Euroopa Parlament
2024-2029

VASTUVÕETUD TEKSTID

P10_TA(2026)0074

Sooline palga- ja pensionilõhe ELis: ülevaade olukorrast, probleemid ja edasised sammud ning suuniste väljatöötamine, et paremini hinnata ja õiglasemalt tasustada tööd sektorites, kus domineerivad naised

Euroopa Parlamendi 11. märtsi 2026. aasta resolutsioon soolise palga- ja pensionilõhe kohta ELis: ülevaade olukorrast, probleemid ja edasised sammud ning suuniste väljatöötamine, et paremini hinnata ja õiglasemalt tasustada tööd sektorites, kus domineerivad naised (2025/2038(INI))

Euroopa Parlament,

– võttes arvesse Euroopa Liidu lepingut (ELi leping), eriti selle artiklit 2 ja artikli 3 lõiget 3,

– võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingut (ELi toimimise leping), eriti selle artikleid 8, 10, 19, 151, 153 ja 157,

– võttes arvesse Euroopa Liidu põhiõiguste hartat (edaspidi „harta“), eelkõige selle sätteid, mis käsitlevad soolist võrdõiguslikkust,

– võttes arvesse ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni ja selle ratifitseerimist ELi poolt,

– võttes arvesse inimõiguste ülddeklaratsiooni artikleid 22 ja 25,

– võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 10. mai 2023. aasta direktiivi (EL) 2023/970, millega tasustamise läbipaistvuse ja õiguskaitsemehhanismide kaudu tugevdatakse meeste ja naiste võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamist[1] (tasustamise läbipaistvuse direktiiv),

– võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse

[1] ELT L 132, 17.5.2023, lk 21, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj.

küsimustes[2],

– võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta direktiivi (EL) 2019/1158, milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu ning millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 2010/18/EL[3] (töö- ja eraelu tasakaalustamise direktiiv),

– võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. novembri 2022. aasta direktiivi (EL) 2022/2381, milles käsitletakse soolise tasakaalu parandamist börsil noteeritud äriühingute juhtkonna liikmete seas ja sellega seotud meetmeid[4] (äriühingute juhtorganite soolise tasakaalu direktiiv),

– võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. oktoobri 2022. aasta direktiivi (EL) 2022/2041, mis käsitleb piisavat miinimumpalka Euroopa Liidus[5],

– võttes arvesse komisjoni 5. märtsi 2020. aasta teatist „Võrdõiguslik liit: soolise võrdõiguslikkuse strateegia 2020–2025“ (COM(2020)0152),

– võttes arvesse komisjoni 18. septembri 2020. aasta teatist „Võrdõiguslik liit: ELi rassismivastane tegevuskava 2020–2025“ (COM(2020)0565),

– võttes arvesse Euroopa sotsiaalõiguste sammast ja selle tegevuskava (COM(2021)0102), eelkõige 2030. aasta peamisi eesmärke ning ELi sotsiaalnäitajate tulemustabelit,

– võttes arvesse ELi puuetega inimeste õiguste strateegiat aastateks 2021–2030 (COM(2021)0101),

– võttes arvesse komisjoni 8. oktoobri 2025. aasta teatist „Võrdõiguslikkuse liit: LGBTIQ+-inimeste võrdõiguslikkuse strateegia 2026–2030“ (COM(2025)0725),

– võttes arvesse komisjoni 7. septembri 2022. aasta teatist Euroopa hooldusstrateegia kohta (COM(2022)0440), nõukogu 8. detsembri 2022. aasta soovitust taskukohasele kvaliteetsele pikaajalisele hooldusele juurdepääsu kohta[6] ning nõukogu 8. detsembri 2022. aasta soovitust alushariduse ja lapsehoiu kohta: Barcelona

---

2 ELT L 204, 26.7.2006, lk 23, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj.
3 ELT L 188, 12.7.2019, lk 79, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj.
4 ELT L 315, 7.12.2022, lk 44, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj.
5 ELT L 275, 25.10.2022, lk 33, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj.
6 ELT C 476, 15.12.2022, lk 1.

eesmärgid 2030. aastaks[7],

– võttes arvesse komisjoni 7. märtsi 2025. aasta teatist „Naiste õiguste tegevuskava“ (COM(2025)0097),

– võttes arvesse komisjoni 20. märtsi 2024. aasta teatist „Tööjõu ja oskuste nappus ELis: tegevuskava“ (COM(2024)0131),

– võttes arvesse komisjoni 5. märtsi 2025. aasta teatist oskuste liidu kohta (COM(2025)0090),

– võttes arvesse komisjoni 2024. aasta oktoobri aruannet „Social Protection Committee Annual Report 2024“ (sotsiaalkaitsekomitee 2024. aasta aruanne),

– võttes arvesse komisjoni 2025. aasta märtsi aruannet „2025 Report on Gender Equality in the EU“ (2025. aasta aruanne soolise võrdõiguslikkuse kohta ELis),

– võttes arvesse sotsiaalkaitse ja heaoluriikide tulevikku käsitleva kõrgetasemelise eksperdirühma aruannet „The future of social protection and of the welfare state in the EU“ (Sotsiaalkaitse ja heaoluriigi tulevik ELis),

– võttes arvesse Mario Draghi 9. septembri 2024. aasta aruannet Euroopa konkurentsivõime tuleviku kohta „The future of European competitiveness“ (edaspidi „Draghi aruanne“) ja Enrico Letta 10. aprilli 2024. aasta aruannet „Much more than a market“ (Palju enamat kui turg) (edaspidi „Letta aruanne“),

– võttes arvesse sotsiaalkaitsekomitee ning komisjoni tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraadi 2024. aasta ühisaruannet „The 2024 pension adequacy report – Current and future income adequacy in old age in the EU“ (pensionide piisavuse 2024. aasta aruanne – praegune ja tulevane sissetuleku piisavus vanaduspõlves ELis),

– võttes arvesse nõukogu 3. detsembri 2024. aasta järeldusi, milles käsitletakse kõigile põlvkondadele töö- ja eraelu tasakaalu ning soolise võrdõiguslikkuse tagamist demograafiliste väljakutsete kontekstis,

– võttes arvesse nõukogu 4. detsembri 2024. aasta järeldusi „Tööjõu ja oskuste nappus ELis: kasutamata tööjõupotentsiaali rakendamine Euroopa Liidus“,

– võttes arvesse nõukogu 19. juuni 2025. aasta järeldusi teemal „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine tehisintellektipõhisel digiajastul: Pekingi tegevusprogrammi rakendamisel liikmesriikides

---

[7] ELT C 484, 20.12.2022, lk 1.

ja ELi institutsioonides tehtud töö kuues läbivaatamine“,

– võttes arvesse oma 14. juuni 2017. aasta resolutsiooni vajaduse kohta koostada ELi strateegia soolise pensionilõhe kaotamiseks ja ärahoidmiseks[8],

– võttes arvesse oma 30. jaanuari 2020. aasta resolutsiooni soolise palgalõhe kohta[9],

– võttes arvesse oma 21. jaanuari 2021. aasta resolutsiooni ELi soolise võrdõiguslikkuse strateegia kohta[10],

– võttes arvesse oma 5. juuli 2022. aasta resolutsiooni Euroopa hooldusvaldkonna ühismeetmete kohta[11],

– võttes arvesse kodukorra artiklit 55,

– võttes arvesse kodukorra artikli 59 kohaseid ühisarutelusid tööhõive- ja sotsiaalkomisjoni ning naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjoni vahel,

– võttes arvesse tööhõive- ja sotsiaalkomisjoni ning naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjoni raportit (A10-0021/2026),

A. arvestades, et sooline võrdõiguslikkus on üks ELi alusväärtustest, mis on sätestatud ELi lepingu artiklis 2 ja artikli 3 lõikes 3, ELi toimimise lepingu artiklites 8, 10 ja 19 ning harta artiklis 23; arvestades, et ELi toimimise lepingu artiklis 157 on sõnaselgelt öeldud, et iga liikmesriik peab tagama meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte rakendamise; arvestades, et naiste majandusliku sõltumatuse rahaliste vahendite võrdse kättesaadavuse kindlustamine on soolise võrdõiguslikkuse saavutamise ja soopõhise vägivalla vastu võitlemise võti;

B. arvestades, et Euroopa sotsiaalõiguste samba 2. põhimõttes on öeldud, et „tuleb tagada naiste ja meeste võrdne kohtlemine ja võrdsed võimalused ning edendada neid kõigis valdkondades, sealhulgas tööturul osalemisel, seoses töötingimustega ja karjääri edendamisel“ ning et „naistel ja meestel on õigus saada võrdse või võrdväärse töö eest võrdset tasu“;

C. arvestades, et praegusel ebakindlal geopoliitilisel ajal nõuab ELi väärtuste kaitsmine, et liikmesriigid seaksid kaitsesektori esikohale; arvestades, et liikmesriigid peavad tagama, et kaitsevaldkonnas töötavatel naistel oleks võrdne palk, õiglane karjääri edenemine ja piisav pension; arvestades, et soolise pensionilõhe kaotamine on ELi

---

8 ELT C 331, 18.9.2018, lk 60.
9 ELT C 331, 17.8.2021, lk 5.
10 ELT C 456, 10.11.2021, lk 208.
11 ELT C 47, 7.2.2023, lk 30.

jaoks nii strateegiline kui ka moraalne kohustus;

D. arvestades, et soolist palgalõhet määratletakse kui meeste ja naiste keskmise brutotunnitasu vahet, mida väljendatakse protsendina meeste keskmisest brutotunnitasust; arvestades, et märkimisväärset osa soolisest palgalõhest ei saa seletada objektiivsete ja jälgitavate tööturu omadustega, nagu vanus, kogemused ja haridus, amet, tööaeg või muud mõõdetavad näitajad, mis osutab püsivale diskrimineerimisele; arvestades, et palgalõhe vähendamiseks on vaja tasakaalustatud lähenemisviisi, milles on ühendatud võrdsed võimalused, hoolduskohustuste võrdne jaotus, võitlus sooliste stereotüüpide vastu, tasustamise läbipaistvus ja tulemuslik täitmise tagamine ning poliitikameetmed, mis toetavad oskusi, osalemist ja karjääri edenemist, tunnistades samal ajal, et ebasoodsad tingimused süvenevad naiste jaoks, kes seisavad silmitsi mitmekordse ja läbipõimunud diskrimineerimise vormidega, mis põhinevad sellistel teguritel nagu sugu, rassiline või etniline päritolu, usutunnistus või veendumused, puue, vanus või seksuaalne sättumus;

