



Euroopa Liidu  
Nõukogu

Brüssel, 13. juuni 2019  
(OR. en)

10349/19

SOC 482  
EMPL 371  
GENDER 27  
ANTIDISCRIM 17

## **MENETLUSE TULEMUS**

---

Saatja: Nõukogu peasekretariaat

Kuupäev: 13. juuni 2019

Saaja: Delegatsioonid

---

Eelmise dok nr: 9804/19

---

Teema: Soolise palgalõhe kaotamine: peamised põhimõtted ja meetmed  
- Nõukogu järeldused (13. juuni 2019)

---

Delegatsioonidele edastatakse lisas nõukogu järeldused „Soolise palgalõhe kaotamine: peamised põhimõtted ja meetmed“, mis võeti vastu tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimuste nõukogu istungil 13. juunil 2019.

**Soolise palgalõhe kaotamine: peamised põhimõtted ja meetmed****Nõukogu järeldused**

TUNNISTADES, ET:

1. sooline võrdõiguslikkus on Euroopa Liidu aluspõhimõte, mis on sätestatud aluslepingutes ning mida tunnistatakse Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklis 23. Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklis 8 on sätestatud, et kõigi oma asjaomaste meetmete puhul on liidu eesmärk meeste ja naiste ebavõrdsuse kaotamine ja võrdõiguslikkuse edendamine;
2. ELi toimimise lepingu artiklis 157 nõutakse, et liikmesriigid tagaksid meestele ja naistele võrdse või võrdväarse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte rakendamise ning et meeste ja naiste täieliku ja tegeliku võrdõiguslikkuse tagamiseks töösajus lubatakse liikmesriikidel säilitada või võtta meetmeid, mis sätestavad erilised eelised, et hõlbustada alaesindatud sool tegutsemist oma kutsealal ja ära hoida või heastada halvemusi tööalases karjääris;
3. soolist võrdõiguslikkust ning töö- ja eraelu tasakaalu tunnustatakse Euroopa Parlamendi, nõukogu ja komisjoni poolt 17. novembril 2017. aastal välja kuulutatud Euroopa sotsiaalõiguste samba 2. ja 9. põhimõttes;
4. soolise võrdõiguslikkuse poliitika on aruka, jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvu liikumapanev jõud ning heaolu, konkurentsivõime ja tööhõive edendamise ning kaasavuse ja sotsiaalse ühtekuuluvuse eeltingimus;

5. ÜRO kestliku arengu tegevuskava 2030 kestliku arengu eesmärgi 5.4 kohaselt tuleks tasustamata hooldust ja majapidamistööd riiklikul tasandil vastavalt vajadusele tunnustada ja väärtustada avalike teenuste osutamise kaudu, taristu- ja sotsiaalkaitsepoliitika kaudu ning leibkonna ja perekonna jagatud vastutuse edendamise kaudu. ÜRO kestliku arengu tegevuskava 2030 kestliku arengu eesmärk 8.5 sisaldab ka viidet võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõttele;
6. „Sooliste palga-, sissetuleku- ja pensionilõhede vähendamine, võideldes seeläbi naiste vaesusega“ on samuti üks komisjoni poolt dokumendis „Soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks aastatel 2016–2019 võetud strateegiline kohustus“ määratletud prioriteetsetest valdkondadest;
7. sügavalt juurdunud sotsiaalsed normid, ühiskondlikud struktuurid, kultuurimustrid ja soolised stereotüübid mõjutavad leibkonna tasandil naiste ja meeste vahel tehtud valikuid seoses tasustatud ja tasustamata töö ning hoolduse jagamisega;

TULETADES MEELDE, ET:

