

### Taustaa

Naisten sitkeästi jatkuva aliedustus poliittisessa ja taloudellisessa päätöksenteossa on ajankohtainen ja tärkeä haaste EU:lle ja sen jäsenvaltioille. EIGE:n vuonna 2013 kehittämällä tasa-arvoindeksillä mitataan nykyisiä puutteita täyden sukupuolten tasa-arvon saavuttamisessa kuudella ongelma-alueella, joista yksi koskee "valtaa". Tällä ongelma-alueella arvioidaan eroja naisten ja miesten edustuksessa poliittisessa, yhteiskunnallisessa ja taloudellisessa päätöksenteossa. Saatavilla olevien tietojen perusteella sukupuolten tasa-arvon tulos oli alhaisin juuri tällä ongelma-alueella, joka sai 38 pistettä 100:sta, mikä korostaa sitä, että naisten aliedustus valtapositiioissa ja päätöksenteossa on edelleen merkittävä ongelma.

### Euroopan komission naisten ja miesten tasa-arvostrategiassa (2010–2015)

- määritellään yhdeksi kuudesta painopistealueesta naisten päätöksentekoon osallistumisen edistäminen
- pyritään edistämään tasa-arvoa päätöksenteossa yleisesti ja yritysten johtolimissä.

### Komission ehdotuksessa direktiiviksi sukupuolten tasa-arvosta taloudellisessa päätöksenteossa (2012)

- asetetaan tavoitteeksi, että vähintään 40 prosenttia pörssiyritysten toimivaan johtoon kuulumattomista johtoryhmän jäsenistä on oltava aliedustettua sukupuolta vuoteen 2020 mennessä
- vaaditaan, että yhtiöiden, joissa sukupuolet eivät ole tasapainoisesti edustettuina, on perustettava ehdokkaiden valinta vertailevaan analyysiin, jossa käytetään sukupuolineutraaleja ja yksiselitteisiä kriteerejä, ja annettava etusija aliedustetun sukupuolen ehdokkaalle, jos ehdokkaat ovat yhtä päteviä
- veloitetaan pörssiyritykset määrittelemään omat tavoitteensa toimivaan johtoon kuuluville jäsenille
- lisätään pörssiyritysten hallitusten jäsenten valintaprosessin oikeudenmukaisuutta ja avoimuutta kehottamalla yhtiöitä tarkastelemaan laajempaa ehdokaspohjaa.

### Kansalaisyhteiskunnan panos (Civil Society Engagement, 2014)

- Euroopan naisten etujärjestön (EWL) kampanjoissa "50/50" ja "Parity Democracy and Active European Citizenship: No Modern European Democracy Without Gender Equality"
- edistettiin naisten ja miesten tasavertaista edustusta kaikissa eurooppalaisissa instituutioissa, jotta autetaan nostamaan naisten oikeudet ja sukupuolten tasa-arvo EU:n poliittisen asialistan kärkeen
- puututtiin sukupuolten epätasa-arvoon Euroopan parlamentin jäsen ehdokkaiden valinnassa ja osallistumisessa.

### Pekingin toimintaohjelman strategiset tavoitteet ja EU:n indikaattorit

- G.1.** Taata naisten tasavertaiset mahdollisuudet päästä mukaan sekä osallistua täysimittaisesti valtakenteiden toimintaan ja päätöksentekoon.
- G.2.** Parantaa naisten valmiutta osallistua päätöksentekoon ja johtamiseen.

Ongelma-alue G on tarkasteltu uudelleen kahdesti, ensin Suomen EU:n neuvoston puheenjohtajakaudella vuonna 1999 ja toisen kerran Italian puheenjohtajakaudella vuonna 2003. Ongelma-alueen tarkastelemiseksi on laadittu 18 indikaattoria, joilla mitataan naisten ja miesten määrää keskeisissä tehtävissä/organisaatioissa ja arvioidaan suunnitelmia, joilla edistetään sukupuolten tasa-arvoa vaaleissa. Nämä indikaattorit ovat olleet erittäin keskeisiä arvioitaessa ongelma-alueita J "Naiset ja tiedotusvälineet" ja ongelma-alueita K "Naiset ja ympäristö".

