



HYVÄKSYTYT TEKSTIT

P8_TA(2015)0351

Miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaate työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa

Euroopan parlamentin päätöslauselma 8. lokakuuta 2015 miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5. heinäkuuta 2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY soveltamisesta (2014/2160(INI))

Euroopan parlamentti, joka

- ottaa huomioon Euroopan unionista tehdyn sopimuksen (SEU) 2 ja 3 artiklan ja Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 8, 10, 19 ja 157 artiklan,
- ottaa huomioon miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5. heinäkuuta 2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY¹ (uudelleenlaadittu toisinto),
- ottaa huomioon miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen lujittamisesta läpinäkyvyyden avulla 7. maaliskuuta 2014 annetun komission suosituksen,
- ottaa huomioon 6. joulukuuta 2013 annetun komission kertomuksen aiheesta ”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 (uudelleenlaadittu toisinto) soveltamisesta” (COM(2013)0861),
- ottaa huomioon 21. syyskuuta 2010 annetun komission tiedonannon ”Naisten ja miesten tasa-arvostrategia vuosiksi 2010–2015” (COM(2010)0491),
- ottaa huomioon 5. maaliskuuta 2010 annetun komission tiedonannon ”Vahvistettu sitoumus naisten ja miesten tasa-arvoon – Naisten peruskirja” (COM(2010)0078),
- ottaa huomioon neuvoston 7. maaliskuuta 2011 hyväksymän Euroopan tasa-arvosopimuksen (2011–2020),

¹ EUVL L 204, 26.7.2006, s. 23.

- ottaa huomioon SEUT:n 157 artiklaan perustuvan Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön,
 - ottaa huomioon Euroopan tasa-arvoinstituutin kertomuksen tasa-arvoindeksistä (Gender Equality Index Report),
 - ottaa huomioon Kansainvälisen työjärjestön (ILO) osa-aikatyötä koskevan vuoden 1994 yleissopimuksen määräykset, joissa maita velvoitetaan sisällyttämään julkisiin hankintamenettelyihin työtä koskeva lauseke, johon kuuluu myös vaatimus samapalkkaisuudesta,
 - ottaa huomioon vuonna 1951 tehdyn ILO:n yleissopimuksen, joka koskee samanarvoisesta työstä maksettavaa samaa palkkaa,
 - ottaa huomioon YK:n yleiskokouksen 18. joulukuuta 1979 päätöslauselmalla 34/180 hyväksymän kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen 11 artiklan 1 kohdan d alakohdan,
 - ottaa huomioon Euroopan unionin perusoikeusviraston joulukuussa 2014 julkaiseman kertomuksen ”Being Trans in the European Union” (Transsukupuolisena Euroopan unionissa),
 - ottaa huomioon 12. syyskuuta 2013 antamansa päätöslauselman mies- ja naispuolisille työntekijöille samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavan saman palkan periaatteen soveltamisesta¹,
 - ottaa huomioon 24. toukokuuta 2012 antamansa päätöslauselman suosituksista komissiolle sen periaatteen soveltamisesta, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka²,
 - ottaa huomioon Euroopan parlamentin tutkimuspalvelujen pääosaston tuottaman Euroopan tason täytäntöönpanon arvioinnin direktiivistä 2006/54/EY,
 - ottaa huomioon työjärjestyksen 52 artiklan,
 - ottaa huomioon naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunnan mietinnön sekä työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunnan lausunnon (A8-0213/2015),
- A. toteaa, että miesten ja naisten yhdenvertainen kohtelu kuuluu unionin oikeuden peruseriaatteisiin;
- B. toteaa, että sukupuoleen, rotuun, etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai seksuaaliseen suuntautumiseen perustuva syrjintä kielletään unionin oikeudessa;
- C. toteaa, että taloudellinen riippumattomuus on edellytys sille, että unionin kansalaiset, niin naiset kuin miehet, voivat hallita elämäänsä ja tehdä aidosti valintoja elämässään;
- D. ottaa huomioon, että direktiivissä 2006/54/EY viitataan nimenomaisesti Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöön, jonka mukaan miehiä ja naisia koskevan

¹ Hyväksytyt tekstit, P7_TA(2013)0375.

² EUVL C 264 E, 13.9.2013, s. 75.

yhdenvertaisen kohtelun periaate ei voi rajoittua vain tiettyyn sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltoon, vaan se koskee myös sukupuolenvaihdokseen perustuvaa syrjintää;

- E. toteaa, että samapalkkaisuuden periaate on kirjattu perussopimukseen heti alkuajoista vuonna 1957; toteaa, että periaate, jonka mukaan samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka, tunnustetaan nykyään SEUT:n 157 artiklassa ja se on sisällytetty uudelleenlaadittuun direktiiviin 2006/54/EY (jäljempänä ”uudelleenlaadittu direktiivi”);
- F. toteaa, että uudelleenlaaditulla direktiivillä haluttiin tehdä EU:n lainsäädännöstä tällä alalla johdonmukaisempaa ja saattaa se vastaamaan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöä sekä yksinkertaistaa ja uudenaikaistaa jäsenvaltioiden asiaankuuluvaa tasa-arvolainsäädäntöä naisten aseman parantamiseksi työmarkkinoilla; toteaa, että Euroopan unionissa toimivien yhtiöiden ylimmässä johdossa olevien naisten osuus oli edelleen alle 18 prosenttia vuonna 2014;
- G. ottaa huomioon, että uudelleenlaadittu direktiivi toi mukanaan joitain uutuuksia, kuten yhtäläisten mahdollisuuksien periaatteen täytäntöönpano ja välillisen syrjinnän käsitteen määrittelemisen sekä suojaaminen henkilön sukupuolenvaihdokseen perustuvalta syrjinnältä, ja siinä viitataan nimenomaisesti työ-, yksityis- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen; ottaa huomioon, että kaikkien EU:n jäsenvaltioiden suurin haaste on direktiivissä 2006/54/EY vahvistettujen samapalkkaisuutta koskevien sääntöjen soveltaminen sekä täytäntöönpanon valvonta, ja panee merkille, että näiden uutuuksien vaikutus jäsenvaltioissa on jäänyt vähäiseksi; toteaa, että huolimatta merkittävästä säännöstöstä, joka on ollut voimassa lähes 40 vuotta, toteutetuista toimista ja käytetyistä varoista, tässä asiassa on edistytty äärimmäisen hitaasti ja miesten ja naisten palkkojen välillä on yhä eroja, keskimäärin 16,4 prosenttia kaikkialla EU:ssa, mutta jäsenvaltioiden välillä on merkittäviä eroja;
- H. toteaa, että muiden tekijöiden ohella palkkoja neuvotellaan entistä useammin yksilökohtaisesti ja että tämä edistää työntekijöiden palkkarakennetta koskevan tiedon ja avoimuuden puutetta, mikä luo sellaisen ympäristön, jossa työntekijät ja/tai näiden edustajat eivät huomaa sukupuolipainottuneita ja syrjiviä palkkarakenteita, jolloin niitä on äärimmäisen vaikea näyttää toteen, mikä taas haittaa samapalkkaisuuden periaatteen tehokasta täytäntöönpanoa, jota haittaavat myös samanarvoisen työn käsitettä koskeva oikeusvarmuuden puute ja menettelyihin liittyvät esteet;
- I. katsoo, että miesten ja naisten tasa-arvon lisääminen hyödyttäisi taloutta ja koko yhteiskuntaa ja että miesten ja naisten välisen palkkakuilun kaventaminen auttaisi vähentämään köyhyyttä ja parantamaan naisten tuloja heidän elämänsä aikana ja että se on olennaisen tärkeää työllisyyden kasvun, kilpailukyvyn ja talouden elpymisen kannalta; katsoo, että palkkaero on vieläkin ilmeisempi monella tavoin epäedullisessa asemassa olevien naisten, kuten esimerkiksi vammaisten, vähemmistöihin kuuluvien ja kouluttamattomien naisten, osalta; toteaa, että yksinhuoltajat kärsivät selvästi muita enemmän työssäkäyvien köyhyydestä ja että yksinhuoltajavanhempien määrä on suurempi naisten kuin miesten keskuudessa; toteaa, että tästä syystä sukupuolten palkkaero vaikuttaa huolestuttavasti monien eurooppalaisten perheiden elinoloihin ja mahdollisuuksiin elämässä;

