

LV

LV

LV



EIROPAS KOMISIJA

Briselē, 21.9.2010
COM(2010) 491 galīgā redakcija

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

**Sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģija
2010.-2015.**

SEC(2010) 1079
SEC(2010) 1080

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

**Sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģija
2010.-2015.**

SATURS

Ievads	Error! Bookmark not defined.
1. Vienlīdzīga ekonomiskā neatkarība	Error! Bookmark not defined.
2. Vienāds atalgojums par vienādu un vienlīdzīgu darbu	Error! Bookmark not defined.
3. Līdztiesība lēmumu pieņemšanā	Error! Bookmark not defined.
4. Cieņa, integritāte un ar dzimumu saistītas vardarbības izbeigšana..	Error! Bookmark not defined.
5. Dzimumu līdztiesība ārpus Savienības	Error! Bookmark not defined.
6. Horizontālie jautājumi.....	Error! Bookmark not defined.

Ievads

Eiropas Savienības paveiktais, veicinot vienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem, ir uzlabojis daudzu Eiropas pilsoņu dzīvi, kā arī radījis pamatu patiesi dzimumlīdztiesīgas sabiedrības izveidei.

1975. gadā princips – vienāds atalgojums par vienādu darbu – tika veiksmīgi izmantots Beļģijas nacionālās aviokompānijas stjuartes *Gabrielle Defrenne* aizstāvībai, un no *Defrenne* lietas izrietošās tiesības ir nesatricināms mantojums Eiropas Savienības sievietēm. Lieta veicināja pirmo Eiropas direktīvu par dzimumu līdztiesību pieņemšanu.

Dažas iedrošinošas jaunākās tendences liecina par sieviešu skaita pieaugumu darba tirgū un viņu panākumiem centienos pēc labākas izglītības un apmācības. Tomēr daudzās jomās saglabājas dzimumu nevienlīdzība, un darba tirgū ir izteikti daudz sieviešu zemāk atalgotajās nozarēs, un viņas ir nepietiekami pārstāvētas lēmumus pieņemošos amatos. Vecāku pienākumi saglabā zemu sieviešu nodarbinātības rādītājus, un sievietes mājās turpina strādāt vairāk neapmaksātu stundu nekā vīrieši.

Sieviešu un vīriešu nevienlīdzība ir pamattiesību pārkāpums. Tāpat tās atstāj arī nozīmīgu iespaidu uz ekonomiku un sekmē nepilnīgu talanta izmantošanu.

No otras puses, veicinot dzimumu līdztiesību, iespējams panākt ieguvumus gan ekonomikā, gan uzņēmējdarbībā¹.

Lai sasniegtu stratēģijas "Eiropa 2020"² mērķus, proti, ilgtspējīgu un integrējošu izaugsmi, nepieciešams plašāk un efektīvāk izmantot sieviešu talantu kopumu un potenciālu.

Izšķirošus lēmumus par izglītību, izvēlēto karjeru, darba kārtību, ģimeni vai pēcnācējiem aizvien vēl ietekmē dzimumu lomas. Minētie lēmumi, savukārt, ietekmē ekonomiku un sabiedrību. Tādēļ ikviena interesēs ir piedāvāt izvēles iespējas vienlīdz sievietēm un vīriešiem dažādos dzīves posmos.

Vienlīdzība ir viena no piecām Savienības dibināšanas pamatvērtībām. Savienība ir apņēmusies censties panākt sieviešu un vīriešu vienlīdzību visās tās izpausmēs³. Eiropas Savienības Pamattiesību hartā⁴ paredzēta līdztiesība un aizliegta dzimumu diskriminācija.

2010. gadā martā, lai atzīmētu 15. gadadienu kopš pieņemta deklarācija un rīcības platforma ANO Pasaules sieviešu konferencē Pekinā un 30. gadadienu kopš pieņemta ANO Konvencija par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu, Komisija pieņēma Sieviešu hartu⁵, kurā Komisija no jauna apstiprināja apņemšanos veicināt dzimumu līdztiesību un pastiprināt dzimumu līdztiesības aspektu visās Komisijas politikas jomās.

¹ Padomes secinājumi par dzimumu līdztiesību: atbalsts izaugsmei un nodarbinātībai, 2980. EPSCO padomes sanāksme, 30.11.2009.

² COM(2010) 2020.

³ LES 2. un 3. pants, LESD 8. pants.

⁴ OV C 303, 14.12.2007., 1. lpp., 23. pants.

⁵ COM(2010) 78.

