Euroopa Liidu
Nõukogu

Brüssel, 19. oktoober 2026
(OR. en)

14603/26

SOC 669
ANTIDISCRIM 96

MENETLUSE TULEMUS

Saatja:	Nõukogu peasekretariaat
Saaja:	Delegatsioonid
Eelmise dok nr:	14386/26
Teema:	Nõukogu järeldused võrdsuse kui ELi majanduskasvu ja konkurentsivõime eduteguri kohta

Delegatsioonidele edastatakse lisas eespool nimetatud teemat käsitlevad nõukogu järeldused, mille nõukogu (tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimused) kiitis heaks oma 2026. aasta 19. oktoobri istungil[1].

[1] Tekstis on tehtud väikesi redaktsioonilisi parandusi.

LISA

Nõukogu järeldused
võrdsuse kui ELi majanduskasvu ja konkurentsivõime eduteguri kohta

TULETADES MEELDE, ET

1. võrdsus ja mittediskrimineerimine on Euroopa Liidu aluslepingutes ja Euroopa Liidu põhiõiguste hartas sätestatud Euroopa Liidu põhiväärtused;

2. võrdõiguslikkuse liidu loomise eesmärgi raames on komisjon koostanud strateegiad, mille eesmärk on võidelda diskrimineerimise vastu, kõrvaldada osalemist takistavad tõkked ning edendada võrdsust ja kaasatust. EL on vastu võtnud ka tervikliku võrdsust edendavate ja diskrimineerimist keelavate õigusaktide raamistiku;

3. Euroopa sotsiaalõiguste sambas ja sellega seotud tegevuskavas on võrdsete võimaluste ja soolise võrdõiguslikkuse, vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse ennetamise, puuetega inimeste kaasamise ning kvaliteetse ja taskukohase alushariduse ja lapsehoiu põhimõtteid käsitletud konkurentsivõime ning kestliku ja kaasava majanduskasvu mudeli nurgakividena. Komisjoni 22. juuli 2026. aasta teatises Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta nimetatakse ebavõrdsust, õiglust ja võrdseid võimalusi edasiste meetmete prioriteetsete valdkondadena ning rõhutatakse, et püsiv ebavõrdsus kujutab endast struktuurset takistust liidu ühtekuuluvusele, vastupanuvõimele, innovatsioonile ja konkurentsivõimele;

4. komisjoni vaesusevastases strateegias ja tugevdatud Euroopa lastegarantiis rõhutatakse, et vaesusevastase võitlusega seotud tegevusetusel on märkimisväärne ja mitmetahuline hind. Vaesus õõnestab sotsiaalset sidusust, laste heaolu ja võrdseid võimalusi ning seeläbi nõrgestab demokraatiat ja pärsib Euroopa majanduslikku potentsiaali. Samuti süvendab see ebasoodsate olude põlvkondadevahelist edasikandumist. Eelarvamused ja häbimärgistamine võivad seada konkreetsed rühmad ebasoodsatesse oludesse algusest peale ja kogu elu jooksul. Naised, lapsed ja haavatavas olukorras olevad rühmad on teistega võrreldes suuremas vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse ohus;

5. komisjoni strateegias põhiõiguste harta kohaldamise tugevdamiseks Euroopa Liidus aastatel 2020–2030 on uuesti kinnitatud kohustust tagada, et liidu institutsioonid ja liikmesriigid kohaldavad hartat täies ulatuses;

6. komisjoni ELi konkurentsivõime kompassis, oskuste liitu käsitlevas teatises ja kvaliteetsete töökohtade tegevuskavas (mis sillutab teed tulevasele kvaliteetsete töökohtade õigusaktile) rõhutatakse, et Euroopa konkurentsivõime peitub tema rahvas. Konkurentsivõime kompassis märgitakse, et ülimalt oluline on luua tingimused, mis tagaksid kõigile võrdsed võimalused edu saavutada. Selles tunnistatakse mitmeid tegureid, mis piiravad naiste, noorte ja majanduslikult aktiivseks jääda soovivate vanemaealiste kodanike ning puuetega inimeste ja muude alaesindatud rühmade tööturule sisenemist ja jäämist;

7. Enrico Letta sõltumatus kõrgetasemelises aruandes ühtse turu tuleviku kohta ja Mario Draghi aruandes Euroopa konkurentsivõime kohta rõhutatakse, et Euroopa majanduslikku tugevust kujundavad üha enam selle sotsiaalsed alused, oskuste baas ja kõigi talentide kaasamine. Draghi aruandes rõhutatakse, et ELi jõupingutused oma konkurentsieelise suurendamiseks peavad juhinduma Euroopa väärtustest, mida tuleks ELi meetmetega veelgi tugevdada. Märkides, et konkreetsete rühmade pidev diskrimineerimine soo, puuete, etnilise päritolu või muude tegurite tõttu takistab nende täielikku osalemist ühtsel turul ja õõnestab lubadust tagada võimalused kõigile, kutsutakse Letta aruandes üles sihipärasele tegevusele, uuendatud rahastamisele ja hoolikale järelevalvele, et kaotada süsteemsed takistused. Nõukogu, Euroopa Komisjoni ja Euroopa Parlamendi allkirjastatud tegevuskava „Üks Euroopa, üks turg“ näitab teed Euroopa konkurentsivõime tugevdamisel otsustavate edusammude tegemiseks;

TUNNISTADES, ET

8. konkurentsivõime, kestlikkuse ja tootlikkuse tugevdamine on Euroopa Liidu majanduslike väljavaadete jaoks hädavajalik;

9. Euroopa tööhõive ja sotsiaalarengu 2025. aasta aruande[2] tulemused näitavad, et ligikaudu 51 miljonit tööealist inimest, sealhulgas ligikaudu 32 miljonit naist, jäävad tööturult välja;

10. diskrimineerimine ja ebavõrdsus, sealhulgas sooline ebavõrdsus, on jätkuvalt struktuurseks takistuseks täielikule, võrdsele ja sisulisele tööturul osalemisele. Kogu elanikkonna potentsiaali kasutamine, sealhulgas kõigile võrdsete võimaluste tagamine täielikuks majandus-, poliitilises, kultuuri- ja ühiskondlikus elus osalemiseks, aitab ehitada üles konkurentsivõimelisema, kaasavama ja sidusama ühiskonna ning seeläbi tugevdab demokraatia vastupanuvõimet;

---

[2] „Employment and Social Developments in Europe 2025 – Employment, Social Affairs and Inclusion“ („Euroopa tööhõive ja sotsiaalareng 2025. aastal – tööhõive, sotsiaalküsimused ja sotsiaalne kaasatus“).

Võrdsus kui konkurentsivõime võimaldi

11. mittediskrimineerimine ja võrdsus, sealhulgas sooline võrdsus, on üliolulised mitte üksnes kõigi inimõiguste ja põhivabaduste teostamiseks ja kaitsmiseks, vaid ka hädavajalike majanduslike võimalditena, mis aitavad otseselt kaasa suuremale tööturul osalemisele, tootlikkusele ja innovatsioonile. Kui inimesed kogevad tööhõive, juhtimise, ettevõtluse või oskuste arendamise vallas takistusi, ei leia olemasolev inimkapital majanduses täielikku rakendust. Tööjõu mitmekesisuse edendamisega ja selle tagamisega, et igaühel on võrdsed võimalused arendada oma oskusi ja kasutada oma potentsiaali, muudab Euroopa Liit oma väärtused konkurentsieeliseks;

12. põhiõiguste harta, eelkõige selle artikli 21 kohaselt on keelatud „igasugune diskrimineerimine, sealhulgas diskrimineerimine soo, rassi, nahavärvuse, etnilise või sotsiaalse päritolu, geneetiliste omaduste, keele, usutunnistuse või veendumuste, poliitiliste või muude arvamuste, rahvusvähemusse kuulumise, varalise seisundi, sünnipära, puuete, vanuse või seksuaalse sättumuse tõttu.“ Euroopa Liidu Kohtu praktikas on neid diskrimineerimise aluseid ka tõlgendatud. Nõukogu on diskrimineerimise olemasolu ning erinevaid diskrimineerimise aluseid, sealhulgas tunnuseid, mida need alused hõlmavad, sageli esile toonud. Samuti on Euroopa Liidu Põhiõiguste Amet, Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee, Euroopa Regioonide Komitee ja Eurofound märkinud või dokumenteerinud diskrimineerimise olemasolu ELis nendel alustel, sealhulgas selliste tunnuste alusel nagu sooidentiteet;

13. OECD[3] on märkinud, et diskrimineerimine etnilise päritolu, rassi, usutunnistuse, puude, vanuse, seksuaalse sättumuse või sooidentiteedi alusel põhjustab märkimisväärseid isiklikke, sotsiaalseid ja majanduslikke kulusid ning piirab võrdseid võimalusi, sealhulgas kuna

a) nõrgendab majanduslikku potentsiaali ja sotsiaalset sidusust seeläbi, et mõjutab negatiivselt tööhõivet, sissetulekut, haridustaset, poliitilist ja kodanikuosalust ning tervist[4], ning

b) tekitab valitsusele probleeme, mis tulenevad suurematest avaliku sektori kulutustest, sealhulgas selliste teenuste osutamisele nagu tervishoid, pikaajaline hooldus ja sotsiaalne toetus, samuti tulu saamata jäämisest mitmekordistava mõju tõttu, mida madalamad palgad avaldavad tarbimisele ja maksutulule;

14. seevastu võrdsuse edendamine tugevdab sotsiaalset sidusust, tuues samal ajal majanduslikku kasu[5]. Näiteks näitavad OECD andmed, et sissetulekute võrdsuse parandamine hoogustab SKP pikaajalist kasvu[6];

15. püüdlustes luua konkurentsivõime suurendamisele tõenditel põhinevat lähenemist, saab kõigile võrdseid võimalusi pakkuva poliitika kujundamist ja elluviimist parandada nii, et kasutatakse tõhusalt ära kõiki kättesaadavaid andmeid ning parandatakse võrdsuse ja mittediskrimineerimise vallas andmete kogumist, töötlemist, liigendamist ja analüüsi, sealhulgas seeläbi, et võetakse arvesse põimdiskrimineerimist ja parandatakse juurdepääsu haldusandmetele. Seejuures võivad olulisi teadmisi anda ka tööturgu käsitlev teave ja oskuste prognoosimine;

---

3 OECD, „Combatting Discrimination in the European Union“ („Diskrimineerimisevastane võitlus Euroopa Liidus“), 2025.

4 OECD, „Combatting Discrimination in the European Union“ („Diskrimineerimisevastane võitlus Euroopa Liidus“), 2025.

5 Euroopa Parlamendi uuringuteenistus (2023), „Increasing European added value in an age of global challenges, Mapping the cost of non Europe“ (2022–2032) („Euroopa lisaväärtuse suurendamine üleilmsete probleemide ajastul. Euroopa mõõtme puudumisest tulenevate kulude kaardistamine“ (2022–2032)), EPRS_STU(2023)734690_EN.pdf.

