



**EUROOPA LIIDU
NÕUKOGU**

**Brüssel, 15. veebruar 2011 (23.02)
(OR. en)**

6571/11

**SOC 129
ECOFIN 73
EDUC 31
JAI 116
COHOM 51**

SAATEMÄRKUSED

Saatja: Euroopa Komisjoni peasekretär,
allkirjastanud Jordi AYET PUIGARNAU, direktor

Kättesaamise kuupäev: 14. veebruar 2011

Saaja: Pierre de BOISSIEU, Euroopa Liidu Nõukogu peasekretär

Teema: Komisjoni talituste töödokument: naiste ja meeste võrdõiguslikkuse
valdkonnas saavutatud edu kohta - 2010. aasta aruanne

Käesolevaga edastatakse delegatsioonidele komisjoni dokument SEK(2011) 193 lõplik.

Lisatud: SEK(2011) 193 lõplik



EUROOPA KOMISJON

Brüssel, 11.02.2011
SEK(2011) 193 lõplik

KOMISJONI TALITUSTE TÖÖDOKUMENT

**NAISTE JA MEESTE VÕRDÕIGUSLIKKUSE VALDKONNAS SAAVUTATUD EDU
KOHTA
2010. AASTA ARUANNE**

SISUKORD

1.	Sissejuhatus	3
2.	Võrdväärne majanduslik iseseisvus	3
3.	Võrdne tasu võrdse ja võrdväärse töö eest	7
4.	Võrdõiguslikkus otsustamistasandil	9
5.	Väärikus, isikupuutumatus ning soolise vägivalga lõpetamine	12
6.	Sooline võrdõiguslikkus väljaspool Euroopa Liitu	13
7.	Juhtimine	14
8.	Kokkuvõte	15

1. SISSEJUHATUS

Sooline võrdõiguslikkus on põhiõigus, mis on tagatud Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikliga 23. Lisaks sellele on Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklis 8 sätestatud: „Kõigi oma asjaomaste meetmete puhul on liidu eesmärk meeste ja naiste ebavõrdsuse kaotamine ja võrdõiguslikkuse edendamine.” Komisjon kinnitas taas kord oma toetust soolisele võrdõiguslikkusele, kui ta võttis vastu naiste harta¹ ning naiste ning meeste võrdõiguslikkuse strateegia 2010–2015².

Sooline võrdõiguslikkus on väga oluline ka ELi majanduskasvu, tööhõive ja sotsiaalse ühtekuuluvuse eesmärkide saavutamiseks. Euroopa 2020. aasta strateegias, mis on liidu põhidokument aruka, jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvu tagamiseks, on seatud eesmärk on tõsta 2020. aastaks 20–64-aastaste naiste ja meeste tööhõive määr 75 %-ni. Kuna praegu töötab 62,5 % naistest,³ peab naiste tööhõive paranema nii kvantitatiivselt kui ka kvalitatiivselt.

Tegemist on esimese aruandega pärast Euroopa 2020. aasta ja komisjoni uue naiste ja meeste võrdõiguslikkuse strateegiate vastuvõtmist. Selles on kirjeldatud soolise võrdõiguslikkuse arengut ELis ning on esitatud statistika kõigi seotud valdkondade ja liikmesriikide edusammude kohta. Aruandes antakse ülevaade naiste harta ja nimetatud strateegia viiest prioriteetsest valdkonnast, mis on võrdväärne majanduslik iseseisvus; võrdne tasu võrdse ja võrdväärse töö eest; võrdõiguslikkus otsustamistasandil väärikus, isikupuutumatus ja soolise vägivalda lõpetamine ning sooline võrdõiguslikkus väljaspool Euroopa Liitu. Aruanne esitatakse 2011. aasta märtsis EPSCO nõukogule ja see on aluseks soolise võrdõiguslikkuse dialoogi raames korraldatavatele aruteludele.

2. VÕRDVÄÄRNE MAJANDUSLIK ISESEISVUS

Jätkuv osalemine tööhõives tagab naistele elukestva majandusliku iseseisvuse ja piisavad pensionid. 2009. ja 2010. aasta vahel⁴ vähenes naiste ja meeste **tööhõivemäärade erinevus** 0,4 protsendipunkti 13,3 %-lt 12,9 %-ni. ELi liikmesriikides on olukord siiski väga erinev. Maltal, Itaalias ja Kreekas on ELi madalaimad naiste tööhõive määrad, samas kui Leedus, Eestis ja Lätis on meeste tööhõive madalaimal tasemel. Alates 2009. aastast on kriisi tõttu suurenenud nii meeste kui ka naiste tööpuudus, mis on praegu⁵ võrdsel tasemel (9,6 % mõlema soo puhul).

Naiste tööhõive arengu analüüsi raskendab aga tõsiasi, et paljud naised teevad osaajatööd. 2009. aastal töötas Euroopas **osalise tööajaga** 31,4 % naistest ja 8,1 % meestest. Tähelepanuväärne on see, et riikides, kus naiste tööhõive on ligi 75 % (Taani, Madalmaad ja Rootsi), on ka kõrgeim osaajatöötajate määr.

¹ KOM(2010) 78.

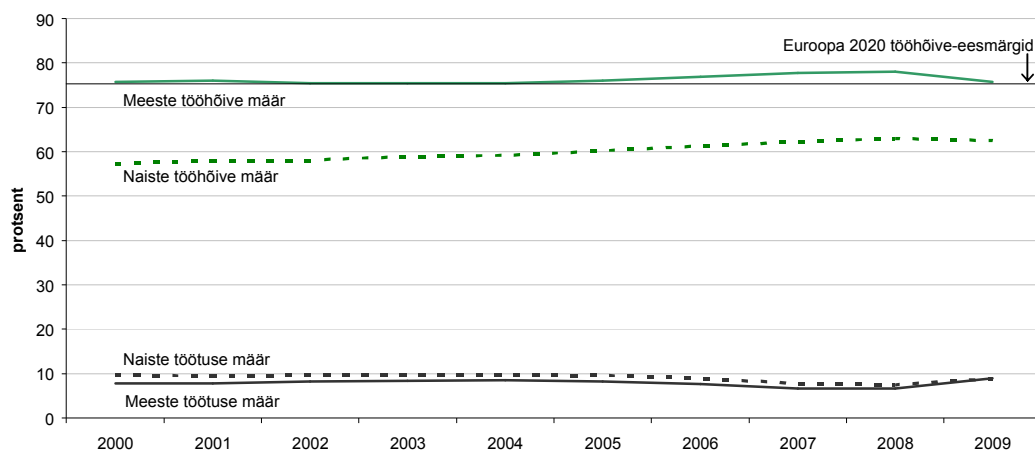
² KOM(2010) 491.

³ Vanuses 20–64, 2009. Aruandes esitatud andmed pärinevad Eurostatilt, kui ei ole nimetatud muud allikat.

⁴ 2009. ja 2010. aasta teise kvartali andmed.

