

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus teemal „Sooline võrdõiguslikkus“**(ettevalmistav arvamus eesistujariigi Tšehhi taotlusel)**

(2022/C 443/09)

Raportöör: **Milena ANGELOVA**

Nõukogu eesistujariigi Tšehhi taotlus	26.1.2022
Õiguslik alus	Euroopa Liidu toimimise lepingu artikkel 304
Vastutav sektsioon	tööhõive, sotsiaalküsimuste ja kodakondsuse sektsioon
Vastuvõtmine sektsioonis	22.6.2022
Vastuvõtmine täiskogus	13.7.2022
Täiskogu istungjärk nr	571
Hääletuse tulemus (poolt/vastu/erapooletuid)	194/13/13

1. Järeldused ja soovitused

1.1. Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee rõhutab, et soolise võrdõiguslikkuse edendamine kestlikul viisil on edukas, kui toetatakse **elukestva soolise võrdõiguslikkuse kultuuri**, mis hõlmab kogu elutsükli ja pakub meetmeid, mis on kohandatud iga eluetapi eripäraselt ja vajadustest lähtuvalt. Kuna tegemist on kultuuriküsimusega, ei saa seda saavutada üksnes mõne konkreetse poliitika või meetme abil, vaid see nõuab kõikide ühiskonnas osalejate heakskiitu, vastutust ja pidevat pühendumust.

1.2. Elukestva soolise võrdõiguslikkuse kultuuri tuleb arendada varasest lapsepõlvest, andes peres lastele eeskuju ning jätkates sellega lasteaias ja kõikides kooliastmetes. Komitee kutsub liikmesriike üles oma hariduspoliitika kaudu tõhustama sooneutraalset õpetamist nii seoses teadmiste ja sotsiaalsete oskustega kui ka sooliste stereotüüpidega õpikeskkonnaga.

1.3. Elukestva soolise võrdõiguslikkuse kultuuri edasiseks toetamiseks tuleb soolist võrdõiguslikkust edendada kogu majandus- ja ühiskondlikus tegevuses, sealhulgas ettevõtetes, avalikes teenustes ja poliitilises elus. Komitee leiab, et soolise võrdõiguslikkuse süstemaatiline tagamine eri kontekstides on vajalik vahend edasiliikumiseks.

1.4. Komitee soovib liikmesriikidel käivitada komisjoni ning Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee toel ning koos sotsiaalpartnerite ja asjaomaste kodanikuühiskonna organisatsioonidega laiaulatusliku teadlikkuse suurendamise ja teavituskampaania, et edendada elukestva soolise võrdõiguslikkuse kultuuri. Erilist tähelepanu tuleks pöörata nii traditsioonilise kui ka sotsiaalmeedia keskele rollile hoiakute kujundamise platvormina.

1.5. Kampaania peaks juhtima poliitikakujundajate tähelepanu soolise võrdõiguslikkuse olukorrale ja edusammudele konkreetses liikmesriigis ning julgustama liikmesriike üksteiselt inspiratsiooni otsima ja häid tavasid jagama. Poliitikas osalejad, otsuste tegijad ja avalik-õiguslikud organisatsioonid peaksid oma tegevusega samuti andma eeskuju soolise võrdõiguslikkuse edendamisel.

1.6. Soolise võrdõiguslikkuse tagamine seoses poliitiliste otsuste tegemise protsessis osalemisega riiklikul, piirkondlikul ja munitsipaaltasandil on ülioluline, arvestades poliitiliste otsuste märkimisväärset mõju kodanike elule. Naissoost poliitikute osakaalu suurendamiseks kõigil tasanditel on vaja suurendada nii valijate kui ka kandidaate ülesseadvate erakondade teadlikkust ning edendada kultuuri, mis julgustab ja võimaldab naiste aktiivset osalemist poliitilises elus.

1.7. Kuna soolise võrdõiguslikkuse edendamine nõuab meetmete rakendamist mitmes poliitikavaldkonnas, kordab komitee oma üleskutset asjaomaste tasandite poliitikakujundajatele järgida soolõime põhimõtet ja lisada soolise võrdõiguslikkuse aspekt kõikidesse otsustesse, sealhulgas eelarve, investeerimise ja rahastamise, k.a riigihangete kohta.

1.8. Võttes arvesse rahvastiku vananemisest tingitud probleeme ja vajadust tagada kvalifitseeritud tööjõud, on kaasaval tööturul üha suurem tähtsus. Seega on äärmiselt oluline kõrvaldada takistused ja pakkuda stiimuleid naiste üldiseks osalemiseks tööturul, olenemata kutsealast, tööülesannetest või vanusest. Näiteks mängib soolise võrdõiguslikkuse edendamisel olulist rolli paindlik töökorraldus, vanemapuhkused, maksustamine ja muud laadi stiimulid. Lisaks õigusraamistikele tuleks praktiline korraldus kehtestada sotsiaalpartnerite vaheliste kollektiivläbirääkimiste võimalusi kasutades.

1.9. Kuna pandeemiajärgne taastumine peab toimuma kooskõlas rohe- ja digipöördega, on teaduse, tehnoloogia, inseneeria ja matemaatikaga seotud pädevused üha olulisemad. Soolise võrdõiguslikkuse ja segregatsiooni ennetamise seisukohast on oluline meelitada tüdrukuid õppima rohkem teaduse, tehnoloogia, inseneeria ja matemaatika erialasid, meelitades samal ajal aga poisse rohkem õppima hooldus- ja haridusvaldkonna kutsealasid ja neile ametikohtadele kandideerima. Need aspektid peaksid sisalduma karjääriinõustamises ja töötajate hoidmise meetmetes.

1.10. Komitee peab ülioluliseks edendada naiste juhtpositsiooni ettevõtetes, avalik-õiguslikes organisatsioonides ja sotsiaalpartnerite organisatsioonides. Komitee kutsub liikmesriike, äriorganisatsioone ja sotsiaalpartnereid üles looma koolitus- ja mentorlusprogramme, mis on suunatud naissoost juhtidele ja juhikandidaatidele avalik-õiguslikes organisatsioonides või ettevõtete juhtorganites ja tippjuhi ametikohtadel, ametiühingutes ning eraorganisatsioonides. Samuti hindab komitee kõrgelt Euroopa Parlamendi ja nõukogu vahel hiljuti saavutatud poliitilist kokkulepet direktiivi kohta, milles käsitletakse soolise tasakaalu parandamist börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas, ning kutsub ELi institutsioone üles direktiivi kiiresti ja tõhusalt jõustama.

1.11. Samuti tuleb kõrvaldada kõik naisevõtluse ees olevad takistused. Kuna juurdepääs rahastamisele on ettevõtluse eeltingimus, tuleb tagada naiste võrdne juurdepääs nii era- kui ka avaliku sektori rahastamisele. Samuti kutsub komitee liikmesriike üles suunama asjakohaseid avaliku sektori investeeringuid soolist võrdõiguslikkust edendavatesse projektidesse, sealhulgas digi- ja hooldustaristusse.

