Euroopan unionin neuvosto

Bryssel, 19. lokakuuta 2026
(OR. en)

14603/26

SOC 669
ANTIDISCRIM 96

YHTEENVETO ASIAN KÄSITTELYSTÄ

Lähettäjä:	Neuvoston pääsihteeristö
Vastaanottaja:	Valtuuskunnat
Ed. asiak. nro:	14386/26
Asia:	Neuvoston päätelmät tasa-arvosta EU:n talouskasvun ja kilpailukyvyn edistäjänä

Valtuuskunnille toimitetaan oheisena TSTK-neuvoston istunnossaan 19. lokakuuta 2026 hyväksymät neuvoston päätelmät asiakohdassa mainitusta aiheesta.[1]

[1] Tekstiin on tehty pieniä tekstinlaadinnallisia oikaisuja.

LIITE

Neuvoston päätelmät
tasa-arvosta EU:n talouskasvun ja kilpailukyvyn edistäjänä

PALAUTTAA MIELEEN SEURAAVAA:

1. Tasa-arvo ja syrjimättömyys ovat Euroopan unionin perusarvoja, jotka on kirjattu EU:n perussopimuksiin ja Euroopan unionin perusoikeuskirjaan.

2. Komissio on laatinut tasa-arvon unionin luomista koskevan tavoitteensa puitteissa strategioita, joilla pyritään torjumaan syrjintää, poistamaan osallistumisen esteitä ja edistämään tasa-arvoa ja osallisuutta. EU on myös hyväksynyt kattavan lainsäädäntökehyksen, jolla edistetään tasa-arvoa ja kielletään syrjintä.

3. Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarissa ja siihen liittyvässä toimintasuunnitelmassa määritellään yhtäläisten mahdollisuuksien, sukupuolten tasa-arvon, köyhyyden ja sosiaalisen syrjäytymisen ehkäisemisen, vammaisten henkilöiden osallisuuden sekä laadukkaan ja kohtuuhintaisen varhaiskasvatuksen periaatteet kilpailukyvyn sekä kestävän ja osallistavan kasvumallin kulmakiviksi. Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista 22. heinäkuuta 2026 annetussa komission tiedonannossa todetaan, että eriarvoisuus, oikeudenmukaisuus ja yhtäläiset mahdollisuudet ovat lisätoimia edellyttäviä prioriteettialoja, ja korostetaan, että sitkeä eriarvoisuus muodostaa rakenteellisia esteitä unionin yhteenkuuluvuudelle, häiriönsietokyvylle, innovoinnille ja kilpailukyvylle.

4. Komission köyhyydentorjuntastrategiassa ja vahvistetussa eurooppalaisessa lapsitakuussa korostetaan, että köyhyyden torjunnan toteuttamatta jättämisestä aiheutuvat kustannukset ovat huomattavat ja monitahoiset. Köyhyys heikentää sosiaalista yhteenkuuluvuutta, lasten hyvinvointia ja yhtäläisiä mahdollisuuksia ja demokratiaa sekä jarruttaa Euroopan taloudellista potentiaalia. Se myös edistää sukupolvelta toiselle siirtyvää huono-osaisuutta. Ennakkoluulot ja leimautuminen voivat asettaa tietyt ryhmät epäedulliseen asemaan alusta alkaen ja koko elämän ajan. Naiset, lapset ja haavoittuvassa asemassa olevat ryhmät ovat muita suuremmassa köyhyyden ja sosiaalisen syrjäytymisen vaarassa.

5. Perusoikeuskirjan soveltamisen vahvistamista Euroopan unionissa koskevassa komission strategiassa vuosille 2020–2030 toistetaan sitoumus varmistaa, että unionin toimielimet ja jäsenvaltiot soveltavat perusoikeuskirjaa täysimääräisesti.

6. Komission laatimissa EU:n kilpailukykykompassissa, osaamisunionia koskevassa tiedonannossa ja laadukkaita työpaikkoja koskevassa etenemissuunnitelmassa (jolla pohjustetaan tulevaa laadukkaita työpaikkoja koskevaa säädöstä) korostetaan, että ihmiset luovat Euroopan kilpailuvoiman. Kilpailukykykompassissa todetaan, että on olennaisen tärkeää luoda olosuhteet, joissa kaikilla on yhtäläiset menestymismahdollisuudet. Siinä tunnustetaan lukuisat erilaiset työmarkkinoille pääsyn ja siellä pysymisen esteet, joita kohtaavat naiset, nuoret ja sellaiset ikääntyneet kansalaiset, jotka haluavat pysyä työelämässä, sekä vammaiset henkilöt ja muut aliedustetut ryhmät.

7. Enrico Lettan laatimassa korkean tason selvityksessä sisämarkkinoiden tulevaisuudesta ja Mario Draghin laatimassa Euroopan kilpailukykyä koskevassa raportissa korostetaan, että Euroopan sosiaalinen perusta, osaamispohja ja kaikkien kykyjen osallistaminen muovaavat yhä enemmän Euroopan taloudellista vahvuutta. Draghin raportissa painotetaan, että EU:n pyrkimyksiä kehittää kilpailuetuaan on ohjattava eurooppalaisilla arvoilla, joita olisi edelleen vahvistettava sen toimilla. Lettan selvityksessä todetaan, että tiettyjen ryhmien jatkuvasti kohtaama syrjintä, johtuipa se sitten sukupuolesta, vammaisuudesta, etnisestä alkuperästä tai muista tekijöistä, estää niitä osallistumasta täysipainoisesti sisämarkkinoiden toimintaan ja vesittää lupauksen kaikille suoduista mahdollisuuksista. Tästä syystä selvityksen mukaan tarvitaan kohdennettuja toimia, uudistettua rahoitusta ja tarkkaa seurantaa systeemisten esteiden purkamiseksi. Neuvoston, Euroopan komission ja Euroopan parlamentin allekirjoittama yhden Euroopan yhdet markkinat -etenemissuunnitelma on malli, jonka avulla voidaan saavuttaa ratkaisevaa edistystä Euroopan kilpailukyvyn vahvistamisessa.

TOTEAA SEURAAVAA:

8. Kilpailukyvyn, kestävyyden ja tuottavuuden vahvistaminen on Euroopan unionin talousnäkymien kannalta ratkaisevan tärkeää.

9. Työllisyyttä ja sosiaalista kehitystä Euroopassa käsittelevän vuoden 2025 raportin (Employment and Social Developments in Europe (ESDE) 2025)[2] tulokset osoittavat, että työmarkkinoiden ulkopuolella on edelleen noin 51 miljoonaa työikäistä henkilöä, joista noin 32 miljoonaa on naisia.

10. Syrjintä ja eriarvoisuus, myös sukupuolten eriarvoisuus, muodostavat edelleen rakenteellisia esteitä täysipainoiselle, yhdenvertaiselle ja merkitykselliselle työmarkkinaosallistumiselle. Koko väestön potentiaalin hyödyntäminen muun muassa varmistamalla, että kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet osallistua täysipainoisesti taloudelliseen, poliittiseen, sosiaaliseen ja kulttuurielämään, edistää kilpailukykyisemmän, osallistavamman ja yhtenäisemmän yhteiskunnan rakentamista ja vahvistaa siten demokratioiden häiriönsietokykyä.

---

[2] Employment and Social Developments in Europe 2025 - Employment, Social Affairs and Inclusion

Tasa-arvo kilpailukyvyn edistäjänä

11. Syrjimättömyys ja tasa-arvo, sukupuolten tasa-arvo mukaan lukien, ovat paitsi ratkaisevan tärkeitä kaikkien ihmisoikeuksien ja perusvapauksien toteutumiselle ja suojelulle myös keskeisiä talouden mahdollistajia, jotka edistävät suoraan työmarkkinaosallistumista, tuottavuutta ja innovointia. Kun ihmiset kohtaavat esteitä työllistymisessä, johtajuudessa, yrittäjyydessä tai osaamisen kehittämisessä, taloudet eivät pysty hyödyntämään täysimääräisesti saatavilla olevaa inhimillistä pääomaa. Edistämällä työvoiman monimuotoisuutta ja varmistamalla, että kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet kehittää taitojaan ja hyödyntää potentiaaliaan, Euroopan unioni voi muuttaa arvonsa kilpailueduksi.

12. Perusoikeuskirjassa ja erityisesti sen 21 artiklassa ”kielletään kaikenlainen syrjintä, joka perustuu sukupuoleen, rotuun, ihonväriin tai etniseen taikka yhteiskunnalliseen alkuperään, geneettisiin ominaisuuksiin, kieleen, uskontoon tai vakaumukseen, poliittisiin tai muihin mielipiteisiin, kansalliseen vähemmistöön kuulumiseen, varallisuuteen, syntyperään, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen tai muuhun sellaiseen seikkaan.” Näitä syrjintäperusteita on myös tulkittu Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä. Neuvosto on usein todennut, että syrjintää on olemassa, sekä pannut merkille erilaiset perusteet, joiden vuoksi sitä voidaan kokea, mukaan lukien näihin perusteisiin sisältyvät erityispiirteet. Myös Euroopan unionin perusoikeusvirasto, Euroopan tasa-arvoinstituutti, Euroopan talous- ja sosiaalikomitea, Euroopan alueiden komitea ja Eurofound ovat todenneet tai dokumentoineet, että EU:ssa esiintyy syrjintää näillä perusteilla, mukaan lukien sellaisiin ominaisuuksiin kuten sukupuoli-identiteettiin perustuva syrjintä.

13. OECD[3] on osoittanut, että etniseen alkuperään, rotuun, uskontoon, vammaisuuteen, ikään, seksuaaliseen suuntautumiseen ja sukupuoli-identiteettiin perustuvasta syrjinnästä aiheutuu merkittäviä henkilökohtaisia, sosiaalisia ja taloudellisia kustannuksia ja että se haittaa yhtäläisten mahdollisuuksien toteutumista muun muassa

   a. heikentämällä taloudellista potentiaalia ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta, koska se vaikuttaa kielteisesti työllisyyteen, tuloihin, koulutustasoon, poliittiseen ja kansalaisvaikuttamiseen sekä terveyteen[4], sekä

   b. aiheuttamalla hallinnoille haasteita, jotka johtuvat yhtäältä julkisten menojen, mukaan lukien esimerkiksi terveydenhuollon, pitkäaikaishoidon ja sosiaalipalvelujen tarjoamiseen liittyvät menot, kasvusta sekä toisaalta tulonmenetyksistä, jotka puolestaan johtuvat kulutukseen ja verotuloihin kohdistuvista alhaisempien palkkojen kerrannaisvaikutuksista.

14. Tasa-arvon edistäminen vahvistaa sitä vastoin sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja tuottaa samalla taloudellista hyötyä.[5] Esimerkiksi OECD:n tiedot osoittavat, että tuloerojen kaventaminen vauhdittaa pitkällä aikavälillä BKT:n kasvua.[6]

15. Kun pyritään luomaan kilpailukyvyn parantamiseen tähtäävä näyttöön perustuva toimintamalli, kaikille yhtäläiset mahdollisuudet tarjoavien politiikkojen suunnittelua ja toteuttamista voidaan parantaa hyödyntämällä tehokkaasti kaikkea saatavilla olevaa dataa ja kehittämällä tasa-arvoon ja syrjimättömyyteen liittyvien tietojen keräämistä, käsittelyä, jaottelua ja analysointia, ottaen myös huomioon risteävä syrjintä ja parantamalla pääsyä hallinnollisiin tietoihin. Työmarkkinoiden ennakointi ja osaamisennusteet voivat myös tarjota tärkeää tietoa.

