



Bryssel 20.11.2017
COM(2017) 678 final

**KOMISSION TIEDONANTO EUROOPAN PARLAMENTILLE, NEUVOSTOLLE JA
EUROOPAN TALOUS- JA SOSIAALIKOMITEALLE**

**EU:n toimintasuunnitelma vuosiksi 2017–2019
– Sukupuolten palkkaeron kaventaminen**

1. SUKUPUOLTEN PALKKAEROT EU:SSA

Sukupuolten palkkaerot ovat pysyneet ennallaan

Sukupuolten tasa-arvo on yksi Euroopan unionin peruseriaa-alueista, mutta työpaikoilla se ei vielä toteudu. Naiset ansaitsevat EU:ssa kaikilla talouden aloilla keskimäärin 16 prosenttia vähemmän tunnissa kuin miehet. Sukupuolten palkkaero on pysynyt ennallaan viimeiset viisi vuotta. Nykyisellä vauhdilla palkkakuilu saataisiin kurottua umpeen vasta seuraavan vuosituhatteen vaihteessa. Kehityksen pysähtyminen viime vuosina herättää kysymyksen tarpeesta vahvistaa ja mukauttaa nykyisiä aloitteita: sukupuolten eriarvoisuutta työmarkkinoilla on kyllä saatu vähennettyä, mutta sitä ei ole poistettu¹.

Taustalla työmarkkinoiden voimakas eriytyminen

Toimialat ja ammatit ovat eriytyneet sukupuolen mukaan: useimmilla eurooppalaisilla työntekijöillä on pääasiassa samaa sukupuolta olevia kollegoita², ja naisvaltaisilla aloilla palkat ovat usein miesvaltaisia aloja alhaisemmat³. Vaikka useilla aloitteilla on onnistuttu rohkaisemaan naisia siirtymään miesvaltaisille aloille (kuten luonnontieteet ja teknologia), ammattien ja toimialojen eriytymisaste on pysynyt lähestulkoon ennallaan⁴. Lisäksi lähes kaikilla aloilla valvonta- tai johtotehtäviin ylennetään enemmän miehiä, minkä vuoksi johtotasolla alle viisi prosenttia toimitusjohtajista on naisia. Tällainen ”vertikaalinen” eriytyminen aiheuttaa merkittävän osan sukupuolten palkkaeroista⁵.

Syvälle juurtuneita käsityksiä voimistavat puutteelliset työ- ja perhe-elämän tasapainoon tähtäävät strategiat

Yhteiskunnassa esiintyy edelleen miesten ja naisten rooliin liittyvää kaavamaisaa ajattelua, joka koskee myös sitä, onko heidän paikkansa työmarkkinoilla vai kotona. Tämä on yksi sukupuolten palkkaeron perimmäisistä syistä. Miehet hoitavat lapsia tai huollettavia sukulaisia keskimäärin huomattavasti vähemmän kuin naiset, ja naiset eivät voi puolestaan käyttää tätä aikaa palkkatyössä tai saada kokemusta, joka auttaa heitä työelämässä⁶. Tarkoituksenmukaisesti suunnitelluilla työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista edistävillä strategioilla voidaan auttaa kaventamaan sukupuolten palkkaeroa. Tätä eroa voidaan vähentää myös investoimalla virallisiin hoitojärjestelmiin ja riittäviin naisten ja miesten perhevapaisiin, sillä näin vähennettäisiin naisten

¹ Tiedoista käy erityisesti ilmi, että sukupuolten palkkaero voi kasvaa, koska työmarkkinoille siirtyy enemmän naisia. Ks. Boll, C., Leppin, J., Rossen, A. ja Wolf, A. (2016), ”Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries”, Euroopan komissiota varten laadittu ja sen rahoittama raportti, oikeus- ja kuluttaja-asioiden pääosasto. Lisäksi työmarkkinoiden kehitys on ollut yleisesti epäedullista matalapalkkaisille työntekijöille. Naiset ovat joutuneet siksi pyrkimään ylöspäin epäsuotuisan kehityssuuntauksen aikana. Ks. Blau, F. ja Kahn, L. (1997), ”Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s”, *Journal of Labor Economics*, Vol. 15, No. 1, Part 1 (Jan., 1997), s. 1–42.

² Ks. Burchell, B., Hardy, V., Rubery, J. ja Smith, M. (2015), ”A new method to understand labour market segregation”, Euroopan komissiota varten laadittu ja sen rahoittama raportti, oikeus- ja kuluttaja-asioiden pääosasto. Ainoastaan 18 prosenttia naisista ja 15 prosenttia miehistä työskentelee ammatissa, jossa sukupuolijakauma on tasaisempi (60–40 prosenttia miehiä ja naisia).

³ Boll ym. (2016). Tällainen eriytyminen toimialoilla lisää osaltaan sukupuolten palkkaeroja kaikissa maissa. Ammattien eriytymisen vaikutus vaihtelee maittain: joissakin maissa se voi jopa suojella naisia.

⁴ Lisätietoja on ammattien eriytymistä sukupuolen mukaan koskevassa selvityksessä, joka julkaistaan vuosittain Euroopan komission kertomuksessa naisten ja miesten tasa-arvosta.

⁵ Ks. Boll ym. (2016).

⁶ Euroopan komissio (2015), ”An ever closer union among the peoples of Europe? Rising inequalities in the EU and their social, economic and political impacts. Outcomes of EU-funded research.”, tutkimuksen ja innovoinnin pääosasto, Bryssel, s. 54–55.

poissaoloja työelämästä ja työurien keskeytymistä. Naisten ja miesten joustavampia työjärjestelyjä (mukaan lukien joustavat työajat, lyhennetty työaika ja etättyö) olisi hyödynnettävä laajemmin. Niitä ei pitäisi nähdä työnantajalle aiheutuvin kustannuksina, joista työntekijöitä rangaistaan usein palkkaan liittyvillä seurauksilla⁷.

Syrjintä johtuu myös avoimuuden puutteesta

Lähes kaikissa ammateissa miehet saavat keskimäärin enemmän palkkaa kuin naiset. Palkkasyrjintä on edelleen yleistä. Naiselle saatetaan maksaa täsmälleen samasta työstä vähemmän kuin miehelle, ja tyypillisesti naisten tekemästä työstä maksetaan vähemmän kuin tyypillisesti miesten tekemästä työstä, vaikka työ olisi samanarvoista. Lisäksi palkkatasojen salassapito vaikeuttaa syrjintätapausten havaitsemista. Vaikka suurin osa eurooppalaisista (69 prosenttia) tiedostaa sukupuolten palkkaeron olemassaolon kaikkialla talouselämässä, työntekijät eivät yleensä usko, että tällaista palkkaeroa on heidän omassa yrityksessään. Kolmasosa työntekijöistä ei kuitenkaan tiedä kollegoidensa palkkoja. Eurooppalaiset kannattavat työelämän avoimuuden lisäämistä. Lähes kaksi kolmasosaa kannattaa ajatusta siitä, että heidän omassa organisaatiossaan tai omalla työpaikallaan julkaistaan sukupuolen ja tehtävätyypin mukaan eriteltyt keskipalkat⁸.