Izstrādājot Ceļvedi sieviešu un vīriešu līdztiesībā laika posmam no 2006. gada līdz 2010. gadam un Eiropas Dzimumu līdztiesības pakta⁶, šajā stratēģijā paredzētas darbības piecās prioritārās jomās, kas noteiktas Sieviešu hartā, un viena joma transversālu jautājumu risināšanai. Katrā prioritārajā jomā noteiktas galvenās darbības, lai veicinātu pārmaiņas un sasniegtu progresu, un pievienotajā dienestu darba dokumentā pieejami sīkāk izstrādāti priekšlikumi. Ierosinātās darbības ir saskaņā ar dzimumu līdztiesības aspekta integrācijas (dzimumu jautājuma iekļaušana visos politikas virzienos) divējādo un īpašo pasākumu pieeju. Stratēģijā atspoguļota Eiropas Komisijas rīcības programma attiecībā uz dzimumu līdztiesību, kas papildus vērsta uz jaunattīstības veicināšanu valsts līmenī kā arī lai sniegtu pamatu sadarbībai ar Eiropas institūcijām un ieinteresētajām personām.

1. VIENLĪDZĪGA EKONOMISKĀ NEATKARĪBA

Ekonomiskā neatkarība ir priekšnoteikums, lai mudinātu kā sievietes tā vīriešu uzņemties atbildību par savu dzīvi un veikt izvēli. Savas iztikas pelnīšana ir galvenais veids, kā to panākt, un pēdējā desmitgadē sasniegts progress attiecībā uz sieviešu iesaistīšanos darba tirgū – sieviešu nodarbinātības līmenis sasniedzis 62,5 %⁷. Eiropas Savienībā no 2000. gada līdz 2009. gadam no kopējiem 12,5 miljoniem papildu nodarbināto sieviešu skaits ir 9,8 miljoni. Šāda palielināta līdzdalība ir veicinājusi ekonomikas izaugsmi ES.

Lielāka sieviešu skaita iesaistīšana darba tirgū palīdz atsvērt ietekmi, ko radījusi sarūkošā darbaspējīgā paudze, tādējādi samazinot spriedzi uz sabiedrības finanšu un sociālās aizsardzības sistēmām, paplašinot cilvēkresursu kapitāla bāzi un kāpinot konkurētspēju. Pasākumi, kas paredzēti darba dzīves līdzsvarošanai, var pozitīvi ietekmēt dzimstību. Lai sasniegtu "Eiropa 2020" mērķi – 75 % nodarbinātības līmeni sievietēm un vīriešiem, īpaša uzmanība jāpievērš vecāku sieviešu, vientuļo vecāku, sieviešu ar īpašām vajadzībām, sieviešu migrantu un sieviešu no etniskajām minoritātēm dalībai darba tirgū. Minēto grupu nodarbinātības rādītāji aizvien vēl ir salīdzinoši zemi, un atlikušie trūkumi dzimumu līdztiesībā jāsamazina gan skaitliskā, gan kvalitātes ziņā⁸.

Patlaban Eiropas Savienībā bērnu audzināšanas ietekme uz darba tirgu vēl joprojām izpaužas ļoti atšķirīgi attiecībā uz sievietēm un vīriešiem, jo sievietes vēl aizvien veic neproporcionāli lielu ģimenes aprūpes pienākumu daļu. Daudzām sievietēm joprojām šķiet, ka jāizvēlas starp karjeru un bērniem. Pašreizējās demogrāfiskās tendences arī nozīmē, ka sievietēm un vīriešiem nenoteiktu laika posmu arvien vairāk jā rūpējas par citiem apgādājamajiem, ne tikai bērniem. Dalībvalstīs, kurās ieviesta saskaņošanas politika, vērojams liels skaits gan vīriešu, gan sieviešu, kuri strādā, kā arī salīdzinoši stabili dzimstības rādītāji. Pēdējā laikā ES sasniegusi progresu attiecībā uz stabilāku darba un privātās dzīves līdzsvara⁹ kopējās sistēmas uzlabošanu. Komisija šajā jomā

⁶ Eiropadomes 2006. gada marta secinājumi, 7775/1/06.

⁷ No 57,3 % līdz 62,5 % laikposmā no 2000. gada līdz 2009. gadam (vecuma grupa 20-64).

⁸ Konkrēti, skatīt Nodarbinātības 7. pamatnostādni, Padomes dokuments 10907/10, 9.6.2010.

⁹ COM (2008) 635, Direktīva 2010/18/ES, ar ko īsteno pārskatīto pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu, (OV L 68, 18.3.2010., 13.lpp.); Eiropas Parlamenta un Padomes 2010. gada 7. jūlija Direktīva 2010/41/ES par to, kā piemērot vienlīdzīgas attieksmes principu vīriešiem un sievietēm, kas darbojas pašnodarbinātas personas statusā, un ar kuru atceļ Padomes Direktīvu 86/613/EEK, (OV L 180, 15.7.2010.).

centīsies sasniegt vēl lielāku progresu, pievēršot īpašu uzmanību augsta līmeņa aprūpes pieejamībai par pieņemamām cenām.

