



Rokasgrāmata dzimumu līdztiesības integrācijai



nodarbinātības, sociālās
iekļaušanas un sociālās
aizsardzības politikā



Eiropas Komisija

Rokasgrāmata dzimumu līdztiesības integrācijai

**nodarbinātības, sociālās iekļaušanas
un sociālās aizsardzības politikā**

Nodarbinātības, sociālo lietu un iespēju vienlīdzības ģenerāldirektorāts
Vienība G1

Manuskripts pabeigts 2008. gada aprīlī

Ne Eiropas Komisija, ne jebkura persona, kas darbojas tās vārdā, nav atbildīga par šīs publikācijas informācijas izmantošanu.

© Vāka fotoattēls: 123RF

Europe Direct dienests jums palīdzēs
rast atbildes uz jautājumiem par Eiropas
Savienību

Bezmaksas tālruņa numurs (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*). Daži mobilā tālruņa operatori aizliedz pieeju numuriem ar 00 800, vai arī par zvanišanu uz šiem numuriem var būt jāmaksā.

Liela daļa papildu informācijas par Eiropas Savienību ir pieejama internetā.
Tai var piekļūt, izmantojot *Europa* serveri (<http://europa.eu>).

© Eiropas Kopienas, 2008. gads.
Pārpublicēšanas gadījumā atsauce uz avotu ir obligāta.

Kataloga dati ir atrodami šīs publikācijas beigās.

Luksemburga: Eiropas Kopienų Oficiālo publikāciju birojs, 2008. gads.

ISBN 978-92-79-09270-1
DOI 10.2767/22516

PRIEKŠVārds

Dzimumu līdztiesības veicināšana ir viens no Eiropas sociālās un ekonomikas politikas centrālajiem jautājumiem. Neraugoties uz pēdējos gados gūtajām sekmēm, vairākās jomās vēl aizvien valda dzimumu nelīdztiesība.

Sieviešu nodarbinātība atpaliek no vīriešu nodarbinātības (attiecīgi 57,2 % un 71,6 % 2006. gadā), un vēl aizvien dažās zemāk vērtētās nozarēs un mazāk atalgotās profesijās vairums strādājošo ir sievietes (darba samaksas atšķirība starp dzimumiem ir 15 %). Tāpat sievietes biežāk strādā nepilnu slodzi (31,4 % sieviešu un 7,8 % vīriešu 2007. gadā) un ir nepietiekami pārstāvētas uzņēmumu vadībā un politisko un ekonomisko lēmumu pieņēmēju vidū. Sievietes ievērojami vairāk apdraud nabadzība, sevišķi tas attiecas uz pensionārēm (atšķirība starp dzimumiem ir 5 procentpunkti), kā arī vientuļajām mātēm un sievietēm no dažām mazaizsargātām iedzīvotāju grupām kā etniskās minoritātes un imigranti.

Eiropas Komisija "Ceļvedī sieviešu un vīriešu līdztiesībā"¹ ir paudusi apņēmību no 2006. līdz 2010. gadam veikt virkni pasākumu, lai paātrinātu virzību un panāktu īstu dzimumu līdztiesību. Ceļvedī ierosinātie pasākumi aptver sešas prioritāras jomas: vienlīdzīgas ekonomiskās neatkarības panākšana sievietēm un vīriešiem; darba, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanas uzlabošana; sieviešu un vīriešu līdztiesīgas dalības lēmumu pieņemšanā veicināšana; ar dzimumu saistītas varmācības un cilvēku tirdzniecības iznīdēšana; dzimumu stereotipu izskaušana sabiedrībā; un dzimumu līdztiesības veicināšana ārpus ES. Ceļvedī arīrdzian uzsvērts, ka jāpilnveido pārvaldība, un tas ir vēl viens apliecinājums divējādaī pieejai dzimumu līdztiesībai, kuras pamatā ir dzimumu līdztiesības integrācija (dzimumu līdztiesības veicināšana visās politikas jomās un darbībās) un konkrēti pasākumi. Arī 2006. gada pavasarī Eiropadomē pieņemtajā Dzimumu līdztiesības paktā dalībvalstis aicinātas uzlabot dzimumu līdztiesības integrāciju.

Precīzāk, "dzimumu līdztiesības integrācija nozīmē, ka līdztiesības veicināšana neaprobežojas ar īpašu pasākumu īstenošanu, lai palīdzētu sievietēm, bet gan, ka visas vispārējās politikas nostādnes un pasākumi tiek mobilizēti līdztiesības panākšanai, jau plānošanas posmā aktīvi un atklāti ņemot vērā to iespējamo ietekmi uz attiecīgi vīriešu un sieviešu stāvokli (dzimumu perspektīva). Tas nozīmē, ka sistemātiski jāizskata pasākumi un politikas nostādnes un to izstrādē un īstenošanā jāņem vērā to iespējamā ietekme"².

Ceļveža sadaļā, kas veltīta prioritārajai jomai "vienlīdzīgas ekonomiskās neatkarības panākšana sievietēm un vīriešiem", Eiropas Komisija ir apņēmusies uzraudzīt un pastiprināt dzimumu integrāciju integrētajās pamatnostādnēs attiecībā uz izaugsmi un darbavietām un racionalizētajā jaunajā atvērtais koordinācijas metodē, tai skaitā — sagatavot dzimumu līdztiesības rokasgrāmatas šajos procesos iesaistītajiem dalībniekiem.

1 COM(2006) 92.

2 COM(1996) 67.

Ar šo rokasgrāmatu Eiropas Komisija īsteno minēto apņemšanos. Tajā sniegti gan viegli uztverams skaidrojums dzimumu līdztiesības integrācijai, gan praktiski, lietderīgi padomi politikas veidotājiem, kā dzimumu līdztiesības principus iestrādāt gan nodarbinātības, gan sociālās iekļaušanas un sociālās aizsardzības politikā. Tomēr pamatmetodi var izmantot jebkurā politikas jomā un vēl ilgi pēc šīs rokasgrāmatas iznākšanas.

Šajā rokasgrāmatā izklāstīta četru soļu metode, ko politikas veidotājiem nebūtu grūti ievērot: organizēšana, dzimumu atšķirību izpratne, politikas ietekmes izvērtēšana, politikas pārveidošana. Tomēr jāievēro, ka pirmo divu soļu īstenošanai vajadzīgas specifiskas, reāli funkcionējošas organizatoriskās struktūras dzimumu līdztiesības veicināšanai un mehānismi, ka nodrošinātu, ka ir pieejama statistika par katru dzimumu atsevišķi. Savukārt tas, cik sekmīgi izdosies īstenot pēdējos divus soļus, ir atkarīgs no metodes izmantošanas ikdienas darbā un politiskās gribas.

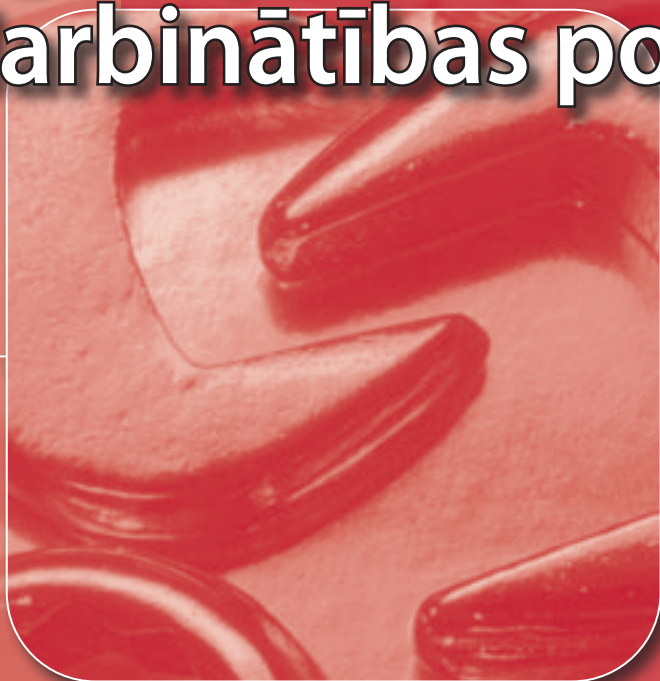
Eiropas Komisija cer, ka šī rokasgrāmatā visiem iesaistītajiem dalībniekiem, jo īpaši tiem, kas dalībvalstīs strādā ar nodarbinātības, sociālās iekļaušanas un sociālās aizsardzības politiku, būs noderīgs palīglīdzeklis, lai šajos politikas virzienos iestrādātu dzimumu līdztiesības aspektus un tādējādi labāk atsauktos iedzīvotāju — gan sievietu, gan vīriešu — vajadzībām.

SATURS

PRIEKŠVārds	3
ROKASGRĀMATA DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS INTEGRĀCIJAI NODARBINĀTĪBAS POLITIKĀ	7
1. Ievads.....	8
2. Dzimumu līdztiesības integrācijas definēšana.....	10
3. Dzimumu līdztiesības integrācijas četri soļi	11
4. Dzimumu līdztiesības integrācija nodarbinātības politikā	16
4.1. Aktīva darba tirgus politika.....	16
4.2. Darba samaksas un karjeras politika	19
4.3. Darba un ģimenes dzīves saskaņošanas politika	21
4.4. Elastdrošības politika	23
ROKASGRĀMATA DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS INTEGRĀCIJAI SOCIĀLĀS IEKĻAUŠANAS UN SOCIĀLĀS AIZSARDZĪBAS POLITIKĀ	27
1. Konteksts.....	28
2. Dzimumu līdztiesības integrācija — metodoloģijas definēšana.....	29
3. Dzimumu līdztiesības integrācija — sociālās iekļaušanas un sociālās aizsardzības politika.....	32
3.1. Vispārīgs pārskats	32
3.2. Cīņa ar nabadzību un sociālo atstumtību	33
3.3. Pensiju sistēmu modernizācija	37
3.4. Veselības aizsardzības un ilgtermiņa aprūpes uzlabošana	39



Rokasgrāmata dzimumu līdztiesības integrācijai nodarbinātības politikā



1. IEVADS

Dzimumu līdztiesība ir viena no pamattiesībām, kopīgajām ES vērtībām un vajadzīgiem nosacījumiem ES izaugsmes, nodarbinātības un sociālās kohēzijas mērķu sasniegšanai. Viens no galvenajiem ES uzdevumiem ir palielināt sieviešu nodarbinātību, uzlabot viņu stāvokli darba tirgū un likvidēt plaisu starp dzimumiem.

Runājot par sieviešu nodarbinātību, dažos pēdējos gados ir panākti būtiski uzlabojumi. Sieviešu nodarbinātība ir krasī pieaugusi (no 51,4 % 1997. gadā līdz 57,1 % 2006. gadā) un daudz neatpaliek no Lisabonas mērķa (60 % 2010. gadā). Tomēr šie panākumi nedrīkst aizēnot sieviešu acīmredzami nelabvēlīgo stāvokli darba tirgū, kur vēl aizvien vērojama liela atpalicība salīdzinājumā ar vīriešiem.

2006. gadā sieviešu un vīriešu nodarbinātības līmenis ES mērogā joprojām atšķirās par aptuveni 15 procentpunktiem. Turklāt vēl aizvien vērojama segregācija darba tirgū un nevienlīdzība darba noteikumu ziņā, ko atspoguļo nozīmīgas un noturīgas darba samaksas atšķirības. Sievietēm bieži ir jāizvēlas starp bērniem un karjeru, tāpēc ka nav aprūpes dienestu un elastīgu darba līguma noteikumu, pastāv dzimumu stereotipi un nevienlīdzīga ģimenes pienākumu daļa salīdzinājumā ar vīriešiem. Sieviešu stāvoklis darba tirgū nepietiekami atspoguļo sieviešu panākumus, tai skaitā Lisabonas stratēģijas galvenajās jomās, piemēram, izglītībā un pētniecībā. Tādu cilvēkkapitāla izšķērdēšanu ES nevar atļauties.

No pašiem Eiropas nodarbinātības stratēģijas aizsākumiem dzimumu līdztiesība ir bijusi tās galvenais mērķis. Tai ir arī izšķirīga nozīme virzībā uz Lisabonas izaugsmes un nodarbinātības mērķu sasniegšanu. Lisabonas stratēģijas pirmajā ciklā (2005.–2008. g.) izmantotajās nodarbinātības pamatnostādņēs uzsvērts, ka visos īstenotajos pasākumos jānodrošina dzimumu līdztiesības integrācija un jāveicina dzimumu līdztiesība. Tāpat akcentēts, ka vajadzīgi īpaši pasākumi, lai palielinātu sieviešu līdzdalību un mazinātu atšķirību starp dzimumiem tādās jomās kā nodarbinātība, bezdarbs un darba samaksa.

Šī divējādā pieeja (īpaši pasākumi un dzimumu līdztiesības integrācija) nostiprināta Eiropas Dzimumu līdztiesības paktā, ko Eiropadome pieņēma 2006. gada martā. Paktā dalībvalstis aicinātas:

- veicināt sieviešu nodarbinātību, samazināt plaisu starp dzimumiem un rast veidus, kā padarīt labklājības sistēmas labvēlīgākas sieviešu nodarbinātībai;
- pieņemt pasākumus nolūkā veicināt labāku darba un ģimenes dzīves līdzsvaru visiem (Barselonas mērķi attiecībā uz bērnu aprūpes iespēju nodrošināšanu, aprūpes iespējas citām apgādājamajām personām, bērna kopšanas atvaļinājums);

- veikt pasākumus nolūkā stiprināt pārvaldību, izmantojot dzimumu līdztiesības integrēto pieeju, proti, dalībvalstis aicinātas valsts reformu programmās iekļaut dzimumu līdztiesības perspektīvu.

Tomēr dzimumu līdztiesības un tās aspektu integrācijas jautājumiem 2005. un 2006. gada valsts reformu programmās nebija pievērsta liela uzmanība, un šķiet, ka sieviešu nodarbinātības un dzimumu līdztiesības jautājumiem piešķir mazāku nozīmi un velta mazāk ievērības³. Piemēram, 2007. gada Vienotajā nodarbinātības ziņojumā teikts: "Ar Eiropas Dzimumu līdztiesības pakta starpniecību dalībvalstis bija lūgtas ziņojumos par īstenošanu raksturot pārmaiņas no dzimumu līdztiesības aspekta. Tomēr vien retumis ir uzsvērtas sieviešu nodarbinātība un politika, kas paredz dzimumu līdztiesību padarīt par normu"⁴.

