



Bryssel 5.3.2020
COM(2020) 101 final

**KOMISSION KERTOMUS EUROOPAN PARLAMENTILLE, NEUVOSTOLLE,
EUROOPAN TALOUS- JA SOSIAALIKOMITEALLE JA ALUEIDEN
KOMITEALLE**

**sukupuolten palkkaeron kaventamista koskevan EU:n toimintasuunnitelman 2017–2019
täytäntöönpanosta**

{SWD(2020) 101 final}

1 JOHDANTO

Euroopan komissio hyväksyi marraskuussa 2017 EU:n toimintasuunnitelman sukupuolten palkkaeron kaventamiseksi¹ (jäljempänä 'toimintasuunnitelma'). Tavoitteena oli esittää laaja ja johdonmukainen toimintakokonaisuus sukupuolten palkkaeron kaventamiseksi toisiaan tukevilla lainsäädäntöaloitteilla ja muilla aloitteilla. Lokakuuhun 2019 mennessä komissio oli saanut päätökseen suurimman osan toimintasuunnitelman **24 kohdasta**. Tämän lisäksi useimpien kohtien toteuttamista jatketaan edelleen.²

Toimintasuunnitelma ilmensi komission aikomusta toteuttaa kohdennettuja toimia sukupuolten palkkaeron kaventamiseksi. Palkkaero oli pysynyt ennallaan toimintasuunnitelman hyväksymistä edeltäneen viisivuotiskauden aikana. Toimintasuunnitelmassa kuvataan useita perussyitä, kuten työmarkkinoiden voimakas eriytyminen, hoitovelvoitteiden epätasainen jakautuminen, puutteelliset työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen tähtäävät politiikat ja palkkauksen riittämätön läpinäkyvyys, joihin on puuttuttava voimakkaammin EU:n tasolla pidemmälle menevillä toimenpiteillä. Komission poliittisten painopisteiden mukaisesti yksilöitiin kahdeksan pääasiallista toimintalohkoa. Toimintalohkot sisältävät 24 konkreettista kohtaa, joiden avulla komissio voi pyrkiä kaventamaan palkkaeroja koordinoitusti ja monialaisesti.

Sukupuolten palkkaeron kaventaminen on ollut yksi **komission tasa-arvopolitiikan** ensisijaisista painopisteistä toimintasuunnitelman täytäntöönpanokaudella, joka ulottui suunnitelman hyväksymisestä marraskuussa 2017 aina lokakuuhun 2019. Toimintasuunnitelma on osoittanut, että komissio pyrkii puuttumaan sukupuolten palkkaeroon laajasti ja kattavasti niin tasa-arvopolitiikan kuin useiden alakohtaisten politiikkojen avulla. Toimintasuunnitelmassa vahvistettujen alakohtaisten toimenpiteiden ja kansallisten hankkeiden avulla on lisäksi voitu osoittaa, että monitahoiset toimet ovat tarpeen, jotta voidaan puuttua taustalla oleviin yhteiskunnallisiin rakenteisiin ja sukupuolistereotyyppioihin.

Toimintasuunnitelman perusteella toteutetuilla toimenpiteillä on edistetty **Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin** ja erityisesti sen sukupuolten tasa-arvoa koskevan periaatteen 2 täytäntöönpanoa. Periaatteen mukaan komission on varmistettava naisten ja miesten oikeus yhdenvertaiseen kohteluun ja yhtäläisiin mahdollisuuksiin ja edistettävä niitä kaikilla aloilla, kuten työmarkkinoille osallistumisen, työehtojen ja -olojen sekä urakehityksen osalta. Tässä periaatteessa vahvistetaan myös nimenomaisesti, että naisilla ja miehillä on oikeus samaan palkkaan samanarvoisesta työstä. Toimintasuunnitelman perusteella toteutetut toimenpiteet ovat lisäksi olleet merkityksellisiä useiden muiden Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteiden täytäntöönpanon kannalta. Näitä ovat muun muassa yhtäläisiä mahdollisuuksia, palkkoja, työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista sekä vanhuuden toimeentuloa ja eläkkeitä koskevat periaatteet. Toimintasuunnitelman täytäntöönpano on edistänyt myös **Yhdistyneiden kansakuntien kestävän kehityksen Agenda 2030 -toimintaohjelman** ja erityisesti sen kestävän kehityksen tavoitteen 5 toteuttamista, joka koskee sukupuolten välisen tasa-arvon saavuttamista ja naisten ja tyttöjen oikeuksien ja mahdollisuuksien vahvistamista.

¹ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle ja Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle. EU:n toimintasuunnitelma vuosiksi 2017–2019 – Sukupuolten palkkaeron kaventaminen, COM(2017) 678 final, 20.11.2017.

² Yksityiskohtaisempi kuvaus toimiluetteloon sisältyvien yksittäisten kohtien täytäntöönpanemiseksi toteutetuista toimenpiteistä on liitteenä olevassa komission yksiköiden valmisteluasiakirjassa (SWD (2020)101).

Toimintasuunnitelman täytäntöönpanon aikana komissio myönsi **14 miljoonan euron rahoituksen** hankkeille, joilla pyritään kaventamaan sukupuolten palkkaeroja jäsenvaltioissa. Hankkeilla torjutaan sukupuolistereotyyppioita, vahvistetaan uraohjausta, lisätään naisten osuutta päätöksentekotehtävissä, parannetaan sekä naisten että miesten työ- ja yksityiselämän tasapainoa sekä poistetaan sukupuolten välisiä eroja elämänkaaren aikana puuttumalla sukupuolten välisiin työllisyys-, palkka- ja eläke-eroihin.

Täytäntöönpanokaudella toteutettiin myös **lainsäädäntötoimia**. Kesäkuussa 2019 hyväksyttiin työ- ja yksityiselämän tasapainottamista koskeva direktiivi³, jolla otettiin käyttöön perhevapaita ja työntekijöiden joustavia työjärjestelyjä koskevat vähimmäisvaatimukset ja jolla edistetään hoivatyön tasapuolista jakamista äitien ja isien välillä. Lisäksi komissio antoi kesäkuussa 2018 suosituksen tasa-arvoelimiä koskevista normeista⁴, minkä ansiosta syrjinnän, kuten palkkasyrjinnän, uhreja voidaan tukea entistä paremmin. Komissio käynnisti vuonna 2018 samapalkkaisuutta koskevien säännösten arvioinnin⁵. Sen pohjalta voidaan laatia uusia säädösehdotuksia palkkauksen avoimuutta koskevista sitovista toimista vuonna 2020, kuten komission poliittisissa suuntaviivoissa vuosiksi 2019–2024 ja komission vuoden 2020 työohjelmassa todetaan.

Toimiluettelon kaikki 24 kohtaa oli saatettu päätökseen kokonaan tai osittain toimintasuunnitelman täytäntöönpanokauden loppuun mennessä lokakuussa 2019. Tiedyt toimet ovat johtaneet konkreettisiin tuloksiin eli uuteen lainsäädäntöön tai uusiin käytäntöihin, ja suurinta osaa toimista jatketaan komission eri politiikan aloilla. Tällä kertomuksella pyritään edistämään sukupuolten palkkaeron kaventamista. Siinä arvioidaan toteutettuja toimia, tarkastellaan toimintasuunnitelman joitakin keskeisiä saavutuksia ja edistetään uusia aloitteita miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöön panemiseksi.