---

[3] OECD, Combatting Discrimination in the European Union, 2025.
[4] OECD, Combatting Discrimination in the European Union, 2025.
[5] Euroopan parlamentin tutkimuspalvelu (2023), Increasing European added value in an age of global challenges, Mapping the cost of non Europe (2022-2032), EPRS_STU(2023)734690_EN.pdf.
[6] OECD (2015), In It Together: Why Less Inequality Benefits All, OECD Publishing.

16.[7] Jatkuva eriarvoisuus koulutukseen pääsyssä sekä oppimistulosten sitkeät erot kaikilla tasoilla uhkaavat lujittaa huono-osaisuuden siirtymistä sukupolvelta toiselle, heikentää sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja vähentää Euroopan pitkän aikavälin taloudellista potentiaalia rajoittaen yksilöiden mahdollisuuksia osallistua yhteiskunnan toimintaan ja työmarkkinoille täysipainoisesti, yhdenvertaisesti ja mielekkäästi. Kohdennettu kansallinen koulutuspolitiikka ja riittävät sosiaaliset tulonsiirrot ovat olennaisen tärkeitä tällaisen eriarvoisuuden torjumiseksi.

17. Sukupuolten tasa-arvo:

a. Vaikka viime vuosikymmenen aikana on tapahtunut jonkin verran edistymistä, naisten palkkataso ja työllisyysaste ovat edelleen alhaisemmat kuin miesten ja he ovat edelleen selvästi aliedustettuina johtotehtävissä ja päätöksenteossa, myös politiikassa. EU:n talouskasvun kannalta on välttämätöntä, että kaikkien naisten potentiaali työntekijöinä, yrittäjinä ja johtajina otetaan käyttöön. Sukupuolten tasa-arvo yritysten johtotehtävissä on yhteydessä yritysten suorituskyvyn paranemiseen.[8] Sillä voi myös olla myönteisiä vaikutuksia talouksien häiriönsietokykyyn vastattaessa rakenteellisiin muutoksiin, kuten vihreään ja digitaaliseen siirtymään.[9]

b. Sukupuolten tasa-arvon huomattava parantaminen voisi luoda jopa 10,5 miljoonaa työpaikkaa ja nostaa EU:n työllisyysasteen 80 prosenttiin vuoteen 2050 mennessä.[10] Sen lisäksi, että sukupuolten tasa-arvo on perusoikeus, jota on vaalittava, sen edistäminen on edellytys kestävälle kasvulle, demokratioiden selviytymiskyvylle ja pitkän aikavälin kilpailukyvylle. Se on korkeatuottoinen investointi, joka voi kasvattaa EU:n asukaskohtaista BKT:tä jopa 9,6 prosenttia eli 3,15 biljoonaa euroa vuoteen 2050 mennessä.

---

7 Ks. neuvoston päätöslauselma eurooppalaisen koulutusyhteistyön strategisten puitteiden toisesta jaksosta edettäessä kohti eurooppalaisen koulutusalueen toteuttamista ja kehittämistä (2026–2030).

8 Ks. esim. S&P Global (2019), Although Still Underrepresented, Women in C-suite are Driving Profitability.

9 Euroopan komissio (2022), The Macro Economic Benefits of Gender Equality, Anne Kingma ja Anneleen Vandeplas, Economic Brief 071, maaliskuu 2022.

10 Ks. EIGEn verkkosivusto Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality.

c. Puuttuakseen sitkeisiin sukupuolten välisiin eroihin ja eriarvoisuuteen Euroopan komissio hyväksyi vuonna 2025 naisten oikeuksien edistämissuunnitelman sekä sen liitteenä olevan julistuksen tasa-arvoisen yhteiskunnan periaatteista, ja nämä hyväksyttiin kaikissa jäsenvaltioissa. Komission laatimassa sukupuolten tasa-arvostrategiassa 2026–2030 esitetään toimia etenemissuunnitelman kahdeksan periaatteen täytäntöönpanoa varten.

d. Sukupuolten välisten erojen poistaminen työllisyyden[11], työaikojen[12], palkkauksen[13] ja eläkkeiden[14] osalta on olennaisen tärkeää oikeudenmukaisemman talouden rakentamiseksi, naisten elinikäisen taloudellisen omavaraisuuden ja riippumattomuuden varmistamiseksi, suuremmassa köyhyysvaarassa olevien ryhmien suojelemiseksi koko elämän ajan ja köyhyyden poistamiseksi kokonaan. Se edellyttää puuttumista rakenteellisiin tekijöihin, kuten palkattoman hoiva- ja tukityön epätasaiseen jakautumiseen, sukupuolistereotypioihin, ammatilliseen eriytymiseen ja naisiin kohdistuvaan sukupuolistuneeseen väkivaltaan. Sukupuolten välinen työllisyysero näkyy erityisen selvästi esimerkiksi äitien (erityisesti yksinhuoltajaäitien), iäkkäitä sukulaisia hoitavien naisten, naisten, joilla on kaksinkertainen hoivavastuu, iäkkäämpien naisten, maahanmuuttajanaisten, etnistä syrjintää ja rotusyrjintää kohtaavien naisten (myös romaninaiset[15]), vammaisten naisten sekä maaseutualueiden ja syrjäisimpien alueiden naisten kohdalla. Sukupuolten väliseen eläke-eroon vaikuttavat hoivavelvoitteisiin ja osa-aikatyöhön liittyvät urakatkokset. Niiden vuoksi iäkkäämmillä naisilla on miehiä alhaisemmat eläkkeet ja he ovat miehiä suuremmassa köyhyysriskissä.

---

11 Työikäisten miesten työllisyysaste EU:ssa ylitti vuonna 2024 naisten työllisyysasteen 10,0 prosenttiyksiköllä. Ks. Eurostatin verkkosivusto Gender statistics - Statistics Explained - Eurostat.

12 OECD, Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 304, 2024.

13 Sukupuolten välinen palkkaero on EU:ssa keskimäärin 11,1 prosenttia. Ks. Eurostatin verkkosivusto Gender pay gap statistics - Statistics Explained - Eurostat (2024).

14 Sukupuolten välinen eläke-ero on EU:ssa keskimäärin 24,5 prosenttia. Ks. Eurostatin verkkosivusto Women's pension 25% lower than men's in 2024 - News articles - Eurostat.

15 Käyttämällä termiä 'romani' tunnustetaan romaniväestön moninaisuus; tällä yläkäsitteellä viitataan kattavasti useisiin erilaisiin romanitaustaisiin ryhmiin, joita ovat muun muassa roma, sinti, kaalee, gypsy-romanit, romanichel-ryhmä ja boyash- tai rudari-romanit. Se kattaa myös ashkalit, "egyptiläiset", itäiset ryhmät (kuten dom-, lom-, rom- ja abdal-ryhmät) sekä liikkuvat ryhmät, kuten niin kutsutut etniset travellerit, jenishit tai ranskankielisellä hallinnollisella termillä "Gens du voyage" tarkoitetut ryhmät, sekä henkilöt, jotka samastuvat nimillä "Gypsies", "Tsiganes" tai "Tziganes" kutsuttaviin ryhmiin; käyttämällä termiä "romani" ei kielletä kyseisten ryhmien erityispiirteitä.

e. Nykyisiä toimenpiteitä sukupuolten välisten erojen kaventamiseksi ovat muun muassa työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta annetussa direktiivissä ((EU) 2019/1158), pörssiyhtiöiden hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta annetussa direktiivissä ((EU) 2022/2381) ja samapalkkaisuutta ja työoloja koskevissa säännöksissä ja politiikoissa, kuten palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevassa direktiivissä ((EU) 2023/970), esitetyt toimenpiteet sekä toimenpiteet, joilla ehkäistään ja torjutaan kaikenlaista naisiin kohdistuvaa sukupuolistunutta väkivaltaa, joka on edelleen merkittävä este naisten täysipainoiselle, yhdenvertaiselle ja merkitykselliselle työmarkkinaosallistumiselle. Nykyisiä väkivallan torjuntatoimenpiteitä ovat puolestaan naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan torjumisesta annetussa direktiivissä ((EU) 2024/1385) säädetyt toimenpiteet.

f. Eurofoundin analyysissa korostetaan myös, että palkkauksen läpinäkyvyyttä edistävät välineet voivat toimia strategisena keinona parantaa kilpailukykyä siten, että ne tehostavat osaajien töihin houkuttelemista ja työssä pysymistä, lisäävät työntekijöiden suorituskykyä ja helpottavat teknologian käyttöönottoa ja työvoiman kehittämistä.[16]

[16] Ks. Eurofoundin verkkosivusto Taking stock: Further experiences in gender pay transparency implementation and effectiveness | Eurofound.

g. Eurofound on osoittanut, että asianmukaiset työaikajärjestelyt ja niitä tukeva sosiaalinen infrastruktuuri mahdollistavat paremman työ- ja yksityiselämän tasapainon ja laajemman työmarkkinaosallistumisen, ja saatu hyöty koskee paitsi työntekijöitä myös laajemmin yrityksiä ja koko yhteiskuntaa.[17] Kuten komission laatimassa sukupuolten tasa-arvostrategiassa tuodaan esiin, monien naisten on vaikea sovittaa yhteen työ- ja yksityiselämänsä, koska he tekevät edelleen suhteettoman suuren osan palkattomasta hoiva- ja kotitaloustyöstä miehiin verrattuna. Tältä osin yhtäläisten mahdollisuuksien edellytysten luominen työmarkkinoille pääsylle, myös kaikkien hoivatyötä tekevien osalta, edellyttää, että otetaan huomioon raskaudesta, äitiydestä, isyydestä ja vanhemmuudesta sekä iäkkäiden henkilöiden ja muiden huollettavien hoitamisesta saadut kokemukset.

h. Naiset tekevät suhteettoman suuren osan palkattomasta hoiva- ja kotitaloustyöstä koko elämänsä ajan, mikä on yksi tärkeimmistä syistä siihen, että naiset tekevät osa-aikatyötä tai jäävät työelämän ulkopuolelle. Naiset ovat myös yliedustettuina hoiva-alan ammateissa.[18] Hoivapalvelujen kysynnän odotetaan kasvavan EU:ssa[19] väestörakenteen muutoksen ja työmarkkinapaineiden kaltaisten tekijöiden vuoksi. Koska hoivapalvelut ovat välttämätön osa sosiaalista infrastruktuuria, alan investoinnit ovat olennaisen tärkeitä kilpailukyvyn ja sukupuolten tasa-arvon varmistamiseksi.

---

[17] Eurofound (2026), European Working Conditions Survey 2024: Overview report, (Euroopan työolotutkimus) Euroopan unionin julkaisutoimisto, Luxemburg.

[18] Eurofound, Advancing towards a care society: addressing the gender care gap, huhtikuu 2025.