Euroopan tasa-arvoinstituutin perustama tietokanta "Women and men in the EU – facts and figures" sisältää uusinta tietoa naisista indikaattoreista. Se on saatavilla osoitteessa: <http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures>

### Havainnot EU:n laajuisista tiedoista

#### Hidasta edistystä naisten osallistumisessa kansallisiin tai liittovaltion päätöksentekolimiin

Vaikka naisten osuudessa kansallisten/liittovaltion parlamenttien jäsenistöstä onkin nähtävissä hienoista kasvua, se on hidasta (vuosina 2008–2013 osuus kasvoi 3 prosenttiyksikköä 27 prosenttiin yksikamarisissa parlamenteissa / parlamentin alemmissa kamareissa). Keskimäärin vain joka kolmas poliittisessa päätöksentekoasemassa oleva henkilö on nainen EU-28:ssa, ja naisilla on alle 30 prosenttia paikoista liittovaltion/kansallisissa parlamenteissa puolessa jäsenvaltioista. Jäsenvaltioissa, joissa on alueellisia parlamenteja, naisten kokonaisedustus oli 32 prosenttia vuonna 2013.

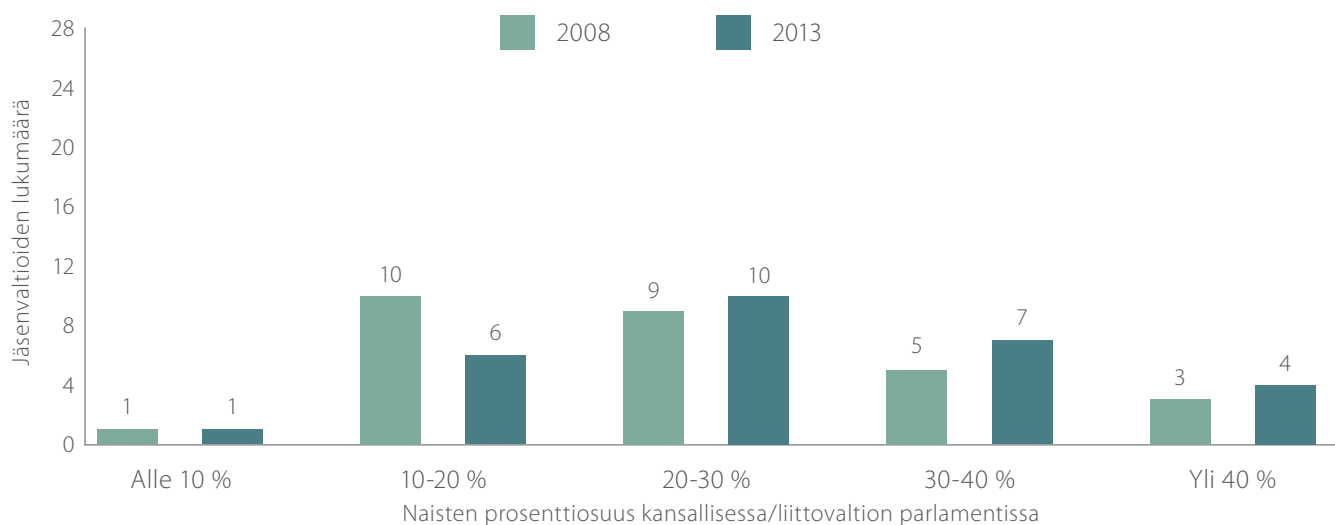
Paikallisissa päätöksentekolimissä (kunnissa ja kaupungeissa) naisten osuus oli 32 prosenttia EU:ssa vuonna 2013. Suurin naisten osuus oli Ruotsissa (43 %), ja lisäksi seitsemässä muussa jäsenvaltiossa naisten osuus ylitti 30 prosenttia.

#### Naiset osallistuvat aiempaa enemmän päätöksentekoon Euroopan unionin toimielimissä

Naisten edustus Euroopan parlamentissa on kasvanut hitaasti mutta vakaasti viimeiset 35 vuotta (16 %:sta vuonna 1979 37 %:



## EU:N JÄSENVALTIOIDEN MÄÄRÄ JAOTELTUNA SEN MUKAAN, PALJONKO NAISIA ON KANSALLISESSA/LIITTOVALTION PARLAMENTISSA, 2008 JA 2013



Lähde: Euroopan komissio, Database: Women and men in decision-making.

in vuonna 2014). Naiset ovat kuitenkin edelleen aliedustettuina Euroopan parlamentin varapuhemiehistössä (3 yhteensä 14:stä).