Sieviešu-uzņēmēju proporcionālais skaits – 33 %¹⁰ (30 % jaunu uzņēmumu dibināšanā) gluži nesasniedz optimumu, un lielākā daļa sieviešu vēl arvien neuzskata uzņēmējdarbību par atbilstošu karjeras iespēju. Pārskatītās direktīvas¹¹ par pašnodarbinātām sievietēm īstenošanai būtu jālikvidē nozīmīgs šķērslis sieviešu uzņēmējdarbībai¹². Arī jaunām sievietēm jāgūst labums no arvien pieaugošās uzņēmējdarbības ietekmes, kas atbilstoši "Jaunatne kustībā" pamatinicītai¹³ būtu viena no skolā visiem audzēkņiem mācītām pamatprasmēm.

Sieviešu migrantu nodarbinātības līmenis joprojām ir zems¹⁴ īpaši pirmajos trīs gados uzņēmējā valstī. Minētā iemesla dēļ ir ļoti nepieciešams sniegt sievietēm migrantēm agrīnu atbalstu un pārraudzīt šādas palīdzības ietekmi. Ļoti svarīgi ir paplašināt viņu zināšanas par savām tiesībām un sekmēt viņu integrāciju un pieeju izglītībai un veselības aprūpei.

Vēl arvien ļoti atšķiras veidi, kā vīrieši un sievietes izjūt nabadzību un sociālo atstumtību. Sievietes vairāk apdraud nabadzība, jo īpaši vientuļos vecākus un gados vecākus cilvēkus, kad darba samaksas atšķirība kļūst par "pensijas atšķirību". Nodarbinātības šķēršļi ir atspoguļoti arī lielākos pasivitātes rādītājos un lielākos ilglaicīga bezdarba rādītājos. Turklāt nelabvēlīgās grupās (t. i., darba ņēmēji migranti, ar īpašām vajadzībām, vecāka gadu gājuma) dzimumu atšķirības parasti ir daudz lielākas un rada sievietēm daudz problēmu. Lai nodrošinātu sievietēm pietiekamus līdzekļus, aizejot pensijā¹⁵, ir vajadzīga aktīvu vecumdienu politika un īpaši pasākumi pensiju nozarē.

Būtiskākie pasākumi

Komisija

- Atbalstīs dzimumu līdztiesības popularizēšanu visu stratēģijas "Eiropa 2020" aspektu un vadošo iniciatīvu īstenošanā, jo īpaši saistībā ar atbilstošu valsts pasākumu definēšanu un īstenošanu, izmantojot tehnisko atbalstu, kā arī izmantojot struktūrfondus un citu nozīmīgas finansējuma programmas, piemēram, 7. pētniecības pamatprogrammu. Nodarbinātības pamatnostādņu un valstu nodarbinātības politikas izvērtēšanas kontekstā tā rūpīgi pārraudzīs valsts politiku, kas pieņemta, lai uzlabotu dzimumu līdztiesību darba tirgū un kāpinātu sieviešu sociālo integrāciju.
- Veicinās sieviešu uzņēmējdarbību un pašnodarbinātību.
- Izvērtēs trūkumus, kas saglabājušies attiecībā uz tiesībām saņemt **atvaļinājumu ģimenes apstākļu dēļ**, jo īpaši vecāku atvaļinājumu un aprūpētāja atvaļinājumu,

¹⁰ Darbaspēka apsekojums, 2008.

¹¹ Sk. 9. zemspējas piezīmi.

¹² Skatīt arī Nodarbinātības 8. pamatnostādni.

¹³ COM(2010) 477

¹⁴ Padomes un dalībvalstu valdību pārstāvju secinājumi par integrāciju kā attīstības un sociālās kohēzijas virzītāju, 10307/10, 3.6.2010.

¹⁵ Skatīt arī Nodarbinātības 10. pamatnostādni.

kā arī iespējas rast risinājumus šiem trūkumiem. Saskaņā ar LESD 154. pantu tiks organizēta turpmāko pasākumu apspriešana ar sociālajiem partneriem.

- Ziņos par dalībvalstu sasniegto attiecībā uz **bērnu kopšanas iespējām**.
- Veicinās dzimumu līdztiesību visās ar **imigrāciju un migrantu integrāciju** saistītās iniciatīvās.

