

ET

ET

ET



EUROOPA ÜHENDUSTE KOMISJON

Brüssel 27.2.2009
KOM(2009) 77 lõplik

**KOMISJONI ARUANNE NÕUKOGULE, EUROOPA PARLAMENDILE, EUROOPA
MAJANDUS- JA SOTSIAALKOMITEELE NING REGIOONIDE KOMITEELE**

Sooline võrdõiguslikkus aastal 2009

{SEK(2009) 165}

SISUKORD

1.	Sissejuhatus	3
2.	Peamised arengujooned.....	4
2.1.	Naiste ja meeste ebavõrdsus.....	4
2.2.	Areng poliitikas ja õigusloomes.....	6
3.	Strateegilised väljakutsed ja suunised.....	7
3.1.	Pere- ja eraeluga seotud kohustuste võrdne jaotumine naiste ja meeste vahel	8
3.2.	Stereotüüpide kaotamine, et võimaldada naistel ja meestel oma potentsiaali täielikult ära kasutada.....	9
3.3.	Naiste ja meeste võrdse osalemise edendamine otsuste tegemisega seotud ametikohtadel	9
3.4.	Soolise võrdõiguslikkuse parem teadvustamine ja mõistmine.....	10
4.	Kokkuvõte	11

1. SISSEJUHATUS

Euroopa Ülemkogu palvel esitab Euroopa Komisjon igal aastal aruande soolise võrdõiguslikkuse alal tehtud edusammude kohta ning kirjeldab tulevikuväljakutseid ja -prioriteete. Aastal 2008 jõudis naiste ja meeste võrdõiguslikkuse juhiste rakendamine poolele tee, mis kinnitab komisjoni tahet edendada sugupoolte võrdõiguslikkust. Liikmesriigid väljendasid samasugust tahet Euroopa soolise võrdõiguslikkuse paktis. Ühised jõupingutused on andnud positiivseid tulemusi, eriti naiste tööhõive osas, kuid üldised edusammud on enamikus valdkondades endiselt liiga aeglasel ja soolist võrdõiguslikkust pole veel kaugeltki saavutatud. Tööturule on tulnud rohkem naisi, mis on toonud Lissaboni eesmärkide saavutamise käeulatusse, aga kvalitatiivne eesmärk („paremaid“ töökohti) ei ole suutnud koguselise eesmärgiga („rohkem“ töökohti) sammu pidada. Endiselt töötab osalise tööajaga rohkem naisi kui mehi; naised on ülekaalus vähem väärtustatud töökohtadel ja sektorites; naistele makstakse keskmiselt vähem kui meestele ja neid on vastutavatel ametikohtadel vähem.

Käesolev aruanne võetakse vastu ülemaailmse majandustegevuse aeglustumise¹ tingimustes, mis on seotud finantskriisiga ning avaldab negatiivset mõju ELi majanduskasvule ja tööhõivele. Majanduslikust surutisest ülesaamiseks on olulisem kui eales varem panustada inimkapitali ja sotsiaalsesse infrastruktuuri, mis võimaldab nii naistel kui meestel kasutada kogu oma potentsiaali. Uues sotsiaalmeetmete kavas² kinnitas komisjon oma pühendumust rohkemate ja paremate töökohtade loomisele Euroopa majanduskasvu ja tööhõive strateegia raames. Sooline võrdõiguslikkus on selle strateegia edu otsustav tegur ja annab vajaliku panuse tööjõupuuduse ja uute oskuste vajadusega seotud probleemide lahendamiseks³. Tänapäeval moodustavad naised ELis peaaegu 60 % kõigist kõrgkooli lõpetanutest, aga nende osakaal teaduse ja tehnoloogia alal teaduskraadi omandanute hulgas on endiselt madal. Siiski on veel tõkkeid, mis ei lase naistel oma potentsiaali täielikult ära kasutada ja pääseda ligi töö- ja ametikohtadele, mille jaoks neil on vajalik kvalifikatsioon. Raskused töö- ja pereelu tasakaalustamisel on üheks peamiseks takistuseks naiste tööhõivele ja karjääri edenemisele. Naiste ja meeste õpingu- ja karjäärivalikuid kitsendavad visalt püsivad soolised stereotüübid, mis põhjustavad tööturul soolist segregatsiooni. Lisaks mõjutab majandustegevuse aeglustumine naisi tõenäoliselt rohkem kui mehi, sest naised töötava sagedamini ebakindlatel töökohtadel.

Käesolevas aruandes käsitletakse võrdõiguslikkuse probleeme ja poliitilisi abinõusid, mille abil kaotada tõkked naiste ja meeste täieliku tööturul osalemise eest. Samuti tõstetakse selles esile, kui tähtis on korrigeerida soolist tasakaalustamatust otsuste tegemisel, eriti kuna aasta 2009 toob kaasa olulisi muudatusi ELi tasandi otsustusstruktuuride koosseisus, sh Euroopa Parlamendis ja komisjonis. Kuigi majandustegevuse aeglustumine on muutnud konteksti, on tähtis jätkuvalt tugevdada soolise võrdõiguslikkuse poliitikat. Aastakümnetepikkused ühised jõupingutused

¹ KOM(2008) 800.

² KOM(2008) 412.

³ KOM(2008) 868.

pole mitte üksnes parandanud olukorda ja naiste õigusi, vaid on toetanud ka meie ühiskonna majanduslikku ja sotsiaalset arengut.

2. PEAMISED ARENGUJOONED

2.1. Naiste ja meeste ebavõrdsus

Naiste ja meeste võrdõiguslikkus ei ole mitte eesmärk iseeneses, vaid eeltingimus ELi üldeesmärkide – kasvu, tööhõive ja sotsiaalse ühtekuuluvuse saavutamiseks. Naiste suurem osalemine tööturul tagab nende majandusliku sõltumatuse ja aitab ühtlasi märkimisväärselt kaasa majanduslikule arengule ja sotsiaalkaitsesüsteemide jätkusuutlikkusele. Kuna naised on lühiajalistel töölepingutel põhinevatel ebakindlatel töökohtadel ülesindatud, mõjutab tööturu majanduslangus neid tõenäolisemalt. Väga tähtis on nõuda ja tugevdada soolise võrdõiguslikkuse arvestamist tööhõive- ja sotsiaalpoliitikas, sealhulgas turvalise paindlikkuse raames, ning jätkata jõupingutusi, kaotamaks tõkkeid, mis ei lase naistel ja meestel täielikult tööturul osaleda.

Naiste tööhõive ELis on nüüdseks jõudnud lähedale 2010. aastaks seatud Lissaboni eesmärgile (60 %), olles kasvanud 51,1 %-lt 1997. aastal 58,3 %-le aastal 2007. Liikmesriikide vahel on siiski märkimisväärsed erinevusi ning see näitaja varieerub 36,9 protsendist 73,2 protsendini. Keskmise naiste ja meeste tööhõivemäära erinevus on vähenemas ning on langenud 17,1 protsendipunktilt 2000. aastal 14,2 protsendipunktile 2007. aastal. Kui aga võrrelda selliste **meeste ja naiste tööhõivemäära, kellel on hooldada alla 12-aastasi lapsi**, on naiste ja meeste tööhõivemäära erinevus peaaegu kahekordne. Samuti langeb naiste tööhõivemäär 12,4 protsendipunkti, kui neil on lapsed, samas kui meeste puhul, kellel on lapsi, kasvab see 7,3 protsendipunkti võrra, mis näitab ebavõrdsust lastehoiukohustuste jagamisel ja lastehoiuasutuste ning töö- ja eraelu tasakaalustamise poliitika puudumist.

Osalise tööajaga töötavate naistöötajate protsent oli 2007. aastal 31,2 %, mis on neli korda kõrgem kui meeste puhul. Kuigi osaline tööaeg ja muud paindlikud tööajakorraldusviisid võivad kajastada isiklikke eelistusi, ajendab **koduste ja perekondlike kohustuste ebavõrdne jaotus** rohkem naisi kui mehi selliseid korraldusi kasutama. Kogu ELis ütleb üle 6 miljoni naise vanuses 25–49, et nad on perekondlike kohustuste tõttu sunnitud mitte töötama või saavad töötada ainult osalise tööajaga⁴.

Töö- ja eraelu parem ühitamine nii naiste kui ka meeste puhul on hädavajalik mitte üksnes soolise võrdõiguslikkuse saavutamiseks, vaid ka Lissaboni eesmärkide täitmiseks. Taskukohaste ja kvaliteetsete lastehoiuvõimaluste loomine on otsustava tähtsusega, võimaldamaks mõlemal vanemal töö- ja pereelu kombineerida. Et täita liikmesriikide poolt lastehoiuvõimaluste arendamiseks seatud nn Barcelona eesmärged⁵, on vaja veel palju ära teha, et jõuda lastehoiuteenuste pakkumise alal

⁴ Eurostat, tööjõuvaatlus 2006.

⁵ Märtsis 2002 kutsus Barcelonas kokku tulnud Euroopa Ülemkogu liikmesriike üles „kõrvaldama tegurid, mis hoiavad naisi tagasi tööturul osalemast, ja püüdma lastekasvatuasutuste järele valitsevat nõudlust arvesse võttes ja kooskõlas siseriiklike lastekasvatustavadega pakkuda 2010. aastaks

rahuldava tasemeni, eelkõige alla 3-aastaste laste puhul. Töö- ja eraelu ühitamise poliitika on oluline ka demograafiliste probleemide lahendamisel. Kõige kõrgema sündivusega liikmesriikides on tehtud kõige rohkem lastevanemate töö ja eraelu tasakaalu heaks ning neis on ka kõige kõrgem naiste tööhõive tase.

Naised on teinud edusamme ka **hariduses**: nende osakaal ülikooli lõpetanute hulgas oli 2006. aastal ELis 58,9 % (2004. aastal 56,7 %). Siiski on soolised erinevused jäänud püsima õppevaldkonniti, eelkõige inseneriteadustes (18 % naislõpetajaid) ja infotöötluses (20 %), samas kui naised on ülekaalus ettevõtluses, halduses ja õigusteaduses (60 %). Naised jäävad endiselt meestest maha uute tehnoloogiate kasutuses ja neil on raske pääseda enam spetsialiseeritud info- ja sidetehnoloogiaalastele töökohtadele.

Naiste kõrge haridustase ei kajastu otse ametikohtades, mida nad tööturul täidavad. Naised töötavad peamiselt „naiselikes“ sektorites ja ametites ning jäävad madalamatesse töökategooriatesse, omades vähem juurdepääsu kõrgematele ametikohtadele. **Kutsealane ja sektoriline segregatsioon** on enamikus liikmesriikides jäänud viimase paari aasta jooksul peaaegu muutumatuks, mis näitab, et naiste tööhõive kasv on toimunud sektorites, kus naised juba domineerivad. Parem sooline tasakaalustatus õppe- ja kutsevaldkonniti aitaks täita tulevast tarvet oskuste järele ja tööturu vajadusi.

Tööturu soolise segregatsiooni üks tagajärgi on visalt püsiv naiste ja meeste **palgaerinevus** (ELis keskmiselt 17,4%⁶) mis osaliselt tuleneb asjaolust, et naised on koondunud vähem väärtustatud töö- ja ametikohtadele kui mehed. Kuna naised töötavad suurema tõenäosusega osalise tööajaga ja katkestavad oma karjääri perekondlikel põhjustel, langevad neile tõenäoliselt osaks negatiivsed tagajärjed palga, karjääri edendamise ja kogunenud pensioniõiguste osas. See avaldab mõju ka riskile langeda vaesusse, eelkõige üksikvanemate puhul, kes enamikul juhtudel on naised (vaesusriskis olijate osakaal on 32 %), ning üle 65-aastaste naiste puhul (vaesusriskis olijaid 21 %, s.o 5 protsendipunkti rohkem kui meeste puhul). Samuti on naised rohkem ohustatud töötuse kasvuperioodil, sest nemad töötavad tähtajalise töölepinguga sagedamini kui mehed (15 % ja meestel vastavalt 13,9 %).

Vaatamata asjaolule, et üha rohkem naisi on kõrge kvalifikatsiooniga ja naiste osalemine tööturul on kasvamas, on mehed poliitikas ja äris vastutavatel ametikohtadel endiselt suures arvulises ülekaalus, eriti tippjuhtide hulgas. **Naisjuhtide**⁷ arv ELis on viimastel aastatel püsinud stabiilsena keskmiselt 30 % juures ning enamikus liikmesriikides on see protsent veelgi väiksem. Naisdirektorite osakaal suuremate börsil noteeritud äriühingute juhatustes on ELi ulatuses 3 %, samas kui iga kümnes äriühingu juhatuse liige on naine. Riikide keskpunkadel ELis naispresidente ei ole ning nende institutsioonide kõrgemate otsustusorganite liikmete hulgas on naisi kõigest 16 %. See on kummaline, kui arvestada, et naisüliõpilased on ettevõtluses, halduses ja õigusteadustes meestega võrreldes arvulises ülekaalus.

lastekasvatust vähemalt 90 protsendile vähemalt kolmeaastastest ja kooliealistest lastest ning vähemalt 33 protsendile kuni kolmeaastastest lastest.”

⁶ Eurostat, 2007 (arv põhineb uuel ühtlustatud ELi allikal) – vt statistikalisa dokumendis SEK (2009) XXX.

⁷ Direktorid, tegevjuhid ja väiksemate ettevõtete juhid.

Poliitikas on enamikus ELi riikides viimase aastakümne jooksul tehtud positiivseid samme, aga areng on olnud aeglane ja üldkokkuvõttes on arvud jäänud madalaks. Keskmine naiste osakaal **riikide parlamendiliikmete hulgas** kasvas ajavahemikus 1997–2008 16 protsendilt 24 protsendile, aga riigiti jääb see vahemikku 9–46 %. Üksteist liikmesriiki jäävad ülespoole 30 % taset, mida peetakse minimaalseks vajalikuks tasemeks, et naistel oleks võimalik poliitikas mõjule pääseda. Riikide valitsustes on iga neljas **minister** naine, kuid liikmesriigiti varieerub naisministrite osakaal nullist kuni 60 %-ni. Mõningasi edusamme on tehtud **Euroopa institutsioonides**, aga naised on kõrgeimatel ametikohtadel endiselt alaesindatud. Igast kümnest Euroopa parlamendi liikmest ainult kolm on naised.

2.2. Areng poliitikas ja õigusloomes

Üks peamisi algatusi aastal 2008 soolise võrdõiguslikkuse saavutamiseks oli mitme meetme vastuvõtmine Euroopa Komisjoni poolt eesmärgiga toetada **töö- ja eraelu paremat tasakaalustamist**⁸. Üks ettepanek puudutab raseduse ja sünnituse korral pakutavat kaitset käsitleva direktiivi 92/85/EMÜ muutmist⁹. Peamised kavandatud muudatused seisnevad minimaalse rasedus- ja sünnituspuhkuse pikendamises 14 nädalalt 18 nädalale põhimõtteliselt ilma sissetuleku kaotuseta. Samuti tegi komisjon ettepaneku tugevdada füüsilisest isikust ettevõtjate ja perefirmas töötavate “abistavate abikaasade” kohta käivaid sätteid direktiivis 86/613/EMÜ¹⁰. Komisjoni aruandes¹¹ heideti pilk liikmesriikides tehtud edusammudele lastehoiuvõimaluste loomise alal ning jõuti järeldusele, et enamik liikmesriike ei suuda aastaks 2010 Barcelona eesmäärke täita.

Komisjoni algatatud kaheetapilise konsultatsiooni järel on **sotsiaalpartnerid alustanud läbirääkimisi perekondlikel põhjustel võetava puhkuse asjus**, mis ei ole rasedus- ja sünnituspuhkus. Liikmesriikide koostöö jätkus **Euroopa Perede Liidu** raames, mis kujutab endast ELi tasandi platvormi liikmesriikidevahelisteks aruteludeks perepoliitika ning töö- ja pereelu ühitamise teemadel. Enamik liikmesriike on tõdenud töö- ja pereelu ühitamise poliitika tähtsust majanduslike ja demograafiliste kitsaskohtade ületamisel. Kasutusele on võetud mitmeid meetmeid, sealhulgas lastehoiuteenuste ulatuslikum kättesaadavus (Saksamaa, Ühendkuningriik ja Madalmaad), parem puhkusekorraldus eeskätt isade jaoks (Rootsi, Saksamaa, Kreeka, Leedu ja Hispaania) ning teadlikkuse tõstmine isade rollist (Sloveenia).

Komisjon jätkas ELi tasandil võrreldavate andmete kogumist naiste ja meeste kohta otsuste tegemise juures ning hiljutine aruanne kinnitas, et hoolimata positiivsetest arengutest on naised endiselt suuresti alaesindatud¹². Mitu liikmesriiki on rakendanud meetmeid, edendamaks paremat soolist tasakaalu juhtivatel kohtadel (nt Hispaania, Soome, Prantsusmaa, Portugal, Austria, Taani, Poola ja Küpros). Aastal 2008 loodi **ELi majanduslikke ja poliitilisi otsuseid langetavatel ametikohtadel töötavate naiste võrgustik**, millest sai platvorm heade tavade vahetamiseks olemasolevate võrgustike vahel ELi tasandil.

⁸ KOM(2008) 635.

⁹ KOM(2008) 637.

¹⁰ KOM(2008) 636.

¹¹ KOM(2008) 638.

¹² http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186_en.pdf.

Naiste ja meeste võrdne osalemine poliitiliste otsuste tegemisel oli prioriteetne teema Sloveenia eesistumise ajal osana Pekingi tegevusprogrammi jätkumeetmetest. Juunis 2008 võttis ministrite nõukogu vastu järeldused naiste osast poliitiliste otsuste tegemises ja **sooliste stereotüüpide** kaotamisest ühiskonnas; see oli prioriteetne teema eesistujakolmiku programmis (Saksamaa, Portugal ja Sloveenia). 2007. aasta lõpul käivitas komisjon koolituse ja teadlikkuse tõstmise algatuse, mille eesmärk oli teavitada äriühinguid, eelkõige väikesi ja keskmisi ettevõtteid, sooliste stereotüüpide vastu võitlemise eelistest. Samuti on tal käimas kampaania tütarlaste meelitamiseks info- ja sidetehnoloogiaga seotud kutsealadele ning naiste hoidmiseks nendel kutsealadel.

ELi õigusaktid naiste ja meeste **võrdse kohtlemise** kohta aitavad samuti teha selles valdkonnas edusamme. Aastal 2008 jälgis komisjon tähelepanelikult direktiivide 2002/73/EÜ¹³ ja 2004/113/EÜ¹⁴ rakendamist ning astus vajalikke samme, et kontrollida nende direktiivide õigeaegset ja õiget ülevõtmist liikmesriikides. Komisjon algatas teatava hulga liikmesriikide suhtes rikkumismenetluse direktiivi 2002/73/EÜ ebaõige ülevõtmise tõttu ja 20 menetlust on veel pooleli. Seoses direktiiviga 2004/113/EÜ algatati rikkumismenetlus riiklike ülevõtmismeeetmete teatamata jätmise tõttu kaheteistkümne liikmesriigi suhtes; 2008. aasta lõpuks oli neist seitse veel pooleli.

Komisjonil on samuti käsil ELi praeguste **palkade võrdsust** käsitlevate õigusaktide piisavuse läbivaatamine, et kooskõlas 2007. aasta teatisega¹⁵ lahendada naiste ja meeste palgaerinevuste probleemid, ning ta on algatanud kampaania teadlikkuse tõstmiseks naiste ja meeste palgaerinevusest. Mitu liikmesriiki on naiste ja meeste palgaerinevust lahendanud konkreetsete algatuste kaudu, näiteks Ühendkuningriik (soolise võrddõiguslikkuse nõue riigiametites ning *Women and Work Commission*), Prantsusmaa (kaasamine palgaläbirääkimistesse sotsiaalpartnerite tasandil), Soome (riiklik palgade võrdsuse strateegia), Rootsi (kohustuslik iga-aastane palgade võrdsuse tegevuskava kõikidele ettevõtetele, kus on vähemalt kümme töötajat) ja Belgia (iga-aastane aruandlus ja sooneutraalsete tööhindamissüsteemide kasutuselevõtt).

Moodustamisel on **Euroopa Soolise Võrddõiguslikkuse Instituut**. Kui instituut tööle hakkab, pakub ta ühenduse institutsioonidele ja liikmesriikidele uut tehnilist abi.

3. STRATEEGILISED VÄLJAKUTSED JA SUUNISED

Peamine probleem on leida majandustegevuse aeglustumisele tõhusaid ja jätkusuutlikke lahendusi ning vähendada selle mitmesuguseid lähemaid ja kaugemaid tagajärgi, sealhulgas ka tööturul. Naiste tööhõive on olnud ELi tööturu olulisemaks mootoriks alates Lissaboni strateegia käivitamisest. Seetõttu tuleb soolise võrddõiguslikkuse küsimused integreerida neile probleemidele leitavatesse

¹³ Direktiiv 2002/73/EÜ, millega muudetakse nõukogu direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega.

¹⁴ Direktiiv 2004/113/EÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses kaupade ja teenuste kättesaadavuse ja pakkumisega.

¹⁵ KOM(2007) 424.

lahendustesse, sest need võivad naisi ja mehi erinevalt mõjutada. Soolise võrdõiguslikkuse poliitika on osutunud nendele probleemidele tõhusaks lahenduseks ning liikmesriigid peaksid jätkuvalt investeerima naiste ja meeste oskuste ja ressursside paremasse ärakasutamisse, sealhulgas turvalise paindlikkuse poliitika soolise mõõtmega tugevdamisse.

Visalt püsiv sooline ebavõrdsus näitab, kui oluline on kaotada tõkked naiste täieliku osalemise eest tööturul. Tähtis on võidelda sügavalt juurdunud sooliste stereotüüpide vastu, mis kujundavad naiste ja meeste rolle ühiskonnas ja mõjutavad soolist tasakaalustamatust tasustataval ja mittetasustataval töö. Perekondlike kohustuste ebavõrdne jaotumine võib sundida naisi sagedamini kui mehi valima paindlikku töökorraldust ja tegema karjääris pause, mis võib avaldada negatiivset mõju nende karjääri edendamisele, sissetulekule, pensioniõigustele ja majanduslikule sõltumatusse. Seetõttu tuleb naiste tööturul osalemist edendavas poliitikas kasutada integreeritud lähenemisviisi, mis hõlmab ka sooliste stereotüüpide kaotamise strateegiaid ning meetmeid nii naiste kui ka meeste töö- ja eraelu paremaks tasakaalustamiseks.

Lisaks nähtavatele ja nähtamatutele diskrimineerivatele võtetele ja struktuuridele takistavad naiste juurdepääsu vastutavatele ja juhtivatele ametikohtadele ka soolised stereotüübid ja raskused töö ning perekondlike kohustuste tasakaalustamisel. Seetõttu peab poliitika, mille eesmärk on edendada naiste ja meeste võrdset osalemist otsustusprotsessis ja otsuseid tegevatel ametikohtadel, olema mitmekülgne ja tegelema probleemi peapõhjustega. Alljärgnevalt nimetatakse valdkondi, kus on vaja meetmeid võtta.

3.1. Pere- ja eraeluga seotud kohustuste võrdne jaotumine naiste ja meeste vahel

Töö- ja eraelu ühitamise poliitika on peamine lahendus pikaajastele majanduslikele ja demograafilistele probleemidele ning seetõttu tuleks seda kasvu stimuleerimiseks tugevdada. Naiste ja meeste töö ja eraelu parem tasakaalustatus nõuab, et tasustatud ja tasustamata tööle kuluv aeg jaotuks õiglasemalt. Naised kulutavad rohkem aega kodustele ja perekondlikele kohustustele kui mehed. Töö- ja pereelu ühitamise meetmed peavad olema suunatud ka meestele, sest soolise võrdõiguslikkuse edendamine tähendab muutusi ja uusi võimalusi mõlema sugupoole jaoks.

- Taskukohaste, kättesaadavate ja kvaliteetsete teenuste arendamine laste ja muude ülalpeetavate hooldamiseks võimaldab rohkematel naistel tulla tööturule ja seal püsida ning parandab nii naiste kui ka meeste töö- ja eraelu tasakaalu. Täielikult tuleks ära kasutada struktuurifondide ja EAFRD¹⁶ võimalusi kvaliteetsete teenuste rahastamiseks.
- Töö- ja eraelu ühitamise poliitika peab jätma nii naistele kui ka meestele ruumi isiklike valikute tegemiseks paindlikku töö- ja puhkusekorralduse alal. Sellised meetmed nagu näiteks isapuhkus võivad julgustada mehi jagama vanemlikke ja muid hoolduskohustusi võrdselt naistega.

¹⁶

Euroopa Maaelu Arengu Põllumajandusfond

- Töö- ja eraelu ühitamise poliitikat tuleb rakendada töökohtadel kõikidel tasanditel, et naiste ja meeste aja õiglasem kasutamine muutuks normiks ja ühtlustuks suhtumine naiste ja meeste vajadusse tasakaalustada töö- ja pereelu.
- Seadusandjatel tuleks kiiresti vastu võtta ettepanekud vaadata läbi kaks direktiivi¹⁷, mis käsitlevad rasedus- ja sünnituspuhkust ning füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsevate naiste õigusi. Need ettepanekud annavad konkreetse panuse töö- ja eraelu tasakaalu parandamisse ELis.

3.2. Stereotüüpide kaotamine, et võimaldada naistel ja meestel oma potentsiaali täielikult ära kasutada.

Soolised stereotüübid on kultuurilised ja sotsiaalsed hoiakud rollide ja ülesannete suhtes, mida tavapäraselt peetakse „mehelikeks“ või „naiselikeks“. Need võivad mõjutada naiste ja meeste valikuvõimalusi õpingutes ja töös ning põhjustada tööturul soolist segregatsiooni. Need stereotüübid mõjutavad tööaja, sissetuleku ja perekondlike kohustuste ebavõrdset jaotumist naiste ja meeste vahel; samuti takistavad nad naiste karjääri edenemist ja naiste nimetamist otsuste langetamisega seotud ametikohtadele. Seega tähendab sooliste stereotüüpide vastu võitlemine, et kõrvaldatakse tööturul visalt püsivate sooliste lõhede algpõhjus.

- Lapsed ja noored vajavad ühiskonnas stereotüübivabu naiste ja meeste rollimudeleid. Diskrimineerivad tavad ja hoiakud tuleks haridusmaterjalidest ja -meetoditest, õpetusest ja kutsenõustamisest kaotada.
- Koolitus ja teadvustustegevus töökohtadel võib kaotada soolised eelarvamused ja muuta niiviisi stereotüüpilist töökultuuri naiste ja meeste rollide ja võimete osas, sealhulgas juhtivatel ametikohtadel olevate naiste suhtes valitsevaid hoiakuid.
- Meediat, sealhulgas reklaamitööstust, tuleks innustada edastama soolistest stereotüüpidest vaba kuvandit ja sisu, eelkõige naistest, kes töötavad otsuste tegemisega seotud ametikohtadel.

3.3. Naiste ja meeste võrdse osalemise edendamine otsuste tegemisega seotud ametikohtadel

Naiste ja meeste võrdne osalemine otsustusprotsessis on demokraatlik ja majanduslik vajadus. Praeguses majandusolukorras on veelgi olulisem mobiliseerida kõik anded. Praegu ei ole aeg raisata oskusi ja tootmispotentsiaali iganenud ettekujutuste tõttu naiste ja meeste rollist ja juhtimisvõimest. On leitud¹⁸, et naiste olemasolu juhtkonna hulgas ning ettevõtte finantsiline ja organisatsiooniline tulemuslikkus on omavahel positiivselt seotud. Investeeringud soolisse tasakaalu ettevõtluses ja juhtimises võib parandada äriühingu juhtimist ja kasumlikkust.

- Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse edendamine otsuste tegemisel nõuab tugevamat pühendumust ja partnerlust kõikidel tasanditel: valitsustes, piirkondlikes ja kohalikes võimuorganites, erakondades, sotsiaalpartnerite, ärijuhtide ja

¹⁷ Vt joonealused märkused nr 9 ja 10.

¹⁸ Näiteks McKinsey Women Matter Report (2007); Vinnicombe, Susan, Singh, Val (2003); Catalyst (2004).

personalivaliku alal töötavate inimeste hulgas, valitsusvälistes organisatsioonides, haridusasutustes, meedias, meeste ja naiste hulgas.

- Et tasakaalustatum osalemine otsuste tegemisel saaks olla edukas, on vaja konkreetset poliitikat ja tulemuslikke meetmeid, sealhulgas vajaduse korral positiivseid samme, võrdõiguslikkuse kavasid, juhendamist ja eesmärgistatud koolitamist. Kõik ametissenimetamised, värbamised, töö ja oskuste hindamised, palgad ja edutamised peaksid olema läbipaistvad ja sooliselt erapooletud. Tähtis on teha süstemaatilist tööd võitluses diskrimineerimise ning moraalse ja seksuaalse ahistamise vastu.
- Tuleb parandada ELi tasandil olemasolevate võrreldavate andmete kogumist, analüüsimist ja levitamist soo järgi jaotatuna, et toetada soolise võrdõiguslikkuse jälgimist otsuste tegemisel. Vaja on kvantitatiivseid ja kvalitatiivseid uuringuid liikmesriikides kasutusele võetud strateegiate tulemuste kohta, sealhulgas positiivsete meetmete, nagu näiteks kvootide kohta. Tuleks edendada hea tava vahetamist ja levitamist, kaasa arvatud juhtival ametikohal olevate naiste võrgustike loomist.
- Valimissüsteemid avaldavad mõju naiste osalusele ja esindatusele. Erakondi ning Euroopa Parlamenti ja riikide parlamente tuleks julgustada võtma oma vastavate vastutusalade piires konkreetseid meetmeid, et kaasata rohkem naisi ja parandada naiste ja meeste tasakaalustatud esindatust hääletusnimekirjades ja valitavatele ametikohtadele esitatud kandidaatide hulgas.

3.4. Soolise võrdõiguslikkuse parem teadvustamine ja mõistmine

Poliitiline pühendumus soolisele võrdõiguslikkusele on viimase paari aasta jooksul suurenenud nii ELi kui ka liikmesriikide tasandil. See pühendumus tuleb aga muundada tegevuseks ja edusammudeks soolise võrdõiguslikkuse suunas kõikides liikmesriikides. See nõuab kõikidelt osalistelt teadmisi ja arusaamist teguritest, mis põhjustavad soolist ebavõrdsust, ning mehhanismidest ja vahenditest, mille abil seda ebavõrdsust vähendada. Piisavad ressursid ja struktuurid on otsustava tähtsusega; samuti tuleb parandada suutlikkust integreerida sooline võrdõiguslikkus kõikidesse tegevusvaldkondadesse. Ulatuslikum ja parem teabevahetus peaks tõstma teadlikkust sooküsimustest ja tegema need nähtavamaks ja mõistetavamaks kõikidel ühiskonna tasanditel.

- Soolise võrdõiguslikkuse integreerimist poliitikasse tuleb tugevdada poliitika kujundamises osalejate intensiivsema koolitamise ja suutlikkuse suurendamisega, seades eesmärgiks selle vahendi tõhusama kasutamise sooperspektiivi integreerimisel kõikidesse tegevusvaldkondadesse ja meetmetesse.
- Sellist suutlikkuse suurendamist toetab soolise statistika ja näitajate väljatöötamine olemasolevate andmete põhjal, sealhulgas sooperspektiivi integreerimine poliitika analüüsi ja jälgimisse.
- Paremad teadmised ja parem arusaamine sooküsimustest kõikidel ühiskonna tasanditel, sh teabevahetustegevuse kaudu omandatu, tõstab teadlikkust nii huvirühmade hulgas kui kogu ühiskonnas.

4. KOKKUVÕTE

Käesolevas aruandes on välja toodud peamised naiste ja meeste võrdõiguslikkuse valdkonnas 2008. aastal registreeritud edusammud ning visandatud ees seisvad proovikivid. Selles kontekstis tuleb rõhutada järgmist:

- kui tähtis on kindlustada positiivseid tulemusi poliitilise valmisoleku kaudu tegelda soolise võrdõiguslikkuse küsimusega ning tagada üldpõhimõtted ja kõigi kodanike õigused ELi õigusaktide, sh direktiivide 2002/73/EÜ (võrdse kohtlemise kohta tööhõives), 2004/113/EÜ (võrdse kohtlemise kohta seoses kaupade ja teenuste kättesaadavusega) ja 2006/54/EÜ¹⁹ (millega sõnastatakse uuesti seitse võrdse kohtlemise direktiivi) korrektse ülevõtmise kaudu;
- kaks ettepanekut, millega muudetakse direktiive 92/85/EMÜ (rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate kaitse) ja 86/613/EMÜ (füüsilisest isikust ettevõtjate ja pereettevõtetes töötavate „abistavate abikaasade“ kaitse);
- sotsiaalpartnerite algatatud läbirääkimised kokkuleppe sõlmimiseks muu perekondlikel põhjustel võetava puhkuse kohta;
- jõupingutuste jätkamine lastehoiuteenuste osutamist käsitlevate Barcelona eesmärkide täitmiseks ning muude teenuste väljatöötamine naiste ja meeste töö- ja eraelu tasakaalu parandamiseks;
- toetus naiste ja meeste tasakaalustatud esindatuse aktiivsele edendamisele Euroopa Parlamendi valimistel aastal 2009 ja naiste nimetamist kõrgeimatele poliitilistele ametikohtadele Euroopa Liidu institutsioonides.

Pidades silmas, kui suure panuse võib sooline võrdõiguslikkus anda majanduskasvu, tööhõivesse ja sotsiaalsesse ühtekuuluvusse, kutsub komisjon Euroopa Ülemkogu üles innustama liikmesriike käesolevas aruandes visandatud väljakutsetele viivitamata vastama ja kinnitama veelkord oma tahet käsikäes sotsiaalpartnerite ja kodanikuühiskonnaga integreerida soo mõõde kõikidesse poliitikavaldkondadesse.

¹⁹

Direktiiv 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (uuestisõnastamine).