Tāpat rodas iespaids, ka dalībvalstis ziņojumos par valsts reformu programmu nav ietvērušas vairākas pozitīvas norises dzimumu līdztiesības jomā. Tāpēc ir ļoti svarīgi, lai Eiropas Komisija un dalībvalstis pašos pamatos mainītu dzimumu līdztiesības perspektīvu Lisabonas stratēģijā saskaņā ar Līgumu un ES politisko apņemšanos.

"Ceļvedī sieviešu un vīriešu līdztiesībā (2006.–2010.)" Eiropas Komisija kā galvenās prioritātes izvirzījusi sieviešu un vīriešu ekonomisko neatkarību un saskaņu starp darbu, privāto un ģimenes dzīvi. Tālab Eiropas Komisija apņēmas uzraudzīt un nostiprināt dzimumu aspektu izaugsmes un nodarbinātības stratēģijā, pieņemot paziņojumu par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām, veicināt sieviešu uzņēmējdarbību, atbalstīt dalībvalstu centienus uzlabot aprūpes pakalpojumus u. c.

Konkrētāk, Eiropas Komisija plānoja "2007. gadā sagatavot dzimumu līdztiesības rokasgrāmatu visiem dalībniekiem", kas iesaistīti Lisabonas procesā. Mērķis ir sniegt metodoloģisku atbalstu dalībvalstīm un palīdzēt tām sekmīgāk valsts reformu programmās iekļaut dzimumu līdztiesības jautājumus.

Šī rokasgrāmata sagatavota, par pamatu izmantojot ziņojumu, ko sagatavojusi Dzimumu jautājumu, sociālās iekļaušanas un nodarbinātības ekspertu grupa (*EGGSIE*), kas Eiropas Komisiju neatkarīgi konsultē dzimumu jautājumos. Ziņojumā (kura galīgā redakcija vēl ir sagatavošanā) analizēta dzimumu integrācija nodarbinātības politikas jomā⁵, un tā mērķis ir iepazīstināt ar konkrētiem dzimumu līdztiesības integrācijas piemēriem, kas dažos pēdējos gados īstenoti 30 apskatītajās valstīs (ES-27 un EEZ/EBTA valstīs). Ziņojums liecina, ka Eiropas valstis ir īstenojušas dažādas no dzimumu līdztiesības viedokļa sevišķi vērtīgas iniciatīvas. Vienlaikus dokumentā uzsvērts, ka dzimumu līdztiesības integrācija ir ilglaicīgs process, kas vēl ir pašā sākumā. Rokasgrāmata izveidota kā palīglīdzeklis, lai dzimumu

3 Rubery, J., Grimshaw, D., Smith, M., Donnelly, R. (2006). *The National Reform Programmes and the gender aspects of the European Employment Strategy*. Koordinatora kopsavilkuma ziņojums, ko Eiropas Komisijas līdztiesības nodaļas uzdevumā sagatavojusi Mančestras Universitāte.

4 JER (2007). Vienotais 2006./2007. gada nodarbinātības ziņojums. Eiropas Savienības Padome, Brisele.

5 Plantenga, J., Remery, C., Rubery, J. (2007). *Gender mainstreaming of employment policies — A comparative review of thirty European countries*. Eiropas Komisija, Luksemburga, Eiropas Kopienų Oficiālo publikāciju birojs.

līdztiesības integrācijas principu varētu sekmīgāk iestrādāt nodarbinātības politikā un tādējādi arī Lisabonas stratēģijā.

Rokasgrāmatas sākumdaļā definēts dzimumu līdztiesības integrācijas jēdziens; turpinājumā izklāstīta četru soļu metode (organizēšana, dzimumu atšķirību izpratne, politikas ietekmes izvērtēšana, politikas pārveidošana), kas īstenojama katrā attiecīgajā politikas jomā. Nobeigumā aplūkots, kā šo metodi izmantot četrās galvenajās jomās, kas izraudzītas, lai vispārīgi aptvertu visus nodarbinātības politikas veidus un visas nodarbinātības pamatnostādnes — aktīva darba tirgus politiku, darba samaksas un karjeras politiku, darba, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanas politiku un elastdrošības politiku.

2. DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS INTEGRĀCIJAS DEFINĒŠANA

Dzimumu līdztiesības integrāciju nereti uzlūko kā novatorisku ideju, kurā ietilpst daudz vairāk nekā “tradicionālā” vienlīdzīgu iespēju politika.

Eiropas Komisija dzimumu līdztiesības integrācijas pieeju pieņēma 1996. gadā — nevis kā vienlīdzīgu iespēju politikas aizstājēju, bet gan tās papildinājumu. Tātad tā ir integrēta pieeja: “Dzimumu līdztiesības integrācija nozīmē, ka līdztiesības veicināšana neaprobežojas ar īpašu pasākumu īstenošanu, lai palīdzētu sievietēm, bet gan, ka visas vispārējās politikas nostādnes un pasākumus mobilizē līdztiesības panākšanai, jau plānošanas posmā aktīvi un nepārprotami ņemot vērā to iespējamo ietekmi uz attiecīgi vīriešu un sieviešu stāvokli (dzimumu perspektīva). Tas nozīmē, ka sistemātiski jāpārbauda pasākumi un politikas nostādnes un to izstrādē un īstenošanā jāņem vērā to iespējamā ietekme”⁶.

Eiropas Padome dzimumu līdztiesības integrācijas pieeju definē šādi: “Integrēta pieeja dzimumlīdztiesībai ir politisko procesu (re)organizācija, uzlabošana, attīstība un novērtēšana tā, lai politikas procesos parasti iesaistītās personas iekļautu dzimumlīdztiesības perspektīvu visos politikas līmeņos un posmos”⁷.

Vēl viens interesants paņēmieni, kā definēt dzimumu līdztiesības integrāciju, ir nošķirt trīs dzimumu līdztiesības stratēģijas veidus: piemērošanu, pielāgošanu un pārveidošanu [angļu valodā — *tinkering, tailoring, transforming*]⁸.

- Piemērošana attiecas uz pasākumiem, kuru mērķis ir iedibināt teorētisku vienlīdzību starp vīriešiem un sievietēm, piemēram, tiesību aktiem par vienlīdzīgu attieksmi un mehānismiem, kas nodrošina

6 Eiropas Komisija (1996). *Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities*, COM(1996) 67 galīgā redakcija.

7 Eiropas Padome (1998). *Gender mainstreaming conceptual framework, methodology and presentation of good practices*. Strasbūra.

8 Rees, T. (1998). Sk. arī Stevens, I., van Lamoen, I. (2001).

tiesību aktu piemērošanu praksē. Šādi piemēri ES mērogā ir direktīvas par vienlīdzīgu darba samaksu un vienlīdzīgu attieksmi tādās jomās kā piekļuve nodarbinātībai, apmācība, paaugstināšana darbā un darba apstākļi. Faktiski piemērošana ir viena no senākajām stratēģijām vienlīdzīgu iespēju veicināšanai.

- Otra stratēģija ir pielāgošana. Vienlīdzīga attieksme automātiski nenodrošina vienlīdzīgus rezultātus, tāpēc var būt vajadzīgi īpaši sievietēm paredzēti pasākumi un iespējas. Šādas stratēģijas piemēri ir konstruktīvas rīcības programmas sievietēm un bērnu aprūpes nodrošināšana. Pielāgošanas pieeja paredz, ka sievietēm ir jāiekļaujas pašreizējā situācijā, taču par šīs situācijas būtību diskutēts netiek.
- Trešā stratēģija — pārveidošana — ir solis tālāk, jo situācija tiek apšaubīta pašos pamatos (integrācija), un pieņem, ka institūcijas un/vai organizācijas, iespējams, ir jāpārveido, lai panāktu dzimumu līdztiesību. Tādējādi dzimumu līdztiesības integrācija nozīmē, ka jau iedibināto dzimumu līdztiesības politiku (teorētiskā līdztiesība) un konkrētus pasākumus papildina pārveidošanas potenciāls.

Runājot par nodarbinātības politiku, dzimumu līdztiesības integrācija nozīmē, ka politikas veidošanā nepārprotami ņem vērā vīriešu un sieviešu nevienlīdzīgo stāvokli darba tirgū.

3. DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS INTEGRĀCIJAS ČETRI SOĻI

Pēdējos gados ir izstrādātas dažādas rokasgrāmatas dzimumu līdztiesības integrācijai, kuras bieži vien domātas konkrētām jomām un/vai konkrētām mērķgrupām. Eiropas mērogā tādas ir “*EQUAL* vadlīnijas dzimumu līdztiesības integrētās pieejas nodrošināšanai”, kas domātas tiem, kuri iesaistījušies valstu *EQUAL* programmās⁹. Nesenāks piemērs ir “Rokasgrāmata dzimumu līdztiesības integrācijai”, ko izstrādājusi Zviedrijas dzimumu līdztiesības integrācijas atbalsta komiteja¹⁰. Vairumā rokasgrāmatu izklāstīta pamatsistēma vai nošķirti konkrēti posmi. Piemēram, lietderīga pamatsistēma dzimumu līdztiesības integrācijai izklāstīta rokasgrāmatā par to, kā dzimumu līdztiesības integrācijas pieeju izmantot universitātēs¹¹. Tiek nošķirtas četras rīkkopas jeb instrumentu kopumi: 1) izvērtēšana un uzraudzība; 2) īstenošana un organizēšana; 3) izpratnes un atbildības veidošana; 4) dzimumu aspektu pārbaude un novērtēšana. Turklāt lietderīgu informāciju var atrast rokasgrāmatās, kurās

9 Eiropas Komisija (2004). *EQUAL vadlīnijas dzimumu līdztiesības integrētās pieejas nodrošināšanai*. Brisele, Eiropas Komisija. Lejupielādējams: http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/gendermain_lv.pdf.

10 Jämstöd (2007). *Gender mainstreaming manual. Swedish Government Official Reports SOU 2007:15*. Stokholma: Edita Sverige AB. Lejupielādējams: <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/08/19/82/3532cd34.pdf>.

11 Stevens, I., van Lamoen, I. (2001). *Manual on Gender Mainstreaming at Universities. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach*. Leuven/Apeldoorn: Garant-Uitgevers.

aprustīti dzimumu līdztiesības ietekmes novērtēšanas dažādi posmi¹². Pamatojoties uz literatūru un ņemot vērā konkrēto jomu un ieinteresētās grupas, ir sagatavots kontrolsaraksts dzimumu līdztiesības integrācijai nodarbinātības politikā. Tas sastāv no četriem soļiem (sk. 1. ierāmēto tekstu).

1. ierāmētais teksts. Dzimumu līdztiesības integrētās pieejas četri soļi

Organizēšana. Pirmajā posmā galvenā uzmanība pievērsta īstenošanai un organizēšanai, izpratnes un atbildības veidošanai.

Dzimumu atšķirību izpratne. Otrā soļa mērķis ir raksturot dzimumu nevienlīdzību no līdzdalības, resursu, normu, vērtību un tiesību viedokļa un izvērtēt tendences (bez politiskas iejaukšanās).

Politikas ietekmes izvērtēšana. Trešais solis ir analizēt iespējamo politikas ietekmi no dzimumu līdztiesības viedokļa, aplūkojot tādus aspektus kā līdzdalība, resursi, normas, vērtības un tiesības.

Politikas pārveidošana. Ceturtais solis ir apzināt veidus, kā politiku varētu pārveidot, lai veicinātu dzimumu līdztiesību.

Nākamajās sadaļās šie iepriekš minētie četri soļi raksturoti sīkāk. Sniegti konkrēti piemēri (no iepriekš minētā ekspertu ziņojuma) šīs metodes piemērošanai četrās nodarbinātības politikas jomās: aktīvā darba tirgus politikā, darba samaksas un karjeras politikā, darba, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanas politikā un elastdrošības politikā.

1. solis. Organizēšana

Sekmīgai dzimumu līdztiesības integrācijai svarīgi priekšnoteikumi ir īstenošana, organizēšana, izpratnes un atbildības veidošana. Dzimumu līdztiesības integrācijas īstenošana un organizēšana ir strukturālās un kultūras bāzes veidošana vienlīdzīgām iespējām¹³. Tajā ietilpst mērķu un uzdevumu formulēšana, plāna izveide, budžeta sastādīšana un dažādu iesaistīto dalībnieku uzdevumu un atbildības noteikšana. Runājot par budžetu, īstenošanai jāpiešķir pietiekami līdzekļi. Turklāt jāapsver iespēja izmantot īpašu (ārēju jeb neatkarīgu) ekspertu konsultācijas. Bez tam dzimumu līdztiesības integrētā pieeja nozīmē, ka visi nodarbinātības politikas veidošanā iesaistītie ievēro, ka jānodrošina vienlīdzīgas iespējas vīriešiem un sievietēm. Lai nodrošinātu noteiktu informētības un zināšanu līmeni dzimumu līdztiesības jautājumos, ļoti svarīga ir apmācība. Turklāt ieinteresētajām grupām jāsaprot, ka dzimumu līdztiesības integrācija ir daļa no viņu pienākumiem un uzdevumiem. Tāpēc ir svarīgi veidot atbildību, lai gan var izmantot dažādas stratēģijas. Dažos gadījumos atbildību uzņemties vajadzētu visiem darbiniekiem, taču gadījumos, kad

12 Sk., piem., Rubery, J., Fagan, C. (2000). *Gender impact assessment and European Employment Policy*. Lejupielādējams: http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA_Report.pdf.

13 Stevens, I., van Lamoen, I. (2001). *Manual on Gender Mainstreaming at Universities. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach*. Leuven/Apeldoorn: Garant-Uitgevers, 52. lpp.

informētība ir maza, sākumā var būt vajadzīgs no politikas veidotāju grupas vai nodaļas vidus izraudzīties vienu zinošu un informētu personu.

2. solis. Dzimumu atšķirību izpratne

Nākamais solis dzimumu līdztiesības integrācijas procesā ir apkopot būtiskus datus par sievietēm un vīriešu stāvokli. Reālā stāvokļa raksturojums ir ļoti svarīgs, lai varētu izvērtēt faktisko dzimumu (ne)līdztiesību un noteikt, kurām jomām uzmanība jāpievērš pirmām kārtām. Turklāt situācijas novērošana ilgāku laiku sniedz informāciju par dzimumu (ne)līdztiesības tendencēm. Eiropas Komisija¹⁴ 1998. gadā noteica četrus dzimumu nelīdztiesības novērtēšanas virzienus: līdzdalība, resursi, normas un vērtības, tiesības¹⁵. Sākotnējo stāvokli svarīgi izvērtēt arī ne vien statiskā, bet arī dinamiskā skatījumā.

