



Euroopan unionin
neuvosto

Bryssel, 14. kesäkuuta 2021
(OR. en)

8884/21

SOC 287
EMPL 211
GENDER 34
ANTIDISCRIM 31
SAN 303

YHTEENVETO ASIAN KÄSITTELYSTÄ

Lähettiläjä:	Neuvoston pääsihteeristö
Vastaanottaja:	Valtuuskunnat
Ed. asiak. nro:	ST 8878/21
Asia:	Neuvoston päätelmät covid-19:n sosioekonomisista vaikutuksista sukupuolten tasa-arvoon

Valtuuskunnille toimitetaan oheisena neuvoston päätelmät edellä mainitusta aiheesta.

Ne hyväksyttiin 14. kesäkuuta 2021 pidetyssä TSTK-neuvoston istunnossa.

Covid-19:n sosioekonomiset vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon**Neuvoston päätelmät****TOTEAA SEURAAVAA:**

1. Sukupuolten tasa-arvo ja ihmisoikeudet ovat eurooppalaisten arvojen ytimessä. Naisten ja miesten tasa-arvo on perussopimuksissa ja Euroopan unionin perusoikeuskirjassa vahvistettu Euroopan unionin perusperiaate, jonka mukaisesti jäsenvaltiot ovat pyrkineet ja pyrkivät edelleen tehostamaan toimia sukupuolten epätasa-arvon ehkäisemiseksi, torjumiseksi ja tarkkailemiseksi, myös silloin, kun kyse on mittavan sosiaalisen ja taloudellisen kehityksen tuomien riskien ja etujen jakautumisesta.

PANEE MERKILLE

2. Euroopan tasa-arvoinstituutin (EIGE) tutkimusmuistion "Gender Equality and Socio-Economic Consequences of the COVID-19 crisis (Sukupuolten tasa-arvo ja covid-19:n sosioekonomiset vaikutukset)"¹.
3. Euroopan talous- ja sosiaalikomitean (ETSK) lausunnon aiheesta "Etätyö ja sukupuolten tasa-arvo – edellytykset sille, ettei etätyö lisää palkattoman hoiva- ja kotityön epätasaista jakautumista naisten ja miesten välillä ja että sen avulla voidaan edistää sukupuolten tasa-arvoa".
4. Euroopan parlamentin päätöslauselman "Covid-19-kriisi ja sen jälkeinen aika sukupuolinäkökulmasta tarkastellen".

¹ 8878/21 ADD 1.

OTTAA HUOMIOON, ETTÄ:

5. Covid-19-pandemialla ja sen hillitsemiseen tähtäävillä toimenpiteillä on vakavia kielteisiä sosioekonomisia vaikutuksia sekä naisiin että miehiin. Naisiin ne kohdistuvat kuitenkin suhteettomalla tavalla, koska työmarkkinoilla ja koko yhteiskunnassa on jo entuudestaan rakenteellista sukupuolten eriarvoisuutta.
6. Seksismi ja syvään juurtuneet sukupuolistereotypiat sekä niihin liittyvät, institutionaalisella ja rakenteellisella tasolla ilmenevät sosiaaliset normit ja esteet aiheuttavat vakavia pitkäaikaisia haittoja naisille työmarkkinoilla. Covid-19-kriisi on pahentanut näitä ongelmia vaarantaen sukupuolten tasa-arvon osalta tähän mennessä saavutetun edistyksen, ja sillä on kielteisiä seurauksia koko yhteiskunnalle, muun muassa kestävään kasvuun kohdistuvia haittoja. Toisaalta kriisi voi lisätä tietoisuutta rakenteellisista ongelmista, ja siitä voisi siten tulla tarvittavaa muutosta edistävä lisätekijä.
7. Vaikka kriisi on eri tavoin vaikuttanut kielteisesti sekä naisiin että miehiin, horisontaalisena eriytymisenä ilmenevä piintynyt sukupuolten epätasa-arvo on merkinnyt sitä, että naiset ovat ylliedustettuina tietyillä aloilla, joista monia kriisi on koetellut erityisen raskaasti, kuten terveydenhuolto- ja hoiva-alalla sekä vähittäiskaupassa ja vieraanvaraisuusalalla.

8. Välttämättömiksi luokitelluissa työtehtävissä toimivat naiset ovat covid-19-pandemian aikana olleet pandemian torjunnan eturintamassa. Arvioiden mukaan naisia on 76–95 prosenttia terveydenhuollon työntekijöistä, kotona tai laitoksissa työskentelevistä hoivatyöntekijöistä, lastenhoitoalan työntekijöistä ja opettajista, kotitalouksien siivoajista ja kotiaavustajista sekä iäkkäiden ja vammaisten parissa työskentelevistä hoitajista². Vaikka tilanteet vaihtelevat jäsenvaltioittain, mainituissa ammateissa työskentelevillä naisilla on edellä esitetystä johtuen usein suurempi covid-19-tartuntariski, korkeampi stressitaso, suurempi työtaakka ja pitkät työajat ja näin ollen vaikeuksia työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamisessa. Siitä huolimatta monet näistä ammateista ovat edelleen alipalkattuja verrattuna muiden alojen vastaavan tasoisiin työtehtäviin ja niille on ominaista epävarmat työolot. Covid-19-kriisi on selvästi osoittanut, missä määrin yhteiskunta ja talous ovat riippuvaisia näistä aloista ja että ne ovat olleet aliarvostettuja. Pandemian on myös todettu pahentaneen terveydenhuolto- ja hoiva-alan työntekijöiden kokemaa väkivaltaa, häirintää ja leimautumista³.
9. Lisäksi naiset ovat yliedustettuina sulkutoimien ankarasti koettelemilla talouden aloilla ja työskentelevät usein tilapäisissä, osa-aikaisissa tai epävarmoissa työsuhteissa. Eniten kielteisiä vaikutuksia kokeneiden joukossa on voimakkaasti kasvanut niiden nuorten naisten osuus, jotka voisivat olla työmarkkinoilla mutta eivät hae työtä (+6 prosenttiyksikköä vuoteen 2019 verrattuna⁴), ja EU:n ulkopuolella syntyneiden naisten työllisyysaste on laskenut 50 prosenttiin⁵. Työmarkkinoiden ulkopuolelle ovat jääneet erityisesti naiset, joilla on matala koulutustaso. Lisäksi päätyössä tehtyjen työtuntien kokonaismäärä⁶ pieneni pandemian ensimmäisen aallon aikana naisilla yleisesti ottaen enemmän, ja naisia on siirtynyt miehiä enemmän työttömyydestä työvoiman ulkopuolelle⁷. Tilanteet ja käytettävissä olevat tiedot vaihtelevat kuitenkin jäsenvaltioittain, ja joissakin tapauksissa tarvitaan lisää sukupuolen mukaan eriteltyjä tietoja.

