

Poliitikatasand

NAISED
EUROOPA
PARLAMENDIS

ET

Rahvusvaheline naistepäev
8. märts 2018





Kui ei ole märgitud teisiti, kasutatakse brošüüris järgmist tähistust:

■ **naised** ■ **mehed**

Andmeallikad:

- ▶ Euroopa Parlament ja selle organid: www.europarl.eu alates 5. jaanuarist 2018, kui ei ole teisiti näidatud
- ▶ Fotod: Euroopa Parlament

Algataja: Võrdsuse ja mitmekesisuse üksus, Personali peadirektoraat

Toimetuse juhid:

Alberto Rossetti (võrdsuse ja mitmekesisuse üksuse juhataja)

Petra Metzmeier-Weiss

Euroopa Parlament, hoone GEOS

22-24, rue Edward Steichen, L-2540 Luxembourg

tel +352 4300 24397

e-post: egaliteetdiversite@ep.europa.eu

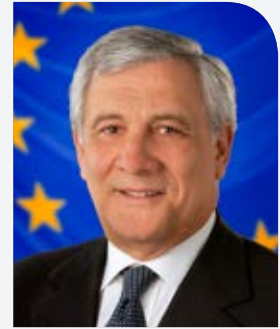
intranet: <https://epintranet.in.ep.europa.eu/home/browse-as/human-resources/equality-diversity/gender-equality.html>

NB! Käesolevas trükises väljendatud arvamused ei kajasta tingimata Euroopa Parlamendi ametlikku seisukohta.

SISUKORD

- 4 Intervjuu Euroopa Parlamendi asepresidendi Dimitrios Papadimoulisega
- 5 Parlamendiliikmed
- 6 Naiste esindatus Euroopa Parlamendis ja riikide parlamentides liikmesriikide kaupa
- 7 Juhatatus
- 8 Soolise võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse kõrgetasemeline töörühm
- 10 Fraktsioonid
- 11 Parlamendikomisjonid
- 12 Intervjuu naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjoni esimehega
- 13 Intervjuu soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise alalise raportööriga
- 14 Delegatsioonid

Presidendi saatesõna



Euroopa Parlamendi presidendina olen uhke, et juhin institutsiooni, mis jätkuvalt seisab kuuskümmend aastat tagasi sõlmitud Rooma lepingus kirja pandud väärtuste ning eriti meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte eest.

Kuus aastakümnet hiljem oleme õigusega uhked juhirolli üle, mida naised Euroopa Parlamendis etendavad otsuste tegemisel, muutuste läbiviimisel ja Euroopa projektis sisulisel osalemisel. Me ei tohi unustada, et naiste osalemine parlamendi tegevuses toob kasu kogu ühiskonnale. Seepärast tuleb rõhutada, et Euroopa Parlamendi liikmete hulgas on naiste suhtosa suurem kui rõhuvas enamikus ELi liikmesriikide parlamentides. Ka töötajate hulgas on naiste osakaal 59,4% ja meeste osakaal 40,6%.

Selline kindel alus lubab Euroopa Parlamendil valjuhäälselt kõnelda soolise võrdõiguslikkuse edendamise eest. Selle saavutamiseks toetab parlament liidu juhtpõhimõtete järgimist liikmesriikides ning tõstab ühtlasi teadlikkust ja kaitseb naiste ja tütarlaste õigusi kogu ELis.

2017. aastal nõudis parlament kõigilt ELi liikmesriikidelt Istanbuli konventsiooni täielikku ratifitseerimist. Parlamendiliikmed astusid dialoogi riikidega, et arutada neil konventsiooni kohta tekkinud küsimusi, ergutada neid seda kiiresti ratifitseerima ja toetada selle ulatuslikumat vastuvõtmist nõukogu poolt. Lisaks töötab parlament koos liikmesriikidega selle nimel, et konventsioon jõustataks nõuetekohaselt, ning see eeldab muu hulgas soolise vägivalda ennetamiseks vajalikke rahalisi ja inimressursse. Naistevastase vägivalda vastu võitlemine on meie institutsioonile ülimalt oluline ning meie tegevusest nähtub selgelt pühendumus naiste õigustele ja samuti suutlikkus mõjutada positiivselt liidu kodanike igapäevaolu. See ongi põhjus, miks ma kehtestas in pretsedenditult karmid sanktsioonid selle parlamendiliikme suhtes, kes näitas täiskogu arutelu käigus üles põlgust meie põhiväärtuste suhtes. Ma ei kavatse kunagi leppida käitumisega, mis kujutab endast rünnakut naiste väärikusele.

Pärast ajakohast ja kirglikku arutelu oktoobris võttis parlament suure häälteenamusega vastu resolutsiooni, milles mõistetakse hukka seksuaalne ahistamine. Sellise käitumise suhtes kohaldatakse Euroopa Parlamendis täisleppimatuse põhimõtet ning olen kindlalt otsustanud ahistamise vastu vankumatult võidelda, toetades ahistamise ärahoidmisega tegelevat nõuandekomiteed, mida juhib Elisabeth Morin-Chartier.

Me ei tohi aga paigale jääda, sest arenguruumi veel jätkub. Rahvusvahelisel naistepäeval tõusevad soolise võrdõiguslikkusega seotud küsimused eriti esile, kuid ei tohi unustada, et kõik 365 päeva aastas on naiste päevad: nende õiguste eest võideldakse aastaringelt ning meil kõigil tuleb võrdõiguslikkuse nimel tegutseda, kui tahame edu saavutada.

Meie omavahelised arutelud, vastuvõetavad õigusaktid ja meie delegatsioonide töö tekitavad vastukaja kogu maailmas. Seepärast on äärmiselt oluline, et rõhutaksime jätkuvalt soolise võrdõiguslikkuse tähtsust, sest see on tõeline väärtus ja on omane ühiskonnale, milles me soovime elada. Naiste õigused on inimõigused.

Antonio Tajani

Antonio Tajani



INTERVJUU DIMITRIOS PAPADIMOULISEGA

Euroopa Parlamendi asepresident

Millisena näete oma rolli soolise võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse eest vastutava asepresidendina ning juhatuse selleteemalise kõrgetasemelise töörühma esimehena?

Mul on rõõm ja au juhtida parlamendi poliitika kujundamist soolise võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse valdkonnas. Võrdsed võimalused ja diskrimineerimise lubamatus on väärtused, mida Euroopa Parlament kindlalt järgib nii poliitilise organisatsiooni kui ka tööandjana. Püüdleme selle poole, et olla esimeste hulgas, kes viivad ellu täieliku võrdõiguslikkuse saavutamiseks vajalikke suhtumise ja käitumise muutusi.

2018. aasta rahvusvahelisel naistepäeval mõtiskleme tehtud edusammude ja veel lahendamata probleemide üle. Selle sündmuse keskmes on diskrimineerimise teadvustamine, osaliste esile toomine ning võrdsuse põhimõtte kindel järgimine. Tugevdan uhkusega demokraatlikke väärtusi Euroopa Parlamendi keskmes, järgides õiguse, õigluse ja võrdõiguslikkuse põhimõtteid

Milline on Teie arvates 2017. aasta peamine saavutus?

2017. aasta alguses esitasin soolise võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse kõrgetasemelise töörühma nimel aruande „Sooline võrdõiguslikkus Euroopa Parlamendi peasekretariaadis – hetkeolukord ja edasised sammud 2017–2019“, mille juhatus 2017. aasta jaanuaris ühehäälselt heaks kiitis. Seejärel koostasime tegevuskava aruandes antud soovitude rakendamiseks.

Tegevuskavas kehtestatakse ajakava kolmeks aastaks (2017–2019) ja mõõdetavad meetmed aastate kaupa. See annab meile konkreetse raamistiku eesmärkide saavutamiseks. Iga aastaga täiustame poliitilisi meetmeid naiste karjääri edendamiseks (sh erialakoolitus ja pääs juhtivatele ametikohtadele), teadlikkuse tõstmiseks, soolise tasakaalu jälgimiseks ning töö- ja eraelu paremaks tasakaalustamiseks. Sel viisil saame jätkata soolise tasakaalu saavutamist Euroopa Parlamendi peasekretariaadis.

Millistes valdkondades on Teie meelest vaja veel edusamme teha?

Kuigi oleme teinud silmnähtavaid edusamme, leian, et rohkem uuenduslikkust võiks aidata saavutada täielikku võrdsust tööhõives. Sel teemal kestavad konsultatsioonid riikide parlamentide haldusorganitega. Oleme neile esitanud kaksteist küsimust, et saada teavet nende heade tavade kohta viies põhivaldkonnas: töölevõtmismenetlus, alateadlik kallutatatus ja soostereotüübid, organisatsioonikultuur, töö- ja eraelu tasakaal ning võrdõiguslikkuse üldküsimused.

Lisaks kuulub kõrgetasemeline töörühm oma novembrikuisel koosolekul ära erasektori esindajad, et koguda teavet ülemaailmses eraettevõtluses kasutatavate edukate meetmete kohta. Loodame, et need kogemused ja täiendavad eksperditeadmised aitavad meil kujundada lähenemisviisi soolisele võrdõiguslikkusele.

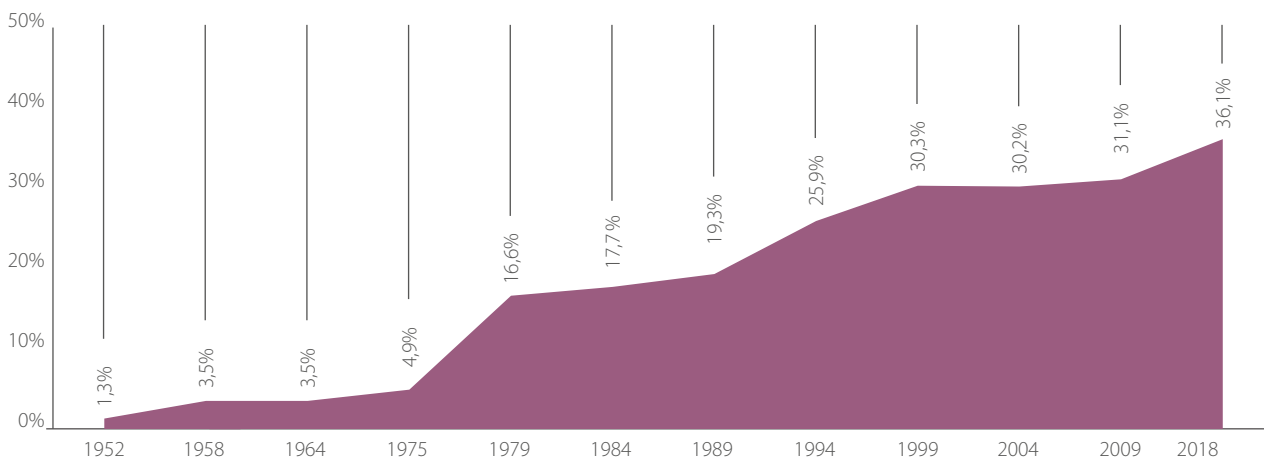
Soolise diskrimineerimise kaotamine on pikaajaline ülesanne ning selleni jõutakse laiaulatusliku suhtumise muutumise kaudu. Sooline võrdõiguslikkus läheb korda kõigile – nii meestele kui ka naistele – ja ma tõden uhkusega, et Euroopa Parlament jätkab konstruktiivset tegevust võrdsuse, õigluse ja sotsiaalse õigluse saavutamiseks.

PARLAMENDILIHKMED

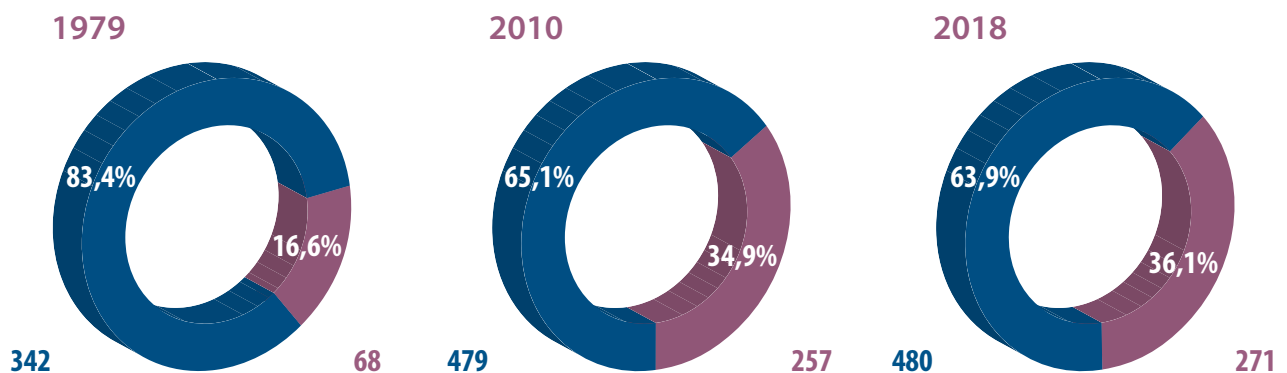
Naiste osakaal on 36,1%, mis on veidi suurem kui 2014. aasta valimistel, kui see oli 35,8%. Naiste suurem esindatus Euroopa Parlamendis tõstab ELi kodanike demokraatliku esindatuse taset ja aitab parlamendil paremini arvestada soolist aspekti kõigis oma töövaldkondades, olgu tegemist ELi kui terviku õigusloome ja poliitikaga või parlamendi sisestruktuuride ja organitega, sealhulgas peasekretariaadiga.

