

LV

LV

LV



EIROPAS KOPIENU KOMISIJA

Briselē, 27.2.2009
COM(2009) 77 galīgā redakcija

**KOMISIJAS ZIŅOJUMS PADOMEI, EIROPAS PARLAMENTAM, EIROPAS
EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI UN REĢIONU KOMITEJAI**

Vīriešu un sieviešu līdztiesība — 2009

{SEC(2009) 165}

SATURS

1.	Ievads	3
2.	Galvenās norises.....	4
2.1.	Dzimumu atšķirības	4
2.2.	Norises politikā un likumdošanā.....	6
3.	Problēmas un politikas ievirzes.....	7
3.1.	Privātās un ģimenes dzīves pienākumu vienlīdzīgas sadales veicināšana starp sievietēm un vīriešiem.....	8
3.2.	Dzimumu stereotipu izskaušana, lai veicinātu sieviešu un vīriešu pilnīga potenciāla izmantošanu darba tirgū	8
3.3.	Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgas līdzdalības veicināšana lēmumu pieņemšanas procesos un ar to saistītos amatos	9
3.4.	Dzimumu līdztiesības apzināšanās un izpratnes veicināšana.....	10
4.	Secinājumi.....	10

1. IEVADS

Pēc Eiropadomes pieprasījuma Eiropas Komisija katru gadu ziņo par progresu virzībā uz dzimumu līdztiesību un norāda uz problēmām un nākotnes prioritātēm. 2008. gads bija vidusposms, īstenojot ceļvedi sieviešu un vīriešu līdztiesībā, kurš apliecina Komisijas apņemšanos veicināt dzimumu līdztiesību. Minēto apņemšanos dalībvalstis ir atspoguļojušas Eiropas Dzimumu līdztiesības paktā. Kopējas pūles ir devušas pozitīvus rezultātus, īpaši attiecībā uz sieviešu nodarbinātību, tomēr vispārējais progress vairumā jomu joprojām ir pārāk lēns, un dzimumu līdztiesība vēl nav panākta. Darba tirgū iesaistīto sieviešu skaits ir pieaudzis un tuvu Lisabonas mērķos minētajam, bet kvantitatīvais mērķis ('vairāk' darba vietu) nav saskaņots ar kvalitatīvo mērķi ('labākas' darba vietas). Nepilnu slodzi joprojām strādā vairāk sieviešu nekā vīriešu; lielākoties viņas strādā mazvērtīgākā darbā un maznozīmīgās nozarēs; sievietēm vidējā darba samaksa ir mazāka nekā vīriešiem un viņas retāk ieņem atbildīgus amatus.

Šis ziņojums ir pieņemts pasaules ekonomiskās izaugsmes palēnināšanās¹ kontekstā, kura ir saistīta ar finanšu krīzi, negatīvu ietekmi uz izaugsmi un nodarbinātību ES. Lai pārvarētu ekonomikas lejupslīdi, ieguldīt cilvēkkapitālā un sociālajā infrastruktūrā būs svarīgāk kā jebkad, dodot gan sievietēm, gan vīriešiem iespēju izmantot pilnu potenciālu. Atjaunotajā sociālajā programmā² Komisija ir pastiprinājusi savu apņemšanos radīt vairāk un labākas darba vietas saistībā ar Eiropas nodarbinātības un izaugsmes stratēģiju. Dzimumu līdztiesības veicināšana ir būtisks faktors šīs stratēģijas īstenošanā un svarīgs ieguldījums, risinot jautājumu par darbaspēka trūkumu un nepieciešamību pēc jaunām prasmēm³. Pašlaik gandrīz 60 % no visām personām, kas beigušas augstākās izglītības iestādi, ir sievietes, bet viņu īpatsvars zinātnes un tehnoloģiju jomā vēl arvien ir neliels. Joprojām ir šķēršļi, kas neļauj sievietēm pilnībā izmantot savu potenciālu un ieņemt amatus atbilstīgi iegūtajai kvalifikācijai. Viens no galvenajiem šķēršļiem sieviešu nodarbinātībai un paaugstināšanai amatā ir grūtības līdzsvarot darba un ģimenes dzīvi. Iespējas attiecībā uz sieviešu un vīriešu studiju un karjeras izvēli ierobežo joprojām esošie dzimumu stereotipi, kas rada darba tirgus segregāciju, pamatojoties uz dzimumu. Turklāt iespējams, ka ekonomiskā lejupslīde vairāk ietekmēs sievietes nekā vīriešus, jo sievietes biežāk strādā nedrošās darbavietās.

