



Euroopa Liidu
Nõukogu

Brüssel, 7. detsember 2017
(OR. en)

15468/17

SOC 791
GENDER 42
ANTIDISCRIM 61
EMPL 605
EDUC 445

MENETLUSTE TULEMUS

Saatja:	Nõukogu peasekretariaat
Kuupäev:	7. detsember 2017
Saaja:	Delegatsioonid
Eelmise dok nr:	14624/17
Teema:	Tõhustatud meetmed horisontaalse soolise segregatsiooni vähendamiseks hariduses ja tööhõives – Nõukogu järeldused

Delegatsioonidele edastatakse lisas nõukogu järeldused „Tõhustatud meetmed horisontaalse soolise segregatsiooni vähendamiseks hariduses ja tööhõives“, mille tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimuste nõukogu võttis vastu oma 7. detsembril 2017 toimunud 3569. istungil.

**Tõhustatud meetmed horisontaalse soolise segregatsiooni vähendamiseks
hariduses ja tööhõives
Nõukogu järeldused¹**

RÕHUTADES, ET:

1. sooline võrdõiguslikkus on Euroopa Liidu üks aluspõhimõtteid, mis on sätestatud aluslepingutes ja Euroopa Liidu põhiõiguste hartas, ning üks liidu sihtidest ja ülesannetest, ning et soolise võrdõiguslikkuse põhimõtte integreerimine kõikidesse liidu meetmetesse on üks liidu konkreetseid missioone;

TULETADES MEELDE:

2. 25. märtsi 2017. aasta Rooma deklaratsiooni, milles 27 liikmesriigi, Euroopa Ülemkogu, Euroopa Parlamendi ja Euroopa Komisjoni juhid lubasid teha tööd selle nimel, et saavutada sotsiaalne Euroopa: liit, mis muu hulgas edendab soolist võrdõiguslikkust ning õigusi ja võrdseid võimalusi kõigile;
3. institutsioonide ühist teadaannet Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta, milles esitatakse tegevuskava paremini toimivate majanduste ning õiglasemate ja vastupanuvõimelisemate ühiskondade saavutamiseks, sätestatakse sooline võrdõiguslikkus kui üks 20st kesksest põhimõttest ja õigusest, mille järgimine on oluline õiglaste ja hästi toimivate tööturgude ning sotsiaalhoolekande süsteemide jaoks, ning rõhutatakse, et kõikides valdkondades tuleb tagada naiste ja meeste võrdne kohtlemine ja võrdsed võimalused ning neid edendada;
4. strateegiat „Euroopa 2020“, millega edendatakse arukat, jätkusuutlikku ja kaasavat majanduskasvu ning määratakse kindlaks omavahel seotud peamised eesmärgid, muu hulgas naiste ja meeste tööhõive määra tõstmine 75%ni;

¹ Pekingi tegevusprogrammi rakendamise läbivaatamise raames vastu võetud järeldused, milles käsitletakse eelkõige määrava tähtsusega valdkondi B: „Naiste haridus ja koolitus“, L: „Tütarlapsed“, K: „Naised ja Keskkond“ ja F: „Naised ja majandus.“

5. komisjoni strateegilist kohustust soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks aastatel 2016–2019, milles määratakse kindlaks mitu prioriteetset tegevusvaldkonda, sealhulgas naiste ja meeste võrdväärne majanduslik sõltumatus ning võrdne tasu võrdväärse töö eest, ja märgib, et „naistel on suurema tõenäosusega kõrghariduskraad, ent nad on endiselt ülesindatud õppevaldkondades, mis on seotud naiste traditsiooniliste rollidega, nagu hoolekanne, ning alaesindatud teaduses, matemaatikas, infotehnoloogias ja inseneriteadustes ning nendega seotud ametialadel“;
6. Euroopa uut oskuste tegevuskava, mille eesmärk on tagada, et inimestel on kogu tööelu vältel vajalikud oskused – mitte üksnes selleks, et parandada nende väljavaateid tööturule sisenemisel, seal püsimisel ja edasi liikumisel, vaid ka selleks, et neil oleks võimalik täielikult rakendada oma potentsiaali enesekindlate, aktiivsete kodanikena;
7. komisjoni teatist sooliste palgaerinevuste kaotamist käsitleva ELi tegevuskava kohta aastateks 2017–2019;
8. ÜRO Pekingi deklaratsiooni ja tegevusprogrammi ning nendes kindlaks määratud 12 määrava tähtsusega valdkonda;
9. ÜRO kestliku arengu tegevuskava aastani 2030, milles tuuakse välja 17 universaalset, integreeritud ja ümberkujundavat eesmärki, milles kõigis tuleb soolist aspekti süstemaatiliselt süvalaiendada, ning mis sisaldab ka konkreetset soolise võrdõiguslikkuse eesmärki;²