1.12. Komitee nõuab, et Ukraina pagulaste küsimustega tegelemisel pöörataks nõuetekohast tähelepanu soolisele võrdõiguslikkusele. See hõlmab laste toetamist juurdepääsul hooldusele ja haridusele, naiste integreerimist tööturule kvaliteetse tööhõive kaudu ning juurdepääsu sotsiaal- ja reproduktiivtervise teenustele.

2. Üldised märkused

2.1. Käesolev arvamused on vastus eesistujariigi Tšehhi taotlusele uurida soolise võrdõiguslikkuse valdkonnas tehtud edusamme ning vahendeid ja meetmeid selle edendamiseks eri aspektides, näiteks pandeemiajärgne taastumine ja tööhõive, noorte mõjuvõimu suurendamine, haridus ja oskused, ettevõtlus ja äriühingu juhtimine, töö- ja eraelu tasakaal ning rände- ja pagulasküsimused, sealhulgas Ukraina sõjaga seonduvalt. Neid küsimusi on juba käsitletud komitee varasemates arvamustes ning komitee teistes arvamustes ⁽¹⁾ käsitletakse ka paljusid muid soolise võrdõiguslikkuse aspekte, mis hõlmavad näiteks töötingimuste ja palga, hooldustaristu, vaesuse ja energiaostuvõimetuse ning soolise vägivallega seotud küsimusi.

⁽¹⁾ SOC/723 (Euroopa Liidu Teatajas seni avaldamata), ELT C 364, 28.10.2020, lk 77, ELT C 240, 16.7.2019, lk 3, ELT C 228, 5.7.2019, lk 103.

2.2. Endemiline diskrimineerimine, sealhulgas sooline diskrimineerimine, on peamine põhjus, miks inimesed kõrvale jäetakse. Komitee rõhutab, et sooline võrdõiguslikkus põhineb ELi väärtustel⁽²⁾ ning ebavõrdsuse kaotamine ja meeste ja naiste võrdõiguslikkuse edendamine nõuab terviklikku ja horisontaalset lähenemisviisi. Soolise võrdõiguslikkuse edendamine kestlikul viisil on edukas, kui toetatakse **elukestva soolise võrdõiguslikkuse kultuuri**, mis hõlmab kogu elutsüklit ja pakub meetmeid, mis on kohandatud iga eluetapi eripärast ja vajadustest lähtuvalt.

2.3. Elukestvat soolise võrdõiguslikkuse kultuuri tuleb arendada varasest lapsepõlvest, andes peres lastele eeskuju, kaitstes iga pereliikme võrdseid õigusi ja kohustusi, rakendades järjepidevalt sallivat käitumist ning austades igapäev isiklikku ruumi ja aega. Vältida tuleks kõiki eelarvamusi seoses tegevuste, ülesannete ja töö jaotamisega perekonnas „naiste“ või „meeste“ omadeks, samuti mis tahes muu ebavõrdsuse kohtlemise ülesnäitamist ja õpetamist. Õppimine peab toimuma tegevuse käigus ja sellega peab alustama juba sellest, et imiku ja väikelapse eest hoolitsevad mõlemad vanemad võrdväärselt, st toetaval viisil, et mõlemal säiliks nende õigused eraelu puutumatusel, tööle ja puhkusele. Komitee kutsub komisjoni ja liikmesriike üles tegema kõik endast oleneva, et toetada mõlemat vanemat era- ja tööelu ühitamisel, pakkudes peredele asjakohaseid valikuvõimalusi. Selleks on äärmiselt oluline tagada töö- ja eraelu tasakaalustamise direktiivi tulemuslik rakendamine ning kättesaadavad ja taskukohased alushariduse ja lapsehoiu teenused.

2.4. Laste integreerumine ühiskonda algab kohe, kui nad hakkavad käima lastesõimes ja seejärel lasteaias. Seejärel tuleb sellistes hooldusasutustes välja kujundada tugevatel alustel elukestva soolise võrdõiguslikkuse kultuuri õpetamine ja koolitamine. Lihtne asjaolu, et paljud neist asutustest võtavad tööle peamiselt naissoost töötajaid, kinnitab stereotüüpe ja veendumust, et laste kasvatamine ja nende eest hoolitsemine on naiste ülesanne.

2.5. Järgmine oluline samm on tagada noortele sooneutraalne õpetamine ja õpikeskkond, kus kogu kooliaja vältel puuduvad soolised stereotüübid. Paljudes liikmesriikides alahinnatakse selle tähtsust. Näiteks laste huvi toetamine teaduse, tehnoloogia, inseneeria ja matemaatika erialade vastu selle alusel, kuidas nende aju reageerib, mitte nende soo põhjal, on väga oluline tagamaks, et nende andeid ja potentsiaali täiel määral stimuleeritaks, arendataks ja rakendataks nende edasiste eluetappide hüvanguks. Lisaks teadmiste aspektile on sama oluline tagada, et lapsed ja noored omandaksid sotsiaalsed ja muud vajalikud oskused ning nende emotsionaalne intelligentsus areneks sooneutraalsel viisil, ilma et neile surutaks peale lahterdamisi ja eelarvamusi. See kehtib ka välimusega seotud soostereotüüpidest lahtiütlemise kohta.

2.6. Laste ja noorte enesehinnangu parandamine ja enesekindluse suurendamine on elukestva soolise võrdõiguslikkuse kultuuri oluline hoogustaja, mis võib parimal juhul kujundada positiivse väljavaate, mis paneb aluse võrdõiguslikkuse mõistmisele ja selle rakendamisele kogu ülejäänud elu jooksul.

2.7. Väga oluline on võimaldada soolist võrdõiguslikkust järgivat karjäärinõustamist, et edendada soolist võrdõiguslikkust, arendada karjääri ja säilitada töökoht ning ennetada segregatsiooni õpingutes ja kutsealadel. Sama oluline kui on meelitada tüdrukuid õppima teaduse, tehnoloogia, inseneeria ja matemaatika erialasid, on meelitada rohkem poisse õppima haridus- ja hooldustöötajate erialasid ja neile töökohtadele kandideerima, pidades eelkõige silmas vananeva elanikkonna kasvavat hooldusvajadust⁽³⁾.