Lähes puolet työntekijöistä ei mielellään neuvottele palkastaan, ja osuus on naisten keskuudessa suurempi kuin miesten. Kuitenkin myös taustatekijät ovat tärkeitä. Naiset neuvottelevat yleensä yhtä paljon kuin miehet, kun nimenomaisesti todetaan, että palkat ovat neuvoteltavissa ja että neuvottelu on asianmukaista käyttäytymistä. Työn organisoinnilla sekä rekrytointi- ja palkkapolitiikan suunnittelulla voi olla suuri vaikutus. Jos ne järjestetään hyvin, niillä voidaan torjua tiedostamattomia ennakoasenteita miehistä ja naisista sekä välttää kaksinaismoralismia siitä, ettei naisia ja miehiä palkita yhtäläisellä tavalla.

Sukupuolten palkkaerojen suuruus riippuu myös palkanmuodostuksesta vastaavista instituutioista. Alakohtaisilla vähimmäispalkoilla ja palkanmääritysmekanismeilla voidaan edistää palkkojen nostamista matalapalkkaisilla aloilla ja siten kaventaa sukupuolten palkkaeroja⁹.

Nykytilanteen perusteella vaikuttaa siltä, että EU:n tasolla on harkittava pidemmälle meneviä toimenpiteitä. Niillä edistettäisiin työllisyyttä ja kasvua EU:ssa sekä oikeudenmukaisempia, työllisyyttä tukevia sisämarkkinoita. Tässä tiedonannossa esitetään toimintasuunnitelma sukupuolten palkkaerojen kaventamiseksi sekä naisten ja miesten samapalkkaisuuden periaatteen täysimääräisen täytäntöönpanon varmistamiseksi.

2. POLIITTISET PAINOPISTEET

Sukupuolten palkkaerojen poistaminen on edelleen päätavoite sukupuolten tasa-arvon toteuttamisessa¹⁰ ja YK:n vuoden 2030 toimintaohjelmassa esitettyjen kestävän

⁷ Goldin, C. (2014), "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter", *American Economic Review*, 104 (4): s. 1091–1119.

⁸ Eurobarometri-kysely 465.

⁹ Esimerkiksi vähimmäispalkan käyttöönoton Saksassa arvioidaan vähentävän sukupuolten palkkaeroa 2,5 prosenttiyksiköllä. Naisten odotetaan myös hyötyvän viimeaikaisista vähimmäispalkan korotuksista joissakin maissa, joissa sukupuolten palkkaerot ovat suurimmat (Slovakia, Tšekki ja Yhdistynyt kuningaskunta).

¹⁰ Sukupuolten palkkaero muodostaa kolmasosan työelämän aikana syntyvästä naisten ja miesten välisestä tuloerosta. Ks. komission vuoden 2017 kertomus naisten ja miesten tasa-arvosta ja Eurostatin tilastot: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics

kehityksen tavoitteiden saavuttamisessa. Lisäksi se edistää Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria [josta Euroopan parlamentti, neuvosto ja komissio antoivat julistuksen 17. marraskuuta Göteborgissa pidetyssä [oikeudenmukaisia työpaikkoja ja kasvua käsittelevässä sosiaalialan huippukokouksessa](#)] ja erityisesti sukupuolten tasa-arvoa kaikilla aloilla koskevaa periaatetta 2 ja yhtäläisiä mahdollisuuksia koskevaa periaatetta 3.

Tämän vuoksi se on edelleen myös komission poliittinen painopiste¹¹. Tämän toimintasuunnitelman tarkoituksena on muuntaa tämä sukupuolten palkkaeron kaventamista koskeva sitoumus keskeisiksi käytännön toimenpiteiksi.

Tässä toimintasuunnitelmassa esitetään laaja ja johdonmukainen toimintakokonaisuus sukupuolten palkkaeron kaventamiseksi. Tässä ei keskitytä kartoittamaan vain yhtä tekijää tai syytä, vaan huomioon otetaan kaikki mahdolliset näkökulmat. Esitetyt toimet tukevat toisiaan.

Kahdeksan tärkeintä toimintalohkoa ovat seuraavat:

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

Tehokkuuden vuoksi synergiaa tarvitaan niiden toimenpiteiden välillä, joita keskeiset sidosryhmät toteuttavat unionin, jäsenvaltioiden ja yritysten tasolla.

TOIMI 1: SAMAPALKKAISUUDEN PERIAATTEEN TÄYTÄNTÖÖNPANON PARANTAMINEN

Komissio arvioi, tarvitaanko uusia oikeudellisia toimenpiteitä, joilla parannetaan periaatteen soveltamista, ja se valvoo EU:ssa voimassa olevia oikeuksia ja panee ne täytäntöön.

SEUT-sopimuksen 157 artiklassa vahvistetaan samapalkkaisuuden periaate. Sukupuolten yhdenvertaisuutta koskevan direktiivin uudelleenlaaditun toisinnon (2006/54/EY) 4 artiklassa säädetään samapalkkaisuuden periaatteesta. Sen mukaan samaa työtä tai samanarvoista työtä tekevien suora tai epäsuora syrjintä sukupuolen perusteella on kiellettyä kaikkien korvausta koskevien näkökohtien ja ehtojen kohdalla.

Vuonna 2013 komissio hyväksyi täytäntöönpanokertomuksen sukupuolten yhdenvertaisuutta koskevan direktiivin uudelleenlaaditusta toisinnosta¹². Kertomuksessa esitetään tilannekatsaus direktiivin täytäntöönpanosta, myös samapalkkaisuuden osalta.

¹¹ Sukupuolten välisen palkkakuilun kurominen umpeen on yksi sukupuolten tasa-arvoa koskevan komission strategisen sitoumuksen (2016–2019) tavoitteista – http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151203_strategic_engagement_en.pdf

¹² Kertomus miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5 päivänä heinäkuuta 2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY

Vuonna 2014 komissio antoi suosituksen samapalkkaisuuden periaatteen lujittamisesta läpinäkyvyyden avulla¹³. Sillä edistetään samapalkkaisuutta koskevan lainsäädännön tehokkaampaa täytäntöönpanoa ja siinä esitetään konkreettinen toimenpidevälineistö palkkauksen läpinäkyvyyden parantamiseksi¹⁴. Suosituksessa kehoitetaan jäsenvaltioita valitsemaan ja toteuttamaan ainakin yksi toimenpiteistä kunkin maan olosuhteiden perusteella.