- J. ottaa huomioon, että naisten työllisyysaste on yleensä matalampi kuin miesten: ottaa huomioon, että vuonna 2013 EU:n 28 jäsenvaltiossa miesten työllisyysaste oli 69,4 prosenttia, kun taas naisten työllisyysaste oli 58,8 prosenttia¹;
- K. toteaa, että naisten työllisyydessä on saavutettu rajallista edistystä, että työmarkkinoiden eriytyminen naisten ja miesten ammatteihin ja aloihin on yhä melko suurta, että joissakin ammattiryhmissä työskentelee pääasiassa naisia ja että kyseiset ammattialat ovat yleensä huomattavasti vähemmän arvostettuja unionin ja kansallisen tason sääntelypuutteista huolimatta; ottaa huomioon, että tämä tilanne vaikuttaa myös sukupuolten palkkaeroon koko työuran ajan; huomauttaa, että sukupuolten palkkaeroja lisää myös vertikaalinen eriytyminen eli se, että naiset ovat yliedustettuina osa-aikatyössä ja matalapalkkaisissa ammateissa tai ovat työpaikan hierarkiassa alemmassa asemassa; toteaa, että horisontaalinen ja vertikaalinen eriytyminen muodostavat esteitä naisten työelämässä etenemiselle ja johtavat naisten vähäisempään näkyvyyteen ja edustukseen yhteiskunnassa sekä julkisessa elämässä ja edistävät siten laajemmin sukupuolten eriarvoistumista, ja toteaa, että tällaisen eriytyksen torjuminen ja yhä useampien naisten sijoittuminen organisaatiohierarkioiden korkeampiin asemiin antaisivat myönteisiä roolimalleja nuorille naisille ja tytöille;
- L. ottaa huomioon, että työllisyysaste on alhaisempi maaseudulla ja että lisäksi suurta määrää naisia ei ole laskettu mukaan virallisille työmarkkinoille, minkä vuoksi heitä ei ole rekisteröity työttömiksi eivätkä he ole mukana työttömyystilastoissa, mistä seuraa erityisiä taloudellisia ja oikeudellisia ongelmia, jotka liittyvät äitiys- ja sairauslomien saamiseen oikeuksiin sekä eläkeoikeuksiin ja sosiaaliturvan saantiin ja ongelmiin avioeron yhteydessä; ottaa huomioon, että maaseutualueilla haittana on korkealaatuisten työmahdollisuuksien puuttuminen;
- M. ottaa huomioon, että naisten ja tyttöjen vaikutusvallan vahvistaminen koulutuksen avulla erityisesti tieteen, tekniikan, insinööritieteiden ja matematiikan aloilla samoin kuin naisten kannustaminen osallistumaan ammatilliseen koulutukseen ja elinikäisen oppimisen ohjelmiin eri aloilla ovat tärkeitä tekijöitä edistettäessä yhdenvertaista kohtelua ja yhtäläisiä työllistymismahdollisuuksia; toteaa, että naisten taitoja ja osaamista aliarvioidaan usein – samoin kuin ammatteja, joissa naiset ovat enemmistönä – ilman, että tälle on välttämättä olemassa objektiivisiin kriteereihin pohjautuvia perusteita;
- N. ottaa huomioon, että direktiivin 2006/54/EY mukaan jäsenvaltiot voivat pitää voimassa tai toteuttaa erityisetuja tarjoavia toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on helpottaa aliedustettuna olevan sukupuolen ammatillisen toiminnan harjoittamista taikka ehkäistä tai hyvittää ammattiuraan liittyviä haittoja, miesten ja naisten välisen täyden tosiasiallisen tasa-arvon varmistamiseksi työelämässä²;
- O. ottaa huomioon, että äitiys ja lasten sekä ikääntyneiden, sairaiden tai vammaisten perheenjäsenten ja muiden huollettavien hoitaminen on lisätyötä tai joissakin tapauksissa kokopäivätyötä, josta huolehtivat lähes aina naiset; huomauttaa, että tästä työstä maksetaan harvoin palkkaa ja että sitä ei riittävästi arvosteta yhteiskunnassa, vaikka sillä on huomattava sosiaalinen merkitys, se lisää hyvinvointia ja sitä voidaan mitata talouden indikaattoreilla, kuten BKT:llä; toteaa tämän suurentavan naisten ja miesten välisiä tuloeroja ja vaikuttavan haitallisesti naisten työuriin, koska poissa

¹ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

² Direktiivin 2006/54/EY 3 artikla ja SEUT-sopimuksen 157 artiklan 4 kohta.

työmarkkinoilta vietetyt vuodet ja osa-aikajärjestelyistä johtuva lyhyempi työaika tulevat työntekijälle ”kalliiksi”, ja sen seurauksena lisäävän myös eläkkeen määrän eroja naisten ja miesten välillä; toteaa, että nämä osatekijät vaikuttavat elinikäisiin ansioihin eri tavoin eri jäsenvaltioissa riippuen siitä, miten paljon vanhemmille tarjotaan tukea myös lastenhoitopalveluiden muodossa joko lainsäädäntötoimin tai työehtosopimuksin;