[19] Eurofound (2025), Unpaid care in the EU, Euroopan unionin julkaisutoimisto, Luxemburg.

i. Kohtuuhintaisten, helposti saatavien ja laadukkaiden varhaiskasvatuspalvelujen samoin kuin korkealaatuisten pitkäaikaishoito- ja -tukipalvelujen tarjonta parantaa lasten ja muiden hoivan tarpeessa olevien tilannetta, mutta sillä on myös vahva myönteinen vaikutus vanhempien ja omaistaan hoitavien, erityisesti naisten, työllisyystilanteeseen. Hoitovapaata koskevat politiikat ja muut toimenpiteet työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamiseksi, mukaan lukien toimenpiteet, joilla edistetään palkattoman hoiva- ja tukityön tasapuolista jakautumista naisten ja miesten kesken, ovat myös ratkaisevan tärkeitä, koska ne edistävät sosiaalista yhteenkuuluvuutta, kestävää väestökehitystä, työmarkkinoiden häiriönsietokykyä ja Euroopan unionin pitkän aikavälin kilpailukykyä.

j. Rakenteellisista, käyttäytymiseen liittyvistä ja institutionaalisista esteistä johtuva sukupuolten välinen investointivaje[20] vaikuttaa kielteisesti naisten yrittäjyyteen ja mahdollisuuksiin päästä johtotehtäviin, ja se tukahduttaa Euroopan innovointipotentiaalia. Tutkimukset ovat osoittaneet, että naisten johtamat startup-yritykset ovat taloudellisesti menestyksekkäämpiä ja selviytymiskykyisempiä ja että niiden suurempi osuus edistäisi innovointia.[21] Riskipääoma jakautuu kuitenkin tällä hetkellä hyvin epätasaisesti: jokaista sijoitettua sataa euroa kohti vain alle kolme euroa sijoitetaan naisjohtoisiin kohteisiin. Sukupuolten välisen investointivajeen korjaaminen edellyttää, että taloudellisessa päätöksenteossa puututaan sukupuolivinoumaan ja parannetaan naisten yhteyksiä yritysverkostoihin ja sijoittajiin.

---

[20] Euroopan komissio, Gender Investment Gap affecting both women-led companies and women-led investment funds, lokakuu 2025.

[21] Euroopan investointipankki, ”Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense”. https://www.eib.org/en/publications/online/all/finance-female-entrepreneurs

k. Digitaaliteknologian ja tekoälyn nopealla kehityksellä on kauaskantoisia vaikutuksia työn tulevaisuuteen. Se tarjoaa myönteisiä mahdollisuuksia ja sitä voidaan käyttää aktiivisesti sukupuolten tasa-arvon edistämiseen kaikilla aloilla ja myös systeemisten puutteiden korjaamiseen. Tämän potentiaalin hyödyntäminen edellyttää myös sitä, että edistetään naisten osallistumista tekoälyn kehittämiseen ja käyttöönottoon, jotta he voivat aktiivisesti muokata tätä teknologiaa ja edistää innovointia ja unionin kilpailukykyä. On kuitenkin tärkeää, että tekoälyyn perustuvan rekrytoinnin ja henkilöstöhallinnon kaltaiset välineet ovat luotettavia ja että ne suunnitellaan ja otetaan käyttöön ja niitä seurataan sukupuolitietoisella ja ihmiskeskeisellä tavalla. Tähän kuuluu sisäänrakennettuun turvallisuuteen perustuva lähestymistapa, tehokas ihmisen suorittama valvonta, ihmisoikeusnäkökulma, sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistaminen, säännöllinen vinoumien arviointi, syrjimättömien tekoälyjärjestelmien kehittäminen sekä korkealaatuisten ja edustavien tietojen hallittu käyttö. Ilman asianmukaisia suojatoimia digitaaliteknologia ja tekoälyvälineet voivat olla haitallisia tasa-arvolle ja vahvistaa eri tekijöihin perustuvia ennakkoluuloja ja syrjintää, pitää yllä olemassa olevia sukupuolistereotypioita, sukupuolten eriarvoisuutta ja digitaalisia kuiluja sekä vahvistaa sukupuolivinoumia ja muita risteäviä ennakkoluuloja. On tärkeää, että käyttäjät saavat teknisen osaamisen lisäksi syrjinnän torjuntaa koskevaa koulutusta. On olennaisen tärkeää varmistaa, että digitaalisessa siirtymässä otetaan huomioon sukupuolinäkökohdat, jotta Eurooppa voi välttää nykyisen eriarvoisuuden toistumisen kehittyvillä aloilla ja laajentaa innovointivetoisen kilpailukyvyn edellyttämää osaamisreserviä.

l. Kuten neuvosto totesi päätelmissään tyttöihin kohdistuvan verkkoväkivallan ehkäisemisestä ja torjumisesta, on tärkeää suojella naisia ja tyttöjä verkossa, myös tekoälyä hyödyntävältä väkivallalta. Naisiin ja tyttöihin kohdistuvalla verkkoväkivallalla on merkittäviä sosiaalisia, poliittisia ja taloudellisia seurauksia, jotka uhkaavat demokratiaa ja kilpailukykyä.

m. Kun lisäksi otetaan huomioon EU:n työmarkkinoiden jatkuva horisontaalinen ja vertikaalinen ammatillinen eriytyminen, teknologiset muutokset vaikuttavat todennäköisesti eri tavoin naisiin ja miehiin. Esimerkkinä tästä on se, että vaikka digitalisaation mahdollistama etätyön yleistyminen voi tarjota naisille enemmän joustoa, se voi myös vahvistaa sukupuolistereotypioita ja hoiva- ja kotitaloustyön epätasaista jakautumista. Jos ei toteuteta koulutuksen ja elinikäisten täydennys- ja uudelleenkoulutusmahdollisuuksien avulla tuettuja kohdennettuja toimenpiteitä sukupuolistereotypioiden torjumiseksi sekä STEM-alojen[22] koulutuksen ja työn ja digi- ja tekoälytaitojen yhdenvertaisen saatavuuden varmistamiseksi samoin kuin toimenpiteitä STEM-aloilla toimivien naisten alalla pysymisen ja uralla etenemisen parantamiseksi, on vaarana, että alakohtaiset erot lisääntyvät ja sukupuolten välinen digitaalinen kuilu syvenee. Euroopan tasa-arvoinstituutin (EIGE) mukaan sukupuolten välisen kuilun umpeen kurominen STEM-aloilla kasvattaisi BKT:tä 820 miljardilla eurolla ja loisi jopa 1 200 000 työpaikkaa vuoteen 2050 mennessä.[23] On myös olennaisen tärkeää varmistaa yhtäläinen pääsy HEAL[24]-aloille ja kannustaa useampia miehiä valitsemaan ura näiltä aloilta tai muu hoiva-alan ammatti. Sukupuolinäkökohdat huomioiva lähestymistapa osaamiseen ja STEM- ja HEAL-alojen politiikkoihin voi tukea sekä tasa-arvoa että kilpailukykyä vähentämällä eriytymistä, parantamalla osaamisen ja työmarkkinoiden tarpeiden yhteensovittamista ja tekemällä kehittyvistä aloista osallistavampia ja kestävämpiä.

---

22 Luonnontieteet, teknologia, insinööritieteet ja matematiikka.

23 Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality.

24 Terveys, koulutus, hallinto sekä luku- ja kirjoitustaito.

18. Hlbti-henkilöiden[25] tasa-arvo:

a. Euroopan unionin perusoikeusviraston kolmannessa hlbtiq-kyselyssä havaittiin, että nykypäivänä EU:ssa useat henkilöt, jotka ovat seksuaaliselta suuntautumiseltaan esimerkiksi lesboja, homoja, biseksuaaleja, aseksuaaleja tai panseksuaaleja ja/tai joilla on tietty sukupuoli-identiteetti, transnaiset ja -miehet, muunsukupuoliset ja sukupuoleltaan moninaiset henkilöt sekä intersukupuoliset henkilöt, joilla on moninaisia sukupuoliominaisuuksia tai moninainen sukupuolen ilmaisu, kärsivät syrjinnästä, häirinnästä ja väkivallasta tai eristämisestä tai syrjäytymisestä sen takia, keitä he ovat. Lisäksi Euroopan unionin perusoikeusviraston mukaan 19 prosenttia vastaajista oli kokenut työhön liittyvää syrjintää (työnhaussa tai itse työssä). Osuus on kaksinkertainen transnaisten (43 %) ja transmiesten (35 %) kohdalla. Tutkimuksessa todettiin syrjintää myös koulutuksen, terveydenhuollon, asumisen ja sosiaalisen elämän kaltaisilla aloilla.

b. Hlbtiq+ -henkilöiden tasa-arvoa koskevassa komission strategiassa 2026–2030 korostetaan, että hlbtiq+ -henkilöiden "voimaantuminen tukee yrittäjyyttä, innovointia ja kestävää talouskasvua. Esimerkiksi kaupungeissa, joissa suhtautuminen hlbtiq+ -henkilöihin on hyväksyvää ja osallistavaa, on vahvemmat innovaatioekosysteemit, enemmän osaamista ja taitoja, enemmän yrittäjiä ja parempi elämänlaatu”,

---

[25] Tässä tekstissä käytetään lyhenteitä hlbti, hlbtiq ja hlbtiq+ sen mukaan, mitä käsitettä on käytetty asiakirjassa, aloitteessa tai politiikanalalla, johon viitataan. Komission hlbtiq+ -henkilöiden tasa-arvoa koskevan strategian 2026–2030 mukaan ”hlbtiq+ -henkilöt ovat ihmisiä,
• jotka tuntevat vetoa oman sukupuolensa edustajia (lesbo, homo) tai minkä tahansa sukupuolen edustajia (biseksuaalit) kohtaan,
• joiden sukupuoli-identiteetti ja/tai sukupuolen ilmaisu ei vastaa heille syntymän yhteydessä määritettyä sukupuolta (transihmiset ja muunsukupuoliset),
• joiden synnynnäiset sukupuoliominaisuudet eivät vastaa miehelle tai naiselle tyypillisiä piirteitä (intersukupuoliset),
• joiden identiteetti ei sovi seksuaalisuuden ja/tai sukupuolen binääriseen jaotteluun (queer), tai
• joiden seksuaalinen suuntautuminen tai sukupuoli-identiteetti on jokin muu kuin hlbtiq-kirjainyhdistelmässä nimenomaisesti mainitut identiteetit (lyhenteen +).”

c. OECD:n analyysi[26] osoittaa, että hlbti-henkilöiden lainsäädännöllä taattu osallisuus vaikuttaa myönteisesti talouskehitykseen ja että mailla, jotka ovat ottaneet käyttöön hlbti-henkilöiden vahvimman oikeudellisen suojan, on korkeampi asukaskohtainen BKT.

d. Hlbt-ihmisten leimautumisen ja syrjäytymisen taloudellisia kustannuksia koskevassa Maailmanpankin tutkimuksessa[27] todettiin, että tähän ryhmään kohdistuva syrjintä johtaa työn tuottavuuden heikkenemiseen ja vähäisempään tuotantoon, inhimilliseen pääomaan tehtävien investointien tehottomuuteen, koska koulutuksesta saadaan vähemmän tuottoa, ja syrjintään koulutusympäristöissä, tuotoksen menetyksiin syrjäytymiseen liittyvien terveyserojen vuoksi sekä kustannuksiin, joita sosiaali- ja terveyspalveluille aiheutuu syrjäytymisen vaikutuksiin puuttumisesta.