E. arvestades, et kogu ELis on naiste sissetulek ebaproportsionaalselt madalam kui meestel ja naised on miinimumpalga saajate seas üleesindatud; arvestades, et 2023. aastal oli ELi sooline tunnipalga lõhe 12 %, kusjuures liikmesriikide vahel esines märkimisväärseid erinevusi, mõnes liikmesriigis ületas see lõhe isegi 18 %; arvestades, et see tähendab, et naised töötavad meestega võrreldes keskmiselt 54–67 päeva aastas, ilma et neile selle eest makstaks; arvestades, et hoolimata asjaolust, et naiste tööhõive määr kasvab jätkuvalt, ei ole EL graafikus, et vähendada 2030. aastaks soolist tööhõivelõhet, mis on praegu 10 %, poole võrra, kusjuures lastega naiste tööhõivelõhe on veelgi suurem (16,5 %)[12]; arvestades, et Eurostati andmetel on lõhe ka valdkondade arvestuses erinev ning erasektoris on see suurem kui avalikus sektoris enamikus liikmesriikides[13]; arvestades, et 2024. aastal töötas osalise tööajaga ainult 7,7 % ELi meestest, võrreldes 27,9 %-ga naistest, kelle peamine põhjus osalise tööajaga töötamisel oli hoolduskohustus; arvestades, et naiste ülekaaluga sektorite ja madala palgataseme vahel on olemas konkreetne seos; arvestades, et palk võib kajastada väärtust ja tunnustust, mida ühiskond teatavat liiki tööle omistab;

F. arvestades, et palgalõhe ei kajasta alati töö puhul vajalikku väärtust, nõudlust või oskusi, vaid see on pigem püsiv soolise võrdõiguslikkuse probleem; arvestades, et naiste töö alahindamine, kutsealane ja valdkondlik segmenteerimine, sooline lõhe juhtimisel ning

---

12 Eurostat, „Statistics Explained – SDG 5 – Gender equality“ (portaal Statistics Explained – kestliku arengu eesmärk nr 5 – sooline võrdõiguslikkus), Eurostati veebisait, aprill 2025.

13 Eurostat, „Statistics Explained – Gender pay gap statistics“ (portaal Statistics Explained – soolise palgalõhe statistika), Eurostati veebisait, märts 2025.

tasustamata töö ebavõrdne jaotumine on palga- ja pensionilõhe struktuurilised tegurid ning nõuavad süsteemset töökohtade hindamist ja sektoripõhist ümberhindamist ELi ja riiklikul tasandil; arvestades, et sooline palgalõhe ei ole mitte ainult väiksema sissetuleku küsimus, vaid kajastab ka laiemat sotsiaalset, poliitilist ja kultuurilist ebavõrdsust, mis mõjutab naiste majanduslikku sõltumatust, karjäärivõimalusi ja üldist heaolu;

G. arvestades, et üldsuse silmis jätkuvalt alahinnatud soolise palga- ja pensionilõhe olemasolu ning tõsiduse tunnistamiseks on teadlikkuse suurendamine ja haridus hädavajalikud; arvestades, et sooline palga- ja pensionilõhe mõjutab märkimisväärselt naiste vaimset tervist, mõjutades mitte ainult naiste sissetulekut, vaid ka nende kokkupuudet psühhosotsiaalsete riskidega töökohal, millel on pikaajalised tagajärjed vaimsele tervisele ja heaolule kogu nende elu jooksul, mida iseloomustab fakt, et üle 65-aastaste naiste puhul esineb kroonilist depressiooni meestega võrreldes kaks korda sagedamini[14], mis kajastab väiksema sissetuleku, piiratud sõltumatuse ja püsiva ebakindluse kombineeritud mõju; arvestades, et õiglane ja inimväärne palk on naiste majandusliku sõltumatuse tagamiseks hädavajalik ja võimaldab naistel koduvägivalla tingimustest lahkuda; arvestades, et nende lünkade kõrvaldamine nõuab seadusandlikke ja poliitikameetmeid ning muutust ühiskonna suhtumises, mida toetavad andmepõhised kommunikatsiooni- ja haridusalased algatused;

H. arvestades, et 2021. aastal tegi 74 % naistest iga päev majapidamistöid ja valmistas toitu, samas kui meeste puhul oli see näitaja 42 %; arvestades, et kui kogu tasustatud ja tasustamata töö kokku liita, teevad naised aastas kaheksa täistööajaga nädalat rohkem tööd kui mehed[15];

I. arvestades, et Maailma Majandusfoorumi hiljutise hinnangu kohaselt saavutatakse täielik sooline võrdõiguslikkus praegust olukorra paranemise kiirust arvestades 134 aasta pärast; arvestades, et mõne uuringu kohaselt võtab soolise pensionilõhe kaotamine aega 90 aastat; arvestades, et pensionilõhe kiiremaks kaotamiseks on ilmselgelt vaja võtta uusi meetmeid;

J. arvestades, et kogu ELis töötavad naised suurema tõenäosusega madalamapalgalistel töökohtadel ning mitteametlikus majanduses ja ajalooliselt alaväärtustatud sektorites, mis piirab nende töötasu ning

---

14 Euroopa Parlament, kodanike õiguste ning justiits- ja institutsiooniliste asjade peadirektoraat, kodanike, võrdõiguslikkuse ja kultuuri poliitikaosakond, „The effect of gender pay and pension gaps and new ways of working on women’s mental health“ (Soolise palga- ja pensionilõhe ning uute tööviiside mõju naiste vaimsele tervisele), september 2025.

15 Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut, „Gender Equality Index 2021 – Health“ (Soolise võrdõiguslikkuse indeks – tervis).

suurendab soolist palga- ja pensionilõhet; arvestades, et ELis töötab kolm naist kümnest hariduse, tervishoiu ja sotsiaaltöö valdkonnas, samal ajal kui nendes sektorites töötab ainult 8 % meestest[16]; arvestades, et ELis moodustavad naised kuni 80 % tervishoiu- ja sotsiaalhoolekandetöötajatest, samal ajal kui nad moodustavad ainult kuni 20 % MATI (loodusteaduste, tehnoloogia, inseneriteaduste ja matemaatika) valdkonna töötajatest, mis on märk püsivatest soonormidest ja stereotüüpidest, mis heidutab naisi teatavatesse sektoritesse sisenemast[17]; arvestades, et äärmiselt oluline on väärtustada sektoreid, kus tavaliselt domineerivad naised, näiteks hooldus, tervishoid, haridus ja sotsiaalhoolekanne, kuna need on ühiskonnale hädavajalikud, ning julgustada mehi neisse sektoritesse sisenema;

K. arvestades, et naised on digiõppes ja -karjääris ning muudes matemaatika, teaduse, tehnoloogia, inseneeria ja kunstide (MATIK) valdkondades ning sellistes tööhõivesektorites nagu kaitse ja lennundus, info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) ning energeetika endiselt märkimisväärselt alaesindatud; arvestades, et naiste osalemise toetamine MATIK valdkondades on väga oluline, et kaotada sooline palga- ja pensionilõhe, edendada innovatsiooni ning et Euroopa digi- ja rohepööre oleks kaasav ja õiglane;

L. arvestades, et naisi mõjutab ebaproportsionaalselt tööturu üha suurenev killustatus, sealhulgas selliste mittestandardsete tööhõivevormide kasv nagu ajutine töö, osalise tööajaga töö, platvormitöö ja füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemine; arvestades, et naistel on sageli põllumajanduslikus pereettevõtluses, põllumajandusettevõtluses ja kogukonnaelus oluline roll, ent nende töö on tihti alahinnatud või mitteametlik, mis toob kaasa eluaegse sissetuleku vähenemise ja ebapiisavad pensionimaksed; arvestades, et seda ebasoodsat olukorda süvendavad veelgi naised, kes seisavad silmitsi mitmekordse ja läbipõimunud diskrimineerimise vormidega, mis põhinevad sellistel teguritel nagu rass, sugu, sooline identiteet, seksuaalne sättumus või puue;

M. arvestades, et soolise palga-, hoolduse ja tööhõivelõhe mõju naistele kasvab hilisemas elus, mida tõendab sooline pensionilõhe, mis oli 2025. aastal 25 %[18]; arvestades, et see tuleneb naiste tööelu jooksul kuhjunud ebavõrdsusest ja perioodidest, mil naised on sunnitud tööturult eemal viibima ja said madalamat palka; arvestades, et

---

16 Euroopa Komisjon, „Women’s situation in the labour market“ (Naiste olukord tööturul), Euroopa Komisjoni strateegia ja poliitika veebisait.

17 Euroopa Komisjoni aruanne „2025 Report on Gender Equality in the EU“ (2025. aasta aruanne soolise võrdõiguslikkuse kohta ELis), märts 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

18 Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut, „Gender Equality Index – European Union in 2025 edition“ (Soolise võrdõiguslikkuse indeks – Euroopa Liit 2025. aastal), Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi veebisait.

eakad naised on kõigis liikmesriikides endiselt suuremas vaesuse ohus kui eakad mehed[19]; arvestades, et 2024. aastal oli 16,9 % pensionil naistest vaesuse ohus, mis on peaaegu kaks korda rohkem kui vaesuse ohus elavate eakate meeste arv[20]; arvestades, et naiste oodatav eluiga on üldiselt pikem ja nad vajavad vanemas eas suurema tõenäosusega pikaajalist hooldust[21]; arvestades, et on hädavajalik tagada, et riiklikud sotsiaalkindlustus- ja sotsiaalkaitsesüsteemid jääksid tugevaks ning et neid rahastataks piisavalt ja kestlikult, et need saaksid jätkata usaldusväärse toetuse pakkumist;

N. arvestades, et naiste ülekaaluga töövaldkonnad, mis tagavad majandusliku võimestamise ning suurendavad naiste osalemist poliitikas ja avalikus elus, peavad põhinema valikuvabadusel ja mitmekesistel võimalustel;

