



Miten EU edistää tasa-arvoa?

- EU-parlamentissa ja komissiossa naisia n. 30%. Erot jäsenvaltioiden välillä ovat suuret.¹
- Naisten osuus suurten yritysten hallintoneuvostoissa on 22 %.
- 31 % EU:n yrittäjistä on naisia, vaikka naisten osuus korkeakoulututkinnon suorittaneista on lähes 60 %.
 - Suomalaisista johtajista 26% on naisia, pörssiyritysten hallituksen jäsenistä 29% ja pörssiyritysten liiketoimintajohtajista 11%. Nainen johtaa pörssiyrityksessä usein aputoimintoja, kuten henkilöstöä tai viestintää. (HS)
- Euroopassa vain 17% kaikista ICT-alan opiskelijoista on naisia
- Palkkaero: naiselle maksetaan samasta työstä 83,6 senttiä jokaista miehelle maksettua euroa kohden (2013).
- Naisten eläke on keskimäärin 39 % miesten eläkettä pienempi.
- Nykyisellä etenemisvauhdilla naisten 75 %:n työllisyysaste² toteutuu vuonna 2038 ja samapalkkaisuus vuonna 2084.
- Euroopassa kolmasosa naisista ovat kokeneet fyysistä tai seksuaalista väkivaltaa ainakin kerran (2014); vuosikustannus arvioidut €228 miljardia ml. €45 miljardia julkis palveluita ja €24 miljardia menetettyjä tuloja (2011).
 - Suomessa: Euroopan keskiarvoa huonompi tilanne
 - 47% yli 15-vuotiaista naisista on kokenut fyysistä ja/tai seksuaalista väkivaltaa; tämä on 14% EU:n keskiarvoa enemmän.
 - naisiin kohdistuva väkivallan vuosittaisten yhteiskunnallisten kustannuksien on arvioitu olevan yli €2 miljardia.

Tasa-arvoa edistävä sitova lainsäädäntö tällä hetkellä

Lissabonin sopimus: tasa-arvo määritellään sekä unionin tavoitteeksi että osaksi sen arvopohjaa. Lisäksi sen myötä tulivat perusoikeuskirja ja EU:n jäsenyys Euroopan ihmisoikeussopimukseen.

Perusoikeuskirjan artikla 23: Naisten ja miesten välinen tasa-arvo

¹ <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0216053enn.pdf>

² Eurooppa 2020 strategian tavoite: nostaa 20-64-vuotiaiden työllisyysaste 75 prosenttiin

Ole yhteydessä!
www.sirpapietikainen.eu
sirpa.pietikainen@ep.europa.eu



- *Naisten ja miesten välinen tasa-arvo on varmistettava kaikilla aloilla työelämä ja palkkaus mukaan lukien.*
- *Tasa-arvon periaate ei estä pitämästä voimassa tai toteuttamasta toimenpiteitä, jota tarjoavat erityisetuja aliedustettuna olevalle sukupuolelle.*

Raskaussuojadirektiivi

- Voimassa oleva direktiivi suojelee raskaana olevien naisten terveyttä työelämässä sekä synnytyksen jälkeen.
- Direktiivin uudistus tarpeellinen suojan lisäämiseksi.
- Komissio teki esityksen 2008, joka jumiutui parlamentin ja jäsenvaltioiden välisiin neuvotteluihin 2010.
 - **parlamentti:** 20vko, josta 6 pakollista synnytyksen jälkeen, 4vkon "passarelle", täysi palkka, joka lasketaan eläkekertymään
 - **komissio:** 18vko, josta 6 pakollista synnytyksen jälkeen, täysi palkka ekat 6vkoa, sen jälkeen sairauslomapalkka tai suurempi
 - **jäsenmaat:** ei yhtenäistä kantaa, jäsenmaat pelkäävät kustannuksia
- Komissio veti esityksensä pois 2015. Valmistelees esitystä työ- ja yksityiselämän yhteensovittamisesta. Tavoitteena on tukea vanhempien ja omaishoitajien tilannetta.
- Direktiivin vaikutukset Suomessa:
 - monet asiat jäävät kansallisesti päätettäviksi
 - nuoret naiset työllistyvät vaikeammin? ongelma on olemassa jo nyt, siihen voidaan puuttua vain jakamalla kustannuksia tasaisemmin vanhempien työnantajien kesken
 - tarvitaan parempaa suojaa pätkätyöläisille, jotka eivät nykyisellään pääse nauttimaan täysistä äitiyseduista