Komissio on hyväksynyt yhdessä toimintasuunnitelman kanssa arviointikertomuksen palkkojen läpinäkyvyydestä. Kertomuksessa tarkastellaan jäsenvaltioiden seurantatoimia ja esitetään katsaus voimassa oleviin kansallisiin toimenpiteisiin¹⁵. Jäsenvaltioiden ilmoittamien kansallisten toimenpiteiden arviointi osoitti, että voimassa olevat kansalliset avoimuustoimenpiteet eivät ole yksin riittäviä ja tehokkaita.

Kertomuksessa sukupuolten yhdenvertaisuutta koskevan direktiivin uudelleenlaaditun toisinnon täytäntöönpanosta ja kertomuksessa palkkojen läpinäkyvyydestä annetun suosituksen täytäntöönpanosta esitetään näyttöä tarpeesta edistää nykyistä oikeuskehystä ja tehostaa sen täytäntöönpanoa.

Komissio aikoo erityisesti toteuttaa seuraavia toimia:

- Komissio arvioi mahdollisuutta esittää kohdennettuja muutoksia sukupuolten yhdenvertaisuutta koskevan direktiivin uudelleenlaadittuun toisintoon tarkastelemalla seuraavia asioita:
 - tarve ja mahdollisuus tehdä sitovia joistakin tai kaikista vuoden 2013 suositukseen sisältyvistä palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevista toimenpiteistä, joita ovat muun muassa
 - työntekijöiden oikeus pyytää tietoja palkkatasoista
 - työnantajien säännöllinen tiedottaminen työntekijäryhmä- tai tehtäväkohtaisista palkkatiedoista
 - samanarvoisen työn käsitteen selkeyttäminen
 - seuraamusmekanismin ja uhreille myönnettävien korvauksien parantaminen arvioimalla tarvetta ottaa käyttöön tiettyjä toimenpiteitä, kuten¹⁶
 - samapalkkaisuuden periaatteen rikkomisesta määrättävät vähimmäisseuraamukset
 - vähimmäisvaatimukset korvauksille, joiden perusteella uhrin asema saatetaan vastaamaan tilannetta, jossa samapalkkaisuuden periaatetta olisi noudatettu

(uudelleenlaadittu toisinto) soveltamisesta, COM(2013) 861 final – <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2013/FI/1-2013-861-FI-F1-1.Pdf>

¹³ Komission suositus, annettu 7.3.2014, miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen lujittamisesta läpinäkyvyyden avulla, COM(2014) 1405 final – http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/c_2014_1405_fi.pdf

¹⁴ Näihin sisältyvät i) työntekijöiden oikeus pyytää tietoja samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmien palkkatasosta jaoteltuna sukupuolen mukaan, ii) työnantajien säännöllinen tiedottaminen työntekijäryhmä- tai tehtäväkohtaisesta keskimääräisestä palkkatasosta jaoteltuna sukupuolen mukaan (koskee vain pieniä ja keskisuuria yrityksiä), iii) palkkakartoitukset suurissa yrityksissä ja iv) samapalkkaisuutta koskevista kysymyksistä neuvottelu asiaankuuluvalla tasolla työehtosopimusneuvotteluissa.

¹⁵ COM(2017) 671.

¹⁶ Sukupuolten yhdenvertaisuutta koskevan direktiivin uudelleenlaaditussa toisinnossa jäsenvaltiot veloitetaan ottamaan käyttöön tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia seuraamuksia. Jäsenvaltioiden kansallisissa lainsäädännöissä säädetyt seuraamukset vaihtelevat kuitenkin huomattavasti, mikä johtaa direktiiviin perustuvien oikeuksien epätasaiseen täytäntöönpanoon.

- sukupuolten tasa-arvon varmistaminen ammatillisissa eläkejärjestelmissä, jotta sukupuolten yhdenvertaisuutta koskevan direktiivin uudelleenlaadittua toisintoa mukautetaan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön perusteella: direktiivissä sallitaan naisten ja miesten erilainen kohtelu ammatillisissa eläkejärjestelmissä erilaisen tilastollisen elinajanodotteen vuoksi; naiset saavat tämän vuoksi alhaisemman kuukausittaisen eläkkeen, koska he elävät keskimäärin pidempään (mikä edistää sukupuolten eläke-eroja); tuomioistuin totesi tällaisen käytännön syrjiväksi ja kielsi sen valtioneläkkeiden osalta¹⁷ vuonna 2014 ja yksityisten eläkkeiden osalta (vakuutusmaksut) vuonna 2011¹⁸
- tasa-arvoelinten valvontatehtävän vahvistaminen esimerkiksi
 - varmistamalla, että tasa-arvoelimet voivat toteuttaa tätä tehtävää käytännössä täysimääräisesti, erityisesti valvomalla sovellettavien sääntöjen täytäntöönpanoa
 - selventämällä tasa-arvoelimille direktiivissä asetettuja vaatimuksia ja/tai asettamalla erityisesti niiden riippumattomuutta ja tehokkuutta sekä toimivaltuuksia koskevia monialaisia standardeja niiden valvontatehtävän mukaisesti¹⁹.
- Komissio arvioi edelleen, onko EU:n säännöstö pantu asianmukaisesti täytäntöön EU:n eri jäsenvaltioissa, ja seuraa samapalkkaisuuden periaatteen käytännön soveltamista. Jos sääntöjä ei noudateta, komissio jatkaa rikkomusmenettelyn soveltamista tätä jäsenvaltiota vastaan unionia koskevien velvoitteiden noudattamatta jättämisestä.
- Komissio aikoo laatia vuonna 2019 kertomuksen SEUT-sopimuksen 157 artiklan 4 kohdan perusteella hyväksytyistä, erityisesti tarjoavista kansallisista toimenpiteistä, joiden tarkoituksena on helpottaa aliedustettuna olevan sukupuolen ammatillisen toiminnan harjoittamista taikka ehkäistä tai kompensoida ammattiuraan liittyviä haittoja.
- Komissio jatkaa yhteistyötä kansallisten tasa-arvoelinten eurooppalaisen verkoston (Equinet), miesten ja naisten yhtäläisiä mahdollisuuksia käsittelevän neuvoa-antavan komitean sekä sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista käsittelevän korkean tason työryhmän kanssa, jotta samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpanoa jäsenvaltioissa voidaan tehostaa.

TOIMI 2: ERIYTYMISEN TORJUMINEN AMMATEISSA JA TOIMIALOILLA

Komissio kannustaa menettelytapoja, joilla varmistetaan, että stereotyyppit, jotka johtavat eroihin naisten ja miesten työllistymisessä eri aloille, poistetaan varhaisessa

¹⁷ Asiassa C-318/13, jonka X oli pannut vireille 3 päivänä syyskuuta 2014, unionin tuomioistuin katsoi, ettei sukupuolten välisten vakuutusmatemaattisten tietojen perusteella eriytettyjä etuja voida hyväksyä lakisääteisissä kansaneläkkeissä direktiivin 79/7/ETY mukaisesti.