8. ÜRO konventsiooni naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta (CEDAW) artiklis 11 on sätestatud, et õigus tööle on „kõigi inimeste võõrandamatu õigus“. Selles nõutakse, et osalisriigid „võtavad kõik asjakohased meetmed, et kõrvaldada naiste diskrimineerimine tööhõivevaldkonnas, et tagada meeste ja naiste võrdse kohtlemise alusel samad õigused“, sealhulgas õigus võrdsele tasule, õigus sotsiaalkindlustusele ja õigus tasulisele puhkusele. Samuti nõutakse selles artiklis, et osalisriigid „rakendaksid rasedus- ja sünnituspuhkust, mis on tasuline või millel on võrreldav sotsiaalne kasu, kaotamata seejuures varasemaid töökohti, vanemust või sotsiaaltoetusi“;

9. Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni 1958. aasta (kutsealal ja muus töövaldkonnas) diskrimineerimise konventsiooni artiklis 1 on sätestatud, et diskrimineerimine hõlmab mis tahes eristust, tõrjutust või eelistust, mis on tehtud soo alusel ning „mille tagajärg on võrdsete võimaluste või võrdse kohtlemise kaotamine või kahjustamine kutsealal ja muus töövaldkonnas“;
10. Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni 1951. aasta võrdse töötasu konventsiooni artiklis 2 on sätestatud, et iga liige edendab ja tagab „meestele ja naistele võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamist kõigile töötajatele“, viidates seega töötasu määrade kehtestamisele ilma soolise diskrimineerimiseta;
11. Euroopa Nõukogu 1996. aasta (muudetud) Euroopa sotsiaalharta kohaselt peavad lepinguosalisel võtma teatavaid meetmeid, et tagada muu hulgas õigus tööle ja õigus õiglasele tasule. Sellega seoses on artikli 4 lõikes 3 sätestatud „meeste ja naiste võrdväärse töö eest võrdse tasu saamise õiguse“ tunnustamine;

MÄRKIDES, ET:

12. Eurostati andmetel on naiste keskmine brutotunnitasu väiksem kui meestel ning sooline palgalõhe on ELis ikka veel ligikaudu 16 % ning see väheneb väga aeglaselt või mõnes liikmesriigis isegi suureneb. Soolise kogusissetulekute erinevuse näitaja kohaselt on sooline lõhe EL-28s umbes 40 %;

13. sooline palgalõhe tuleneb mitmesugusest soolisest ebavõrdsusest tööturul. Selle põhjuseks ei ole erinevused haridustasemes, kuna naiste haridustase ELis on tegelikult kõrgem kui meestel. Selle asemel põhjustavad seda sellised tegurid nagu sooline segregatsioon hariduses, koolituses ja tööhõives, tööalane segregatsioon, sooline tasakaalustamatus juhtivatel kohtadel ja otsustustasandil, naiste sagedasem osalemine osalise tööajaga töös ning nende sagedasemad ja pikemad karjäärikatkestused, mis tulenevad majapidamistöõde, pere- ja hoolduskohustuste ebavõrdsest jagamisest naiste ja meeste vahel ning naiste tehtud töö alahindamisest. Samuti võivad põhjuseks olla organisatsioonilised tegurid, sealhulgas pikad tööajad ning ootused füüsilise kohaloleku ja kättesaadavuse suhtes väljaspool tavapärast tööaega. Kõik need nimetatud tegurid tulenevad jätkuvast teadvustamata soolisest kallutusest ja diskrimineerimisest, sealhulgas töötasuga seotud diskrimineerimisest, mis peegeldavad võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte nõuetekohase kohaldamise puudumist;
14. Euroopa Komisjoni vastuvõetud ELi 2017.–2019. aasta tegevuskavas soolise palgalõhe vähendamise kohta on loetletud konkreetsed meetmed, et võidelda selliste algpõhjustega nagu horisontaalne ja vertikaalne sooline segregatsioon töökeskkonnas; palkade läbipaistvuse puudumine ning hoolduskohustuste ebavõrdne jagamine naiste ja meeste vahel. Tegevuskavas on sätestatud ka teadlikkuse suurendamise meetmed ja meetmed ebavõrdsuse paljastamiseks ning stereotüüpide vastu võitlemiseks;

15. Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi koostatud uuringus „Soolise palgalõhe vähendamine eeldab töö- ja eraelu paremat tasakaalustamist“ tuuakse esile, et kogu ELis töötavad naised neli korda suurema tõenäosusega kui mehed osalise tööajaga või ajutiste lepingutega. Peale selle on tööealiste naiste majandusliku mitteaktiivsuse määr peaaegu kaks korda kõrgem kui meestel. Viiendik vaesuses elavatest naistest ei osale aktiivselt tööturul hooldamise ja koduga seotud kohustuste tõttu. Uuringu kohaselt võib see eelkõige kajastada taskukohaste ja kvaliteetsete lastehoiuasutuste vähesust ja teiste ülalpeetavate hooldamise teenuste vähesust ning töö tasuvaks muutmise meetmete puudumist ja muude meetmete puudumist, nagu näiteks paindlik töökorraldus nii naiste kui ka meeste jaoks. Need meetmed võivad aidata hõlbustada töö-, pere- ja eraelu ühitamist, sealhulgas anda igale nimetatud valdkonnale piisavalt aega. Lisaks töötab naine, kes lisaks täistööajaga töötamisele teostab samal ajal ka tasustamata hooldus- ja majapidamistöid, rohkem tunde päevas kui mehed;
16. käesolevad järeldused tuginevad eelnevale tööle ning nõukogu, Euroopa Parlamendi, komisjoni ning selle valdkonna asjaomaste sidusrühmade poolt võetud poliitilistele kohustustele, sealhulgas I lisa loetletud dokumentidele;

## EUROOPA LIIDU NÕUKOGU

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

17. tegema kokkuvõtte kõigist olemasolevatest meetmetest, et tagada riiklikul tasandil võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise õigusliku põhimõtte tõhus täitmine;

18. parandama vajaduse korral olemasolevaid meetmeid või võtma kasutusele uusi meetmeid, et tagada võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte tõhus rakendamine, sealhulgas meetmeid palkade läbipaistvuse suurendamiseks, tuginedes komisjoni 7. märtsi 2014. aasta soovitusel võrdse tasustamise põhimõtte tugevdamise kohta<sup>1</sup>;
19. võtma meetmeid, et tugevdada võrdõiguslikkust edendavate asutuste suutlikkust tegutseda ning abistada ja esindada töötasuga seotud diskrimineerimise ohvreid, ning kaaluma meetmeid, mida on nimetatud komisjoni 22. juuni 2018. aasta soovitusel võrdõiguslikkust edendavate asutuste standardite kohta<sup>2</sup>. Nende meetmete puhul tuleks arvesse võtta ka mitmekordse diskrimineerimise all kannatavate naiste ja meeste erivajadusi;
20. võtma tõhusaid meetmeid, et edendada võrdsust hariduses ja tööhõives ning tegeleda tööturu segregatsiooniga ja kaotada sooline palgalõhe, sealhulgas järgmisi meetmeid:
- a) meetmed, millega võidelda töötasuga seotud diskrimineerimise vastu, sealhulgas edendades tasustamise läbipaistvust;
  - b) meetmed, millega tagatakse erapooletu haridus ja koolitus kõigil tasanditel, sealhulgas kõrgharidus, kutseharidus ja -koolitus, elukestev õpe ja karjäärinõustamine ning kõigi inimeste jaoks võrdne juurdepääs neile;
  - c) meetmed, millega antakse kõigile tüdrukutele, naistele, poistele ja meestele võimalus vabalt valida haridusvaldkondi ja ameteid, tuginemata soolistel stereotüüpidel, vaid käitudes vastavalt nende eelistustele, võimetele ja oskustele;

---

<sup>1</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=CELEX:32014H0124>

<sup>2</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?qid=1548772937602&uri=CELEX:32012R1151>.