2.8. Elukestva soolise võrdõiguslikkuse kultuuri toetamiseks kogu täiskasvanuelu vältel tuleb soolist võrdõiguslikkust edendada nii pereelus kui ka mis tahes majandus- ja ühiskondlikus tegevuses, sealhulgas ettevõtetes, avalikes teenustes ja poliitilises elus. Kuna tegemist on kultuuriküsimusega, ei saa seda saavutada mõne konkreetse poliitika või meetme abil, vaid see nõuab kõikide ühiskonnas osalejate heakskiitu, vastutust ja pidevat pühendumust. Rootsisis – kus valitsus on kuulutanud end feministlikuks – kasutatav lähenemisviis on üks näide selle kohta, kuidas tagada, et nii meeste kui ka naiste teadmisi ja kogemusi kasutatakse edu saavutamiseks ühiskonnaelu kõikides aspektides⁽⁴⁾.

(2) Vt näiteks Euroopa Liidu lepingu artikkel 2 ja artikli 3 lõige 3, põhiõiguste harta artikkel 21, Euroopa Liidu toimimise lepingu artikkel 8.

(3) ELT C 194, 12.5.2022, lk 19.

(4) <https://sweden.se/life/equality/gender-equality>

2.9. Komitee leiab, et soolise võrdõiguslikkuse süstemaatiline tagamine eri kontekstides, tagades samal ajal asjakohase õigus- ja poliitikaraamistiku, on vajalik vahend edasiliikumiseks. Komitee soovib liikmesriikidel käivitada komisjoni ning Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee toel ning koos sotsiaalpartnerite ja asjaomaste kodanikuühiskonna organisatsioonidega laiaulatusliku teadlikkuse suurendamise ja teavituskampaania, et edendada elukestva soolise võrdõiguslikkuse kultuuri. Erilist tähelepanu tuleks pöörata nii traditsioonilise kui ka sotsiaalmeedia keskele rollile hoiakute kujundamise platvormina, näiteks reklaami kaudu.

2.10. Kampaania peaks juhtima poliitikakujundajate tähelepanu soolise võrdõiguslikkuse olukorrale ja edusammudele (mõõdetuna näiteks soolise võrdõiguslikkuse indeksi abil) konkreetsetes liikmesriigis. Samuti peaks see julgustama liikmesriike üksteiselt inspiratsiooni otsima ja häid tavasid jagama. Ka avalik haldus ja avalik-õiguslikud organisatsioonid peaksid oma tegevusega soolise võrdõiguslikkuse edendamisel eeskujuga andma. Hea tavana soovib komitee neil osalejatel, samuti ametiühingutel ning tööandjate ja kodanikuühiskonna organisatsioonidel avalikustada soolise tasakaalu oma juhatustes ja nõukogudes. Et saavutada positiivne kuvand kogu ühiskonnas, tuleks kampaaniate veenvad sõnumid soolise võrdõiguslikkuse eeliste kohta suunata eelkõige meestele ja poistele.

2.11. Ülioluline on tagada sooline võrdõiguslikkus seoses poliitiliste otsuste tegemise protsessis riiklikul, piirkondlikul ja munitsipaaltasandil osalemisega, arvestades poliitiliste otsuste märkimisväärset mõju kodanike elule. Naissoost poliitikute osakaalu suurendamiseks on vaja suurendada nii valijate kui ka kandidaate ülesseadvate erakondade teadlikkust.

2.12. Kuna soolise võrdõiguslikkuse edendamine nõuab meetmete rakendamist mitmes poliitikavaldkonnas, kordab komitee oma üleskutset asjaomaste tasandite poliitikakujundajatele järgida süvalaiendamise põhimõtet ja lisada soolise võrdõiguslikkuse aspekt kõikidesse otsustesse, sealhulgas eelarve, investeerimise ja rahastamise, k.a riigihangete kohta. Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamist tuleb ka asjakohaselt jälgida ja hinnata. Peale selle on vaja soolise võrdõiguslikkuse terviklikku lähenemisviisi, mis pööraks erilist tähelepanu soo põimumisele muude omadustega, näiteks puue, etniline päritolu, üksikvanemaks olemine, sotsiaalmajanduslik staatus, vanus või seksuaalne sättumus.

2.13. Komitee julgustab kõiki ELi institutsioone, liikmesriike ja sidusrühmi kasutama aktiivselt EIGE tehtud väärtuslikku tööd näiteks sooliselt eristatud andmete ja statistika valdkonnas. Komitee soovib rõhutada ka sotsiaalpartnerite aktiivse kaasamise tähtsust soolise võrdõiguslikkuse edendamisel, sest see on mitmel viisil otseselt seotud tööturu ja töötingimustega. Kollektiivläbirääkimised on peamine vahend soolise võrdõiguslikkuse saavutamiseks töömaailmas. Samuti on oluline kasutada komiteed tegusa platvormina elukestva soolise võrdõiguslikkuse kultuuri edendamisel.

3. Konkreetsete märkused – tööhõive pandeemiajärgsel taastumisel

3.1. Kuigi COVID-19 pandeemia mõjutas nii naisi kui ka mehi, on selle mõju neile olnud erinev ja kriisi tagajärjed võivad ohustada viimasel kümnendil saavutatud edu soolise ebavõrdsuse vähendamisel liikmesriikides. Lisaks töö- ja eraelu tasakaalu mõjutamisele on pandeemia rängemalt tabanud naisi töökoha kaotuse või ajutise töötuse näol, sest eriti rängalt kannatasid sektorid, kus domineerivad naissoost töötajad⁽⁵⁾. Naisettevõtjad on samuti palju tõenäolisemalt kui meesettevõtjad teatanud ettevõtte tegevuse lõpetamisest pandeemia tõttu. Suurimast soolisest lõhest on teatatud Euroopas ja Põhja-Ameerikas, kus naised teatasid ettevõtte tegevuse lõpetamisest 50 % suurema tõenäosusega kui mehed⁽⁶⁾.

3.2. Soolise võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse seisukohast on pandeemiajärgse taastumise peamine ülesanne tagada, et riiklikud taaste- ja vastupidavuskavad oleksid sootundlikud ja sisaldaksid sihipäraseid meetmeid soolise võrdõiguslikkuse parandamiseks tööturul. Meetmete abil tuleks samuti kujundada ettevõtluse ja äritegevuse jaoks õiged tingimused, sealhulgas luua toetav eelarveraamistik ja kõrvaldada takistused naisettevõtluse teelt.

⁽⁵⁾ ELT C 220, 9.6.2021, lk 13.

⁽⁶⁾ Global Entrepreneurship Monitor.

3.3. Vajadus kõrvaldada takistused ja pakkuda stiimuleid kehtib naiste üldisele osalemisele tööturul, olenemata kutsealast ja tööülesannetest. See kehtib samuti igas vanuses naiste kohta. Kuigi on ülioluline kaasata noored tööturule, pakkudes neile kvaliteetseid töövõimalusi, on sama oluline pakkuda eakatele võimalusi anda asjakohasel viisil oma panus (⁷). Võttes arvesse rahvastiku vananemisest ja kvalifitseeritud tööjõu süvenevast nappusest tingitud probleeme mõnes sektoris, on tööturgude kaasavusel üha suurem tähtsus ka makromajanduslikust seisukohast.