¹⁸ Asiassa C-236/09, Test Achats, 1 päivänä maaliskuuta 2011 annetussa tuomiossa unionin tuomioistuin kumosi direktiivin 2004/113/EY 5 artiklan 2 kohdan, jonka perusteella vakuutusmaksuissa voitiin käyttää sukupuoleen perustuvia vakuutusmatemaattisia tekijöitä. Tuomiossa veloitettiin jäsenvaltiot mukauttamaan lainsäädäntöään 21 päivään joulukuuta 2012 mennessä niin, että molempien sukupuolten vakuutusmaksujen ja -etuuksien on oltava samat.

¹⁹ Kuten vuoden 2014 suositusta koskevassa arviointikertomuksessa ilmoitettiin.

vaiheessa koulunkäyntiä ja työelämää. Komissio tukee yritysten ja muiden työnantajien toimia, joilla pyritään varmistamaan samapalkkaisuus sekä houkuttelemaan ja palkkamaan aliedustetun sukupuolen edustajia.

Sukupuoleen perustuva eriytyminen toimialoilla on yksi sukupuolten palkkaerojen pääsyistä.

Miesten ja naisten edustus vaihtelee eri talouden aloilla. Naisia työskentelee vähemmän joillakin talouden aloilla, kuten rakentamisen, teollisuuden, liikenteen, luonnontieteiden sekä tieto- ja viestintätekniiikan aloilla²⁰. Vastaavasti miehet päätyvät harvemmin eurooppalaisen yhteiskunnan ja talouden tulevaisuuden kannalta keskeisille aloille, kuten koulutuksen sekä hoito- ja hoivatyön alan ammatteihin.

Tieto- ja viestintätekniiikan ala on kasvanut viimeisten 10 vuoden aikana, ja on odotettavissa, että sillä luodaan edelleen työpaikkoja. Tieto- ja viestintätekniiikka-alalla on 8 miljoonaa työntekijää, joista kuitenkin vain 16 prosenttia on naisia. Insinööritieteiden ja luonnontieteen aloilla sukupuolten välinen jakauma näkyy edelleen nuorten keskuudessa. Vuonna 2014 naisten osuus kaikista tohtorintutkinnon EU:ssa suorittaneista oli 46 prosenttia. Insinööritieteiden, tuotantotalouden ja rakentamisen alalla naisten osuus oli vain 28 prosenttia ja tietotekniikan alalla ainoastaan 21 prosenttia. Miesten osuus koulutusalan tohtorintutkinnoista oli puolestaan vain 33 prosenttia.

Jos naisia saataisiin houkuteltua lisää luonnontieteiden, teknologian, insinööritieteiden ja matematiikan aloille²¹, EU:n BKT olisi vuonna 2050 kohentunut henkeä kohti 2,2–3,0 prosenttia. Kehitys voi olla mahdollista uusien suuntausten ansiosta, joita ovat esimerkiksi tyttöjen kiinnostus koodaukseen tai naisten johtamien startup-yritysten esiinmarssi.

Koska ura- ja opiskeluvalinnat tehdään melko aikaisin, eikä niitä voi useinkaan enää kokonaan vaihtaa, työmarkkinoiden eriytymistä on torjuttava jo kouluissa. PISA-tiedot²² osoittavat, että sukupuolistereotyyppiat ovat edelleen yleisiä, mikä aiheuttaa eroja itseluottamuksessa ja sitoutumisessa eri aloille. Eriytymisen torjumiseksi koulutuksessa ja työmarkkinoilla on kuitenkin löytynyt muutamia hyviä toimintamalleja. Tärkeitä tällä alalla ovat keskinäinen oppiminen ja kokemukset toimenpiteistä, jotka todella ”toimivat”.

Komissio aikoo erityisesti toteuttaa seuraavia toimia:

Komissio tukee monikansallisia hankkeita stereotyyppien ja eriytymisen torjumiseksi koulutuksessa ja työmarkkinoilla. Painopisteenä ovat kokeelliset toimenpiteet, jotka tuottavat todellista näyttöä. Tukea tarjotaan perusoikeus-, tasa-arvo- ja kansalaisuusohjelman 2014–2020 avulla. Ohjelma täydentää jäsenvaltioille ESR:n ja Erasmus+-ohjelman avulla myönnettävää tukea.

- Komissio järjestää arviointikonferenssin (vuonna 2018) ja päätöskonferenssin (vuonna 2019) stereotyyppien ja eriytymisen torjumista koskevien hankkeiden

²⁰ Naisten osuus rakennusalailla on vain 10 prosenttia, liikenteen alalla 22 prosenttia ja teollisuudessa 30 prosenttia (verrattuna 46 prosenttiin koko taloudessa).

²¹ Ks. Euroopan tasa-arvoinstituutin (EIGE) tutkimus sukupuolten palkkaerojen vähentämisestä luonnontieteiden, teknologian, insinööritieteiden ja matematiikan aloilla (STEM-tieteet) – <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality/stem>

²² OECD vastaa kansainvälisen oppimistulosten arviointiohjelmasta (PISA), jossa arvioidaan kolmen vuoden välein 15-vuotiaita opiskelijoita eri puolilla maailmaa. Vuoden 2015 tutkimus.

tulosten²³ perusteella. Konferenssit järjestetään yhteistyössä keskeisten sidosryhmien, erityisesti koulujen, koulutuksen tarjoajien, yliopistojen, julkisten työvoimapalvelujen ja uraohjauksen tarjoajien kanssa. Konferenssien tarkoituksena on tuoda esiin lupaavimpia kokemuksia ja levittää tietoa niistä eri sidosryhmille ja kansallisille hallituksille.