Līdzdalība

Līdzdalība attiecas uz sievietēm un vīriešu proporciju politikas mērķgrupā/ iedzīvotāju grupā — tas nozīmē, ka jāapkopo pamatinformācija, piemēram, par vīriešu un sievietēm īpatsvaru bezdarbnieku, invalīdu vai līgumdarbinieku vidū. Ja politikas pasākumos minētas konkrētas mazaizsargātu personu grupas, jāņem vērā iespējamā atšķirīgā ietekme uz vīriešiem un sievietēm. Pēdējos gados gūtas ievērojamas sekmes, pilnveidojot statistiku dzimumu griezumā, un tas atvieglo pirmā soļa īstenošanu. Lai gan statistika šķiet vienkārša, uzmanība jāpievērš arī mērīšanas jautājumam. Piemēram, bezdarbu var mērīt dažādi. Atkarībā no metodes arī dzimumu atšķirības var būt gan samērā nelielas, gan gluži iespaidīgas.

Resursi

Dzimumu atšķirības var būt vērojamas arī tādu resursu pieejamībā un sadalījumā kā laiks, telpa, informācija un nauda, politiskā un ekonomiskā vara, kvalifikācija, transports, sabiedrisko pakalpojumu izmantošana utt. Nevienlīdzīgs aprūpes pienākumu sadalījums ievērojami ietekmē resursu sadalījumu. Piemēram, runājot par aktīvu darba tirgus politiku, jāņem vērā, ka tieši sievietes uzņemas lielāko atbildību par bērnu audzināšanu. Lai sievietes varētu iesaistīties programmās, sevišķi svarīga ir bērnu aprūpes pieejamība. Darba un ģimenes dzīves saskaņošanas politikas jomā ir būtiski, vai atvaļinājums ir apmaksāts vai neapmaksāts. Tāpat var pieņemt, ka sievietes ir vairāk nodarbinātas tajos darba tirgus sektoros, ko visvairāk ietekmē valstī noteiktā minimālā alga, un tādējādi viņas nesamērīgi ietekmē lēmumi paaugstināt valsts minimālo algu vairāk vai mazāk, nekā valstī vidēji palielinās ienākumi.

¹⁴ Eiropas Komisija (1998). *A Guide to Gender Impact Assessment*. Eiropas Kopienų Oficiālo publikāciju birojs, Luksemburga.

¹⁵ Rubery, J., Fagan, C. (2000). *Gender impact assessment and European Employment Policy*. Lejupielādējams: http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA_Report.pdf.

Normas un vērtības

Normas un vērtības ietekmē dzimumu lomas un dzimumu sadalījumu darbā, kā arī sieviešu un vīriešu attieksmi un uzvedību. Tās arī daļēji ir iemesls nevienlīdzībai, kas skar ar vīriešiem un sievietēm asociēto vērtību vai vīrišķības un sievišķības pazīmes. Ir ļoti svarīgi noskaidrot, kāda ir politikas pasākumu nozīme to sociālo normu un vērtību nostiprināšanā, kas ir dzimumu nevienlīdzības pamatā. Piemēram, nodokļu un pabalstu sistēmu pamatā bieži vien ir princips, ka vīrietis ir galvenais pelnītājs ģimenē. Virzībai uz individualizētiem modeļiem var būt ievērojama simboliska vērtība neatkarīgi no ietekmes uz līdzdalības līmeni. Tāpat politika, kas vērsta uz apmaksāta un neapmaksāta darba vienlīdzīgāku sadali (vīriešiem nepārprotami uzticot aprūpētāja lomu), varētu sekmēt tādu normu un vērtību kopuma veidošanos, kam vairāk raksturīga vienlīdzība.

Tiesības

Tiesības attiecas uz tiešu vai netiešu dzimumu diskrimināciju, cilvēktiesībām un tiesas pieejamību juridiskā, politiskā un sociālekonomiskā vidē. Piemēram, vai aktīvās darba tirgus programmās var piedalīties gan ekonomiski neaktīvi iedzīvotāji (tie, kas atgriežas darba tirgū, nevis vienkārši pabalstu prasītāji), gan bezdarbnieki, kam ir tiesības saņemt pabalstu? Ja tā nav, tad sievietēm ir mazāk iespēju saņemt atbalstu, lai atgrieztos darbā. Tāpēc vērā jāņem arī tas, ka pat tad, ja sievietēm formāli ir tādas pašas tiesības kā vīriešiem, iespēju trūkums var liegt viņām savas tiesības realizēt, lai izmantotu šīs izdevības. Tāpat formālas tiesības vīriešiem iesaistīties darba un ģimenes dzīves saskaņošanas pasākumos ne vienmēr būs pietiekamas, lai veicinātu dzimumu līdztiesību aprūpē.

3. solis. Politikas ietekmes izvērtēšana

Trešais solis paredz, ka ir jāizvērtē iespējamā politikas ietekme no dzimumu līdztiesības viedokļa, aplūkojot tādus aspektus kā līdzdalība, resursi, normas, vērtības un tiesības. Būtiska lieta saistībā ar līdzdalību ir tāda, ka jāņem vērā tiklab kvantitātes, kā kvalitātes aspekti. Piemēram, programmas darbavietu radīšanai var būt īpaši paredzētas sievietēm. No dzimumu līdztiesības viedokļa to var vērtēt pozitīvi. Tomēr gadījumos, kad darbavietu kvalitāte ir problemātiska (piemēram, no darba stundu un samaksas viedokļa), šādas programmas var nostiprināt dzimumu nelīdztiesību. Runājot par piekļuvi resursiem, katrā ziņā jāņem vērā ietekme ne tikai uz māsaimniecību, bet arī indivīdu resursiem. Sociālo normu un vērtību līmenī darba un ģimenes dzīves saskaņošanas politikai jābūt vērstai uz vīriešu iesaistīšanu mājas darbos. Ja saskaņošanas politikas sniegtās iespējas izmanto tikai sievietes, tradicionālais un nevienlīdzīgais neapmaksāta darba dalījums starp vīriešiem un sievietēm tikai nostiprināsies, tādējādi, iespējams, nostiprinot arī attiecīgās sociālās normas. Attiecībā uz tiesībām ir lietderīgi runāt gan par tiesībām aprūpēt, gan par tiesībām strādāt.

Izvērtējot politikas ietekmi, var būt svarīgi nošķirt specifiskas sieviešu un vīriešu grupas, piemēram, etnisko minoritāšu grupas, bērnu vecākus un bezbērnu ļaudis, vecuma grupas, izglītības līmeņa grupas, reģionālās

grupas utt. Piemēram, lai gan līdzdalības vairošanas pasākumi var būt iedarbīgi dominējošās grupas sieviešu vidū, sievietēm no etnisko minoritāšu grupām var būt vajadzīgi īpaši pasākumi. Turklāt rūpīgā politikas izvērtējumā jāietver arī netiešā ietekme. Viena no ietekmes netiešajām izpausmēm var būt pārmaiņas attiecībās starp dzimumiem gan darbā, gan ārpus tā. Piemēram, ja liek lielāku uzsvāru uz nepilnas slodzes darbu, ilgtermiņā tas var nostiprināt "vīriešu darbu" un "sieviešu darbu" dalījumu gan darbavietā, gan ārpus tās, jo aizvien vairāk sieviešu sāks strādāt nozarēs, kurās nodarbinātības iespējas ir elastīgas. Šis piemērs arī apliecina, cik svarīgi ir nošķirt īslaicīgu un ilglaicīgu ietekmi.

4. solis. Politikas pārveidošana

Ja, izvērtējot politiku, konstatēts, ka tai vai nu vispār nav ietekmes uz dzimumu līdztiesību, vai šī ietekme ir negatīva, ir svarīgi rast veidus, kā politiku pārveidot, lai veicinātu dzimumu līdztiesību. Tas sevišķi vajadzīgs tad, ja sākotnējās atšķirības dzimuma dēļ ir lielas un ievērojami ietekmē sieviešu izredzes dzīvē. Pārveidošana ne vienmēr ir fundamentālas pārmaiņas. Piemēram, runājot par aktīvu darba tirgus politiku, samērā vienkāršs, taču iedarbīgs pasākums ir noteikt, ka iesaistīties var visi ekonomiski neaktīvie iedzīvotāji. Tāpat nešķiet pārāk sarežģīti izveidot mehānismus strādājošu vecāku atbalstam. Citās jomās var klāties grūtāk. Piemēram, lai samazinātu vertikālo un horizontālo segregāciju, var būt vajadzīga plašāka politika. Pārveidojot politiku, varētu būt arī lietderīgi izmantot daudznazaru pieeju, kas aptver vairākas politikas jomas vai resorus. Piemēram, valsts nodarbinātības dienestam būtu aktīvi jāsadarbojas ar iestādēm, kuru ziņā ir bērnu aprūpes nodrošināšana, lai tā būtu pieejama darba meklētājām un tādējādi atvieglotu darba meklējumus. Dzimumu līdztiesības integrācija nozīmē, ka ir jāizvēlas koordinētāka pieeja politikas veidošanai — nodarbinātības politiku nedrīkst veidot izolēti no labklājības nodrošināšanas un bērnu aprūpes pakalpojumiem vai nodokļu un pabalstu politikas.

4. DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS INTEGRĀCIJA NODARBINĀTĪBAS POLITIKĀ

Lai varētu sniegt konkrētus piemērus, iepriekš izklāstīto četru soļu metodi piemēroja četrās nodarbinātības politikas jomās: aktīvā darba tirgus politikā, darba samaksas un karjeras politikā, darba, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanas politikā un elastdrošības politikā. Šie četri politikas atzari izraudzīti tāpēc, lai aptvertu visas nodarbinātības politikas jomas, lai gan uz dažām konkrētām jomām var attiekties vairāki politikas atzari. Šīs jomas parasti ir pietiekami plašas, lai tās varētu attiecināt uz nodarbinātības pamatnostādnēm, lai cik lielas būtu iespējamās pārmaiņas nākotnē.

Turpmākajās sadaļās ir definēta katra politikas joma, aplūkota tās iespējamā ietekme no dzimumu līdztiesības viedokļa un atrodams ierāmēts teksts ar tiem jautājumiem, kas jāapsver dzimumu līdztiesības integrācijas procesā.

Turpmāk sniegtā ierāmētā informācija un analīze sagatavota, izstrādājot iepriekš minēto ekspertu ziņojumu par dzimumu līdztiesības integrāciju nodarbinātības politikā¹⁶. Minētajā ziņojumā atrodami arī vairāki konkrēti piemēri dzimumu līdztiesības integrācijai četrās politikas jomās ES dalībvalstīs vai EEZ/EBTA valstīs. Lai gūtu plašāku izpratni par mijiedarbību starp katru politikas jomu un dzimumu līdztiesību, lasītājs var iepazīties ar šo ziņojumu. Jāievēro, ka daži soļi (īpaši pēdējais, kas ļoti lielā mērā atkarīgs no pirmo trīs soļu sekmēm) vairākām politikas jomām dažkārt ir kopīgi.

4.1. Aktīva darba tirgus politika

Pēc Eiropas Nodarbinātības stratēģijas pieņemšanas dalībvalstīs daudz aktīvāk cenšas uzlabot to grupu un personu stāvokli, kas atstumtas no darba tirgus. Šajā ziņā aktīva darba tirgus politika ir nozīmīgs instruments. Kā definēts dokumentā "Nodarbinātība Eiropā 2006. gadā"¹⁷, darba tirgus politika ir valsts iejaukšanās, kas vērsta uz *konkrētām grupām* darba tirgū un kā tāda nošķirama no vispārīgām nodarbinātības politikas nostādnēm, piemēram, pasākumiem, kas samazina darbaspēka izmaksas. Aktīvas darba tirgus politikas mērķis ir uzlabot to bezdarbnieku/grupu nodarbinātības un ienākumu palielināšanas izredzes, kam ir grūtības iesaistīties darba tirgū (*ibid*). Šajā procesā liela nozīme ir valsts nodarbinātības dienestiem, kas atvieglo bezdarbnieku un citu darba meklētāju integrāciju darba tirgū (piemēram, sniedzot darbā iekārtošanas, ievirzes un konsultāciju pakalpojumus). Turklāt aktīvos pasākumos ietilpst apmācība, darba pienākumu rotācija darbā un darbavietas dalīšana [starp vairākiem

¹⁶ Plantenga, J., Remery, C., Rubery, J. (2007). *Gender mainstreaming of employment policies — A comparative review of thirty European countries*. Eiropas Komisija, Luksemburga, Eiropas Kopienų Oficiālo publikāciju birojs.

¹⁷ Eiropas Komisija (2006 b). *Employment in Europe — 2006*, 120. lpp.

strādājošiem], nodarbinātības veicināšanas pasākumi, noteiktu grupu integrācija, tieša darbavietu radīšana un stimuli uzņēmumu izveidei¹⁸.

Lai veicinātu dzimumu līdztiesību, valsts nodarbinātības dienestu darbā jāievēro vienlīdzīgu iespēju principi. Lai to panāktu, iedarbīgs paņēmieni ir iecelt īpašu amatpersonu vienlīdzīgu iespēju jautājumos, kam ir vajadzīgās zināšanas. Tāpat ir ļoti svarīgi, lai valsts nodarbinātības dienestu darbinieki būtu informēti par dzimumu līdztiesības integrācijas jautājumiem un tiktu apmācīti, kā to izmantot savā darbā. Vēl viens nozīmīgs aspekts dzimumu līdztiesības integrācijai valsts nodarbinātības dienestos ir tāds, ka aktīvās darba tirgus programmās var iesaistīties visi ekonomiski neaktīvie iedzīvotāji, nevis tikai pabalstu pieprasītāji, un ka vīriešiem un sievietēm ir vienlīdzīga piekļuve aktīvai darba tirgus politikai. Tas arī izraisa nozīmē, ka jāpievēršas mazaizsargātu iedzīvotāju grupu vajadzībām. Kontrolesaraksts dzimumu līdztiesības integrācijai aktīvā darba tirgus politikā atrodams 2. ierāmētajā tekstā.