19. Vammaisuus:

a. Vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimus (jäljempänä ’vammaisyleissopimus’), jonka osapuolia kaikki jäsenvaltiot ja EU ovat, velvoittaa osapuolet toteuttamaan kaikki tehokkaat ja tarvittavat toimenpiteet, joilla edistetään ja suojellaan vammaisten henkilöiden ihmisoikeuksien ja perusvapauksien täysimääräistä ja yhdenvertaista toteutumista ja varmistetaan se asianmukaisilla tukitoimenpiteillä ja -palveluilla. Syrjinnän torjuntatoimenpiteiden lisäksi tässä yhteydessä on varmistettava vammaisten henkilöiden itsemääräämisoikeus sekä esteettömyys ja kohtuulliset mukautukset kaikkia palvelevan suunnittelun periaatteiden mukaisesti kaikilla elämänaloilla, mukaan lukien työllisyys, koulutus, itsenäinen asuminen sekä tavaroiden ja palvelujen saatavuus ja tarjonta.

---

26 Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion | OECD.
27 The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people : a case study of India.

b. Vuonna 2024 vain 51,8 prosenttia vammaisista henkilöistä oli työelämässä, kun vammattomien henkilöiden vastaava osuus oli 71,8 prosenttia.[28] Jotta vammaiset henkilöt voisivat tehdä työhön liittyviä valintoja siinä missä muut, on tarpeen poistaa työmarkkinoille osallistumisen esteitä. Eroon vammaisten ja vammattomien henkilöiden työllistymisessä vaikuttavat muun muassa virheelliset käsitykset työpaikalla tehtävien kohtuullisten mukautusten kustannuksista. Työmarkkinaosallistumisen suuria esteitä ovat myös osallistavan ja helposti saatavilla olevan koulutuksen (mukaan lukien täydennys- ja uudelleenkoulutus), rekrytoinnin, työn ja urakehityksen puute. Lisäksi vammaiset naiset eivät osallistu yhtä todennäköisesti työelämään,[29] ja heidän osuutensa osa-aikatyöstä on suhteettoman suuri[30]. Tämä ei useinkaan ole heidän oma valintansa, ja se vaikuttaa kielteisesti heidän taloudelliseen riippumattomuuteensa. Vammaisiin naisiin voi kohdistua suurempi väkivallan riski, mikä puolestaan vaikuttaa kielteisesti heidän taloudelliseen omavaraisuuteensa ja riippumattomuuteensa.

c. Täytäntöönpanotoimenpiteillä, kuten komission äskettäin täydentämässä vammaisten henkilöiden työllisyyspaketissa esitetyillä toimenpiteillä, voidaan varmistaa vammaisten henkilöiden yhtäläinen pääsy laadukkaisiin ja kestäviin työpaikkoihin avoimilla työmarkkinoilla ja siten tukea heidän taloudellista riippumattomuuttaan ja sosiaalista osallisuuttaan ja antaa samalla työnantajille ja talouksille mahdollisuus hyötyä laajemmasta ja monipuolisemmasta osaamisreservistä.

---

28 Ks. Eurostatin verkkosivusto Employment gaps for women & people with disabilities - News articles - Eurostat.

29 Euroopan tasa-arvoinstituutti, tasa-arvoindeksi.

30 Eurofound (2023). Muuttuvia työmarkkinoita käsittelevä tausta-asiakirja ”How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition”, Eurofound, Dublin.

d. Vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevalla komission strategialla 2021–2030 ja tiedonannolla tämän strategian tehostamisesta vuoteen 2030 mennessä pyritään edistämään vammaisyleissopimuksen täytäntöönpanoa. Strategiassa korostetaan, että kaikilla on oltava yhtäläiset mahdollisuudet päästä laadukkaisiin työpaikkoihin ja koulutukseen, asua itsenäisesti, hankkia tavaroita ja palveluja sekä osallistua kulttuurielämään, urheiluun, matkustamiseen ja vapaa-ajan toimintaan. Varmistamalla koulutuksen, myös korkea-asteen koulutuksen ja ammatillisen koulutuksen, saavutettavuus kaikilla tasoilla ja parantamalla sitä osallistavilla politiikoilla, henkilöstökoulutuksella ja vankoilla tukipalveluilla[31] sekä räätälöidyillä toimilla, joita täydennetään tuetulla yhteiskunnallisella yrittäjyydellä ja kohdennetuilla työelämään siirtymistä tukevilla ohjelmilla, voidaan vapauttaa vammaisten henkilöiden koko potentiaali ja edistää heidän yhdenvertaista työmarkkinaosallistumistaan.

e. Kohtuuhintaiset avustavat teknologiat, mukaan lukien osallistava ja luotettava tekoäly, voivat lisätä riippumattomuutta, tukea viestintää, parantaa saavutettavuutta ja edistää yhtäläisiä mahdollisuuksia osallistua yhteiskunnan toimintaan, kuten koulutukseen sekä työ- ja yhteisöelämään. Sen varmistaminen, että teknologiset välineet ja koko digitaalinen ympäristö ovat esteettömiä, kohtuuhintaisia ja osallistavia, on avainasemassa edistettäessä yhtäläisiä mahdollisuuksia digitaalisten taitojen kehittämisessä, uudelleenkoulutuksessa ja täydennyskoulutuksessa. On tärkeää tunnustaa tekoälyn syrjivien vaikutusten riski, joka johtuu muun muassa koulutusdatan vinoumasta, ja varmistaa, että vammaisten henkilöiden oikeuksia suojellaan ja edistetään tekoälyn kehittämisessä ja käytössä.

f. Vammaisten henkilöiden oikeuksien toteutuessa he voivat osallistua täysipainoisesti yhteiskunnan toimintaan ja antaa panoksensa paikalliseen talouteen esimerkiksi, kun he siirtyvät kohti itsenäistä elämää ja oikeuksiin perustuvaa tuettua päätöksentekoa.

---

[31] Euroopan komissio, Inequalities and disabilities research in the EU, Towards a fair and equal access to health, education and employment, lokakuu 2025.

20. Rasismin torjunta:

a. Perusoikeusviraston tutkimusten tulokset osoittavat, että jatkuva rasismi vaikuttaa kielteisesti kaikkiin elämän osa-alueisiin[32] ja sillä on merkittäviä sosiaalisia ja taloudellisia seurauksia henkilöille ja ryhmille, jotka altistuvat rotuun tai etniseen alkuperään perustuvalle syrjinnälle. Tämä korostuu perusoikeusviraston tekemissä kyselytutkimuksissa ja raporteissa, jotka koskevat muun muassa afrikkalaistaustaisia henkilöitä, muslimeja, juutalaisia, romaneja, muihin etnisiin tai rodullisiin vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä sekä maahanmuuttajataustaisia henkilöitä. Esimerkiksi afrikkalaistaustaisilla henkilöillä on todennäköisemmin määräaikaisia työsopimuksia ja he työskentelevät todennäköisemmin perustason ammateissa. Ylipätevyys[33] on yleisempää afrikkalaistaustaisilla (46 %) kuin koko väestöllä (22 %). Muslimit, joista osalla on sukutaustaa Lähi-idässä tai Afrikassa, kohtaavat usein syrjintää työnhaussa (39 %) tai työpaikalla (35 %). Lisäksi kaksi viidestä muslimista (41 %) on ylikoulutettuja työhönsä, kun vastaava osuus koko väestön osalta on 22 prosenttia. Rotusyrjintä vaikuttaa suhteettomasti naisiin ja tyttöihin, jotka kohtaavat sekä sukupuoleen että rotuun perustuvia esteitä muun muassa koulutuksessa, työssä ja palvelujen saatavuudessa.

b. EU:n rasisminvastaisessa strategiassa 2026–2030 todetaan, että rakenteellisen rasismin torjunta on strateginen investointi unionin kilpailukykyyn. OECD:n vuoden 2025 tutkimuksen mukaan rotusyrjintä maksaa EU:lle vuosittain jopa 12,7 miljardia euroa menetettynä BKT:nä. Rotusyrjinnän sosioekonomisia vaikutuksia ovat muun muassa heikommat työllistymismahdollisuudet, taloudelliset vaikeudet ja suhteettoman suuri altistuminen syrjinnälle, mikä heikentää asianomaisten taloudellista turvallisuutta.

---

32 Ks. perusoikeusviraston verkkosivusto Muslims in Europe face ever more racism and discrimination | European Union Agency for Fundamental Rights, Being Black in the EU – Experiences of people of African descent | European Union Agency for Fundamental Rights Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward | European Union Agency for Fundamental Rights.

33 Korkeakoulutettujen osuus matalan tai keskitason osaamista edellyttävissä ammateissa.

c. Rodullisiin tai etnisiin vähemmistöihin kuuluvat opiskelijat kohtaavat usein rasismia, joka heikentää heidän opintomenestystään ja mahdollisuuksia hyödyntää koko potentiaaliaan. Esteitä on edelleen myös työmarkkinoilla, sillä työnhakijat kohtaavat rekrytoinnissa sekä ihmisen toiminnasta että teknologiasta johtuvia esteitä esimerkiksi, kun heidän nimensä mielletään vieraiksi, he käyttävät uskonnonmukaisia vaatteita tai heidän ihonvärinsä poikkeaa valtaväestöstä. Etnisiin vähemmistöihin kuuluvat työntekijät kohtaavat myös suurempia esteitä uralla etenemisessä, ja heillä on heikommat mahdollisuudet päästä vaikutusvaltaisiin verkostoihin.

21. Romanien osallisuus:

a. Taloudellinen huono-osaisuus ja sosiaalinen syrjäytyminen on edelleen paljon yleisempää romaneilla kuin väestössä yleensä. Henkilöt, joita pidetään romaneina tai jotka tunnistetaan nimensä perusteella romaneiksi, kohtaavat esteitä esimerkiksi työnhaussa. Lisäksi 36 prosenttia romaneista ilmoitti kokeneensa syrjintää työnhaussa. Perusoikeusviraston vuoden 2024 romanitutkimus[34] osoitti, että vain 54 prosenttia 20–64-vuotiaista romaneista oli palkkatyössä, mikä on huomattavasti EU:n koko väestöä vähemmän (74 %). Lisäksi vain 38 prosenttia romaninaisista oli palkkatyössä, kun romanimiesten vastaava osuus oli 69 prosenttia.

b. Työmarkkinoille pääsyn esteitä ovat muun muassa romanivastaisuus eli yleinen rasismin muoto, jonka on todettu olevan romanien syrjinnän ja syrjäytymisen perimmäinen syy, joka johtaa syrjintään rekrytointiprosesseissa ja työpaikoilla, alhaiseen koulutus- ja perusosaamistasoon sekä räätälöityjen julkisten ohjelmien ja tuen vähäiseen saatavuuteen.

