

# DIREKTIIVIT

## EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI (EU) 2023/970,

annettu 10 päivänä toukokuuta 2023,

**miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla**

(ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

EUROOPAN PARLAMENTTI JA EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, jotka

ottavat huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ja erityisesti sen 157 artiklan 3 kohdan,

ottavat huomioon Euroopan komission ehdotuksen,

sen jälkeen kun esitys lainsäätämisyksityksessä hyväksyttäväksi säädökseksi on toimitettu kansallisille parlamenteille,

ottavat huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon <sup>(1)</sup>,

noudattavat tavallista lainsäätämisyksitystä <sup>(2)</sup>,

sekä katsovat seuraavaa:

- (1) Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamisesta 18 päivänä joulukuuta 1979 tehdyn Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimuksen, jonka kaikki jäsenvaltiot ovat ratifioineet, 11 artiklassa määrätään, että sopimusvaltioiden tulee ryhtyä kaikkiin tarvittaviin toimenpiteisiin varmistaakseen muun muassa oikeuden samaan palkkaan siihen liittyvine etuuksineen ja samaan kohteluun samanarvoisessa työssä ja samaan kohteluun työn laatua arvioitaessa.
- (2) Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 2 artiklassa ja 3 artiklan 3 kohdassa oikeus naisten ja miesten tasa-arvoon määritellään yhdeksi unionin olennaisimmista arvoista.
- (3) Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 8 ja 10 artiklassa edellytetään, että unioni pyrkii kaikissa politiikoissaan ja toimissaan poistamaan eriarvoisuutta, edistämään miesten ja naisten välistä tasa-arvoa ja torjumaan sukupuoleen perustuvaa syrjintää.
- (4) SEUT 157 artiklan 1 kohdassa veloitetaan jokainen jäsenvaltio huolehtimaan sen periaatteen noudattamisesta, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka. SEUT 157 artiklan 3 kohdassa määrätään, että unioni toteuttaa toimenpiteet, joilla varmistetaan miesten ja naisten tasa-arvoisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltaminen työtä ja ammattia koskevissa kysymyksissä, mukaan lukien samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavan saman palkan periaate, jäljempänä 'samapalkkaisuuden periaate'.
- (5) Euroopan unionin tuomioistuin, jäljempänä 'unionin tuomioistuin', on katsonut, ettei miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen soveltamisala voi rajoittua pelkästään syrjintään, joka johtuu kuulumisesta jompaankumpaan sukupuoleen <sup>(3)</sup>. Kun otetaan huomioon direktiivin tarkoitus ja sillä suojattujen oikeuksien luonne, kyseisen periaatteen on katsottava koskevan myös syrjintää, joka perustuu sukupuolenvaihdokseen.

<sup>(1)</sup> EUVL C 341, 24.8.2021, s. 84.

<sup>(2)</sup> Euroopan parlamentin kanta, vahvistettu 30. maaliskuuta 2023 (ei vielä julkaistu virallisessa lehdessä), ja neuvoston päätös, tehty 24. huhtikuuta 2023.

<sup>(3)</sup> Yhteisöjen tuomioistuimen tuomio 30.4.1996, P v. S, C-13/94, ECLI:EU:C:1996:170; yhteisöjen tuomioistuimen tuomio 7.1.2004, K. B., C-117/01, ECLI:EU:C:2004:7; yhteisöjen tuomioistuimen tuomio 27.4.2006, Richards, C-423/04, ECLI:EU:C:2006:256; unionin tuomioistuimen tuomio 26.6.2018, MB, C-451/16, ECLI:EU:C:2018:492.

- (6) Joissakin jäsenvaltioissa henkilöiden on nykyisin mahdollista rekisteröityä oikeudellisesti kolmanneksi, usein neutraaliksi, sukupuoleksi. Tämä direktiivi ei vaikuta asiaa koskeviin kansallisiin sääntöihin, joilla tällainen tunnustaminen pannaan täytäntöön työhön ja palkkaan liittyvissä asioissa.
- (7) Euroopan unionin perusoikeuskirjan, jäljempänä 'perusoikeuskirja', 21 artiklassa kielletään kaikenlainen, muun muassa sukupuoleen perustuva syrjintä. Perusoikeuskirjan 23 artiklassa määrätään, että naisten ja miesten välinen tasa-arvo on varmistettava kaikilla aloilla, työelämä ja palkkaus mukaan lukien.
- (8) Ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen 23 artiklassa todetaan muun muassa, että jokaisella on oikeus ilman minkäänlaista syrjintää samaan palkkaan samasta työstä, työpaikan vapaaseen valintaan, oikeudenmukaisiin ja tyydyttäviin työehtoihin ja kohtuulliseen palkkaan, joka turvaa ihmisarvon mukaisen toimeentulon.
- (9) Euroopan parlamentti, neuvosto ja komissio ovat yhteisellä julistuksella vahvistaneet Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin, jonka periaatteisiin kuuluvat naisten ja miesten yhdenvertainen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuudet sekä oikeus samaan palkkaan samanarvoisesta työstä.
- (10) Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2006/54/EY (\*) säädetään, että välitön tai välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavissa tekijöissä ja ehdoissa on poistettava. Erityisesti silloin, kun palkka määritellään työtehtävien luokittelun mukaan, luokittelun tulee perustua samoihin sukupuolineutraaleihin arviointiperusteisiin, ja se olisi laadittava siten, että siihen ei sisälly sukupuoleen perustuvaa syrjintää.
- (11) Vuonna 2020 asiaa koskevista direktiivin 2006/54/EY säännöksistä tehdyn arvioinnin mukaan samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista hankaloittavat palkkajärjestelmien läpinäkyvyyden puute, samanarvoisen työn käsitettä koskeva oikeusvarmuuden puute ja palkkasyrjinnän uhrien kohtaamat menettelylliset esteet. Työntekijöillä ei ole riittävästi tietoa, jotta he voisivat nostaa samapalkkaisuutta koskevan kanteen menestyksellisesti, eikä etenkin tietoa samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmien palkkatasosta. Arviointikertomuksen mukaan läpinäkyvyyden lisääminen auttaisi paljastamaan yrityksen tai organisaation palkkarakenteeseen sisältyvää sukupuolten eriarvoista kohtelua ja syrjintää. Sen ansiosta työntekijät, työnantajat ja työmarkkinaosapuolet voisivat myös ryhtyä asianmukaisiin toimiin samasta ja samanarvoisesta työstä maksettavaa samaa palkkaa koskevan oikeuden, jäljempänä 'samaa palkkaa koskeva oikeus', soveltamisen varmistamiseksi.
- (12) Samaa palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä koskevan nykyisen kehyksen perusteellisen arvioinnin ja laaja-alaisen ja osallistavan kuulemisprosessin perusteella komission 5 päivänä maaliskuuta 2020 antamassa tiedonannossa "Tasa-arvon unioni: sukupuolten tasa-arvostrategia 2020–2025" ilmoitettiin, että komissio aikoo ehdottaa palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevia sitovia toimenpiteitä.
- (13) Covid-19-pandemian taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset ovat vaikuttaneet suhteettoman kielteisesti naisiin ja sukupuolten tasa-arvoon, ja työpaikkojen menetykset ovat keskittyneet matalapalkkaisille naisvaltaisille aloille. Covid-19-pandemia on tuonut korostetusti esiin pääasiassa naisten tekemän työn jatkuvan rakenteellisen aliarvostuksen ja osoittanut naisten työn suuren sosioekonomisen arvon keskeisissä palveluissa, kuten terveydenhuollossa, siivoustyössä, lastenhoidossa, sosiaalihuollossa ja ikääntyneiden ja muiden aikuisten huollettavien palveluasumisissa, mikä on vahvassa ristiriidassa tämän työn näkyvyyden ja työlle annettavan tunnustuksen kanssa.

(\*) 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 (EUVL L 204, 26.7.2006, s. 23).

- (14) Covid-19-pandemian vaikutukset lisäävät näin ollen entisestään sukupuolten eriarvoisuutta ja sukupuolten palkkaeroa, paitsi jos elpymistoimet ovat sukupuolisensitiivisiä. Kyseisten vaikutusten vuoksi on entistäkin kiireellisempää käsitellä samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaa samaa palkkaa koskevaa kysymystä. Samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpanon vahvistaminen lisätoimenpiteillä on erityisen tärkeää sen varmistamiseksi, ettei palkkaeroihin puuttumisen saralla aikaansaatu edistys vaarannu.
- (15) Sukupuolten palkkaeroa on unionissa edelleen, vuonna 2020 se oli 13 prosenttia, se vaihtelee huomattavasti jäsenvaltioiden välillä ja se on pienentynyt vain minimaalisesti viimeisten kymmenen vuoden aikana. Sukupuolten palkkaero johtuu monista tekijöistä, kuten sukupuolistereotyyppioista, työuralla etenemistä jarruttavista "lasikatoista" ja "liimalattoista" sekä horisontaalisesta eriytymisestä, mukaan lukien naisten yliedustus matalapalkkaisissa palvelualan töissä, sekä hoitovastuun epätasaisesta jakautumisesta. Lisäksi sukupuolten palkkaero johtuu osittain välittömästä ja välillisestä sukupuoleen perustuvasta palkkasyrjinnästä. Kaikki nämä osatekijät ovat rakenteellisia esteitä, jotka muodostavat monimutkaisia haasteita laadukkaiden työpaikkojen ja saman palkan saamiselle samasta tai samanarvoisesta työstä ja joilla on pitkän aikavälin seurauksia, kuten eläke-ero ja köyhyyden naisistuminen.
- (16) Yleinen läpinäkyvyyden puute organisaatioiden palkkatasossa ylläpitää tilannetta, jossa sukupuoleen perustuva palkkasyrjintä ja epätasa-arvo voivat jäädä paljastumatta tai epäilyjä voi olla vaikea näyttää toteen. Siksi tarvitaan sitovia toimenpiteitä, joilla parannetaan palkkauksen läpinäkyvyyttä, kannustetaan organisaatioita tarkistamaan palkkarakenteitaan, jotta voidaan varmistaa, että naisille ja miehille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka, ja annetaan syrjinnän uhreille mahdollisuus käyttää samaa palkkaa koskevaa oikeuttaan. Tällaisia sitovia toimenpiteitä on tarpeen täydentää säännöksillä, jotka selkeyttävät olemassa olevia oikeudellisia käsitteitä, kuten palkan ja samanarvoisen työn käsitteitä, ja säädettävä toimenpiteistä, joilla parannetaan täytäntöönpanomekanismeja ja oikeussuojan saatavuutta.
- (17) Samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista olisi tehostettava poistamalla välitön ja välillinen palkkasyrjintä. Tämä ei estä työnantajia maksamasta samaa tai samanarvoista työtä tekeville työntekijöille eri palkkaa objektiivisten, sukupuolineutraalien ja puolueettomien perusteiden, kuten suorituksen ja pätevyyden, perusteella.
- (18) Tätä direktiiviä olisi sovellettava kaikkiin työntekijöihin, myös osa-aikaisiin ja määräaikaisiin työntekijöihin ja henkilöihin, joilla on työsopimus tai työsuhde työvoiman vuokrausyritykseen, sekä johtotehtävissä oleviin työntekijöihin, joilla on kunkin jäsenvaltion voimassa olevassa lainsäädännössä tai voimassa olevissa työehtosopimuksissa ja/tai käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde, unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö<sup>(5)</sup> huomioon ottaen. Tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvat myös asiaankuuluvat kriteerit täyttävät kotitaloustyöntekijät, tarvittaessa työhön kutsuttavat työntekijät, epäsäännöllisen työn tekijät, maksusitoumuksen perusteella työskentelevät työntekijät, alustatalouden työntekijät, suojatyössä olevat työntekijät, harjoittelijat ja oppisopimuskoulutuksessa olevat henkilöt. Työsuhteen olemassaolon määrittämisen olisi perustuttava työn tosiasialliseen suorittamiseen liittyviin tosiseikkoihin eikä osapuolten kuvaukseen suhteesta.
- (19) Tärkeä tekijä palkkasyrjinnän poistamisessa on palkkauksen läpinäkyvyys ennen työsuhteen aloittamista. Tätä direktiiviä olisi sen vuoksi sovellettava myös työnhakijoihin.
- (20) Jotta voidaan poistaa esteitä, jotka estävät sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän uhreja käyttämästä samaa palkkaa koskevaa oikeuttaan, ja opastaa työnantajia kyseisen oikeuden noudattamisen varmistamisessa, olisi selkeytettävä keskeisiä käsitteitä, jotka liittyvät samapalkkaisuuteen samasta tai samanarvoisesta työstä, kuten palkka ja samanarvoinen työ, unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisesti. Näin voitaisiin helpottaa kyseisten käsitteiden soveltamista erityisesti mikroyrityksissä sekä pienissä ja keskisuurissa yritysissä.

<sup>(5)</sup> Yhteisöjen tuomioistuimen tuomio 3.7.1986, Lawrie-Blum, 66/85, ECLI:EU:C:1986:284; unionin tuomioistuimen tuomio 14.10.2010, Union Syndicale Solidaires Isère, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; unionin tuomioistuimen tuomio 4.12.2014, FNV Kunsten Informatie en Media, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; unionin tuomioistuimen tuomio 9.7.2015, Balkaya, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; unionin tuomioistuimen tuomio 17.11.2016, Betriebsrat der Ruhrländlinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; unionin tuomioistuimen tuomio 16.7.2020, Governo della Repubblica italiana (Italialaisen rauhantuomarin asema), C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572.

