Euroopan parlamentti
2024-2029

HYVÄKSYTYT TEKSTIT

P10_TA(2026)0074

Sukupuolten väliset palkkaerot ja eläke-erot EU:ssa: nykytilanne, haasteet ja tulevat toimet sekä ohjeistuksen laatiminen naisvaltaisilla aloilla tehtävän työn arvioinnin ja palkkojen oikeudenmukaisuuden parantamiseksi

Euroopan parlamentin päätöslauselma 11. maaliskuuta 2026 sukupuolten välisistä palkkaeroista ja eläke-eroista EU:ssa: nykytilanne, haasteet ja tulevat toimet sekä ohjeistuksen laatiminen naisvaltaisilla aloilla tehtävän työn arvioinnin ja palkkojen oikeudenmukaisuuden parantamiseksi (2025/2038(INI))

Euroopan parlamentti, joka

– ottaa huomioon Euroopan unionista tehdyn sopimuksen (SEU) ja erityisesti sen 2 artiklan ja 3 artiklan 3 kohdan,

– ottaa huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) ja erityisesti sen 8, 10, 19, 151, 153 ja 157 artiklan,

– ottaa huomioon Euroopan unionin perusoikeuskirjan ja erityisesti sen sukupuolten tasa-arvoa koskevat määräykset,

– ottaa huomioon YK:n yleissopimuksen vammaisten henkilöiden oikeuksista ja EU:n kyseisen yleissopimuksen ratifioinnin,

– ottaa huomioon ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen 22 ja 25 artiklan,

– ottaa huomioon miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla 10. toukokuuta 2023 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2023/970[1] (palkkauksen läpinäkyvyyttä koskeva direktiivi),

– ottaa huomioon miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja

[1] EUVL L 132, 17.5.2023, s. 21, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj.

ammattiin liittyvissä asioissa 5. heinäkuuta 2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY[2],

– ottaa huomioon vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta 20. kesäkuuta 2019 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1158[3] (työ- ja yksityiselämän tasapainottamista koskeva direktiivi),

– ottaa huomioon pörssiyhtiöiden hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä 23. marraskuuta 2022 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2022/2381[4] (yhtiöiden hallintoelinten sukupuolijakauman tasapainottamista koskeva direktiivi),

– ottaa huomioon riittävistä vähimmäispalkoista Euroopan unionissa 19. lokakuuta 2022 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2022/2041[5],

– ottaa huomioon 5. maaliskuuta 2020 annetun komission tiedonannon ”Tasa-arvon unioni: sukupuolten tasa-arvostrategia 2020–2025” (COM(2020)0152),

– ottaa huomioon 18. syyskuuta 2020 annetun komission tiedonannon ”Tasa-arvon unioni: EU:n rasismintorjunnan toimintasuunnitelma 2020–2025” (COM(2020)0565),

– ottaa huomioon Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin ja sitä koskevan toimintasuunnitelman (COM(2021)0102) ja etenkin sen vuodelle 2030 asetetut yleistavoitteet ja EU:n sosiaali-indikaattoreiden tulostaulun,

– ottaa huomioon vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan EU:n strategian 2021–2030 (COM(2021)0101),

– ottaa huomioon 8. lokakuuta 2025 annetun komission tiedonannon ”Tasa-arvon unioni: hlbtiq+ -henkilöiden tasa-arvoa koskeva strategia 2026–2030” (COM(2025)0725),

– ottaa huomioon 7. syyskuuta 2022 annetun komission tiedonannon eurooppalaisesta hoitostrategiasta (COM(2022)0440), 8. joulukuuta 2022 annetun neuvoston suosituksen kohtuuhintaisen ja laadukkaan pitkäaikaishoidon saatavuudesta[6] ja 8. joulukuuta 2022 annetun

---

2 EUVL L 204, 26.7.2006, s. 23, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj.
3 EUVL L 188, 12.7.2019, s. 79, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj.
4 EUVL L 315, 7.12.2022, s. 44, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj.
5 EUVL L 275, 25.10.2022, s. 33, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj.
6 EUVL C 476, 15.12.2022, s. 1.

neuvoston suosituksen varhaiskasvatuksesta: vuoteen 2030 ulottuvat Barcelonan tavoitteet[7],

– ottaa huomioon 7. maaliskuuta 2025 annetun komission tiedonannon ”Naisten oikeuksien edistämissuunnitelma” (COM(2025)0097),

– ottaa huomioon 20. maaliskuuta 2024 annetun komission tiedonannon ”Työvoimapula ja osaamisvaje EU:ssa: toimintasuunnitelma” (COM(2024)0131),

– ottaa huomioon 5. maaliskuuta 2025 annetun komission tiedonannon osaamisunionista (COM(2025)0090),

– ottaa huomioon komission lokakuussa 2024 julkaiseman sosiaalisen suojelun komitean vuosikertomuksen 2024,

– ottaa huomioon maaliskuussa 2025 annetun komission kertomuksen sukupuolten tasa-arvosta EU:ssa ”2025 Report on gender equality in the EU”,

– ottaa huomioon sosiaalisen suojelun ja hyvinvointivaltion tulevaisuutta tutkivan korkean tason asiantuntijaryhmän raportin ”The future of social protection and of the welfare state in the EU”,

– ottaa huomioon 9. syyskuuta 2024 julkaistun Mario Draghin kertomuksen Euroopan kilpailukyvyn tulevaisuudesta ”The future of European competitiveness” (Draghin raportti) ja 10. huhtikuuta 2024 julkaistun Enrico Lettan selvityksen ”Much more than a market” (Lettan raportti),

– ottaa huomioon sosiaalisen suojelun komitean ja komission työllisyys-, sosiaali- ja osallisuusasioiden pääosaston vuonna 2024 yhdessä julkaiseman raportin nykyisestä ja tulevasta vanhuusiän tulojen riittävyydestä EU:ssa ”The 2024 pension adequacy report – current and future income adequacy in old age in the EU”,

– ottaa huomioon 3. joulukuuta 2024 annetut neuvoston päätelmät työ- ja yksityiselämän tasapainon ja sukupuolten tasa-arvon varmistamisesta kaikkien ikäryhmien osalta väestökehityksen haasteiden yhteydessä,

– ottaa huomioon 4. joulukuuta 2024 annetut neuvoston päätelmät työvoimapulasta ja osaamisvajeesta EU:ssa: hyödyntämättömän työvoimapotentiaalin käyttöön ottaminen Euroopan unionissa,

– ottaa huomioon 19. kesäkuuta 2025 annetut neuvoston päätelmät ”Sukupuolten tasa-arvon edistämisestä tekoälyyn perustuvalla digitaalisella aikakaudella: jäsenvaltioiden ja EU:n toimielinten

---

7 EUVL C 484, 20.12.2022, s. 1.

suorittaman Pekingin toimintaohjelman täytäntöönpanon kuudes horisontaalinen tarkastelu”,

– ottaa huomioon 14. kesäkuuta 2017 antamansa päätöslauselman tarpeesta EU:n strategialle sukupuolten välisen eläke-eron poistamiseksi ja torjumiseksi[8],

– ottaa huomioon 30. tammikuuta 2020 antamansa päätöslauselman sukupuolten palkkaerosta[9],

– ottaa huomioon 21. tammikuuta 2021 antamansa päätöslauselman sukupuolten tasa-arvoa koskevasta EU-strategiasta[10],

– ottaa huomioon 5. heinäkuuta 2022 antamansa päätöslauselman ”Kohti hoivatyötä koskevia EU:n yhteisiä toimia”[11],

– ottaa huomioon työjärjestyksen 55 artiklan,

– ottaa huomioon työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunnan sekä naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunnan työjärjestyksen 59 artiklan mukaisen yhteiskäsittelyn,

– ottaa huomioon työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunnan sekä naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunnan mietinnön (A10-0021/2026),

A. ottaa huomioon, että sukupuolten tasa-arvo on yksi Euroopan unionin perusarvoista ja se on vahvistettu SEU 2 artiklassa ja 3 artiklan 3 kohdassa, SEUT 8, 10 ja 19 artiklassa ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan 23 artiklassa; ottaa huomioon, että SEUT 157 artiklassa todetaan nimenomaisesti, että jokainen jäsenvaltio huolehtii sen periaatteen noudattamisesta, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka; toteaa, että naisten taloudellisen riippumattomuuden ja yhtäläisten rahoitusmahdollisuuksien takaaminen on avainasemassa sukupuolten tasa-arvon saavuttamisessa ja sukupuolistuneen väkivallan torjumisessa;

B. ottaa huomioon, että Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin toisessa periaatteessa todetaan, että ”naisten ja miesten yhdenvertainen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuudet on varmistettava, ja niitä on edistettävä kaikilla aloilla, kuten työmarkkinoille osallistumisen, työehtojen ja -olojen sekä urakehityksen osalta” ja että ”naisilla ja miehillä on oikeus samaan palkkaan samanarvoisesta työstä”;

---

8 EUVL C 331, 18.9.2018, s. 60.
9 EUVL C 331, 17.8.2021, s. 5.
10 EUVL C 456, 10.11.2021, s. 208.
11 EUVL C 47, 7.2.2023, s. 30.

C. toteaa, että näinä epävarmoina geopoliittisina aikoina EU:n arvojen vaaliminen edellyttää, että jäsenvaltiot asettavat puolustusalan etusijalle; toteaa, että jäsenvaltioiden on varmistettava, että puolustusalalla työskentelevät naiset hyötyvät samasta palkasta, oikeudenmukaisesta urakehityksestä ja riittävästä eläketurvasta; katsoo, että sukupuolten eläke-eron poistaminen on EU:n strateginen ja moraalinen velvollisuus;

D. ottaa huomioon, että sukupuolten palkkaero määritellään miesten ja naisten keskimääräisen bruttotuntipalkan erotukseksi, joka ilmaistaan prosenttiosuutena miesten keskimääräisestä bruttotuntipalkasta; toteaa, että merkittävää osaa sukupuolten palkkaerosta ei voida selittää objektiivisilla ja havaittavissa olevilla työmarkkinoihin liittyvillä määreillä, joita ovat esimerkiksi ikä, kokemus ja koulutus, ammatti, työaika tai muut mitattavat ominaisuudet, mikä kertoo sitkeästä syrjinnästä; toteaa, että palkkaeron kaventamiseksi tarvitaan tasapainoinen lähestymistapa, jossa yhdistyvät yhtäläiset mahdollisuudet, hoivavastuun jakautuminen tasapuolisesti, sukupuolistereotypioiden murtaminen, palkkauksen läpinäkyvyys ja tehokas täytäntöönpanon valvonta, ja että toimintapolitiikkojen on tuettava osaamista, osallistumista ja urakehitystä ja samalla on tunnustettava, että haitat kasaantuvat, kun on kyse naisista, jotka kohtaavat moninkertaista ja risteävää syrjintä sukupuolen, rodun tai etnisen alkuperän, uskonnon tai vakaumuksen, vammaisuuden, iän tai seksuaalisen suuntautumisen tai vastaavien syiden perusteella;