2 TIEDOT SUKUPUOLTEN PALKKAEROSTA EUROOPAN UNIONISSA OSOITTAVAT, ETTÄ EDISTYMINEN ON OLLUT HIDASTA

Komissiota kehoitetaan useissa toimintasuunnitelman kohdissa (10, 17 ja 18) keräämään tietoja sukupuolten palkkaerosta. Komissio raportoi säännöllisesti jäsenvaltioiden palkka-, tulo- ja eläke-eroista vuotuisessa kertomuksessaan naisten ja miesten tasa-arvosta Euroopan unionissa. Nämä tiedot⁶ (toimiluettelon kohta 17) osoittavat naisten selkeän ja jatkuvan rakenteellisen alipalkkauksen EU:ssa. Toimintasuunnitelman täytäntöönpanokauden aikana **keskimääräinen sukupuolten palkkaero pieneni jäsenvaltioissa: se oli 16 prosenttia**

³ 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.

⁴ Komission suositus (EU) 2018/951, annettu 22 päivänä kesäkuuta 2018, tasa-arvoelimiä koskevista normeista, C/2018/3850, EUVL L 167, 4.7.2018, s. 28–35.

⁵ Arvioinnin tulokset esitetään komission yksiköiden valmisteluasiakirjassa, joka julkaistaan samanaikaisesti tämän kertomuksen kanssa. Ks. arvio direktiivin 2006/54/EY asianmukaisista säännöksistä, joilla pannaan täytäntöön perussopimuksessa vahvistettu miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaate, SWD (2020)50.

⁶ Vuoden 2019 kertomus naisten ja miesten tasa-arvosta EU:ssa ja sitä edeltäneiden vuosien kertomukset ovat saatavilla Euroopan unionin julkaisutoimiston [verkkosivustolla](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en). Ks. myös tiedot sukupuolten palkkaerosta vuonna 2018 https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en. Tiedot sukupuolten välisestä eläke-erosta ovat julkisesti saatavilla Eurostatin tietokannassa, ks. ”Gender pension gap by age group – EU-SILC survey” osoitteessa https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp13&lang=en ja ”Gender coverage rate in pension by age group – EU-SILC survey” osoitteessa https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp14&lang=en. Tämän asiakirjan tiedot kattavat EU:n 28 jäsenvaltiota toimintasuunnitelman 2017–2019 täytäntöönpanon mukaisesti.

vuonna 2017 ja 15,7 prosenttia vuonna 2018. Jos sukupuolten palkkaeron lisäksi otetaan huomioon erot työajassa ja työuran pituudessa, miesten ja naisten välinen ero taloudellisessa riippumattomuudessa on suurempi. Sukupuolten välinen ero kokonaisansioissa oli unionissa lähes 40 prosenttia vuonna 2014.⁷ Yksi syy tähän on se, että naisille kertyy palkkatyössä keskimäärin vähemmän työtunteja kuin miehille. Kaikkiaan 78 prosenttia unionin kotitalouksien toissijaisista tulonsaajista on naisia.

Eurostatin tietojen mukaan keskimääräinen sukupuolten palkkaero pieneni EU:n jäsenvaltioissa vain marginaalisesti: se oli 16 prosenttia vuonna 2017 ja 15,7 prosenttia vuonna 2018.

Toimintasuunnitelman avulla komissio pyrki myös muodostamaan perusteellisemmän käsityksen naisten ja miesten palkkaeroista. Useat tutkimukset⁸ sukupuolten palkkaeroon vaikuttavista tekijöistä osoittavat, että **noin kaksi kolmasosaa keskimääräisestä palkkaerosta ei selity** työssä käyvien miesten ja naisten henkilökohtaisilla tai työhön ja yrityksiin liittyvillä ominaisuuksilla. Usein palkkaeron syyksi esitetään esimerkiksi sitä, että naiset osallistuvat työmarkkinoille vähemmän, naisille kertyy palkkatyössä vähemmän työtunteja, naisten prosentuaalinen osuus osa-aikatyöstä on suuri ja että naiset ovat yleensä perheen ensisijaisia hoitajia.⁹

Palkkaerot sekä erot työn intensiteetissä ja työvuosissa näkyivät myös siinä, että naisten ja miesten välinen **keskimääräinen eläke-ero unionissa oli arviolta 30,1 prosenttia** 65 vuotta täyttäneiden ikäryhmässä vuonna 2018.¹⁰ Tämä puolestaan lisää usein ikääntyneiden naisten köyhyysriskiä. Naisten köyhyysriskiaste oli yli kymmenen prosenttiyksikköä korkeampi kuin miespuolisten eläkeläisten vuonna 2018 kuudessa jäsenvaltiossa.¹¹ Lisäksi eläkkeiden riittävyttä koskevassa raportissa (toimiluettelon kohta 17) korostetaan, että nykyisillä eläkejärjestelmillä kompensoidaan vain vähän naisten epälineaarista urakehitystä ja että ikääntyneet naiset ovat edelleen vähimmäistoimeentulojärjestelmien suurin edunsaajaryhmä.¹²

Naisten ja miesten eläkkeiden keskimääräinen ero Euroopan unionissa oli 30,1 prosenttia vuonna 2018. Tämä vaikuttaa sukupuolten eriarvoisuuteen ikääntyneiden tuloissa.

⁷ Lisätietoja: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=teqges01>. Tätä indikaattoria koskevat viimeisimmät tiedot ovat vuodelta 2014.

⁸ Ks. esimerkiksi <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/aa27ac5b-fc83-11e5-b713-01aa75ed71a1/language-en> ja Denis Leythienne, Piotr Ronkowski, ”A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data”, Eurostat, Statistical Working Papers, 2018, saatavilla osoitteessa <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fb389f61-6f7c-11e8-9483-01aa75ed71a1/language-en>.

⁹ https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_20&plugin=1.

¹⁰ Ks. <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/what-lies-behind-gender-pay-gap>.

¹¹ ”2019 Report on equality between women and men in the EU”, s.68, saatavilla osoitteessa https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf. Eurostat, ”Closing the gender pension gap?”, saatavilla osoitteessa <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1?inheritRedirect=true&redirect=/eurostat/news/whats-new%20>.

¹² Bulgaria, Latvia, Liettu, Romania, Tšekki ja Viro. Eurostat: ”At-risk-of-poverty rate by poverty threshold and most frequent activity in the previous year - EU-SILC and ECHP surveys”, 2018.

¹³ ”The 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU”, saatavilla osoitteessa <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f0e89c3f-7821-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>.

Komission vuonna 2018 julkaisemassa She Figures -raportissa¹³ todetaan ammatillisen eriytymisen osalta, että naisia on yleensä miehiä enemmän tieteellisessä koulutuksessa perustutkintoa ja ylempää tutkintoa suorittavina opiskelijoina ja tohtorintutkinnon suorittaneissa on puolestaan saavutettu laaja sukupuolten välinen tasapaino.

Naiset ja miehet jakautuvat kuitenkin edelleen epätasaisesti eri tieteenaloilla, mikä osoittaa, että sukupuolistereotypioita yhä esiintyy. Stereotyyppiat ovat erityisen voimakkaita luonnontieteissä, teknologiassa, insinööritieteissä ja matematiikassa (STEM-aineet), joissa naiset ovat aliedustettuina kaikilla tasoilla (naisia 32 prosenttia kandidaatti- ja maisteritasoilla tai muilla vastaavilla tasoilla) aina korkeimpiin akateemisiin tehtäviin saakka (naisopiskelijoita keskimäärin 15 prosenttia). Naispuolisten työntekijöiden osuus oli suurempi julkisen sektorin työpaikoilla, kuten terveydenhuollossa, koulutuksessa ja sosiaalialalla.

