

Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunto aiheesta ”EU:n toimintasuunnitelma vuosiksi 2017–2019 – Sukupuolten palkkaeron kaventaminen”

(COM(2017) 678 final)

(2018/C 262/17)

Esittelijä: **Anne DEMELENNE**Toinen esittelijä: **Vladimíra DRBALOVÁ**

Lausuntopyyntö	Euroopan komissio, 13.12.2017
Oikeusperusta	Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 304 artikla
Vastaava erityisjaosto	”työllisyys, sosiaaliasiat, kansalaisuus”
Hyväksyminen erityisjaostossa	27.3.2018
Hyväksyminen täysistunnossa	19.4.2018
Täysistunnon nro	534
Äänestystulos	194/3/4
(puolesta / vastaan / pidättyi äänestä)	

1. Päätelmät ja suositukset

1.1 ETSK on yleisesti tyytyväinen Euroopan komission pyrkimyksiin kaventaa sitkeästi ilmeneviä sukupuolten palkkaeroja ehdottamalla tarkasteltavana olevassa toimintasuunnitelmassa laaja-alaista ja johdonmukaista toimenpidekokonaisuutta. Komitea katsoo kuitenkin, että kukin kahdeksasta toimintalohkosta olisi ansainnut perusteellisemman käsittelyn.

1.2 ETSK kehottaa keskittymään koulutus- ja opetusjärjestelmissä ilmeneviin kulttuurisiin perinteisiin ja stereotypioihin, jotka vaikuttavat uravalintoihin. Lisäksi komitea kehottaa pohtimaan tarkemmin työmarkkinoiden eriytymisen syitä ja toteuttamaan ponnekkaampia toimenpiteitä sen torjumiseksi.

1.3 ETSK kannattaa komission ehdotusta palkka-avoimuudesta ja palkkakartoituksista eri toimialoilla ja yrityksissä, jotta saadaan helpommin kerättyä yksilökohtaista tietoa (tilastoja) ja laadittua tarkoituksenmukaisia toimintaohjelmia. Talouspolitiikan eurooppalainen ohjausjakso on tehokas keino kannustaa jäsenvaltioita ryhtymään kiireellisesti tarvittaviin toimenpiteisiin ja ottamaan käyttöön erityisesti vakaat perusrakenteet kaikkien saatavilla olevien ja kohtuuhintaisten lastenhoito- ja pitkäaikaishoitopalvelujen tarjoamiseksi.

1.4 ETSK kehottaa jatkamaan 2020-strategian toimenpiteitä, jotta saavutetaan tavoitteeksi asetettu naisten ja miesten 75 prosentin työllisyysaste, mieluiten kokopäivätyössä.

1.5 ETSK on tyytyväinen siihen, että komissio tunnustaa työmarkkinaosapuolten olennaisen roolin tässä prosessissa niiden avainaseman vuoksi. Komitea pitää tärkeänä sekä kansalaisyhteiskunnan organisaatioiden panosta että kumppanuusperiaatetta selvästi määriteltyjen vastuualueiden pohjalta.

1.6 ETSK on tyytyväinen komission eri hankkeille osoittamiin taloudellisiin resursseihin mutta painottaa tarvetta varata monivuotisesta rahoituskehyksestä lisärahoitusta toimintasuunnitelman toteuttamiseksi kokonaisuudessaan. Rahoitusta tarvitaan varsinkin lastenhoito- ja muiden hoitorakenteiden luomiseksi ilman että niistä aiheutuu taakkaa jäsenvaltioille (eli noudattaen nk. kultaista sääntöä).

2. Johdanto

2.1 Palkkatasa-arvon periaate kirjattiin EU:n perussopimuksiin vuonna 1957. Palkkatasa-arvon toteuttaminen naisten oikeuksia parantamalla on kaikkien etujen mukaista: se johtaa oikeudenmukaisempaan ja kaikkia hyödyttävään, tasa-arvoiseen yhteiskuntaan ⁽¹⁾. Naisten oikeuksien puolustajat ovat nostaneet esiin epätasa-arvoa aiheuttavat tekijät naisten ja miesten välillä ja saaneet lainsäätäjät (kaikilla valtatasoilla) ryhtymään toimenpiteisiin asian korjaamiseksi. Epätasa-arvoa esiintyy silti edelleen monissa sosiaalisissa suhteissa, perheissä, koulussa, yhteiskunnassa, politiikassa ja työelämässä.