TERVITADES:

10. aruannet „Sooline segregatsioon hariduses, koolituses ja tööturul“,³ milles vaadatakse läbi Pekingi tegevusprogrammi rakendamine ELi liikmesriikides ja mille koostas Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut (EIGE) eesistujariik Eesti palvel ning milles esitatakse analüüs soolise segregatsiooni kohta kolmanda taseme hariduses ja kutsehariduses, koolituses ja tööturul, sealhulgas soolise segregatsiooni ja soolise palgalõhe vahelised seosed;

² Kestliku arengu eesmärk 5: saavutada sooline võrdõiguslikkus ning suurendada kõigi naiste ja tütarlaste mõjuvõimu.

³ Dok 14624/17 ADD 2. Kommenteeritud kokkuvõtte esitatakse dokumendis 15648/17 ADD 1.

MÄRKIDES, ET:

11. mõiste sooline segregatsioon viitab ühe soo esindajate koondumisele teatud haridusvaldkondadesse või kutsealadele (horisontaalne segregatsioon) või eri palgaastmetele, vastutustasanditele või positsioonidele (vertikaalne segregatsioon). Käesolevates nõukogu järeldustes keskendutakse horisontaalsele segregatsioonile;
12. käesolevad järeldused tuginevad eelnevale tööle ning nõukogu, Euroopa Parlamendi, komisjoni ning teiste selle valdkonna asjaomaste sidusrühmade poolt võetud poliitilistele kohustustele, sealhulgas II lisas loetletud dokumentidele;

RÕHUTADES, ET:

13. horisontaalne sooline segregatsioon piirab jätkuvalt naiste ja meeste valikuid elus ning haridus- ja töövõimalusi. Selle tulemuseks on ebavõrdsed töötasud, pensionid, elu jooksul teenitud sissetulekud, töötingimused ja -keskkonnad, tugevnenud soolised stereotüübid ja piiratud juurdepääs teatud töökohtadele ning jätkuvad ebavõrdsed võimusuhted naiste ja meeste vahel avalikus ja erasektoris. Lisaks põhjustab sooline segregatsioon muu hulgas oskuste mittevastavust nõudlusele ning inimkapitali, ressursside ja investeeringute raiskamist, vähendab poliitikameetmete tõhusust ja takistab tööturul aset leidvate muutustega kohanemist, takistades seeläbi ELi täieliku innovatiivse ja majandusliku potentsiaali saavutamist;
14. horisontaalse soolise segregatsiooni kaotamiseks tehtavate jõupingutuste hoogustamine soolise ebavõrdsuse käsitlemise kaudu hariduses ja tööhõives võiks luua inimestele, majandusele ja ühiskonnale uusi võimalusi. EIGE andmetel aitaks soolise ebavõrdsuse kaotamine teaduse, tehnoloogia, inseneeria ja matemaatika (STEM) valdkonnas suurendada ELi SKPd elaniku kohta 2,2 kuni 3,0% ning suurendaks ELi tööhõivet 850 000 kuni 1 200 000 töökoha võrra aastaks 2050. Näiteks tooks naiste võrdne osalemine eriti kiiresti kasvavas ja suure segregatsiooniga info- ja kommunikatsioonitehnoloogia sektoris igal aastal kaasa ELi SKP suurenemise 9 miljardi euro võrra;