Parlamendi seitsmenda ja kaheksanda ametiaja võrdluses on muutunud ka naiste arv vastutavatel ametikohtadel. Kokku neljateistkümne asepresidendi hulgas oli eelmisel ametiajal kolm naist, nüüd on neid aga viis. Seitsmendal ametiajal oli naisi parlamendikomisjonide ja allkomisjonide esimeeste hulgas kaheksa, kuid praegu on neid kaksteist (kokku 24st).

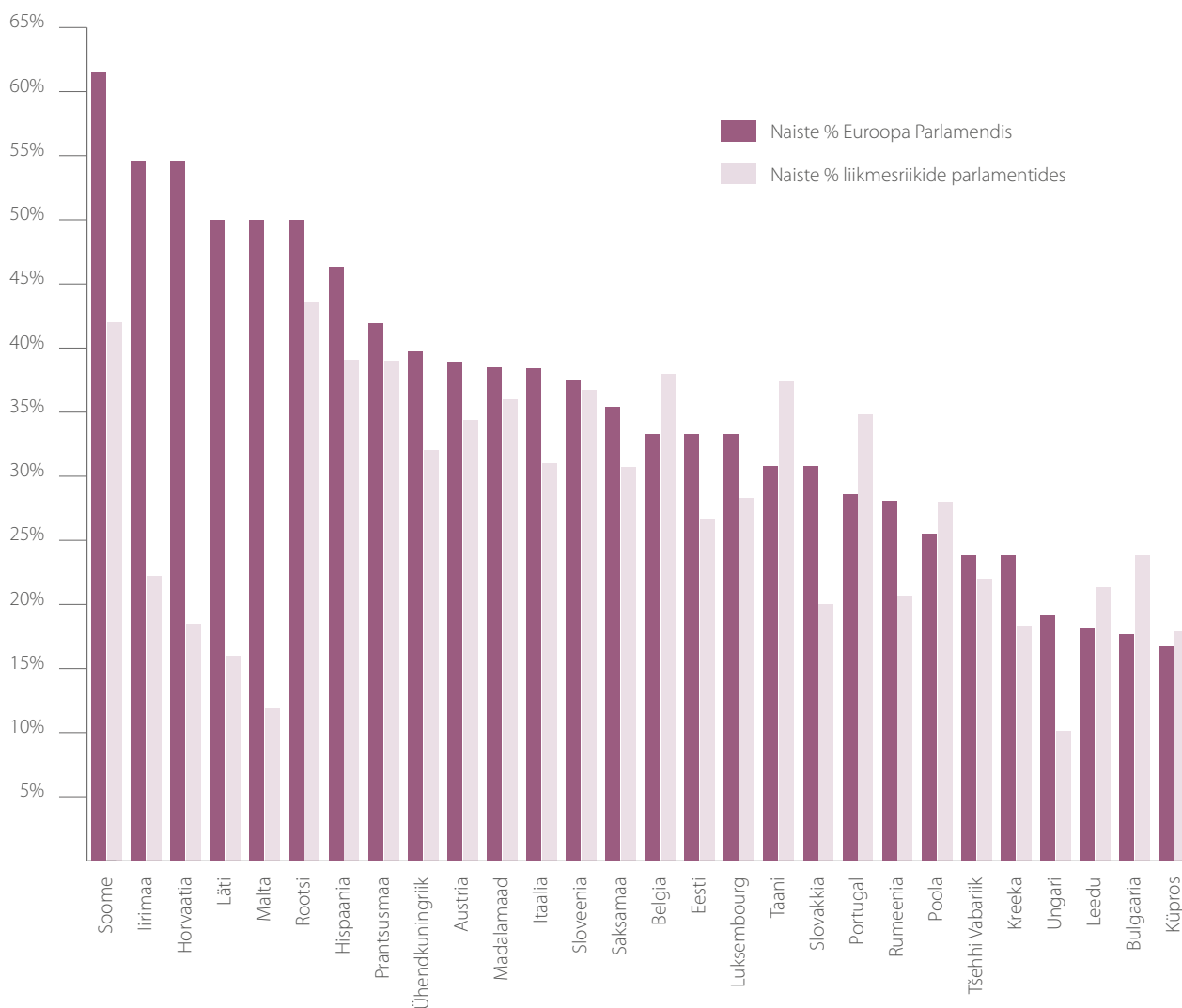
Euroopa Parlamendi naisliikmed aastatel 1952–2018



EP liikmed



NAISTE ESINDATUS EUROOPA PARLAMENDIS JA RIIKIDE PARLAMENTIDES LIIKMESRIIKIDE KAUPA¹



Naised moodustavad üle poole maailma rahvastikust. Nende osalus poliitilises protsessis ja panus sellesse on oluline ja vajalik – tegelikult on see nende põhiõigus.

Soomest, Iirimaa ja Horvaatiast valiti Euroopa Parlamenti rohkem naisi kui mehi. Maltast, Lätist ja Rootsist valiti naisi ja mehi võrdset. Euroopa Parlamendis on naissoost parlamendiliikmete osakaal nüüd suurem kui Euroopa Liidu liikmesriikide parlamentides, välja arvatud Belgia, Bulgaaria, Küprose, Taani, Leedu, Poola ja Portugali parlamendis.

Kaheksanda ametiaja neljandal aastal on naiste osakaal Euroopa Parlamendis 36,1%, mis on peaaegu 12,5% võrra suurem kui maailma keskmine riikide parlamentidesse valitud naiste osakaal, mis praegu on 23,6%.²

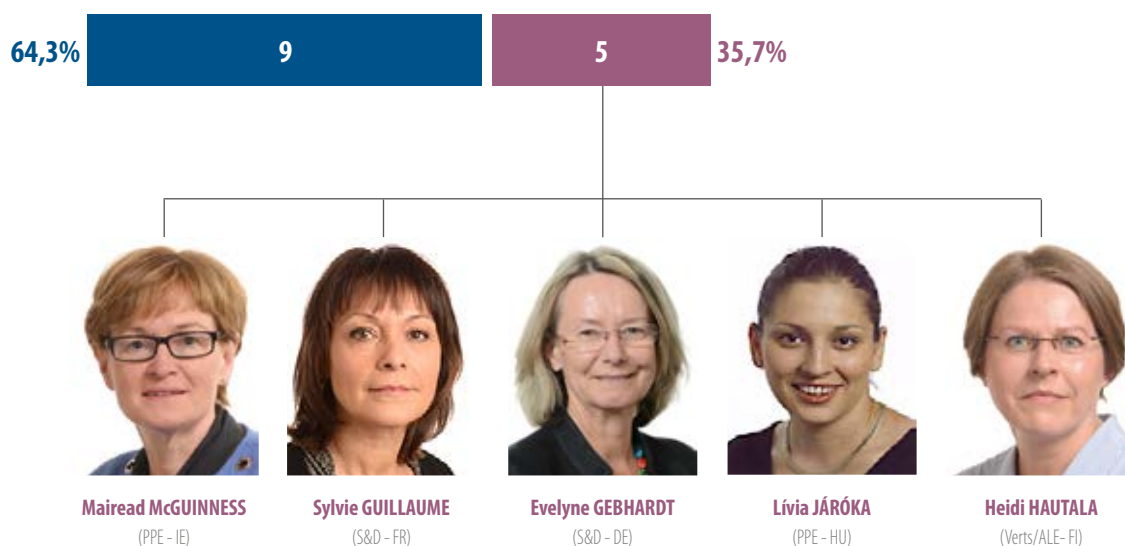
1 Liikmesriikide parlamentide andmed põhinevad alamkodadesse valitud naiste arvil. Allikas: www.ipu.org, seisuga 1.12.2017

2 Andmed põhinevad alamkodadesse valitud naiste arvil. Allikas: <http://archive.ipu.org/wmn-e/world.htm>, seisuga 1.12.2017

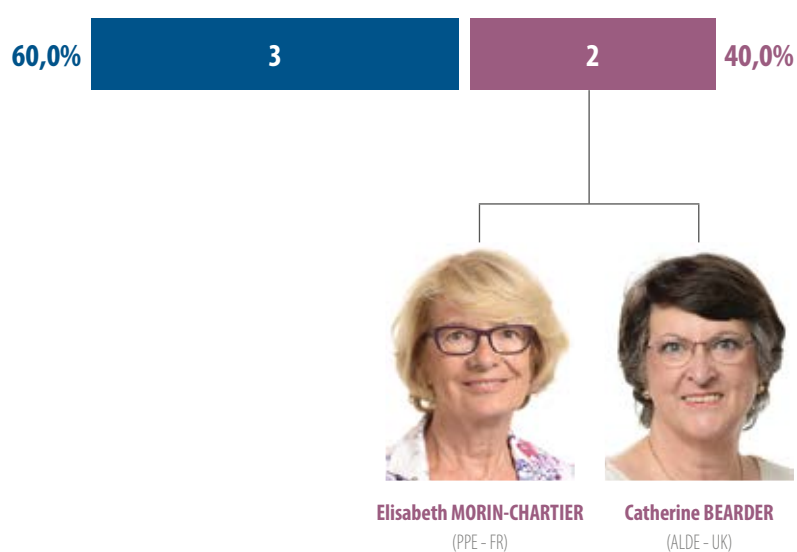
JUHATUS

Juhatus koosneb Euroopa Parlamendi presidendist, 14 asepresidendist ja viiest vaateleja staatusega kvestorist. Parlament valib juhatuse liikmed kaheks ja pooleks aastaks ning neid võib tagasi valida. Juhatus juhib parlamendisisesest tööd, sealhulgas esialgse eelarvestuse koostamist, ning kogu haldus-, organisatsioonilist ja personaliga seotud tööd.

5 naissoost asepresidenti



2 naiskvestorit



SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE JA MITMEKESISUSE KÕRGETASEMELINE TÖÖRÜHM



DIMITRIOS PAPADIMOULIS

Esimees
(GUE/NGL – EL)

Juhatus moodustas kõrgetasemelise töörühma 2004. aastal Euroopa Parlamendi 13. märtsi 2003. aasta soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamist käsitleva resolutsiooni järelmeetmena. Töörühma peamiseks ülesandeks oli algul ergutada ja rakendada soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamist parlamendi tegevuses, struktuurides ja organites ning edendada võrdõiguslikkust ja diskrimineerimise lubamatust kui iseseisvaid väärtusi parlamendi haldusorganites. Töörühm keskendub peamiselt meeste ja naiste võrdõiguslikkusele kõigis tööelu aspektides, puuetega inimeste võrdsetele võimalustele ning kõigile mõeldud avatud, kaasava ja diskrimineerimisest vaba töökeskkonna edendamisele. Selleks et laiendada rühma ülesandeid mitmekesisuse üldisele edendamisele, nimetas juhatus 2007. aasta novembris töörühma ümber soolise võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse kõrgetasemeliseks töörühmaks.

Kõrgetasemeline töörühm on horisontaalne üksus, mis teeb tihedat koostööd teiste parlamendi organitega, eelkõige naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjoni (FEMM) ning komisjonide esimeeste konverentsi ja delegatsioonide juhtide konverentsiga. Mõned kõrgetasemelise töörühma varasematest tegevustest soolise võrdõiguslikkuse valdkonnas on olnud Euroopa Parlamendi liikmete, parlamendikomisjonide ja parlamentidevaheliste delegatsioonide töötajate võrgustiku loomine soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise rakendamiseks, suuniste vastuvõtmine sooneutraalse keele kasutamise kohta parlamendi suhtluses ning sooteadliku eelarvestamise edendamine parlamendis.

Kõrgetasemelist töörühma juhib Dimitrios Papadimoulis, soolise võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse eest vastutav asepresident. Töörühma praegused liikmed on:



Evelyne GEBHARDT
(S&D – DE)



Lívia JÁRÓKA
(PPE – HU)



Heidi HAUTALA
(Verts/ALE – FI)



Catherine BEARDER
(ALDE – UK)

Lisaks on alaliste osalejatena kutsutud liikmed:



Cecilia WIKSTRÖM
(ALDE – SV)



Rebecca HARMS
(Verts/ALE – DE)



Vilija BLINKEVIČIŪTĖ
(S&D – LT)



Angelika MLINAR
(ALDE – AT)

Jaanuaris 2017 võttis juhatus vastu kõrgetasemelise töörühma aruande „Sooline võrdõiguslikkus Euroopa Parlamendi peasekretariaadis – hetkeolukord ja edasised sammud 2017–2019“ ja sellega kaasneva tegevuskava aruandes antud soovitude rakendamiseks.

Selles tegevuskavas, mis on tööühma kehtiva tegevuskava edasiarendus, käsitletakse soolise tasakaalu küsimust Euroopa Parlamendi peasekretariaadis ajavahemikul 2017–2019. Kõrgetasemeline tööühm otsustas lahendada selle küsimuse aruandega kaasneva tegevuskava abil, tagades naiste parema esindatuse juhtivatel kohtadel, mille saavutamiseks rakendatakse teatud kindla ajavahemiku jooksul konkreetseid meetmeid, selmet lihtsalt põhimõtteid deklareerida. Tegevuskavas kajastub ka tööühma seisukoht, et kaasavama töökeskkonna loomisel on oluline pikaajaline lähenemine.