- (21) Samapalkkaisuuden periaatetta olisi noudatettava palkkojen tai minkä tahansa muiden sellaisten korvausten osalta, jotka työntekijät saavat työnantajaltaan työsuhteensa vuoksi rahana tai luontoisetuna suoraan tai välillisesti. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön <sup>(6)</sup> mukaisesti palkan käsitteen olisi sisällettävä palkan lisäksi myös palkan täydentävät tai muuttuvat erät. Täydentävinä tai muuttuvina erinä tavanomaisen perus- tai vähimmäispalkan lisäksi saadut etuudet, jotka työntekijä vastaanottaa välittömästi tai välillisesti, rahana tai luontoisedun muodossa, olisi otettava huomioon. Tällaisiin täydentäviin tai muuttuviin eriin voivat sisältyä muun muassa bonukset, ylityökorvaukset, matkaedut, asunto- ja ateriaedut, koulutuskorvaus, irtisanomiskorvaukset, lakisääteinen sairauspäiväraha, lakisääteinen korvaus ja ammatilliset lisäeläkkeet. 'Palkan' käsitteen olisi sisällettävä kaikki lakisääteiset tai työehtosopimusten ja/tai kunkin jäsenvaltion käytännön mukaisesti maksettavat palkan osatekijät.
- (22) Jotta varmistettaisiin tämän direktiivin edellyttämien tietojen yhtenäinen esittäminen, palkkatasot olisi ilmaistava vuotuisena bruttopalkkana ja vastaavana bruttotuntipalkkana. Palkkatasojen laskeminen olisi voitava perustaa työntekijälle määritettyyn todelliseen palkkaan riippumatta siitä, onko se määritetty vuosi-, kuukausi- tai tuntipalkkana vai muulla tavoin.
- (23) Jäsenvaltioita ei pitäisi velvoittaa perustamaan uusia elimiä tämän direktiivin soveltamiseksi. Niiden olisi voitava siirtää direktiivistä johtuvia tehtäviä vakiintuneille elimille, mukaan lukien työmarkkinaosapuolet, kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti, edellyttäen että jäsenvaltiot noudattavat tässä direktiivissä vahvistettuja velvoitteita.
- (24) Työntekijöiden suojelemiseksi ja jotta torjuttaisiin uhriksi joutumisen pelkoa samapalkkaisuuden periaatetta sovellettaessa, edustajan olisi voitava huolehtia työntekijöiden edustuksesta. Kyse voisi olla ammattijärjestöistä tai muista työntekijöiden edustajista. Jos työntekijöiden edustajia ei ole, työntekijöitä olisi voitava edustaa heidän valitsemansa edustaja. Jäsenvaltioilla olisi oltava mahdollisuus ottaa huomioon niiden kansalliset olosuhteet ja eri roolit työntekijöiden edustuksessa.
- (25) SEUT 10 artiklassa määrätään, että unioni pyrkii politiikkojensa ja toimiansa määrittelyssä ja toteuttamisessa torjumaan kaiken sukupuoleen, rotuun, etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän. Direktiivin 2006/54/EY 4 artiklassa säädetään, että palkkauksessa ei saa esiintyä minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää. Sukupuoleen perustuvaa palkkasyrjintää, jossa uhrin sukupuolella on keskeinen merkitys, voi esiintyä käytännössä monessa muodossa. Taustalla voi olla syrjinnän tai eriarvoisuuden eri tekijöiden yhdistelmä, kun työntekijä kuuluu yhteen tai useampaan ryhmään, jotka on suojattu yhtäältä sukupuoleen ja toisaalta rotuun, etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvalla syrjinnällä neuvoston direktiivin 2000/43/EY <sup>(7)</sup> tai direktiivin 2000/78/EY <sup>(8)</sup> nojalla. Muun muassa vammaiset naiset, eri rotua tai etnistä alkuperää olevat naiset, mukaan lukien romaninaiset, sekä nuoret tai iäkkäät naiset ovat ryhmiä, jotka voivat joutua intersektionaalisen syrjinnän kohteeksi. Tässä direktiivissä olisi sen vuoksi selvennettävä, että sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän yhteydessä olisi voitava ottaa huomioon tällainen syrjintäperusteiden yhdistelmä, jotta voidaan poistaa epäilyt, joita voimassa olevan sääntelykehiksen nojalla saattaa näiltä osin esiintyä, ja mahdollistetaan se, että kansalliset tuomioistuimet, tasa-arvoelimet ja muut toimivaltaiset viranomaiset ottavat asianmukaisesti huomioon intersektionaalisesta syrjinnästä johtuvan epäedullisen tilanteen erityisesti aineellisia ja menettelyllisiä tarkoituksia varten, myös syrjinnän olemassaolon tunnustamiseksi, asianmukaisen vertailukohteen määrittämiseksi, oikeasuhteisuuden arvioimiseksi ja tarvittaessa korvausten tai rangaistusten määrittämiseksi.

<sup>(6)</sup> Esimerkiksi yhteisöjen tuomioistuimen tuomio 9.2.1982, Garland, C-12/81, ECLI:EU:C:1982:44; yhteisöjen tuomioistuimen tuomio 9.6.1982, Euroopan yhteisöjen komissio v. Luxemburgin suurherttuakunta, C-58/81, ECLI:EU:C:1982:215; yhteisöjen tuomioistuimen tuomio 13.7.1989, Rinner-Kühn, C-171/88, ECLI:EU:C:1989:328; yhteisöjen tuomioistuimen tuomio 27.6.1990, Kowalska, C-33/89, ECLI:EU:C:1990:265; yhteisöjen tuomioistuimen tuomio 4.6.1992, Bötöl, C-360/90, ECLI:EU:C:1992:246; yhteisöjen tuomioistuimen tuomio 13.2.1996, Gillespie ym., C-342/93, ECLI:EU:C:1996:46; yhteisöjen tuomioistuimen tuomio 7.3.1996, Freers ja Speckmann, C-278/93, ECLI:EU:C:1996:83; yhteisöjen tuomioistuimen tuomio 30.3.2004, Alabaster, C-147/02, ECLI:EU:C:2004:192.

<sup>(7)</sup> Neuvoston direktiivi 2000/43/EY, annettu 29 päivänä kesäkuuta 2000, rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta (EYVL L 180, 19.7.2000, s. 22).

<sup>(8)</sup> Neuvoston direktiivi 2000/78/EY, annettu 27 päivänä marraskuuta 2000, yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista (EYVL L 303, 2.12.2000, s. 16).

Intersektionaalinen lähestymistapa on tärkeä, jotta voidaan ymmärtää ja käsitellä sukupuolten palkkaeroa. Tämä selventäminen ei saisi muuttaa työnantajien velvoitteiden soveltamisalaa tämän direktiivin mukaisten palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevien toimenpiteiden osalta. Työnantajia ei etenkin pitäisi velvoittaa keräämään tietoja, jotka liittyvät muihin suojattuihin perusteisiin kuin sukupuoleen.

- (26) Samaa palkkaa koskevan oikeuden noudattamiseksi työnantajilla on oltava käytössään sellaiset palkkarakenteet, joilla varmistetaan, että samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden välillä ei ole sukupuoleen perustuvia palkkaeroja, joita ei voida perustella objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla tekijöillä. Tällaisten palkkarakenteiden avulla olisi voitava vertailla eri töiden arvoa samassa organisaatorakenteessa. Tällaisten palkkarakenteiden olisi voitava perustua nykyisiin sukupuolineutraaleja työn arviointi- ja luokittelujärjestelmiä koskeviin unionin suuntaviivoihin tai indikaattoreihin tai sukupuolineutraaleihin malleihin. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisesti työn arvon arvioinnissa ja vertailemisessa olisi sovellettava objektiivisia kriteereitä, mukaan lukien koulutus- ja ammattitaitovaatimukset, pätevyys, kuormitus, vastuun määrä ja työolot, riippumatta työskentelymuotojen eroista. Samanarvoisen työn käsitteen soveltamisen helpottamiseksi erityisesti mikroyrityksissä sekä pienissä ja keskisuurissa yrityksissä, käytettäviin objektiivisiin kriteereihin olisi kuuluttava neljä tekijää: pätevyys, kuormitus, vastuun määrä ja työolot. Kyseiset tekijät on nykyisissä unionin suuntaviivoissa määritetty organisaatiossa suoritettavien tehtävien arvioimisen kannalta keskeisiksi ja riittäviksi riippumatta siitä, millä toimialalla organisaatio toimii.

Koska kaikki tekijät eivät ole yhtä tärkeitä tietyssä työtehtävässä, työnantajan olisi punnittava kutakin näistä neljästä tekijästä sen osalta, mikä on näiden kriteerien merkitys kyseisessä työssä tai tehtävässä. Myös lisäkriteerejä voidaan ottaa huomioon, jos ne ovat merkityksellisiä ja perusteltuja. Komission olisi tarvittaessa voitava päivittää nykyisiä unionin suuntaviivoja Euroopan tasa-arvoinstituuttia (EIGE) kuullen.

- (27) Palkkojen määrittämistä koskevat kansalliset järjestelmät vaihtelevat, ja ne voivat perustua työehtosopimuksiin ja/tai työnantajan päättämiin tekijöihin. Tämä direktiivi ei vaikuta erilaisiin palkkojen määrittämistä koskeviin kansallisiin järjestelmiin.
- (28) Pätevän vertailukohteen yksilöinti on tärkeä tekijä sen määrittämisessä, voidaanko töitä pitää keskenään samanarvoisina. Sen avulla työntekijät voivat osoittaa, että heitä on kohdeltu epäsuotuisammin kuin eri sukupuolta edustavaa vertailukohdetta, joka tekee samaa tai samanarvoista työtä. Sen, että direktiivissä 2006/54/EY määriteltiin välitön ja välillinen syrjintä, myötä tapahtuneen kehityksen pohjalta tilanteissa, joissa todellista vertailukohdetta ei ole, olisi sallittava hypoteettisen vertailukohteen käyttö, jotta työntekijät voivat osoittaa, että heitä ei ole kohdeltu samalla tavalla kuin hypoteettista, eri sukupuolta edustavaa vertailukohdetta olisi kohdeltu. Tämä poistaisi merkittävän esteen sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän mahdollisilta uhreilta erityisesti voimakkaasti sukupuolen mukaan eriytyneillä työmarkkinoilla, joilla vaatimus vastakkaista sukupuolta edustavan vertailukohteen löytämisestä tekee samapalkkaisuutta koskevan kanteen lähes mahdottomaksi.

Työntekijöitä ei myöskään pitäisi estää vetoamasta muihin tosiseikkoihin, kuten tilastoihin tai muihin saatavilla oleviin tietoihin, joiden perusteella voidaan olettaa, että syrjintää on tapahtunut. Näin voitaisiin puuttua tehokkaammin sukupuoleen perustuvaan palkkauksen eriarvoisuuteen sukupuolen mukaan eriytyneillä aloilla ja ammateissa, erityisesti naisvaltaisilla aloilla, kuten hoitoala.

- (29) Unionin tuomioistuin on selventänyt, että arvioitaessa sitä, ovatko työntekijät toisiinsa rinnastettavassa tilanteessa, vertailu ei välttämättä rajoitu tilanteisiin, joissa miehet ja naiset työskentelevät saman työnantajan palveluksessa<sup>(9)</sup>. Työntekijät voivat olla toisiinsa rinnastettavassa tilanteessa myös silloin, kun he eivät ole saman työnantajan palveluksessa, jos palkkaehtojen voidaan katsoa perustuvan yhteen ainoaan alkuperään ja olosuhteet ovat samanlaiset ja vertailukelpoiset. Näin voi olla silloin, kun olennaiset palkkaehdot perustuvat suoraan lakisääteisiin määräyksiin tai useiden työnantajien palkkaehtoja säänteleviin sopimuksiin tai kun palkkaehdot määritellään useamman kuin yhden holdingyhtiön tai ryhmittymään kuuluvan organisaation tai yrityksen osalta keskitetysti. Lisäksi unionin tuomioistuin on selventänyt, että vertailu ei rajoitu kantajan kanssa samanaikaisesti työskenteleviin työntekijöihin<sup>(10)</sup>. Lisäksi itse arviointia tehtäessä olisi otettava huomioon, että palkkaero voi selittyä sukupuoleen liittymättömillä syillä.

<sup>(9)</sup> Yhteisöjen tuomioistuimen tuomio 17.9.2002, Lawrence ym., C-320/00, ECLI:EU:C:2002:498.

<sup>(10)</sup> Yhteisöjen tuomioistuimen tuomio 27.3.1980, Macarthy Ltd, C-129/79, ECLI:EU:C:1980:103.

