|  |  |
| --- | --- |
|  | OP ESF Vlaanderen 2014 - 2020  Fiche oproep 334 transnationaliteit  Prioriteit uit OP: 5 – Innovatie en Transnationaliteit |

**Gender mainstreaming in de oproep transnationaliteit**

Gender mainstreaming is een horizontaal thema en moet in elk project opgenomen worden, dus ook in transnationale projecten. Om wat informatie te geven over de gender problematiek in de verschillende thema’s hebben we dit document uitgewerkt.

Naast een beschrijving van de Europese context geven we ook een aantal Europese facts and figures mee inzake gender problematiek.

Daar waar mogelijk geven we ook informatie ter inspiratie over de situatie of mogelijke denkpistes in Vlaanderen.

Employment

1. EU policy context

The Europe 2020 Strategy has set the following employment target: ‘75% of the population aged 20-64 should be employed.’[[1]](#footnote-1) In order to achieve this target, it has been acknowledged that the participation of women in the labour market will have to be increased. In this respect, the European Employment Strategy’s[[2]](#footnote-2) guideline 7 requires ‘Increasing labour market participation of women and men, reducing structural unemployment and promoting job quality.’[[3]](#footnote-3) Current employment rates are generally lower among women and older workers. In 2014, the employment rate for men stood at 70.1% in the EU-28, as compared with 59.6% for women.[[4]](#footnote-4)

However, integration in the labour market is not the only consideration for removing barriers to the equal participation of women and men in employment. The Strategy for Equality between women and men underlines that: ‘Economic independence is a prerequisite for enabling both women and men to exercise control over their lives and to make genuine choices. Earning one’s own living is the main way to achieve this and there has been progress in the participation of women on the labour market during the last decade, with the female employment rate rising to 62.5%. In the EU, women accounted for 9.8 million out of 12.5 million additional employment between 2000 and 2009. This increased participation has contributed to economic growth in the EU.’[[5]](#footnote-5)

1. EU facts and figures on gender and employment

Gender equality: Labour market is still marked by significant inequalities

While progress has been made, wide gender gaps still prevail. The employment rate for women remains well below that of men (62.8% versus 74% at the beginning of 2014). The gap in full-time equivalent employment is even wider (18.3 percentage points in 2013). Moreover, women are paid 16% less per hour of work. The gender gaps in employment, in number of hours worked and in pay add up and lead to a wide gender total earnings gap (37% across the EU). As pensions reflect earnings throughout life, the gender gap in pensions is also wide (39% on average). The at-risk of poverty or social exclusion rate for those over 55 is higher for women in all Member States.

Access to affordable and high-quality childcare services, long-term care services and out-of school care, flexible working arrangements and adequate leave policies continue to play a crucial role in sustaining women's employment and helping men and women to reconcile work and family life. While a majority of Member States have made progress towards the Barcelona targets on childcare provision since 2005, only nine of them met the objective of 33% coverage rate for children under three years of age in 2012, while 11 met the objective of 90% coverage rate for children between three years old and the mandatory school age. Tax-benefit systems in some countries continue to discourage women from taking up work or working more, in particular by providing disincentives for second earners to work full-time.

Labour market segregation and gender stereotypes can impede men and women from realising their full potential and lead to suboptimal matching of skills and jobs. Women now outnumber men in education and training but remain overrepresented in fields of study that are linked to traditional roles, such as health and welfare, humanities and teaching, whereas areas such as science, technology, engineering and mathematics (STEM) are still male-dominated.[[6]](#footnote-6)

1. Inspiratie voor Vlaanderen

De loopbaan van een persoon start al in het onderwijs. Het is daarom belangrijk dat er daar reeds aandacht besteed wordt aan “loopbanen”: als men voor een bepaalde loopbaan kiest wat betekent dit dan; ook bijvoorbeeld inzake combinatie arbeid en privé. Zowel meisjes als jongens zijn gebaat met deze informatie. Dit element is zeker ook iets om over na te denken onder het thema “youth employment”.

