



ANTAGNA TEXTER

P8_TA(2017)0364

Kvinnors ekonomiska egenmakt i den privata och den offentliga sektorn i EU

Europaparlamentets resolution av den 3 oktober 2017 om kvinnors ekonomiska egenmakt i den privata och den offentliga sektorn i EU (2017/2008(INI))

Europaparlamentet utfärdar denna resolution

- med beaktande av artiklarna 2 och 3.3 i fördraget om Europeiska unionen,
- med beaktande av artiklarna 8, 10, 153.1, 153.2 och 157 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt,
- med beaktande av artiklarna 23 och 33 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna,
- med beaktande av 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 arbetslivet¹,
- med beaktande av 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/EEG²,
- med beaktande av 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 ammar³ (direktivet om mammaledighet),
- med beaktande av kommissionens förslag av den 2 juli 2008 till rådets direktiv om genomförande av principen om likabehandling av personer oavsett religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning (COM(2008)0426),
- med beaktande av sin ståndpunkt av den 2 april 2009 om ett förslag till ett rådets direktiv om likabehandling av personer oavsett religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning⁴,
- med beaktande av kommissionens förslag av den 3 oktober 2008 till

¹ EUT L 204, 26.7.2006, s. 23.

² EUT L 180, 15.7.2010, s. 1.

³ EGT L 348, 28.11.1992, s. 1.

⁴ EUT C 137 E, 27.5.2010, s. 68.

Europaparlamentets och rådets direktiv om ändring av direktivet om mammaledighet (COM(2008)0637),

- med beaktande av sin ståndpunkt fastställd vid första behandlingen den 20 oktober 2010 inför antagandet av Europaparlamentets och rådets direktiv om ändring av rådets direktiv 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar och om åtgärder till stöd för arbetstagares möjligheter att skapa balans mellan arbete och familjeliv¹,
- med beaktande av rådets direktiv 2013/62/EU av den 17 december 2013 om ändring av direktiv 2010/18/EU om genomförande av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BUSINESSSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS till följd av ändringen av Mayottes ställning i förhållande till Europeiska unionen²,
- med beaktande av kommissionens förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv av den 14 november 2012 om en jämnare könsfördelning bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder (direktivet om kvinnor i styrelser) (COM(2012)0614),
- med beaktande av sin ståndpunkt fastställd vid första behandlingen den 20 november 2013 inför antagandet av Europaparlamentets och rådets direktiv om en jämnare könsfördelning bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder³,
- med beaktande av sin resolution av den 12 mars 2013 om avskaffande av könsstereotyper i EU⁴,
- med beaktande av sin resolution av den 12 september 2013 om tillämpning av principen om lika lön för manliga och kvinnliga arbetstagare för lika eller likvärdigt arbete⁵,
- med beaktande av sin resolution av den 20 maj 2015 om mammaledighet⁶,
- med beaktande av sin resolution av den 28 april 2016 om kvinnliga hushållsanställda och omsorgsgivare i privata hushåll inom EU⁷,
- med beaktande av sin resolution av den 12 maj 2016 om tillämpningen av rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet, som ingåtts av BUSINESSSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS, och om upphävande av direktiv 96/34/EG⁸,
- med beaktande av sin resolution av den 26 maj 2016 om ett könsperspektiv på fattigdom⁹,

¹ EUT C 70 E, 8.3.2012, s. 163.

² EUT L 353, 28.12.2013, s. 7.

³ EUT C 436, 24.11.2016, s. 225.

⁴ EUT C 36, 29.1.2016, s. 18.

⁵ EUT C 93, 9.3.2016, s. 110.

⁶ EUT C 353, 27.9.2016, s. 39.

⁷ Antagna texter, P8_TA(2016)0203.

⁸ Antagna texter, P8_TA(2016)0226.

⁹ Antagna texter, P8_TA(2016)0235.

- med beaktande av sin resolution av den 13 september 2016 om inrättande av gynnsamma arbetsmarknadsvillkor för balans mellan arbetsliv och privatliv¹,
- med beaktande av sin resolution av den 15 september 2016 om tillämpning av rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (direktivet om likabehandling i arbetslivet)²,
- med beaktande av sin resolution av den 8 oktober 2015 om tillämpningen av 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 arbetslivet³,
- med beaktande av sin rekommendation av den 14 februari 2017 till rådet om EU:s prioriteringar inför det 61:a mötet i FN:s kvinnokommission⁴,
- med beaktande av sin resolution av den 14 mars 2017 om jämställdhet mellan kvinnor och män i Europeiska unionen 2014–2015⁵,
- med beaktande av sin resolution av den 4 april 2017 om kvinnor och deras roller i landsbygdsområden⁶,
- med beaktande av rådets slutsatser av den 19 juni 2015 *Lika inkomstmöjligheter för kvinnor och män: Att minska pensionsklyftan mellan könen*,
- med beaktande av den europeiska jämställdhetspakten för 2011–2020, som antagits genom rådets slutsatser av den 7 mars 2011⁷,
- med beaktande av kommissionens rekommendation av den 7 mars 2014 om stärkande av principen om lika lön för män och kvinnor genom bättre insyn (2014/124/EU)⁸,
- med beaktande av kommissionens initiativ från december 2015 *Roadmap: A new start to address the challenges of work-life balance faced by working families*, samt av samråden med allmänheten och berörda parter om detta,
- med beaktande av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, den första internationella uppsättningen riktlinjer för företag och mänskliga rättigheter, som alla FN:s medlemsstater helt och hållet ställde sig bakom vid ett sammanträde i rådet för mänskliga rättigheter den 16 juni 2011, med beaktande av kommissionens meddelande av den 25 oktober 2011 om företagens sociala ansvar (COM(2011)0681), där EU:s medlemsstater uppmantras att anpassa FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter till de nationella förhållandena,
- med beaktande av kommissionens meddelande av den 26 april 2017 *En europeisk*

¹ Antagna texter, P8_TA(2016)0338.

² Antagna texter, P8_TA(2016)0360.

³ Antagna texter, P8_TA(2015)0351.

⁴ Antagna texter, P8_TA(2017)0029.

⁵ Antagna texter, P8_TA(2017)0073.

⁶ Antagna texter, P8_TA(2017)0099.

⁷ 3073:e mötet i rådet (sysselsättning och socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) i Bryssel den 7 mars 2011.