15. varajased elukutsega seotud valikud toovad kaasa suure segregatsiooni karjäärivõimalustes. See kajastab asjaolu, et soorollidele mittetüüpilise elukutse valimine on kõige raskem teismeliste jaoks;
16. kogu ELis on naistel paremad õpitulemused kui meestel, kuid siiski on naised jätkuvalt üleesindatud paljudes sektorites ja töökohtadel, mis on alahinnatud, madala sotsiaalmajandusliku seisundi ja madala palgaga. Samuti on nad jätkuvalt alaesindatud otsuseid tegevatel ametikohtadel kõigil tasanditel, isegi nende sektorite ja elukutsete korral, kus naised domineerivad;
17. poiste puhul on haridussüsteemist varakult lahkumise oht suurem kui tüdrukutel. Haridussüsteemist varakult lahkumine mõjutab sageli negatiivselt tulevasi võimalusi tööturul, eelkõige kuna automatiseerimise tõttu on suuremas kadumise ohus madala kvalifikatsiooniga töökohad. Suur sooline segregatsioon lihttööd hõlmavatel ja madalamat kvalifikatsiooni nõudvatel kutsealadel võib pärssida püüdlusi alternatiivse töökoha leidmiseks;
18. kuigi tehnoloogiapõhise ühiskonna ja vananeva elanikkonnaga kaasnevate väljakutsete hulka kuuluvad kasvav tööjõunõudlus ja tööjõupuudus nii teaduse, tehnoloogia, inseneeria ja matemaatika kui ka tervishoiu, hariduse ja sotsiaalse heaolu sektoris, on sooline segregatsioon nendes valdkondades suur nii hariduses ja koolituses kui ka tööturul;
19. segregatsiooni tekkimine, valdavus ja püsimine hariduses, koolituses ja tööturul toimub struktuurse, organisatsioonilise ja individuaalse tasandi mitmesuguste tegurite tulemusel. Soolised stereotüübid ning ühiskondliku heakskiidu puudumine soorollidele mittevastava käitumise suhtes mõjuvad negatiivselt kõigil tasanditel;
20. erinevused soolise segregatsiooniga sektorite töökorralduses, sealhulgas tööajaga seotud erinevused, mõjutavad haridus- ja elukutsevalikuid ning naiste ja meeste otsuseid. Ka töökeskkond võib mõjutada valikuid, näiteks seeläbi, et ahistamine töökohal ja seksism soodustavad naiste loobumist, eriti teatavates sektorites;

21. praegu on naiste osalemine tööturul meestest väiksem kogu ELis, kusjuures erinevus naiste ja meeste tööhõives on praegu 11,6 protsendipunkti, ning ületab 18 protsendipunkti täistööaja ekvivalentides. Naiste osalemist tööturul ning nende karjäärivalikuid ja -võimalusi mõjutab tugevalt majapidamise ja hooldamisega seotud kohustuste ebavõrdne jaotus naiste ja meeste vahel. Neid probleeme saab vähendada hästi läbimõeldud ja piisavate töö- ja eraelu tasakaalustamise poliitikameetmete kaudu, pakkudes sealhulgas juurdepääsu kvaliteetsetele ja taskukohastele laste ja teiste ülalpeetavate hooldusteenustele, paindlikku töökorraldust ning stiimuleid meestele, et nad võtaksid rohkem majapidamise ja hooldamisega seotud kohustusi;
22. sooline palgalõhe, mis on praegu ELis ligikaudu 16,3%, ja kaasnev sooline pensionilõhe, mis on praegu ligikaudu 37,6%, kajastavad erinevusi meeste ja naiste osalemises tööturul, sealhulgas horisontaalset segregatsiooni. Selle tagajärjel saamata jäänud tulu koguneb elu jooksul ja tekitab üldsissetulekutes soolise ebavõrdsuse;
23. stereotüüpselt naiste puhul loomulikeks peetavad oskused võivad sageli olla nähtamatud, mistõttu neid ka alahinnatakse. Oluline on tunnistada, et peamiselt naiste poolt tehtud töö sellistes valdkondades nagu hooldus ja haridus, on tõepoolest töö, mis nõuab formaalhariduse kaudu omandatavaid oskusi, ning et sellel on majanduslik väärtus. Traditsiooniliselt naiste ülekaaluga kutsealade alahindamist kajastab ka alatasustamine, üks ebavõrdsuse väljendusvorme, mis vähendab ka meeste motivatsiooni sellistele kutsealadele asuda ja sinna jääda;
24. hoolimata nii Euroopa kui ka riiklikul tasandil tehtud jõupingutustest, ei ole siiski veel tehtud piisavalt edusamme Pekingi tegevusprogrammi kontekstis võetud kohustuste täitmisel ning vaja on välja töötada selged näitajad konkreetset soolise segregatsiooni valdkonna käsitlemiseks;
25. oma aruandes „Sooline segregatsioon hariduses, koolituses ja tööturul“ pakub EIGE olemasolevate näitajate põhjal uue näitajate kogumiku soolise segregatsiooni jälgimiseks hariduses, koolituses ja tööturul, sealhulgas kaks uut näitajat, mis keskenduvad teadusalastel elukutsetel tööd leida soovivate tütarlaste ja noormeeste osakaalule ning teaduse, tehnoloogia, inseneeria ja matemaatika ning tervishoiu, hariduse, tööhõive ja sotsiaalse heaolu valdkondades töötavate naiste ja meeste osakaalule;