2.2 Sukupuolten välisen "tasoittamattoman" palkkaeron kaventaminen on edelleen suuri haaste. EU:ta, jäsenvaltioita ja työmarkkinaosapuolia kehoitetaan kansalaisyhteiskunnan avulla koordinoimaan kohdennettujen lähestymistapojen puitteissa Eurooppa 2020 -strategiaan kuuluvia toimiaan, joissa yhdistyvät lainsäädännölliset ja muut toimenpiteet sukupuolten palkkaeron lukuisiin syihin puuttumiseksi yhtäaikaaisesti niin kansallisella tasolla kuin Euroopan laajuisesti.

2.3 Sukupuolten palkkaero on pienempi niissä maissa, joissa yleinen tasa-arvo toteutuu paremmin ja joissa työehtosopimusneuvottelujen kattavuus on laaja. On arvioitu, että yhden prosentin lisäys työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun kattavuudessa kaventaa sukupuolten palkkaeroa 0,16 prosenttia ja että palkkajakauma on sitä tasaisempi, mitä koordinoitummin palkanmuodostus tapahtuu ⁽²⁾.

3. Taustaa lukuina

3.1 Sukupuolten palkkaerosta riippuen naiset ansaitsevat EU:ssa edelleen keskimäärin 16,3 prosenttia vähemmän kuin miehet. Ilmiön syiden ja seurausten ymmärtäminen on ensimmäinen askel kohti sukupuolten palkkaeron kuomista umpeen. Kaikki seuraavassa luetellut tekijät ovat sekä ongelman osatekijöitä että ratkaisuja siihen.

3.2 Työllisyysaste: Eurooppa 2020 -strategiassa on asetettu tavoitteeksi naisten ja miesten 75 prosentin työllisyysaste vuonna 2020. Yleinen työllisyysaste EU:ssa oli vuonna 2014 kuitenkin vasta 64,9 prosenttia, ja aste oli erityisen heikko naisilla (59,6 %, kun se 20–64-vuotiailla miehillä oli 70,1 %). Naisten osallistumisasteella on ratkaiseva merkitys, ja on tärkeää, että työmarkkinoilla tehdään jyrkkä sopeutusliike huolehtien siitä, että naisten pääsy työmarkkinoille turvataan. Eurofoundin tekemässä sukupuolten välistä työllisyseroa käsittelevässä raportissa arvioidaan naisten ja miesten välisen työllisyseron maksavan EU:lle vuosittain noin 370 miljardia euroa, mikä vastaa 2,8:aa prosenttia EU:n BKT:stä.

3.3 Osa-aikatyö: Vuonna 2015 EU:ssa noin kahdeksan kymmenestä työssäkäyvistä työskenteli koko-aikaisesti ja kaksi kymmenestä osa-aikaisesti. Näistä 44,7 miljoonasta osa-aikatyön tekijästä 10 miljoonaa oli alityöllistettyjä eli toivoi pidempää työaikaa. Osuus on yli viidennes (22,4 %) kaikista osa-aikatyön tekijöistä ja 4,6 % EU:n koko työvoimasta. Kaksi kolmasosa alityöllistetyistä osa-aikatyön tekijöistä oli naisia (66 %). Tilanne vaikuttaa heikentävästi koulutusnäkyymiin, urakehitykseen, työttömyyskorvauksiin ja eläkeoikeuksiin.

3.4 Naisten ja miesten tasa-arvo johtotehtävissä: Erittäin tehokasta työtä tekevän Euroopan tasa-arvoinstituutin (EIGE) vuonna 2017 julkaiseman tasa-arvoindeksin mukaan sukupuolten tasa-arvo toteutui kahdeksasta arvioidusta alasta heikoimmin poliittisen, yhteiskunnallisen ja taloudellisen päätöksenteon alalla. Tarkasteltaessa vuosien 2013 ja 2017 indeksiä tarkemmin talouselämän näkökulmasta käy kuitenkin ilmi, että naisten osuus johtokunnissa on kasvanut 9 prosentista 21 prosenttiin vuosien 2003 ja 2015 välillä. Tämä on tapahtunut jäsenvaltioissa, jotka ovat antaneet asiasta sitovaa lainsäädäntöä, eli muun muassa Ranskassa ja Alankomaissa. Arvio koskee vain suuria pörssiyhtiöitä.