E. toteaa, että naisten ansiot jäävät suhteettoman paljon pienemmiksi kuin miesten kaikkialla EU:ssa ja että naiset ovat yliedustettuina minimipalkkaa saavien joukossa; ottaa huomioon, että vuonna 2023 EU:ssa tuntipalkkojen ero sukupuolten välillä oli 12 prosenttia ja että jäsenvaltioiden välillä oli merkittävää vaihtelua, sillä joissain jäsenvaltioissa ero oli yli 18 prosenttia; toteaa tämän tarkoittavan, että miehiin verrattuna naiset tekevät keskimäärin 54–67 palkatonta työpäivää vuodessa; toteaa, että naisten työllisyysaste on edelleen nousussa mutta tästä huolimatta EU ei todennäköisesti kykene puolittamaan sukupuolten välistä työllisyyseroa vuoteen 2030 mennessä ja että ero on tällä hetkellä 10 prosenttia ja vieläkin korkeampi (16,5 prosenttia) niiden naisten kohdalla, joilla on lapsia[12]; ottaa huomioon, että Eurostatin mukaan ero vaihtelee myös toimialan mukaan ja että yksityisellä sektorilla se on suurempi kuin julkisella sektorilla useimmissa jäsenvaltioissa[13]; toteaa, että vuonna 2024 EU:ssa miehistä vain 7,7 prosenttia teki osa-aikatyötä verrattuna 27,9 prosenttiin naisista ja että naisten osa-aikaisen työskentelyn suurimpana syynä olivat hoivavastuut; ottaa huomioon, että naisvaltaisten alojen ja alhaisen palkkatason välillä on tiettyä

12 Eurostat, ”Statistics Explained – SDG 5 – Gender equality”, Eurostatin verkkosivusto, huhtikuu 2025.

13 Eurostat, ”Statistics Explained – Gender pay gap statistics”, Eurostatin verkkosivusto, maaliskuu 2025.

korrelaatiota; toteaa, että palkka voi ilmentää yhteiskunnan tietynlaisille töille antamaa arvoa ja tunnustusta;

F. ottaa huomioon, että palkkaerot eivät aina heijasta työn arvoa tai kysyntää tai sen edellyttämiä taitoja vaan ne juontavat juurensa sitkeästä sukupuolten epätasa-arvosta; ottaa huomioon, että sukupuolten välisen palkka- ja eläke-eron rakenteellisia tekijöitä ovat naisvaltaisten alojen aliarvostus, ammattien ja toimialojen segmentoituminen, sukupuolten ero johtoasemissa ja palkattoman hoivatyön epätasa-arvoinen jakautuminen ja ne edellyttävät järjestelmällistä työn ja toimialojen uudelleenarvottamista sekä EU:n tasolla että kansallisesti; toteaa, että sukupuolten palkkaerossa ei ole kyse vain pienemmistä tuloista vaan myös laajemmasta sosiaalisesta, poliittisesta ja kulttuurisesta eriarvoisuudesta, joka vaikuttaa naisten taloudellisen riippumattomuuteen, uramahdollisuuksiin ja yleiseen hyvinvointiin;

G. katsoo, että tietoisuuden lisääminen ja koulutus ovat olennaisen tärkeitä välineitä, jotta voidaan tiedostaa sukupuolten välisten palkka- ja eläke-erojen vakavuus, sillä suuri yleisö aliarvioi niitä edelleen; toteaa, että sukupuolten palkka- ja eläke-eroilla on vakava vaikutus naisten mielenterveyteen, koska ne eivät vaikuta ainoastaan naisten tulotasoon vaan myös altistumiseen psykososiaalisille riskeille työpaikalla, millä on pitkäkestoisia seurauksia mielenterveyden ja hyvinvoinnin kannalta koko elämän ajan, ja että tästä kertoo esimerkiksi se, että yli 65-vuotiaat naiset ilmoittavat kärsivänsä kroonisesta masennuksesta yli kaksi kertaa miehiä useammin[14], mikä heijastaa alhaisemman tulotason, riippumattomuuden puutteen ja jatkuvan turvattomuuden yhteisvaikutuksia; katsoo, että oikeudenmukainen ja asianmukainen palkka on olennaisen tärkeä naisten taloudellisen riippumattomuuden kannalta ja mahdollistaa sen, että naiset voivat lähteä pois olosuhteista, joihin liittyy perheväkivaltaa; katsoo, että näihin eroihin puuttuminen edellyttää lainsäädännöllisiä ja politiikkatoimenpiteitä sekä yhteiskunnan asennemuutosta, joita tuetaan tietoon perustuvilla viestintä- ja koulutushankkeilla;

H. ottaa huomioon, että vuonna 2021 naisista kotitöihin ja ruoanlaittoon osallistui päivittäin 74 prosenttia, miehistä taas 42 prosenttia; toteaa, että kun yhdistetään palkkatyö ja palkaton työ, naiset tekevät kahdeksan täyttä työviikkoa enemmän töitä vuodessa kuin miehet[15];

I. ottaa huomioon, että Maailman talousfoorumi arvioi hiljattain, että nykyisellä kehitysvauhdilla sukupuolten tasa-arvon täydellinen

---

14 Euroopan parlamentti, kansalaisoikeuksien sekä oikeus- ja toimielinasioiden pääosasto, kansalais-, tasa-arvo- ja kulttuuriasioiden politiikkayksikkö, ”The effect of gender pay and pension gaps and new ways of working on women’s mental health”, syyskuu 2025.

15 Euroopan tasa-arvoinstituutti, ”Gender Equality Index 2021 – Health”, 2021.

saavuttaminen vie 134 vuotta; toteaa, että joidenkin tutkimusten mukaan sukupuolten välisen eläke-eron korjaaminen kestää 90 vuotta; toteaa, että eläke-eron kaventamiseksi nopeammin tarvitaan selvästi uusia toimenpiteitä;

J. ottaa huomioon, että naiset työskentelevät kaikkialla EU:ssa todennäköisemmin matalapalkka-ammateissa ja osaksi epävirallisen talouden aloilla sekä perinteisesti aliarvostetuilla toimialoille, mikä rajoittaa heidän ansiotasoaan ja suurentaa sukupuolten palkka- ja eläke-eroa; ottaa huomioon, että kolme kymmenestä naisesta EU:ssa työskentelee koulutuksessa ja sosiaali- ja terveysalalla, kun miehistä näillä aloilla työskentelee vain kahdeksan prosenttia[16]; ottaa huomioon, että EU:ssa naisten osuus terveydenhuolto- ja sosiaalialan työvoimasta on jopa 80 prosenttia, kun taas STEM-alojen (luonnontieteet, teknologia, insinööritieteet ja matematiikka) työntekijöistä heitä on vain enintään 20 prosenttia, ja että tämä kertoo sitkeästi vallitsevista sukupuolinormeista ja stereotypioista, jotka lannistavat naisten intoa hakeutua tietyille aloille[17]; katsoo, että on välttämätöntä tunnustaa perinteistesti naisvaltaisen alojen, kuten hoiva-, terveydenhuolto-, koulutus- ja sosiaalialan, arvo, koska ne ovat elintärkeitä yhteiskunnalle, ja kannustaa miehiä lähtemään näille aloille;

K. toteaa, että naiset ovat edelleen selvästi aliedustettuina digitaalialan opinnoissa ja työurilla samoin kuin muilla luonnontieteen, teknologian, taiteen, insinööritieteiden ja matematiikan (STEAM) aloilla ja työllisyyden aloilla, kuten puolustus- ja ilmailu- ja avaruusalalla, tieto- ja viestintätekniikassa (TVT) ja energia-alalla; katsoo, että naisten osallistumisen tukeminen STEAM-aloilla on ratkaisevan tärkeää sukupuolten välisten palkka- ja eläke-erojen korjaamiseksi, innovoinnin edistämiseksi ja sen varmistamiseksi, että Euroopan digitaalinen ja vihreä siirtymä ovat osallistavia ja tasapuolisia;

L. ottaa huomioon, että työmarkkinoiden kasvava pirstoutuminen, mukaan lukien epätyypillisten työmuotojen kuten tilapäistyön, osa-aikatyön, alustatyön ja itsenäisen ammatinharjoittamisen lisääntyminen, vaikuttaa suhteettomasti naisiin; ottaa huomioon, että naisilla on usein keskeinen rooli maataloudessa perhetiloilla, maatalousyrityksissä ja yhteisöjen elämässä mutta heidän työnsä on usein aliarvostettua tai epävirallista, mikä johtaa elinaikaisten ansioiden alenemiseen ja riittämättömiin eläkemaksuihin; toteaa, että tämä haitta kasaantuu erityisesti naisille, jotka kohtaavat moninaista ja risteytyvää syrjintää eri syistä, muun muassa rotunsa,

---

16 Euroopan komissio, ”Women’s situation in the labour market”, Euroopan komission strategia ja toimintapolitiikat -verkkosivusto.

17 Euroopan komissio, vuoden 2025 kertomus sukupuolten tasa-arvosta EU:ssa, ”2025 report on gender equality in the EU”, maaliskuu 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

sukupuolensa, sukupuoli-identiteettinsä, seksuaalisen suuntautumisensa tai vammaisuutensa perusteella;

M. ottaa huomioon, että sukupuolten välisillä palkka-, hoiva- ja työllisyyseroilla on kerrannaisvaikutuksia naisille myöhemmissä elämänvaiheissa, mistä kertoo sukupuolten välinen eläke-ero, joka oli 25 prosenttia vuonna 2025[18]; toteaa, että tämä johtuu naisten työuran aikana kumuloituvasta eriarvoisuudesta ja siitä, että naisille tulee poissaolojaksoja työmarkkinoilta ja heidän ansiotasonsa on alhaisempi; ottaa huomioon, että kaikissa jäsenvaltioissa ikääntyneiden naisten köyhyysriski on pysynyt suurempana kuin ikääntyneiden miesten[19]; ottaa huomioon, että 16,9 prosenttia eläkkeellä olevista naisista eli vuonna 2024 köyhyysriskirajalla, mikä on lähes kaksinkertainen määrä verrattuna eläkkeellä oleviin köyhyysriskirajalla oleviin miehiin[20]; ottaa huomioon, että naisten elinajanodote on yleensä pidempi ja että naiset tarvitsevat todennäköisemmin pitkäaikaishoitoa vanhuusiässä[21]; toteaa, että on ensiarvoisen tärkeää varmistaa, että julkiset sosiaaliturva- ja sosiaalisen suojelun järjestelmät pysyvät vakaina ja että niiden rahoitus on riittävää ja kestävää niin, että ne voivat jatkossakin tarjota tukea luotettavasti;

N. katsoo, että naisvaltaisen työn, joka varmistaa taloudellisen voimaantumisen ja lisää naisten osallistumista politiikkaan ja julkiseen elämään, on perustuttava valinnanvapauteen ja vaihtoehtojen runsauteen;

O. ottaa huomioon, että äitiyden hinta eli palkkaero äitien ja isien välillä samoin kuin naisten välillä sen mukaan, onko heillä huollettavia lapsia, johtuu lastenhoitopalvelujen puutteesta, vanhempain- tai isyysvapaata käyttävien isien liian vähäisestä määrästä, lastenhoitopalvelujen ja ikääntyvien ihmisten sosiaalisten hoitopalvelujen kanssa yhteensopimattomista työajoista, epäoikeudenmukaisesta omaishoidon jakautumisesta kotona ja kulttuurisista vääristymistä, jotka vaikuttavat äiteihin kielteisesti työelämässä; ottaa huomioon, että naisten ansiotaso on usein alhaisempi eikä se palaa samalle tasolle kuin ennen lasten syntymää ja naisten urakehitys on hitaampaa lasten saannin jälkeen, mikä vaikuttaa suoraan heidän tuloihinsa ja senhetkiseen elintasoonsa samoin kuin mahdollisuuksiin kerätä riittävät eläkeoikeudet tulevaisuudessa; toteaa, että äitiyden hinta on merkittävä este sekä

---

18 Euroopan tasa-arvoinstituutti, ”Vuoden 2025 Euroopan unionin tasa-arvoindeksi”, Euroopan tasa-arvoinstituutin verkkosivusto.