EUROOPA LIIDU NÕUKOGU

26. tervitab ettepanekut struktureerida ümber Pekingi tegevusprogrammi rakendamise läbivaatamise näitajad seoses soolise segregatsiooniga hariduses, koolituses ja tööturul vastavalt I lisas esitatule, sealhulgas kahe uue näitaja loomist,

KUTSUB LIIKMESRIIKE ÜLES, kooskõlas nende pädevustega ning võttes arvesse riiklikke olusid ning austades sotsiaalpartnerite rolli ja autonoomiat,

27. töötama välja ja rakendama terviklikku, integreeritud, kestlikku, mitmemõõtmelist ja sootundlikku poliitikat, et võidelda soolise segregatsiooniga hariduses, koolituses ja tööturul, kombineerides üldiseid ja suunatud meetmeid ning käsitledes kõiki asjakohaseid tegureid struktuursete muutuste saavutamiseks ja eluviiside sugudevaheliste erinevuste vähendamiseks. Nimetatud poliitika peaks käsitlema vajadust võidelda soolise diskrimineerimise, segregatsiooni ja stereotüüpidega ning edendama soolist võrdsuslikkust kõigil haridus- ja koolitustasemetel ning karjäärinõustamisel kogu elu jooksul. Kõnealune poliitika peaks samuti käsitlema selliseid küsimusi nagu töökeskkond, sealhulgas soolise vihakõne ja seksuaalse ahistamise aspektid, töökorraldus, töö- ja eraelu tasakaal, töötervishoid ja tööohutus ning sooline palgalõhe, et meelitada nii naisi kui ka mehi soorollidele mittevastavatesse elukutsetesse ja sektoritesse ning neid seal hoida;
28. selleks, et vähendada horisontaalset soolist segregatsiooni ja võimaldada erineva taustaga tüdrukutel ja poistel, naistel ja meestel valida haridusvaldkondi ja elukutseid vastavalt oma huvidele ja oskustele, sealhulgas soorollidele mittevastavates valdkondades, ning ergutada neid seda tegema, samuti võimaldada juurdepääsu töövõimalustele kõigis sektorites võrdsetel alustel, võtma selliseid asjakohaseid meetmeid nagu:
- a. õpilaste, üliõpilaste, lapsevanemate, õpetajate, nõustajate ja muude kõigi haridustasemete, karjäärinõustamise, töölevõtmise ja aktiivse tööturupoliitikaga seotud isikute teadlikkuse suurendamine, keskendudes eelkõige soolisele ebavõrdsusele, selle aluspõhjustele ja erinevatele ilmingutele, sealhulgas segregatsioonile, soo ja muude identiteediga seotud aspektide vahelistele seostele ning selles valdkonnas võetavatele võimalikele meetmetele;

- b. õpetatava sisu ja õpetamismeetodites sooliste stereotüüpide ja muude sooliste eelarvamuste käsitlemine ning haridus- ja muude vahendite kättesaadavaks tegemine, et võidelda sooliste stereotüüpidega ja edendada soolist võrdõiguslikkust kõikidel haridusastmetel;
- c. STEMi ning tervishoiu, hariduse ja sotsiaalse heaolu erialade atraktiivsuse suurendamine mõlemast soost õpilaste seas, sealhulgas sidudes vajaduse korral STEM-õpet majanduslike, keskkonnaalaste ja sotsiaalsete probleemide või kunsti ja disainiga ning tervishoiu, hariduse ja sotsiaalse heaolu õpet traditsiooniliste meestekesksete erialadega nagu STEM, pidades silmas digiteerimist ja töömaailma muutumist;
- d. nii poiste kui tüdrukute, naiste kui meeste teavitamine olemasolevatest ja tulevastest töövõimalustest STEMi ning tervishoiu, hariduse ja sotsiaalse heaolu valdkondades;
- e. tihedamate sidemete loomine koolide ja töökohtade vahel, et võimaldada poistele ja tüdrukutele teadlikumat elukutsevalikut. Tööandjate ja muude sidusrühmade innustamine mängima suuremat rolli selles, et muuta negatiivset ja eksitavat suhtumist karjäärivõimalustesse STEMi ning tervishoiu, hariduse ja sotsiaalse heaolu valdkonnas, eelkõige pakkudes nimetatud erialade kohta täpset teavet, propageerides mõlemast soost positiivseid eeskujusid ja pakkudes õpilastele võimalusi töökogemuste omandamiseks;
- f. IKT ja hooldusega seotud oskuste tutvustamine nii tüdrukutele kui ka poistele varasest east alates, püüdes eelkõige innustada rohkem tüdrukuid arendama ja säilitama huvi ja andeid digivaldkonnas ja rohkem poisse seda tegema hooldusega seotud valdkondades;
- g. meetmete võtmine haridussüsteemist varakult lahkumise probleemiga tegelemiseks, mis mõjutab eelkõige poisse ja mehi; ning