Direktiivi naisten edustuksesta pörssiyritysten hallituksissa

- Direktiivi tuli voimaan 2012
- Minimi 40 % sukupuolikiintiö vuoteen 2020 mennessä pörssiyrityksissä ja vuoteen 2018 mennessä julkisissa yhtiöissä
- Pidettävä huoli, että sanktiot toimivat, jotta direktiivin tavoitteet eivät vesity
- Naisten edustus pörssiyritysten hallituksissa on noussut: oli 10% vuonna 2005 ja 22% vuonna 2015. Muutoksen sanotaan johtuneen erityisesti uudesta lainsäädännöstä.

Samapalkkaisuuden edistäminen

Ole yhteydessä!
www.sirpapietikainen.eu
sirpa.pietikainen@ep.europa.eu



- Samasta tai samanarvoisesta työstä maksettava sama palkka (direktiivi 2006/54/EY).
- Komissiolla ollut Naisten ja miesten tasa-arvon etenemissuunnitelma (2006-2010), Tiedonanto "Naisten ja miesten välisen palkkaeron torjunta" (2007), Equality Pays Off-aloite (2012-2013), samapalkkaisuutta koskeva suositus (2014)
- Parlamentin tasa-arvovaliokunta vaatii komissiota uusimaan voimassa olevaa lainsäädäntöä (*Direktiivi miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa, 2006*).
 - Päätöslauselma syyskuu 2013: nykyinen direktiivi ei ole tarpeeksi tehokas, sitovaksi tavoitteeksi tulee laittaa palkkaerojen poistaminen 2020 mennessä (5 %-yksikköä/vuosi)

Direktiivi naisten ja miesten yhdenvertaisen kohtelun täytäntöönpanosta tavaroiden ja palvelujen saatavuuden tarjonnan alalla

- Direktiivi tuli voimaan 2004, jonka jälkeen jäsenvaltiot raportoivat tiedoista viiden vuoden välein
- Edistymisraportti vuodelta 2016 tasa-arvovaliokunnan käsittelyssä; toteaa direktiivin soveltamisessa edelleen haasteita; kiinnittää huomiota mm. äitiyteen liittyvään syrjintään ja sukupuoliseen häirintään. Kiinnittää huomiota
- Haasteena ollut valitukset liittyen epätasa-arvoiseen kohteluun 4 artiklan 5 kohtaan perustuviin poikkeuksiin. Poikkeusten monitulkinnallisuus on johtanut erilaiseen hinnoitteluun, palveluiden tarjoamisen epäämiseen, naisille ja miehille asetettuihin erilaisiin pääsyehtoihin.
- [http://www.europarl.europa.eu/registre/docs_autres_institutions/commission_europeenne/com/2003/0657/COM_COM\(2003\)0657_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/registre/docs_autres_institutions/commission_europeenne/com/2003/0657/COM_COM(2003)0657_EN.pdf)

Työelämän ja perhe-elämän tasapainottamista koskeva direktiiviehdotus

- uudistaa Äitiysvapaadirektiiviä (1992) ja vanhempainvapaadirektiiviä (2010)
- Alustava trilogitulokset (tammikuu 2019; tulossa parlamentin täysistuntoon keväällä):
 - minimi **isyysloma** (10pvää; korvaus vähintään sairaspäivärahan suuruinen)
 - minimi **vanhempainvapaa** (4kk; josta 2 kk siirtämättömissä; korvaustason määrittelee jäsenmaa)
 - **omaishoitovapaa** (5 päivää vuodessa tai vastaava määrä koko omaishoitajan uran aikana) hoitoa tarvitsevan omaisen hoitoon

Ole yhteydessä!
www.sirpapietikainen.eu
sirpa.pietikainen@ep.europa.eu



- kaikille työntekijöille: oikeus vapaisiin työoikeuksiin menettämättä force majeure perhesyistä kiireellisissä ja odottamattomissa tilanteissa
- oikeudet koskevat myös ns. kansallisessa lainsäädännössä vahvistettuja vastaavia toisia vanhempia