O. arvestades, et emadusega seotud palgakaristus, nimelt palgalõhe emade ja isade vahel ning ülalpeetavate lastega ja ilma nendeta naiste vahel, on tingitud lapsehoiuvõimaluste puudumisest, liiga vähestest isadest, kes võtavad lapsehoolduspuhkust, tööajast, mis ei sobi kokku lapsehoiuteenustega ja eakate sotsiaalhooldusega, mitteametliku hoolduse ebavõrdsest jaotusest kodus ja kultuurilistest eelarvamustest, mis karistavad emasid töömaailmas; arvestades, et naised saavad sageli vähem palka, ja nende sissetulek ei taastu laste saamisele eelnenud tasemele, ning naistel aeglustub pärast laste saamist karjääri edenemine, mis mõjutab otseselt nende tollast palka ja elatustaset ning võimet kindlustada endale tulevikus piisav pension; märgib, et emadusega seotud palgakaristus takistab märkimisväärselt nii täieliku soolise võrdõiguslikkuse kui ka pikaajalise demograafilise ja majandusliku stabiilsuse saavutamist;

P. arvestades, et nii Draghi kui ka Letta aruannetes rõhutatakse, et hooldusteenuste, sealhulgas alushariduse ja lapsehoiu, pikaajalise hoolduse ja puuetega inimeste toetuse kättesaadavus, taskukohasus ja kvaliteet on struktuurne takistus tööturul osalemisele, eelkõige naiste puhul, ning vähendab ELi üldist tootlikkuse potentsiaali; arvestades, et investeeringud hooldustaristusse ja kvaliteetsetesse töökohtadesse on tootlikud sotsiaalsed investeeringud, mis tugevdavad konkurentsi- ja vastupanuvõimet ning edendavad naiste võrdset osalemist kõigis ühiskonna valdkondades, sealhulgas tööhõives; arvestades, et töö- ja eraelu tasakaalustamise direktiivi

---

19 Euroopa Komisjoni aruanne „2025 reports on gender equality in the EU“ (2025. aasta aruanded soolise võrdõiguslikkuse kohta ELis), märts 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

20 Eurostat, „Data Browser – At-risk-of-poverty rate for pensioners – EU-SILC survey“ (Vaesuse ohus pensionäride määr – EU-SILC uuring), Eurostati veebisait, veebruar 2026.

21 ÜRO majandus- ja sotsiaalosakond, „The growing need for long-term care – Assumptions and realities“ (Kasvav vajaduse pikaajalise hoolduse järele – oletused ja tegelikkus).

täitmist tuleks põhjalikult tagada ning selle mõju hinnata; arvestades, et vanemapuhkuse ja hoolduskohustuste tasakaalustatum jagamine mõlema vanema vahel, sealhulgas hästi kavandatud mitteülekantavate puhkuseõiguste kaudu, on oluline, et edendada naiste ja meeste võrdseid võimalusi ning aidata kaasa sooliselt võrdõiguslikumale ühiskonnale ning nüüdisaegsele ja vastupidavale tööturule;

Q. arvestades, et hooldus on meie ühiskonna oluline tugisammas; arvestades, et laste, eakate, haigete, puuetega inimeste, pereliikmete või muude ülalpeetavate tasustamata ja alatasustatud hooldustööd teevad ebaproportsionaalselt naised, isegi pärast tööturule sisenemist, ning see on endiselt sissetulekute, karjääri edenemise ja pensionidega seotud soolise ebavõrdsuse peamine põhjus; arvestades, et hoolduskohustuste tõttu on tööturult eemal ligikaudu 7,7 miljonit naist, samal ajal kui meeste puhul on see arv vaid 450 000; arvestades, et mõnes riigis arvestatakse hooldamisele kulunud aeg hooldajate pensionistaaži hulka, mis tähendab, et seda võetakse pensioni arvutamisel arvesse;

R. arvestades, et vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse ohus on rohkem naisi kui mehi (21,9 % võrreldes 20 %-ga); arvestades, et ajavaesus piirab naiste võimalusi osaleda pikaajalises täistööajaga tööhõives, piirates nende teenimisvõimalusi ja suurendades sõltuvust madalapalgalistest või osalise tööajaga töökohtadest, vähendades nende pensionimakseid ja suurendades nende rahalist sõltuvust ka vanaduses, ning seades neid veelgi suuremasse soopõhise vägivalla, eelkõige koduvägivalla ohtu;

S. arvestades, et Hispaania on kehtestanud mitu õigusakti, millega luuakse terviklik õigussüsteem soolise ebavõrdsuse vähendamiseks, näiteks ajutine soolise ebavõrdsuse lisatoetus naistele, kellel on õigus sissemaksetel põhinevale pensionile ja kes on olnud emad (bioloogilised emad või lapsendajad), ning et sellise toetuse saamise õigus võib olla ka meestel, kui nad suudavad tõendada, et nende tööalane karjäär on lapse sünni või lapsendamise tõttu katkenud või sellest mõjutatud;

T. arvestades, et Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) andmetel on menopausieas naised töötõu kõige kiiremini kasvav rühm; arvestades, et see suundumus tõenäoliselt jätkub ja suureneb; arvestades, et töökohal menopausi teema on endiselt suures osas nähtamatu;

U. arvestades, et konkurentsivõimelisem ja õiglasem ELi majandus koos arvukamate ja kvaliteetsemate töökohtadega, millega kaasnevad ennetavad meetmed sektorites, kus domineerivad naised, on keskse tähtsusega soolise palga- ja pensionilõhe kaotamiseks kestlikul ja majanduskasvule suunatud viisil, tagades naiste täieliku osalemise tööturul koos parimatel tavadel põhinevate soovitustega, ning

võimaldab naistel liikuda edasi sellistes suure väärtusega sektorites nagu teadus, tehnoloogia, inseneriteadus, õigus ja rahandus; arvestades, et parimad tavad, eelkõige teavituskampaaniates, nagu nn oranž ümbrik, aitavad teavitada riiklikes pensionisüsteemides kindlustatud inimesi nende pensionisäästudest;

V. arvestades, et Draghi ja Letta aruannetes rõhutatakse, et Euroopa ei kasuta täielikult oma olemasolevaid talente, eelkõige kõrgharidusega naiste seas; arvestades, et avalikus ja erasektoris endiselt valitsev klaaslagi takistab naiste jõudmist kõrgema tasandi, juhtivatele ja otsuste tegemise ametikohtadele; arvestades, et sooline võrdõiguslikkus peab alguse saama tüdrukute ja poiste võrdsetest võimalustest juba hariduse varases staadiumis; arvestades, et tüdrukute osalemise toetamine MATI ning digioskuste valdkonnas on sooliselt tasakaalustatud ja konkurentsivõimelise Euroopa majanduse ülesehitamiseks üliioluline;

W. arvestades, et soolise võrdõiguslikkuse edendamine tööhõives ja ettevõtluses ning naiste ja meeste tasakaalustatud osalemise tagamine tööturul on kestliku majanduskasvu, suurema tootlikkuse, innovatsiooni ja Euroopa majanduse kestliku pikaajalise konkurentsivõime põhitingimused; arvestades, et nii naiste kui ka meeste võrdsete võimaluste edendamine aitab kaasa Euroopa demograafilisele ja majanduslikule vastupanuvõimele ning võib oluliselt suurendada ELi SKPd elaniku kohta ja riigi rahanduse jätkusuutlikkust;

X. arvestades, et dünaamilises ja innovatsioonipõhises sotsiaalses turumajanduses tuleks premeerida oskusi, tootlikkust ja tulemuslikkust, luues naistele rohkem võimalusi edu saavutamiseks sellistes suure väärtusega sektorites nagu tehnoloogia, põllumajandus, tööstus, kaitse, meditsiin, õigus ja rahandus; arvestades, et see julgustaks ja toetaks tütarlapsi ja noori naisi hariduse omandamisel ja karjääri tegemisel nendes suure väärtusega sektorites juba varasest east alates, aidates kaotada soostereotüüpe ja laiendada tulevasi karjäärivalikuid;

Y. arvestades, et vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse ohus olevate inimeste määr on kõrgem eakate (75-aastased ja vanemad), puudega pensionäride ja pikka aega tööta olnud inimeste seas; arvestades, et 2020. aastal oli ELis pensionäride seas vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse ohus olevate inimeste määr 15,6 %; arvestades, et selle rühma sooline palgalõhe, mis oli 2020. aastal 13 %, ja sooline pensionilõhe, mis oli 2019. aastal 29 %, on praegugi märkimisväärne; arvestades, et paljud vanemad naised ei ole kogunud piisavalt pensioniõigusi ja sõltuvad sageli peretoetusest või toitjakaotuspensionist; arvestades, et naiste pikem eluiga suurendab tõenäosust, et nad elavad üksi ühe sissetulekuga; arvestades, et pensionid peavad jääma piisavaks ja neid tuleb kohandada elukallidusega, samal ajal tuleb täiustada stiimuleid pikemaks

tööturul osalemiseks, et vähendada eakate vaesust ja sõltuvust;

Z. arvestades, et tööturu tasakaalustamatust saab vähendada, järgides võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtet, tegeledes selliste sektorite alahindamisega, kus domineerivad naised, ja kõrvaldades tõkked, et rohkem naisi saaks siseneda kõrgepalgalistesse ja meeste ülekaaluga sektoritesse; arvestades, et sooline palgalõhe on sellistes sektorites suurim; arvestades, et ühiskond sõltub samuti olulistest teenustest, nagu hooldus, mis on sageli alatasustatud ja mida osutavad peamiselt naised; arvestades, et töötasu nendes sektorites peaks olema õiglane ja kestlik, et toetada naisi ja nende perekondi, suurendada tööjõus osalemist ja parandada nende kutsealade staatust; arvestades, et vaesuse oht ja vähemal määral naiste rahalise sõltumatuse ohtu sattumine, mis tuleneb soolisest palga- ja pensionilõhest, on põhjus, miks puutuvad naised veel rohkem kokku soopõhise vägivalla, eelkõige koduvägivallaga, mistõttu on neil raske vägivaldsest suhtest pääseda; arvestades, et ÜRO andmetel kogeb peaaegu 35 % naistest kogu maailmas töökohal psühholoogilist või seksuaalset ahistamist või sellist ahistamist, millel on tõsised tagajärjed isiklikele ja ametialastele püüdlustele; arvestades, et see kahjustab naiste enesehinnangut ja nõrgendab nende positsiooni läbirääkimistel õiglasema töötasu üle; arvestades, et suur tööpuudus, nõrk palgakasv ja ebakindel töö võivad naisi ebaproportsionaalselt mõjutada; arvestades, et see mõjutab negatiivselt naiste majanduslikku võimestamist ning naiste ja meeste võrdõiguslikkuse saavutamist; arvestades, et hästi kavandatud tööturureformid, konkurentsivõimeline majandus ja riigi rahanduse jätkusuutlikkus võivad töökohtade loomist ja võimalusi toetada; arvestades, et avalikud teenused ja sotsiaalne toetus peaksid olema sihipärased ja tulemuslikud, tagades kulutõhususe ning kaitstes samal ajal kõige kaitsetumaid inimesi;