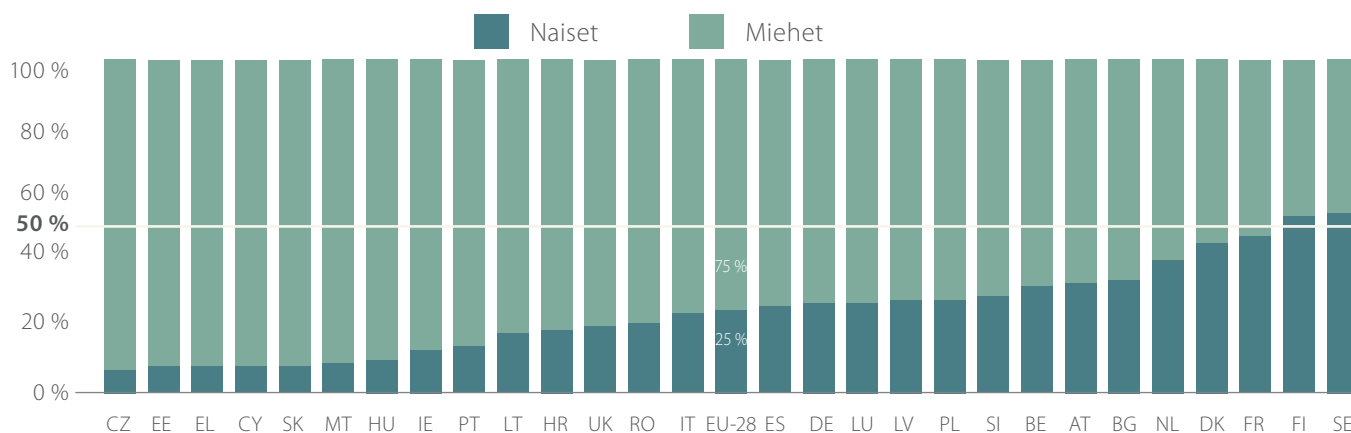
Naisilla on 33 prosenttia tason 1 ja 39 prosenttia tason 2 hallinnollisista tehtävistä komissiossa, ja 32 prosenttia komission jäsenistä oli naisia vuonna 2013, kun taas Euroopan keskuspankilla ei ole ollut naisjohtajaa vuoden 2010 jälkeen. Euroopan unionin tuomioistuimessa naistuomareiden osuus on noussut hieman vuodesta 2008 (11 %:sta 15 %:iin), kun taas unionin yleisessä tuomioistuimessa naisten osuus on laskenut 44 prosentista 22 prosenttiin.

### Miehet yliedustettuina useimmissa kansallisissa hallituksissa

Naisilla on vain neljäsosa ministeritehtävistä EU:ssa, ja vain kahdessa jäsenvaltiossa naisia on puolet ministereistä ja 40 prosenttia kolmessa muussa jäsenvaltiossa.

Vuosina 2008–2013 naisten osuus tietyistä ministerinsalkuista on muuttunut. Vuonna 2013 naisilla oli miehiä vähemmän perustehtäviä (20 %:sta 18 %:iin) ja sosiokulttuurisia tehtäviä (40 %:sta 38 %:iin) ja vastaavasti enemmän talouteen (17 %:sta 24 %:iin) ja infrastruktuuriin liittyviä (24 %:sta 25 %:iin) ministeritehtäviä.

### NAISTEN POLIITTINEN EDUSTUS KANSALLISESSA HALLITUKSESSA JÄSENVALTIOITTAIN, 2013



Lähde: Euroopan komissio, Database: Women and men in decision-making.

### Lainsäädännölliset toimet ja itesäätely voivat vauhdittaa sukupuolten tasa-arvoa poliittisessa päätöksenteossa

Sukupuolikiintiöt vaaleissa voivat lisätä naisten edustusta. Vuonna 2013 hallituksen hyväksymiä lainsäädännöllisiä kiintiöitä käytettiin seitsemässä jäsenvaltiossa, ja 13 jäsenvaltiossa oli käytössä vapaaehtoiset kiintiöt. Viimeksi lakisääteiset kiintiöt otettiin käyttöön Irlannissa ja Italian alueilla.