Šajā ziņojumā aplūkotas problēmas un politikas risinājumi ar mērķi likvidēt šķēršļus sieviešu un vīriešu pilnvērtīgai līdzdalībai darba tirgū. Tajā uzsvērts, cik būtiski ir panākt dzimumu līdzsvaru lēmējstruktūrās, īpaši tāpēc, ka 2009. gadā ir paredzētas nozīmīgas pārmaiņas ES līmeņa lēmējstruktūrās, tostarp Eiropas Parlamentā un Komisijā. Kaut gan ekonomiskā lejupslīde ir pārmainījusi situāciju, svarīgi ir arī turpmāk nostiprināt dzimumu līdztiesības politikas virzienus. Kopīgās pūles vairākās desmitgadēs ir ne vien uzlabojušas situāciju un sieviešu tiesības, bet arī likušas pamatus mūsu sabiedrības ekonomiskajai un sociālajai attīstībai.

¹ COM (2008) 800.

² COM (2008) 412.

³ COM (2008) 868.

2. GALVENĀS NORISES

2.1. Dzimumu atšķirības

Vīriešu un sieviešu vienlīdzība nav tikai mērķis: tas ir priekšnosacījums kopējo ES izaugsmes, nodarbinātības un sociālās kohēzijas mērķu sasniegšanai. Lielāka sieviešu līdzdalība darba tirgū sniedz šīm personām gan ekonomiskās neatkarības garantiju, gan ievērojami veicina ekonomisko attīstību un sociālās aizsardzības sistēmas ilgtspēju. Pārāk liels daudzums sieviešu strādā nedrošās darbavietās uz īstermiņa līgumu pamata, tāpēc ekonomiskās situācijas pasliktināšanās darba tirgū vairāk varētu ietekmēt tieši sievietes. Ir svarīgi ievērot un stiprināt dzimumu līdztiesības principu nodarbinātības un sociālās politikas jomā, ieskaitot elastdrošības pasākumus, un turpināt centienus likvidēt šķēršļus pilnvērtīgai sieviešu un vīriešu līdzdalībai darba tirgū.

Sieviešu nodarbinātības līmenis ES, pieaugot no 51,1 % 1997. gadā līdz 58,3 % 2007. gadā, pašlaik ir tuvu Lisabonas mērķim – 60 % līdz 2010. gadam. Tomēr dalībvalstu starpā ir būtiskas atšķirības – šis rādītājs svārstās no 36,9 % līdz 73,2 %. Sieviešu un vīriešu nodarbinātības vidējā līmeņa starpība sarūk – tā ir samazinājusies no 17,1 procentpunkta 2000. gadā līdz 14,2 punktiem 2007. gadā. Tomēr, salīdzinot **tādu sieviešu un vīriešu nodarbinātības līmeni, kam ir bērni** vecumā līdz 12 gadiem, šī starpība ir gandrīz dubultojusies. Tādu sieviešu nodarbinātības līmenis, kurām ir bērni, samazinās par 12,4 punktiem, bet tādu vīriešu nodarbinātības līmenis, kuriem ir bērni, pieaug par 7,3 punktiem, tādējādi atspoguļojot, ka aprūpes pienākumu sadale ir nevienlīdzīga un ka trūkst bērnu aprūpes iestāžu un darba un privātās dzīves līdzsvara politikas virzienu.

Tādu sieviešu procentuālais daudzums, kuras strādā **nepilnu slodzi**, 2007. gadā bija 31,2 %, t. i., šis rādītājs ir četras reizes augstāks nekā vīriešiem. Kaut gan nepilnas slodzes darbs un citādi elastīgi darba noteikumi var atspoguļot personīgos apsvērumus, **nevienlīdzīgā mājas un ģimenes pienākumu sadale** liek vairāk sievietēm nekā vīriešiem izvēlēties šādus noteikumus. ES vairāk nekā seši miljoni sieviešu vecumā no 25 līdz 49 gadiem apgalvo, ka ģimenes pienākumu dēļ ir spiestas nestrādāt vai strādāt nepilnu slodzi⁴.

Labāka darba un privātās dzīves saskaņošana gan sievietēm, gan vīriešiem ir pamatnosacījums, lai sasniegtu ne vien dzimumu līdztiesības, bet arī Lisabonas mērķus. Piemērotu un kvalitatīvu bērnu aprūpes iestāžu izveidošana ir būtiski svarīga, lai abiem vecākiem būtu iespēja apvienot darba un ģimenes dzīvi. Lai sasniegtu dalībvalstu noteiktos mērķus attiecībā uz bērnu aprūpes iestāžu attīstību, t.s., Barselonas mērķus⁵, vēl ir daudz darāmā, lai panāktu apmierinošu līmeni, nodrošinot bērnu aprūpi, īpaši bērniem vecumā līdz trīs gadiem. Saskaņošanas politika ir svarīga, risinot arī demogrāfiskās problēmas. Dalībvalstis, kurās dzimstība ir visaugstākā, pašlaik arī ir tās, kuras paveikušas visvairāk, lai strādājošajiem

⁴ Eurostat, Darbaspēka apsekojums 2006.