3 SUKUPUOLTEN PALKKAERON KAVENTAMINEN – ESIMERKKEJÄ TOIMINTASUUNNITELMAN PERUSTEELLA TOTEUTETUISTA TOIMENPITEISTÄ

Toimintasuunnitelman toimiluettelo sisälsi 24 kohtaa, jotka oli ryhmitelty kahdeksaan toimintalohkoon. Tässä luvussa esitellään joitakin toimintasuunnitelman perusteella toteutettuja toimia. Yksityiskohtaisempi kuvaus kaikkien toimien täytäntöönpanosta on liitteenä olevassa komission yksiköiden valmisteluasiakirjassa.

3.1 Työ- ja yksityiselämän tasapainottamista koskeva aloite

Komission tiedonanto työssäkäyvien vanhempien ja omaisiaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamista koskevasta aloitteesta¹⁴ ja ehdotus direktiiviksi vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta¹⁵ ovat Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin keskeisiä tuloksia. Tämän toisiaan täydentävistä ja vahvistavista toimenpiteistä koostuvan paketin tavoitteena oli kaventaa naisten aliedustusta työmarkkinoilla puuttamalla yhteen sen tärkeimmistä syistä eli hoitovelvoitteiden epätasaiseen jakautumiseen naisten ja miesten välillä (toimiluettelon kohta 14).

Työ- ja yksityiselämän tasapainottamista koskeva direktiivi¹⁶ annettiin 20. kesäkuuta 2019. Sillä pyritään nykyaikaistamaan perhevapaita ja joustavia työjärjestelyjä koskevaa unionin oikeudellista kehystä. Direktiivissä säädetään isien oikeudesta palkalliseen isyysvapaaseen (kymmenen työpäivän isyysvapaa, josta maksetaan kansallista sairauspäivärahaa vastaava korvaus) sekä kummankin vanhemman oikeudesta neljän kuukauden vanhempainvapaaseen, josta vähintään kahta kuukautta ei voida siirtää vanhemmalta toiselle ja josta on maksettava riittävä korvaus (kunkin jäsenvaltion päättämällä tasolla). Lisäksi jokaisella omaistaan hoitavalla – jolla tarkoitetaan työntekijää, joka tarjoaa henkilökohtaista hoivaa tai tukea omaiselle, joka tarvitsee merkittävää hoivaa tai tukea vakavan lääketieteellisen syyn vuoksi – on oikeus vähintään viiden työpäivän omaishoitovapaaseen vuodessa. Enintään kahdeksan vuoden ikäisten lasten vanhemmilla ja omaistaan hoitavilla on oikeus pyytää joustavia työjärjestelyjä (etätyöjärjestelyt, joustavat

¹³ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>.

¹⁴ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaaliskomitealle ja alueiden komitealle – Työssäkäyvien vanhempien ja omaisiaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisen tukemista koskeva aloite, COM(2017)252 final.

¹⁵ Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta, COM(2017) 253 final.

¹⁶ Direktiivi (EU) 2019/1158 vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta, EUVL L 188, 12.7.2019, s. 79.

työaikataulut ja lyhennetty työaika). Jäsenvaltioilla on kolme vuotta (2. elokuuta 2022 asti) aikaa saattaa direktiivi osaksi kansallista lainsäädäntöään.¹⁷ Komissio seuraa tiiviisti täytäntöönpanoprosessia ja antaa jäsenvaltioille tarvittavaa tukea.

Työ- ja yksityiselämän tasapainottamista koskeva aloite sisälsi myös joukon muita kuin lainsäädännöllisiä toimenpiteitä. Niiden toteuttamiseksi komissio järjesti kansallisten tasa-arvoelinten eurooppalaisen verkoston (EQUINET) kanssa valmiuksien kehittämistä koskevan seminaarin työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta tasa-arvoelimille ja työsuojeluviranomaisille. Lisäksi perusoikeus-, tasa-arvo- ja kansalaisuusohjelmasta rahoitettiin sukupuolistereotyypioiden torjumiseksi hankkeita¹⁸, joilla edistetään perhevapaiden ja joustavien työaikajärjestelyjen tasapuolisempaa jakautumista sukupuolten kesken. Työllisyyttä ja sosiaalista innovointia koskevasta EU:n ohjelmasta (EaSI) rahoitettiin hankkeita¹⁹, joiden tavoitteena oli edistää innovatiivisia työ- ja yksityiselämän tasapainottamista koskevia strategioita työ- ja hoitovelvoitteiden yhteensovittamisen helpottamiseksi. Lisäksi sukupuolten tasa-arvoa ja syrjimättömyyttä käsittelevä oikeudellisten asiantuntijoiden eurooppalainen verkosto teki tutkimuksen²⁰ siitä, miten voitaisiin parantaa raskaana olevien ja perhevapaita käyttävien työntekijöiden suojelua syrjinnältä ja irtisanomiselta, ja komissio antoi kertomuksen²¹ edistymisestä alle kouluikäisten lasten lastenhoitoon osallistumista koskevien Barcelonan tavoitteiden saavuttamisessa.

Työllisyyskomitea ja sosiaalisen suojelun komitea, jotka ovat työllisyys-, sosiaalipolitiikka-, terveys- ja kuluttaja-asioiden neuvoston (TSTK-neuvosto) neuvoa-antavia komiteoita, kehittävät ja parantavat indikaattoreita, jotka koskevat työ- ja yksityiselämän tasapainoa, mukaan lukien vapaiden ja joustavien työjärjestelyjen käyttöä sekä lastenhoitoa ja pitkäaikaishoitoa. Lastenhoitoa ja pitkäaikaishoitoa sekä kotitalouksien toissijaisiin tulonsaajiin kohdistuvia taloudellisia pidäkkeitä arvioidaan myös talouspolitiikan eurooppalaisen ohjausjakson yhteydessä (toimiluettelon kohta 24). Näiden palvelujen parantamiseen on saatavilla rahoitusta Euroopan rakenne- ja investointirahastoista. Edellä mainituilla toimilla on puututtu stereotyyppioihin, jotka koskevat miesten ja naisten asemaa yhteiskunnassa, ja siten yhteen sukupuolten palkkaeron taustalla olevista perussyistä.

3.2 EU:n muutosfoorumi naisten työllisyyden ja yhtäläisten mahdollisuuksien lisäämiseksi liikenteen alalla

Kuten toimintasuunnitelmassa todettiin, alakohtainen sukupuoleen perustuva ammatillinen eriytyminen on yksi sukupuolten palkkaeron pääsyistä. Tämän vuoksi toimintasuunnitelmaan

¹⁷ Jäsenvaltioilla on kuitenkin viisi vuotta (2. elokuuta 2024 asti) aikaa saattaa velvoite vanhempainvapaan kahta viimeistä viikkoa (niistä kahdesta kuukaudesta, joista on maksettu riittävä korvaus ja joita ei voida siirtää) vastaavasta maksusta tai korvauksesta osaksi kansallista lainsäädäntöä.

¹⁸ Valitut hankkeet ovat saatavilla osoitteessa

https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm.

¹⁹ Valitut hankkeet ovat saatavilla osoitteessa <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=632&langId=en>.

²⁰ European network of legal experts in gender equality and non-discrimination (sukupuolten tasa-arvoa ja syrjimättömyyttä käsittelevä oikeudellisten asiantuntijoiden eurooppalainen verkosto), ”Family leave: enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment”, 2018. Saatavilla osoitteessa

<https://www.equalitylaw.eu/downloads/4808-family-leave-enforcement-of-the-protection-against-dismissal-and-unfavourable-treatment-pdf-962-kb>.