Tegevuskava selge ajakava annab konkreetse raamistiku meetmete rakendamiseks viies põhivaldkonnas: juhtivatele ametikohtadele töölevõtmise menetlus, ametialane koolitus, teadlikkuse suurendamise üritused, töö- ja eraelu tasakaal ning statistiline järelevalve. Tegevuskavas tuuakse välja iga nimetatud valdkonna konkreetsete meetmete aastateks 2017, 2018 ja 2019, mis võimaldab parlamendi peasekretariaadil asuda saavutama Papadimoulise aruandes esitatud soolise tasakaalu eesmärke.

2017. aastaks tegevuskavas ettenähtud meetmed on kõik edukalt võetud. Nende hulka kuuluvad 2017. aasta rahvusvahelise naistepäeva seminar soopõhise suhtlemis- ja läbirääkimisstiili teemal, õpikoda personaliteenistustele vabade ametikohtade teadete sootundliku koostamise teemal ning statistiline ajakohastatud aruanne soolise võrdõiguslikkuse kohta Euroopa Parlamendis 30. juuni 2017. aasta seisuga. Selliste meetmete tulemusel peaksid paranema naiste juurdepääsu võimalused Euroopa Parlamendis ning suurenema teadlikkus soolise võrdõiguslikkuse teemadel.

Soolise võrdõiguslikkuse kohta asjakohaste statistiliste andmete avaldamine nii kõrgetasemelise tööühma 2017. aasta juuni statistikakogumikus Observatory kui ka nimetatud aruandes hõlbustab edusammude jälgimist. Kõrgetasemeline tööühm peab jälgima kõiki aruandes ja sellele lisatud tegevuskavas kirjeldatud meetmeid, et tagada nende tõhus rakendamine. Juunikuine statistika näitas, et nende juhtival ametikohal naistöötajaid puudutavate eesmärkide saavutamiseks, mis on seatud Papadimoulise aruandes ja mille juhatus on vastu võtnud, on veel vaja vaeva näha, ning seetõttu leidis kõrgetasemeline tööühm, et oleks kasulik konsulteerida eraettevõtjatega ja ELi liikmesriikide parlamentide haldusorganitega nende heade tavade üle.

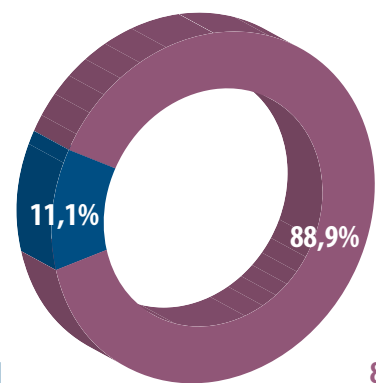
Selleks saadeti liikmesriikide parlamentide haldusorganitele küsimustik, milles sooviti saada teavet nende uuenduslike meetmete ja soovitusliku hea tava kohta soolise võrdõiguslikkuse valdkonnas. Küsimustik, mis koosneb kaheteistkümnest küsimusest, hõlmab viit valdkonda: töölevõtmismenetlus, alateadlik kallutatuse, organisatsioonikultuur, töö- ja eraelu tasakaal ning üldküsimused. Küsimused kuuluvad valdkondadesse, kus liikmesriikide parlamentide haldusorganite headel tavadel võib olla soodne mõju soolise võrdõiguslikkuse alasele tööle parlamendi peasekretariaadis – neilt võib saada täiendavaid eksperditeadmisi, soovitusi paremate rakendusmeetodite kohta või isegi uute meetmete ettepanekuid.

Saime liikmesriikide parlamentidelt mitu huvitavat vastust. Mitmes liikmesriigis on olemas võimalused paindlikult tööd korraldada, neil on parlamendis heaks kiidetud kavad ebavõrdsuse vähendamiseks ning nad tegelevad vabade ametikohtade teadete sootundliku koostamisega. Soovitude hulgas leidsid nõuanded kasutada läbipaistvaid töölevõtumenetlusi, põhjalikku statistiliste andmete kogumist ja positiivset diskrimineerimist.

Lisaks kuulas kõrgetasemeline tööühm oma 2017. aasta novembri koosolekul ära erasektori esindajad, et koguda teavet eraettevõtluses kasutatavate edukate üleilmsete algatuste kohta. Tööühmale rääkisid oma tegevusest ja eksperditeadmistest ning andsid soovitusi Google'i, IKEA, Telefonica, Daimleri ja Viini Ülikooli esindajad. Kuulamisel rõhutati naistele ohutu töökeskkonna olemasolu, sooliste stereotüüpide ja kallutatuse vastu võitlemist ning meeste kaasamist soolise võrdõiguslikkuse saavutamisse. Võttes õppust sellistelt soolist võrdõiguslikkust väga tõsiselt võtvatelt ettevõtetelt, oskame kujundada meetmeid, mis lõppkokkuvõttes toovad kaasa ülemaailmse muutuse kultuuris.

Aastal 2018 on meie järgmine ülesanne välja selgitada, kuidas erasektori esindajatega ja avaliku halduse töötajatega peetud konsultatsioonidel saadud teavet peasekretariaadis kasutusse võtta, et veelgi edendada soolist võrdõiguslikkust töökohas.

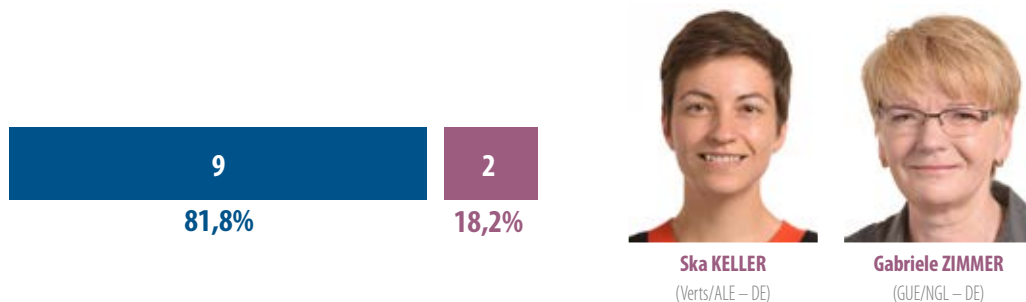
Parlamendi administratsioonis on soolise võrdõiguslikkuse kaitseks küll palju korda saadetud, kuid teha on jäänud veel piisavalt. Nüüd on oluline muuta vaatenurka: peame läbi viima kultuurilise arengu, või veel äärmuslikumalt – kultuuri revolutsiooni.



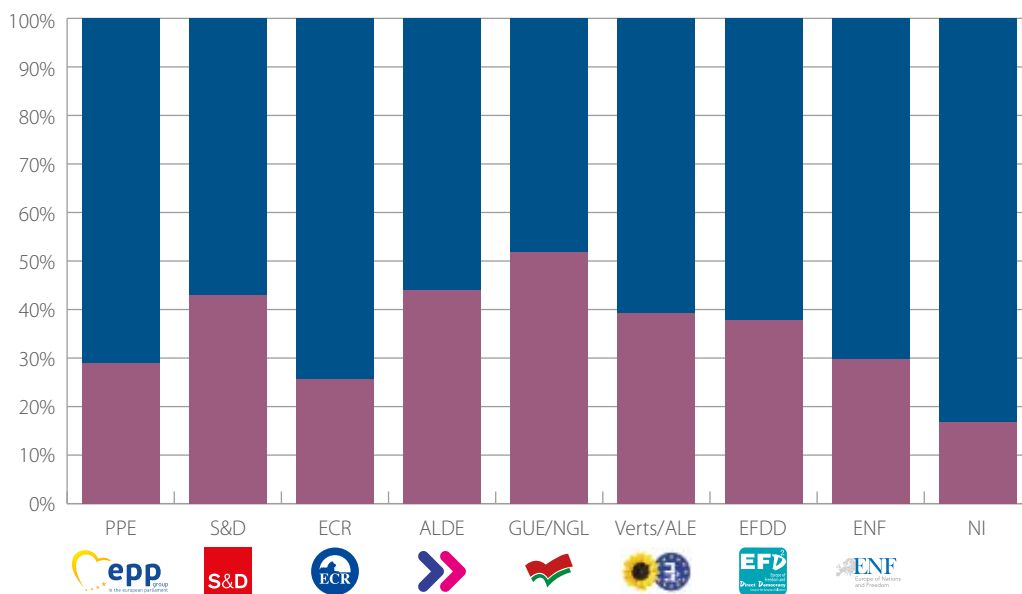
FRAKTSIOONID

Euroopa Parlamendi liikmed jagunevad fraktsioonidesse vastavalt poliitilistele vaadetele, mitte kodakondsuse järgi. Praegu on parlamendis kaheksa fraktsiooni ja igaüht neist juhib esimees (või kaks kaasesimeest). Euroopa Ühendatud Vasakpoolsete / Põhjamaade Roheliste Vasakpoolsete liitfraktsiooni juhib Gabriele Zimmer; Roheliste / Euroopa Vabaliidu fraktsiooni kaasesimees on samuti naine – Ska Keller. Neid parlamendiliikmeid, kes ei kuulu ühtegi fraktsiooni, nimetatakse fraktsioonilise kuulumuseta parlamendiliikmeteks (NI) ja nende käsutuses on oma sekretariaat.

Fraktsioonide esimehed ja kaasesimehed



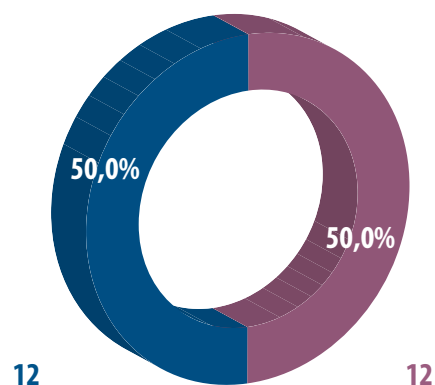
Sooline jagunemine fraktsioonides



	PPE	Euroopa Rahvapartei (kristlike demokraatide) fraktsioon
	S&D	Sotsiaaldemokraatide ja demokraatide fraktsioon Euroopa Parlamendis
	ECR	Euroopa Konservatiivide ja Reformistide fraktsioon
	ALDE	Euroopa Demokraatide ja Liberaalide Liidu fraktsioon
	GUE/NGL	Euroopa Ühendatud Vasakpoolsete / Põhjamaade Roheliste Vasakpoolsete liitfraktsioon
	Verts/ALE	Roheliste / Euroopa Vabaliidu fraktsioon
	EFDD	Vaba ja Otsedemokraatliku Euroopa fraktsioon
	ENF	Rahvaste ja Vabaduste Euroopa fraktsioon
	NI	Fraktsioonilise kuulumuseta parlamendiliikmed

PARLAMENDIKOMISJONID

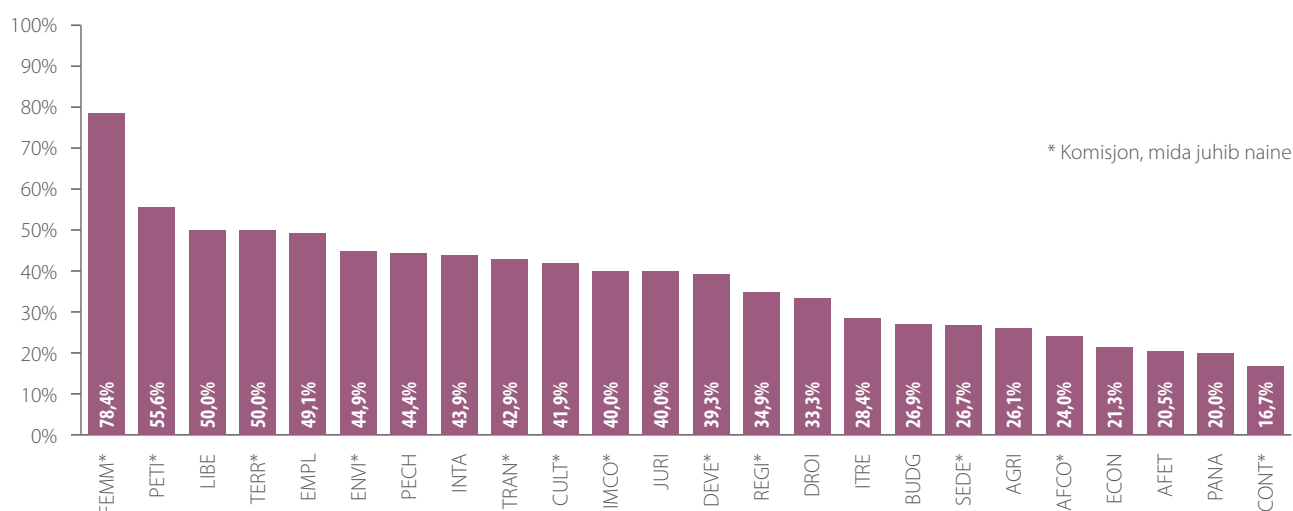
2018. aasta jaanuari seisuga tegutseb parlamendis 20 alalist komisjoni, kaks allkomisjoni, üks erikomisjon ja üks uurimiskomisjon. Komisjonid valmistavad ette parlamenti täiskogu istungite tööd, koostades raporteid seadusandlike ettepanekute kohta ning võttes vastu algatusraporteid. Komisjonide esimehed koordineerivad komisjonide tööd komisjonide esimeeste konverentsil. 24 komisjonist 12 juhivad praegu naised.



Komisjonide esimeeste konverents – 12 naissoost esimeest



Naised parlamendikomisjonides



NAISTE ÕIGUSTE JA SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE KOMISJON



INTERVJUU VILIJĄ BLINKEVIČIŪTĖGA

Esimees
(S&D - LT)

Milline on naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjoni roll?

Naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjon (FEMM) on pädev parlamendikomisjon naiste õiguste, naiste ja meeste võrdõiguslikkuse ning soolise vägivalda ja diskrimineerimise kõikide avaldumisvormide kaotamisega seotud dokumentide osas võetavate järelemeetmete ja nimetatud teemasid käsitlevate õigusaktide küsimuses.

Komisjoni vastutusalasse kuuluvad järgmised küsimused: naiste õiguste määratlemine, edendamine ja kaitse Euroopa Liidus; naiste õiguste edendamine kolmandates riikides; võrdsete võimaluste poliitika; soolise diskrimineerimise kõikide avaldumisvormide kaotamine; soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise rakendamine ja edasiarendamine; naiste õigusi käsitlevate rahvusvaheliste lepingute ja konventsioonide rakendamine ning järelemeetmed ning naisi puudutavate küsimustega seotud teabepoliitika.

Millised on FEMM-komisjoni peamised saavutused 2017. aastal?

2017. aastal võttis FEMM-komisjon vastu raporteid mitmesugustel teemadel, nagu ELi vahendid soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks, naised ja nende roll maapiirkondades, naiste majandusliku mõjuvõimu suurendamine ELi era- ja avalikus sektoris, sooline pensionilõhe ning kliimaõiglus.

Parlamendikomisjon töötas intensiivselt edasi teema kallal, mis on aastaid tema päevakorras olnud: et EL ühineks Euroopa Nõukogu naistevastase vägivalda ja perevägivalda ennetamise ja tõkestamise konventsiooniga. Komisjonile valmistas heameelt, et EL allkirjastas 13. juunil 2017 Istanbuli konventsiooni, ning ta esitas soovitusel ELi konventsiooniga ühinemise ulatuse ja konventsiooni rakendamise kohta.

FEMM-komisjoni delegatsioon viibis 2017. aasta veebruaris lähetusel Maltal, kus osaleti nõukogu eesistujariigi Malta korraldatud naistevastast vägivalda käsitleval konverentsil. Veel kaks delegatsiooni tutvusid naiste olukorraga Poolas ja Portugalis.

Milliste põhieesmärkide poole tahaksite liikuda või millega peate tegelema 2018. aastal?

FEMM-komisjoni 2018. aasta tegevusprogrammis soovitakse teatavaid olulisi küsimusi põhjalikumalt käsitleda. Komisjon jätkab tegelemist töö- ja eraelu ühitamise meetmetega, mis sisaldavad seadusandlikke ja muid meetmeid ema-, isa-, vanema- ja hoolduspuhkuse valdkonnas.

Järgides traditsiooni tähistada rahvusvahelist naistepäeva parlamentidevahelise komisjonide kohtumisega, tulevad Euroopa Parlamendi ja liikmesriikide parlamentide liikmed 8. märtsil 2018 kokku, et pidada arutelu teemal „Naiste ja tüdrukute mõjuvõimu suurendamine IKTs ja meedias: tuleviku võti“. Samuti on teema läbivaatamisel ÜRO naiste staatuse komisjoni 62. istungjärgul, kuhu FEMM-komisjon saadab oma delegatsiooni. Sama teemat käsitletakse osaliselt FEMM-komisjoni 2018. aasta alguse algatusraportis soolise võrdõiguslikkuse kohta ELi meediasektoris.

Parlamendikomisjon tegeleb samuti soolise võrdõiguslikkuse küsimusega reas valdkondades, nagu maksupoliitika, kiusamine, puuetega naiste olukord ja õigused, naistel esinevate vähivormide vastane Euroopa strateegia ning seksuaalne ahistamine ELis töökohal, avalikus ruumis ja poliitilises elus.

Mis aga puudutab liidu poliitika välismõõdet, siis tegeleb komisjon eelkõige ELi kaubanduslepingutega ja ELi soolise võrdõiguslikkuse tegevuskavaga aastateks 2016–2020. Parlamendikomisjoni liikmed külastavad ka Ungarit, Rumeeniat ja Rootsit, et saada rohkem teada naiste olukorrast nendes riikides.

<http://www.europarl.europa.eu/committees/et/FEMM/home.html>



INTERVJUU ANGELIKA MLINARIGA

Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise alaline raportöör
(ALDE - AT)

Esitasite 2016. aastal raporti soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise kohta Euroopa Parlamendi töös. Kas on uudiseid raporti järgsete edusammude ja järelmeetmete kohta? Kas on märgata olulist paranemist või tülikaid komistuskive?

Jaanuaris 2017 võttis juhatus vastu Papadimoulise aruande „Sooline võrdõiguslikkus Euroopa Parlamendi peasekretariaadis – hetkeolukord ja edasised sammud 2017–2019“. Pean Papadimoulise aruannet ja sellega kaasnevat tegevuskava väga oluliseks edasiminekukuks. Eelmine juhatuse aruanne soolise võrdõiguslikkuse kohta, Kaufmanni aruanne, kiideti heaks 2006. aastal, kuid selle eesmärgi parandada soolist tasakaalu kõrgema ja keskastme juhtkonna tasandil ei saavutatud 2009. aastal määratud tähtajaks, ega ole need saavutatud tänasekski!

Papadimoulise aruandes ja sellega kaasnevas tegevuskavas on järgitud soolise tasakaalu parandamise soovitusi, mis pärinevad 8. märtsil 2016 vastu võetud parlamendi raportist soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise kohta Euroopa Parlamendi töös, mille raportöör ma olin. Minu raportis tuletati meelde, et naiste esindatus parlamendi otsuseid tegevatel olulistel ametikohtadel poliitilisel ja haldustasandil on endiselt madal ning et otsuste kvaliteedi parandamiseks peab parlament tagama, et otsuseid tegevad ametikohad oleksid naiste ja meeste vahel ühtlaselt jaotunud. Seetõttu nõudis parlament tulemuslike, korrigeerivate ja kaugeleulatuvate meetmete võtmist, et saavutada need soolise võrdõiguslikkuse eesmärgid võimalikult kiiresti. Papadimoulise aruandes pöörati tähelepanu kõigile nimetatud probleemidele.

Euroopa Parlamendi soolise võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse kõrgetasemelise töörühma algatus korraldada 2017. aasta novembris kuulamine „Parimad tavad ja innovaatilised meetmed soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks parlamendi peasekretariaadis“ oli järjekordne selge näide suurenevast teadlikkusest selle kohta, kui oluline on parandada soolist tasakaalu töökohal.

Euroopa Parlamendi 2017. aasta oktoobris vastu võetud resolutsioon seksuaalse ahistamise ja väärkohtlemise vastase võitluse kohta ELis näitas, et ebavõrdsust võib esineda mitmel erineval kujul. Parlamendi vastus nii poliitilisel kui ka haldustasandil näitas selgelt, et meie institutsioon suudab kohaneda ja reageerida erinevatele väljakutsetele.

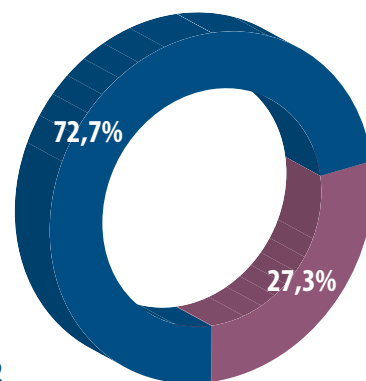
Seda suundumust järgitakse ka teistes ELi institutsioonides. Loodan, et tulevikus teevad institutsioonid tihedamat koostööd, sest seisame vastakuti sarnaste probleemidega ning koos suudame leida tõhusamaid lahendusi!

Siiani olen kõnelnud üksnes sugupoolte tasakaalustatud esindatusest, kuid soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine eeldab ka soolise aspekti lisamist eri poliitikameetmete sisusse. Mõlemat mõõdet – soolist tasakaalu ja sootundlikku sisu – tuleb poliitikakujundamise protsessi kõigis etappides arvesse võtta.

Kuigi ma pooldan täielikult meetmeid, mida parlament võtab soolise esindatuse parandamiseks oma peasekretariaadis, tahan sellegipoolest rõhutada, et vajame uut moodi poliitilist mõtlemist, et võtta tõhusalt arvesse soolist aspekti parlamendi poliitikasuundades. Varsti esitan ma teise raporti soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise kohta Euroopa Parlamendi töös praegusel ametiajal. See järg on äärmiselt oluline, et hinnata ka otsuste tegemise valdkonnas saavutatut. Ootan võimalust töötada koos kolleegidega, kes vastutavad soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise eest parlamendikomisjonides, et esitada tekst, mis sisaldab konkreetseid ettepanekuid konkreetsete tulemuste saavutamiseks. Usun kindlalt, et Euroopa Parlament kui tööandja ja kui ELi kodanikke esindav poliitiline institutsioon peaks käima oma sõnade järgi, astudes otsustavaid samme täieliku soolise võrdõiguslikkuse toetamiseks.

DELEGATSIOONID

Delegatsioonid hoiavad ja arendavad Euroopa Parlamendi rahvusvahelisi sidemeid. Delegatsioonide tegevuse eesmärk on hoida ja tihendada kontakte nende riikide parlamentidega, kes on Euroopa Liidu kauaaegsed partnerid ja aitavad edendada ELi alusväärtusi kolmandates riikides. Praegu on parlamendis 39 delegatsiooni ja viis mitmepoolset assambleed. 2018. aasta jaanuari seisuga on 39 delegatsiooni juhust kümme naised ning viie mitmepoolse assamblee juhust kaks on naissoost. Lisaks juhatab delegatsioonide juhtide konverentsi – Euroopa Parlamendi poliitilist organit, mis kooskõlastab parlamendi 44 alalise delegatsiooni tööd – sotsiaaldemokraatide ja demokraatide fraktsiooni liige Inés Ayala Sender.



32

12

Delegatsioonide juhtide konverents – 12 delegatsiooni juhivad naised



Inés AYALA SENDER
(S&D – ES) Magribi riigid ja Araabia Magribi Liit (DMAG); konverentsi esimees



Monica MACOVEI
(ECR – RO) Albaania (D-AL)



Constanze KREHL
(S&D – DE) Tšiili (D-CL)



Teresa JIMÉNEZ-BECERRIL BARRIO
(PPE – ES) Mehhiko (D-MX)



Michèle ALLIOT-MARIE
(PPE – FR) Araabia poolsaar (DARP)



Sofia SAKORAFÁ
(GUE/NGL – EL) Kesk-Ameerika (DCAM)



Iveta GRIGULE-PĒTERSE
(ALDE – LV) Kasahstan, Kõrgõzstan, Usbekistan, Tadžikistan, Türgemistan ja Mongoolia (DCAS)



Rebecca HARMS
(Verts/ALE – DE) Euronest (DEPA)



Marisa MATIAS
(GUE/NGL – PT) Mašriki riigid (DMAS)



Ulrike MÜLLER
(ALDE – DE) Austraalia ja Uus-Meremaa (DANZ)

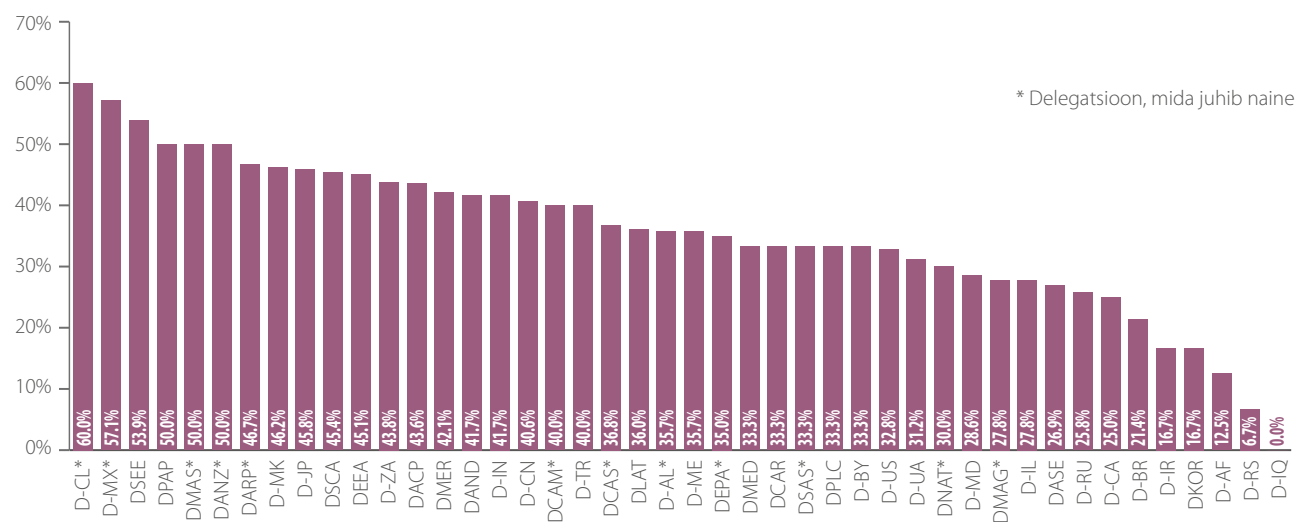


Eva KAILI
(S&D – EL) NATO parlamentaarne assamblee (DNAT)



Jean LAMBERT
(Verts/ALE – UK) Lõuna-Asia (DSAS)

Naised parlamendi delegatsioonides



* Delegatsioon, mida juhivad naised

Haldustasand

**NAISED
EUROOPA
PARLAMENDIS**

ET

Rahvusvaheline naistepäev
8. märts 2018





Kui ei ole märgitud teisiti, kasutatakse brošüüris järgmist tähistust:

■ **naised** ■ **mehed**

Andmeallikad:

- ▶ EP peasekretariaat: Streamline, alates 5. jaanuarist 2018, kui ei ole teisiti näidatud
- ▶ Fotod: Euroopa Parlament

Algataja: Võrdsuse ja mitmekesisuse üksus - Personali peadirektoraat

Toimetuse juhid:

Alberto Rossetti (võrdsuse ja mitmekesisuse üksuse juhataja)

Petra Metzmeier-Weiss

Euroopa Parlament, hoone GEOS

22-24, rue Edward Steichen, L-2540 Luxembourg

tel: +352 4300 24397

e-post: egaliteetdiversite@ep.europa.eu

intranet: <https://epintranet.in.ep.europa.eu/home/browse-as/human-resources/equality-diversity/gender-equality.html>

NB! Käesolevas trükises väljendatud arvamused ei kajasta tingimata Euroopa Parlamendi ametlikku seisukohta.