6 OECD 2015. aasta aruanne „In It Together: Why Less Inequality Benefits All“ („Kõigi asi: miks vähem ebavõrdsust on kõigi jaoks parem“), OECD Publishing.

16.[7] püsiv ebavõrdsus nii haridusele juurdepääsul kui ka õpitulemustes kõigil tasanditel võib põlistada ebasoodsaid olusid põlvkondade vahel, nõrgendada sotsiaalset sidusust ja vähendada Euroopa pikaajalist majanduslikku potentsiaali seeläbi, et piirab üksikisikute võimalusi osaleda täielikult, võrdselt ja sisuliselt ühiskonnas ning tööturul. Selle ebavõrdsuse vastu võitlemiseks on hädavajalik tagada sihipärased riiklikud hariduspoliitikameetmed ja piisavad sotsiaalsiirded;

17. soolise võrdsuse valdkonnas,

a) kuigi viimase kümne aasta jooksul on tehtud mõningaid edusamme, esineb naiste puhul jätkuvalt meestest madalamat palga- ja tööhõivemäära ning naised on endiselt märkimisväärselt alaesindatud juhtivatel ja otsustavatel ametikohtadel, sealhulgas poliitikas. ELi majanduskasvu jaoks on hädavajalik kasutada potentsiaali, mis on kõigil naistel töötajate, ettevõtjate ja juhtidena. Sooline võrdsus ettevõtete juhtivatel ametikohtadel on seotud ettevõtete paremate tulemustega[8]. Samuti võib sellel olla kasulik mõju majanduse vastupidavusele selliste struktuurimuutuste oludes nagu rohe- ja digipööre[9];

b) soolise võrdsuse arvestatav paranemine võib luua kuni 10,5 miljonit töökohta ja tõsta ELi tööhõive määra 2050. aastaks 80%-ni[10]. Lisaks sellele, et soolise võrdsuse edendamisega täidetakse selle võrdsuse kui põhiõiguse tagamise kohustust, on see üks kestliku majanduskasvu, demokraatia vastupanuvõime ja pikaajalise konkurentsivõime eeltingimus. Tegemist on suure tulususega investeeringuga, millel on potentsiaal tõsta ELi SKPd elaniku kohta 2050. aastaks kuni 9,6%, s.o kokku 3,15 triljoni euro võrra;

---

7 Vt nõukogu resolutsiooni hariduse ja koolituse valdkonna üleeuroopalise koostöö strateegilise raamistiku teise tsükli (2026–2030) kohta, et liikuda Euroopa haridusruumi loomise suunas.

8 Vt nt S&P Global (2019), „Although Still Underrepresented, Women in C-suite are Driving Profitability“ („Kuigi naised on juhtivatel kohtadel endiselt alaesindatud, suurendavad nad kasumlikkust“).

9 Euroopa Komisjon (2022), „The Macro Economic Benefits of Gender Equality“ („Soolise võrdsuse makromajanduslik kasu“). Anne Kingma ja Anneleen Vandeplas, Economic Brief 071, märts 2022.

10 Vt EIGE veebileht Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality (Soolise võrdsuse majanduslik kasu Euroopa Liidus | Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut).

c) püsiva soolise ebavõrdsuse vähendamiseks võttis Euroopa Komisjon 2025. aastal vastu naiste õiguste tegevuskava ja sellele lisatud sooliselt võrdõigusliku ühiskonna põhimõtete deklaratsiooni, mille kiitsid heaks kõik liikmesriigid. Komisjoni soolise võrdõiguslikkuse strateegias 2026–2030 on esitatud meetmed naiste õiguste tegevuskava kaheksa põhimõtte rakendamiseks;

d) soolise ebavõrdsuse kaotamine tööhõives[11], tööajas[12], palgas[13] ja pensionides[14], mis nõuab tegelemist selliste struktuursete teguritega nagu tasustamata hooldus- ja tugitöö ebavõrdne jaotumine, soostereotüübid, segregatsioon tööturul ja naistevastane sooline vägivald, on hädavajalik õiglasema majanduse ülesehitamiseks, naiste elukestva majandusliku sõltumatuse ja iseseisva toimetuleku tagamiseks, suuremas vaesuse ohus olevate rühmade kaitsmiseks kogu elu jooksul ning vaesuse kaotamiseks. Sooline tööhõivelõhe on eriti suur näiteks selliste rühmade puhul nagu emad (eelkõige üksikemad), vanemaealisi sugulasi hooldavad naised, topelthoolduskohustusega naised, vanemaealised naised, sisserännanud naised, etnilise ja rassilise diskrimineerimisega kokkupuutuvad naised (sealhulgas roma[15] naised), puuetega naised ning maapiirkondades ja äärepoolseimates piirkondades elavad naised. Hoolduskohustuste ja osaajatööga seotud karjäärikatkestused mõjutavad soolist pensionilõhet. Selle lõhe tõttu on vanemaealistel naistel väiksem pension ja suurem vaesusrisk kui meestel;

---

11 Tööealiste meeste tööhõive määr ELis ületas 2024. aastal naiste oma 10,0 protsendipunkti võrra. Vt Eurostati veebileht Gender statistics – Statistics Explained – Eurostat (Sooline statistika – Selgitustega statistika – Eurostat).

12 OECD, „Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential“, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 304, 2024 („Sooline võrdsus ja majanduskasv: varasemad edusammud ja tulevane potentsiaal“, OECD sotsiaal-, tööhõive- ja rändealased töödokumendid nr 304, 2024).

13 Sooline palgalõhe ELis on keskmiselt 11,1%. Vt Eurostati veebileht Gender pay gap statistics – Statistics Explained – Eurostat (Andmed soolise palgalõhe kohta – Selgitustega statistika – Eurostat) (2024).

14 Sooline pensionilõhe ELis on keskmiselt 24,5%. Vt Eurostati veebileht Women's pension 25% lower than men's in 2024 – News articles – Eurostat (Naiste pension 2024. aastal 25% väiksem kui meeste pension – Uudisteartiklid – Eurostat).

15 Tunnistades romade mitmekesisust, kasutatakse terminit „roma“ üldnimetusena, et viidata mitmesugustele roma päritolu rühmadele, nagu romad, sintid, kaaled, mustlased, *romanichal*'id ja bojašid/rudarid. Samuti hõlmab termin selliseid rühmi nagu aškalid, egiptlased, idarühmad (sealhulgas domid, lomid, romid ja abdalid) ja rändrahvad, sealhulgas etnilised *traveller*'id, jenišid ning haldusnimetuse „gens du voyage“ saanud elanikkonnarühmad, samuti inimesed, kes tunnistavad enda kohta kehtivana nimetust „Gypsies“, „Tsiganes“ või „Tziganes“; seejuures ei eitata, et igal kõnealusel rühmal on oma eripära.

e) olemasolevad soolise ebavõrdsuse vähendamise meetmed hõlmavad töö- ja eraelu tasakaalustamise meetmeid, nagu need, mis on sätestatud töö- ja eraelu tasakaalustamise direktiivis ((EL) 2019/1158), börsil noteeritud äriühingute juhtkonna liikmete soolise tasakaalu parandamist käsitlevas direktiivis ((EL) 2022/2381) ning võrdse palga ja töötingimustega seotud õigusnormides ja tegevuspõhimõtetes, sealhulgas tasustamise läbipaistvuse direktiivis ((EL) 2023/970), samuti meetmeid soopõhise naistevastase vägivalla kõigi vormide ennetamiseks ja nende vastu võitlemiseks, kusjuures see vägivald on endiselt suur takistus naiste täielikule, võrdsele ja sisulisele osalemisele tööturul; olemasolevad vägivallavastased meetmed hõlmavad meetmeid, mis on sätestatud direktiivis ((EL) 2024/1385), mis käsitleb naistevastase vägivalla ja perevägivalla tõkestamist;

f) Eurofoundi analüüsis rõhutatakse ka seda, et tasustamise läbipaistvuse vahendid võivad olla strateegiline moodus konkurentsivõime suurendamiseks, kuivõrd need edendavad talentide ligimeelitamist ja alalhoidmist, suurendavad töötajate tulemuslikkust ning hõlbustavad tehnoloogia kasutuselevõttu ja tööjõu arendamist[16];

[16] Vt Eurofoundi veebileht Taking stock: Further experiences in gender pay transparency implementation and effectiveness | Eurofound (Ülevaade: täiendavad kogemused soolise palgaläbipaistvuse rakendamisel ja selle tõhususe vallas | Eurofound).

g) Eurofound on näidanud, et asjakohane tööaja korraldus ja toetav sotsiaaltaristu võimaldavad paremat töö- ja eraelu tasakaalu ning täielikumat tööturul osalemist, kusjuures kasu saavad mitte üksnes töötajad, vaid ka ettevõtted ja ühiskond laiemalt[17]. Nagu on rõhutatud komisjoni soolise võrdõiguslikkuse strateegias, on paljudel naistel raskusi töö- ja eraelu ühitamisega, kuna nende õlul on meestega võrreldes endiselt ebaproportsionaalselt suur osa tasustamata hooldus- ja majapidamistöödest. Sellega seoses hõlmab tööturule juurdepääsuks võrdsete võimaluste tingimuste loomine, sealhulgas kõigi hooldajate jaoks, erinevate kogemuste arvessevõtmist raseduse, emaduse, isaduse ja lapsevanemaks olemise ning vanemaealiste ja muude ülalpeetavate eest hoolitsemise vallas;

h) naised teevad kogu elu jooksul ebaproportsionaalselt palju tasustamata hooldus- ja majapidamistööd, mis on üks peamisi põhjuseid, miks naised töötavad osatööajaga või on majanduslikult mitteaktiivsed. Lisaks on naised hooldusvaldkonna ametites üleesindatud[18]. Eeldatakse, et nõudlus hoolduse järele ELis suureneb[19] selliste tegurite tõttu nagu demograafilised muutused ja tööturusurve. Kuna hooldusteenused on sotsiaaltaristu lahutamatu osa, on investeeringud sellesse sektorisse konkurentsivõime ja soolise võrdsuse tagamiseks hädavajalikud;

---

17 Eurofound (2026), „European Working Conditions Survey 2024: Overview report“ („Euroopa töötingimuste uuring 2024: ülevaatlik aruanne“). Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg.

18 Eurofound, „Advancing towards a care society: addressing the gender care gap“ („Hooliva ühiskonna poole: soolise hoolduslõhega tegelemine“), aprill 2025.