⁵ Oktoober 2010

Tööhõive ja töötuse määrad (naised ja mehed vanuses 20-64) ELi liikmesriikides - 2000-2009

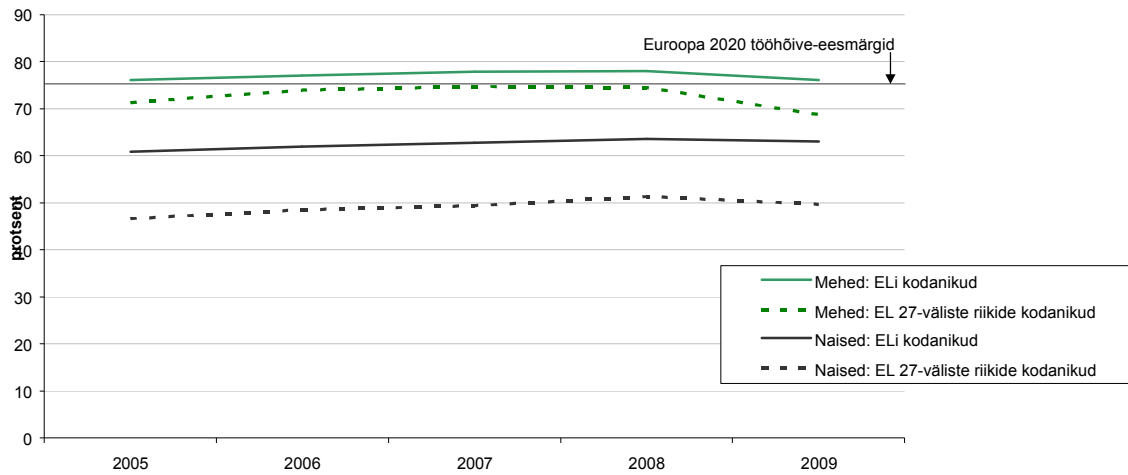


Allikas: Eurostat, tööjõu-uuring, aasta keskmised näitajad.

Euroopa 2020. aasta strateegia, mida komisjon tutvustas 2010. aasta märtsis, visandab pildi EList 10 aasta pärast – aruka, jätkusuutliku ja kaasava majandusega piirkond, kus on saavutatud kõrge tööhõive ja tootlikkus ning sotsiaalne ühtekuuluvus. Praegune **lõhe meeste ja naiste tööhõivemäärade vahel** näitab selgelt vajadust suurendada naiste osalust tööturul, et saavutada Euroopa 2020. aasta strateegias eesmärgiks seatud 75 %. Euroopa naiste üldine tööhõive määr on 62,5 %, aga teatavad naisterühmad on Euroopa 2020. aasta strateegia eesmärkidest eriti kaugel. Kolmandate riikides jääb naiste tööhõive määr alla 50 %, kusjuures roma naiste puhul on see veel neli korda madalam⁶.

⁶ Rahvusvahemused ja roma naised Euroopas: kas soolise võrdõiguslikkuse küsimus? Ekspertühma kokkuvõtlik aruanne soolise võrdõiguslikkuse, sotsiaalse kaasatuse, tervishoiu ja pikaajalise hoolduse kohta, 2010.

Tööhõivemäärad kodakondsuse järgi (naised ja mehed vanuses 20- 64) ELi liikmesriikides - 2005-2009



Allikas: Eurostat, tööjuu-uuring, aasta keskmised näitajad.

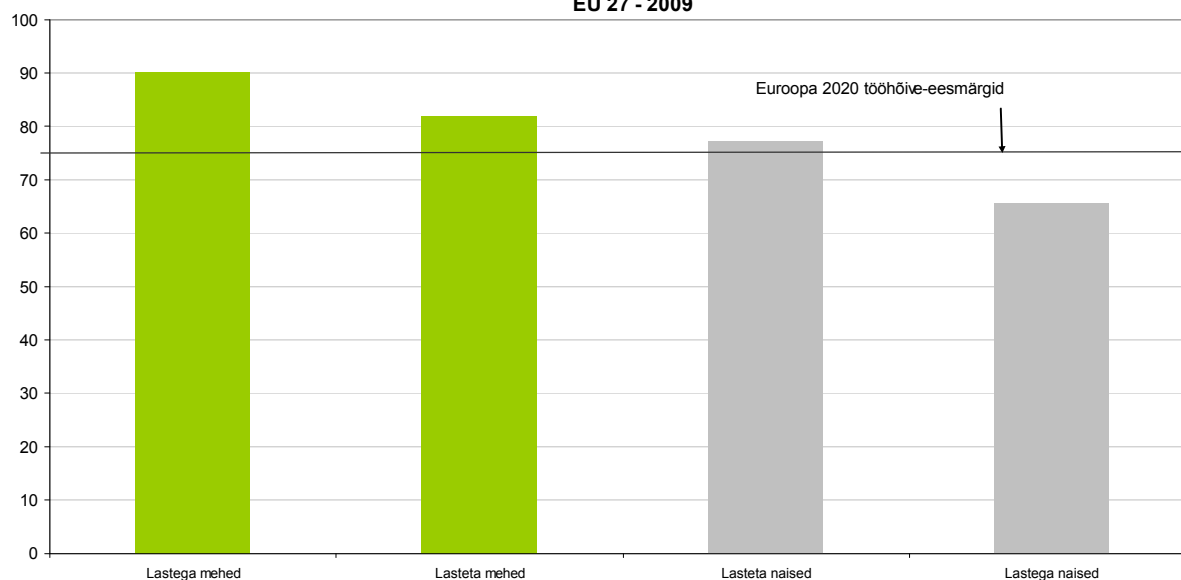
Naiste madalate tööhõivemäärade peapõhjus on raskused **töö, pere- ja eraelu ühitamisel**. Lastega naiste tööturul osalemise määr on 11,5 protsendipunkti madalam kui lasteta naistel, samas kui lastega meeste vastav näitaja on 8,5 protsendipunkti kõrgem kui lasteta meestel. Lisaks ei soodusta halvasti kavandatud maksu- ja toetussüsteemid, sh ühismaksustamine – eriti kui napib taskukohaseid ja kvaliteetseid lastehoiuasutusi – leibkonna teise tuluteenija tööleminekut.

Lapsevanemaks olemise mõju naiste tööhõivele on väike Portugalis ja Sloveenias, aga märkimisväärne Eestis, Ungaris, Slovakkias ja Tšehhi Vabariigis. Pere loomise mõju meeste tööhõivele on positiivne, ulatudes 1,9 protsendipunktist Taanis 13,3 protsendipunktini Leedus. Mõnes liikmesriigis on võetud seadusandlikke meetmeid selle dilemma lahendamiseks. Tänu uutele õigusaktidele on nüüd Saksa lapsevanematel paindlikum juurdepääs koolitusabile: neil on vaba voli otsustada, kas nad tahavad lapsi kasvatada, läbida koolituskursuse või töötada. Rootsisis makstakse emadele ja isadele võrdselt toetust, et õhutada neid vanemapuhkust võrdsemalt jagama.