Eenmaal men aan het werk is, blijft gender en gender mainstreaming een uitdaging. Vanuit Vlaanderen hebben we een aantal fiches uitgewerkt waar men in bedrijven mee aan de slag kan gaan om gender te introduceren op de werkvloer. We verwijzen dan ook heel graag naar deze inspirerende fiches over volgende thema’s:

* + Motiveringsbeleid;
  + Instroom en selectie;
  + Leiderschap;
  + Werkorganisatie;
  + Feedbackbeleid

In dit thema van “employment’ kan men ook nadenken over nieuwe jobs en tendensen op de arbeidsmarkt op dat vlak. Het is dan ook interessant om de vraag te stellen in welke mate men het genderaspect moet laten spelen als men nadenkt over nieuwe jobs (en hoe mensen te motiveren om die nieuwe functies op te nemen).

Meer informatie over gender en gender mainstreaming in Vlaanderen vindt men op de website [www.mvunited.be](http://www.mvunited.be) . Inspiratie kan men ook vinden op de website van het Europees netwerk [www.gendercop.eu](http://www.gendercop.eu)

Inclusion

1. EU policy context

The EU 2020 Strategy launched the European Platform against Poverty Flagship Initiative ‘to raise awareness and recognise the fundamental rights of people experiencing poverty and social exclusion, enabling them to live in dignity and take an active part in society.’[[7]](#footnote-7) The strategy states that for the national level Member States will need ‘To define and implement measures addressing the specific circumstances of groups at particular risk (such as one-parent families, elderly women, minorities, Roma, people with a disability and the homeless).’[[8]](#footnote-8) The commitment to promoting social inclusion and combatting poverty is reiterated in the Employment Guidelines.[[9]](#footnote-9)

However, the Strategy on Equality between women and men is much more explicit about the impact of social exclusion on women and men: ‘The ways in which women and men experience poverty and social exclusion are still quite different. Women face a higher poverty risk, particularly lone parents and the elderly, when the pay gap becomes a ‘pension gap’. Barriers to employment are also reflected in higher inactivity rates and higher long-term unemployment rates. In addition, amongst disadvantaged groups (i.e. migrant workers, disabled, elderly) gender gaps tend to be much wider and cause many problems for women. Active ageing policies and specific measures in the pension sector are needed to ensure that women have adequate means when they retire.’[[10]](#footnote-10)

1. EU facts and figures on gender and Inclusion

In June 2010, the EU committed itself, as part of the Europe 2020 Strategy, to the ambitious target of bringing 20 million people out of poverty and social exclusion by 2020. However, instead of progress towards the target, we are witnessing a rise in poverty affecting both women and men: 65 million women and 57.6 million men were at risk of poverty and social exclusion in 2013 (as compared with 62.5 and 55 million, respectively, in 2010). This represents a quarter of the EU population.

Older women, single mothers, migrant women and Roma women are in particular at high risk of poverty:

* The gender pension gap for the over-65 population reached 39% and, as the baby boom ages, poses new and probably increasing challenges to women’s economic independence.
* About 50% of single parents, mainly mothers, were at risk of poverty or social exclusion in 2013, i.e. double the risk for the population as a whole.
* 36% of foreign-born women in the EU (versus 16% of native women) and 33% of foreign-born men were at risk of poverty or social exclusion in 2013. Furthermore, a growing proportion of asylum seekers in the EU are women (34% in 2013, as compared with 28% in 2008).
* On average, 21% of Roma women are in paid work (as compared with 35% of Roma men) and many face a high risk of poverty, which is also linked to the fact that they are victims of discrimination and face difficulties in access to education.[[11]](#footnote-11)

1. Inspiratie voor Vlaanderen

Als we het hebben over inclusie en gender dan is het thema van armoede zeker van belang.Uit de Vlaamse Armoedemonitor 2014 kunnen we een aantal vrij recente gegevens halen.

