

FI

FI

FI



EUROOPAN YHTEISÖJEN KOMISSIO

Bryssel 27.2.2009
KOM(2009) 77 lopullinen

**KOMISSION KERTOMUS NEUVOSTOLLE, EUROOPAN PARLAMENTILLE,
EUROOPAN TALOUS- JA SOSIAALIKOMITEALLE JA ALUEIDEN
KOMITEALLE**

Naisten ja miesten tasa-arvo – 2009

{SEK(2009) 165}

SISÄLLYSLUETTELO

1.	Johdanto	3
2.	Tärkeimmät kehityssuunnat	4
2.1	Erot naisten ja miesten välillä	4
2.2	Poliittinen ja lainsäädännöllinen kehitys.....	6
3.	Haasteet ja poliittiset suuntaviivat	8
3.1	Kannustaminen yksityis- ja perhe-elämän velvollisuuksien tasapuoliseen jakamiseen naisten ja miesten kesken	8
3.2	Stereotyypioiden poistaminen, jotta naiset ja miehet voivat hyödyntää täysimittaisesti potentiaaliaan	9
3.3	Naisten ja miesten tasa-arvoisen päätöksentekoon osallistumisen edistäminen	9
3.4	Tietoisuuden lisääminen sukupuolten tasa-arvoa koskevista kysymyksistä ja niiden ymmärtämisen parantaminen	10
4.	Päätelmät	11

1. JOHDANTO

Euroopan neuvoston pyynnöstä Euroopan komissio raportoi joka vuosi edistyksestä kohti sukupuolten tasa-arvoa ja esittelee tulevaisuuden haasteita ja ensisijaisia tavoitteita. Vuonna 2008 naisten ja miesten tasa-arvon etenemissuunnitelma oli puolivälissä. Kyseisessä suunnitelmassa vahvistetaan komission sitoumus sukupuolten tasa-arvon edistämiseen. Jäsenvaltiot antoivat samanlaisen sitoumuksen Euroopan tasa-arvosopimuksessa. Yhteiset ponnistelut ovat johtaneet myönteisiin tuloksiin, erityisesti naisten työllisyydessä, mutta yleisesti ottaen edistys on yhä liian hidasta useimmilla osa-alueilla ja sukupuolten tasa-arvo on vielä kaukana. Useammat naiset ovat tulleet työmarkkinoille, minkä seurauksena Lissabonin tavoitteet ovat lähempänä. Edistyminen laadullisessa tavoitteessa (parempia työpaikkoja) ei kuitenkaan ole samalla tasolla kuin edistyminen määrällisessä tavoitteessa (enemmän työpaikkoja). Naiset tekevät yhä miehiä useammin osa-aikatyötä, naisia on enemmän vähemmän arvostetuissa töissä ja vähemmän arvostetuilla aloilla, naiset saavat keskimäärin miehiä pienempää palkkaa ja heitä on vähemmän vastuutehtävissä.

Tämän kertomuksen antamisajankohtana maailmantalous on laskusuhdanteessa¹ yleisen talouskriisin vuoksi, joka heijastuu kielteisesti Euroopan unionin kasvuun ja työllisyyteen. Epäsuotuisan suhdannekehityksen lievittämiseksi on tärkeämpää kuin koskaan investoida inhimilliseen pääomaan ja sosiaaliseen infrastruktuuriin sekä suoda naisille ja miehille mahdollisuus hyödyntää kaikkia voimavarojaan. Komissio vahvisti uudistetussa sosiaalisessa toimintaohjelmassa² sitoumuksensa luoda uusia ja parempia työpaikkoja EU:n kasvu- ja työllisyysstrategian puitteissa. Sukupuolten tasa-arvo on olennainen tekijä tämän strategian onnistumisen kannalta ja välttämätön työvoimapulaan ja uusien taitojen tarpeeseen vastaamiseksi³. Tällä hetkellä lähes 60 prosenttia kaikista yliopistotutkinnon suorittaneista on EU:ssa naisia, mutta naisten osuus tiede- ja teknologia-alan tutkinnoista on edelleen pieni. Vieläkin on olemassa tekijöitä, jotka estävät naisia hyödyntämästä potentiaaliaan täysimittaisesti ja pääsemästä työpaikkoihin ja asemiin, joihin heillä on pätevyys. Vaikeudet työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa ovat yksi suurimmista esteistä naisten työllisyydelle ja urakehitykselle. Sitkeät sukupuolistereotyytiat rajoittavat naisten ja miesten opiskelu- ja uravalintoja ja johtavat sukupuolen mukaan eriytyneisiin työmarkkinoihin. Lisäksi talouskasvun hidastuminen vaikuttaa todennäköisesti enemmän naisiin kuin miehiin, sillä naisten työpaikat ovat useammin epävarmoja.