Et lapsevanematel, eriti aga naistel oleks võimalik valida töö ja lastekasvatamise vahel, on äärmiselt oluline pakkuda **kvaliteetseid, taskukohaseid ja kättesaadavaid lastehoiuteenuseid**. Näiteks Poolas esitati parlamendile laste päevahoidu käsitleva õigusakti eelnõu. Siiski ei ole enamikus liikmesriikides veel saavutatud 2002. aastal seatud Barcelona eesmärke, mis nägid ette paremate lastehoiuvõimaluste loomise 2010. aastaks⁷.

⁷ 2002. aastal Barcelonas toimunud Euroopa Ülemkogul lepiti kokku, et aastaks 2010 peavad liikmesriigid tagama lastehoiuvõimalused vähemalt 90 protsendile lastest vanuses kolmest aastast kuni kohustusliku koolieani ning vähemalt 33 protsendile alla kolmeaastastest lastest.

**Naiste ja meeste (vanuses 25-49) tööhõivemäärad
sõltuvalt sellest, kas neil on alla 12aastaseid lapsi
EU 27 - 2009**



Allikas: Eurostat, Euroopa tööjõu-uuring, aasta keskmised näitajad.
Märkus: SE kohta andmed puuduvad.

Naiste ja terve ühiskonna jaoks muudab **puudega inimeste ja eakate eest hoolitsemise** veelgi raskemaks rahvastiku vananemine. Naised hoolitsevad tihti nii laste kui ka eakate sugulaste eest, vahel lausa samal ajal. ELis tunnistab 30 % perekohustustega naistest, et nad ei tööta või teevad osaajatööd sellepärast, et laste ja teiste ülalpeetavate jaoks napib hooldusasutusi. Madalmaades, Soomes ja Rootsis on selliseid naisi alla 10 %, kui Lätis ja Rumeenias on nende osakaal üle 80 %.

Euroopa sotsiaalpartnerite leppe rakendamisega pikendab läbivaadatud **lapsehoolduspuhkuse direktiiv**⁸ kummagi vanema puhkust kolmelt kuult neljale kuule, millest vähemalt ühte kuud ei saa teisele vanemale üle kanda. Kuna lapsevanem jääb väljavõtmata puhkusekuust lihtsalt ilma, on isad motiveeritud oma puhkusepäevad välja võtma. 2010. aastal võeti vastu direktiiv **füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate meeste ja naiste võrdse kohtlemise** põhimõtte kohaldamise kohta⁹. See oli esimene liidu tasandi õigusakt, milles käsitleti füüsilisest isikust ettevõtjate ja nende abikaasade või elukaaslaste rasedus- ja sünnitustoetust.

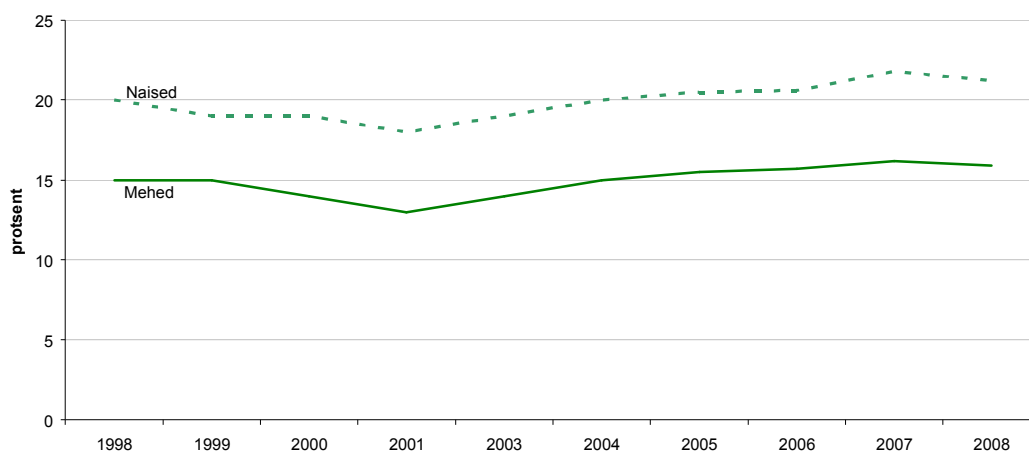
Kuna naised ja vaesus on Pekingi tegevusprogrammi (BPfA) probleemsemad valdkonnad, seati Euroopa 2020. aasta strateegia üheks prioriteediks aidata vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse ohust välja vähemalt 20 miljonit inimest. See muudaks paljude meeste ja naiste elu: üldiselt on meeste seas kodutuid rohkem, kuid üle 65aastaste seas on vaesusrisk tunduvalt suurem naiste kui meeste hulgas (21 % vs. 16 % 2008. aastal). See lõhe ületab 10 protsendipunkti Bulgaarias, Küprosel, Soomes ja Rootsis ning 15 protsendipunkti Eestis, Leedus ja Sloveenias. Mis puudutab vananemist, siis koostab komisjon praegu täisväärtusliku eluperioodi pikendamist käsitlevat Euroopa innovatsioonipartnerluse katseprojekti. Eakate tervise ja elukvaliteedi parandamine ning innovaatiliste toodete, seadmete ja teenuste arendamine soodustab naiste naasmist tööturule ja ettevõtete laiendamist, mis omakorda ergutab konkurentsi ja majanduskasvu.

⁸ Direktiiv 2010/18/EÜ.

⁹ Direktiiv 2010/41/EÜ.

2010. aasta oli **vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse vastu võitlemise Euroopa aasta**. Sellele teemale oli pühendatud mitu algatust, sh **roheline raamat pensionide kohta**,¹⁰ mis rõhutasid soolise ebavõrdsuse kaotamise tähtsust.

**Eakate vaesusrisk pärast sotsiaaltoetuste maksmist
(naised ja mehed vanuses 65 aastat ja rohkem) 1998-2008**



Allikas: Eurostat, sissetuleku ja elamistingimuste uuring, aasta keskmised näitajad.
1998-2004: EU 25, 2005-2008: EU 27
2002. aasta kohta andmed puuduvad

Vaesusrisk ohustab eriti **rahvusvähemustesse kuuluvaid ja roma naisi**. Teatistes „Romade sotsiaalne ja majanduslik integratsioon Euroopas”¹¹ tuuakse esile ELi ja liikmesriikide ühist vastutust romade sotsiaalsel kaasamisel ja soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise tähtsust.