- d) meetmed, millega edendatakse võrdset juurdepääsu kõikidele haridusvaldkondadele ja ametitele ning hõlbustatakse naiste ja tüdrukute juurdepääsu teadusele, tehnoloogiale, inseneriteadusele ja matemaatikale ning info- ja kommunikatsioonitehnoloogiale, samuti meetmed, mis julgustaksid poisse ja mehi end koolitama ja töötama hariduse, tervishoiu ja hoolekande valdkonnas;
- e) meetmed, millega käsitletakse puudujääke mõlema vanema (ja üksikvanemate) motivatsioonis täielikult osaleda tasustatavas töös, sealhulgas aktiivses tööturupoliitikas, ning meetmed, millega analüüsitakse ja vajadusel käsitletakse maksu- ja hüvitiste süsteemide ja õiguste mõju naiste ja meeste sissetulekutele;
- f) meetmed, millega edendatakse haridust ja koolitust, sealhulgas mitteformaalset haridust ja koolitust, ning teadlikkuse suurendamise meetmed seoses soolise võrdõiguslikkuse ja alateadlike sooliste eelarvamustega kõigi vanuserühmade jaoks, et võidelda tööalase segregatsiooni vastu; ning
- g) erimeetmed soolisel neutraalsusel põhineva kutsealade hindamise jaoks, tuues esile sellise hindamise eelised tööandjate jaoks;
- h) meetmed sooliselt tasakaalustatud esindatuse edendamiseks juhtivatel ametikohtadel;

21. võtma meetmeid, millega hõlbustada töö-, pere- ja eraelu ühitamist nii naiste kui ka meeste puhul, soodustades seeläbi hooldus- ja majapidamiskohustuste võrdset jagamist naiste ja meeste vahel, sealhulgas järgmisi meetmeid:

- a) meetmed, millega parandatakse kättesaadavate, kvaliteetsete ja taskukohaste hooldusteenuste pakkumist, sealhulgas väikelaste, eakate ja pikaajalise hoolduse vajadustega isikute jaoks;
- b) meetmed töö- ja eraelu tasakaalu edendamiseks töökohal, vabatahtlike sertifitseerimissüsteemide rajamiseks, kutseõppe pakkumiseks, teadlikkuse suurendamiseks ja teavituskampaaniate läbiviimiseks;

- c) meetmed töötajate õiguste ja neile pakutava toetuse parandamiseks, et paremini ühitada nende hooldus- ja ametikohustusi ning parandada selliste õiguste kasutamist meeste poolt;
- d) meetmed hoolduskohustuste võrdse jagamise edendamiseks naiste ja meeste vahel;
- e) meetmed, millega ergutatakse asjaomaseid sidusrühmi, sealhulgas sotsiaalpartnereid [...] ja ettevõtjaid võtma kasutusele tavadid, mis soodustavad töö-, pere- ja eraelu ühitamist, sealhulgas meeste poolt domineerivates sektorites, ning meetmed, millega tagatakse naiste ja meeste võrdsed võimalused kasutada asjaomaseid õigusi ja korraldusi;
- f) meetmed, millega suurendatakse lapsevanemate ja hooldajate teadlikkust õigustest ja korraldustest, mis on seotud töö- ja eraelu tasakaaluga, et hõlbustada nende õiguste ja korralduste kasutamist, eelkõige meeste poolt;

22. võtma arvesse naisi ja tütarlapsi puudutavaid konkreetseid meetmeid ning lisama need oma riiklikesse kestliku arengu strateegiatesse kooskõlas ÜRO kestliku arengu tegevuskava 2030 kestliku arengu 5. eesmärgiga<sup>3</sup>, ning jälgima kõigi asjakohaste sätete rakendamist, kasutades muu hulgas andmeid, mis põhinevad Pekingi tegevusprogrammi rakendamise raames kehtestatud näitajatel;