⁸ EUT L 69, 8.3.2014, s. 112.

pelare för sociala rättigheter (COM(2017)0250),

- med beaktande av kommissionens meddelande av den 26 april 2017 *Ett initiativ för bättre balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare (COM(2017)0252),*
- med beaktande av EIB-gruppens strategi för jämställdhet och kvinnors ekonomiska egenmakt,
- med beaktande av arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar av den 3 december 2015 *Strategic engagement for gender equality 2016-2019 (SWD(2015)0278),* särskilt kapitel 3.1 – *Increasing female labour-market participation and the equal economic independence of women and men,*
- med beaktande av kommissionens rapport från 2017 om jämställdhet mellan kvinnor och män i Europeiska unionen, särskilt kapitel 1 om att öka kvinnornas deltagande på arbetsmarknaden och lika möjligheter till ekonomiskt oberoende och kapitel 2 om att minska skillnaderna i lön, inkomster och pension mellan könen,
- med beaktande av rapporterna från Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor (Eurofound) *The gender employment gap: challenges and solutions (2016), Work-life balance: creating solutions for everyone (2016), Social partners and gender equality in Europe (2014),* och *Developments in working life in Europe: EurWORK annual review (2014 och 2015),* samt den sjätte undersökningen om arbetsvillkor i Europa (EWCS) (2016),
- med beaktande av ILO-konventionen angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde från 1951, ILO-konventionen om deltidsarbete från 1994, ILO-konventionen om arbete i hemmet från 1996, ILO-konventionen om skydd vid havandeskap och barnsörd från 2000 och ILO-konventionen om hushållsanställda från 2011,
- med beaktande av de överenskomna slutsatserna av den 24 mars 2017 från det 61:a mötet i FN:s kvinnokommission *Kvinnors ekonomiska egenmakt i ett arbetsliv under förändring,*
- med beaktande av rapporten från september 2016 från FN:s generalsekreterares högnivåpanel om kvinnors ekonomiska egenmakt *Leave no one behind: A call to action for gender equality and women's economic empowerment,*
- med beaktande av handlingsplanen från Peking och FN-konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (Cedaw),
- med beaktande av artikel 52 i arbetsordningen,
- med beaktande av betänkandet från utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män och yttrandet från utskottet för sysselsättning och sociala frågor (A8-0271/2017), och av följande skäl:
 - A. EU har tagit ställning för jämställdhet och jämställdhetsintegrering i alla sina åtgärder.
 - B. Ett jämställt deltagande för kvinnor på arbetsmarknaden och i det ekonomiska beslutsfattandet är förutsättningar för kvinnors egenmakt och följderna av det.

- C. Inom EU är kvinnorna fortfarande klart underrepresenterade på arbetsmarknaden och på chefsnivå, och sysselsättningsgraden bland kvinnor är fortfarande nästan 12 procent lägre än bland män.
- D. De främsta hindren mot kvinnors ekonomiska egenmakt är negativa sociala normer, diskriminerande lagar eller brist på rättsligt skydd, en ojämn fördelning av obetalt hushållsarbete och omsorgsansvar mellan kvinnor och män samt brist på tillgång till finansiella och digitala tillgångar och egendom. Dessa hinder kan dessutom förvärras av samverkande diskriminering¹, t.ex. på grund av ras och etnicitet, religion, funktionsnedsättning, hälsa, könsidentitet, sexuell läggning och/eller socioekonomiska förhållanden.
- E. De strukturella hindren för kvinnors ekonomiska egenmakt är resultatet av flera olika samverkande former av ojämlikhet, stereotyper och diskriminering inom den privata och den offentliga sektorn.
- F. Kvinnors ekonomiska egenmakt är ”rätt och smart” på samma gång, för det första är den en väsentlig aspekt av jämställdhet och därför en fråga om grundläggande mänskliga rättigheter och för det andra bidrar en större andel kvinnor på arbetsmarknaden till hållbar ekonomisk utveckling på alla samhällsnivåer. Företag som värdesätter kvinnor och låter dem delta fullt ut på arbetsmarknaden och i beslutsfattandet är mer framgångsrika och bidrar till ökad produktivitet och ekonomisk tillväxt. Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE) visar att ökad jämställdhet skulle skapa 10,5 miljoner nya arbetstillfällen i EU före 2050, att sysselsättningsgraden i EU skulle uppgå till nästan 80 procent, och att EU:s BNP per capita skulle öka med 6,1–9,6 procent och tillväxten med 15–45 procent i medlemsstaterna före 2050.
- G. I Europa 2020-strategin är EU:s mål bland annat att 75 procent av alla kvinnor och män ska vara i sysselsättning senast 2020 och, i synnerhet, att könsklyftan i arbetslivet ska utplånas. Det kommer att krävas samordnade insatser för att underlätta kvinnors deltagande på arbetsmarknaden.
- H. Kommissionen släppte i slutet av 2015 handlingsplanen för jämställdhet 2016–2020, där kvinnors ekonomiska rättigheter och egenmakt är ett av fyra centrala insatsområden.
- I. Att ”minska skillnaderna i lön, inkomster och pension mellan könen och därmed bekämpa fattigdom bland kvinnor” är en av de prioriteringar som kommissionen fastställde i sitt arbetsdokument om ett strategiskt engagemang för jämställdhet 2016–2019.
- J. I de 17 målen för hållbar utveckling fastställs målet att stärka kvinnors ekonomiska egenmakt.
- K. En verklig balans mellan arbete och privatliv är positivt för utvecklingen av en modell med ”lika försörjnings- och omsorgsansvar” mellan kvinnor och män, har positiva hälsoaspekter och främjar en inkluderande ekonomisk miljö, tillväxt, konkurrenskraft, det totala deltagandet på arbetsmarknaden, jämställdhet, samt minskar risken för fattigdom, främjar solidaritet mellan generationerna och bidrar även till att ta itu med utmaningarna med ett åldrande samhälle.

¹ FN:s högnivåpanel om kvinnors ekonomiska egenmakt: *Leave no one behind: A call to action for gender equality and economic women's empowerment* (september 2016).