3. VÕRDNE TASU VÕRDSE JA VÕRDVÄÄRSE TÖÖ EEST

Rohkem kui 50 aastat tagasi sõlmiti Rooma leping, milles rõhutati põhimõtet, et **naised ja mehed peavad saama võrdse või võrdväärse töö eest võrdset tasu**, aga ikkagi teenivad naised ELis praegu keskmiselt 17,5 % vähem kui mehed ning viimastel aastatel ei ole see palgalõhe vähenenud. See erinevus ulatub ligi 31 %-st Eestis alla 5 %-ni Itaalias. ELi teadusuuringute valdkonnas on meeste ja naiste palgalõhe keskmiselt¹² 25 %. Neid juhtumeid, kus sooline palgaerinevus on väike, saab seletada tõsiasjaga, et naiste osalus tööhõives on madal ja töötavate naiste palgad on kõrgemad (haridustaseme ja elukutsega seotud põhjused)¹³. Liikmesriigid on võrdset töötasu käsitlevad **ELi õigusaktid** täielikult üle võtnud, kuid palgaerinevusi ei saa tõenäoliselt kaotada üksnes õiguslike vahenditega. Palgalõhel on mitmesuguseid keerukaid põhjusi, nagu sooline diskrimineerimine, aga ka haridusega seotud ebavõrdsused, tööturu horisontaalne ja vertikaalne segregatsioon, raskused töö, pere- ja eraelu ühitamisel, perekohustuste ja kodutööde ebavõrdne jaotus, läbipaistmatus tasustamisel ning

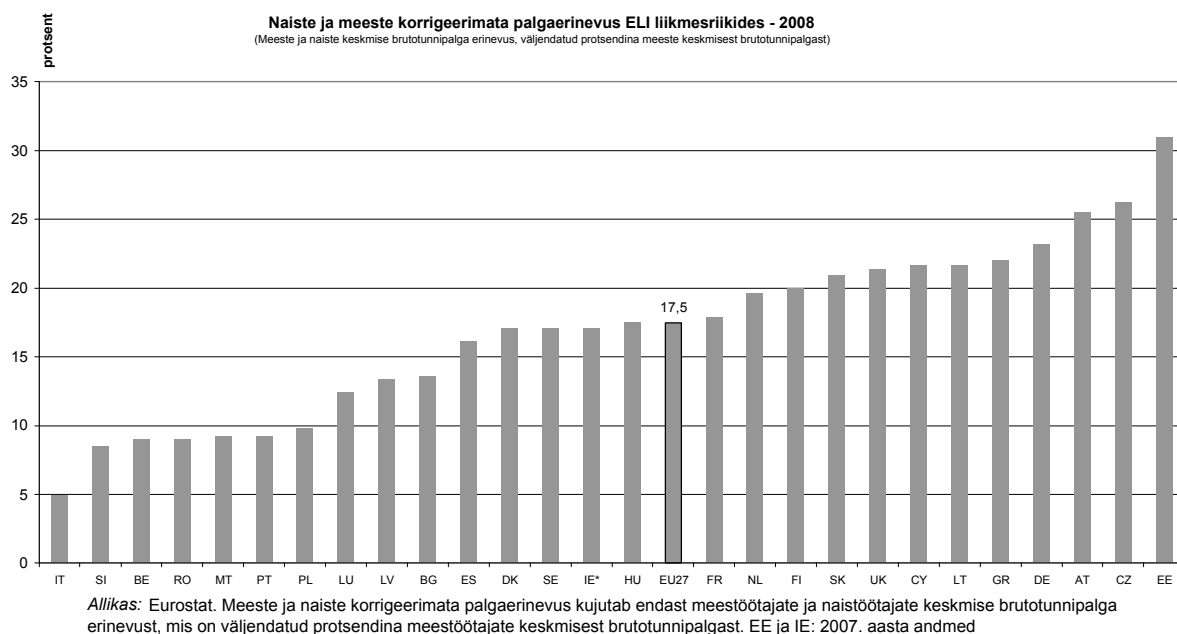
¹⁰ KOM(2010) 365

¹¹ KOM(2010) 133

¹² Euroopa Komisjoni teadusuuringute peadirektoraat, väljaanne „She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science”.

¹³ „The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators”, eesistujariigi Belgia aruanne 2010.

soorollide mõju haridus- ja kutsevalikutele. Belgia eesistumisaajal vastuvõetud ülemkogu järeldused meeste ja naise palgaerinevuste kohta on siin oluliseks teetähiseks¹⁴.



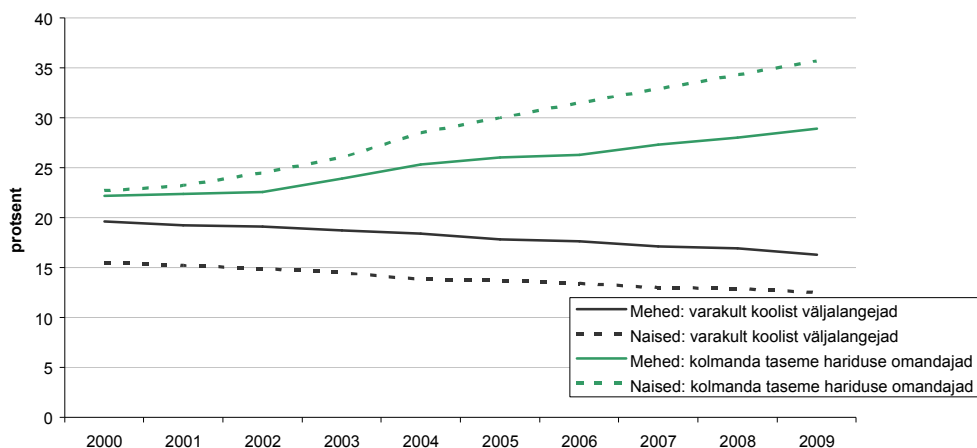
Komisjon tahab suurendada **teadlikkust** ikka veel püsiva palgalõhe põhjustest ja vahenditest, kuidas selle vastu võidelda. ELi 2010. aasta meeste ja naiste palgaerinevuste alase teadlikkuse suurendamise kampaaniat reklaamiti 27 liikmesriigi pealinnade transpordivõrgus ning piirkondlikes ja riiklikes ajalehtedes. Kampaania levitamises osalevad ka ligikaudu 300 kontaktpunkti¹⁵ 27 liikmesriigis. Loodi ka palgalõhe kalkulaator. Tuginedes sellele kampaaniale ja teadlikkuse suurendamise päevadele, mida on korraldatud mitmes liikmesriigis juhtimaks tähelepanu sellele, kui palju peavad naised meestest rohkem töötama sama palga väljateenimiseks, korraldab komisjon 2011. aasta kevadel esmakordselt **võrdse töötasu Euroopa päeva**.

¹⁴ Nõukogu kutsus oma järeldustes liikmeriike välja töötama või jätkuvalt kohaldama laiahaardelist meetmepaketti, et võidelda kõigi soolise palgaerinevuse põhjustega, mis tulenevad soolisest diskrimineerimisest tööturul.