- h. konkreetsete stiimulite ja tugistruktuuride loomine või rahastamine, et julgustada rohkem naisi sisenema STEM-valdkondadesse ja seal püsima ning rohkem mehi sisenema tervishoiu, hariduse ja sotsiaalse heaolu valdkonda ja seal püsima, hõlmates algatusi ja struktuure, mis aitavad tööandjatel käsitleda alateadliku kallutatuse probleemi töölevõtmisel ja karjääriarengus, edendada sootundlikumat ja sõbralikumat õhkkonda töökohal, tutvustada võimalikke karjäärivõimalusi ja pakkuda mentorluse programme, ning
 - i. elukestva õppe edendamine, et tagada igas vanuses naistele ja meestele võimalus oma karjääri muuta;
29. võtma meetmeid soolise segregatsiooniga seotud soolise palga- ja pensionilõhe põhjuste käsitlemiseks, sealhulgas:
- a. suurendades palkade läbipaistvust;
 - b. töötades välja ja tehes kättesaadavaks töökohtade hindamise vahendid, et aidata objektiivsel ja mittediskrimineerival viisil kindlaks teha, mis on võrdväärne töö, ning suurendades tööandjate ja töötajate teadlikkust võrdväärse töö mõiste osas;
 - c. suurendades jõupingutusi, et omistada naiste ja meeste oskustele võrdset tähtsust, toetades muu hulgas kõikide oskuste, sealhulgas traditsiooniliselt naistele omistatavate oskuste ja naiste töötulemuste ning naiste majandusse panustamise paremat tunnustamist,
 - d. hinnates ümber hooldusega seotud tasustatud tööd ning vaadates läbi palgastruktuurid ja tasustamise kõikide naistekesksete töökohtade ja elukutsete puhul, et teha lõpp palgalõhega seotud soolistele stereotüüpidele ja suurendada palku tervishoiu, hariduse ja sotsiaalse heaolu sektorites, ning
 - e. rakendades ja jõustades õigusakte, et tagada naiste ja meeste õigused võrdsele tasustamisele võrdväärse töö eest,

KUTSUB EUROOPA KOMISJONI JA LIIKMESRIIKE ÜLES, kooskõlas nende vastavate pädevustega ning austades sotsiaalpartnerite rolli ja autonoomiat,

30. suurendama jõupingutusi soolise aspekti süvalaiendamiseks riikliku ja ELi tasandi oskuste ja tööturu poliitikasse ja meetmetesse, sealhulgas rahastamisse, keskendudes eelkõige algatustele, mis on seotud olemasolevate oskuste täiendamise ja uute oskuste omandamisega, samuti digiteerimise, teadusuuringute ning teadus- ja arendustegevusega, et anda nii naistele kui ka meestele praeguse ja tulevase tööturu struktuuridele ja nõudmistele vastavad ning kvaliteetsetele töökohtadele juurdepääsuks vajalikud oskused ja kvalifikatsioonid;
31. astuma samme, et süstemaatiliselt edendada segregatsiooni kaotamist sellise riikliku ja ELi tasandi poliitika kavandamisel ja rakendamisel, millega soovitakse ergutada jätkusuutlikku majanduskasvu, toetada uute töökohtade loomist ning käsitleda tööjõupuudust ja automatiseerimise mõju, tagamaks, et naised ja mehed saaksid kõikidest töövõimalustest võrdselt kasu;
32. jälgima tööturu- ja hariduspoliitikat soolisest perspektiivist kogu selle rakendamise vältel ning võtma meetmeid tagamaks, et naiste tööhõive määra kasv ei suurendaks horisontaalset segregatsiooni ega soolist palgaerinevust;
33. suurendama jõupingutusi piisava rahastamise tagamiseks uuele poliitikale ja kehtiva poliitika tugevdamiseks, et vähendada horisontaalset soolist segregatsiooni ning selle põhjuseid ja tagajärgi nii riiklikul kui ka ELi tasandil, rakendades pikaajalist strateegilist lähenemisviisi ning kasutades tõhusalt ELi vahendeid ja programme, sealhulgas Euroopa struktuuri- ja investeerimisfonde ja programmi Erasmus+;
34. tagama, et kutseharidus- ja koolituspoliitika, sealhulgas õpipoisiõppe süsteemid ja programmid sisaldaksid meetmeid ametialase segregatsiooni vähendamiseks ning et ELi ja liikmesriikide haridusalaseid vahendeid ja algatusi kasutatakse ka naiste ja meeste toetamiseks sellistele kutsealadele asumisel või sinna liikumisel, kus vastassugu on ülesindatud;