SISUKORD

- 4 Intervjuud Kristian Knudseni (personali peadirektoraadi peadirektori kohusetäitja) ja Erika Landiga (personali peadirektoraadi personali tugi- ja sotsiaalteenuste direktoraadi direktor)
- 5 Intervjuu Leena Maria Linnuse (infrastruktuuri ja logistika peadirektoraadi peadirektor) ja Agnieszka Walter-Dropiga (suulise tõlke ja konverentside peadirektoraadi peadirektor*)
- 6 Euroopa Parlamendi peasekretariaat – struktuur
- 7 Naised juhtkonnas: statistika
- 9 EP peasekretariaat, fraktsioonide sekretariaadid ja parlamendiliikmete registreeritud assistendid: statistika
- 11 Töö- ja eraelu ühitamise meetmed: statistika
- 13 Naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendavad organid

Peasekretäri saatesõna



Sooline võrdõiguslikkus Euroopa Parlamendi peasekretariaadis on minu jaoks väga tähtis ja on meie poliitikas kesksel kohal. Meeste ja naiste võrdse kohtlemise ja võrdsete võimaluste tagamine on oluline parlamendi eduka toimimise seisukohast. Iga töötaja ande arendamine ja mitmekesisuse soodustamine kõikidel haldustasanditel võimaldab meil paremini teenindada parlamendiliikmeid.

Seda silmas pidades püüame parandada soolist tasakaalu peasekretariaadis. Parlamendi asepresident Papadimoulis rõhutas soolist võrdõiguslikkust Euroopa Parlamendi administratsioonis käsitlevas 2017. aasta jaanuari aruandes¹ vajadust suurendada naiste esindatust kõrgema ja keskastme juhtide seas ning soovitas neil ametikohtadel töötavate naiste osakaalu sihtarvud läbi vaadata ja seada veel kõrgemad eesmärgid. Raportis esitatud tegevuskavas ja sellele lisatud meetmete elluviimise ajakavas aastateks 2017–2019 kirjeldatakse, kuidas seda tuleks teha. Mul on hea meel märkida, et naiste osakaal peasekretariaadi keskastme juhtide hulgas suurenes 2017. aastal 35,6 protsendini.

Et edendada peasekretariaadis naiste ametialast edutamist, kutsusin eelmisel aastal kõiki peadirektoreid võtma uute üksuse juhatajate ametissenimetamisel arvesse soolist aspekti. Kõigi keskastme juhtide ametissenimetamisel peab nüüd nimekirjas olema võimaluse korral kolm kandidaati ja vähemalt üks neist peab olema alaesindatud soost. Samuti soovitasin kahe võrdse kandidaadi korral eelistada alaesindatud soost kandidaati. Kui need tingimused ei ole täidetud, jätan endale õiguse menetlus lõpetada ja kuulutada välja uus konkurs. Kindlasti aitavad need meetmed saavutada asepresident Papadimoulise aruandes kavandatud eesmärgid.

Lisaks oleme püüdnud suurendada võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse koordineerimise rühma tähtsust. Rühma nähtavuse suurendamiseks otsustasin kaasata kõigi peadirektoraatide ressursside teenistuse juhatajad selle rühma töösse. Uue koosseisuga rühm teeb koostööd peadirektoraatide vahelise inimressursside juhrühmaga, et koondada vahendeid ja luua sünergia. Sellised muudatused näitavad, et soolisele võrdõiguslikkusele pööratakse peasekretariaadis suurt tähelepanu.

Meie pidevad jõupingutused soolise tasakaalu saavutamise nimel aitavad Euroopa Parlamendil täita kohustust parandada juba siin töötavate naiste ja tulevaste naiskolleegide olukorda. Jään huviga ootama, kuidas meie töökeskkond edasi areneb, kui aitame kaasa naiste osalemisele parlamendi töөлusel.

Klaus Welle

* Suulise tõlke ja konverentside peadirektoraat sai 1. veebruaril 2018 uue nime – konverentsikorralduse ja suulise tõlke peadirektoraat (DG LINC)..

1 „Gender Equality in the European Parliament Secretariat - state of play and the way forward“ (PE 595.277 :BUR), soolise võrdõiguslikkuse eest vastutava asepresidendi Dimitrios Papadimoulise aruanne juhatusele.



INTERVJUU KRISTIAN KNUDSENIGA

Personali peadirektoraadi peadirektori kohusetäitja

Mida tegi personali peadirektoraat 2017. aastal selleks, et viia ellu soolise võrdõiguslikkuse poliitikat Euroopa Parlamendi peasekretariaadis?

TVõrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse edendamine meie institutsioonis on personali peadirektoraadi üks põhiülesandeid. Teeme parlamendi poliitika- ja haldustasandil pidevat koostööd, et luua kaasav ja innustav töökeskkond laialdaste karjäärivõimalustega kõigile töötajatele soost sõltumata. Asepresident Papadimoulise koostatud ja juhatuse heaks kiidetud aruandest on meil töös väga palju kasu olnud.

Aastal 2017 lõppes juhieeldustega naistele mõeldud koolitusprogramm, mille eesmärk oli julgustada naisi rohkem kandideerima keskastmejuhi ametikohale. Korraldasime iga-aastase rahvusvahelise naistepäeva tähistamise ürituse. Samuti oleme korraldanud personaliküsimuste üksustele seminare selle kohta, kuidas sootundlikult koostada vabade ametikohade teateid, ning korrapäraseid koolitusi alateadliku kallutatuse teemal. Personali peadirektoraadis endas on veel vaja teha edusamme, et saavutada naiste ja meeste võrdne esindatus üksuse juhatajate seas, kuid mul on hea meel selle üle, et aastal 2017 jõudis naissoost üksuse juhatajate osakaal peaaegu 30% (29,4%), sest see on Papadimoulise aruandes kõigile peadirektoraatidele aastaks 2019 seatud eesmärk (40% kogu peasekretariaadis)

Milliseid koolitusprogramme kavatseb personali peadirektoraat korraldada soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks?

Soolist võrdõiguslikkust juhtkonna tasemel on võimalik tagada ainult juhul, kui sobivate kandidaatide nimekirjas on võrdselt esindatud mõlemad sugupooled. Selline on meie üldine lähenemisviis ja oma osa on siin täita meie koolitusprogrammil.

Esiteks pakume mitmesugustele töötajate kategooriatele talentide juhtimise kava („Talent Management Programme“). Nimetada võiks programme, nagu „Emerging Talent“ ja „Aspiring Manager“ ametnikele või „AST Team Leaders“ assistentidele. Minu arvates on meil vaja juhtivatele ametikohtadele kandideerivate naiste arvu suurendamiseks saavutada sooline tasakaal koolitustel osalejate hulgas. Me ei ole veel seda eesmärki saavutanud, kuid lootust annab tõsiasi, et koolitusel osalenud naiste hulgas on palju neid, kes on pärast koolitust üksuse juhataja ametikohale nimetatud. Nagu juba mainitud, lõppes 2017. aastal juhieeldustega naiste koolitusprogramm. Programmi eesmärk oli suurendada naiste arvu juhtivatel ametikohtadel ja see oli eeskätt mõeldud naiskolleegidele. Osales 84 naist kõigist peadirektoraatidest. Koolituse osana analüüsiti koos koolitajaga arenguvajadusi ja koostati mentorluskava mõlemast soost kogenud juhtide toetusel. Peame jätkama jõupingutusi, et leida kõige tõhusam viis, kuidas tagada naiskolleegidele nende ametialaseks arenguks vajalik juhtimisalane tipptasemel koolitus.



INTERVJUU ERIKA LANDIGA

Personali peadirektoraadi personali tugi- ja sotsiaalteenuste direktoraadi direktor

Olete vastutanud soolise võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse eest alates 2017. aasta oktoobrist. Mis on Teie arvates kõige olulisem, et töökeskkond muutuks sooliselt tasakaalustatuks ja kaasavaks?

Sooliselt tasakaalustatud ja kaasava töökeskkonna loomise juures ei ole küsimus ei meestes ega naistes, vaid töökoht tuleb muuta sobivaks inimestele – nii meestele kui ka naistele. Ainult siis, kui kaotame takistused võrdsete võimaluste teelt ja põhjendamatud eelistused, suudame me parimal viisil toetada Euroopa otsustusprotsessi. Personali peadirektoraadi personali tugi- ja sotsiaalteenuste direktoraadi direktorina on mul olnud õnn jälgida meie teekonda sooliselt tasakaalustatud ja kaasava töökeskkonna suunas.

Tänapäeval tuleb naistel tulla toime paljude rollidega: soovitakse teha karjääri, kuid tihti on neil teiste eest hoolitsemisel ja kodustes majapidamistöodes rohkem kohustusi kui meestel. Teisalt on aga peremeetmed meestele vähem kättesaadavad. Seepärast on töö ja eraelu tasakaalustamise meetmed olulised kaasava ja võrdse töökeskkonna loomisel peasekretariaadis. Meetmete eesmärk on teha enamasti kui soolise tasakaalu tagamine, sest need on äärmiselt olulised kõigi töötajate heaolu seisukohast.

Papadimoulise 2017. aasta aruandes toodi välja palju võimalusi töö ja eraelu tasakaalu paremaks tagamiseks peasekretariaadis. Aruandele lisatud tegevuskavas nähti ette konkreetsed meetmed aastateks 2017–2019. Näiteks soovitasime eelmisel aastal peadirektoritel pidada koosolekuid lasteasutuste lahtioleku aegadel ja oleme seda soovitanud teha ka fraktsioonide peasekretäridel. Kavatsime tulevikus tegelda rohkem meeste töö- ja eraelu tasakaalustamise meetmete propageerimisega ja püüame veelgi edasi arendada kaugtöö süsteemi.

Personali peadirektoraadi struktuuri ümberkorraldamisega 2017. aasta oktoobris toime lähemale oma direktoraadi kahe olulise üksuse töö, millel on otsustav tähtsus töö- ja eraelu tasakaalu edendamisel. Need on võrdsuse ja mitmekesisuse üksus ning tööaja ja lastehoiuasutuste üksus. Selles valdkonnas on veel palju teha ja olen veendunud, et nende kahe üksuse koostoimes jätkame edusammude tegemist kaasava ja sooliselt tasakaalustatud töökeskkonna loomisel meie kõigi jaoks.

INTERVJUUD LEENA MARIA LINNUSE JA AGNIESZKA WALTER-DROPIGA

Milliseid konkreetseid meetmeid olete hiljuti oma peadirektoraadis võtnud sooliselt tasakaalustatud ja kaasava töökeskkonna loomiseks?



LEENA MARIA LINNUS

Infrastruktuuri ja logistika peadirektoraadi peadirektor

Infrastruktuuri ja logistika peadirektoraat (DG INLO) on parlamendi administratsiooni väga tehniline osa ja traditsiooniliselt töötab mitmesugustes teenistustes palju mehi. Parema soolise tasakaalu saavutamiseks on minu eelkäijad ja mu kolleegid viimastel aastatel palju ära teinud. Praegu on kõik infrastruktuuri ja logistika peadirektoraadi kõrgema ja keskastme juhid võtnud kohustuse edendada soolist võrdõiguslikkust, sest ükski arukas organisatsioon maailmas ei ütle ära võimalusest kasutada mõlemast soost andekate inimeste võimeid. Me lihtsalt ei saa enam jätta tähelepanuta kõigi kolleegide, nii meeste kui ka naiste eeldusi. Võrdõiguslikkus on tegelikult üsna lihtne ja konstruktiivne põhimõte, sest ebavõrdsus teeb meie ametialase tegevuse keeruliseks, tekitab eelarvamusi ja põhjendamatu ootusi. Sellest vaatekohast lähtudes edendame me infrastruktuuri ja logistika peadirektoraadis soolist võrdõiguslikkust. Teeme seda aeglaselt, kuid järjepidevalt, ning kõik meie kolleegid on sellest teadlikud. Viimastel aastatel on saavutatud märkimisväärset edu naiste esindatuse osas juhtivatel ametikohtadel. Aastatel 2011 kuni 2017 suurenes infrastruktuuri ja logistika peadirektoraadis AD-tegevusüksuses töötavate naiste osakaal 19%-lt 30%ni ning naissoost üksuste juhatajate arv kasvas 7%-lt 31,3%-le.