¹⁵ Sealhulgas sotsiaalpartnerid, tööhõive-/sotsiaal-/võrdõiguslikkuse ministrid, soolisele võrdõiguslikkusele pühendunud valitsusvälised organisatsioonid ning riiklikud ja eraõiguslikud värbamisagentuurid.

Varakult õpingud või koolituse katkestanud isikud ja kolmanda taseme hariduse omandamine

EU 27 - 2000-2009



Allikas: Eurostat, tööjõu-uuring, aasta keskmised näitajad.

Üks meeste ja naiste palgaerinevuse peamisi põhjusi on nende haridus- ja kutsevalikud¹⁶. Euroopa 2020. aasta strateegia eesmärgiks on jõuda olukorrani, kus vähemalt 40 % noortest omandab kolmanda taseme hariduse ja varakult koolist väljalangenute arv on alla 10 %. Praegu on peaaegu kõikides liikmesriikides koolist väljalangenute seas rohkem noormehi, kusjuures kõrgkooli lõpetanuid on rohkem noorte naiste seas. 2009. aastal omandasid edukalt kõrghariduse 35,7 % naistest ja 28,9 % meestest vanuses 30–34. 60 % vastselt ülikooli lõpetanutest on naised. Sellest hoolimata töötab enamus naisi madalalpalgalistes sektorites (tervishoiu- ja hooldusteenused, haridussektor jne), samas kui üle 64 % arvuti- ja inseneriteaduste lõpetajatest on mehed. Seetõttu on segregatsioon kutsealadel endiselt kõrge. Mõned liikmesriigid on juba rakendanud strateegiaid soolise segregatsiooni vastu võitlemiseks, kuid vaid vähestes riikides keskendutakse noorukite ja meeste õppealastele valikutele. Näiteks Saksamaal käivitati programm, mille eesmärk on suurendada kvalifitseeritud meestöötajate osakaalu laste päevahoiu asutustes¹⁷.

4. VÕRDÕIGUSLIKKUS OTSUSTAMISTASANDIL

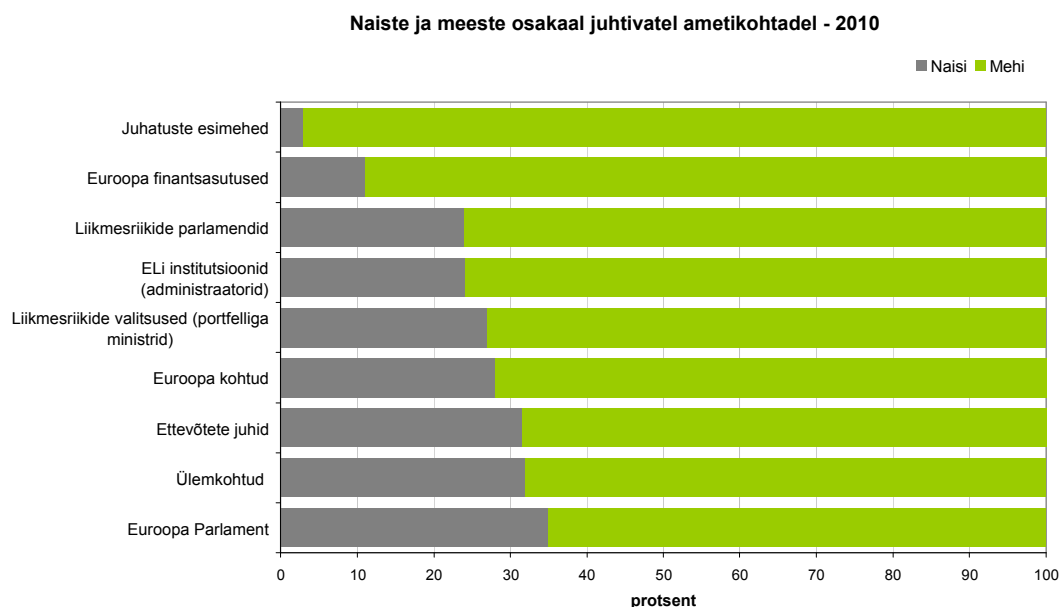
Hierarhiaredelil ülespoole liikudes kohtab üha vähem naisi. Nende naiste osakaal, kes on juhtival ametikohal poliitikas või majanduses, ei ole viimase aastaga muutunud. 2010. aastal olid kolme ELi liikmesriigi (Saksamaa, Soome ja Slovakkia) valitsusjuhid naised ning naiste arv ühekojalistes parlamentides või parlamentide alamkodades oli 24 %, üks protsendipunkt rohkem kui 2005. aastal. Naisparlamendisaadikute osakaal oli üles 40 % Madalmaades ja alla 10 % Maltal ja Ungaris. Liikmesriikide kõrgetasemeliste ministrite seas¹⁸ kasvas naiste protsent 22 %-lt (2005) 27 %-le (2010). Kuna see arv on liiga väike, on riigid hakanud reageerima. Näiteks soovitas Iiri parlamendi (Oireachtas) põhiseaduslike küsimuste ühiskomitee hiljuti poliitilistel parteidel astuda konkreetseid samme, et saavutada oma

¹⁶ Vt joonealune märkus 13

¹⁷ Vt muid meetmeid dokumendis „Gender Differences in Education Outcomes” (www.eurydice.org).

¹⁸ Portfelliga ministrid.

liikmete seas sooline võrdõiguslikkus, sh valimiskandidaatide valikul. Kreekas korraldati enne hiljutisi kohalikke valimisi teavitus- ja teadlikkuse suurendamise kampaania naiste poliitikas osalemise kohta. Poolas ja Hispaanias on kandidaatide sooline tasakaal valimisnimekirjades kohustuslik.



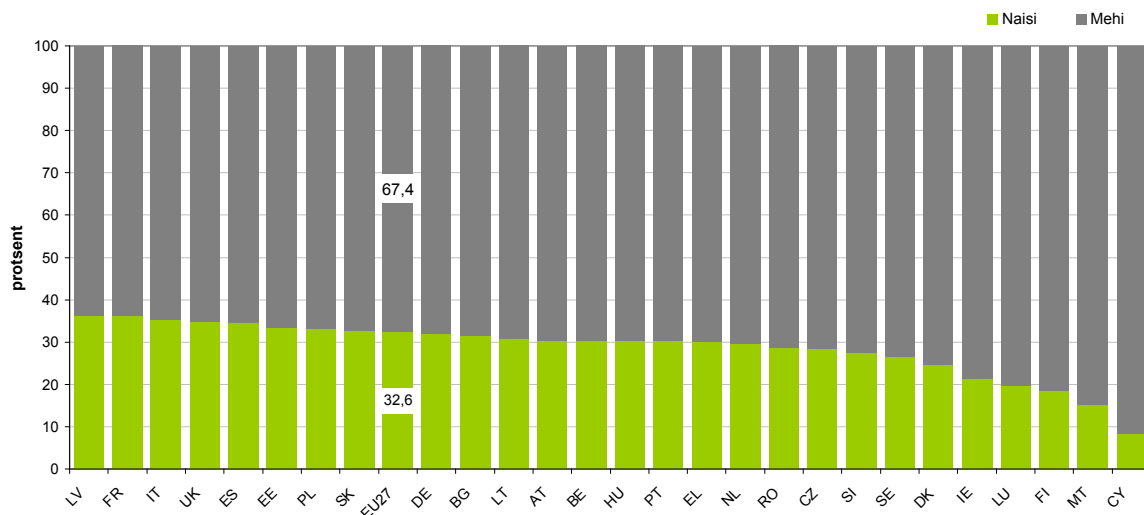
Allikas: Eurostat ja Euroopa Komisjoni andmebaas juhtivatel ametikohtadel töötavate naiste ja meeste kohta
 NB: Ettevõtte juhi määratlus hõlmab ISCO (International Standard Classification of Occupations) kategooriaid 121 (direktorid ja tegevjuhid) ja 13 (väiksemate ettevõtete juhid).