Belangrijk om aan te stippen is de definitie van armoede; armoede kan op verschillende manieren gemeten en bekeken worden. In de Vlaamse Armoedemonitor wordt armoede vanuit 7 invalshoeken beschreven.

De traditionele definitie van armoede is het inkomen onder de armoederisicodrempel, waarbij deze drempel bepaald is op 60% van het mediaan netto beschikbare gestandaardiseerde huishoudinkomen van een land. Volgens deze definitie leefden in 2012 10,9 % Vlamingen (of 680.000 personen) in armoede. Deze cijfers worden per huishouden gegeven, maar toch kunnen ook cijfers per persoon gegeven worden.

Wat betreft de opsplitsing per geslacht, geeft dit volgende cijfers: 10% van de mannen leeft in armoede tegenover 12% van de vrouwen.

Vanuit genderstandpunt is ook nog een ander cijfer van belang: 22% van de eenoudergezinnen leven in armoede . Uit een artikel van B. Cantillon, G. Verbist en V. De Maesschalck blijkt dat 90% van de alleenstaande ouders van het vrouwelijk geslacht zijn.

Dit betekent dus dat voor alleenstaande moeders het armoederisico zeer hoog is.

Een tweede benadering van armoede is de subjectieve inschatting door de betrokkenen zelf. In 2012 leefde 15% van de Vlamingen in een huishouden dat zelf aangeeft moeilijk rond te komen met het beschikbare inkomen. Bij deze subjectieve beoordeling wijken de cijfers voor mannen en vrouwen niet veel af van elkaar (15% voor mannen, 16% voor vrouwen). Voor eenoudergezinnen is het cijfer zeer hoog: 38%.

Op Europees niveau werd enkele jaren geleden een armoede-indicator ontwikkeld die niet zozeer focust op het inkomen zelf, maar op het feit of men mede dankzij dit inkomen kan genieten van een minimale levensstandaard. Volgens deze indicator leefde 4% van de Vlamingen in een ernstig materieel gedepriveerd gezin. Dit cijfer is hetzelfde voor beide geslachten.

Ook op Europees niveau werd nog een andere armoede (sociale uitsluiting)-indicator ontwikkeld (de EU2020-indicator) .deze indicator beschouwt iemand als arm of sociaal uitgesloten als hij/zij voldoet aan minstens 1 van volgende voorwaarden:

° hij/zij leeft in een gezin met een inkomen onder de nationale armoederisicodrempel;

° hij/zij leeft in een gezin met ernstige materiële deprivatie

° hij/zij is jonger dan 60 jaar en leeft in een gezin met een zeer lage werkintensiteit.

Op basis van deze indicator leefde in 2012 16% van de Vlaamse bevolking in armoede of sociale uitsluiting. Voor mannen is dit cijfer 16%, voor vrouwen 17%. Voor leden van eenoudergezinnen loopt dit cijfer op tot 36%.

Een volgende manier om naar armoede te kijken, is kijken naar betalingsproblemen en schuldlast. Op die manier (EU-SILC-survey) komt men aan een cijfer van 6%; in 202 leefde 7% van de mannen en 5% van de vrouwen in een gezin met achterstallen. Voor eenoudergezinnen is het cijfer ook 6%.

Op basis van hogergenoemde cijfers kunnen we besluiten dat armoede ‘vrouwelijk’ is en vooral alleenstaande moeders treft.

In projecten rond armoede en sociale uitsluiting moet men dus zeker aandacht hebben voor volgende elementen:

- welk % alleenstaande vrouwen kan men bereiken in het project;

- Specifiek aandacht schenken aan randvoorwaarden (mobiliteit, kinderopvang) en/of rolmodellen binnen het gezin;

- Werken rond flexibele arbeidsvormen;

- Specifieke aandacht schenken aan de vrouwelijke ‘working poor’

- Specifieke aandacht besteden aan migranten-gezinnen.