² <https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/essential-workers>.

³ Ks. EIGEn tutkimusmuistio (8878/21 ADD 1, s. 29).

⁴ Ks. EIGEn tutkimusmuistio (8878/21 ADD 1, s. 20).

⁵ Ks. EIGEn tutkimusmuistio (8878/21 ADD 1, s. 12).

⁶ Ks. EIGEn tutkimusmuistio (8878/21 ADD 1, s. 14).

⁷ Ks. EIGEn tutkimusmuistio (8878/21 ADD 1, s. 17).

10. Työpaikkojen menetykset vähittäiskaupassa, majoitusallalla, hoivakodeissa, kotitaloustyössä ja vaateeteollisuudessa muodostivat 40 prosenttia kaikista naisten menetetyistä työpaikoista covid-19-pandemian ensimmäisen aallon aikana⁸. Kotitalouksien koti- ja hoivapalveluissa (naisten osuus 89 prosenttia) työpaikat vähenivät 18 prosenttia⁹. Alkuvaiheessa pandemia ja rajoittamistoimenpiteet vaikuttivat voimakkaasti itsenäisiin ammatinharjoittajiin sekä tilapäisiin ja osa-aikaisiin työntekijöihin, joiden joukossa naiset menettivät huomattavan paljon työpaikkoja: naisten osuus osa-aikaisten työpaikkojen menetyksistä oli 69 prosenttia ja tilapäisten työpaikkojen menetyksistä 48 prosenttia. Naisia on vähemmän itsenäisinä ammatinharjoittajina, mutta heidän osuutensa työpaikkojen menetyksistä oli kyseisessä ryhmässä silti 34 prosenttia¹⁰. Lisäksi miehet löysivät kesällä 2020 naisia useammin jälleen työpaikan¹¹.
11. Sukupuolten välinen digitaalinen kuilu uhkaa rajoittaa naisten mahdollisuuksia ja henkilökohtaisia valmiuksia vastata lisääntyvän etätöön aiheuttamiin vaatimuksiin sekä nykyisen kriisin aikana että myös tulevaisuudessa. Naisilla on keskimäärin vähemmän mahdollisuuksia käyttää digitaaliteknologiaa, he joutuvat sen kanssa vähemmän tekemisiin ja heillä on siitä vähemmän kokemusta kuin miehillä. Tämä on erityinen ongelma yli 54-vuotiailla naisilla, joiden digitaalisissa taidoissa on sitkeästi esiintyviä puutteita etenkin perustason ylittävien digitaalisten taitojen osalta¹². Etätöön jatkuessa tulevaisuuden työelämässä kaikille on varmistettava digitaalinen infrastruktuuri ja yhteydet sekä mahdollisuus digitaalisten taitojen kehittämiseen. Erityistä huomiota on kiinnitettävä naisiin, sillä näin voidaan puuttua kaikilta osin sukupuolten väliseen digitaaliseen kuiluun¹³.
12. On joitain merkkejä siitä, että yhä useammat naiset valitsevat työpaikan miesvaltaiselta alalta, kuten tieto- ja viestintätekniikan alalta, jolla työllisyys kasvoi merkittävästi vuoden 2020 toisella neljänneksellä. Naiset ovat kuitenkin edelleen aliedustettuina tällä alalla. Esimerkiksi tietokoneohjelmoinnissa, konsultoinnissa ja niihin liittyvässä toiminnassa naisten osuus työllisyyden kasvusta oli vain 28 prosenttia¹⁴.

⁸ Ks. EIGEn tutkimusmuistio (8878/21 ADD 1, s. 23).

⁹ Ks. EIGEn tutkimusmuistio (8878/21 ADD 1, s. 21).

¹⁰ Ks. EIGEn tutkimusmuistio (8878/21 ADD 1, s. 26).

¹¹ Ks. EIGEn tutkimusmuistio (8878/21 ADD 1, s. 11 ja 16).

¹² Ks. EIGEn tutkimusmuistio (8878/21 ADD 1, s. 35–36).

¹³ Ks. ETSK:n lausunto, kohta 1.6.

¹⁴ Ks. EIGEn tutkimusmuistio (8878/21 ADD 1, s. 23–24).

13. Monissa jäsenvaltioissa palkkatason aleneminen vuoden 2020 alkupuoliskolla vaikutti enemmän naisiin kuin miehiin¹⁵, mikä uhkaa lisätä jo ennestään merkittävää sukupuolten epätasapainoa eläketuloissa ja elämänlaadussa eläkkeelle siirtymisen jälkeen.¹⁶ Naiset ovat miehiä useammin palkallisella sairaus- tai hoitovapaalla taikka saavat avustusta elinkustannuksiin tai kotitalouden tarpeisiin, kun taas miehet saavat naisia useammin – ja yleensä korkeampia – työttömyysetuusia tai palkkatukea. Kriisin aikana yhä useammat, erityisesti työikäiset naiset ovat raportoineet taloudellisista vaikeuksista, jotka lievimmillään liittyvät vaikeuksiin elintason ylläpitämisessä ja vakavimmillaan johtavat kyvyttömyyteen saada rahat riittämään.
14. Sitkeä sukupuolten epätasa-arvo, joka ilmenee koti- ja hoitotöiden epätasaisena jakautumisena kotitaloudessa, on johtanut siihen, että naisten vastuulle on jäänyt suhteettoman suuri osa palkattomasta työstä, jonka määrä kasvoi covid-19-kriisin aikana hoitopalvelujen tarjonnan vähentymisen, koulujen sulkemisen ja verkko-opetuksen vaatimusten, tavanomaisten kotitöiden lisääntymisen, ulkoisten kotitalouspalvelujen puutteen sekä epävirallisen avun heikomman saatavuuden vuoksi¹⁷. Pandemian aikana systeemiset palkkaerot ovat joissakin jäsenvaltioissa aiheuttaneet myös sukupuolten välisiä eroja perhevapaiden käytössä ja naiset ovat miehiä useammin käyttäneet tällaisia vapaita. Tällaisella epätasapainolla voi olla haitallinen vaikutus naisten hyvinvointiin sekä pidemmän aikavälin työmarkkinanäkymiin ja urakehitykseen, ja se voi vahvistaa stereotyyppisiä sukupuolirooleja. Hoitovelvoitteet lankeavat yhä useammin naisille, mikä oli jo ennen kriisiä merkittävimpiä syitä siihen, että naiset eivät ole työelämässä.

¹⁵ ILO (2020), Global Wage Report 2020–2021.

¹⁶ Eurofound (2020), Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

¹⁷ Ks. EIGEn tutkimusmuistio (8878/21 ADD 1, s. 50).