Ka majanduselus jätab sooline tasakaal soovida. Kuna naiste osakaal tööturul ja haridusvallas on kasvanud, võiks eeldada, et naiste oskusi ja andeid rakendatakse üha tõhusamalt. Siiski on praegu vaid 3 % börsil noteeritud suurettevõtetest¹⁹ valinud naise oma kõrgeima otsustuspädeva organi etteotsa. Euroopas on olukord riigiti väga erinev: Rootsis ja Soomes on üle 25 % ettevõtete juhatuse liikmetest naised, samas kui Luksemburgis, Küprosel, Itaalias ja Maltal on sama näitaja alla 5 %. Mis puudutab börsil noteerimata ELi ettevõtteid, siis on naised endiselt vaid kolmandikus firmades juhtpositsioonil,²⁰ kusjuures mitmes riigis on see näitaja veelgi madalam.

¹⁹ 2010. aasta suvel kogutud andmed liikmesriikide aktsiaturgude suurimate ja likviidsemate (ISIN-koodi alusel registreeritud) ettevõtete kohta.

²⁰ Direktorid, tegevjuhid ja väiksemate ettevõtete juhid.

Ettevõtete juhtide jaotus soo järgi, 2009

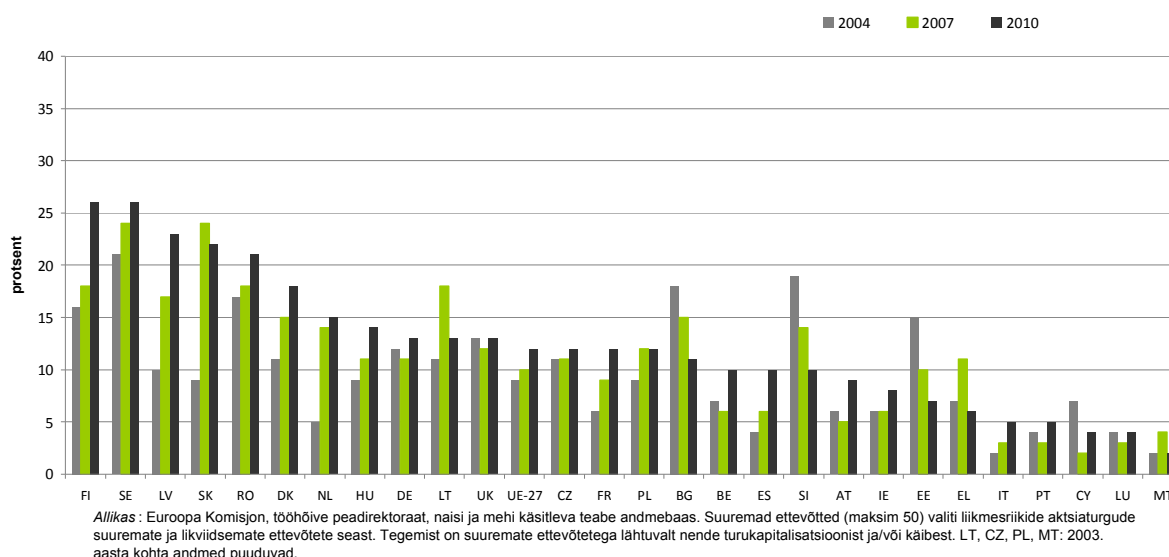


Allikas: Eurostat, ELi tööjõu-uuring. NB: ettevõtte juhi määratlus hõlmab ISCO (International Standard Classification of Occupations) kategooriaid 121 (direktorid ja tegevjuhid) ja 13 (väiksemate ettevõtete juhid).
 MT ja CY: andmed ei ole täiesti usaldusväärsed lähteandmete nappuse tõttu.
 FR: andmed ei hõlma direktoreid ja tippjuhte.

Ometi on rahvastikus ülekaalus naised ning nende kaasamine otsustusprotsessi aitaks muuta poliitikakujundamise sihipärasemaks ja ehitada üles tugevama ja jõukama demokraatia. Seda, et naiste valimine juhtivatele ametikohtadele on majanduslikult soodne, tõendavad sõltumatud uuringud,²¹ mis näitavad nende ettevõtete edukust, kus otsuseid teevad naised. Tundub, et sooline tasakaal juhtorganites mõjub ettevõtetele üldiselt hästi, tuues kaasa kõrgema kasumlikkuse, paremad majandusnäitajad, tõhusama riskijuhtimise ja naiste oskuste edukama rakendamise.

²¹ „Does Female Leadership Boost Firm Profitability?“, Kotiranta, Kovalainen ja Rouvinen 2007; „The Bottom Line: Corporate Performance and Women’s Representation on Boards“, Catalyst 2007; „Why Women Mean Business, Understanding the Emergence of our next economic revolution“, Wittenberg-Cox ja Maitland 2007; „The Business Case for Diversity: How Companies Benefit from Re-evaluating the Male Competitive Model“, Sylvia Ann Hewlett 2007.

Liikmesriikide suuremate ettevõtete juhtorganite naisliikmete arv, 2004-2010



Kuna paljud ettevõtted on olnud soolise ebavõrdsuse korrigeerimisel aeglasel, on mitmed Euroopa riigid võtnud vastu õigusakte, et seda suhtumist muuta. Norra oli 2006. aastal esimene riik, kus määrati õigusaktiga kindlaks naiste osakaal ettevõtte juhatustes. Selle määra kehtestamise tagajärjel tõusis naiste protsent Norra suurettevõtete juhatustes 22 %-lt (2004) 42 %-ni (2009). Hiljuti järgis seda eeskujuga Hispaania, kus võeti vastu õigusakt, et tagada naiste ja meeste võrdne esindatus juhatustes; sarnane seadus on ettevalmistamisel ka Prantsusmaal. Neis kahes riigis on naiste suhtarvud 2004. aastast tõusnud, mis tõendab, et ainuüksi arutelud sooliselt tasakaalustatud juhtorganite üle mõjuvad positiivselt. Mõned riigid on koostanud ärijuhtimiskodeksid, milles rõhutatakse mitmekesisuse ja soolise võrdsuse tähtsust. Need kodeksid sisaldavad vahel erilisi läbipaistvusnõudeid juhatuse koosseisu kohta. Üldiselt on riikides, kus kehtivad sarnased seadustikud (nt Rootsi ja Soome), naiste osakaal ettevõtete juhatustes suurem.

