



Euroopan unionin
neuvosto

Bryssel, 13. kesäkuuta 2019
(OR. en)

10349/19

SOC 482
EMPL 371
GENDER 27
ANTIDISCRIM 17

YHTEENVETO ASIAN KÄSITTELYSTÄ

Lähetäjä:	Neuvoston pääsihteeristö
Päivämäärä:	13. kesäkuuta 2019
Vastaanottaja:	Valtuuskunnat
Ed. asiak. nro:	9804/19
Asia:	Sukupuolten palkkaerojen poistaminen: keskeiset politiikat ja toimenpiteet – Neuvoston päätelmät (13. kesäkuuta 2019)

Valtuuskunnille toimitetaan liitteessä neuvoston (työllisyys, sosiaalipolitiikka, terveys ja kuluttaja-asiat) istunnossa 13. kesäkuuta 2019 hyväksymät päätelmät "Sukupuolten palkkaerojen poistaminen: keskeiset politiikat ja toimenpiteet".

Sukupuolten palkkaerojen poistaminen: keskeiset politiikat ja toimenpiteet**Neuvoston päätelmät**

TODETEN SEURAAVAA:

1. Naisten ja miesten tasa-arvo on perussopimuksissa vahvistettu Euroopan unionin perusperiaate, joka tunnustetaan myös Euroopan unionin perusoikeuskirjan 23 artiklassa. Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 8 artiklassa edellytetään, että unioni pyrkii kaikissa toimissaan poistamaan eriarvoisuutta naisten ja miesten välillä sekä edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa.
2. SEUT 157 artiklan mukaan jäsenvaltion on huolehdittava sen periaatteen noudattamisesta, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka. Jotta miesten ja naisten välinen täysi tosiasiallinen tasa-arvo toteutuisi työelämässä, jäsenvaltiot voivat kyseisen artiklan mukaan lisäksi pitää voimassa tai toteuttaa sellaisia erityisetuja tarjoavia toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on helpottaa aliedustettuna olevan sukupuolen ammatillisen toiminnan harjoittamista taikka ehkäistä tai hyvittää ammattiuraan liittyviä haittoja.
3. Sukupuolten tasa-arvo ja työ- ja yksityiselämän tasapaino tunnustetaan Euroopan parlamentin, neuvoston ja komission 17. marraskuuta 2017 julistaman Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteissa 2 ja 9.
4. Sukupuolten tasa-arvoa edistävät toimet ovat älykkään, kestävän ja osallistavan kasvun vetureita sekä ennakoedellytys vaurauden, kilpailukyvyn ja työllisyyden parantamiselle samoin kuin osallistavuudelle ja sosiaaliselle yhteenkuuluvuudelle.

5. Yhdistyneiden kansakuntien kestävän kehityksen Agenda 2030 -toimintaohjelman kestävän kehityksen tavoitteen 5.4 mukaan palkaton hoiva- ja kotityö olisi tunnustettava ja sitä olisi arvostettava tarjoamalla julkisia palveluja, infrastruktuuria ja sosiaalisen suojelun politiikkoja ja edistämällä vastuun jakamista kotitalouksissa ja perheissä kansallisen tarpeen mukaan. Myös Yhdistyneiden kansakuntien kestävän kehityksen Agenda 2030 -toimintaohjelman kestävän kehityksen tavoite 8.5 sisältää viittauksen samanarvoisesta työstä maksettavan saman palkan periaatteeseen.
6. Euroopan komission strategisessa toimintaohjelmassa sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi (2016–2019) määritettiin myös yhdeksi painopistealaksi sukupuolten palkka-, tulo- ja eläke-erojen pienentäminen ja siten naisten köyhyyden torjuminen.
7. Syvään juurtuneet sosiaaliset normit, yhteiskuntarakenteet, kulttuurimallit ja sukupuolistereotyytiat vaikuttavat valintoihin, joita kotitalouksissa tehdään palkka- ja palkattoman työn sekä hoitotehtävien jakamisessa naisten ja miesten välillä.