15. Vaikka covid-19-pandemian ensimmäisen aallon aikana miehet lisäsivät osallistumistaan palkattomaan hoitotyöhön, naiset käyttivät edelleen miehiä enemmän tunteja omien lasten tai lastenlasten hoitamiseen ja kasvattamiseen (12,6 tuntia viikossa, miehet 7,8 tuntia), iäkkäiden tai vammaisten sukulaisten hoivaamiseen (4,5 tuntia viikossa, miehet 2,8 tuntia) sekä ruoanlaittoon ja kotitöihin (18,4 tuntia viikossa, miehet 12,1 tuntia viikossa)¹⁸. Koulujen ja lastenhoitopalvelujen tilapäinen sulkeminen sulkutoimien aikana on lisännyt lasten hoitamiseen käytettyä aikaa ja ponnistusta. Tämä koskee erityisesti työssäkäyviä naisia, joilla on alle 12-vuotiaita lapsia ja jotka ilmoittivat käyttävänsä lastenhoitoon noin 54 tuntia viikossa, kun taas työssäkäyvien miesten vastaava aika oli 32 tuntia (kesä 2020)¹⁹. Lisäksi naiset ilmoittivat miehiä useammin työ- ja yksityiselämän tasapainon yleisestä heikkenemisestä, muun muassa vaikeuksista keskittyä työhön perheeseen liittyvien velvollisuuksien vuoksi, sekä tunteesta, että he eivät pysty antamaan perheelleen aikaa, ja siitä, että he tuntevat itsensä työn jälkeen entistä väsyneemmiksi tehdessään kotitöitä. Äidit seurasivat aktiivisemmin lasten verkko-opetusta, mikä lisäsi paineita. Paineita kokevat erityisesti yksinhuoltajat, jotka ovat useimmiten naisia, sillä he eivät voi jakaa hoitovelvoitteita ja heidän taloudelliset resurssinsa ovat yleensä vähäisemmät, sekä välttämättömiksi luokitelluissa töissä olevat naiset ja miehet, jotka eivät voi jäädä kotiin hoitamaan lapsia, sekä etätyöntekijät, erityisesti ne, joilla on pieniä lapsia ja joiden tuottavuuteen vaikuttavat useiden tehtävien samanaikaisen suorittamisen ja keskeytysten lisääntyminen, työmäärän kasvu ja suurempi henkinen taakka²⁰.
16. Pandemian aikana kerätty näyttö osoittaa itse asiassa, että joustavat työjärjestelyt ja etätyö, erityisesti kotona tehtävä työ, voivat helpottaa työ- ja yksityiselämän tasapainoa ja edistää sukupuolten tasa-arvoa työmarkkinoilla vain, jos niihin liittyy sukupuolten tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä sekä perheystävällisiä politiikkatoimia ja organisaatiokäytäntöjä, ja edellyttäen, että työntekijöiden työterveyttä ja -turvallisuutta suojellaan.

¹⁸ Ks. EIGEn tutkimusmuistio (8878/21 ADD 1, s. 43).

¹⁹ Ks. EIGEn tutkimusmuistio (8878/21 ADD 1, s. 45).

²⁰ Ks. EIGEn tutkimusmuistio (8878/21 ADD 1, s. 48-49).

17. Naisten ja miesten tasa-arvon tulevaisuuteen liittyvänä huolena on se, että etätöitä käytetään työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamista helpottavana välineenä (mikä saattaa selittää sen, että kotona säännöllisesti työskentelevistä suurempi osa on naisia), sekä se, että tuoreiden arvioiden mukaan 45 prosenttia naisista ja vain 30 prosenttia miehistä toimii tehtävissä, joissa etätö on mahdollinen²¹. Näin ollen on tarpeen puuttua tiettyihin etätöihin liittyviin riskeihin, jotka ovat paljastuneet covid-19-kriisin aikana, muun muassa siihen, että etätöistä voi tulla naisvaltainen vaihtoehto²² toimistotyölle. Riskeinä voivat olla naisten palkattoman työn lisääntyminen²³, joka saattaisi vahvistaa muun muassa koti- ja hoivatyöhön liittyviä stereotyyppisiä sukupuolirooleja; työn intensiteetin kasvu sekä palkkatyön ja yksityiselämän välisten rajojen hämärtyminen; naisten näkyvyyden väheneminen työyhteisössä ja naisten urakehityksen estyminen sekä naisiin kohdistuvan verkkoväkivallan ja -häirinnän lisääntyminen.
18. Nykyinen kriisi tarjoaa myös tilaisuuden pohtia etätöitä koskevia sääntöjä ja käytäntöjä, muun muassa vuoropuhelussa työmarkkinaosapuolten ja muiden sidosryhmien kanssa, sillä näin voidaan suunnitella ja toteuttaa joustavia ja terveyttä turvaavia järjestelyjä, muun muassa työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamista helpottavia ratkaisuja.
19. Ennaltaehkäisevät sulkutoimet ovat kärjistäneet monia naisiin ja tyttöihin kohdistuvaan väkivaltaan tai sen jatkumiseen johtaneita tekijöitä, heikentäneet sosioekonomisia olosuhteita sekä johtaneet työpaikkojen menetyksiin. Monissa jäsenvaltioissa uudet tiedot osoittavat, että sukupuoleen perustuva väkivalta, perheväkivalta, lähisuhdeväkivalta ja muut väkivallan ja häirinnän muodot ovat lisääntyneet pandemian aikana sekä verkossa että sen ulkopuolella. Tämä loukkaa vakavasti ihmisoikeuksia sekä estää naisten ja tyttöjen täysipainoisen osallistumisen kaikilla elämäntiloilla. Ongelman torjumiseksi tarvitaan näin ollen kaikkien asiaankuuluvien toimijoiden koordinoituja toimia, muun muassa toimenpiteitä, joilla edistetään ja tuetaan naisten taloudellista voimaannuttamista ja riippumattomuutta, jotka voivat auttaa heitä välttämään väkivaltatilanteita.

²¹ Ks. EIGEn tutkimusmuistio (8878/21 ADD 1, s. 32).

²² Ks. EIGEn tutkimusmuistio (8878/21 ADD 1, s. 48 ja 63) sekä ETSK:n lausunto, kohta 1.1.

²³ Ks. ETSK:n lausunto, kohta 1.1.