2. VIENĀDS ATALGOJUMS PAR VIENĀDU UN VIENLĪDZĪGU DARBU

Princips – vienāds atalgojums sievietēm un vīriešiem par vienādu un vienlīdzīgu darbu – ir ietverts ES līgumos. Neraugoties uz to, dzimumu atalgojuma atšķirība (vidējā atšķirība starp vīriešu un sieviešu stundas bruto izpeļņu ekonomikā kopumā) ES saglabājas 17,8 % līmenī, kur Igaunijā tā ir 30,9 %, Čehijā 26,2 %, Austrijā 25,5 % un Vācijā 23,2 % pretstatā Itālijai, kur tā ir 4,9 %, Slovēnijā 8,5 % un Beļģijā un Rumānijā 9 %¹⁶. Skaidrs, ka atbilstoši ES līgumu garam, laika gaitā situācija ir jāmaina.

Galvenie iemesli, kas saistīti ar dzimumu darba samaksas atšķirību, ir daudz plašāki par principa "vienāds atalgojums par vienādu un vienlīdzīgu darbu" piemērošanu. Pastāv plaisa starp sieviešu izglītības sasniegumiem un profesionālo attīstību, tādējādi jāpievērš īpaša uzmanība pārejai no izglītības darba tirgū. Darba samaksas atšķirības iemesli meklējami arī darba tirgus segregācijā, jo pastāv tendence sievietēm un vīriešiem strādāt dažādās nozarēs/darbavietās. No vienas puses, sievietes un vīrieši bieži vien ir pārlietu pārstāvēti atsevišķās nozarēs, kur "sieviešu" darbi (pārsvārā veselības aprūpē, izglītībā un civildienestā) tiek uzskatīti par mazvērtīgākiem nekā tipiskās vīriešu profesijas. No otras puses, vienas nozares vai uzņēmuma ietvaros sieviešu veiktie darbi bieži ir zemāk novērtēti un sliktāk atalgoti.

Darba samaksas atšķirība ataino arī citas nevienlīdzības darba tirgū, kas pārsvārā skar sievietes, jo īpaši neproporcionālā ģimenes pienākumu daļa un grūtības saskaņot darbu ar privāto dzīvi. Daudz sieviešu strādā nepilna laika darba dienu un ir noslēgušas netipiskus līgumus – lai gan tas ļauj viņām palikt darba tirgū, pildot ģimenes aprūpes pienākumus, tas var negatīvi atsaukties uz viņu algu, karjeras izaugsmi, paaugstinājuma saņemšanu un pensiju¹⁷.

Būtiskākie pasākumi

Komisija

- Kopā ar Eiropas sociālajiem partneriem un ievērojot sociālā dialoga autonomiju, pētīs iespējas uzlabot **caurskatāmību attiecībā uz atalgojumu, kā arī līdzvērtīga atalgojuma ietekmi uz nepilna darba laika darbu un līgumiem uz noteiktu laiku**.

¹⁶ 2008. gada dati, izņemot Igauniju (2007.).

¹⁷ Skatīt arī Nodarbinātības 7. pamatnostādni.

- Atbalstīs **vienlīdzīga atalgojuma iniciatīvas darbavietā**, piemēram, piešķirot līdztiesības apzīmējumus, hartas un apbalvojumus, kā arī instrumentu izstrādi darba devējiem, lai labotu netaisnīgas dzimumu atalgojuma atšķirības.
- Izveidos Eiropas vienlīdzīga darba atalgojuma dienu, kas tiks atzīmēta katru gadu, lai vairotu izpratni, par to, par cik ilgāk sievietēm jāstrādā, lai nopelnītu tikpat, cik vīrieši.
- Centīsies iedrošināt sievietes iesaistīties **netradicionālās profesijās**, piemēram "zaļajās" vai jaunrades nozarēs.

3. LĪDZTIESĪBA LĒMUMU PIENĒMŠANĀ

Lielākajā daļā dalībvalstu sievietes aizvien vēl ir nepietiekami pārstāvētas lēmumu pieņemšanas procesos un posteņos, jo īpaši augstākajā līmenī, neraugoties uz to, ka gandrīz puse no darbaspēka un vairāk nekā puse jauno universitātes absolventu ES ir sievietes.

Neraugoties uz panākto ceļā uz dzimumu līdzsvaru politisko lēmumu pieņemšanā, darāmā vēl aizvien ir daudz, vidēji no katriem četriem valsts parlamenta un valsts valdību ministriem tikai viena ir sieviete¹⁸.

Ekonomikas lēmumu pieņemšanā visos pārvaldes un lēmumu pieņemšanas līmeņos sieviešu īpatsvars ir zemāks nekā vīriešu. Lielākajos publicētajos uzņēmumos ES tikai viena no desmit valdes locekļiem ir sieviete un valdes priekšsēdētājas sievietes ir 3 %. Pētījumi liecina, ka dzimumu daudzveidība atmaksājas un ka pastāv pozitīva saikne starp sievieti vadošā postenī un uzņēmējdarbības sniegumu.