---

[34] Tutkimus kattoi kymmenen EU:n jäsenvaltiota (Bulgaria, Espanja, Irlanti, Italia, Kreikka, Portugali, Ranska, Romania, Tšekki ja Unkari) ja kolme liittymisneuvotteluja käyvää maata (Albania, Pohjois-Makedonia ja Serbia).
Roma survey 2024 | European Union Agency for Fundamental Rights

c. Romaneja koskevassa EU:n strategiakehyksessä kehotetaan jäsenvaltioita puolittamaan romaniyhteisön NEET-osuus[35] ja asettamaan tavoitteeksi, että romaninuorten NEET-osuus laskee alle 33 prosenttiin ja että vähintään 45 prosenttia romaninaisista on palkkatyössä vuoteen 2030 mennessä. Vaikka NEET-osuus on yleisesti ottaen pienentynyt 62 prosentista (vuonna 2016) 47 prosenttiin (vuonna 2024), sukupuolten välillä on edelleen suuri ero: työelämän ja koulutuksen ulkopuolella on nuorista romaninaisista 61 prosenttia, kun nuorten romanimiesten vastaava osuus on 33 prosenttia. Kohdennettua politiikkaa saatetaan tarvita, jotta voidaan puuttua romanityttöjen NEET-osuuteen vaikuttaviin sukupuoleen liittyviin tekijöihin, jotka ovat yhteydessä syrjintään, köyhyyteen ja sukupuolinormeihin.

d. Perusoikeusviraston vuoden 2024 romanitutkimus osoittaa, että vain 32 prosenttia 20–24-vuotiaista romaneista oli suorittanut vähintään toisen asteen koulutuksen, mikä on huomattavasti EU:n koko väestöä vähemmän (84 %). Tutkimus osoittaa myös, että romanit kokevat yhä enemmän syrjintää ollessaan vuorovaikutuksessa oppilaitosten kanssa. Tällaisen syrjinnän ja koulutukseen liittyvän eriarvoisuuden vähentäminen yleisesti sekä yhtäläisen pääsyn edistäminen korkea-asteen koulutukseen ja ammatilliseen koulutukseen on olennaisen tärkeää, jotta voidaan parantaa nuorten romanien pääsyä ammattitaitoa vaativiin työpaikkoihin ja vahvistaa Euroopan osaamispohjaa. Kannustamalla nuoria romaneja jatkamaan kouluttautumista oppivelvollisuuden päätyttyä edistetään luottamuksen ja yhteistyön ilmapiiriä romaniopiskelijoiden ja heidän perheidensä kanssa koulutuksen varhaisimmista vaiheista alkaen. Romaneja koskevan EU:n strategiakehyksen tavoitteena on parantaa romanien pääsyä koulutukseen, kaventaa vähintään kolmanneksella romanien ja koko väestön välistä kuilua toisen asteen koulutuksen suorittamisessa ja nostaa vähintään toisen asteen koulutuksen suorittaneiden romaninuorten osuus 50 prosenttiin vuoteen 2030 mennessä.

---

35 Työelämän ja koulutuksen ulkopuolella oleva.

22. Ikäsyrjinnän torjunta:

a. Väestörakenteen muutokset kaikkialla unionissa edellyttävät inhimillisen pääoman täysimääräistä hyödyntämistä kaikissa ikäryhmissä talouskasvun ja kilpailukyvyn ylläpitämiseksi. Vaikka ikärakenteen monimuotoisuus on olennainen osa joustavia työmarkkinoita, järjestelmällinen ikäsyrjintä muodostaa esteen tuottavuudelle ja innovoinnille, ja se on myös yksi tärkeimmistä syistä ikääntyneiden ennenaikaiseen työmarkkinoiden ulkopuolelle jäämiseen. Neuvoston direktiivi 2000/78/EY on olennaisen tärkeä sen varmistamiseksi, että työhön pääsy, ammatillinen koulutus ja urakehitys perustuvat objektiiviseen pätevyyteen eivätkä kronologiseen ikään. Ikäsyrjintä voi kytkeytyä sukupuolistereotypioihin ja muihin syrjinnän muotoihin, mikä luo tiettyjä moninkertaisia esteitä rekrytoinnissa, urakehityksessä ja työntekijöiden pysymisessä työelämässä koko elämän ajan.

b. Neuvoston direktiivin 2000/78/EY 6 artiklan 1 kohdan oikeasuhteisuutta koskevien vaatimusten mukaisesti ikään perustuvan erilaisen kohtelun on oltava objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltua työllisyyttä tai työmarkkinoita koskevilla oikeutetuilla tavoitteilla. Yhdenvertaista kohtelua koskevan perusoikeuden lisäksi ikäneutraalien ympäristöjen edistäminen on korkeatuottoinen talousstrategia. Poistamalla ikään perustuvia vinoumia rekrytoinnissa, työssä pysymisessä ja uralla etenemisessä ja edistämällä mahdollisuuksia elinikäiseen oppimiseen sekä uudelleen- ja täydennyskoulutukseen EU voi optimoida työmarkkinaosallistumisen, parantaa institutionaalista vakautta ja turvata talouden pitkän aikavälin häiriönsietokyvyn, joka on tarpeen korkean työllisyyden ja kilpailukykyisten sisämarkkinoiden tukemiseksi.

c. Ikääntyneiden osallistumista työmarkkinoille voidaan edelleen tukea työpaikalla toteutettavilla ikään liittyvillä toimenpiteillä, kuten joustavilla työjärjestelyillä, työterveys- ja -hyvinvointitoimenpiteillä, työpaikalla toteutettavalla sopeuttamisella, mentorointijärjestelmillä ja sukupolvien välisellä tietämyksen siirrolla.

d. Työmarkkinoilla toteutettavien toimien lisäksi on tärkeää puuttua ikäsyrjintään kaikilla muilla elämänaloilla ja varmistaa, että ikääntyneet henkilöt voivat antaa pidempään täysipainoisen panoksensa yhteiskunnan ja taloudelliseen toimintaan esimerkiksi pidempiaikaisen taloudellisen toiminnan, laajemman sosiaalisen osallistumisen ja vapaaehtoistyön kautta sekä välittämällä osaamista sukupolvelta toiselle. Väestön ikääntyminen vaikuttaa työllisyyden lisäksi yhteiskunnan muihin aloihin, sillä se lisää itsenäistä elämää tukevien, kohtuuhintaisten ja helposti saatavilla olevien sosiaali- ja terveyspalvelujen kysyntää. Eri ryhmät kokevat tilanteet eri tavoin. Esimerkiksi naiset elävät yleensä pidempään kuin miehet, minkä vuoksi heillä on todennäköisemmin vanhuuteen liittyviä terveysongelmia. Tästä syystä naiset myös tarvitsevat enemmän pitkäaikaishoitoa myöhemmällä iällä.

OTTAA HUOMIOON SEURAAVAA:

23. Eriarvoisuuteen puuttuminen esimerkiksi edellä esitetyillä tavoilla voi vaikuttaa merkittävän myönteisesti unioniin ja sen kansalaisten elämään ja hyvinvointiin sekä unionin kilpailukyvyn parantamiseen, kestävän talouskasvun edistämiseen, Euroopan sosiaalisen mallin säilyttämiseen ja unionin arvojen käytännön toteutumiseen.

24. Nämä päätelmät perustuvat neuvoston, komission ja Euroopan parlamentin sekä alan keskeisten sidosryhmien aiempaan työhön ja poliittisiin sitoumuksiin sekä liitteessä lueteltuihin asiakirjoihin.

KEHOTTAA JÄSENVALTIOITA niiden toimivallan mukaisesti sekä työmarkkinaosapuolten rooli ja riippumattomuus huomioon ottaen

25. Torjumaan sukupuolistereotypioita ja sukupuoleen perustuvaa eriytymistä kaikilla yhteiskunnan ja talouden aloilla sukupuolten tasa-arvon, sosiaalisen yhteenkuuluvuuden ja talouskasvun edistämiseksi muun muassa toimenpiteillä, joilla parannetaan kaikkien naisten ja tyttöjen mahdollisuuksia osallistua täysipainoisesti, yhdenvertaisesti ja mielekkäästi koulutukseen, työelämään, kulttuuritoimintaan, politiikkaan ja julkiseen elämään.

26. Jatkamaan tasa-arvoa ja syrjimättömyyttä edistävien kansallisten strategioidensa tai toimintasuunnitelmiensa täytäntöönpanoa.

27. Tukemaan toimenpiteitä, joilla edistetään naisten yrittäjyyttä ja yritysten omistajuutta sekä heidän tasapuolisempaa pääsyä taloudellisten resurssien piiriin, muun muassa tähän tarkoitettujen mentorointi- ja vertaisoppimisohjelmien kautta. Edistämään sukupuolten tasapuolista rahoituksen saantia ja taloudellisia mahdollisuuksia keskittyen erityisesti nopeasti kasvaviin aloihin, kuten STEM-aloihin, tekoälyyn sekä digitaalisiin ja vihreisiin teknologioihin, sekä kestävään maatalouteen ja maaseutuyrittäjyyteen muun muassa toimenpiteillä, joilla poistetaan investointipäätösten sukupuolivinoumia ja tuetaan naisjohtoisia startup-yrityksiä. Kannustamaan kumppanuuksien luomista rahoituslaitosten, kuten pankkien ja sijoitusrahastojen, kanssa ja tukemaan niiden henkilöstölle annettavaa koulutusta sukupuolten eriarvoisen kohtelun ja syrjinnän torjumisesta.

28. Vahvistamaan toimintapolitiikkoja sukupuolten välisen digitaalisen kuilun kaventamiseksi edistämällä digitaalista yrittäjyyttä ja johtajuutta ja torjumalla kuilun taustalla olevia perimmäisiä syitä.

29. Vahvistamaan politiikkoja, joilla kurotaan umpeen sukupuolten työllisyyseroa, vähentämään sukupuolen mukaan tapahtuvaa horisontaalista ja vertikaalista ammatillista eriytymistä ja ehkäisemään ei-vapaaehtoista osa-aikatyötä sekä toteuttamaan toimia sukupuolistereotypioiden poistamiseksi koulutuksessa ja työelämässä, myös työpaikkakulttuureissa. Tukemaan toimenpiteitä, joilla edistetään tasa-arvoista urakehitystä ja edustusta vastuutehtävissä, myös yritysten johtokunnissa. Tukemaan kansallisia julkisia työvoimapalveluja ja kansalaisjärjestöjä niiden pyrkimyksissä parantaa naisten yhtäläisiä työllistymismahdollisuuksia.

30. Toteuttamaan tapauksen mukaan ja kansallisten olosuhteiden mukaisesti toimia, joilla tunnistetaan rakenteellisista esteistä, kuten etuusjärjestelmien rakenteesta, johtuvat taloudelliset pidäkkeet, jotka estävät erityisesti kotitalouksien toisia tulonsaajia[36] ja yksinhuoltajia työllistymästä tai pysymästä työelämässä, ja puututaan niihin.

31. Tukemaan toimenpiteitä, joilla ehkäistään ja torjutaan sukupuoleen perustuvaa syrjintää työelämässä, mukaan lukien raskauteen perustuva syrjintä ja palkaton hoiva- ja tukityö.