### Naisten osuus korkea-arvoisissa tehtävissä kansallisissa julkishallinnoissa on kasvanut merkittävästi

Vuonna 2013 naisia oli yleisesti ottaen yli kolmannes kaikista tason 2 tehtäviä hoitavista virkamiehistä (39 %), kun vastaava osuus oli 34 prosenttia vuonna 2008. Naisten edustus tason 1 hallinnollisissa tehtävissä on vähäisempää, 30 prosenttia (28 % vuonna 2008). Eniten lisäystä oli sosiokulttuurisissa tehtävissä, joissa naisten osuus kasvoi 35 prosentista 41 prosenttiin tasolla 1 ja 42 prosentista 49 prosenttiin tasolla 2.



## Hidasta edistystä naisten pääsyssä korkeimman oikeuden tuomareiksi

Naiset ovat yhä aliedustettuina korkeimman oikeuden tuomarin tehtävissä, ja heidän määränsä on noussut vain hieman eli 3 prosenttiyksikköä vuodesta 2008 ja on nyt 35 prosenttia. Naisia on puolet tuomareista kuudessa jäsenvaltiossa, mutta alle 9 prosenttia kahdessa jäsenvaltiossa.

## Pientä edistystä naisten osallistumisessa taloudelliseen päätöksentekoon ja pörssiyritysten hallituksiin

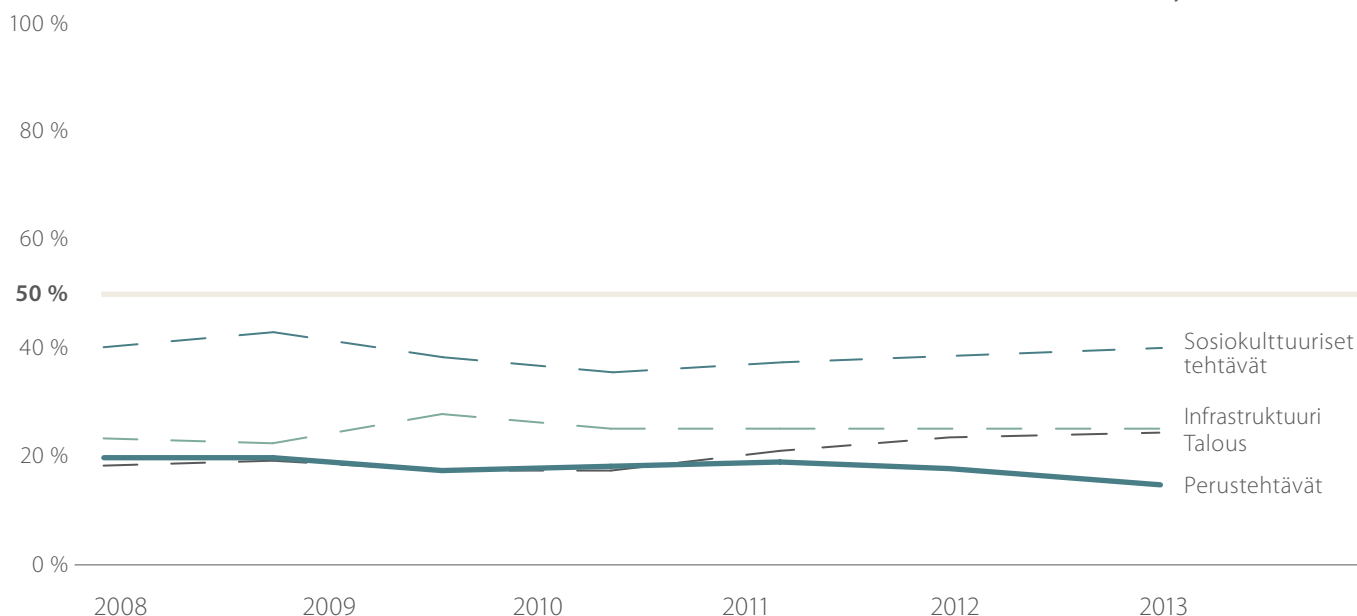
Naisten mahdollisuudet osallistua taloudelliseen päätöksentekoon lisääntyvät hitaasti. Vuonna 2013 joka viides kansallisten keskuspankkien päätöksentekovelinten jäsenistä oli nainen EU:ssa, kun taas viidessä jäsenvaltiossa keskuspankin johtokunta koostui pelkästään miehistä. Suurimpien pörssiyritysten toimitusjohtajista yksikään ei ollut nainen 13 jäsenvaltiossa, kun