AA. arvestades, et kogu ELi pensionisüsteemid põhinevad üldiselt kolmel sambal: riiklikud pensionid, tööandjate makstavad tööandjapensionid ja erasäästud või -investeeringud; arvestades, et naiste väiksem sissetulek, karjäärikatkestused, hoolduskohustused ja üleesindatus mittestandardsetes tööhõivevormides toovad sageli kaasa kõigi kolme samba summade vähenemise, süvendades seeläbi soolist pensionilõhet ja suurendades vaesusriski vanemas eas; arvestades, et hooldussektoris täidavad enamiku töökohtadest naised, samal ajal kui juhtimis- ja otsustustasandil domineerib endiselt ebaproportsionaalselt palju mehi; arvestades, et palkade läbipaistvusel võib olla keskne roll soolise palgalõhe olulisel vähendamisel, kuna see aitab paljastada naiste töö alahindamist ja rõhutada tööturu killustatuse soolisi aspekte, sealhulgas vahendite abil, mis pakuvad objektiivseid kriteeriume võimaldamaks eri töökohtadel ja sektorites tehtava töö väärtust sooneutraalselt hinnata ja võrrelda; arvestades, et arvesse tuleb võtta nõukogu direktiivi

79/7/EMÜ[22] mõju liikmesriikide võimalustele tegeleda soolise pensionilõhega; arvestades, et soolist perspektiivi arvestavad eelarveanalüüsid aitavad avalikke ressursse tulemuslikumalt kasutada ning tagada, et meetmed on paremini suunatud pere- ja tööelu toetamisele;

AB. arvestades, et sooliselt kallutamata töökohtade hindamismeetodid on hädavajalikud, et töökohti oleks võimalik võrrelda nende ulatuse ja keerukuse alusel, et määrata kindlaks ühe töökoha positsioon teise suhtes antud sektoris või organisatsioonis, olenemata sellest, kas kõnealusel töökohal töötab naine või mees; arvestades, et puuetega naistel on tööturul märkimisväärselt kehvemad võimalused ning seetõttu ka halvemad pensioniväljavaated kui puueteta meestel ja naistel;

AC. arvestades, et soolist võrdõiguslikkust tuleb edendada intersektsionaalse lähenemisega, mille puhul arvestatakse seda, kuidas diskrimineerimise ja ebasoodsate tegurite eri liigid – sealhulgas need, mille aluseks on vanus, puue, rassiline või etniline päritolu, sotsiaal-majanduslik seisund, seksuaalne sättumus ja elukoht –, võivad süvendada naiste ja tütarlaste kogetud ebavõrdsust hariduses, tööelus ja sotsiaalkaitse kättesaadavuses;

AD. arvestades, et kollektiivläbirääkimised mängivad ebavõrdsuse tagasipööramisel ja kaotamisel otsustavat rolli; arvestades, et üksnes võrdse väärtusega töö eest võrdse tasu tagamisest ei piisa olukorras, kus elatakse vaesuses, kuna palgavõrdsus peab olema saavutatud koos üldise töötasude suurenemise ja töötingimuste parandamisega, et tagada töötajatele väärikus ja sotsiaalne õiglus;

Ülevaade olukorrast

1. tuletab meelde, et võrdne tasu võrdse või võrdväärse töö eest on ELi aluspõhimõte ning et liikmesriikidel on kohustus kaotada soopõhine diskrimineerimine tasustamise kõikides aspektides, töötingimustes ja töölepingute liikides; tuletab meelde, et tasustamise läbipaistvuse direktiivi täielik rakendamine aitab kaasa soolise diskrimineerimise ja kallutatuse kaotamisele töö juures, näiteks värbamistavades ja palgastruktuurides;

2. peab kahetsusväärseks asjaolu, et ELis püsib jätkuvalt sooline palga- ja pensionilõhe, millel on negatiivne mõju naiste sotsiaalsele ja majanduslikule olukorrale ning seega ühiskonnale tervikuna; peab kahetsusväärseks asjaolu, et kuigi keskmine sooline palga- ja pensionilõhe on kogu ELis viimase kümne aasta jooksul veidi vähenenud, ei ole praegune muutuste tempo endiselt piisav, et

---

22 Nõukogu 19. detsembri 1978. aasta direktiiv 79/7/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte järkjärgulise rakendamise kohta sotsiaalkindlustuse valdkonnas (EÜT L 6, 10.1.1979, lk 24, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj).

kaotada lõhe enne 2100. aastat; peab kahetsusväärseks, et eakate vaesus ja tõrjutus on eakamate naiste jaoks endiselt probleem ning et need kasvavad üldise suundumusega võrreldes, mis toonitab vajadust tugevdada jätkusuutlikke pensionisüsteeme ja toetada aktiivsena vananemist; väljendab heameelt ELi vaesusevastase strateegia väljakuulutamise üle ja palub komisjonil tagada koostoime selle ettepaneku ja tulevase soolise võrdõiguslikkuse strateegia vahel, et tegeleda soolise ja läbipõimunud vaesuse ohuga;

3. tuletab meelde, et kogu ELis on naised meestest suuremas vaesuse ohus, eelkõige naised, kes kogevad läbipõimunud diskrimineerimise vorme, nagu üksikemad, eakad naised, puuetega naised, kolmandate riikide kodanikud, LGBTIQ+ kogukonna liikmed ja maapiirkondades elavad naised; rõhutab, et sooline pensionilõhe ei tulene mitte ainult palgalõhe kuhjumisest kogu elu jooksul, vaid ka erinevatest võimalustest tööturul, mitteametliku hooldustöö ebavõrdsest jaotumisest kodus ja soolisest kallutatusest ühiskonnas; nõuab poliitikat, mis tunnistaks neid puudusi, edendades samal ajal osalemist kvaliteetses tööhõives ja võrdseid võimalusi; märgib, et kuna vanaduspensionid moodustavad keskmiselt neli viiendikku kogu pensionipõlve sissetulekust, ja arvestades jätkuvaid demograafilisi probleeme, võib soolise pensionilõhega tegelemata jätmine ohustada liikmesriikide pikaajalist sotsiaalset ühtekuuluvust ja sotsiaalkaitsesüsteemide kestlikkust;

4. toonitab, et naiste isiklik vabadus ja majanduslik sõltumatus on nende isikliku turvalisuse ja väärikuse jaoks olulised ning et vähene osalemine tööturul suurendab kaitsetust väärkohtlemise, soolise vägivalla, sealhulgas koduvägivalla ja avalikus ruumis toimuva vägivalla ning majandusliku sõltuvuse suhtes; kutsub liikmesriike üles võtma sihipäraseid meetmeid soolise vägivalla ja ahistamise ennetamiseks ning nende vastu võitlemiseks nii internetis kui ka väljaspool seda, sealhulgas teadlikkuse suurendamise kampaaniate, Istanbuli konventsiooni täitmise tagamise ning ILO vägivalla ja ahistamise vastu võitlemise konventsiooni (konventsioon 190) ratifitseerimise abil, et tagada toimivad ohvrikaitsemehhanismid töömaailmas;

5. märgib, et naiste õlul on endiselt ebaproportsionaalselt suur osa tasustamata hooldus- ja majapidamistöödest, mis vähendab nende osalust tööturul ja pensioni kogunemist; tunnistab, et traditsioonilised soorollid, eelarvamused ja hoolduskohustuste ebavõrdne jaotus naiste ja meeste vahel tekitavad emadusega seotud palgakaristuse ja karistuse laste, pereliikmete või muude ülalpeetavate hooldamise eest, kellel on puue või kes on eakad või haiged, ning et need karistused mitte ainult ei süvenda püsivat soolist palga- ja pensionilõhet, vaid võivad ka heidutada lapsi saada soovivaid naisi seda tegemast ajal, mil paljud ELi riigid seisavad silmitsi rahvastiku vähenemisega, kuna need vähendavad eelkõige noorte naiste võimalusi tööturul;

6. toonitab, et ebapiisavad investeeringud kvaliteetsetesse lapsehoiu- ja pikaajalise hoolduse teenustesse ning nende piiratud kättesaadavus, kõrge hind ja piisava taristu puudumine on endiselt peamine probleem eelkõige naiste täielikul osalemisel ühiskonnas ja tööturul ning see võib viia selleni, et naised lahkuvad tööturult enneaegselt või teevad tahtmatult osaajatööd, ning see võib takistada nende karjääri edenemist; rõhutab vajadust süstemaatiliselt tunnustada ja kajastada tasustamata hooldustööd poliitika kujundamisel ja sotsiaalkaitsesüsteemides, hõlbustades samal ajal naiste võimalusi tööturule naasmiseks; tunnistab, et hooldus on meie ühiskonna tugisammas ja seda teenust pakuvad enamasti naised; tuletab meelde, et laste ning pereliikmete või muude ülalpeetavate eest hoolitsemine, kellel on puue, kes on eakad või haiged, on sageli täiendav või isegi täistööajaga kohustus; toonitab asjaolu, et see tegelikkus kajastub tööturumustrites, sealhulgas osalise tööajaga töö kõrgemas määras, madalamates tunnipalkades, karjäärikatkestustes ja naiste lühemas tööhõive kestuses; nõuab poliitikat, mis toetaks perekondi kogu nende mitmekesisuses, edendaks töö- ja eraelu tasakaalu ning julgustaks nii mehi kui ka naisi hoolduskohustusi jagama, tagades samal ajal, et ühiskonnas austatakse ja hinnatakse õiglaselt nii ametlikku kui ka mitteametlikku hooldustööd;

Soolise võrdõiguslikkuse kasu ühiskonnale, majanduskasvule ja konkurentsivõimele ning võitlus diskrimineerimise vastu

7. rõhutab, et soolise palga- ja pensionilõhe vähendamine on õigluse ja konkurentsivõime tagamiseks väga oluline ning see tuleks saavutada tõenduspõhiste meetmetega, austades liikmesriikide ja sotsiaalpartnerite eesõigusi; tuletab meelde, et sooline palga- ja tööhõivelõhe läks ELile 2023. aastal saamata jäänud sissetuleku, sotsiaalmaksete ja mittetöötavatele naistele makstavate sotsiaaltoetuste avaliku sektori rahastamiskulude näol maksma 390 miljardit eurot[23]; märgib, et soolise tööhõivelõhe kaotamine suurendaks tänu tootlikkuse kasvule 2050. aastaks SKPd elaniku kohta 3,2–5,5 % ning et paindlikumad töötingimused, parem töö ja eraelu tasakaal ning kõrgemad palgad julgustavad rohkem naisi tööturule sisenema, mis omakorda suurendab majanduse tootmisvõimsust[24]; tunnistab, et elukalliduse kriis mõjutab ebaproportsionaalselt naisi, sealhulgas emasid; nõuab meetmeid, millega tagatakse, et palgad kajastavad elukallidust ja stimuleerivad

---

23 Eurofound, „Mind the gap! Gender employment gap cost Europe over €390 billion in 2023“ (Ettevaatust, lõhe! Sooline tööhõivelõhe läks Euroopale 2023. aastal maksma üle 390 miljardi euro), Eurofoundi veebisait, märts 2025.