Neraugoties uz 2005. gadā noteikto ES mērķi aizpildīt 25 % vadošo posteņu sabiedrības pētniecības nozarē ar darbiniecēm sievietēm, tā sasniegšana vēl ir tālu, jo tikai 19 % no profesoriem ES universitātēs ir sievietes¹⁹. Zinātnes un pētniecības nozarē dominējošā dzimumu nelīdzsvarotība aizvien vēl ir būtisks šķērslis Eiropas mērķim vairojot konkurētspēju un maksimāli kāpināt jaunrades potenciālu.

Komisija pielietos tos pašus standartus, kādus tā aicina noteikt arī citus, pieliekot nepieciešamās pūles, lai uzlabotu tās iekšējo dzimumu līdzsvaru, jo īpaši lēmumu pieņemšanas posteņos.

Būtiskākie pasākumi

Komisija

- Apsvērs specializētas iniciatīvas, lai uzlabotu **dzimumu līdzsvaru lēmumu pieņemšanā**.
- Pārraudzīs **25 % mērķi sieviešu iesaistei augstākā līmeņa lēmumu pieņemšanas amatos pētniecībā**.

¹⁸

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=762&langId=en&furtherPubs=yes>

¹⁹

A pakāpes akadēmiskais personāls (profesori) (*She Figures 2009*).

- Pārraudzīs sasniegto virzībā uz mērķi 40 % viena dzimuma dalībnieku Komisijas izveidotajās komitejās un ekspertu grupās²⁰.
- Atbalstīs centienus veicināt lielāku sieviešu līdzdalību **Eiropas Parlamenta vēlēšanās**, tostarp arī kandidēt tajās.

4. CIENA, INTEGRITĀTE UN AR DZIMUMU SAISTĪTAS VARDARBĪBAS IZBEIGŠANA

Ir daudz vardarbības formu, ar kurām sievietes saskaras tādēļ, ka viņas ir sievietes. Tostarp vardarbība mājās, seksuāla uzmākšanās, izvarošana, seksuāla vardarbība konflikta laikā un kaitīga ierasta vai tradicionāla prakse, piemēram, sieviešu dzimumorgānu kropļošana, piespiedu laulības un t. s. "goda" noziegumi. Pēc aplēsēm 20 % līdz 25 % sieviešu Eiropā vismaz vienreiz dzīves laikā ir cietušas no fiziskas vardarbības²¹, un aplēses liecina, ka teju pusmiljons Eiropā dzīvojošu sieviešu ir bijušas pakļautas dzimumorgānu kropļošanai²².

Attiecīgi Stokholmas programmas īstenošanas rīcības plānā²³ uzsvērta aizsardzība cietušajiem no noziedzības, tostarp sievietēm, kas cietušas no vardarbības vai dzimumorgānu kropļošanas, un izsludināta visaptveroša ES stratēģija dzimumvardarbības apkarošanai. Turklāt Sieviešu hartā paredzēts ieviest visaptverošu un efektīvu politikas sistēmu, lai apkarotu dzimumvardarbību, kā arī pasākumi, tostarp krimināltiesību akti, lai savu pilnvaru robežās vienreiz par visām reizēm visā Eiropā izskaustu sieviešu dzimumorgānu kropļošanu.

Dzimumnevienlīdzība ir sastopama arī veselības aprūpē un ilgtermiņa aprūpē, kā arī veselības stāvokļa rādītājos. Sievietes un vīrieši saskaras ar dzimumspecifiskiem veselības apdraudējumiem un slimībām, kas atbilstoši jārisina medicīniskos pētījumos un veselības pakalpojumos. Nepieciešams nodrošināt, lai sociālos un veselības aprūpes pakalpojumus arvien labāk pielāgo attiecīgi sieviešu un vīriešu specifiskajām vajadzībām.

Ar dzimumu saistīti jautājumi ir īpaši nozīmīgi arī patvēruma pieprasīšanas jomā. Komisijas 2008. gada un 2009. gada priekšlikumos, ar kuriem izdarīti grozījumi esošajos ES patvēruma instrumentos, cita starpā izskatītas galvenās jomas, kurās nepieciešama tādu elementu stiprināšana, kas saistīti ar dzimumu.

Būtiskākie pasākumi

Komisija

- Pieņems ES mēroga stratēģiju pret sievietēm vērstas vardarbības apkarošanai, nolūkā, piemēram, izskaust sieviešu dzimumorgānu kropļošanu, izmantojot visus atbilstošos instrumentus, tostarp krimināllikumu ES pilnvaru ietvaros, atbalstot

²⁰ Komisijas 2000. gada 19. jūnija Lēmums 2000/407/EK.

²¹ Council of Europe, *Combating violence against women: Stocktaking study on the measures and actions taken in Council of Europe member states* (2006).