- Komissio käynnistää parhaiden käytäntöjen säännöllisen jakamisen yritysten kesken. Näin pyritään poistamaan sukupuoleen perustuva eriytyminen ja helpottamaan edelleen EU:n monimuotoisuusverkoston (*EU Platform of Diversity Charters*)²⁴ työtä.
- Komissio jatkaa koulutusalan toimijoiden johtamien stereotyyppioita kyseenalaistavien ruohonjuuritason hankkeiden rahoittamista Erasmus+-ohjelman avulla.
- Komissio toteuttaa erityisaloitteita eri aloilla naisten ja miesten taitoihin, valmiuksiin ja rooleihin liittyvien stereotyyppioiden poistamiseksi. Tällaisia aloitteita ovat muun muassa seuraavat:
 - kutsutaan yrityksiä digitaaltaitojen ja työllisyyden edistämiseksi perustettuun suureen koalitioon²⁵; niitä kehoitetaan erityisesti tarjoamaan naisille ja tytöille enemmän digitaalisia taitoja ja kannustamaan heitä tietojen ja viestintätekniikan opintoihin ja ammattiurille; EU:n rahoitusta myönnetään organisaatioille ja yrityksille sukupuolisdonnaista innovointia, monimuotoisuutta ja osallisuutta sekä tasapainoista johtajuutta koskevien hyvien käytäntöjen vaihdon jatkamiseen;
 - julkaistaan syksyllä 2017 *naisia digiajalla* koskeva tutkimus, jossa esitetään yleiskatsaus alan suuntauksiin, ja pohditaan asianmukaisia jatkotoimia;
 - tarjotaan välineet (kuten Euroopan tasa-arvoinstituutin kehittämä sukupuolten tasavertaisuutta tieteessä ja tutkimuksessa koskeva väline, GEAR) sellaisten institutionaalisten muutosten edistämiseksi, joilla voidaan parantaa tasa-arvoa tieteen ura-alueilla; jatketaan tieteen ja tutkimuksen alan keskeisten suuntausten säännöllistä seuranta *She Figures* -raportissa, joka on komission tärkein julkaisu tällä alalla;
 - korostetaan naisten saavutuksia tiedealalla jakamalla innovatiivisille naisille tarkoitettu EU:n palkinto;

²³ Hankeavustukset sellaisten monikansallisten hankkeiden tukemiseksi, joilla edistetään sukupuolirooleihin liittyviä hyviä toimintamalleja ja poistetaan sukupuolistereotyyppioita koulutuksessa ja työpaikoilla, JUST/2015/RGEN/AG/ROLE. Ks. http://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm

²⁴ EU:n monimuotoisuusverkosto eli monimuotoisuussitoutumusten allekirjoittajien EU:n tason verkosto (EU Platform of Diversity Charters) perustettiin vuonna 2010, ja sitä rahoittaa komissio. Se koostuu nykyisin 18 monimuotoisuussitoutumuksesta, joita ovat antaneet seuraavat maat: Alankomaat, Belgia, Espanja, Irlanti, Italia, Itävalta, Luxemburg, Portugali, Puola, Ranska, Ruotsi, Saksa, Slovakia, Suomi, Tanska, Tšekki, Unkari ja Viro. Ks. http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/charters/index_en.htm

²⁵ Digitaaltaitoja ja työllisyyttä edistävä koalitio tuo yhteen jäsenvaltiot, yritykset, työmarkkinaosapuolet, voittoon tavoittelemattomat järjestöt ja koulutuksen tarjoajat, jotka toimivat digitaalisten taitojen kehittämiseksi Euroopassa.

- perustetaan EU:n muutosfoorumi (*EU Platform for change*), jolla lisätään naisten työllisyyttä ja yhtäläisiä mahdollisuuksia liikennealalla²⁶, ja julkaistaan vuonna 2018 tutkimus toimintamallista naisten työllisyyden lisäämiseksi liikennealalla; sen tulokset on tarkoitus levittää laajalle, ja näin voidaan jakaa alan parhaita käytäntöjä ja kannustaa muita aloja samanlaisiin toimiin;
- tuetaan opettajien ja rehtorien uraan liittyvää jäsenvaltioiden välistä vertaisoppimista, jotta voidaan puuttua koulutuksen alan sukupuolijakauman epätasapainoon²⁷; tämä toteutetaan Koulutus 2020 -ohjelman eri asiantuntijaseminaareissa, ja se on osa koulutusalan eurooppalaista alakohtaista sosiaalista vuoropuhelua²⁸;
- tuetaan Eurydice-verkon²⁹ yhteistyössä OECD:n kanssa suorittamaa opettajien palkkatietojen keräämistä, ja kannustetaan jäsenvaltioita toteuttamaan toimia alan alipalkkauksen poistamiseksi.

TOIMI 3: LASIKATON MURTAMINEN: VERTIKAALISEN ERIITYMISEN TORJUMINEN

Komissio tukee toimintatapoja, joilla parannetaan sukupuolten tasapainoista edustusta päätöksentekoprosesseissa ja -tehtävissä kaikilla toimialoilla.

Kaikilla toimialoilla ja kaikissa ammateissa naisilla on vähemmän mahdollisuuksia saada ylennys ja johtotason vastuutehtäviä. Tämän vuoksi tarvitaan toimenpiteitä sukupuolten välisen tasapainon parantamiseksi päätöksenteossa ja sukupuolten välisen tasa-arvon varmistamiseksi kaikilla tasoilla³⁰.

Komissio aikoo erityisesti toteuttaa seuraavia toimia:

- Komissio edistää julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta annetun direktiiviehdotuksensa hyväksymistä. Ehdotuksessa asetetaan jäsenvaltioille määrälliset tavoitteet ja pidetään tärkeänä, että johtokunnat ottavat käyttöön hakijoiden avoimet valintaperusteet.
- Komissio seuraa johtokuntien tasapuolista sukupuolijakaumaa koskevan periaatteen toteutumista EU:n suurimmissa julkisesti noteeratuissa yhtiöissä; se käyttää tässä neuvoston direktiivin 2013/34/EU muuttamisesta tietyiltä suurilta yrityksiltä ja konserneilta edellytettävien muiden kuin taloudellisten tietojen ja monimuotoisuutta koskevien tietojen julkistamisen osalta annettua direktiiviä 2014/95/EU. Komissio seuraa muiden kuin taloudellisten tietojen raportointia koskevien komission suuntaviivojen noudattamista ja tarkastelee erityisesti, missä

²⁶ Joulukuusta 2017 alkaen kaikki liikennealan sidosryhmät voivat esitellä konkreettisia toimiaan, joilla edistetään naisten työllisyyttä, ja vaihtaa hyviä käytäntöjä.

²⁷ Strengthening teaching in Europe, New evidence from teachers compiled by Eurydice and CRELL, kesäkuu 2015 – http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/library/policy/teaching-profession-practices_en.pdf

²⁸ Opettajien ja rehtorien tukeminen huipputason opetukseen ja oppimiseen pyrittäessä, osa komission tiedonantoa ”Koulujen kehittämisellä ja huipputason opetuksella hyvät lähtökohdat elämälle” (COM(2017) 248).

²⁹ http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index_en.php

³⁰ Esimerkiksi lokakuun 2016 tiedot osoittavat, että naisten osuus EU:n jäsenvaltioissa rekisteröityjen suurimpien julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnan jäsenistä on edelleen alle neljäsosa (23,9 prosenttia). Paikallispolitiikassa naisten osuus kaupunginjohtajista tai muista kunnanjohtajista oli vuonna 2015 ainoastaan hieman yli yksi seitsemästä (15,1 prosenttia) (Vuoden 2017 kertomus naisten ja miesten tasa-arvosta).

määrin suurimmat yritykset käsittelevät sukupuolijakauman tasapainoa monimuotoisuutta koskevissa toimintaperiaatteissaan³¹.