24 Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut, „Economic benefits of gender equality in the European Union – How closing the gender gaps in labour market activity and pay leads to economic growth“ (Soolise võrdõiguslikkuse majanduslik kasu Euroopa Liidus – kuidas soolise ebavõrdsuse kaotamine tööturul ja töötasus toob kaasa majanduskasvu), 2017.

tööjõu osalemist, järgides samal ajal jätkuvalt riiklikke töötururaamistikke ja sotsiaalpartnerite kokkuleppeid; rõhutab, et naiste ja meeste võrdne osalemine kvaliteetses tööhõives tugevdab ELi tööjõupakkumist ja üldist majanduslikku vastupanuvõimet ning on Euroopa konkurentsivõime tegevuskavaga kooskõlas; innustab komisjoni ja liikmesriike lisama suuremast soolisest võrdõiguslikkusest saadud kvantifitseeritud kasu majandusprognoosidesse ja poliitika mõju hindamistesse, kui see on asjakohane;

8. toonitab asjaolu, et 2023. aastal oli enamikus ELi riikides palgalõhe erasektoris suurem kui avalikus sektoris[25] ning et tuleb teha konkreetseid jõupingutusi tagamaks, et ettevõtted toetaksid aktiivselt mittediskrimineerivaid tavasid ning edendaksid võrdsete võimaluste ja samaväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte järgimist;

9. tuletab meelde, et töötajad ja ettevõtjad on ELi konkurentsivõime liikumapanev jõud, nagu on tunnistatud Draghi aruandes; toonitab, et oskuste ja tööjõu nappus, mida süvendab tööealise elanikkonna vähenemine, pärsib tõsiselt ELi tootlikkust ja majanduskasvu; juhib tähelepanu asjaolule, et naiste tööturul osalemise ja töötingimuste parandamine, eelkõige rohe- ja digipöördega seotud olemasolevates ja esilekerkivates sektorites, võib aidata seda survet leevendada; nõuab soolise võrdõiguslikkuse ja sooliste stereotüüpide vastu võitlemise peavoolustamist viisil, mis toetab naiste osalemist tööjõus, oskuste arendamist ja konkurentsivõimet, ning julgustab kõrvaldama võimaluste ees seisvaid takistusi ELi konkurentsivõime, tööstuse, oskuste ja digitaalarengu tegevuskavades;

10. kutsub ELi ja selle liikmesriike üles kohaldama soolist võrdõiguslikkust programmide koostamisel, avalike teenuste osutamisel ning eelkõige seksuaal- ja reproduktiivtervishoiu teenuste osutamisel, sealhulgas juurdepääsul tasuta, ohutule ja seaduslikule abordile;

11. nõuab, et digisektoris töötataks välja sooteadlikud strateegiad ja poliitika ning tehtaks sihipäraseid jõupingutusi naiste tulemuslikumaks integreerimiseks tööturule;

12. tuletab meelde, et objektiivsed, saavutustel põhinevad töölevõtmise ja edutamise tavad ning võrdsed võimalused, tugiteenused ja kõigi õigus osaleda on võrdse kohtlemise alus, mis toob kaasa õiglase konkurentsi toimival tööturul, mis võib vähendada kallutatust, mis mõjutab negatiivselt naiste karjääri edenemist, ja sellest tulenevalt mõjub negatiivselt ka nende sissetulekule, sealhulgas diskrimineerivat käitumist soo, rassi, puude, vanuse, seksuaalse

---

25 Euroopa Parlament, „Topics – Understanding the gender pay gap: definition, facts and causes“ (Teemad – soolise palgalõhe mõistmine: määratlus, faktid ja põhjused), Euroopa Parlamendi veebisait, 2020.

sättumuse ja seksuaalse identiteedi alusel; nõuab sellega seoses äriühingute juhtorganite soolise tasakaalu direktiivi täielikku rakendamist ja seiramist ning ergutab väikeseid ja keskmise suurusega ettevõtjaid (VKEd) ning muid börsil noteerimata äriühinguid järgima juhtkonnas soolise tasakaalu parimaid tavasid; märgib lisaks, et vastupidav, kaasav ja kestlik ühiskond ning majanduskasvust lähtuv majandus pakub hästi tasustatud kvaliteetseid töökohti sektorites, kus naised domineerivad, mis võimaldavad naistel nende karjääri jooksul koguda kindlaid pensioniõigusi;

13. märgib vajadust tagada, et kaitsesektoris töötavad naised ei peaks kogema stereotüüpidel põhinevat diskrimineerimist ning et neile oleks kättesaadav hästi tasustatud ja stabiilne karjäär koos piisavate pensionimaksetega;

14. on seisukohal, et liikmesriigid peaksid keskenduma tööhõive ja ettevõtluse takistuste vähendamisele, perekondade töö- ja eraelu tasakaalu toetamisele piisava vanemapuhkuse poliitika, paindliku töökorralduse ja õiguse kaudu olla mittekättesaadav, alushariduse võrgustike, kvaliteetsete, kättesaadavate ja taskukohaste lapsehoiu- ja pikaajalise hoolduse teenuste kaudu, mis sobivad kokku täistööajaga tööga, ning investeerima koolitus-, ümberõppe- ja täiendõppeprogrammidesse, mis aitavad lahendada oskuste nappuse probleemi, sealhulgas üksikemade, eakate naiste, LGBTIQ+ kogukonna liikmete, puuetega naiste, kaitsetus olukorras naiste, kolmandate riikide kodanike ning maapiirkondades ja äärealadel ning äärepoolseimates piirkondades elavate naiste jaoks, kuna neil esineb kõige tõenäolisemalt raskusi koolitus- ja töövõimalustele juurdepääsuga; tunnustab naiste panust maapiirkondade majandusse;

Probleemid

15. rõhutab asjaolu, et sooline killustatus sektorites ja ametites on soolise palgalõhe oluline struktuurne põhjus; rõhutab, et see killustatus on nii horisontaalne, kuna naised on madalapalgalistes ja järjepidevalt alaväärtustatud sektorites üleesindatud, kui ka vertikaalne, mille puhul samas sektoris on naised väiksema tõenäosusega parema palgaga kõrgematel ja juhtivatel ametikohtadel; toonitab, et sektorites, kus domineerivad naised, on mitmesuguste tegurite tõttu üldiselt madalamad palgad ja need on alaväärtustatud, ning et seda ei saa põhjendada pädevuse või saavutuste erinevustega, kuna peaaegu kõigis ELi liikmesriikides saab rohkem naisi kui mehi madalat palka ja miinimumpalka, hoolimata sellest, et nooremad naised ületavad haridustaseme

poolest üha enam nooremaid mehi[26];

16. toonitab asjaolu, et naised moodustavad vaid 30 % äriühingute juhatustest, samas kui vähem kui üks kümnest suurettevõtete juhatuse esimehest või tegevjuhist on naised[27], mis näitab, et naised on juhtivatel ametikohtadel ning juhtimis- ja mentorlusprogrammides endiselt märkimisväärselt alaesindatud; märgib, et sooline palgalõhe on suurim hästi tasustatud töökohtadel[28]; toonitab, et juhtimises, teadusuuringutes ja innovatsioonis piiravad püsivad klaaslaed tootlikkust ja konkurentsivõimet; rõhutab, et juhtimislõhe kaotamine on ELi eesmärkide saavutamiseks hädavajalik; toonitab, et muutuvad töötasu vormid, nagu äriühingu aktsiad või boonused, muutuvad üha levinumaks ja kasvavad praegu meeste seas kiiremini kui naiste seas[29], mis rõhutab olulist võimalust tagada, et nende uute tasustamismudelite kasv tooks naistele võrdselt kasu ja toetaks edusamme soolise palgalõhe kaotamisel;

17. tuletab meelde hooldajate ainulaadse rolli ja seda, kui oluline on meie ühiskonnale hooldusteenuste osutamine, pidades eelkõige silmas praeguseid demograafilisi suundumusi ja vananevat elanikkonda; rõhutab, et soolise palga- ja pensionilõhe peamine tegur on hooldus- ja majapidamiskohustuste ebavõrdne osakaal, sest neid täidavad peaaegu eranditult naised; tuletab meelde asjaolu, et naised on suurema tõenäosusega töötud, töötavad osalise tööajaga, töötavad madalama palgaga sektorites, kus domineerivad naised, ja teevad karjääris katkestusi, ning et seda võib osaliselt seostada hoolduskaristusega, mis omakorda mõjutab töötasu ja karjääri edenemist ning süvendab vaesuse ohtu; tuletab lisaks meelde, et hoolduskohustuste tõttu töölt puudumise perioode ei võeta pensioniõiguste arvutamisel arvesse hoolimata kuludest, mida riik naiste mitteametliku hoolduse tõttu kokku hoiab;

18. tuletab meelde õigust vanemapuhkusele, nagu on sätestatud töö- ja eraelu tasakaalustamise direktiivis, ning rõhutab vajadust seda täielikult ja tulemuslikult rakendada; toonitab, et poliitikas tuleb tegeleda koormuse ebavõrdse jagamisega naiste ja meeste vahel ning toetada vanemapuhkuse ja hoolduskohustuste õiglast jaotamist vanemate vahel, et saavutada „võrdse palgasaaja ja võrdse hooldaja“ mudel; kutsub liikmesriike üles edendama mitteülekantavat ja

---

26 Eurostat, „Statistics Explained – Educational attainment statistics“ (portaal Statistics Explained – Haridusstatistika), Eurostati veebisait, mai 2025.