- L. Resultat från Eurostat visar att i EU arbetar 31,5 procent av de förvärvsarbetande kvinnorna deltid mot 8,2 procent av männen. Knappt över 50 procent av kvinnorna arbetar heltid, jämfört med 71,2 procent av männen, vilket utgör en skillnad i heltidsarbete på 25,5 procent. Nästan 20 procent av de icke förvärvsarbetande kvinnorna anger omsorgsansvar som skäl till varför de inte arbetar, medan mindre än 2 procent av de icke förvärvsarbetande männen anger det som ett skäl. I jämförelse med män arbetar kvinnor mycket oftare deltid eller arbetar inte alls på grund av omsorgsansvar och svårigheter att förena arbete och privatliv, vilket har en negativ inverkan på deras löner och den pensionsrelaterade inkomsten.
- M. De flesta omsorgstagare är barn, en äldre familjemedlem eller en familjemedlem med funktionsnedsättning till en obetald omsorgsgivare.
- N. Kvinnor utför minst två och en halv gånger mer obetalt hushållsarbete och omsorgsarbete än män.
- O. Moderskap får inte betraktas som ett hinder för kvinnors yrkesutveckling och, följaktligen, för deras frigörelse.
- P. Kvinnor och män har samma föräldrarelaterade rättigheter och skyldigheter (med undantag för återhämtning efter förlossning) och bör dela på ansvaret för barnuppföstran, och detta ansvar bör således inte enbart vara mödrarnas.
- Q. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för kvinnor med ett barn under sex år var 2015 nästan 9 % lägre än för kvinnor utan småbarn, och i en del medlemsstater uppgår denna skillnad till över 30 %.
- R. Moderskap och föräldraskap utgör inga godtagbara grunder för diskriminering av kvinnor som vill komma in eller stanna kvar på arbetsmarknaden.
- S. En offentligt tillgänglig ram för kartläggning av löner som inbegriper datainsamling bör upprättas och syfta till att undanröja könslönegapet genom att sätta press på både privata och offentliga sektorer att se över sina betalningsstrukturer och ompröva de eventuella könsbaserade skillnader som upptäcks. En sådan ram har möjlighet att skapa en ”medveten kultur” som gör att ett könslönegap blir socialt oacceptabelt i en sektor eller ett företag.
- T. Kvotering har visat sig förbättra privata företags resultat och stimulera en bredare ekonomisk tillväxt, samtidigt som kompetensreserven bland arbetstagare utnyttjas på ett bättre sätt.
- U. Jämställdhet och mångfald i arbetstagarrepresentationen i företag på styrelsenivå är en central demokratisk princip som har positiva ekonomiska effekter, bland annat inkluderande strategiskt beslutsfattande och ett minskat könslönegap.
- V. OECD-studier visar att företag med fler kvinnor i styrelserna är mer lönsamma än företag vars styrelser är sammansatta av enbart män.
- W. Typiskt kvinnodominerade sektorer eller yrken kännetecknas generellt sett av lägre löner än jämförbara mansdominerade sektorer och yrken, vilket bidrar till skillnaden mellan kvinnors och mäns löner och pensioner, som för närvarande ligger på 16 respektive 40 procent.

- X. ILO har tagit fram ett ramverk enligt vilket arbeten bedöms på grundval av fyra faktorer: kvalifikationer, arbetsinsats, ansvar och arbetsvillkor, och som viktas efter hur viktiga dessa faktorer är för företaget eller organisationen i fråga.
- Y. Arbetsmarknadsparterna har möjlighet att stärka kvinnors ekonomiska egenmakt via kollektivförhandlingar och genom att arbeta för lika löner mellan kvinnor och män, investera i en balans mellan arbete och privatliv, uppmuntra kvinnors karriärutveckling i företag och erbjuda information om och utbildning i rättigheter för arbetstagare.
- Z. Det finns belägg för att löneskillnaderna är lägre om kollektivförhandlingar har en stark ställning¹.
- AA. Enligt Eurostat EU riskerar 24,4 procent av kvinnorna i EU att drabbas av fattigdom eller socialt utanförskap, medan ensamstående mödrar, kvinnor över 55 år och kvinnor med funktionsnedsättning löper särskilt stor risk för arbetslöshet och inaktivitet på arbetsmarknaden.
- AB. Tillämpningen av Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet (Istanbulkonventionen) är en förutsättning för kvinnors egenmakt och därmed jämställdheten. Könsbaserat våld är en oacceptabel form av diskriminering och en kränkning av de grundläggande rättigheterna som påverkar inte bara kvinnors hälsa och välbefinnande utan också deras tillgång till sysselsättning och ekonomiskt oberoende. Våld mot kvinnor är ett av de främsta hindren för jämställdhet samtidigt som utbildning kan minska risken för könsrelaterat våld. Den sociala och ekonomiska egenmakt som följer kan hjälpa kvinnor att komma bort från situationer där de utsätts för våld. Våld på arbetsplatsen och trakasserier, inklusive sexism och sexuella trakasserier, får allvarliga negativa konsekvenser för alla drabbade arbetstagare, deras kolleger och deras familjer samt för de organisationer där de arbetar och för samhället som helhet och kan delvis vara orsaken till att kvinnor lämnar arbetsmarknaden.
- AC. Ekonomiskt våld är en form av könsbaserat våld i kvinnors vardag, som hindrar kvinnor från att utöva sin rätt till frihet, gör att den bristande jämställdheten späs på och bortser från kvinnans roll i samhället i stort.
- AD. Många studier har tydligt visat att nedskärningar i den offentliga sektorn har haft mycket negativa konsekvenser för kvinnor, deras ekonomiska egenmakt och för jämställdheten.
- AE. Utbildning, kvalifikationer och förvärvande av kunskaper är avgörande för kvinnors sociala, kulturella och ekonomiska egenmakt, och utbildningsmöjligheter erkänns som en central komponent för att bekämpa ojämlikheter, såsom underrepresentation på besluts- och chefsnivå och inom områdena ingenjörsvetenskap och naturvetenskap, och för att öka kvinnors och flickors ekonomiska egenmakt.
- AF. Digitaliseringen bidrar på ett positivt sätt till nya arbetstillfällen och en konstruktiv övergång till flexiblare arbetsmönster, särskilt för kvinnor som kommer in på eller kommer tillbaka till arbetsmarknaden, och även när det gäller att uppnå en bättre balans mellan omsorgsansvar och arbetsliv för både kvinnor och män.