3.5 Vaikka mikroyritykset sekä pienet ja keskiuuret yritykset (pk-yritykset) tarjoavat valtaosan työpaikoista Euroopassa (vuonna 2014 niitä oli 99,8 % kaikista EU-28:n yrityksistä ja ne työllistivät lähes 90 miljoonaa ihmistä, mikä vastaa 67:ää prosenttia kokonaistyöllisyydestä), indikaattorit ja poliittiset toimenpiteet kohdistuvat suurimpien yritysten hallituksiin. Viimeisten kymmenen vuoden aikana toteutetuilla lainsäädäntötoimenpiteillä on saavutettu kiinnostavaa edistystä, mutta lisäponnisteluja tarvitaan vielä. Jäsenvaltioilla on käytössä erilaisia välineitä: vapaaehtoisuuteen perustuvia malleja, kiintiöitä, seuraamuksia jne.

⁽¹⁾ Yleiskuvan saamiseksi ks. maailmanlaajuinen katsaus 2017 sukupuolten välisistä eroista: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>

⁽²⁾ EAY:n hallituksen kokouksessa 17.–18. kesäkuuta 2015 hyväksytty päätöslauselma *Collective bargaining – our powerful tool to close the gender pay gap*.

3.6 Kriisi ja säästötoimet, joihin osa jäsenvaltioista on ryhtynyt julkisen talouden uudistamiseksi, ovat johtaneet sosiaalisten ja julkisten perusrakenteiden resurssien ja niihin kohdistuvien investointien vähenemiseen. Sukupuolittain jaoteltuja vaikutustenarviointoja ei ole tehty, vaikka pääsy näiden perusrakenteiden piiriin on vaikeutunut. Äitien köyhyyden ja lasten köyhyydelle ja sosiaaliselle syrjäytymiselle altistumisen välillä on kuitenkin suora yhteys. Lisäksi nyt on havaittu, että sukupuolten välinen ero eläkkeen suuruudessa oli EU:n alueella 38 prosenttia vuonna 2015 ⁽³⁾, mikä tarkoittaa sitä, että naisia uhkaa heidän ikääntyessään köyhyys paljon useammin kuin miehiä.

3.7 Toimialojen ja ammattien sukupuolinen eriytyminen: Komission mukaan sukupuoleen perustuva eriytyminen toimialoilla on yksi sukupuolten palkkaerojen pääsyistä. Tietty toimialat ja ammatit ovat edelleen mies- tai naisvaltaisia: paremmin palkatuille aloille kuten rakennusallalle, teollisuuteen, liikennealalle, tiedealoille ja tieto- ja viestintätekniikka-alalle hakeutuu vähemmän naisia. "Jos naisia saataisiin houkuteltua lisää luonnontieteiden, teknologian, insinööritieteiden ja matematiikan aloille, EU:n BKT olisi vuonna 2050 kohentunut henkeä kohti 2,2–3,0 prosenttia." ⁽⁴⁾ Toisaalta komissio toteaa, että miehet päätyvät sen sijaan harvemmin eurooppalaisen yhteiskunnan ja talouden tulevaisuuden kannalta keskeisille aloille, kuten koulutuksen sekä hoito- ja hoivatyön alan ammatteihin.

3.8 Toimintasuunnitelmassa todetaan, että naiset lähtevät työmarkkinoilta hoitamaan lapsia ja/tai huollettavia perheenjäseniä ja – jos eivät jättäydy kokonaan pois työmarkkinoilta – hyväksyvät usein työhön palatessaan alhaisempaa koulutustasoa edellyttäviä tehtäviä, jotta saisivat hoidettua perhevelvoitteet ⁽⁵⁾. Laadukkaiden, kohtuuhintaisten ja koko päivän avoinna olevien lastenhoitopalvelujen puuttumisen kielteisiä vaikutuksia naisten työmarkkinaosallistumiseen pyritään torjumaan Barcelonan tavoitteilla, joiden saavuttamiseen on kuitenkin edelleen paljon matkaa.