35. võtma meetmeid soolise ebavõrdsuse vähendamiseks IKT-sektoris digitaalse ühtse turu strateegia kontekstis; innustama tööandjaid, eriti digioskuste ja töökohtade koalitsiooniga seotud äriühinguid, pöörama erilist tähelepanu naiste ja meeste võrdsetele karjäärivõimalustele ning soolise võrdõiguslikkuse edendamisele oma organisatsioonides;
36. hõlbustama naiste ja meeste töö-, pere- ja eraelu ühitamist, kehtestades hästi kavandatud töö- ja pereelu tasakaalustamise meetmeid ning tagades nende võimalikult suure kättesaadavuse kõigis sektorites ja elukutsetes, sh lapsevanematele ja hooldajatele uute töövormide alustamisel, eelkõige:
- a. võttes tõhusaid meetmeid, et soodustada ja toetada majapidamise ja hooldamisega seotud kohustuste võrdset jagamist naiste ja meeste vahel, eelkõige stiimulite kaudu, mis julgustavad mehi võtma puhkust perekondlikel põhjustel;
 - b. suurendades jõupingutusi, et pakkuda kvaliteetseid, taskukohaseid ja kättesaadavaid hooldusteenuseid lastele või teistele ülalpeetavatele;
 - c. toetades nii avaliku kui ka erasektori tööandjaid meetmete rakendamisel, millega hõlbustada töö-, pere- ja eraelu ühitamist, pakkudes muu hulgas stiimuleid paindliku töökorralduse ja peresõbralike meetmete rakendamiseks töökohal, kasutades täielikult ära nn targa töökorralduse võimalusi⁴ ning
 - d. investeerides sihipäraselt digitöötavade kujundamisse, et parandada kõigi inimeste töö- ja eraelu tasakaalu;
37. kasutama korrapäraselt I lisas esitatud näitajaid edusammude süstemaatiliseks jälgimiseks, kasutades täielikult ära EIGE ja Eurostati tehtud tööd; analüüsima tulemusi ning võtma vajaduse korral täiendavaid meetmeid nii liikmesriikide kui ka Euroopa Liidu tasandil;

⁴ Tark töökorraldus, mida pakuvad kaasaegse tehnoloogia võimalused (näiteks kaugtöö ja paindlik tööaeg).

38. jätkama Euroopa poolaasta soolise mõõtmise rakendamist, muu hulgas kooskõlas Euroopa sotsiaalõiguste sammast käsitlevas institutsioonide ühises teadaandes esitatud põhimõtetega ning komisjoni teatises „Algatus lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalustamiseks“ esitatud meetmetega.