Zoals hierboven al terecht meegegeven is de problematiek bij Roma-vrouwen nog schrijnender. Een specifieke aanpak dringt zich. We verwijzen dan ook naar het rapport van het European Union Agency for Fundamental Rights die een rapport hebben geschreven over Roma en gender of het rapport “National Roma Integration Strategies: evaluating gender”.

Op de website [www.gendercop.eu](http://www.gendercop.eu) vindt men ook een rapport, waar Vlaanderen aan mee gewerkt heeft, over gender and poverty. Op de website [www.mvunited.be](http://www.mvunited.be) vindt men inspiratie in projecten over vrouwen en sociale inclusie.

Youth employment

1. EU policy context

The EU 2020 Strategy recognises the crucial role of young people in delivering the employ­ment target and, in order to tackle the challenges that could impede this achievement, prioritises the following areas:

* ‘The share of early school leavers should be under 10% and at least 40% of the younger generation should have a tertiary degree.’[[12]](#footnote-12)
* The Flagship Initiative "Youth on the Move" to enhance the performance of education systems and to facilitate the entry of young people to the labour market.[[13]](#footnote-13)

The Employment Guidelines emphasise the need for education and training policies to converge in order to facilitate the transition from school to the labour market: ‘The second key domain is enhanced labour and skills supply, where the Commission mainly proposes advice to raise participation and skills levels and comprehensive strategies to address structural weaknesses in education and training systems and to tackle youth and long-term unemployment. It considers barriers to labour market participation, investments that will raise skills and productivity levels, dealing with structural weaknesses in education and vocational training systems, and comprehensive strategies to tackle youth and long-term unemployment.’[[14]](#footnote-14)

Acknowledging the long-term impact of unemployment on generations of young people, the Member States launched the Youth Guarantee to ensure that ‘within four months of leaving school or losing a job, young people under 25 can either find a good-quality job suited to their education, skills and experience; or acquire the education, skills and experience required to find a job in the future through an apprenticeship, traineeship or continued education.’[[15]](#footnote-15) One of the sources of funding for the Youth Guarantee is the ESF in the framework of the Youth Employment Initiative.

As the needs of young people differ according to their background, it is imperative to take an inclusive approach to youth employment policies: ‘Certain groups of the young population (including women, young people with disabilities and youth of a migrant background) are particularly exposed to the risks of unemployment, long-term unemployment, early school leaving or inactivity.’[[16]](#footnote-16) The Youth Guarantee also underlines that Member States should ‘pay attention to the gender and diversity of the young people who are being targeted.’[[17]](#footnote-17)

1. EU facts and figures on gender and youth employment

There are significant and persistent gender differences in the labour market conditions for young people.

The average unemployment rate in the EU 27 for young women aged 15 to 29 was 17.7% in 2012, an increase of 5.2 percentage points from 2007. The rate for young men aged 15 to 29 was 18.4%, up 6.8 percentage points. The sharp rise in unemployment of young men reversed the gender gap from 1.0 percentage point in 2007 to -0.6 percentage points in 2012.

The EU 27 average rate of young women aged 15 to 29 who were not in employment, education or training (NEET) was 17.8% in 2012 (provisional data), up 1.5 percentage points from 2007. The rate for young men aged 15 to 29 was 14%, up 3.8 percentage points.[[18]](#footnote-18)

For those from particularly vulnerable groups such as LGBT youths and young people from racial or ethnic minorities, the situation is clearly worse. Their difficulties begin from the earliest of ages, within schools and universities, and continue into employment – both in terms of finding work and in terms of work conditions.[[19]](#footnote-19)

1. Inspiratie voor Vlaanderen

Uit een analyse door WSE (2013) blijkt dat Vlaanderen er relatief goed uitkomt wat betreft de positie van werkloze jongeren op de arbeidsmarkt. Er zijn echter aanwijzingen dat Vlaanderen getypeerd wordt door een duale arbeidsmarkt voor jongeren waarbij de sterkere (hogergeschoolde) jongeren snel doorstromen naar een job, terwijl de meer kwetsbare (laaggeschoolde) jongeren slechts moeilijk uit de werkloosheid geraken. Dit wordt bevestigd in het artikel van Boey (2013) die op basis van administratieve data vaststelt dat de kans op werk bij hooggeschoolde werkzoekenden liefst driemaal groter is dan bij laaggeschoolde werkzoekenden.