- Komissio jatkaa perusoikeus-, tasa-arvo- ja kansalaisuusohjelman kautta myönnettävää rahoitusta hallitusten, työmarkkinaosapuolten, yritysten, kansalaisjärjestöjen ja korkeakoulujen hankkeille, joiden tarkoituksena on parantaa sukupuolijakauman tasapainoa johtotehtävissä joka tasolla.³²
- Komissio käy vuoropuhelua työmarkkinaosapuolten kanssa ja edistää toimenpiteitä, joilla parannetaan sukupuolijakauman tasapainoa päätöksenteossa, sekä luo ja toteuttaa hankkeita, joilla pyritään parantamaan sukupuolijakauman tasapainoa päätöksentekotehtävissä.
- Komissio kannustaa hallituksia ottamaan käyttöön strategioita, joihin sisältyy konkreettisia toimia aliedustetun sukupuolen edustuksen lisäämisestä päätöksenteossa.
- Komissio käy vuoropuhelua eri alojen sääntelyelinten kanssa, jotta otetaan käyttöön sukupuolijakauman tasapainoa päätöksenteossa edistäviä toimenpiteitä.
- Komissio toteuttaa työ- ja perhe-elämän tasapainoa koskevan aloitteen (ks. toimi 4), jolla tuetaan hoitovastuun tasapainottamista ja jakamista naisten ja miesten välillä, mikä kannustaa naisia pyrkimään korkeampaan asemaan.

TOIMI 4: HOITOVASTUISIIN LIITTYVIEN KIELTEISTEN SEURAUSTEN TORJUMINEN

Komissio tukee naisten taloudellisia vaikutusmahdollisuuksia edistämällä työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen tähtäviä strategioita.

Nuoret naiset valmistuvat nykyisin paremmin arvosanoin kuin nuoret miehet, mutta he ansaitsevat ennen 34 vuoden ikää³³ kymmenessä jäsenvaltiossa jo 10 prosenttia vähemmän kuin miehet. Tämä ero kasvaa iän myötä, erityisesti lastenhoitovastuisiin liittyvien kielteisten seurausten vuoksi³⁴. Naiset lähtevät työmarkkinoilta hoitamaan lapsia ja/tai huollettavia perheenjäseniä ja – jos eivät jättäydy kokonaan pois työmarkkinoilta – hyväksyvät työhön palatessaan usein alhaisempaa koulutustasoa edellyttäviä tehtäviä, jotta he saisivat hoidettua perhevelvoitteet. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen tähtäävät strategiat ovat edellytys naisten taloudellisten vaikutusmahdollisuuksien lisäämiselle, koska työn ja perhe-elämän välinen hyvä tasapaino lisää naisten mahdollisuuksia työmarkkinoilla ja poistaa työhönpääsyn esteitä³⁵.

³¹ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX:32008D0768&locale=fi>

³² Vuosina 2014–2016 myönnettiin 5 miljoonaa euroa 23:lle tämän aihealueen hankkeelle.

³³ Eurostat, ansiorakennetutkimus.

³⁴ Koska naisten tulot ovat alhaisemmat ja he tekevät miehiä useammin osa-aikatyötä ja keskeyttävät työuransa hoitovelvollisuuksien vuoksi, he ovat taloudellisesti riippuvaisempia kumppaneistaan tai valtiosta. Tämä vaikuttaa merkittävästi sukupuolten välisten palkkojen ja eläkkeiden eroihin. Tämän vuoksi naisilla on suurempi köyhyysriski ja sosiaaliseen syrjäytymisen riski, mikä vaikuttaa kielteisesti myös heidän lapsiinsa ja perheisiinsä (ks. komission tiedonanto COM(2017) 252 final, ”Työssäkäyvien vanhempien ja omaisiaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisen tukemista koskeva aloite”).

³⁵ Oláh, S., Hobson, B. ja Carlson, L. (2017), ”Changing families and sustainable societies: Policy contexts and diversity over the life course and across generations”, FP7 Project FamiliesAndSocieties (GA 320116).

Komissio on hyväksynyt Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilariin sisältyvän aloitteen, jolla parannetaan työssäkäyvien vanhempien ja omaisiaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainoa sekä nykyaikaistetaan perhevapaita ja joustavia työjärjestelyjä koskevaa EU:n voimassa olevaa oikeudellista kehystä. Sillä laaditaan myös kattava toimintakehys perhevapaiden ja joustavien työjärjestelyiden suunnittelun parantamiseksi. Lisäksi sillä parannetaan virallisesti järjestettyjen hoitopalveluiden laatua, kohtuuhintaisuutta ja saatavuutta sekä puututaan kotitalouksien toisen tulonsaajaan kohdistuviin taloudellisiin pidäkkeisiin. Aloitteella puututaan naisten aliedustukseen työmarkkinoilla miesten ja naisten hoitovelvoitteiden paremman jaon myötä. Sillä vähennetään naisten riskiä uralla etenemisen vaikeutumisesta ja puututaan stereotyyppioihin, joiden vuoksi työnantajat eivät palkkaa ja/tai ylennä naisia. Tällä pitäisi olla myönteinen vaikutus työmarkkinoilla esiintyvään sukupuolen perusteella tapahtuvaan vertikaaliseen eriytymiseen. Se vähentää naisten kannustimia hakeutua alhaisemman palkkatason aloille tai tehtävätasolle, joiden katsotaan tällä hetkellä mahdollistavan paremmin työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen ja joiden palkkataso on usein alhaisempi (kuten perhelääkärit, opettajat tai paikallisviranomaisten palveluksissa olevat).

Komissio aikoo erityisesti toteuttaa seuraavia toimia:

- Komissio kannustaa lainsäätäjiä hyväksymään nopeasti työ- ja yksityiselämän tasapainottamista koskevan direktiivin³⁶.
- Komissio varmistaa, että tiedonannossa³⁷ esitetyt muut kuin lainsäädäntötoimet pannaan nopeasti täytäntöön.

TOIMI 5: NAISTEN AMMATTIT AidON, PANOKSEN JA VASTUUN PAREMPI ARVOSTAMINEN

Sukupuoleen perustuva eriytyminen työpaikoilla ja toimialoilla on yleistä ja tilanteen muuttuminen on hidasta³⁸. Lyhyellä tai keskipitkällä aikavälillä tarvitaan toimenpiteitä, joilla parannetaan naisvaltaisten ammattien palkkausta. Näin tunnustetaan naisvaltaisilla aloilla toimimiseen tarvittava ammattitaito, panostus ja vastuu.

Komissio aikoo erityisesti toteuttaa seuraavia toimia:

- Komissio pyrkii parantamaan ammattitaidon tunnustamista kaikilla aloilla – myös naisvaltaisilla aloilla – uudessa osaamisohjelmassaan³⁹. Tässä (pätevyuden, ammattitaitojen ja arkioppimisen validointia koskevassa) osaamisohjelmassa kehitetyt välineet⁴⁰ ovat sukupuolineutraaleja ja auttavat hyödyntämään näitä taitoja ja lisäämään pätevyysvaatimusten läpinäkyvyyttä. Uuden osaamisohjelman täytäntöönpanossa kiinnitetään erityistä huomiota tasa-arvokysymyksiin.