19 Eurofound (2025), „Unpaid care in the EU“ („Tasustamata hooldustöö ELis“). Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg.

i) taskukohaste, kättesaadavate ja kvaliteetsete alusharidus- ja lapsehoiuteenuste ning kvaliteetsete pikaajalise hoolduse ja tugiteenuste olemasolu parandab tulemusi laste ja teiste hooldust vajavate inimeste jaoks, aga sellel on ka suur positiivne mõju lapsevanemate ja hooldajate, eelkõige naiste tööhõiveolukorrale. Hoolduspuhkuse poliitika ja muud meetmed töö-, pere- ja eraelu ühitamiseks, sealhulgas meetmed tasustamata hooldus- ja tugitöö naiste ja meeste vahel võrdselt jagamise edendamiseks, on samuti väga olulised, kuna need aitavad kaasa sotsiaalsele sidususele, kestlikule demograafilisele arengule, tööturu kerksusele ja Euroopa Liidu pikaajalisele konkurentsivõimele;

j) struktuursetest, käitumuslikest ja institutsioonilistest takistustest tulenev sooline investeerimislõhe[20] mõjutab negatiivselt naiste ettevõtlus- ja juhtimisvõimalusi, mis lämmatab Euroopa innovatsioonipotentsiaali. Uuringud on näidanud, et naiste juhitavad idufirmad on majanduslikult edukamad ja vastupidavamad ning et naiste juhitavate idufirmade suurem osakaal soodustaks innovatsiooni[21]. Praegu on riskikapitali jaotumine aga väga ebavõrdne: iga 100 investeeritud euro kohta läheb vähem kui 3 eurot naiste juhitavatele kollektiividele. Soolise investeerimislõhe vähendamiseks on vaja vähendada soolist kallutatust finantsotsuste tegemisel ning parandada naiste juurdepääsu ärivõrgustikele ja investoritele;

---

[20] Euroopa Komisjon, „The Gender Investment Gap affecting both women-led companies and women-led investment funds“ („Sooline investeerimislõhe, mis mõjutab nii naiste juhitavaid äriühinguid kui ka naiste juhitavaid investeerimisfonde“), oktoober 2025.

[21] Euroopa Investeerimispank, „Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense“ („Toetus naisettevõtjatele: uuringuandmetel põhinevad tõendid selle mõistlikkuse kohta“). https://www.eib.org/en/publications/online/all/finance-female-entrepreneurs

k) digitehnoloogia ja tehisintellekti kiire areng avaldab töö tulevikule kaugeleulatuvat mõju. Sellel on positiivne potentsiaal ja seda saab aktiivselt kasutada soolise võrdsuse edendamiseks kõigis valdkondades, samuti süsteemsete lünkade täitmiseks. Selle potentsiaali rakendamiseks on muu hulgas vaja edendada naiste osalemist tehisintellekti arendamises ja kasutuselevõtus, nii et nad saaksid seda tehnoloogiat aktiivselt kujundada ning aidata kaasa innovatsioonile ja liidu konkurentsivõimele. Siiski on oluline, et sellised vahendid nagu tehisintellektipõhine värbamine ja töötajate juhtimine oleksid usaldusväärsed ning et neid kavandataks, kasutataks ja valvataks sooteadlikul ja inimkesksel viisil. Selle tagamiseks on vaja sisseprojekteeritud ohutust, tõhusat inimjärelevalvet, inimõiguste perspektiivi, soolõimet, korrapärast kallutatuse hindamist, mittediskrimineerivate tehisintellektisüsteemide väljatöötamist ning kvaliteetsete ja esindavate andmete hallatud kasutamist. Ilma asjakohaste kaitsemeetmeteta võivad digitehnoloogia ja tehisintellektipõhised vahendid vähendada võrdsust ning võimendada eelarvamusi ja eri alustel diskrimineerimist, põlistada olemasolevaid soostereotüüpe, soolist ebavõrdsust ja digilõhesid ning tugevdada soolist kallutatust ja muid läbipõimunud eelarvamusi. On oluline, et kasutajad oleksid lisaks tehnilisele pädevusele saanud ka koolitust diskrimineerimise vastu võitlemise valdkonnas. Digipöörde raames sooteadlikkuse tagamine on hädavajalik, kui Euroopa soovib vältida olemasoleva ebavõrdsuse taastootmist kujunemisjärgus sektorites ja laiendada innovatsioonipõhise konkurentsivõime jaoks vajalikku talendireservi;

l) nagu nõukogu märkis oma järeldustes tüdrukutevastase kübervägivalla ennetamise ja selle vastu võitlemise kohta, on oluline kaitsta naisi ja tüdrukuid internetis, muu hulgas tehisintellektipõhise vägivalla eest. Naiste- ja tüdrukutevastasel kübervägivallal on märkimisväärsed sotsiaalsed, poliitilised ja majanduslikud tagajärjed, mis ohustavad demokraatiat ja konkurentsivõimet;

m) ELi tööturul püsivast horisontaalsest ja vertikaalsest segregatsioonist tingituna avaldavad tehnoloogilised muutused naistele ja meestele tõenäoliselt erinevat mõju. Näiteks, kuigi digiüleminekust tulenev kaugtöö kasv võib pakkuda naistele suuremat paindlikkust, võib see ühtlasi kinnistada soostereotüüpe ning ebavõrdseid hooldus- ja majapidamistöö jagamise mustreid. Kui puuduvad sihipärased meetmed, millega võideldakse soostereotüüpide vastu ning tagatakse võrdne juurdepääs nii haridusele ja töökohtadele MATI valdkonnas[22] kui ka digi- ja tehisintellektioskustele ning mida toetavad haridus ning elukestvad ümber- ja täiendõppe võimalused, nagu ka meetmed naiste MATI valdkonnas hoidmise ja karjääri edendamise parandamiseks, on oht, et valdkondlikud erinevused ja sooline digilõhe kasvavad. Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi (EIGE) andmetel aitaks soolise ebavõrdsuse kaotamine MATI valdkonnas suurendada SKPd 820 miljardi euroni ja luua 2050. aastaks kuni 1 200 000 töökohta[23]. Samuti on hädavajalik tagada võrdne juurdepääs HEALi valdkonnale[24] ning julgustada rohkem mehi valima karjääri selles sektoris ja muudel hooldusvaldkonna ametialadel. Sooteadlik lähenemine oskuste ning MATI ja HEALi valdkonna poliitikale võib toetada nii võrdsust kui ka konkurentsivõimet seeläbi, et vähendab segregatsiooni, parandab oskuste vastavust tööturu vajadustele ning muudab kujunemisjärgus sektorid kaasavamaks ja kestlikumaks;

---

22 Matemaatika, teadus, tehnoloogia, inseneeria.

23 Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality („Soolise võrdsuse majanduslik kasu Euroopa Liidus“ | Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut).

24 Tervishoid, haridus, haldus ja kirjaoskus.

18. LGBTI[25]-inimeste võrdsuse valdkonnas

a) leiti Euroopa Liidu Põhiõiguste Ameti (FRA) kolmandas LGBTIQ-uuringus, et praegu kannatavad ELis paljud teatava seksuaalse sättumusega inimesed, nagu lesbid, geid, biseksuaalid, aseksuaalid või panseksuaalid ja/või teatava sooidentiteediga inimesed, transnaised ja -mehed, mittebinaarsed ja alternatiivse sooidentiteediga inimesed ning intersoolised inimesed, kelle seas sootunnuste või sooväljenduse diapasoon on lai, selle tõttu, kes nad on, diskrimineerimise, ahistamise ja vägivalla või eraldatuse ja tõrjutuse all. Lisaks oli FRA andmetel 19% vastanutest kogenud diskrimineerimist tööhõives (tööd otsides või töökohal). See näitaja oli kaks korda suurem transsooliste naiste (43%) ja transsooliste meeste (35%) puhul. Uuring näitas ka diskrimineerimist sellistes valdkondades nagu haridus, tervishoid, eluasemeturg ja ühiskondlik elu;

b) komisjoni LGBTIQ+-inimeste võrdõiguslikkuse strateegias 2026–2030 rõhutatakse, et „LGBTIQ+-inimeste mõjuvõimu suurendamine … edendab ettevõtlust, innovatsiooni ja kestlikku majanduskasvu. Näiteks on LGBTIQ+-inimesi vastuvõtvatel ja neid kaasavatel linnadel tugevamad innovatsiooni ökosüsteemid, suurem oskuste ja andekate inimeste kontsentratsioon, kõrgem ettevõtluse tase ja parem elukvaliteet.“;

---

[25] Käesolevas tekstis kasutatakse lühendeid LGBTI, LGBTIQ ja LGBTIQ+ sõltuvalt viidatavas dokumendis, algatuses või poliitikavaldkonnas kasutatavast terminoloogiast. Komisjoni LGBTIQ+-inimeste võrdõiguslikkuse strateegias aastateks 2026–2030 on öeldud: „LGBTIQ+-inimesed on inimesed
• kes tunnevad külgetõmmet samast soost (lesbid, geid) või mis tahes soost inimeste vastu (biseksuaalid);
• kelle sooidentiteet ja/või sooline eneseväljendus ei vasta nende sünnipärasele soole (transsoolised, mittebinaarsed isikud);
• kes on sündinud sootunnustega, mis ei vasta mehe või naise tüüpilisele määratlusele (intersoolised);
• kelle identiteet ei sobitu binaarsesse seksuaalsuse ja/või soo klassifikatsiooni (*queer*);
• kes määratlevad end muu seksuaalse sättumuse või sooidentiteedi järgi, mida lühend LGBTIQ konkreetselt ei hõlma (+).”

c) OECD analüüs[26] näitab, et LGBTI-inimeste seaduslik kaasamine on seotud positiivselt majandusarenguga ning et riikides, kus LGBTI-inimestele on kehtestatud kõige rohkem õiguskaitset, on SKP elaniku kohta suurem;

d) Maailmapanga uuringus LGBT-inimeste häbimärgistamise ja tõrjumise majandusliku kulu kohta[27] leiti, et selle rühma diskrimineerimine toob kaasa väiksema tööviljakuse ja toodangu, ebatõhusa investeerimise inimkapitali tingituna hariduse väiksemast tasuvusest ja hariduskeskkonnas toimuvast diskrimineerimisest, toodangu vähenemise tingituna tõrjutusega seotud tervisealasest ebavõrdsusest ning täiendavad kulutused sotsiaal- ja tervishoiuteenustele tingituna vajadusest tegeleda tõrjutuse mõjuga;

19. puuetega inimeste valdkonnas

a) kohustab ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsioon, millega kõik liikmesriigid ja EL on ühinenud, konventsiooniosalisi võtma kõik tõhusad ja vajalikud meetmed, et edendada, kaitsta ja tagada asjakohaste toetusmeetmete ja -teenuste abil inimõiguste ja põhivabaduste täielikku ja võrdset kasutamist puuetega inimeste poolt. Lisaks diskrimineerimise vastu võitlemise meetmetele hõlmab see puuetega inimeste enesemääramise tagamist ning ligipääsetavuse ja mõistlike abinõude tagamist kõigis eluvaldkondades, tuginedes universaaldisaini põhimõttele, sealhulgas sellistes valdkondades nagu tööhõive, haridus, iseseisev elu, koolitus ning kaupade ja teenuste kättesaadavus ja pakkumine;

---

26 Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion | OECD (Üle vikerkaare? Tee LGBTI-inimeste kaasamiseni | OECD).