3.4. Komitee rõhutab vajadust töö- ja eraelu tasakaalustamise direktiiv ambitsioonikalt ja tulemuslikult üle võtta. Praktilised viisid lapsevanemate töö- ja eraelu parema tasakaalu edendamiseks ja hõlbustamiseks sätestatakse kollektiivlääbirääkimiste käigus, mis õige vahendina tagab parimad lahendused ja tavad, võttes arvesse töötajate ja ettevõtete huve. Koos paindliku töökorralduse ning paindlike tasustatud vanemapuhkustega on soolise võrdõiguslikkuse edendamise juures olulisel kohal ka maksustamine ja muud naistele suunatud stiimulid, et hoida neid tööturul. Isapuhkuse piisav tasustamine, eriti esimestel kuudel, julgustaks isa pikemat puhkust võtma, aidates tal arendada lapsega lähedasemaid suhteid, ning aitaks emal taastuda, parandades viimase töö- ja eraelu tasakaalu. Abikaasade eraldi maksustamine aitab julgustada mõlemat vanemat tööturul aktiivselt osalema. Samuti tuleb tõdeda, et meetmed, mis võimaldavad ja soodustavad töötamist, annavad samuti oma osa inimväärsemasse pensionisse.

3.5. Kuigi naiste osalemine tööturul on viimasel kümnendil suurenenud, valitseb endiselt selge sooline segregatsioon (⁸). Ebavõrdsus naiste juurdepääsul haridusele ja majanduslikele võimalustele püsib, kuigi maailma teiste piirkondadega võrreldes on ebavõrdsuse määr Euroopas üks madalaimaid – erinevusi esineb küll Lääne- ja Ida-Euroopa vahel (⁹). Komitee on samuti kutsunud üles võtma kiireid meetmeid soolise palga- ja pensionilõhe kaotamiseks kõigis valdkondades ja sektorites, esmajoonel siduvate tasustamise läbipaistvuse meetmete (¹⁰) abil, ning rõhutab, et palgalõhe süvendab pensionilõhet, mille suhtes naised on eriti haavatavad.

Lisaks mõjutavad kultuuriline kontekst ja traditsioonilised stereotüübid naiste erialavalikuid. Näiteks haridus-, hooldus-, tervishoiu- ja sotsiaalsektoris töötab palju rohkem naisi kui mehi, samal ajal domineerivad mehed sellistes sektorites nagu ehitus ja rasketööstus.

3.6. Soolise võrdõiguslikkuse edendamisel kaasava ja kestliku tööstusarengu tegevuskava raames tuleb jõupingutused suunata mitte ainult nende majandussektorite konkurentsivõime tugevdamisele, kus juba töötab arvukalt naisi, vaid ka sellele, et võimaldada neil osaleda uutes sektorites ja rollides. Naiste kaasamine uutesse sektoritesse ja ametikohtadele, millest nad varem kõrvale jäeti, võimaldab omakorda tärkavatel sektoritel edeneda, kasutades täiel määral ära väärtuslikumaid ja mitmekesisemaid oskusi. Kvaliteetsete töökohtade pakkumine on vajalik tagamaks, et uutes sektorites ei põlistata olemasolevat soolist ebavõrdsust.

3.7. Soolist segregatsiooni võib täheldada ka hariduses. Kuigi naised omandavad kolmanda taseme hariduse ja osalevad elukestvas õppes, eelistavad nad teaduse, tehnoloogia, inseneeria ja matemaatika erialadele muid valdkondi. Kuna pandeemiajärgne taastumine peab toimuma kooskõlas rohe- ja digipöördega, on teaduse, tehnoloogia, inseneeria ja matemaatikaga seotud pädevustel üha suurem roll. Lisaks on funktsionaalsete pädevuste kõrval väga olulised emotsionaalsed oskused (st isiklikud ja sotsiaalsed oskused), sest need on aluseks vastupanuvõime, vaimse tugevuse, konfliktide ohjamise, koostöö ja faktilise teabevahetuse võimaldamisele. Tulevikus tuleb kindlasti keskenduda ratsionaalsele ja emotsionaalsele intelligentsusele. Elukestva soolise võrdõiguslikkuse kultuur peab sisaldama tundeharidust, sest 2021. aasta Maailma Majandusfoorumi kohaselt kuulub inimese seitsme peamise oskuse hulka loovus, emotsionaalne intelligentsus ja keerukate probleemide lahendamine (¹¹).

(⁷) Muude sooliste aspektide kohta seoses vananemisega vt ELT C 194, 12.5.2022, lk 19.

(⁸) EIGE.

(⁹) Soolise lõhe indeks.

(¹⁰) ELT C 341, 24.8.2021, lk 84.

(¹¹) Naiste loodud digivaldkonna idufirma UPN'CHANGE (www.upnchange.com) on leidnud viise põhjalike psühholoogia- ja juhendamisalaste teadmiste muutmiseks lihtsateks digivahenditeks, et aidata inimestel arendada isiklikke, sotsiaalseid ja loominguilisi oskusi. UPN'CHANGE on seadnud eesmärgi vallandada töötajate ja meeskondade potentsiaal digitaalsete vahenditega, et võimaldada organisatsioonidel saavutada kestlik edu. Sest õiged oskused tähendavad tõhusat koostööd. Tõhus koostöö tähendab innovatsiooni. Ja innovatsioon tähendab majanduskasvu kõikide jaoks.

3.8. Digipöördega seoses võib hariduses ja tööturul näha selget soolist segregatsiooni IKT-õppekavade lõpetajate, IKT-spetsialistide ning kõrgtehnoloogiasektorite teadlaste ja inseneride jaotuses.

3.9. Väga tähtis on õhutada tüdrukute huvi teaduse, tehnoloogia, inseneeria ja matemaatika vastu, et kaasata nad edukalt tuleviku kutsealadesse. Lisaks sellele on vaja sihipäraseid meetmeid ja arenguprogramme, et teha teaduse, tehnoloogia, inseneeria ja matemaatika valdkonna karjäär neile ligitõmbavaks ja neid sealsel töökohal hoida. Kümne aasta pärast vajatakse üheksal töökohal kümnest digioskusi⁽¹²⁾. Töö tulevik toob kaasa nihke nõudluses tehnoloogiaspetsialistide, näiteks arvutiinseneride ja IKT-spetsialistide järele. Naised moodustavad 65 % Euroopa töötajatest, kuid vaid 17 % Euroopa IKT-sektori tööjõust, samal ajal kui 2026. aastaks peaks tehnoloogia asendama 57 % töökohtadest, kus praegu töötavad naised⁽¹³⁾.