Välineitä lainsäädännön rinnalla

- Euroopan tasa-arvosopimus (2006, Eurooppa-neuvosto, tasa-arvopoliittikan painopisteet ja tarvittavat toimenpiteet) <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:FI:PDF>
- Naisten peruskirja (2010, komissio, tarkoituksena osoittaa komission sitoumus tasa-arvon edistämiseen) <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0078:FIN:en:HTML>
- Euroopan tasa-arvotiedon instituutti EIGE perustettiin 2006, tehtävänä tiedon tuottaminen EU-instituutioille.
 - Tasa-arvoindeksi (Gender Equality Index, 2015): composite indicator— verrattavissa eri jäsenmaiden kesken ja pitkän ajanjakson kuluessa; kattaa mm. seuraavat osa-alueet: työ, raha, tietoisuus, ajankäyttö, valta, terveys, väkivalta ja eriarvoisuus
- Komission Strateginen sitoumus sukupuoliseen tasa-arvoon 2016-2019
 - Viisi prioriteettia:
 1. Naisten osallistumisen työmarkkinoille ja taloudellisen itsenäisyyden tasa-arvoisuuden kasvattaminen;
 2. Palkka-, ansainta- ja eläke-erojen ja köyhyyden vähentäminen;
 3. Tasa-arvo johtotehtävissä ja päätöksenteossa;
 4. Sukupuoleen perustuvan väkivallan torjuminen ja uhrien tukeminen;
 5. Tasa-arvon ja naisten oikeuksien edistäminen EU:n ulkopuolella.
 - Edistymisen raportoidaan vuosittain ja esitetään raportissa miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta.
 - http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_en.pdf

Ole yhteydessä!
www.sirpapietikainen.eu
sirpa.pietikainen@ep.europa.eu



Mitä erityisesti tarvitaan EU:lta:

- ***Naisista päättäjinä - laatua ja tasa-arvoa (Pietikäinen 2012)***
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P7-TA-2012-0070+0+DOC+PDF+V0//FI>
 - Beijing Platform for Action - pyrkimys sen täydelliseen toimeenpanoon, tällä hetkellä <http://www.womenlobby.org/spip.php?article124&lang=en>
 - EU-maiden välillä suuria eroja tasa-arvokysymyksissä
 - Monissa EU-ohjelmissa ongelmana selkeän koordinaation puute.
 - Suurimmat ongelmakohdat toistaiseksi (=suuria eroja jäsenvaltioiden välillä ja toisaalta ei riittävästi EU-tason toimia): tasa-arvo poliittisessa päätöksenteossa, naisiin kohdistuvan välivallan torjuminen, seksuaali- ja lisääntymisoikeuksien edistäminen, tasa-arvo koulutuksessa ja mediassa
- Naisten rooli poliittisessa päätöksenteossa
 - Naiset edelleen aliedustettuina poliittisessa ja taloudellisessa päätöksenteossa.
 - Vaaleilla valituissa päätöksentekokelimissä naisten määrä on suhteellisen suuri. Ongelma on se, että tämä suhdeluku ei enää siirry seuraavalle tasolle. Nimityksiin perustuvat valinnat suosivat miehiä.
 - Poliittinen päätöksenteko ja työelämä ovat sukupuolittuneita. Vaikka naisten osuus on kasvanut, sukupuoliroolit istuvat tiukassa. Miehet päättävät resursseista, naiset pehmeimmistä asioista kuten koulutuksesta ja terveydestä.
 - Tasa-arvo ei jo saavutettu tila. Tasa-arvoistuminen ei tapahdu itsestään vaan edellyttää aktiivisia toimenpiteitä nyt ja tulevaisuudessa. Vuosikymmenten pitkäjänteistä ja ansiokasta tasa-arvotyötä on jatkettava ja vielä entistä suuremmalla vaihteella.
 - Tehokkaimmin yhdenvertaisuutta edistävät lailla säädetyt sitovat toimenpiteet. Niiden avulla voidaan paitsi lisätä naisten määrää myös puuttua nais- ja miessalkkujen jyrkkään erotteluun.
 - Naisverkostojen merkitys on siinä, että siinä toimivat naiset tukevat, auttavat ja suosittelevat toisiaan. Toimivaan verkostoon kuuluvat niin kokemusta kartuttaneet kuin uransa alussa olevat päättäjät, naisjärjestöt ja tasa-arvotietoutta lisäävät tahot.
- Naisyrittäjyys
 - Tärkeää tasa-arvon ja talouskasvun kannalta.