27 The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India („LGBT-inimeste häbimärgistamise ja tõrjumise majanduslik kulu: India juhtumiuuring“).

b) 2024. aastal töötas puuetega inimestest vaid 51,8%, samas kui puueteta inimeste seas oli see näitaja 71,8%[28]. Selleks et puuetega inimesed saaksid teha töövalikuid teistega võrdsetel alustel, on vaja kõrvaldada tööturul osalemise takistused. Puuetega inimeste tööhõivelõhet negatiivselt mõjutavate takistuste hulka kuuluvad väärarusaamad töökoha kohandamise ja mõistlike abinõude pakkumise kuludest. Suurteks takistusteks tööturul osalemisele on ka kaasava ja ligipääsetava hariduse ning koolituse (sealhulgas täiend- ja ümberõppe), värbamise ning töö ja karjääri edenemise võimaluse puudumine. Lisaks sellele, et puuetega naised osalevad tööjõus väiksema tõenäosusega[29], on nad ebaproportsionaalselt esindatud osalise tööajaga töökohtadel[30], mis ei ole sageli valikute küsimus ja millel on negatiivne mõju nende majanduslikule sõltumatusele. Puuetega naised võivad seista silmitsi suurema vägivallaohuga, mis omakorda mõjutab negatiivselt nende iseseisvat finantsilist toimetulekut ja majanduslikku sõltumatust;

c) rakendusmeetmed, näiteks need, mis on sätestatud puuetega inimeste tööhõive paketis, mida komisjon hiljuti tugevdas, võivad tagada puuetega inimestele võrdse juurdepääsu kvaliteetsetele ja kestlikele töökohtadele avatud tööturul ning seeläbi toetavad nende majanduslikku autonoomiat ja sotsiaalset kaasamist, võimaldades samal ajal tööandjatel ja majandusel saada kasu laiemast ja mitmekesisemast talendireservist;

---

28 Vt Eurotstati veebileht Employment gaps for women & people with disabilities – News articles – Eurostat (Naiste ja puuetega inimeste tööhõivelõhe – Uudisteartiklid – Eurostat).

29 Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut (EIGE), Gender Equality Index (soolise võrdõiguslikkuse indeks).

30 Eurofound (2023). Muutuvat tööturgu käsitlev taustadokument „Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – Background paper“, Eurofound, Dublin.

d) komisjoni puuetega inimeste õiguste strateegia aastateks 2021–2030 ja puuetega inimeste õiguste tõhustatud strateegiat aastani 2030 käsitleva teatise eesmärk on aidata kaasa ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni rakendamisele. Strateegias rõhutatakse vajadust tagada võrdsed võimalused kvaliteetsete töökohtade, iseseisva elu, hariduse, kaupade ja teenuste ning kultuurielu, spordi, reisimise ja vaba aja tegevuste kättesaadavuses. Hariduse, sealhulgas kõrghariduse ning kutsehariduse kättesaadavuse tagamine ja parandamine kõigil tasanditel kaasava poliitika, töötajate koolitamise ja tugevate tugiteenuste[31] ning kohandatud sekkumiste kaudu, mida täiendavad toetatava sotsiaalse ettevõtluse ja sihipärased tööle siirdumise programmid, võib aidata vallandada puuetega inimeste täieliku potentsiaali ja edendada nende võrdset osalemist tööturul;

e) taskukohased tugitehnoloogiad, sealhulgas kaasav ja usaldusväärne tehisintellekt, võivad suurendada sõltumatust, toetada teabevahetust, parandada ligipääsetavust ja edendada võrdseid võimalusi ühiskonnas, sealhulgas hariduses, tööhõives ja kogukonnaelus osalemiseks. Tehnoloogiliste vahendite ja digikeskkonna kui terviku ligipääsetavuse, taskukohasuse ja kaasavuse tagamine on võtmetähtsusega selleks, et edendada võrdseid võimalusi digioskuste arendamisel ning ümber- ja täiendõppel. On oluline tunnistada tehisintellektist diskrimineeriva mõju tulenemise riski, mis võib muu hulgas olla tingitud treenimisandmete kallutatusest, ning tagada, et tehisintellekti arendamisel ja kasutamisel kaitstakse ja edendatakse puuetega inimeste õigusi;

f) puuetega inimeste õiguste teostamine võimaldab neil ühiskonnas täielikult osaleda ja toetab nende panust kohalikku majandusse, näiteks iseseisvale elule ülemineku ja õigustel põhineva toetatud otsustamise kaudu;

---

[31] Euroopa Komisjon, „Inequalities and disabilities research in the EU, Towards a fair and equal access to health, education and employment“ („Ebavõrdsust ja puuet käsitlevad teadusuuringud ELis. Tervishoiule, haridusele ja tööhõivele õiglase ja võrdse juurdepääsu saavutamine“), oktoober 2025.

20. rassismivastase võitluse valdkonnas

a) nagu FRA tehtud uurimistöö on näidanud, mõjutab rassismi püsimine negatiivselt kõiki eluaspekte[32] ning sellel on märkimisväärsed sotsiaalsed ja majanduslikud tagajärjed isikutele ja rühmadele, kes puutuvad kokku rassilisel või etnilisel päritolul põhineva diskrimineerimisega. FRA töö näitab seda selgelt muu hulgas Aafrika päritolu inimesi, moslemeid, juute, romasid, muudesse etnilistesse või rassilistesse vähemustesse kuuluvaid isikuid ja rändetaustaga isikuid käsitlevate uuringute ja aruannete kaudu. Näiteks Aafrika päritolu inimesed töötavad tõenäolisemalt ajutiste töölepingute alusel ja lihttöölistena. Ülekvalifitseerituse määr[33] on Aafrika päritolu inimeste puhul kõrgem kui üldelanikkonna puhul (46% võrreldes 22%-ga). Moslemid, kellest mõnel on esivanemad Lähis-Idas või Aafrikas, kogevad sageli diskrimineerimist töö otsimisel (39%) või töökohal (35%). Lisaks on kaks viiendikku moslemitest (41%) oma töö jaoks ülekvalifitseeritud, võrreldes 22%-ga inimestest üldiselt. Rassiline diskrimineerimine mõjutab ebaproportsionaalselt naisi ja tüdrukuid, kes seisavad silmitsi kombineeritud sooliste ja rassiliste takistustega, sealhulgas hariduses, tööhõives ja teenuste kättesaadavuses;

b) komisjoni ELi rassismivastases strateegias 2026–2030 tunnistatakse, et struktuurse rassismi vastu võitlemine on strateegiline investeering liidu konkurentsivõimesse. OECD 2025. aasta uuringu kohaselt läheb rassiline diskrimineerimine ELile igal aastal saamata jäänud SKPna maksma kuni 12,7 miljardit eurot. Rassilise diskrimineerimise sotsiaal-majanduslik mõju hõlmab piiratud juurdepääsu tööhõivele, rahalisi raskusi ja ebaproportsionaalselt suurt kokkupuudet diskrimineerimisega, mille tulemuseks on sellest mõjutatud isikute väiksem majanduslik kindlus;

---

32 Vt FRA veebilehti Muslims in Europe face ever more racism and discrimination | European Union Agency for Fundamental Rights (Moslemid Euroopas seisavad silmitsi üha suurema rassismi ja diskrimineerimisega | Euroopa Liidu Põhiõiguste Amet), Being Black in the EU – Experiences of people of African descent | European Union Agency for Fundamental Rights (Mustanahalisena ELis – Aafrika päritolu inimeste kogemused | Euroopa Liidu Põhiõiguste Amet), Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward | European Union Agency for Fundamental Rights (Antisemitismi seire ja registreerimine ELis – hetkeseis ja edasine tegevus | Euroopa Liidu Põhiõiguste Amet).

33 Madalat või keskmist kvalifikatsiooni nõudvatel töökohtadel töötavate kolmanda taseme haridusega inimeste osakaal.

c) rassilistesse või etnilistesse vähemustesse kuuluvad õppijad puutuvad sageli kokku rassismiga, mis pärsib hariduslikku edu ja nende suutlikkust oma potentsiaali rakendada. Need takistused püsivad ka tööturul, kus tööotsijad seisavad värbamisel silmitsi nii inimese põhjustatud kui ka tehnoloogiapõhiste takistustega, näiteks oma võõrapärasena tajutava nime, usuga seotud riietuse või oma nahavärvuse tõttu. Etnilise vähemuse taustaga töötajad seisavad silmitsi suuremate takistustega ka karjääri edendamisel ning neil on piiratum juurdepääs mõjukatele võrgustikele;

21. romade kaasamise valdkonnas

a) on romade majanduslikult ebasoodsa olukorra ja sotsiaalse tõrjutuse esinemise määr endiselt palju kõrgem kui üldelanikkonnal. Näiteks inimesed, keda peetakse romadeks või kes on romadena tuvastatavad nende nimede põhjal, seisavad töö otsimisel silmitsi takistustega. Lisaks teatas 36% romadest, et on töö otsimisel kogenud diskrimineerimist. FRA 2024. aasta romade uuring[34] näitas, et 20–64aastastest romadest tegi tasustatud tööd ainult 54%, mis on märkimisväärselt madalam määr kui ELi elanikkonna hulgas üldiselt (74%). Roma naistest tegi ühtlasi tasustatud tööd vaid 38%, samas kui roma meeste puhul oli see näitaja 69%;

b) tööturule juurdepääsu piiravate tõkete hulka kuuluvad romavastasus, mis on rassismi levinud vorm, mida tunnustatakse romade diskrimineerimise ja tõrjutuse ühe algpõhjusena, millega kaasneb diskrimineerimine värbamisprotsessides ja töökohal, madal hariduse ja põhioskuste tase ning ebapiisav juurdepääs kohandatud riiklikele programmidele ja toetusele;

---

[34] Uuring hõlmas kümmet ELi liikmesriiki (Bulgaaria, Hispaania, Iirimaa, Itaalia, Kreeka, Portugal, Prantsusmaa, Rumeenia, Tšehhi ja Ungari) ning kolme läbirääkijariiki (Albaania, Põhja-Makedoonia ja Serbia).
Roma survey 2024 | European Union Agency for Fundamental Rights (Romade uuring 2024 | Euroopa Liidu Põhiõiguste Amet).

c) romasid käsitlevas ELi strateegilises raamistikus kutsutakse liikmesriike üles vähendama selle kogukonna puhul NEET-noorte[35] määra lõhet poole võrra, seades eesmärgiks viia roma NEET-noorte osakaal alla 33% ning tagada, et 2030. aastaks teeb tasustatud tööd vähemalt 45% roma naistest. Kuigi üldine määr paranes 62%-lt 2016. aastal 47%-le 2024. aastal, on sooline lõhe endiselt suur: roma noorte naiste hulgas on NEET-noori 61%, samas kui roma noorte meeste puhul on see näitaja 33%. Vaja võib minna sihipäraseid poliitikameetmeid, et tegeleda roma tüdrukutest NEET-noorte osakaalu sooliste teguritega, mis on seotud diskrimineerimise, vaesuse ja soonormidega;

d) FRA 2024. aasta romade uuring näitas, et 20–24aastastest romadest omandas vähemalt keskhariduse ainult 32%, mis on märkimisväärselt madalam määr kui ELi elanikkonna hulgas üldiselt (84%). Uuring näitas ka, et romad kogevad haridusasutustega suhtlemisel üha enam diskrimineerimist. Sellise diskrimineerimise ja haridusliku ebavõrdsuse vähendamine üldiselt ning võrdse kõrgharidusele ja kutseharidusele juurdepääsu edendamine on hädavajalikud selleks, et parandada noorte romade juurdepääsu kvalifikatsiooni nõudvatele töökohtadele ja tugevdada Euroopa oskuste baasi. Selleks et julgustada noori romasid jääma haridussüsteemi ka pärast koolikohustuse lõppemist, tuleb edendada usalduslikku õhkkonda ja koostööd roma õpilaste ja nende perekondadega alates esimestest haridusetappidest. Romasid käsitleva ELi strateegilise raamistiku eesmärk on parandada romade juurdepääsu haridusele, vähendada keskhariduse omandamise määra lõhet romade ja üldelanikkonna vahel vähemalt kolmandiku võrra ning suurendada 2030. aastaks vähemalt keskhariduse omandanud roma noorte osakaalu 50%-ni;

---

[35] Noored, kes ei tööta, ei õpi ega osale koolitusel.