vastaava luku vuonna 2008 oli 15. Vaikka naisten edustus EU:n suurimpien pörssiyritysten hallituksissa ja johtoryhmissä on hieman aiempaa suurempaa, naiset ovat edelleen aliedustettuina, ja heidän osuutensa toimivaan johtoon kuuluvista jäsenistä on 12 prosenttia ja toimivaan johtoon kuulumattomista jäsenistä 19 prosenttia.

## EU:n tason työmarkkinaosapuolet edistävät aktiivisesti naisten pääsyä korkeimpiin tehtäviin

Työntekijäjärjestöjen naispuolisten puheenjohtajien määrä ei ole kasvanut merkittävästi vuodesta 2008, ja naisten edustus niiden johtokunnissa on edelleen vähäistä. Naisten edustus työnantajajärjestöjen puheenjohtajistossa ja varapuheenjohtajistossa on lisääntynyt. EU:n työnantajajärjestöjen 60 puheenjohtajasta kahdeksan on naisia, kun vuonna 2008 naisia oli vain yksi, ja naisten osuus kaikista hallintoelimistä on 17 prosenttia, kun vuonna 2008 vastaava osuus oli 9 prosenttia.

### NAISMINISTERIEN PROSENTTIOSUUS TEHTÄVÄALUEITTAIN MINISTERIÖISSÄ EU-28:SSA, 2008–2013



Lähde: Euroopan komissio, Database: Women and men in decision-making.

## Hyödyllisiä aloitteita:

Useat jäsenvaltiot antoivat tukensa **EU:n aloitteelle lainsäädännöllisistä kiintiöistä** yritysten hallituksiin (DK, IE, IT, AT, PL, PT). Esimerkiksi Tanska on antanut suosituksen konkreettisiksi tavoitteiksi yritysten hallituksille. Muissa maissa, kuten Itävallassa, Belgiassa ja Saksassa, on äskettäin säädetty tai säädetään pian laki sukupuolikiintiöistä tiettyjen yritysten hallituksissa. Italiassa käynnistettiin tietoisuuden lisäämiseksi kampanja "Sukupuolikiintiö. Tasapainoisemmalla maalla on parempi tulevaisuus", ja sen tarkoituksena on tukea vuonna 2011 annettua lainsäädäntöä naisten osallistumisesta yritysten hallituksiin, ja otettiin käyttöön laki (nro 120/2011), jonka tavoitteena on lisätä naisten osuutta pörssiyritysten hallituksissa. Puolassa kaikissa valtiovarainministerin valitsemissa valvontaelimissä on määrä olla naisia 30 prosenttia vuoteen 2015 mennessä. Portugalissa ministerineuvoston vuonna 2012 antaman päätöslauselman mukaan yritysten tulee laatia tasa-arvosuunnitelma ja toteuttaa sitä. Uuden lain mukaan vuodesta 2013 lähtien jokaisessa valtio-omisteisten yritysten hallinto- ja valvontaelimessä on täytynyt olla jäsenenä sekä naisia että miehiä. Espanjassa 31 yritystä on allekirjoittanut terveys-, sosiaalipalvelu- ja tasa-arvoministeriön kanssa yhteistyösopimukset, joihin sisältyy tavoite saavuttaa neljän vuoden aikana tilanne, jossa naisia on 20 prosenttia korkeimmissa johtotehtävissä ja johtoryhmissä tai että heidän määränsä kasvaa 5 prosenttiyksikköä. Promociona-hankkeessa, joka toteutetaan yhdessä liike-elämän järjestöjen kanssa, yritykset valitsevat henkilöstöstään lahjakkaita naisia ja tekevät heitä tunnetuksi yrityksessä, ja lisäksi hankkeessa kannustetaan erityiskoulutusta, verkostoitumista ja valmennusta.