De cijfergegevens wijzen steeds in dezelfde richting: op het vlak van schoolresultaten doen jongeren van het mannelijk geslacht het (veel) slechter dan jongeren van het vrouwelijk geslacht.

We sommen hier enkele cijfers op:

-Aandeel Neet- jongeren in het Vlaams Gewest in 2013: 10,5%; bij vrouwen is dit 10,1%, bij mannen 10,8%

- Het aandeel niet-gekwalificeerde jongeren bedroeg in 2013 in het Vlaams Gewest 7,5%; voor jongens was dit 9,3%, voor meisjes 5,7%

Dit wordt niet vertaald in de werkzaamheidsgraad: deze bedroeg in het Vlaams Gewest in 2013 voor de leeftijdscategorie 15-24 jaar 27,7%. Voor meisjes was dit slechts 26%, voor jongens 29,3%. Dit zou kunnen gecorreleerd worden aan de hogere gemiddelde scholingsgraad van meisjes.

Waaraan moet men aandacht besteden inzake gender en gender mainstreaming:

Probeer binnen het project eenzelfde verhouding jongens-meisjes (als finale doelgroep) te bereiken als het Vlaams gemiddelde.

Bij de jongeren die de school vroegtijdig verlaten moet men heel zeker rekening houden met het genderaspect (want hier doen jongens het over het algemeen veel slechter). Maar ook bij de transitie school – werk is het genderaspect aanwezig. Bij de NEET’s bijvoorbeeld moet er zeker ook aandacht besteed worden aan het genderaspect; want meisjes worden dikwijls meer geconfronteerd met negatieve aspecten eenmaal ze toch aan het werk gaan (tijdelijke contracten, parttime functies en dergelijke meer).

Door Vlaanderen is er een Europees rapport uitgewerkt over “youth and gender”. Dit rapport is terug te vinden op de website [www.gendercop.eu](http://www.gendercop.eu). Maar we verwijzen ook graag naar het Europees rapport “Starting fragile” dat inzoemt op gender en NEET’s.

We verwijzen ook heel graag naar de website [www.mvunited.be](http://www.mvunited.be) waar er heel wat instrumenten te vinden zijn die kunnen helpen om gender te introduceren in onderwijs of op de werkplek. Specifiek naar onderwijs verwijzen we graag naar de informatie op de website [www.genderbijdemelk.be](http://www.genderbijdemelk.be).

Learning and skills

1. EU policy context

The EU 2020 Strategy gives priority to the need to invest in learning and skills in the Flagship Initiative ‘An Agenda for new skills and jobs’, the objective of which is: ‘to modernise labour markets and empower people by developing their of skills throughout the lifecycle with a view to increase labour participation and better match labour supply and demand, including through labour mobility.’[[20]](#footnote-20) This broad aim is strengthened in the Employment Guidelines which underline the need to develop ‘…a skilled workforce responding to labour market needs and promoting lifelong learning.’[[21]](#footnote-21)

In the context of the ESF, under the theme learning and skills, the Member States have identified five sub-themes[[22]](#footnote-22) that need investment to help them to reach the target of 75% employment by 2020.

To ensure that both women and men benefit equally from this investment, it is necessary to understand the current situation across the EU: ‘Women and men work in different occupations and sectors, which can impede them to realise their full potential and lead to suboptimal matching of skills and jobs. Women tend to work in less valued jobs and sectors. This is one of the causes of the gender pay gap, with women in the EU earning on average 16% less than men for each hour worked.’[[23]](#footnote-23)

To redress this situation, policies under each of the sub-themes need to promote equality of access to vocational education and training and opportunities for lifelong learning and to integrate a gender perspective into the transition between school and higher studies or work for young people.