- (30) Jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että saataville asetetaan koulutusta ja erityisiä välineitä ja menetelmiä, joilla työnantaja tuetaan ja ohjataan sen arvioinnissa, mitkä työt ovat keskenään samanarvoisia. Näin voitaisiin helpottaa kyseisen käsitteen soveltamista erityisesti mikroyrityksissä sekä pienissä ja keskisuurissa yrityksissä. Kansallisen lainsäädännön, kansalliset työehtosopimukset ja/tai kansallinen käytäntö huomioon ottaen jäsenvaltioiden olisi voitava uskoa erityisten välineiden ja menetelmien kehittäminen työmarkkinaosapuolten tehtäväksi tai kehittää niitä yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa tai niitä kuultuaan.
- (31) Jos työn luokittelu- ja arviointijärjestelmiä ei käytetä sukupuolineutraalilla tavalla, ne voivat johtaa sukupuoleen perustuvaan palkkasyrjintään, erityisesti jos ne perustuvat perinteisiin sukupuolistereotyyppioihin. Tällöin ne myötävaikuttavat sukupuolten palkkaeroon ja ylläpitävät sitä, kun mies- ja naisvaltaisia työpaikkoja arvioidaan eri tavoin tilanteissa, joissa tehdyn työn arvo on sama. Jos sen sijaan käytetään sukupuolineutraaleja työn arviointi- ja luokittelujärjestelmiä, niiden avulla voidaan tehokkaasti ottaa käyttöön läpinäkyvä palkkajärjestelmä ja ne ovat ratkaisevan tärkeitä varmistettaessa, että sukupuoleen perustuva välitön tai välillinen syrjintä poistetaan. Tällaisten järjestelmien avulla havaitaan välillinen palkkasyrjintä, joka liittyy tyypillisesti naisten hoitamien työtehtävien aliarvostukseen. Järjestelmissä nimittäin mitataan ja verrataan työtehtäviä, joiden sisällöt poikkeavat toisistaan mutta jotka ovat samanarvoisia, ja tuetaan näin samapalkkaisuuden periaatetta.
- (32) Jos työnhakijoilla ei ole tietoa tehtävän suunnitellun palkan vaihteluvälistä, se aiheuttaa tietojen epäsymmetriaa, joka rajoittaa työnhakijoiden neuvotteluvoimaa. Läpinäkyvyyden varmistaminen antaisi mahdollisille tuleville työntekijöille mahdollisuuden tehdä odotetusta palkasta tietoon perustuva päätös ilman, että millään tavoin rajoitettaisiin työnantajan tai työntekijän voimaa neuvotella palkasta myös ilmoitetun vaihteluvälin ulkopuolella. Läpinäkyvyydellä varmistettaisiin myös selkeä, sukupuolittumaton perusta palkanmuodostukseen ja korjattaisiin palkkojen aliarvostusta suhteessa taitoihin ja kokemukseen. Läpinäkyvyydellä puututtaisiin myös intersektionaaliseen syrjintään tilanteissa, joissa läpinäkymättömät palkkausjärjestelmät mahdollistavat useisiin syrjintäperusteisiin nojautuvia syrjiviä käytäntöjä. Työnhakijoiden olisi saatava tietoa alkupalkasta tai sen vaihteluvälistä siten, että varmistetaan tietoon perustuva ja läpinäkyvä palkkaneuvottelu, esimerkiksi julkaistavassa työpaikkailmoituksessa, ennen työhaastattelua tai muulla tavoin ennen mahdollisen työsopimuksen tekemistä. Työnantajan olisi annettava nämä tiedot tai ne olisi annettava muulla tavalla, esimerkiksi työmarkkinaosapuolten välityksellä.
- (33) Jotta vähitellen päästäisiin eroon yksittäisiä työntekijöitä koskevista sukupuolten palkkaeroista, työnantajien olisi varmistettava, että työpaikkailmoitukset ja tehtävänimikkeet ovat sukupuolineutraaleja ja että työhönottoprosessit hoidetaan syrjimättömällä tavalla, jotta samaa palkkaa koskevaa oikeutta ei heikennetä. Työnantajien ei pitäisi voida tiedustella tai yrittää ennakoivasti saada tietoja työnhakijan nykyisestä palkasta tai aiemmasta palkkahistoriasta.
- (34) Palkkauksen läpinäkyvyyttä edistävillä toimenpiteillä olisi suojeltava työntekijöiden samaa palkkaa koskevaa oikeutta ja samalla rajoitettava mahdollisimman paljon työnantajille aiheutuvia kustannuksia ja hallinnollista rasitusta kiinnittäen erityistä huomiota mikroyrityksiin ja pieniin ja keskisuurin yrityksiin. Toimenpiteet olisi tarvittaessa räätälöitävä työnantajien kokoon ottaen huomioon niiden henkilöstömäärän. Työnantajien palveluksessa olevien työntekijöiden määrä, joka on kriteerinä sille, sovelletaanko työnantajaan tässä direktiivissä tarkoitettua palkkaraportointia, asetetaan ottaen huomioon mikroyrityksiä sekä pieniä ja keskisuuria yrityksiä koskeva komission suositus 2003/361/EY<sup>(1)</sup>.
- (35) Työnantajien olisi annettava työntekijöiden saataville tieto siitä, mitä kriteerejä käytetään heidän palkkatasonsa ja palkkakehityksensä määrittelyyn. Palkkakehitys viittaa prosessiin, jossa työntekijä siirtyy korkeammalle palkkatasolle. Palkkakehitykseen liittyviä kriteerejä voivat olla muun muassa henkilökohtainen suoriutuminen, osaamisen kehittäminen ja virkaikä. Pannessaan tämän velvoitteen täytäntöön jäsenvaltioiden olisi kiinnitettävä erityistä huomiota mikro- ja pienyritysten liiallisen hallinnollisen taakan välttämiseen. Jäsenvaltioiden olisi myös voitava tarjota lieventävänä toimenpiteenä valmiita malleja, jotta mikro- ja pienyrityksiä tuettaisiin velvoitteen noudattamisessa. Jäsenvaltioiden olisi voitava vapauttaa työnantajat, jotka ovat mikro- tai pienyrityksiä, palkkakehitystä koskevasta velvoitteesta esimerkiksi sallimalla niiden asettaa palkkakehityskriteerit saataville työntekijöiden pyynnöstä.
- (36) Kaikilla työntekijöillä olisi oltava oikeus saada pyynnöstä tietoja yksilöllisestä palkkatasostaan ja keskipalkkatasoista sukupuolen mukaan eriteltyinä heihin nähden samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmien osalta. Heillä olisi myös oltava mahdollisuus saada tiedot työntekijöiden edustajien tai tasa-arvoelimen kautta. Työnantajien olisi tiedotettava työntekijöille vuosittain tästä oikeudesta sekä toimenpiteistä, joita on toteutettava tämän oikeuden käyttämiseksi. Työnantajat voivat myös antaa nämä tiedot omasta aloitteestaan, ilman että työntekijöiden tarvitsee pyytää niitä.

<sup>(1)</sup> Komission suositus 2003/361/EY, annettu 6 päivänä toukokuuta 2003, mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten määritelmästä (EUVL L 124, 20.5.2003, s. 36).

- (37) Tällä direktiivillä olisi varmistettava, että vammaisilla henkilöillä on riittävät mahdollisuudet saada sen nojalla työnhakijoille ja työntekijöille annettavia tietoja. Tällaiset tiedot olisi annettava kyseisille henkilöille heidän erityinen vammansa huomioon ottaen sellaisella tavalla ja avun ja tuen tarkoituksenmukaisessa muodossa, jolla varmistetaan, että heillä on mahdollisuus saada ja ymmärtää tiedot. Tähän voisi sisältyä tietojen antaminen ymmärrettävällä tavalla, jonka he voivat havaita, riittävän suurella kirjasinlajilla käyttäen riittävää kontrastia tai muussa vamman tyyppiin soveltuvassa muodossa. Tarvittaessa sovelletaan Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviä (EU) 2016/2102 <sup>(12)</sup>.
- (38) Työnantajien, joilla on vähintään 100 työntekijää, olisi säännöllisesti raportoitava palkoista tämän direktiivin mukaisesti. Jäsenvaltioiden valvontaelinten olisi julkaistava kyseiset tiedot soveltuvalla ja läpinäkyvällä tavalla. Työnantajat voivat julkaista kyseiset raportit verkkosivustollaan tai asettaa ne julkisesti saataville muulla tavalla, esimerkiksi sisällyttämällä tiedot toimintakertomukseensa, tarvittaessa Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2013/34/EU mukaisesti laadittuun toimintakertomukseen <sup>(13)</sup>. Työnantajat, joihin sovelletaan mainitun direktiivin vaatimuksia, voivat halutessaan raportoida palkoista yhdessä muiden työntekijöihin liittyvien seikkojen kanssa toimintakertomuksessaan. Työntekijöiden palkkauksen läpinäkyvyyden maksimoimiseksi jäsenvaltiot voivat lisätä raportoinnin tiheyttä tai tehdä säännöllisen palkkaraportoinnin pakolliseksi työnantajille, joilla on alle 100 työntekijää.
- (39) Palkkaraportoinnin avulla työnantajat voivat arvioida ja seurata palkkarakennettaan ja -politiikkaansa samapalkkaisuuden periaatteen noudattamiseksi ennakoivasti. Raportointi ja yhteiset palkka-arvioinnit lisäävät tietoisuutta sukupuolten eriarvoisesta kohtelusta palkkarakenteissa ja palkkasyrjinnästä sekä auttavat puuttumaan tällaiseen eroarvoisuuteen tai syrjintään tehokkaasti ja järjestelmällisesti ja hyödyttävät siten kaikkia saman työnantajan palveluksessa olevia työntekijöitä. Samalla sukupuolen mukaan eritelty tiedot todennäköisesti auttavat toimivaltaisia viranomaisia, työntekijöiden edustajia ja muita sidosryhmiä seuraamaan sukupuolten palkkaeroja eri aloilla (horisontaalinen eriytyminen) ja eri tehtävissä (vertikaalinen eriytyminen). Työnantajat voivat halutessaan liittää julkaistuihin tietoihin selvityksen mahdollisista sukupuolten välisistä palkkapoikkeamista tai palkkaeroista. Jos nais- ja miespuolisille työntekijöille samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavan keskipalkan eroja ei ole perusteltu objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä, työnantajan olisi toteutettava toimenpiteitä eriarvoisuuden poistamiseksi.
- (40) Työnantajiin kohdistuvan rasituksen vähentämiseksi jäsenvaltiot voisivat kerätä ja yhdistää tarvittavat tiedot kansallisten hallintoelinten toimesta, jotta voidaan laskea nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaero työnantajaa kohden. Tietojen kerääminen tällä tavoin voi edellyttää useiden eri viranomaisten, kuten verotarkastusvirastojen ja sosiaaliturvavirastojen, tietojen yhdistämistä, ja olisi mahdollista, jos saatavilla on hallinnollisia tietoja, joissa työnantajien yritys- tai organisaatiokohtaiset tiedot ja työntekijöiden yksilökohtaiset tiedot voidaan yhdistää toisiinsa, rahaetuudet ja luontoisedut mukaan lukien. Jäsenvaltiot voisivat kerätä nämä tiedot paitsi niiden työnantajien osalta, jotka kuuluvat tämän direktiivin mukaisen palkkaraportointivelvoitteen piiriin, myös niiden työnantajien osalta, joita velvoite ei koske mutta jotka raportoivat vapaaehtoisesti. Kun jäsenvaltiot julkistavat vaaditut tiedot, palkkaraportointivelvoitteen olisi oltava täytetty niiden työnantajien osalta, joita hallinnolliset tiedot koskevat, edellyttäen, että raportointivelvollisuudelle asetettu tavoite saavutetaan.
- (41) Jotta sukupuolten palkkaeroa koskevat organisaatiotason tiedot saataisiin laajalti saataville, jäsenvaltioiden olisi annettava työnantajilta saatujen palkkaeroa koskevien tietojen kokoaminen tämän direktiivin mukaisesti nimetyn valvontaelimen tehtäväksi niin, ettei työnantajille aiheudu lisärasitusta. Valvontaelimen olisi julkistettava kyseiset tiedot, myös julkaisemalla ne helposti saatavilla olevalla verkkosivustolla, jotta voidaan vertailla yksittäisten työnantajien, toimialojen ja alueiden tietoja asianomaisessa jäsenvaltiossa.
- (42) Jäsenvaltiot voivat tässä direktiivissä säädettyihin oikeuksiin ja velvoitteisiin liittyvien hyvien käytäntöjen edistämiseksi antaa esimerkiksi palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevan merkin avulla tunnustusta työnantajille, joihin ei sovelleta tässä direktiivissä säädettyjä raportointivelvoitteita mutta jotka raportoivat vapaaehtoisesti palkoistaan.

<sup>(12)</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2016/2102, annettu 26 päivänä lokakuuta 2016, julkisen sektorin elinten verkkosivustojen ja mobiilisovellusten saavutettavuudesta (EUVL L 327, 2.12.2016, s. 1).

<sup>(13)</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2013/34/EU, annettu 26 päivänä kesäkuuta 2013, tietuentyypisten yritysten vuositilinpäätöksistä, konsernitilinpäätöksistä ja niihin liittyvistä kertomuksista, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/43/EY muuttamisesta ja neuvoston direktiivien 78/660/ETY ja 83/349/ETY kumoamisesta (EUVL L 182, 29.6.2013, s. 19).