PALAUTTAEN MIELEEN, ETTÄ:

8. Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimuksen (CEDAW) 11 artiklan mukaan oikeus työhön on "kaikille ihmisille kuuluva erottamaton oikeus". Se edellyttää, että sopimusvaltiot ryhtyvät "kaikkiin tarvittaviin toimenpiteisiin poistaakseen naisten syrjinnän työelämästä varmistaakseen miesten ja naisten tasa-arvon pohjalta samat oikeudet", mukaan lukien oikeus samaan palkkaan, oikeus sosiaaliturvaan ja oikeus palkalliseen lomaan. Kyseisessä artiklassa edellytetään myös, että sopimusvaltiot toteuttavat toimenpiteitä "palkallisen äitiysloman myöntämiseksi tai järjestääkseen muun äitiysloman, johon liittyy palkkaan verrattavat sosiaalietuudet, menettämättä aikaisempaa työpaikkaa, katkaisematta työsuhdetta, vähentämättä palvelusvuosien määrää tai menettämättä muita sosiaalietuuksia."

9. Työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskevan Kansainvälisen työjärjestön vuoden 1958 yleissopimuksen 1 artiklan mukaan syrjintään sisältyy kaikki erottelu, hyljeksintä tai suosinta sukupuolen perusteella, "mistä on seurauksena, että samanlaiset mahdollisuudet ja yhdenvertainen kohtelu työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tehdään tyhjäksi tai niitä rajoitetaan".
10. Samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavaa samaa palkkaa koskevan Kansainvälisen työjärjestön vuoden 1951 yleissopimuksen 2 artiklan mukaan jokaisen jäsenvaltion tulee edistää ja turvata "samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavan saman palkan periaatteen soveltaminen kaikkiin työntekijöihin". Tällä viitataan palkkojen määräämiseen ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää.
11. Euroopan neuvoston vuoden 1996 (uudistetussa) Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa edellytetään, että sopimuspuolet toteuttavat tiettyjä toimia varmistaakseen sen, että muun muassa oikeus työhön ja oikeus kohtuulliseen palkkaan toteutetaan tehokkaalla tavalla. Peruskirjan 4 artiklan 3 kohdassa mainitaan tässä yhteydessä sen tunnustaminen, että "miehillä ja naisilla on oikeus samaan palkkaan samanarvoisesta työstä".

TODETEN SEURAAVAA:

12. Eurostatin mukaan naisten keskimääräinen bruttotuntipalkka on matalampi kuin miesten. Lisäksi sukupuolten palkkaero EU:ssa on edelleen noin 16 prosenttia ja pienenee vain hyvin hitaasti tai jopa kasvaa joissakin jäsenvaltioissa. Sukupuolten kokonaispalkkaeroindikaattori osoittaa myös, että sukupuolten välinen ero on noin 40 prosenttia EU-28:ssa.

13. Sukupuolten palkkaerot johtuvat monenlaisesta sukupuolten epätasa-arvosta työmarkkinoilla. Ne eivät johdu koulutustason eroavuuksista, sillä EU:ssa naisten koulutustaso on itse asiassa korkeampi kuin miesten. Syynä ovat sen sijaan esimerkiksi seuraavat tekijät: koulutuksen ja työelämän sukupuolenmukainen eriytyminen, työmarkkinoiden eriytyminen, sukupuolten epätasapaino johto- ja päätöksentekotehtävissä, naisten tavallisempi osa-aikatyö ja useammat ja pitemmät katkokset heidän työurassaan, jotka johtuvat kotitaloustehtävien sekä perhe- ja hoitovelvollisuuksien epätasaisesta jakautumisesta naisten ja miesten välillä sekä naisten tekemän työn aliarvostamisesta. Työn organisointiin liittyvillä tekijöillä, muun muassa pitkillä työajoilla ja sillä, että odotetaan fyysistä läsnäoloa ja käytettävissä oloa säännöllisen työajan ulkopuolella, voi myös olla vaikutusta. Kaikki mainitut tekijät ovat seurausta jatkuvasta sukupuolten tiedostamattomasta eriarvoisesta kohtelusta ja syrjinnästä, muun muassa palkkasyrjinnästä, jotka osoittavat, että periaatetta sama palkka samasta tai samanarvoisesta työstä ei noudateta asianmukaisesti.
14. Euroopan komission sukupuolten palkkaeron kaventamisesta hyväksymässä EU:n toimintasuunnitelmassa vuosiksi 2017–2019 luetellaan erityisiä toimenpiteitä, joilla torjutaan perimmäisiä syitä, joita ovat sekä horisontaalinen että vertikaalinen ammattien sukupuolittainen eriytyminen, palkkauksen avoimuuden puute ja hoitovelvollisuuksien epätasainen jakautuminen naisten ja miesten kesken. Toimintasuunnitelmassa esitetään myös tiedotustoimia ja toimenpiteitä, joilla paljastetaan eriarvoisuutta ja torjutaan stereotyyppioita.