3.10. Naiste kaasamine tehisintellekti arendamisse on oluline ka selleks, et vältida algoritme, mis põhinevad kallutatud andmetel reaalsuse kohta ja annavad seega kallutatud tulemusi. Selles valdkonnas on vaja ka läbipõimunud lähenemisviisi. Kuna eduka digipöörde saavutamiseks on vajalik juurdepääs kiiretele ühendustele ja digioskustele, peaksid need olema kättesaadavad ja juurdepääsetavad kõikidele, olenemata soost, vanusest, puudest, sotsiaal-majanduslikust taustast või geograafilisest asukohast.

3.11. Naiste alaesindatus tehnoloogiavaldkonnas on problemaatiline ka rohepöörde seisukohast, sest kliimamuutuste ja keskkonnaprobleemidega toimetulek nõuab mitmesuguste tehnoloogiliste lahenduste väljatöötamist ja kasutuselevõttu.

3.12. Kuigi nii digioskusi kui ka rohelisi kutseoskusi tuleb pidada iga kutseala lahutamatuks osaks, on neil potentsiaali meelitada ligi rohkem noori kui eakamaid töötajaid. Teiselt poolt tuleb selget vahet teha tööalastel IKT-oskustel, mis hõlmavad andmehaldust ja kompaktkirjastamist, ning tavapäraselt noortega seostataval digikirjaoskusel, näiteks sõnumite saatmine ja interneti meelelahutuslikul eesmärgil kasutamine.

3.13. Lisaks teaduse, tehnoloogia, inseneeria ja matemaatikaga seotud pädevusele on oluline innustada tüdrukuid õppima ka majandus- ja juhtimisalaseid aineid, et valmistada neid ette juhtivate ametikohtade jaoks. Peale selle on oluline suunata neid ettevõtlus- ja riskijuhtimisoskusi õppima ning tugevdada nende enesekindlust, et vältida petturi sündroomi⁽¹⁴⁾ kujunemist ja selle vastu võidelda. Naiste stressitüpoloogiat vaadeldes näib eristuvat tendents, et nad on stressiolukorras pigem introvertsed kui ekstravertsed. Selle tulemusena ei otsi naised avalikkuse tähelepanu all olevaid ametikohti teiste negatiivsete kommentaaride kartuses, võttes neid sageli isiklikult ning tundes end kvalifikatsioonile mittevastavana, kui nad ei täida (või ületa) kõiki ametijuhendis esitatud nõudeid. Samuti ei soovita olla nn kvoodinaine. See on sageli seotud (alateadlike) veendumuste ja hirmudega. Kuigi oskuste ja pädevuse parandamine nõuab praktilisi meetmeid õpetamis- ja õppimismetoodika ning karjäärinõustamise tasandil, peaksid need eesmärgid olema seotud ka üldise teadlikkuse suurendamise programmiga elukestva soolise võrdõiguslikkuse kultuuri kohta.

3.14. Üks konkreetne lahendamist nõudev aspekt on sooline kallutatatus tervishoiusektoris, mis tuleneb teadusuuringute puudumisest, meestekestsest haridusest, väärdiagnoosist ja alakäsitlemisest. Soopõhiste erisuste ignoreerimine eri meditsiinivaldkondades viib kergesti väära diagnoosi või valede ravimiteni, sest naiste sümptomid erinevad meeste sümptomitest ning ravimiannused põhinevad kliinilistel uuringutel, milles enamasti osalevad mehed. Samuti puuduvad teadusuuringud üksnes naistele omaste seisundite kohta, näiteks endometriosis ja menopaus, ning teadusuuringute sooliselt segregeeritud andmed raskendavad terviseprobleeme põhjustavate mehhanismide mõistmist ja takistavad püüdeid leida sobiv lahendus, näiteks on naistel suurem oht põdeda pikaajalist COVIDit.

⁽¹²⁾ Maaailma Majandusfoorumi aastakoosolek, 2020.

⁽¹³⁾ *Ibid.*

⁽¹⁴⁾ Petturi sündroom on näiteks seisund, mille puhul isikut närib kahtlus oma oskuste ja võimete osas, mis takistab teda kandideerimast juhtivale või avalikkuse tähelepanu all olevale ametikohale. Eelkõige sügavalt juurdlevatel inimestel, kes stressirohkes olukorras kipuvad enesesse tõmbuma, on raskusi suhtlemisel inimestega, kes peegeldavad tugevat enesekindlust.

3.15. Selleks et vältida kallutatud ravimite negatiivset mõju naiste osalemisele tööturul, rõhutab komitee, et kõikides Euroopa tervishoiu- ja ravimistrateegiates tuleb võtta arvesse ja käsitleda soolist kallutatust ja soopõhiseid erisusi. Lisaks tuleb täielikult austada naiste õigust ise oma keha üle otsustada.

4. Konkreetsed märkused – töö- ja eraelu tasakaal

4.1. Sooline võrdõiguslikkus töö- ja eraelu tasakaalu seisukohast on majanduse ja ühiskonna jaoks ülioluline, kuna see on tihedalt seotud heaolu, üldise tööhõive ja tööturul osalemise ning karjääri ja ametikohtadega nii avalikus kui ka erasektoris. See kehtib mitmesuguste ülesannete ja kohustuste kohta ettevõtetes, avalikus halduses ja poliitiliste otsuste tegemise protsessis.

4.2. Töö- ja eraelu tasakaal on naiste jaoks suurem probleem kui meeste jaoks, sest naiste kanda on suurem osa tasustamata majapidamistöödest ja hoolduskohustustest. Soolise võrdõiguslikkuse indeksi⁽¹⁵⁾ ⁽¹⁶⁾ kohaselt on ELi näitaja langenud 2010. aastast alates ajakulu valdkonnas, millega hinnatakse majapidamistööde ja hoolduskohustuste jaotust. Märkimisväärsed liikmesriikidevahelised erisused peegeldavad riiklikest süsteemidest ja perekultuurist tulenevaid erisusi.

4.3. Pandeemia on suurendanud töö- ja eraelu tasakaaluga seonduvat survet peredele. See kehtib eriti naiste ja üksikemade kohta, samas kui lapsehoiu puhul on märke soolise ebavõrdsuse vähenemisest, mis on tingitud mõlema vanema kaugtööst⁽¹⁷⁾. Kaugtöö võib pakkuda palju võimalusi soolisele võrdõiguslikkusele kaasaaitamiseks ja parem koordineerimine võib anda lisaväärtust. Komitee on siiski hoiatanud, et tuleb vältida ohtu, et kaugtöö süvendab kodutööde ebavõrdset jaotumist naiste ja meeste vahel veelgi⁽¹⁸⁾. Pandeemia on mõjutanud eri ametikohtadel töötavate naiste, sealhulgas ettevõtjate, juhtide ja töötajate töö- ja eraelu tasakaalu. Ei tohi unustada, et naised tajuvad teiste eest hoolitsemise kohustust ja vastutust sageli teistmoodi.

