutuksia, kärjistävät myös osaltaan tätä tilannetta. Lisäksi kriisin on havaittu lisänneen pimeää taloutta, joskin sitä on hyvin vaikeaa arvioida, koska sen yleisyydestä ja laajuudesta ei ole luotettavia tietoja.

Euroopan komissio korostaa kertomuksessaan "Naisten ja miesten tasa-arvo – 2010", että edistyksestä huolimatta työelämässä on yhä eriarvoisuutta, ja ilmaisee huolensa siitä, että talouskriisi pahentaa tilannetta, koska tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä rajoitetaan tai ne lakkautetaan kokonaan. Se toteaa myös, että miesten työllisyys elpyy yleensä naisten työllisyyttä nopeammin, mikä lisää riskiä siitä, että naiset eivät löydä uutta työtä.

Perhe- ja työelämän yhteensovittaminen
On hyvin tärkeää korostaa tarvetta luoda asianmukaisia toimintalinjoja perhe- ja työelämän yhteensovittamiseksi ja tarjota erityisesti riittävästi kohtuuhintaisia lasten ja muiden

huollettavien (vanhukset, vammaiset) hoitopalveluja, jotka sopivat yhteen palvelualalla yleistyvien joustavien työaikojen kanssa.

Naispuoliset maahanmuuttajat
Yhä useammat naiset kasvattavat muuttovirtoja paitsi perheenyhdistämiseen liittyvistä syistä myös omasta tahdostaan. Maahanmuuttajien on pakko ottaa vastaan sosiaalisesti vähemmän arvostettuja ja matalapalkkaisia töitä, ja suurin osa naispuolisten maahanmuuttajien työpaikoista keskittyy kodinhoitopalveluihin ja henkilökohtaisiin hoitopalveluihin riippumatta heidän koulutustasostaan ja ammattikokemuksestaan. Niiden itsetunto- ja tyytymättömyysongelmien lisäksi, joita tämä tilanne saattaa aiheuttaa, siitä seuraa monissa tapauksissa vakavia taloudellisia ja sosiaalisia haittoja, koska naisten täytyy ottaa vastaan tällaisia töitä ilman työsopimuksen antamaa tukea ja siten ilman minkäänlaisia sosiaalisia oikeuksia. Vielä vakavampaa on se, että hieromalaitosten ja saunojen kaltaisten henkilökohtaisten hoitopalvelujen takana piilee usein todellisuudessa seksipalveluita, joiden tarjoajat toimivat pakon alaisina ja ihmiskauppaverkostojen valvonnassa.

Naisten ylipätevyys
Naisten korkeampi koulutustaso ei aina johda siihen, että he nousevat ylemmäs työelämän hierarkiassa tai että heidän työolonsa paranevat, ja näin ollen voitaisiin puhua naistyöntekijöiden ylipätevyydestä, jota esiintyy erityisesti työssäkäyvien maahanmuuttajanaisten keskuudessa. Lisäksi on havaittavissa, että kaikilla koulutustasoilla työssäkäyvien miesten osuus on suurempi kuin työssäkäyvien naisten osuus.

Sukupuolten välinen digitaalinen kuilu
Sukupuolten välisellä digitaalisella kuilulla tarkoitetaan miesten ja naisten välistä eriarvoisuutta uuden tekniikan ja internetin käytössä. Vaikka internetiä ja tietokoneita auttavasti käyttävien naisten määrä kasvaa, taitoja koskeva digitaalinen kuilu on edelleen huomattava, ja tämä heikentää naisten mahdollisuuksia etsiä ja löytää ammattitaitoa vaativaa työtä. Kaikissa ikäryhmissä, myös nuorimmissa, hyvät tietotekniikan ja internetin käyttötaidot omaavien naisten osuus on pienempi kuin vastaava miesten osuus. Vastaavasti tietotekniikan ammattilaisina työskentelevien naisten osuus on hyvin pieni ja kasvaa paljon hitaammin kuin miesten vastaava osuus.

Sukupuoleen perustuva väkivalta
Lopuksi on mainittava kaikenlaisen sukupuoleen perustuvan väkivallan torjunta, koska tällainen väkivalta on merkittävin ihmisoikeusloukkausten syy maailmassa ja vaikuttaa kaikkiin yhteiskunta-, kulttuuri- ja talouselämän tasoihin ja kaikkiin ikäryhmiin. Palvelualalla huolta herättävät etenkin työhön pakottaminen ja työpaikalla tapahtuva seksuaalinen hyväksikäyttö ja jopa ihmiskauppa, jonka verkostoihin joutuvat monet maahanmuuttajat, jotka luulevat muuttavansa ulkomaille tekemään palkattua työtä mutta päätyvät todellisuudessa seksuaalisen hyväksikäytön uhreiksi.