⁵ Eiropadome 2002. gada martā, tiekoties Barselonā, aicināja dalībvalstis ‘likvidēt kavēkļus sieviešu darbaspēka līdzdalībai un, ņemot vērā pieprasījumu pēc bērnu aprūpes iestādēm un ievērojot valstu nodrošināšanas modeļus, censties nodrošināt bērnu aprūpi līdz 2010. gadam vismaz 90 % bērnu no trīs gadu vecuma līdz skolas vecumam un vismaz 33 % bērnu vecumā līdz trim gadiem’.

vecākiem uzlabotu darba un privātās dzīves līdzsvaru, un kurās ir augsts sieviešu nodarbinātības līmenis.

Sievietes ir panākušas progresu arī **izglītības** jomā – ES 2006. gadā 58,9 % no augstākās izglītības iestāžu beidzējiem bija sievietes (2004. gadā 56,7 %). Tomēr dzimumu atšķirības joprojām ir atsevišķās studiju nozarēs, īpaši inženierzinātnēs (18 % sieviešu ar augstāko izglītību) un datorzinātnēs (20 %), turpretim sievietes dominē uzņēmējdarbībā, vadībā un tiesību zinībās (60 %). Sievietes joprojām mazāk nekā vīrieši izmanto jaunās tehnoloģijas un saskaras ar grūtībām piekļuvē vairāk amata vietām informācijas un komunikācijas tehnoloģiju jomā.

Sieviešu augstais izglītības līmenis tieši neatspoguļo viņu vietu darba tirgū. Sievietes galvenokārt strādā ‘feminizētās’ nozarēs un profesijās, tām ir zemākas kategorijas darba vietas un ir sarežģītāk iegūt augstākus amatus. **Profesionālās un nozaru segregācijas līmenis** vairumā dalībvalstu pēdējos pāris gados ir palicis gandrīz nemainīgs, liecinot par to, ka sieviešu nodarbinātības pieaugums ir bijis tajās nozarēs, kurās jau dominē sievietes. Labāks dzimumu līdzsvars studijās un profesijās veicinātu turpmāku iemaņu un darba tirgus vajadzību apmierināšanu.

Darba tirgus segregācija, pamatojoties uz dzimumu, ir izraisījusi to, ka pastāv **atšķirības darba samaksā** atkarībā no dzimuma (ES vidēji 17,4 %⁶), un tam iemesls daļēji ir tas, ka mazāk apmaksātos darbos un amatos ir nodarbinātas lielākoties sievietes, nevis vīrieši. Lielāka ir varbūtība, ka sievietes būs spiestas strādāt pusslodzi vai ģimenes apstākļu dēļ pārtraukt karjeru, tāpēc viņām ir arī lielāka iespēja saskarties ar negatīvām sekām attiecībā uz darba samaksu, paaugstināšanu amatā un uzkrātajām tiesībām uz pensiju. Tas ietekmē arī nabadzības riska līmeni, īpaši vientuļajiem vecākiem, kas vairumā gadījumu ir sievietes (uz nabadzības riska sliekšņa ir 32 %), un sievietēm vecumā virs 65 gadiem (uz nabadzības riska sliekšņa ir 21 %, t. i., par pieciem punktiem vairāk nekā vīrieši). Turklāt laikā, kad pieaug bezdarbs, sievietes ir vairāk pakļautas riskam, jo viņām biežāk nekā vīriešiem ir darba līgumi uz noteiktu laiku (15 %, salīdzinot ar 13,9 %).

Neraugoties uz to, ka arvien vairāk sieviešu kļūst par augsti kvalificētiem speciālistiem un sieviešu līdzdalība darba tirgū pieaug, vīriešu skaits atbildīgos amatos politikā un uzņēmējdarbībā, īpaši augstākajā līmenī, joprojām ir lielāks. **Sieviešu skaits vadošos amatos**⁷ ES pēdējos gados bijis stabils, vidēji 30 %, taču lielākajā daļā dalībvalstu šis rādītājs ir zemāks. ES no augsti kotētu uzņēmumu valdes direktoriem tikai 3 % ir sievietes, bet no uzņēmuma desmit valdes locekļiem viena ir sieviete. Nevienas ES valsts centrālās bankas pārvaldnieka amatā nav sieviete, bet šo institūciju augstākajās lēmējstrukturās ir tikai 16 % sieviešu. Tas ir paradoksāli, jo sievietes, kuras studē uzņēmējdarbību, vadību un tiesību zinības, skaitliski pārspēj vīriešus.