KUTSUB EUROOPA KOMISJONI ÜLES

39. innustama liikmesriike, sotsiaalpartnereid ning muid asjaomaseid sidusrühmi ja osalejaid suurendama jõupingutusi horisontaalse soolise segregatsiooni vähendamiseks, rõhutades sealhulgas segregatsiooni kaotamisest tulenevat olulist majanduslikku kasu ja selle kesksel tähtsust seoses tööga tulevikus;
40. toetama algatusi segregatsiooni kaotamise programmide koostamiseks konkreetsetes valdkondades kooskõlas EIGE aruandes „Sooline segregatsioon hariduses, koolituses ja tööturul“ esitatud järeldustega, milles kinnitati naiste vähest osalust eelkõige STEM valdkondades ja meeste vähest osalust tervishoiu, hariduse ja sotsiaalse heaolu valdkondades; juhtima nimetatud programme ja nende mõju hindama, et hõlbustada tõendipõhise poliitika kujundamist nii liikmesriikide kui ka ELi tasandil;
41. edendama liikmesriikidevahelist koostööd vastastikuse õppimise ning heade ja paljutöötavate tavade vahetamise hõlbustamiseks, et suurendada suutlikkust ja ergutada võrgustike loomist;
42. korraldama kolmepoolse dialoogi raames kõnealustel teemadel Euroopa sotsiaalpartneritega regulaarseid arutelusid;
43. jälgima soolise võrdõiguslikkuse perspektiivist tähelepanelikumalt innovatsiooniga seotud investeeringute ja rahastamise suunamist ja kasutamist, et vältida stereotüüpide tugevdamist ja edendada segregatsiooni kaotamist;
44. rakendama ELi soolise palgalõhe vähendamise tegevuskavas aastateks 2017–2019 teatavaks tehtud meetmeid ning jätkama asjakohaste andmete kogumist ja esitamist praeguse soolise palgalõhe ja selle mõju kohta sissetulekutele ja pensionidele.

Näitajad soolise segregatsiooni kohta hariduses, koolituses ja tööturul⁵**Määrava tähtsusega valdkond B: naiste haridus ja koolitus**

Näitaja 1: Kõrghariduse (ISCED tasemed 5–8) ning kutsehariduse (ISCED tasemed 3–4) omandanud naiste ja meeste osakaal hariduses ja koolituses teaduse, tehnoloogia, inseneeria ja matemaatika (STEM) erialadel ning hariduse, tervishoiu ja sotsiaalse heaolu (EHW) erialadel – eriala lõpetanute koguarvus.⁶

Määrava tähtsusega valdkond L: tütarlapsed

Näitaja 2: 15-aastased tüdrukud ja poisid: tulemused matemaatikas ja loodusteadustes.⁷

Näitaja 3: 15-aastaste tüdrukute ja poiste osakaal kõikidest ning parimatest sooritajatest loodusteadustes, kes kavatsevad 30-aastasena töötada teadusega seotud kutsealadel.⁸

Määrava tähtsusega valdkond K: naised ja keskkond

Näitaja 4: loodusteaduste ja tehnoloogia erialadel kõrghariduse (ISCED tasemed 5 ja 6) omandanud naiste ja meeste osakaal lõpetanute koguarvus.⁹

Määrava tähtsusega valdkond F: naised ja majandus

Näitaja 5: Sooline segregatsioon: nais- ja meestöötajate keskmine brutotunnipalk viies suurima naistöötajate arvuga ja suurima meestöötajate arvuga tööstusharus (ja viies ametite kategoorias); palgalõhe juhtkonna kategooriates.¹⁰

Näitaja 6: STEM ja EHW elukutsetes töötavate naiste ja meeste osakaal.¹¹

⁵ Üksikasjalikuma teabe saamiseks vt EIGE aruanne dokumendis 14624/17 ADD 2.

⁶ Selles näitajas on kokku liidetud ja läbi vaadatud kaks praegust valdkonna B näitajat ja üks valdkonna L näitaja „kõrghariduses olevate tütarlastest üliõpilaste“ osakaalu kohta.

⁷ Olemasolev näitaja.

⁸ Uus näitaja.

⁹ Olemasolev näitaja.

¹⁰ Olemasolev näitaja.

¹¹ Uus näitaja.

Viited**1. ELi õigusaktid:**

- Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT L 303, 2.12.2000, lk 16)
- Nõukogu 13. detsembri 2004. aasta direktiiv 2004/113/EÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses kaupade ja teenuste kättesaadavuse ja pakkumisega (ELT L 373, 21.12.2004, lk 37)
- Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiiv 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (uuestisõnastamine) (ELT L 204, 26.7.2006, lk 23)
- Euroopa Parlamendi ja nõukogu 7. juuli 2010. aasta direktiiv 2010/41/EL füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamise kohta, millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 86/613/EMÜ (ELT L 180, 15.7.2010, lk 1)

2. Nõukogu:

Kõik nõukogu järeldused, mis on Pekingi tegevusprogrammi läbivaatamise kohta vastu võetud¹² ja muud nõukogu järeldused soolise võrdõiguslikkuse kohta, eelkõike allpool loetletud dokumendid.