²² EP resolution of 24.3.2009 on combating FGM in the EU.

²³ COM(2010) 171.

iepriekšminēto ar Eiropas mēroga informatīvajām kampaņām par vardarbību pret sievietēm.

- Nodrošinās, lai ES patvēruma tiesību aktos tiek ņemts vērā dzimumu vienlīdzības jautājums, veicinās dzimumspecifisku apmācību un labo praksi Eiropas Patvēruma atbalsta birojā, kā arī izmantojot Eiropas Bēgļu fonda finansējumu.
- Pēc 2010. gada Sieviešu veselības ziņojuma izstrādās Vīriešu veselības ziņojumu.

5. DZIMUMU LĪDZTIESĪBA ĀRPUS SAVIENĪBAS

ES politika dzimumu līdztiesības veicināšanai Eiropas Savienībā ir cieši saistīta ar Savienības darbu trešajās valstīs. Izmantojot visus ārējo darījumu atbilstošos politikas virzienus, ES var būtiski, veicinoši ietekmēt dzimumu līdztiesību un pilnvērtīgu iespēju nodrošināšanu sievietēm visā pasaulē.

Kandidātvalstīm pilnībā jāiekļauj sieviešu un vīriešu līdztiesības pamatprincips. ES tiesību aktu transponēšana, īstenošana un izpilde šajā jomā ir ES finansiāli atbalstītā paplašināšanās procesa prioritāte.

Eiropas kaimiņattiecību politikas (EKP) ietvaros ES atbalsta partnervalstu centienus veicināt dzimumu līdztiesību. EKP rīcības plānos noteikta kopīga darba kārtība, lai pārskatītu prioritātes un iekļautu partnervalstu apņemšanos iesaistīties dialogā par saistītajiem jautājumiem un lai veiktu politikas un tiesību aktu reformas.

ES saglabā apņēmību pēc iespējas ātrāk sasniegt **tūkstošgades attīstības mērķus** un palīdzēt izpildīt standartus, kas noteikti ar Konvenciju par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu, kā arī Pekinas Rīcības platformas un Kairas rīcības programmas mērķus, kā paredzēts ES rīcības plānā par dzimumu līdztiesību un pilnvērtīgu iespēju nodrošināšanu sievietēm attīstības sabiedrībā (2010.–2015. gadam)²⁴. ES pamatnostādnēs par **vardarbību** pret sievietēm un meitenēm un par visa veida pret viņām vērstas diskriminācijas apkarošanu sniegti ieteikumi politiska dialoga veidošanai un vajadzības gadījumā rīcībai atsevišķos sievietes tiesību pārkāpumu gadījumos. ES turpināt izmantot attīstības politiku, lai veicinātu dzimumu līdztiesību un pilnvērtīgu iespēju nodrošināšanu sievietēm²⁵.

ES tāpat aktīvi sadarbosies arī ar **starptautiskām organizācijām**, kas darbojas dzimumu līdztiesības jomā, piemēram, Starptautisko darba organizāciju (*ILO*), ESAO, ANO un Āfrikas Savienību, lai radītu sinerģiju un veicinātu pilnvērtīgu iespēju nodrošināšanu sievietēm, kā arī ar **jauno ANO struktūrvienību dzimumu līdztiesības jautājumos**, *UN WOMAN* un atbalstīs pilsoniskās sabiedrības līdzdalību, kapacitātes kāpināšanu un aizstāvību saistībā ar dzimumu līdztiesības un pilnvērtīgu iespēju nodrošināšanas jautājumiem sievietēm.

ES ir apņēmusies arī aizstāvēt sievietes **konflikta** un pēckonflikta laikā un nodrošināt sieviešu pilnvērtīgu līdzdalību **konflikta novēršanas, miera konsolidēšanas** un

²⁴ Pielikums Padomes secinājumiem par tūkstošgades attīstības mērķiem saistībā ar ANO plenārsēdi Ņujorkā un turpmāku rīcību.

²⁵ Skatīt iepriekšējo atsauci.

atjaunošanas procesos un tā aktīvi īsteno ES vispārējo pieeju ANO Drošības padomes rezolūcijām Nr. 1325 un Nr. 1820 par sievietēm, mieru un drošību. Apsvērumi par dzimumu jautājumiem arī turpmāk tiks integrēti **humānajā palīdzībā**²⁶.

Tāpat arī ES integrē dzimumu līdztiesību ES tirdzniecības politikā kā plašākas ilgtspējīgas attīstības sistēmas daļu un veicina *ILO* darba pamatstandartu reālu piemērošanu savā Programmā pienācīgas kvalitātes nodarbinātībai, tostarp attiecībā uz nediskrimināciju – preferenciālās tirdzniecības nolīgumos. Dzimumu jautājums ir izskatīts arī Ilgtspējas ietekmes novērtējumos, kurus sagatvo, lai palīdzētu sarunu dalībniekiem tirdzniecības pārrunās.