Politikā pēdējā desmitgadē ir bijušas pozitīvas tendences vairumā ES valstu, tomēr progress ir lēns un kopējie rādītāji joprojām ir zemi. Tādu sieviešu vidējais skaits, kuras ir **valstu parlamentu deputāti**, no 1997. līdz 2008. gadam ir pieaudzis no

⁶ Eurostat, 2007. gads (rādītāja pamatā ir jauns, saskaņots ES avots) – skatīt statistikas pielikumu SEC (2009) XXX.

⁷ Mazāku uzņēmumu direktori, vadītāji un rīkotājdirektori.

16 % līdz 24 %, bet atsevišķās valstīs tas svārstās no 9 % līdz 46 %. Vienpadsmit dalībvalstīs šis rādītājs pārsniedz 30 %, kas tiek uzskatīts par nepieciešamo minimālo līmeni, lai sievietēm būtu iegūtu vērā ņemama politiskā ietekme. Valstu valdībās no katriem četriem **vadošajiem ministriem** viena ir sieviete, bet starp dalībvalstīm šis rādītājs svārstās no 0 % līdz 60 %. **Eiropas iestādēs** šajā ziņā ir bijis progress, tomēr sievietes vēl arvien ir pārāk maz pārstāvētas augstākajos amatos. Tikai trīs no katriem desmit Eiropas Parlamenta locekļiem ir sievietes.

2.2. Norises politikā un likumdošanā

Viena no galvenajām iniciatīvām dzimumu līdztiesības veicināšanā 2008. gadā bija tā, ka Eiropas Komisija pieņēma vairākus pasākumus, kuru mērķis ir atbalstīt **labāku darba un privātās dzīves saskaņošanu**⁸. Viens priekšlikums attiecas uz grozījumiem Direktīvā 92/85/EEK par maternitātes aizsardzību⁹. Galvenie ierosinātie grozījumi ir palielināt grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma minimālo ilgumu no 14 līdz 18 nedēļām, principā nezaudējot ienākumus. Komisija ir ierosinājusi arī stiprināt Direktīvas 86/613/EEK¹⁰ noteikumus attiecībā uz pašnodarbinātām personām un 'līdzstrādājošiem dzīvesbiedriem' ģimenes uzņēmumos. Komisijas ziņojumā¹¹ ir pārskatīts progress bērnu aprūpes iestāžu attīstībā dalībvalstīs, secinot, ka vairums dalībvalstu līdz 2010. gadam nerasniegs Barselonas mērķus.

Pēc tam, kad Komisija bija sākusi divu posmu apspriešanos, **sociālie partneri sāka sarunas par atvaļinājumu, kas saistīts ar ģimenes apstākļiem** un kurš nav grūtniecības un dzemdību atvaļinājums. Sadarbība starp dalībvalstīm turpinājās **Eiropas Ģimeņu aliansē**, kas ES līmenī nodrošina platformu diskusijai starp dalībvalstīm par ģimenes politikas un darba un privātās dzīves saskaņošanas jautājumiem. Vairums dalībvalstu ir atzinušas saskaņošanas politikas nozīmi ekonomisko un demogrāfisko problēmu risināšanā. Ir ieviesti vairāki pasākumi, tostarp plašāk pieejami bērnu aprūpes pakalpojumi (Vācijā, Apvienotajā Karalistē un Nīderlandē), labāki noteikumi par atvaļinājumiem, sevišķi tēviem (Zviedrijā, Vācijā, Grieķijā, Lietuvā un Spānijā), un izpratnes veicināšana par tēvu lomu (Slovēnijā).

Komisija ir turpinājusi vākt ES līmenī salīdzināmus datus par sievietēm un vīriešiem lēmumu pieņemšanā, un kā liecina nesens ziņojums, sievietes vēl arvien ir pārāk maz pārstāvētas lēmumu pieņemšanā, lai gan novērojamas pozitīvas tendences¹². Vairākas dalībvalstis ir īstenojošas pasākumus, lai veicinātu labāku dzimumu līdzsvaru vadošos amatos (piemēram, Spānija, Somija, Francija, Portugāle, Austrija, Dānija, Polija un Kipra). 2008. gadā tika atklāts **ES tīkls, lai veicinātu tādu sieviešu sadarbību, kuras darbojas ar ekonomisku un politisku lēmumu pieņemšanu saistītos amatos**, tādējādi lai nodrošinātu labas prakses apmaiņu starp esošiem tīkliem ES līmenī.