¹ Se Europeiska fackliga samorganisationen, *Collective bargaining: our powerful tool to close the gender gap* (2015).

I. Allmänna överväganden

1. Europaparlamentet anser att kvinnors ekonomiska deltagande och egenmakt är det som behövs för att stärka deras grundläggande rättigheter, så att de kan bli ekonomiskt oberoende, påverka samhället och få kontroll över sina liv, och samtidigt ta sig igenom det glastak som gör att de inte behandlas på samma sätt som män i arbetslivet. Parlamentet vill därför ge kvinnor ekonomisk egenmakt med politiska och ekonomiska medel.
2. Europaparlamentet betonar att för att stärka kvinnors rättigheter och ekonomiska egenmakt är det nödvändigt att ta itu med den djupt rotade, ojämställda könsmaktsordning som leder till diskriminering och våld mot kvinnor och flickor samt hbtqi-personer. Könsmaktstrukturer samverkar med andra former av diskriminering och ojämlikhet t.ex. på grund av etnisk bakgrund, funktionsnedsättning, ålder och könsidentitet.
3. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att säkerställa jämlikhet och icke-diskriminering på arbetsplatsen för alla.
4. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att till fullo genomföra både direktivet om likabehandling i arbetslivet och direktiv 2010/41/EU om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare. Parlamentet uppmanar kommissionen att säkerställa en bättre tillämpning av dessa direktiv.
5. Europaparlamentet pekar på att kvinnors låga sysselsättningsgrad och det faktum att de utesluts från sysselsättning har negativa konsekvenser för kvinnors ekonomiska egenmakt. Parlamentet framhåller att den totala årliga ekonomiska kostnaden för kvinnors lägre sysselsättningsgrad, med hänsyn till förlorade inkomster, förlorade sociala avgifter och ytterligare kostnader för de offentliga finanserna, motsvarar 2,8 procent av EU:s BNP, eller 370 miljarder EUR 2013, enligt Eurofound's uppskattning, samtidigt som kostnaden för att en kvinna utesluts från sysselsättning, enligt EIGE, uppskattas uppgå till mellan 1,2 och 2 miljarder EUR, beroende på hennes utbildningsnivå.
6. Europaparlamentet betonar att kvinnors ekonomiska egenmakt och lika möjligheter på arbetsmarknaden först och främst har betydelse för den enskilda kvinnan, men också är en drivkraft för EU:s ekonomiska tillväxt, med en positiv inverkan på BNP, delaktighet och företagets konkurrenskraft, samtidigt som den även bidrar till att hantera utmaningar kopplade till EU:s åldrande befolkning. Parlamentet påpekar att enligt en studie från 2009 skulle EU:s BNP teoretiskt sett kunna öka med nästan 27 % om det fanns en jämn könsfördelning på arbetsmarknaden.

II. Åtgärder och verktyg för att öka kvinnors ekonomiska egenmakt

Bättre balans mellan arbetsliv och privatliv

7. Europaparlamentet konstaterar att som svar på parlamentets krav på en bättre balans mellan arbete och privatliv har kommissionen lagt fram förslag utan lagstiftningskaraktär samt ett lagstiftningsförslag som skapar flera olika typer av ledighet i syfte att anta 2000-talets utmaningar. Parlamentet betonar att förslagen från kommissionen är ett första steg i rätt riktning för att uppfylla de europeiska medborgarnas förväntningar, eftersom de innebär att kvinnor och män kommer att

kunna ha en jämnare fördelning vad gäller arbete, familjeansvar och sociala förpliktelser, i synnerhet i fråga om vård av anhöriga och barn. Alla institutioner uppmanas att snarast möjligt förverkliga detta paket.

8. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att förbättra skyddet mot diskriminering och olaglig uppsägning som rör balansen mellan arbete och privatliv och att garantera tillgång till rättslig prövning och rättsliga åtgärder. Kommissionen uppmanas att öka övervakningen, införlivandet och genomförandet av EU:s antidiskrimineringslagstiftning, att vid behov inleda överträdelseförfaranden och att främja efterlevnad genom bland annat informationskampanjer som ska öka medvetenheten om lagliga rättigheter till likabehandling.
9. Europaparlamentet understryker att lön och sociala avgifter måste fortsätta att betalas under ledigheter.
10. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att säkerställa vilosemester för föräldrar till barn med funktionsnedsättning, med särskild hänsyn till ensamstående mödrar och på grundval av en utvärdering av bästa praxis.
11. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att investera i lekcentrerade informella lärandemiljöer efter skoltid som skulle kunna fungera som stödcentrum för barn, särskilt efter skol- och förskoledagen, för att överbrygga det glapp som uppstår mellan skoldagens och arbetsdagens slut.
12. Europaparlamentet framhåller att medlemsstaterna måste uppnå Barcelonamålen och införa mål för vård av anhöriga och äldre medborgare, inklusive tillgång till barnomsorg och annan omsorg, anläggningar och tjänster av god kvalitet och till rimliga priser samt strategier för självständigt boende för personer med funktionsnedsättning, för att kunna uppnå Europa 2020-målen. Parlamentet påminner om att investeringar i social infrastruktur, såsom barnomsorg, inte bara har betydande effekter på sysselsättningen, men också ger viktiga extra inkomster för den offentliga sektorn i form av arbetsgivaravgifter och besparingar när det gäller arbetslöshetsersättningar. Parlamentet betonar i detta sammanhang behovet av tillgänglig barnomsorg överallt på landsbygden, och uppmanar medlemsstaterna att främja investeringar i tillgängliga omsorgstjänster av god kvalitet till ett rimligt pris under hela livscykeln, inklusive barn- och äldreomsorg samt vård av anhöriga. Parlamentet anser att lämplig barnomsorg till ett rimligt pris också bör finnas tillgänglig för att föräldrar ska kunna ta del av möjligheter till livslångt lärande.
13. Europaparlamentet understryker hur viktigt det är med offentliga tjänster av hög kvalitet, särskilt för kvinnor. Parlamentet betonar vikten av allmän tillgång till högkvalitativa, överkomliga, geografiskt välplacerade och efterfrågestyrda offentliga tjänster som ett sätt att säkerställa kvinnors ekonomiska egenmakt.
14. Europaparlamentet noterar det nuvarande glappet mellan vad medlemsstaterna har åstadkommit och Barcelonamålen, och uppmanar eftertryckligen kommissionen att noga övervaka de åtgärder som medlemsstaterna vidtagit för att säkerställa att de fullgör sina skyldigheter.
15. Europaparlamentet är övertygat om att en förutsättning för att ändra de traditionella könsstereotyperna är att männen tar ett större omsorgsansvar. Parlamentet anser även att båda könen och samhället som helhet kommer att gynnas av en mer rättvis fördelning

av oavlönat arbete och ett mer jämställt uttag av omsorgsrelaterad ledighet. Parlamentet är övertygat om att en modell med lika försörjnings- och lika omsorgsansvar är det effektivaste sättet att uppnå jämställdhet på alla områden i livet.

16. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att med hjälp av specifika och aktiva sysselsättnings- och utbildningsinsatser få de kvinnor som gjort avbrott i arbetslivet för att ta hand om anhöriga, att komma tillbaka till arbetsmarknaden.
17. Europaparlamentet betonar att en bättre balans mellan arbete och privatliv och ökad jämställdhet är mycket viktigt för att uppnå målet med kvinnors egenmakt. Parlamentet betonar att en bättre balans mellan arbete och privatliv skulle säkerställa en rättvisare fördelning av betalt och obetalt arbete inom familjen, öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden och minska löne- och pensionsklyftorna.
18. Europaparlamentet understryker vikten av goda och trygga arbetsformer för att både kvinnor och män ska kunna förena arbete och privatliv, och uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att främja stärkta arbetstagar rättigheter, kollektivavtal och ökad jämställdhet.
19. Europaparlamentet förespråkar starkt att en individualisering av rätten till ledighet främjas, att föräldrarnas rätt till föräldraledighet inte ska vara överförbar och att omsorgsrelaterade uppgifter ska fördelas jämnt mellan båda föräldrarna i syfte att uppnå en jämställd möjlighet att förena arbete och privatliv.
20. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att finansiera studier om omfattningen och värdet av obetalt hushållsarbete utfört av kvinnor och män i hemmet, och det genomsnittliga antalet timmar som läggs på betalt och obetalt arbete, särskilt på vård av äldre, barn och personer med funktionsnedsättning.
21. Europaparlamentet efterlyser en ram för flexibla sysselsättningsmodeller för kvinnor och män med de anställda i centrum, åtföljt av ett adekvat socialt skydd, så att det blir lättare att upprätthålla en balans mellan privata och yrkesmässiga förpliktelser. Parlamentet anser på samma gång att arbetstagar rättigheter och rätten till en trygg anställning måste gå före eventuellt ökad flexibilitet på arbetsmarknaden för att se till att flexibilitet inte skapar flera otrygga, oönskade och osäkra arbets- och anställningsförhållanden och inte undergräver anställningsnormer som för närvarande berör fler kvinnor än män. Med otrygga anställningsförhållanden menas sådana som inte överensstämmer med standarder eller lagstiftning på internationell eller nationell nivå eller unionsnivå och/eller som inte ger tillräckliga inkomster för ett värdigt liv eller ett adekvat socialt skydd, till exempel visstidsanställningar, övervägande tillfälliga kontrakt, nolltidsavtal eller ofrivilligt deltidsarbete. Parlamentet betonar även behovet av att skapa förhållanden som tryggar rätten att återgå från frivilligt deltidsarbete till heltidsarbete.

Lika lön för lika eller likvärdigt arbete och kartläggning av löner

22. Europaparlamentet påminner om att principen lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete är förankrad i EU-fördraget och fastställs i artikel 157 i EUF-fördraget och att den måste tillämpas effektivt av medlemsstaterna. Parlamentet framhåller i detta sammanhang att kommissionens rekommendation att stärka principen om lika lön för män och kvinnor genom bättre insyn bör tillämpas för att noga övervaka situationen i medlemsstaterna och utarbeta lägesrapporter, också med stöd av arbetsmarknadens

parter, och uppmanar medlemsstaterna och kommissionen att ta fram och genomföra relevanta politiska strategier i linje med denna rekommendation i syfte att undanröja det bestående könslönegapet.

23. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna och företagen att respektera principen om lika lön och införa bindande åtgärder när det gäller transparenta löner, i syfte att skapa metoder som företagen kan använda för att hantera könslönegapet, bland annat genom lönegranskningar och införande av åtgärder för lika löner vid kollektivförhandlingar. Parlamentet understryker vikten av att tillhandahålla lämplig utbildning i lagstiftning mot diskriminering av anställda och i rättspraxis för anställda vid nationella, regionala och lokala myndigheter, brottsbekämpande organ och yrkesinspektioner.
24. Europaparlamentet understryker behovet av att erkänna och omvärdera typiskt kvinnodominerat arbete, t.ex. inom hälso- och sjukvård, den sociala sektorn och utbildningssektorn, jämfört med typiskt mansdominerade arbete.
25. Europaparlamentet är övertygat för att uppnå lika lön för kvinnor och män för lika arbete eller likvärdigt arbete krävs ett tydligt ramverk för specifika verktyg för arbetsutvärdering med jämförbara indikatorer för att bedöma ”värdet” av arbeten eller sektorer.
26. Europaparlamentet påminner om att arbetets värde, i enlighet med EU-domstolens rättspraxis, bör bedömas och jämföras utifrån objektiva kriterier såsom krav vad gäller utbildning, yrke, fortbildning, kompetenser, arbetsinsatser och ansvar, utfört arbete och arbetsuppgifternas karaktär.
27. Europaparlamentet framhåller vikten av principen om könsneutrala yrkesbedömnings- och yrkesklassificeringssystem inom både den offentliga och den privata sektorn. Parlamentet välkomnar medlemsstaternas arbete för att främja en politik som förhindrar diskriminering vid rekrytering och uppmuntrar dem att främja könsblinda meritförteckningar i syfte att hindra företag och offentliga myndigheter från att könsdiskriminera under sina rekryteringsförfaranden. Kommissionen uppmanas att undersöka möjligheten att ta fram ett anonymiserat s.k. Europass-CV. Dessutom föreslår parlamentet att medlemsstaterna ska utarbeta program för att bekämpa sociala och könsrelaterade stereotyper, särskilt bland yngre, som ett sätt att motverka en yrkeskategorisering som ofta begränsar kvinnors tillträde till de mest välbetalda positionerna och jobben.