Būtiskākie pasākumi

Komisija

- Pārraudzīs un atbalstīs Kopenhāgenas pievienošanās ES kritēriju stingru ievērošanu vienlīdzīgas attieksmes jomā pret sievietēm un vīriešiem un palīdzēs Rietumbalkānu valstīm un Turcijai tiesību aktu transponēšanā un īstenošanā.
- Īsteno ES rīcības plānu par dzimumu līdztiesību un pilnvērtīgu iespēju nodrošināšanu sievietēm attīstības sabiedrībā (2010.–2015. gadam).
- Turpinās veicināt EKP partnervalstu centienus popularizēt dzimumu līdztiesību, izmantojot regulāru politikas dialogu, pieredzes apmaiņu un pētot iespējas sniegt palīdzību atbilstoši Eiropas kaimiņattiecību un partnerības instrumentam.
- Tālāk integrēs dzimumu apsvērumus ES humānajā palīdzībā.

6. HORIZONTĀLIE JAUTĀJUMI

6.1. Dzimumu lomas

Izteiktas dzimumu lomas var negatīvi ietekmēt indivīda veikto izvēli un ierobežot gan sieviešu, gan vīriešu potenciālu. Tādējādi būtisks ieguldījums dzimumu vienlīdzībā ir nediskriminējošu dzimumu lomu popularizēšana visās dzīves jomās, piemēram, izglītībā, karjeras izvēlē, nodarbinātībā un sportā. Dzimumu līdztiesība nav panākama bez aktīva **vīriešu** ieguldījuma, atbalsta un līdzdalības, un politikas virzienos būtu jārisina tādas ar dzimumu saistītas nevienlīdzības, kas ietekmē zēnus/vīriešus, piemēram, lasīt un rakstīt prasmes līmenis, priekšlaicīga mācību pārtraukšana un arodveselība.

6.2. Tiesību akti

ES jau ilgi pastāv **pret seksuālu diskrimināciju vērstu tiesību aktu** kopums gan nodarbinātībā, gan citās ikdienas dzīves jomās. Pateicoties nesen notikušajai vispārējai vienkāršošanai un modernizēšanai, šie tiesību akti kļuvuši pieejamāki, lai atbilstu pārmaiņām sabiedrībā. Nopietni atskaites punkti šajā uzdevumā ir 2006. gada

²⁶ Jo īpaši Eiropas konsensa par humāno palīdzību īstenošanas kontekstā, OV C 25 30.1.2008., 1.lpp.

pārstrādātā direktīva²⁷ un 2010. direktīvas par tiesībām saņemt vecāku atvaļinājumu²⁸ un par pašnodarbinātajām personām²⁹.

Iedarbīgam tiesiskajam regulējumam nepieciešama **pārraudzība, īstenošana, regulāra novērtēšana un atjaunināšana**, kā arī nepārtraukts dialogs ar uzņēmējdarbības, sociālajiem partneriem, dzimumu līdztiesības organizācijām un sabiedrības pārstāvjiem, lai nodrošinātu regulējuma atbilstību izvirzītajam mērķim. Lai pielietotu tiesības praksē, svarīga nozīme ir dzimumu līdztiesību veicinošām organizācijām valsts līmenī, kuras popularizē tiesības un attīsta pētniecību, un būtiskas ir arī arodbiedrības un asociāciju tiesības, lai aizstāvētu cietušos.

Šajā kontekstā Komisija 27 dalībvalstīs ir sākusi visaptverošu pētījumu par līdztiesību veicinošu organizāciju darbību, kā arī vispārēju pētījumu par tiesu iestāžu pieejamību šajā jomā. Turklāt apspriedes, kas notikušas ar Direktīvu 2004/113/EK izveidotā Forumā par dzimumu diskrimināciju piekļuvē apdrošināšanai un saistītiem finanšu pakalpojumiem, kopā ar divu padziļinātu pētījumu rezultātiem par apdrošināšanas praksi un potenciālo dzimumu diskrimināciju izglītībā sniedz savu artavu gaidāmajā Direktīvas īstenošanas ziņojumā.

Divu vai vairāku iemeslu izraisītas diskriminācijas saasinātas sekas, piemēram, vecums un dzimums, vecāka gadu gājuma sievietei meklējot darbu, jārisina, īstenojot atbilstošus tiesību aktus, kā arī tādus tiesību aktus, kas aizsargā no diskriminācijas citu iemeslu dēļ, kas minēti LESD 19. pantā. Komisija pēta arī īpašos jautājumus saistībā ar dzimumu diskrimināciju attiecībā uz dzimuma identitāti.