4.4. Paljud soolise võrdõiguslikkusega seotud tegurid sõltuvad riiklikust sotsiaaltaristust, millel on oluline roll tööturul suurema osalemise ning parema töö- ja eraelu tasakaalu saavutamisel. Kõige ilmsemad süsteemid hõlmavad hooldussüsteemi, vanemapuhkust, koolisüsteemi ja tööhõivemeetmeid.

4.5. Oma varasemaid soovitusi⁽¹⁹⁾ meelde tuletades peab komitee oluliseks, et liikmesriigid rakendaksid ambitsioonikalt, tõhusalt ja kiiresti töö- ja eraelu tasakaalustamise direktiivi, et pakkuda peredele sobivaid ja võrdsemaid võimalusi, edendades muu hulgas paremini tasustatud vanemapuhkuse võimaldamist mõlemale vanemale. Samal ajal tuleb direktiivi rakendamisel arvesse võtta ka ettevõtete, eelkõige VKEde vajadusi.

4.6. Komitee rõhutab, et liikmesriigid peavad investeerima mitmesugusesse hooldustaristusse, sealhulgas lapsehoiu, pikapäevarühmadesse, samuti eakate ja puuetega inimeste hooldusse, et tagada juurdepääsetavus ja taskukohasus kõigi jaoks. Komitee kutsub liikmesriike üles töötama koos sotsiaalpartneritega välja asjakohased vahendid, mis aitavad perekondadel lihtsalt ja tõhusalt tugi- ja hooldusteenustele juurde pääseda.

4.7. Lisaks sellele on kõigil tasanditel vaja uut mõtteviisi, et parandada soolist võrdõiguslikkust töö- ja eraelu tasakaaluga seonduvalt. Selleks on oluline vähendada ja muuta peresisese rolliga seotud stereotüüpset mõtlemist. Samuti on olulised tööhõivetavad, mis soodustavad töö- ja eraelu tasakaalu nii naiste kui ka meeste jaoks.

5. Konkreetsed märkused – juhtimine

5.1. Kuigi sooline võrdõiguslikkus ja mittediskrimineerimine töökohal on tagatud õigusaktidega, toetab naiste ja meeste võrdset osalemist ettevõtete juhtimises mitte ainult võrdsete võimaluste pakkumine, vaid ka suurem majanduslik ja ühiskondlik kasu, mida selline panus annab laiematesse väljavaadetes, loovusesse ja konkurentsivõimesse⁽²⁰⁾. Ettevõtete

⁽¹⁵⁾ EIGE, <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-report/progress-gender-equality-most-notable-company-boards>.

⁽¹⁶⁾ Eurofound.

⁽¹⁷⁾ Sevilla ja Smith, 2020.

⁽¹⁸⁾ ELT C 220, 9.6.2021, lk 13.

⁽¹⁹⁾ ELT C 129, 11.4.2018, lk 44.

⁽²⁰⁾ Vt ELT C 318, 23.12.2009, lk 15 ja ELT C 341, 21.11.2013, lk 6.

endi huvides on rakendada naiste kõrgharidust ja andeid, toetades nende esindatust juhtorganites ja muudel juhtivatel ametikohtadel. Selleks tuleb mõista mitmekesisuse eeliseid ning selle negatiivset mõju nii üksikisikutele kui ka ühiskonnale, kui mitmekesisust ei edendata kõikides valdkondades.

5.2. Kuigi arenguruumi on veel palju, on alates 2010. aastast kõige enam paranenud soolise võrdõiguslikkuse indeksi ELI näitaja mõjuvõimu valdkonnas, millega mõeldakse poliitiliste ja majanduslike otsuste tegemise protsessi edenemist. Kõige märkimisväärsem areng oli seotud naiste suurema esindatusega suurimate börsil noteeritud äriühingute juhtorganites. See selgitab suurel määral indeksi üldist paranemist⁽²¹⁾.

5.3. Vahendid soolise mitmekesisuse suurendamiseks äriühingute juhtorganites on liikmesriikides⁽²²⁾ erinevad ning selgeid erinevusi on nii praeguses olukorras kui ka aja jooksul tehtud edusammudes. Mõni liikmesriik on kehtestanud suurtele börsil noteeritud äriühingutele kohustuslikud riiklikud kvoodid vahemikus 25–40 %⁽²³⁾. Teisalt ületavad mitmed liikmesriigid ELI keskmisi näitajaid või on neis tehtud märkimisväärseid edusamme kvoote kehtestamata, tuginedes iseregulatsioonile. Prantsusmaal, kus asjakohased õigusaktid võeti vastu 2011. aastal, on enam kui 40 % juhtorganite liikmetest naised, ja kaheksas liikmesriigis on ületatud ühe kolmandiku piir. Samal ajal on mõnes liikmesriigis aga naiste osakaal alla 10 %. ELis on keskmine osakaal ligikaudu 30 %.

5.4. Erisused on seotud ka konkreetsete ettevõtetega. Kuigi tippettevõtted on teinud märkimisväärseid edusamme, võib ettevõtete pingerea lõppu jäävate ettevõtete seas täheldada vähem muutusi⁽²⁴⁾. Samuti väärrib märkimist, et kuigi juhtorganite liikmed on sageli tegevjuhid, näib, et kõige paremini suurettevõtetes juhtivatel ametikohtadel töötavate naiste osakaalu nõuet täitvad riigid ning kõige paremini äriühingute juhtorganite liikmete naiste osakaalu nõuet täitvad riigid ei ole samad⁽²⁵⁾.

5.5. Seega näib, et liikmesriikidevahelistele erisustele ei ole üht ja ainust selgitust. Seda võiski eeldada, kuna riikide traditsioonidel ja kultuuri eripäral on märkimisväärne osa soolise võrdõiguslikkuse edenemisel. Väga oluline on toetada positiivset arengut, jagada parimaid tavasid ja õppida teiste kogemustest.

5.6. Komitee kordab ka oma teemakohaseid järeldusi ja soovitusi⁽²⁶⁾ ning peab tervitatavaks hiljuti Euroopa Parlamendi ja nõukogu vahel saavutatud poliitilist kokkulepet direktiivi kohta, milles käsitletakse soolise tasakaalu parandamist börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas, mille komisjon esitas 2012. aastal. Komitee kutsub ELi institutsioone üles seda kiiresti ja tõhusalt ellu viima. Liikmesriikidel on sotsiaalpartneritega konsulteerides parimad võimalused otsustada, millised on parimad ja sobivaimad meetmed naiste osakaalu suurendamiseks juhtorganites, pidades silmas ka seda, et äriühingu juhtorgani koosseisu määravad äriühingu omanikud.