22. vanuselise diskrimineerimise ja vanussurve vastu võitlemise valdkonnas

a) nõuavad demograafilised muutused kogu liidus inimkapitali täielikku kasutamist kõigis sünnikohortides, et säilitada majanduskasv ja konkurentsivõime. Kuigi vanuseline mitmekesisus on vastupidava tööturu lahutamatu osa, piiravad süsteemne vanussurve ja vanuseline diskrimineerimine tootlikkust ja innovatsiooni ning on üks peamisi põhjuseid, miks vanemaealised kodanikud tööturult enneaegselt kõrvale jäävad. Nõukogu direktiiv 2000/78/EÜ on hädatarvilik tagamaks, et juurdepääs tööhõivele, kutseõppele ja karjääri edendamisele põhineks pigem objektiivsel pädevusel kui kronoloogilisel vanusel. Vanussurve võib põimuda sooliste stereotüüpide ja muude diskrimineerimise vormidega ning seeläbi tekitada värbamisel, karjääri edendamisel ja töötajate tööl hoidmisel konkreetseid liittakistusi kogu elu jooksul;

b) kooskõlas nõukogu direktiivi 2000/78/EÜ artikli 6 lõikes 1 sätestatud proportsionaalsust käsitlevate nõuetega peab igasugune erinev kohtlemine vanuse alusel olema objektiivselt ja mõistlikult põhjendatud tööhõivet või tööturgu hõlmava õigustatud eesmärgiga. Lisaks sellele, et vanuseneutraalse keskkonna edendamine on vajalik tulenevalt põhiõigusest olla võrdselt koheldud, kujutab see endast suure tulususega majandusstrateegiat. Vanusepõhiste eelarvamuste kaotamine värbamisel, töötajate tööl hoidmisel ja karjääri edendamisel ning elukestva õppe, ümberõppe ja täiendõppe võimalustele juurdepääsu edendamine võimaldab ELil optimeerida tööturul osalemist, suurendada institutsioonilist stabiilsust ja tagada pikaajalise majandusliku vastupanuvõime ja taastuvuse, mis on vajalik kõrge tööhõivetaseme ja konkurentsivõimelise ühtse turu toetamiseks;

c) vanemaealiste inimeste osalemist tööturul saab täiendavalt toetada eaküsimuste haldamise meetmetega töökohal, sealhulgas paindliku töökorralduse, töötervishoiu ja -heaolu meetmete, töökoha kohandamise, mentorluskavade ja põlvkondadevahelise teadmussiirdega;

d) lisaks meetmete võtmisele tööturul on oluline võidelda vanuselise diskrimineerimise ja vanussurve vastu kõigis muudes eluvaldkondades, tagades, et vanemaealistel inimestel on võimalik ühiskonnas ja majanduses täiel määral osaleda ja panustada sellesse laiendatud majandustegevuse, suurema sotsiaalse osaluse, vabatahtliku tegevuse ja põlvkondadevahelise õppimise kaudu. Rahvastiku vananemine avaldab mõju ka muudes valdkondades kui tööhõive, näiteks suurendab nõudlust taskukohaste ja kättesaadavate sotsiaal- ja tervishoiuteenuste järele, mida on vaja iseseisva elu toetamiseks. Eri rühmade kogemused neis küsimustes on erinevad. Näiteks naised elavad üldiselt kauem kui mehed ja seetõttu kogevad nad tõenäolisemalt vanadusega seotud terviseprobleeme. Seetõttu on ühtlasi naiste vajadus pikaajalise hoolduse järele hilisemas elus suurem;

ARVESTADES, ET

23. ebavõrdsuse, sealhulgas eespool kirjeldatud probleemide käsitlemisel võib olla liidule ning selle inimeste elule ja heaolule sisuline ja märkimisväärne mõju ning see võib suurendada liidu konkurentsivõimet, edendada kestlikku majanduskasvu, aidata hoida alal Euroopa sotsiaalset mudelit ja aidata rakendada liidu väärtusi praktikas;

24. käesolevad järeldused tuginevad nõukogu, komisjoni ja Euroopa Parlamendi ning kõnealuse valdkonna asjaomaste sidusrühmade eelnevale tööle ja nende võetud poliitilistele kohustustele, sealhulgas lisas loetletud dokumentidele,

KUTSUB EUROOPA LIIDU NÕUKOGU LIIKMESRIIKE ÜLES, kooskõlas nende pädevustega ning austades sotsiaalpartnerite rolli ja autonoomiat,

25. võitlema soostereotüüpide ja soopõhise segregatsiooni vastu ühiskonna ja majanduse kõigis valdkondades, et edendada soolist võrdsust, sotsiaalset sidusust ja majanduskasvu, sealhulgas meetmete kaudu, mis annavad kõigile naistele ja tüdrukutele võimaluse osaleda täielikult, võrdselt ja sisuliselt hariduses, koolituses, tööhõives, kultuuritegevuses, poliitikas ja avalikus elus;

26. jätkama võrdsust ja mittediskrimineerimist edendavate riiklike strateegiate ja tegevuskavade rakendamist;

27. toetama meetmeid, millega edendatakse naisettevõtlust, naiste äriomandit ja võrdsemat juurdepääsu rahalistele vahenditele, muu hulgas sihtotstarbeliste mentorlus- ja vastastikuse õppimise programmide kaudu; edendama sooliselt võrdset juurdepääsu rahastamisele ja majanduslikele võimalustele, pöörates erilist tähelepanu suure kasvupotentsiaaliga sektoritele, nagu MATI valdkond, tehisintellekt ning digi- ja keskkonnahoidlik tehnoloogia, samuti kestlik põllumajandus ja maapiirkondade ettevõtlus, sealhulgas meetmete abil, millega kõrvaldatakse sooline kallutatus investeerimisotsustes, ja meetmete abil, millega toetatakse naiste juhitavaid idufirmasid; soodustama partnerlusi finantsasutustega, nagu pangad ja investeerimisfondid, ning toetama nende töötajate koolitamist soolise kallutatuse ja diskrimineerimise teemal;

28. tugevdama poliitikat soolise digilõhe kaotamiseks digitaalse ettevõtluse ja juhtimise edendamise kaudu ning võitlema selle digilõhe algpõhjustega;

29. tugevdama poliitikat, mille eesmärk on kaotada sooline tööhõivelõhe, vähendada horisontaalset ja vertikaalset soolist segregatsiooni tööturul ning vältida mittevabatahtlikku osaajatööd, ning võtma meetmeid soostereotüüpide kaotamiseks hariduses, koolituses ja tööhõives, sealhulgas töökultuuris; toetama meetmeid, millega edendatakse võrdset karjääri edenemist ja võrdset esindatust vastutavatel ametikohtadel, sealhulgas äriühingute juhtorganites; toetama riiklikke tööturuasutusi ja kodanikuühiskonna organisatsioone nende jõupingutustes naiste võrdse tööhõivele juurdepääsu parandamiseks;

30. võtma meetmeid, kui see on asjakohane ja riigi oludega kooskõlas, et teha kindlaks tööle asumist või tööl püsimist pärssivad rahalised asjaolud, mis tulenevad struktuursetest takistustest, sealhulgas hüvitissüsteemide ülesehitusest, eelkõige leibkonna teise palgasaaja[36] ja üksikvanemate puhul;

31. toetama meetmeid, mille eesmärk on ennetada soolist diskrimineerimist tööelus, sealhulgas raseduse ning tasustamata hooldus- ja tugitööga seotud diskrimineerimist, ning võidelda selle vastu;

32. tugevdama poliitikat, mille eesmärk on kaotada sooline palgalõhe ja sooline pensionilõhe ning tagada võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte järgimine, sealhulgas seeläbi, et tehakse kindlaks nende lõhede algpõhjused, nagu sellistes sektorites ja sellistel ametialadel tehtava töö süsteemne alaväärtustamine, kus naised on üleesindatud, ning seeläbi, et tegeletakse nende põhjustega sihipäraste meetmete abil, mille eesmärk on kaitsta naiste iseseisvat finantsilist toimetulekut ja majanduslikku sõltumatust kogu elu jooksul;

---

[36] Leibkonna teine palgasaaja on töötaja, kes teenib vähem kui tema elukaaslane.