1. Issues in the EU on gender and Learning and Skills

Early school leaving: ‘The share of early school leavers among females is about 24% or 3.5 percentage points lower than among males. The female early school leaver rate is thus already near the EU benchmark of 10%. On the other hand progress since 2009 has been slightly better for males.’[[24]](#footnote-24)

Accreditation of prior learning and lifelong learning: Given the impact of demographic change, investing in LLL will be vital ‘…to keep people employable, allow them to work longer and facilitate career-oriented transitions.’[[25]](#footnote-25) Moreover, for women who may have had child and family care responsibilities, and who now wish to return to the labour market, the recognition of transferable skills acquired outside of paid work, may be crucial to accessing vocational educational and training courses.

Transition from school to work: ‘…gender segregation and gendered wage gaps are already inherent in the transition phase from school to work. Currently, more boys leave school early (against the Europe 2020 benchmark of 10%) while young women record higher educational attainment than men in almost all MS. In 2009, 35.7% of women and 28.9% of men aged 30–34 had successfully completed tertiary level education (against the Europe 2020 target of 40%). In total, 60% of new university graduates are women. Nevertheless, women are concentrated in sectors that are often lower-paid (health and care services, education etc.). Consequently, segregation in professional occupations is still high.’[[26]](#footnote-26)

1. Inspiratie voor Vlaanderen

Bij het thema “learning and skills” moeten we dus zeker oog hebben voor volgende genderaspecten:

* Meisjes zijn nog steeds meer terug te vinden in “vrouwelijke” sectoren (en omgekeerd zijn er ook nog steeds meer mannen vertegenwoordigd in “mannelijke” sectoren). Stimulansen om meer te kiezen voor bepaalde opleidingen (bijvoorbeeld STEM) moet dus een aandachtspunt zijn.
* Over het algemeen wordt er minder aandacht geschonken aan het verstrekken van opleiding aan laaggeschoolde vrouwen
* Bepaalde soft skills die meer als vrouwelijk worden aanzien, worden minder geapprecieerd of minder gehonoreerd dan bepaalde hard skills, die eerder als mannelijk worden aanzien.

Inspiratie over gender in opleidingen en levenslang leren kan men vinden op de websites: [www.gendercop.eu](http://www.gendercop.eu) en [www.mvunited.be](http://www.mvunited.be).

Social economy

1. EU policy context

Among other things, the social economy promotes inclusion and high-quality social welfare services, thus contributing to achieving the goals of the EU 2020 Strategy. The EU Social Business Initiative states that the social economy employs over 11 million people in the EU, accounting for 6% of total employment. In the EU 2020 Strategy, encouraging women’s entrepreneurship is seen as one of the ways of boosting job creation to reach the employ­ment target of 75% for women and men: however, more support needs to be given to women and social entrepreneurship.

In the ESF regulations (2014-2020), there are investment priorities dedicated to promoting the social economy and social enterprises, under the thematic objective "promoting social inclusion and combating poverty" the ESF may support actions in the social economy sector in favour of:

* + access to employment for job seekers and inactive people;
  + sustainable and active inclusion in the labour market of the most vulnerable groups: NEETs; reducing the number of people at risk of poverty and exclusion by strengthening measures to enable them to return to employment or to access training; improving the integration of immigrants and their standard of living through awareness campaigns to combat discrimination; and the promotion of intercultural dialogue;
  + measures on active and healthy aging.

Social enterprises also contribute to providing employment opportunities for people facing disadvantages, and social services and/or goods to those at risk of poverty or exclusion.

1. Some issues on gender and social economy in the EU

In the social economy, the participation rate of women is higher than in the mainstream economy:

* Firstly, the social economy and social enterprises are based on democratic values, which include gender equality; thus women and men tend to have equal access to resources as well as equality in decision-making.
* Secondly, they combine economic and social justice objectives, such as giving priority to beneficiaries, having a not-for-profit status, improving quality of life and delivering socially useful services and goods – all factors which need an environment which respects the principle of equality.[[27]](#footnote-27)

Social Enterprise UK, which researched women's attitudes to social enterprise/social entre­preneurship, concluded that the gender gap in these sectors is generally smaller than in mainstream businesses. Its research also shows that twice as many women lead social enterprises as lead conventional SMEs.