³⁶ Ehdotus direktiiviksi vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta, COM(2017) 253 final.

³⁷ COM(2017) 252.

³⁸ Viimeaikaisista tutkimuksista käy ilmi, että toimialakohtainen eriytyminen työmarkkinoilla aiheuttaa huomattavan osuuden sukupuolten palkkaeroista kaikissa EU:n jäsenvaltioissa. Naiset hakeutuvat töihin suhteellisen matalapalkkaisille aloille. Toimialakohtaisen eriytymisen muutos on ollut erittäin hidasta (vuoden 2017 kertomus naisten ja miesten tasa-arvosta).

³⁹ Uusi osaamisohjelma Euroopalle – Vahvistetaan yhdessä inhimillistä pääomaa, työllistettävyyttä ja kilpailukykyä, COM(2016) 381.

⁴⁰ Viimeisten 10 vuoden aikana on kehitetty eurooppalaista yhteistyötä ja välineitä, joilla edistetään pätevyysvaatimusten läpinäkyvyyttä: i) eurooppalainen tutkintojen viitekehys, ii) monikielinen eurooppalainen taito-, osaamis-, tutkinto- ja ammattiluokittelu (ESCO) ja iii) neuvoston suositus epävirallisen ja arkioppimisen validoinnista.

Keskeisten sidosryhmien⁴¹ kanssa järjestetään keskinäisen oppimisen toimia siitä, miten taitojen tunnustaminen ja validointi voi edistää sukupuolten tasa-arvoa.

- Komissio jatkaa tietoisuuden lisäämistä sukupuolineutraaleista työluokitusjärjestelmistä, jotta samapalkkaisuus varmistetaan käytännössä. Komissio julkaisee päivitetyn sukupuolineutraaleja työn arviointi- ja luokitusjärjestelmiä koskevan oppaan vuonna 2018⁴², ja levittää sitä laajasti.

TOIMI 6: ASIOIDEN VALOTTAMINEN: ERIARVOISUUDEN JA STEREOTYPIOIDEN PALJASTAMINEN

Komissio jatkaa sukupuolten palkkaeroon ja sen palkka- ja eläkevaikutuksiin liittyvien tietojen keräämistä ja esittämistä.

Sukupuolten palkkaeroon puuttuminen edellyttää riittävää tietämystä ongelmista ja niiden laajuudesta, jotta voidaan ehdottaa riittäviä korjaustoimenpiteitä. Tämän vuoksi komissio pyrkii jatkuvasti toimittamaan tietoa sukupuolten palkkaeroista ja siitä ihmisille, taloudelle ja yhteiskunnille johtuvista seurauksista⁴³. Se myös levittää asiasta tehtyjä keskeisiä tutkimuksia⁴⁴.

Komissio aikoo erityisesti toteuttaa seuraavia toimia:

- Komissio jatkaa säännöllistä tiedotusta sukupuolten palkka-, ansio- ja eläkeerojen kehityksestä seuraavien asiakirjojen avulla:
 - komission vuotuinen kertomus naisten ja miesten tasa-arvosta, joka julkistetaan kansainvälisenä naistenpäivänä
 - komission ja Eurostatin vuosina 2017 ja 2018 yhdessä laatimat sukupuolten ”tasoitettua” palkkaeroa koskevat tiedot⁴⁵ sekä komission ja sosiaali-indikaattoreiden tulostaulun sukupuolten ”tasoittamatonta” palkkaeroa koskevat tiedot⁴⁶
 - syksyllä 2017 julkaistava sukupuolten palkkaeroa ja palkkauksen läpinäkyvyyttä käsittelevä Eurobarometri
 - yhdessä tämän toimintasuunnitelman kanssa julkaistava kertomus samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpanosta.

⁴¹ Keskeiset sidosryhmät ovat kansalliset tutkintoviranomaiset, tiedotus- ja neuvontapalvelut sekä epävirallisen ja arkioppimisen validoinnista vastaavat viranomaiset.

⁴² Direktiivin 2006/54/EY (COM(2013) 861 final, 6.12.2013) täytäntöönpanokertomuksen liitteeseen sisältyy opas sukupuolineutraaleista työn arviointi- ja luokitusjärjestelmistä (SWD(2013) 512 final, 6.12.2013).

⁴³ Ks. Bettio, F. ja Ticci, E. (2017), ”Violence against women and economic independence”.

⁴⁴ Kuten sukupuolten tasa-arvon alalla toimivien oikeudellisten asiantuntijoiden verkoston toukokuussa 2017 julkaistua selvitystä palkkauksen läpinäkyvyydestä ja oikeus- ja kuluttaja-asioiden pääosaston tutkimusta, jossa kartoitetaan sukupuolten palkkaerojen suuruutta ja siihen vaikuttavia EU:n jäsenvaltioissa.

⁴⁵ Sukupuolten palkkaeroja voidaan selittää useilla eri tekijöillä, kuten eriytymisellä ja koulunkäyntiin liittyvillä eroilla. Muut sukupuolten palkkaeroon liittyvät selittämättömät tekijät sisältyvät käsitteeseen ”tasoitettu” palkkaero. Sukupuolten palkkaeron jakaminen tasoitettuun ja tasoittamattomaan osaan voi tarjota lisätietoja poliittisille päätöksentekijöille.

⁴⁶ Sosiaali-indikaattoreiden tulostaulu on saatavilla osoitteessa <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/social-scoreboard/#>

- Komissio pyrkii arvioimaan paremmin sukupuolten tasa-arvoa yhteistyötaloudessa, sillä Yhdysvalloissa ja Euroopassa kerätyt tiedot⁴⁷ osoittavat, että alustatalouteen siirtyy enemmän naisia. Tämä suuntaus voi vaikuttaa sukupuolten palkkaeron kasvuun. Eurostatin vuosittaiseen työvoimatutkimukseen sisältyy tästä aiheesta erityisosoio.
- Komissio sisällyttää sukupuolinäkökulman eläkkeiden riittävyyttä koskevaan vuoden 2018 raporttiin.

TOIMI 7: SUKUPUOLTEN PALKKAEROISTA VAROITTAMINEN JA TIEDOTTAMINEN

Komissio osallistuu aktiivisesti sukupuolten palkkaeroon liittyvään tiedotustoimintaan ja antaa ohjeistusta samapalkkaisuuden periaatteesta.