2. ierāmētais teksts. Dzimumu līdztiesības integrācija aktīvā darba tirgus politikā

1. solis. Organizēšana

- Vai vienlīdzīgu iespēju jomā ir kādas pamatnostādnes vai mērķi?
- Vai visas ieinteresētās grupas ir informētas par dzimumu līdztiesības jautājumiem?
- Vai ir noteikts skaidrs pienākumu sadalījums?
- Vai ir pieejamas apmācības iespējas par dzimumu līdztiesības jautājumiem un/vai ir iespējams izmantot neatkarīgus ekspertus?

2. solis. Dzimumu atšķirību izpratne

- Vai visa attiecīgā statistika ir diferencēta pēc dzimuma?
- Kāds ir mērķgrupās sadalījums pēc dzimuma?
- Kāds ir sadalījums pēc dzimuma konkrētās mazaizsargātās grupās, piemēram, starp tiem, kas pametuši mācības, vientuļajiem vecākiem, personām ilglaicīgā atvaļinājumā, ilgstošiem bezdarbniekiem, etniskām minoritātēm piederīgajiem?
- Kādas ir nozīmīgākās tendences šajā jomā?

3. solis. Politikas ietekmes izvērtēšana

- Vai vīriešiem un sievietēm ir vienlīdzīga piekļuve aktīvas darba tirgus politikas pasākumiem, tai skaitā apmācībai?
- Vai pasākumi ir pieejami gan ekonomiski neaktīvajiem iedzīvotājiem, gan bezdarbniekiem?

¹⁸ Turpat.

- Vai ar šiem pasākumiem risina vajadzības, kas ir īpašām grupām — vientuļajiem vecākiem (nodrošinot bērnu aprūpes pakalpojumus), invalīdiem (nodrošinot sociālos pakalpojumus un tehniskos palīglīdzekļus) vai sievietēm, kas atgriežas darbā pēc ilgstoša aprūpes atvaļinājuma (piedāvājot apmācības iespējas)?
- Vai aktīva darba tirgus politika sekmē sieviešu nodarbinātību kvalitatīvās un netradicionālās darbavietās?
- Vai vīrieši un sievietes var vienlīdzīgi izmantot iespējas, ko sniedz iniciatīvas uzņēmējdarbības uzsākšanai vai kādi citi valsts nodarbinātības dienestu pakalpojumi?

4. solis. Politikas pārveidošana

- Ņemot vērā 1., 2. un 3. soļa rezultātus, jāapzina veidi, kā politiku varētu pārveidot, lai veicinātu dzimumu līdztiesību. Jāņem vērā — dzimumu līdztiesības integrācija nozīmē, ka ir vajadzīga koordinētāka pieeja, kas aptver vairākas politikas jomas vai resorus.

4.2. Darba samaksas un karjeras politika

Dzimumu līdztiesību nav iespējams panākt, ja nav vienlīdzības gan darba samaksas, gan iespēju ziņā, taču praksē izredzes izskaust darba samaksas atšķirības ir cieši saistītas ar tādiem jautājumiem kā segregācija un darba stāža nepārtrauktība. Darba samaksas atšķirību samazināšana ir nozīmīgs temats Eiropas politiskajā dienaskārtībā. Kopš 1999. gada tas ir ietverts Eiropas nodarbinātības stratēģijā, un gadu gaitā pūliņi šajā politikas jomā kļuvuši daudz aktīvāki. 2003. gadā dalībvalstis tika aicinātas formulēt mērķus šajā jomā, lai panāktu, ka “dalībvalstis ar integrētas pieejas palīdzību, kas apvieno integrēto pieeju dzimumu līdztiesības īstenošanai un īpašas politiskas rīcības, veicinās sieviešu dalību darba tirgū un līdz 2010. gadam panāks dzimumu nevienlīdzības ievērojamu samazinājumu attiecībā uz nodarbinātības līmeni, bezdarba līmeni un darba samaksu” (Padomes Lēmums 2003 L197/20). Izskaust atšķirības vīriešu un sieviešu darba samaksā kā nozīmīgs mērķis izvirzīts arī “Ceļvedī sieviešu un vīriešu līdztiesībā (2006.–2010. g.)”. Ceļvedī sacīts, ka tā vēl aizvien pastāv tāpēc, ka ir tieša sieviešu diskriminācija un strukturāla nelīdztiesība — segregācija pēc nozarēm, amatiem un darba rakstura, piekļūšana izglītībai un apmācībai, aizspriedumainas novērtēšanas un samaksas sistēmas un stereotipi.

Tā kā vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību cēloņi ir gana sarežģīti, un, ievērojot ierosināto daudzpusīgo pieeju, dzimumu līdztiesības integrācija darba samaksas politikā nozīmē, ka ir vajadzīgi dažādi pasākumi. Pirmkārt, valstis var īstenot vienlīdzīgas darba samaksas politiku, lai apkarotu tiešu vai netiešu dzimumu diskrimināciju algu ziņā. Šādas politikas piemēri ir (papildu) tiesību akti, informācijas pieejamība un izplatīšana un iniciatīvas saistībā ar darba novērtēšanu. Šajā ziņā būtiski ir izveidot arī pienācīgu infrastruktūru. Otrām kārtām, vienlīdzīgu iespēju politika var palīdzēt samazināt atšķirības vīriešu un sieviešu darba samaksā. Tā kā nepārtraukts darba stāžs joprojām ir viens no nozīmīgākajiem faktoriem, ar ko izskaidrojamas valdošās atšķirības vīriešu un sieviešu darba samaksā, ārkārtīgi svarīgi ir nodrošināt, lai sieviešu stāžā būtu mazāk pārtraukumu. Šajā jomā lietderīgi ir izveidot bērnu aprūpes iestādes un paredzēt aprūpes atvaļinājumus, kā arī paredzēt pasākumus, kuru mērķis ir darba tirgū izskaust tiklab horizontālo, kā vertikālo segregāciju. Tā kā politika saistībā ar darba un ģimenes dzīves saskaņošanu ir aplūkota nākamajā sadaļā, šajā sadaļā galvenā uzmanība pievērsta segregācijas izskaušanai nodarbinātībā. Trešais virziens saistīts ar dzimumu līdztiesības integrāciju “vispārīgā” algu politikā, lai samazinātu algu nevienlīdzību un palielinātu atalgojumu mazatalgotās un/vai tā dēvētajās “sieviešu” profesijās. Vienlīdzīgas darba samaksas jautājumus vēl vairāk sarežģī tas, ka vairumā valstu darba samaksas noteikšana ir galvenokārt sociālo partneru ziņā, tāpēc valdības var vilcināties ar iejaukšanos. Tālab iepriekš minētajā ekspertu ziņojumā aplūkota paraugprakse sociālo partneru līmenī. KontROLSaraksts dzimumu līdztiesības integrācijai darba samaksas un karjeras politikā atrodams 3. ierāmētajā tekstā.

3. ierāmētais teksts. Dzimumu līdztiesības integrācija darba samaksas un karjeras politikā

1. solis. Organizēšana

- Vai vienlīdzīgas darba samaksas un karjeras politikas jomā ir kādas pamatnostādnes vai mērķi?
- Vai visas ieinteresētās grupas ir informētas par dzimumu līdztiesības jautājumiem?
- Vai ir noteikts skaidrs pienākumu sadalījums?
- Vai ir pieejamas apmācības iespējas par dzimumu līdztiesības jautājumiem un/vai ir iespējams izmantot neatkarīgus ekspertus?

2. solis. Dzimumu atšķirību izpratne

- Vai visa attiecīgā statistika ir diferencēta pēc dzimuma?
- Kāds ir nodarbināto vīriešu un sieviešu sadalījums pēc algu struktūras?
- Vai proporcionāli pārāk daudz sieviešu strādā mazatalgotu darbu?
- Kādas ir nozīmīgākās tendences šajā jomā?

3. solis. Politikas ietekmes izvērtēšana

- Vai tiesību akti par vienlīdzīgu darba samaksu ir efektīvi, lai samazinātu atšķirības sieviešu un vīriešu darba samaksā?
- Vai ir (papildu) tiesību akti, kas paredz, ka sociālajiem partneriem ir jāvienojas ar nodarbinātajiem par vienlīdzīgu darba samaksu?
- Vai uzņēmumiem ir regulāri jā sagatavo pārskati un analīze par darba samaksas politiku?
- Vai regulāri tiek izmantoti darba novērtēšanas pasākumi?
- Vai sievietēm, kas atgriežas darba tirgū, ir pieejama apmācība?
- Vai politikas nostādnes veicina profesiju un darbvietu (horizontālās un vertikālās) segregācijas izskaušanu?
- Vai algu politikas mērķis ir samazināt algu nevienlīdzību un palielināt atalgojumu mazatalgotās un/vai tā dēvētajās "sieviešu" profesijās?

4. solis. Politikas pārveidošana

- Ņemot vērā 1., 2. un 3. soļa rezultātus, jāapzina veidi, kā politiku varētu pārveidot, lai veicinātu dzimumu līdztiesību. Jāņem vērā — dzimumu līdztiesības integrācija nozīmē, ka ir vajadzīga koordinēta pieeja, kas aptver vairākas politikas jomas vai resorus.

4.3. Darba un ģimenes dzīves saskaņošanas politika

“Ceļvedī sieviešu un vīriešu līdztiesībā” darba, privātās un ģimenes dzīves saskaņošana ir viena no sešām prioritārajām rīcības jomām, lai panāktu dzimumu līdztiesību: “dienesti un struktūras pārāk lēni piemērojas apstākļiem, kad strādā gan sievietes, gan vīrieši. Maz vīriešu ņem bērna kopšanas atvaļinājumu vai strādā nepilnu slodzi (7,4 %, salīdzinot ar 32,6 % sievietēm); sievietes paliek galvenās bērnu un citu apgādājamo aprūpētājas. Vīrieši jā mudina uzņemties ģimenes pienākumus, it sevišķi ar stimuliem ņemt bērna kopšanas atvaļinājumu un dzemdību atvaļinājumu un dalīties ar sievietēm tiesībās uz atvaļinājumiem.” Darba un ģimenes dzīves saskaņošanas politika ir ne vien līdzeklis dzimumu līdztiesības uzlabošanai, bet arī vajadzīgs nosacījums ES izaugsmes, nodarbinātības un sociālās kohēzijas mērķu sasniegšanai. Patiesībā tādi faktori kā vajadzība izveidot elastīgu ekonomiku, visa darbaspēka potenciāla izmantošana, ģimenes modeļu maiņa un sabiedrības novecošanās radītais demogrāfiskais spiediens ir padarījuši darba un ģimenes dzīves saskaņošanu par vienu no nozīmīgākajiem jautājumiem Eiropas sociālajā dienaskārtībā.

Darba un ģimenes dzīves saskaņošanas politiku var definēt kā politiku, kas tieši atbalsta profesionālās, privātās un ģimenes dzīves apvienošanu. Tāpēc šis jēdziens aptver plašu politikas virzienu spektru, sākot ar bērnu aprūpes pakalpojumiem, atvaļinājuma iespējām, elastīgiem darba līgumiem un citām politikas nostādnēm šajā jomā, piemēram, finansiāliem pabalstiem strādājošiem partneriem¹⁹. Darba un ģimenes dzīves saskaņošanas jomā jau zināmā mērā ir iestrādāts dzimumu līdztiesības integrācijas princips, jo vairums Eiropas valstu valdību apzinās, ka sieviešu aprūpes pienākumi ietekmē sieviešu nodarbinātību. Tomēr valstu politikas risinājumi atšķiras, tāpat kā atšķiras tas, cik lielu vēribu tās tieši vai netieši velta dzimumu līdztiesībai. Dažas valstis stimulē publisko un privāto pakalpojumu sniegšanu, citas uzlabo iespējas strādāt nepilnu slodzi. Dažas valstis joprojām valda uzskats, ka darba un ģimenes dzīves saskaņošana ir sieviešu problēma, bet citās atzīst arī vīriešu lomu aprūpes un ģimenes pienākumu veikšanā (galvenokārt mudinot vīriešus izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu un uzlabojot šī atvaļinājuma nosacījumus). Kontrolsaraksts dzimumu līdztiesības integrācijai darba un ģimenes dzīves saskaņošanas politikā atrodams 4. ierāmētajā tekstā.

¹⁹ Plantenga, J., Remery, C. (2005). *Reconciliation of work and private life. A comparative review of thirty European countries*. Eiropas Komisija, Luksemburga, Eiropas Kopienu Oficiālo publikāciju birojs, 25. lpp.

4. ierāmētais teksts. Dzimumu līdztiesības integrācija darba un ģimenes dzīves saskaņošanas politikā

1. solis. Organizēšana

- Vai darba un ģimenes dzīves saskaņošanas jomā ir kādas pamatnostādnes vai mērķi?
- Vai visas ieinteresētās grupas ir informētas par dzimumu līdztiesības jautājumiem?
- Vai ir noteikts skaidrs pienākumu sadalījums?
- Vai ir pieejamas apmācības iespējas par dzimumu līdztiesības jautājumiem un/vai ir iespējams izmantot neatkarīgus ekspertus?

2. solis. Dzimumu atšķirību izpratne

- Vai visa attiecīgā statistika ir diferencēta pēc dzimuma?
- Vai ir paredzēts atvaļinājums gados vecāku ļaužu aprūpei?
- Kas vairāk izmanto atvaļinājumu — sievietes vai vīrieši?
- Kāda ir bērnu aprūpes iestāžu pieejamība pa vecuma grupām?
- Kādas ir tendences šajā jomā?

3. solis. Politikas ietekmes izvērtēšana

- Kā atvaļinājums ietekmē norises darba tirgū?
- Vai vecāku atvaļinājuma režīms sekmē vai kavē piesaistīšanu darba tirgum?
- Vai politika sekmē aprūpes pienākumu vienlīdzīgu sadalījumu?
- Vai ir vērojama apņēmība sasniegt mērķus, kas izvirzīti saistībā ar bērnu aprūpes pieejamību, un nodrošināt kvalitatīvu bērnu aprūpi par mērenu cenu?
- Vai bērnu aprūpes iestāžu darbalaiks ir saderīgs ar pilnas slodzes darbu?
- Vai bērnu aprūpes iestādes ir pieejamas tiem, kas iesaistījušies mūžizglītībā?