3.9 Palkkavaikutukseen, joka kohdistuu tiettyihin muita heikommassa asemassa oleviin ryhmiin (yksinhuoltajanaiset, alhaisen koulutustason hankkineet naiset sekä näiden joukossa erityisesti maahanmuuttajanaiset, vammaiset naiset jne.) tulee kiinnittää erityistä huomiota.

4. Ehdotettu toimintasuunnitelma

4.1 Komission ehdottamassa toimintasuunnitelmassa esitetään johdonmukainen toimintakokonaisuus sukupuolten palkkaeron kaventamiseksi. Siinä ei keskitytä kartoittamaan vain yhtä tekijää tai syytä, vaan huomioon otetaan kaikki mahdolliset näkökulmat. Esitetyt toimet tukevat toisiaan. ETSK kannattaa suunnitelmaa mutta kehottaa komissiota varmistamaan, että jo aiemmin annettujen suositusten mukaiset nykyiset toimenpiteet arvioidaan ja pannaan tarvittaessa täytäntöön eurooppalaisen ohjausjakson kautta.

4.2 Kahdeksan tärkeintä toimintalohkoa ovat seuraavat:

- 1) samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpanon parantaminen
- 2) eriytymisen torjuminen ammateissa ja toimialoilla (horisontaalinen eriytyminen)
- 3) lasikaton murtaminen (vertikaalinen eriytyminen)
- 4) hoitovastuisiin liittyvien kielteisten seurausten torjuminen
- 5) naisten ammattitaidon, panoksen ja vastuun parempi arvostaminen
- 6) asioiden valottaminen: eriarvoisuuden ja stereotyyppien paljastaminen
- 7) sukupuolten palkkaeroista varoittaminen ja tiedottaminen
- 8) sukupuolten palkkaerojen kaventamiseen tähtäävien kumppanuuksien tehostaminen.

Tehokkuuden varmistamiseksi tarvitaan synergiaa keskeisten sidosryhmien unionin, jäsenvaltioiden ja yritysten tasolla toteuttamien toimenpiteiden välillä

⁽³⁾ Joint Employment Report 2017

⁽⁴⁾ COM(2017) 678 final

⁽⁵⁾ EUVL C 129, 11.4.2018, s. 44

4.3 ETSK toteaa, että useimmat sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi ehdotetut toimenpiteet ovat tarkoituksenmukaisia, ja katsoo, että kunnianhimoinen toimintasuunnitelma voi osoittautua tehokkaaksi, jos sen tukena on yhteisymmärrys sukupuolten välisen palkkaeron syistä. Tähän liittyvä tärkeä seikka on Eurostatin tilastojen keruu, jonka täytyy jatkossa perustua yksilökohtaisiin eikä enää kotitalouskohtaisiin tietoihin, sillä viimeksi mainituissa naisten köyhyys jää piiloon. Tilastojen keruun on myös pohjaututtava kaiken tasoisten julkisten ja yksityisten tahojen eli paikallisyhteisöjen, EU:n toimielinten, jäsenvaltioiden, työmarkkinaosapuolten, julkisten ja yksityisten yritysten, oppilaitosten, kansalaisyhteiskunnan organisaatioiden jne. aktiiviseen osallistumiseen.

4.4 ETSK muistuttaa jäsenvaltioita tarpeesta investoida syrjimättömiin ja osallistaviin koulutusjärjestelmiin. Olisi pyrittävä siihen, että tulevaisuuden aloja kuten STEM-aineita (luonnontieteet, teknologia – myös tieto- ja viestintäteknologia –, insinööritieteet ja matematiikka) pääsisivät opiskelemaan tasapuolisemmin naiset ja miehet, jotta naiset voisivat työllistyä lupaavimmille ja korkeapalkkaisimmille aloille. Lisäksi naisille tulisi tarjota mahdollisuuksia täydennyskoulutukseen koko työuran ajan (hyödyntämällä uutta teknologiaa, kuten etäkoulutusta), sillä se on erinomainen ylennysten ja siten palkankorotusten peruste. Lisäksi olisi suotavaa kannustaa naisten ja miesten tasapuoliseen edustukseen sosiaalialoilla, joissa on nykyisin enemmän naisia, jotta voidaan vastata väestökehityksen haasteisiin ilman että tästä aiheutuu naisiin kohdistuvia kielteisiä seurauksia.