Tässä kertomuksessa käsitellään haasteita ja poliittisia ratkaisuja, joilla poistetaan naisten ja miesten täysimittaisen työmarkkinaosallistumisen esteitä. Lisäksi kertomuksessa käsitellään sitä, kuinka tärkeää on korjata sukupuolten epätasapaino päätöksenteossa, erityisesti ottaen huomioon, että EU:n päätöksentekuelinten kuten Euroopan parlamentin ja komission koostumus tulee muuttumaan huomattavasti vuonna 2009. Vaikka talouskasvun hidastuminen on muuttanut tilannetta, on tärkeää jatkuvasti vahvistaa sukupuolten tasa-arvoon tähtääviä toimintalinjoja. Vuosikymmeniä jatkuneet yhteiset ponnistelut eivät ole pelkästään parantaneet

¹ KOM(2008) 800.

² KOM(2008) 412.

³ KOM(2008) 868.

naisten asemaa ja oikeuksia, vaan myös tukeneet yhteiskuntiemme taloudellista ja sosiaalista kehitystä.

2. TÄRKEIMMÄT KEHITYSSUUNNAT

2.1. Erot naisten ja miesten välillä

Naisten ja miesten tasa-arvo ei ole pelkästään tavoite: se on edellytys kasvua, työllisyyttä ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta koskevien EU:n tavoitteiden saavuttamiselle. Naisten lisääntyvä osallistuminen työmarkkinoille takaa heidän taloudellisen riippumattomuutensa ja lisäksi vaikuttaa merkittävästi taloudelliseen kehitykseen ja sosiaaliturvajärjestelmien kestävyys. Koska naisia on enemmän epävarmoissa työpaikoissa lyhytaikaisilla sopimuksilla, talouskasvun hidastuminen vaikuttaa työmarkkinoilla todennäköisemmin naisiin. On erittäin tärkeää jatkaa ja vahvistaa sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistamista ja joustoturvajärjestelyjä työllisyys- ja sosiaalipolitiikan alalla sekä ponnistella edelleen naisten ja miesten täysimittaisen työmarkkinaosallistumisen esteiden poistamiseksi.

Naisten työllisyys EU:ssa oli 51,1 prosenttia vuonna 1997; se nousi 58,3 prosenttiin vuonna 2007, ja on nyt lähellä Lissabonin tavoitetta, joka on 60 prosenttia vuoteen 2010 mennessä. Jäsenvaltioiden välillä on kuitenkin suuria eroja, ja luvut vaihtelevat niissä 36,9 prosentista 73,2 prosenttiin. Naisten ja miesten työllisyysasteiden keskimääräinen ero on kaventumassa. Se oli 17,1 prosenttiyksikköä vuonna 2000 ja laski 14,2 prosenttiyksikköön vuonna 2007. Jos kuitenkin verrataan sellaisten **naisten ja miesten työllisyysasteita, joilla on huollettavana alle 12-vuotiaita lapsia**, tämä sukupuolten välinen ero lähes kaksinkertaistuu. Lisäksi naisten työllisyysaste laskee 12,4 prosenttiyksikköä, kun he saavat lapsia, mutta perheellisten miesten työllisyysaste nousee 7,3 prosenttiyksikköä. Tämä kuvastaa sitä, että hoitovastuu jakautuu epätasaisesti, lastenhoitopalveluja ei ole riittävästi ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista koskevat politiikat ovat puutteellisia.

Työssä käyvistä naisista 31,2 prosenttia oli **osa-aikatyössä** vuonna 2007. Tämä on neljä kertaa enemmän miehiin verrattuna. Vaikka osa-aikatyö ja muut joustavat työjärjestelyt voivat heijastaa henkilökohtaisia mieltymyksiä, **kotiin ja perheeseen liittyvien velvollisuuksien epätasainen jakautuminen** johtaa siihen, että naiset valitsevat miehiä useammin tällaisia järjestelyjä. EU:ssa yli 6 miljoonaa naista ikäluokassa 25–49 vuotta sanoo joutuvansa jättämään työelämän tai tekemään osa-aikatyötä perhevelvollisuuksien takia⁴.

Sekä naisten että miesten työ- ja perhe-elämän parempi yhteensovittaminen on välttämätöntä sukupuolten tasa-arvon ja myös Lissabonin tavoitteiden saavuttamiseksi. Kohtuuhintaisten ja laadukkaiden lastenhoitopalvelujen kehittäminen on elintärkeää, jotta molemmat vanhemmat voivat yhdistää työ- ja perhe-elämän. Jäsenvaltioiden asettamien lastenhoitopalvelujen kehittämistä koskevien tavoitteiden, niin sanottujen Barcelonan tavoitteiden⁵, saavuttaminen

⁴ Eurostat, työvoimatutkimus, 2006.