4. solis. Politikas pārveidošana

- Ņemot vērā 1., 2. un 3. soļa rezultātus, jāapzina veidi, kā politiku varētu pārveidot, lai veicinātu dzimumu līdztiesību. Jāņem vērā — dzimumu līdztiesības integrācija nozīmē, ka ir vajadzīga koordinētāka pieeja, kas aptver vairākas politikas jomas vai resorus.

4.4. Elastdrošības politika

Elastdrošība ir kļuvusi par nozīmīgu atskaites sistēmu diskusijās par Eiropas darba tirgu modernizāciju. Elastdrošības jēdziens ievēribo guva pēc tam, kad 2003. gadā tika publicēts Vima Koka [Wim Kok] vadītās Eiropas Nodarbinātības darba grupas ziņojums par nodarbinātības palielināšanu Eiropā²⁰. Ziņojumā sacīts — lai palielinātu nodarbinātību un ražīgumu, Eiropai jāuzlabo darbinieku un uzņēmumu pielāgošanās spējas. Elastīgāka darba organizācija ir sevišķi vajadzīga tālab, lai novērstu divlīmeņu darba tirgus izveidošanos, kurā “saviem darbiniekiem” nodrošināta ievērojama nodarbinātības aizsardzība, savukārt aizvien vairāk “nepiederošo darbinieku” pieņem darbā, noslēdzot citādus līgumus, kuros paredzēta mazāka aizsardzība. Eiropas Komisija 2007. gada jūnijā pieņēma paziņojumu par elastdrošību, lai palīdzētu īstenot reformas dalībvalstīs²¹.

Svarīgi atzīmēt, ka elastdrošība neietver pilnīgi jaunus politikas pasākumus — jauna drīzāk ir pieeja, ka vienlaikus ievieš vairāku elastības un sociālās drošības pasākumu kombināciju. T. Vilthāgens [Ton Wilthagen], Eiropas elastdrošības ekspertu grupas referents, sniedz šādu elastdrošības definīciju: “Politikas stratēģija, kas tiecas vienlaicīgi un mērķtiecīgi gan uzlabot darba tirgu elastību, darba organizāciju un darba attiecības, gan vairo drošību — nodarbinātības drošību un sociālo drošību —, sevišķi vājākām grupām gan darba tirgū, gan ārpus tā.”²² No šīs definīcijas nepārprotami izriet, ka pilnībā integrēta pieeja elastdrošībai ir daudz plašāka nekā šauri definētās politikas nostādnes par darba tirgus elastību un darbinieku drošību. Svarīgi tās elementi ir arī aktīva darba tirgus politika, aktīva darba meklēšana, darbavietu pieejamība un mūžizglītība. Uzmanības centrā ir centieni rast līdzsvaru starp politikas virzieniem, lai vairotu darbinieku un uzņēmumu pielāgošanās spējas. Tāpēc elastdrošības pieeja nozīmē paradigmas maiņu — no darbavietu drošības (kad cilvēks visu mūžu strādā vienā darbavietā) uz nodarbinātības drošību (kad cilvēkam visu mūžu ir nodarbinātības iespējas un izdevības pilnveidot prasmes)²³.

Ņemot vērā sakarības starp elastdrošību un dzimumu un to, ka patlaban diskusijās ir vērojami atšķirīgi viedokļi, dzimumu līdztiesības integrācija elastdrošības politikā ir ārkārtīgi svarīga. Šādā aspektā dzimumu līdztiesības integrācija nozīmē, ka ir jāatzīst, ka pastāv spriedze starp elastības veicināšanas un nodarbinātības drošības mērķiem un ka dzimumam ir izšķirīga nozīme, no kā atkarīgs iznākums darba tirgū.

20 Eiropas Komisija (2003). *Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe*. Vima Koka [Wim Kok] vadītās Nodarbinātības darba grupas ziņojums.

21 Eiropas Komisija (2007). *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, SEC(2007) 861.

22 Wilthagen, T., Tros, F. (2004). The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour market. Izd.: *Flexicurity: conceptual issues and political implementation in Europe. Transfer, European Review of labour and research*, 10(2).

23 EMCO (2006). *Flexicurity*. EMCO Elastdrošības darba grupa. 2006. gada maijs.

Konkrētāk, elastdrošības politikā izmantojot dzimumu līdztiesības integrācijas pieeju²⁴,

- tiktu atzīts, ka elastīgs darba režīms var nostiprināt nevienlīdzību un ka gan šajā norisē, gan elastīgu darba modeļu izveidē dzimumam ir izšķirīga loma;
- tiktu risinātas to darbinieku problēmas, uz kuru pleciem gulstas aprūpes pienākumi, vienlaikus apzinoties risku, ko rada ilgākas darba stundas vai nestandarta darba grafiks;
- rastos izeja no situācijas, kad nestandarta darba apstākļi un darba stundas laika gaitā varētu izraisīt sieviešu noslāņošanos darba tirgū, proti, situāciju, kad sievietes spiestas ilgstoši strādāt nelabvēlīgos apstākļos.

Kontrolsaraksts dzimumu līdztiesības integrācijai elastdrošības politikā atrodams 5. ierāmētajā tekstā.

5. ierāmētais teksts. Dzimumu līdztiesības integrācija elastdrošības politikā

1. solis. Organizēšana

- Vai elastdrošības jomā ir kādas pamatnostādnes vai mērķi?
- Vai visas ieinteresētās grupas ir informētas par dzimumu līdztiesības jautājumiem?
- Vai ir noteikts skaidrs pienākumu sadalījums?
- Vai ir pieejamas apmācības iespējas par dzimumu līdztiesības jautājumiem un/vai ir iespējams izmantot neatkarīgus ekspertus?

2. solis. Dzimumu atšķirību izpratne

- Vai visa attiecīgā statistika ir diferencēta pēc dzimuma?
- Kāds ir dzimumu sadalījums starp darbiniekiem ar standarta un nestandarta darba līgumu?
- Kāds ir dzimumu sadalījums starp pilnu slodzi un nepilnu slodzi strādājošiem?
- Kādas ir tendences šajā jomā?

3. solis. Politikas ietekmes izvērtēšana

- Vai elastīgs darba laiks atbilst sieviešu vajadzībām?
- Vai elastīga darba laika ieviešana ir saderīga ar aprūpes pienākumiem mājās?

²⁴ Rubery, J., Grimshaw, D., Smith, M., Donnelly, R. (2006). *The National Reform Programmes and the gender aspects of the European Employment Strategy*. Koordinatora kopsavilkuma ziņojums, ko Eiropas Komisijas līdztiesības nodaļas uzdevumā sagatavojuši Mančestras Universitāte, 214. lpp.

- Vai programmu/politikas mērķauditorija ir gan sievietes, gan vīrieši?
- Vai darbiniekiem ar elastīgiem darba līgumiem ir pieejama apmācība?
- Vai ir pasākumi, lai samazinātu segregācijas risku, kas saistīts ar elastīgu un nepilnu darba laiku (piemēram, tiesības atsākt strādāt pilnu slodzi)?
- Vai pielāgošanās politika ir saderīga ar mērķi izskaust atšķirības dzimumu starpā (tai skaitā atšķirības vīriešu un sieviešu darba samaksā)?

4. solis. Politikas pārveidošana.

- Ņemot vērā 1., 2. un 3. soļa rezultātus, jāapzina veidi, kā politiku varētu pārveidot, lai veicinātu dzimumu līdztiesību. Jāņem vērā — dzimumu līdztiesības integrācija nozīmē, ka ir vajadzīga koordinētāka pieeja, kas aptver vairākas politikas jomas vai resorus.

Avoti

Eiropas Padome (1998). *Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices*. Strasbūra.

EMCO (2006). *Flexicurity*. EMCO Elastdrošības darba grupa. 2006. gada maijs.

Eiropas Komisija (1996). *Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities*, COM(1996) 67 galīgā redakcija.

Eiropas Komisija (1998). *A Guide to Gender Impact Assessment*. Eiropas Kopienu Oficiālo publikāciju birojs, Luksemburga.

Eiropas Komisija (2003). *Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe*. Vima Koka [Wim Kok] vadītās Nodarbinātības darba grupas ziņojums.

Eiropas Komisija (2004). *EQUAL vadlinijas dzimumu līdztiesības integrētās pieejas nodrošināšanai*. Brisele, Eiropas Komisija. Lejupielādējams: http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/gendermain_lv.pdf.

Eiropas Komisija (2006 a). *Ceļvedis sieviešu un vīriešu līdztiesībā (2006.–2010.)*, COM(2006) 92, galīgā redakcija.

Eiropas Komisija (2006 b). *Employment in Europe — 2006*.

Eiropas Komisija (2007). *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, SEC(2007) 861.

Eiropas Dzimumu līdztiesības pakts — Briseles Eiropadomes prezidentūras secinājumi (2006. gada 23.–24. marts), 7775/1/06/Rev 1.

Jämstöd (2007). *Gender mainstreaming manual. Swedish Government Official Reports SOU 2007:15*. Stokholma: Edita Sverige AB. Lejupielādējams: <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/08/19/82/3532cd34.pdf>.

JER (2007). Vienotais 2006./2007. gada nodarbinātības ziņojums. Eiropas Savienības Padome, Brisele.

Plantenga, J., Remery, C. (2005). *Reconciliation of work and private life. A comparative review of thirty European countries*. Eiropas Komisija. Luksemburga, Eiropas Kopienu Oficiālo publikāciju birojs.

Plantenga, J., Remery, C. (2006). *The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries*. Eiropas Komisija. Luksemburga, Eiropas Kopienu Oficiālo publikāciju birojs.

Plantenga, J., Remery, C., Rubery, J. (2007). *Gender mainstreaming of employment policies — A comparative review of thirty European countries*. Eiropas Komisija. Luksemburga, Eiropas Kopienu Oficiālo publikāciju birojs.

Rees, T. (1998). *Mainstreaming Equality in the European Union*. Routledge, Londona.

Rubery, J., Fagan, C. (2000). *Gender impact assessment and European Employment Policy*. Lejupielādējams: http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA_Report.pdf.

Rubery, J., Grimshaw, D., Smith, M., Donnelly, R. (2006). *The National Reform Programmes and the gender aspects of the European Employment Strategy*. Koordinators kopsavilkuma ziņojums, ko Eiropas Komisijas līdztiesības nodaļai sagatavoja Mančestras Universitāte. Lejupielādējams: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/gender_ees_2006_en.pdf.

Stevens, I., van Lamoen, I. (2001). *Manual on Gender Mainstreaming at Universities. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach*. Leuven/Apeldoorn: Garant-Uitgevers.

Wilthagen, T., Tros, F. (2004). The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour market. Izd.: *Flexicurity: conceptual issues and political implementation in Europe. Transfer, European Review of labour and research*, 10(2).

Rokasgrāmata dzimumu līdztiesības integrācijai sociālās iekļaušanas un sociālās aizsardzības politikā



1. KONTEKSTS

Sieviešu un vīriešu līdztiesību par atvērtās koordinācijas metodes visaptverošo mērķi²⁵ sociālās aizsardzības un sociālās integrācijas jomā atzina 2006. gada martā, kad Eiropadome pieņēma jaunu satvaru, lai vienkāršotu trīs politikas jomas — sociālo iekļaušanu, pensijas un veselības un ilgtermiņa aprūpi —, izmantojot paralēlus, nākotnē vērstus ziņojumus. Izvirzot šādu mērķi, procesā kopumā daudz lielāku nozīmību ieguva dzimumu līdztiesība, ko agrāk šajās trīs politikas jomās centās īstenot atsevišķi un kas visās jomās nebija vienlīdz nostiprinājusies.

Pirmo vienkāršoto ziņojumu rezultāti 2006. gadā

Dalībvalstis pirmos valstu ziņojumus par sociālās aizsardzības un sociālās iekļaušanas stratēģijām iesniedza 2006. gada rudenī. Eiropas Komisijas vērtējums par dzimumu līdztiesības integrācijas aspektiem 27 ziņojumos (ES-25, Bulgārija un Rumānija) pausts Kopīgajā 2007. gada ziņojumā par sociālo aizsardzību un sociālo iekļaušanu²⁶:

“Kopumā dalībvalstis efektīvāk iekļauj dzimumu jautājumus un datus biežāk grupē pēc dzimuma. Dažas dalībvalstis ir daudz sasniegušas, sistemātiski pievēršot uzmanību dzimumu līdztiesības jautājumiem. Taču joprojām ir iespēja veikt ievērojamus uzlabojumus, lai nodrošinātu to, ka politikas pasākumi tiek labāk sagatavoti, ņemot vērā dzimumu jautājumu visās trīs sadarbības jomās”.

Rokasgrāmatas mērķis

Dzimumu līdztiesība ir viena no pamattiesībām, kopīgajām ES vērtībām un vajadzīgajiem nosacījumiem ES izaugsmes, nodarbinātības un sociālās kohēzijas mērķu sasniegšanai. “Ceļvedī sieviešu un vīriešu līdztiesībā (2006.–2010.)”²⁷ Eiropas Komisija uzsvēra, ka jāpanāk sieviešu un vīriešu vienlīdzīga ekonomiskā neatkarība. Konkrētāk, Eiropas Komisija apņēmas panākt, ka **dzimumu līdztiesības integrācija**²⁸ **iesakņojas atvērtās koordinācijas metodē sociālās aizsardzības un sociālās integrācijas jomā**, kā arī sagatavot rokasgrāmatu šajā procesā iesaistītajiem dalībniekiem. Portugāles prezidentūras secinājumos par rādītājiem attiecībā uz sievietēm un nabadzību²⁹, kas pieņemti 2007. gada decembrī, Padome mudināja sagatavot šādu rokasgrāmatu un aicināja dalībvalstis izmantot šādas norādes, gatavojot valstu ziņojumus par stratēģijām attiecībā uz sociālo aizsardzību un sociālo iekļaušanu, un tās izplatīt pēc iespējas plašāk.

25 Jaunie kopējie mērķi (no 2006. gada) atvērtajai koordinācijas metodei sociālās aizsardzības un sociālās integrācijas jomā.

http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/objectives_lv.pdf

26 Kopīgais 2007. gada ziņojums par sociālo aizsardzību un sociālo iekļaušanu.

<http://register.consilium.europa.eu/pdf/lv/07/st06/st06694.lv07.pdf>

27 Ceļvedis sieviešu un vīriešu līdztiesībā. COM (2006) 92, 1.3.2006.

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/roadmap_en.html

28 Apņēmiņš īstenot dzimumu līdztiesības integrāciju nostiprināja 2006. gada marta Eiropadome, pieņemot Eiropas Dzimumu līdztiesības paktu. Paktā uzsvērts, ka ir vajadzīgs palīdzēt sasniegt ES mērķus attiecībā uz dzimumu līdztiesību, kā minēts Līgumā, novērst plaisu starp dzimumiem nodarbinātības un sociālās aizsardzības jomā un palīdzēt tikt galā ar demogrāfiskiem izaicinājumiem. Tāpat Paktā uzsvēra vajadzība stiprināt pārvaldību, izmantojot dzimumu līdztiesības integrēto pieeju un labāku pārraudzību.