KUTSUB LIIKMESRIIKE JA EUROOPA KOMISJONI ÜLES, kooskõlas nende vastavate pädevustega ning võttes arvesse riiklike olusid ning austades sotsiaalpartnerite rolli ja autonoomiat:

23. rakendada kõigis jõupingutustes terviklikku lähenemisviisi, et kaotada sooline palgalõhe ja edendada soolist võrdõiguslikkust, edendades muu hulgas koostoimet tööhõivestrateegiate ning muude majandus- ja sotsiaalpoliitika meetmete vahel, mis puudutavad noori, haridust, maksustamist, perehüvitisi, sotsiaalkaitset ja tervishoidu;

---

<sup>3</sup> Kestliku arengu eesmärk 5.

24. võtma meetmeid sooliste stereotüüpide kaotamiseks ja soorolle puudutavate stereotüüpsete eelduste kahtluse alla seadmiseks selleks, et kaotada sooline palgalõhe, vähendada horisontaalset ja vertikaalset soolist segregatsiooni tööturul ning edendada hoolduskohustuste võrdsemat jaotamist meeste ja naiste vahel;
25. suurendama jõupingutusi soolise palgalõhe kaotamiseks ja tagama võrdsed töövõimalused kõigi asjakohaste algatuste, poliitikameetmete ja meetmete, sealhulgas tööhõive- ja sotsiaalpoliitika ja strateegiate kontekstis, näiteks tugevdades soolise võrdõiguslikkuse eest vastutavate avaliku sektori asutuste ja institutsioonide rolli, ning lisades soolise võrdõiguslikkuse perspektiivi (soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise) nende poliitikameetmete poolt naistele ja meestele avaldatava mõju ettevalmistamisse, rakendamisse, järelevalvesse ja hindamisse;
26. võtma tõhusaid meetmeid soolise palgalõhe kaotamiseks, tuginedes (kui see on asjakohane) komisjoni tegevuskavale, sealhulgas järgmisi meetmeid:
- a) meetmed palkade läbipaistvuse suurendamiseks ning võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte täitmise tagamiseks;
  - b) meetmed, millega tagatakse, et kandidaatide valik, eelkõige avaliku ja erasektori juhtivate ametikohtade puhul, põhineb ühemõttelisel, objektiivsel ja neutraalsel hindamisel ning kandidaatide pädevusel ja kvalifikatsioonidel;
  - c) meetmed, millega hõlbustatakse naiste arvukamat kandideerimist juhtivatele ametikohtadele;
  - d) meetmed, millega käsitletakse vajadust muuta perehooldus ja majapidamistööd professionaalseks tegevuseks ja need seadustada; mõlemad on endiselt peamiselt naiste tasustamata ülesanne; ning
  - e) meetmed heade tavade vahetamise soodustamiseks kohalikul, piirkondlikul, riiklikul, ELi ja rahvusvahelisel tasandil;