20. Myös miesten osallistuminen palkattomaan hoiva- ja kotityöhön on lisääntynyt covid-19-kriisin aikana esimerkiksi silloin, kun isät työskentelevät kotoa käsin tai osallistuvat hoivatehtäviin, koska naiset työskentelevät välttämättömiksi luokiteltavissa töissä. Kestävät muutokset edellyttäisivät kuitenkin stereotyyppisiin sukupuolirooleihin, seksismiin ja ansioiden epätasapainoon liittyvien sitkeiden asenteiden poistamista sekä toimia, jotka edistävät ja helpottavat palkkatyön ja palkattoman hoivatyön tasapuolista jakamista naisten ja miesten kesken²⁴.
21. Lisäksi vertikaalisena eriytymisenä jatkuvasti ilmenevä sukupuolten epätasa-arvo on johtanut siihen, että naiset ovat edelleen olleet aliedustettuina päätöksenteossa kriisin aikana ja elvytystoimenpiteitä suunniteltaessa.
22. Vaikka suurin osa terveydenhuollon ammattilaisista EU:ssa on naisia ja naiset ovat etulinjassa pandemian torjunnassa, he ovat aliedustettuina terveydenhuoltoalan johtotehtävissä ja päätöksentekoprosesseissa²⁵. Lisäksi 115:stä maailmanlaajuisesti tunnetusta covid-19-pandemiaa käsittelevästä asiantuntijatyöryhmästä sekä päätöksenteosta vastaavasta tahosta vain 3,5 prosentissa sukupuolet ovat tasapuolisesti edustettuina, kun taas 85,2 prosentissa enemmistö on miehiä²⁶.
23. On olemassa riski, että naiset eivät hyötyisi tasapuolisesti jälleenrakennustoimista kriisin jälkimainingeissa, esimerkiksi jos toimenpiteet keskittyvät miesvaltaisiin talouden aloihin eivätkä sisällä erityisiä säännöksiä, joissa otetaan huomioon naiset ja tytöt, tai jos toimenpiteet kohdistuvat vain työntekijöihin, jotka ovat menettäneet työpaikkansa kriisin aikana, jättäen vaille huomiota ne, jotka olivat jo ennen kriisiä syrjäytyneet työmarkkinoilta.

²⁴ Ks. EIGEn tutkimusmuistio (8878/21 ADD 1, s. 43-44).

²⁵ OECD (2020), "Women at the core of the fight against Covid-19 crisis", OECD:n politiikkatoimet koronavirusta vastaan (covid-19). 1.4.2020 julkaistu versio.

²⁶ Van Daalen, K.R., Bajnoczki, C., Chowdhury, M. ja muut (2020): Symptoms of a broken system: the gender gaps in Covid-19 decisionmaking, BMJ Global Health.

24. Koska covid-19-kriisillä on jo todettuja ja vielä kehittymässä olevia vaikutuksia naisiin, on kiireellistä ottaa huomioon sukupuolten tasa-arvoa koskeva näkökulma lyhyen aikavälin hätätoimenpiteissä ja pitkän aikavälin jälleenrakennustoimissa sekä varmistaa naisten ja miesten tasapuolinen edustus covid-19-kriisinhallinnassa, muun muassa jotta olemassa olevan sukupuolten eriarvoisuuden paheneminen entisestään voidaan estää sekä varmistaa, ettei aiemmin saavutettua hyötyä menetetä.
25. Tämä on ennakkoodellytys Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin täytäntöönpanolle. Euroopan parlamentti, neuvosto ja komissio antoivat 17. marraskuuta 2017 pilaria koskevan julistuksen, ja sukupuolten tasa-arvo ja työ- ja yksityiselämän tasapaino vahvistetaan sen periaatteissa 2 ja 9. Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskevassa toimintasuunnitelmassa esitetään useita aloitteita, joilla puututaan sukupuolten eriarvoisuuteen ja edistetään työ- ja yksityiselämän tasapainoa, ja siinä ehdotetaan vähimmäistavoitteeksi sukupuolten välisen työllisyseron puolittaminen vuoteen 2030 mennessä.
26. Uuteen Euroopan osaamisohjelmaan sisältyy joukko toimia, joilla varmistetaan, että tytöt ja naiset ovat yhtäläisesti mukana tieto- ja viestintätekniikan opinnoissa poikien ja miesten rinnalla ja että he osallistuvat myös tasavertaisesti yrittäjäys- ja digitaitojen kehittämiseen.
27. Lisäksi Euroopan komission julkaiseman sukupuolten tasa-arvostrategian 2020–2025 mukaisesti "naisten työvoimaosuuden kasvattamisella on vahva myönteinen vaikutus talouteen varsinkin nykytilanteessa, jossa työvoima kutistuu ja osaajista on pulaa. Se myös antaa naisille mahdollisuuden elää omannäköistään elämää, osallistua julkiseen elämään ja olla taloudellisesti riippumattomia."
28. Nämä päätelmät perustuvat Euroopan parlamentin, neuvoston, komission ja alan keskeisten sidosryhmien aiempaan työhön ja poliittisiin sitoumuksiin sekä liitteessä lueteltuihin asiakirjoihin.

EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, joka

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

29. Varmistamaan, että kansallisissa elpymis- ja palautumissuunnitelmissa²⁷ noudatetaan sitoutumista sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisten mahdollisuuksien valtavirtaistamiseen Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteiden 2 ja 3, YK:n kestävän kehityksen tavoitteen 5 sekä tarvittaessa sukupuolten tasa-arvoa koskevan kansallisen strategian mukaisesti.
30. Hyödyntämään tätä varten sukupuolianalyysimenetelmiä ja -välineitä (esim. sukupuolivaikutusten arviointia, sukupuolen mukaan eriteltyjä laadukkaita tietoja ja asiaankuuluvia laadullisia ja määrällisiä tasa-arvoindikaattoreita) sekä intersektionaalista analyysia kaikilla aloilla, välttämällä samalla kaikki tarpeettomat hallinnolliset rasitteet.
31. Valtavirtaistamaan sukupuolten tasa-arvo osaksi kansallisia säännöksiä ja välineitä, joilla Euroopan rakennerahastot pannaan täytäntöön, ja seuraamaan soveltuvien osien nautimista ja miehiin kohdistuvia vaikutuksia.

²⁷ Ks. asetus (EU) 2021/241 elpymis- ja palautumistukivälineen perustamisesta, 18 artiklan 4 kohdan o alakohta.