Muutustega läheb loomulikult aega - sooline võrdõiguslikkus on alati olnud nii põlvkondade kui ka kultuuri küsimus. Kuid muutused leiavad aset kõikides valdkondades: võrdõiguslikkuse põhimõte on mees nii siis, kui valime kolleegidele ametlikku vormiriietust, kui korraldame igapäevatööd ja kavandame koosolekuid ning ka siis, kui mõtleme sellele, keda tööle võtta ja keda juhtivale ametikohtale nimetada. Hiljuti alustasime valdkonnaga, mis on varem tähelepanuta jäänud: soolist tasakaalu võetakse nüüd arvesse riigihangete valikukomisjonide liikmete ametissenimetamisel.

2017. oli aasta, mil kogu maailm rääkis seksuaalsest ahistamisest, ja seda tegime ka meie Euroopa Parlamendis. Infrastruktuuri ja logistika peadirektoraadis teavitati kõiki kolleegide menetlustest, mida kasutatakse töötajate kaitsmiseks, ning kõigile tehti selgeks, et igasugune, sh seksuaalne ahistamine on lubamatu. Nii seksism kui ka ebavõrdsus takistavad mehi ja naisi toomast esile oma parimaid ametialaseid oskusi.



AGNIESZKA WALTER-DROP

Suulise tõlke ja konverentside peadirektoraadi peadirektor

Usun, et mitmekesised ja tasakaalustatud meeskonnad igal tasandil, sealhulgas juhtkonnas, on vajalikud meie ühiskonna ja institutsioonide arenguks. Kuna naised ei ole meil eri tasanditel, sealhulgas juhtkonna hulgas võrdselt esindatud, olen seisukohal, et soolise aspekti arvessevõtmine on oluline vahend nii strateegiliste otsuste tegemisel kui ka mitmesuguste meeskondade igapäevatöö korraldamisel. Eesmärk on muuta organisatsiooni kultuuri, kujundada kaasav töökeskkond ja teha häid otsuseid. Samuti peame oma käitumisega teistele eeskuju andma: tuleb sekkuda seal, kus on tegemist sootundlike küsimustega, ja tagada tasakaalustatud esindatus aruteludel ja otsuste tegemisel.

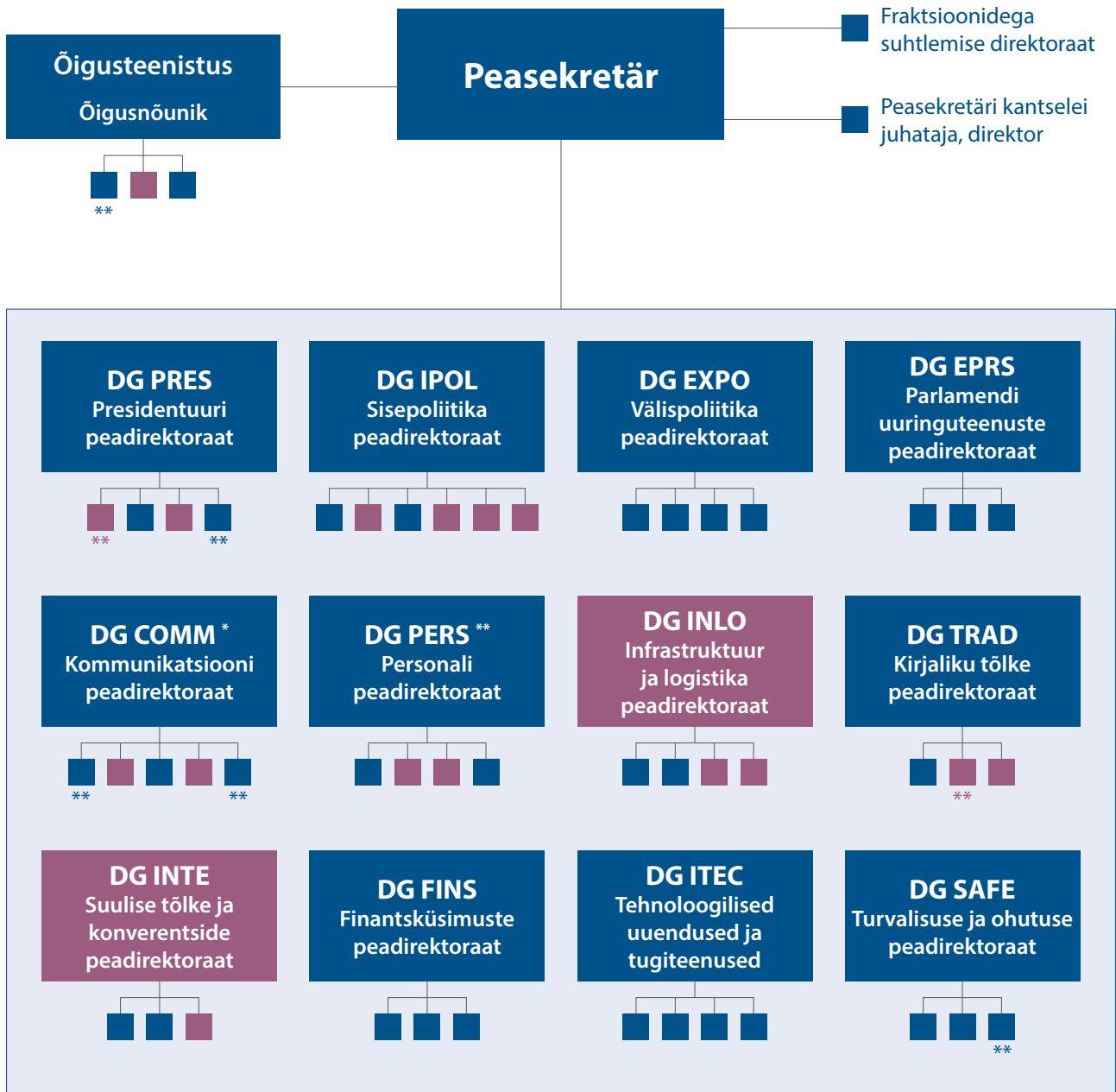
Enam ei piisa sellest, kui eesmärgiks võetakse meeste ja naiste võrdõiguslikkus, vaid tagada tuleb teadlik ja erapooletu töökohtade täitmine. Tähelepanu tuleb pöörata sellele, et meie töötajad areneksid oma töökohal ja muudiski valdkondades, kuid samuti on vaja luua koolitus- ja karjääriarendamise võimalusi, võttes arvesse teatavaid erisusi naiste tööelus.

Üks sageli esinevaid probleeme on erinevused ametikohtades, kuhu naised (sageli vähese enesekindluse tõttu) kandideerivad või mida neile pakutakse. Juhina ei pea me olema üksnes ettenägelikud ja julgustama kolleegide kandideerima valdavalt meeste pärusosaks peetavatele ametikohtadele, vaid meil tuleb olla tähelepanelik soolise kallutatuse suhtes otsuste tegemisel. Juhtidena tahame järjepidevalt kaasata oma meeskondi võrdselt, muuta need sooliselt neutraalsemaks ning võtta arvesse mitmesuguseid uusi oskusi ja võimeid. Suulise tõlke ja konverentside peadirektoraadis (alates 2018. aasta veebruarist konverentsikorralduse ja suulise tõlke peadirektoraat) on naised edukalt asunud traditsioonilistele meeste ametikohtadele. Naisi töötab konverentsitehnikutena, konverentsiteenindajatena, süsteemianalüütikutena ja veebihalduritena. Nad annavad juurde ainuomaseid oskusi ja muudavad meeskonnad mitmekülgsemateks ja täiuslikumateks. Kõik kolleegid võivad olla kindlad, et neid hinnatakse nende oskuste põhjal, kui nad kandideerivad eri ametikohtadele, millised need ka ei oleks.

Ekslik oleks arvata, et soolise tasakaalu tagamine tähendab kasutada samu vanu kriteeriume, mis sageli määrati kindlaks vastavalt meeste ootustele, vajadustele või juhtimisstiilile. Tasakaalustamist tuleb alustada nende kriteeriumide uuesti määratlemisest ja mõista paremini, millised on naiste ootused töökohta suhtes. Alles siis saame luua kõigi meie inimeste jaoks tegelikult tasakaalustatud ja kaasava keskkonna. Nüüdisaegsed organisatsioonid on sellest teadlikud ja Euroopa Parlament lähtub juba tehtust, korraldades naistele annete arendamise programme, kaugtööd või osaajaga töötamist, mis annab naistele ja meestele võrdsed võimalused arenguks tänapäeva nõudlikus keskkonnas.

EUROOPA PARLAMENDI PEASEKRETARIAAT STRUKTUUR

Peadirektorid ja direktorid



* Washingtoni büroo: meessoost direktor

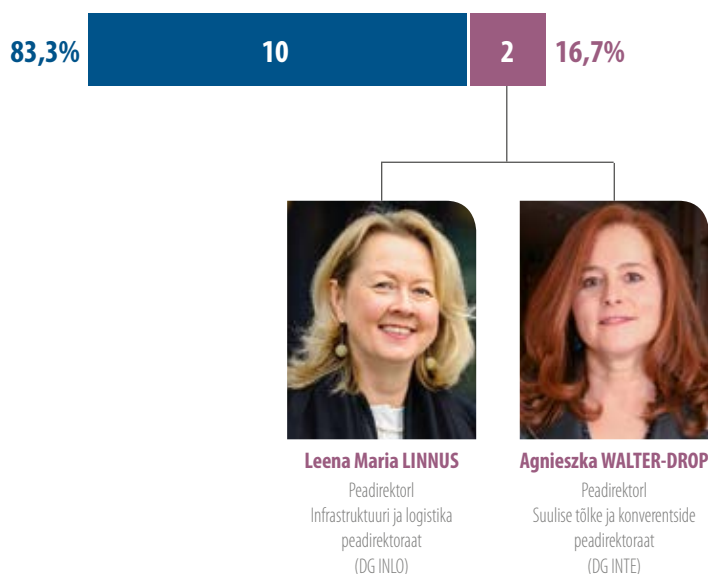
** kohusetäitja

Tähistus

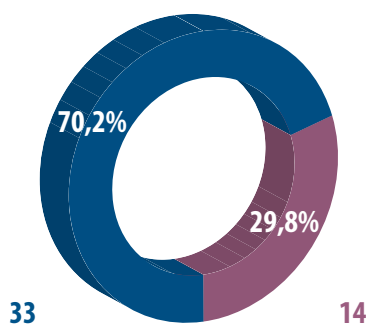
- naised
- mehed

NAISED JUHTKONNAS: STATISTIKA*

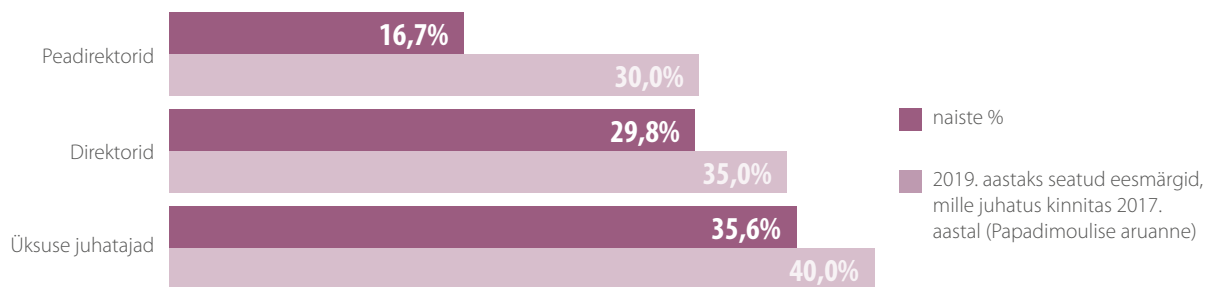
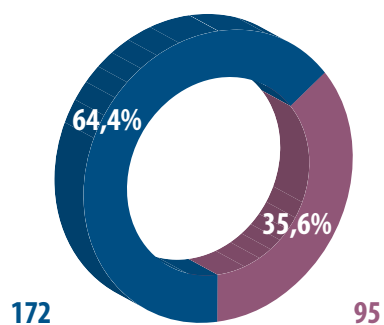
Asepeasekretär ja peadirektorid