27. võtma erimeetmeid, et parandada töö-, pere- ja eraelu ühitamist. Töö- ja eraelu tasakaalu tuleks toetada mitmesuguste vastastikku tugevdavate meetmete kaudu, mis hõlmavad nii seadusandlikke kui ka poliitilisi meetmeid, nagu perekondlikel põhjustel võetavad puhkused, eelkõige rasedus- ja sünnituspuhkus, isapuhkus, vanema- ja hoolduspuhkus, kättesaadavate ja taskukohaste kvaliteetsete hooldusteenuste pakkumine ning paindlik töökorraldus naiste ja meeste jaoks;
28. julgustama tööandjaid toetama mehi vanemapuhkuse ja muude perekondlike põhjustega seotud puhkuste võtmisel ning kasutama paindlikku töökorraldust;
29. julgustama tööandjaid tegema oma töötajatele lihtsamaks perekondlike põhjustega seotud puhkuste, eelkõige rasedus- ja sünnituspuhkuse, isa-, vanema- ja hoolduspuhkuste kasutamise ning paindliku töökorralduse kasutamise laste ja teiste ülalpeetavate hooldamiseks, hõlbustades seega hoolduskohustuste võrdsemat jagamist;
30. edendama organisatsioonilist ja töökeskkonda, mis soodustab naiste ja meeste töö- ja eraelu tasakaalu alaste vajaduste rahuldamist, näiteks vajaduse korral soolise võrdõiguslikkuse kavade kaudu;
31. egega aktiivselt koostööd ettevõtetega, kasutades selleks näiteks sihtotstarbelisi kampaaniaid või eeskujulikele ettevõtetele antavaid auhindu, ning ettevõtjate ja töötajate organisatsioonide ning kolmanda sektori ja kodanikuühiskonna organisatsioonidega, et toetada nende jõupingutusi soolise palgalõhe algpõhjuste kõrvaldamisel, hõlbustades muu hulgas nii naiste kui ka meeste töö- ja eraelu tasakaalu saavutamist;
32. võtma meetmeid tagamaks, et nii naised kui ka mehed saaksid teha karjääri ilma diskrimineerimiseta, mis on seotud perekondlike põhjustega seotud puhkustega;

33. hõlbustama töötajate tööle naasmist pärast puhkuseperioodi ning nende naasmist eelmisele töökorraldusele pärast osalise tööajaga töötamist. Esimesel juhul tuleks töötajaid ja tööandjaid julgustada puhkuse ajal kontakti hoidma ning astuma samme asjakohaste taasisintegreerimismeetmete võtmiseks;
34. võtma kõik asjakohased meetmed, et saavutada Barcelona eesmärgid kvaliteetsete ja taskukohaste lastehoiuteenuste pakkumisel<sup>4</sup> ning hõlbustada lastehoiuteenuste kättesaadavust, ning kaaluma uute eesmärkide kehtestamist, mis keskenduksid teistele hooldusvajadustele kogu elutsükli jooksul, eriti eakate hooldusele;
35. suunama vahendid soolise palgalõhe algpõhjuste kõrvaldamiseks võetavate erimeetmete väljatöötamiseks ja rakendamiseks, sealhulgas seoses Euroopa struktuuri- ja investeerimisfondidega, eelkõige Euroopa Sotsiaalfondiga;
36. julgustama kõiki asjaomaseid sidusrühmi ja osalisi, sealhulgas sotsiaalpartnereid, ettevõtjaid ja riiklikke tööturuasutusi, suurendama jõupingutusi horisontaalse soolise segregatsiooni vähendamiseks, muu hulgas väärtustades rohkem tööd naiste domineeritud sektorites, parandades töö hindamissüsteemide läbipaistvust ja õiglust, julgustades ja võimaldades naistel ja meestel saada tööd kõigis sektorites võrdsetel alustel ning tõstes esile segregatsiooni kaotamise majanduslikku kasu ja selle tähtsust töö tuleviku kontekstis;
37. käsitlema kooskõlas Euroopa sotsiaalõiguste sambaga soolise palgalõhe küsimust strateegia „Euroopa 2020“ praeguses juhtimisraamistikus, sealhulgas iga-aastases majanduskasvu analüüsis ja ühise tööhõivearuande eelnõus, ning võtma seda arvesse ka tulevastes strateegilistes raamistikes;

---

<sup>4</sup> Euroopa Ülemkogu seadis 2002. aastal eesmärgiks pakkuda 2010. aastaks lapsehoiu võimalust vähemalt 90 protsendile lastest vanuses kolmest eluaastast kuni kohustusliku koolieani ning vähemalt 33 protsendile kuni kolmeaastastest lastest.

