



Euroopa Liidu
Nõukogu

Brüssel, 14. juuni 2021
(OR. en)

8884/21

SOC 287
EMPL 211
GENDER 34
ANTIDISCRIM 31
SAN 303

MENETLUSE TULEMUS

Saatja:	Nõukogu peasekretariaat
Saaja:	Delegatsioonid
Eelmise dok nr:	ST 8878/21
Teema:	Nõukogu järeldused COVID-19 sotsiaal-majandusliku mõju kohta soolisele võrdõiguslikkusele

Delegatsioonidele edastatakse lisas eespool nimetatud teemat käsitlevad nõukogu järeldused, mis võeti vastu tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimuste nõukogu istungil 14. juunil 2021.

COVID-19 sotsiaal-majanduslik mõju soolisele võrdõiguslikkusele

Nõukogu järeldused

TUNNISTADES, ET

1. sooline võrdõiguslikkus ja inimõigused on Euroopa väärtuste seas kesksel kohal. Naiste ja meeste võrdõiguslikkus on Euroopa Liidu aluspõhimõte, mis on sätestatud aluslepingutes ja põhiõiguste hartas, millest liikmesriigid on juhindunud ja peaksid juhinduma ka edaspidi jõupingutuste tegemisel soolise ebavõrdsuse ärahoidmiseks, tõkestamiseks ja jälgimiseks, sealhulgas juhtudel, mis puudutavad laiematest sotsiaalsetest ja majanduslikest arengutest tulenevate riskide ja kasu jaotamist;

VÕTTES TEADMISEKS

2. Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi (EIGE) uuringu „Gender equality and the socio-economic impact of COVID-19“¹ („Sooline võrdõiguslikkus ning COVID-19 kriisi sotsiaal-majanduslik mõju“);
3. Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee (EMSK) arvamuse pealkirjaga „Kaugtöö ja sooline võrdõiguslikkus – tingimused, et kaugtöö ei süvendaks tasustamata hooldus- ja majapidamistööde ebavõrdset jaotumist naiste ja meeste vahel ning et see hoogustaks soolist võrdõiguslikkust“;
4. Euroopa Parlamendi resolutsiooni soolise perspektiivi kohta COVID-19 kriisi ajal ja selle järgsel perioodil;

¹ 8878/21 ADD 1.

ARVESTADES, ET

5. COVID-19 pandeemial ja piirangumeetmetel on tõsised negatiivsed sotsiaal-majanduslikud mõjud nii naistele kui ka meestele. Tööturul ja ühiskonnas tervikuna juba valitseva soolise struktuurilise ebavõrdsuse tõttu mõjutavad need siiski naisi ebaproportsionaalselt rohkem;
6. seksism ja sügavalt juurdunud soostereotüübid, aga ka seonduvad sotsiaalsed normid ning institutsioonilistel ja struktuurilistel tasanditel ette tulevad tõkked põhjustavad naistele tööturu kontekstis tõsist pikaajalist kahju. Neid probleeme süvendab veelgi COVID-19 kriis, mis seab ohtu soolise võrdsuslikkuse vallas seni tehtud edusammud, ja neil on negatiivsed tagajärjed ühiskonnale tervikuna, muu hulgas pärssides kestlikku majanduskasvu. Teisest küljest võib kriis saada ka vajalike muutuste täiendavaks tõukejõuks, suurendades teadlikkust struktuursetest probleemidest;
7. kuigi kõnealune kriis on nii naisi kui ka mehi mõjutanud mitmel eri moel negatiivselt, tähendab horisontaalse segregatsiooni vormis ilmnev püsiv sooline ebavõrdsus naiste ülesindatust teatud sektorites, millest paljud (näiteks tervishoiu- ja hooldussektor ning jaemüügi- ja majutussektor) on kriisist tugevalt mõjutada saanud;

8. COVID-19 pandeemia ajal on naised, töötades elutähtsatel kutsealadel, olnud pandeemiavastase võitluse eesliinil, sest hinnanguliselt on naiste osakaal tervishoiutöötajate, koduhoolduse või hooldusasutuste töötajate, lastehoiutöötajate ja õpetajate, koristajate ja koduabiliste ning eakate ja puuetega inimeste hooldajate hulgas 76–95 %². Kuigi liikmesriikide olukord on erinev, siis paljudel juhtudel on see tähendanud, et nendel kutsealadel töötavatel naistel on suurem COVID-19-ga nakatumise oht, neil on kõrgem stressitase, suurem töökoormus ja pikad tööpäevad ning sellega seoses on neil raskem ühitada tööelu ning pere- ja eraelu. Sealjuures on paljud neist ametitest endiselt alatasustatud, võrreldes samaväärsete ametitega teistes sektorites, ning neid iseloomustavad ebakindlad töötingimused. COVID-19 kriis on selgesti näidanud, mil määral ühiskond ja majandus nendest sektoritest sõltuvad ning et neid on alahinnatud. On ka tõendeid selle kohta, et pandeemia süvendas vägivaldsust tervishoiu- ja hooldustöötajate suhtes, nende ahistamist ja häbimärgistamist³;
9. lisaks on naised ülesindatud neis majandussektorites, mida sulgemise meetmed tugevasti kahjustasid, ning tihti on nad ajutises, osaajaga või ebakindlas töösuhtes. Kõige negatiivsemalt mõjutatud töötajate hulgas suurenes olulisel määral selliste noorte naiste osakaal, kes võiksid olla tööturul, kuid ei otsinud tööd (6 protsendipunkti rohkem kui 2019. aastal⁴), ning kolmandates riikides sündinud naissoost rändajate tööhõive langes 50 %-le⁵. Eelkõige langesid tööturult välja madalama haridustasemega naised. Lisaks pandi pandeemia esimese laine ajal tähele, et naiste tegelikult töötatud tundide koguarv oma põhitööl vähenes keskmisest rohkem⁶ ning naiste staatus muutus töötust mitteaktiivseks sagedamini, kui seda täheldati meeste puhul⁷. Samas on liikmesriikide olukord ja kättesaadavad andmed erinevad ning mõnedel juhtudel on veel täiendavalt vaja sooliselt segregeeritud andmeid;

² <https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/essential-workers>

³ Vt EIGE uuring (8878/21 ADD 1, lk 29).

⁴ Vt EIGE uuring (8878/21 ADD 1, lk 20).

⁵ Vt EIGE uuring (8878/21 ADD 1, lk 12).

⁶ Vt EIGE uuring (8878/21 ADD 1, lk 14).

⁷ Vt EIGE uuring (8878/21 ADD 1, lk 17).

10. kõigist naistele kuulunud töökohtadest, mis COVID-19 pandeemia esimese laine ajal kadusid, moodustasid 40 % sellised töökohad, mis kadusid jaemüügi, majutuse, hoolekandeesutuses osutatava hoolduse, majapidamistööde ja rõivatootmise valdkonnas⁸. Koduhooldusteenuste osutajate (kelle hulgas naiste osakaal on 89 %) tööhõive langes 18 %⁹. Esialgsed pandeemia tõkestamise meetmed ja piirangumeetmed mõjutasid füüsilisest isikust ettevõtjaid ning ajutisi ja osaajaga töötajaid oluliselt, kusjuures naised kaotasid märkimisväärselt palju töökohti: oma töökoha kaotanud osaajaga töötajate hulgas oli naiste osakaal 69 % ning oma töökoha kaotanud ajutiste töötajate hulgas 48 %; teiselt poolt, ehkki füüsilisest isikust ettevõtjate hulgas on naisi vähem, oli naiste töökohtade kaotuse osakaal selles rühmas ikkagi 34 %¹⁰. Lisaks sai 2020. aasta suve jooksul tööle tagasi rohkem mehi kui naisi¹¹;
11. sooline digilõhe võib piirata naiste võimalusi ja nende individuaalset suutlikkust tulla toime nõudmistega, mida seab üha rohkem praktiseeritav kaugtöö, ning seda mitte ainult praeguses kriisis, vaid ka tulevikus. Naistel on keskmiselt meestest vähem võimalusi digitehnoloogiatele juurdepääsuks ja nendega kokkupuutumiseks, samuti vähem vastavaid kogemusi. Eriti suur on see probleem üle 54-aastaste naiste puhul, kelle digioskustes on püsivaid lünki, sealhulgas eriti kõrgemate kui põhitaseme oskuste osas¹². Kuna kaugtöö kasutamine tuleviku töömaailmas jätkub, tuleb tagada kõigile digitaristu ja -ühendused ning digioskuste edendamine, kusjuures erilist tähelepanu tuleb pöörata naistele, et tegeleda igasuguses vormis esineva soolise digilõhega¹³;
12. tasapisi paistab suurenevat nende naiste hulk, kes valivad elukutse sektoris, kus töötavad valdavalt mehed, näiteks töökohad IKT-ga seotud valdkondades, kus tööhõive suurenes 2020. aasta teise kvartalini märkimisväärselt. Naised on nendes valdkondades siiski endiselt alaesindatud. Näiteks arvutiprogrammeerimise ja arvutialase konsultatsiooni valdkonnas ja seonduvatel tegevusaladel oli tööhõive kasvus naiste osakaal vaid 28 %¹⁴;

⁸ Vt EIGE uuring (8878/21 ADD 1, lk 23).

⁹ Vt EIGE uuring (8878/21 ADD 1, lk 21).

¹⁰ Vt EIGE uuring (8878/21 ADD 1, lk 26).

¹¹ Vt EIGE uuring (8878/21 ADD 1, lk 11, 16).

¹² Vt EIGE uuring (8878/21 ADD 1, lk 35–36).

¹³ Vt EMSK arvamus, punkt 1.6.

¹⁴ Vt EIGE uuring (8878/21 ADD 1, lk 23–24).

13. paljudes liikmesriikides kannatasid naised 2020. aasta esimeses pooles palgataseme languse all enam kui mehed,¹⁵ mis võib suurendada juba niigi märkimisväärselt soolist tasakaalustamatust pensionituludes ja pensionile siirdumise järgses elukvaliteedis¹⁶. Naisi, kes on tasustatud haigus- või hoolduspuhkusel või saavad toetust elamiskulude või majapidamisega seotud vajaduste katmiseks, on meestest rohkem, samas kui mehi, kes saavad töötushüvitist või palgatoetust, on naistest rohkem ning meeste saadavad hüvitised ja toetused on tavaliselt ka suuremad. Kriisi ajal oli majanduslikest raskustest teada andnud naisi, eriti tööealisi naisi, rohkem kui mehi ning nende raskuste suurus oli erinev, alates senise elustandardi hoidmise suutmatusest kuni võimetuseni ots otsaga kokku tulla;
14. püsiv sooline ebavõrdsus, mis väljendub majapidamise ja hooldamisega seotud kohustuste ebavõrdsel jaotusena, tähendas, et naiste kanda jäi ebaproportsionaalselt suurem osa tasustamata tööst, mille hulk COVID-19 kriisi ajal suurenes, kuna hooldusteenuste pakkumise vähenemise, koolide sulgemise ja internetipõhise õppe nõude tõttu kasvasid tavalised majapidamisega seotud kohustused, kadus võimalus majapidamisteenuseid¹⁷ sisse osta ning oli raske saada mitteametlikku abi. Palkade süsteemne ebavõrdsus tekitas mõnes liikmesriigis ka soolist ebavõrdsust perepuhkuste kasutamisel pandeemia ajal, kusjuures selliseid puhkuseid kasutasid rohkem naised kui mehed. Sellisel tasakaalustamatusel võib olla kahjulik mõju naiste heaolule, pikemaajalistele tööturuperspektiividele ja karjäärivõimalustele ning see võib süvendada stereotüüpseid soorolle. Asjaolu, et hoolduskohustuste täitmine on sagedamini naiste ülesanne, oli üks naiste mitteaktiivsuse põhipõhjuseid juba enne kriisi;

¹⁵ ILO aruanne „Global Wage Report 2020-2021“, 2020.

¹⁶ Eurofoundi ülevaade „Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?“ („Naised ja tööturu võrdõiguslikkus: kas COVID-19 on viimase aja saavutused tagasi pööranud?“, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg, 2020).

¹⁷ Vt EIGE uuring (8878/21 ADD 1, lk 50).

15. kuigi mehed suurendasid oma osalemist tasustamata hooldustöös, kulutasid naised COVID-19 pandeemia esimese laine ajal endiselt meestest enam aega oma laste ja lapselaste eest hoolitsemisele ja nende õpetamisele (naised 12,6 tundi nädalas, mehed 7,8 tundi nädalas), eakate või puuetega sugulaste hooldamisele (naised 4,5 tundi nädalas, mehed 2,8 tundi nädalas) ning toiduvalmistamisele ja majapidamistöödele (naised 18,4 tundi nädalas, mehed 12,1 tundi nädalas)¹⁸. Koolide ja lastehoiuasutuste ajutine sulgemine liikumispiirangute ajal suurendas laste eest hoolitsemisele kulunud aega ja jõudu, eelkõige alla 12aastaste laste töötavate emade puhul, kes kulutasid laste hoidmisele umbes 54 tundi nädalas, võrreldes töötavate meestega, kes kulutasid sellele 32 tundi nädalas (2020. aasta suvi)¹⁹. Lisaks teatas rohkem naisi kui mehi oma töö- ja eraelu tasakaalu üldisest halvenemisest, sealhulgas suurematest raskustest keskenduda perekondlike kohustuste tõttu tööle ning tundest, et nad ei saa pöörata perele piisavalt tähelepanu, või sellest, et nad tunnevad pärast tööd majapidamistööde tegemisel suuremat väsimust. Emad aitasid lapsi internetipõhisel õppel rohkem, mis tähendas lisasurvet. Eriti suurt survet tundsid üksikvanemad, enamasti naised, kel puudub hoolduskohustuste jagamise võimalus ja kel on üldiselt vähem finantsvahendeid, samuti elutähtsateks peetavatel kutsealadel töötavad naised ja mehed, kes ei saa jääda koju laste eest hoolitsema, aga ka kaugtöötajad, eriti väikeste lastega kaugtöötajad, kelle töö tulemuslikkust mõjutavad asjaolud, et nad peavad üha rohkem täitma samaaegselt mitut ülesannet ja et neid töös katkestatakse, samuti täiendav töökoormus ja suurem vaimne pinge²⁰;
16. tegelikult näitavad pandeemia ajal kogutud tõendid, et paindlik töökorraldus ning kaugtöö ja eelkõige kodustöötamine võivad töö- ja eraelu tasakaalu ainult soodsalt mõjutada ning aidata suurendada soolist võrdõiguslikkust tööturul, kui sealjuures rakendatakse soolise võrdõiguslikkuse meetmeid, peresõbralikke poliitikameetmeid ja organisatsioonilisi tavaid ja eeldusel, et töötajate töotervishoid ja tööohutus on kaitstud;

¹⁸ Vt EIGE uuring (8878/21 ADD 1, lk 43).

¹⁹ Vt EIGE uuring (8878/21 ADD 1, lk 45).

²⁰ Vt EIGE uuring (8878/21 ADD 1, lk 48-49).

17. selge naiste ja meeste võrdõiguslikkuse tulevikku puudutav mureküsimus tekib seoses suundumusega kasutada kaugtööd töö-, pere- ja eraelu ühitamise vahendina (mis võib seletada seda, miks korrapäraselt kodus töötavate naiste osakaal on meeste omast suurem) ning seoses uue hinnanguga, mille kohaselt 45 % naistest (võrreldes 30 %-ga meestest) töötab tegevusaladel, mille puhul on võimalik teha kaugtööd²¹. Seetõttu on vaja käsitleda teatavaid kaugtööga seostatavaid ohte, mille tõi nähtavale COVID-19 kriis, sealhulgas ohtu, et kaugtööst saab kontoritöö nii-öelda naiste variant,²² ohtu, et naiste tehtava tasustamata töö hulk suureneb,²³ mis tugevdaks muu hulgas majapidamise ja hooldamisega seotud stereotüüpeid soorolle, ohtu, et töö muutub intensiivsemaks ning tasustatud töö ja eraelu vahelised piirid hägustuvad, ohtu, et naiste nähtavus töökogukonnas väheneb ja naiste karjääri edenemine on takistatud, ning internetivägivalla ja naiste ahistamise ohtu;
18. samal ajal pakub praegune kriis ka võimalust kaugtöö valdkonna normide ja tavade läbiarutamiseks, sealhulgas sotsiaalpartnerite ja teiste sidusrühmadega peetavas dialoogis, eesmärgiga kujundada ja kasutusele võtta muu hulgas töö-, pere- ja eraelu ühitamist hõlbustavaid paindlikke ja tervist hoidvaid töökorraldusi;
19. ennetavad piirangumeetmed, mis halvendasid sotsiaal-majanduslikke tingimusi, süvendasid veelgi paljusid naiste- ja tüdrukutevastast vägivalda vallandavaid või põlistavaid tegureid ning tõid kaasa töökohtade kaotuse. Liikmesriikide uued andmed viitavad sellele, et internetis ja sellest väljaspool on sooline vägivald, koduvägivald, lähisuhtevägivald ja teised vägivalla ja ahistamise vormid pandeemia ajal suurenenud. See tähendab inimõiguste tõsiseid rikkumisi ning seda, et naiste ja tüdrukute täielik osalemine kõigis eluvaldkondades on takistatud. Seetõttu on selle probleemi vastu võitlemiseks vaja kõigi asjaomaste osalejate koordineeritud tegutsemist, sealhulgas meetmeid, mis edendavad ja toetavad naiste majandusliku mõjuvõimu suurendamist ja sõltumatust, mis võib aidata naistel vägivallasituatsioonidest välja pääseda;

²¹ Vt EIGE uuring (8878/21 ADD 1, lk 32).

²² Vt EIGE uuring (8878/21 ADD 1, lk 48, 63) ja EMSK arvamus, punkt 1.1.

²³ Vt EMSK arvamus, punkt 1.1.

20. COVID-19 kriisi ajal oli märgata ka meeste suuremat osalemist tasustamata hooldus- ja majapidamistöodes näiteks juhtudel, kui isad töötasid kodukontoris või mehed panustasid hooldusülesannete täitmisse, sest naised töötasid elutähtsateks peetavatel kutsealadel. Kuid püsivad muutused eeldaksid stereotüüpsete soorollide suhtes võetud püsivate hoiakute, seksismi ja sissetulekute ebavõrdsuse ületamist, samuti selliste meetmete võtmist, millega innustatakse ja hõlbustatakse tasustatava ja tasustamata töö jagamist naiste ja meeste vahel võrdsetel alustel²⁴;
21. kõigele lisaks tähendab vertikaalse segregatsiooni vormis esinev püsiv sooline ebavõrdsus seda, et naised on kriisi ajal olnud otsustusprotsessis ja taastemeetmete väljatöötamisel jätkuvalt alaesindatud;
22. kuigi ELis on naised tervishoiutöötajate hulgas enamuses ja töötavad pandeemiavastase võitluse eesliinil, on nad alaesindatud tervishoiusektori juhtivatel kohal ja otsustusprotsessides²⁵. Peale selle on 115st kogu maailmas COVID-19 otsustusprotsessiga tegelevast ja ekspertidest koosnevast rakkerühmast vaid 3,5 % sellised, mille liikmete hulgas valitseb sooline tasakaal, samal ajal kui 85,2 % on sellised, kus mehed on ülekaalus²⁶;
23. on oht, et naised ei saa kriisi järel taastemeetmetest võrdväärset kasu, näiteks juhtudel, kui sellised meetmed keskenduvad majandussektoritele, kus töötavad valdavalt mehed, ning neis puuduvad erisätted naiste ja tüdrukute hõlmamiseks või kui nende meetmetega keskendutakse vaid neile töötajatele, kes kaotasid oma töökoha kriisi ajal, ja jäetakse tähelepanuta need, kes olid tööturult välja tõrjutud juba enne kriisi puhkemist;

²⁴ Vt EIGE uuring (8878/21 ADD 1, lk 43-44).

²⁵ OECD väljaanne „Women at the core of the fight against Covid-19 crisis“ („Naised COVID-19 vastase võitluse keskmes“ – OECD COVID-19 vastased poliitikameetmed; 1. aprilli 2020. aasta versioon).

²⁶ Van Daalen, K.R., Bajnoczki, C., Chowdhury, M., et al. „Symptoms of a broken system: the gender gaps in Covid-19 decisionmaking“ („Katkise süsteemi sümptomid: soolised lõhed COVID-19 aegses otsustusprotsessis“, BMJ Global Health, 2020).

24. võttes arvesse COVID-19 kriisi tagajärjel naistele avalduvaid juba kindlakstehtud ja veel esilekerkivaid mõjusid, on nüüd hädavajalik lõimida soolise võrdõiguslikkuse perspektiiv lühiajalistesse kriisimeetmetesse ja pikaajalistesse taastemeetmetesse ning tagada naiste ja meeste tasakaalustatud esindatus COVID-19 kriisi haldamises, sealhulgas selleks, et vältida juba olemasoleva soolise ebavõrdsuse edasist süvenemist ning tagada, et senisaavutatu ei lähe kaduma;
25. see on eelduseks Euroopa Parlamendi, nõukogu ja komisjoni poolt 17. novembril 2017 välja kuulutatud Euroopa sotsiaalõiguste samba rakendamisel, mille 2. ja 9. põhimõtte kinnitatakse soolist võrdõiguslikkust ning töö- ja eraelu tasakaalu. Euroopa sotsiaalõiguste samba tegevuskavas esitatakse hulk algatusi sooliste ebavõrdsuste käsitlemiseks ning töö- ja eraelu tasakaalu edendamiseks ning tehakse ettepanek seada eesmärgiks, et soolist tööhõivelõhet vähendatakse 2030. aastaks vähemalt kaks korda;
26. Euroopa uues oskuste tegevuskavas esitatakse hulk tegevusi, millega tagatakse, et tüdrukud ja naised oleksid IKT valdkonna õppurite seas poiste ja meestega võrdselt esindatud ning et nad osaleksid samamoodi võrdselt ettevõtlusoskuste ja digioskuste arendamisel;
27. lisaks öeldakse Euroopa Komisjoni soolise võrdõiguslikkuse strateegias 2020–2025 järgmist: „Kui naiste osalus tööturul suureneb, on sellel tugev positiivne mõju majandusele, eriti tööjõu vähenemise ja oskuste nappuse tingimustes. Tööturul osalemine annab naistele võimaluse kujundada oma käekäiku, osaleda avalikus elus ja olla majanduslikult sõltumatu.“;
28. käesolevad järeldused tuginevad Euroopa Parlamendi, nõukogu, komisjoni ning selle valdkonna asjaomaste sidusrühmade eelnevale tööle ja nende võetud poliitilistele kohustustele, sealhulgas lisas loetletud dokumentidele,

TEEB EUROOPA LIIDU NÕUKOGU JÄRGMIST:

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

29. tagama, et riiklikud taaste- ja vastupidavuskavad²⁷ täidavad kohustust arvestada soolise võrdõiguslikkuse ja kõigile võrdsete võimalustega kooskõlas Euroopa sotsiaalõiguste samba 2. ja 3. põhimõttega ning ÜRO kestliku arengu viienda eesmärgiga ja asjakohasel juhul liikmesriigi soolise võrdõiguslikkuse strateegiaga;
30. sel eesmärgil kasutama soolise analüüsi meetodeid ja vahendeid (näiteks soolise mõju hindamist, kvaliteetseid sooliselt segregeeritud andmeid ning asjakohaseid kvalitatiivseid ja kvantitatiivseid soolise võrdõiguslikkuse näitajaid) ning valdkonnaülest analüüsi kõigis sektorites, vältides samas tarbetut halduskoormust;
31. arvestama soolise võrdõiguslikkusega Euroopa struktuurifonde rakendavates riiklikes õigusaktides ning asjakohasel juhul jälgima mõju, mida need naistele ja meestele avaldavad;

²⁷ Vt määruse (EL) 2021/241 (millega luuakse taaste- ja vastupidavusraha) artikli 18 lõike 4 punkt o.

32. edendama ja arvestama soolise võrdõiguslikkusega ning kõigile võrdsete võimalustega taastemeetmete väljatöötamisel ja rakendamisel kõigis sektorites olemasolevate COVID-19 pandeemia soolist mõju käsitlevate andmete alusel, võttes arvesse intersektionaalsust ja mitmekordset diskrimineerimist. Liikmesriikide asjaomased meetmed võivad olla näiteks järgmised:
- a) meetmed, millega toetatakse nende majandussektorite töötajaid, mida pandeemia raskemini tabas, näiteks jaemüügi-, majutus- ja turismisektori töötajaid, ning millega käsitletakse naiste eriomaseid vajadusi, sealhulgas madalama haridustasemega naiste, vähendatud töötundidega naiste, mitteaktiivsesse staatusse liikuvate naiste ja töötute naiste, eriti töötute noorte naiste ja töötute naissoost rändajate vajadusi, keskendudes sellistele aspektidele nagu tööturu muutused, ümber- ja täiendusõpe, aktiivne tööturupoliitika ja ettevõtlus;
 - b) meetmed, millega tagatakse, et töö- ja koolitusvõimaluste otsimisel toetatakse samamoodi ka neid töötuid, kes olid tööturult välja tõrjutud juba enne COVID-19 kriisi puhkemist;
 - c) meetmed, millega toetatakse elutähtsate kutsealade sageli madalapalgaliste töötajate, sealhulgas tervishoiu ja hooldusega seotud kutsealade ja sektorite töötajate (kelle keskne tähtsus on ilmnenud COVID-19 kriisi ajal) olukorda, pöörates eritähelepanu sellistele aspektidele nagu õiglane palk, karjäärivõimalused, juurdepääs sotsiaalkindlustusele ning inimväärsed töötingimused;
 - d) meetmed, millega võideldakse deklareerimata töö vastu ja parandatakse koduabiliste tööhõive olukorda ja sotsiaalkaitset, pöörates eritähelepanu paljude selles sektoris töötavate naissoost rändajate töö- ja elutingimustele;
 - e) meetmed, millega edendatakse naiste ja meeste võrdsemat juurdepääsu kriisiga seonduvatele hoolduse valdkonna toetusmeetmetele;

- f) meetmed, millega parandatakse avalike hooldusteenuste taristut, seadmeid ja teenuseid, sealhulgas allhanketeenuseid;
- g) meetmed, millega käsitletakse COVID-19 pandeemia mõju soolisele vägivallale, sealhulgas lähisuhtevägivallale, koduvägivallale ja internetivägivallale, sealhulgas ohvritele suunatud tugiteenuste kujul;
- h) meetmed, millega edendatakse naistele ja tüdrukutele töö- ja koolitusvõimaluste andmist sektorites, kus töötavad traditsiooniliselt valdavalt mehed, näiteks STEM-erialadel,²⁸ sealhulgas eriti IKT valdkonnas;

33. käsitlema nii naiste kui meeste puhul töö-, pere- ja eraelu ühitamise küsimust aktiivselt, võttes selleks näiteks järgmisi meetmeid:

- a) meetmed, millega tagatakse kõigile töötajatele, kaasa arvatud kaugtöötajatele, ühesugused karjääri edendamise võimalused, kaasa arvatud võrdne juurdepääs juhtivatele ja otsustustasandi töökohtadele;
- b) meetmed, millega edendatakse tasustatud ja tasustamata hooldustöö ja majapidamistööde võrdset jaotamist naiste ja meeste vahel, sealhulgas meetmed, millega motiveeritakse mehi suurendama oma osalemist tasustamata hooldustöös;
- c) meetmed, millega tagatakse töö- ja eraelu tasakaalustamise direktiivi kiire ja tõhus rakendamine, võttes arvesse COVID-19 kriisi ajal esilekerkinud probleeme;
- d) kõigi jaoks mõeldud digitaristusse ja -ühendustesse investeerimine, sealhulgas asjakohasel juhul kohalikesse ühisruumidesse, mis hõlbustavad kaugtöö tegemist mujal kui kodus, ja digioskuste edendamine, pöörates eritähelepanu naistele, tagades samal ajal, et võetakse arvesse VKEde vajadusi;

²⁸ Loodusteadused, tehnoloogia, inseneriteadused ja matemaatika (*science, technology, engineering and mathematics*).

e) sellise organisatsioonikultuuri ja selliste organisatsiooniliste meetodite ja tavade edendamine tööandjate hulgas, mis soodustavad heaolu ja tootlikkust ning edendavad naiste ja meeste võrdõiguslikkust ning aitavad võidelda soostereotüüpide vastu, sealhulgas edendades juhtimiskoolitust ja julgustades juhte suhtuma paindlikult ning võtma muu hulgas arvesse töötajate eri töömudeleid ja erinevat olukorda, eelkõige perekondlikku olukorda ning üksikvanematest töötajate ja puuetega naiste olukorda, parandades töötervishoidu ja tööohutust ning kaugtööga seonduva koolituse ja vastavate oskuste arendamise kaudu;

34. kaaluma sellise integreeritud raamistiku väljatöötamist, millega võimaldatakse tasustatava ja tasustamata töö jagamist naiste ja meeste vahel võrdsetel alustel naiste tööturul osalemise ja karjääri edenemise eeldusena. Selline raamistik hõlmaks taskukohaste ja kvaliteetsete haridusteenuste ja lastehoiu ja ülalpeetavate hooldusteenuste kättesaadavust, paindlikku, tervist hoidvat ja mõistlikku töökorraldust ning töötajate võimalusi oma tööaega ajutiselt vähendada või kohandada, samuti selliste rahaliste takistuste vähendamist, mis soodustavad ja kinnistavad tasustamata hooldustöö ja tasustatud töö ebavõrdset jagamist naiste ja meeste vahel;
35. jätkama tõhusate meetmete rakendamist horisontaalse segregatsiooni vastu hariduse, koolituse ja töö valdkonna kõigil tasemetel, edendades võrdset juurdepääsu kõigile haridusvaldkondadele ning naiste ja meeste hariduslike ja karjäärivalikute mitmekesistamist. Eelkõige edendama aktiivselt tüdrukute ja naiste juurdepääsu info- ja kommunikatsioonitehnoloogiale ning tegelema soolise digilõhe küsimusega kõigis selle vormides, sealhulgas parandama tüdrukute ja naiste digioskusi ning motiveerima tüdrukuid langetama oma õpivalikuid STEM-erialade ja eriti IKT valdkonna kasuks;

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

36. tugevdama konkreetset tegevust, millega võideldakse naiste ja meeste vahelise struktuurilise ebavõrdsuse, sealhulgas vertikaalse ja horisontaalse segregatsiooni vastu ning eelkõige soolise digi-, palga- ja pensionilõhe ning ebavõrdse majapidamis- ja hoolduskohustuste jaotuse vastu, muu hulgas töö-, pere- ja eraelu ühitamise kontekstis;
37. astuma samme igasuguse naiste- ja tüdrukutevastase vägivalla ennetamiseks ja sellise vägivalla vastu võitlemiseks, eelkõige kaitstes ja võimestades ohvreid, sealhulgas lähisuhtevägivalla, koduvägivalla, internetivägivalla ja internetis ahistamise ohvreid;
38. tõhustama soolise võrdõiguslikkuse poliitikat ning naiste ja tüdrukute võimestamist poliitilise prioriteedina, eelkõige COVID-19 kriisile ja selle tagajärgedele reageerimiseks võetavate meetmete kontekstis;
39. töötama välja ja levitama rohkem sooliselt segregeeritud andmeid, teavet ja uuringuid, mis käsitlevad COVID-19 mõju soolisele võrdõiguslikkusele, sealhulgas järgmist:
 - a) kaugtöö laialdasema kasutamise mõjud soolisele võrdõiguslikkusele, kaasa arvatud töö-, pere- ja eraelu ühitamise kontekstis, võttes arvesse kaugtöö suhteliselt suuremat levimust naiste ja meeste hulgas, ning koolide ja lastehoiuasutuste ajutise sulgemise mõju ning eri majapidamisvorme ja nende konkreetset töökorraldust;
 - b) meeste laialdasem osalemine majapidamistöodes ja tasustamata hooldustöös pandeemia ajal ning selle põhjused ja mõju;
 - c) kriisi mõju töömudelitele, kaasa arvatud töötunnid, mitteaktiivsus ja tööelu katkemine;
 - d) vanema- ja perepuhkuste ja lastega seotud puhkuste kasutamine;

40. tegema uuringuid tasustamata hooldustöö väärtuse kohta ning võtma tasustamata hooldustööd asjakohasel juhul arvesse makromajanduslikes ja tööturu analüüsides ning töö- ja tööhõivepoliitika kujundamisel ning töötama välja täiendavaid näitajaid, et mõõta makromajanduslikke tulemusi, sealhulgas tasustatud ja tasustamata hooldustööd, hooldusmajandust ning soolisi erinevusi ajakasutuses;
41. koguma ja levitama olemasolevaid häid tavasid soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks kaugtöö kontekstis;
42. astuma samme nii naiste kui meeste töö-, pere- ja eraelu ühitamise edendamiseks, võttes selleks näiteks järgmisi meetmeid:
- a) meetmed, millega edendatakse tasustatud ja tasustamata hooldustöö ning majapidamistööde võrdset jaotamist naiste ja meeste vahel ning motiveeritakse mehi kasutama olemasolevaid peresõbralikke poliitikameetmeid, näiteks perekondlike põhjustega seotud puhkusi;
 - b) meetmed, millega arendatakse kaugtööd, ning käsitletakse muutuvaid töömudeleid viisil, millega edendatakse naiste ja meeste võrdõiguslikkust ning töö-, pere- ja eraelu ühitamist, tehes selleks muu hulgas näiteks järgmist:
 - i. õigus- ja reguleeriva raamistiku või suuniste läbivaatamine, kus seda peetakse asjakohaseks, tagades samal ajal, et see ei mõjuta VKEsid ebaproportsionaalselt ja et nende vajadusi võetakse arvesse. Asjakohane võiks olla lisada selliseid aspekte nagu suurem paindlikkus kontoris ja kodus töötamise vahel, ajaline paindlikkus, sealhulgas tervist hoidev ja individuaalne tööajakorraldus, töötervishoid ja tööohutus, sealhulgas psühhosotsiaalsed riskid ja ergonoomikaküsimused, õigus mitte olla kättesaadav, hoolduspuhkus, kaitse vallandamise vastu, järelevalve- ja seiretavad ning sotsiaalkaitse, eelkõige hüvitised tööturult väljalangemise korral, juhul kui see toimub seoses hooldusega;

- ii. kvaliteetsete, taskukohaste, juurdepääsetavate ja mitmekesiste hooldusteenuste kättesaadavuse tagamine kodus või väljaspool kodu (sisseostetavad hooldusteenused), sealhulgas toetavate hooldusteenuste parandamine (nt lastehoiuteenused kooskõlas Barcelona eesmärkidega ja eakate hooldusteenused), reageerides sellega eri nõudmistele ja olukordadele, tagamaks et töö- ja hoolduskohustuste ühitamine ei muutuks kaugtöö suurenedes naiste jaoks veelgi keerulisemaks. Tagada nende teenuste kättesaadavus kõigile töötajatele, sealhulgas kaugtöötajatele;
- 43. võitlema tõhusalt sooliste eelarvamuste vastu töö hindamise süsteemides ning suurendama teadlikkust tasustamata ja tasustatud hooldustöö väärtusest meie ühiskondade ja majanduse kestlikkuse jaoks;
- 44. kavandama ja rakendama sihipäraseid meetmeid, et võidelda seksismi ja soostereotüüpide vastu, mis piiravad tüdrukute ja poiste ning naiste ja meeste hariduslikke ja karjäärivalikuid ning tegema interdistsiplinaarseid ja valdkonnaüleseid uurimusi soostereotüüpide olemuse ja nende mõju kohta soolisele võrdõiguslikkusele, eelkõige seoses tööhõivega;
- 45. koostöös teadusuuringuid rahastavate ja läbiviivate organisatsioonidega analüüsima ja võtma asjakohaseid meetmeid, et käsitleda COVID-19 puhangu võimalikku soolist mõju teadlaste töötingimustele, karjäärile ja karjääri edenemisele, pöörates erilist tähelepanu naisteadlastele, -õpetajatele ja -üliõpilastele, tunnistades, et karjääri alustavad naisteadlased seisavad silmitsi lisatakistustega;
- 46. tugevdama konkreetseid meetmeid, et tagada naiste täielik ja võrdne osalus tööturul ja edendada naiste ettevõtlust, mis mõlemad on pikaajalise kaasava majanduskasvu ja soolise võrdõiguslikkuse ning naiste majandusliku sõltumatuse saavutamise eelduseks;

47. tugevdama meetmeid, millega suurendatakse naiste rolli ja hulka otsustusprotsessis, sealhulgas COVID-19-le reageerimise kujundamise protsessis, ja edendama otsustustasandi töökohtadel sooteadlike poliitikameetmete ja õigusaktide ning nende rakendamise tagamiseks naiste ja meeste tasakaalustatud esindatust. Seeläbi on võimalik naiste ja tüdrukute vajadusi, perspektiive, teadmisi ja oskusi võtta piisavalt arvesse poliitikameetmetes, mis soodustavad naiste ja meeste võrdõiguslikkuse suurendamist, aidates seega saavutada õiglast ja kestlikku taastumist;
48. tegema ühiselt tööd Euroopa sotsiaalõiguste samba 2. ja 3. põhimõtte rakendamise eesmärgil;
49. tagama, et soolõimet võetakse arvesse ja edendatakse asjaomaste ELi rahastamisprogrammide rakendamise, järelevalve, aruandluse ja hindamise käigus,

KUTSUB EUROOPA KOMISJONI ÜLES:

50. esitama Barcelona eesmärkide läbivaatamise ettepaneku liikmesriikides ülespoole suunatud lähenemise edendamiseks kvaliteetse alushariduse ja lapsehoiu pakkumises;
51. võtma soolist võrdõiguslikkust arvesse taaste- ja vastupidavusrahastu raames tehtavate sotsiaalkulutuste aruandluse metoodika koostamisel kooskõlas selles rahastus sätestatud reeglitega; seda tuleb kajastada nimetatud rahastu rakendamise kohta koostatavas aruandes;
52. tegema kokkuvõtte meetmetest, millega võideldakse COVID-19 pandeemia tõttu hooldusteenuse saajatele (eelkõige eakatele) ja hooldajatele ning ühiskonnale ja majandusele laiemalt (sealhulgas pikaajalise hoolduse sektoris) avalduva soolise mõjuga, ning toetama selliseid meetmeid; kaaluma meetmete väljatöötamist ülespoole suunatud lähenemise edendamiseks pikaajalise hoolduse pakkumises;
53. võtma kooskõlas 2020. aasta tööhõivesuunistega arvesse naiste olukorda tööturul ning järgima kõigis Euroopa poolaasta asjakohastes aspektides soolõime lähenemisviisi;
54. minema, sealhulgas EIGE kaudu, edasi uuringutega, mis käsitlevad COVID-19 mõju soolisele võrdõiguslikkusele,

KUTSUB TÖÖHÕIVEKOMITEED JA SOTSIAALKAITSEKOMITEED ÜLES:

55. jätkama Euroopa sotsiaalõiguste samba tegevuskava kontekstis oma volituste piires soolise võrdõiguslikkuse perspektiivi lisamist enda tehtavasse asjaomaste poliitikavaldkondade analüüsi, sealhulgas COVID-19 pandeemia ja selle tagajärgede käsitlemisel,

KUTSUB SOTSIAALPARTNEREID nende sõltumatust täielikult austades ÜLES:

56. püüdlema COVID-19 pandeemia ja selle tagajärgede käsitlemisel aktiivselt soolise võrdõiguslikkuse poole ning tugevdama konkreetset tegevust, millega võideldakse naiste ja meeste vahelise struktuurilise ebavõrdsuse, sealhulgas vertikaalse ja horisontaalse segregatsiooni vastu ning eelkõige digilõhe, aga ka soolise palga- ja pensionilõhe ning ebavõrdsuse majapidamis- ja hoolduskohustuste jaotuse vastu, ja seda muu hulgas töö-, pere- ja eraelu ühitamise kontekstis;
57. kujundama ümber kaugtöö tavasid, pidades sealhulgas eriti silmas kodustöötajaid, ja käsitlema muutuvaid töömudeleid, näiteks kontoris ja kodus töötamise kombinatsiooni, tehes seda nii, et sellega edendataks naiste ja meeste võrdõiguslikkust ning töö-, pere- ja eraelu ühitamist sektori ja ettevõtte tasandi sotsiaaldialoogis või tööandajaga peetavatel kahepoolsetel kõnelustel;
58. edendama kollektiivlääbirääkimistel organisatsioonilisi tavasid ja organisatsioonikultuuri, millega võideldakse seksismi, soolise vägivalla, sealhulgas koduvägivalla ja töökohal aset leidva vägivalla, ja soostereotüüpide vastu. Püüdma suurendada tööheaolu ja tootlikkust, muu hulgas võrdõiguslikkust soodustavate meetmete ja tavade kaudu, kaugtööga seonduva koolituse ja vastavate oskuste arendamise kaudu, tagades kaugtöö tegemise vabatahtlikkuse ning parandades töötervishoidu ja tööohutust;
59. julgustama kõiki juhte kasutama kaugtöö suhtes paindlikku lähenemisviisi, võttes muu hulgas arvesse erinevaid töökorraldusi ja teenistuse vajadusi ning töötajate ja nende perekondade, sealhulgas üksikvanemate erinevat olukorda.

Seotud dokumendid**1. ELi institutsioonidevahelised dokumendid**

Euroopa sotsiaalõiguste sammast: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_et.pdf

2. ELi õigusaktid

Nõukogu 13. detsembri 2004. aasta direktiiv 2004/113/EÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses kaupade ja teenuste kättesaadavuse ja pakkumisega (*ELT L 373, 21.12.2004, lk 37–43*)

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 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 (*ELT L 188, 12.7.2019, lk 79–93*)

Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EL) 2021/241, millega luuakse taaste- ja vastupidavusraha (*ELT L 57, 18.2.2021, lk 17–75*)

3. Nõukogu

Kõik soolist võrdõiguslikkust ja muid asjakohaseid teemasid käsitlevad nõukogu järelused, sealhulgas eelkõige allpool nimetatud:

- nõukogu järelused „Naised ja majandus: töö- ja pereelu ühitamine kui eeltingimus võrdsuseks seoses tööturul osalemisega (17816/11);
- nõukogu järelused „Liikumine kaasavama tööturu suunas“ (7017/15);
- nõukogu järelused „Naiste ja meeste oskuste parandamine ELi tööturul“ (6889/17);
- nõukogu järelused „Tõhustatud meetmed horisontaalse soolise segregatsiooni vähendamiseks hariduses ja tööhõives“ (15468/17);
- nõukogu järelused „Soolise palgalõhe kaotamine: peamised põhimõtted ja meetmed“ (10349/19);
- nõukogu järelused heaolumajanduse kohta (13432/19);
- nõukogu järelused „Sooliselt võrdõiguslikud majandused ELis: edasine tegevus. Kokkuvõtte Pekingi tegevusprogrammi rakendamisest 25 aasta jooksul“ (14938/19);
- nõukogu järelused tööheaolu parandamise kohta (8688/20);
- nõukogu järelused „Soolise palgalõhe kaotamine: tasustatud töö ja tasustamata hooldustöö väärtuse hindamine ja jaotus“ (13584/20)

4. Eesistujariikide kolmik

Eesistujariikide kolmiku 2020. aasta juuli deklaratsioon soolise võrdõiguslikkuse kohta, mille allkirjastasid Saksamaa, Portugal ja Sloveenia

5. Euroopa Komisjon

Komisjoni 7. märtsi 2014. aasta soovitus 2014/124/EL meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte tugevdamise kohta läbipaistvuse suurendamise kaudu (ELT L 69, 8.3.2014, lk 112–116)

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 vähendamine“ (COM(2017) 678 final)

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)

Euroopa sotsiaalpoliitika võrgustiku aruanne „Challenges in long-term care in Europe - A study of national policies 2018“ („Pikaajalise hooldusega seotud väljakutsed Euroopas – riikide poliitika uuring (2018)“)

Aruanne, milles käsitletakse väikelaste hoiuteenuste arendamist eesmärgiga edendada naiste tööjõus osalemist, töötavate lapsevanemate töö- ja eraelu tasakaalu ning säästvat ja kaasavat majanduskasvu Euroopas (Barcelona eesmärgid) (COM(2018) 273 final)

Teatis „Digiõppe tegevuskva 2021–2027. Hariduse ja kooolituse ümberkujundamine digiajastu jaoks“ (COM(2020) 624 final)

„Report on equality between women and men in the European Union“ („2021. aasta aruanne naiste ja meeste võrdõiguslikkuse kohta Euroopa Liidus“, 6774/21).