27 Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut, „Gender Equality Index 2021 – Health“ (Soolise võrdõiguslikkuse indeks – tervis).

28 Eurofound ja Euroopa Komisjoni Teadusuuringute Ühiskeskus, „European Jobs Monitor 2021: Gender gaps and the employment structure“ (Euroopa töökohtade ülevaade 2021: sooline ebavõrdsus ja tööhõive struktuur), 2021.

29 Eurofound, „Gender equality at work“ (Sooline võrdõiguslikkus tööl), 2020.

piisavalt tasustatud isapuhkust ning võtma kasutusele teadlikkuse suurendamise kampaaniad ja stiimulid, et innustada rohkem mehi vanemapuhkust kasutama, ning kehtestama meetmed puhkuse kasutamise seireks ja aruannete koostamiseks sugude arvestuses; rõhutab tööandjate rolli täistööajaga töötamise ühitamisel hoolduskohustustega;

19. kutsub liikmesriike üles tegema tihedat koostööd sotsiaalpartneritega aktiivsete ja koordineeritud meetmete võtmiseks – sealhulgas sihipärase koolituse ja mentorluse kaudu struktuurse soolise ebavõrdsuse kõrvaldamiseks, mis takistab naisi edutamisele kandideerimast või oma saavutusi esile tõstmast; rõhutab, et see vastumeelsus ei ole individuaalse valiku küsimus, vaid tuleneb juurdunud soolistest stereotüüpidest, kutsealasest segregatsioonist ja ebapiisavast karjäärinõustamisest, mis mõjutab eelkõige madala kvalifikatsiooniga ja tõrjutud naisi; nõuab tungivalt, et liikmesriigid teeksid tihedat koostööd sotsiaalpartneritega nende takistuste kõrvaldamiseks, edendades kaasavat töökultuuri, täiustades karjääriarengu raamistikku ning rakendades proaktiivseid võrdõiguslikkuse strateegiaid;

20. hoiatab, et eakate vaesus ja sotsiaalne tõrjutus on alates 2015. aastast stabiilselt kasvanud, mõjutades eelkõige vanemaealisi naisi, ja et mitmes liikmesriigis on üle 75-aastaste naiste vaesusmäärad erakordselt kõrged, mis peegeldab üldist eluaegse sissetuleku soolist ebavõrdsust; toonitab, et eakad naised vajavad suurema tõenäosusega pikema eluperioodi jooksul ise hooldus- ja tugiteenuseid, mille maksumus ületab enamikus liikmesriikides keskmist pensionitulu;

21. rõhutab, et alateadlikud soolised eelarvamused mõjutavad värbamis-, edutamis- ja palgaotsuseid ning on olulisel määral seotud soolise palgalõhe kujunemisega; toonitab, et soolised stereotüübid, mis suunavad naisi sektoritesse, kus traditsiooniliselt domineerivad naised ja palgad on madalad, eelistavad mehi võrdse kvalifikatsiooniga naiskandidaatide ees, ja et naiste karjäärivõimalusi piirav niinimetatud kleepuv põrand[30] ning soorollidest tulenev dünaamika palgaläbirääkimistel süvendavad soolist ebavõrdsust naiste tööelu vältel;

22. rõhutab, et oluline on tugevdada hooldusteenuseid, et suurendada naiste osalemist tööturul, kaotada sooline tööhõive-, palga- ja pensionilõhe ning tegeleda oskuste ja töökohtade nappusega, luues vastupidavaid kvaliteetseid töökohti; kutsub komisjoni ja liikmesriike üles rakendama täiel määral Euroopa hooldusstrateegiat ja nõukogu soovitust pikaajalise hoolduse kohta, kehtestama riiklikud eesmärgid

---

30 Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut, „Glossary and thesaurus – sticky floor“ (Sõnastik ja tesaurus – kleepuv põrand), Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi veebisait.

seoses lapsehoiu ja pikaajalise hoolduse kättesaadavuse, juurdepääsetavuse ja kvaliteediga ning eraldama Euroopa poolaasta ja ELi rahastamisvahendite raames vahendeid kvaliteetsete, taskukohaste ja kättesaadavate hooldusteenuste jaoks; toonitab, et avalikke investeeringuid hooldustaristusse tuleks käsitleda majanduskasvu soodustava kuluna vastavalt ELi uuele majanduse juhtimise raamistikule; kutsub liikmesriike üles ratifitseerima ILO 2011. aasta koduabiliste konventsiooni;

23. rõhutab, et lapsehoiuteenuste lõhe kaotamine on endiselt üks keskse tähtsusega võimalusi värskete lapsevanemate elu parandamiseks kogu ELis; märgib, et see lõhe tekib pärast lapse sündi, kui vanemapuhkus on lõppenud, kuid juurdepääs täisajaga alusharidusele ja lapsehoiule ei ole veel kättesaadav; toonitab, et perekondade toetamine sellel üleminekuperioodil võib märkimisväärselt tugevdada vanemate suutlikkust jääda tööturule;

24. märgib, et naiste juhitavad ettevõtted tegutsevad sageli madalamapalgalistes sektorites ja seisavad silmitsi lisatakistustega, nagu rahastuse piiratud kättesaadavus, sooline kallutatus ja regulatiivsed takistused;

25. juhib tähelepanu asjaolule, et ELis töötab isiku- ja majapidamisteenuste sektoris ligikaudu 6,8 miljonit inimest deklareerimata tasustatud hooldustöötajatena, kellest 90 % on naised ja enamik neist keskealised rändajad[31], keda töötajate õigused ega sotsiaalkindlustus seetõttu ei hõlma;

26. rõhutab, et rahaline ebakindlus ja ebavõrdsus on tihedalt seotud psühholoogilise heaoluga ning ebavõrdse palga mõju vaimsele tervisele ei tohiks tähelepanuta jätta; märgib, et naistel esineb meestest suurema tõenäosusega vaimse tervise probleeme, nagu läbipõlemine ja krooniline depressioon, eriti sektorites, millele on omane madalapalgaline ja emotsionaalselt nõudlik töö;

Edasine tegevus

27. väljendab heameelt komisjoni jätkuvate jõupingutuste üle soolise võrdõiguslikkuse edendamisel ning kutsub teda üles esitama uue, üksikasjaliku, tulemustele suunatud ja ambitsioonika ELi soolise võrdõiguslikkuse strateegia, mis tugineb varasematele edusammudele ja parimatele tavadele, ning esitama sihipärase tegevuskava soolise palga- ja pensionilõhe kaotamiseks tõenduspõhiste meetmete abil, võttes kasutusele valdkondadevahelise lähenemisviisi ning koos ELi tasandi kvantitatiivsete ja tähtajaliste eesmärkidega, millega tagatakse, et

---

31 Eurofound, „Undeclared care work in the EU: Policy approaches to a complex socio challenge“ (Deklareerimata hooldustöö ELis: poliitilised lähenemisviisid keerukale sotsiaal-majanduslikule probleemile), 2025.

soolise võrdõiguslikkuse poliitika, mis on terve ja jõuka ühiskonna eeltingimus, aitab kaasa ka kestlikule majanduskasvule, konkurentsivõimele, ettevõtlusele, innovatsioonile ning perekonna heaolule ning töö- ja eraelu tasakaalule;

28. nõuab lisaks, et tegevuskava sisaldaks sihipäraseid meetmeid töötingimuste ja õiglase töötasu parandamiseks sektorites, kus domineerivad naised, et toetada perekondi ja seada järgmises mitmeaastases finantsraamistikus esikohale investeeringud, mis tugevdavad töö- ja eraelu tasakaalu ning usaldusväärset hooldussektorit; rõhutab vajadust lähenemisviisi järele, milles austatakse riikide pädevusi ja naiste erinevat olukorda kogu ELis;

29. kutsub komisjoni üles tegema koostööd liikmesriikide ja sotsiaalpartneritega, et töötada välja suunised ja Euroopa katseprojekt sooneutraalsete töökohtade hindamise ja liigitamise süsteemide jaoks, mis võimaldavad kogu ELi hõlmavat võrdväärse töö võrdlemist ja selgete kriteeriumide kindlaksmääramist töö väärtuse õiglaseks hindamiseks ja tulemuspõhiste palgasüsteemide jaoks sektorites, kus domineerivad naised, vältides samal ajal tööandjate tarbetuid regulatiivseid või rahalisi kohustusi; märgib, et seda tuleks teha kõigis sektorites ja tagades kollektiivläbirääkimiste õigused; rõhutab, et õiglane hindamine parandab töökohtade kvaliteeti, motivatsiooni ja konkurentsivõimet, kahjustamata seejuures tööturu paindlikkust; julgustab komisjoni ja liikmesriike jätkama asjakohasel juhul koolituste korraldamist sooneutraalsete värbamis- ja hindamisprotsesside paremaks toetamiseks;

30. kutsub komisjoni üles sõlmima Euroopa hoolduskokkuleppe, nagu tehti teatavaks Euroopa Parlamendi 2024. aasta kuulamistel; nõuab, et see kokkulepe sisaldaks poliitikameetmete, programmide ja soovituste kogumit koos konkreetse hooldusinvesteeringute paketiga, mille eesmärk on edendada üleminekut hoolekandesektorile, milles hooldust tunnustatakse õigusena ja väärtustatakse meie ühiskonna selgroona; nõuab sellega seoses mitmeaastase finantsraamistiku 2028–2034 raames sihtotstarbelise rahastamisvahendi loomist, et võtta kasutusele teenused mitteametlike hooldajate toetamiseks;