19 Euroopan komissio, vuoden 2025 kertomus sukupuolten tasa-arvosta EU:ssa, ”2025 report on gender equality in the EU”, maaliskuu 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

20 Eurostat, ”Data Browser – At-risk-of-poverty rate for pensioners – EU-SILC survey”, Eurostatin verkkosivusto, helmikuu 2026.

21 Yhdistyneiden kansakuntien taloudellisten ja sosiaalisten asiain osasto, ”The growing need for long-term care – Assumptions and realities”.

sukupuolten täyden tasa-arvon toteutumiselle että pitkän aikavälin demografiselle ja taloudelliselle vakaudelle;

P. toteaa, että sekä Draghin että Lettan raportissa korostetaan, että hoito- ja hoivapalvelujen – muun muassa varhaiskasvatuksen, pitkäaikaishoidon ja vammaisten henkilöiden tukipalvelujen – saatavuus, kohtuullinen hintataso ja laatu muodostavat rakenteellisen esteen osallistumiselle työelämään, erityisesti naisten kohdalla, ja heikentävät EU:n yleistä tuottavuuspotentiaalia; toteaa, että investoiminen hoivainfrastruktuuriin ja laadukkaisiin työpaikkoihin on tuottava sosiaalinen investointi, joka vahvistaa kilpailukykyä ja selviytymistä ja edistää naisten tasa-arvoista osallistumista kaikilla yhteiskunnan osa-alueilla, myös työelämässä; katsoo, että työ- ja yksityiselämän tasapainottamista koskeva direktiivi on pantava perusteellisesti täytäntöön ja sen vaikutusta on arvioitava; toteaa, että vanhempainvapaiden ja hoivavastuun jakaminen tasapuolisemmin molempien vanhempien välillä, mihin kuuluvat myös hyvin järjestetyt oikeudet vapaisiin, joiden siirtäminen toiselle vanhemmalle ei ole mahdollista, on keskeistä, kun halutaan edistää naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia ja lisätä sukupuolten välistä tasa-arvoa yhteiskunnassa sekä tehdä työmarkkinoista nykyaikaisemmat ja häiriönsietokykyisemmät;

Q. toteaa, että hoiva on tärkeä yhteiskunnallinen pilari; panee merkille, että palkaton ja alipalkattu lasten, ikääntyneiden, sairaiden, vammaisten henkilöiden, perheenjäsenten tai muiden huollettavien hoiva- ja hoitotyö on suhteettomasti naisten vastuulla ja että tilanne pysyy samanlaisena myös sen jälkeen, kun he siirtyvät työelämään, ja se on edelleen yksi merkittävimmistä ansiotason, urakehityksen ja eläkkeiden epätasa-arvoon vaikuttavista tekijöistä; ottaa huomioon, että noin 7,7 miljoonaa naista on hoivavastuiden vuoksi poissa työmarkkinoilta, kun miesten vastaava luku on vain 450 000; ottaa huomioon, että joissakin maissa on otettu käyttöön omaishoitajien eläkehyvityksiä, mikä tarkoittaa, että omaishoitoon käytetty aika otetaan huomioon eläkelaskelmissa;

R. toteaa, että köyhyyden tai sosiaalisen syrjäytymisen riski EU:ssa oli naisilla suurempi kuin miehillä (21,9 prosenttia verrattuna 20,0 prosenttiin); ottaa huomioon, että aikaköyhyys rajoittaa naisten mahdollisuuksia tehdä pitkäaikaista kokoaikatyötä, mikä taas rajoittaa heidän ansiomahdollisuuksiaan ja lisää heidän riippuvuuttaan matalapalkkaisista tai osa-aikaisista työpaikoista, pienentää heidän eläkemaksujaan ja lisää heidän taloudellista riippuvuuttaan myös ikääntyneinä sekä altistaa heidät sukupuolistuneelle väkivallalle ja erityisesti perheväkivallalle;

S. ottaa huomioon, että Espanjassa on hyväksytty useita säädöksiä, joilla luodaan kattava oikeusjärjestelmä sukupuolten välisten erojen kaventamiseksi; toteaa, että tästä on esimerkkinä väliaikainen täydennysosa, jonka tarkoituksena on kaventaa sukupuolten välisiä eroja naisilla, joilla on oikeus maksuihin perustuvaan eläkkeeseen ja

jotka ovat olleet äitejä (biologisia tai adoptioäitejä), ja johon myös mies voi olla oikeutettu, jos hän voi todistaa lapsen syntymän tai adoption katkaisseen hänen työuransa tai vaikuttaneen siihen;

T. toteaa, että vaihdevuosi-ikäiset naiset ovat Kansainvälisen työjärjestön (ILO) mukaan työvoiman nopeimmin kasvava ryhmä; toteaa, että tämän suuntauksen odotetaan jatkuvan ja vahvistuvan edelleen tulevaisuudessa; toteaa, että vaihdevuodet ovat työpaikoilla edelleen suurelta osin näkymätön aihe;

U. toteaa, että sukupuolten palkka- ja eläke-erojen poistamiseen kestävällä ja kasvusuuntautuneella tavalla tarvitaan kilpailukykyisempää ja oikeudenmukaisempaa EU:n taloutta, jossa on enemmän ja laadukkaampia työpaikkoja, ja että tähän on yhdistettävä ennakoivia toimenpiteitä naisvaltaisilla aloilla, jotta voidaan varmistaa naisten osallistuminen työmarkkinoille kaikin tavoin, sekä parhaisiin käytäntöihin perustuvia suosituksia; toteaa, että näin naisten on mahdollista edetä arvostetuilla aloilla, joita ovat esimerkiksi tiede, teknologia, insinööritieteet, oikeustiede ja rahoitusala; toteaa, että parhaat käytännöt, erityisesti ”oranssin kirjekuoren” kaltaiset tiedotuskampanjat, auttavat viestimään ihmisille, jotka kuuluvat kansallisten julkisten eläkejärjestelmien piiriin, heidän eläkesäästöistään;

V. toteaa, että Draghin ja Lettan raporteissa korostetaan, että Eurooppa ei hyödynnä täysin kaikkea lahjakkuutta, joka sille olisi tarjolla, ja että tämä koskee erityisesti korkeakoulutettuja naisia; ottaa huomioon, että julkisella ja yksityisellä sektorilla on edelleen lasikatto, joka haittaa naisten pääsyä ylempiin asemiin ja johto- ja päätöksentekorooleihin; toteaa, että sukupuolten tasa-arvoa on alettava rakentamaan tarjoamalla tytöille ja pojille samat mahdollisuudet jo koulutuksen ensivaiheista alkaen; ottaa huomioon, että on ratkaisevan tärkeää edistää tyttöjen osallistumista STEM-aineiden ja digitaalisten taitojen opetukseen, jotta voidaan rakentaa Eurooppaan kilpailukykyinen talous, jossa sukupuolet ovat tasapuolisesti edustettuna;

W. katsoo, että sukupuolten tasa-arvon edistäminen työllisyydessä ja yrittäjyydessä sekä naisten ja miesten tasapuolisen työmarkkinoille osallistumisen varmistaminen ovat keskeisiä edellytyksiä kestävälle kasvulle, paremmalle tuottavuudelle ja Euroopan talouden pitkän aikavälin kilpailukyvylle; toteaa, että sekä naisten että miesten yhtäläisten mahdollisuuksien edistäminen lisää Euroopan demografista ja taloudellista häiriönsietokykyä ja voi merkittävissä määrin nostaa EU:n BKT:tä asukasta kohti ja parantaa sen julkisen talouden kestävyyttä;

X. ottaa huomioon, että dynaamisessa, innovaatiovetoisessa sosiaalisessa markkinataloudessa olisi palkittava osaamisesta, tuotteliaisuudesta ja suoriutumisesta, mikä avaisi naisille enemmän mahdollisuuksia edetä korkean lisäarvon aloilla, joita ovat

esimerkiksi teknologia, maatalous, teollisuus, puolustus, lääketiede, oikeustiede ja rahoitusala; toteaa, että tämä kannustaisi tyttöjä ja nuoria naisia hakeutumaan kouluttautumaan näille korkean lisäarvon aloille jo nuorena ja tukisi heitä tässä, mikä auttaa purkamaan sukupuolistereotypioita ja laajentamaan tulevaisuuden uramahdollisuuksia;

Y. toteaa, että köyhyyden tai sosiaalisen syrjäytymisen vaarassa olevien riski (AROPE-aste) on korkeampi ikääntyneiden (yli 75-vuotiaat), vammaisten eläkeläisten ja pitkään työelämän ulkopuolella olleiden keskuudessa; ottaa huomioon, että eläkkeellä olevien AROPE-aste oli EU:ssa 15,6 prosenttia vuonna 2020; toteaa, että sukupuolten välinen palkkaero tässä ryhmässä oli 13 prosenttia vuonna 2020 ja eläke-ero 29 prosenttia vuonna 2019 ja ne ovat edelleen merkittäviä; ottaa huomioon, että monille ikääntyneille naisille ei ole kertynyt riittävää oikeutta eläkkeeseen ja he turvautuvat usein perheensä tukeen tai perhe-eläkkeeseen; toteaa, että naisten eliniän odote on pidempi, mikä lisää todennäköisyyttä, että he elävät yksin yksien tulojen varassa; panee merkille, että eläkkeiden on pysyttävä riittävinä ja niitä on mukautettava elinkustannusten mukaisesti, ja toteaa, että kannusteita työelämään osallistumiseksi pidempään on kehitettävä, jotta voidaan vähentää ikääntyneiden köyhyyttä ja riippuvuutta;

Z. toteaa, että työmarkkinoiden epätasapainoa voidaan vähentää pitämällä kiinni periaatteesta, jonka mukaan samasta tai samanarvoisesta työstä kuuluu sama palkka, etsimällä ratkaisuja naisvaltaisten alojen aliarvostukseen ja kaatamalla esteitä, jotta yhä useampi nainen työllistyisi parempipalkkaisilla miesvaltaisilla aloilla; huomauttaa, että tällaisilla aloilla sukupuolten palkkaero on kaikkein suurin; toteaa, että yhteiskunta on riippuvainen keskeisistä palveluista, kuten hoito- ja hoivapalveluista, jotka ovat usein alipalkattuja ja työllistävät pääasiassa naisia; toteaa, että palkkatason näillä aloilla olisi oltava oikeudenmukainen ja kestävä, jotta naiset voisivat elättää itsensä ja perheensä, työvoimaosuus vahvistuisi ja näiden ammattien asema paranisi; katsoo, että sukupuolten välisistä palkka- ja eläke-eroista johtuva köyhyysriski ja pienemmässä määrin myös naisten taloudelliseen riippumattomuuteen kohdistuva riski tekevät naiset entistä alttiimmiksi sukupuolistuneelle väkivallalle, erityisesti perheväkivallalle, koska heidän on vaikeampi lähteä väkivaltaisesta suhteesta; toteaa, että YK:n mukaan lähes 35 prosenttia naisista kaikkialla maailmassa kohtaa työpaikalla psyykkistä tai seksuaalista häirintää, jolla on vakavia seurauksia heidän henkilökohtaisille tai ammatillisille tavoitteilleen; ottaa huomioon, että tämä vahingoittaa naisten omanarvontuntoa ja heikentää heidän mahdollisuuksiaan neuvotella oikeudenmukaisemmasta palkkiosta; toteaa, että korkea työttömyys, heikko palkkatason kasvu ja työn epävarmuus voivat vaikuttaa naisiin suhteettoman paljon; toteaa, että tällä on kielteinen vaikutus naisten taloudelliseen voimaantumiseen ja tasa-arvon saavuttamiseen naisten ja miesten välillä; katsoo, että hyvin

suunnitellut työmarkkinauudistukset, kilpailukykyinen talous ja kestävä julkinen talous voivat tukea työpaikkojen luomista ja mahdollisuuksia; toteaa, että julkisten palvelujen ja sosiaalisen tuen olisi oltava kohdennettua ja tuloksellista ja että olisi varmistettava sen tuottavan vastinetta rahalle ja samalla suojelevan kaikkein heikoimmassa asemassa olevia ihmisiä;