15. Euroopan tasa-arvoinstituutin (EIGE) laatima tutkimusmuistio "Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance" osoittaa, että koko EU:ssa naiset ovat neljä kertaa miehiä todennäköisemmin osa-aikaisessa tai määräaikaisessa työsuhhteessa. Lisäksi työvoiman ulkopuolelle jäävien työkäisten naisten määrä on lähes kaksinkertainen miehiin verrattuna. Viidennes köyhydessä elävistä naisista ei osallistu työmarkkinoille perheen- ja kodinhoitovelvollisuuksien vuoksi. Tutkimusmuistion mukaan tämä saattaa johtua erityisesti kohtuuhintaisten ja laadukkaiden lastenhoitopalvelujen ja muiden huollettavien hoitopalvelujen puutteesta sekä työnteon kannattavuutta edistävän politiikan ja muiden toimenpiteiden, kuten sekä naisille että miehille tarkoitettujen joustavien työjärjestelyjen, puuttumisesta. Näillä toimenpiteillä voidaan helpottaa työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamista, mihin sisältyy myös riittävän pitkän ajan osoittaminen kullekin näistä aloista. Lisäksi naiset, jotka työskentelevät kokopäiväisesti ja tekevät samanaikaisesti palkattomia hoito- ja kotitaloustöitä, työskentelevät päivässä enemmän kuin miehet.
16. Nämä päätelmät perustuvat neuvoston, Euroopan parlamentin, komission ja alan keskeisten sidosryhmien aiempaan työhön ja poliittisiin sitoumuksiin sekä liitteessä I lueteltuihin asiakirjoihin.

EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO

KEHOTTAJAA JÄSENVALTIOITA niiden toimivallan mukaisesti sekä kansalliset olosuhteet ja työmarkkinaosapuolten rooli ja riippumattomuus huomioon ottaen

17. Tarkastelemaan kaikkia käytettävissä olevia toimenpiteitä sen varmistamiseksi, että oikeudellinen periaate, jonka mukaan samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka, pannaan tehokkaasti täytäntöön kansallisella tasolla.

18. Tehostamaan tarvittaessa nykyisiä toimenpiteitä tai ottamaan käyttöön uusia sen varmistamiseksi, että sama palkka samasta tai samanarvoisesta työstä -periaate pannaan tehokkaasti täytäntöön, palkkojen läpinäkyvyyttä parantavat toimenpiteet mukaan luettuina, noudattaen samapalkkaisuuden periaatteen lujittamisesta 7. maaliskuuta 2014 annettua komission suositusta¹.
19. Toteuttamaan toimenpiteitä, joilla vahvistetaan tasa-arvoelinten valmiuksia toimia, avustaa ja edustaa palkkasyrjinnän uhreja, sekä harkitsemaan tasa-arvoelimiä koskevista normeista 22. kesäkuuta 2018 annetussa komission suosituksessa² mainittujen toimenpiteiden toteuttamista. Näissä toimenpiteissä olisi myös otettava huomioon moniperusteista syrjintää kohtaavien naisten ja miesten erityistarpeet.
20. Toteuttamaan tehokkaita toimenpiteitä tasa-arvon edistämiseksi koulutuksessa ja työssä, jotta voidaan puuttua työmarkkinoiden eriytymiseen ja kuroa umpeen sukupuolten välinen palkkaero, mukaan lukien seuraavat:
- a) toimenpiteet palkkasyrjinnän torjumiseksi muun muassa edistämällä palkka-avoimuutta;
 - b) toimenpiteet, joilla varmistetaan tasapuolinen koulutus kaikilla tasoilla, mukaan lukien korkeakoulutus, ammatillinen koulutus, elinikäinen oppiminen ja uraohjaus sekä kaikkien yhtäläinen pääsy niihin;
 - c) toimenpiteet, joilla annetaan kaikille tytöille, naisille, pojille ja miehille mahdollisuus valita koulutusalat ja ammatit vapaasti, ei sukupuolistereotyypioiden perusteella vaan heidän mieltymystensä, kykyjensä ja taitojensa mukaisesti;