31. kutsub liikmesriike üles premeerima tööd ja edendama lahendusi, mis tugevdavad perekondi kogu nende mitmekesisuses, tagades samal ajal eelarvepoliitilise vastutuse ja ettevõtete toetamise, näiteks lapsevanemate ja üksikisikute paindliku töökorralduse ja õiguse mitte olla kättesaadav laiendamine, maksusoodustuste pakkumine hooldusaastate eest ja hüvitised üksikvanematele ning investeerimine kvaliteetsete, taskukohaste ja kättesaadavate lapsehoiu- ja pikaajalise hoolduse teenuste osutamisse, mis on täistööajaga tööhõive ja sooliselt võrdõigusliku vanemapuhkuse poliitikaga kooskõlas; kutsub lisaks liikmesriike üles ergutama sotsiaaldialoogi ja kollektiivläbirääkimiste kaudu meetmeid, et

hõlbustada naiste täielikku osalemist tööturul ning vähendada nende karjäärikatkestuste ja osalise tööajaga töötamise määra, mis on suurem kui meestel; nõuab sihtotstarbelisi meetmeid naiste tööle naasmise hõlbustamiseks pärast karjäärikatkestusi koos taasintegreerimismeetmete ja sihipäraste stiimulitega, nagu ümberõppekavad;

32. kutsub komisjoni üles andma riiklikke pädevusi austades välja suunised, et aidata tuvastada ja käsitleda maksukorraldusi, näiteks ühiseid maksustamisskeeme, mis võivad pärssida teiseste palgasaajate aktiivset osalemist tööturul, tagamaks, et riiklik maksupoliitika toetab soolist võrdõiguslikkust ja naiste laiemat osalemist tööturul, ning hõlbustamaks parimate tavade vahetamist;

33. toonitab, kui tähtis on soodustada naiste ettevõtlust ja naiste juhitud ettevõtete roll majandusliku võimestamise ja võimaliku sissetuleku suurendamisel kogu elu jooksul; rõhutab vajadust parema toetuse järele nii ELi kui ka riiklikul tasandil, eelkõige seoses ettevõtluse arendamise, mentorlusprogrammide, rahastamisele ja riskikapitalile juurdepääsu ning naiste parema finantskirjaoskusega, mida toetavad InvestEU, Euroopa Innovatsiooninõukogu ja Euroopa ettevõtlusvõrgustik, koos sihipäraste meetmetega alaesindatud rühmadele, sealhulgas naistele maapiirkondades ning MATIK sektorites; kutsub komisjoni üles käsitlema neid aspekte järgmises soolise võrdõiguslikkuse strateegias ning rõhutab tütarlaste varajase ettevõtluse ja finantskirjaoskuse alase hariduse tähtsust tulevaste naisettevõtjate toetamiseks;

34. toonitab, et rohkem naisi tuleks julgustada end esile tõstma juhtimise, arengu, mentorluse ning töö- ja eraelu tasakaalu toetamise kaudu; võtab teadmiseks, et komisjon on lisanud oma kvaliteetsete töökohtade tegevuskavva soolise mõõtme, ning rõhutab vajadust tagada, et sellega seotud algatustes käsitletaks tavaliselt eri sektorites naiste tehtava töö õiglast tunnustamist, ning parandada töökohtade kvaliteeti ja töötingimusi, aidates seeläbi kaasa tootlikumale tööjõule ning tugevamale ja konkurentsivõimelisemale Euroopa majandusele;

35. rõhutab vajadust kaotada kutsealane sooline killustatus, tunnistades selliste sektorite väärtust palga ja töötingimuste seisukohast, kus domineerivad naised – nagu haridus, tervishoid ja sotsiaalteenused, ning võimaldades rohkematel naistel osaleda kõrgepalgalistes sektorites, nagu IKT, MATIK ja rahandus, samuti kõrgemas juhtkonnas ja töökohal juhtivatel ametikohtadel, nt tegevjuhtidena, ning avalikus ja poliitilises elus; toonitab vajadust tagada sootundlikuma ja dünaamilisema karjäärinõustamise peavoolustamine kõigil haridus- ja koolitustasemetel, et vähendada kapseldumist võimalikult varakult; julgustab liikmesriike ja tööandjaid pakkuma juba varakult sootundlikku karjäärinõustamist ning edendama tasakaalustatud esindatust juhtimis- ja

otsustustasandil;

36. rõhutab, kui oluline on tagada, et kõik õppeained kõigil haridus- ja koolitustasanditel oleksid naistele ja tütarlastele võrdselt kättesaadavad; toonitab vajadust kaotada õppekavadest, õppematerjalidest ja karjäärinõustamisest ning haridustöötajate koolitusest kultuuriline ja sooline kallutatus ning stereotüübid, et vältida naiste ja tütarlaste koondumist kitsastesse õppe- või töövaldkondadesse; julgustab liikmesriike edendama tütarlaste paremat juurdepääsu valdkondadele, kus traditsiooniliselt domineerivad mehed; nõuab sellise sooteadliku hariduspoliitika edendamist, mis julgustab ja toetab tütarlapsi õpingute ja karjääri jätkamisel kõigis valdkondades, sealhulgas MATIK sektorites;

37. toonitab vajadust väärtustada rahaliselt paremini naiste ülekaaluga sektorites tehtavat tööd, tagada õigus võrdsele tasule võrdväärse töö eest, anda teavet töötajate individuaalse palgataseme ja keskmise palgataseme kohta ning parandada töötingimusi, eelkõige palka ja karjääri edenemist, mis parandab naiste rahalist sõltumatust ja vähendab nende vaesusriski; rõhutab, et töötingimuste parandamine naiste ülekaaluga sektorites aitab samuti vähendada soolist killustatust ja leevendada süvenevat tööjõupuudust; kutsub komisjoni üles lisama tugeva soolise mõõtme tulevasse algatusse, mis käsitleb raamistikku pikaajalise hoolduse ja tööjõuga seotud probleemide lahendamiseks, ning kõikidesse oskuste liidu ja tulevase kvaliteetsete töökohtade õigusakti meetmetesse; kutsub liikmesriike üles võtma konkreetseid meetmeid, et tagada võrdse töö eest võrdne tasu, julgustades samal ajal poliitikat, mis toetab tootlikkuse, konkurentsivõime ja majandusliku kestlikkusega seotud õiglast palgakasvu;

38. rõhutab, et puuetega inimesed – eriti puuetega naised – seisavad endiselt silmitsi paljude ja läbipõimunud takistustega tööle pääsemisel, koolitusvõimaluste kasutamisel ja ettevõtlusega tegelemisel; kutsub komisjoni ja liikmesriike üles edendama kvaliteetsete töökohtade, kutsehariduse ja rahastamisvõimaluste võrdset kättesaadavust kooskõlas Euroopa puuetega inimeste õiguste strateegiaga, kasutades täielikult ära olemasolevaid ELi ja riiklikke vahendeid; rõhutab, et kaasamine ja juurdepääsetavus on Euroopa sotsiaalse turumajanduse ja konkurentsivõime olulised osad;

39. kutsub liikmesriike üles töötama koos sotsiaalpartneritega olulistes avalikes ja hooldusteenustes (tervishoid, sotsiaalhoolekanne, haridus) välja mitmeaastased, eelarveliselt vastutustundlikud karjääri- ja palgaraamistikud, et parandada teenuste kvaliteeti, töötajate oskusi ja tööjõu püsimajäämist; kutsub liikmesriike üles kasutama sihipäraselt Euroopa Sotsiaalfondi+ ning vajaduse korral taaste- ja vastupidavusrahastut koolituseks, täiendusõppeks ja tööl hoidmiseks, vältides samas pikaajalisi palgadünaamika moonutusi;

40. julgustab komisjoni ja liikmesriike looma soolise võrdõiguslikkuse kavasid ja tasustamise läbipaistvuse parimat tava rakendavatele tööandjatele vabatahtlikke stimuleerimismehhanisme, nagu lihtsustatud haldusmenetlused, avalik tunnustamine või eelisjuurdepääs ELi vahenditele;

41. rõhutab, kui oluline on tagada naiste ülekaaluga sektorites õiglane töötasu, säilitades samal ajal sotsiaalpartnerite palgakujunduse sõltumatuse ja austades riiklikke kollektiivläbirääkimiste traditsioone;

42. toonitab, et kvaliteetsete töötingimustega ametlik töö, eelkõige sektorites, kus domineerivad naised, saab tugevdada maksubaasi ning tagada naistöötajate tunnustamise ja kaitse seaduse alusel; märgib, et mitteametliku majandusega tegelemine sihipäraste reformide abil, nagu maksunõuete halduse lihtsustamine ja ettevõtluse toetamine, võib naistele tööturul paremini võrdsed tingimused tagada; kutsub seetõttu liikmesriike üles lihtsustama juurdepääsu ametlikule majandusele, edendama meetmeid varimajanduse vastu võitlemiseks ja muutma töölepingud ametlikuks, et kaitsta töötajaid mitteametlikes sektorites, nagu majapidamistööd, isikuhooldus, põllumajandus ja hooajatöö, võidelda deklareerimata töö vastu, tugevdada ausat konkurentsi ja tagada, et naised saavad panustada sotsiaalkaitsesüsteemidesse ning pääseda juurde koolitusele ja muudele tööga seotud õigustele ja kaitsele; kutsub komisjoni ja liikmesriike üles tõhustama tööd võitluses palgavaesuse vastu, mis mõjutab negatiivselt naiste, sealhulgas mitteametlike töötajate elatustaset, kellel sageli puudub hea palk ja juurdepääs sotsiaalkindlustusele;

43. tunnistab pikaajalist finantsmõju, mida tasustamata hoolduse pikemad perioodid võivad naistele avaldada; kutsub liikmesriike üles tagama tugevad sootundlikud sotsiaalkaitsesüsteemid, sealhulgas neile, kes teevad karjääripause ülalpeetavate eest hoolitsemiseks; rõhutab – tunnistades samal ajal, et pensionisüsteemid kuuluvad peamiselt liikmesriikide pädevusse – piisavate riiklike miinimumpensionide ja pensioniosakute tähtsust nende jaoks, kes teevad karjäärikatkestusi ülalpeetavate eest hoolitsemiseks; toonitab vajadust tagada mitteametlikele hooldajatele piisav kaitse ja sissetulekutoetus ning tagada osalise tööajaga töötajate kaasamine teise samba pensionisse; toonitab vajadust integreerida soolise pensionilõhe näitajad ELi sotsiaalnäitajate tulemustabelisse ja integreerida sooga seotud pensioniriskide vastu võitlemise meetmed riigipõhistesse soovitustesse alates 2026. aasta Euroopa poolaasta tsüklist; innustab liikmesriike uurima eelarveliselt vastutustundlikke ja tööpõhiseid lahendusi, mis toetavad hooldajate naasmist tööturule, annavad teavet avaliku ja erasektori pensionisäästudele juurdepääsu kohta ning tugevdavad pere- ja kogukonnapõhiseid toetussüsteeme; kutsub komisjoni üles panema koostöös liikmesriikidega suurt rõhku pensionäride majanduslikule võimestamisele ja hindama võimalikku

ettepanekut hoolduskrediidi ELi miinimumstandardite kohta, mis võimaldaksid hooldusaastaid pensioniõiguste arvestamisel arvesse võtta; kutsub liikmesriike üles tagama, et miinimumsissetulekut käsitleva nõukogu soovituse[32] rakendamine toimuks sooteadlikult ja oleks suunatud vaesuses elavate naiste vajaduste toetamisele, et anda neile finantsvabadus, sõltumatus ja võimalused;