6.3. Dzimumu līdztiesības instrumenti un pārvaldība

Lai nodrošinātu progresu, būtiska loma būs sadarbības stiprināšanai ar dažādām institūcijām un ieinteresētajām personām, kas aktīvi darbojas dzimumu līdztiesības jomā – dalībvalstu valdības, Eiropas Parlaments, sociālo partneru organizācijas, pilsoniskā sabiedrība, līdztiesību veicinošas organizācijas starptautiskas organizācijas, ES aģentūras.

Pamatojoties uz gada pārskatu par sieviešu un vīriešu līdztiesību, kurā katru gadu uzmanība pievērsta konkrētai tēmai un noteikta dalībvalstu labākā prakse, Komisija uzsāks ikgadēju augstākā līmeņa dzimumu līdztiesības dialogu, kurā būs iesaistīts Eiropas Parlaments, Padomes prezidentūras un galvenās ieinteresētās personas, piemēram, Eiropas sociālie partneri un pilsoniskā sabiedrība, lai izskatītu minētās stratēģijas īstenošanā sasniegto progresu.

Cieša sadarbība ar dalībvalstu valdībām turpināsies arī izmantojot augsta līmeņa grupu, kas darbojas, lai nodrošinātu vienādas iespējas abiem dzimumiem. Padomdevēja komiteja, kurā ietilpst dalībvalstu pārstāvji, Eiropas sociālo partneru organizācijas un pilsoniskā sabiedrība, turpinās konsultēt Komisiju politikas jautājumos un saistībā ar tiesību aktu iniciatīvām. Komisija veicinās intensīvāku labās pieredzes apmaiņu starp dalībvalstīm visās šajā stratēģijā ietvertajās jomās.

²⁷ 2006/54/EK.

²⁸ 2010/18/EK.

²⁹ Sk. 9. zemspītras piezīmi.

Komisija turpinās cieši līdzdarboties ar Eiropas sociālajiem partneriem un pilsonisko sabiedrību pārstāvošām organizācijām.

Vienādu iespēju nodrošināšana abiem dzimumiem tiks īstenota kā neatņemama Komisijas politikas izstrādes daļa, tostarp, izmantojot ietekmes novērtējumu un vērtēšanas procesus. Komisija uzlabos zināšanu bāzi par dzimumu līdztiesību. Nozīmīga ietekme ir sagaidāma pēc Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta nodibināšanas. Īstenojot daļu no sava darba programmas, institūts palīdzēs Komisijai un dalībvalstīm ziņot par ES līmeņa rādītājiem, kas noteikti Pekinas rīcības platformā jomās, kam jāpievērš īpaša uzmanība, un pēc vajadzības izstrādāt turpmākus rādītājus (piemēram par sievietēm un vidi).

Komisija turpinās popularizēt dzimumu līdztiesības politikas sniegtos ieguvumus un vairot izpratni par tiem. Piemēram, dzimumu līdztiesības tīmekļa portāls tiks uzlabots ar saitēm un atjauninājumiem par jaunākajiem sasniegumiem.

2011. gada pirmajā pusē sabiedrība tiks iepazīstināta ar nākamo daudzgadu finanšu shēmu. Tā pēc 2013. gada sniegs atbalstu šajā stratēģijā paredzēto darbību īstenošanai. Turklāt labāka dzimumu līdztiesības jautājumu integrācija, īstenojot un ziņojot par pašreizējām programmām (2007.–2013.) sniegs stingru pamatu, lai nodrošinātu dzimumu dimensiju iekļaušanu nākamās paaudzes programmu izstrādē, lai tās balstītos uz sieviešu un vīriešu situācijas pienācīgu novērtējumu.

Būtiskākie pasākumi

Komisija

- Risinās **vīriešu lomu** dzimumu līdztiesībā, popularizēs dzimumu lomu labo praksi jaunatnei, izglītībā, kultūrā un sportā.
- Pārraudzīs **ES vienlīdzīgas attieksmes tiesību aktu** pareizu īstenošanu, īpašu uzmanību pievēršot Direktīvai 2004/113/EK un 2006/54/EK. Pārraudzīs to, cik lielā mērā ir ņemts vērā dzimums, piemērojot nediskriminēšanas direktīvas.
- Veicinās **Pekinas rīcības platformas** pilnīgu īstenošanu, tostarp rādītāju izstrādi un atjaunināšanu, izmantojot **Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta** atbalstu.
- Pirms ikgadējā augstākā līmeņa **dzimumu līdztiesības dialoga** starp Parlamentu, Komisiju, dalībvalstīm un galvenajām ieinteresētajām personām iepazīstinās ar **gada pārskatu** par sasniegto saistībā ar dzimumu līdztiesību, jo īpaši šajā stratēģijā iekļautajās jomās.
-