AA. toteaa, että eläkejärjestelmät EU:ssa perustuvat yleensä kolmelle pilarille: valtion maksamat eläkkeet, työeläkkeet ja yksityiset säästöt tai sijoitukset; toteaa, että naisten alempi ansiotaso, katkokset työurissa, hoivavastuut ja yliedustus epätyypillisissä työsuhteissa johtavat usein alempiin eläkeoikeuksiin kaikissa kolmessa pilarissa, mikä suurentaa sukupuolten eläke-eroa ja lisää vanhuusiän köyhyyden riskiä; ottaa huomioon, että naiset suorittavat suurimman osan hoivatalouden töistä mutta johto- ja päätöksentekoasemissa on edelleen suhteettoman paljon miehiä; katsoo, että palkkauksen läpinäkyvyydellä voi olla ratkaiseva merkitys, kun halutaan varmistaa, että sukupuolten palkkaeron poistamisessa edistytään merkittävästi, koska se auttaa paljastamaan naisten työn aliarvostuksen ja tuomaan esiin työmarkkinoiden segmentoitumisen sukupuolikysymykset hyödyntämällä esimerkiksi välineitä, joiden objektiivisilla kriteereillä voidaan arvioida työn arvoa eri tehtävissä ja aloilla sukupuolineutraalisti ja vertailtavasti; toteaa, että on otettava huomioon neuvoston direktiivin 79/7/ETY[22] vaikutus jäsenvaltioiden mahdollisuuksiin etsiä ratkaisuja sukupuolten eläke-eroon; ottaa huomioon, että sukupuoliresponsiivisilla menojen uudelleenarvioinneilla voidaan löytää julkisen talouden talousarvioissa paras vastine rahalle ja varmistaa, että toimenpiteet kohdistuvat paremmin perheiden ja työn tueksi;

AB. pitää olennaisen tärkeänä, että työn arviointimenetelmät ovat sukupuolineutraaleja ja niiden avulla voidaan vertailla eri tehtäviä niiden laajuuden ja monitahoisuuden perusteella, jotta voidaan määritellä jonkin työtehtävän asema toiseen verrattuna tietyllä alalla tai tietyssä organisaatiossa riippumatta siitä, suorittaako kyseisen työtehtävän mies vai nainen; toteaa, että vammaisten naisten työmarkkinatulokset ovat huomattavasti heikommat, ja tämän seurauksena heidän mahdollisuutensa eläkkeeseen ovat vielä huonommat kuin vammattomilla miehillä tai naisilla;

AC. katsoo, että sukupuolten tasa-arvoa on tavoiteltava risteävällä lähestymistavalla, jossa tunnustetaan, miten syrjinnän ja huono-osaisuuden eri muodot, mukaan lukien niiden ikään, vammaisuuteen, rotuun tai etniseen alkuperään, sosioekonomiseen tilanteeseen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai asuinpaikkaan perustuvat muodot, voivat vaikeuttaa ennestään naisten ja tyttöjen kohtaamaa

---

22 Neuvoston direktiivi 79/7/ETY, annettu 19. joulukuuta 1978, miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asteittaisesta toteuttamisesta sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä (EYVL L 6, 10.1.1979, s. 24, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj).

epätasa-arvoa koulutuksessa, työelämässä ja sosiaalisen suojelun saatavuudessa;

AD. ottaa huomioon, että työehtosopimusneuvottelut ovat ratkaisevassa asemassa kääntämässä epätasa-arvoisen kehityksen suuntaa ja sen nujertamisessa; toteaa, että saman palkan takaaminen samasta työstä köyhyydessä eläville ei riitä, koska palkkatasa-arvo olisi saavutettava samanaikaisesti, kun työntekijöiden palkkoihin tehdään yleiskorotus ja parannetaan työoloja, jotta heille voidaan taata ihmisarvo ja sosiaalinen oikeudenmukaisuus;

Tilannekatsaus

1. muistuttaa, että sama palkka samasta tai samanarvoisesta työstä on EU:n perusperiaate ja että jäsenvaltioilla on velvollisuus poistaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää kaikilla palkitsemisen, työolojen ja työsopimustyyppien osa-alueilla; muistuttaa, että palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevan direktiivin täytäntöönpano kaikilta osin auttaa poistamaan sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja epätasa-arvoa työelämässä esimerkiksi työhönoton käytännöissä ja palkkarakenteissa;

2. pitää valitettavana, että EU:ssa on edelleen sukupuolten palkka- ja eläke-eroja, jotka vaikuttavat kielteisesti naisten sosiaaliseen ja taloudelliseen tilanteeseen ja sen seurauksena koko yhteiskuntaan; toteaa, että sukupuolten väliset keskimääräiset palkka- ja eläke-erot ovat kyllä pienentyneet hieman viime vuosikymmeninä EU:ssa mutta valitettavasti nykyisellä muutosvauhdilla eroja ei kurota umpeen ennen vuotta 2100; pitää valitettavana, että vanhuusiän köyhyys ja syrjäytyminen ovat edelleen ikääntyneiden naisten haasteita ja vastoin yleistä kehityssuuntaa ne lisääntyvät, mikä korostaa tarvetta vahvistaa kestäviä eläkejärjestelmiä ja tukea aktiivista ikääntymistä; pitää myönteisenä ilmoitusta EU:n köyhyydentorjuntastrategiasta ja pyytää komissiota varmistamaan, että esityksen ja tulevan sukupuolten tasa-arvostrategian välillä on synergiaa, jotta voidaan etsiä ratkaisuja köyhyyden sukupuolistuneisiin ja risteäviin riskeihin;

3. muistuttaa, että naisiin kohdistuu kaikkialla EU:ssa miehiä suurempi köyhyysriski ja erityisesti tämä koskee risteävää syrjintää kokevia naisia, kuten yksinhuoltajaäitejä, ikääntyviä naisia, vammaisia naisia, kolmansien maiden kansalaisia, hlbtiq+ -henkilöitä ja maaseutualueilla asuvia naisia; painottaa, että sukupuolten välinen eläke-ero ei johdu ainoastaan palkkaerojen kasautumisesta eliniän aikana vaan myös erilaisista mahdollisuuksista työmarkkinoilla, epävirallisen hoivatyön epätasaisesta jakautumisesta kotona ja sukupuoliväristymästä yhteiskunnassa; toteaa, että tarvitaan politiikkaa, jolla tunnistetaan nämä haitat ja edistetään samalla osallisuutta laadukkaaseen työelämään ja mahdollisuuksien tasa-arvoa; toteaa, että vanhuuseläkkeiden osuus vanhuusiän kokonaistulosta on keskimäärin neljä viidesosaa ja samanaikaisesti demografiset haasteet jatkuvat, mikä tarkoittaa, että jos sukupuolten

väliselle eläke-erolle ei tehdä mitään, jäsenvaltioiden sosiaalinen yhteenkuuluvuus ja sosiaaliturvajärjestelmien kestävyys saattavat vaarantua pitkällä aikavälillä;

4. korostaa, että naisten yksilönvapaus ja taloudellinen riippumattomuus ovat olennaisen tärkeitä, jotta heidän henkilökohtainen turvallisuutensa ja ihmisarvonsa voidaan taata, ja että vähäinen osallistuminen työmarkkinoilla lisää alttiutta hyväksikäytölle, sukupuolistuneelle väkivallalle, myös perheväkivallalle ja julkisilla paikoilla tapahtuvalle väkivallalle, tai taloudelliselle riippuvuudelle, kehottaa jäsenvaltioita ottamaan käyttöön kohdennettuja toimenpiteitä, joilla voidaan ehkäistä sukupuolistunutta väkivaltaa ja häirintää sekä verkossa että sen ulkopuolella, ja toteaa, että tässä voidaan hyödyntää muun muassa tiedotuskampanjoita, Istanbulin yleissopimuksen täytäntöönpanon valvontaa ja Kansainvälisen työjärjestön (ILO) väkivallan ja häirinnän poistamista työelämässä koskevan yleissopimuksen (nro 190) ratifioimista, jotta voidaan varmistaa tehokkaat suojelumekanismit työelämässä;

5. toteaa, että naisten osuus palkattomista hoiva- ja taloustöistä on edelleen suhteettoman suuri ja tämä vähentää heidän osallistumistaan työmarkkinoille ja eläkekertymäänsä; on tietoinen, että perinteiset sukupuoliroolit, vinoumat ja hoivavastuun epätasa-arvoinen jakautuminen miesten ja naisten välillä saavat aikaan sen, että äitiydestä maksetaan kallis hinta palkassa ja myös lasten, perheenjäsenten ja muiden, esimerkiksi vammaisten tai sairaiden, huollettavien hoitamisesta maksetaan kallis hinta, ja että tällaiset seuraamukset eivät ainoastaan osaltaan edistä sitkeitä sukupuoli- ja eläke-eroja vaan heikentäessään nuorten naisten mahdollisuuksia erityisesti työmarkkinoilla myös kaatavat monissa tapauksissa naisten lapsihaaveet, vaikka useita EU:n jäsenvaltioita koettelee parhaillaan väestökato;

6. painottaa, että riittämättömät investoinnit laadukkaisiin lastenhoito- ja pitkäaikaishoitopalveluihin samoin kuin niiden rajattu saatavuus, korkea hinta ja soveltuvan infrastruktuurin puute ovat edelleen yksi suurimmista haasteista ennen kaikkea naisten täysipainoiselle osallistumiselle yhteiskuntaan ja työmarkkinoille ja ne voivat johtaa siihen, että naiset poistuvat työmarkkinoilta ennenaikaisesti tai tekevät tahtomattaan osa-aikatyötä, ja heikentää heidän urakehitystään; korostaa, että palkattoman hoito- ja hoivatyön merkitys on otettava järjestelmällisesti huomioon ja se on otettava huomioon toimintapolitiikkojen suunnittelussa ja sosiaalisen suojelun järjestelmissä ja että samalla on helpotettava naisten mahdollisuuksia palata työmarkkinoille; toteaa, että hoito ja hoiva, josta vastaavat pääasiassa naiset, ovat yhteiskuntamme kulmakiviä; muistuttaa, että lasten ja perheenjäsenten tai muiden vammaisten, ikääntyneiden tai sairaiden huollettavien hoiva tulee usein muiden velvollisuuksien lisäksi ja voi olla jopa täysipäiväistä; painottaa, että tämä tosiasia näkyy työmarkkinoilla vallitsevissa malleissa,

esimerkiksi osa-aikatyön korkeammassa osuudessa, alemmissa tuntipalkoissa, urakatkoksissa ja naisten työsuhteiden lyhyemmässä kestossa; kehottaa toteuttamaan politiikkatoimia, jotka tukevat perheitä kaikessa niiden monimuotoisuudessa, edistävät työ- ja yksityiselämän tasapainoa ja kannustavat naisia ja miehiä hoitovelvollisuuksien jakamiseen ja samalla varmistavat, että hoiva- ja hoitotyö, niin epävirallinen kuin virallinen, saa yhteiskunnassa kunnioitusta ja ansaitsemansa arvon;

Sukupuolten tasa-arvon hyödyt yhteiskunnalle, talouskasvulle, kilpailukyvylle ja syrjinnän torjunnalle