5.7. Komitee peab oluliseks naiste juhtpositsiooni edendada, kasutades selleks naissoost juhtidele ning juhtorganite ja tippjuhi ametikoha kandidaatidele mõeldud ühisprogramme ning individuaalset koolitust ja mentorlust⁽²⁷⁾. See julgustab ettevõtteid investeerima sellistesse programmidesse mida võiks toetada ka ELi vahenditest. Naiste edutamisel juhtivatele ametikohtadele peaks kaasnema ka võrdne tasustamine samaväärsel ametikohal töötavate meestega, järgides põhimõtet, et võrdse töö eest makstakse võrdset tasu, mida komitee täielikult toetab.

⁽²¹⁾ EIGE Statistical brief: gender balance in corporate boards 2020.

⁽²²⁾ EIGE.

⁽²³⁾ <https://eige.europa.eu/news/countries-legislated-quotas-could-achieve-gender-balance-parliaments-2026-those-without-may-take-close-twenty-years>

⁽²⁴⁾ European Women on Boards <https://europeanwomenonboards.eu/wp-content/uploads/2021/01/EWoB-Gender-Diversity-Index-2020.pdf>.

⁽²⁵⁾ Erinevad allikad, millest on kokkuvõtte teinud Soome Kaubanduskoda, <https://naisjohtajat.fi/wp-content/uploads/sites/28/2019/01/women-directors-and-executives-report-2018.pdf>.

⁽²⁶⁾ ELT C 133, 9.5.2013, lk 68.

⁽²⁷⁾ Üks suurepärase näide on WKÖ pakutavad koolitus- ja toetusprogrammid – https://www.wko.at/service/Women_in_Business.html.

6. Konkreetsete märkused – ettevõtlus

6.1. Ettevõtluse soodustamiseks tuleb ära kasutada naiste loovuse ja võimete kogu potentsiaal. Naisettevõtjad on samuti näidanud, et nad on kriisi ja kaose tingimustes tugevad ja vastupidavad ⁽²⁸⁾.

6.2. Naisettevõtjaid mõjutas rängalt ka pandeemia. Nende kanda oli ebaproportsionaalselt suur osa hoolduskohustusi, mida raskendasid lapsehoiuteenuste puudumine ja liikumispiirangud. Paljudel naisettevõtjatel õnnestus aga uut ärikeskkonda oma hüvanguks ära kasutada ja inspireerida teisi, eelkõige naisi, samuti ettevõtjaks hakkama ja looma rohkem ettevõtteid. Sellel on positiivne mõju, näiteks töökohtade loomine ja sellest tulenev heaolu.

6.3. Võrreldes maailma teiste piirkondade naistega on naisettevõtluse määr Euroopas üks madalaimaid (5,7 % võrreldes maailma keskmise näitajaga, mis on 11 %). Üheks põhjuseks on see, et Euroopa riikides on naistel rohkem muid töötamisvõimalusi kui mujal maailmas. Siiski oli töökohtade nappus endiselt kõige levinum põhjus ettevõtlusega alustamiseks – naiste hulgas rohkem kui meeste hulgas ⁽²⁹⁾.

6.4. Juurdepääs rahastamisele on ettevõtluse eeltingimus ning tagada tuleb võrdne juurdepääs nii era- kui ka avaliku sektori rahastamisele. Komitee kutsub üles hindama asjakohase rahastamise, näiteks taaste- ja vastupidavusrahastu kriteeriume, et stimuleerida võrdõiguslikkust ettevõtluses ning soodustada investeerimist soolist võrdõiguslikkust edendavatesse projektidesse, sealhulgas digi- ja hooldustaristusse.

6.5. Suurema tõenäosusega on Euroopa naistel vähem töötajaid (1–5), kui nad juhivad ettevõtet, või on nad füüsilisest isikust ettevõtjad. Vanematesse vanuserühmadesse kuuluvad naised juhivad suurema tõenäosusega mõnd ettevõtet. Ehkki naised peavad ettevõtlust atraktiivseks võimaluseks ja kuigi nad on üldiselt kõrgelt haritud, tunnistavad nad ettevõtlustahete vähesust: nad kas ei näe uusi ärvõimalusi, ei evi ettevõtte loomiseks vajalike oskusi või kardavad nad läbikukkumist ⁽³⁰⁾.

6.6. Koos kultuuriliste põhjustega võivad probleemid töö- ja pereelust tulenevate nõudmiste ühitamisel luua sellise arusaama. Seetõttu võivad naisettevõtjad piirduda teatud sektoritega ega soovi oma äritegevust laiendada. Naisettevõtluse soodustamiseks tuleb naisi toetada selliste arusaamade ja piiravate tegurite ületamisel ⁽³¹⁾. Kooskõlas parema õigusloome tegevuskavaga, mis on ELi kõrgeima tasandi strateegia, mille eesmärk on tagada, et ELi õigusaktid täidavad üldiselt oma eesmärgi kõige tulemuslikumal ja tõhusamal viisil, võib pakkuda täiendavaid stiimuleid meetmete abil, mis lihtsustavad haldusmenetlusi ja vähendavad nõuete täitmisega seotud kulusid, vähendamata seejuures asjaomaste õigusaktide kaitsetaset ⁽³²⁾.

7. Konkreetsete märkused – Ukraina pagulased

7.1. Venemaa sissetung Ukrainasse põhjustas enneolematu humanitaarkriisi, sealhulgas sadade tuhandete varjupaika taotlevate pagulaste – peamiselt naiste ja laste – saabumise ELi liikmesriikidesse. Kõik liikmesriigid teevad kodanikuühiskonna toetusel kõik endast oleneva pagulaste eest hoolitsemiseks ja nende majutamiseks ning nende integreerimiseks tööturule, kuid on palju probleeme, mis nõuavad paremini kooskõlastatud lahendusi ⁽³³⁾.

7.2. Kuna enamik pagulasi on lastega naised, on juurdepääs sotsiaalhoolekandeteenustele, lastesõimedele, lasteaedadele ja koolidele kitsaskoht, mis takistab naiste integreerumist tööturule. Integratsiooni kesksed elemendid on keelebarjääri ületamine, pagulaste hariduse ja kvalifikatsioonide tunnustamine ning kiire ümber- ja täiendusõpe. Probleemi lahendamiseks vajalike vahendite hulka kuulub ka kaugtöö tegemiseks tarvilike vahendite tagamine, näiteks internetiühendus ja seadmed.

⁽²⁸⁾ Women's Entrepreneurship 2020/21: Thriving Through Crisis. Kirjastaja Global Entrepreneurship Research Association, London Business School, ISBN: 978-1-9160178-8-7.

⁽²⁹⁾ *Ibid.*

⁽³⁰⁾ Global Entrepreneurship Monitor.