32. Edistämään ja valtavirtaistamaan sukupuolten tasa-arvoa ja kaikkien yhtäläisiä mahdollisuuksia elvytystoimenpiteiden suunnittelussa ja täytäntöönpanossa kaikilla aloilla covid-19-pandemian sukupuolivaikutuksia koskevien tietojen pohjalta sekä ottaen huomioon intersektionaalisuuden ja moniperusteisen syrjinnän. Asiaankuuluvia kansallisia toimenpiteitä voivat olla esimerkiksi seuraavat:
- a) Toimenpiteet, joilla tuetaan pahasti kärsineillä talouden aloilla, kuten vähittäiskaupassa sekä vieraanvaraisuus- ja matkailualalla toimivia työntekijöitä ja joilla vastataan naisten erityistarpeisiin, mukaan lukien naiset, joilla on matala koulutustaso, lyhennettyä työaikaa tekevät naiset, työelämän ulkopuolelle siirtyvät naiset sekä työttömät naiset, erityisesti nuoret työttömät naiset ja työttömät maahanmuuttajanaiset, keskittyen sellaisiin näkökohtiin kuin työmarkkinoiden muutokset, uudelleen koulutus ja täydennyskoulutus, aktiivinen työvoimapolitiikka ja yrittäjyys.
 - b) Toimenpiteet, joilla varmistetaan, että työttömillä, jotka olivat jo ennen covid-19-kriisiä syrjäytyneet työmarkkinoilta, on yhtäläiset mahdollisuudet saada tukea työpaikan tai koulutuksen löytämisessä.
 - c) Toimenpiteet, joilla parannetaan kriittisten työntekijöiden asemaa, mukaan lukien terveydenhuolto- ja hoiva-alan ammattilaisten ja aloilla työskentelevät työntekijät, joilla on usein matala palkka ja joiden perustavanlaatuisen merkitys on tullut selväksi covid-19-kriisin aikana, kiinnittäen erityistä huomiota oikeudenmukaisiin palkkoihin, urakehitysmahdollisuuksiin, sosiaaliturvan saatavuuteen ja kunnollisiin työoloihin.
 - d) Toimenpiteet, joilla torjutaan pimeää työtä ja parannetaan kotitaloustyöntekijöiden työllisyystilannetta ja sosiaalista suojelua, kiinnittäen erityistä huomiota alalla työskentelevien lukuisten maahanmuuttajanaisten työ- ja elinoloihin.
 - e) Toimenpiteet, joilla edistetään naisten ja miesten tasapuolisempaa osallistumista kriisiin liittyviin hoitotukitoimenpiteisiin.

- f) Toimenpiteet julkisen hoitoinfrastruktuurin, -laitosten sekä -palvelujen parantamiseksi, ulkoistetut palvelut mukaan lukien.
 - g) Toimenpiteet, joilla puututaan niihin covid-19-pandemian vaikutuksiin, jotka kohdistuvat sukupuoleen perustuvaan väkivaltaan, kuten parisuhdeväkivaltaan, perheväkivaltaan sekä verkkoväkivaltaan, mukaan lukien uhreille tarjottavat tukipalvelut.
 - h) Toimenpiteet, joilla edistetään naisten ja tyttöjen työllistymis- tai koulutusmahdollisuuksia perinteisesti miesvaltaisilla aloilla, kuten STEM-aloilla (luonnontieteet, teknologia, insinööritieteet ja matematiikka)²⁸ ja erityisesti tieto- ja viestintätekniikan alalla.
33. Pyrkimään aktiivisesti naisten ja miesten työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamiseen esimerkiksi seuraavilla toimenpiteillä:
- a) Toimenpiteet, joilla varmistetaan, että kaikilla työntekijöillä, etätyöntekijät mukaan lukien, on samat edellytykset uralla etenemiseen sekä yhtäläiset mahdollisuudet päästä johto- ja päätöksentekotehtäviin.
 - b) Toimenpiteet, joilla edistetään palkallisen työn ja palkattoman hoivatyön ja kotityön tasapuolista jakautumista naisten ja miesten välillä, mukaan lukien kannustimet, joiden avulla miehet saataisiin osallistumaan enemmän palkattomaan hoitotyöhön.
 - c) Toimenpiteet, joilla varmistetaan työ- ja yksityiselämän tasapainottamista koskevan direktiivin nopea ja tehokas täytäntöönpano, ottaen huomioon covid-19-kriisistä johtuvat huolenaiheet.
 - d) Investoiminen digitaaliseen infrastruktuuriin ja kaikkien ulottuvilla oleviin yhteyksiin, mukaan lukien tarvittaessa paikalliset yhteiset tilat, jotka helpottavat etätyötä kodin ulkopuolella, ja digitaalisten taitojen parantaminen kiinnittäen erityistä huomiota naisiin, varmistaen samalla, että pk-yritysten tarpeet otetaan huomioon.

²⁸ Science – luonnontieteet, Technology – teknologia, Engineering – insinööritieteet ja Mathematics – matematiikka.

e) Toimet, joilla edistetään työnantajien keskuudessa sellaista yrityskulttuuria, politiikkoja ja käytäntöjä, jotka lisäävät hyvinvointia ja tuottavuutta, edistävät naisten ja miesten tasa-arvoa ja torjuvat sukupuolistereotypioita, muun muassa edistämällä johtamiskoulutusta ja kannustamalla johtajia omaksumaan joustavan lähestymistavan ja ottamaan huomioon muun muassa erilaiset työskentelymallit ja työntekijöiden erilaiset tilanteet, erityisesti perhetilanteet sekä yksinhuoltajien ja vammaisten naisten tilanteet; parantamalla työterveyttä ja -turvallisuutta; sekä etätyön yhteydessä annettavan koulutuksen ja taitojen kehittämisen avulla.

34. Pohtimaan mahdollisuuksia luoda kokonaisvaltainen kehys, joka mahdollistaa palkkatyön ja palkattoman hoivatyön tasapuolisen jakamisen naisten ja miesten kesken, mikä on edellytys naisten osallistumiselle työmarkkinoille ja urakehitykselle. Tällaiseen kehykseen kuuluisi kohtuuhintaisten ja korkealaatuisten koulutus- ja hoitopalvelujen saatavuus lapsille ja huollettaville, joustavat, terveelliset ja kohtuulliset työjärjestelyt, työntekijöiden mahdollisuudet työajan tilapäiseen lyhentämiseen tai mukauttamiseen sekä sellaisten taloudellisten pidäkkeiden vähentäminen, jotka kannustavat palkattoman hoitotyön ja palkallisen työn epätasaiseen jakamiseen naisten ja miesten välillä tai pitkittävät sitä.
35. Toteuttamaan edelleen tehokkaita toimenpiteitä, joilla puututaan horisontaaliseen eriytymiseen koulutuksessa ja ammateissa kaikilla tasoilla, edistämällä yhdenvertaista pääsyä kaikille koulutusaloille ja monipuolistamalla naisten ja miesten koulutus- ja urapolkuja. Edistämään aktiivisesti etenkin tyttöjen ja naisten mahdollisuuksia käyttää tieto- ja viestintäteknikkaa ja puuttumaan sukupuolten väliseen digitaaliseen kuiluun sen eri muodoissaan, muun muassa parantamalla tyttöjen ja naisten digitaalisia taitoja ja motivoimalla tyttöjä opiskelemaan STEM-aloja ja erityisesti tieto- ja viestintäteknikkaa.