1. Inspiratie voor Vlaanderen

Hier verwijzen we naar de problematiek omschreven bij inclusion.

Interessante aandachtspunten zouden hier kunnen zijn:

* het oprichten van sociale ondernemingen of coöperatieven waar vrouwen aan de slag kunnen.
* Supported employment gericht naar de noden van de finale doelgroep (bijvoorbeeld niet meteen iemand full time laten werken maar starten met een part time functie en daarna geleidelijk aan opbouwen; zeker voor alleenstaande vrouwen is dit een goede manier om hen opnieuw te introduceren op de arbeidsmarkt).

Ook hier verwijzen we naar de websites [www.gendercop.eu](http://www.gendercop.eu) en [www.mvunited.be](http://www.mvunited.be).

1. European Commission (2010) Europe 2020, A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth, pp 3 [↑](#footnote-ref-1)
2. The ESF is the financial instrument which supports the implementation of the European Employment Strategy. [↑](#footnote-ref-2)
3. Employment Guidelines, p 1 [↑](#footnote-ref-3)
4. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\_statistics [↑](#footnote-ref-4)
5. Strategy on equality between women and men, 2010, p 14 [↑](#footnote-ref-5)
6. Draft Joint Employment Report from the Commission and the Council, accompanying the Communication from the Commission on the Annual Growth Survey, 2015, p 23 [↑](#footnote-ref-6)
7. EU 2020 Strategy, pp 21 [↑](#footnote-ref-7)
8. Ibid. [↑](#footnote-ref-8)
9. Employment Guidelines, pp 1 [↑](#footnote-ref-9)
10. Strategy on Equality between <omen and men, pp 14 [↑](#footnote-ref-10)
11. Forum on the future of gender equality in the European Union, European Commission, 10 June 2015, pp 19 [↑](#footnote-ref-11)
12. EU 2020 Strategy, pp 7 [↑](#footnote-ref-12)
13. EU 2020 Strategy, pp 3 [↑](#footnote-ref-13)
14. Employment Guidelines, pp 1 [↑](#footnote-ref-14)
15. http://europa.eu/rapid/press-release\_MEMO-15-4102\_en.htm [↑](#footnote-ref-15)
16. Youth and gender in the European Social Fund, report of the working group, Learning network on Gender Mainstreaming, p 14 [↑](#footnote-ref-16)
17. Council Recommendation of 22 April 2013 on establishing a Youth Guarantee, p 3 [↑](#footnote-ref-17)
18. Starting fragile: Gender differences in the youth labour market, policy brief, European Commission [↑](#footnote-ref-18)
19. Overview of youth discrimination in Europe, European Commission, 2015, p 21 [↑](#footnote-ref-19)
20. EU 2020 Strategy, p 8 [↑](#footnote-ref-20)
21. Employment guidelines, p 1 [↑](#footnote-ref-21)
22. Early school leaving; Vocational education and training; accreditation of prior learning; LLL; and transition between school and work. [↑](#footnote-ref-22)
23. Forum on the Future of Gender Equality in the EU, p 15 [↑](#footnote-ref-23)
24. Europe 2020 Target: Early Leavers from Education and Training, p6 [↑](#footnote-ref-24)
25. New Skills and Jobs in Europe: Pathways towards full employment, European Commission, 2008, p 36 [↑](#footnote-ref-25)
26. Ibid p 64 [↑](#footnote-ref-26)
27. Based on ‘Women at heart of social economy’ by Relais-femmes and Chantier de l’économie sociale: http://www.fiess2011.org/wp-content/uploads/2011/04/Preparatory-Document-WomenHeartSolidarityEconomy.pdf [↑](#footnote-ref-27)