32. Vahvistamaan politiikkoja sukupuolten palkka- ja eläke-eron poistamiseksi ja samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavan saman palkan periaatteen täytäntöönpanon varmistamiseksi muun muassa määrittämällä näiden erojen perimmäiset syyt, kuten järjestelmällinen naisvaltaisilla aloilla ja ammateissa tehdyn työn aliarvostus, ja puuttumalla näihin syihin kohdennetuilla toimenpiteillä, joilla pyritään turvaamaan naisten taloudellinen omavaraisuus ja riippumattomuus heidän koko elämänsä ajan.

---

[36] Kotitalouksien toiset tulonsaajat ovat työssäkäyviä henkilöitä, jotka ansaitsevat vähemmän kuin kumppaninsa.

33. Vahvistamaan hoivataloutta muun muassa varmistamalla hoiva- ja hoitoalan oikeudenmukainen palkkaus ja hyvät työolot sekä joustavat työjärjestelyt. Edistämään hoiva- ja tukivelvoitteiden tasapuolista jakamista naisten ja miesten kesken toimilla, jotka ovat johdonmukaisia sovellettavan unionin lainsäädännön ja kansallisten järjestelmien kanssa, muun muassa tapauksen mukaan tarjoamalla korvamerkittyjä ja ei-siirrettäviä äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaita ja kannustamalla miehiä ja isiä huolehtimaan hoiva- ja tukivelvoitteista. Tukemaan pääsyä helposti saatavilla ja käytettävissä oleviin, kohtuuhintaisiin ja korkealaatuisiin varhaiskasvatuspalveluihin[37] sekä pitkäaikaishoito- ja -tukipalveluihin ja -infrastruktuuriin.

34. Toteuttamaan asiaankuuluvia toimenpiteitä, joilla tuetaan organisaatioita ja yrityksiä niiden pyrkimyksissä luoda tasapaino työ- ja yksityiselämän välille ja ottaa käyttöön kaikkia hoivaa antavia henkilöitä koskevia perheystävällisiä käytäntöjä työpaikoilla, ottaen samalla huomioon koko elämänkaaren ja kiinnittäen erityistä huomiota äitiyteen, isyyteen, vanhemmuuteen sekä henkilöihin, jotka huolehtivat ikääntyneistä ja muista huollettavista.

35. Kannustamaan sukupuolittumisesta ja sukupuolistereotypioista vapaisiin koulutus- ja uravalintoihin erityisesti siksi, että STEM-aloille saataisiin lisää naisia ja tyttöjä ja hoito- ja tukialoille ja HEAL-ammatteihin houkuteltaisiin lisää miehiä ja poikia. Investoimaan koulutukseen talous- ja digilukutaidon ja -osaamisen kehittämiseksi koko elämän ajan, erityisesti naisten ja tyttöjen keskuudessa, ja STEM-aineisiin ja yrittäjyyteen kohdistuvan kiinnostuksen ja luottamuksen ja niitä koskevan osaamisen vaalimiseksi jo nuoresta asti muun muassa osallistavien ja tieteidenvälisten STEAM[38]-lähestymistapojen avulla, joissa tiede ja teknologia yhdistetään taiteisiin, muotoilualaan ja humanistisiin tieteisiin sekä yhteiskunnallisiin haasteisiin. Edistämään vihreään ja digitaaliseen siirtymään liittyvien osallistavien täydennys- ja uudelleenkoulutusmahdollisuuksien yhdenvertaista saatavuutta erityisesti aliedustettujen ja syrjäytyneiden ryhmien keskuudessa.

---

[37] Myös vuoteen 2030 ulottuvien Barcelonan tavoitteiden mukaisesti.
[38] Luonnontieteet, teknologia, insinööritieteet, taideala ja matematiikka.

36. Tarvittaessa tehostamaan eriteltyjen yhdenvertaisuustietojen ja työmarkkinatietojen keräämistä, analysointia ja käyttöä kansallisella, alueellisella ja paikallisella tasolla, tapauksen mukaan myös intersektionaalisesta näkökulmasta, kansallisten tiedonkeruujärjestelmien mukaisesti ja noudattaen itsemäärittelyn periaatetta, sovellettavia suojatoimia sekä tietosuojaa ja yksityisyyttä koskevia sääntöjä. Jatkamaan kansallisten tarpeiden mukaisesti toimia sen varmistamiseksi, että eri tietolähteistä kerätyt ja niissä käytetyt tiedot ovat mahdollisimman paikkansapitäviä, kattavia, vertailukelpoisia ja helposti saatavilla, lisäämällä tietoisuutta yhdenvertaisuustietojen, myös hallinnollisten tietojen, olemassa olevista lähteistä ja hyödyntämällä niitä sekä analysoimalla mahdollisia puutteita.

37. Tukemaan sukupuolitietoista ja tasa-arvoon liittyvää tutkimusta ja tiedonkeruuta algoritmien ja tekoälyjärjestelmien suunnittelusta, kehittämisestä, käyttöönotosta ja käytöstä johtuvien syrjintävaikutusten tunnistamiseksi ja ehkäisemiseksi, myös hallinnon piirissä.

38. Edistämään EU:n tekoälysäädöksen mukaisesti ihmiskeskeisen, helposti saatavilla olevan ja luotettavan tekoälyn käyttöönottoa varmistaen samalla riittävät suojatoimet, läpinäkyvyyden ja ihmisen suorittaman valvonnan sekä terveyden, turvallisuuden ja perusoikeuksien suojelun korkean tason Euroopan unionin perusoikeuskirjan mukaisesti, myös työelämässä sekä keskeisten julkisten palvelujen saatavuuden ja käyttämisen osalta.

39. Edistämään syrjimättömyyttä ja sukupuolten tasa-arvoa koskevan lainsäädännön tehokasta täytäntöönpanoa muun muassa asianmukaisten seuraamusten ja oikeussuojakeinojen avulla, jotta voidaan ehkäistä syrjintää, puuttua sen seurauksiin ja tuottaa taloudellista hyötyä.

40. Kehottamaan kansallisia, alueellisia ja paikallisia viranomaisia sisällyttämään osallisuuden ja syrjimättömyyden liiketoimintaa ja osaajien houkuttelemista koskeviin strategioihinsa, jotta voidaan vahvistaa sekä paikallisia innovaatioekosysteemejä että tasa-arvoa ja edistää samalla alueellista yhteenkuuluvuutta erityisesti syrjäisillä alueilla.

41. Lisäämään maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työmarkkinaosallistumista muun muassa tarjoamalla uraneuvontaa ja mentorointia, parantamalla EU:n ulkopuolella hankittujen pätevyyksien ja osaamisen tunnustamista ja tukemalla työnantajien roolia ulkomaalaisten taloudellisessa kotouttamisessa.

42. Jatkamaan romaneja koskevan EU:n strategiakehyksen mukaisia toimia NEET-osuuden ja romaninaisten ja -miesten välisen työllisyyseron puolittamiseksi vuoteen 2030 mennessä muun muassa toimilla, joilla parannetaan romaninaisten ja -nuorten sosiaalista osallisuutta sekä koulutus- ja työllistymismahdollisuuksia esimerkiksi hyödyntäen räätälöityä aktiivista työvoimapolitiikkaa romanien tasa-arvosta, osallisuudesta ja osallistumisesta annetun neuvoston suosituksen mukaisesti.

43. Jatkamaan nuorisotakuun täytäntöönpanoa varmistaen, että kaikille alle 30-vuotiaille nuorille tarjotaan laadukas työ-, jatkokoulutus-, oppisopimus- tai harjoittelupaikka neljän kuukauden kuluessa virallisen koulutuksen päättämisestä tai työttömäksi joutumisesta, kiinnittäen erityistä huomiota vähän koulutettuihin nuoriin, maahanmuuttaja- tai vähemmistötaustaisiin nuoriin, romaninuoriin, sosiaalisesti syrjäytyneisiin nuoriin ja vammaisiin nuoriin.

44. Parantamaan vammaisten henkilöiden, erityisesti vammaisten naisten, osallistumista työmarkkinoille muun muassa edistämällä esteettömiä työpaikkoja ja julkisia tiloja, tarjoamalla tukea työssä ja mahdollistamalla uralla etenemisen esteettömän ja osallistavan koulutuksen ja kohtuullisten mukautusten avulla ja siten myös helpottamalla ja tukemalla siirtymistä suojatyöstä avoimille työmarkkinoille. Tukemaan toimenpiteitä, joilla edistetään vammaisten henkilöiden yrittäjyyttä.

45. Parantamaan ikääntyneiden ihmisten taloudellista ja sosiaalista osallisuutta tukemalla heidän osallistumistaan yhteiskuntaan ja työmarkkinoille, ottamalla ikään liittyvät näkökohdat huomioon ja tarjoamalla helposti saatavilla olevia ja kohtuuhintaisia terveys- ja sosiaalipalveluja. Toteuttamaan toimia, joilla varmistetaan helposti saatavilla olevat ja kohtuuhintaiset oppimismahdollisuudet sekä mahdollisuudet kulttuuriin, vapaa-aikaan ja kansalaistoimintaan osallistumiseen, jotta ikääntyneet ihmiset voivat kehittää ja käyttää taitojaan ja säilyttää itsenäisyytensä yhteiskunnan aktiivisina toimijoina.

46. Jatkamaan parhaiden käytäntöjen jakamista jäsenvaltioiden kesken talouden häiriönsietokyvyn parantamisesta edistämällä osallisuutta ja oikeudenmukaisuutta työmarkkinoilla ja tunnustamaan tämän pitkän aikavälin strategiseksi investoinniksi Euroopan tulevaisuuteen.

47. Tehostamaan toimia, joilla varmistetaan kaikille tosiasiallisesti yhdenvertainen pääsy laadukkaaseen ja osallistavaan koulutukseen ja elinikäiseen oppimiseen.

48. Edistämään tasa-arvoon, monimuotoisuuteen ja osallistavuuteen keskittyvien opintomoduulien kehittämistä liike-elämän ja talouden opintojen yhteydessä eri koulutustasoilla, myös yritysten ja muiden yksityisen sektorin organisaatioiden valmiuksien vahvistamiseksi näillä aloilla.

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

49. Toteuttamaan toimenpiteitä työllisyyttä, tasa-arvoa, sukupuolten tasa-arvoa ja vammaisuutta koskevan unionin säännöstön tehokkaan ja johdonmukaisen täytäntöönpanon varmistamiseksi SEU 2 artiklassa vahvistettujen arvojen mukaisesti ja ottaen huomioon SEUT 19 artiklan ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21 artiklan.

50. Toteuttamaan toimenpiteitä, joilla varmistetaan suojelu kaikenlaiselta syrjinnältä kaikilla yhteiskunnan aloilla, jotta voidaan vaalia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia ja vähentää osallistumisen esteitä.

51. Tukemaan vammaisten henkilöiden työllisyyspaketissa esitettyjen toimien ja aloitteiden täytäntöönpanoa vammaisten henkilöiden työllisyyden edistämiseksi ja stereotypioiden torjumiseksi.