7. korostaa, että sukupuolten välisten palkka- ja eläke-erojen poistaminen on olennaista tasa-arvon ja kilpailukyvyn kannalta ja että se olisi saavutettava näyttöön perustuvilla toimenpiteillä, joissa kunnioitetaan jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten oikeuksia; muistuttaa, että sukupuolten välisistä palkka- ja eläke-eroista kertyi EU:lle 390 miljardin euron kustannukset vuonna 2023[23] tulonmenetyksinä, sosiaaliturvamaksuina ja julkisen talouden kustannuksina, jotka aiheutuvat työelämän ulkopuolella olevien naisten saamista sosiaalituista; panee merkille, että sukupuolten välisen työllisyyseron poistaminen voisi lisätä tuottavuutta, mikä johtaisi BKT:n kasvuun asukasta kohti 3,2–5,5 prosenttia vuoteen 2050 mennessä, ja että joustavammat työolot, parempi työ- ja yksityiselämän tasapaino ja korkeammat palkat innostavat yhä useampia naisia siirtymään työmarkkinoille, mikä lisää talouden tuotantokapasiteettia[24]; toteaa, että elinkustannuskriisi vaikuttaa suhteettomasti naisiin, myös äiteihin; kehottaa ottamaan käyttöön toimenpiteitä, joilla varmistetaan, että palkat vastaavat elinkustannuksia, ja kannustetaan työvoiman osallistumiseen samalla kun kunnioitetaan kansallisia työelämäpuitteita ja työmarkkinaosapuolten sopimuksia; korostaa, että naisten ja miesten yhtäläinen osallistuminen laadukkaaseen työelämään vahvistaa EU:n työvoiman saatavuutta ja talouden yleistä häiriönsietokykyä ja on linjassa Euroopan kilpailukykyohjelman kanssa; kannustaa komissiota ja jäsenvaltioita sisällyttämään parantuneen sukupuolten tasa-arvon määrälliset hyödyt talousennusteisiin ja politiikan vaikutustenarviointeihin soveltuvissa tilanteissa;

8. korostaa, että vuonna 2023 palkkaero oli suurempi yksityisellä kuin julkisella sektorilla useimmissa EU:n jäsenvaltioissa[25] ja että tarvitaan erityisiä toimia sen varmistamiseksi, että yritykset

---

23 Eurofound, ”Mind the gap! Gender employment gap cost Europe over €390 billion in 2023”, Eurofoundin verkkosivusto, maaliskuu 2025.

24 Euroopan tasa-arvoinstituutti, ”Economic benefits of gender equality in the European Union – How closing the gender gaps in labour market activity and pay leads to economic growth”, 2017.

25 Euroopan parlamentti, ”Aiheet – Sukupuolten palkkaero Euroopassa: määritelmä, syyt ja faktoja”, Euroopan parlamentin verkkosivusto, 2020.

kannustavat aktiivisesti noudattamaan syrjimättömiä käytäntöjä ja edistävät yhtäläisiä mahdollisuuksia ja samaa palkkaa samanarvoisesta työstä;

9. muistuttaa, että työntekijät ja yritykset ovat EU:n kilpailukyvyn liikkeellepaneva voima, kuten Draghin raportissa todetaan; korostaa, että osaamis- ja työvoimapula, jota työikäisen väestön väheneminen pahentaa, haittaa vakavasti EU:n tuottavuutta ja kasvua; huomauttaa, että painetta voitaisiin helpottaa lisäämällä naisten osallistumista työmarkkinoille ja parantamalla työoloja, erityisesti nykyisillä ja nousevilla aloilla, jotka liittyvät vihreään ja digitaaliseen siirtymään; peräänkuuluttaa sukupuolten tasa-arvon ja sukupuolistereotypioiden torjumisen valtavirtaistamista tavalla, joka tukee naisten osallistumista työelämään, osaamisen kehittämistä ja kilpailukykyä ja joka kannustaa poistamaan mahdollisuuksien esteitä kaikissa EU:n kilpailukyky-, teollisuus-, osaamis- ja digitaaliohjelmissa;

10. kehottaa EU:ta ja jäsenvaltioita soveltamaan sukupuolten tasa-arvoa ohjelmasuunnitteluun, julkisiin palveluihin ja etenkin seksuaali- ja lisääntymisterveydenhuoltoon, mukaan lukien maksuton, turvallinen ja laillinen raskaudenkeskeytys;

11. kehottaa kehittämään sukupuoliresponsiivisia strategioita ja toimintapolitiikkoja digitaalialalla ja kohdentamaan toimia, joilla voidaan integroida naiset tehokkaammin työmarkkinoille;

12. muistuttaa, että objektiiviset, ansioihin perustuvat palkkaus- ja ylennyskäytännöt ja yhtäläiset mahdollisuudet, niitä tukevat palvelut ja kaikkien oikeus osallistua ovat tasa-arvoisen kohtelun perusta, joka johtaa reiluun kilpailuun toimivilla työmarkkinoilla, ja että niiden avulla voidaan vähentää vinoumia, jotka heikentävät naisten etenemistä uralla ja sen seurauksena vaikuttavat kielteisesti heidän ansiotasoonsa esimerkiksi sukupuoleen, rotuun, vammaisuuteen, ikään, seksuaaliseen suuntautumiseen tai sukupuoli-identiteettiin perustuvien syrjivien käytäntöjen kautta; kehottaa tässä yhteydessä panemaan kaikilta osin täytäntöön yhtiöiden hallintoelinten sukupuolijakauman tasapainottamista koskevan direktiivin ja seuraamaan sitä; kannustaa pieniä ja keskisuuria yrityksiä (pk-yrityksiä) ja muita listaamattomia yrityksiä noudattamaan parhaita käytäntöjä sukupuolten tasapuolisesta edustuksesta johtotehtävissä; panee lisäksi merkille, että häiriönsietokykyinen, inklusiivinen ja kestävä yhteiskunta ja kasvuhakuinen talous luovat enemmän hyväpalkkaisia laadukkaita työpaikkoja naisvaltaisilla aloilla, joten naiset voivat kerryttää kunnollista eläkekertymää koko työuransa ajan;

13. toteaa, että on varmistettava, että puolustusalalla työskentelevät naiset eivät kohtaa minkäänlaista stereotypioihin perustuvaa syrjintää ja että heillä on mahdollisuus hyvin palkattuun ja vakaaseen uraan ja asianmukaisiin eläkekorvauksiin;

14. katsoo, että jäsenvaltioiden olisi keskityttävä kaatamaan esteitä työllistymisen ja yrittäjyyden tieltä, tukemaan perheiden työ- ja yksityiselämän tasapainoa kunnollisten vanhempainvapaakäytäntöjen ja joustavien työjärjestelyjen kautta ja takaamalla oikeuden olla tavoittamattomissa, varhaiskasvatusverkostoilla sekä laadukkailla, saavutettavilla ja kohtuuhintaisilla lastenhoito- ja pitkäaikaishoitopalveluilla, jotka voi sovittaa yhteen kokoaikaisen työn kanssa, ja investoimalla koulutus-, uudelleenkoulutus- ja täydennyskoulutusohjelmiin, joilla autetaan vastaamaan osaamisvajeeseen, myös yksinhuoltajaäitien, ikääntyvien naisten, hlbtiq+ henkilöiden, vammaisten ja haavoittuvassa asemassa olevien naisten, kolmansien maiden kansalaisten sekä maaseudulla, syrjäisillä alueilla ja syrjäisimmillä alueilla asuvien naisten kohdalla, koska heillä on todennäköisemmin vaikeuksia koulutus- ja työmahdollisuuksien saatavuudessa; arvostaa naisten panosta maaseudun taloudessa;

Haasteet

15. korostaa, että toimialojen ja ammattien jakautuminen sukupuolen mukaan on sukupuolten välistä palkkaeroa merkittävästi edistävä tekijä; painottaa, että tällainen jakautumisen on sekä horisontaalista, mikä tarkoittaa naisten yliedustusta matalapalkka-aloilla ja perinteisesti aliarvostetuilla aloilla, että vertikaalista, jolloin toimialan sisällä naiset päätyvät epätodennäköisemmin paremmin palkattuihin esihenkilö- ja johtotehtäviin; korostaa, että naisvaltaisilla aloilla palkkataso on yleisesti matalampi ja ne ovat aliarvostettuja useista tekijöistä johtuen eikä tätä voi perustella osaamisen tai ansioiden eroilla, sillä lähes kaikissa EU:n jäsenvaltioissa naiset ovat enemmistönä pienipalkkaisissa töissä tai vähimmäispalkan saajissa, vaikka nuorempien naisten koulutustulokset ovat enenevissä määrin nuoria miehiä paremmat[26];

16. tähdentää, että ainoastaan 30 prosenttia yritysten hallintoelinten jäsenistä on naisia ja että vähemmän kuin kymmenen prosenttia suurten yritysten hallitusten puheenjohtajista tai toimitusjohtajista on naisia[27], mikä osoittaa, että naiset ovat edelleen selkeästi aliedustettuina ylemmissä ja johtoasemissa ja mentorointiohjelmissa; panee merkille, että sukupuolten välinen palkkaero on suurin paremmin palkatuissa töissä[28]; korostaa, että hallinnossa, tutkimuksessa ja innovoinnissa on sitkeitä lasikattoja, jotka rajoittavat tuottavuutta ja kilpailukykyä; korostaa, että johtajuusvajeen korjaaminen on olennaisen tärkeää, jotta EU:n tavoitteet voidaan saavuttaa; korostaa, että vaihtoehtoiset

---

26 Eurostat, ”Statistics Explained – Gender pay gap statistics”, Eurostatin verkkosivusto, toukokuu 2025.

27 Euroopan tasa-arvoinstituutti, ”Gender Equality Index 2021 – Health”, 2021.

28 Eurofound ja Euroopan komission yhteinen tutkimuskeskus, ”European Jobs Monitor 2021: Gender gaps and the employment structure”, 2021.

palkkiomuodot, kuten yritysten osakkeet tai tulospalkkiot, ovat yleistymässä ja kasvavat tällä hetkellä nopeammin miesten kuin naisten keskuudessa[29]; toteaa, että tämä korostaa tärkeää tilaisuutta varmistaa, että tällaisten uusien palkkiomuotojen kasvu hyödyttää naisia tasapuolisesti ja tukee edistymistä sukupuolten palkkaeron poistamisessa;

17. muistuttaa hoivatyöhön osallistuvien ainutlaatuisesta roolista ja hoivatyön olennaisesta roolista yhteiskunnassa etenkin väestörakenteen nykykehityksen ja väestön ikääntymisen vuoksi; korostaa, että taloustyöt ja hoivavastuut jakautuvat epätasaisesti siten, että naiset kantavat niistä lähes kaiken vastuun, mikä on avaintekijä sukupuolten palkka- ja eläke-eroissa; muistuttaa, että naisten kohdalla työttömyys, osa-aikatyö, työskentely matalapalkkaisilla naisvaltaisilla aloilla ja urakatkokset ovat tavallisempia ja että tämä johtuu osin hoivataakasta, joka näin vaikuttaa myös palkkoihin ja urakehitykseen ja lisää osaltaan köyhyysriskiä; muistuttaa lisäksi, että hoivavastuista johtuvia poissaolojaksoja ei lasketa eläkekertymään, vaikka valtiolle syntyy säästöjä naisten hoitaessa omaishoidon tehtäviä;