Jämn könsfördelning i offentlig och privat sektor

28. Europaparlamentet anser att könskvotering kan vara nödvändig, om de offentliga institutionerna inte tar sitt ansvar, för att säkerställa en jämn könsfördelning och skulle kunna förbättra den demokratiska legitimiteten hos beslutsfattande institutioner.
29. Europaparlamentet noterar att användning av könskvotering och jämställda listor i det politiska beslutsfattandet har visat sig vara mycket effektivt för att komma till rätta med diskriminering och könsmaktskillnader och för att förbättra den demokratiska representationen i politiska beslutsfattande organ.
30. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att förbättra insamlingen, analysen och spridningen av övergripande, jämförbara, tillförlitliga och regelbundet uppdaterade data om kvinnors deltagande i beslutsprocesser.

31. Europaparlamentet uppmanar EU:s institutioner att främja kvinnors deltagande i EU:s valprocess genom att inkludera vallistor med jämn könsfördelning vid nästa översyn av EU:s vallagstiftning.
32. Europaparlamentet upprepar sin begäran till rådet att snarast anta direktivet om en jämnare könsfördelning bland icke verkställande direktörer i börsnoterade företag, som ett viktigt första steg mot en jämn könsfördelning i de offentliga och privata sektorerna, och noterar att bolagsstyrelser med fler kvinnor har visat sig förbättra resultaten för privata företag. Parlamentet noterar att framstegen är som mest påtagliga (från 11,9 % 2010 till 22,7 % 2015) i medlemsstater där bindande lagstiftning om kvotering till styrelser har antagits¹. Parlamentet uppmanar med kraft kommissionen att fortsätta utöva påtryckningar på medlemsstaterna för att nå en överenskommelse.

Jämställdhetsplaner

33. Europaparlamentet uppskattar att kommissionen främjar forskningsorganisationers och forskningsfinansierande organisationers antagande av jämställdhetsplaner.
34. Europaparlamentet noterar att jämställdhetsplaner på företags- eller branschnivå kan innehålla många olika personalåtgärder som handlar om rekrytering, lön, befordran, fortbildning och balans mellan arbete och privatliv. Parlamentet anser att de ofta består av konkreta åtgärder som t.ex. användning av ett könsneutralt språkbruk, förebyggande av sexuella trakasserier, utnämning av personer från det underrepresenterade könet till högre positioner, deltidsarbete och faders delaktighet i barnen, och att det finns många olika strategier i medlemsstaterna i fråga om ett obligatoriskt införande av sådana åtgärder.
35. Europaparlamentet är medvetet om att antagandet av jämställdhetsplaner och jämställdhetsrevisioner i den privata sektorn kan skapa en positiv bild av företag, med en bra balans mellan arbete och privatliv, och bidra till att öka de anställdas motivation och minska personalomsättningen. Parlamentet uppmanar därför kommissionen att uppmuntra företag med fler än 50 anställda att förhandla fram jämställdhetsplaner med arbetsmarknadens parter i syfte att förbättra jämställdheten och bekämpa diskriminering på arbetsplatsen. Parlamentet begär att man i dessa jämställdhetsplaner inkluderar en strategi för att bemöta, förhindra och eliminera sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

Kollektivavtal och arbetsmarknadens parter

36. Europaparlamentet är övertygat om att arbetsmarknadens parter och kollektivavtal har möjlighet att främja jämställdhet, att stärka kvinnor genom sammanhållning och att bekämpa löneskillnader mellan könen. Parlamentet betonar att det är oerhört viktigt att säkerställa en jämn och lämplig könsfördelning i de grupper som förhandlar om kollektivavtal för att främja kvinnors ekonomiska egenmakt, och anser därför att arbetsmarknadens parter, inom deras struktur, bör stärka kvinnors ställning på ledande beslutsfattande positioner, och att de bör förhandla fram jämställdhetsplaner på företags- eller branschnivå.
37. Europaparlamentet uppmuntrar kommissionen att samarbeta med arbetsmarknadens

¹ Se kommissionens faktablad *Gender balance on corporate boards – Europe is cracking the glass ceiling*, oktober 2015. Kommissionen, GD JUST, *Women in economic decision-making in the EU: Progress report: A Europe 2020 initiative*, 2012; Aagoth Storvik och Mari Teigen, *Women on Board: The Norwegian Experience*, juni 2010.

parter och det civila samhället för att stärka dem i deras viktiga uppgift att upptäcka könsdiskriminering vid fastställandet av löneskalor och i tillhandahållandet av könsneutrala arbetsutvärderingar.

III. Rekommendationer för att öka kvinnors ekonomiska egenmakt

38. Europaparlamentet anser att ekonomiska modeller och metoder, skattepolitik och utgiftsprioriteringar, särskilt vid kriser, bör innefatta ett könsperspektiv, ta hänsyn till kvinnor som ekonomiska aktörer och syfta till att minska skillnaderna mellan könen på ett sätt som gynnar medborgare, företag och samhället i stort, och upprepar i detta sammanhang att de ekonomiska kriserna har påverkat kvinnorna särskilt negativt.
39. Europaparlamentet efterlyser reformer för att öka jämställdheten både i familjelivet och på arbetsmarknaden.
40. Europaparlamentet konstaterar att kvinnors karriärutveckling i allmänhet är svag. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att uppmuntra och stödja kvinnor så att de kan lyckas i sina karriärer, bland annat genom positiva åtgärder såsom program för nätverkande och mentorskap, samt att skapa lämpliga förutsättningar och säkerställa att kvinnor i alla åldrar har lika möjligheter som män till utbildning, befordran, fortbildning och omskolning samt får pensionsrätter och arbetslöshetsersättning som är likvärdiga dem som gäller för män.
41. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att enligt bestämmelserna i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/24/EU av den 26 februari 2014 om offentlig upphandling¹ (direktivet om offentlig upphandling) främja användningen av sociala klausuler inom offentlig upphandling som ett verktyg för att förbättra jämställdheten där relevant nationell lagstiftning finns och kan användas som en grund för sociala klausuler.
42. Europaparlamentet betonar att alla former av könsbaserat våld, inbegripet våld i hemmet, såsom våldtäkt, kvinnlig könsstympning, sexuella övergrepp, sexuellt utnyttjande, sexuella trakasserier och tvångsäktenskap i tidig ålder/barnäktenskap samt fenomenet ekonomiskt våld, måste motverkas. Parlamentet uppmärksammar att sexuella trakasserier på arbetsplatsen är oroväckande vanliga² och understryker att för att kvinnor ska få egenmakt måste arbetsplatsen vara fri från alla former av diskriminering och våld. Parlamentet uppmanar EU och medlemsstaterna att utan förbehåll ratificera Istanbulkonventionen och organisera upplysnings- och informationskampanjer riktade till allmänheten om våld mot kvinnor, och att uppmuntra till utbyte av bästa praxis. Parlamentet noterar att kvinnors ekonomiska oberoende spelar en avgörande roll för deras förmåga att komma bort från situationer där de utsätts för våld. Parlamentet uppmanar därför medlemsstaterna att tillhandahålla sociala trygghetssystem som kan hjälpa kvinnor i denna situation.
43. Europaparlamentet upprepar att kvinnors individuella, sociala och ekonomiska egenmakt och oberoende är förknippat med rätten till sin egen kropp och sexualitet. Parlamentet påminner om att tillgången till alla former av sexuell och reproduktiv hälsa