29 <http://register.consilium.europa.eu/pdf/lv/07/st13/st13947.lv07.pdf>

Šī rokasgrāmata sagatavota, atsaucoties uz šiem aicinājumiem, un ar cerību, ka tā būs noderīgs palīglīdzeklis, lai sieviešu un vīriešu līdztiesības principu iestrādātu sociālās iekļaušanas un sociālās aizsardzības politikā. Tajā vispārīgi izklāstīta dzimumu līdztiesības integrācijas metode un sniegtas dažas praktiskas norādes katrai politikas jomai.

2. DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS INTEGRĀCIJA — METODOLOĢIJAS DEFINĒŠANA

Kā izklāstīts dokumentā par AKM visaptverošajiem mērķiem, sociālās aizsardzības sistēmu un sociālās iekļaušanas politikas mērķis ir veicināt vīriešu un sieviešu līdztiesību. Šis mērķis ir skaidri minēts EK līguma 2. un 3. pantā, kur uzsvērta Eiropas Savienības apņēmība visās tās darbības jomās izskaust nelīdztiesību un veicināt sieviešu un vīriešu līdztiesību.

Terminoloģijas izprašana

Šā mērķa sasniegšanai izmantotās stratēģijas pamatā ir divējāda pieeja — dzimumu līdztiesības integrācija un konkrēti pasākumi. *Dzimumu līdztiesības integrācija* ir dzimumu perspektīvas integrācija visos politikas procesa posmos — izstrādē, īstenošanā, pārraudzībā un novērtēšanā —, lai veicinātu sieviešu un vīriešu līdztiesību. Dzimumu līdztiesības integrācija nav pašmērķis, bet gan līdzeklis, lai panāktu līdztiesību. Tāpat tā neskar tikai sievietes, bet gan attiecības starp sievietēm un vīriešiem, un ieguvēji ir visi. Līdztekus var būt vajadzīgi *konkrēti pasākumi*, lai izskaustu konstatētās sieviešu un vīriešu nelīdztiesības izpausmes.

Dzimumu līdztiesības integrācijas īstenošana — četru soļu pieeja³⁰

Jāpatur prātā, ka dzimums ir fundamentāla atšķirība, kas skar visus iedzīvotājus. No dzimumu līdztiesības viedokļa šķietami neitrāli politikas lēmumi var dažādi ietekmēt vīriešus un sievietes pat tad, ja šāds iznākums nav ne plānots, ne paredzēts.³¹

30 Sīkāks skaidrojums par dzimumu līdztiesības integrācijas četriem soļiem pieejams "Rokasgrāmata dzimumu līdztiesības integrācijai nodarbinātības politikā" (2007). http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf

31 *A guide to gender impact assessment*. Eiropas Kopienu Oficiālo publikāciju birojs, 1998. http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gender/gender_en.pdf

- Pirmais solis dzimumu līdztiesības integrācijā ir **organizēšana**, izpratnes un atbildības veidošana, kā arī strukturālās un kultūras bāzes radīšana vienlīdzīgām iespējām. Tajā ietilpst mērķu un uzdevumu formulēšana, plāna izveide, budžeta sastādīšana un dažādu iesaistīto dalībnieku uzdevumu un atbildības noteikšana. Tāpat jāpiešķir pietiekami resursi īstenošanai.
- Otrais solis ir **dzimumu atšķirību izpratne**. Lai noskaidrotu, vai pašreizējā politika skar dzimumu līdztiesības jautājumus, jāzina, vai tā ietekmēs kādas iedzīvotāju daļas ikdienas dzīvi un vai konkrētajā jomā sieviešu un vīriešu stāvoklis ir atšķirīgs. Lai to paveiktu, ir vajadzīga 1) pieejama statistiskā informācija un rādītāji, kas sagrupēti pēc dzimuma, un 2) šīs informācijas analīze, lai apzinātu atšķirības un tendences dzimumu starpā.
- Ja ir konstatēts, ka politika skar dzimumu līdztiesības jautājumus, tad, lai neizraisītu neparedzētas nelabvēlīgas sekas un uzlabotu priekšlikuma kvalitāti un lietderību, jāīsteno trešais solis — **dzimumu līdztiesības ietekmes novērtējums**. Tas nozīmē, ka jāizvērtē un jāsalīdzina pašreizējā situācija un tendences ar gaidāmajām pārmaiņām, kas radīsies, ieviešot ierosināto politiku³².

Tāpat dzimumu līdztiesības ietekmes novērtējuma mērķis ir vēl pirms politikas īstenošanas noskaidrot, kāda būs tās iespējamā ietekme uz sieviešu un vīriešu stāvokli, lai nodrošinātu, ka tā sekmē līdztiesības radīšanu un nelīdztiesības izpaušmju izskaušanu. Lai izvērtētu iespējamo ietekmi uz dzimumu līdztiesību, ir lietderīgi uzdot vairākus mērķtiecīgus jautājumus, lai izpētītu sieviešu un vīriešu stāvokli saistībā ar konkrēto politiku; nākamajā nodaļā sniegti konkrēti piemēri šajā jomā.

- Ja, izvērtējot politiku, konstatēts, ka tai vai nu vispār nav ietekmes uz dzimumu līdztiesību, vai šī ietekme ir negatīva, ir svarīgi rast veidus, kā politiku pārveidot, lai veicinātu dzimumu līdztiesību³³. Šis ir ceturtais solis dzimumu līdztiesības integrācijā — **politikas pārveidošana**, kas var būt sevišķi vajadzīga, ja sākotnējās atšķirības starp dzimumiem ir ļoti lielas. Dažkārt tas nenozīmē, ka vajadzīgas fundamentālas pārmaiņas, savukārt citās jomās uzdevums var būt sarežģītāks.

32 *A guide to gender impact assessment*. Eiropas Kopienu Oficiālo publikāciju birojs, 1998. http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gender/gender_en.pdf

33 Plantenga, J., Remery, C., Rubery, J. (2007). *Gender mainstreaming of employment policies — A comparative review of thirty European countries*, Eiropas Komisija. Eiropas Kopienu Oficiālo publikāciju birojs. http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/gend_mainstr07_en.pdf
Sk. arī "Rokasgrāmata dzimumu līdztiesības integrācijai nodarbinātības politikā" (2007). http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf

Politiskā griba, atbildība un zināšanas

Lai dzimumu līdztiesības aspektus integrētu politikas veidošanas ciklā un tos pienācīgi atspoguļotu valstu ziņojumos par sociālās aizsardzības un sociālās iekļaušanas stratēģijām, ir vajadzīga politiskā griba politiskajā un administratīvajā līmenī.

Tāpēc dalībvalstis tiek aicinātas jau politikas nostādņu izstrādes sākumā dzimumu līdztiesības integrāciju iekļaut uzdevumu un pienākumu lokā. Dzimumu līdztiesības integrācija jāiestrādā pašos politikas pamatos, — tā nav pēdējā brīdī izdarāms grozījums. Nav gana ar pamatprincipu uzskaitīšanu — dzimumu līdztiesības integrācijas stratēģijai jābūt nepārprotamai, konkrētai, saistītai ar izvērtējamo politiku un tajā pilnībā integrētai³⁴. Lai gūtu panākumus, ir svarīgi uzņemties atbildību un noteikt, kādi ir katra politikas veidošanas grupas vai nodaļas dalībnieka pienākumi. Ja informētība ir maza, sākumā var būt vajadzīgs izraudzīties vienu dzimumu līdztiesības jautājumos zinošu un informētu personu³⁵, kuras uzdevums būs sniegt norādes par dzimumu līdztiesības aspektu integrāciju.

Sekmīgā darbā var izmantot arī speciālās zināšanas, kas ir dzimumu līdztiesības nodaļu un/vai struktūru, pētniecības institūtu, sieviešu organizāciju vai neatkarīgu ekspertu rīcībā. Sadarbību var sekmēt, budžetā īpaši paredzot līdzekļus apmācībai dzimumu līdztiesības jautājumos un dzimumu līdztiesības ekspertu piesaistīšanai³⁶.

34 *Gender mainstreaming in the Joint Inclusion Memoranda for future Member States — Practical Guide* (2003). http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gmprac_guide_en.pdf

35 "Rokasgrāmata dzimumu līdztiesības integrācijai nodarbinātības politikā" (2007). http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf

36 *Gender mainstreaming in the Joint Inclusion Memoranda for future Member States — Practical Guide* (2003). http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gmprac_guide_en.pdf

3. DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS INTEGRĀCIJA — SOCIĀLĀS IEKĻĀUŠANAS UN SOCIĀLĀS AIZSARDZĪBAS POLITIKA

Lai tiem, kas strādā pie dzimumu līdztiesības integrācijas sociālās iekļaušanas un sociālās aizsardzības politikā ar mērķi veicināt sieviešu un vīriešu līdztiesību, sagādātu praktisku palīglīdzekli, šajā sadaļā aplūkoti vispārīgi dzimumu līdztiesības jautājumi, kas jāņem vērā, sagatavojot valsts ziņojumus par sociālās aizsardzības un sociālās iekļaušanas stratēģiju. Izklāsts atbilst valsts stratēģijas ziņojumu struktūrai, un tajā ievērota minēto trīs jomu specifika.

3.1. Vispārīgs pārskats

Šajā ziņojuma sadaļā dalībvalstīm jāsniedz sociālās situācijas novērtējums, jāizklāsta to izmantotā vispārējā stratēģiskā pieeja un jāizvirza galvenie uzdevumi.

Tā kā sieviešu un vīriešu līdztiesības veicināšana ir viens no galvenajiem uzdevumiem, šajā sadaļā jāizklāsta turpmāk norādītā informācija.

■ Dzimumu atšķirību un nelīdztiesības izpausmju statistikas rādītāju novērtējums, skaidri norādot šādus datus atsevišķi par vīriešiem un sievietēm (ja tādi pieejami).

- Kādas ir atšķirības starp dzimumiem tādās kategorijās kā nodarbinātība, bezdarbs, ilgstošs bezdarbs, nabadzības risks (iedalot arī pēc vecuma grupām), bezdarbnieku mājāsaimniecības, priekšlaicīga izglītošanās pārtraukšana, paredzamais dzīves ilgums, veselīgas dzīves ilgums utt.?
- Vai valsts statistikas avoti sniedz informāciju par dzimumu atšķirībām noteiktās mazaizsargātās grupās (invalīdi, etniskās minoritātes, imigranti)?
- Vai pieejamā informācija ir pietiekama, lai izvērtētu attiecīgi sieviešu un vīriešu stāvokli? Vai ir vajadzīgs izveidot jaunus rādītājus un izstrādāt statistiku atsevišķi par vīriešiem un sievietēm tajās jomās, kur šādu datu trūkst?

■ Liecības par to, ka vispārējā stratēģiskajā pieejā dzimumu līdztiesības integrācija un dzimumu līdztiesības ietekmes novērtējums izmantots kā instruments sieviešu un vīriešu līdztiesības veicināšanai.

- Kādi pasākumi ir/tiek veikti, lai veicinātu sieviešu un vīriešu līdztiesību saistībā ar sociālo aizsardzību un sociālo iekļaušanu?

■ Saistībā ar labu pārvaldību skaidri jānorāda izveidotie institucionālie mehānismi dzimumu līdztiesības integrācijas atbalstam.

- Kura valsts struktūra, kuras pārziņā ir līdztiesības/dzimumu līdztiesības lietas, līdzdarbosies valsts ziņojuma sagatavošanā un kā?
- Vai ir vajadzīgs piesaistīt/nolīgt ekspertus? Kādus ekspertus un kādu uzdevumu veikšanai?
- Vai dzimumu līdztiesības intereses ir pārstāvētas dažādās komitejās/grupās, kas iesaistītas valsts ziņojuma sagatavošanā? Tajās ietilpst NVO, sociālie partneri, valsts, reģionālās un vietējās iestādes, kā arī pētnieki.

3.2. Cīņa ar nabadzību un sociālo atstumtību

Lai gan atšķirības starp dzimumiem mazinās, sievietes visās vecuma grupas apdraud lielāks nabadzības risks nekā vīriešus³⁷ — 16 % sieviešu, kas vecākas par 18 gadiem, salīdzinājumā ar 14 % vīriešu un 21 % sieviešu, kas vecākas par 65 gadiem, salīdzinājumā ar 16 % vīriešu³⁸. Nabadzības risks sevišķi augsts ir vientuļām mātēm un gados vecākām sievietēm, lai gan sievietes no noteiktām mazaizsargātām grupām (imigrantes, etnisko minoritāšu pārstāves, invalīdes, ilgstošās bezdarbnieces, ekonomiski neaktīvās sievietes, lauku sievietes) arīdzan piedzīvo vairāk grūtību nekā vīrieši³⁹.

Jau kopš 2000. gada, kad aizsākās sociālās iekļaušanas process⁴⁰, uzsvērts, ka dzimumu līdztiesības integrācija ir viena no pamatprasībām. Tam vēl lielāka uzmanība un ievēriba pievērsta dokumentā par 2002. gada kopējiem mērķiem⁴¹, kurā norādīts, cik svarīgi ir pienācīgi ņemt vērā dzimumu lomu valstu rīcības plānu izstrādē, īstenošanā un pārraudzībā, tai skaitā problēmu apzināšanā, politikas nostādņu un pasākumu izstrādē, īstenošanā un izvērtēšanā, rādītāju un mērķu izvēlē un ieinteresēto grupu iesaistīšanā. Šī prasība iestrādāta arī 2006. gada pamatnostādnes⁴² dalībvalstīm, kurās uzsvērts, ka ziņojumos jānorāda, kā dzimumu perspektīva ņemta vērā, īstenojot katru prioritāro politikas mērķi, proti, ir jāizvērtē, kā ierosinātie politikas pasākumi ietekmē attiecīgi sieviešu un vīriešu stāvokli.