²¹ Komission kertomus Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle pienten lasten hoitopalvelujen kehittämisestä naisten työmarkkinoille osallistumisen, työssäkäyvien vanhempien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisen sekä kestävä ja osallistavan kasvun tehostamiseksi Euroopassa (”Barcelonan tavoitteet”), saatavilla osoitteessa

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf.

sisältyi toimenpiteitä, joilla pyritään torjumaan eriytymistä yksittäisissä ammateissa ja toimialoilla muun muassa toteuttamalla erityisaloitteita naisten ja miesten taitoihin, valmiuksiin ja rooleihin liittyvien stereotyyppien poistamiseksi.

Yksi näistä toimialoista on liikenneala, jonka osalta komissio on sitoutunut toteuttamaan useita toimenpiteitä toimintasuunnitelman nojalla (toimiluettelon kohta 9). Liikenneala on voimakkaasti miesten hallitsema, sillä vain 22 prosenttia alan työntekijöistä on naisia.²² Lisäksi alan yksittäisissä ammateissa naiset ovat edelleen aliedustettuina paremmin palkatuissa johtotehtävissä sekä teknisissä ja liikkuvissa tehtävissä, vaikka he ovatkin lähes tasapuolisesti edustettuina hallinnollisissa tehtävissä. Esimerkiksi lentäjistä on naisia alle viisi prosenttia mutta matkustamohenkilökunnasta suurin osa.

Komissio on kehittänyt liikennealan tarpeisiin räätälöityjä toimintasuuntautuneita välineitä, jotta naisten työllisyyttä alalla voidaan lisätä. **Naiset ja liikenne – EU:n muutosfoorumi**²³ käynnistettiin 27. marraskuuta 2017. Sidosryhmät, kuten jäsenvaltiot, EU:n liikennejärjestöt ja EU:n virastot ja elimet, voivat liittyä foorumiin ja sitoutua lisäämään naisten työllisyyttä ja torjumaan työmarkkinoiden eriytymistä kohdennetuilla toimilla. Ne voivat allekirjoittaa julistuksen naisten ja miesten yhtäläisistä mahdollisuuksista liikennealalla ja sitoutua siten edistämään samapalkkaisuutta osana myönteistä organisaatiokulttuuria.

Vaikka foorumin sidosryhmien yleinen sitoutuminen on konkreettista ja toimien määrä on kasvussa, edellä mainittuja sitoumuksia on seurattava kansallisella ja paikallisella tasolla. Tämän helpottamiseksi komissio perusti myös **monimuotoisuudesta liikennealalla vastaavien lähettiläiden eurooppalaisen verkoston**.²⁴

Komissio on myös rahoittanut ja julkaissut tutkimuksen²⁵, jossa yksilöidään naisten työllisyyden kustannuksia ja hyötyjä liikennealalla. Tutkimusta on täydennetty luettelolla toimenpiteistä, joita tutkimuksen laatijat ovat ehdottaneet sukupuolijakauman tasapainottamiseksi. Eräs näistä toimenpiteistä on sukupuolten välisen palkkaeron poistaminen. Suositukset perustuvat alalla tehtyihin konkreettisiin tapaustutkimuksiin. Ne koskevat seuraavia aiheita: 1) rekrytointi, koulutus ja urakehitys (mukaan lukien toimenpiteet stereotyyppien ja sukupuolittumisen torjumiseksi), 2) tietoisuuden lisääminen (mukaan lukien raportointi sukupuolten palkkaerosta), 3) työ- ja yksityiselämän tasapainottamista koskevat toimenpiteet ja 4) työterveyttä ja -turvallisuutta koskevat toimenpiteet (mukaan lukien toimenpiteet väkivallan ja häirinnän ehkäisemiseksi työympäristössä). Tutkimus sisältää myös suosituksia kuljetusyrityksille, kuten suosituksen aloittaa raportointi sukupuolten palkkaerosta yritysten tasolla. Toimenpiteisiin sukupuolten palkkaeron poistamiseksi kuului avoimien palkkausperusteiden ja palkkaeron poistamista yrityksissä koskevien käytäntöjen käyttöönotto.

Tutkimuksessa suositellaan, että ensimmäisenä keinona pyrittäessä puuttamaan naisten aliedustukseen liikennealalla yritykset alkavat käyttää helposti kerättäviä sukupuolikohtaisia indikaattoreita, joilla voidaan seurata yrityksen suoriutumista.

Komissio on käynnistänyt lisätutkimuksia, joilla puututaan esteisiin, joita naiset kohtaavat pyrkiessään liikennealan ammatteihin. Tutkimukset ovat saatavilla vuoden 2021 alkupuolella.

²² Eurostat, työvoimatutkimus 2017.

²³ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_en.

²⁴ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/events/2019-09-26-conf-inclusive-diverse-transport-sector_en.

²⁵ ”Business case to increase female employment in transport, Final report”, 2018. Saatavilla osoitteessa <https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/2018-business-case-to-increase-female-employment-in-transport-final-report.pdf>.

Ensimmäisessä tutkimuksessa tarkastellaan työ- ja yksityiselämän tasapainoa (eli sitä, mitä voidaan tehdä yksittäisten kuljetusyritysten tasolla taloudellisesti kestäväällä tavalla, jotta työntekijät voivat sovittaa paremmin yhteen työaikataulunsa ja yksityiselämänsä). Toisessa tutkimuksessa opettajille tarjotaan välineitä sukupuolistereotyyppien torjumiseksi paremmin varhaisesta iästä alkaen. Kolmannessa – tulevaisuuteen suuntautuvassa – tutkimuksessa arvioidaan liikenteen digitalisaation vaikutuksia joko haasteena tai mahdollisuutena naisille ja sitä, olisiko siirtymää tuettava erityisin toimenpitein. Täydentävässä tutkimuksessa²⁶ analysoitiin naisten osallistumista liikennealallaan liittyviin tutkimus- ja innovointitoimiin ja annettiin tutkimussuosituksia naisten tasa-arvon esteiden poistamiseksi liikennealalla.

3.3 Institutionaalisten muutosten edistäminen tasa-arvosuunnitelmien avulla tasa-arvon parantamiseksi tieteellisillä urilla

Toimintasuunnitelmassa määritettiin myös tutkimuksen ja innovoinnin alan erityistoimenpiteitä (toimiluettelon kohta 8). Komissio rahoitti vuosina 2017–2019 Horisontti 2020 -puiteohjelman **tiedettä ja yhteiskuntaa koskevasta Science-with-and-for-Society-työohjelmasta**²⁷ toimia, joilla edistetään sukupuolten tasa-arvoa tutkimuksen ja innovoinnin alalla. Rahoitustukea myönnettiin myös 10 yhteistyöhankkeelle, joissa lähes 60 tutkimusorganisaatiota osallistui sukupuolten tasa-arvoa koskevien suunnitelmien täytäntöönpanoon.²⁸ Lisäksi perustettiin seitsemän temaattista ja maantieteellistä toimijayhteisöä, jotta voitaisiin jakaa tasa-arvosuunnitelmia koskevaa tietämystä.²⁹ Tätä kokonaisvaltaista lähestymistapaa täydennettiin kohdennetulla hankkeella³⁰, jolla tuettiin, julkisesti saatavilla olevin resurssein, sukupuolten tasa-arvoa koskevan koulutuksen tarjoamista tutkimus- ja innovointialalla. Hankkeiden tulokset ja parhaat käytännöt on sisällytetty myös Euroopan tasa-arvoinstituutin isännöimän sukupuolten tasa-arvoa korkeakouluissa ja tutkimusorganisaatioissa koskevaan **Gender Equality in Academic and Research -välineeseen eli GEAR-välineeseen**³¹.