Soolise tasakaalu parandamise meetmete seas tuleb esile tõsta ka vabatahtlike algatusi. Taani ja Madalmaad on koostanud hartad, et soodustada naiste tõusu juhtivatele ametikohtadele. Ühendkuningriigis on käimas arutelu selle üle, kuidas kõrvaldada takistusi naiste ametialasel tõusul ettevõtete juhtorganitesse. Komisjon kavatses astuda otsesesse dialoogi tööstussektoriga ning õhutada eraettevõtteid astuma konkreetseid samme, et kaotada ikka veel püsiv sooline ebavõrdsus otsustuspädevatel ametikohtadel.

5. VÄÄRIKUS, ISIKU PUUTUMATUS NING SOOLISE VÄGIVALLA LÕPETAMINE

Keskmine eluiga on viimase 20 aasta jooksul pikenenud ning 2007. aastal sündinud laste puhul võib eeldada, et nad elavad ligi 80aastaseks. Sellegipoolest on meeste ja naiste **tervisealane olukord** ELis endiselt **ebavõrdne**. 40 % mittetöötavatest meestest vanuses 25-49 aastat põhjendab töötuspingutest loobumist haiguse või puudega. See näitaja on kuni 63 % Eestis ja Slovakkias ning alla 20 % Tšehhi Vabariigis, Itaalias ja Rumeenias. Vaid 13 % mittetöötavatest naistest toob esile sama põhjuse, et põhjendada tööst kõrvalhoidmist. Siiski kaebavad enamikus liikmesriikides naised meestest rohkem tervisehäädade üle. Samuti kasutavad naised rohkem tervishoiuteenuseid. Sellele vaatamata on meeste keskmine eluiga naiste omast kuus aastat lühem. Naiste keskmine eluiga on kümme aastat pikem kui meestel

Leedus, Eestis ja Lätis ning neli aastat pikem Rootsis, Ühendkuningriigis, Küprosel, Taanis ja Madalmaades.

ELi tasandil ei ole piisavalt teavet meeste ja naiste tervise kohta. Komisjon aruandes²² soovitatatakse „koguda ühtlustatud ja sooliselt diferentseeritud andmeid ning parandada andmekvaliteeti valdkondades, kus andmed praegu puuduvad või on sooliselt diferentseerimata, sealhulgas tervishoiuteenuste kasutamine, tervishoiukulutused, teatavad toitumishäired, valu ja migreen, alkoholitarbimine, suitsetamisharjumused, seadusega lubatud ravimite väär- ja kuritarvitamine.”

Praeguse eesistujakolmiku (Hispaania, Belgia ja Ungari) ning Euroopa Komisjoni üks prioriteete on võitlus kõigi **naiste vägivaldse kohtlemise** liikidega, kuid ikka veel on **puudus ajakohastest, usaldusväärsetest, täpsetest ja võrreldavatest andmetest** nii riikide kui ka ELi tasandil. Andmenappusel on mitmesuguseid põhjusi. Esiteks on tegemist juba iseenesest varjatud nähtustega, teiseks koguvad vastavaid andmeid vaid vähesed liikmesriigid ja kolmandaks kasutatakse erinevaid andmekogumismeetodeid.

Hiljutine Eurobaromeetri uuring²³ näitas, et koduvägivald on ELis küllaltki levinud: iga neljas vastanu väidab, et tema sugulaste või sõprade seas leidub koduvägivalla all kannatanud naise, ning iga viies vastanu tunnistab, et tema sugulane või sõber on kodus vägivaldne. 2010. aastal käivitasid Soome, Iirimaa, Itaalia, Taani, Eesti, Kreeka, Leedu, Rootsi, Portugal ja Küpros uued vägivaldavastased strateegiad või tegevuskavad; Poola muutis oma koduvägivalla vastast seadust.

Eesistujariigi Belgia korraldatud naisministrite tippkohtumisel naistevastase vägivalla küsimuses kirjutati alla deklaratsioonile, milles julgustati ja toetati ELi tasandi meetmete võtmist. Komisjon esitab 2011. aastal ambitsioonika, kuid samas realistliku seadusandlike ja praktiliste meetmete paketi, mille eesmärk on muuta suhtumist ohvritesse ja seada nad kriminaalõigussüsteemi keskmesse. Nn ohvrite pakett sisaldab ka meetmeid soolise vägivalla vastase võitluse tõhustamiseks.

6. SOOLINE VÕRDÕIGUSLIKKUS VÄLJASPOOL EUROOPA LIITU

Euroopa Liit võitleb soolise võrdõiguslikkuse eest ka väljaspool liidu piire tänu soolise võrdõiguslikkuse kaasamisele ELi välispoliitikasse ja liikmesriikidele sihipärasele meetmetele. Näiteks lõi Leedu 2001. aasta aprillis, mil ta sai Demokraatiate Ühenduse eesistujaks, soolise võrdõiguslikkuse töörühma, mille tööd ta juhatab koos USAga. Töörühma põhieesmärk on lihtsustada kahe- ja mitmepoolsete projektide läbiviimist arengumaades ja riikides, kus valitseb konfliktijärgne olukord.

Laiendusprotsessi raames jätkab komisjon 2011. aastal järelevalvet soolise võrdõiguslikkuse alaste liidu õigusaktide ülevõtmise, rakendamise ja täitmise üle kandidaatriikides ja potentsiaalsetes kandidaatriikides. Soolise võrdõiguslikkuse üle arutletakse ka Türgi ja Islandiga peetavatel ühinemisläbirääkimistel, mis keskenduvad sotsiaalpoliitikale ja tööhõivele.

²² Euroopa Komisjon, „Naiste tervist ELis käsitlevad andmed ja teave”.

²³ Eurobaromeetri uuring 344 / Wave 73.2, „Naistevastane koduvägivald” (2010).

Märtsis 2010 tähistasid EL ja selle liikmesriigid ÜRO naiste olukorra komisjoni istungil Pekingi tegevusprogrammi (BPfA) 15. aastapäeva. 2010. aastal täitus kümme aastat ka aastatuhande deklaratsiooni ning ÜRO Julgeolekunõukogu **naisi, rahu ja julgeolekut käsitleva resolutsiooni 1325** vastuvõtmisest. EL ja Belgia korraldasid Genfis, New Yorgis ja Brüsselis meeleväljendused, mille kõigus koguti julgeolekunõukogule esitatavaid ettepanekuid seoses resolutsiooni 1325 aastapäevaga. Seejuures kiideti heaks 17 indikaatorit, mida kasutatakse naisi, rahu ja julgeolekut käsitleva ELi laiaulatusliku lähenemisviisi rakendamise jälgimiseks. Üks liidu põhieesmärke on teha koostööd selles valdkonnas tegutsevate kodanikuühiskonna organisatsioonide ja naiste võrgustikega, pakkudes neile toetust. Mitu liikmesriiki on koostatud tegevuskavad resolutsiooni 1325 rakendamiseks.