Ole yhteydessä!
www.sirpapietikainen.eu
sirpa.pietikainen@ep.europa.eu



- Haasteiksi identifioitu tukipalveluiden puute (kattaen yrittäjyyden elinkaaren), rahoituksen saatavuus (lainat, riskipääoma), yritysverkostot, ja tuki työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseksi.
- Komission WeGate ja European Network of Business Angels: hyviä aloitteita, joita tulee vahvistaa.
- Naisiin kohdistuvaan väkivaltaan puuttuminen
 - Naisten yleisimpiä kuolinsyitä EU:ssa
 - Työkalu: Daphne-rahoitusohjelma, joka liitettiin 2014 Kansalaisuus-portfolion alle. Budjetti €439.5 m (2014-2020), josta 35% korvamerkitty väkivallan ehkäisyyn ja uhrien suojelemiseen.
 - Toimin FEMM-valiokunnan pääneuvottelijana koskien Perusoikeuksien ja arvojen ohjelmaa ja Daphne-ohjelman tulevia prioriteetteja ja rahoitusta
 - Parlamentti on useaan otteeseen vaatinut direktiiviä, jolla naisiin kohdistuvaan väkivaltaan voitaisiin paremmin puuttua
 - 2012 hyväksytyt uhridirektiivi ja eurooppalainen suojelumääräys auttavat erityisesti väkivaltaa kohdanneita naisia ja lapsia, kun ne määritellään erityisen haavoittuvaisina ryhminä ja tarjotaan lisäsuojelua.
 - Naisiin kohdistuvan väkivallan sekä perheväkivallan ehkäisemistä ja torjumista koskeva Euroopan neuvoston yleissopimus (Istanbulin sopimus)
 - Tilanne marraskuussa 2016: 14 maata ratifioinut
 - Suomen osalta sopimus tuli voimaan 1.8.2015
 - Parlamentin painostuksen seurauksena komissio hyväksynyt osallistumisen EU tasolla.
- Euroopan tasa-arvoinstituutin roolin vahvistaminen
<http://eige.europa.eu/content/activities>
- Yhdenvertaisen kohtelun direktiivi
 - Ulottuu työpaikkojen ulkopuolella tapahtuvaan syrjintään (nk. Horisontaaliulottuvuus, ml. koulutus, palveluiden saatavuus, terveydenhuolto).
 - Tarkoitus torjua uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää.
 - Säädettiin 2004; ei ole tullut voimaan joidenkin jäsenvaltioiden vastustuksen vuoksi (Suomi tukee direktiiviä).

Ole yhteydessä!
www.sirpapietikainen.eu
sirpa.pietikainen@ep.europa.eu



- Euroopan parlamentti tukee direktiiviä:
<http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/summary.do?id=1036619&t=d&l=en>
- Väliaikainen ratkaisu pattitilanteeseen on direktiivin pilkkominen osiin, esimerkiksi on keskitytty ikäperustaisen syrjinnän kitkemiseen.

- Esteettömyys säädös
 - Komission ehdotus parlamentin käsittelyssä
 - Tunnistaisi vammaisten merkittävimmät esteellisyyssymykset koskien mm. älylaitteet, puhelimet, kuljetuspalvelut, pankkipalvelut, e-kirjat, verkkokaupan.

 - EU-direktiivien vahvistaminen
 - Peruspalveludirektiivi
 - Perustulodirektiivi

 - Kestävän kehityksen tavoitteet
 - Tavoite 5: Saavuttaa sukupuolten välinen tasa-arvo sekä vahvistaa naisten ja tyttöjen oikeuksia ja mahdollisuuksia.

 - Seksuaalisen häirinnän kitkeminen myös parlamentissa
 - kehitetään mm. häirinnän vastaista koulutusta ja raportointimahdollisuuksia

Ole yhteydessä!
www.sirpapietikainen.eu
sirpa.pietikainen@ep.europa.eu