GEAR-väline tuo yliopistojen ja tutkimusorganisaatioiden käyttöön tasa-arvosuunnitelmien laatimista ja niiden vaikutusten arviointia koskevia parhaita käytäntöjä ja neuvoja.

Lisäksi komission merkittävä **She Figures** -raportti keskeisistä sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyvistä suuntauksista tieteessä ja tutkimuksessa julkaistaan joka kolmas vuosi. Vuoden 2018 raportissa³², joka julkaistiin 8. maaliskuuta 2019, on kattavia tietoja sukupuolten palkkaerosta tieteellisen tutkimuksen ja kehittämisen alalla. Sukupuolten palkkaero on edelleen hieman suurempi tutkimus- ja innovaatioalalla kuin EU:n kokonaistaloudessa (17 prosenttia verrattuna 16,6 prosenttiin vuoden 2014 tietojen perusteella). Jäsenvaltiot käyttävät She Figures -raporttia vertailukohtana kansallisissa

²⁶ ”Women in European Transport with a focus on Research and Innovation”, Euroopan unioni, 2019. Saatavilla osoitteessa <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/women-european-transport-focus-research-and-innovation>.

²⁷ <https://ec.europa.eu/research/swafs>.

²⁸ Sukupuolten tasa-arvoa koskevan suunnitelman mukaiset yhteistyöhankkeet R-I PEERS, SUPERA, CHANGE, Gender-SMART, SPEAR, GEARING ROLES, EQUAL4EUROPE, LeTSGEPs ja CALIPER, lueteltu otsikon ”Projects funded by the FP7 and H2020 framework programme” alla osoitteessa <https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=policy&lib=gender>, sekä kymmenes sukupuolten tasa-arvoa koskevan suunnitelman mukainen hanke, joka myös valittiin vuoden 2019 työohjelman yhteydessä ja joka odottaa avustussopimuksen allekirjoittamista.

²⁹ ACT-hanke: <https://cordis.europa.eu/project/id/788204> ja <https://act-on-gender.eu/communities-practice>.

³⁰ Gender Equality Academy -hanke: <https://cordis.europa.eu/project/id/824585> ja <https://ge-academy.eu/>.

³¹ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>.

³² https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=library&lib=gender_equality.

päätöksenteossa, sillä raportti tarjoaa tietoja sukupuolten eriarvoisuudesta yksittäisissä jäsenvaltioissa.

Toimissa, joilla pyritään houkuttelemaan enemmän naisia luonnontieteiden, teknologian, insinööritieteiden ja matematiikan (STEM-aineet) aloille, voitaisiin tukeutua uusiin suuntauksiin, joita on muun muassa naisjohtoisten startup-yritysten syntyminen. Tämän vuoksi **EU:n innovatiivisten naisten palkinnolla** halutaan korostaa naisten saavutuksia luonnontieteissä ja torjua naisten ja miesten taitoja, valmiuksia ja rooleja koskevia stereotyyppioita. Komissio jatkoikin vuosina 2017, 2018 ja 2019 inspiroivien naisjohtajien saavutusten juhlistamista tutkimuspohjaisen innovoinnin alalla jakamalla EU Prize for Women Innovators -palkintoja. Palkinto myönnetään erinomaisista saavutuksista naisyrityksille, jotka ovat luoneet urauurtavia innovaatioita. Aiempien vuosien voittajat ovat innoittaneet naisia eri puolilta Eurooppaa ja sen ulkopuolelta tuomaan markkinoille merkittäviä innovaatioita ja perustamaan omia yrityksiä.

3.4 Miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpanon parantaminen

Samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisesta yleisesti voidaan todeta, että toimintasuunnitelman mukaan komissio arvioisi mahdollisuutta tehdä kohdennettuja muutoksia sukupuolten tasa-arvoa koskevaan uudelleenlaadittuun direktiiviin³³ sekä tarvetta ja mahdollisuutta tehdä joistakin tai kaikista palkkauksen läpinäkyvyydestä vuonna 2014 annetussa suosituksessa³⁴ esitetyistä toimenpiteistä sitovia (ks. toimiluettelon kohta 1). Komissio toteutti tämän sitoumuksen käynnistämällä lokakuussa 2018 **arvioinnin direktiivin 2006/54/EY asianmukaisista säännöksistä**, joilla pannaan täytäntöön perussopimuksessa vahvistettu miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaate. Arvioinnin täydelliset tulokset esitetään komission yksiköiden valmisteluasiakirjassa³⁵, joka julkaistaan samanaikaisesti tämän kertomuksen kanssa.

Arvioinnissa tarkasteltiin, miten voimassa olevat samapalkkaisuutta koskevat säännökset ovat toimineet käytännössä, miten jäsenvaltiot ovat panneet ne täytäntöön, missä määrin niiden alkuperäiset tavoitteet on saavutettu, miten tehokkaasti ne on pantu täytäntöön ja miten nämä säännökset ovat kaiken kaikkiaan vaikuttaneet sukupuolten palkkaeron poistamiseen. Arvioinnissa keskityttiin erityisesti sukupuolten tasa-arvoa koskevan uudelleenlaaditun direktiivin soveltamiseen ja täytäntöönpanon valvontaan sen jälkeen, kun palkkauksen läpinäkyvyyttä koskeva suositus hyväksyttiin vuonna 2014.

Arviointi osoittaa, että nykyinen oikeudellinen kehys on saanut aikaan **merkittäviä muutoksia kansallisella tasolla kaikkialla unionissa**. Jäsenvaltioilla on kuitenkin edelleen haasteita samapalkkaisuuden periaatteen tehokkaassa täytäntöönpanossa, koska esimerkiksi keskeiset oikeudelliset käsitteet, kuten ”palkka” ja ”sama palkka samanarvoisesta työstä”, saatetaan määrittää eri tavoin eri maiden kansallisessa lainsäädännössä. Erot palkkasyrjinnässä jäivät usein huomaamatta palkkatasoihin liittyvän avoimuuden puutteen vuoksi. Lisäksi on edelleen haastavaa osoittaa tosiseikkojen perusteella se, että syrjintää on tapahtunut. Havainnot osoittavat myös, että yksittäisillä palkkasyrjinnän uhreilla on

³³ 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.

³⁴ Komission suositus, annettu 7 päivänä maaliskuuta 2014, miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen lujittamisesta läpinäkyvyyden avulla, COM(2014) 1405 final.

³⁵ Arvio direktiivin 2006/54/EY asianmukaisista säännöksistä, joilla pannaan täytäntöön perussopimuksessa vahvistettu miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaate, SWD (2020)50.

vaikeuksia esittää vaateita ilman oikeudellista edustusta tai tukea. Myöskään sakkojen ja korvausten taso ei yleisesti ole riittävän varoittava.

Lisäksi toimintasuunnitelmassa kehoitettiin komissiota lisäämään tietoisuutta samapalkkaisuuden periaatteesta ja laatimaan sitä koskevat suuntaviivat (toimiluettelon kohdat 20 ja 21). Tämän vuoksi sukupuolten tasa-arvoa ja syrjimättömyyttä käsittelevä oikeudellisten asiantuntijoiden eurooppalainen verkosto julkaisi marraskuussa 2019 **kertomuksen jäsenvaltioiden oikeuskäytännöstä ja hyvistä toimintatavoista samapalkkaisuuden alalla**³⁶. Tutkimus sisältää koosteen EU:n 28 jäsenvaltion ja kolmen Euroopan talousalueen maan samapalkkaisuutta koskevasta oikeuskäytännöstä. Lisäksi siinä esitellään hyviä käytäntöjä ja esitetään analyysi kansallisella tasolla käyttöön otetuista ratkaisuksista. Lisäksi komissio julkaisi marraskuussa 2019 päivitetyn **yhteenvedon Euroopan unionin tuomioistuimen samapalkkaisuutta koskevasta oikeuskäytännöstä**³⁷.