Direktorid

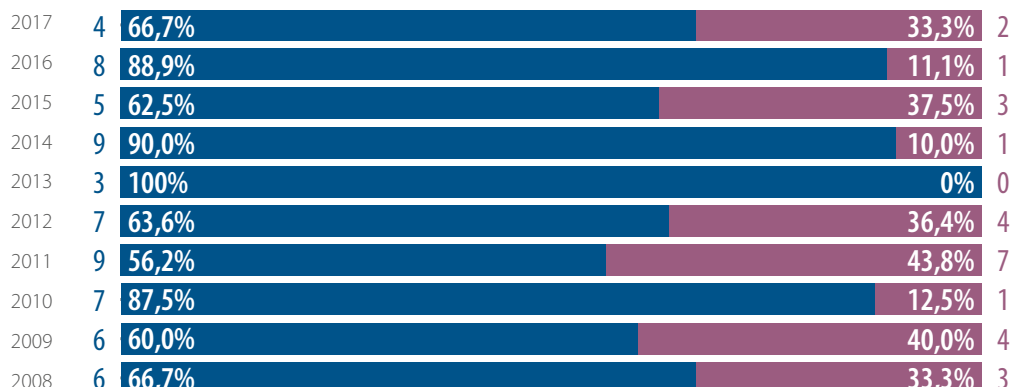


Üksuse juhatajad

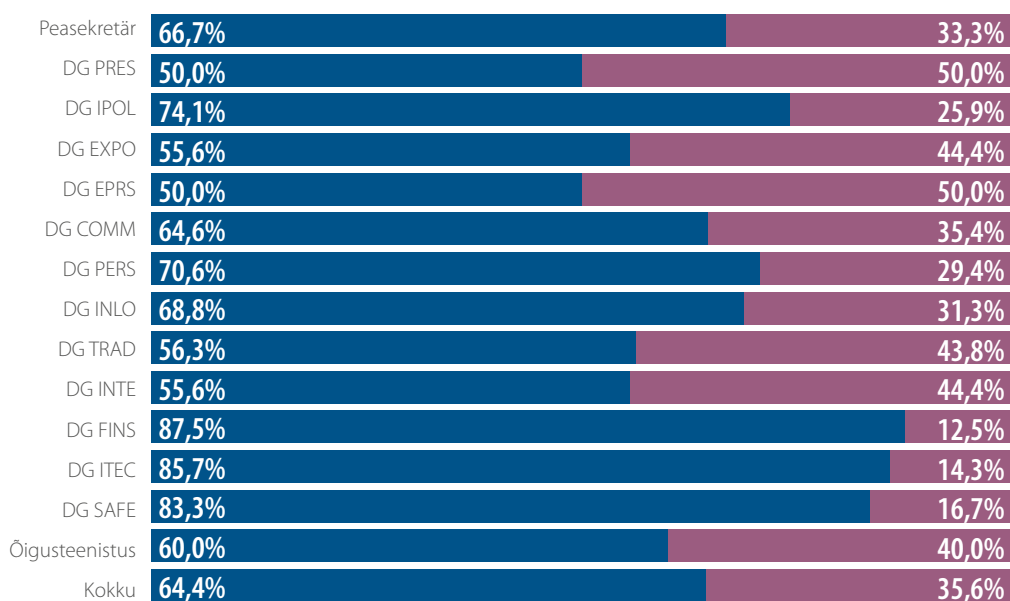


* kohusetäitjaid siin arvesse ei võeta

Nimetatud kõrgemasse juhtkonda – peadirektorid ja direktorid (ajavahemikul 1.1.2017 kuni 31.12.2017)



Üksuse juhatajad soo ja peadirektoraadi järgi

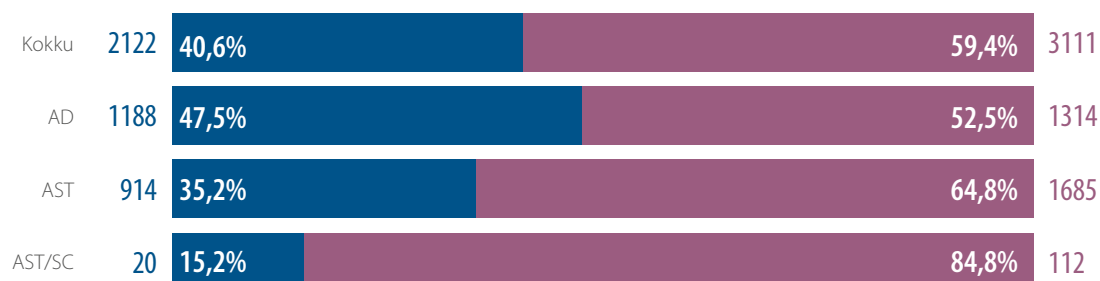


Üksuse juhatajate valimine - 2017

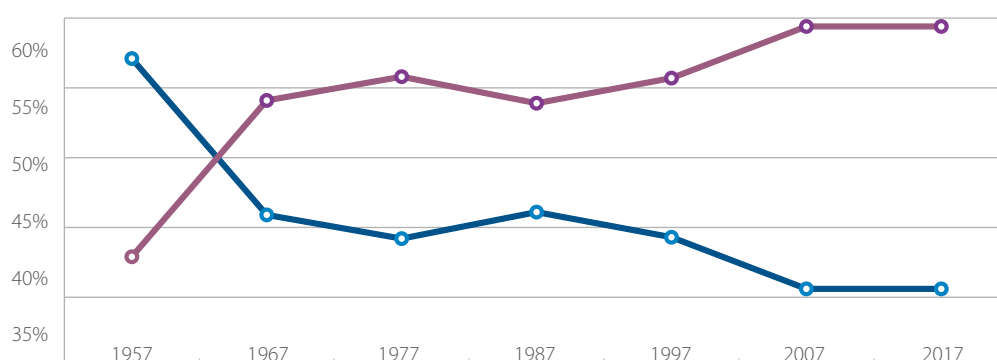


EP PEASERETARIAAT, FRAKTSIOONIDE SEKRETARIAADID JA SAADIKUTE REGISTREERITUD ASSISTENDID: STATISTIKA

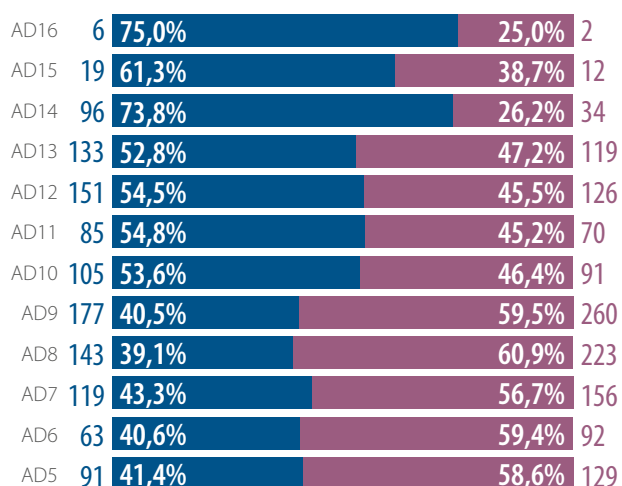
EP peasekretariaadi töötajad



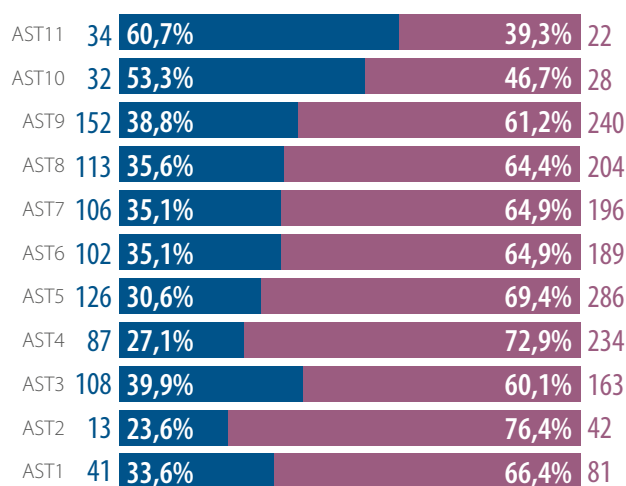
EP peasekretariaadi töötajad (1957-2017)



Tegevusüksuse AD töötajad



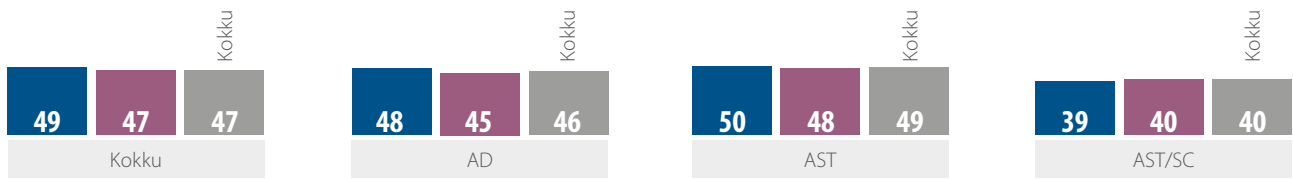
Tegevusüksuse AST töötajad



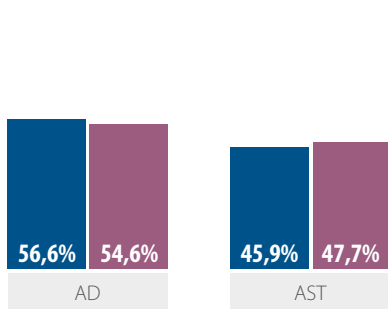
Tegevusüksuse AST/SC töötajad



Keskmine vanus soo järgi

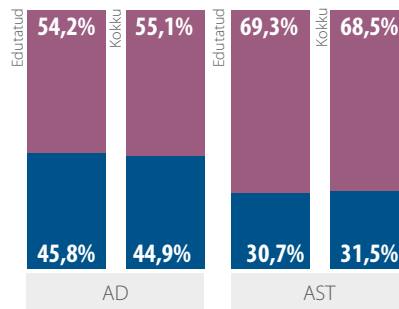


Edutamisõiguslikest tegelikult edutatuid soo ja tegevüksuse järgi (2017)



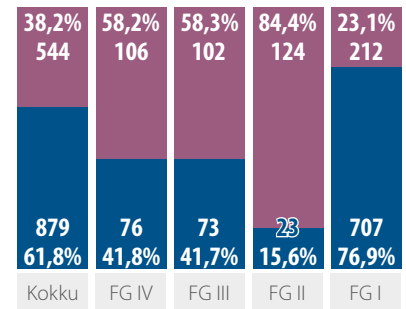
Näide: aastal 2017 edutati 54,6% edutamisõiguslikest tegevüksuse AD naistenistujatest

Edutatud töötajate jagunemine soo ja tegevüksuse järgi (2017)

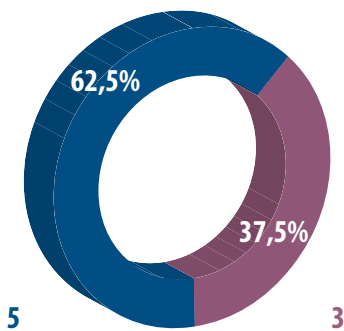


Näide: aastal 2017 oli 69,3% edutatud assistentidest naised (naisi ja mehi kokku alati 100%), samas kui 2017. aastal moodustasid naised 68,5% edutamisõiguslikest AST-töötajatest

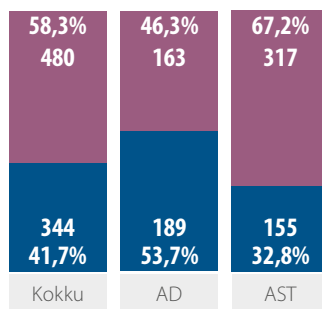
Lepinguliste töötajate jagunemine soo ja tegevüksuse järgi



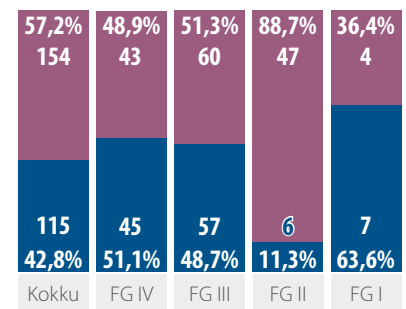
Fraktsioonide peasekretärid



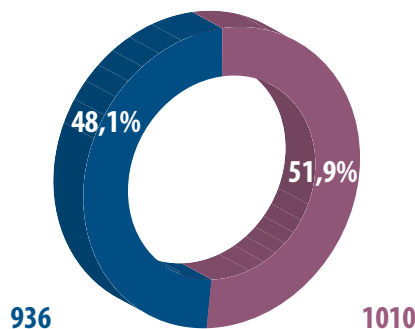
Fraktsioonide töötajad (ametnikud ja ajutised)



Lepingulised töötajad fraktsioonides



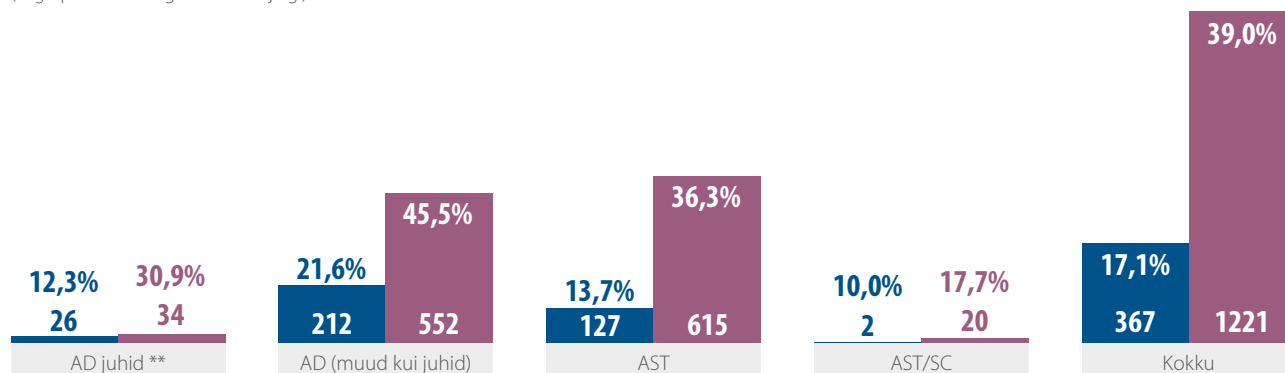
Parlamendiliikmete registreeritud assistendid