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX:32014H0124>

² <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?qid=1548772937602&uri=CELEX:52018DC0270>

- d) toimenpiteet, joilla edistetään yhtäläistä pääsyä kaikille koulutusaloille ja kaikkiin ammatteihin ja helpotetaan naisten ja tyttöjen pääsyä luonnontieteiden, teknologian, insinööritieteiden ja matematiikan (STEM-tieteet) sekä tieto- ja viestintätekniikan aloille, sekä toimenpiteet, joilla kannustetaan poikia ja miehiä kouluttautumaan ja työskentelemään koulutus-, terveys- ja sosiaali-aloilla;
- e) toimenpiteet, joilla poistetaan tekijöitä, jotka estävät molempia vanhempia (ja yksinhuoltajia) osallistumasta täysimääräisesti palkalliseen työhön, mukaan lukien aktiivinen työmarkkinapolitiikka, ja toimenpiteet, joilla analysoidaan ja tarvittaessa käsitellään vero- ja etuusjärjestelmien vaikutuksia naisten ja miesten tuloihin;
- f) toimenpiteet, joilla edistetään koulutusta, myös epävirallista koulutusta, sekä kaikille ikäryhmille tiedottamista sukupuolten tasa-arvosta ja tiedostamattomasta sukupuolten eriarvoisesta kohtelusta työmarkkinoiden eriytymisen torjumiseksi; ja
- g) sukupuolineutraalia työnarviointia koskevat erityistoimenpiteet, joissa korostetaan tällaisen arvioinnin hyötyjä työnantajille;
- h) toimenpiteet sukupuolten tasapuolisen edustuksen edistämiseksi johtotehtävissä.

21. Toteuttamaan toimenpiteitä, joilla helpotetaan sekä naisten että miesten työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamista ja kannustetaan näin hoito- ja kodinhoitovelvollisuuksien jakamista tasapuolisesti naisten ja miesten kesken, mukaan lukien seuraavat:

- a) toimenpiteet, joilla parannetaan helposti saatavilla olevien, laadukkaiden ja kohtuuhintaisten hoitopalveluiden tarjoamista muun muassa pienten lasten, ikääntyneiden ja pitkäaikaishoitoa tarvitsevien henkilöiden hoitoa varten;
- b) toimenpiteet, joilla edistetään työ- ja yksityiselämän tasapainottamista työpaikoilla, otetaan käyttöön vapaaehtoisia sertifiointijärjestelmiä, tarjotaan ammatillista koulutusta, lisätään tietoisuutta ja toteutetaan tiedotuskampanjoita;

- c) toimenpiteet, joilla parannetaan työntekijöiden oikeuksia ja tukea, jotta he voivat paremmin sovittaa yhteen hoitovelvollisuutensa ja ammatilliset velvoitteensa, sekä parannetaan näiden oikeuksien käyttöä miesten keskuudessa;
- d) toimenpiteet, joilla edistetään hoitovelvollisuuksien tasapuolista jakamista naisten ja miesten kesken;
- e) toimenpiteet, joilla kannustetaan asiaankuuluvia sidosryhmiä, kuten työmarkkinaosapuolia [...] ja yrityksiä, ottamaan käyttöön käytäntöjä, jotka edistävät työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamista, myös miesvaltaisilla aloilla, sekä toimenpiteet, joilla varmistetaan naisten ja miesten yhtäläiset mahdollisuudet käyttää asiaankuuluvia oikeuksia ja järjestelyjä;
- f) toimenpiteet vanhempien ja omaisiaan hoitavien henkilöiden tietoisuuden lisäämiseksi työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskevista oikeuksista ja järjestelyistä, jotta niiden käyttöä helpotetaan erityisesti miesten osalta.

22. Ottamaan huomioon naisia ja tyttöjä koskevia erityistoimenpiteitä ja sisällyttämään niitä kansallisiin kestäväen kehityksen strategioihinsa Yhdistyneiden kansakuntien kestäväen kehityksen Agenda 2030 -toimintaohjelman kestäväen kehityksen tavoitteen 5³ mukaisesti ja seuraamaan kaikkien asiaankuuluvien määräysten täytäntöönpanoa, myös käyttämällä Pekingin toimintaohjelman täytäntöönpanon yhteydessä laadittuihin indikaattoreihin perustuvia tietoja.