- (43) Yhteisten palkka-arviointien perusteella olisi aloitettava palkkarakenteiden uudelleenarviointi ja tarkistaminen organisaatioissa, joissa on vähintään 100 työntekijää ja joissa havaitaan palkkauksen eriarvoisuutta. Yhteinen palkka-arviointi olisi tehtävä, jos työnantajat ja asianomaiset työntekijöiden edustajat eivät ole samaa mieltä siitä, että nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskipalkkatason ero, joka on vähintään 5 prosenttia tietyssä työntekijäryhmässä, voidaan perustella objektiivisia ja sukupuolineutraaleja kriteerejä käyttäen, jos työnantaja ei esitä tällaista perustelua tai jos työnantaja ei ole korjannut tällaista palkkatason eroa kuuden kuukauden kuluessa palkkaraportoinnin toimittamispäivästä. Työnantajien olisi tehtävä yhteinen palkka-arviointi yhteistyössä työntekijöiden edustajien kanssa. Jos työntekijöiden edustajia ei ole, työntekijöiden olisi nimettävä heidät yhteistä palkka-arviointia varten. Yhteisten palkka-arviointien olisi kohtuullisessa ajassa johdettava sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän poistamiseen toteuttamalla korjaavia toimenpiteitä.
- (44) Tämän direktiivin mukaisessa tietojen käsittelyssä tai julkaisemisessa olisi noudatettava Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta (EU) 2016/679<sup>(14)</sup>. Lisäksi olisi otettava käyttöön erityisiä suojatoimia, jotta voidaan estää yksilöitävissä olevan työntekijän tietojen paljastuminen joko suoraan tai välillisesti. Työntekijöitä ei saisi estää ilmoittamasta vapaaehtoisesti palkkaansa samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpanoa varten.
- (45) On tärkeää, että työmarkkinaosapuolet keskustelevat samapalkkaisuudesta ja kiinnittävät siihen erityistä huomiota työehtosopimusneuvotteluissa. Olisi kunnioitettava kansallisten työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja työehtosopimusneuvottelujärjestelmien erilaisia piirteitä koko unionissa sekä työmarkkinaosapuolten riippumattomuutta ja sopimusvapautta samoin kuin niiden roolia työntekijöiden ja työnantajien edustajina. Sen vuoksi jäsenvaltioiden olisi kansallisten järjestelmiensä ja käytäntöjensä mukaisesti toteutettava asianmukaisia toimenpiteitä, joilla työmarkkinaosapuolia kannustetaan kiinnittämään erityistä huomiota samapalkkaisuutta koskeviin näkökohtiin; tällaisia toimenpiteitä voivat olla keskustelut tarkoituksenmukaisella työehtosopimusneuvottelujen tasolla, toimenpiteet asianomaisia näkökohtia koskevan työehtosopimusneuvotteluoikeuden käytön edistämiseksi ja sen tarpeettomien rajoitusten poistamiseksi sekä sukupuolineutraalien työn arviointi- ja luokittelujärjestelmien kehittäminen.
- (46) Kaikilla työntekijöillä olisi oltava käytössään tarvittavat menettelyt oikeussuojan saatavuuden helpottamiseksi. Kansallinen lainsäädäntö, jossa säädetään sovittelun käytöstä tai tehdään tasa-arvoelimen väliintulo pakolliseksi tai kehoitetaan siihen joko kannustimien tai seuraamusten avulla, ei saisi estää osapuolia käyttämästä oikeuttaan saattaa asiansa tuomioistuinten käsiteltäväksi.
- (47) Jotta samapalkkaisuuden periaatetta voitaisiin soveltaa tehokkaasti käytännössä, on ratkaisevan tärkeää ottaa tasa-arvoelimet mukaan toimintaan muiden sidosryhmien lisäksi. Kansallisten tasa-arvoelinten valtuuksien ja tehtävien olisi sen vuoksi oltava riittäviä kattamaan sukupuoleen perustuva palkkasyrjintä kaikilta osin, mukaan lukien palkkauksen läpinäkyvyys ja muut tässä direktiivissä säädetty oikeudet ja velvoitteet. Jotta voitaisiin poistaa ne menettelylliset ja kustannuksiin liittyvät esteet, joita kohtaavat ne työntekijät, jotka pyrkivät käyttämään samaa palkkaa koskevaa oikeuttaan, tasa-arvoelinten sekä miesten ja naisten tasa-arvoa edistävien yhdistysten, organisaatioiden ja työntekijöiden edustajien tai muiden oikeushenkilöiden olisi voitava edustaa yksittäisiä henkilöitä. Niiden olisi voitava avustaa työntekijöitä toimimalla näiden puolesta tai näiden tukemiseksi, jotta syrjintää kärsineet työntekijät voisivat tosiasiallisesti nostaa kanteen oikeuksiensa ja samapalkkaisuuden periaatteen väitetystä loukkaamisesta.
- (48) Kanteen nostaminen useiden työntekijöiden puolesta tai näiden tukemiseksi on keino helpottaa menettelyjä, joita ei muuten aloitettaisi menettelyllisten ja taloudellisten esteiden tai uhriksi joutumisen pelon vuoksi. Siitä on apua myös silloin, kun työntekijät kohtaavat moniperusteista syrjintää, johon puuttuminen voi olla erityisen vaikeaa. Ryhmäkanteilla voidaan paljastaa järjestelmällistä syrjintää ja lisätä samaa palkkaa koskevan oikeuden ja sukupuolten tasa-arvon näkyvyyttä koko yhteiskunnassa. Kollektiivisten oikeussuojakeinojen mahdollisuus voisi kannustaa noudattamaan ennakoivasti palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevia toimenpiteitä, loisi vertaispainetta, lisäisi työnantajien tietoisuutta ja halukkuutta toimia ennaltaehkäisevästi sekä puuttuisi palkkasyrjinnän systeemiseen luonteeseen. Jäsenvaltiot voivat päättää asettaa pätevyysvaatimuksia työntekijöiden edustajille tuomioistuimenmenettelyissä, jotka liittyvät samapalkkaisuutta koskeviin kanteisiin, varmistaakseen, että tällaisilla edustajilla on riittävä pätevyys.

<sup>(14)</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta (EU) 2016/679, annettu 27 päivänä huhtikuuta 2016, luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (yleinen tietosuojasetus) (EUVL L 119, 4.5.2016, s. 1).



- (49) Jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että tasa-arvoelimille osoitetaan riittävät resurssit, jotta ne voivat hoitaa sukupuoleen perustuvaan palkkasyrjintään liittyviä tehtäviään tuloksellisesti ja asianmukaisesti. Jos tehtävät annetaan useammalle kuin yhdelle elimelle, jäsenvaltioiden olisi huolehdittava niiden asianmukaisesta koordinoinnista. Tähän kuuluu esimerkiksi sakkoina kannettujen määrien kohdentaminen tasa-arvoelimille, jotta ne voivat tosiasiallisesti hoitaa samaa palkkaa koskevan oikeuden täytäntöönpanoon liittyvät tehtävänsä, mukaan lukien palkkasyrjintää koskevien kanteiden nostaminen tai uhrien auttaminen ja tukeminen tällaisten kanteiden nostamisessa.
- (50) Korvauksen olisi katettava sukupuoleen perustuvasta palkkasyrjinnästä aiheutunut vahinko täysimääräisesti unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön<sup>(15)</sup> mukaisesti. Siihen olisi sisällyttävä maksamattoman palkan ja siihen liittyvien bonusten tai luontoisetujen täysimääräinen palauttaminen sekä menetettyjen mahdollisuuksien, kuten pääsyn tiettyjen etuuksien piiriin palkkatasosta riippuen, ja aineettomien vahinkojen, kuten tehdyn työn aliarvostuksesta johtuvan henkisen kärsimyksen, korvaaminen. Korvauksessa voidaan tarvittaessa ottaa huomioon vahinko, joka on aiheutunut sukupuoleen perustuvasta palkkasyrjinnästä, johon liittyy myös muita suojattuja syrjintäperusteita. Jäsenvaltioiden ei pitäisi vahvistaa ennalta enimmäismäärää tällaiselle korvaukselle.
- (51) Korvauksen lisäksi olisi säädettävä muista korjaavista toimenpiteistä. Toimivaltaisten viranomaisten tai kansallisten tuomioistuinten olisi esimerkiksi voitava vaatia työnantajaa toteuttamaan rakenteellisia tai organisatorisia toimenpiteitä samapalkkaisuutta koskevien velvoitteidensa noudattamiseksi. Tällaisiin toimenpiteisiin voi sisältyä esimerkiksi velvoite tarkistaa palkanmuodostusmekanismeja sukupuolineutraalin arvioinnin ja luokittelun perusteella; toimintasuunnitelman laatiminen havaittujen erojen poistamiseksi ja mahdollisten perusteettomien palkkaerojen vähentämiseksi; tiedottaminen ja työntekijöiden tietoisuuden lisääminen heidän samaa palkkaa koskevasta oikeudestaan; sekä pakollisen koulutuksen järjestäminen henkilöstöosaston työntekijöille samapalkkaisuudesta ja sukupuolineutraalista työn arvioinnista ja luokittelusta.
- (52) Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön<sup>(16)</sup> mukaisesti direktiivillä 2006/54/EY vahvistetaan säännökset sen varmistamiseksi, että ilmeisissä syrjintätapauksissa todistustaakka siirtyy vastaajalle. Tästä huolimatta uhrien ja tuomioistuinten ei ole aina helppo tietää, miten edes tämä olettama voitaisiin vahvistaa. Asiassa C-109/88 yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että kun palkkajärjestelmästä puuttuu täysin läpinäkyvyys, todistustaakan olisi siirryttävä vastaajalle riippumatta siitä, näyttääkö työntekijä toteen ilmeiseltä vaikuttavaa palkkasyrjintää. Näin ollen todistustaakka olisi siirrettävä vastaajalle, jos työnantaja ei noudata tässä direktiivissä säädettyjä palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevia velvoitteita esimerkiksi kieltäytymällä toimittamasta työntekijöiden pyytämiä tietoja tai tapauksen mukaan jättämällä ilmoittamatta sukupuolten palkkaeroa, paitsi jos työnantaja osoittaa, että tällainen rikkominen on ollut ilmeisen tahatonta ja luonteeltaan vähäistä.
- (53) Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisesti tässä direktiivissä säädettyjen oikeuksien väitettuihin loukkaamisiin liittyvien kanteiden nostamista koskevia vanhentumisaikoja koskevien kansallisten sääntöjen olisi oltava sellaisia, että ne eivät tee kyseisten oikeuksien käyttämistä käytännössä mahdottomaksi tai suhteettoman vaikeaksi. Vanhentumisaikat luovat esteitä erityisesti sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän uhreille. Sen vuoksi olisi vahvistettava yhteiset vähimmäisvaatimukset. Kyseisissä vaatimuksissa olisi määritettävä, milloin vanhentumisaika alkaa kuluu, sen kesto sekä olosuhteet, joiden vallitessa sen kuluminen keskeytyy tai katkeaa, ja säädettävä, että vanhentumisaika kanteen nostamiselle on vähintään kolme vuotta. Vanhentumisaikojen ei pitäisi alkaa kuluu ennen kuin kantaja on tietoinen tai hänen voidaan kohtuudella olettaa olevan tietoinen loukkaamisesta. Jäsenvaltioiden olisi voitava päättää, että vanhentumisaika ei ala kuluu loukkaamisen ollessa käynnissä tai ennen kuin työsopimus tai työsuhde on päättynyt.
- (54) Oikeudenkäyntikulut ovat vakava pidäke, joka estää sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän uhreja nostamasta kanteita, jotka liittyvät samaa palkkaa koskevan oikeuden väitettuihin loukkaamiseen, minkä vuoksi työntekijöiden suojele ja samaa palkkaa koskevan oikeuden täytäntöönpano on riittämätöntä. Tämän oikeussuojan saatavuutta häiritsevän merkittävän menettelyllisen esteen poistamiseksi jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että kansalliset tuomioistuimet voivat arvioida, oliko hävinneellä kantajalla kohtuulliset perusteet kanteen nostamiseen, ja jos oli, olisiko jätettävä vaatimatta tätä kantajaa korvaamaan oikeudenkäynnistä aiheutuneet kulut. Tätä olisi sovellettava erityisesti, jos voittanut vastaaja ei ole noudattanut tässä direktiivissä säädettyjä palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevia velvoitteita.

<sup>(15)</sup> Unionin tuomioistuimen tuomio 17.12.2015, Arjona Camacho, C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831, kohta 45.

<sup>(16)</sup> Yhteisöjen tuomioistuimen tuomio 17.10.1989, Danfoss, C-109/88, ECLI:EU:C:1989:383.

- (55) Jäsenvaltioiden olisi säädettävä tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin nojalla annettuja tai sen voimaantulopäivänä jo voimassa olevia samaa palkkaa koskevaan oikeuteen liittyviä kansallisia säännöksiä on rikottu. Tällaisiin seuraamuksiin olisi sisällyttävä sakkoja, jotka voisivat perustua työnantajan vuotuisen bruttoliikevaihtoon tai työnantajan kokonaispalkkakustannuksiin. Muut raskauttavat tai lieventävät tekijät, joita voidaan soveltaa tapauksen olosuhteissa esimerkiksi silloin, kun sukupuoleen perustuvaan palkkasyrjintään yhdistyy muita suojattuja syrjintäperusteita, olisi otettava huomioon. Jäsenvaltiot päättävät, minkä samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaa samaa palkkaa koskevien oikeuksien loukkaamisten ja velvoitteiden rikkomisten osalta sakot ovat sopivien seuraamus.
- (56) Jäsenvaltioiden olisi säädettävä erityisistä seuraamuksista, joita määrättäisiin toistuvasta miesten ja naisten samapalkkaisuutta samasta tai samanarvoisesta työstä koskevien oikeuksien loukkaamisesta tai velvoitteiden rikkomisesta, jotta voidaan ottaa huomioon loukkaamisen tai rikkomisen vakavuus ja estää tällaiset loukkaamiset tai rikkomiset. Tällaisiin seuraamuksiin voisi kuulua erilaisia taloudellisia pidäkkeitä, kuten julkisten etuuksien peruuttaminen tai sulkeminen tietyksi ajaksi muiden taloudellisten kannustimien tai julkisten tarjouskilpailujen ulkopuolelle.
- (57) Tästä direktiivistä johtuvat työnantajien velvoitteet ovat osa niitä sovellettavia ympäristö-, sosiaaliturva- ja työlaainsäädäntöön liittyviä velvoitteita, joiden noudattaminen julkisten tarjouskilpailujen yhteydessä jäsenvaltioiden on varmistettava Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivien 2014/23/EU<sup>(17)</sup>, 2014/24/EU<sup>(18)</sup> ja 2014/25/EU<sup>(19)</sup> nojalla. Jotta näitä työnantajien velvoitteita noudatettaisiin samaa palkkaa koskevan oikeuden osalta, jäsenvaltioiden olisi erityisesti varmistettava, että talouden toimijoilla on julkista hankintasopimusta tai käyttöoikeussopimusta toteuttaessaan käytössä palkanmuodostusmekanismit, jotka eivät minkään samaa tai samanarvoista työtä tekevän työntekijäryhmän osalta johda työntekijöiden väliseen sukupuolten palkkaeroon, jota ei voida perustella sukupuolineutraaleilla tekijöillä. Jäsenvaltioiden olisi myös harkittava, olisiko hankintaviranomaisia vaadittava ottamaan tarvittaessa käyttöön seuraamuksia ja irtisanomista koskevia ehtoja sen varmistamiseksi, että julkisia hankintoja koskevien sopimusten ja käyttöoikeussopimusten toteuttamisessa noudatetaan samapalkkaisuuden periaatetta. Hankintaviranomaisten olisi myös voitava ottaa huomioon samapalkkaisuuden periaatteen laiminlyönti, johon tarjoaja tai jokin tarjoajan alihankkijoista on syyllistynyt, myös silloin kun ne harkitsevat poissulkemisperusteiden soveltamista tai tekevät päätöksen olla tekemättä hankintasopimusta sen tarjoajan kanssa, joka on tehnyt taloudellisesti edullisimman tarjouksen.
- (58) Samaa palkkaa koskevan oikeuden tuloksellinen täytäntöönpano edellyttää riittävää hallinnollista ja oikeuspuolia sellaista epäsuotuisaa kohtelua vastaan, joka johtuu työntekijöiden yrityksestä käyttää tätä oikeutta, työnantajalle esitetystä valituksesta tai muusta hallinnollisesta menettelystä tai tuomioistuimen menettelystä, jonka tarkoituksena on varmistaa tämän oikeuden noudattaminen. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön<sup>(20)</sup> mukaan suojaan oikeutettujen työntekijöiden ryhmän käsitettä olisi tulkittava laajasti ja sen olisi katettava kaikki työntekijät, joita vastaan työnantaja saattaa ryhtyä kostotoimenpiteisiin sukupuoleen perustuvaa syrjintää koskevan valituksen vastatoimena. Suoja ei rajoitu vain valituksen tehneisiin työntekijöihin tai heidän edustajiinsa taikka henkilöihin, jotka täyttävät tietyt muodolliset vaatimukset tietyn aseman – kuten todistajan aseman – tunnustamisesta.
- (59) Tällä direktiivillä olisi vahvistettava olemassa olevia täytäntöönpanovälineitä ja -menettelyjä tässä direktiivissä säädettyjen oikeuksien ja velvoitteiden ja direktiivissä 2006/54/EY säädettyjen samapalkkaisuutta koskevien säännösten suhteen, jotta voidaan parantaa samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpanoa.
- (60) Tässä direktiivissä vahvistetaan vähimmäisvaatimukset ja kunnioitetaan siten jäsenvaltioiden oikeutta ottaa käyttöön tai pitää voimassa säännöksiä, jotka ovat työntekijöille suotuisampia. Voimassa olevaan sääntelykehikseen perustuvia oikeuksia olisi sovellettava edelleen, jollei tällä direktiivillä oteta käyttöön säännöksiä, jotka ovat työntekijöille suotuisampia. Tämän direktiivin täytäntöönpanoon ei voida vedota sellaisten olemassa olevien oikeuksien heikentämiseksi, jotka on vahvistettu voimassa olevassa tätä alaa koskevassa unionin oikeudessa tai kansallisessa lainsäädännössä, eikä sitä voida pitää pätevänä perusteena heikentää työntekijöiden oikeuksia samapalkkaisuuden periaatteen suhteen.