18. muistuttaa, että oikeus vanhempainvapaaseen on vahvistettu työ- ja yksityiselämän tasapainottamista koskevassa direktiivissä, ja korostaa, että se on pantava täytäntöön kaikilta osin ja tuloksellisesti; korostaa, että naisten ja miesten epätasa-arvoiseen taakanjakoon on puututtava politiikan keinoin ja on tuettava vanhempainvapaan ja hoivavastuun oikeudenmukaista jakautumista vanhempien kesken, jotta voidaan saavuttaa tilanne, jossa naiset ja miehet ovat tasavertaisia tulonsaajia ja tasavertaisia huoltajia; kehottaa jäsenvaltioita edistämään isyysvapaata, jota ei voi siirtää ja josta maksetaan asianmukainen korvaus, ja ottamaan käyttöön tiedotuskampanjoita ja kannustimia tarkoituksena lisätä miesten vanhempainvapaan käyttöä sekä ottamaan käyttöön toimenpiteitä, joilla seurataan vapaiden käytön edistymistä sukupuolen mukaan jaoteltuna ja raportoidaan siitä; korostaa työnantajien roolia kokoaikatyön ja hoivavastuiden yhteensovittamisessa;

19. kehottaa jäsenvaltioita tekemään tiivistä yhteistyötä työmarkkinaosapuolten kanssa aktiivisten ja koordinoitujen toimenpiteiden toteuttamiseksi, mukaan lukien kohdennettu koulutus ja mentorointi, jotta voidaan puuttua rakenteelliseen sukupuolten epätasa-arvoon, joka lisää naisten haluttomuutta hakea ylennystä tai tuoda esiin omia saavutuksiaan; korostaa, että tämä vastahakoisuus ei ole yksilön valinta vaan se juontaa juurensa vakiintuneista sukupuolistereotypioista, ammattien eriytymisestä ja riittämättömästä uraohjauksesta, jotka vaikuttavat erityisesti vähän koulutettuihin ja syrjäytyneisiin naisiin; kehottaa jäsenvaltioita tekemään tiivistä yhteistyötä työmarkkinaosapuolten kanssa esteiden

---

29 Eurofound, ”Gender equality at work”, 2020.

purkamisessa osallistavan työpaikkakulttuurin, kehittyneiden urakehityspuitteiden ja ennakoivien tasa-arvostrategioiden avulla;

20. varoittaa, että vanhuusköyhyys ja ikääntyneiden sosiaalinen syrjäytyminen ovat lisääntyneet jatkuvasti vuodesta 2015 alkaen erityisesti ikääntyneiden naisten kohdalla ja että yli 75-vuotiaiden naisten köyhyysaste on huomattavan suuri monissa jäsenvaltioissa, mikä kertoo sukupuolten välisestä yleisestä eriarvoisuudesta elinikäisten ansioiden suhteen; korostaa, että ikääntyneet naiset tarvitsevat todennäköisemmin itse hoito- ja tukipalveluja pidempiä jaksoja elämässään ja että tästä aiheutuvat kulut ovat useimmissa jäsenvaltioissa suuremmat kuin keskimääräinen eläketulo;

21. korostaa, että tiedostamattomat sukupuolivinoumat rekrytoinnissa, ylentämisessä ja palkanmuodostuksessa syventävät sukupuolten palkkaeroa; korostaa, että sukupuolistereotypiat, jotka ohjaavat naisia vanhastaan naisvaltaisille matalapalkka-aloille, suosivat miehiä yhtä pätevien naisehdokkaiden sijaan ja että naisten urakehitystä hidastava ”pihkainen lattia”[30] ja sukupuolinormidynamiikan vaikutus palkkaneuvotteluihin kumuloituvat koko naisten työelämän ajan;

22. korostaa, että on keskeisen tärkeää vahvistaa hoito- ja hoivapalveluja, jotta voidaan lisätä naisten osallistumista työmarkkinoilla, lopettaa sukupuolten työllisyys-, palkka- ja eläke-erot ja löytää ratkaisuja osaamisvajeeseen ja työvoimapulaan luomalla häiriönsietokykyisiä ja laadukkaita työpaikkoja; kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita panemaan kaikilta osin täytäntöön eurooppalaisen hoito- ja hoivastrategian ja pitkäaikaishoitoa koskevan neuvoston suosituksen, asettamaan kansalliset tavoitteet lasten- ja pitkäaikaishoidon saatavuudelle, saavutettavuudelle ja laadulle ja korvamerkitsemään varoja eurooppalaisessa ohjausjaksossa ja EU:n rahoitusvälineissä korkealaatuisiin, kohtuuhintaisiin ja saavutettaviin hoito- ja hoivapalveluihin; korostaa, että julkiset investoinnit hoito- ja hoivainfrastruktuuriin olisi luokiteltava kasvua lisääviksi menoiksi tarkistetun EU:n talouden ohjausjärjestelmän puitteissa; kehottaa jäsenvaltioita ratifioimaan kotitaloustyöntekijöistä tehdyn ILO:n yleissopimuksen vuodelta 2011;

23. painottaa, että lastenhoitoon liittyvien erojen poistaminen on edelleen yksi suurimmista mahdollisuuksista parantaa tuoreiden vanhempien elämänlaatua eri puolilla EU:ta; toteaa, että tämä ero näkyy usein lapsen syntymän jälkeen, kun palkallinen vanhempainvapaa päättyy mutta valtion tukemaa kokoaikaista varhaiskasvatusta ei ole vielä saatavilla; painottaa, että perheiden

---

30 Euroopan tasa-arvoinstituutti, ”Sanasto ja tesaurus – pihkainen lattia”, Euroopan tasa-arvoinstituutin verkkosivusto.

tukeminen tämän siirtymävaiheen aikana voi merkittävästi vahvistaa vanhempien mahdollisuuksia pysyä työmarkkinoilla;

24. panee merkille, että naisjohtoiset yritykset toimivat usein matalapalkka-aloilla ja kohtaavat ylimääräisiä vaikeuksia, joita ovat esimerkiksi rahoituksen rajallinen saatavuus, sukupuolivinouma ja sääntelyesteet;

25. huomauttaa, että EU:ssa noin 6,8 miljoonaa ihmistä työskentelee pimeää palkallista hoivatyötä tekevinä työntekijöinä henkilökohtaisten palvelujen ja kotitalouspalvelujen alalla ja että heistä 90 prosenttia on naisia ja suurin osa keski-ikäisiä ja maahanmuuttajia[31], jotka eivät siten kuulu työelämäoikeuksien tai sosiaaliturvan piiriin;

26. korostaa, että taloudellinen epävarmuus ja eriarvoisuus liittyvät läheisesti henkiseen hyvinvointiin ja että palkkaerojen vaikutuksia mielenterveyteen ei pitäisi sivuuttaa; toteaa, että naiset kokevat miehiä todennäköisemmin mielenterveysongelmia, kuten työuupumusta ja kroonista masennusta, erityisesti matalapalkka-aloilla ja henkisesti vaativissa tehtävissä;

Tulevat toimet

27. pitää myönteisinä komission pyrkimyksiä edistää sukupuolten tasa-arvoa ja kehottaa sitä laatimaan uuden, yksityiskohtaisen, tulossuuntautuneen ja kunnianhimoisen EU:n sukupuolten tasa-arvostrategian, joka rakentuu aiemmalle edistykselle ja parhaille käytännöille, sekä ehdottamaan erillistä toimintasuunnitelmaa, jolla pyritään poistamaan sukupuolten palkka- ja eläke-erot näyttöön perustuvien toimenpiteiden avulla ja ottamaan käyttöön monialaisen lähestymistavan ja asettamaan EU:n tason määrälliset ja aikasidonnaiset tavoitteet, joilla varmistetaan sukupuolten tasa-arvon toimintapolitiikat edellytyksinä terveille ja menestyville yhteiskunnille sekä kestävän talouskasvun, kilpailukyvyn, yrittäjyyden, innovoinnin, perheiden hyvinvoinnin ja työ- ja yksityiselämän tasapainon edistäjinä;

28. kehottaa lisäksi sisällyttämään toimintasuunnitelmaan kohdennettuja toimenpiteitä, jolla voidaan parantaa naisvaltaisten alojen työoloja ja oikeudenmukaista palkkausta, tukea perheitä ja asettaa seuraavassa monivuotisessa rahoituskehyksessä etusijalle investoinnit, joilla voidaan vahvistaa työ- ja yksityiselämän tasapainoa ja luotettavaa hoito- ja hoiva-alaa; painottaa, että tarvitaan lähestymistapa, joka kunnioittaa kansallista toimivaltaa ja erilaisia realiteetteja naisten arjessa eri puolilla EU:ta;

29. kehottaa komissiota tekemään yhteistyötä jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten kanssa, jotta voidaan kehittää ohjeistus ja

---

31 Eurofound, ”Undeclared care work in the EU: Policy approaches to a complex socioeconomic challenge”, 2025.

eurooppalainen pilottihanke sukupuolineutraalien työn arviointi- ja luokittelujärjestelmien luomiseksi niin, että voidaan laatia EU:n laajuinen vertailu samanarvoisesta työstä ja määrittää selkeät kriteerit työn arvon oikeudenmukaista arviointia ja ansioperusteisia palkkiojärjestelmiä varten naisvaltaisilla aloilla sekä välttää sitä, että työnantajille kohdistetaan tarpeettomia sääntely- tai taloudellisia velvoitteita; toteaa, että tämä olisi tehtävä kaikilla aloilla ja varmistamalla oikeus käydä työehtosopimusneuvotteluja; korostaa, että oikeudenmukainen arvottaminen parantaa työpaikkojen laatua, motivaatiota ja kilpailukykyä kuitenkaan työmarkkinoiden joustoja heikentämättä; kannustaa komissiota ja jäsenvaltioita tarjoamaan jatkossakin koulutusta tarvittaessa, jotta voidaan paremmin tukea sukupuolineutraaleja rekrytointi- ja arviointiprosesseja;

30. kehottaa komissiota ottamaan käyttöön eurooppalaisen hoitoa ja hoivaa koskevan ohjelman, josta ilmoitettiin parlamentin kuulemistilaisuuksissa vuonna 2024; kehottaa sisällyttämään tähän ohjelmaan toimintapolitiikkoja, ohjelmia ja suosituksia sekä erityisen hoiva-alan investointipaketin ja pyrkimään näiden avulla edistämään siirtymää kohti hoivataloutta, jossa hoiva tunnustetaan oikeudeksi ja sitä arvostetaan yhteiskuntamme tukirankana; kehottaa tässä yhteydessä ottamaan käyttöön monivuotisen rahoituskehyksen 2028–2034 puitteissa erityisen rahoitusvirran, jotta omaishoitajien tueksi voidaan tuoda markkinoille palveluja;

31. kehottaa jäsenvaltioita palkitsemaan työstä ja edistämään ratkaisuja, jotka vahvistavat perheitä kaikissa niiden muodoissa ja varmistavat samalla julkisen talouden vastuullisuuden ja yritysten tukemisen; toteaa, että tällaisia ratkaisuja voivat olla esimerkiksi joustavien työskentelyjärjestelyjen lisääminen vanhemmille ja yksilöille ja oikeus olla tavoittamattomissa, verokannustimien tarjoaminen hoitovastuuseen käytetyistä vuosista ja etujen tarjoaminen yksinhuoltajavanhemmille sekä investoiminen laadukkaaseen, kohtuuhintaiseen ja saavutettavaan lastenhoitoon ja pitkäaikaishoitopalveluihin, jotka ovat yhteensopivia kokopäivätyön ja sukupuolten tasa-arvoa edistävän vanhempainvapaapolitiikan kanssa; kehottaa lisäksi jäsenvaltioita edistämään työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja työehtosopimusneuvottelujen avulla toimia, joilla voidaan edistää naisten täyspainoista osallistumista työmarkkinoille ja vähentämään heidän urakatkostensa ja osa-aikatyönsä määrää, joka on miehien vastaavaa korkeampi; kehottaa toteuttamaan erityisiä toimenpiteitä, joilla helpotetaan naisten paluuta työelämään pitkien urakatkosten jälkeen työelämään paluuta edistäviä toimia ja kohdennettuja kannustimia, kuten uudelleenkoulutusjärjestelmiä, hyödyntäen;

32. kehottaa komissiota kansallisia toimivaltuuksia kunnioittaen antamaan ohjeistusta sellaisten verojärjestelmien, kuten yhteisverotus, tunnistamiseksi, jotka saattavat kannustaa toissijaista palkansaajaa olla osallistumatta aktiivisesti työmarkkinoille, ja ratkaisujen etsimiseksi niihin, jotta voidaan varmistaa, että

kansalliset veropolitiikat tukevat sukupuolten tasa-arvoa ja naisten laajempaa osallistumista työelämään, ja helpottaa parhaiden käytäntöjen vaihtoa;

33. korostaa, että naisyrittäjyyttä on tärkeä tukea ja että naisjohtoisilla yrityksillä on merkittävä rooli, kun halutaan lisätä taloudellista voimaantumista ja kehittää koko elinajan palkkapotentiaalia; painottaa, että sekä EU:n että kansallisella tasolla on kehitettävä parempaa tukea erityisesti, kun on kyse liiketoiminnan kehittämisestä, mentorointiohjelmista, rahoituksen ja riskipääoman saatavuudesta ja naisten finanssiosaamisen parantamisesta, ja että tässä voivat tarjota tukea InvestEU-ohjelma, Euroopan innovaationeuvosto ja Enterprise Europe Network -verkosto, joilla on kohdennettuja toimenpiteitä aliedustetuille ryhmille, kuten maaseutualueiden naisille ja STEAM-aloilla toimiville naisille; kehottaa komissiota tarkastelemaan näitä näkökohtia seuraavassa sukupuolten tasa-arvostrategiassa ja korostaa varhaisen yrittäjyyden ja tyttöjen finanssiosaamiskoulutuksen merkitystä, jotta naisista kehittyy tulevaisuudessa yrittäjiä;

34. korostaa, että naisia olisi kannustettava tuomaan itseään enemmän esiin johtajuuden, kehittämisen, mentoroinnin ja työ- ja yksityiselämän tasapainon tukemisen avulla; toteaa, että komissio on sisällyttänyt sukupuoliulottuvuuden laadukkaita työpaikkoja koskevaan etenemissuunnitelmaansa, ja korostaa tarvetta varmistaa, että tähän liittyvillä aloitteilla pyritään löytämään ratkaisuja siihen, että yleensä naisten suorittamat työtehtävät eri toimialoilla saisivat ansaitun tunnustuksen, työn laatua ja työoloja parannettaisiin ja näin parannettaisiin työvoiman tuottavuutta ja vahvistettaisiin Euroopan taloutta ja sen kilpailukykyä;

35. korostaa, että on syytä purkaa sukupuoleen perustuva töiden jakautuminen antamalla naisvaltaisille aloille, kuten koulutus-, terveys- ja sosiaalialalle, niiden ansaitsema arvo kehittämällä palkkausta ja työoloja ja antamalla yhä useammalle naiselle mahdollisuus osallistua parempipalkkaisille aloille, kuten TVT-, STEAM- ja rahoitusalalle, sekä toimia ylemmissä päällikkö- ja johtajatehtävissä, kuten toimitusjohtajina, samoin kuin julkisessa ja poliittisessa elämässä; korostaa, että on varmistettava sukupuolisensitiivisemmän ja dynaamisemman uraohjauksen valtavirtaistaminen kaikilla opetus- ja koulutusasteilla, jotta voidaan puuttua siiloutumiseen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa; kannustaa jäsenvaltioita ja työnantajia tarjoamaan sukupuolisensitiivistä uraohjausta jo varhaisessa vaiheessa ja edistämään tasapainoista edustusta ylemmissä tehtävissä ja päätöksentekorooleissa;

36. korostaa, että on tärkeää varmistaa, että naiset ja tytöt voivat tasapuolisesti opiskella kaikkia oppiaineita kaikilla opetus- ja koulutusasteilla; korostaa tarvetta poistaa kulttuuriset ja sukupuolivinoumat ja stereotypiat opetussuunnitelmista,

opetusmateriaaleista, uraohjauksesta ja opettajankoulutuksesta, jotta estetään naisten ja tyttöjen ohjaaminen kohti vain tiettyjä opiskelualoja ja ammatteja; kannustaa jäsenvaltioita edistämään tyttöjen parempaa pääsyä perinteisesti miesvaltaisille aloille; kehottaa edistämään sukupuoliresponsiivista koulutuspolitiikkaa, joka kannustaa ja tukee tyttöjä heidän pyrkimyksissään opiskella ja tehdä uraa kaikilla aloilla, myös STEAM-aloilla;

37. korostaa, että on parannettava naisvaltaisilla aloilla tehtävän työn rahallista arvoa, taattava oikeus samaan palkkaan samanarvoisesta työstä, tarjottava tietoa työntekijöiden yksilöllistä palkkatasoista ja keskimääräisistä palkkatasoista ja parannettava työehtoja ja -oloja, etenkin palkka- ja urakehitystä, joka parantaa naisten taloudellista riippumattomuutta ja pienentää heidän köyhyysriskiään; korostaa, että naisvaltaisten alojen työolojen ja -ehtojen parantaminen vähentää myös sukupuolittumista ja helpottaa pahenevaa työvoimapulaa; kehottaa komissiota sisällyttämään selkeämmän sukupuoliulottuvuuden tulevaan aloitteeseen, jonka tarkoituksena on tarjota puitteet etsiä ratkaisuja pitkäaikaishoidon ja työvoiman haasteisiin, sekä kaikkiin toimiin osaamisunionin ja tulevan laadukkaita työpaikkoja koskevan säädöksen puitteissa; kehottaa jäsenvaltioita toteuttamaan konkreettisia toimenpiteitä, joilla voidaan varmistaa sama palkka samasta työstä, ja samalla kannustamaan politiikkatoimiin, joilla tuetaan oikeudenmukaista palkkakehitystä, joka kytkeytyy tuottavuuteen, kilpailukykyyn ja taloudelliseen kestävyyteen;

38. korostaa, että vammaiset henkilöt, erityisesti vammaiset naiset, kohtaavat edelleen monitahoisia ja risteäviä työllistymisen, koulutuksen ja yrittäjyyden esteitä; kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita edistämään yhtäläistä mahdollisuutta laadukkaisiin työpaikkoihin, ammatilliseen koulutukseen ja rahoitusmahdollisuuksiin vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan EU:n strategian mukaisesti ja hyödyntämään kattavasti olemassa olevia EU:n ja kansallisia välineitä; painottaa, että osallisuus ja saavutettavuus ovat Euroopan sosiaalisen markkinatalouden ja kilpailukyvyn olennaisia osia;

39. kehottaa jäsenvaltioita tekemään yhteistyötä työmarkkinaosapuolten kanssa ja suunnittelemaan monivuotisia, finanssipoliittisesti vastuullisia ura- ja palkkapolkuja keskeisiin julkisiin palveluihin ja hoito- ja hoivapalveluihin (terveys- ja sosiaaliala, koulutus), jotta voidaan parantaa laatua, osaamista ja työssä pysymistä; kehottaa käyttämään Euroopan sosiaalirahasto plussaa ja tarvittaessa elpymis- ja palautumistukivälinettä kohdennetusti koulutukseen, täydennyskoulutukseen ja töissä pysymiseen ja välttämään palkkadynamiikan pysyviä vääristymiä;

40. kannustaa komissiota ja jäsenvaltioita luomaan vapaaehtoisia kannustinmekanismeja työnantajille, jotka panevat täytäntöön sukupuolten tasa-arvoa koskevia suunnitelmia ja parhaita

palkkaukseen läpinäkyvyyden käytäntöjä; toteaa, että näitä mekanismeja voivat olla esimerkiksi yksinkertaistetut hallinnolliset menettelyt, julkiset tunnustukset tai EU:n varojen ensisijainen saatavuus;

41. korostaa, että on tärkeää varmistaa oikeudenmukaiset ansiot naisvaltaisilla aloilla ja säilyttää samalla työmarkkinaosapuolten autonomia palkanmuodostuksessa sekä kunnioittaa työehtosopimusneuvottelujen kansallisia perinteitä;

42. painottaa, että virallinen työ, jossa työolot ovat kunnossa, etenkin naisvaltaisilla voi vahvistaa veropohjaa aloilla ja auttaa varmistamaan, että naistyöntekijöiden asema on tunnustettu ja lailla suojattu; panee merkille, että naisten tasapuoliset toimintaedellytykset työmarkkinoilla voidaan varmistaa paremmin torjumalla harmaata taloutta kohdennetuilla uudistuksilla, kuten verovelvoitteiden hallinnoinnin yksinkertaistamisella ja yrittäjyyden tukemisella; kehottaa tämän vuoksi jäsenvaltioita yksinkertaistamaan pääsyä osaksi virallista taloutta, edistämään harmaan talouden torjuntatoimenpiteitä ja edistämään työsopimusten virallistamista, jotta työntekijöitä voidaan suojella epävirallisilla aloilla, kuten kotitaloustyössä, henkilökohtaisessa hoivatyössä, maataloudessa ja kausityössä ja jotta voidaan torjua pimeää työtä, vahvistaa oikeudenmukaista kilpailua ja varmistaa, että naiset voivat olla osa sosiaalisen suojelun järjestelmiä ja päästä koulutukseen ja että heihin pätevät myös muut työsuhteeseen liittyvät oikeudet ja suojakeinot; kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita lisäämään toimia työssäkäyvien köyhyyden poistamiseksi, koska se vaikuttaa kielteisesti naisten elintasoon, myös epävirallisten työntekijöiden, joiden palkka on usein huono ja joilla ei ole oikeutta sosiaaliturvaan;

43. on tietoinen, että pitkillä palkattoman hoivatyön jaksoilla voi olla naisille kauaskantoisia taloudellisia vaikutuksia; kehottaa jäsenvaltioita varmistamaan, että sosiaalisen suojelun järjestelmä on luotettava ja sukupuolisensitiivinen ja siinä huomioidaan myös henkilöt, joille aiheutuu urakatkoksia omaishoidon seurauksena; korostaa, että siitä huolimatta, että eläkejärjestelmät kuuluvat ensi sijassa kansallisen toimivallan piiriin, on tärkeää taata riittävät vähimmäiseläkkeet ja hyvittää hoivavastuu eläkeoikeuksissa niiden kohdalla, joiden työurassa on katkoksia omaishoidon seurauksena; painottaa, että on taattava riittävä suojelu ja toimeentulon tuki omaishoitajille ja varmistettava osa-aikatyöntekijöiden sisällyttäminen toisen pilarin eläkejärjestelmiin; korostaa, että on sisällytettävä sukupuolten eläke-eron indikaattorit EU:n sosiaali-indikaattoreiden tulostauluun ja lisättävä sukupuolistuneiden eläkeriskien torjumistoimenpiteet maakohtaisiin suosituksiin vuoden 2026 eurooppalaisesta ohjausjaksosta alkaen; kannustaa jäsenvaltioita etsimään julkisen talouden kannalta vastuullisia ja työlähtöisiä ratkaisuja, jotka tukevat omaishoitajien paluuta työmarkkinoille, tarjoavat tietoa yksityisten ja julkisten eläkesäästöjen saatavuudesta ja vahvistavat perhe- ja

yhteisöpohjaisia tukijärjestelmiä; kehottaa komissiota yhteistyössä jäsenvaltioiden kanssa korostamaan vahvasti eläkeläisten taloudellista voimaantumista ja arvioimaan mahdollista ehdotusta hoivatyön hyvittämisen EU:n vähimmäisvaatimuksista, joissa hoivavastuuvuodet kerryttävät eläkettä; kehottaa jäsenvaltioita varmistamaan, että vähimmäistoimeentuloa koskeva neuvoston suositus[32] pannaan kansallisesti täytäntöön sukupuoliresponsiivisesti ja että sen avulla on tarkoitus tukea köyhyydessä elävien naisten tarpeita ja taata heidän taloudellinen vapautensa, riippumattomuutensa ja mahdollisuutensa;

44. panee merkille, millainen merkitys voi olla automaattisella liittymisellä ammatilliseen lisäeläkejärjestelmään, kun halutaan kannustaa naisia osallistumaan enemmän eläkesäästämiseen, auttaa heitä kuromaan umpeen eläke-eroa ja tukea heidän pitkän aikavälin taloudellista turvaansa; toteaa, että Euroopan vakuutus- ja lisäeläkeviranomainen kannattaa eläketulostaulujen käyttöä, seurantavälineitä sukupuolten palkka- ja eläke-erojen tehokkaaseen seurantaan sekä sukupuolineutraalia lähestymistapaa ammatillisten lisäeläkkeiden palkkiopolitiikkaan ja -käytäntöihin; kehottaa jäsenvaltioita edistämään kaikkien työntekijöiden, myös osa-aikaisten, syrjimätöntä mahdollisuutta osallistua täydentäviin ja ammatillisiin lisäeläkejärjestelmiin:

45. toteaa, että kolmansista maista lähtöisin olevat maahanmuuttajanaiset työskentelevät usein matalan osaamistason epävarmoissa ja alipalkatuissa työtehtävissä kotitaloustöiden, siivouksen ja ravitsemuksen kaltaisilla aloilla[33], ja kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita suojelemaan heitä syrjinnältä ja hyväksikäytöltä; korostaa, että on ensiarvoisen tärkeää varmistaa oikeudenmukainen palkkataso, työlainsäädäntöön perustuva suojelu ja asianmukaiset sosiaaliturvamaksut, jotta sukupuolten palkka- ja eläke-eroista voidaan päästä eroon;

46. pyytää komissiota järjestämään EU:n laajuisia tietoisuus- ja valistuskampanjoita palkkauksen läpinäkyvyydestä, yhdenvertaisesta kohtelusta ja saatavilla olevista EU:n välineistä, joilla edistetään tasa-arvoa työelämässä; korostaa, että asioista perillä olevat työntekijät ja työnantajat ovat avainasemassa nykyisen lainsäädännön tehokkaassa täytäntöönpanossa;

47. kehottaa jäsenvaltioita tunnustamaan isovanhempien hoitotyön – jossa isovanhemmat huolehtivat lapsenlapsistaan säännöllisesti, jotta vanhemmat voivat siirtyä tai palata työelämään tai pitää

---

32 Neuvoston suositus, annettu 30. tammikuuta 2023, riittävästä vähimmäistoimeentulosta aktiivisen osallisuuden varmistamiseksi (EUVL C 41, 3.2.2023, s. 1).

33 Euroopan parlamentti, parlamentin tutkimuspalvelujen pääosasto, ”Migrant women and the EU labour market – Overcoming double discrimination”, toukokuu 2023.

työpaikkansa – hoitojaksoksi, josta voi saada hoivahyvityksiä ja jota koskevat selkeät kelpoisuus- ja todennuskriteerit;

48. korostaa, että on tärkeää poistaa käytännön esteitä työpaikoilta muun muassa digitaalisen saavutettavuuden, kohtuullisten mukautusten ja joustavien työjärjestelyjen avulla; kannustaa jäsenvaltioita tarjoamaan kohdennettuja kannustimia työnantajille, jotka investoivat esteettömyyteen, osaamisen kehittämiseen ja osallistavaan rekrytointiin, mutta välttämään tässä ylimääräisiä hallinnollisia rasitteita, jotta edistetään sekä tasa-arvoa että kilpailukykyä sosiaalisen markkinatalouden periaatteiden mukaisesti;

49. korostaa työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun keskeistä roolia ja työmarkkinaosapuolten osallistumista tasa-arvo- ja palkkastrategioiden suunnitteluun, täytäntöönpanoon ja seurantaan sukupuolten palkkaeron poistamisessa; kannustaa työmarkkinaosapuolia sisällyttämään työehtosopimuksiin toimenpiteitä, joilla voidaan edistää tasa-arvoisia mahdollisuuksia ja torjua häirintää, palkkaeroja ja sukupuolivinoutumia, ja ulottamaan työehtosopimusneuvottelut kattamaan myös epätyypilliset työsuhteet, erityisesti naisvaltaisilla ja matalapalkka-aloilla, SEUT 152 artiklan mukaisesti; kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita osallistamaan työmarkkinaosapuolet mielekkäällä tavalla uusien toimintapolitiikkojen kehittämiseen, jotta sukupuolten palkkaero voidaan kuroa umpeen seuraavassa sukupuolten tasa-arvostrategiassa, sekä tukemaan edelleen työmarkkinaosapuolia;

50. kehottaa jäsenvaltioita tukemaan paikallisten, alueellisten ja kansallisten instituutioiden kehittämistä, jotta voidaan seurata kansallisten sukupuolten tasa-arvostrategioiden täytäntöönpanoa ja edistymistä; korostaa myös, että naisten aktiivinen osallistaminen ja kuuleminen eri toimialoilla ja työvoimaryhmissä on tärkeää, kun sukupuolten palkkaeron poistamiseen tähtääviä toimintapolitiikkoja muotoillaan, pannaan täytäntöön ja arvioidaan, mukaan lukien mahdollisesti naisten tulotasoon ja työvoimaosallisuuteen vaikuttavat seikat, joista on kuitenkin saatavilla tietoa vain niukasti, kuten mielenterveys, vaihdevuodet tai kuukautiset; kehottaa painokkaasti jäsenvaltioita puuttumaan ammatillisiin vaikeuksiin, jotka liittyvät endometrioosiin ja menopaussiin, mukaan lukien naisten varhainen poistuminen työmarkkinoilta;

51. muistuttaa, että sukupuolten tasa-arvo on valtavirtaistettava asiaankuuluviin EU:n ja kansallisiin politiikkoihin, kuten työllisyys-, terveys-, vammais-, eläke- ja liikuntapolitiikkaan, samoin kuin poliittiseen päätöksentekoon ja on varmistettava, että tasa-arvotavoitteet sisällytetään politiikan laatimisen ja talousarvion täytäntöönpanon kaikkiin vaiheisiin; kehottaa vahvistamaan sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistamista seuraavassa monivuotisessa rahoituskehyksessä ja osoittamaan EU:n erityisiä määräahoja sukupuolten välisten palkka- ja eläke-erojen poistamiseen, hoito -ja hoivapalvelujen ja -infrastruktuurin

vahvistamiseen ja sukupuolisensitiivisten mielenterveyspalvelujen tukemiseen; palauttaa mieliin, että tasa-arvotavoitteiden sisällyttäminen EU:n rahoitukseen parantaa julkisten investointien tuloksellisuutta ja avoimuutta; korostaa tässä yhteydessä EU:n rahoitusmekanismien, kuten Euroopan sosiaalirahasto plussan, Euroopan aluekehitysrahaston, elpymis- ja palautumistukivälineen, kansalaisten, tasa-arvon, perusoikeuksien ja arvojen ohjelman ja Horisontti Eurooppa -puiteohjelman, mahdollista roolia taloudellisen tuen antamisessa sukupuolisidonnaisille tavoitteille;

52. kehottaa parantamaan sukupuolten palkka- ja eläke-eroa koskevien sukupuolen mukaan eriteltyjen tietojen keruuta, vertailukelpoisuutta ja julkaisemista kaikilla aloilla, jotta voidaan paremmin seurata sukupuolten palkkaeron poistamisen edistymistä, ja kehottaa hyödyntämään tässä kaikin tavoin nykyisiä raportointijärjestelmiä ja digitaalisia välineitä, jotta voidaan välttää yrityksille aiheutuvien hallinnollisten kustannusten kasvu; korostaa, että luotettavat ja yhdenmukaistetut tiedot ovat olennaisen tärkeitä, jotta voidaan suunnitella näyttöön perustuvia toimintapolitiikkoja ja seurata sukupuolten välisten erojen kaventamisessa saavutettavaa edistystä; korostaa Euroopan tasa-arvoinstituutin (EIGE) ja Eurostatin keskeistä roolia, kun ne tukevat vertailukelpoisen ja laadukkaan tiedon keräämistä kaikkialla EU:ssa, jotta sitä voidaan käyttää kohdennettujen toimintapolitiikkojen perustana; pyytää Eurostatia täydentämään virallista sukupuolten palkkaeron indikaattoria standardoidulla sukupuolten ajankäyttöeron indikaattorilla;

53. kehottaa saattamaan nopeasti osaksi kansallista lainsäädäntöä ja panemaan täytäntöön palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevan direktiivin ja yhtiöiden hallintoelinten sukupuolijakauman tasapainottamista koskevan direktiivin, joita kymmenen jäsenvaltiota ei ole vielä saattanut osaksi kansallista lainsäädäntöään, ja kehottaa komissiota varmistamaan molempien päättäväisen täytäntöönpanon valvonnan; kannustaa pk-yrityksiä ja muita listaamattomia yrityksiä harkitsemaan vakiintuneita parhaita käytäntöjä sukupuolten tasapuolisesta edustuksesta johtotehtävissä; kehottaa komissiota varmistamaan, että palkkauksen läpinäkyvyyttä koskeva direktiivi, joka on EU:n keskeinen säädös sukupuolten palkkaeron kaventamiseksi, ei sisälly mihinkään yksinkertaistamiseen tähtäävään koontipakettiin, ja samalla estämään kaksinkertaisuuden tai päällekkäisyyden suhteessa uusiin muihin kuin lainsäätämisjärjestyksessä hyväksyttäviin ja lainsäätämisjärjestyksessä hyväksyttäviin säädöksiin, joilla pyritään puuttumaan sukupuolten palkkaeroon;

54. kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita varmistamaan nykyisen EU:n ja kansallisen lainsäädännön tehokkaan täytäntöönpanon ja mahdollisuuksien mukaan vahvistamaan sitä, jotta taataan urakehityksen tasa-arvo erityisesti äitiysvapaan jälkeen; korostaa, että työntekijöitä olisi suojeltava kaikilta epäedullisilta seurauksilta, jotka johtuvat tällaisen vapaan pitämisestä, kuten siirtämiseltä

alempiin tehtäviin, koeajan pidentämiseltä tai epäsuotuisilta työolojen muutoksilta;

55. korostaa, että mikro- ja pk-yritysten hallinnollinen rasite voi vaikuttaa kielteisesti naisyrittäjyyteen, joka on ratkaisevan tärkeää naisten taloudellisen riippumattomuuden ja sukupuolten tasa-arvon kannalta;

56. kehottaa jäsenvaltioita varmistamaan, että palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevat säännöt ja valitusmekanismit ovat vammaisten työntekijöiden saatavilla sekä digitaalisesti että fyysisesti ja että työn arviointimenetelmät tarkastetaan, jotta voidaan ehkäistä naisiin kohdistuvaa syrjintää erityisesti naisvaltaisissa työpaikoissa ja vammaisten naisten keskuudessa;

°

° °

57. kehottaa puhemiestä välittämään tämän päätöslauselman neuvostolle ja komissiolle.