- Nõukogu 9. juuni 2008. aasta järeldused sooliste stereotüüpide kaotamise kohta ühiskonnas (9671/08).
- Nõukogu 30. mai 2008. aasta järeldused peresõbraliku teaduskarjääri kohta: integreeritud mudeli väljatöötamine (9026/1/08).
- Nõukogu järeldused, mis käsitlevad pühendunumat ja tõhusamat tegutsemist meeste ja naiste palgaerinevuse kaotamiseks ning Pekingi tegevusprogrammi rakendamise läbivaatamist (18121/10).
- Nõukogu 7. märtsi 2011. aasta järeldused Euroopa soolise võrdõiguslikkuse pakti (2011–2020) kohta (ELT C 155, 25.5.2011, lk 10).
- Nõukogu 7. märtsil 2011 vastu võetud järeldused vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse vastu võitlemise Euroopa tegevusprogrammi kohta (6917/11).
- Nõukogu järeldused „Naiste ja meeste võrdsed sissetulekuvõimalused: soolise pensionilõhe kaotamine“, vastu võetud 18. juunil 2015 (10081/15).
- Nõukogu järeldused „Sotsiaalsed investeeringud majanduskasvu ja ühtekuuluvuse edendamiseks“, vastu võetud 20. juunil 2013 (11487/13).

¹² http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_en.htm

- Nõukogu järeldused „Liikumine kaasavama tööturu suunas“, vastu võetud 9. märtsil 2015 (7017/15).
- Nõukogu 26. oktoobri 2015. aasta järeldused soolise võrdõiguslikkuse tegevuskava (2016–2020) kohta (13201/15).
- Nõukogu 15. juuni 2017. aasta järeldused „Töötamise tasuvaks muutmise strateegiate väljatöötamine“ (9647/17).
- Nõukogu järeldused „Naiste ja meeste oskuste parandamine ELi tööturul“ (6889/17).

3. Euroopa Komisjon:

- Komisjoni 3. märtsi 2010. aasta teatis „Euroopa 2020. aastal. Aruka, jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvu strateegia“, KOM (2010)2020 lõplik.
- „Meeste roll soolise võrdõiguslikkuse kontekstis – Euroopa strateegiad ja ülevaated“ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf
- Komisjoni 7. märtsi 2014. aasta soovitus meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte tugevdamise kohta läbipaistvuse kaudu (ELT L 69, 8.3.2014, lk 112–116).
- Komisjoni talituste töödokument „Strateegiline kohustus soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks aastatel 2016–2019“ (SWD(2015) 278 final).
- Meeste ja naiste võrdsete võimaluste nõuandekomitee arvamus tööalase eraldatuse lahendamise kohta http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf
- Komisjoni talituste töödokument „2017. aasta aruanne soolise võrdõiguslikkuse kohta Euroopa Liidus“ (SWD(2017) 108 final).
- Komisjoni 26. aprilli 2017. aasta teatis „Algatus lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalustamiseks“ (COM(2017)252 final).
- Komisjoni teatis ELi tegevuskava (2017–2019) kohta, milles tegeletakse soolise palgalõhe probleemiga (COM(2017) 678 final).
- Digioskuste ja töökohtade koalitsioon <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>

4. Euroopa Parlament:

- Euroopa Parlamendi 12. märtsi 2013. aasta resolutsioon sooliste stereotüüpide kaotamise kohta ELis (P7_TA(2013)0074);
- Euroopa Parlamendi 28. aprilli 2016. aasta resolutsioon soolise võrdõiguslikkuse ja naiste mõjuvõimu suurendamise kohta digitaalarajastul (P8_TA(2016)0204).

5. EIGE:

- EIGE aruanne „Sooline segregatsiooniga hariduses, koolituses ja tööturul“ (14624/17 ADD 2);
- EIGE infodokument „Võrdõiguslikkuse majanduslik kasu ELis: kuidas sooline võrdõiguslikkus STEM-hariduses viib majanduskasvu“. <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-eu-how-gender-equality-stem-education-leads-economic-growth>

6. Muud viited

- Institutsioonide ühine teadaanne Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta, mille on allkirjastanud Euroopa Parlament, nõukogu ja komisjon
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf
- Pariisi deklaratsioon kodanikuaktiivsuse ning vabaduse, sallivuse ja mittediskrimineerimise ühiste väärtuste edendamise kohta hariduse kaudu
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/news/2015/documents/citizenship-education-declaration_en.pdf