⁵ Barcelonassa maaliskuussa 2002 kokoontunut Eurooppa-neuvosto totesi, että ”jäsenvaltioiden olisi poistettava pidäkkeitä naisten osallistumiselta työvoimaan ja pyrittävä tarjoamaan lastenhoitopalvelujen kysynnän huomioon ottaen ja kansallisten asiaa koskevien malliensä mukaisesti

edellyttää vielä paljon toimia, jotta lastenhoitopalvelujen tarjonta saadaan tyydyttävälle tasolle, erityisesti alle kolmivuotiaiden lasten osalta. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamispolitiikoilla on merkitystä myös vastattaessa väestörakenteen muutokseen liittyviin haasteisiin. Jäsenvaltiot, joissa syntyvyys on suurin, ovat tällä hetkellä myös niitä maita, joka ovat helpottaneet eniten työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista ja joissa naisten työllisyysaste on korkea.

Naiset ovat edistyneet myös **koulutuksessa**: vuonna 2006 naisten osuus yliopistotutkinnon suorittaneista EU:ssa oli 58,9 prosenttia (56,7 prosenttia vuonna 2004). Sukupuolieroja on kuitenkin edelleen opiskelualan suhteen, erityisesti tekniikan alalla (valmistuneista 18 prosenttia naisia) ja tietokonealalla (20 prosenttia naisia), kun taas naiset ovat vallitsevassa asemassa liike-elämän, hallinnon ja oikeuden aloilla (60 prosenttia). Naiset ovat yhä miehiä jäljessä uusien teknologioiden käytössä ja heidän on vaikea päästä erikoistuneempiin tieto- ja viestintätekniikka-alan työpaikkoihin.

Naisten korkea koulutustaso ei heijastu suoraan naisten asemassa työmarkkinoilla. Naiset työskentelevät pääasiassa naisvaltaisilla aloilla ja naisvaltaisissa ammateissa, ja he työskentelevät edelleen alemmissa työluokissa, joissa on vähemmän ylenemismahdollisuuksia. **Ammatti- ja alakohtainen eriytyminen** on pysynyt lähes ennallaan useimmissa jäsenvaltioissa viime vuosina, mikä osoittaa, että naisten työllisyys on lisääntynyt aloilla, joilla jo oli enemmän naisia. Tasaisempi sukupuolijakauma opinnoissa ja ammateissa voisi auttaa täyttämään tulevat ammattitaitoon liittyvät ja työmarkkinoiden tarpeet.

Yksi työmarkkinoiden sukupuolen mukaisen eriytymisen seurauksista on sitkeä sukupuolten välinen **palkkaero** (EU:ssa keskimäärin 17,4 prosenttia⁶), joka johtuu osittain siitä, että vähemmän arvostetuissa työpaikoissa ja asemissa on enemmän naisia kuin miehiä. Naiset työskentelevät todennäköisemmin osa-aikaisesti ja keskeyttävät uransa perhesyistä, mikä todennäköisesti vaikuttaa kielteisesti palkkaan, urakehityksen ja kertyneisiin eläkeoikeuksiin. Tämä vaikuttaa myös köyhyysriskiin, erityisesti kun on kyse yksinhuoltajista, jotka useimmiten ovat naisia (köyhyysriski 32 prosenttia), ja yli 65-vuotiaista naisista (köyhyysriski 21 prosenttia eli 5 prosenttiyksikköä suurempi kuin miesten). Naisiin kohdistuu myös suurempi riski työttömyyden lisääntyessä, sillä he työskentelevät miehiä useammin määräaikaaisilla sopimuksilla (15 prosenttia verrattuna 13,9 prosenttiin).

Huolimatta siitä, että yhä useammat naiset ovat korkealle koulutettuja ja naisten osallistuminen työmarkkinoille on kasvussa, miehiä on yhä paljon naisia enemmän politiikan ja liike-elämän vastuutehtävissä, erityisesti ylimmällä tasolla. **Naispuolisten johtajien**⁷ lukumäärä EU:ssa on pysynyt viime vuosina vakaana keskimäärin 30 prosentissa. Useimmissa jäsenvaltioissa luvut ovat vieläkin pienempiä. Naisjohtajien osuus suurten pörssiyhtiöiden hallituksissa on 3 prosenttia kaikkialla EU:ssa, kun taas yritysten hallitusten jäsenistä yksi kymmenestä on nainen. EU:n kansallisissa keskuspankeissa ei ole naispuolisia pääjohtajia, ja naisten

lastenhoitopalveluja vuoteen 2010 mennessä vähintään 90 prosentille kolmevuotiaista ja sitä vanhemmista alle kouluikäisistä lapsista ja vähintään 33 prosentille alle kolmevuotiaista lapsista”.