KEHOTTAA JÄSENVALTIOITA JA EUROOPAN KOMISSIOTA niiden toimivallan mukaisesti sekä kansalliset olosuhteet ja työmarkkinaosapuolten rooli ja riippumattomuus huomioon ottaen

23. Noudattamaan yhdennettyä lähestymistapaa kaikissa toimissa sukupuolten palkkaeron poistamiseksi ja sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi muun muassa edistämällä työllisyysstrategioiden ja muiden nuorisoon, koulutukseen, verotukseen, perhe- etuuksiin, sosiaaliseen suojeluun ja terveydenhuoltoon liittyvien talous- ja sosiaalipolitiikkojen välistä synergiaa.

³ Kestäväen kehityksen tavoite 5.

24. Toteuttamaan toimenpiteitä sukupuolistereotyypioiden poistamiseksi ja sukupuolirooleja koskevien stereotyyppisten oletusten kyseenalaistamiseksi, jotta sukupuolten välinen palkkaero voidaan kuroa umpeen, vähentää sukupuolten välistä horisontaalista ja vertikaalista eriytymistä työmarkkinoilla ja edistää hoitovelvollisuuksien tasapuolisempaa jakautumista miesten ja naisten kesken.
25. Lisäämään toimia sukupuolten välisten palkkaerojen poistamiseksi ja yhtäläisten työllistymismahdollisuuksien varmistamiseksi kaikkien asiaankuuluvien aloitteiden, politiikkojen ja toimenpiteiden, myös työllisyys- ja sosiaalipolitiikan ja -strategioiden, yhteydessä esimerkiksi vahvistamalla sukupuolten tasa-arvosta vastaavien julkisten elinten ja instituutioiden roolia ja ottamalla sukupuolten tasa-arvon näkökulma (sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistaminen) huomioon näiden politiikkojen valmistelussa, täytäntöönpanossa ja seurannassa ja niiden naisiin ja miehiin kohdistuvien vaikutusten arvioinnissa.
26. Toteuttamaan tehokkaita toimenpiteitä sukupuolten palkkaeron poistamiseksi tarvittaessa komission toimintasuunnitelman perusteella, mukaan lukien seuraavat:
- a) toimenpiteet palkkauksen läpinäkyvyyden ja samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavan saman palkan periaatteen täytäntöönpanon parantamiseksi;
 - b) toimenpiteet sen varmistamiseksi, että ehdokkaiden keskuudesta erityisesti yksityisen ja julkisen sektorin johtotehtäviin tehtävä valinta perustuu selkeään, objektiiviseen ja sukupuolineutraaliin arviointiin sekä ehdokkaiden ansioihin ja pätevyYTEEN;
 - c) toimenpiteet, joilla helpotetaan useampien naisten hakeutumista johtotehtäviin;
 - d) toimenpiteet, joilla puututaan tarpeeseen tehdä perheen hoitamisesta ja kotitaloustyöstä ammattimaista ja virallista. Nämä työt ovat edelleen pääasiassa palkattomia naisten tehtäviä; ja
 - e) toimenpiteet, joilla edistetään parhaiden käytäntöjen vaihtoa paikallisella, alueellisella, kansallisella, EU:n ja kansainvälisellä tasolla.

27. Toteuttamaan erityistoimenpiteitä, joilla helpotetaan työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamista. Työ- ja yksityiselämän tasapainottamista olisi tuettava erilaisilla toisiaan vahvistavilla toimenpiteillä, joihin kuuluu sekä lainsäädännöllisiä että poliittisia toimenpiteitä, kuten perhevapaat, erityisesti äitiys-, isyys-, vanhempain- ja omaishoitovapaat, saatavilla olevien kohtuuhintaisten ja laadukkaiden hoitopalvelujen tarjoaminen sekä naisten ja miesten joustavat työjärjestelyt.
28. Kannustamaan työnantajia tukemaan miehiä vanhempainloman ja muiden perhevapaiden käyttämiseen sekä käyttämään joustavia työjärjestelyjä.
29. Kannustamaan työnantajia tekemään työntekijöille helpommaksi käyttää perhevapaita, erityisesti äitiys-, isyys-, vanhempain- ja omaishoitovapaita, sekä joustavia työjärjestelyjä lasten ja muiden huollettavien hoitamiseksi, mikä helpottaa hoitovelvollisuuksien tasapuolisempaa jakamista.
30. Edistämään työnjärjestämis- ja työpaikkakulttuureja, jotka kannustavat naisten ja miesten työ- ja yksityiselämän tasapainoon liittyvien tarpeiden täyttämiseen, tarvittaessa esimerkiksi sukupuolten tasa-arvosuunnitelmien avulla.
31. Toimimaan aktiivisesti yritysten kanssa, esimerkiksi järjestämällä tilapäisiä kampanjoita tai myöntämällä palkintoja esimerkillisille yrityksille, sekä elinkeinoelämän järjestöjen, työntekijäjärjestöjen, kolmannen sektorin ja kansalaisjärjestöjen kanssa, jotta voidaan tukea niiden pyrkimyksiä puuttua sukupuolten palkkaeron perimmäisiin syihin, muun muassa helpottamalla sekä naisten että miesten työ- ja yksityiselämän tasapainottamista.
32. Toteuttamaan toimenpiteitä sen varmistamiseksi, että naiset ja miehet voivat edetä urallaan ilman perhevapaisiin liittyvää syrjintää.