Sukupuolten palkkaerot vähenevät ainoastaan, jos kaikki asianomaiset toimijat, eli työntekijät, yritykset ja viranomaiset, osallistuvat asiaan täysipainoisesti. Tiedotus on ratkaisevan tärkeää, jotta syrjinnän uhrit voivat puolustaa oikeuksiaan, jotta yritykset voivat mukauttaa käytäntöjään ja toimintaansa ja jotta viranomaiset voivat toteuttaa tarvittavia liitännäistoimia ja/tai antaa ohjeita.

Komissio aikoo erityisesti toteuttaa seuraavia toimia:

- Komissio kiinnittää huomion sukupuolten palkkaeroon ja sen taustalla oleviin syihin erityisesti Euroopan samapalkkaisuuspäivän yhteydessä.
- Komissio päivittää ja levittää vuosittain erityistä tiedotusmateriaalia ja maakohtaisia tiedotteita sukupuolten palkkaeroista.
- Komissio julkaisee jatkossakin EU:n Progress-ohjelmasta rahoitettujen hankkeiden, erityisesti kahdeksan valtionvälisen hankkeen tulokset. Näitä hankkeita vetävät kansalaisyhteiskunta ja työmarkkinaosapuolet. Hankkeilla pyritään lisäämään tietoa sukupuolten palkkaerosta ja kaventamaan sitä, ja ne keskittyvät tiettyihin toimialoihin. Yksi hankkeista perustuu laskimen kehittämiseen, jotta yritykset voivat ymmärtää paremmin sukupuolten palkkaeroa ja puuttua siihen (LOGIB-verkkotyökalun mallin mukaisesti).
- Komissio julkaisee vuonna 2018 päivitetyn käsikirjan samapalkkaisuuden periaatetta koskevasta vakiintuneesta oikeuskäytännöstä. Päivityksessä hyödynnetään direktiivin 2006/54/EY täytäntöönpanokertomuksen⁴⁸ liitettä⁴⁹, jossa esitetään katsaus tärkeimmistä vakiintuneesta oikeuskäytännöstä. Käsikirjaa on tarkoitus levittää laajalti.

⁴⁷ Ks. Krueger ja Katz (2016), ”The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015”. Yhdysvaltojen tiedot osoittavat, että todennäköisyys siitä, että naiset työskentelevät vaihtoehtoisessa työjärjestelyssä, on lisääntynyt huomattavasti. Vuosina 2005–2015 vaihtoehtoisessa työjärjestelyssä olevien naisten prosenttiosuus kasvoi yli kaksinkertaiseksi, eli 8,3 prosentista 17,0 prosenttiin. Miesten vastaava osuus kasvoi vähemmän, eli 11,6 prosentista 14,7 prosenttiin. Ks. myös ”The situation of workers in the collaborative economy”, perusteellinen tarkastelu, Euroopan parlamentin tiedot EU:ta koskevien tietojen osalta.

⁴⁸ COM(2013) 861 final, 6.12.2013.

⁴⁹ SWD(2013) 512 final, 6.12.2013.

- Komissio laatii vuonna 2018 päivitetyn oppaan parhaista käytännöistä, johon sisältyvät jäsenvaltioiden viimeisimmät käytännön toimet samapalkkaisuuden varmistamiseksi⁵⁰. Opasta on myös tarkoitus levittää laajalti.

TOIMI 8: SUKUPUOLTEN PALKKAEROJEN KAVENTAMISEEN TÄHTÄÄVIEN KUMPPANUUKSIEN TEHOSTAMINEN

Komissio jatkaa yhteydenpitoa keskeisten toimijoiden kanssa vaihtamalla hyviä toimintatapoja, tarjoamalla rahoitusta ja käsittelemällä sukupuolten palkkaerojen seurauksia talouspolitiikan eurooppalaisen ohjauksjakson avulla.

Komissio tukee jäsenvaltioita, yrityksiä, kansalaisyhteiskuntaa ja työmarkkinaosapuolia rahoituksella ja hyvien käytäntöjen vaihtoa koskevilla toimilla. Tuoreita esimerkkejä ovat seuraavat:

- EU:n monimuotoisuusverkoston (EU Diversity Charter Platform) erityiskokous sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistamisesta (kesäkuu 2016)
- EU:n seminaari, johon osallistuu alojenvälisiä kumppaneita ja eri alojen työmarkkinaosapuolia (marraskuu 2016)
- keskinäisen oppimisen seminaari, joka järjestettiin sukupuolineutraaleja työluokituksia edistävistä hyvistä käytännöistä Belgiassa (lokakuu 2016).

Komissio tukee myös jäsenvaltioiden toimia sukupuolten palkkaeron kaventamiseksi talouspolitiikan eurooppalaisella ohjauksjaksolla. Se voi kehottaa jäsenvaltioita puuttumaan tähän erityiskysymykseen tai korjaamaan joitakin sen perimmäisiä syitä, kuten lastenhoitoon tehtävien investointien puutetta tai verotuksellisia pidäkkeitä, jotka estävät kotitalouksien toisten tulonsaajien (pääasiassa naisten) työnteon tai työnteon lisäämisen.

Sukupuolten välistä palkkakuilua käsiteltiin vuonna 2017 yhdeksän jäsenvaltion⁵¹ maaraporteissa. Komissio esitti toukokuussa 2017 maakohtaisia suosituksia, joissa käsiteltiin lastenhoitopalveluihin tehtäviä investointeja, verotuksellisia pidäkkeitä ja muita sukupuolten väliseen palkkakuiluun vaikuttavia toimenpiteitä⁵².

Komissio aikoo erityisesti toteuttaa seuraavia toimia:

- Komissio järjestää keskinäisen oppimisen seminaareja valtioiden edustajille sukupuolten palkka-, ansio- ja eläke-eroista ja niiden perimmäisistä syistä. Niissä keskitytään konkreettisiin välineisiin ja oikeudellisiin välineisiin sekä toteutukseen liittyviin haasteisiin.
- Komissio tukee keskinäistä oppimista ja valmiuksien kehittämistä työmarkkinaosapuolten, yritysten ja muiden sidosryhmien keskuudessa sukupuolten palkkaerojen kaventamiseksi.

⁵⁰ Tiedot ovat peräisin asiakirjasta SWD(2013) 512 final, 6.12.2013.

⁵¹ DE, EE, IE, ES, IT, AT, PL, RO ja SK.

⁵² Erityisesti EE.

- Komissio tarjoaa rahoitusta jäsenvaltioille, jotka ovat halukkaita vähentämään sukupuolten palkkaeroja, vuosien 2014–2020 perusoikeus-, tasa-arvo- ja kansalaisuusohjelman rajoitetuilla ehdotuspyynnöillä.
- Komissio jatkaa sukupuolten palkkaerojen seurantaan talouspolitiikan eurooppalaisen ohjausjakson puitteissa ja käy jäsenvaltioiden kanssa vuoropuhelua toimenpiteistä, joita tarvitaan sukupuolten palkkaerojen poistamiseksi.