4 TIEDOTUS JA YHTEISTYÖ

4.1 Sukupuolten palkkaeron kaventaminen jäsenvaltioiden kanssa

Toimintasuunnitelmassa komissiota kehoitettiin etsimään synergiaa niiden toimenpiteiden välillä, joita keskeiset sidosryhmät toteuttavat unionin, jäsenvaltioiden ja yritysten tasolla, jotta voidaan taata toimintasuunnitelman tehokas täytäntöönpano. Tämän vuoksi komissio otti useita sidosryhmiä mukaan toimenpiteisiin, joita se toteutti pannaan täytäntöön toimintasuunnitelmassa esitetyt sitoumukset.

Komissio tiedotti toimintasuunnitelmasta jäsenvaltioille sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistamista käsittelevässä korkean tason työryhmässä, joka kokoaa yhteen sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistamisesta jäsenvaltioissa vastaavia johtavia edustajia (toimiluettelon kohta 3). Korkean tason työryhmä keskusteli asiasta vuonna 2018 Bulgarian puheenjohtajakaudella ja antoi esimerkkejä jäsenvaltioissa toteutetuista toimenpiteistä sukupuolten palkkaeron poistamiseksi. Kansalaisyhteiskunnan osallistumista ja työmarkkinaosapuolten aktiivista osallistumista sekä tiedotustoimia ja palkkauksen läpinäkyvyyttä pidettiin tärkeinä osatekijöinä palkkaeron poistamisessa. Puheenjohtajavaltio Bulgaria kävi myös ministeritason keskustelun sukupuolten palkkaeron poistamisesta TSTK-neuvostossa maaliskuussa 2018.

Näitä toimia jatkettiin Romanian puheenjohtajakaudella vuonna 2019, jolloin korkean tason työryhmä keskusteli sukupuolten palkkaeron ja työ- ja yksityiselämän tasapainon välisistä yhteyksistä Euroopan tasa-arvoinstituutin tutkimusmuistion³⁸ pohjalta. Muistio toimi myös perustana kesäkuussa 2019 annetuille neuvoston päätelmille ”**Sukupuolten palkkaeron poistaminen: keskeiset politiikat ja toimenpiteet**”³⁹. Päätelmissä kehoitetaan jäsenvaltioita tehostamaan nykyisiä toimenpiteitä tai ottamaan käyttöön uusia, jotta miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaate voidaan panna tehokkaasti täytäntöön. Näihin toimenpiteisiin voisi sisältyä palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevan vuoden 2014 suosituksen perusteella

³⁶ Saatavilla osoitteessa <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5002-national-cases-and-good-practices-on-equal-pay>.

³⁷ ”Overview of landmark case-law of the Court of Justice of the European Union”, saatavilla osoitteessa <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/8ecbe429-fb90-11e9-8c1f-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-107656972>.

³⁸ Euroopan tasa-arvoinstituutti (EIGE): ”Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance”, 2019. Saatavilla osoitteessa <https://eige.europa.eu/publications/tackling-gender-pay-gap-not-without-better-work-life-balance>.

³⁹ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9804-2019-INIT/fi/pdf>.

toimenpiteitä palkkauksen läpinäkyvyyden parantamiseksi. Suomen puheenjohtajuuskaudella **hyvinvointitaloudesta** 24. lokakuuta 2019 **annetuissa neuvoston päätelmissä**⁴⁰ neuvosto kehotti lisäksi jäsenvaltioita ja Euroopan komissiota ”panemaan täytäntöön konkreettisia ja tehokkaita toimenpiteitä, joilla kavennetaan sukupuolten välisiä eroja työllisyydessä ja palkoissa sukupuolten palkkaeron kaventamista koskevan EU:n nykyisen toimintasuunnitelman lisäksi ja ottamaan huomioon niiden vaikutuksen sukupuolten väliseen eläke-eroon”.

Komissio on myös edelleen tukenut jäsenvaltioiden pyrkimyksiä kaventaa sukupuolten palkkaeroa taluspolitiikan **eurooppalaisen ohjausjakson** kautta (toimiluettelon kohta 24). Eurooppalainen ohjausjakso on erityisesti antanut komissiolle mahdollisuuden tuoda esille sukupuolten palkkaeron perimmäisiä syitä jäsenvaltioissa, kuten naisten suhteetonta osuutta osa-aikatyön tekijöistä. Tämä epäsuhta johtuu asianmukaisten lastenhoitoon tehtävien investointien puutteesta tai verotuksellisista pidäkkeistä, jotka estävät kotitalouksien toissijaista tulonsaajaa työskentelemästä tai työskentelemästä enemmän. Vuonna 2018 sukupuolten palkkaeroa käsiteltiin kahdeksan jäsenvaltion⁴¹ maaraporteissa, ja yhdelle jäsenvaltiolle⁴² annettiin sukupuolten palkkaeroa koskeva maakohtainen suositus. Vuonna 2019 palkkaeroa käsiteltiin 11 jäsenvaltion⁴³ maaraporteissa, ja yhdelle jäsenvaltiolle⁴⁴ annettiin jälleen sukupuolten palkkaeroa koskeva maakohtainen suositus. Komissio oli edelleen yhteydessä jäsenvaltioihin myös korkean tason työryhmän kautta pitämällä sen ajan tasalla eurooppalaisen ohjausjakson yhteydessä tehdyistä sukupuolten palkkaeroa koskevista havainnoista.

Islannissa järjestettiin lisäksi toukokuussa 2019 jäsenvaltioiden edustajille **vastavuoroisen oppimisen seminaari**⁴⁵, jossa käsiteltiin sukupuolten palkkaerojen kaventamista, niiden perimmäisiä syitä ja parhaita käytäntöjä niihin puuttumiseksi (toimiluettelon kohta 22).

4.2 Euroopan parlamentin ja muiden sidosryhmien vahva sitoutuminen

Sidosryhmien vahva sitoutuminen sukupuolten palkkaeron kaventamiseen on ensiarvoisen tärkeää, sillä palkkaeron perimmäiset syyt ovat moninaiset ja palkkaeroja esiintyy monella alalla. Tästä syystä komissio pyrki ottamaan sidosryhmät aktiivisesti mukaan ja luomaan synergiaa toimintasuunnitelman täytäntöönpanon yhteydessä.

Myös Euroopan parlamentti on korostanut sukupuolten palkkaeron sitkeyttä ja perimmäisiä syitä useaan otteeseen toimintasuunnitelman täytäntöönpanon aikana. Euroopan parlamentti on kehottanut päätöslauselmissaan johdonmukaisesti sidosryhmiä torjumaan sukupuolten palkkaeroa ja ehkäisemään eläke-eroa.⁴⁶ Se on toimintasuunnitelmaan viitatessaan kehottanut komissiota ehdottamaan palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevaa direktiiviä sukupuolten

⁴⁰ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13432-2019-INIT/fi/pdf>.

⁴¹ AT, CZ, DE, EE, FI, PT, SK, UK.

⁴² Viro.

⁴³ AT, CZ, DE, EE, FI, FR, HU, MT, PT, SK, UK.

⁴⁴ Viro.

⁴⁵ Aineisto saatavilla osoitteessa https://ec.europa.eu/info/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-equal-pay-iceland-27-28-may-2019_en.