Vienlīdzīga sieviešu un vīriešu dalība politisku lēmumu pieņemšanā bija prioritārs temats Slovēnijas prezidentūras darba programmā, un tas bija kā daļa no Pekinas rīcības platformas lēmumu izpildes kontroles. 2008. gada jūnijā Ministru Padome

⁸ COM (2008) 635.

⁹ COM (2008) 637.

¹⁰ COM (2008) 636.

¹¹ COM (2008) 638.

¹² http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186_en.pdf.

pieņēma secinājumus par sievietēm politisku lēmumu pieņemšanā un **dzimumu stereotipu** izskaušanu sabiedrībā; tas bija prioritārs temats trīs prezidentvalstu (Vācija, Portugāle un Slovēnija) programmā. 2007. gada nogalē Komisija sāka apmācības un izpratnes veicināšanas iniciatīvu ar mērķi informēt uzņēmumus, it īpaši mazos un vidējos uzņēmumus, par ieguvumiem, ko dotu dzimumu stereotipu izskaušana. Tā organizē arī kampaņu, lai piesaistītu jaunietes profesijām, kas saistītas ar informācijas un komunikāciju tehnoloģijām, un saglabātu sieviešu līdzdalību tajās.

Turklāt ES tiesību akti par **vienlīdzīgu attieksmi** pret sievietēm un vīriešiem dod ieguldījumu, lai panāktu progresu šajā jomā. 2008. gadā Komisija rūpīgi uzraudzīja Direktīvas 2002/73/EK¹³ un Direktīvas 2004/113/EK¹⁴ ieviešanu un veica vajadzīgos pasākumus, lai pārliecinātos par savlaicīgu un pareizu šo direktīvu transponēšanu dalībvalstu tiesību aktos. Komisija ir uzsākusi pārkāpuma procedūras pret konkrēta skaita dalībvalstīm par nepareizu Direktīvas 2002/73/EK transponēšanu, un līdz šim 20 procedūras vēl nav pabeigtas. Pārkāpuma procedūras attiecībā uz neziņošanu par valsts īstenoto Direktīvas 2004/113/EK transponēšanas pasākumu tika uzsāktas pret divpadsmit dalībvalstīm, un septiņas procedūras 2008. gada beigās vēl nebija pabeigtas.

Lai likvidētu atšķirības darba samaksā atkarībā no dzimuma, Komisija patlaban pārskata to spēkā esošo ES tiesību aktu atbilstību 2007. gada paziņojumam¹⁵, kuri reglamentē **vienlīdzīgu darba samaksu**, un tā ir sākusi kampaņu ar mērķi veicināt izpratni par atšķirībām darba samaksā atkarībā no dzimuma. Risinot jautājumu par atšķirībām darba samaksā atkarībā no dzimuma, vairākas dalībvalstis ir izmantojušas īpašas iniciatīvas, piemēram, Apvienotā Karaliste (pienākums valsts iestādēm un Sieviešu un darba komisijai ievērot dzimumu līdztiesības principu), Francija (darba samaksas jautājuma apspriešana sociālo partneru līmenī), Somija (vienlīdzīgas darba samaksas nacionālā stratēģija), Zviedrija (obligātais gada plāns darbībai, kas vēsta uz vienlīdzīgu darba samaksu visos uzņēmumos ar vismaz desmit darbiniekiem) un Beļģija (gada pārskatu sniegšana un tādu darba vērtēšanas sistēmu ieviešana, kurās ņemts vērā dzimumu līdztiesības princips).

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts patlaban ir izveides procesā. Pēc dibināšanas un darbības sākšanas institūts sniegs jaunu tehnisko atbalstu Kopienas iestādēm un dalībvalstīm.

3. PROBLĒMAS UN POLITIKAS IEVIRZES

Kopējais izaicinājums ir rast efektīvus un ilgtspējīgus risinājumus cīņā pret ekonomikas lejupslīdi un mazināt kompleksās īstermiņa un ilgtermiņa sekas, tostarp tās, kuras ir darba tirgū. Sieviešu nodarbinātība ir bijis svarīgs ES darba tirgus dzinējspēks kopš Lisabonas stratēģijas sākuma. Tādēļ dzimumu līdztiesības jautājumi jāintegrē atbildēs, kas tiek rastas risinot šīm problēmām, jo tie sievietes un

¹³ Direktīva 2002/73/EK, ar kuru groza Direktīvu 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo izglītību un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem.

¹⁴ Direktīva 2004/113/EK, ar kuru īsteno principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu.