33. Helpottamaan työntekijöiden paluuta työhön vapaajakson jälkeen sekä paluuta heidän aiempaan työskentelymalliinsa osa-aikaisen työjakson jälkeen. Ensimmäisessä tapauksessa työntekijöitä ja työnantajia olisi kannustettava pitämään yhteyttä vapaan aikana ja ottamaan käyttöön järjestelyjä, jotka koskevat asianmukaisia työhönpaluutoimia.
34. Toteuttamaan kaikki asianmukaiset toimenpiteet, joita tarvitaan laadukkaasta ja kohtuuhintaisesta lastenhoidosta vahvistettujen Barcelonan tavoitteiden⁴ saavuttamiseksi ja lastenhoidon saatavuuden helpottamiseksi, ja harkitsemaan koko elinkaaren aikana ilmeneviin muihin hoitotarpeisiin, erityisesti vanhusten hoitoon, kohdistuvien uusien tavoitteiden käyttöönottoa.
35. Ohjaamaan resursseja sellaisten erityistoimenpiteiden kehittämiseen ja täytäntöönpanoon, joilla pyritään puuttumaan sukupuolten palkkaeron perimmäisiin syihin, muun muassa Euroopan rakenne- ja investointirahastojen ja erityisesti Euroopan sosiaalirahaston puitteissa.
36. Kannustamaan kaikkia asiaankuuluvia sidosryhmiä ja toimijoita, mukaan lukien työmarkkinaosapuolet, yritykset ja julkiset työvoimapaalvelut, tehostamaan toimia sukupuolten välisen horisontaalisen eriytymisen vähentämiseksi, muun muassa parantamalla naisvaltaisilla aloilla tehtävän työn arvostusta, parantamalla työn arviointijärjestelmien avoimuutta ja oikeudenmukaisuutta, kannustamalla naisia ja miehiä hyödyntämään kaikkien alojen työmahdollisuuksia ja antamalla heille mahdollisuuden siihen yhdenvertaisesti sekä painottamalla eriytymisen vähentämisen taloudellisia etuja ja sen merkitystä työn tulevaisuuden kannalta.
37. Käsittelemään Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin mukaisesti sukupuolten palkkaeroa nykyisessä Eurooppa 2020 -strategian hallintokehelyksessä, mukaan lukien vuotuinen kasvuselvitys ja luonnos yhteiseksi työllisyysraportiksi, ja ottamaan se huomioon tulevissa strategisissa puitteissa.

⁴ Eurooppa-neuvosto asetti vuonna 2002 tavoitteeksi tarjota vuoteen 2010 mennessä lastenhoitopalveluita ainakin 90 prosentille vähintään 3-vuotiaista mutta alle kouluikäisistä lapsista ja ainakin 33 prosentille alle 3-vuotiaista lapsista.

38. Lisäämään Euroopan kansalaisten tietoisuutta sukupuolten palkkaerosta ja sen syistä ja seurauksista, myös sukupuolten välisistä eläke-eroista ja naisten korkeammasta köyhyysriskistä vanhuusiällä.
39. Kannustamaan asianomaisten sidosryhmien kanssa, mukaan lukien työmarkkinaosapuolet, yritykset, kansalliset tasa-arvoelimet ja sukupuolten tasa-arvoa edistävät järjestöt, käytävää vuoropuhelua palkkasyrjinnän, sukupuolten eriarvoisuuden ja stereotyyppien torjumisesta koulutuksessa ja työmarkkinoilla ja siten edistämään vastavuoroista oppimista.
40. Edistämään komission ja Eurostatin yhteistä työtä tasoittamattomien sukupuolten palkkaerojen hajottamiseksi ja julkaisemaan säännöllisesti asiaankuuluvia tietoja palkkaerosta, sen määräävistä tekijöistä ja seurauksista tuloihin ja eläkkeisiin.