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

36. Tehostamaan konkreettisia toimia, joilla torjutaan naisten ja miesten rakenteellista eriarvoisuutta, muun muassa vertikaalista ja horisontaalista eriytymistä ja erityisesti sukupuolten välistä digitaalista kuilua sekä sukupuolten palkka- ja eläke-eroja ja palkattomien hoiva- ja kotitöiden epätasaista jakautumista, muun muassa työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamisen yhteydessä.
37. Toteuttamaan toimia kaikenlaisen naiseen ja tyttöihin kohdistuvan väkivallan, kuten parisuhdeväkivallan, perheväkivallan sekä verkkoväkivallan ja -häirinnän, ehkäisemiseksi ja torjumiseksi, erityisesti suojelemalla ja voimaannuttamalla uhreja ja tilanteesta selvinneitä.
38. Tehostamaan sukupuolten tasa-arvoa koskevia politiikkoja ja edistämään naisten ja tyttöjen voimaannuttamista poliittisena painopisteenä, erityisesti covid-19-kriisin ja sen jälkivaikutusten johdosta toteutettujen politiikkojen yhteydessä.
39. Keraamaan ja levittämään lisää sukupuolen mukaan eriteltyä dataa, tietoa ja tutkimuksia covid-19:n vaikutuksista sukupuolten tasa-arvoon, muun muassa seuraavista:
 - a) Etätyön lisääntymisen vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon, muun muassa työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamisen yhteydessä, ottaen huomioon etätyön suhteellinen yleisyys naisten ja miesten keskuudessa, koulujen ja lastenhoitopalvelujen tilapäisen sulkemisen vaikutukset sekä erilaiset kotitalouksien kokoonpanot ja niiden työjärjestelyt.
 - b) Miesten entistä suurempi osallistuminen kotitöihin ja palkattomaan hoivatyöhön pandemian aikana sekä sen syyt ja vaikutukset.
 - c) Kriisin vaikutukset työskentelymalleihin, muun muassa työaikaan, työmarkkinoiden ulkopuolelle jäämiseen ja työuran keskeytymiseen.
 - d) Vanhempain-, perhe- tai hoitovapaan käyttö.

40. Tekemään tutkimusta palkattoman hoivatyön arvosta ja tarvittaessa sisällyttämään palkattoman hoivatyön makrotaloudellisiin ja työmarkkina-analyysihin sekä työvoima- ja työllisyyspolitiikkojen suunnitteluun ja kehittämään lisäindikaattoreita, joilla mitataan makrotaloudellista suorituskykyä, mukaan lukien palkallinen ja palkaton hoivatyö, hoivatalous ja sukupuolten väliset erot ajankäytössä.
41. Keräämään ja levittämään olemassa olevia hyviä käytäntöjä sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi etätyön yhteydessä.
42. Toteuttamaan naisten ja miesten työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamiseksi muun muassa seuraavat toimenpiteet:
- a) Toimenpiteet, joilla edistetään palkkatyön ja palkattoman hoivatyön ja kotityön tasapuolista jakamista naisten ja miesten kesken ja kannustetaan miehiä hyödyntämään olemassa olevia perheystävällisiä politiikkoja, muun muassa käyttämällä perhevapaita.
 - b) Toimenpiteet etätyön kehittämiseksi ja muuttuviin työskentelymalleihin puuttumiseksi siten, että naisten ja miesten tasa-arvoa sekä työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamista edistetään, esimerkiksi seuraavasti:
 - i. Tarkistetaan tarvittaessa lainsäädäntö- ja sääntelykehystä varmistaen samalla, että vaikutukset eivät kohdistu kohtuuttomasti pk-yrityksiin ja että niiden tarpeet otetaan huomioon. Tarkastelun kohteena voisi olla suurempi joustavuus toimistotyön ja kotona tehtävän työn välillä; joustava työaika sekä räätälöidyt terveellistä työaikaa koskevat järjestelyt; työterveys ja -turvallisuus, mukaan lukien psykososiaaliset riskit ja ergonomiset näkökohdat; oikeus olla tavoittamattomissa; hoitovapaa; irtisanomissuoja; valvonta- ja seurantakäytännöt; ja sosiaalinen suojelu, erityisesti kun on kyse työmarkkinoilta poistumisesta maksettavista korvauksista hoivavelvoitteisiin liittyvissä tapauksissa.

- ii. Varmistetaan korkealaatuisten, kohtuuhintaisten, helposti saatavilla olevien ja monipuolisten hoitopalvelujen saatavuus kotona tai kodin ulkopuolella (hoitotehtävien ulkoistaminen), muun muassa parantamalla tukihoitoinfrastruktuureja (esim. lastenhoitopalvelut Barcelonan tavoitteiden mukaisesti sekä vanhusten hoitopalvelut), ja vastataan näin erilaisiin vaatimuksiin ja tilanteisiin, jotta voitaisiin varmistaa, että työn ja hoivatehtävien yhteensovittamiseen liittyvät haasteet eivät etätyön myötä kasva kohtuuttomiksi naisten kannalta. Varmistetaan, että nämä palvelut ovat kaikkien työntekijöiden, myös etätyöntekijöiden, saatavilla.
43. Torjumaan tehokkaasti ennakoluuloja työnarviointijärjestelmissä ja lisäämään tietoisuutta palkattoman ja palkallisen hoivatyön arvosta yhteiskuntiemme ja talouksiemme kestävyyskannalta.
44. Suunnittelemaan ja toteuttamaan kohdennettuja toimenpiteitä, joilla torjutaan seksismiä ja sukupuolistereotyyppioita, jotka rajoittavat tyttöjen ja poikien sekä naisten ja miesten valinnanmahdollisuuksia heidän koulutus- ja urapoluillaan, sekä toteuttamaan tieteidenvälistä ja monialaista tutkimusta sukupuolistereotyyppien luonteesta ja niiden vaikutuksesta sukupuolten tasa-arvoon erityisesti työllisyyden osalta.
45. Tarkastelemaan ja toteuttamaan yhteistyössä tutkimusta rahoittavien ja harjoittavien organisaatioiden kanssa asianmukaisia toimenpiteitä, joilla puututaan covid-19-pandemian mahdollisiin sukupuolisidonnaisiin vaikutuksiin, jotka kohdistuvat tutkijoiden työoloihin, uraan ja urakehitykseen kiinnittäen erityistä huomiota naistutkijoihin, -opettajiin ja -opiskelijoihin, ottaen huomioon, että naistutkijoilla on uran alkuvaiheessa lisäesteitä.
46. Vahvistamaan konkreettisia toimia, joilla varmistetaan naisten täysipainoinen ja tasavertainen osallistuminen työmarkkinoille ja edistetään naisten yrittäjyyttä, jotka molemmat ovat edellytyksiä pitkän aikavälin osallistavalle talouskasvulle, sukupuolten tasa-arvolle ja naisten taloudelliselle riippumattomuudelle.