⁴⁶ Ks. esimerkiksi Euroopan parlamentin päätöslauselma 10. lokakuuta 2019 euroalueen työllisyys- ja sosiaalipolitiikasta (2019/2111 (INI)) ja Euroopan parlamentin päätöslauselma 17. huhtikuuta 2018 sukupuolten tasa-arvosta EU:n media-alalla (2017/2210 (INI)). Ks. myös Euroopan parlamentin päätöslauselma 30. tammikuuta 2020 sukupuolten palkkaerosta (2019/2870 (RSP)), hyväksytty toimintasuunnitelman täytäntöönpanokauden ulkopuolella.

palkkaeron kaventamiseksi.⁴⁷ Lisäksi sukupuolten palkkaerosta on keskusteltu parlamentin asiasta vastaavissa valiokunnissa.⁴⁸ Myös Euroopan talous- ja sosiaalikomitea antoi toimintasuunnitelmasta lausunnon⁴⁹ huhtikuussa 2018.

Tavoittaakseen **kansalliset sidosryhmät** komissio tuki kansainvälisiä hankkeita stereotyyppien ja eriytymisen torjumiseksi kahdeksalla avustuksella, jotka myönnettiin vuosina 2017–2019 toteutettaville hankkeille⁵⁰ (ks. toimiluettelon kohta 4). Hankkeilla edistettiin erityisesti hyviä käytäntöjä haitallisten sukupuoliroolien ja sukupuolistereotyyppien poistamiseksi koulutuksessa ja työssä. Lisäksi komissio kannusti useita sidosryhmiä osallistumaan hankkeiden toteuttamiseen ja pyrki saamaan mukaan työmarkkinaosapuolia, julkisten palvelujen tarjoajia, uraohjauspalveluja, kansalaisyhteiskunnan organisaatioita, kouluja ja yliopistoja sekä mahdollisuuksien mukaan paikallisia tai alueellisia sidosryhmiä tai yksityisen sektorin. Lisäksi kannustettiin arvioimaan hankkeiden vaikutusta käyttäytymiseen, jotta saataisiin näyttöä tekijöistä, jotka auttavat muuttamaan ihmisten asenteita sukupuolirooleja ja stereotyyppioita kohtaan. Komissio edisti parhaiden käytäntöjen ja saatujen kokemusten jakamista työmarkkinaosapuolille tukemalla kansallisia toimia, joilla puututaan stereotyyppioihin, jotka johtavat naisten ja miesten erilaiseen kohteluun useilla ammattialoilla (toimiluettelon kohta 5).

Komissio rahoitti lisäksi koulutusta koskevan eurooppalaisen työmarkkinaosapuolten alakohtaisen vuoropuhelun kautta hanketta, joka koski sukupuolten tasa-arvoa ja jota veti Euroopan opetusalan ammattijärjestöjen komitea (ETUCE)⁵¹. Hanke ”Social dialogue and gender equality: Empowering education trade unions address gender equality in the teaching profession through social dialogue” toteutettiin vuosina 2017–2019, ja sen tavoitteena oli parantaa opettajien, kouluttajien ja koulunjohtajien ammatillista asemaa ja tehdä opettajan ammatista houkuttelevampi sekä miesten että naisten keskuudessa (toimiluettelon kohta 10). Lisäksi käynnissä ovat komission vuonna 2019 perusoikeus-, tasa-arvo- ja kansalaisuusohjelmasta rahoittamat hankkeet sukupuolijakauman tasapainottamiseksi talousalalla. Nämä hankkeet koskevat naisia päätöksenteossa, työ- ja yksityiselämän tasapainottamista ja sukupuolten tasapuolisen edustuksen edistämistä yritysjohdossa ja politiikassa.⁵²

EU:n monimuotoisuussitoumuksia koskeva vuotuinen foorumi järjestettiin lokakuussa 2018 Prahassa (toimiluettelon kohta 6). Se kokosi yhteen **monimuotoisuuden asiantuntijoita sekä yritysten ja julkisen sektorin edustajia**, jotka jakoivat yksityisen sektorin syrjimättömyyttä ja osallisuutta koskevia parhaita käytäntöjä. Foorumissa tuotiin esiin sukupuolten tasapuolinen edustus yritysten ylemmissä johtotehtävissä sekä tarve kiinnittää huomiota naisten työhönottoon, työssä pitämiseen ja etenemiseen yrityksissä sekä poistaa sukupuolia eriarvoistava kohtelu.

⁴⁷ Euroopan parlamentin päätöslauselma 30. tammikuuta 2020 sukupuolten palkkaerosta (2019/2870(RSP)), Euroopan parlamentin päätöslauselma 15. tammikuuta 2019 sukupuolten tasa-arvosta ja EU:n veropolitiikasta (2018/2095 (INI)) ja Euroopan parlamentin päätöslauselma 10. lokakuuta 2019 euroalueen työllisyys- ja sosiaalipolitiikasta (2019/2111 (INI)).

⁴⁸ Esimerkiksi 9. heinäkuuta 2018 järjestetty naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunnan (FEMM) kuuleminen sukupuolten palkkaeron kaventamista koskevasta toimintasuunnitelmasta.

⁴⁹ Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunto ”EU:n toimintasuunnitelma vuosiksi 2017–2019 – Sukupuolten palkkaeron kaventaminen”, huhtikuu 2018, saatavilla osoitteessa <https://www.eesc.europa.eu/fi/our-work/opinions-information-reports/opinions/eu-action-plan-2017-2019-tackling-gender-pay-gap-communication>.

⁵⁰ Ks. https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm.

⁵¹ Tunnustettu eurooppalainen työmarkkinaosapuoli, joka edustaa koulutusalan työntekijöitä.

⁵² Ehdotuspyyntö ja valitut hankkeet ovat saatavilla osoitteessa <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/rec-rgen-wwlb-ag-2018>.

Komissio kävi lisäksi **eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten kanssa vuoropuhelua**, jonka tarkoituksena oli edistää ja hyväksyä asianmukaisia toimenpiteitä sukupuolten palkkaeron kaventamiseksi (toimiluettelon kohta 13). Kesäkuussa 2018 järjestettiin työmarkkinaosapuolten kanssa seminaari sukupuolten palkkaeron kaventamisesta ja lastenhoidon edistämisestä, ja 7. toukokuuta 2019 järjestettiin komission ja työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun muodossa temaattinen seminaari, jossa pohdittiin palkkauksen läpinäkyvyyden roolia, kustannuksia ja hyötyjä.

Vuonna 2017 järjestettiin perusoikeuksia koskeva keskustelutilaisuus, jonka aiheena oli naisten oikeudet epävakaina aikoina. Tilaisuudessa keskusteltiin tarpeesta parantaa naisten edustusta poliittisessa päätöksenteossa, ja siihen sisältyi täysistunto, jonka aiheena oli yhdenvertainen osallistuminen työhön ja politiikkaan perusoikeuksien ennakoedellytyksenä.⁵³ Vuonna 2018 järjestetty vastaava keskustelutilaisuus sisälsi istunnon laajasta osallistumisesta demokraattisiin yhteiskuntiin.⁵⁴ Lisäksi kesäkuussa 2018 järjestettyihin EU:n kehitysyhteistyöpäiviin kuului korkean tason paneeli, jonka aiheena oli naisten osuuden lisääminen päätöksenteossa ja miesten ottaminen tähän mukaan muutoksen edistäjinä. Nämä tapahtumat tarjosivat korkean tason kansainvälisille, kansallisille ja eurooppalaisille poliittisille päättäjille, kansalaisyhteiskunnan organisaatioille, tiedotusvälineiden ja sosiaalisen median edustajille, liike-elämän ja koulutusalan edustajille, oikeusalan ammattilaisille ja nuorille mahdollisuuden vaihtaa ajatuksia ja kokemuksia naisten edustuksen parantamisesta poliittisessa päätöksenteossa (toimiluettelon kohta 13). Tapahtumilla myös edistettiin käytäntöjä, joilla pyritään parantamaan sukupuolten tasapainoista edustusta päätöksentekoprosesseissa ja -tehtävissä kaikilla toimialoilla ja torjumaan vertikaalista eriytymistä.