33. tugevdama hoolekandesektorit, sealhulgas tagama hooldussektoris õiglase töötasu ja head töötingimused ning paindliku töökorralduse. Edendama hooldus- ja toetuskohustuste naiste ja meeste vahel võrdselt jagamist meetmete abil, mis on kooskõlas kohaldatava liidu õiguse ja riiklike süsteemidega, sealhulgas asjakohastel juhtudel nii, et pakutakse sihtotstarbelist ja mitteülekantavat ema-, isa- ja/või vanemapuhkust ning innustatakse mehi ja isasid võtma hooldus- ja toetuskohustusi enda peale; toetama juurdepääsu kättesaadavatele, ligipääsetavatele, taskukohastele ja kvaliteetsetele alusharidusele ja lapsehoiule[37] ning pikaajalise hoolduse ja toetuse teenustele ning taristule;

34. võtma asjakohaseid meetmeid, et toetada organisatsioone ja äriühinguid jõupingutustes, mida nad teevad töö- ja eraelu tasakaalustamise meetmete rakendamiseks ja peresõbraliku töökohapoliitika vastuvõtmiseks kõigi hooldajate jaoks, rakendades kõiki vanuserühmi hõlmavat lähenemisviisi ja pöörates erilist tähelepanu emadusele, isadusele, lapsevanemaks olemisele ning neile, kes peavad hoolitsema vanemaealiste ja teiste ülalpeetavate eest;

35. soodustama haridus- ja karjäärivalikuid, mis on vabad soolisest kallutatusest ja soostereotüüpidest, eelkõige eesmärgiga suurendada naiste ja tüdrukute osalemist MATI valdkonnas ning meelitada rohkem mehi ja poisse hoolduse ja tugitööga seotud sektoritesse ning HEAL-kutsealadele; investeerima haridusse ja koolitusse, et suurendada finants- ja digikirjaoskust kogu elu jooksul, eelkõige naiste ja tüdrukute seas, ning suurendada huvi MATI-erialade ja ettevõtluse vastu ning kindlustunnet ja pädevust neis juba varasest east alates, sealhulgas kaasavate ja valdkondadevaheliste MATIK[38]-lähenemisviiside kaudu, mis ühendavad teaduse ja tehnoloogia kunstide, disainisektori ja humanitaarteadustega ning ühiskondlike probleemidega; edendama eelkõige alaesindatud ja tõrjutud rühmade võrdset juurdepääsu rohe- ja digipöördega seotud kaasavatele täiend- ja ümberõppe võimalustele;

---

[37] Sealhulgas kooskõlas Barcelona eesmärkidega 2030. aastaks.
[38] Matemaatika, teadus, tehnoloogia, inseneeria ja kunstid.

36. asjakohasel juhul, kooskõlas riiklike andmekogumissüsteemidega ning järgides enesemääramise põhimõtet ja kohaldatavaid kaitsemeetmeid ning andmekaitse- ja eraelu puutumatuse norme, tõhustama võrdsuse- ning tööturualaste liigendatud andmete kogumist, analüüsi ja kasutamist riiklikul, piirkondlikul ja kohalikul tasandil, sealhulgas asjakohasel juhul põimituse perspektiivist; jätkama jõupingutusi tagamaks, et eri andmeallikatest kogutud ja kasutatud andmed on võimalikult täpsed, terviklikud, võrreldavad ja kättesaadavad, nimelt suurendama teadlikkust võrdsusealaste andmete, sealhulgas haldusandmete olemasolevatest allikatest ja kasutama neid ning analüüsima lünki kooskõlas riiklike vajadustega;

37. toetama sooteadlikke ja võrdsusega seotud teadusuuringuid ja andmete kogumist, et teha kindlaks ja ennetada diskrimineerivaid tulemusi algoritmide ja tehisintellektisüsteemide projekteerimisel, arendamisel, kasutuselevõtmisel ning kasutamisel, sealhulgas juhtimisvaldkonnas;

38. edendama inimkeskse, ligipääsetavas vormis ja usaldusväärse tehisintellekti kasutuselevõttu, tagades samal ajal piisavad kaitsemeetmed ning piisava läbipaistvuse ja inimjärelevalve ning tervise, ohutuse ja põhiõiguste kõrgetasemelise kaitse, nagu on sätestatud Euroopa Liidu põhiõiguste hartas, sealhulgas töö valdkonnas ning oluliste avalike teenuste kättesaadavuse ja kasutamise valdkonnas, kooskõlas ELi tehisintellektimäärusega;

39. edendama tõhusat diskrimineerimisvastaste ja soolist võrdsust käsitlevate õigusaktide järgimise tagamist, sealhulgas asjakohaste karistuste ja õiguskaitsevahendite abil, et ennetada diskrimineerimist, tegeleda selle tagajärgedega ja luua majanduslikku kasu;

40. kutsuma riiklikke, piirkondlikke ja kohalikke ametiasutusi tungivalt üles lõimima kaasamise ja mittediskrimineerimise oma ettevõtlus- ja talentide ligimeelitamise strateegiatesse, et tugevdada nii kohalikke innovatsiooni ökosüsteeme kui ka võrdsust, edendades samal ajal territoriaalset ühtekuuluvust, eelkõige äärepoolsetes piirkondades;

41. suurendama rändetaustaga isikute osalemist tööturul, sealhulgas pakkuma karjäärinõustamist ja mentorlust, parandama väljaspool ELi omandatud kvalifikatsioonide ja pädevuste tunnustamist ning toetama tööandjate rolli välismaalaste majanduslikul lõimimisel;

42. jätkama romasid käsitleva ELi strateegilise raamistiku alusel jõupingutusi selle nimel, et vähendada 2030. aastaks NEET-noorte määra poole võrra ning soolist tööhõivelõhet roma naiste ja roma meeste vahel poole võrra, sealhulgas võtma meetmeid, et parandada roma naiste ja noorte sotsiaalset kaasatust ning juurdepääsu haridusele ja tööhõivevõimalustele, näiteks kohandatud aktiivse tööturupoliitika kaudu kooskõlas nõukogu soovitusega romade võrdõiguslikkuse, kaasamise ja osalemise kohta;

43. jätkama noortegarantii rakendamist, millega tagatakse, et kõik alla 30-aastased noored saavad nelja kuu jooksul pärast formaalharidussüsteemist lahkumist või töötuks jäämist kvaliteetse tööpakkumise, jätkuõppe võimaluse, töökohapõhise õppe võimaluse või praktikakoha, pöörates erilist tähelepanu madala haridustasemega noortele, rände- või vähemustaustaga noortele, roma noortele, sotsiaalset tõrjutust kogevatele noortele ja puuetega noortele;

44. suurendama puuetega inimeste, eelkõige puuetega naiste osalemist tööturul, sealhulgas edendama ligipääsetavaid töökohti ja ligipääsetavat avalikku ruumi, toetama tööhõivet ja võimaldama karjääri edendamist ligipääsetava ja kaasava hariduse ning mõistlike abinõude pakkumise kaudu, misläbi hõlbustatakse ja toetatakse ka siirdumist kaitstud keskkondadest avatud tööturule; toetama meetmeid puuetega inimeste ettevõtluse edendamiseks;

45. suurendama vanemaealiste inimeste majanduslikku ja sotsiaalset kaasatust nende ühiskonnas ja tööturul osalemise toetamise ja vanuselõime kaudu, samuti kättesaadavate ja taskukohaste tervishoiu- ja sotsiaalhoolekandeteenuste kaudu; võtma meetmeid, et tagada ligipääsetavad ja taskukohased õppimisvõimalused koos kultuurielus osalemise, vaba aja veetmise ja kodanikuosaluse võimalustega, nii et vanemaealised inimesed saaksid arendada ja kasutada oma oskusi ning säilitada iseseisvuse aktiivsete ühiskonda panustajatena;

46. jätkama liikmesriikide vahel parimate tavade jagamist majandusliku vastupanuvõime ja taastuvuse edendamiseks tööturul kaasamise ja õigluse edendamise kaudu, tunnistades, et see on pikaajaline strateegiline investeering Euroopa tulevikku;

47. suurendama jõupingutusi, et tagada kõigile tõhus ja võrdne juurdepääs kvaliteetsele kaasavale haridusele, koolitusele ja elukestvale õppele;

48. edendama võrdsusele, mitmekesisusele ja kaasatusele keskenduvate õppemoodulite väljatöötamist ettevõtlus- ja majandusõpingute kontekstis eri haridustasemetel, sealhulgas eesmärgiga tugevdada äriühingute ja muude erasektori organisatsioonide suutlikkust nendes valdkondades;

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

49. võtma kooskõlas ELi lepingu artiklis 2 sätestatud väärtustega ning võttes arvesse ELi toimimise lepingu artiklit 19 ja Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklit 21 meetmeid, et tagada liidu õigustiku tulemuslik ja järjepidev rakendamine tööhõive, võrdsuse, soolise võrdsuse ja puuete valdkonnas;

50. võtma meetmeid, et tagada kaitse kõikide diskrimineerimisvormide vastu ühiskonna kõigis valdkondades, eesmärgiga kaitsta inimõigusi ja põhivabadusi ning vähendada osalemise tõkkeid;

51. toetama puuetega inimeste tööhõive paketis sätestatud meetmete ja algatuste rakendamist, et edendada puuetega inimeste tööhõivet ja võidelda stereotüüpide vastu;

52. edendama kaasatust ja võrdsust, sealhulgas soolist võrdsust, kõigis ettevõtluspoliitika valdkondades kõigis sektorites, sealhulgas edendama kaasavaid mentorluskavasid ja toetama sotsiaalset ettevõtlust, ning kaaluma ettevõtluse sihipärast rahastamist tõrjutud ja alaesindatud rühmade, sealhulgas naiste, puuetega inimeste, LGBTI-inimeste, rändetaustaga inimeste ning rahvus-, etnilisse või rassivähemusse kuuluvate isikute seas;

53. tugevdamaks veelgi seost võrdsuse ja konkurentsivõime vahel, edendama võrdsusküsimustega arvestamist, sealhulgas soolõimet, puuetega inimestega arvestamist ja vanuselõimet majandus-, tarbija-, sotsiaal- ja digipoliitikas riiklikul ja liidu tasandil ning peamistes majandus- ja sotsiaalpoliitika koordineerimismehhanismides, nagu Euroopa poolaasta;

54. jätkama mitmekesisuse kokkulepete ELi platvormi ja asjakohaste riikliku tasandi meetmete edendamist ja toetamist, et aidata avaliku ja erasektori organisatsioonidel ning kodanikuühiskonna organisatsioonidel kogu ELis kavandada ja rakendada tõhusat mitmekesisuse ja kaasamise poliitikat, ning jätkama ka selliste meetmete edendamist, mille eesmärk on edendada suuremat soolist tasakaalu otsuseid tegevates organites;

55. toetama kooskõlas võrdõigusasutusi käsitlevate direktiividega (EL) 2024/1499 ja (EL) 2024/1500 võrdõigusasutuste sõltumatut tööd võrdse kohtlemise edendamisel ja seda käsitlevate normide järgimise tagamisel, sealhulgas diskrimineerimise ohvrite abistamisel, diskrimineerimise jälgimisel ja sellest teatamisel, teadlikkuse suurendamisel õigustest ja kohustustest, kohtumenetlustes osalemisel kooskõlas riikliku õiguse ja tavaga ning soovituste andmisel diskrimineerimisega seotud küsimustes;

56. edendama sihipäraseid meetmeid, millega julgustatakse nii avaliku kui ka erasektori tööandjaid edendama võrdseid võimalusi naiste ja alaesindatud rühmade värbamisel, sealhulgas seeläbi, et töötatakse välja ligipääsetavad ja kaasavad sihtotstarbelised vahendid ja suunised, võttes arvesse VKEde erivajadusi ja suutlikkust; võtma meetmeid tööjõu mitmekesisuse suurendamiseks, näiteks teadlikkuse suurendamise kampaaniate kaudu, mille eesmärk on võidelda alateadlike eelarvamuste, stereotüüpide ja kallutatuse vastu, ning kaasavate ja ligipääsetavate haridus- ja värbamistavade kaudu, samuti kogu elu jooksul toimuva koolituse ja täiendõppe ning era-tööhõivesektori käitumisjuhendite edendamise kaudu;