Vērtējumā par 2006. gada ziņojumiem, kas ietverts Kopīgajā 2007. gada ziņojumā par sociālo aizsardzību un sociālo iekļaušanu⁴³, uzsvērts, ka salīdzinājumā ar iepriekšējiem ziņojumiem ir augusi dalībvalstu izpratne

37 Šie skaitļi interpretējami piesardzīgi, jo to pamatā ir pieņēmums par vienlīdzīgu resursu sadali mājsaimniecībā, kas ne vienmēr ir tiesa — patiesībā skaitļi var sieviešu problēmu novērtēt par zemu.

38 Nabadzības risks, iedalot pēc vecuma un dzimuma, *EU-SILC 2005*, kopējais pamatindikators. Skaitļi attiecas uz ES-25.

39 Sikāku analīzi sk. *Gender inequalities in the risks of poverty and social exclusion for disadvantaged groups in thirty European countries* (2006). http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606201_en.pdf

Sk. arī Portugāles prezidentūras secinājumus par rādītājiem attiecībā uz sievietēm un nabadzību. <http://register.consilium.europa.eu/pdf/lv/07/st13/st13947.lv07.pdf>

40 Sk. kopīgos mērķus: http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/approb_en.pdf

41 Sk. kopīgos mērķus: http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/counciltext_en.pdf

42 Pamatnostādnes pieejamas: http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/guidelines_en.pdf

43 *Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2007. Supporting Document.*

http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2007/joint_report/sec_2007_329_en.pdf

par dzimumu līdztiesības aspektu nozīmi sociālās situācijas un sociālās iekļaušanas politikas raksturojumā. Tomēr tajā arīdzan uzsvērts, ka vairumam valstu vēl daudz darāmā, lai dzimumu līdztiesību konsekventi integrētu politikas nostādnēs (piemēram, politikas izstrādē plašāk izmantojot pieejamo statistikas informāciju par dzimumu nelīdztiesības izpausmēm) un sniegtu sīkākas ziņas par dzimumu līdztiesības integrācijas īstenošanu.

Jāuzsver, ka ir dažādi un daudzpusīgi veidi, kā cīnīties ar dzimumu nelīdztiesību nabadzības un sociālās atstumtības kontekstā. Galvenais uzdevums ir svarīgākās atšķirības dzimumu starpā sasaistīt ar politikas prioritātēm, lai nodrošinātu, ka politika tiek veidota tā, lai *de facto* sekmētu nevienlīdzības izskaušanu. **Lai dzimumu līdztiesības aspektus vēl vairāk integrētu cīņā pret nabadzību un atstumtību, ir svarīgi sistemātiski novērot un ņemt vērā dzimumu atšķirības mazaizsargātās grupās.** Tālāk sniegts viens piemērs par šo tēmu, izklāstot politikas loģisko pamatu un tās iespējamās sekas no dzimumu līdztiesības viedokļa.

Politikas piemērs — aktīva integrācija

Lai palīdzētu dalībvalstīm mobilizēt darbaspējīgas personas un pienācīgi atbalstīt personas, kuras nav darbaspējīgas, Eiropas Komisija ir ierosinājusi visaptverošu stratēģiju, kuras nosaukums ir “aktīva integrācija”⁴⁴. Tajā apvienots atbalsts, lai personai būtu cilvēka cienīgai dzīvei pietiekami ienākumi, un personas saikne ar darba tirgu, izmantojot nodarbinātības iespējas vai profesionālo apmācību un nodrošinot labāku piekļuvi veicinošiem sociāliem pakalpojumiem. Aktīva integrācija veido “aktīvu labklājības valsti”, sniedzot individuālu piekļuvi nodarbinātības iespējām un nodrošinot, ka personām, kuras nav darbaspējīgas, iespējams dzīvot cilvēka cienīgu dzīvi un pēc iespējas daudzpusīgāk iesaistīties sabiedrībā⁴⁵.

Dalībvalstīm, izstrādājot politiku, būtu jāņem vērā, ka no dzimumu līdztiesības viedokļa politikai var būt dažādas sekas. Kā uzsvērts iepriekš izklāstītajā analizē, dzimumu atšķirības izpaužas tādejādi, ka dzīves cikla perspektīvā nabadzība sievietes apdraud vairāk nekā vīriešus. Tas ir daļēji tāpēc, ka sieviešu karjera bieži vien ir lēnāka, īsāka un/vai ar pārtraukumiem, turklāt vidēji sievietes nopelna mazāk nekā vīrieši. Turklāt sievietes no noteiktām grupām (piemēram, imigrantes vai etnisko minoritāšu pārstāves)⁴⁶ bieži vien piedzīvo vairāk grūtību nekā šo pašu grupu vīrieši.

Lai izskaustu šādas nevienlīdzības izpausmes, ir vajadzīga daudzpusēja pieeja apvienojumā ar centieniem panākt sieviešu lielāku iesaistīšanos darba tirgū saskaņā ar Eiropas Izaugsmes un nodarbinātības stratēģiju,

44 Paziņojums par ES līmeņa rīcības apspriešanu, lai veicinātu no darba tirgus tālāk esošo cilvēku aktīvu integrāciju. COM(2006) 44, 08.02.2006.

45 Sociālās aizsardzības modernizēšana, lai panāktu lielāku sociālo taisnīgumu un ekonomisko kohēziju — no darba tirgus atstumtu cilvēku aktīvas sociālās integrācijas pastiprināšana. COM(2007) 620, 17.10.2007.

46 Sk. Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju padomdevējas komitejas 2007. gada decembrī pieņemto Atzinumu par etnisko minoritāšu iekļaušanas dzimumu dimensiju. http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/final_opinion_28_11_en.pdf

dzimumu perspektīvas integrāciju darba tirgus politikā (īpaši elastdrošības politikā) un pastāvīgiem centieniem veicināt darba un ģimenes dzīves saskaņošanas politiku, kas nāk par labu gan sievietēm, gan vīriešiem. Aktīvas integrācijas politikai var būt liela ietekme ne tikai tāpēc, ka tādējādi tiek veicināta vismazāk aizsargāto personu sociālā integrācija un integrācija darba tirgū, bet arī tāpēc, ka tādējādi tiek mazināta dzimumu nevienlīdzība.

Tālāk izklāstīts nebūt ne pilnīgs to paraugjautājumu saraksts, ko dalībvalstis var izmantot politikas izstrādē, lai izvērtētu tās ietekmi uz dzimumu līdztiesību.

■ Minimālie ienākumi

- Kāds ir tās mērķgrupas sastāvs, ko veido cilvēki ar minimālajiem ienākumiem? Vai tajā ir neproporcionāli daudz sieviešu vai vīriešu?
- Vai minimālo ienākumu shēma ir veidota tā, lai veicinātu izklūšanu no bezdarba un ekonomiskās neaktivitātes “slazda”?
- Kādas ir sakarības starp minimālajiem ienākumiem un citiem pabalstiem (piemēram, bērnu pabalstiem)?

■ Saikne ar darba tirgu

- Vai ir ņemti vērā apgrūtinājumi, ar ko sastopas attiecīgi sievietes un vīrieši, lai piekļūtu aktīvas darba tirgus politikas pasākumiem⁴⁷?
- Vai ir pasākumi, kas domāti īpašu grupu vajadzībām — vientuļajiem vecākiem (bērnu aprūpes pieejamība), sievietēm, kas atgriežas darbā (pienācīgi pielāgotas apmācības iespējas), invalīdēm, kā arī pie etniskām minoritātēm piederīgām sievietēm un imigrantēm?
- Vai pasākumi ir pieejami gan ekonomiski neaktīvajiem iedzīvotājiem, gan bezdarbniekiem?
- Vai šādi politikas pasākumi sekmē gan sieviešu, gan vīriešu nodarbinātību kvalitatīvos un netradicionālos darbos?
- Vai vīrieši un sievietes var vienlīdzīgi izmantot iespējas, ko sniedz iniciatīvas uzņēmējdarbības uzsākšanai?

■ Piekļuve pakalpojumiem

- Vai kādam no dzimumiem ir lielākas grūtības piekļūt pakalpojumiem? Ja tā ir, kā to risināt un izskaust?

47 Līdzīga pieeja dzimumu līdztiesības integrācijai aktīvā darba tirgus politikā ir izklāstīta “Rokasgrāmatā dzimumu līdztiesības integrācijai nodarbinātības politikā” (2007). http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/tools_en.html

- Vai tiek ņemtas vērā vajadzības, kas piemīt īpašām grupām (piemēram, pie etniskām minoritātēm piederīgām sievietēm un imigrantēm), kuras sastopas ar dažādām diskriminācijas izpausmēm?
- Vai tiek ņemtas vērā sievietēm un vīriešiem raksturīgās vajadzības, piemēram, profesionālās apmācības organizēšanā? Piemēram, vai tiek nodrošināta bērnu aprūpe?
- Vai bezpajumtnieku patversmes un to personāla apmācība tiek veidota, ievērojot konkrētas vajadzības, kas raksturīgas sievietēm un vīriešiem (piem., neprecētiem vīriešiem, mātēm ar bērniem)?
- Vai, piemēram, sabiedriskā transporta pieejamības uzlabošana, tai skaitā arī no izmaksu viedokļa, nāk vienlīdz par labu gan sievietēm, gan vīriešiem (sievietes sabiedrisko transportu izmanto biežāk)?

3.3. Pensiju sistēmu modernizācija

Pensiju sistēmas ne vienmēr ir pielāgotas sieviešu augošajām vajadzībām⁴⁸ — lielākā daļa vecāka gadagājuma ļaužu ir sievietes (gandrīz 60 % no 65 gadus veciem iedzīvotājiem, teju divas trešdaļas no 75 gadu vecumu sasniegušiem iedzīvotājiem). Dalībvalstu no ienākumiem atkarīgu pensiju sistēmu vispārīgā struktūra atspoguļo atšķirības darba tirgū starp sievietēm un vīriešiem gan ienākumu, gan nodarbinātības ziņā, un tāpat atspoguļo arī to, ka sievietēm ir mazāk iespēju saņemt pilnu pensiju, un rezultātā viņu pensija ir nepietiekama⁴⁹. Dalībvalstīs 65 gadus vecu un vecāku sieviešu un vīriešu relatīvo ienākumu atšķirības (salīdzinājumā ar vecuma grupu līdz 64 gadiem) veido aptuveni 2–15 procentpunktus, bet pašreizējā atšķirība starp vīriešu un sieviešu pensiju apmēru vidēji ir vēl lielāka⁵⁰, kas nozīmē, ka nabadzība vairāk apdraud gados vecākas sievietes, nevis vīriešus.

Mērķis pārskatīt noteikumus par pensijām, lai nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem, ņemot vērā ES tiesību aktu obligātos nosacījumus, ietilpst atvērtās koordinācijas metodē pensiju jomā jau kopš 2001. gada, kad procesu apstiprināja Lākenes Eiropadome⁵¹. Šis uzdevums iestrādāts arī dokumentā par jaunajiem kopīgajiem mērķiem, ko Eiropadome pieņēma 2006. gadā⁵², uzsverot, ka ir vajadzīgas atbilstīgas un ilgtspējīgas pensijas, nodrošinot to labu pielāgotību sieviešu un vīriešu vajadzībām un centieniem, un modernas sabiedrības prasībām, demogrāfiskai novecošanai un strukturālām pārmaiņām.

Visas dalībvalstis cenšas novērst to, ka sievietes saņem nepietiekamas pensijas, veicinot sieviešu lielāku iesaistīšanos darba tirgū saskaņā ar Eiropas Nodarbinātības stratēģiju un pensiju sistēmās ieviešot īpašus mehānismus⁵³. Šie īpašie mehānismi ir, piemēram, sieviešu un vīriešu pensionēšanās vecuma vienādošana, gan bērnu, gan vecāku ļaužu aprūpes laikposmu ieskaitīšana darba stāžā, pabalsti laulības šķiršanas gadījumā, kā arī apgādnieka zaudējuma pensijas. Arī citi mehānismi, piemēram, minimālās garantētās pensijas shēmas, var labvēlīgi ietekmēt sieviešu stāvokļa uzlabošanu.

Kā liecina novērtējums par 2005. gada ziņojumiem⁵⁴, ir vismaz seši faktori, kas jāievēro, lai izskaustu dzimumu nevienlīdzību dalībvalstu no ienākumiem atkarīgu pensiju sistēmās:

48 Eiropas Komisijas un Padomes kopīgais ziņojums. *Adequate and Sustainable Pensions* (CS/7165/03, 18.03.2003.). http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/cs7165_03_en.pdf

49 *Adequate and sustainable pensions: synthesis report 2006*. SEC(2006) 304, 27.02.2006.

http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/2006/rapport_pensions_final_en.pdf

50 *Adequate and sustainable pensions: synthesis report 2006*. SEC(2006) 304, 27.02.2006.

51 Sociālās aizsardzības komitejas un Ekonomikas politikas komitejas kopīgais ziņojums par darba metodēm pensiju jomā — atvērtās koordinācijas metodes izmantošana. http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/jan/laeken_en.pdf

52 http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/objectives_lv.pdf

53 *Adequate and sustainable pensions: synthesis report 2006*. SEC(2006) 304, 27.02.2006.

54 Turpat.

- Profesionālās darbības pārtraukumi maternitātes atvaļinājuma un bērna kopšanas atvaļinājuma dēļ vai invalidu un vecu ļaužu kopšanas dēļ.
- Nepilnas slodzes darbs, jo īpaši aprūpes pienākumu dēļ.
- Dzimumu atšķirības attiecībā uz ienākumiem un karjeras virzību.
- Atšķirīgs tiesību aktos noteiktais pensionēšanās vecums.
- Atkarība no galvenā pelnītāja ienākumiem laikā, kad persona nestrādā pilnu slodzi, jo rūpējas par ģimeni.
- Mirstības tabulas par katru dzimumu atsevišķi paredzamā dzīves ilguma prognozēšanai.

Lai gan pensiju sistēmas varbūt nav pats lietderīgākais mehānisms, lai izskaustu ienākumu un karjeras virzības atšķirības starp dzimumiem, tomēr ir iespējams pensijas aprēķinā ieskaitīt algota darba pārtraukumus vai nepilnas slodzes darbu, ja tā iemesls ir aprūpes pienākumi. Šāda prakse aizvien vairāk vērojama valsts pensiju shēmās, bet ir reta parādība otrajā un trešajā pensiju līmenī; šo līmeņu popularitātei augot, var palielināties arī atšķirības starp dzimumiem pensiju apjoma ziņā⁵⁵.