⁶ Eurostat, 2007 (uusiin yhdenmukaistettuihin EU-lähteisiin perustuva luku) – ks. tilastoliite asiakirjassa SEC(2009) XXX.

⁷ Pääjohtajat ja toimitusjohtajat sekä pienempien yritysten johtajat.

osuus niiden korkeimman tason päätöksentekoeleimissä on ainoastaan 16 prosenttia. Tämä on ristiriitaista ottaen huomioon, että naispuolisia opiskelijoita on liike-elämän, hallinnon ja oikeuden aloilla miehiä enemmän.

Politiikan alalla useimmissa EU:n maissa on viime vuosikymmenen aikana tapahtunut myönteistä kehitystä, mutta kehitys on hidasta ja luvut ovat edelleen alhaisia. Naispuolisten **parlamentin jäsenten** keskimääräinen osuus nousi 24 prosenttiin vuonna 2008, kun se vuonna 1997 oli 16 prosenttia. Kansalliset luvut vaihtelevat kuitenkin 9 prosentista 46 prosenttiin. Yksitoista jäsenvaltiota ylittää 30 prosenttia, jota pidetään välttämättömänä vähimmäistasona, jotta naisilla olisi merkittävää vaikutusvaltaa politiikassa. Jäsenvaltioiden hallituksissa neljännes **ministereistä** on naisia, mutta naisministereiden määrä vaihtelee jäsenvaltioissa nolasta 60 prosenttiin. **Euroopan unionin toimielimissä** on tapahtunut jonkin verran edistystä, mutta naiset ovat edelleen aliedustettuina johtopaikoissa. Ainoastaan kolme kymmenestä Euroopan parlamentin jäsenestä on naisia.

2.2. Poliittinen ja lainsäädännöllinen kehitys

Yksi vuoden 2008 tärkeimmistä aloitteista sukupuolten tasa-arvon saavuttamiseksi oli Euroopan komission hyväksymät useat toimet, joiden tavoitteena on **työ- ja yksityiselämän tasapainon parantaminen**⁸. Yksi ehdotus koskee äitiysajan suojaa koskevan direktiivin 92/85/ETY muuttamista⁹. Suurimpiin ehdotettuihin muutoksiin kuuluu äitiysloman vähimmäiskeston pidentäminen 14 viikosta 18 viikkoon periaatteessa ilman ansionmenetyksiä. Komissio ehdotti lisäksi itsenäisiä ammatinharjoittajia ja perheyriyksissä työskenteleviä 'avustavia puolisoja' koskevien direktiivin 86/613/ETY säännösten vahvistamista¹⁰. Komissio on tarkastellut kertomuksessa¹¹ edistystä lastenhoitojärjestelyjen kehittämisessä jäsenvaltioissa. Se päätteli, että useimmat jäsenvaltiot eivät täytä Barcelonan tavoitteita vuoteen 2010 mennessä.

Komission käynnistettyä kaksivaiheisen kuulemisen **työmarkkinaosapuolet ovat aloittaneet neuvottelut muista perhevapaista** kuin äitiyslomasta. Jäsenvaltiot jatkoivat yhteistyötään **eurooppalaisen perheallianssin** puitteissa, joka tarjoaa EU:n tason foorumin jäsenvaltioiden väliselle keskustelulle perhepolitiikasta sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista koskevista kysymyksistä. Useimmat jäsenvaltiot ovat tunnustaneet työ- ja perhe-elämän yhteensovittamispolitiikkojen merkityksen vastattaessa taloudellisiin ja väestörakenteellisiin haasteisiin. Useita toimenpiteitä on otettu käyttöön. Muun muassa lastenhoitopalvelujen saatavuutta on parannettu (Saksa, Yhdistynyt kuningaskunta ja Alankomaat), isyysvapaita on parannettu (Ruotsi, Saksa, Kreikka, Liettua ja Espanja) ja isien roolia on tehty tunnetuksi (Slovenia).

Komissio jatkoi vertailukelpoisten EU:n tason tietojen keräämistä naisten ja miesten lukumäärästä päätöksentekoeleimissä, ja viimeaikaisessa raportissa vahvistettiin, että naiset ovat edelleen selkeästi aliedustettuja myönteisestä kehityksestä huolimatta¹².

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.

Useat jäsenvaltiot ovat toteuttaneet toimenpiteitä edistääkseen sukupuolten tasa-arvoa johtotasemissa (esim. Espanja, Suomi, Ranska, Portugali, Itävalta, Tanska, Puola ja Kypros). Vuonna 2008 luotiin **EU:n verkosto edistämään naisten asemaa taloudellisissa ja poliittisissa päätöksentekotehtävissä**. Verkosto luo foorumin hyvien käytänteiden vaihtamiseen olemassa olevien EU:n tason verkostojen välillä.