5 HAASTEET JA TULEVAT TOIMET

5.1 Toimintasuunnitelma tasoitti tietä uusille sitoumuksille

Tässä toimintasuunnitelman täytäntöönpanokertomuksessa vahvistetaan, että toimiluettelon kaikki 24 kohtaa on saatettu päätökseen kokonaan tai osittain. Lisäksi valtaosaa toimintasuunnitelman mukaisista toimista jatketaan erillisinä poliittisina aloitteina. Tämä osoittaa, että yleisesti ottaen seuranta on hyvää ja että kohdennettuja toimia tämän sukupuolisyrijinnän muodon torjumiseksi on jatkettava.

Tämän täytäntöönpanokertomuksen liitteenä on yksityiskohtainen kuvaus konkreettisista toimenpiteistä, jotka on toteutettu yksittäisten toimien täytäntöönpanemiseksi. Vaikka komissio on toteuttanut lukuisia toimia sukupuolten palkkaeron poistamiseksi, luettelo konkreettisista toimenpiteistä osoittaa myös, että edelleen on aloja, joilla tarvitaan lisätoimia sukupuolten palkkaeron poistamiseksi tarkoituksenmukaisella tavalla. Toimintasuunnitelman tarkoituksena oli osoittaa komission poliittinen sitoutuminen sukupuolten palkkaeron kaventamiseen, ja siinä onnistuttiin muuntamaan tämä sitoumus konkreettisiksi toimiksi. Toimintasuunnitelmassa myös kehoitettiin komissiota etsimään synergiaa niiden toimenpiteiden välillä, joita keskeiset sidosryhmät ovat toteuttaneet Euroopan, jäsenvaltioiden ja yritysten tasolla. Liitteenä olevasta konkreettisten toimenpiteiden kuvauksesta käy ilmi, että sidosryhmiä on pyritty ja pyritään edelleen tavoittamaan monin tavoin, sillä niiden

⁵³ https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=115277.

⁵⁴ https://ec.europa.eu/info/events/annual-colloquium-fundamental-rights/2018-annual-colloquium-fundamental-rights-2018-nov-26_fi.

sitoutuminen on välttämätöntä muutoksen aikaansaamiseksi. Joissakin tapauksissa nämä toimet olisivat kuitenkin voineet olla merkittävämpiä.

Lisätoimenpiteitä olisi voitu toteuttaa eriytymisen torjumiseksi aloilla, joilla naiset ovat perinteisesti olleet yliedustettuina, kuten koulutuksessa, sairaanhoidossa ja terveydenhuollossa. Niin ikään lisätoimia olisi voitu toteuttaa naisten aliedustuksen muuttamiseksi yritysten päätöksenteossa ja poliittisessa päätöksenteossa.

Viimeisimmät tiedot vuodelta 2018 osoittavat, että toimintasuunnitelman täytäntöönpanokaudella sukupuolten palkkaeron ja eläke-eron torjumisessa on edistytty hyvin hitaasti (0,3 prosenttiyksikköä sukupuolten palkkaeron osalta EU:n 28 jäsenvaltiossa vuosina 2017–2018). Vaikka sukupuolten palkka- ja eläke-erot ovat pienentyneet, ne ovat EU:ssa edelleen keskimäärin merkittäviä, eikä niitä ole läheskään poistettu.

Osana toimintasuunnitelmaa toteutettu nykyisten samapalkkaisuutta koskevien säännösten arviointi on osoittanut, että paremmat ja helpommin saatavilla olevat tiedot palkkatasoista voivat paljastaa yritysten palkkarakenteissa tai toimialalla mahdollisesti esiintyvää sukupuolia eriarvoistavaa kohtelua tai syrjintää. Palkkauksen läpinäkyvyyttä lisäävien toimenpiteiden pitäisi helpottaa palkkasyrjinnän tunnistamista yksittäisissä tapauksissa. Työntekijöiden voi olla helpompi hakea kansallisissa tuomioistuimissa muutosta palkkasyrjintään, jos he ovat tietoisia yrityksen sisäisistä palkkaeroista. Läpinäkyvällä palkkauksella, joka tuo rakenteelliset erot esiin, voidaan helpottaa sukupuolten palkkaeron taustalla olevien syiden analysointia ja varmistaa paremmin kohdennetut poliittiset toimet.

Kuten puheenjohtaja Ursula von der Leyenin esittämissä komission poliittisissa suuntaviivoissa vuosiksi 2019–2024 sekä tässä täytäntöönpanokertomuksessa ja samapalkkaisuutta koskevassa arvioinnissa ilmoitettiin, komissio esittää sukupuolten tasa-arvostrategian vuosiksi 2020–2025⁵⁵. Strategiassa esitetään lisätoimia sukupuolten palkkaeron poistamiseksi. Niihin kuuluu muun muassa aloite, jolla otetaan käyttöön palkkauksen avoimuutta koskevia sitovia toimia. Myös yksittäisten toimien täytäntöönpanossa on korostettu kattavasti sukupuolten palkkaeron ja sukupuolistereotyyppien välistä tiivistä yhteyttä. Sukupuolistereotyyppiin puuttuminen on myös yksi EU:n tasa-arvostrategian poliittisista tavoitteista.

5.2 Päätelmät

Toimintasuunnitelma on kokonaisvaltaisten toimiensa ansiosta tarjonnut laajan poliittisen kehyksen ja osoittanut, että Euroopan komissio on sitoutunut kaventamaan sukupuolten palkkaeroa tarkoituksenmukaisella tavalla. Tiedonkeruutoimien ja erityisesti samapalkkaisuutta koskevan lainsäädännön arvioinnin ansiosta toimintasuunnitelman täytäntöönpano on auttanut luomaan vankan, tietoon perustuvan perustan palkkaerojen vastaisille tuleville toimille.

Yksittäisissä täytäntöönpanotoimenpiteissä, joita kuvataan yksityiskohtaisemmin liitteenä olevassa komission yksiköiden valmisteluasiakirjassa, korostuu se, että palkkaeron tosiasialliseksi poistamiseksi tarvitaan laaja-alaisia toimia. Toimintasuunnitelma ja sen täytäntöönpanemiseksi toteutetut laaja-alaiset toimenpiteet osoittavat, että sukupuolten palkkaeron olemassaolosta käytävästä keskustelusta on siirryttävä konkreettisiin yhteensovitettuihin toimiin palkkaeron poistamiseksi.

⁵⁵ Tasa-arvon unioni: sukupuolten tasa-arvostrategia 2020–2025, COM(2020)152.

Lisäksi toimintasuunnitelman alakohtaiset toimet ovat auttaneet korostamaan tarvetta erityisille räätälöidyille toimenpiteille, jotta voidaan siirtyä kohti tasa-arvoisempia mahdollisuuksia työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisessa.

Kuten tässä kertomuksessa osoitetaan, sukupuolten palkkaeron kaventamista koskevan EU:n toimintasuunnitelman 2017–2019 täytäntöönpanemiseksi toteutetut toimet ovat pohjana Euroopan komission tulevalle työlle sukupuolten palkkaeron poistamiseksi.