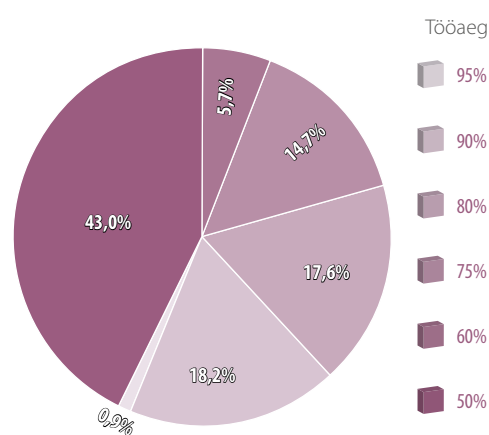
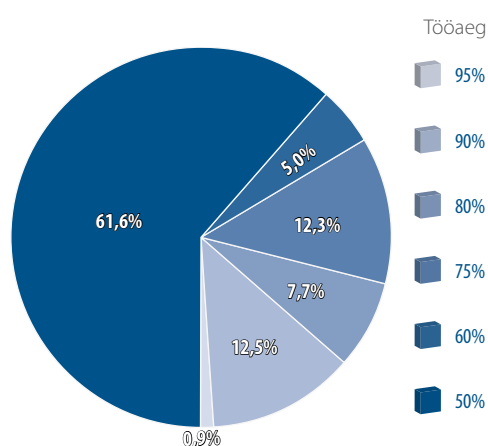
TÖÖ- JA ERAELU ÜHITAMINE: STATISTIKA (JAANUAR–DETSEMBER 2017)*

Osalise töötajaga töötajad

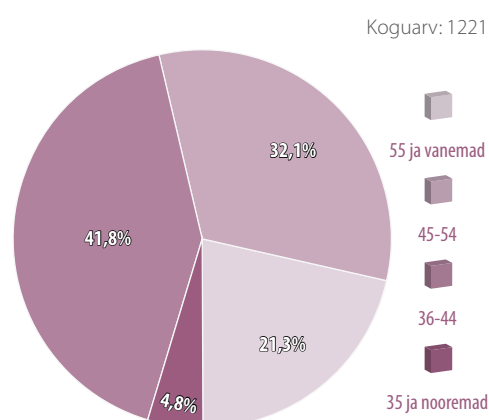
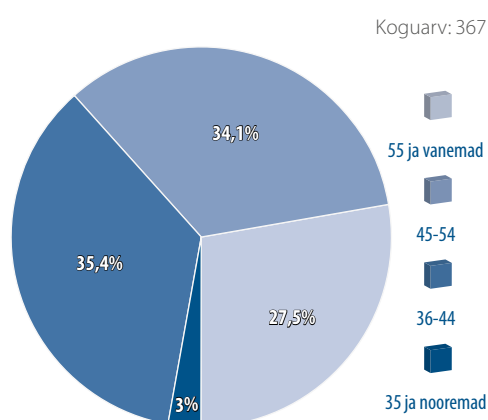
(kogu personalist tegevusüksuse järgi)



Osalise töötajaga töötajad valitud tööaja järgi****



Osalise töötajaga töötajad vanuserühma järgi

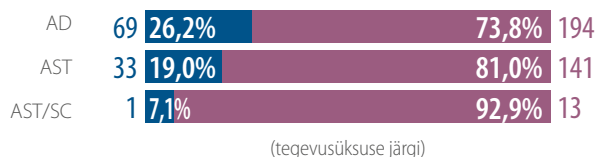


* „Kogu personali“ all mõeldakse ametnikke ja ajutisi töötajaid (fraktsioonid välja arvatud) 31. detsembri 2017. aasta seisuga.

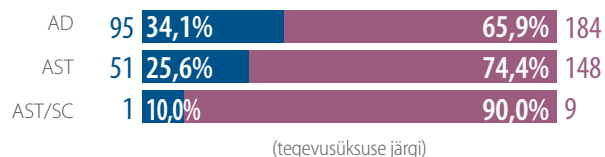
** Peadirektorid, direktorid ja üksuse juhatajad

**** Kui osalise töötajaga töötav isik muutis oma tööaega 2017. aasta jooksul, siis arvestatakse teda kõikides valitud kategooriates.

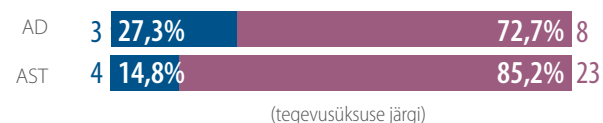
Täisajaga vanemapuhkusel viibivad töötajad



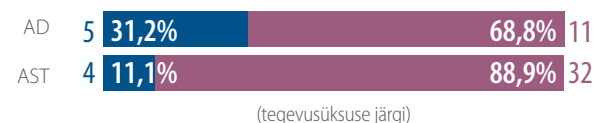
Poole kohaga vanemapuhkusel töötajad



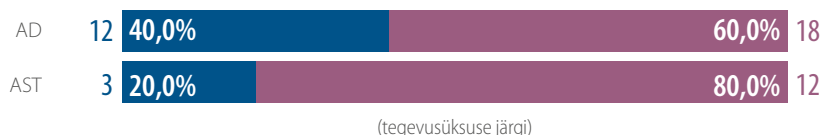
Täisajaga perepuhkusel viibivad töötajad*



Poole kohaga perepuhkusel töötajad*

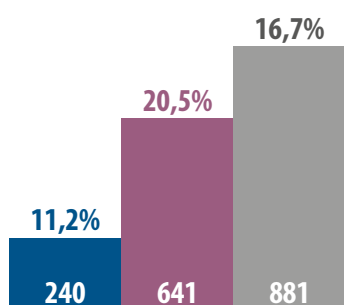


Isiklikel põhjustel puhkusel viibivad töötajad*

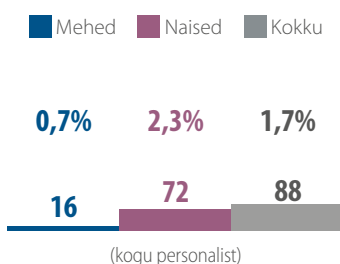


* Kuna mitte ükski tegevusüksuse AST/SC töötaja ei kasutanud perepuhkust või isiklikel põhjustel võetud puhkust, seda tegevusüksust statistikas ei mainita.

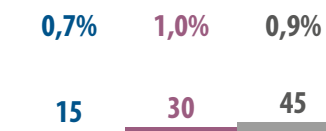
Vanemapuhkusel viibivad töötajad



Perepuhkusel viibivad töötajad



Isiklikel põhjustel puhkusel viibivad töötajad



Kogu personalist töötas 2017. aastal 30,1% osalise tööajaga, 2016. aastal oli selliseid töötajaid 28% ja 2015. aastal 25,6%. See kinnitab suundumust, et osalise tööajaga töötamine on juba mitme aasta vältel tõusuteel. Kõiki töö- ja eraelu ühitamise meetmeid kasutavad endiselt peamiselt naised. 2017. aastal moodustasid naised 76,9% kõikidest osalise tööajaga töötajatest ning 81,8% perepuhkuse kasutajatest ja 72,8% vanemapuhkuse kasutajatest.

NAISTE JA MEESTE VÖRDÕIGUSLIKKUST EDENDAVAD ORGANID

Euroopa Parlamendi administratsioonis on mitu organit ja struktuuriüksust, mis tegelevad soolise võrdõiguslikkusega. Kuigi neil on erinevad ülesanded, on nende tihe koostöö olulise tähtsusega, et parlament saaks töandjana edendada võrdseid võimalusi ja saavutada konkreetseid tulemusi.



Võrdsuse ja mitmekesisuse üksus

Alberto ROSSETTI

Üksuse juhataja

Kuni personali peadirektoraadi struktuuri ümberkorraldamiseni 1. oktoobril 2017 allus võrdsuse ja mitmekesisuse üksus personali peadirektoraadi peadirektorile. Nüüd on võrdsuse ja mitmekesisuse üksus personali tugi- ja sotsiaalteenuste direktoraadi C osa. Üksuse ülesanded ümberkorraldamise tõttu ei muutunud. Üksuse vastutusalas on endiselt võrdsuse ja mitmekesisuse poliitika kavandamine, elluviimine ja järelevalve parlamendi peasekretariaadis. Üksusel on otsustav osa järgmiste ülesannete täitmisel:

- ▶ jälgida ja ellu viia parlamendi juhatuse väljatöötatud võrdsuse ja mitmekesisuse poliitikat;
- ▶ tagada, et parlamendi personalipoliitikas võetakse arvesse võrdsete võimaluste ja mitmekesisuse austamise põhimõtteid; soodustada soolise aspekti arvessevõtmist kõigis personalipoliitika valdkondades;
- ▶ töötada välja ja koordineerida projekte ja meetmeid, mis soodustavad puuetega inimeste täielikku osalemist ja kaasamist vastavalt personalieeskirjade artikli 1d lõikele 4;
- ▶ koostada uuringuid ja aruandeid; koguda ja analüüsida statistikat soolisest perspektiivist; võtta meetmeid igasuguse diskrimineerimise vastu kooskõlas personalieeskirjade artikliga 1d;
- ▶ toetada hea, avatud ja kaasava töökeskkonna loomist, kavandades ja koordineerides projekte, mis võimaldavad saavutada hea töö- ja eraelu tasakaalu; osaleda töökohal väärkuse tagamise poliitika väljatöötamises ja rakendamises eesmärgiga ennetada igasugust ahistamist töökohal ja see kaotada;
- ▶ korraldada teadlikkuse tõstmise eesmärgil üritusi ja koolitusi; anda töötajatele abi võrdõiguslikkuse ja mitmekesisusega seotud küsimustes;
- ▶ suurendada teadlikkust lugupidavast töökeskkonnast, sealhulgas ahistamisjuhtumite ennetamisest ja nende nõuetekohasest käsitlemisest.

Võrdsuse ja mitmekesisuse üksus toetab ja abistab soolise võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse eest vastutavat asepresidenti, kes juhib kõrgetasemelist töörühma. Üksus nõustab ja abistab ka ametisse nimetatavat asutust, võrdsete võimaluste ja mitmekesisuse komiteed (COPEC) ja teisi parlamendi organeid võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse edendamise küsimustes parlamendi peasekretariaadis. Üksus koordineerib mitmesuguste peadirektoraatide võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse koordinaatorite rühma tegevust. Lisaks peab üksus sidet peadirektoraatide vahelise inimressursside juhtrühmaga ning toetab teabe ja heade tavade vahetamist oma partneritega teistest institutsioonidest.

Võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse koordinaatorid

Iga peadirektor nimetab ametisse kaks võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse koordinaatorit, kelle ülesanne on aidata kaasa Euroopa Parlamendi peasekretariaadi võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse poliitika elluviimisele oma peadirektooraadis. Koordinaatorid teevad tihedat koostööd võrdsuse ja mitmekesisuse üksusega. Võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse koordineerimise rühm (koosneb koordinaatoritest ning võrdsuse ja mitmekesisuse üksusest) võib koostada peasekretärile ja peadirektoritele adresseeritud dokumente, teatise ja ettepanekuid üldist huvi pakkuvatel olulistel teemadel oma vastutusalas. Võrdsuse ja mitmekesisuse üksus tagab rühma koordineerimise ja sekretariaadi töö.

Rühma tähtsuse ja nähtavuse suurendamiseks on kõikide peadirektooraatide ressursside üksuste ja teenistuste juhatajad ametiülesannetest tulenevalt selle rühma liikmed. Ühtlasi teeb rühm koostööd peadirektooraatide vahelise inimressursside juhrühmaga, et koondada vahendeid ja luua sünergia.



Võrdsete võimaluste ja mitmekesisuse komitee (COPEC)

Chiara MALASOMMA

Esimees

Võrdsete võimaluste ja mitmekesisuse komitee moodustati nõuandva komiteena 1986. aastal. Komiteesse kuulub kaheksa liiget ja komitee esimehed, kelle nimetab ametisse nimetav asutus. Nelja liikme ja esimehe kohta teeb ettepaneku personali peadirektor ja ülejäänud nelja liikme kohale esitab kandidaadid personalikomitee. 2017. aastal oli komitee koosseis sooliselt täiesti tasakaalustatud.

COPECi põhieesmärk on aidata luua Euroopa Parlamendis sallivat ja kaasavat töökeskkonda, andes muu hulgas panuse teadlikkuse tõstmise üritustesse. Selleks esitab COPEC meetmeid mittediskrimineerimise tagamiseks, väljendab arvamust ametnike personalieeskirjadest tulenevate eeskirjade või juhiste kohta, tagab võetud meetmete nõuetekohase rakendamise, esmajoones vaatlejana erinevates nõuandekomiteedes.



Personalikomitee

Pilar ANTELO SANCHEZ

Esimees

Euroopa Parlamendi hiljuti valitud personalikomitee esimehena on mul hea meel anda oma väike panus 2018. aasta väljaandele „Naised Euroopa Parlamendis“.

Naistel on alati olnud Euroopa Parlamendis oluline roll. Viimasel ajal on aruteludes sageli keskendutud arvudele ja/või palgaastmetele. Kuigi on erakordselt oluline, et naistel oleks meestega võrdsed tingimused, ei tuleks minu arvates arutelustes piirduda vaid sellega.

Austav suhtumine töötavatesse naistesse nii meeste kui ka naiste poolt eeldab parlamendilt ja tema töötajatelt pidevat ja teadlikku õppimist. Lõppeesmärk on, et ühel päeval muutub see teema iganenuks ja vanamoodsaks. Peame jõudma selleni, et sooküsimusel ei ole enam tähtsust.

Usun kindlalt noorematesse põlvkondadesse, kuid me kõik peame olema hoolikad, et saavutatud õigustest ja veendumustest ei taganetaks. Meie institutsioon peaks võtma selles valdkonnas juhtrolli, sest oleme Euroopa Parlament ja meile antakse hinnang selle põhjal, kuidas me täidame võetud kohustusi ja kas meie poliitilised avaldused on kooskõlas sellega, mida ootame teistelt.