<sup>(17)</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/23/EU, annettu 26 päivänä helmikuuta 2014, käyttöoikeussopimusten tekemisestä (EUVL L 94, 28.3.2014, s. 1).

<sup>(18)</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/24/EU, annettu 26 päivänä helmikuuta 2014, julkisista hankinnoista ja direktiivin 2004/18/EY kumoamisesta (EUVL L 94, 28.3.2014, s. 65).

<sup>(19)</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/25/EU, annettu 26 päivänä helmikuuta 2014, vesi- ja energiahuollon sekä liikenteen ja postipalvelujen alalla toimivien yksiköiden hankinnoista ja direktiivin 2004/17/EY kumoamisesta (EUVL L 94, 28.3.2014, s. 243).

<sup>(20)</sup> Unionin tuomioistuimen tuomio 20.6.2019, Hakelbracht ym., C-404/18, ECLI:EU:C:2019:523.

- (61) Jotta samaa palkkaa koskevan oikeuden täytäntöönpanoa voitaisiin valvoa asianmukaisesti, jäsenvaltioiden olisi perustettava tai nimettävä erityinen valvontaelin. Tämän elimen olisi voitava olla osa olemassa olevaa elintä, jolla on samantapaiset tavoitteet, ja sillä olisi oltava tässä direktiivissä säädettyjen, palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevien toimenpiteiden toteuttamiseen liittyviä erityistehtäviä ja sen olisi kerättävä määrättyjä tietoja palkkauksen eriarvoisuuden ja palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevien toimenpiteiden vaikutuksen seurantaan varten. Jäsenvaltioiden olisi voitava nimetä useampi kuin yksi elin edellyttäen, että tässä direktiivissä säädettyistä seuranta- ja analyysitehtävistä huolehtii jokin keskuselin.
- (62) Sukupuolen mukaan eriteltyjen palkkatilastojen kokoaminen ja täsmällisten ja täydellisten tilastojen toimittaminen komissiolle (Eurostatille) on olennaisen tärkeää, jotta voidaan analysoida ja seurata sukupuolten palkkaeron muutoksia unionin tasolla. Neuvoston asetuksessa (EY) N:o 530/1999 <sup>(21)</sup> edellytetään, että jäsenvaltiot kokoavat mikrotasolla neljän vuoden välein ansioita koskevat rakennetilastot, jotta saadaan käyttöön yhdenmukaisia tietoja sukupuolten palkkaeron laskemista varten. Vuosittain laadittavat laadukkaat tilastot voisivat parantaa läpinäkyvyyttä ja tehostaa sukupuoleen perustuvan palkkauksen eriarvoisuuden seurantaan ja lisätä tietoisuutta asiasta. Tällaisten tietojen saatavuus ja vertailtavuus ovat ratkaisevan tärkeitä, jotta voidaan arvioida kehitystä sekä kansallisella että koko unionin tasolla. Komissiolle (Eurostat) toimitettavat asiaan liittyvät tilastot olisi kerättävä tilastotarkoituksiin Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksessa (EY) N:o 223/2009 <sup>(22)</sup> tarkoitetulla tavalla.
- (63) Jäsenvaltiot eivät voi riittävällä tavalla saavuttaa tämän direktiivin tavoitteita, joita ovat samapalkkaisuuden periaatteen parempi ja tehokkaampi soveltaminen vahvistamalla yhteiset vähimmäisvaatimukset, joita olisi sovellettava kaikkiin yrityksiin ja organisaatioihin kaikkialla unionissa, vaan tavoitteet voidaan niiden laajuuden ja vaikutusten vuoksi saavuttaa paremmin unionin tasolla. Sen vuoksi unioni voi toteuttaa toimenpiteitä Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 5 artiklassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukaisesti. Mainitussa artiklassa vahvistetun suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä direktiivissä säädetään ainoastaan vähimmäisvaatimuksista eikä siinä ylitetä sitä, mikä on tarpeen näiden tavoitteiden saavuttamiseksi.
- (64) Työmarkkinaosapuolilla on keskeinen tehtävä niiden keinojen suunnittelussa, joilla palkkauksen läpinäkyvyyttä edistävät toimenpiteet pannaan täytäntöön jäsenvaltioissa, erityisesti niissä, joissa työehtosopimusneuvottelujen kattavuus on suuri. Jäsenvaltioilla olisi sen vuoksi oltava mahdollisuus antaa tämän direktiivin tai sen osan täytäntöönpano työmarkkinaosapuolten tehtäväksi edellyttäen, että jäsenvaltiot toteuttavat kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että tällä direktiivillä tavoitellut tulokset taataan kaikissa tilanteissa.
- (65) Jäsenvaltioiden olisi tätä direktiiviä täytäntöönpantaessa vältettävä säätämästä sellaisia hallinnollisia, rahoituksellisia ja oikeudellisia rajoituksia, jotka vaikeuttaisivat mikroyritysten tai pienten ja keskisuurten yritysten perustamista ja kehittämistä. Jäsenvaltioiden olisi sen vuoksi arvioitava kansallisen lainsäädännön osaksi saattamista koskevien toimenpiteidensä vaikutusta mikroyrityksiin sekä pieniin ja keskisuuriin yrityksiin sen varmistamiseksi, ettei niillä ole kohtuutonta vaikutusta kyseisiin yrityksiin, ja kiinnittämään erityistä huomiota mikroyrityksiin ja hallinnollisen rasituksen keventämiseen sekä julkaisemaan tällaisten arviointien tulokset.
- (66) Euroopan tietosuojavaltuutettua on kuultu Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) 2018/1725 <sup>(23)</sup> 42 artiklan mukaisesti, ja hän on antanut lausunnon 27 päivänä huhtikuuta 2021,

<sup>(21)</sup> Neuvoston asetus (EY) N:o 530/1999, annettu 9 päivänä maaliskuuta 1999, ansioita ja työvoimakustannuksia koskevista rakennetilastoista (EYVL L 63, 12.3.1999, s. 6).

<sup>(22)</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 223/2009, annettu 11 päivänä maaliskuuta 2009, Euroopan tilastoista sekä salassapidettävien tilastotietojen luovuttamisesta Euroopan yhteisöjen tilastotoimistolle annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY, Euratom) N:o 1101/2008, yhteisön tilastoista annetun neuvoston asetuksen (EY) N:o 322/97 ja Euroopan yhteisöjen tilasto-ohjelmakomitean perustamisesta tehdyn neuvoston päätöksen 89/382/ETY, Euratom kumoamisesta (EUVL L 87, 31.3.2009, s. 164).

<sup>(23)</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2018/1725, annettu 23 päivänä lokakuuta 2018, luonnollisten henkilöiden suojelusta unionin toimielinten, elinten ja laitosten suorittamassa henkilötietojen käsittelyssä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta sekä asetuksen (EY) N:o 45/2001 ja päätöksen N:o 1247/2002/EY kumoamisesta (EUVL L 295, 21.11.2018, s. 39).

OVAT HYVÄKSYNEET TÄMÄN DIREKTIIVIN:

## I LUKU

### YLEISET SÄÄNNÖKSET

#### 1 artikla

#### Kohde

Tässä direktiivissä vahvistetaan vähimmäisvaatimukset, joilla lujitetaan SEUT 157 artiklassa vahvistetun periaatteen, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka, jäljempänä 'samapalkkaisuuden periaate', ja direktiivin 2006/54/EY 4 artiklassa säädetyn syrjintäkiellon soveltamista erityisesti palkkauksen läpinäkyvyyden ja tehostettujen täytäntöönpanomekanismien avulla.

#### 2 artikla

#### Soveltamisala

1. Tätä direktiiviä sovelletaan julkisen ja yksityisen sektorin työnantajiin.
2. Tätä direktiiviä sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, joilla on kussakin jäsenvaltiossa voimassa olevissa lainsäädännössä, työehtosopimuksissa ja/tai käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde, unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö huomioon ottaen.
3. Sovellettaessa 5 artiklaa tätä direktiiviä sovelletaan työnhakijoihin.

#### 3 artikla

#### Määritelmät

1. Tässä direktiivissä tarkoitetaan:
  - a) 'palkalla' tavanomaista perus- tai vähimmäispalkkaa ja muuta korvausta, jonka työntekijä saa työnantajaltaan työsuhteensa vuoksi rahana tai luontoisetuna suoraan tai välillisesti, jäljempänä 'täydentävät tai muuttuvat erät';
  - b) 'palkkatasolla' vuotuista bruttopalkkaa ja vastaavaa bruttotuntipalkkaa;
  - c) 'sukupuolten palkkaerolla' työnantajan nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskipalkkatasojen eroa ilmaistuna prosenttiosuutena miespuolisten työntekijöiden keskipalkkatasosta;
  - d) 'mediaanipalkkatasolla' palkkatasoa, jolla puolet työnantajan työntekijöistä ansaitsee enemmän ja puolet vähemmän;
  - e) 'sukupuolten mediaanipalkkaerolla' työnantajan naispuolisten työntekijöiden mediaanipalkkatason ja miespuolisten työntekijöiden mediaanipalkkatason välistä eroa ilmaistuna prosenttiosuutena miespuolisten työntekijöiden mediaanipalkkatasosta;
  - f) 'kvartiilipalkkaluokalla' neljää yhtä suurta työntekijäryhmää, joihin työntekijät jaetaan palkkatasonsa mukaan alimmasta ylimpään;
  - g) 'samanarvoisella työllä' työtä, joka katsotaan samanarvoiseksi 4 artiklan 4 kohdassa tarkoitettujen syrjimättömien, objektiivisten ja sukupuolineutraalien kriteerien mukaisesti;

- h) 'työntekijäryhmällä' samaa tai samanarvoista työtä tekeviä työntekijöitä, jotka työntekijöiden työnantaja on ryhmitellyt muutoin kuin sattumanvaraisesti 4 artiklan 4 kohdassa tarkoitettujen syrjimättömien, objektiivisten ja sukupuoli-neutraalien kriteerien perusteella ja tapauskohtaisesti yhteistyössä työntekijöiden edustajien kanssa kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti;
- i) 'välittömällä syrjinnällä' tilannetta, jossa henkilöä kohdellaan sukupuolen perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa;
- j) 'välillisellä syrjinnällä' tilannetta, jossa näennäisesti neutraali säännös, peruste tai käytäntö saattaisi henkilöt näiden sukupuolen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna, paitsi jos kyseinen säännös, peruste tai käytäntö on objektiivisesti perusteltavissa oikeutetulla tavoitteella ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia;
- k) 'työsuojeluviranomaisella' yhtä tai useampaa elintä, joka vastaa kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti valvonta- ja tarkastustehtävistä työmarkkinoilla paitsi silloin kun työmarkkinaosapuolet voivat kansallisessa lainsäädännössä säädetyissä tapauksissa hoitaa näitä tehtäviä;
- l) 'tasa-arvoelimellä' yhtä tai useampaa direktiivin 2006/54/EY 20 artiklan nojalla nimettyä elintä;
- m) 'työntekijöiden edustajilla' työntekijöiden edustajia kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti.