¹⁵ COM (2007) 424.

vīriešus varētu skart atšķirīgi. Dzimumu līdztiesības politikas virzieni ir izrādījušies efektīvi šo problēmu risināšanā, un dalībvalstīm arī turpmāk būtu jāveic ieguldījumi, lai labāk izmantotu gan sieviešu, gan vīriešu iemaņas un resursus, arī stiprinot dzimumu dimensiju elastdrošības politikas virzienos.

Dzimumu atšķirības liecina, cik būtiski ir izskaust šķēršļus sieviešu pilnvērtīgai līdzdalībai darba tirgū. Ir svarīgi cīnīties ar dzimumu stereotipiem, kas ir dziļi iesakņojušies un nosaka sieviešu un vīriešu lomu sabiedrībā, un iespaido dzimumu nevienlīdzību darbā par samaksu un neapmaksātā darbā. Nevienlīdzīgais ģimenes pienākumu sadalījums var mudināt sievietes lielākā mērā nekā vīriešus izvēlēties elastīgus darba noteikumus un uz laiku pārtraukt karjeru, un tam, savukārt, var būt negatīva ietekme uz profesionālo izaugsmi, ienākumiem, tiesībām uz pensiju un ekonomisko neatkarību. Tādēļ politikai, kas veicina sieviešu iesaistīšanos darba tirgū, jābūt ar integrētu pieeju, arī izmantojot uz dzimumu stereotipu izskaušanu vērstas stratēģijas un pasākumus gan sieviešu, gan vīriešu darba un privātās dzīves līdzsvara uzlabošanai.

Turklāt papildus redzamai un neredzamai diskriminējošai praksei un struktūrām dzimumu stereotipi un grūtības līdzsvarot darba un ģimenes pienākumus ir šķērslis, kas liedz sieviešu piekļuvi atbildīgiem un vadošiem amatiem. Tādēļ politika, kuras mērķis ir veicināt sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu dalību lēmumu pieņemšanas procesos un amatos, jāizvērs plašākā spektrā, ietverot cīņu pret galvenajiem problēmas cēloņiem. Turpmāk ir izklāstītas jomas, kurās nepieciešama rīcība.

3.1. Privātās un ģimenes dzīves pienākumu vienlīdzīgas sadales veicināšana starp sievietēm un vīriešiem

Saskaņošanas politika ir galvenais risinājums ilgtermiņa ekonomiskajām un demogrāfiskajām problēmām, tādēļ tā būtu jāstiprina, lai stimulētu izaugsmi. Labākam gan vīriešu, gan sieviešu darba un privātās dzīves līdzsvaram nepieciešams, ka darbā par samaksu un neapmaksātā darbā tiktu pavadīta taisnīgāka daļa laika. Sievietes vairāk laika veltī mājas un ģimenes pienākumiem nekā vīrieši. Saskaņošanas pasākumiem jābūt vērstiem arī uz vīriešiem, jo dzimumu līdztiesības veicināšana paredz pārmaiņas un jaunas iespējas abu dzimumu pārstāvjiem.

- Īstenojamu, pieejamu un kvalitatīvu bērnu un citu apgādājamo aprūpes pakalpojumu attīstīšana ļaus lielākam skaitam sieviešu iesaistīties darba tirgū un noturēties tajā un sekmēs gan sieviešu, gan vīriešu darba un privātās dzīves līdzsvaru. Struktūrfondu un EAFRD¹⁶ potenciāls kvalitatīvu pakalpojumu finansēšanā būtu pilnībā jāizmanto.
- Jāpanāk, lai saskaņošanas politikas virzieni paredzētu individuālas izvēles iespējas gan sievietēm, gan vīriešiem attiecībā uz elastīgiem darba noteikumiem un atvaļinājumu grafiku. Tādi pasākumi kā tēva atvaļinājums var iedrošināt vīriešus līdzvērtīgi ar sievietēm sadalīt vecāku pienākumus un citus aprūpes pienākumus.

¹⁶

Eiropas Lauksaimniecības fonds lauku attīstībai.

- Saskaņošanas politikas virzieni darbavietās jāīsteno visos līmeņos tā, lai taisnīgāks sieviešu un vīriešu darba laika izmantojums kļūtu par normu un lai būtu saskaņotāka attieksme pret sieviešu un vīriešu nepieciešamību līdzsvarot darba un ģimenes dzīvi.
- Likumdevējam nekavējoties jāpieņem priekšlikumi, kuros pārskatītas abas direktīvas¹⁷ par grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu un pašnodarbinātu sieviešu tiesībām. Tie ietver konkrētu ieguldījumu darba un privātās dzīves līdzsvara uzlabošanā ES.