Naisten ja miesten tasa-arvoinen osallistuminen poliittiseen päätöksentekoon oli yksi ensisijaisista aiheista Slovenian puheenjohtajakaudella osana Pekingin toimintaohjelman seuranta. Ministerineuvosto hyväksyi kesäkuussa 2008 päätelmät naisten osallistumisesta poliittiseen päätöksentekoon ja **sukupuolistereotyyppien** poistamisesta yhteiskunnasta. Tämä oli yksi Saksan, Portugalin ja Slovenian muodostaman puheenjohtajakolmikron ensisijaisista aiheista. Vuoden 2007 lopussa komissio käynnisti koulutus- ja tiedotusaloitteen, jonka tavoitteena on antaa yrityksille, erityisesti pienille ja keskisuurille yrityksille, tietoja niistä eduista, joita sukupuolistereotyyppien poistaminen tuo mukanaan. Lisäksi meneillään on kampanja, jonka tavoitteena on saada tytöt kiinnostumaan tieto- ja viestintätekniikan ammateista ja naiset pysymään näiden alojen työpaikoissa.

Myös naisten ja miesten **tasa-arvoista kohtelua** koskeva EU:n lainsäädäntö edistää tämän alan kehitystä. Komissio seurasi vuonna 2008 tiiviisti direktiivien 2002/73/EY¹³ ja 2004/113/EY¹⁴ täytäntöönpanoa ja toteutti tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jäsenvaltiot saattavat kyseiset direktiivit oikea-aikaisesti ja moitteettomasti osaksi kansallista lainsäädäntöään. Komissio aloitti joitakin jäsenvaltioita vastaan rikkomusmenettelyn direktiivin 2002/73/EY virheellisestä täytäntöönpanosta. Avoinna on edelleen 20 menettelyä. Direktiivin 2004/113/EY osalta 12:ta jäsenvaltiota vastaan aloitettiin rikkomusmenettely, koska ne eivät olleet ilmoittaneet kansallista täytäntöönpanosäännöstä. Näistä menettelyistä seitsemän oli edelleen kesken vuoden 2008 lopussa.

Komissio tarkastelee myös parhaillaan, riittääkö EU:n voimassa oleva **samapalkkaisuutta** koskeva lainsäädäntö poistamaan sukupuolten väliset palkkaerot vuonna 2007 annetun tiedonannon¹⁵ mukaisesti. Se on käynnistänyt sukupuolten välisiä palkkaeroja koskevan tiedotuskampanjan. Useat jäsenvaltiot ovat reagoineet sukupuolten välisiin palkkaeroihin erityisillä aloitteilla, esimerkiksi Yhdistynyt kuningaskunta (julkisia viranomaisia koskeva tasa-arvovelvoite sekä naisia ja työtä käsittelevä komissio), Ranska (huomioiminen palkkaneuvotteluissa työmarkkinaosapuolten tasolla), Suomi (kansallinen samapalkkaisuusstrategia), Ruotsi (pakollinen vuotuinen samapalkkaisuusohjelma kaikille vähintään kymmenen työntekijän yrityksille) ja Belgia (vuotuinen raportointi ja työntekijöiden tasa-arvoisten arviointijärjestelmien käyttöönotto).

Euroopan tasa-arvoinstituuttia ollaan perustamassa. Kun instituutti aloittaa toimintansa, se tarjoaa uutta teknistä tukea yhteisön toimielimille ja jäsenvaltioille.

¹³ Direktiivi 2002/73/EY miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY muuttamisesta.

¹⁴ Direktiivi 2004/113/EY miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta tavaroiden ja palvelujen saatavuuden ja tarjonnan alalla.

¹⁵ KOM(2007) 424.

3. HAASTEET JA POLIITTISET SUUNTAVIIVAT

Yleisenä tavoitteena on löytää tehokas ja kestävä ratkaisu talouskasvun hidastumiseen ja pienentää moninkertaisia lyhyen ja pitkän aikavälin seurauksia myös työmarkkinoilla. Naisten työssäkäynti on ollut merkittävä kantava voima EU:n työmarkkinoilla Lissabonin strategian käynnistämisen jälkeen. Sen vuoksi sukupuolten tasa-arvoa koskevat kysymykset on otettava huomioon vastattaessa näihin haasteisiin, sillä naisiin ja miehiin voi kohdistua erilainen vaikutus. Sukupuolten tasa-arvoa koskevat politiikat ovat osoittautuneet tehokkaiksi vastauksiksi näihin haasteisiin, ja jäsenvaltioiden olisi edelleen pyrittävä hyödyntämään paremmin sekä naisten että miesten taitoja ja voimavaroja ja vahvistettava joustoturvapolitiikkojen sukupuoliulottuvuutta.

Sitkeät sukupuolten väliset erot vahvistavat, että on tärkeää poistaa naisten täysimittaisen työmarkkinaosallistumisen esteet. Syvälle juurtuneet sukupuolistereotyytiat muokkaavat naisten ja miesten rooleja yhteiskunnassa ja vaikuttavat sukupuolten eriarvoisuuteen palkkauksessa ja palkattomassa työssä. Sen vuoksi on tärkeää taistella niitä vastaan. Perhevelvollisuuksien epätasainen jakautuminen saattaa johtaa siihen, että naiset pikemminkin kuin miehet valitsevat joustavia työjärjestelyjä ja keskeyttävät työuransa. Tämä saattaa vaikuttaa kielteisesti naisten urakehitykseen, tuloihin, eläkeoikeuksiin ja taloudelliseen riippumattomuuteen. Sen vuoksi politiikoissa, joilla edistetään naisten osallistumista työmarkkinoille, on sovellettava yhdenmukaista lähestymistapaa, johon sisältyy strategioita sukupuolistereotyypioiden poistamiseksi ja toimenpiteitä sekä naisten että miesten työ- ja perhe-elämän tasapainon parantamiseksi.

Sukupuolistereotyytiat ja vaikeudet työ- ja perhevelvollisuuksien yhteensovittamisessa hankaloittavat naisten pääsyä vastuu- ja johtotehtäviin näkyvien ja näkymättömien syrjivien käytäntöjen ja rakenteiden lisäksi. Sen vuoksi politiikkojen, joiden tavoitteena on edistää naisten ja miesten tasa-arvoista osallistumista päätöksentekoprosesseihin, on oltava monitahoisia ja niiden on poistettava pääasialliset syyt ongelmaan. Seuraavassa käsitellään osa-alueita, joilla tarvitaan toimenpiteitä.

3.1. Kannustaminen yksityis- ja perhe-elämän velvollisuuksien tasapuoliseen jakamiseen naisten ja miesten kesken

Yhteensovittamispolitiikat ovat tärkein vastaus pitkäaikaisiin taloudellisiin ja väestörakenteellisiin haasteisiin, ja sen vuoksi niitä olisi vahvistettava kasvun edistämiseksi. Jotta sekä naisten että miesten työ- ja perhe-elämä olisi paremmin tasapainossa, palkalliseen ja palkattomaan työhön käytetty aika olisi jaettava tasapuolisemmin. Naisten aikaa on sidottu enemmän kotitöihin ja perhevelvollisuuksiin kuin miesten. Yhteensovittamistoimenpiteiden on kohdistuttava myös miehiin, sillä sukupuolten tasa-arvon edistäminen merkitsee muutoksia ja uusia mahdollisuuksia sekä miehille että naisille.

- Kohtuuhintaisten, helposti saatavien ja laadukkaiden hoitopalvelujen kehittäminen lapsille ja muille huollettaville antaa useammille naisille mahdollisuuden tulla työmarkkinoille ja pysyä niillä ja helpottaa niin naisten kuin miestenkin työ- ja

perhe-elämän yhteensovittamista. Rakennerahastoja ja maaseuturahastoa¹⁶ olisi hyödynnettävä täysimääräisesti laadukkaiden palvelujen rahoittamisessa.

- Yhteensovittamispolitiikkojen on sallittava sekä naisille että miehille valinnanvapaus joustavien työjärjestelyjen ja lomajärjestelyjen suhteen. Isyysloman kaltaiset järjestelyt saattavat kannustaa miehiä jakamaan naisten kanssa tasapuolisesti vanhemmuuteen liittyvät ja muut hoitovelvollisuudet.
- Yhteensovittamispolitiikat on pantava täytäntöön työpaikan kaikilla tasoilla, jotta naisten ja miesten työajan tasapuolisemmasta jakautumisesta tulee normi ja asenteet sekä naisten että miesten tarpeeseen sovitaa yhteen työ- ja perhe-elämä muuttuvat ymmärtäväisemmiksi.
- Lainsäätäjien on hyväksyttävä nopeasti äitiyslomaa ja itsenäisinä ammatinharjoittajina toimivien naisten oikeuksia koskevien direktiivien¹⁷ muutosehdotukset. Kyseiset ehdotukset edistävät konkreettisesti työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista EU:ssa.

3.2. Stereotyyppien poistaminen, jotta naiset ja miehet voivat hyödyntää täysimittaisesti potentiaaliaan

Sukupuolistereotyyppit ovat kulttuurisia ja sosiaalisia asenteita sitä kohtaan, mitä perinteisesti pidetään miesten ja naisten rooleina ja tehtävinä. Ne saattavat vaikuttaa naisten ja miesten opiskelu- ja uravalintoihin ja johtaa sukupuolen mukaan eriytyneisiin työmarkkinoihin. Nämä stereotyyppit vaikuttavat siihen, että työaika, tulot ja perhevelvollisuudet jakautuvat naisten ja miesten välillä epätasaisesti. Ne myös estävät naisten urakehitystä ja nimittämistä päätöksentekoasemiin. Sen vuoksi sukupuolistereotyyppioita vastaan taisteleva merkitsee sitä, että poistetaan perimmäinen syy sitkeisiin sukupuolten välisiin eroihin työmarkkinoilla.

- Lapsilla ja nuorilla on oltava stereotyyppioista poikkeavia nais- ja miespuolisia roolimalleja yhteiskunnassa. Opetusmateriaaleista ja -menetelmistä, opetuksesta ja ammatinvalinnanohjauksesta olisi poistettava syrjivät käytännöt ja asenteet.
- Koulutus ja tiedottaminen työpaikoilla voi poistaa sukupuoleen perustuvia ennakkoluuloja ja siten muuttaa stereotyyppioihin perustuvia työkulttuureja siltä osin, mitkä ovat naisten ja miesten rooleja ja taitoja, ja myös asenteita johtotehtävissä olevia naisia kohtaan.
- Tiedotusvälineitä ja mainosalaa olisi kannustettava esittämään stereotyyppioista poikkeavia kuvia etenkin päättävässä asemassa olevista naisista.

3.3. Naisten ja miesten tasa-arvoisen päätöksentekoon osallistumisen edistäminen

Naisten ja miesten tasa-arvoinen osallistuminen päätöksentekoon on demokraattinen ja taloudellinen välttämättömyys. Nykyisessä taloudellisessa tilanteessa on entistä tärkeämpää ottaa käyttöön kaikki taidot. Nyt ei ole oikea aika haaskata taitoja ja tuotantopotentiaalia naisten ja miesten rooleja ja johtajuuskykyjä koskevien

¹⁶

Euroopan maaseudun kehittämisen maatalousrahasto EAFRD.

¹⁷

Ks. alaviitteet 9–10.

vanhentuneiden käsitysten vuoksi. On havaittu¹⁸, että naisjohtajien ja taloudellisen ja organisatorisen suorituskyvyn välillä on myönteinen suhde. Investoiminen sukupuolten tasa-arvoon liike-elämässä ja hallinnossa voi parantaa yritysjohdon valvontaa ja kannattavuutta.

- Naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen päätöksenteossa edellyttää voimakkaampaa sitoutumista ja kumppanuutta kaikilla tasoilla: tämä koskee hallituksia, alue- ja paikallisviranomaisia, poliittisia puolueita, työmarkkinaosapuolia, yritysjohtajia, henkilöstöosastoja, kansalaisjärjestöjä, oppilaitoksia, tiedotusvälineitä sekä miehiä ja naisia.
- Jotta tasapainoisempi osallistuminen päätöksentekoon johtaisi tuloksiin, se edellyttää erityisiä politiikkoja ja tehokkaita toimenpiteitä, joihin sisältyy tarvittaessa positiivisia erityistoimia, tasa-arvosuunnitelmia, mentorointia ja kohdennettua koulutusta. Nimitysten, rekrytoinnin, työn ja taitojen arvioinnin, palkkauksen ja ylennysten olisi oltava avoimia, eikä niissä saa harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää. On tärkeää tehdä järjestelmällistä työtä syrjinnän sekä moraalisen ja sukupuolisen häirinnän torjumiseksi.
- EU:n tasolla nykyisin saatavilla olevien, vertailukelpoisten sukupuolen mukaan eriteltyjen tietojen keruuta, analysointia ja jakamista on parannettava, jotta voidaan tukea sukupuolten tasa-arvon valvontaa päätöksenteossa. On tehtävä määrällisiä ja laadullisia selvityksiä jäsenvaltioissa käyttöön otettujen strategioiden tuloksista, esimerkiksi kiintiöiden kaltaisista positiivista erityistoimenpiteistä. Olisi edistettävä hyvien käytäntöjen vaihtamista ja levittämistä, muun muassa johtoasemassa olevien naisten verkostojen kehittämistä.
- Vaalijärjestelmät vaikuttavat naisten osallistumiseen ja edustukseen. Poliittisia puolueita sekä EU:n parlamenttia ja kansallisia parlamentteja olisi kannustettava vastuualueidensa mukaisesti toteuttamaan erityisiä toimenpiteitä naisten osallistumisen lisäämiseksi ja sen varmistamiseksi, että naiset ja miehet ovat tasapuolisemmin edustettuina vaalilistoilla ja nimityksissä luottamustehtäviin.