KEHOTTAU EUROOPAN KOMISSIOTA

41. Hyväksymään komission tiedonannon, jossa esitetään erillinen sukupuolten tasa-arvoa koskeva strategia vuoden 2019 jälkeiselle kaudelle, mukaan lukien sukupuolten palkkaeron poistamista koskeva politiikka.
42. Analysoimaan digitalisaation vaikutusta sukupuolten tasa-arvoon sekä työ- ja yksityiselämän tasapainoon työmarkkinoilla ja ottamaan sen huomioon tulevassa politiikassa.
43. Seuraamaan aktiivisesti käynnissä olevaa arviointia⁵, joka koskee direktiivin 2006/54/EY säännöksiä, joilla pannaan täytäntöön perussopimuksen samapalkkaisuutta koskeva periaate, ja pohtimaan myös direktiivin muutostarvetta.
44. Edistämään hyvien käytäntöjen vaihtoa jäsenvaltioiden välillä toimenpiteistä, joilla puututaan sukupuolten palkkaeron perimmäisiin syihin.
45. Vahvistamaan sukupuolten tasa-arvon näkökulmaa (sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen) kaikilla politiikan aloilla, mukaan lukien nuoriso-, koulutus- ja työllisyyspolitiikat ja tulevat ohjelmat.

⁵ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2018-3415794_fi

Viiteasiakirjat**1. EU:n toimielinten välinen:**

Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilari

https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

2. EU:n lainsäädäntö:

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY, annettu 5 päivänä heinäkuuta 2006, miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (uudelleenlaadittu toisinto) (EUVL L 204, 26.7.2006, s. 23–36)

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2010/41/EU, annettu 7 päivänä heinäkuuta 2010, miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisesta itsenäisiin ammatinharjoittajiin sekä neuvoston direktiivin 86/613/ETY kumoamisesta (EUVL L 180, 15.7.2010, s. 1–6).

Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta [*korvataan viittauksella hyväksytyyn direktiiviin*]

3. Neuvosto:

Kaikki Pekingin toimintaohjelman⁶ tarkastelusta annetut neuvoston päätelmät ja muut sukupuolten tasa-arvosta annetut neuvoston päätelmät, etenkin jäljempänä mainitut:

- Neuvoston päätelmät sukupuolten palkkaeron kaventamiseen tähtäävän sitoutumisen vahvistamisesta ja siihen tähtäävien toimien vauhdittamisesta sekä Pekingin toimintaohjelman täytäntöönpanon tarkastelusta (18121/10)
- Neuvoston päätelmät Euroopan tasa-arvosopimuksesta (2011–2020), 7. maaliskuuta 2011 (EUVL C 155, 25.5.2011, s. 10–13)
- Neuvoston päätelmät aiheesta Naiset ja talous: Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen yhtäläisen työmarkkinoille osallistumisen edellytyksenä (17816/11)
- Neuvoston 9. maaliskuuta 2015 antamat päätelmät "Kohti osallistavampia työmarkkinoita" (7017/15).

⁶ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_en.htm

- Neuvoston 18. kesäkuuta 2018 antamat päätelmät "Naisten ja miesten yhtäläiset tulonsaantimahdollisuudet: Sukupuolten välisten eläke-erojen poistaminen. 10081/15.
- Neuvoston päätelmät sukupuolten tasa-arvon edistämistä koskevasta toimintasuunnitelmasta (2016–2020), 26. lokakuuta 2015 (13201/15).
- Neuvoston päätelmät "Naisten ja miesten osaamisen parantaminen EU:n työmarkkinoilla" (6889/17).
- Neuvoston päätelmät "Tehokkaampia toimia sukupuoleen perustuvan horisontaalisen eriytymisen vähentämiseksi koulutuksessa ja työelämässä", 7. joulukuuta 2017 (15468/17).
- Neuvoston suositus 92/241/ETY lastenhoidosta, 31. maaliskuuta 1992 (EYVL L 123, 8.5.1992, s. 16–18).
- Neuvoston sekä neuvostossa kokoontuneiden työ- ja sosiaaliministerien päätöslauselma, annettu 29 päivänä kesäkuuta 2000, naisten ja miesten tasapuolisesta osallistumisesta työ- ja perhe-elämään (EYVL C 218, 31.7.2000, s. 5–7).