2010. aastal osales üle 130 kolmandates riikides asuva ELi delegatsiooni aktiivselt 2008. aastal vastuvõetud ELi suuniste (naiste vastu suunatud vägivalda ja diskrimineerimise kõigi vormide vastase võitluse kohta) rakendamises. Soolise võrdõiguslikkuse teemadel arutati ka mitme inimõigustealase dialoogi ja konsultatsiooni raames.

Uus ÜRO üksus „**ÜRO Naised**”, mis tegeleb soolise võrdõiguslikkuse ja naiste mõjuvõimu suurendamisega, alustas tegevust jaanuaris 2011. Soolise võrdõiguslikkuse küsimustega tegelev üksus moodustati mitme senise üksuse liitmisel ja see märgib uut etappi ÜRO reformis. ÜRO Naised koondab kõik ÜRO strateegiad ja praktilise tegevuse kõnealuses valdkonnas ning püüab tõhustada soolise võrdõiguslikkuse dimensiooni kaasamist ÜRO süsteemis. Koostöö ELi ja üksuse „ÜRO Naised” vahel aitab edendada soolist võrdõiguslikkust väljapool liitu.

Osana **aastatuhande arengueesmärkide** saavutamise strateegiast võttis komisjon vastu tegevuskava soolise võrdõiguslikkuse ja naiste mõjuvõimu suurendamise kohta arengukoostöös aastani 2015. Tegevuskava üldeesmärk on saavutada aastatuhande arengueesmärgid ettenähtust kiiremini, eeskätt eesmärk nr 3 (võrdõiguslikkuse ja naiste mõjuvõimu suurendamine) ja eesmärk nr 5 (sünnitajate ja emade tervishoiu parandamine). Samuti püütakse saavutada sihte, mis on seatud naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise konventsioonis (CEDAW), Pekingi tegevusprogrammis (BPfA) ja Kairo tegevuskavas. Tegevuskavaga nähakse iga eesmärgi jaoks ette konkreetseid meetmeid sisaldav tegevusraamistik, indikaatorid ja ajakavad, ärgitades nii ELi liikmesriike oma tegevust parandama ja tõhustama.

7. JUHTIMINE

Komisjoni uue meeste ja naiste võrdõiguslikkuse strateegiaga nähakse ette tegevuskava soolise võrdõiguslikkuse kaasamiseks kõigisse komisjoni tegevusvaldkondadesse, samuti erimeetmete võtmine soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks. Selles on visandatud ELi institutsioonide ja liikmesriikide koostöö alused. Kogemused näitavad, et naiste ja meeste võrdõiguslikkuse saavutamiseks on ülimalt oluline ELi tasandi partnerlus kõigi sidusrühmadega. Koosõlas Euroopa Parlamendi ettepanekuga püütakse seda partnerlust strateegia raames tugevdada iga-aastase kõrgetasemelise **soolise võrdõiguslikkuse dialoogi**²⁴

²⁴ Soolise võrdõiguslikkuse dialoogi raames tehakse igal aastal kokkuvõtte meeste ja naiste võrdõiguslikkuse strateegia rakendamisel tehtud edusammudest. Dialoogis osalevad Euroopa Parlament, nõukogu eesistujariigid ja olulisemad sidusrühmad, nagu Euroopa sotsiaalpartnerid ja kodanikuühiskond.

sisseseadmise kaudu. Belgia eesistumisaajal võeti vastu nõukogu järeldused uue strateegia kohta²⁵.

Vilniuses 2010. aasta juunis ametlikult avatud **Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut** (EIGE) on suur samm edasi. Instituudi ülesanne on toetada ELi institutsioone ja liikmesriike soolise võrdõiguslikkuse edendamisel. Selleks varustab instituut neid objektivsete, usaldusväärsete, võrreldavate andmetega meeste ja naiste võrdõiguslikkuse valdkonnas. Nende andmete kogumise, analüüsi ja levitamise kaudu toetab instituut tõenditel põhinevat poliitiliste otsuste tegemist ELi institutsioonides ja liikmesriikides. Samuti aitab see asutus muuta soolise võrdõiguslikkuse küsimused nähtavamaks. Selles on rajatud dokumendikeskus, kus poliitiliste otsuste tegijad ja kodanikud saavad konsulteerida ning otsida väljaandeid ja häid tavasid.

8. KOKKUVÕTE

Käesolevas aruandes esitatakse kokkuvõtte naiste ja meeste võrdõiguslikkuse strateegia (2010–2015) esimesel rakendusaastal ELis viies prioriteetses valdkonnas soolise võrdõiguslikkuse alal tehtud edusammudest. Ehkki ühiskonnas ja tööturul toimub liikumine suurema sugudevahelise võrdsuse poole, on ebavõrdsused selles valdkonnas visad kaduma. Kuna Euroopa 2020. aasta strateegias seatud tööhõivealaste eesmärkide saavutamine ei ole osutunud kergeks, rõhutab käesoleva aruanne soolise võrdõiguslikkuse tähtsust selles protsessis.

Enamikus liikmesriikides on välja töötatud meeste ja naiste võrdõiguslikkuse tegevuskavad või strateegiad, mis toetavad nii soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamist kui ka konkreetsete meetmete võtmist. Varasematel aastatel ELis rakendatud soolise võrdõiguslikkuse meetmed on parandanud naiste olukorda ja nende õigusi ning toonud kaasa ka märkimisväärse majanduskasvu ja ühiskondliku heaolu tõusu. Uue strateegia käivitamisega näitab Euroopa Komisjon taas oma kindlat kavatsust kaasata soolise võrdsuse dimensioon kõigisse poliitikavaldkondadesse. Käesolevas iga-aastases aruandes kirjeldatakse soolise võrdõiguslikkuse hetkeseisu Euroopas ja tutvustatakse liikmesriikide parimaid tavasid. Alates järgmisest aastast on iga aruanne pühendatud konkreetsele teemale. Võrdõiguslikkuse küsimust käsitletakse ka ELi põhiõiguste harta rakendamise aastaaruandes.

²⁵ Nõukogu tervitas oma järeldustes uue strateegia vastuvõtmist ja kinnitas veelkord tihedate sidemete säilitamise olulisust soolise võrdõiguslikkuse strateegia ja Euroopa 2020. aasta strateegia vahel. Samuti pani ta liikmesriikidele südamele täiustada Euroopa soolise võrdõiguslikkuse paketi järeelmeetmeid.