¹ EUT L 94, 28.3.2014, s. 65.

² Enligt en undersökning genomförd av Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter (FRA) om våld mot kvinnor.

och rättigheter är en avgörande drivkraft för att förbättra jämlikheten för alla.

44. Europaparlamentet välkomnar slutsatserna från det 61:a mötet i FN:s kvinnokommission om kvinnors ekonomiska egenmakt i ett föränderligt arbetsliv, där det för första gången görs en direkt och uttrycklig koppling mellan kvinnors ekonomiska egenmakt och deras sexuella och reproduktiva hälsa och rättigheter. Det är dock beklagligt att en grundläggande sexualundervisning utelämnas helt i överenskommelsen.
45. Europaparlamentet konstaterar att kvinnor utgör 52 procent av Europas totala befolkning, men endast en tredjedel av egenföretagarna eller av alla som startar företag i EU. Kvinnor möter också större svårigheter än män i fråga om tillgång till finansiering, utbildning, nätverkande och möjligheter att förena arbete och privatliv. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att främja åtgärder och insatser för att hjälpa och ge råd till kvinnor som bestämmer sig för att bli egenföretagare, och betonar att ekonomiskt oberoende är en förutsättning för att uppnå jämställdhet. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att underlätta tillgången till krediter samt minska byråkratiskt krångel och avskaffa övriga hinder för kvinnor som startar eget. Parlamentet uppmanar kommissionen att tillsammans med medlemsstaterna intensifiera arbetet med att identifiera och undanröja hinder för kvinnors företagande, och att uppmanar fler kvinnor att starta eget, bland annat genom att förbättra tillgången till finansiering, marknadsundersökningar, utbildning och nätverk för affärsändamål, såsom plattformen WEgate för företagarkvinnor och andra europeiska nätverk.
46. Europaparlamentet framhåller att ökad digital kompetens och IT-kunskaper bland kvinnor och flickor och ökad delaktighet för dem inom IKT-sektorn kan bidra till kvinnors ekonomiska egenmakt och oberoende, vilket minskar det totala könslönegapet. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna och kommissionen att öka sina ansträngningar för att eliminera den digitala klyfta mellan män och kvinnor som nämns i den europeiska digitala agendan för 2020 genom att öka kvinnors tillgång till informationssamhället, med särskilt fokus på att göra kvinnor mer synliga inom den digitala sektorn.
47. Europaparlamentet påpekar att nästan 60 procent av alla akademiker i EU är kvinnor, men att kvarstående hinder gör att kvinnor fortfarande är underrepresenterade inom vetenskap, matematik, IT, ingenjörsvetenskap och yrken inom dessa områden. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna och kommissionen att, genom informations- och upplysningskampanjer, få in fler kvinnor i traditionellt sett mansdominerade sektorer, särskilt vetenskap och ny teknik, bland annat genom att integrera jämställdhet i den digitala agendan under de kommande åren, och att få in fler män i traditionellt sett kvinnodominerade sektorer, särskilt vård och omsorg samt utbildning. Parlamentet framhåller vikten av ett utökat socialt skydd i sektorer där en majoritet av personalen är kvinnor, bland annat för personliga assistenter, lokalvårdare och biträden, serveringspersonal och sjuk- och hälsovårdspersonal. Parlamentet framhåller betydelsen av yrkesutbildning för att bredda yrkesvalen och introducera kvinnor och män för icke-traditionella karriärmöjligheter så att man kan övervinna den horisontella och vertikala utestängningen och öka antalet kvinnor i beslutsfattande organ inom politiken och näringslivet.
48. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att vidta lagstiftningsåtgärder och andra åtgärder för att säkerställa ekonomiska och sociala rättigheter för arbetstagare inom så kallade kvinnodominerade sektorer. Parlamentet framhåller vikten av att förhindra att

kvinnor är överrepresenterade i otrygga anställningar och påminner om att den otrygghet som råder inom dessa sektorer, till exempel hushållsarbete eller omsorg, måste bekämpas. Parlamentet konstaterar att hushållsarbete och hushållstjänster, som till stor del är kvinnodominerade, ofta utförs som odeklarerat arbete. Kommissionen och medlemsstaterna uppmanas att främja och vidareutveckla den formella hushållstjänstesektorn, bland annat genom det europeiska forumet för att bekämpa odeklarerat arbete, samt att erkänna att hushållstjänster, anställning i familjer och hemvård är en värdefull ekonomisk sektor med sysselsättningspotential som bör regleras bättre i medlemsstaterna i syfte att både skapa trygghet för hushållsanställda och ge familjer möjlighet att ta på sig rollen som arbetsgivare och ge förvärvsarbetsande familjer möjlighet att förena privatliv och arbete.