4. Puheenjohtajakolmikko:

- [Puheenjohtajakolmikon (Romania, Suomi ja Kroatia) 15. maaliskuuta 2019 allekirjoittama julistus sukupuolten tasa-arvosta.]
- Yhteinen lausuma sukupuolten tasa-arvosta Euroopan unionin prioriteettina nyt ja tulevaisuudessa. Itävallan, Viron ja Bulgarian puheenjohtajakolmikron ehdotus, EU:n tasa-arvoministerien epävirallinen kokous Wienissä 12. lokakuuta 2018.

5. Euroopan komissio:

- Komission 3. maaliskuuta 2010 esittämä tiedonanto: "Eurooppa 2020: älykkään, kestävä ja osallistavan kasvun strategia" (KOM(2010) 2020 lopullinen).
- Komission suositus 2014/124/EU, annettu 7. maaliskuuta 2014, miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen lujittamisesta läpinäkyvyyden avulla (EUVL L 69, 8.3.2014, s. 112–116).
- Komission yksiköiden valmisteluasiakirja strategisesta toimintaohjelmasta sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi vuosina 2016–2019 (Strategic engagement for gender equality 2016-2019 (SWD(2015) 278 final)).
- Komission 26. huhtikuuta 2017 esittämä tiedonanto: "Työssäkäyvien vanhempien ja omaisiaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisen tukemista koskeva aloite", 26. huhtikuuta 2017 (COM(2017) 252 final).
- EU:n toimintasuunnitelma vuosiksi 2017–2019: Sukupuolten välisten palkkaerojen kaventaminen. COM(2017) 678 final.

- Kertomus pienten lasten hoitopalvelujen kehittämisestä naisten työmarkkinoille osallistumisen, työssäkäyvien vanhempien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisen sekä kestävä ja osallistava kasvun tehostamiseksi Euroopassa ("Barcelonan tavoitteet") (COM(2018) 273 final).
- Komission suositus (EU) 2018/951 tasa-arvoelimiä koskevista normeista, 22. kesäkuuta 2018 (EUVL L 167, 4.7.2018, s. 28–35).
- Miesten ja naisten yhtäläisiä mahdollisuuksia käsittelevän neuvoa-antavan komitean lausunto "Opinion on the future gender equality policy after 2019 - old and new challenges and priorities"
- Miesten ja naisten yhtäläisiä mahdollisuuksia käsittelevän neuvoa-antavan komitean lausunto "Opinion on new challenges for gender equality in the changing world of work"
- Naisten ja miesten tasa-arvoa Euroopan unionissa koskeva vuosikertomus 2019 https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf

6. Euroopan parlamentti:

- Euroopan parlamentin päätöslauselma 14. maaliskuuta 2017 naisten ja miesten tasa-arvosta Euroopan unionissa vuosina 2014–2015
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P8-TA-2017-0073&language=FI>
- Euroopan parlamentin päätöslauselma 14. kesäkuuta 2017 tarpeesta unionin strategialle sukupuolten välisen eläke-eron poistamiseksi ja torjumiseksi
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=FI&reference=P8-TA-2017-0260>

7. Euroopan tasa-arvoinstituutti:

- Tutkimusmuistio "Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance" (6656/19 ADD 1)
- Tasa-arvoindeksi <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

8. Euroopan talous- ja sosiaalikomitea. Lausunto "EU:n toimintasuunnitelma vuosiksi 2017–2019 – Sukupuolten palkkaeron kaventaminen" SOC/571.

9. Muut:

- Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva YK:n yleissopimus
 - Yhdistyneiden kansakuntien kestävän kehityksen toimintaohjelma Agenda 2030
 - Euroopan neuvoston vuonna 1996 antama uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja
 - Yhdistyneiden kansakuntien toimintaohjelma sukupuolten tasa-arvon ja naisten vaikutusvallan lisäämiseksi (Pekingin toimintaohjelma)
-