- P. panee merkille, että naisten ja miesten tuloerot kasvavat eläkkeelle jäämisen jälkeen ja että eläke-erot ovat näin ollen paljon suurempia kuin palkkaerot; panee merkille, että naisten eläke on keskimäärin 39 prosenttia pienempi kuin miesten; ottaa huomioon, että tämä tilanne johtuu sosiaalisista ja taloudellisista tekijöistä, kuten ammatillisesti ja voimakkaasti eriytyneistä työmarkkinoista, naisten työn aliarvioimisesta, naispuolisten osa-aikatyöntekijöiden suuremmasta määrästä, alhaisemmista tuntipalkoista ja pienemmästä työvuosien määrästä; toteaa, että tämä lisää eläkkeellä olevien naisten köyhyysriskiä; ottaa huomioon, että yli kolmasosa ikääntyneistä naisista EU:ssa ei saa minkäänlaista eläkettä;
- Q. ottaa huomioon, että jotkut naisryhmät saattavat joutua moniperusteisen syrjinnän kohteeksi työelämässä ja ammattiurollaan, kuten etnisiin vähemmistöihin kuuluvat naiset, lesbot, biseksuaalit, transsukupuoliset, naimattomat naiset, vammaiset naiset ja ikääntyneet naiset;
- R. ottaa huomioon, että uudelleenlaaditussa direktiivissä todetaan selkeästi, että kaikenlainen raskauteen tai äitiysvapaaseen liittyvä naisten epäedullisempi kohtelu on syrjintää; ottaa huomioon, että siinä säädetään selkeästi oikeudesta palata samaan tai vastaavanlaiseen tehtävään äitiysvapaan jälkeen sekä niiden mies- ja naistyöntekijöiden suojelemisesta irtisanomiselta, jotka käyttävät oikeuttaan vanhempain- ja/tai adoptiovapaaseen;
- S. katsoo, että työmarkkinaosapuolilla (ammattijärjestöt ja työnantajat) ja kansalaisyhteiskunnan järjestöillä on tärkeä tehtävä yhdenvertaisen kohtelun ja samapalkkaisen työn periaatteen edistämisessä;
- T. toteaa, että tasa-arvoelimiä on kaikissa jäsenvaltioissa, mutta niiden toiminta ja vaikutus vaihtelevat suuresti riippuen niiden riippumattomuudesta, valmiuksista ja resursseista; katsoo, että kyseisiä elimiä olisi tuettava ja vahvistettava asianmukaisesti niiden suorittaessa tehtäviään eli pyrkiessä edistämään, valvomaan ja tukemaan yhdenvertaista kohtelua riippumattomalla ja tehokkaalla tavalla;
- U. toteaa parlamentin toistuvasti kehottaneen komissiota tarkistamaan nykyistä lainsäädäntöä, jotta sukupuolten palkkaerosta päästään eroon; katsoo, että sukupuolten palkkaeron poistaminen olisi keino lisätä naisten työllisyyttä, kohentaa monien eurooppalaisten perheiden tilannetta ja vähentää erityisesti eläkeikäisten naisten köyhyysriskiä;
- V. toteaa, että poistamalla sukupuolten palkkaero olisi mahdollista saavuttaa Eurooppa 2020 -strategian tavoitteet, jotka koskevat työllisyyttä ja köyhyyden vähentämistä, sekä varmistaa työntekijöiden vapaa liikkuvuus, joka kuuluu EU:n

perusvapauksiin; toteaa, että Euroopan tason lisäarvon arvioinnin¹päätelmien mukaan sukupuolten palkkaeron pienentäminen yhden prosenttiyksikön verran lisää talouskasvua 0,1 prosenttia;

- W. katsoo, että perinteisillä sukupuolirooleilla ja stereotyyppioilla on edelleen suuri vaikutus tehtävien jakautumiseen naisten ja miesten välillä kotona, koulutuksessa, ammattiuralla, työssä ja yhteiskunnassa yleensä;

Yleisarvio

1. toteaa, että yleisesti ottaen jäsenvaltiot ovat yhdenmukaistaneet kansallisen lainsäädäntönsä EU:n lainsäädännön kanssa²; huomauttaa, että uudelleenlaaditun direktiivin säännösten saattaminen asianmukaisesti osaksi kansallista lainsäädäntöä ei sellaisenaan riitä varmistamaan niiden täysimääräistä soveltamista ja tehokasta täytäntöönpanoa ja että miesten ja naisten väliset palkkaerot ovat edelleen olemassa;
2. pitää valitettavana, että vaikka jäsenvaltioilla oli velvollisuus saattaa kansallisen lainsäädännön osaksi vain ”huomattavia muutoksia” aiheuttavat uudelleenlaaditun direktiivin säännökset, direktiivi on vain kahdessa jäsenvaltiossa saatettu osaksi kansallista lainsäädäntöä riittävän selkeästi ja sääntöjen mukaisesti, kun taas muissa 26 jäsenvaltiossa on yhä avoimia kysymyksiä; toteaa kuitenkin, että näitä muutoksia ei ollut eritelty tarkkaan; painottaa, että komission ponnistelut täytäntöönpanon valvomiseksi jäivät melko tuloksettomiksi eikä niillä onnistuttu varmistamaan yhdenmukaista lähestymistapaa ja riittävää opastusta kansallisen tason tehokkaan täytäntöönpanon mahdollistamiseksi;
3. korostaa, että jäsenvaltiot eivät hyödyntäneet tilaisuutta yksinkertaistaa ja uudistaa lainsäädäntöään miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa; huomauttaa, että jäsenvaltioiden edellytetään saattavan direktiivin osaksi kansallista lainsäädäntöä mutta myös varmistavan, että samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpanoa seurataan jatkuvasti ja että palkkasyrjintäasioissa pannaan täytäntöön kaikki käytettävissä olevat oikeussuojakeinot;
4. pitää valitettavana, että komissio ei vielä ole hyväksynyt lainsäädäntöaloitetta, jonka se oli sitoutunut tekemään viime vuonna ja jonka tarkoituksena on edistää ja helpottaa samapalkkaisuuden periaatteen tehokasta noudattamista käytännössä; kehottaa tämän vuoksi komissiota määrittämään uudelleenlaaditun direktiivin puutteet ja valmistelemaan kiireellisesti lainsäädäntöehdotuksen, jolla se korvataan, sekä sisällyttämään tähän ehdotukseen soveltuvimmat välineet, joiden avulla voidaan valvoa, että jäsenvaltiot panevat direktiivin säännökset täytäntöön ja valvovat sen noudattamista;
5. huomauttaa lisäksi, että pelko työpaikan menettämisestä on saanut monet naiset luopumaan mahdollisuudesta sovittaa yhteen perhe ja työ työajan lyhentämisen ja vastaavien järjestelyjen avulla, mikä on vaikeuttanut perhe- ja työelämän

¹ Euroopan tason lisäarvon arviointi sen periaatteen soveltamisesta, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka ("Application of the principle of equal pay for men and women for equal work of equal value"), Euroopan parlamentti, 2013.

² Uudelleenlaaditun direktiivin soveltamisesta annetun komission kertomuksen (COM(2013)0861) mukaan.

yhteensovittamista, ja että tämä on kärjistänyt syntyvyyden vähenemistä eräissä jäsenvaltioissa; pyytää komissiota arvioimaan tätä suuntausta sekä eri hallintojen toteuttamia toimenpiteitä kyseisen ilmiön pysäyttämiseksi ja esittämään toimenpiteitä, joilla vähennetään kriisin vaikutuksia yhdenvertaiseen kohteluun työelämässä ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen;

Samapalkkaisuutta koskevien säännösten soveltaminen

6. painottaa, että vaikka miesten ja naisten väliset erot työllisyysasteessa ja palkkatasossa ovat hieman pienentyneet viime vuosina, kyse ei ole naisten aseman parantumisesta vaan siitä, että taluskriisin aikana myös miesten työllisyysaste ja palkkataso ovat laskeneet;
7. korostaa, että unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan samapalkkaisuuden periaatetta on noudatettava miesten ja naisten palkka- ja palkkiojärjestelmien kaikkien osatekijöiden suhteen;
8. toteaa jälleen, että unionin tasolla tehtäviä vertailuja varten on selkeästi määriteltävä yhdenmukaiset termit, kuten sukupuolten välinen palkkaero, sukupuolten välinen eläkeero, palkka, välitön ja välillinen palkkasyrjintä sekä erityisesti ”samana” pidettävä työ ja samanarvoinen työ; katsoo, että Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisesti työn arvoa on arvioitava ja verrattava objektiivisten kriteerien perusteella, kuten koulutusvaatimusten ja ammatillisten vaatimusten, taitojen, kuormittavuuden ja vastuullisuuden, tehdyn työn ja siihen liittyvien tehtävien luonteen perusteella; huomauttaa, että koska työ sopimuksia on monentyppisiä, sekä lakisääteisiä että sopimusperusteisia, sukupuolten palkkaeron laskeminen nyky menetelmällä saattaa antaa väärän kuvan samapalkkaisuuden ongelmasta; kehottaa komissiota analysoimaan näitä mahdollisia vääristymiä ja ehdottamaan tarkoituksenmukaisia ratkaisuja, kuten pakollisten palkkausta koskevien tarkastuksien käyttöönotto pörssiin kirjautuneissa EU:n jäsenvaltioiden yrityksissä, pieniä ja keskisuuria yrityksiä (pk-yritykset) lukuun ottamatta, ja mahdollisuus määrätä sanktioita noudattamatta jättämistä koskevilla tapauksissa;
9. kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita kartoittamaan, miten nykyisiä, keskenään hyvin erilaisia työn arviointi- ja luokitusjärjestelmiä sovelletaan; kehottaa komissiota antamaan suuntaviivoja sukupuolineutraalien työn arviointi- ja luokitusjärjestelmien kehittämiseksi ja varmistamaan erityistoimin esimerkiksi, että naiset ja miehet ovat oikeassa suhteessa edustettuina arviointikomiteoissa, että kehitetään sukupuolineutraaleja työnkuvauksia ja painotustaulukoita ja että vahvistetaan selkeät perusteet, joiden mukaan työn arvo voidaan määritellä; kehottaa jäsenvaltioita ottamaan käyttöön ja hyödyntämään selviä ja sukupuolineutraaleja työn arviointi- ja luokitusjärjestelmiä, jotka perustuvat komission antamiin suuntaviivoihin, jotta voidaan havaita välillinen palkkasyrjintä, joka liittyy tyypillisesti naisvaltaisten ammattien aliarviointiin;
10. korostaa, että työehtosopimusneuvottelut on sisällytettävä mielellään työn arviointi- ja luokitusjärjestelmiin;
11. huomauttaa, että selkeä ja yhdenmukaistettu työluokitusjärjestelmä ja palkkojen parempi läpinäkyvyys parantavat oikeussuojaa; panee merkille, että lukuisat jäsenvaltiot ovat jo toteuttaneet erityistoimenpiteitä palkkojen läpinäkyvyyden lisäämiseksi; painottaa näiden toimenpiteiden kirjavuutta ja panee merkille komission vuonna 2014

antamat suositukset palkkauksen läpinäkyvyydestä, joskin pitää valitettavana niiden eisitovaa luonnetta; kehottaa jäsenvaltioita panemaan kyseiset komission suositukset aktiivisesti täytäntöön läpinäkyvyyden ja jatkuvien positiivisten toimien avulla lainsäädännön kautta, koska tämä on osoittautunut menestyksekkääksi keinoksi, ottamalla käyttöön suositeltuja ja räätälöityjä palkkojen avoimuuteen liittyviä toimenpiteitä; kehottaa komissiota arvioimaan näiden suositusten todellista vaikutusta, mukaan lukien yrityksiä koskeva vaatimus, jonka mukaan niiden on ilmoitettava säännöllisesti työntekijäryhmä- tai tehtäväkohtaiset keskimääräiset palkkatiedot jaoteltuina sukupuolen mukaan; kehottaa komissiota sisällyttämään uuteen lainsäädäntöehdotukseensa toimet, jotka on mainittu komission vuonna 2014 antamissa suosituksissa ja jotka koskevat palkkauksen läpinäkyvyyttä, sukupuolten palkkaeroa ja tasa-arvoelinten valtuuksia; kehottaa jäsenvaltioita painostamaan epäyhdenvertaisia palkkauskäytäntöjä noudattavia tahoja ja edistämään palkkauksen läpinäkyvyyttä, mitä ammattijärjestöt ja tasa-arvoelimet sekä muut sidosryhmät edellyttävät;

Yhdenvertaista kohtelua koskevien säännösten soveltaminen

12. painottaa, että on tärkeää torjua välillistä syrjintää eläkejärjestelmissä, eikä pelkästään ammatillisten lisäeläkejärjestelmien vaan myös lakisääteisten eläkejärjestelmien käytäntöjen yhteydessä; painottaa Euroopan unionin tuomioistuimen tehneen selväksi, että ammatillisia lisäeläkejärjestelmiä on pidettävä palkkana ja että niihin on sovellettava yhdenvertaisen kohtelun periaatetta siitakin huolimatta, että lakisääteisten ja ammatillisten lisäeläkejärjestelmien erottaminen toisistaan on joissakin jäsenvaltioissa ongelmallista ja että toisissa jäsenvaltioissa ei tunneta ammatillisia lisäeläkejärjestelmiä, mikä saattaa johtaa välilliseen syrjintään työmarkkinoilla; toteaa, että naisten pääsy ammatillisen lisäeläkkeen järjestelmiin on rajoitetumpaa, mikä johtuu lyhyemmästä työajasta, vähäisemmistä palveluvuosista sekä sukupuolten horisontaalisesta ja vertikaalisesta eriytymisestä työmarkkinoilla, sukupuolten palkkaerosta ja siitä, että maksuihin perustuvissa järjestelmissä otetaan harvoin huomioon hoitoon liittyvät katkot ja ei-vapaaehtoinen osa-aikatyö; kehottaa komissiota tutkimaan, miten siirtyminen lakisääteisistä valtioneläkkeistä ammatillisiin ja yksityisiin eläkejärjestelmiin vaikuttavat sukupuolten eläke-eroihin; kehottaa komissiota valvomaan tiiviisti ja antamaan selvityksen tämän periaatteen täytäntöönpanosta, koska kansallisen lainsäädännön osaksi saattaminen on joissain jäsenvaltioissa osoittautunut epäselväksi;
13. kehottaa jäsenvaltioita suojelemaan äitiyteen liittyviä oikeuksia, ryhtymään toimenpiteisiin työntekijöiden raskauden aikana – ja heidän palatessaan äitiysvapaalta töihin – tehtävien epäoikeudenmukaisten irtisanomisten estämiseksi; kehottaa neuvostoa lopulta hyväksymään yhteisen kannan raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä annetun direktiivin (äitiyslomadirektiivi) tarkistamisesta; pyytää neuvostoa hyväksymään mahdollisimman pian yhteisen kannan ehdotuksesta direktiiviksi julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä;
14. panee merkille, että jäsenvaltioiden välillä on merkittäviä eroja siinä, miten niissä pannaan täytäntöön säännökset, joilla suojellaan äitiys-, vanhempain- ja/tai adoptiovapaaseen liittyvältä syrjinnältä; painottaa, että kansallisella tasolla on puututtava johdonmukaisesti erityisiin haasteisiin, mukaan lukien sekä sektorikohtaiset (julkisen ja yksityinen) että organisaatiokohtaiset (viimeksi mainitut sekä yritysten välillä että suurten yritysten ja pk-yritysten välillä) erot, epätyypillisten ja osa-aikaisten

työsuhteiden tilanne sekä käytäntö irtisanoa määräaikaisten työ sopimukset suoja-aikana ja saada työntekijät irtisanoutumaan vapaaehtoisesti;

15. kehottaa jäsenvaltioita ja komissiota ryhtymään toimenpiteisiin moniperusteisen syrjinnän kaikenlaisten muotojen torjumiseksi ja varmistukseen syrjimättömyysperiaatteen noudattamisen sekä tasa-arvon työmarkkinoilla ja työnsaannissa, etnisiin vähemmistöihin ja vammaisiin kohdistuva syrjintä sekä sukupuoleen, ikään, uskontoon tai vakaumukseen, seksuaaliseen suuntautumiseen ja sukupuoli-identiteettiin perustuva syrjintä mukaan lukien, ja erityisesti toteuttamaan sosiaalista suojelua koskevia toimia varmistukseen, että naisten palkka- ja sosiaalietuudet, eläkkeet mukaan lukien, eivät ole huonompia kuin samaa työtä tekevillä miehillä, joilla on sama tai vastaava työkokemus;
16. kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita ryhtymään tarkkailu- ja seurantatoimiin ja luomaan tätä varten tehokkaita seurantajärjestelmiä ja näin parantamaan tietojen keräämistä sukupuoleen perustuvasta häirinnästä ja syrjinnästä, mukaan lukien syrjinnästä raskauden, äitiysvapaan tai muunlaisten vapaiden perusteella; katsoo, että vaikka tällaisia tapauksia varten tarvitaan myös seuraamusjärjestelmä, olisi erityistä huomiota kiinnitettävä ennaltaehkäiseviin toimiin, jotta raskaana oleville tai äidiksi tulleille naisille voitaisiin suunnata palveluja, jotka auttaisivat heitä sovittamaan yhteen tilansa ja työnsä ilman että heidän on pakko valita työn ja perheen välillä, kuten vielä liian usein tapahtuu; kehottaa komissiota sisällyttämään arvioinnin 26 artiklan (sukupuolinen häirintä) täytäntöönpanosta arviointikertomukseensa direktiivin 2006/54/EY täytäntöönpanosta;
17. kehottaa komissiota ehdottamaan selkeitä toimenpiteitä seksuaalisen häirinnän torjumiseksi työpaikoilla entistä tehokkaammin; pitää valitettavana, että vaikka EU:n lainsäädännöllä suojellaan kansalaisia syrjinnältä työmarkkinoilla, 30 prosenttia transsukupuolisista työnhakijoista koki syrjintää työtä hakiessaan ja transnaiset kokivat todennäköisimmin syrjintää Euroopan unionin perusoikeusviraston HLBT-henkilöitä koskenutta tutkimusta edeltäneenä vuonna; huomauttaa, että tämä on Euroopan unionin perusoikeuskirjan vastaista; kehottaa komissiota seuraamaan tiiviisti kansallisten valituselinten ja valitusmenettelyjen tehokkuutta sukupuolten tasa-arvoa koskevien direktiivien täytäntöönpanon yhteydessä sukupuoli-identiteetin, sukupuolen ilmaisun ja sukupuolenvaihdoksen osalta; kehottaa komissiota tarjoamaan jäsenvaltioille asiantuntemusta siitä, miten on edettävä työelämässä esiintyvään sukupuolisten piirteiden perusteella tapahtuvaan syrjintään puuttumiseksi; kehottaa komissiota tukemaan ja rohkaisemaan jäsenvaltioita trans- ja intersukupuolisuuden sisällyttämiseksi monimuotoisuutta koskevaan koulutukseen sekä työpaikan toimenpiteiden kehittämiseksi työnantajien kanssa, esimerkiksi anonyymien työhönottomenettelyjen edistämiseksi; kehottaa jäsenvaltioita käyttämään Euroopan sosiaalirahaston (ESR) varoja transhenkilöiden syrjinnän aktiiviseen torjuntaan Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisesti;
18. pitää valitettavana, että kun direktiivi saatettiin osaksi kansallista lainsäädäntöä, monissa jäsenvaltioissa ei toteutettu sukupuolen korjaukseen perustuvaa syrjintää torjuvia yksiselitteisiä suojatoimia, ja kehottaa komissiota pitämään jäsenvaltioita vastuuvälillisinä; muistuttaa, että on tärkeää, että jäsenvaltiot sisällyttävät selvästi kansalliseen lainsäädäntöönsä kaikenlaisen seksuaaliseen suuntautumiseen tai sukupuoli-identiteettiin perustuvan syrjinnän kiellon; katsoo, että direktiivin mukaista nykyistä oikeudellista suojaa, joka koskee niitä, jotka aikovat osallistua, osallistuvat parhaillaan tai ovat osallistuneet sukupuolienkorjausprosessiin, olisi laajennettava

kattamaan kaikki transsukupuoliset ihmiset; kehottaa tässä yhteydessä sisällyttämään kaikkiin tuleviin uudelleenlaadittuihin direktiiveihin yksiselitteisesti sukupuoli-identiteettiin perustuvan syrjinnän kiellon;

19. huomauttaa, että oikeussuojan saatavuutta näissä asioissa voivat rajoittaa monenlaiset syyt, kuten se, että menettelyt ovat pitkäkestoisia tai kalliita, tasa-arvoelimiin kohdistuu haasteita joissakin jäsenvaltioissa, palkat eivät ole läpinäkyviä, maksutonta oikeusapua ei voi saada tai pelätään leimautumista tai kustotoimia työpaikalla, jos tuodaan ilmi työpaikkasyrjintää; korostaa, että todistustaakkaa koskevan säännön soveltaminen aiheuttaa myös ongelmia monissa jäsenvaltioissa, sillä se vaikeuttaa naistyöntekijöiden mahdollisuutta puolustukseen, koska heillä ei usein ole pääsyä asiaa koskeviin tietoihin tai sitä on rajoitettu ja koska he lisäksi pelkäävät työpaikkansa menettämistä; kehottaa jäsenvaltioita sekä alue- ja paikallisviranomaisia tarjoamaan aktiivisesti apua syrjinnän kohteeksi joutuneille joko suoraan tai tasa-arvoelimien, ammattijärjestöjen, yhteisöllisten organisaatioiden tai tällä alalla toimivien kansalaisjärjestöjen välityksellä; huomauttaa, että oikeussuojan saamiseksi tällä alalla olisi tarkoituksenmukaista, että riippumattomille tasa-arvoelimille annetaan toimivalta auttaa syrjinnän uhreja maksuton oikeusapu mukaan lukien sekä oikeus edustaa yksittäisiä henkilöitä palkkasyrjintään liittyvissä tapauksissa; ehdottaa tässä mielessä, että jäsenvaltioissa perustetaan luottamuksellisia ilmiantojärjestelmiä, joiden avulla naiset voivat ilmoittaa mahdollisesta eriarvoisesta kohtelusta työelämässä;
20. kehottaa komissiota arvioimaan, vaihtamaan ja vertailemaan nykyisiä parhaita käytäntöjä ja levittämään tietoa arvioinnin tuloksista sellaisista tehokkaista toimenpiteistä, joita jäsenvaltiot voisivat toteuttaa kannustaakseen työnantajia, ammattijärjestöjä ja ammatilliseen koulutukseen osallistuvia organisaatioita ehkäisemään kaikenlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää, etenkin häirintää ja sukupuolista häirintää työpaikoilla, parantamalla mahdollisuuksia työnsaantiin, tarjoamalla ammatillista jatkokoulutusta ja edistämällä parhaita käytäntöjä;
21. kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita toteuttamaan toimia, jotta helpotetaan ja parannetaan naisten pääsyä elinikäiseen oppimiseen, ammatilliseen koulutukseen ja mentoriverkostoihin kaikkialla unionissa, erityisesti miesvaltaisilla aloilla, ja levitetään tietoa parhaista käytännöistä;

Yhdenvertaisen kohtelun ja sosiaalisen vuoropuhelun edistäminen

22. toteaa jälleen, että tasa-arvoelimillä olisi oltava valmiudet sekä asianmukaiset resurssit ja henkilöstö seurata naisten ja miesten tasa-arvoa edistävää lainsäädäntöä ja raportoida siitä tehokkaasti ja riippumattomasti; painottaa, että tasa-arvoelimien riippumattomuus on varmistettava kaikissa jäsenvaltioissa ja että jäsenvaltiot päättävät näiden elinten tarkasta institutionaalisesta muodosta;
23. kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita rohkaisemaan työmarkkinaosapuolia (ammattijärjestöt ja työnantajat), kansalaisyhteiskuntaa ja tasa-arvoelimiä edistämään tasa-arvoon liittyvien käytäntöjen seurantaan työpaikoilla, myös joustavia työjärjestelyjä, työ- ja yksityiselämän yhteensovittamisen helpottamiseksi ja jatkamaan työehtosopimusten, sovellettavien palkka-asteikkojen ja työn luokitusjärjestelmien tarkastelua, jotta vältetään mahdollinen naisten välitön tai välillinen syrjintä; painottaa myös muiden välineiden, kuten käytännesääntöjen, tutkimuksen tai kokemustenvaihdon ja hyvien käytäntöjen seurannan merkitystä sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyvissä kysymyksissä paremman suojan varmistamisessa syrjintää vastaan;

24. katsoo, että tietosuojaa ei voida käyttää tekosyynä sille, että palkkoja koskevia vuosittaisia tietoja ei voitaisi julkistaa työpaikkojen tasolla;
25. kehottaa jäsenvaltioita tiukentamaan suurten ja keskisuurten yritysten velvollisuuksia varmistaa yhdenvertaisen kohtelun järjestelmällinen edistäminen ja antaa säännöllisesti tarkoituksenmukaista tietoa työntekijöilleen muun muassa samapalkkaisuuden ongelmista; muistuttaa, että taloudellisten seuraamusten määrääminen työnantajille, jotka eivät kunnioita samapalkkaisuuden periaatetta, on todennäköisesti tarkoituksenmukainen keino poistaa sukupuolten palkkaerot;
26. kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita lujittamaan institutionaalisia mekanismeja, joilla naisten ja miesten tasa-arvo toteutetaan, kuten osoittamaan riittävät tekniset, inhimilliset ja rahoitukselliset resurssit instituutioille, joiden vastuulla on suorittaa tarkastuksia ja määrätä seuraamuksia palkkatasa-arvoa koskevan periaatteen osalta, sekä kannustamaan työmarkkinaosapuolia arvioimaan työehtosopimusten tasa-arvoulottuvuutta;
27. toteaa, että julkisia työtarkastusmekanismeja on vahvistettava ja on otettava käyttöön menetelmiä, joilla mitataan työn arvoa ja esimerkiksi tunnistetaan ammatit, joissa palkat ovat matalia ja työntekijät enimmäkseen naisia, jolloin kyseessä on välillinen palkkasyrjintä;
28. kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita lisäämään huomattavia tiedotustoimia, joissa kerrotaan sukupuolen perusteella syrjityksi tulleiden oikeuksista; korostaa, että kaikkien sidosryhmien, myös tasa-arvoelinten, työmarkkinaosapuolten (ammattijärjestöt ja työnantajat) ja kansalaisjärjestöjen, on tehtävä yhteistyötä puuttuakseen naisten ja miesten työssäkäynnistä vallitseviin stereotyyppioihin sekä siihen, miten ne vaikuttavat työn arvostukseen ja palkkatasoon muun muassa työhön pääsyssä, ja varmistamaan, että yhtiöt valitsevat pätevimmat ehdokkaat vertailevan analyysin perusteella käyttäen ennalta vahvistettuja, selkeitä, neutraalisti muotoiltuja, syrjimättömiä ja yksiselitteisiä kriteerejä;
29. huomauttaa, että eräs uudelleenlaaditun direktiivin mukanaan tuomista uutuuksista on viittaus työ-, yksityis- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen; kehottaa komissiota kehittämään jäsenvaltioita ja työmarkkinaosapuolia (ammattijärjestöt ja työnantajat) kuultuaan erityistoimia, joilla pönkitetään sekä miesten että naisten oikeuksia tällä alalla; painottaa, että sitä varten on erityisesti lisättävä julkisia lastenhoitopalveluja Barcelonan tavoitteiden mukaisesti;
30. kehottaa jäsenvaltioita ja komissiota lisäämään tietoisuutta samapalkkaisuudesta ja eläke-eroista sekä naisten välittömästä ja välillisestä syrjinnästä työssä unionin, kansallisella, alueellisella ja paikallisella tasolla; kehottaa komissiota perustamaan sukupuolten välisten palkkaerojen torjuntaa käsittelevän teemavuoden;
31. kiinnittää huomiota siihen, että monet naiset valitsevat itsenäisen ammatinharjoittamisen, koska se on ainoa työmuoto, jonka avulla heidän on mahdollista sovittaa yhteen perhe- ja työelämä; toteaa kuitenkin, että monissa jäsenvaltioissa itsenäisten ammatinharjoittajien sosiaalisen suojelun ja etuuskien taso ei vastaa palkansaajien nauttiman suojelun ja etuuskien tasoa;

Suosituks

32. toistaa kehoituksensa jäsenvaltioille, että nämä panisivat uudelleenlaaditun direktiivin 2006/54/EY täytäntöön ja soveltaisivat sitä johdonmukaisesti, kannustaisivat työmarkkinaosapuolia (ammattijärjestöt ja työnantajat) ja kansalaisjärjestöjä edistämään aktiivisemmin yhdenvertaista kohtelua, esimerkiksi laatimalla toimintasuunnitelmia, joilla puututaan eroihin miesten ja naisten palkoissa, joihin sisältyy konkreettisia toimia ja joiden tuloksia seurataan yrityksen, toimialan, jäsenvaltion ja EU:n tasolla;
33. kehottaa komissiota sen annettua kertomuksen uudelleenlaaditun direktiivin soveltamisesta ja saatua tämän päätöslauselman tarkistamaan uudelleenlaadittua direktiiviä 2006/54/EY, mitä parlamentti on jo vaatinut etenkin 24. toukokuuta 2012 antamassaan päätöslauselmassa, johon sisältyy täsmällisiä ja selkeitä suosituksia;
34. korostaa, että sukupuolineutraalit työn luokitus- ja arviointijärjestelmät sekä palkkojen läpinäkyvyys ovat välttämättömiä yhdenvertaisen kohtelun edistämisen kannalta; kehottaa komissiota sisällyttämään nämä toimet ehdotukseensa uudeksi direktiiviksi, joka korvaa uudelleenlaaditun direktiivin; huomauttaa, että vain yhdenmukaistettu lähestymistapa on yhteensopiva unionin perusvapauksiin kuuluvan työntekijöiden vapaan liikkuvuuden kanssa;
35. korostaa tarvetta löytää työpaikkojen arviointiin soveltuva ja sukupuoleen liittyvät vääristymät välttävä menetelmä, jonka avulla voidaan vertailla eri tehtäviä niiden merkityksen ja monimutkaisuuden mukaisesti, jotta voidaan verrata eri tehtäviä toisiinsa jollakin alalla tai jossakin organisaatiossa riippumatta siitä, tekeekö työtä mies vai nainen;
36. kehottaa varmistamaan sukupuolten tasavertainen edustus yritysten hallintoelimissä;
37. kehottaa komissiota säätämään uudessa direktiivissä pakollisten palkkausta koskevien tarkastuksien käyttöönotosta pörssiin kirjautuneissa EU:n jäsenvaltioiden yrityksissä, pieniä ja keskisuuria yrityksiä (pk-yritykset) lukuun ottamatta, sukupuolten palkkaeron esille tuomiseksi, ja ottamaan käyttöön EU:n tason seuraamuksia, joiden mukaan yritykset, jotka eivät täytä sukupuolten yhdenvertaisuuteen liittyviä velvoitteitaan, suljetaan pois EU:n talousarviosta rahoitettavista julkisista tavara- ja palveluhankintamenettelyistä; kehottaa jäsenvaltioita toimimaan samoin sellaisten yritysten kohdalla, joiden toimintaa rahoitetaan julkisin varoin;
38. kehottaa jäsenvaltioita toimimaan esimerkillisesti torjuttaessa naisten epäyhdenvertaista palkkausta hallinnon alalla, julkisissa elimissä ja yleensä julkisissa yrityksissä;
39. kehottaa komissiota ottamaan käyttöön yhteisiä normeja ja tarkastustoimia, jotta varmistetaan kansallisten tasa-arvoelimiä riippumattomuus ja tehokkuus;
40. kehottaa jäsenvaltioita toteuttamaan tarvittavat toimet varmistaakseen, että eriarvoisen kohtelun ja syrjinnän – erityisesti moniperusteisen syrjinnän – kohteeksi joutuneet voisivat saada oikeasuhteisen korvauksen voimassa olevien säännösten mukaisesti;
41. vaatii jäsenvaltioita ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin todistustaakan kääntämiseksi siten, että taataan, että työnantajan on aina todistettava, että todettu poikkeava kohtelu ei ole seurausta mistään syrjintään liittyvästä tekijästä;