44. tunnistab, et automaatne liitumine tööandjapensioni skeemidega võib soodustada naiste suuremat osalemist pensionisäästudes, aidata vähendada soolist pensionilõhet ja toetada pikaajalist finantskindlust; märgib, et Euroopa Kindlustus- ja Tööandjapensionide Järelevalve toetab pensioniülevaadete kasutamist jälgimisvahenditena, mis võimaldavad soolist palga- ja pensionilõhet tulemuslikumalt seirata, ning tööandjapensionide valdkonnas sooliselt neutraalse töötasupoliitika ja -tavade kasutamist; kutsub liikmesriike üles edendama kõigi töötajate, sealhulgas osalise tööajaga töötajate mittediskrimineerivat juurdepääsu täiendavatele ja tööandjapensioni skeemidele;

45. kutsub komisjoni ja liikmesriike üles kaitsma diskrimineerimise ja ärakasutamise eest kolmandatest riikidest pärit sisseränd naisi, kes töötavad sageli madala kvalifikatsiooniga, ebakindlatel ja alatasustatud töökohtadel sellistes sektorites nagu koduhooldus, koristamine ja toitlustus[33]; rõhutab, et soolise palga- ja pensionilõhe kaotamiseks on oluline tagada õiglane palk, tööõiguse kaitse ja piisavad sotsiaalkindlustusmaksed;

46. kutsub komisjoni üles töötama välja kogu ELi hõlmavad teadlikkuse ja hariduse edendamise kampaaniad, mis käsitlevad palgaläbipaistvust, võrdset kohtlemist ning kättesaadavaid ELi vahendeid tööhõives võrdõiguslikkuse edendamiseks; rõhutab, et informeeritud töötajad ja tööandjad on kehtivate õigusaktide tõhusa täitmise tagamise võti;

47. kutsub liikmesriike üles tunnustama lapselaste eest hoolitsemist – kui vanavanemad hoolitsevad regulaarselt lapselaste eest, et võimaldada lapsevanema(te)l tööle minna, tööle jääda või tööle naasta – pensioniarvestuses tunnustatava hooldusperioodina, kehtestades selleks selged kõlblikkus- ja tõendamiskriteeriumid;

48. rõhutab, kui tähtis on kõrvaldada töökohtadel praktilised takistused, sealhulgas digitaalse juurdepääsetavuse, mõistlike kohanduste ja paindliku töökorralduse kaudu; julgustab liikmesriike pakkuma

---

32 Nõukogu 30. jaanuari 2023. aasta soovitus piisava miinimumsissetuleku kohta, mis tagab aktiivse kaasamise (ELT C 41, 3.2.2023, lk 1).

33 Euroopa Parlament, parlamendi uuringuteenuste peadirektoraat, „Migrant women and the EU labour market – Overcoming double discrimination“ (Sisseränd naised ja ELi tööturg – topeltdiskrimineerimisest üle saamine), mai 2023.

sihipäraseid stiimuleid tööandjatele, kes investeerivad ligipääsetavusse, oskuste arendamisse ja kaasavasse värbamisse, vältides samal ajal täiendavat halduskoormust, et edendada võrdsust ja konkurentsivõimet vastavalt sotsiaalse turumajanduse põhimõtetele;

49. toonitab sotsiaaldialoogi ja sotsiaalpartnerite kaasamise keskset rolli võrdõiguslikkuse ja palgastrateegiate väljatöötamisel, rakendamisel ja seirel, et aidata kaotada sooline palgalõhe; julgustab sotsiaalpartnereid lisama kooskõlas ELi toimimise lepingu artikliga 152 kollektiivlepingutesse meetmeid võrdsete võimaluste edendamiseks ning ahistamise, palgalõhe ja soolise kallutatuse vastu võitlemiseks ning laiendama kollektiivläbirääkimistega hõlmatust ebatüüpilises töösuhtes olevatele töötajatele, eelkõige sektorites, kus domineerivad naised ja palgad on madalad; kutsub komisjoni ja liikmesriike üles sisuliselt kaasama sotsiaalpartnereid uue poliitika väljatöötamisse soolise palgalõhe kaotamiseks järgmises soolise võrdõiguslikkuse strateegias ning suurendama toetust sotsiaalpartneritele;

50. kutsub liikmesriike üles toetama institutsioonide ülesehitamist kohalikul, piirkondlikul ja riiklikul tasandil, et seirata riiklike soolise võrdõiguslikkuse strateegiate rakendamist ja edenemist; toonitab samuti, kui oluline on aktiivselt kaasata ja kuulata naisi paljudes sektorites ja tööjõu seas soolise palgalõhe kaotamisele suunatud poliitika väljatöötamisel, rakendamisel ja hindamisel, sealhulgas selliste aspektide uurimisel, mis võivad mõjutada naiste sissetulekut ja tööjõus osalemist, kuid mille kohta andmed puuduvad, nagu vaimne tervis, menopaus või menstruatsioon; soovitab tungivalt liikmesriikidel tegeleda endometriidi ja menopausiga seotud kutseprobleemidega, sealhulgas naiste varajase tööturult lahkumisega;

51. kordab uuesti vajadust rakendada ELi ja liikmesriikide poliitikas, sealhulgas tööhõive-, tervishoiu-, puudeid käsitlevas, pensioni- ja spordipoliitikas ning poliitiliste otsuste tegemisel soolise aspekti peavoolustamise põhimõtet, et tagada võrdõiguslikkuse eesmärkide arvestamine igas poliitikakujunduse ja eelarve täitmise etapis; nõuab, et järgmises mitmeaastases finantsraamistikus tugevdatakse soolise võrdõiguslikkuse peavoolustamist ning eraldataks sihipäraseid ELi vahendeid, mille eesmärk on kaotada sooline palga- ja pensionilähe, tugevdada hooldusteenuseid ja -taristut ning toetada sootundlikke vaimse tervise teenuseid; tuletab meelde, et võrdõiguslikkuse eesmärkide integreerimine ELi rahastamisse parandab avaliku sektori investeeringute tulemuslikkust ja läbipaistvust; toonitab sellega seoses niisuguste ELi rahastamismehhanismide nagu Euroopa Sotsiaalfond+, Euroopa Regionaalarengu Fond, taaste- ja vastupidavusrahastu, kodanike, võrdõiguslikkuse, õiguste ja väärtuste programm ning programm „Euroopa horisont“ võimalikku rolli soolise võrdõiguslikkusega

seotud eesmärkide rahalisel toetamisel;

52. nõuab kõigis sektorites soolise palga- ja pensionilõhe kohta sooliselt disagregeeritud andmete paremat kogumist, võrreldavust ja avaldamist, et paremini seirata edusamme soolise palgalõhe kaotamisel, kasutades täielikult ära olemasolevaid aruandlussüsteeme ja digivahendeid, et vältida ettevõtjate halduskulude suurenemist; rõhutab, et usaldusväärsed ja ühtlustatud andmed on tõenditel põhineva poliitika kujundamiseks ja soolise ebavõrdsuse kaotamise edenemise seireks väga olulised; rõhutab Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi (EIGE) ja Eurostati keskset rolli võrreldavate ja kvaliteetsete andmete kogumise toetamisel kogu ELis, et tagada sihipäraste poliitikameetmete kujundamine; palub Eurostatil täiendada ametlikku soolise palgalõhe näitajat standarditud soolise ajalõhe näitajaga;

53. nõuab tasustamise läbipaistvuse direktiivi ja äriühingute juhtorganite soolise tasakaalu direktiivi kiiret ülevõtmist ja rakendamist, sest kümme liikmesriiki ei ole neid veel üle võtnud, ning nõuab tungivalt, et komisjon tagaks mõlema direktiivi jõulise täitmise tagamise; julgustab VKEsid ja teisi börsil noteerimata äriühinguid kaaluma väljakujunenud parimaid tavasid soolise tasakaalu kohta juhtimises; kutsub komisjoni üles tagama, et tasustamise läbipaistvuse direktiivi, mis on ELi peamine õigusakt soolise palgalõhe vähendamiseks, ei sisalduks üheski tulevases lihtsustamise koondpaketis, vältides samal ajal dubleerimist või kattuvust uute muude kui seadusandlike ja seadusandlike aktidega, mis käsitlevad soolist palgalõhet;

54. nõuab tungivalt, et komisjon ja liikmesriigid tagaksid kehtivate ELi ja riiklike õigusaktide jõulise täitmise tagamise ning võimaluse korral nende tugevdamise, et tagada karjääri arengus täielik võrdsus, eriti pärast emapuhkust; rõhutab, et töötajaid tuleks kaitsta kõigi ebasoodsate tingimuste eest, sh madalamale ametikohale viimine, katseaja pikendamine või töötingimuste ebasoodsad muudatused, mis võivad olla tingitud sellise puhkuse võtmisest;

55. rõhutab, et mikroettevõtjate ja VKEde halduskoormus võib mõjutada negatiivselt naiste ettevõtlust, mis on naiste rahalise sõltumatuse ja soolise võrdõiguslikkuse tagamiseks otsustava tähtsusega;

56. kutsub liikmesriike üles tagama, et tasustamise läbipaistvuse reeglid ja kaebuste esitamise mehhanismid oleksid puuetega töötajatele nii digitaalselt kui ka füüsiliselt juurdepääsetavad ning et kontrollitaks töökohtade hindamise meetodeid, et vältida kallutatust naiste suhtes, eelkõige naiste ülekaaluga töökohtadel ja puuetega naiste seas;

o
o o

57. teeb presidendile ülesandeks edastada käesolev resolutsioon

nõukogule ja komisjonile.