4.5 ETSK kehottaa komissiota lisäämään yritysten tietoisuutta sukupuolten palkkatasa-arvon edistämisen tärkeystä myös niiden oman edun vuoksi: näin parannetaan naisista muodostuvan työvoiman saatavuutta, mikä on tärkeää väestörakenteen kehityksen ja yhä yleisemmän osaamispulan vuoksi.

4.6 ETSK on yleisesti sitä mieltä, että yhteiskuntien tulisi pyrkiä ponnekkaammin kitkemään kulttuurisia syitä ja pitkään vallinneita stereotyyppioita, jotka osaltaan pitävät yllä palkkaeroja. Komission tulee huolehtia käyttöön otettujen toimenpiteiden arvioimisesta ja nykyisten toimenpiteiden tehostamisesta.

5. Työmarkkinaosapuolten ja kansalaisyhteiskunnan organisaatioiden olennainen rooli

5.1 Työmarkkinaosapuolet pitävät sukupuolten tasa-arvon toteutumista ja tähän liittyvien ongelmien ratkaisemista erittäin tärkeänä.

5.2 Eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten allekirjoittamassa sukupuolten tasa-arvon toimintakehyksessä 2005 todetaan jo, miten sukupuolten palkkaeroon tulisi puuttua: soveltamalla olemassa olevia käytännön välineitä sekä laatimalla selkeitä ja ajantasaisia tilastoja toimialoittain ja maittain, jotta työmarkkinaosapuolet voivat analysoida ja hahmottaa palkkaeron monitahoisia syitä. Samalla tulee huolehtia siitä, että palkkausjärjestelmät ja myös työn ja palkkauksen (bruttopalkka, ei tuntipalkka) arviointijärjestelmät ovat avoimia ja sukupuolineutraaleja ja että kiinnitetään huomiota niiden mahdollisiin syrjiviin vaikutuksiin.

5.3 Työnantajien pelkoon ylimääräisestä hallinnollisesta rasituksesta olisi vastattava yritysten tarpeisiin sovitetuilla tukitoimenpiteillä. Palkkatasa-arvo on sekä ammattiliittojen että työnantajien vastuulla. Tasa-arvon edistämishankkeita tulee luonnollisesti toteuttaa koulutuksessa, työmarkkinoilla, lastenhoitorakenteiden tasolla jne. Yksi ratkaisu on kuitenkin myös palkka-avoimuus, sillä avoimuudella ja palkkakartoituksilla on sijansa tässä prosessissa. Yritykset ovat alkaneet sitoutua torjumaan kaikenlaisia syrjinnän muotoja työpaikoilla ja ratkovat jo nyt näitä ongelmia, jotta voidaan tarjota sukupuolineutraaleja palkkausmalleja yhteisymmärryksessä erilaisten kansallisten työmarkkinarakenteiden kanssa. On tärkeää, että kaikki sidosryhmät kantavat kortensa kekoon sukupuolten palkkaeron kuromiseksi umpeen ja valottavat erojen todellisia syitä sekä omaksuvat johdonmukaisemman ja tosiseikkoihin pohjautuvan lähestymistavan ja oikaisevat mahdollisia väärinkäsityksiä.

5.4 Ammattiliitot tunnustavat, että tasa-arvoa edistävän oikeudellisen kehyksen luominen voi olla tärkeä kannustin neuvotteluihin ja erityisesti työnantajien vakuuttamiseen tasa-arvoneuvottelujen taloudellisesta ja sosiaalisesta merkityksestä. Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) toteuttaman kyselytutkimuksen mukaan yleisimmät palkkasopimukset, joilla pyritään vähentämään sukupuolten palkkaeroja, keskittyvät vähimmäispalkkaan ja matalapalkkaisten työntekijöiden palkankorotuksiin. Saman kyselyn mukaan vain 20 prosenttia ammattiliitoista on neuvotellut sopimuksia ammattialojen eriytymisen torjumiseksi myöntämällä suurempia palkankorotuksia naisvaltaisten alojen pienipalkkaisille työntekijöille.