38. suurendama Euroopa kodanike teadlikkust soolisest palgalõhest ning selle põhjustest ja tagajärgedest, sealhulgas soolisest pensionilõhest ja vanemas eas naiste suuremast vaesusriskist;
39. julgustama dialoogi asjaomaste sidusrühmadega, sealhulgas sotsiaalpartnerite, ettevõtjate, võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevate riiklike asutuste ja soolise võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevate organisatsioonidega, et võidelda töötasuga seotud diskrimineerimise, sooliste eelarvamuste ja stereotüüpide vastu hariduses ja tööturul, edendades seeläbi vastastikust õppimist;
40. jätkama komisjoni ja Eurostati ühist tööd kohandamata soolise palgalõhe jaotamiseks ning avaldama korrapäraselt asjakohaseid andmeid palgalõhe ja selle põhjuste kohta ning selle kohta, millised on selle tagajärjed sissetulekutele ja pensionidele;

#### KUTSUB EUROOPA KOMISJONI ÜLES:

41. võtma vastu komisjoni teatise, milles esitatakse eraldi soolise võrdõiguslikkuse strateegia 2019. aastale järgnevaks perioodiks, sealhulgas meetmed soolise palgalõhe kaotamiseks;
42. analüüsima digiteerimise mõju soolisele võrdõiguslikkusele ning töö- ja eraelu tasakaalule tööturu kontekstis ning võtma seda arvesse tulevase poliitika kujundamisel;
43. jälgima aktiivselt direktiivi 2006/54/EÜ (millega rakendatakse aluslepingu põhimõtet võrdse tasustamise kohta) sätete jätkuvat hindamist<sup>5</sup>, sealhulgas kaaludes vajadust muuta direktiivi;
44. edendada heade tavade vahetamist liikmesriikide vahel seoses soolise palgalõhe algpõhjuste kõrvaldamise meetmetega;
45. tugevdama soolise võrdõiguslikkuse mõõdet (soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine) kõigis poliitikavaldkondades, sealhulgas noorte-, haridus- ja tööhõivepoliitikas ning tulevastes programmides.

---

<sup>5</sup> [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2018-3415794\\_et](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2018-3415794_et).

**Viited****1. ELi institutsioonidevahelised viited:**

Euroopa sotsiaalõiguste samm.

[https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)

**2. ELi õigusaktid:**

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 (uuesti sõnastatud). (ELT L 204, 26.7.2006, lk 23–36).

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 1–6).

Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalustamist ning millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 2010/18/EL [*asendatakse viitega vastuvõetud direktiivile*].

**3. Nõukogu:**

Kõik nõukogu järeldused, mis on Pekingi tegevusprogrammi läbivaatamise kohta<sup>6</sup> vastu võetud, ja muud nõukogu järeldused soolise võrdõiguslikkuse kohta, eelkõike allpool loetletud dokumendid:

- 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 10–13).
- Nõukogu järeldused „Naised ja majandus: töö- ja pereelu ühitamine kui eeltingimus võrdsuseks seoses tööturul osalemisega“ (17816/11).
- Nõukogu järeldused „Liikumine kaasavama tööturu suunas“, vastu võetud 9. märtsil 2015 (7017/15).

---

<sup>6</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_en.htm)

- Nõukogu 18. juuni 2018. aasta järeldused „Naiste ja meeste võrdsed sissetulekuvõimalused: soolise pensionilõhe kaotamine“ 10081/15.
- Nõukogu 26. oktoobri 2015. aasta järeldused soolise võrdõiguslikkuse tegevuskava (2016–2020) kohta (13201/15).
- Nõukogu järeldused „Naiste ja meeste oskuste parandamine ELi tööturul“ (6889/17).
- Nõukogu 7. detsembri 2017. aasta järeldused „Tõhustatud meetmed horisontaalse soolise segregatsiooni vähendamiseks hariduses ja tööhõives“ (15468/17).
- Nõukogu 31. märtsi 1992. aasta soovitus 92/241/EMÜ lapsehoolduse kohta (EÜT L 123, 8.5.1992, lk 16–18).
- Nõukogu ning nõukogus 29. juunil 2000 kokku tulnud tööhõive ja sotsiaalpoliitika ministrite resolutsioon meeste ja naiste tasakaalustatud osalemise kohta perekonna- ja tööelus (EÜT C 218, 31.7.2000, lk 5–7).