3.4. Tietoisuuden lisääminen sukupuolten tasa-arvoa koskevista kysymyksistä ja niiden ymmärtämisen parantaminen

Poliittinen sitoumus sukupuolten tasa-arvoon on vahvistunut muutaman viime vuoden aikana sekä EU:n että jäsenvaltioiden tasolla. Tämä sitoumus on kuitenkin muutettava toimenpiteiksi ja edistykseksi kohti sukupuolten tasa-arvoa kaikissa jäsenvaltioissa. Tämä edellyttää sitä, että kaikki toimijat tuntevat ja ymmärtävät ne tekijät, jotka johtavat sukupuolten eriarvoisuuteen, sekä mekanismit ja välineet eriarvoisuuden pienentämiseksi. Riittävät voimavarat ja rakenteet ovat elintärkeitä, ja kapasiteettia sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistamiseksi on parannettava. Tiedotusta lisäämällä ja parantamalla tehdään sukupuolten tasa-arvoa koskevat kysymykset tunnetuiksi, näkyvämmiksi ja ymmärrettäviksi kaikilla yhteiskunnan tasoilla.

¹⁸

Esimerkiksi Mc Kinsey Women Matter Report (2007); Vinnicombe, Susan, Singh, Val (2003); Catalyst (2004).

- Sukupuolten tasa-arvon vahvistamista on vahvistettava lisäämällä politiikan tekoon osallistuvien koulutusta ja valmiuksien kehittämistä tavoitteena tämän välineen tehokkaampi käyttö sukupuolinäkökohdan huomioon ottamiseksi kaikissa politiikoissa ja toimissa.
- Nykyisin saatavilla oleviin tietoihin perustuvien sukupuolia koskevien tilastojen laatiminen ja indikaattoreiden kehittäminen ja sukupuolinäkökohdan huomioon ottamisen sisällyttäminen politiikan analysointiin ja seurantaan tukevat tällaista valmiuksien kehittämistä.
- Sukupuolten tasa-arvoa koskevien kysymysten parempi tunteminen ja ymmärtäminen kaikilla yhteiskunnan tasoilla lisää sekä sidosryhmien että yleisön tietoisuutta.

4. PÄÄTELMÄT

Tässä kertomuksessa esitetään tärkeimmät saavutukset naisten ja miesten tasa-arvoon liittyvissä kysymyksissä vuonna 2008 ja käsitellään tulevia haasteita. On tarpeen painottaa seuraavia seikkoja:

- sellaisten positiivisten tulosten vahvistaminen, joita on saavutettu sukupuolten tasa-arvoa koskevan poliittisen sitoumuksen ja perusperiaatteiden ja kaikkien kansalaisten oikeuksien takaamisen osalta panemalla EU:n lainsäädäntö asianmukaisesti täytäntöön, mukaan luettuina direktiivit 2002/73 yhdenvertaisesta kohtelusta työssä, 2004/113 yhtäläisestä kohtelusta työn, tavaroiden ja palvelujen saatavuudessa ja 2006/54, joka on uudelleenlaadittu toisinto seitsemästä yhtäläistä kohtelua koskevasta direktiivistä¹⁹;
- direktiivejä 92/85/ETY (äitiysajan suoja) ja 86/613/ETY (ammattinharjoittajat ja perheyriyksissä työskentelevät 'avustavat puoliset') koskevat kaksi muutosehdotusta;
- työmarkkinaosapuolten aloittamat neuvottelut muita perhevapaita koskevasta sopimuksesta;
- ponnistusten jatkaminen lastenhoitopalvelujen tarjontaa koskevien Barcelonan tavoitteiden saavuttamiseksi ja muiden sellaisten palvelujen kehittämiseksi, jotka helpottavat sekä naisten että miesten työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista;
- naisten ja miesten tasapainoisen edustuksen aktiivinen tukeminen Euroopan parlamentin vuoden 2009 vaaleissa ja naisten nimittäminen korkeimpiin poliittisiin virkoihin Euroopan unionin toimielimissä;

Ottaen huomioon vaikutuksen, joka sukupuolten tasa-arvolla voi olla kasvuun, työllisyyteen ja sosiaaliseen yhteenkuuluvuuteen, komissio pyytää Eurooppa-neuvostoa kehottamaan jäsenvaltioita viipymättä vastaamaan tässä kertomuksessa kuvailtuihin haasteisiin siten, että ne vahvistavat sitoumuksensa ottaa

¹⁹ Direktiivi 2006/54/EY miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (uudelleenlaadittu toisinto).

sukupuolinäkökulma huomioon kaikilla politiikan aloilla yhteistyössä työmarkkinaosapuolten ja kansalaisyhteiskunnan kanssa.