57. toetama seadusandlike, poliitiliste ja teadlikkuse suurendamise meetmete kaudu meetmeid soolise vägivalla kõigi vormide – sealhulgas tehnoloogiapõhine sooline vägivald – ennetamiseks ja nende vastu võitlemiseks, samuti meetmeid töömaailmas toimuva ahistamise, sealhulgas seksuaalse ahistamise käsitlemiseks ja kaotamiseks;

58. toetama meetmeid diskrimineerimisohus olevate isikute ja rühmade vastu suunatud vaenu, ähvarduste ja vägivalla ennetamiseks ja nende vastu võitlemiseks, et kõrvaldada tõkked, mis takistavad nende isikute täielikku osalemist kõigis eluvaldkondades, sealhulgas rakendama strateegilisi ja sihipäraseid meetmeid diskrimineerimise vastu võitlemiseks ja võrdsuse edendamiseks;

KUTSUB EUROOPA KOMISJONI ÜLES

59. esitama ettepaneku Euroopa hooletöö kokkuleppe kohta, milles tunnustatakse nii tasustatud kui ka tasustamata hooldus- ja tugitöö vorme, edendatakse naiste majandusliku mõjuvõimu suurendamist, julgustatakse mehi täitma hoolduskohustusi naistega võrdsel määral, võideldakse soostereotüüpide vastu ning esitatakse põhjalikud soovitused hooldussektori probleemide lahendamiseks, sealhulgas keskendudes soolisele võrdsusele, ning selle valdkonna tööjõu suurendamiseks ja toetamiseks;

60. tugevdama koordineerimist ja koostoimet kõigi asjaomaste ELi rahastatavate programmide vahel, et luua selgemad võimalused naiste toetamiseks ning edendada soolist võrdsust innovatsioonis ja ettevõtluses;

61. jätkama jõupingutusi selle nimel, et lõimida mittediskrimineerimise küsimused tõhusalt ELi poliitikasse ning toetama võitlust kõikide diskrimineerimise vormide vastu riiklikul, piirkondlikul ja kohalikul tasandil, sealhulgas, kui see on asjakohane, toetama asjaomaseid sidusrühmi, sealhulgas kodanikuühiskonna organisatsioone;

62. edendama võrdsusealaste liigendatud andmete, sealhulgas asjakohasel juhul põimdiskrimineerimist käsitlevate andmete kogumist, analüüsimist ja kasutamist kooskõlas riiklike raamistikega, mis on tõhus vahend ebavõrdsuse ja kõigi diskrimineerimisvormide vastu võitlemiseks, sealhulgas tehnilise abi andmise ja komisjoni suuniste ettevalmistamise kaudu selles valdkonnas;

63. tõhustama diskrimineerimise sotsiaal-majanduslike kulude jälgimist ja konkreetsete suure diskrimineerimisriskiga rühmade ees seisvate takistuste jälgimist, sealhulgas põimituse perspektiivist ning tuginedes selle valdkonna asjaomaste asutuste ja ametite kättesaadavatele andmetele ja teadusuuringutele;

64. seirama võrdõiguslikkuse liidu strateegiate rakendamist ja andma selle kohta aru;

65. jälgima ja hindama tehisintellektisüsteemide mõju tööturule võrdsuse seisukohast, et teha kindlaks, kus ja kuidas võib tehisintellekt mõjutada teatavaid sektoreid, sotsiaalseid rühmi või kutsealasid rohkem kui teisi, sealhulgas selle mõju kaudu töötasule, töötingimustele, karjääri edenemisele, koolitusvõimalustele juurdepääsule ja eri rühmade võimalikule töökohtade kadumisele; hindama Euroopa tehisintellektiameti eksperditeadmistele ja ELi asutuste uurimistööle tuginedes korrapäraselt riske ja võimalusi seoses tehisintellektisüsteemide mõjuga võrdsusele, sealhulgas soolisele võrdsusele;

66. jätkama soolise tööhõive-, palga- ja pensionilõhe ning puuetega inimeste tööhõivelõhe arengu jälgimist ning toetama liikmesriike tehnilise toe, andmete ja analüüsi pakkumisega;

67. võttes arvesse komisjoni naiste õiguste tegevuskavale lisatud sooliselt võrdõigusliku ühiskonna põhimõtete deklaratsiooni ühehäälset heakskiitmist liikmesriikide poolt, tegema tööd nende põhimõtete rakendamiseks, sealhulgas võtma järgmisi soolise võrdõiguslikkuse strateegias 2026–2030 ette nähtud meetmeid:

   a) võtta vastu tegevuskava naiste kohta teadusuuringutes, innovatsioonis ja idufirmades ning jätkata Euroopa teadusruumi poliitilise tegevuskava (2025–2027) rakendamist;

   b) laiendada sooaspektist nutika rahastamise eesmärke;

c) parandada naisettevõtjate juurdepääsu rahastamisele ELis;

d) parandada koostöös Euroopa Investeerimispanga Grupiga soolist tasakaalu finantssektoris ning

e) jätkata jõupingutusi, et meelitada ja motiveerida rohkem naisi ja tüdrukuid õppima MATI-aineid ning tegema karjääri selles valdkonnas, samuti julgustada aktiivselt suuremat hulka mehi ja poisse töötama HEAL-kutsealadel ja muudel hooldusega seotud kutsealadel;

68. töötama koostöös mitmekesisuse kokkulepete ELi platvormiga välja suunised kaasavate värbamistavade kohta, nagu on kirjeldatud LGBTIQ+-inimeste võrdõiguslikkuse strateegias, rassismivastases strateegias ja soolise võrdõiguslikkuse strateegias, samuti eesmärgiga toetada teatise „Puuetega inimeste õiguste tõhustatud strateegia aastani 2030“ rakendamist;

69. jätkama liikmesriikide toetamist, sealhulgas rahalist toetamist, projektide puhul, mis keskenduvad võrdsusealaste andmete kogumisele ja kasutamisele ning võrdsuse (sealhulgas soolise võrdsuse), kaasatuse ja mitmekesisuse edendamisele tööhõives ja ettevõtlussektoris.

Viited

1. ELi institutsioonidevahelised dokumendid

Eurostat ja Euroopa Komisjon, „Employment gaps for women & people with disabilities“ („Naiste ja puuetega inimeste tööhõivelõhe“), 2025, Employment gaps for women & people with disabilities – News articles – Eurostat

2. ELi aluslepingud ja õigusaktid

13. detsembri 2007. aasta Euroopa Liidu leping – konsolideeritud versioon (ELT C 202, 7.6.2016, lk 13–46)

13. detsembri 2007. aasta Euroopa Liidu toimimise leping – konsolideeritud versioon (ELT C 202, 7.6.2016, lk 47–360)

Euroopa Liidu põhiõiguste harta (2016/C 202/02)

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 13. juuni 2024. aasta määrus (EL) 2024/1689, millega nähakse ette tehisintellekti käsitlevad ühtlustatud õigusnormid ning muudetakse määruseid (EÜ) nr 300/2008, (EL) nr 167/2013, (EL) nr 168/2013, (EL) 2018/858, (EL) 2018/1139 ja (EL) 2019/2144 ning direktiive 2014/90/EL, (EL) 2016/797 ja (EL) 2020/1828 (tehisintellekti käsitlev määrus)

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 14. mai 2024. aasta direktiiv (EL) 2024/1385, mis käsitleb naistevastase vägivalla ja perevägivalla tõkestamist

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 14. mai 2024. aasta direktiiv (EL) 2024/1500 võrdõigusasutuste suhtes kohaldatavate nõuete kohta naiste ja meeste võrdse kohtlemise ja võrdsete võimaluste valdkonnas tööhõive ja elukutse küsimustes ning millega muudetakse direktiive 2006/54/EÜ ja 2010/41/EL

Nõukogu 7. mai 2024. aasta direktiiv (EL) 2024/1499 võrdõigusasutuste suhtes kohaldatavate nõuete kohta isikute võrdse kohtlemise valdkonnas sõltumata isiku rassilisest või etnilisest päritolust, isikute võrdse kohtlemise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes sõltumata isiku usutunnistusest või veendumustest, puudest, vanusest või seksuaalsest sättumusest, naiste ja meeste võrdse kohtlemise kohta sotsiaalkindlustuse valdkonnas ning seoses kaupade ja teenuste kättesaadavuse ja pakkumisega ning millega muudetakse direktiive 2000/43/EÜ ja 2004/113/EÜ

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 10. mai 2023. aasta direktiiv (EL) 2023/970, millega tasustamise läbipaistvuse ja õiguskaitsemehhanismide kaudu tugevdatakse meeste ja naiste võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamist

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. novembri 2022. aasta direktiiv (EL) 2022/2381, milles käsitletakse soolise tasakaalu parandamist börsil noteeritud äriühingute juhtkonna liikmete seas ja sellega seotud meetmeid

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta direktiiv (EL) 2019/1158, milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu ning millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 2010/18/EL

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 17. aprilli 2019. aasta direktiiv (EL) 2019/882 toodete ja teenuste ligipääsetavusnõuete kohta

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

Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel

Nõukogu 29. juuni 2000. aasta direktiiv 2000/43/EÜ, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust

3. Euroopa Liidu Nõukogu

Nõukogu 9. märtsi 2026. aasta soovitus inimkapitali kohta Euroopa Liidus (C/2026/1687)

Nõukogu 29. juuni 2026. aasta resolutsioon hariduse ja koolituse valdkonna üleeuroopalise koostöö strateegilise raamistiku teise tsükli (2026–2030) kohta, et liikuda Euroopa haridusruumi loomise suunas (C/2026/3720)

Nõukogu 24. juuni 2025. aasta soovitus Euroopa teadusruumi 2025.–2027. aasta poliitilise tegevuskava kohta, (C/2025/3593)

Nõukogu 30. oktoobri 2020. aasta soovitus, mis käsitleb algatust „Töösild – noorte tööhõive tugevdamine“ ja millega asendatakse nõukogu 22. aprilli 2013. aasta soovitus noortegarantii loomise kohta (2020/C 372/01)

Nõukogu soovitus, mis käsitleb alusharidust ja lapsehoidu: Barcelona eesmärgid 2030. aastaks (2022/C 484/01)

Nõukogu 8. detsembri 2022. aasta soovitus, mis käsitleb taskukohasele kvaliteetsele pikaajalisele hooldusele juurdepääsu (2022/C 476/01)

Nõukogu 12. märtsi 2021. aasta soovitus romade võrdõiguslikkuse, kaasamise ja osalemise kohta (2021/C 93/01)

Nõukogu 14. juuni 2021. aasta soovitus, millega luuakse Euroopa lastegarantii ((EL) 2021/1004)

Nõukogu järeldused tüdrukutevastase kübervägivalla ennetamise ja selle vastu võitlemise kohta (dok 11254/26)