2. Tätä direktiiviä sovellettaessa seuraavia pidetään syrjintänä:

- a) direktiivin 2006/54/EY 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettu häirintä ja sukupuolinen häirintä sekä henkilön epäsuotuisa kohtelu sen perusteella, vastustaako hän tällaista käytöstä vai alistuuko hän siihen, kun kyseinen häirintä tai kohtelu liittyy tässä direktiivissä säädettyjen oikeuksien käyttämiseen tai on seurausta siitä;
- b) mikä tahansa käsky tai ohje syrjiä henkilöitä sukupuolen perusteella;
- c) mikä tahansa neuvoston direktiivissä 92/85/ETY<sup>(24)</sup> tarkoitettu raskauteen tai äitiyslomaan liittyvä epäsuotuisampi kohtelu;
- d) mikä tahansa Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä (EU) 2019/1158<sup>(25)</sup> tarkoitettu epäsuotuisampi kohtelu, joka perustuu sukupuoleen, myös isyysvapaan, vanhempainvapaan tai omaishoitovapaan osalta;
- e) intersektionaalinen syrjintä, joka on sekä sukupuoleen että yhteen tai useampaan muuhun, direktiivillä 2000/43/EY tai direktiivillä 2000/78/EY suojattuun syrjintäperusteeseen perustuvaa syrjintää.

3. Edellä olevassa 2 kohdan e alakohdassa ei aseteta työnantajille lisävelvoitteita kerätä tässä direktiivissä tarkoitettuja tietoja, jotka liittyvät muihin suojattuihin syrjintäperusteisiin kuin sukupuoleen.

#### 4 artikla

### Sama ja samanarvoinen työ

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että työnantajilla on palkkarakenteet, joilla varmistetaan, että samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka.

2. Jäsenvaltioiden on tasa-arvoelimiä kuullen toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että saataville asetetaan analyttiset välineet tai menetelmät, jotka ovat helposti käytettävissä työn arvon arvioinnin ja vertailun tukemiseksi ja ohjaamiseksi tässä artiklassa vahvistettujen kriteerien mukaisesti. Näiden välineiden tai menetelmien on mahdollistettava se, että työnantajat ja/tai työmarkkinaosapuolet voivat helposti laatia ja käyttää sukupuolineutraaleja työn arviointi- ja luokittelujärjestelmiä, joihin ei sisälly minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa palkkasyrjintää.

<sup>(24)</sup> Neuvoston direktiivi 92/85/ETY, annettu 19 päivänä lokakuuta 1992, toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) (EYVL L 348, 28.11.1992, s. 1).

<sup>(25)</sup> 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).

3. Komissio voi tarvittaessa päivittää sukupuolineutraaleja työn arviointi- ja luokittelujärjestelmiä koskevia unionin laajuisia suuntaviivoja Euroopan tasa-arvoinstituuttia (EIGE) kuullen.

4. Palkkarakenteiden on oltava sellaisia, että niiden avulla voidaan arvioida, ovatko työntekijät työn arvon suhteen vertailukelpoisessa tilanteessa, käyttäen objektiivisia ja sukupuolineutraaleja kriteerejä, joista on sovittu työntekijöiden edustajien kanssa, jos tällaisia edustajia on. Nämä kriteerit eivät saa perustua suoraan tai välillisesti työntekijöiden sukupuoleen. Niihin on kuuluttava pätevyys, kuormitus, vastuun määrä ja työolot sekä tarvittaessa muut tekijät, jotka ovat merkityksellisiä kyseisessä työssä tai tehtävässä. Niitä on sovellettava objektiivisella ja sukupuolineutraalilla tavalla, johon ei sisälly minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää. Varsinkaan asiaankuuluvia pehmeitä taitoja ei saa aliarvostaa.

## II LUKU

### PALKKAUKSEN LÄPINÄKYVYYS

#### 5 artikla

#### **Palkkauksen läpinäkyvyys ennen työhönottoa**

1. Työnhakijoilla on oikeus saada mahdolliselta tulevalta työnantajalta seuraavat tiedot:
  - a) kyseisestä tehtävästä maksettava alkupalkka tai sen vaihteluväli objektiivisten ja sukupuolineutraalien kriteerien perusteella; sekä
  - b) tarvittaessa työnantajan soveltaman työehtosopimuksen kyseistä tehtävää koskevat asiaankuuluvat määräykset.

Tällaiset tiedot on ilmoitettava siten, että varmistetaan tietoon perustuva ja läpinäkyvä palkkaneuvottelu, esimerkiksi julkaisemalla ne työpaikkailmoituksessa, ennen työhaastattelua tai muulla tavoin.

2. Työnantaja ei saa tiedustella hakijalta tämän nykyisten tai aiempien työsuhteiden palkkahistoriaa.
3. Työnantajien on varmistettava, että työpaikkailmoitukset ja tehtävänimikkeet ovat sukupuolineutraaleja ja että työhönottoprosessit hoidetaan syrjimättömällä tavalla, jotta ei heikennetä oikeutta samaan palkkaan samasta tai samanarvoisesta työstä, jäljempänä 'samaa palkkaa koskeva oikeus'.

#### 6 artikla

#### **Palkanmuodostus- ja palkkakehityspolitiikan läpinäkyvyys**

1. Työnantajien on annettava työntekijöilleen helposti saatavassa muodossa tieto kriteereistä, joita käytetään työntekijöiden palkan, palkkatasojen ja palkkakehityksen määrittämisessä. Näiden kriteerien on oltava objektiivisia ja sukupuolineutraaleja.
2. Jäsenvaltiot voivat vapauttaa työnantajat, joilla on alle 50 työntekijää, 1 kohdassa säädetystä palkkakehitystä koskevasta velvoitteesta.

#### 7 artikla

#### **Tiedonsaantioikeus**

1. Työntekijöillä on oikeus pyytää ja saada kirjallisesti 2 ja 4 kohdan mukaisesti tietoja yksilöllisestä palkkatasostaan ja keskipalkkatasoista sukupuolen mukaan eriteltynä sellaisten työntekijäryhmien osalta, jotka tekevät samaa tai samanarvoista työtä kuin he.
2. Työntekijöillä on oltava mahdollisuus pyytää ja saada 1 kohdassa tarkoitettut tiedot työntekijöiden edustajiensa välityksellä kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti. Heillä on myös oltava mahdollisuus pyytää ja saada tietoja tasa-arvoelimen välityksellä.

Jos saadut tiedot ovat virheellisiä tai puutteellisia, työntekijöillä on oltava oikeus pyytää henkilökohtaisesti tai työntekijöiden edustajiensa välityksellä kohtuullisia lisäselvennyksiä ja -yksityiskohtia mistä hyvänsä toimitetusta tiedosta ja saada perusteltu vastaus.

3. Työnantajien on ilmoitettava vuosittain kaikille työntekijöille heidän oikeudestaan saada 1 kohdassa tarkoitettut tiedot sekä toimista, joita työntekijän on toteutettava kyseisen oikeuden käyttämiseksi.
4. Työnantajien on annettava 1 kohdassa tarkoitettut tiedot kohtuullisen ajan kuluessa ja joka tapauksessa kahden kuukauden kuluessa pyynnön esittämisestä.
5. Työntekijöitä ei saa estää ilmoittamasta palkkaansa samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpanoa varten. Jäsenvaltioiden on erityisesti otettava käyttöön toimenpiteitä sellaisten sopimusehtojen kieltämiseksi, jotka estävät työntekijöitä antamasta tietoja palkastaan.
6. Työnantajat voivat vaatia, että työntekijät, jotka ovat saaneet tämän artiklan nojalla muita kuin omaa palkkaansa tai palkkatasoaan koskevia tietoja, eivät käytä näitä tietoja mihinkään muuhun tarkoitukseen kuin käyttääkseen samaa palkkaa koskevaa oikeuttaan.

#### 8 artikla

### Tietojen esteettömyys

Työnantajien on annettava kaikki 5, 6 ja 7 artiklan nojalla työntekijöiden tai työnhakijoiden kanssa jaettavat tiedot muodossa, joka on esteetön vammaisille henkilöille ja jossa otetaan huomioon heidän erityistarpeensa.

#### 9 artikla

### Raportointi nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaeroista

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantajat antavat organisaatiotaan koskevat seuraavat tiedot tämän artiklan mukaisesti:
  - a) sukupuolten palkkaero;
  - b) sukupuolten palkkaero täydentävien tai muuttuvien erien osalta;
  - c) sukupuolten mediaanipalkkaero;
  - d) sukupuolten mediaanipalkkaero täydentävien tai muuttuvien erien osalta;
  - e) täydentäviä tai muuttuvia erii saavien nais- ja miespuolisten työntekijöiden osuus;
  - f) nais- ja miespuolisten työntekijöiden osuus kussakin kvartiilipalkkaluokassa;
  - g) sukupuolten välinen palkkaero työntekijöiden välillä työntekijäryhmittäin, tavallisen peruspalkan ja täydentävien tai muuttuvien osien mukaan eriteltynä.
2. Työnantajien, joilla on vähintään 250 työntekijää, on viimeistään 7 päivänä kesäkuuta 2027 ja sen jälkeen joka vuosi toimitettava 1 kohdan mukaiset tiedot, jotka koskevat edellistä kalenterivuotta.
3. Työnantajien, joilla on 150–249 työntekijää, on viimeistään 7 päivänä kesäkuuta 2027 ja sen jälkeen joka kolmas vuosi toimitettava 1 kohdan mukaiset tiedot, jotka koskevat edellistä kalenterivuotta.
4. Työnantajien, joilla on 100–149 työntekijää, on viimeistään 7 päivänä kesäkuuta 2031 ja sen jälkeen joka kolmas vuosi toimitettava 1 kohdan mukaiset tiedot, jotka koskevat edellistä kalenterivuotta.
5. Jäsenvaltiot eivät saa estää työnantajia, joilla on alle 100 työntekijää, toimittamasta 1 kohdassa säädettyjä tietoja vapaaehtoisesti. Jäsenvaltiot voivat kansallisen lainsäädäntönsä nojalla vaatia työnantajia, joilla on alle 100 työntekijää, toimittamaan tietoja palkoista.

6. Työnantajan johdon on vahvistettava tietojen oikeellisuus kuultuaan työntekijöiden edustajia. Työnantajan soveltamien menetelmien on oltava työntekijöiden edustajien saatavilla.

7. Tämän artiklan 1 kohdan a–g alakohdassa tarkoitetut tiedot on toimitettava viranomaiselle, joka vastaa tällaisten tietojen kokoamisesta ja julkaisemisesta 29 artiklan 3 kohdan c alakohdan nojalla. Työnantaja voi julkaista tämän artiklan 1 kohdan a–f alakohdassa tarkoitetut tiedot verkkosivustollaan tai asettaa ne muulla tavoin julkisesti saataville.

8. Jäsenvaltiot voivat kerätä tämän artiklan 1 kohdan a–f alakohdan mukaiset tiedot itse hallinnollisten tietojen, kuten työnantajien vero- tai sosiaaliturvaviranomaisille toimittamien tietojen perusteella. Tiedot on 29 artiklan 3 kohdan c alakohdan nojalla julkistettava.

9. Työnantajien on toimitettava 1 kohdan g alakohdassa tarkoitetut tiedot kaikille työntekijöilleen ja työntekijöidensä edustajille. Työnantajien on pyynnöstä toimitettava tiedot työsuojeluviranomaiselle ja tasa-arvoelimelle. Myös neljän edellisen vuoden tiedot on pyynnöstä toimitettava, jos ne ovat saatavilla.

10. Työntekijöillä, työntekijöiden edustajilla, työsuojeluviranomaisilla ja tasa-arvoelimillä on oltava oikeus pyytää työnantajilta lisäselvennyksiä ja -yksityiskohtia kaikista annetuista tiedoista, mukaan lukien sukupuolten välisiä palkkaeroja koskevat selitykset. Työnantajien on vastattava tällaisiin pyyntöihin kohtuullisessa ajassa ja perusteltava vastauksensa. Jos sukupuolten välisiä palkkaeroja ei voida perustella objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä, työnantajien on korjattava tilanne kohtuullisen ajan kuluessa tiiviissä yhteistyössä työntekijöiden edustajien, työsuojeluviranomaisen ja/tai tasa-arvoelimen kanssa.

#### 10 artikla

### **Yhteinen palkka-arviointi**

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava asianmukaiset toimenpiteet sen varmistamiseksi, että työnantajat, joihin sovelletaan 9 artiklan mukaista palkkaraportointia, tekevät yhteistyössä työntekijöidensä edustajien kanssa yhteisen palkka-arvioinnin, kun kaikki seuraavat edellytykset täyttyvät:

- a) palkkaraportoinnista käy ilmi, että nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskipalkkatason ero on vähintään 5 prosenttia missä tahansa työntekijäryhmässä;
- b) työnantaja ei ole perustellut tällaista keskipalkkatason eroa objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä;
- c) työnantaja ei ole korjannut tällaista perusteetonta keskipalkkatason eroa kuuden kuukauden kuluessa palkkaraportoinnin toimittamispäivästä.

2. Yhteinen palkka-arviointi on suoritettava, jotta voidaan määrittää, korjata ja estää nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaerot, joita ei voida perustella objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä, ja sen on sisällettävä seuraavat:

- a) analyysi nais- ja miespuolisten työntekijöiden osuudesta kussakin työntekijäryhmässä;
- b) tiedot nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskimääräisistä palkkatasoista ja täydentävistä tai muuttuvista eristä kussakin työntekijäryhmässä;
- c) nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskipalkkatasojen erot kussakin työntekijäryhmässä;
- d) näiden keskipalkkatasojen erojen syyt sellaisten mahdollisten objektiivisten ja sukupuolineutraalien kriteerien perusteella, jotka työntekijöiden edustajat ja työnantaja ovat yhdessä vahvistaneet;
- e) niiden nais- ja miespuolisten työntekijöiden osuus, jotka ovat hyötynet mahdollisesta palkankorotuksesta äitiys- tai isyysvapaalta, vanhempainvapaalta tai omaishoitovapaalta palattuaan, jos tällainen palkankorotus on annettu asiaankuuluvassa työntekijäryhmässä mainitun vapaan aikana;
- f) toimenpiteet palkkaerojen korjaamiseksi, jollei niitä voida perustella objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä;



g) arviointi aiempien yhteisten palkka-arviointien perusteella toteutettujen toimenpiteiden vaikuttavuudesta.