49. Europaparlamentet betonar vikten av utbildning i kampen mot könsstereotyper. Parlamentet uppmanar därför kommissionen att främja initiativ som utvecklar kurser i jämställdhet för utbildningspersonal och som hindrar könsstereotyper från att reproduceras i kursplaner och läromaterial.
50. Europaparlamentet betonar vikten av jämställdhetsintegrering som ett grundläggande verktyg i utformningen av en jämställdhetsmedveten politik och lagstiftning, även inom området sysselsättning och sociala frågor, och således för att säkerställa kvinnors ekonomiska egenmakt. Parlamentet uppmanar kommissionen att inrätta systematiska konsekvensanalyser ur ett jämställdhetsperspektiv. Parlamentet uppmanar återigen kommissionen att höja statusen på sitt strategiska engagemang för jämställdhet 2016–2019 genom att anta det som ett meddelande. Parlamentet uppmanar kommissionen att införa jämställdhetsbudgetering i nästa fleråriga budgetram och att göra en noggrannare granskning av EU:s budgetförfaranden och utgifter, bland annat vidta åtgärder för att förbättra insynen och rapporteringen kring hur medlen används. Parlamentet uppmanar dessutom Europeiska investeringsbanken att integrera jämställdhet och kvinnors ekonomiska egenmakt i all sin verksamhet i och utanför EU.
51. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att jämställdhetsintegrera sin nationella kompetens- och arbetsmarknadspolitik, och att införa sådana åtgärder i sina nationella handlingsplaner och som en del av den europeiska planeringsterminen, i linje med sysselsättningsriktlinjerna.
52. Europaparlamentet betonar vikten av att erbjuda livslångt lärande för kvinnor på landsbygden, bland annat i form av företagsinterna kurser. Parlamentet betonar den stora andel egenföretagare på landsbygden som saknar tillräckligt socialt skydd och den stora andel ”osynligt” arbete som särskilt berör kvinnor. Parlamentet uppmanar medlemsstater och regioner med lagstiftningsbefogenhet att därför säkerställa social trygghet för både män och kvinnor som arbetar i landsbygdsområden. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att också underlätta rättvis tillgång till mark, garantera äganderätt och arvsrätt samt att underlätta tillgång till krediter för kvinnor.
53. Europaparlamentet påpekar att kvinnor i större utsträckning än män riskerar fattigdom eller social utestängning, och betonar därför att åtgärder mot fattigdom och social utestängning har en särskild inverkan på kvinnors ekonomiska egenmakt. Parlamentet understryker att arbetet med att motverka och undanröja pensionsklyftan mellan könen och minska äldre kvinnors fattigdom först och främst kräver att det skapas möjligheter för kvinnor att göra lika stora pensionsinbetalningar genom att i större utsträckning integrera dem på arbetsmarknaden och säkra lika möjligheter i fråga om lön, befordran och möjligheter till heltidsarbete. Parlamentet uppmanar kommissionen och

medlemsstaterna att säkerställa Esi-fonderna samt Europeiska fonden för strategiska investeringar bidrar till att minska kvinnors fattigdom, i syfte att uppnå det övergripande målet för fattigdomsminskning i Europa 2020-strategin. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att se till att den ESF-finansiering på 20 procent som avsatts för social inkludering också används för att öka stödet till småskaliga lokala projekt för att stärka kvinnor som lever i fattigdom och är socialt utestängda.

54. Europaparlamentet noterar att fattigdom fortsätter att mätas utifrån den samlade hushållsinkomsten, vilket innebär att man antar att alla medlemmar i hushållet tjänar lika mycket och att resurserna fördelas lika. Parlamentet efterfrågar individualiserade rättigheter och beräkningar baserade på individuell inkomst för att den faktiska omfattningen av kvinnors fattigdom ska framgå.
55. Europaparlamentet konstaterar att kvinnor har påverkats mest av åtstrammingsåtgärder och nedskärningar i den offentliga sektorn (minskad och dyrare barnomsorg, reducerade tjänster för äldre och personer med funktionsnedsättning, privatisering och nedläggning av sjukhus), särskilt inom utbildning, hälso- och sjukvård och den sociala sektorn, eftersom de står för 70 % av arbetskraften i den offentliga sektorn.
56. Europaparlamentet understryker även vikten av att lyfta fram de specifika behoven och de olika typerna av problem bland vissa sårbara grupper som har särskilt svårt att komma in på arbetsmarknaden. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att se till att dessa personer på ett tidigt stadium får enkel tillgång till utbildning av god kvalitet, inbegripet praktikplatser, så att de kan integreras till fullo i våra samhällen och på arbetsmarknaden, med beaktande av informella och formella färdigheter och kompetenser, begåvningar och kunskaper. Vidare uppmanar parlamentet medlemsstaterna att vidta åtgärder för att förhindra den diskriminering på flera grunder som särskilt drabbar kvinnor i utsatta situationer. Parlamentet understryker vikten av en korrekt tillämpning av direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling och direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung¹.
57. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna och kommissionen att verkställa och förbättra den praktiska tillämpningen av befintlig lagstiftning och arbetsplatsstrategier, och att vid behov förbättra denna lagstiftning och dessa strategier för att skydda kvinnor mot direkt och indirekt diskriminering, särskilt i samband med urval, rekrytering, behållande, fortbildning och främjande av kvinnor vid anställning inom såväl den offentliga som den privata sektorn, och att skapa lika möjligheter för kvinnor sett till lön och karriärmöjligheter.
58. Europaparlamentet beklagar djupt att rådet fortfarande inte har antagit 2008 års förslag till direktiv om genomförande av principen om likabehandling av personer oavsett religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Parlamentet välkomnar kommissionens prioritering av det direktivet. Parlamentet uppmanar sin uppmaning till rådet att anta förslaget så snart som möjligt.
59. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att förbättra insamlingen av specifika könsindikatorer och könsuppdelade uppgifter för att kunna uppskatta hur medlemsstaternas och EU:s politik påverkar jämställdheten.

¹ EGT L 180, 19.7.2000, s. 22.

60. Europaparlamentet betonar att kvinnor är oproportionerligt och ofta ofrivilligt överrepresenterade i osäkra anställningar. Parlamentet uppmanar med kraft medlemsstaterna att genomföra ILO:s rekommendationer, vilka har som syfte att minska antalet osäkra anställningar genom att begränsa de omständigheter under vilka osäkra kontrakt kan användas samt begränsa den tid som en arbetstagare kan ha ett sådant anställningskontrakt.
61. Europaparlamentet uppmanar Europeiska jämställdhetsinstitutet att fortsätta sitt arbete med att sammanställa könsspecifika uppgifter och inrätta resultattavlor inom samtliga relevanta politiska områden.

o

o o

62. Europaparlamentet uppdrar åt talmannen att översända denna resolution till rådet och kommissionen.