52. Edistämään osallisuutta ja tasa-arvoa, myös sukupuolten tasa-arvoa, kaikissa yrittäjyyspolitiikoissa kaikilla aloilla, muun muassa edistämällä osallistavia mentorointijärjestelmiä ja tukemalla yhteiskunnallista yrittäjyyttä, ja harkitsemaan syrjäytyneiden ja aliedustettujen ryhmien, kuten naisten, vammaisten henkilöiden, hlbti-henkilöiden, maahanmuuttajataustaisten henkilöiden ja kansalliseen, etniseen tai rotuvähemmistöön kuuluvien henkilöiden, yrittäjyyteen kohdennettua rahoitusta.

53. Edistämään tasa-arvon ja kilpailukyvyn välisen yhteyden tehostamiseksi tasa-arvon, mukaan lukien sukupuolten tasa-arvo, vammaisuus ja ikääntyminen, valtavirtaistamista talous-, kuluttaja-, sosiaali- ja digitaalipolitiikassa kansallisella ja EU:n tasolla sekä keskeisissä talous- ja sosiaalipolitiikan koordinointimekanismeissa, kuten eurooppalaisessa ohjausjaksossa.

54. Edistämään ja tukemaan edelleen EU:n monimuotoisuusverkostoa ja asiaankuuluvia kansallisen tason toimia, jotta julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioita sekä kansalaisjärjestöjä kaikkialla EU:ssa voidaan auttaa suunnittelemaan ja panemaan täytäntöön tehokkaita monimuotoisuutta ja osallisuutta koskevia politiikkoja, ja myös edistämään edelleen toimia, joilla vahvistetaan sukupuolten tasapuolista edustusta päätöksentekoelimissä.

55. Tukemaan tasa-arvoelimiä koskevien direktiivien (EU) 2024/1499 ja (EU) 2024/1500 mukaisesti tasa-arvoelinten riippumatonta työtä yhdenvertaisen kohtelun edistämisessä ja täytäntöönpanossa, mukaan lukien syrjinnän uhrien avustaminen, syrjinnän seuranta ja siitä raportointi, tietoisuuden lisääminen oikeuksista ja velvollisuuksista, toimiminen oikeudenkäynneissä kansallisen lainsäädännön ja käytäntöjen mukaisesti ja suositusten antaminen syrjintään liittyvissä asioissa.

56. Edistämään pk-yritysten erityistarpeet ja -valmiudet huomioon ottaen kohdennettuja toimenpiteitä, joilla kannustetaan työnantajia sekä julkisella että yksityisellä sektorilla edistämään naisten ja aliedustettujen ryhmien yhtäläisiä mahdollisuuksia rekrytoinnissa, muun muassa kehittämällä helposti saatavilla olevia ja osallistavia erityisvälineitä ja ohjeita. Toteuttamaan toimia työvoiman monimuotoisuuden lisäämiseksi esimerkiksi tiedotuskampanjoilla, joilla pyritään puuttumaan tiedostamattomiin vinoumiin, stereotypioihin ja ennakkoluuloihin, sekä osallistavilla ja helposti saatavilla olevilla koulutus- ja työhönottokäytännöillä, koko elämän kattavalla koulutuksella ja täydennyskoulutuksella sekä helpottamalla käytännesääntöjen laatimista yksityisellä työvoimasektorilla.

57. Tukemaan lainsäädännöllisten, poliittisten ja tietoisuutta lisäävien toimien avulla toimenpiteitä, joilla ehkäistään ja torjutaan kaikenlaista sukupuolistunutta väkivaltaa, myös teknologian avulla tapahtuvaa sukupuolistunutta väkivaltaa, sekä toimenpiteitä, joilla puututaan häirintään, myös seksuaaliseen häirintään, työelämässä ja saadaan se loppumaan.

58. Tukemaan toimenpiteitä, joilla ehkäistään ja torjutaan syrjintävaarassa oleviin henkilöihin ja ryhmiin kohdistuvaa vihaa, uhkailua ja väkivaltaa, jotta voidaan poistaa esteet näiden henkilöiden täysipainoiselta osallistumiselta kaikilla elämänaloilla, sekä toteuttamaan strategisia ja kohdennettuja toimia syrjinnän torjumiseksi ja tasa-arvon edistämiseksi.

KEHOTTAA EUROOPAN KOMISSIOTA

59. Esittämään ehdotuksen eurooppalaiseksi hoito- ja hoiva-alaa koskevaksi ohjelmaksi, jossa tunnustetaan sekä palkalliset että palkattomat hoiva- ja tukityön muodot, edistetään naisten taloudellista voimaannuttamista, kannustetaan miehiä ottamaan vastuulleen yhtäläinen osuus hoivatyöstä, kyseenalaistetaan sukupuolistereotypiat ja esitetään kattavia suosituksia hoito- ja hoiva-alan haasteisiin vastaamiseksi, myös sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta, sekä alan työvoiman lisäämiseksi ja tukemiseksi.

60. Vahvistamaan koordinointia ja synergioita kaikkien asiaankuuluvien EU:n rahoittamien ohjelmien välillä, jotta voidaan luoda selkeämpiä väyliä naisten tukemiseksi ja sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi innovoinnissa ja yrittäjyydessä.

61. Pyrkimään edelleen sisällyttämään tehokkaasti syrjinnän vastaiset näkökohdat EU:n politiikkoihin ja tukemaan kaikenlaisen syrjinnän torjuntaa kansallisella, alueellisella ja paikallistasolla muun muassa tapauksen mukaan tukemalla asiaankuuluvia sidosryhmiä, kuten kansalaisjärjestöjä.

62. Edistämään kansallisten kehysten mukaisesti eriteltyjen yhdenvertaisuustietojen keräämistä, analysointia ja käyttöä, mukaan lukien tarvittaessa risteävää syrjintää koskevat tiedot, koska tätä pidetään eriarvoisuuden ja kaikenlaisen syrjinnän torjunnan kannalta tehokkaana välineenä. Tämä tapahtuu muun muassa antamalla alaa koskevaa teknistä apua ja laatimalla ohjeita.

63. Tehostamaan syrjinnän sosioekonomisten kustannusten seurantaa ja suuressa syrjintävaarassa olevien erityisryhmien kohtaamien esteiden seurantaa, myös risteävyyden näkökulmasta, hyödyntäen asiaankuuluvien elinten ja virastojen näitä kysymyksiä koskevia tietoja ja tutkimuksia.

64. Seuraamaan tasa-arvon unionin strategioiden täytäntöönpanoa ja raportoimaan siitä.

65. Seuraamaan ja arvioimaan tasa-arvon näkökulmasta tekoälyjärjestelmien vaikutusta työmarkkinoihin sen selvittämiseksi, missä ja miten tekoäly voi vaikuttaa tiettyihin aloihin, yhteiskuntaryhmiin tai ammattityyppeihin enemmän kuin toisiin, mukaan lukien sen vaikutus palkkaan, työoloihin, urakehitykseen, koulutusmahdollisuuksien saatavuuteen ja eri ryhmiin mahdollisesti kohdistuviin työpaikkojen menetyksiin. Arvioimaan säännöllisesti Euroopan tekoälytoimiston asiantuntemuksen ja EU:n virastojen tutkimusten pohjalta riskialoja ja mahdollisuuksia, jotka liittyvät tekoälyjärjestelmien tasa-arvoon, myös sukupuolten tasa-arvoon, kohdistuviin vaikutuksiin.

66. Seuraamaan edelleen sukupuolten välisiä työllisyys-, palkka- ja eläke-erojen sekä vammaisten ja vammattomien henkilöiden työllisyyteen liittyvien erojen kehitystä ja tukemaan jäsenvaltioita tarjoamalla teknistä tukea, tietoja ja analyyseja.

67. Ottaen huomioon, että jäsenvaltiot ovat yksimielisesti hyväksyneet komission naisten oikeuksien edistämissuunnitelmaan liitetyn julistuksen tasa-arvoisen yhteiskunnan periaatteista, pyrkimään näiden periaatteiden täytäntöönpanoon muun muassa toteuttamalla seuraavat sukupuolten tasa-arvostrategiassa 2026–2030 esitetyt toimenpiteet:

   a. hyväksytään naisia tutkimuksessa, innovoinnissa ja startup-yrityksissä koskeva toimintasuunnitelma ja jatketaan eurooppalaisen tutkimusalueen toimintapoliittisen ohjelman (2025–2027) täytäntöönpanoa;

   b. nostetaan sukupuolitietoista rahoitusta koskevaa tavoitetasoa;

c. parannetaan naisyrittäjien rahoituksen saantia EU:ssa;

d. lisätään sukupuolten tasapuolista edustusta rahoitusalalla yhteistyössä Euroopan investointipankkiryhmän kanssa; ja

e. jatketaan toimia, joilla houkutellaan ja motivoidaan useampia naisia ja tyttöjä opiskelemaan STEM-aineita ja työskentelemään näillä aloilla sekä kannustetaan aktiivisesti useampia miehiä ja poikia hakeutumaan HEAL-ammatteihin ja muihin hoiva-alan ammatteihin.

68. Laatimaan yhteistyössä EU:n monimuotoisuusverkoston kanssa ohjeita osallistavista rekrytointikäytännöistä hlbtiq+-henkilöiden tasa-arvoa koskevan strategian, rasisminvastaisen strategian ja sukupuolten tasa-arvostrategian mukaisesti sekä vuoteen 2030 ulottuvan vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan strategian tehostamista koskevan tiedonannon täytäntöönpanon tukemiseksi.

69. Jatkamaan tuen, myös taloudellisen tuen, antamista jäsenvaltioille hankkeisiin, joissa keskitytään tasa-arvoa koskevien tietojen keräämiseen ja käyttöön sekä tasa-arvon (myös sukupuolten tasa-arvon), osallisuuden ja monimuotoisuuden edistämiseen työelämässä ja liike-elämässä.