#### **4. Eesistujariikide kolmik:**

- [Eesistujariikide kolmiku deklaratsioon soolise võrdõiguslikkuse kohta, mille allkirjastasid Rumeenia, Soome ja Horvaatia (15. märts 2019).]
- Ühisdeklaratsioon „Sooline võrdõiguslikkus Euroopa Liidu prioriteedina praegu ja tulevikus“. Selle esitas eesistujariikide kolmik (Austria, Eesti ja Bulgaaria) ELi soolise võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevate ministrite mitteametlikul kohtumisel Viinis 12. oktoobril 2018.

#### **5. Euroopa Komisjon:**

- Komisjoni 3. märtsi 2010. aasta teatis „Euroopa 2020. aastal. Aruka, jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvu strateegia“ (KOM (2010) 2020 lõplik).
- Komisjoni 7. märtsi 2014. aasta soovitus 2014/124/EL 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).
- Komisjoni 26. aprilli 2017. aasta teatis „Algatus lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalustamiseks“ (COM(2017)252 final).
- ELi tegevuskava aastateks 2017–2019: Soolise palgalõhe kaotamine (COM(2017) 678 final).

- Aruanne lapsehoiuteenuste arendamise kohta, mille eesmärk oli suurendada naiste osalemist tööturul, leida töötavate vanemate jaoks töö- ja pereelu tasakaal ning saavutada Euroopas jätkusuutlik ja kaasav majanduskasv (Barcelona eesmärgid) (COM(2018) 273).
- Komisjoni 22. juuni 2018. aasta soovitus (EL) 2018/951 võrdõiguslikkust edendavate asutuste suhtes kohaldatavate nõuete kohta (ELT L 167, 4.7.2018, lk 28–35).
- Meeste ja naiste võrdsete võimaluste nõuandekomitee arvamus tulevase soolise võrdõiguslikkuse poliitika kohta pärast 2019. aastat, vanad ja uued ülesanded ning prioriteedid
- Meeste ja naiste võrdsete võimaluste nõuandekomitee arvamus soolise võrdõiguslikkuse uute väljakutsete kohta muutuvast töömaailmast
- 2019. aasta aruanne naiste ja meeste võrdõiguslikkuse kohta Euroopa Liidus [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/annual\\_report\\_ge\\_2019\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf)

## 6. Euroopa Parlament:

- 14. märtsi 2017. aasta resolutsioon naiste ja meeste võrdõiguslikkuse kohta Euroopa Liidus 2014.–2015. aastal <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P8-TA-2017-0073&language=ET>
- 14. juuni 2017. aasta resolutsioon vajaduse kohta koostada ELi strateegia soolise pensionilõhe kaotamiseks ja ärahoidmiseks <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=ET&reference=P8-TA-2017-0260>

## 7. Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut (EIGE):

- Uuring „Soolise palgalõhe vähendamine eeldab töö- ja eraelu paremat tasakaalustamist“ (dok 6656/19 ADD 1).
- Soolise võrdõiguslikkuse indeks <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

## 8. Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee. Arvamus dokumendi kohta „ELi tegevuskava aastateks 2017-2019. Soolise palgalõhe kaotamine“ (SOC/571).

## 9. Muud:

- ÜRO konventsioon naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta (CEDAW).
  - ÜRO kestliku arengu tegevuskava aastani 2030.
  - Euroopa Nõukogu 1996. aasta (muudetud) Euroopa sotsiaalharta.
  - ÜRO soolise võrdõiguslikkuse ja naiste mõjuvõimu suurendamise tegevuskava (Pekingi tegevusprogramm).
-