3.2. Dzimumu stereotipu izskaušana, lai veicinātu sieviešu un vīriešu pilnīga potenciāla izmantošanu darba tirgū

Dzimumu stereotipi ir kultūras un sabiedrības attieksme pret lomām un pienākumiem, kas tradicionāli piedēvētas vīriešiem un sievietēm. Tie var ietekmēt sieviešu un vīriešu iespējas attiecībā uz studiju un darba izvēli un var būt iemesls tam, ka darba tirgus ir sadalīts pēc dzimuma. Šie stereotipi veicina nevienlīdzīgu darba laika, ienākumu un ģimenes pienākumu sadali starp vīriešiem un sievietēm; tie rada arī šķēršļus sieviešu karjeras attīstībai un lēmējamatu iegūšanai. Tādējādi cīņa pret dzimumu stereotipiem nozīmē cīņu pret darba tirgū un sabiedrībā pastāvošo dzimumu atšķirību pamatcēloni.

- Bērniem un jauniešiem jāgūst priekšstats par sabiedrībā sastopamiem vīriešu un sievietes lomas modeļiem bez stereotipiem. Diskriminējoša prakse un attieksme būtu jāizskauž no mācību materiāliem un metodēm, apmācības un profesionālās orientācijas.
- Apmācība un izpratnes veicināšana darbavietā var izskaust uz dzimumu balstītus aizspriedumus un tādējādi mainīt stereotipus attiecībā uz sieviešu un vīriešu lomu un spējām darba kultūrā, ieskaitot attieksmi pret sievietēm vadošos amatos.
- Plašsaziņas līdzekļi, tostarp reklāmas nozare, būtu jāiedrošina pārraidīt attēlus un tāda satura materiālus, kas bez stereotipiem parāda īpaši sievietes amatos, kas saistīti ar lēmumu pieņemšanu.

3.3. Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgas līdzdalības veicināšana lēmumu pieņemšanas procesos un ar to saistītos amatos

Sieviešu un vīriešu vienlīdzīga dalība lēmumu pieņemšanas procesos ir demokrātiska un ekonomiska nepieciešamība. Pašreizējā ekonomiskajā situācijā ir sevišķi svarīgi mobilizēt visus talantus. Nav īstais laiks tērēt prasmes un ražošanas potenciālu novecojušu uzskatu par sieviešu un vīriešu lomām un vadības spējām dēļ. Pētījumu rezultāti¹⁸ norāda uz pozitīvu saistību starp sievietēm vadošos amatos un finansiālo un organizatorisko veikumu. Ieguldījums dzimumu līdzsvara veicināšanā uzņēmējdarbībā un vadībā var uzlabot korporatīvo pārvaldību un rentabilitāti.

¹⁷ Skatīt 8. – 9. zemteksta piezīmi.

¹⁸ Piemēram, *Mc Kinsey Women Matter Report* (2007); *Vinnicombe, Susan, Singh, Val* (2003); *Catalyst* (2004).

- Sieviešu un vīriešu līdztiesības veicināšanai lēmumu pieņemšanā ir vajadzīga spēcīgāka apņemšanās un partnerība visos līmeņos: valdības, reģionālajā un pašvaldību līmenī, uzņēmuma vadības, cilvēkresursu komandu, NVO, izglītības iestāžu, plašsaziņas līdzekļu, kā arī vīriešu un sieviešu savstarpējo attiecību līmenī.
- Līdzvērtīgākai dalībai lēmumu pieņemšanā nepieciešama īpaši politikas virzieni un efektīvi pasākumi, lai tie īstenotos, ieskaitot attiecīgos gadījumos pozitīvu rīcību, līdztiesības plānus, darbaudzināšanu un mērķtiecīgu apmācību. Iecelšanai amatā, pieņemšanai darbā, darba un prasmju novērtējumam, algām un paaugstināšanai amatā jābūt caurskatāmiem un objektīviem pret abiem dzimumiem. Ir svarīgi darboties sistemātiski, lai cīnītos pret diskrimināciju un morālu aizskārumu, un seksuālu uzmākšanos.
- Jāuzlabo tādu salīdzināmu, pēc dzimuma iedalītu datu vākšana, analīze un izplatīšana, kuri pašreiz ir ES līmenī, lai atbalstītu dzimumu līdztiesības uzraudzību lēmumu pieņemšanā. Nepieciešami kvantitatīvi un kvalitatīvi pētījumi par dalībvalstīs ieviesto stratēģiju rezultātiem, tai skaitā par tādu pozitīvu pasākumu kā kvotas. Jāveicina labas prakses apmaiņa un izplatīšana, tostarp tīklu attīstība par sievietēm vadošos amatos.
- Dažādas vēlēšanu sistēmas ietekmē sieviešu iesaistīšanos un pārstāvību. Politiskās partijas un Eiropas un valstu parlamenti būtu jāiedrošina atbilstīgi pienākumiem veikt īpašus pasākumus lielāka sieviešu skaita iesaistīšanai un līdzsvarotai sieviešu un vīriešu pārstāvībai vēlēšanu sarakstos un izvirzīšanai vēlētiem amatiem.

