

IV

(Teave)

TEAVE EUROOPA LIIDU INSTITUTSIOONIDELT, ORGANITELT JA ASUTUSTELT

NÕUKOGU

Nõukogu järeldused, 7. märts 2011, Euroopa soolise võrdõiguslikkuse pakt (2011–2020)

(2011/C 155/02)

EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

TULETADES MEELDE, ET:

1. naiste ja meeste võrdõiguslikkus on Euroopa Liidu üks põhiväärtus, mis on sätestatud aluslepingutes, ning see on üks Euroopa Liidu eesmärkidest ja ülesannetest. Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse põhimõtte süvalaiendamine kõiki-desse oma tegevustesse on liidu üldine eesmärk ⁽¹⁾;
2. sooline võrdõiguslikkus on sätestatud Euroopa Liidu põhi-õiguste harta artiklis 23;
3. kuigi Euroopa Liit on töötanud välja suurel arvul õigusakte, millega edendatakse meeste ja naiste võrdõigus-likkuse põhimõtet sellistes valdkondades nagu näiteks tööhõive ning kaupade ja teenuste kättesaadavus, ⁽²⁾ näitavad Euroopa Komisjoni poolt vastu võetud järjesti-kused aastaaruanded „Naiste ja meeste võrdõiguslikkus”, ⁽³⁾

⁽¹⁾ Euroopa Liidu lepingu artikkel 2 ja artikli 3 lõige 3 ning Euroopa Liidu toimimise lepingu artikkel 8.

⁽²⁾ Nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiiv 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tööter-vidu parandamise meetmete kehtestamise kohta (EÜT L 348, 28.11.1992, lk 1); nõukogu 13. detsembri 2004. aasta direktiiv 2004/113/EÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte raken-damise kohta seoses kaupade ja teenuste kättesaadavuse ja pakkumi-sega (ELT L 373, 21.12.2004, lk 37); Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiiv 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (uuesti sõnastatud) (ELT L 204, 26.7.2006, lk 23); nõukogu 8. märtsi 2010. aasta direktiiv 2010/18/EL, millega rakendatakse Euroopa Tööstuse ja Töandjate Keskkliitude Ühenduse, Euroopa Käsitööga Tegelevate Väikeste ja Keskmise Suurusega Ettevõtete Keskkliidu, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt vanemapuhkuse kohta sõlmitud muudetud raamkokkulepet ja tunnistatakse kehtetuks direktiiv 96/34/EÜ (ELT L 68, 18.3.2010, lk 13); Euroopa Parlamendi ja nõukogu 7. juuli 2010. aasta direktiiv 2010/41/EL füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamise kohta, millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 86/613/EMÜ (ELT L 180, 15.7.2010, lk 1).

⁽³⁾ Viimast aruannet vt dokument 6571/11. Joonealustes märkustes 3–4 ja 6–12 viidatud dokumendid võib leida nõukogu avalikust registrist: <http://register.consilium.eu.int/>

et edasiminekuks on olnud aeglane ning et tegelik sooline võrdõiguslikkus tuleb veel saavutada;

4. Euroopa 2020. aasta strateegia, ⁽⁴⁾ mis on Euroopa Liidu uus arukat, jätkusuutlikku ja kaasavat majanduskasvu käsitlev strateegia, aitab liikmesriikidel ja Euroopa Liidul saavutada konkurentsivõime, tootlikkuse, majanduskasvu, sotsiaalse ühtekuuluvuse ja majandusliku lähenemise kõrge taseme;
5. Euroopa 2020. aasta strateegia sisaldab peamist eesmärki, mis näeb ette 20–64-aastaste naiste ja meeste tööhõive määra tõstmise 75 % ni, mis tähendab, et strateegia elluviimisel tuleb esmatähtsana käsitleda tõkkeid, mis takistavad naiste tööturul osalemist;
6. tööhõivesuunistes, mis on Euroopa 2020. aasta strateegia koondsuuniste ⁽⁵⁾ osaks ning mille üle teostatakse järele-valvet ühise hindamisraamistiku ⁽⁶⁾ raames, rõhutatakse sellega seoses tähtsust, mida omab soolist võrdõiguslikkust ning töö ja eraelu tasakaalu edendava tööhõivepoliitika rakendamine, hindamine ja järelevalve;
7. Euroopa Komisjoni iga-aastases majanduskasvu analüüsis ⁽⁷⁾ leiab tõendamist, et mittevabatahtlik osajaga töötamine on mõnes liikmesriigis jätkuvalt probleemiks ning et tööturule naasta soovivatel naistel on jätkuvalt takistusi selle teosta-misel;
8. Euroopa Komisjoni naiste ja meeste võrdõiguslikkuse stra-teegia 2010–2015 tuleneb komisjoni naiste ja meeste võrdõiguslikkuse juhustest (2006–2010), ⁽⁸⁾ mille kohta koostati vahearuanne, ⁽⁹⁾ ja Euroopa Komisjoni poolt 5. märtsil 2010 vastu võetud naiste hartast ⁽¹⁰⁾;

⁽⁴⁾ EUCO 13/1/10 REV 1.

⁽⁵⁾ ELT L 308, 24.11.2010, lk 46.

⁽⁶⁾ 16984/10 + ADD 1.

⁽⁷⁾ 18066/10 + ADD 1-3.

⁽⁸⁾ 7034/06.

⁽⁹⁾ 17495/08.

⁽¹⁰⁾ 7370/10.

9. Euroopa Komisjoni naiste ja meeste võrdõiguslikkuse strateegia 2010–2015 keskendub järgmisele viiele prioriteedile: võrdväärne majanduslik iseseisvus; võrdne tasu võrdse ja võrdväärse töö eest; võrdõiguslikkus otsustustasandil; väärikus ja isikupuutumatus ning soolise vägivalda lõpetamine; ning sooline võrdõiguslikkus välistegevuses; strateegiaga käsitletakse ka mitmeid olulisi horisontaalseid küsimusi, mis seonduvad soorollide, õigusaktide, valitsemistava ja soolise võrdõiguslikkuse vahenditega;
10. Euroopa Ülemkogu võttis 2006. aastal vastu esimese Euroopa soolise võrdõiguslikkuse pakti⁽¹⁾ ning 2010. aasta märtsis kutsus eesistujariikide kolmik üles tähistama viie aasta möödumist pakti vastuvõtmisest;
- VÕTTES ARVESSE, ET:
11. nõukogu võttis 6. detsembril 2010 vastu järeldused Euroopa Komisjoni naiste ja meeste võrdõiguslikkuse strateegia 2010–2015 rakendamise toetuseks,⁽²⁾ ning järeldused, mis käsitlevad pühendunumat ja tõhusamat tegutsemist meeste ja naiste palgaerinevuse kaotamiseks ning Pekingi tegevusprogrammi rakendamise läbivaatamist,⁽³⁾ milles kutsuti Euroopa Ülemkogu 2011. aasta kevadel kohandama ja parandama Euroopa soolise võrdõiguslikkuse pakti, võttes arvesse komisjoni uut naiste ja meeste võrdõiguslikkuse strateegiat 2010–2015, Euroopa 2020. aasta strateegiat ja kõnealuseid järeldusi;
12. vaja on võtta asjakohaseid meetmeid, et võidelda igasuguse naiste diskrimineerimise vastu, ning esineb vajadus analüüsida mitmekordse diskrimineerimise põhjusi ja tõhusaid mooduseid selle lõpetamiseks;
13. VÕTAB VASTU lisas esitatud Euroopa soolise võrdõiguslikkuse pakti (2011–2020);
14. KUTSUB Euroopa Ülemkogu kinnitama pakti oma kevadise kohtumise järeldustes, et käsitleda soolise võrdõiguslikkuse poliitika praegusi probleeme ning tagada, et soolise võrdõiguslikkuse mõõde lisatakse kõikidesse poliitikavaldkondadesse, eelkõige Euroopa 2020. aasta strateegia kontekstis;
15. INNUSTAB Euroopa Ülemkogu võtma soolise võrdõiguslikkuse küsimus oma päevakorda enne, kui lõpeb Euroopa Komisjoni naiste ja meeste võrdõiguslikkuse strateegia 2010–2015 kehtivus.

⁽¹⁾ 7775/1/06 REV 1.

⁽²⁾ 16880/10.

⁽³⁾ ELT C 345, 18.12.2010, lk 1.

LISA

Euroopa soolise võrdõiguslikkuse pakt (2011–2020)

EUROOPA LIIDU NÕUKOGU tunnistab, et naiste ja meeste võrdõiguslikkus on Euroopa Liidu üks põhiväärtus ning et soolise võrdõiguslikkuse poliitika on ülimalt tähtsad majanduskasvu, jõukuse ja konkurentsivõime seisukohast. Viie aasta möödumisel esimese Euroopa soolise võrdõiguslikkuse pakti vastuvõtmisest on vaja uut tuge, eelkõige selleks, et kinnitada ja toetada tihedat seost, mis esineb komisjoni naiste ja meeste võrdõiguslikkuse strateegia 2010–2015 ning Euroopa Liidu tööhõive ning aruka, jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvu strateegia („Euroopa 2020. aasta strateegia“) vahel. Seetõttu kinnitab NÕUKOGU oma kohustust täita aluslepingus nimetatud ELi eesmärgid soolise võrdõiguslikkuse küsimuses ja eelkõige:

- 1) kaotada naiste ja meeste erinev kohtlemine tööturul ja sotsiaalkaitses, sealhulgas meeste ja naiste palgaerinevused, et täita Euroopa 2020. aasta strateegia eesmärgid eelkõige soolise võrdõiguslikkuse seisukohast kolmes väga olulises valdkonnas, milleks on tööhõive, haridus ja sotsiaalse kaasatuse edendamine (eelkõige vaesuse vähendamise kaudu), suurendades sel viisil Euroopa tööjõu kasvupotentsiaali;
- 2) edendada naiste ja meeste töö- ja pereelu paremat tasakaalu kogu nende elu jooksul, et tõhustada soolist võrdõiguslikkust, suurendada naiste osalemist tööturul ning aidata kaasa demograafiliste väljakutsete lahendamisele, ning
- 3) võidelda naistevastase vägivalda kõikide vormide vastu, et tagada naistele inimõiguste täielik kasutamine ja saavutada sooline võrdõiguslikkus, sealhulgas eesmärgiga saavutada kaasav majanduskasv.