Euroopa Komisjon. Meeste ja naiste võrdsete võimaluste nõuandekomitee arvamus soolise võrdõiguslikkuse probleemide kohta kiiresti vananevas ühiskonnas („Opinion on challenges for gender equality in a rapidly ageing society“, 2019. aasta oktoober)

Euroopa ühtsed suunised üleminekuks institutsiooniliselt hoolduselt kogukondlikule hooldusele ning töövahend Euroopa Liidu fondide kasutamiseks sel eesmärgil:

https://ec.europa.eu/regional_policy/en/policy/themes/social-inclusion/desinsti/

Võrdõiguslik liit: soolise võrdõiguslikkuse strateegia 2020–2025 6678/20. komisjoni viitenumber: COM(2020) 152 (final))

Teatis „Tugev sotsiaalne Euroopa õiglaste üleminekute jaoks“ (COM(2020) 14 final)

Teatis jätkusuutlikku konkurentsivõimet, sotsiaalset õiglust ja vastupanuvõimet toetava Euroopa oskuste tegevuskava kohta (COM(2020) 274 final)

Euroopa Komisjoni 2020. aasta ülevaade tööturu- ja palgasuundumustest Euroopas: „Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2020“ (ISSN 2443-6771)

Euroopa sotsiaalõiguste samba tegevuskava (6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

6. Euroopa Parlament

30. jaanuari 2020. aasta resolutsioon soolise palgalõhe kohta (2019/2870(RSP))

Omaalgatuslik raport hooldusteenuste kohta ELis soolise võrdõiguslikkuse parandamiseks (2018/2077 (INI))

21. jaanuari 2021. aasta resolutsioon soolise perspektiivi kohta COVID-19 kriisi ajal ja selle järgsel perioodil (2020/2121(INI))

7. Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut (EIGE):

„Gender equality and the socio-economic impact of COVID-19“ („Sooline võrdõiguslikkus ning COVID-19 kriisi sotsiaal-majanduslik mõju“, 2021; 8878/21 ADD 1)

„Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work“ („Soolise võrdõiguslikkuse indeks 2020: digiüleminek ja töö tulevik“, 2020;

<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>)

„The Covid-19 pandemic and intimate partner violence against women in the EU“ („COVID-19 pandeemia ja naistevastane lähisuhtevägivald ELis“, 2021)

COVID-19 ja sooline võrdõiguslikkus:

<https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/essential-workers>

8. Eurofound

„Striking a balance: reconciling work and life in the EU“ („Tasakaalu leidmine: töö ja eraelu ühitamine ELis“, 2019;

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf)

„Living, working and COVID-19 dataset“ („Elamine, töötamine ja COVID-19: andmekogum“, Dublin; <http://eurofound.link/covid19data>)

„Covid-19: Policy responses across Europe“ („COVID-19: poliitikameetmed Euroopas“, 2020)

„Living, working and Covid-19“ („Elamine, töötamine ja COVID-19“ – COVID-19 käsitlev seeria, 2020; <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>)

„Long-term care workforce: Employment and working conditions“ („Pikaajalise hoolduse valdkonna tööjõud: tööhõive- ja töötingimused“, 2020;

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20028en.pdf)

„Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements“ („Normid töö- ja eraelu tasakaalu käsitlemiseks paindlikus digitöökorralduses“ – uusi töövorme käsitlev sari „New forms of employment“, 2020)

„Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age“ („Kaugtöö ja IKT-põhine liikuv töö: digiajastu paindlikud töökohad“) – uusi töövorme käsitlev sari „New forms of employment“, 2020;

„Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?“ („Naised ja tööturu võrdõiguslikkus: kas COVID-19 on viimase aja saavutused tagasi pööranud?“, 2020)

„Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis“ („Platvormimajandus: areng COVID-19 kriisis“, 2020; <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/dossiers/developments-in-the-covid-19-crisis>)

„Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation“ („Tööturu muutumine: paindlikumaks muutmise suundumused ja poliitika lähenemisviisid“ – ELi väljakutseid ja väljavaateid käsitlev sari „Challenges and prospects in the EU“, 2020)

9. Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee

„Kaugtöö ja sooline võrdõiguslikkus – tingimused, et kaugtöö ei süvendaks tasustamata hooldus- ja majapidamistööde ebavõrdset jaotumist naiste ja meeste vahel ning et see hoogustaks soolist võrdõiguslikkust“, SOC/662-EESC-2020)

10. Ühinenud Rahvaste Organisatsioon

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

ÜRO konventsioon naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta (CEDAW)

ÜRO kestliku arengu tegevuskava 2030 kestliku arengu eesmärk 5.4

ILO võrdse töötasu konventsioon nr 100, 1951

Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) koduabiliste inimväärse töö konventsioon nr 189, 2011

ILO aruanne „Care work and care jobs for the future of decent work“ („Hooldustöö ja hooldusametid inimväärse töö tuleviku nimel“, 2018;

http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm

ILO aruanne „Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19“ („2020.–2021. aasta töötasud: palgad ja miinimumpalgad COVID-19 ajal“), 2020;

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762534.pdf

Ühinenud Rahvaste Organisatsioon: puuetega inimeste õiguste konventsioon (New York, 13. detsember 2006, ÜRO lepingud, kd 2515, nr 44910, lk 32)

11. Muud dokumendid

OECD väljaanne „Women at the core of the fight against Covid-19 crisis“ („Naised COVID-19 vastase võitluse keskmes“ – OECD COVID-19 vastased poliitikameetmed; 1. aprilli 2020. aasta versioon;

<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-covid-19-crisis-553a8269/#biblio-d1e2093>.

Euroopa Nõukogu soovitus CM/Rec(2019)1 seksismi ennetamise ja selle vastu võitlemise kohta