3. Työnantajien on asetettava yhteinen palkka-arviointi työntekijöiden ja työntekijöiden edustajien saataville ja toimitettava se valvontaelimelle 29 artiklan 3 kohdan d alakohdan mukaisesti. Niiden on pyynnöstä asetettava arviointi työsuojeluviranomaisen ja tasa-arvoelimen saataville.

4. Toteuttaessaan yhteiseen palkka-arviointiin perustuvia toimenpiteitä työnantajan on korjattava perusteettomat palkkaerot kohtuullisessa ajassa ja tiiviissä yhteistyössä työntekijöiden edustajien kanssa kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti. Työsuojeluviranomaista ja/tai tasa-arvoelintä voidaan pyytää osallistumaan tähän prosessiin. Toimenpiteiden toteuttamiseen on sisällyttävä analyysi nykyisistä sukupuolineutraaleista työn arviointi- ja luokittelujärjestelmistä tai tällaisten järjestelmien käyttöönotosta sen varmistamiseksi, että niihin ei sisälly sukupuoleen perustuvaa välitöntä tai välillistä palkkasyrjintää.

#### 11 artikla

### **Tuki yrityksille, joilla on alle 250 työntekijää**

Jäsenvaltioiden on annettava tukea teknisen avun ja koulutuksen muodossa työnantajille, joilla on alle 250 työntekijää, ja asianomaisille työntekijöiden edustajille tässä direktiivissä säädettyjen velvoitteiden noudattamisen helpottamiseksi.

#### 12 artikla

### **Tietosuoja**

1. Siltä osin kuin 7, 9 ja 10 artiklan nojalla toteutettujen toimenpiteiden nojalla toimitettuihin tietoihin liittyy henkilötietojen käsittelyä, tiedot on toimitettava asetuksen (EU) 2016/679 mukaisesti.

2. Tämän direktiivin 7, 9 tai 10 artiklan nojalla käsitellyjä henkilötietoja ei saa käyttää mihinkään muuhun tarkoitukseen kuin samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen.

3. Jäsenvaltiot voivat päättää, että jos tietojen ilmaiseminen 7, 9 ja 10 artiklan nojalla johtaisi yksilöitävissä olevan työntekijän palkan paljastumiseen joko suoraan tai välillisesti, ainoastaan työntekijöiden edustajat, työsuojeluviranomaiset tai tasa-arvoelin saavat pääsyn kyseisiin tietoihin. Työntekijöiden edustajien tai tasa-arvoelimen on neuvottava työntekijöitä tämän direktiivin nojalla mahdollisesti nostettavan kanteen yhteydessä paljastamatta samaa tai samanarvoista työtä tekevien yksittäisten työntekijöiden todellista palkkatasoa. Tämän direktiivin 29 artiklan mukaista seurantaa varten tiedot on asetettava saataville rajoituksetta.

#### 13 artikla

### **Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu**

Jäsenvaltioiden on kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti toteutettava asianmukaisia toimenpiteitä työmarkkinaosapuolten tehokkaan osallistumisen varmistamiseksi keskustelemalla tarvittaessa tässä direktiivissä säädettyistä oikeuksista ja velvoitteista työmarkkinaosapuolten pyynnöstä, sanotun kuitenkaan rajoittamatta työmarkkinaosapuolten riippumattomuutta.

Jäsenvaltioiden on kansallisten käytäntöjen moninaisuus huomioon ottaen toteutettava asianmukaisia toimenpiteitä edistääkseen työmarkkinaosapuolten asemaa ja kannustaakseen käyttämään oikeutta työehtosopimusneuvotteluihin niiden toimenpiteiden osalta, joilla torjutaan palkkasyrjintää ja sen kielteisiä vaikutuksia sellaisten töiden arvostamiseen, joita tekevät pääasiassa vain yhtä sukupuolta olevat työntekijät, sanotun kuitenkaan rajoittamatta työmarkkinaosapuolten riippumattomuutta.

## III LUKU

## OIKEUSSUOJAKEINOT JA TÄYTÄNTÖÖNPANO

## 14 artikla

**Oikeuksien puolustaminen**

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvien oikeuksien ja velvoitteiden täytäntöönpanoa koskeva tuomioistuinmenettely on mahdollisen sovittelumenettelyn jälkeen kaikkien sellaisten työntekijöiden käytettävissä, jotka katsovat kärsineensä vääryyttä samapalkkaisuuden periaatteen soveltamatta jättämisen vuoksi. Kyseisen tuomioistuinmenettelyn on oltava helposti työntekijöiden ja heidän puolestaan toimivien henkilöiden käytettävissä myös sen työsuhteen päätyttyä, jossa syrjinnän väitetään tapahtuneen.

## 15 artikla

**Menettelyt työntekijöiden puolesta tai heidän tukemisekseen**

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että yhdistykset, järjestöt, tasa-arvoelimet, työntekijöiden edustajat tai muut oikeushenkilöt, joilla on kansallisessa lainsäädännössä vahvistettujen kriteerien mukaisesti oikeutettu etu varmistaa miesten ja naisten välinen tasa-arvo, voivat joko aloittaa minkä tahansa hallinnollisen menettelyn tai tuomioistuinmenettelyn samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvien oikeuksien tai velvoitteiden väitetyn loukkaamisen tai rikkomisen vuoksi tai osallistua tällaiseen menettelyyn. Ne voivat toimia sellaisen työntekijän puolesta tai tukemiseksi, joka on väitetyksi kärsinyt minkä tahansa samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvän oikeuden loukkaamisesta tai velvoitteen rikkomisesta, kyseisen henkilön suostumuksella.

## 16 artikla

**Oikeus korvaukseen**

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jokaisella työntekijällä, jolle on aiheutunut vahinkoa jonkin samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvän oikeuden loukkaamisen tai velvoitteen rikkomisen vuoksi, on oikeus vaatia ja saada kyseisestä vahingosta jäsenvaltion määrittämä täysi korvaus tai hyvitys.
2. Edellä 1 kohdassa tarkoitetun korvauksen tai hyvityksen on oltava todellinen ja tehokas korvaus tai hyvitys aiheutuneesta vahingosta, jonka jäsenvaltio määrittää varoittavalla ja oikeasuhteisella tavalla.
3. Korvauksen tai hyvityksen on asetettava vahinkoa kärsinyt työntekijä asemaan, jossa kyseinen henkilö olisi ollut, jos häntä ei olisi syrjitty sukupuolen perusteella tai jos mitään samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyviä oikeuksia ei olisi loukattu tai velvoitteita rikottu. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että korvaukseen tai hyvitykseen sisältyy maksamattoman palkan ja siihen liittyvien bonusten tai luontoisetujen täysimääräinen palauttaminen sekä menetettyjen mahdollisuuksien, aineettomien vahinkojen ja muiden merkityksellisten tekijöiden, joihin voi kuulua intersektionaalinen syrjintä, aiheuttamien vahinkojen korvaaminen sekä viivästyskorko.
4. Korvausta tai hyvitystä ei saa rajoittaa vahvistamalla sille ennalta määrätty enimmäismäärä.

## 17 artikla

**Muut oikeussuojakeinot**

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyviä oikeuksia loukataan tai velvoitteita rikotaan, toimivaltaiset viranomaiset tai kansalliset tuomioistuimet voivat kansallisen lainsäädännön mukaisesti kantajan pyynnöstä ja vastaajan kustannuksella antaa
  - a) määräyksen loukkauksen tai rikkomisen lopettamiseksi;

b) määräyksen toteuttaa toimenpiteitä sen varmistamiseksi, että samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyviä oikeuksia tai velvoitteita sovelletaan.

2. Jos vastaaja ei noudata mitä tahansa 1 kohdan nojalla annettua määräystä, jäsenvaltioiden on varmistettava, että niiden toimivaltaiset viranomaiset tai kansalliset tuomioistuimet voivat tarvittaessa määrätä uhkasakon määräyksen noudattamisen varmistamiseksi.

#### 18 artikla

##### **Todistustaakan siirtyminen**

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava kansallisen oikeudenkäyttöjärjestelmänsä mukaisesti asianmukaiset toimenpiteet sen varmistamiseksi, että kun työntekijät, jotka katsovat kärsineensä vääryyttä sen vuoksi, että heihin ei ole sovellettu samapalkkaisuuden periaatetta, esittävät toimivaltaiselle viranomaiselle tai kansalliselle tuomioistuimelle tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa tapahtuneen välitöntä tai välillistä syrjintää, vastaajan on näytettävä toteen, ettei välitöntä tai välillistä palkkasyrjintää ole tapahtunut.

2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että väitettyä välitöntä tai välillistä palkkasyrjintää koskeissa hallinnollisissa menettelyissä tai tuomioistuinmenettelyissä tilanteissa, joissa työnantaja ei ole pannut täytäntöön 5, 6, 7, 9 ja 10 artiklassa säädettyjä palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevia velvoitteita, työnantajan vastuulla on näyttää toteen, ettei tällaista syrjintää ole tapahtunut.

Tämän kohdan ensimmäistä alakohtaa ei sovelleta, jos työnantaja osoittaa, että 5, 6, 7, 9 ja 10 artiklassa säädettyjen velvoitteiden rikkominen on ollut ilmeisen tahatonta ja vähäistä.

3. Tämä direktiivi ei estä jäsenvaltioita ottamasta käyttöön todistelusaantöjä, jotka ovat suotuisampia työntekijälle, joka aloittaa hallinnollisen menettelyn tai tuomioistuinmenettelyn samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvien oikeuksien tai velvoitteiden väitetyistä loukkaamisesta tai rikkomisesta.

4. Jäsenvaltioiden ei tarvitse soveltaa 1 kohtaa menettelyihin ja käsittelyihin, joissa asiaa koskevien tosiseikkojen tutkiminen on toimivaltaisen viranomaisen tai kansallisen tuomioistuimen vastuulla.

5. Tätä artiklaa ei sovelleta rikosoikeudellisiin menettelyihin, jollei kansallisessa lainsäädännössä toisin säädetä.

#### 19 artikla

##### **Saman tai samanarvoisen työn todistaminen**

1. Arvioitaessa, tekevätkö nais- ja miespuoliset työntekijät samaa tai samanarvoista työtä, sen arvioiminen, ovatko työntekijät vertailukelpoisessa tilanteessa, ei saa rajoittua tilanteisiin, joissa nais- ja miespuoliset työntekijät työskentelevät saman työnantajan palveluksessa, vaan se on laajennettava koskemaan yhtä ainoaa alkuperää, jossa vahvistetaan palkkaehdot. Yksi ainoa alkuperä on olemassa, jos siinä määritellään työntekijöiden vertailun kannalta keskeiset palkan osatekijät.

2. Sen arviointia, ovatko työntekijät vertailukelpoisessa tilanteessa, ei saa rajoittaa työntekijöihin, jotka työskentelevät samana ajankohtana kuin kyseinen työntekijä.

3. Jos todellista vertailukohdetta ei voida määrittää, voidaan käyttää mitä tahansa muuta näyttöä väitetyn palkkasyrjinnän todistamiseksi, mukaan lukien tilastot tai vertailu siihen, kuinka työntekijää kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

#### 20 artikla

##### **Mahdollisuus tutustua todisteisiin**

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että menettelyissä, joissa käsitellään samapalkkaisuutta koskevaa kannetta, toimivaltaiset viranomaiset tai kansalliset tuomioistuimet voivat määrätä vastaajan esittämään kaikki vastaajan hallussa olevat merkitykselliset todisteet kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti.

2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että toimivaltaisilla viranomaisilla tai kansallisilla tuomioistuimilla on toimivalta määrätä esitettäväksi luottamuksellisia tietoja sisältävät todisteet, jos ne katsovat sen samapalkkaisuutta koskevan kanteen kannalta merkitykselliseksi. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kun toimivaltaiset viranomaiset tai kansalliset tuomioistuimet määräävät tällaisia tietoja esitettäväksi, niillä on käytössään tehokkaat toimenpiteet tällaisten tietojen suojaamiseksi kansallisten menettelysääntöjen mukaisesti.

3. Tämä artikla ei estä jäsenvaltioita pitämästä voimassa tai ottamasta käyttöön kantajille suotuisampia sääntöjä.

#### 21 artikla

### Vanhentumisajat

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että samapalkkaisuutta koskevien kanteiden nostamista koskeviin vanhentumisaikoihin sovellettavissa kansallisissa säännöissä määritetään, milloin tällaiset vanhentumisajat alkavat kulua, niiden kesto ja olosuhteet, joiden vallitessa niiden kulumisen voidaan keskeyttää tai katkaista. Vanhentumisaikojen ei pidä alkaa kulua ennen kuin kantaja on tietoinen tai hänen voidaan kohtuudella olettaa olevan tietoinen loukkaamisesta. Jäsenvaltiot voivat päättää, että vanhentumisajat eivät ala kulua loukkaamisen ollessa käynnissä tai ennen kuin työ sopimus tai työsuhde on päättynyt. Tällaisten vanhentumisaikojen on oltava vähintään kolme vuotta.

2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että vanhentumisaika keskeytetään tai se katkeaa kansallisen lainsäädännön mukaisesti, kun kantaja panee menettelyn vireille saattamalla valituksen työnantajan tietoon tai aloittamalla tuomioistuinmenettelyn joko suoraan tai työntekijöiden edustajien, työsuojeluviranomaisen tai tasa-arvoelimen välityksellä tai nostamalla kanteen tuomioistuimessa.