Viitteet

1. EU:n toimielinten väliset asiakirjat

Eurostat ja Euroopan komissio, Employment gaps for women & people with disabilities, 2025, Employment gaps for women & people with disabilities - News articles - Eurostat

2. EU:n perussopimukset ja lainsäädäntö

Euroopan unionista 13 päivänä joulukuuta 2007 tehty sopimus – konsolidoitu toisinto (EUVL C 202, 7.6.2016, s. 13)

Euroopan unionin toiminnasta 13 päivänä joulukuuta 2007 tehty sopimus – konsolidoitu toisinto (EUVL C 202, 7.6.2016, s. 47)

Euroopan unionin perusoikeuskirja (2016/C 202/02)

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2024/1689, annettu 13 päivänä kesäkuuta 2024, tekoälyä koskevista yhdenmukaistetuista säännöistä ja asetusten (EY) N:o 300/2008, (EU) N:o 167/2013, (EU) N:o 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 ja (EU) 2019/2144 sekä direktiivien 2014/90/EU, (EU) 2016/797 ja (EU) 2020/1828 muuttamisesta (tekoälysäädös)

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2024/1385, annettu 14 päivänä toukokuuta 2024, naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan torjumisesta

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2024/1500, annettu 14 päivänä toukokuuta 2024, tasa-arvoelimiä koskevista normeista naisten ja miesten yhdenvertaiseen kohteluun ja yhtäläisiin mahdollisuuksiin työssä ja ammatissa liittyvissä asioissa sekä direktiivien 2006/54/EY ja 2010/41/EU muuttamisesta

Neuvoston direktiivi (EU) 2024/1499, annettu 7 päivänä toukokuuta 2024, normeista tasa-arvoelimille, jotka toimivat asioissa, jotka koskevat henkilöiden rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumatonta yhdenvertaista kohtelua, uskonnosta tai vakaumuksesta, vammaisuudesta, iästä tai seksuaalisesta suuntautumisesta riippumatonta yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa ja naisten ja miesten yhdenvertaista kohtelua sosiaaliturvaa koskevissa asioissa ja tavaroiden ja palvelujen saatavuuden ja tarjonnan osalta sekä direktiivien 2000/43/EY ja 2004/113/EY muuttamisesta

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2023/970, annettu 10 päivänä toukokuuta 2023, miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2022/2381, annettu 23 päivänä marraskuuta 2022, pörssiyhtiöiden hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1158, annettu 20 päivänä kesäkuuta 2019, vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/882, annettu 17 päivänä huhtikuuta 2019, tuotteiden ja palvelujen esteettömyysvaatimuksista

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

Neuvoston direktiivi 2000/78/EY, annettu 27 päivänä marraskuuta 2000, yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista

Neuvoston direktiivi 2000/43/EY, annettu 29 päivänä kesäkuuta 2000, rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta

3. Euroopan unionin neuvosto

Neuvoston suositus, annettu 9. maaliskuuta 2026, inhimillisestä pääomasta Euroopan unionissa (C/2026/1687)

Neuvoston päätöslauselma, annettu 29. kesäkuuta 2026, eurooppalaisen koulutusyhteistyön strategisten puitteiden toisesta jaksosta edettäessä kohti eurooppalaisen koulutusalueen toteuttamista ja kehittämistä (2026–2030) (C/2026/3720)

Neuvoston suositus, annettu 24. kesäkuuta 2025, eurooppalaisen tutkimusalueen toimintapoliittisesta ohjelmasta (2025–2027), (C/2025/3593)

Neuvoston suositus, annettu 30. lokakuuta 2020, ”Silta työelämään – entistä vahvempi nuorisotakuu” ja nuorisotakuun perustamisesta 22 päivänä huhtikuuta 2013 annetun neuvoston suosituksen korvaaminen (2020/C 372/01)

Neuvoston suositus varhaiskasvatuksesta – vuoteen 2030 ulottuvat Barcelonan tavoitteet (2022/C 484/01)

Neuvoston suositus, annettu 8. joulukuuta 2022, kohtuuhintaisen ja laadukkaan pitkäaikaishoidon saatavuudesta (2022/C 476/01)

Neuvoston suositus, annettu 12. maaliskuuta 2021, romanien tasa-arvosta, osallisuudesta ja osallistumisesta (2021/C 93/01)

Neuvoston suositus, annettu 14. kesäkuuta 2021, eurooppalaisen lapsitakuun perustamisesta ((EU) 2021/1004)

Neuvoston päätelmät tyttöihin kohdistuvan verkkoväkivallan ehkäisemisestä ja torjumisesta (asiak. 11254/26)

Neuvoston päätelmät EU:n prioriteeteista YK:n ihmisoikeusfoorumeilla vuonna 2026 (asiak. 5835/26)

Neuvoston päätelmät sukupuolten tasa-arvon edistämisestä tekoälypohjaisella digiaikakaudella: jäsenvaltioiden ja EU:n toimielinten suorittaman Pekingin toimintaohjelman täytäntöönpanon kuudes horisontaalinen tarkastelu (9984/25)

Neuvoston päätelmät ikääntyvien henkilöiden tukemisesta heidän koko potentiaalinsa hyödyntämisessä työmarkkinoilla ja yhteiskunnassa (asiak. 10610/25)

Neuvoston ja neuvostossa kokoontuneiden jäsenvaltioiden hallitusten edustajien päätelmät lapsia, nuoria ja lasten oikeuksia koskevista EU:n ja kansainvälisen tason toimintapoliittisista ohjelmista (C/2024/3528)

Neuvoston päätelmät ”Työvoimapula ja osaamisvaje EU:ssa: hyödyntämättömän työvoimapotentiaalin käyttöön ottaminen Euroopan unionissa (asiak. 16556/24)

Neuvoston päätelmät vammaisten henkilöiden sosiaalisen osallisuuden edistämisestä työllistymisen, kohtuullisen mukauttamisen ja kuntoutuksen avulla (asiak. 16543/24)

Neuvoston päätelmät naisten taloudellisesta voimaannuttamisesta ja riippumattomuudesta tosiasialliseen sukupuolten tasa-arvoon johtavana väylänä (asiak. 9752/24)

Neuvoston päätelmät eri elämänvaiheiden hoito- ja hoivajärjestelmien muutoksesta kohti sukupuolinäkökulman huomioon ottavia kokonaisvaltaisia, yksilölähtöisiä ja yhteisöpohjaisia tukimalleja (asiak. 16094/23)

Neuvoston päätelmät ikääntymisen huomioon ottamisesta julkisessa politiikassa (asiak. 6976/21)

Neuvoston päätelmät ”Vastaus komission luetteloon toimista hlbti-henkilöiden tasa-arvon edistämiseksi” (asiak. 10417/16)

4. Euroopan komissio

Sukupuolten tasa-arvostrategia 2026–2030, COM(2026) 113 final

Rasisminvastainen strategia 2026–2030, COM(2026) 12 final

Hlbtiq+ -henkilöiden tasa-arvoa koskeva strategia 2026–2030, COM(2025) 725 final

Tiedonanto ”Vuoteen 2030 ulottuvan vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan strategian tehostaminen”, COM(2026) 541 final

Naisten oikeuksien edistämissuunnitelma. (asiak. 6756/25. Komission viite: COM(2025) 97 final.)

Romanien tasa-arvoa, osallisuutta ja osallistumista koskeva EU:n uusi strategiakehys, SWD (2020) 530 final

EU:n strategia antisemitismin torjumiseksi ja juutalaisen elämäntavan vaalimiseksi (2021–2030) , COM(2021) 615 final

Lapsiköyhyyden kierteen katkaiseminen – eurooppalaisen lapsitakuun vahvistaminen (COM(2026) 539 final)

Sukupolvien välistä oikeudenmukaisuutta koskeva strategia (COM/2026/110 final)

Gender Investment Gap affecting both women-led companies and women-led investment funds – loppuraportti (Euroopan komissio: Euroopan innovaationeuvoston ja pk-yritysasioiden toimeenpanovirasto (Eismea)), Euroopan unionin julkaisutoimisto, 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2826/6606184

Inequalities and disabilities research in the EU, Towards a fair and equal access to health, education and employment, lokakuu 2025

EU:n kilpailukykykompassi, kilpailukykykompassi – Euroopan komissio, 2025, COM(2025) 30 final

Osaamisunioni, COM(2025) 90 final

Draghin raportti: A competitiveness strategy for Europe, 2024, https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/draghi-report_en#paragraph_47059

Työllisyys-, sosiaali- ja osallisuusasioiden pääosasto, Employment and social developments in Europe 2025, 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2767/9505984

Eurooppalainen hoito- ja hoivastrategia hoitajille ja hoitoa saaville, 2022

Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilari, 2017

Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskeva toimintasuunnitelma (COM(2021) 102 final)

Tiedonanto Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista, annettu 22. heinäkuuta 2026 (COM(2026) 650 final)

Komission päätös, annettu 24 päivänä tammikuuta 2024, Euroopan tekoälytoimiston perustamisesta (C(2024) 390)

5. Eurobarometri

Eurobarometri, Discrimination in the European Union, 2023, https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972

6. Eurostat

Eurostat, Gender statistics, 2025, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics

Eurostat, Gender pension Gap, 2024, Women's pension 25% lower than men's in 2024 - News articles - Eurostat

7. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö (Eurofound)

Eurofound, Taking stock: Further experiences in gender pay transparency implementation and effectiveness, 2025, https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/taking-stock-further-experiences-in-gender-pay-transparency-implementation-and-effectiveness

Eurofound, Unpaid care in the EU, 2025, https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/unpaid-care-eu

Eurofound, Advancing towards a care society: addressing the gender care gap, 2025

Eurofound (2026), European working conditions survey 2024: Overview report, Euroopan unionin julkaisutoimisto, Luxemburg, 2026

Eurofound (2023). Muuttuvia työmarkkinoita käsittelevä tausta-asiakirja Changing labour markets: How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition - Background paper | Eurofound.

8. Euroopan tasa-arvoinstituutti (EIGE)

EIGE, Economic Benefits of Gender Equality in the European Union, Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality

EIGE, CARE Survey 2024 – Second wave: Online panel survey on gender gaps in unpaid care, individual and social activities, 2026, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/sharing-care-closing-gender-gaps-care-survey-2024?language_content_entity=en

EIGE, tasa-arvoindeksi 2025 https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025

9. Euroopan unionin perusoikeusvirasto (FRA)

FRA, Muslims in Europe face ever more racism and discrimination, 2024, Muslims in Europe face ever more racism and discrimination | European Union Agency for Fundamental Rights

FRA, Being Black in the EU – Experiences of people of African descent, 2023, https://fra.europa.eu/en/publication/2023/being-black-eu

FRA, EU LGBTIQ Survey III, 2022, EU LGBTIQ Survey III | European Union Agency for Fundamental Rights

FRA, Roma survey 2024, 2024, Roma survey 2024 | European Union Agency for Fundamental Rights

FRA, Monitoring and recording antisemitism in the EU- State of play and ways forward, 2026, Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward | European Union Agency for Fundamental Rights

10. Euroopan investointipankki (EIP)

Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense, 2021, 2019

https://www.eib.org/en/publications/online/all/finance-female-entrepreneurs.

11. Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö (OECD)

OECD (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*, OECD Publishing, Pariisi, https://doi.org/10.1787/9789264235120-en.

OECD, Combatting Discrimination in the European Union, 2025, https://doi.org/10.1787/29c2c36a-en

OECD, Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion, 2020, Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion | OECD

OECD, 2019, Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators, https://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2019-en

OECD, Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 304, 2024, https://doi.org/10.1787/fb0a0a93-en

OECD (2024), Education at a Glance 2024: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/c00cad36-en

12. Maailmanpankkiryhmä

Maailmanpankkiryhmä, 2014, The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people : a case study of India, The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people : a case study of India

13. YK

Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista, 2006

Yleissopimus lapsen oikeuksista, 1990

Kaikkinaisen rotusyrjinnän poistamista koskeva kansainvälinen yleissopimus, 1965

Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus, 1979

Pekingin julistus ja toimintaohjelma (YK:n toimintaohjelma sukupuolten tasa-arvon ja naisten vaikutusvallan lisäämiseksi), 1995

Yleissopimus väkivallan ja häirinnän poistamisesta työelämässä (nro 190) (ILO), 2019

14. Muut lähteet

Open for Business, The 2025 Open for Business City Ratings, 2025, Open for Business City Ratings

S&P Global, #ChangePays: Although Still Underrepresented, Women in the C- Suite are Driving Profitability, 2019, S&P Global