Tā kā sabiedrība noveco, ir sevišķi svarīgi izvērtēt pašreizējo un nākotnes pensiju reformu ietekmi uz dzimumu līdztiesību, lai nodrošinātu pienācīgu dzīves līmeni gan pensionētām sievietēm, gan vīriešiem. Portugāles prezidentūras secinājumos par rādītājiem attiecībā uz sievietēm un nabadzību⁵⁶, kas pieņemti 2007. gada decembrī, dalībvalstis aicinātas analizēt, kāda ir to sociālās aizsardzības sistēmu ietekme uz dzimumiem, jo īpaši reformu periodā, lai nodrošinātu, ka tās ir nediskriminējošas un attiecīgi pielāgotas sieviešu un vīriešu vajadzībām un centieniem.

Tālāk izklāstīts nebūt ne pilnīgs to paraugjautājumu saraksts, ko dalībvalstis var izmantot, lai izvērtētu pensiju sistēmas pašreizējo vai gaidāmo reformu ietekmi uz dzimumu līdztiesību. Šie jautājumi attiecas uz visiem pensiju sistēmu veidiem (izņemot gadījumus, kad ir konkrēti norādījumi par sistēmu).

⁵⁵ *Adequate and sustainable pensions: synthesis report 2006*. SEC(2006) 304, 27.02.2006.

⁵⁶ <http://register.consilium.europa.eu/pdf/lv/07/st13/st13947.lv07.pdf>

- Vai pensiju reformās ņemtas vērā gados vecāku vīriešu un sieviešu ienākumu atšķirības?
- Vai, liekot lielāku uzsvāru uz pensiju atbilstību, ir iespējams vairāk ņemt vērā aprūpes pienākumus, vienlaikus veicinot ilgtspējību?
- Vai pensiju sistēmās ir ņemtas vērā tiesības uz pensiju pēc nepilnas slodzes darba/netipiska darba?
- Vai minimālās garantētās pensijas nodrošina pienācīgu dzīves līmeni?
- Vai apgādnieka zaudējuma pabalsti nodrošina pienācīgu dzīves līmeni?
- Vai ir īpaši pasākumi laulības šķiršanas gadījumā?
- Vai valsts pensiju sistēmā paredzētais apdrošināšanas stāžs, kura laikā veic iemaksas, ir noteikts tā, lai būtu ņemti vērā dzimumu aspekti?
- Vai pensiju sistēmas veidotas tā, lai ņemtu vērā sieviešu un vīriešu paredzamā dzīves ilguma atšķirības, vienlaikus neliekot ciest nevienam dzimumam? Vai ikgadējo maksājumu aprēķins nav diferencēts pēc dzimuma?
- Vai valsts sistēmās sieviešu pensionēšanās vecums ir atšķirīgs un vai ir plāni to vienādot?
- Vai ir izveidota aktīvas novecošanas politika, kas domāta abiem dzimumiem? Vai tā nodrošina elastīgas iespējas iedzīvotājiem ar aprūpes pienākumiem?

3.4. Veselības aizsardzības un ilgtermiņa aprūpes uzlabošana

Dzimumu nevienlīdzība ir vērojama arī tādās jomās kā sieviešu un vīriešu veselības stāvoklis, veselības aizsardzības un ilgtermiņa aprūpes pieejamība, izmantošana un līdzdalība tajā, lai gan pētījumi par dzimumu atšķirībām šajā jomā tikai pamazām gūst ievēribu.

Lai gan sieviešu dzīves ilgums ir lielāks un viņas ilgākus gadus (absolūtos skaitļos) nepiemeklē invaliditāte, tomēr sievietes proporcionāli lielāku dzīves daļu aizvada darbnespējīgā stāvoklī (potenciāli lielākā vecumā)⁵⁷. 2003. gadā visās dalībvalstīs, kurās bija pieejami šādi dati, varēja prognozēt, ka vīrieši ES-15 valstīs 84,9 % dzīves aizvadīs bez invaliditātes, savukārt attiecībā uz sievietēm šis rādītājs bija par 3,6 procentpunktiem zemāks, t.i., 81,3 %. Tāpat sievietes daudz vairāk nekā vīrieši piekopj veselīgu

⁵⁷ Joint Report on Social Protection and social Inclusion 2007. Supporting document. SEC(2007) 329, 06.03.2007.

dzīvesveidu, iesaistās profilaksē un veselības veicināšanā⁵⁸. Tomēr vecākas sievietes daudz biežāk nekā vecāki vīrieši nonāk situācijā, kad viņām vajadzīga ilgtermiņa aprūpe — visvecāko iedzīvotāju grupā visvairāk ir sievietes⁵⁹, un pašu sieviešu sniegtās ziņas par vajadzību pēc ilgtermiņa aprūpes atkarībā no vecuma grupas liecina, ka, jo lielāks vecums, jo biežāk novērojama invaliditāte un vajadzība pēc apgādības. Tāpat ir labi zināms, ka tieši sievietes lielākoties nodrošina apgādājamo (bērnu un veco ļaužu) neoficiālu aprūpi, un lielākā daļa sociālajā un veselības aizsardzības nozarē strādājošo ir sievietes.

Lai labāk ņemtu vērā vīriešiem un sievietēm raksturīgās problēmas un aprūpi padarītu efektīvāku, kopīgajos mērķos attiecībā uz aprūpes sistēmas izveidi, kurus Eiropas Komisija pieņēma 2004. gadā⁶⁰, lai atvērto koordinācijas metodi attiecinātu uz veselības aizsardzības un ilgtermiņa aprūpes jomu, uzsvērts, cik svarīgi ir profilakses un veselības aizsardzības politikā integrēt dzimumu dimensiju. Tāpat kopīgajiem mērķiem veltītajā dokumentā uzsvērts, ka jāņem vērā tās problēmas, kas vīriešiem un sievietēm jo īpaši raksturīgas tādās jomās kā cilvēkresursu politika un kvalitatīvu darbavietu sekmēšana.

Atbilstoši AKM jaunajiem kopīgajiem mērķiem, kas izvirzīti šajā politikas jomā, dalībvalstis ir apņēmušās nodrošināt pieejamu, kvalitatīvu un ilgtspējīgu veselības aizsardzību un ilgtermiņa aprūpi.

Tomēr Kopīgajā 2007. gada ziņojumā par sociālo aizsardzību un sociālo iekļaušanu⁶¹ uzsvērts, ka, lai gan visas dalībvalstis ir stingri nolēmušas nodrošināt piekļuvi pietiekamai veselības aprūpei un ilgtermiņa aprūpei, tas ne vienmēr izpaužas kā universāla pieeja, un būtiskas atšķirības joprojām saglabājas. To vidū minams nepietiekams apdrošināto iedzīvotāju skaits, noteiktu aprūpes veidu trūkums vai nepietiekamība, lieli individuālie finansiālie izdevumi par aprūpi un piedāvājuma ģeogrāfiskās atšķirības. Turklāt 2006. gada valstu ziņojumos katrā valstī dokumentētas būtiskas veselības stāvokļa atšķirības starp dažādām iedzīvotāju grupām atkarībā no sociālekonomiskā statusa, dzīvesvietas un etniskās piederības (piemēram, čigāni, klejotāji vai migranti). Mazāk aizsargātām grupām piederīgo ļaužu vidējais dzīves ilgums ir mazāks, viņi vairāk cieš no slimībām un kaitēm un uzskata, ka viņu veselības stāvoklis ir sliktāks nekā tiem, kas pieder pie privilēģētākām grupām.

58 *Women's Health in Europe: Facts and Figures Across the European Union*. Eiropas Sieviešu veselības institūta ziņojums (2006).

59 Paredzamais dzīves ilgums sievietēm ir 75,9–83,6 gadi, bet vīriešiem — 65,7–77,9 gadi. *EU-LFS 2003*. Kopējie veselības un ilgtermiņa aprūpes rādītāji.

60 Eiropas Komisijas paziņojums. *Modernising social protection for the development of high quality, accessible and sustainable health care and long-term care: support for the national strategies using the open method of coordination*. COM(2004) 304.
http://europa.eu/eur-lex/en/com/cnc/2004/com2004_0304en01.pdf

61 *Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2007. Supporting Document*. SEC(2007) 329, 06.03.2007.

Kopīgajā ziņojumā arī uzsvērts, ka ir vajadzīgi pasākumi, lai palielinātu medicīniskā personāla saglabāšanu un piesaistišanu ilgtermiņā, un norādīts, ka jāmeklē iespēja aprūpes sniedzējiem, kam nav formālas izglītības, apvienot ģimenes aprūpi un algotu darbu.

Dzimumu līdztiesības ietekmes novērtējums kļūst par svarīgu palīglīdzekli, lai atklātu šajās nevienlīdzības izpausmēs un problēmās novērojamos dzimuma aspektus un lai dzimumu līdztiesības principus iestrādātu veselības aizsardzības un ilgtermiņa aprūpes politikā. Arī Padomes secinājumos par sieviešu veselību (2006. gads)⁶² dalībvalstis aicinātas iedrošināt dzimumu aspektu integrēšanu veselības aprūpes jomā.

Pirmais solis šajā jomā ir iegūt pienācīgas zināšanas par attiecīgi sieviešu un vīriešu vajadzībām un veselības stāvokli un par to, kā viņi var iesaistīties veselības aizsardzībā un ilgtermiņa aprūpē, tai piekļūt un to izmantot. Tikai pamatojoties uz pieejamo informāciju un pēc politikas pielāgošanas, lai apkarotu dzimumu nelīdztiesību, veselības aizsardzības un ilgtermiņa aprūpes sistēmas var labāk apmierināt vīriešiem un sievietēm raksturīgās vajadzības.

Tālāk izklāstīts nebūt ne pilnīgs to paraugjautājumu saraksts, ko dalībvalstis var izmantot, lai izvērtētu veselības aizsardzības un ilgtermiņa aprūpes sistēmu pašreizējo vai gaidāmo reformu ietekmi uz dzimumu līdztiesību.

- Vai pastāv vai ir plānots īstenot iniciatīvas, lai uzlabotu atsevišķus datus par vīriešu un sieviešu iespējām iesaistīties veselības aizsardzībā un ilgtermiņa aprūpē, tai piekļūt un to izmantot?
- Vai pieejamā statistika par vīriešiem un sievietēm atsevišķi tiek analizēta, lai konstatētu dzimumu nelīdztiesības izpausmes veselības aizsardzības jomā?
- Kādā mērā un kādā veidā veselības aizsardzības un ilgtermiņa aprūpes sistēmās ņemtas vērā pašreizējās dzimumu nelīdztiesības izpausmes?
- Vai profilakses politika labāk sasniedz mērķauditoriju — sievietes un vīriešus —, ja tiek ņemtas vērā viņiem raksturīgās vajadzības? Vai ir īpašas skrīninga programmas sievietēm vai vīriešiem?
- Vai ir kādas īpašas programmas grūtniecēm vai jaunajām mātēm?
- Vai sievietēm vai vīriešiem, kam ir mazi ienākumi vai kas pieder pie mazaizsargātām grupām, ir grūtāk piekļūt veselības aizsardzībai un ilgtermiņa aprūpei (sievietes vairāk apdraud nabadzība un vidēji viņu ienākumi ir mazāki nekā vīriešiem)? Ja tā ir, vai to ņem vērā, izstrādājot politiku?

⁶² Padomes secinājumi par sieviešu veselību (2006/C 146/02).

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/lv/oj/2006/c_146/c_14620060622lv00040005.pdf

- Vai ir kādi īpaši pasākumi etnisko minoritāšu pārstāvēm un imigrantēm?
- Vai netipisks/nepilnas slodzes darbs ietekmē apdrošināšanas segumu?
- Vai ir iniciatīvas, lai izvērtētu, vai gados vecākām sievietēm ir finansiāli grūtāk nekā vecākiem vīriešiem izmantot ilgtermiņa aprūpi attiecīgās iestādēs vai mājās (ņemot vērā, ka sievietes vairāk apdraud nabadzība un vidēji viņu ienākumi ir mazāki nekā vīriešiem)?
- Vai politika var sekmēt sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iesaistīšanos apmācībā un mūžizglītības programmās, kas paredzētas veselības aizsardzības un ilgtermiņa aprūpes personālam?
- Vai iniciatīvas var vērst uz veselības aizsardzības un ilgtermiņa aprūpes personāla darba apstākļu un atalgojuma uzlabošanu, lai profesijai piesaistītu vairāk jauniešu — gan sievietes, gan vīriešus?
- Vai ir iniciatīvas neformālas aprūpes sniedzēju atbalstam?

Eiropas Komisija

**Rokasgrāmata dzimumu līdztiesības integrācijai nodarbinātības,
sociālās iekļaušanas un sociālās aizsardzības politikā**

Luksemburga: Eiropas Kopienu Oficiālo publikāciju birojs

2008 — 42 lpp. — 17,6 x 25 cm

ISBN 978-92-79-09270-1

DOI 10.2767/22516

Kā saņemt ES publikācijas?

Publikācijas, ko pārdošanai sagatavojis Publikāciju birojs, ir pieejamas ES virtuālajā grāmatnīcā *EU Bookshop* (<http://bookshop.europa.eu/>), kur tās iespējams pasūtīt jūsu izvēlētajā tirdzniecības birojā.

Jūs varat arī saņemt sarakstu, kurā apkopoti mūsu tirdzniecības tīklā iesaistītie aģenti visā pasaulē, nosūtot pieprasījumu pa faksu (352) 29 29-42758.

Ja jūs interesē Eiropas Komisijas Nodarbinātības, sociālo lietu un līdztiesīgu iespēju ģenerāldirektorāta **publikācijas**, apmeklējiet interneta adresi http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/publications/index_en.cfm

Šeit jūs varat bez maksas parakstīties uz publikācijām:
http://ec.europa.eu/employment_social/sagapLink/dspSubscribe.do?lang=en

Esmail ir elektronisko ziņu saņemšanas pakalpojums, ko nodrošina Eiropas Komisijas Nodarbinātības, sociālo lietu un iespēju vienlīdzības ģenerāldirektorāts.

Parakstīties uz pakalpojumu jūs varat šeit:
http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/esmail_en.cfm

<http://ec.europa.eu/social>



ISBN 978-92-79-09270-1



9 789279 092701