Nõukogu järeldused ELi prioriteetide kohta ÜRO inimõigusi käsitlevatel foorumitel 2026. aastal (dok 5835/26)

Nõukogu järeldused, mis käsitlevad soolise võrdõiguslikkuse edendamist tehisintellektipõhisel digiajastul: Pekingi tegevusprogrammi rakendamisel liikmesriikides ja ELi institutsioonides tehtud töö kuues läbivaatamine (dok 9984/25)

Nõukogu järeldused, mis käsitlevad vanemaealiste inimeste toetamist nende täieliku potentsiaali saavutamisel tööturul ja ühiskonnas (dok 10610/25)

Nõukogu ja nõukogus kokku tulnud liikmesriikide valitsuste esindajate järeldused lapsi, noori ja laste õigusi käsitlevate Euroopa ja rahvusvaheliste poliitiliste tegevuskavade kohta (dok C/2024/3528)

Nõukogu järeldused „Tööjõu ja oskuste nappus ELis: kasutamata tööjõupotentsiaali rakendamine Euroopa Liidus“ (dok 16556/24)

Nõukogu järeldused, mis käsitlevad puuetega inimeste sotsiaalse kaasamise edendamist tööhõive, mõistlike abinõude ja rehabilitatsiooni abil (dok 16543/24)

Nõukogu järeldused, mis käsitlevad naiste majandusliku mõjuvõimu ja rahalise sõltumatuse suurendamist kui teed tegeliku soolise võrdõiguslikkuse poole (dok 9752/24)

Nõukogu järeldused, milles käsitletakse eri eluetappe hõlmavate hooldussüsteemide üleminekut soolist perspektiivi arvesse võtvatele terviklikele, inimkesksetele ja kogukonnapõhistele toetusmudelitele (dok 16094/23)

Nõukogu järeldused, mis käsitlevad vananemise süvalaiendamist avalikus poliitikas (dok 6976/21)

Nõukogu järeldused „Vastus komisjoni loetelule LGBTI-inimeste võrdõiguslikkuse edendamise tegevustest“ (dok 10417/16)

4. Euroopa Komisjon

Soolise võrdõiguslikkuse strateegia 2026–2030 (COM(2026) 113 final)

Rassismivastane strateegia 2026–2030 (COM(2026) 12 final)

LGBTIQ+-inimeste võrdõiguslikkuse strateegia 2026–2030 (COM(2025) 725 final)

Teatis „Puuetega inimeste õiguste tõhustatud strateegia aastani 2030“ (COM(2026) 541 final)

Naiste õiguste tegevuskava (dok 6756/25; komisjoni viide: COM(2025) 97 final)

Uus romade võrdõiguslikkust, kaasamist ja osalemist käsitlev ELi strateegiline raamistik (SWD(2020) 530 final)

ELi strateegia antisemitismi vastu võitlemiseks ja juudi eluviisi edendamiseks (2021–2030) (COM(2021) 615 final)

Laste vaesuslõksust väljaaitamine – Euroopa lastegarantii tugevdamine (COM(2026) 539 final)

Põlvkondadevahelise õigluse strateegia (COM(2026) 110 final)

„Gender investment gap affecting women-led companies and women-led investment funds – Final report“ („Sooline investeerimislõhe, mis mõjutab nii naiste juhitavaid ettevõtteid kui ka naiste juhitavaid investeerimisfonde – lõpparuanne“) (Euroopa Komisjon: Euroopa Innovatsiooninõukogu ja VKEde Rakendusamet (EISMEA)), Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2826/6606184

„Inequalities and disabilities research in the EU, Towards a fair and equal access to health, education and employment“ („Ebavõrdsust ja puuet käsitlevad teadusuuringud ELis. Tervishoiule, haridusele ja tööhõivele õiglase ja võrdse juurdepääsu saavutamine“), oktoober 2025

ELi konkurentsivõime kompass, Konkurentsivõime kompass – Euroopa Komisjon, 2025, COM(2025) 30 final

Oskuste liit, COM(2025) 90 final

Draghi aruanne „A competitiveness strategy for Europe“ („Euroopa konkurentsivõime strateegia“), 2024, https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/draghi-report_en#paragraph_47059

Tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraat, „Employment and social developments in Europe 2025“ („Tööhõive ja sotsiaalareng Euroopas, 2025“), 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2767/9505984

„A European Care Strategy for caregivers and care receivers 2022“ („Hooldajaid ja hooldatavaid käsitlev Euroopa hooldusstrateegia 2022“)

Euroopa sotsiaalõiguste sammas, 2017

Euroopa sotsiaalõiguste samba tegevuskava (COM(2021) 102 final)

Komisjoni 22. juuli 2026. aasta teatis „Euroopa sotsiaalõiguste samba tegevuskava“ (COM(2026) 650 final)

Komisjoni 24. jaanuari 2024. aasta otsus, millega asutatakse Euroopa tehisintellektiamet (C/2024/390)

5. Eurobaromeeter

Eurobaromeeter, „Discrimination in the European Union“ („Diskrimineerimine Euroopa Liidus“), 2023, https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972

6. Eurostati andmed

Eurostat, „Gender statistics“ („Sooline statistika“), 2025, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics

Eurostat, „Gender pension Gap“ („Sooline pensionilõhe“), 2024, Women’s pension 25% lower than men’s in 2024 – News articles – Eurostat (Naiste pension 2024. aastal 25% väiksem kui meeste pension – Uudisteartiklid – Eurostat)

7. Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Sihtasutus (Eurofound)

Eurofound, „Taking stock: Further experiences in gender pay transparency implementation and effectiveness“ („Ülevaade: täiendavad kogemused soolise palgaläbipaistvuse rakendamisel ja selle tõhususe vallas“), 2025, https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/taking-stock-further-experiences-in-gender-pay-transparency-implementation-and-effectiveness

Eurofound, „Unpaid care in the EU“ („Tasustamata hooldustöö ELis“), 2025, https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/unpaid-care-eu

Eurofound, „Advancing towards a care society: addressing the gender care gap“ („Hooliva ühiskonna poole: soolise hoolduslõhega tegelemine“), 2025

Eurofound (2026), „European Working Conditions Survey 2024: Overview report“ („Euroopa töötingimuste uuring 2024: ülevaatlik aruanne“), Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg, 2026

Eurofound, „Changing labour markets: How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition“ („Muutuv tööturg: kuidas vältida oskuste ja töökohtade mittevastavust ülemineku ajal“), 2023, Changing labour markets: How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition - Background paper | Eurofound

8. Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut (EIGE)

EIGE, „Economic Benefits of Gender Equality in the European Union“ („Soolise võrdsuse majanduslik kasu Euroopa Liidus“), Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality

EIGE, „CARE Survey 2024 – Second wave: Online panel survey on gender gaps in unpaid care, individual and social activities“ („Hooldust käsitlev 2024. aasta uuring – teine laine: veebipõhine paneeluuring soolise ebavõrdsuse kohta tasustamata hoolduses, individuaalses ja sotsiaalses tegevuses“), 2026, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/sharing-care-closing-gender-gaps-care-survey-2024?language_content_entity=en

EIGE, 2025, soolise võrdõiguslikkuse indeks, https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025

9. Euroopa Liidu Põhiõiguste Amet (FRA)

FRA, „Muslims in Europe face ever more racism and discrimination“ („Moslemid Euroopas seisavad silmitsi üha suurema rassismi ja diskrimineerimisega“), 2024, Muslims in Europe face ever more racism and discrimination | European Union Agency for Fundamental Rights

FRA, „Being Black in the EU – Experiences of people of African descent“ („Mustanahalisena Elis – Aafrika päritolu inimeste kogemused“), 2023, https://fra.europa.eu/en/publication/2023/being-black-eu

FRA, „EU LGBTIQ Survey III“ („ELi kolmas LGBTIQ-uuring“), 2022, EU LGBTIQ Survey III | European Union Agency for Fundamental Rights

FRA, „Roma survey 2024“ („Romade uuring 2024“), 2024, Roma survey 2024 | European Union Agency for Fundamental Rights

FRA, „Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward“ („Antisemitismi seire ja registreerimine ELis – hetkeseis ja edasine tegevus“), 2026, Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward | European Union Agency for Fundamental Rights

10. Euroopa Investeerimispank (EIP)

„Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense“ („Toetus naisettevõtjatele: uuringuandmetel põhinevad tõendid selle mõistlikkuse kohta“), 2021, 2019

https://www.eib.org/en/publications/online/all/finance-female-entrepreneurs

11. Majandusliku Koostöö ja Arengu Organisatsioon (OECD)

OECD 2015. aasta aruanne „In It Together: Why Less Inequality Benefits All“ („Kõigi asi: miks vähem ebavõrdsust on kõigi jaoks parem“), OECD Publishing, Pariis, https://doi.org/10.1787/9789264235120-en

OECD, „Combatting Discrimination in the European Union“ („Diskrimineerimisevastane võitlus Euroopa Liidus“), 2025, https://doi.org/10.1787/29c2c36a-en

OECD, „Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion“ („Üle vikerkaare? Tee LGBTI-inimeste kaasamiseni“), 2020, Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion | OECD

OECD, 2019, „Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators“ („2019. aasta ülevaade ühiskonnast: OECD sotsiaalsed indikaatorid“), https://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2019-en

OECD, „Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential“, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 304, 2024 („Sooline võrdsus ja majanduskasv: varasemad edusammud ja tulevane potentsiaal“, OECD sotsiaal-, tööhõive- ja rändealased töödokumendid nr 304, 2024), https://doi.org/10.1787/fb0a0a93-en

OECD, 2024, „Education at a Glance 2024: OECD Indicators“ („2024. aasta ülevaade haridusest: OECD näitajad“), OECD Publishing, Pariis, https://doi.org/10.1787/c00cad36-en

12. Maailmapanga Grupp

Maailmapanga Grupp, 2014, „The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India“ („LGBT-inimeste häbimärgistamise ja tõrjumise majanduslik kulu: India juhtumiuuring“), The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people : a case study of India

13. ÜRO

Puuetega inimeste õiguste konventsioon (UNCRPD), 2006

Lapse õiguste konventsioon (UNCRC), 1990

Rassilise diskrimineerimise kõigi vormide kõrvaldamise rahvusvaheline konventsioon (ICERD), 1965

Konventsioon naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta (CEDAW), 1979

Pekingi deklaratsioon ja tegevusprogramm (ÜRO soolise võrdõiguslikkuse ja naiste mõjuvõimu suurendamise tegevuskava), 1995

Vägivalla ja ahistamise vastu võitlemise konventsioon (nr 190) (ILO), 2019

14. Muud allikad

Open for Business, „The 2025 Open for Business City Ratings“ („Open for Businessi 2025. aasta linnareitingud “), 2025, Open for Business City Ratings

S&P Global, „#ChangePays: Although Still Underrepresented, Women in the C- Suite are Driving Profitability“ („Kuigi naised on juhtivatel kohtadel endiselt alaesindatud, suurendavad nad kasumlikkust“), 2019, S&P Global