5.5 Jäsenistöön kuuluvien naistyöntekijöiden lukumäärästä huolimatta naisten osallistuminen ammattiliittojen johtoon edistyy hyvin hitaasti. Ammattiliittojen johtoryhmien tulee pyrkiä parempaan sukupuolten edustukseen, jotta voidaan laatia edustavia tasa-arvon edistämishelmia. Vastaava tilanne on havaittavissa (julkisten ja yksityisten) työnantajajärjestöjen ja kansalaisyhteiskunnan organisaatioiden päätöksentekokelemissä, joiden on samoin pyrittävä parempaan sukupuolten edustukseen tasa-arvostrategiaa laadittaessa.

6. Tulevaisuudennäkymät

6.1 Vuotuisessa kasvuselvityksessä— 2018⁽⁶⁾ pyritään hyödyntämään talouden tämänhetkisen elpymissuunnan luomat suotuisat olosuhteet. Siinä korostetaan uudistuksia, joilla lisätään nk. kultaisen säännön mukaisia investointeja inhimilliseen pääomaan ja sosiaalialoille, parannetaan tavara-, palvelu- ja työmarkkinoiden toimintaa tuottavuuden ja kasvun vahvistamiseksi pitkällä aikavälillä sekä lisätään osallisuutta parempilaatuisten julkisten menojen, tasa-arvoisemman verotuksen ja julkisten laitosten nykyaikaistamisen kautta.

6.2 Vuotuisen kasvuselvityksen kautta voidaan myös luoda eurooppalaiseen ohjausjaksoon lisävaiheita sisällyttämällä maaraaportteihin ja maakohtaisiin suosituksiin kaikki ne tekijät, jotka vaikuttavat sukupuolten palkkaeroon.

6.3 Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilari tulisi sisällyttää siihen kokonaisuudessaan asettaen etusijalle uudistukset, joiden tarkoituksena on tukea työntekijöiden osaamisen kartuttamista, edistää yhdenvertaisia mahdollisuuksia työmarkkinoilla sekä oikeudenmukaisia työoloja, parantaa työn tuottavuutta palkkojen ja erityisesti pienimpien palkkojen nousun tukemiseksi ja tehdä sosiaalisen suojelun järjestelmistä tarkoituksenmukaisempia ja kestävämpiä.

6.4 ETSK toivookin, että talouden kasvusuuntauksen ja Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin aikaansaama tämänhetkinen suotuisa suhdanne voi antaa uutta pontta sukupuolten palkkaerojen kaventamiselle ja että ehdotettu toimintasuunnitelma osoittautuu tehokkaaksi. Jos näin ei ole tapahtunut vuoden 2019 loppuun mennessä, ETSK aikoo kehottaa komissiota esittämään lainsäädäntö- ja muita toimenpiteitä seuraamusten ja kannustinten ottamiseksi käyttöön tarkoituksenmukaisimmalla tasolla.

Bryssel 19. huhtikuuta 2018.

*Euroopan talous- ja sosiaalikomitean
puheenjohtaja
Luca JAHIER*

⁽⁶⁾ COM(2017) 690 final

Lisäys

Seuraavassa luetellaan tärkeimpiä asiakirjoja, joiden tavoitteena on vähentää sukupuolten epätasa-arvoa ja erityisesti miesten ja naisten palkkaeroja:

- miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa annettu direktiivi 2006/54/EY (uudelleenlaadittu toisinto), johon on sisällytetty EU:n perussopimuksissa jo vuonna 1957 vahvistettu palkkatasa-arvon periaate
 - ILO:n yleissopimus nro 100 vuodelta 1951 samanarvoisesta työstä maksettavasta samasta palkasta
 - komission suositus miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen lujittamisesta läpinäkyvyyden avulla (2014/124/EU) ja kertomus komission suosituksen C(2014)1405 täytäntöönpanosta ([COM(2017) 671 final)
 - sukupuolten tasa-arvon edistämistä koskeva Euroopan komission strategia 2016–2019
 - ehdotus direktiiviksi julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä (COM (2012) 614 final)
 - Rooman julistus vuodelta 2017
 - toimielinten välinen julistus Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista, annettu 17. marraskuuta 2017 oikeudenmukaisia työpaikkoja ja kasvua käsittelevässä sosiaalialan huippukokouksessa Göteborgissa (Ruotsi)
 - ehdotus direktiiviksi vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta (COM(2017) 253 final)
 - EU:n toimintasuunnitelma vuosiksi 2017–2019 – Sukupuolten palkkaeron kaventaminen (COM(2017) 678 final).
-