3. Tätä artiklaa ei sovelleta kanteiden määräaikojen päättymistä koskeviin sääntöihin.

#### 22 artikla

### Oikeudenkäyntikulut

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos vastaaja voittaa palkkasyrjintää koskevan kanteen käsittelyn, kansalliset tuomioistuimet voivat kansallisen lainsäädännön mukaisesti arvioida, oliko hävinneellä kantajalla kohtuulliset perusteet kanteen nostamiseen, ja jos oli, onko asianmukaista olla vaatimatta kantajaa korvaamaan oikeudenkäynnistä aiheutuneet kulut.

#### 23 artikla

### Seuraamukset

1. Jäsenvaltioiden on säädettävä tehokkaita, oikeasuhtaisia ja varoittavia seuraamuksia koskevista säännöistä, joita sovelletaan samapalkkaisuuden periaatetta koskevien oikeuksien loukkaamiseen ja velvoitteiden rikkomiseen. Jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet kyseisten sääntöjen täytäntöönpanon varmistamiseksi ja ilmoitettava viipymättä komissiolle nämä säännöt ja toimenpiteet sekä niihin vaikuttavat myöhemmät muutokset.

2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että 1 kohdassa tarkoitetuilla seuraamuksilla taataan todellinen ehkäisevä vaikutus samapalkkaisuuden periaatetta koskevien oikeuksien loukkaamiseen ja velvoitteiden rikkomiseen. Näihin seuraamuksiin on sisällyttävä sakot, joiden määrääminen on perustuttava kansalliseen lainsäädäntöön.

3. Edellä 1 kohdassa tarkoitetuissa seuraamuksissa on otettava huomioon kaikki rikkomisen tai loukkaamisen olosuhteisiin sovellettavat asiaankuuluvat raskauttavat tai lieventävät tekijät, joihin voi sisältyä intersektionaalinen syrjintä.

4. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että tiettyjä seuraamuksia sovelletaan, jos samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyviä oikeuksia loukataan ja velvoitteita rikotaan toistuvasti.

5. Jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että tämän artiklan mukaisesti säädetyt seuraamukset sovelletaan tuloksellisesti käytännössä.

*24 artikla***Samapalkkaisuus julkisissa hankintasopimuksissa ja käyttöoikeussopimuksissa**

1. Niihin asianmukaisiin toimenpiteisiin, joita jäsenvaltiot toteuttavat direktiivin 2014/23/EU 30 artiklan 3 kohdan, direktiivin 2014/24/EU 18 artiklan 2 kohdan ja direktiivin 2014/25/EU 36 artiklan 2 kohdan mukaisesti, on sisällyttävä toimenpiteitä sen varmistamiseksi, että talouden toimijat noudattavat samapalkkaisuuden periaatetta koskevia velvoitteitaan, kun ne toteuttavat julkisia hankintasopimuksia tai käyttöoikeussopimuksia.
2. Jäsenvaltioiden on harkittava, olisiko hankintaviranomaisia vaadittava ottamaan tarvittaessa käyttöön seuraamuksia ja irtisanomista koskevia ehtoja sen varmistamiseksi, että julkisten hankintasopimusten ja käyttöoikeussopimusten toteuttamisessa noudatetaan samapalkkaisuuden periaatetta. Kun jäsenvaltioiden viranomaiset toimivat direktiivin 2014/23/EU 38 artiklan 7 kohdan a alakohdan, direktiivin 2014/24/EU 57 artiklan 4 kohdan a alakohdan tai direktiivin 2014/25/EU 80 artiklan 1 kohdan, yhdessä direktiivin 2014/24/EU 57 artiklan 4 kohdan a alakohdan kanssa, mukaisesti, hankintaviranomaiset voivat sulkea tai jäsenvaltiot voivat vaatia niitä sulkemaan pois julkisista hankintamenettelyistä sellaiset talouden toimijat, joiden voidaan millä tahansa asianmukaisella tavalla osoittaa rikkoneen tämän artiklan 1 kohdassa tarkoitettuja velvoitteita, jotka koskevat joko palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevien velvoitteiden noudattamatta jättämistä tai sitä, että palkkaero saa olla missä tahansa työntekijäryhmässä enintään 5 prosenttia, jollei työnantaja ole perustellut sitä objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä. Tämä ei vaikuta muihin direktiivissä 2014/23/EU, 2014/24/EU tai 2014/25/EU säädettyihin oikeuksiin tai velvoitteisiin.

*25 artikla***Uhriksi joutuminen ja suojele epäsuotuisammalta kohtelulta**

1. Työntekijöitä ja työntekijöiden edustajia ei saa kohdella epäsuotuisammin sillä perusteella, että he ovat käyttäneet samapalkkaisuuteen liittyviä oikeuksiaan tai tukeneet toista henkilöä tämän oikeuksien suojelemisessa.
2. Jäsenvaltioiden on otettava kansallisissa oikeusjärjestelmissään käyttöön tarvittavat toimenpiteet työntekijöiden, mukaan lukien työntekijöiden edustajina toimivat työntekijät, suojelemiseksi irtisanomiselta tai muulta epäsuotuisalta kohtelulta, jota työnantaja harjoittaa reagoidessaan työnantajan organisaatiossa esitettyyn valitukseen tai mihin tahansa hallinnolliseen menettelyyn tai tuomioistuinmenettelyyn, joiden tarkoituksena on samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvien oikeuksien tai velvoitteiden täytäntöönpano.

*26 artikla***Suhde direktiiviin 2006/54/EY**

Tämän direktiivin III luku sovelletaan menettelyihin, jotka koskevat mitä tahansa direktiivin 2006/54/EY 4 artiklassa vahvistettuun samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvää oikeutta tai velvoitetta.

## IV LUKU

**HORISONTAALISET SÄÄNNÖKSET***27 artikla***Suojan taso**

1. Jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön tai pitää voimassa säännöksiä, jotka ovat työntekijöiden kannalta tässä direktiivissä säädettyjä säännöksiä suotuisampia.
2. Tämän direktiivin täytäntöönpano ei ole missään tapauksessa peruste alentaa suojan tasoa tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa.

*28 artikla***Tasa-arvoelimet**

1. Perustetut tasa-arvoelimet ovat toimivaltaisia tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa, sanotun kuitenkin rajoittamatta työsuojeluviranomaisten tai muiden työntekijöiden oikeuksia valvovien elinten, mukaan lukien työmarkkinaosapuolet, toimivaltaa.
2. Jäsenvaltioiden on toteutettava kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti aktiivisia toimenpiteitä varmistaakseen samapalkkaisuuden periaatetta koskevan tiiviin yhteistyön ja koordinoinnin työsuojeluviranomaisten, tasa-arvoelinten ja tarvittaessa työmarkkinaosapuolten välillä.
3. Jäsenvaltioiden on myönnettävä tasa-arvoelimilleen riittävät resurssit, jotta ne voivat tuloksellisesti hoitaa samaa palkkaa koskevan oikeuden noudattamiseen liittyvät tehtävänsä.

*29 artikla***Seuranta ja tietoisuuden lisääminen**

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista seurataan ja tuetaan johdonmukaisesti ja koordinoitusti ja että kaikki käytettävissä olevat oikeussuojakeinot pannaan täytäntöön.
2. Kunkin jäsenvaltion on nimettävä elin seuraamaan ja tukemaan tämän direktiivin täytäntöönpanemiseksi annettujen kansallisten toimenpiteiden täytäntöönpanoa, jäljempänä 'valvontaelin', ja toteutettava tarvittavat järjestelyt sen moitteetonta toimintaa varten. Valvontaelin voi olla osa kansallisella tasolla olemassa olevaa elintä tai rakennetta. Jäsenvaltiot voivat nimetä useamman kuin yhden elimen tietoisuuden lisäämistä ja tiedonkeruuta varten edellyttäen, että jokin keskuselin huolehtii 3 kohdan b, c ja e alakohdassa säädetyistä seuranta- ja analysointitehtävistä.
3. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että valvontaelimen tehtäviin kuuluvat seuraavat:
  - a) lisätä tietoisuutta julkisten ja yksityisten yritysten ja organisaatioiden, työmarkkinaosapuolten ja suuren yleisen keskuudessa samapalkkaisuuden periaatteen ja palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevan oikeuden edistämiseksi, myös puuttumalla intersektionaaliseen syrjintään, joka liittyy samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan samaan palkkaan;
  - b) analysoida sukupuolten välisen palkkaeron syitä ja kehittää välineitä helpottamaan palkkauksen eriarvoisuuden arviointia hyödyntäen erityisesti Euroopan tasa-arvoinstituutin (EIGE) analyttistä työtä ja välineitä;
  - c) kerätä työnantajilta 9 artiklan 7 kohdan mukaisesti saatuja tietoja ja julkaista viipymättä 9 artiklan 1 kohdan a–f alakohdassa tarkoitettut tiedot helposti saatavassa ja käyttäjäystävällisessä muodossa, joka mahdollistaa vertailun asianomaisen jäsenvaltion työnantajien, toimialojen ja alueiden välillä, ja varmistaa, että neljän edellisen vuoden tiedot ovat saatavilla, jos ne ovat käytettävissä;
  - d) kerätä 10 artiklan 3 kohdassa tarkoitettut yhteiset palkka-arvioinnit;
  - e) koota tiedot toimivaltaisille viranomaisille, myös tasa-arvoelimille, tehtyjen palkkasyrjintää koskevien valitusten sekä kansallisissa tuomioistuimissa nostettujen kanteiden määrästä ja tyypeistä.
4. Jäsenvaltioiden on toimitettava komissiolle yhdellä kertaa 3 kohdan c, d ja e alakohdassa tarkoitettut tiedot viimeistään 7 päivänä kesäkuuta 2028 ja sen jälkeen joka toinen vuosi.

*30 artikla***Työehtosopimusneuvottelut ja työtaistelutoimet**

Tämä direktiivi ei vaikuta millään tavoin oikeuteen neuvotella, tehdä ja panna täytäntöön työehtosopimuksia tai oikeuteen ryhtyä työtaistelutoimiin kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti.

*31 artikla***Tilastot**

Jäsenvaltioiden on toimitettava komissiolle (Eurostat) vuosittain ajantasaiset kansalliset tiedot tasoittamattoman sukupuolten välisen palkkaeron laskemiseksi. Kyseiset tilastotiedot on esitettävä sukupuolen, toimialan, työajan (kokoaikainen/osa-aikainen työ), taloudellisen määräysvallan (julkinen/yksityinen omistus) sekä iän mukaan eriteltyinä, ja ne on laskettava vuositasolla.

Ensimmäisessä kohdassa tarkoitetut tiedot on toimitettava 31 päivästä tammikuuta 2028 alkaen viitevuoden 2026 osalta.

*32 artikla***Tiedottaminen**

Jäsenvaltioiden on toteutettava aktiivisia toimenpiteitä sen varmistamiseksi, että niiden tämän direktiivin nojalla antamista säännöksistä sekä jo voimassa olevista asioita koskevista säännöksistä tiedotetaan niiden alueella kaikin asianmukaisin tavoin niille, joita asia koskee.

*33 artikla***Täytäntöönpano**

Jäsenvaltiot voivat antaa tämän direktiivin täytäntöönpanon työmarkkinaosapuolten tehtäväksi työmarkkinaosapuolten roolia koskevan kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti, edellyttäen, että jäsenvaltiot toteuttavat kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että tällä direktiivillä tavoitellut tulokset taataan kaikissa tilanteissa. Työmarkkinaosapuolille tehtäväksi annettuihin täytäntöönpanoon liittyviin tehtäviin voivat kuulua

- a) edellä 4 artiklan 2 kohdassa tarkoitettujen analyttisten välineiden tai menetelmien kehittäminen;
- b) sakkoja vastaavat taloudelliset seuraamukset edellyttäen, että ne ovat tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia.

*34 artikla***Saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä**

1. Jäsenvaltioiden on saatettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään 7 päivänä kesäkuuta 2026. Niiden on viipymättä ilmoitettava tästä komissiolle.

Ilmoittaessaan asiasta komissiolle jäsenvaltioiden on toimitettava sille myös yhteenvedo sen arvioinnin tuloksista, joka koskee jäsenvaltioiden kansallisen lainsäädännön osaksi saattamista koskevien toimenpiteiden vaikutuksia työntekijöihin ja työnantajiin, joilla on alle 250 työntekijää, sekä viittaus siihen, missä tällainen arviointi on julkaistu.

2. Kyseisissä jäsenvaltioiden antamissa 1 kohdassa tarkoitetuissa säännöksissä on viitattava tähän direktiiviin tai niihin on liitettävä tällainen viittaus, kun ne julkaistaan virallisesti. Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, miten viittaukset tehdään.

*35 artikla***Raportointi ja uudelleentarkastelu**

1. Jäsenvaltioiden on tiedotettava komissiolle tämän direktiivin täytäntöönpanosta ja sen käytännön vaikutuksista viimeistään 7 päivänä kesäkuuta 2031.

2. Komissio toimittaa viimeistään 7 päivänä kesäkuuta 2023 Euroopan parlamentille ja neuvostolle kertomuksen tämän direktiivin täytäntöönpanosta. Kertomuksessa tarkastellaan muun muassa 9 ja 10 artiklassa säädettyjä, työnantajia koskevia kynnysarvoja sekä 10 artiklan 1 kohdassa säädetyn yhteisen palkka-arvioinnin viiden prosentin raja-arvoa. Komissio ehdottaa tarvittaessa kyseisen kertomuksen perusteella tarpeellisiksi katsomansa säädösmuutokset.

*36 artikla*

**Voimaantulo**

Tämä direktiivi tulee voimaan kahdentenkymmenentenä päivänä sen jälkeen, kun se on julkaistu *Euroopan unionin virallisessa lehdessä*.

*37 artikla*

**Osoitus**

Tämä direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Tehty Strasbourgissa 10 päivänä toukokuuta 2023.

*Euroopan parlamentin puolesta*

*Puhemies*

R. METSOLA

*Neuvoston puolesta*

*Puheenjohtaja*

J. ROSWALL

---