## EDISTYSASKELIA JA NIIDEN ESTEITÄ ONGELMA-ALUEELLA G: NAISET VALLANKÄYTÖSSÄ JA PÄÄTÖKSENTEOSSA

### EDISTYSASKELIA

- Naisten päätöksentekoon osallistumisen tärkeys on saanut näkyvyyttä.
- Naisten osallistuminen on lisääntynyt hieman.
- Tasa-arvolakien / lainsäädännöllisten kiintiöiden käyttöönotto lujittaa jäsenvaltioiden sitoumusta sukupuolten tasa-arvon lisäämiseen.
- EU:n tason aloitteilla, kuten direktiiviehdotuksella 40 prosentin naisikiintiöstä toimivaan johtoon kuulumattomille yrityksen hallituksen jäsenille, pyritään parantamaan sukupuolten tasapainoista edustusta.
- Työmarkkinaosapuolilla on oma tehtävänsä parannettaessa naisten mahdollisuuksia osallistua päätöksentekoeleimiin.
- Naisten osuus korkea-arvoisimmista virkamiehistä ja korkeimman oikeuden tuomareista on kasvanut hieman.

### ESTEITÄ

- Naisilla on alle kolmannes EU:n poliittisen päätöksenteon tehtävistä ja vieläkin vähemmän kaikkein korkeimmilla päätöksentekotasolla.
- Naisten osuus kansallisissa hallituksissa on noussut vain rajallisesti.
- Julkiset/yksityiset talous- ja rahoituslaitokset ovat edelleen lähes täysin miesvaltaisia.
- Naisten osuus eurooppalaisten työmarkkinajärjestöjen hallintoelimissä ei ole kasvanut merkittävästi.
- Naiset ovat yliedustettuina julkishallinnon keskitason tehtävissä ja naisten perinteisiin rooleihin liittyvillä aloilla.

## EU:n tulevan toiminnan suuntaviivoja

- Suunnitellaan ja toteutetaan tehokkaita poliittisia toimia (ja tarvittaessa lainsäädäntöä) lasikatkon rikkomiseksi tärkeimmässä talouden rakenteissa, etenkin niissä, joilla on julkinen rooli.
- Tarkastellaan ja mahdollisesti toteutetaan tehokkaita strategioita ja välineitä (esim. sukupuolikiintiöitä), jotta saavutetaan sukupuolten tasapainoinen edustus vaaleilla valituissa ja nimitykseen perustuissa tehtävissä tärkeimmässä poliittisissa rakenteissa.
- Käsitellään ja torjutaan sukupuoleen liittyviä normeja, asenteita ja stereotyyppioita, jotka ovat esteenä naisten tasa-arvoiselle edustukselle päätöksentekotehtävissä politiikan, talouden ja yhteiskunnallisten kysymysten aloilla.
- Kannustetaan työmarkkinaosapuolia ja asianomaisia sidosryhmiä tekemään yhteistyötä, kun edistetään aktiivisesti naisten tasavertaisia mahdollisuuksia osallistua päätöksentekoeleimiin.

## Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist das EU-Kompetenzzentrum für Gleichstellungsfragen. Das EIGE unterstützt politische Entscheidungsträger und alle relevanten Einrichtungen in ihren Bemühungen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Naiset und Miehett in Europa und darüber hinaus, indem es spezifisches Fachwissen sowie verlässliche und vergleichbare Daten zur Gleichstellung in Europa bereitstellt.

Weitere Informationen: <http://eige.europa.eu>

Das Ressourcen- und Dokumentationszentrum (RDC) des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist ein innovatives und praktisches Instrument, das dabei hilft, wichtige Ressourcen zur Geschlechtergleichstellung zu identifizieren und unter den an der Gleichstellungspolitik und -praxis interessierten Personen erleichtert und einen Online-Bereich für Diskussionen und Debatten bietet.

Weitere Informationen: <http://eige.europa.eu/content/rdc>



### Kontakt:

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen  
Gedimino pr. 16, LT-01103 Vilnius, LITAUEN  
Tel. +370 521574-44/00

[facebook.com/eige.europa.eu](https://facebook.com/eige.europa.eu)



[twitter.com/eurogender](https://twitter.com/eurogender)



[youtube.com/eurogender](https://youtube.com/eurogender)



<https://eurogender.eige.europa.eu>



ISBN 978-92-9493-271-6

doi:10.2839/19511

MH-04-15-022-FI-N