42. korostaa, että on lisättävä kansallisen ja EU:n tason toimia stereotyyppien torjumiseksi kaikille yhteiskuntakerroksille suunnatuilla valistuskampanjoilla, tiedotusvälineiden laajemmalla osallistumisella, strategioilla, joilla motivoidaan naisia valitsemaan uria ja ammatteja, joissa he ovat aliedustettuina, sekä sisällyttämällä sukupuolikieliset ammattikoulutukseen;
43. korostaa, että vain yhdenvertaisen kohtelun periaatteen tehokas täytäntöönpano voi johtaa todellisiin parannuksiin naisten asemassa työmarkkinoilla ja että tämä edellyttää todellista poliittista tahtoa ja strategista yhteistyötä Euroopan ja kansallisen tason sekä toimialojen ja järjestötason toimijoilta; kehottaa tässä mielessä komissiota laatimaan aktiivisen strategian, joka sisältää vertailukohtia, välitavoitteita ja ajallisia tavoitteita eriarvoisuutta koskevien indikaattorien vähentämiseksi työllisyyden ja työttömyyden alalla, kuten on menestyksellisesti tehty muilla aloilla, esimerkiksi EU:ssa tapahtuvien liikenneonnettomuuksien vähentämisessä;
44. kehottaa jäsenvaltioita soveltamaan aktiivisesti sukupuolierot huomioon ottavaa talousarvion laatimista naisten tilanteen parantamiseksi työmarkkinoilla; kehottaa komissiota edistämään sukupuolinäkökohdat huomioon ottavaa talousarvion suunnittelua koskevien parhaiden käytäntöjen vaihtoa;
45. korostaa, että on tärkeää hyväksyä tasa-arvoistavia toimenpiteitä, joilla edistetään naisten osallistumista poliittiseen ja taloudelliseen päätöksentekoon; toteaa, että sitovien kiintiöiden käyttö on osoittautunut yhdeksi parhaista keinoista tämän tavoitteen saavuttamiseksi;
46. toteaa, että yhtä lailla tarvitaan tasa-arvoistavia toimenpiteitä, joilla kannustetaan aliedustettuna olevan sukupuolen toimimista tietyissä ammateissa, joissa on selvää sukupuoleen perustuva horisontaalista eriytymistä;
47. kehottaa komissiota tarkastelemaan eläke-eroja synnyttäviä tekijöitä ja arvioimaan tarvetta ryhtyä erityistoimenpiteisiin näiden erojen pienentämiseksi EU:ssa ja jäsenvaltioiden tasolla sekä lainsäädännöllä että muunlaisin toimin;
48. kehottaa jäsenvaltioita ja komissiota ryhtymään tarvittaviin toimiin, joilla kavennetaan sukupuolten välisiä eläke-eroja, jotka ovat suoraa seurausta sukupuolten välisistä palkkaeroista, ja arvioimaan uusien eläkejärjestelmien vaikutuksia eri naisryhmiin sekä kiinnittämään erityistä huomiota osa-aikatyötä koskeviin sopimuksiin ja epätyypillisiin työsuhteisiin;
49. kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita torjumaan sukupuolten palkkaeroa kaikissa unionin politiikoissa ja kansallisissa ohjelmissa ja etenkin niissä, joilla pyritään torjumaan köyhyyttä;
50. kehottaa komissiota suorittamaan tutkimuksen, jossa vertaillaan työssäkäyvien äitien, kotiin jäämisen valitsevien äitien ja lapsettomien naisten tilannetta, jotta lisätään tietoa kaikkien niiden ryhmien asemasta työmarkkinoilla ja tarkastellen eritoten työllisyysastetta, palkka- ja eläke-eroja ja urakehitystä;
51. korostaa luotettavien, vertailukelpoisten ja käytettävissä olevien määrällisten ja laadullisten indikaattoreiden sekä sukupuoleen perustuvien tilastotietojen merkitystä direktiivin täytäntöönpanon ja seurannan varmistamisessa, ja palauttaa tässä yhteydessä mielen Euroopan tasa-arvoinstituutin roolin; kehottaa jäsenvaltioita toimittamaan

Eurostatille vuosittain korkealaatuisia sukupuolten palkkaeroja koskevia tilastotietoja, jotta voidaan arvioida tilanteen kehitystä kaikkialla EU:ssa;

52. kehottaa komissiota suorittamaan tutkimuksen siitä, miten menettelyt, jotka liittyvät henkilön sukupuolenvaihdon viralliseen tunnustamiseen, tai näiden menettelyjen puute vaikuttavat transsukupuolisten henkilöiden asemaan työmarkkinoilla, erityisesti heidän työllistymiseensä, palkkaukseensa, urakehitykseensä ja eläkkeisiinsä;
53. huomauttaa, että talouspolitiikan eurooppalaisen ohjausjakson puitteissa annettaviin maakohtaisiin suosituksiin olisi sisällytettävä tavoitteita sukupuolten palkkaeron, eläkeeron ja naisten vanhuusiän köyhyysriskin pienentämiseksi ja syrjinnän vähentämiseksi sekä yhdenvertaisen kohtelun periaatteiden panemiseksi tehokkaasti täytäntöön;
54. kehottaa komissiota tutkimaan huolellisesti naisten työllisyystilannetta kolmannella sektorilla, yhteisötaloudessa ja niin kutsutussa jakamistaloudessa ja tekemään mahdollisimman pian ehdotuksen strategiaksi, jolla edistetään ja suojellaan naisten työllisyyttä ja asemaa kyseisillä aloilla;
55. kehottaa jäsenvaltioita tehostamaan pimeän työn ja epävarmojen työsuhteiden torjuntaa; korostaa, että naiset tekevät pimeää työtä erittäin paljon, mikä vaikuttaa kielteisesti heidän tuloihinsa, sosiaaliturvaansa ja sen kattavuuteen ja millä on kielteinen vaikutus EU:n BKT-tasoon; painottaa, että on erityisesti puututtava kotitaloustyöhön, jota tekevät enimmäkseen naiset, ja pidettävä sitä erityisenä haasteena, koska työ tapahtuu pääasiassa epävirallisella sektorilla, erottuu muista aloista ja on luonteeltaan näkymätöntä, minkä vuoksi on kehitettävä räätälöityjä toimenpiteitä tehokkaan asiaan puuttumisen mahdollistamiseksi; katsoo lisäksi, että on tuomittava epätyypillisten työsuhteiden, myös nollatuntisuhteiden, väärinkäyttö siinä tarkoituksessa, että voidaan välttää työsuhteeseen perustuvien ja sosiaaliturvaan liittyvien velvoitteiden noudattaminen; pitää valitettavana, että työssäkävien köyhien naisten määrä on lisääntynyt;
56. painottaa, että komission olisi ehdotettava toimia a) sukupuolten välisen palkkaeron pienentämiseksi, b) naisten taloudellisen riippumattomuuden lisäämiseksi, c) naisten työmarkkinoille pääsyn ja urakehityksen parantamiseksi, d) tasa-arvon lisäämiseksi merkittävästi päätöksenteossa ja e) syrjivien sukupuoleen liittyvien rakenteiden ja käytäntöjen poistamiseksi;

o

o o

57. kehottaa puhemiestä välittämään tämän päätöslauselman neuvostolle ja komissiolle.