⁽³¹⁾ Vt ELT C 299, 4.10.2012, lk 24.

⁽³²⁾ „SME focus – Long-term strategy for the European industrial future“. Euroopa Parlamendi liidu sisepoliitika peadirektoraadi majandus-, teadus- ja elukvaliteedi poliitika osakond. Autor: Stephanus Johannes Smit, PE 648.776 – aprill 2020.

⁽³³⁾ Tuginedes Euroopa Liidu Teatajas C 242, 23.7.2015, lk 9 esitatud soovitudele.

7.3. Komitee nõuab liikmesriikidelt koordineeritumat tegutsemist dokumendis „Poliitikasuunised Ukraina pagulaste haridusse kaasamise toetamiseks: kaalutlused, peamised põhimõtted ja tavad“⁽³⁴⁾ sätestatu rakendamisel. Komitee kutsub komisjoni üles ka aktiveerima kõik võimalikud rahastamisvõimalused eelkõige liikmesriikide jaoks, kes võtavad vastu arvukaid pagulasi.

7.4. Sõja ajal ja konfliktide eest põgenedes on naised seksuaalse ärakasutamise ja seksuaalse kuritarvitamise suhtes haavatavamad. Vägistamist kasutatakse sõjas sageli relvana. On väga oluline, et Ukraina naispagulastel ja eelkõige vägistamise ohvritel oleks juurdepääs seksuaal- ja reproduktiivtervishoiu teenustele, sealhulgas rasestumisvastastele vahenditele, hädaabikontratseptsioonile, ohutule abordile ja abile psühholoogilise trauma korral. Naisi ei tohiks kunagi sundida soovimatut rasedust säilitama. Nende teenuste puudumine liikmesriikides ei tohiks kunagi olla põhjus, mis takistab neil lahkuda ohtlikust riigist. Kõik liikmesriigid peavad tagama kõikidele pagulastele juurdepääsu nimetatud teenustele. Üldiselt tuleb igale pagulasele pakkuda traumaabi ennetavalt, vastasel juhul on see täiuslik kasvulava hilisemate konfliktide ja negatiivsete emotsioonide tekkeks, mis läheb riikidele tohutult kalliks maksma! Selles valdkonnas on hädasti vaja madala künnisega hübriidseid toetuspakkumisi ning selliste idufirmade rahastamist tuleb järjepidevalt toetada.

7.5. Veel üks lahendamist vajav probleem on pagulaste, eelkõige laste vaksineerimise olukord. Kuna ELis on hästi välja arendatud laste vaksineerimisprogrammid, välistatakse paljud ohtlikud haigused, muu hulgas lastehalvatus, rõuged, teatavat liiki hepatiit. Selle saavutuse hoidmiseks peavad liikmesriigid mobiliseerima oma tervishoiusüsteemid ja ELi tasandi suunised on selles protsessis suureks abiks. Lisaraskused tulenevad asjaolust, et paljudes liikmesriikides sõltub juurdepääs sotsiaalhoolekandele, näiteks lasteaiale ja koolile, lõpuleviidud vaksineerimisest.

7.6. Edaspidi peaks Ukraina ülesehitamine andma võimaluse soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks ukrainlaste seas, muu hulgas haridus-, tervishoiu-, sotsiaal- ja digitaristu rajamise kaudu.

Brüssel, 13. juuli 2022

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee
president
Christa SCHWENG

⁽³⁴⁾ <https://www.schooleducationgateway.eu/et/pub/resources/publications/policy-guidance-on-refugees.htm>

LISA

Arutelu käigus lükati tagasi järgmine muudatusettepanek, mis kogus hääletamisel siiski vähemalt veerandi häältest (kodukorra artikli 43 lõige 2):

MUUDATUSETTEPANEK 1**Esitanud:**

ANGELOVA Milena

BLIJLEVENS René

KONTKANEN Mira-Maria

MINCHEVA Mariya

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

SOC/731 Sooline võrdõiguslikkus**Punkt 3.5**

Muuta järgmiselt:

Seksiooni arvamus	Muudatusettepanek
<p>Kuigi naiste osalemine tööturul on viimasel kümnendil suurenenud, valitseb endiselt selge sooline segregatsioon⁽¹⁾. Ebavõrdsus naiste juurdepääsul haridusele ja majanduslikele võimalustele püsib, kuigi maailma teiste piirkondadega võrreldes on ebavõrdsuse määr Euroopas üks madalaimaid – erinevusi esineb küll Lääne- ja Ida-Euroopa vahel⁽²⁾. Komitee on samuti kutsunud üles võtma kiireid meetmeid soolise palga- ja pensionilõhe kaotamiseks kõigis valdkondades ja sektorites, esmajoones siduvate tasustamise läbipaistvuse meetmete⁽³⁾ abil, ning rõhutab, et palgalõhe süvendab pensionilõhet, mille suhtes naised on eriti haavatavad.</p> <p>Lisaks mõjutavad kultuuriline kontekst ja traditsioonilised stereotüübid naiste erialavalikuid. Näiteks haridus-, hooldus-, tervishoiu- ja sotsiaalsektoris töötab palju rohkem naisi kui mehi, samal ajal domineerivad mehed sellistes sektorites nagu ehitus ja rasketööstus.</p> <p>⁽¹⁾ EIGE. ⁽²⁾ Soolise lõhe indeks. ⁽³⁾ SOC/678.</p>	<p>Kuigi naiste osalemine tööturul on viimasel kümnendil suurenenud, valitseb endiselt selge sooline segregatsioon⁽¹⁾. Ebavõrdsus naiste juurdepääsul haridusele ja majanduslikele võimalustele püsib, kuigi maailma teiste piirkondadega võrreldes on ebavõrdsuse määr Euroopas üks madalaimaid – erinevusi esineb küll Lääne- ja Ida-Euroopa vahel⁽²⁾. Komitee on samuti kutsunud üles võtma kiireid meetmeid soolise palga- ja pensionilõhe kaotamiseks kõigis valdkondades ja sektorites, esmajoones edendades tasustamise läbipaistvuse meetmeid⁽³⁾, ning rõhutab, et palgalõhe süvendab pensionilõhet, mille suhtes naised on eriti haavatavad.</p> <p>Lisaks mõjutavad kultuuriline kontekst ja traditsioonilised stereotüübid naiste erialavalikuid. Näiteks haridus-, hooldus-, tervishoiu- ja sotsiaalsektoris töötab palju rohkem naisi kui mehi, samal ajal domineerivad mehed sellistes sektorites nagu ehitus ja rasketööstus.</p> <p>⁽¹⁾ EIGE. ⁽²⁾ Soolise lõhe indeks. ⁽³⁾ SOC/678.</p>

Hääletuse tulemus

Poolt: 93

Vastu: 114

Erapooletuid: 12