NÕUKOGU kutsub tungivalt üles võtma liikmesriikide ja vajadusel ka liidu tasandil meetmeid järgmistes valdkondades:

meetmed sooliste palgaerinevuste kaotamiseks ja soolise segregatsiooni vastu võitlemiseks tööturul:

- a) soodustada igas vanuserühmas naiste tööhõivet ning kaotada naiste ja meeste erinev kohtlemine tööturul, sealhulgas võideldes igasuguse diskrimineerimise vastu;
- b) kaotada soolised stereotüübid ja edendada soolist võrdõiguslikkust hariduse ja koolituse kõigil tasanditel ning tööelus, et vähendada tööturul soolist segregatsiooni;
- c) tagada võrdne tasu võrdse ja võrdväärse töö eest;
- d) edendada naiste mõjuvõimu poliitika ja majanduses ning toetada naiste ettevõtlust;
- e) julgustada sotsiaalpartnereid ja ettevõtteid töötama välja ja tõhusalt rakendama soolist võrdõiguslikkust toetavaid algatusi ning edendada soolise võrdõiguslikkuse kavade koostamist töökohtadel, ning
- f) edendada naiste ja meeste võrdset osalemist kõigil tasanditel ja kõigis valdkondades otsuste tegemisel, et kasutada täiel määral ära kõiki andekaid inimesi;

meetmed naiste ja meeste töö- ja pereelu parema tasakaalustamise edendamiseks:

- a) parandada piisavate, taskukohaste ja kõrge kvaliteediga lapsehoiuteenuste võimaldamist koolieelsetele lastele, eesmärgiga täita Barcelonas 2002. aasta märtsis toimunud Euroopa Ülemkogu kohtumisel kehtestatud eesmärgid, võttes arvesse lapsehoiuteenuste nõudlust ja tegutsedes kooskõlas siseriiklike lapsehoiuvõimalustega;
- b) parandada hooldusvõimalusi teiste ülalpeetavate jaoks ning
- c) edendada paindlikku tööajakorraldust ja erinevaid puhkusevorme nii naistele kui meestele;

meetmed igasuguse naiste vastu suunatud vägivalda kaotamiseks:

- a) võtta siseriiklikul ja liidu tasandil vastu strateegiad naiste vastu suunatud vägivalda kaotamiseks, rakendada neid strateegiaid ja teostada nende üle järelevalvet;
- b) tõhustada naiste vastu suunatud vägivalda ärahoidmist ning ohvrite ja võimalike ohvrite kaitset, sealhulgas ebasoodsas olukorras olevatesse inimrühmadesse kuuluvate naiste kaitset, ning
- c) rõhutada, et mehed ja poisid omavad naiste vastu suunatud vägivalda kaotamise protsessis otsustava tähtsusega rolli ja vastutust.

Juhtimine, rakendamine ja järelevalve

Euroopa 2020. aasta strateegia mehhanismides tuleks vastavalt vajadusele arvesse võtta käesoleva pakti asjakohaseid aspekte ning komisjoni iga-aastaseid aruandeid naiste ja meeste võrdõiguslikkuse kohta.

NÕUKOGU kinnitab taas oma kohustust tugevdada juhtimist soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise kaudu ning lisada soolise võrdõiguslikkuse mõõde kõikidesse poliitikavaldkondadesse, sealhulgas ELi välistegevusse, võttes samuti arvesse meeste ja poiste otsustava tähtsusega rolli soolise võrdõiguslikkuse edendamisel ning tagades, et soolise võrdõiguslikkuse mõjusid võetaks arvesse ELi uute poliitikate mõjuhinnangutes. NÕUKOGU innustab liikmesriike ja komisjoni (eelkõige Eurostati kaudu) edasi arendama soo järgi liigitatud olemasolevat statistikat ja näitajaid ning kasutama täielikult ära Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi võimekusi.

Oma riiklike reformikavade väljatöötamisel ja rakendamisel innustatakse liikmesriike kohaldama soolise võrdõiguslikkuse perspektiivi ning edendama soolise võrdõiguslikkuse poliitikaid, eelkõige seoses tööhõivesuunistega, ning kõigis asjakohastes poliitikavaldkondades ja protsessides asjakohaselt kasutama soolise võrdõiguslikkuse näitajaid, mis on välja töötatud ühise hindamisraamistiku ja Pekingi tegevusprogrammi järelemeetmete raames.

Komisjoni ja nõukogu kutsutakse samuti üles lisama soolise võrdõiguslikkuse perspektiiv iga-aastasesse majanduskasvu analüüsi ning riigipõhistesse arvamustesse ja soovitusesse. Ministrid peaksid igal aastal nõukogu tasandil arutama Euroopa soolise võrdõiguslikkuse pakti rakendamisel tehtud edusamme.