47. Tehostamaan toimenpiteitä naisten määrän lisäämiseksi päätöksentekoprosesseissa, muun muassa prosesseissa, joilla määritellään toimia covid-19-kriisin torjumiseksi, ja edistämään naisten ja miesten tasapuolista edustusta päätöksenteossa keinona varmistaa sukupuolinäkökohdat huomioon ottava politiikka, lainsäädäntö ja täytäntöönpano. Tämän ansiosta naisten ja tyttöjen tarpeet, tulevaisuudennäkymät, tiedot ja taidot voidaan asianmukaisesti muuntaa politiikoiksi, jotka edistävät naisten ja miesten tasa-arvon lisäämistä ja edistävät siten oikeudenmukaista ja kestävä elpymistä.
48. Pyrkimään yhdessä Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin ja sen 2 ja 3 täytäntöönpanoon.
49. Varmistamaan, että sukupuolten tasa-arvon vahvistaminen otetaan huomioon ja sitä edistetään asiaankuuluvien EU:n rahoitusohjelmien täytäntöönpanon, seurannan, raportoinnin ja arvioinnin kaikissa vaiheissa.

KEHOTTA EUROOPAN KOMISSIOTA:

50. Esittämään tarkistetut Barcelonan tavoitteet, jotta laadukkaan varhaiskasvatuksen tarjonnan ylöspäin tapahtuvaa lähentymistä voitaisiin edistää jäsenvaltioissa.
51. Ottamaan sukupuolten tasa-arvon huomioon vahvistettaessa menetelmiä, joilla raportoidaan elpymis- ja palautumistukivälineen sosiaalimenoista kyseisessä välineessä vahvistettujen sääntöjen mukaisesti, jotta asia voidaan ottaa huomioon tukivälineen täytäntöönpanoa koskevassa tarkastelukertomuksessa.
52. Arvioimaan ja tukemaan toimenpiteitä, joilla puututaan sukupuolivaikutuksiin, jotka kohdistuvat covid-19-pandemian hoidon vastaanottajiin, erityisesti vanhuksiin, ja hoidon antajiin samoin kuin yhteiskuntaan ja laajemmin talouteen, pitkäaikaishoito mukaan luettuna. Harkitsemaan sellaisten toimenpiteiden määrittämistä, joilla tuetaan pitkäaikaishoidon tarjonnan ylöspäin tapahtuvaa lähentymistä.
53. Tarkastelemaan naisten tilannetta työmarkkinoilla ja noudattamaan johdonmukaisesti sukupuolinäkökulman vahvistamista koskevaa lähestymistapaa talouspolitiikan eurooppalaisen ohjausjakson kaikilla asiaankuuluvilla osa-alueilla, tarvittaessa vuoden 2020 työllisyyden suuntaviivojen mukaisesti.
54. Jatkamaan tutkimusta covid-19-kriisin vaikutuksista sukupuolten tasa-arvoon, muun muassa EIGEssä.

KEHOTTA TYÖLLISYYSKOMITEAA JA SOSIAALISEN SUOJELUN KOMITEAA

55. Sisällyttämään toimeksiantojensa sekä Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskevan toimintasuunnitelman puitteissa sukupuolten tasa-arvoa koskevan näkökulman edelleen asiaankuuluvien politiikanalojen analyysiin, muun muassa covid-19-pandemian ja sen jälkiseurausten käsittelyssä.

KEHOTTA TYÖMARKKINAOSAPUOLIA niiden riippumattomuutta täysin kunnioittaen:

56. Pyrkimään aktiivisesti sukupuolten tasa-arvoon covid-19-pandemian ja sen jälkiseurausten käsittelyssä ja tehostamaan konkreettisia toimia, joilla torjutaan naisten ja miesten rakenteellista eriarvoisuutta, muun muassa vertikaalista ja horisontaalista eriytymistä, ja erityisesti sukupuolten välistä digitaalista kuilua sekä sukupuolten palkka- ja eläke-eroja ja palkattomien hoiva- ja kotitöiden epätasaista jakautumista, muun muassa työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamisen yhteydessä.
57. Uudistamaan alakohtaisen tai yritystason työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun tai työnantajan kanssa käytävien kahdenvälisten neuvottelujen yhteydessä etätyökäytäntöjä, erityisesti kotona työskentelevien työntekijöiden osalta, ja puuttumaan muuttuviin työskentelymalleihin, kuten yhdistettyyn toimistotyöhön ja kotona tehtävään työhön tavalla, joka edistää naisten ja miesten tasa-arvoa sekä työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamista.
58. Edistämään kollektiivisten neuvottelujen avulla sellaisia organisatorisia käytäntöjä ja yrityskulttuuria, joilla torjutaan seksismiä, sukupuoleen perustuvaa väkivaltaa, perheväkivalta mukaan lukien, sekä sukupuolistereotyyppioita, sekä etsimään keinoja parantaa työhyvinvointia ja tuottavuutta muun muassa tasa-arvoon tähtäävien politiikkojen ja käytäntöjen, etätyön yhteydessä annettavan koulutuksen ja taitojen kehittämisen avulla, varmistamalla, että etätyö on vapaaehtoinen vaihtoehto sekä parantamalla työterveyttä ja -turvallisuutta.
59. Kannustamaan kaikkia johtajia omaksumaan joustavan lähestymistavan etätyöhön, ottaen huomioon muun muassa erilaiset työskentelymallit ja työnantajan tarpeet sekä työntekijöiden ja heidän perheidensä sekä yksinhuoltajien erilaiset tilanteet.

Viiteasiakirjat

1. EU:n toimielinten väliset:

Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilari,

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

2. EU:n lainsäädäntö:

Neuvoston direktiivi 2004/113/EY, annettu 13 päivänä joulukuuta 2004, miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta tavaroiden ja palvelujen saatavuuden ja tarjonnan alalla (*EUVL L 373, 21.12.2004, s. 37–43*)

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 (EU) 2019/1158, annettu 20 päivänä kesäkuuta 2019, vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta (*EUVL L 188, 12.7.2019, s. 79–93*)

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2021/241 elpymis- ja palautumistukivälineen perustamisesta. (*EUVL L 57, 18.2.2021, s. 17–75*)

3. **Neuvosto:**

Kaikki sukupuolten tasa-arvosta ja muista asiaan liittyvistä aiheista annetut neuvoston päätelmät, etenkin seuraavat:

- Neuvoston päätelmät "Naiset ja talous: Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen yhtäläisen työmarkkinoille osallistumisen edellytyksenä" (17816/11)
- Neuvoston päätelmät: Kohti osallistavampia työmarkkinoita (7017/15)
- Neuvoston päätelmät "Naisten ja miesten osaamisen parantaminen EU:n työmarkkinoilla" (6889/17)
- Neuvoston päätelmät "Tehokkaampia toimia sukupuolenmukaisen horisontaalisen eriytymisen vähentämiseksi koulutuksessa ja työelämässä" (15468/17)
- Neuvoston päätelmät "Sukupuolten palkkaerojen poistaminen: keskeiset politiikat ja toimenpiteet" (10349/19)
- Neuvoston päätelmät hyvinvointitaloudesta (13432/19)
- Neuvoston päätelmät "Sukupuolitasa-arvoiset taloudet EU:ssa: Tuleva kehitys: Pekingin toimintaohjelman 25 täytäntöönpanovuoden arviointi" (14938/19)
- Neuvoston päätelmät työhyvinvoinnin parantamisesta (8688/20)
- Neuvoston päätelmät aiheesta "Sukupuolten välisten palkkaerojen kaventaminen: palkkatyön ja palkattoman hoitotyön arvostaminen ja jakautuminen" (13584/20)

4. **Puheenjohtajakolmikko:**

Puheenjohtajakolmikon (Saksa, Portugali ja Slovenia) allekirjoittama julistus sukupuolten tasa-arvosta (heinäkuu 2020)

5. Euroopan komissio:

Komission suositus 2014/124/EU, annettu 7 päivänä maaliskuuta 2014, miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen lujittamisesta läpinäkyvyyden avulla (EUVL L 69, 8.3.2014, s. 112–116)

Komission 26. huhtikuuta 2017 esittämä tiedonanto: "Työssäkäyvien vanhempien ja omaisiaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisen tukemista koskeva aloite" (COM(2017) 252 final)

EU:n toimintasuunnitelma vuosiksi 2017–2019: Sukupuolten palkkaeron kaventaminen (COM(2017) 678 final)

Komission suositus (EU) 2018/951, annettu 22 päivänä kesäkuuta 2018, tasa-arvoelimiä koskevista normeista (EUVL L 167, 4.7.2018, s. 28–35)

Challenges in long-term care in Europe – A study of national policies 2018, Euroopan sosiaalipolitiikkaverkosto (ESPN) (2018)

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)

Tiedonanto "Digitaalisen koulutuksen toimintasuunnitelma 2021–2027 – Koulutuksen mukauttaminen digitaaliin aikaan", COM(2020) 624 final

Vuoden 2021 kertomus naisten ja miesten tasa-arvosta Euroopan unionissa (6774/21)

Euroopan komissio. Miesten ja naisten yhtäläisiä mahdollisuuksia käsittelevä neuvoa-antava komitea – *Opinion on challenges for gender equality in a rapidly ageing society*, lokakuu 2019

Yhteiset eurooppalaiset suuntaviivat siirtymiselle laitoshoidosta yhteisölähtöiseen hoitoon ja Työkalut Euroopan unionin rahastojen käyttöön laitoshoidosta yhteisölähtöiseen hoitoon siirtymistä varten

https://ec.europa.eu/regional_policy/en/policy/themes/social-inclusion/desinit/

Tasa-arvon unioni: sukupuolten tasa-arvostrategia 2020–2025 6678/20 (COM(2020) 152 final)

Tiedonanto "Vahva sosiaalinen Eurooppa oikeudenmukaisten siirtymien toteuttamiseksi". (COM(2020) 14 final)

Tiedonanto Euroopan osaamisohjelma kestävän kilpailukyvyn, sosiaalisen oikeudenmukaisuuden ja mukautumisvalmiuksien edistämiseksi (COM(2020) 274 final)

Euroopan komissio (2020), Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2020. (ISSN 2443-6771)

Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskeva toimintasuunnitelma (6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

6. Euroopan parlamentti:

Päätöslauselma, annettu 30. tammikuuta 2020, köyhyyden sukupuolinäkökulmasta (2019/2870(INI))

Valiokunta-aloitteinen mietintö sukupuolten tasa-arvoa edistävästä hoitopalveluista EU:ssa (2018/2077(INI))

Päätöslauselma 21. tammikuuta 2021 covid-19-kriisistä ja sen jälkeisestä ajasta sukupuolinäkökulmasta tarkastellen (2020/2121(INI))

7. Euroopan tasa-arvoinstituutti:

"Gender Equality and Socio-Economic Consequences of the COVID-19 crisis," 2021. 8878/21 ADD 1

"Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work," 2020
<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

"The Covid-19 pandemic and intimate partner violence against women in the EU" – 2021

"Covid-19 and gender equality"

<https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/essential-workers>

8. **Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö (Eurofound):**

"Striking a balance: Reconciling work and life in the EU", 2019

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf

"Living, working and COVID-19 dataset," Dublin, <http://eurofound.link/covid19data>

"Covid-19: Policy responses across Europe," 2020

"Eläminen, työskentely ja covid-19-pandemia," Covid-19 series, 2020

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>.

"Long-term care workforce: Employment and working conditions," 2020

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20028en.pdf

"Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements,"

New forms of employment series, 2020

"Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age," New forms of employment series, 2020

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf

"Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?," 2020

"Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis," 2020

<https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/dossiers/developments-in-the-covid-19-crisis>

"Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation, Challenges and prospects in the EU series," 2020

9. **Euroopan talous- ja sosiaalikomitea:**

"Etätyö ja sukupuolten tasa-arvo – edellytykset sille, ettei etätyö lisää palkattoman hoiva- ja kotityön epätasaista jakautumista naisten ja miesten välillä ja että sen avulla voidaan edistää sukupuolten tasa-arvoa". SOC/662-EESC-2020

10. **Yhdistyneet kansakunnat:**

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

Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva YK:n yleissopimus

Yhdistyneiden kansakuntien kestävä kehityksen toimintaohjelman Agenda 2030 kestävä kehityksen tavoite 5.4

ILO:n yleissopimus samanarvoisesta työstä maksettavasta samasta palkasta (yleissopimus nro 100), 1951

Kotitaloustyöntekijöiden ihmisarvoista työtä koskeva Kansainvälisen työjärjestön yleissopimus (yleissopimus nro 189), 2011

ILO:n raportti "Care work and care jobs for the future of decent work", 2018

http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm

ILO report "Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19", 2020.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762534.pdf

Yhdistyneet kansakunnat: Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista, New York, 13. joulukuuta 2006, Yhdistyneiden kansakuntien sopimussarja, nide 2515, nro 44910, s. 3

11. **Muut:**

OECD, "Women at the core of the fight against Covid-19 crisis", OECD:n politiikkatoimet koronavirusta vastaan (covid-19). 1.4.2020 julkaistu versio.

<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-covid-19-crisis-553a8269/#biblio-d1e2093>

Euroopan neuvoston suositus CM/Rec(2019)1 seksismin ehkäisemisestä ja torjumisesta