3.4. Dzimumu līdztiesības apzināšanās un izpratnes veicināšana

Politiskā apņemšanās veicināt dzimumu līdztiesību pēdējo gadu laikā ir pieaugusi gan ES, gan dalībvalstu līmenī. Šī apņemšanās jāpārvērš rīcībā un reālā progresā visās dalībvalstīs. Tam nepieciešamas visu iesaistīto personu zināšanas un izpratne par faktoriem, kas rada dzimumu nevienlīdzību, un mehānismiem un līdzekļiem tās mazināšanai. Atbilstīgi resursi un struktūras ir ļoti svarīgi, un ir jāuzlabo dzimumu līdztiesības politikas iespējas. Vairāk un labākai saziņai būtu jāveicina izpratne un jāpadara dzimumu problēmas redzamākas un saprotamākas visos sabiedrības līmeņos.

- Dzimumu līdztiesības politika jāpastiprina, pastiprinot apmācību un spēju uzlabošanu tiem, kuri iesaistīti politikas izstrādē, ar mērķi efektīvāk izmantot šo instrumentu dzimuma perspektīvas integrēšanā visos politikas virzienos un rīcībās.
- Dzimumu statistikas pilnveidošana un uz pašreizējiem datiem balstīti rādītāji, ieskaitot dzimumu perspektīvas integrēšanu politikas analīzē un uzraudzībā, būs atbalsts darbības spējas uzlabošanai.
- Labāka dzimumu problēmu apzināšanās un izpratne visos sabiedrības līmeņos, tostarp ar saziņas aktivitāšu starpniecību, uzlabos sapratni gan ieinteresēto personu starpā, gan sabiedrībā.

4. SECINĀJUMI

Šajā ziņojumā ir izklāstīti svarīgākie panākumi, kas 2008. gadā gūti sieviešu un vīriešu līdztiesības jomā, un galvenajos vilcienos aprakstītas turpmākās darbības. Saistībā ar šo jāuzsver šādi aspekti:

- svarīgi ir aizvien vairāk panākt pozitīvus rezultātus politiskās apņemšanās nozīmē, lai veicinātu dzimumu līdztiesību un visiem pilsoņiem garantētu pamatprincipus un tiesības, pareizi īstenojot ES tiesību aktus, tostarp Direktīvu 2002/73 par vienlīdzīgu attieksmi attiecībā uz darba iespējām, Direktīvu 2004/113/EK vienlīdzīgu attieksmi attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem un Direktīvu 2006/54/EK, ar ko pārstrādā septiņas vienlīdzīgas attieksmes direktīvas¹⁹;
- ir divi priekšlikumi, ar kuriem groza Direktīvu 92/85/EEK par maternitātes aizsardzību un Direktīvu 86/613/EEK par vienlīdzīgas attieksmes principu pret ģimenes uzņēmumos nodarbinātajiem pašnodarbinātajiem un līdzstrādājošajiem laulātajiem;
- sociālie partneri ir sākuši sarunas, lai noslēgtu nolīgumu par tādu atvaļinājumu veidiem, kas saistīti ar ģimenes apstākļiem;
- turpinās centieni, lai sasniegtu Barselonas mērķus attiecībā uz bērnu aprūpes iespēju nodrošināšanu un pilnveidotu citus pakalpojumus gan sieviešu, gan vīriešu darba un privātās dzīves līdzsvara uzlabošanai;
- tiek atbalstīta aktīva līdzsvarotas sieviešu un vīriešu pārstāvības veicināšana Eiropas Parlamenta 2009. gada vēlēšanās un sieviešu iecelšana augstos politiskos amatos Eiropas Savienības iestādēs.

Nemot vērā ieguldījumu, ko dzimumu līdztiesība var dot izaugsmei, nodarbinātībai un sociālai kohēzijai, Komisija aicina Eiropadomi pieprasīt, lai dalībvalstis nekavējoties reaģē uz šajā ziņojumā izklāstītajām problēmām, no jauna apstiprinot savas saistības attiecībā uz dzimumu dimensijas integrāciju visās politikas jomās kopīgi ar sociālajiem partneriem un pilsonisko sabiedrību.

¹⁹

Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija).