



Briselē, 2017. gada 7. decembrī
(OR. en)

15468/17

SOC 791
GENDER 42
ANTIDISCRIM 61
EMPL 605
EDUC 445

DARBA REZULTĀTI

Sūtītājs:	Padomes Ģenerālsekretariāts
Datums:	2017. gada 7. decembris
Saņēmējs:	delegācijas
Iepr. dok. Nr.:	14624/17
Temats:	Pastiprināti pasākumi ar mērķi mazināt dzimumu horizontālo segregāciju izglītībā un nodarbinātībā – Padomes secinājumi

Pielikumā pievienoti Padomes secinājumi par pastiprinātiem pasākumiem ar mērķi mazināt dzimumu horizontālo segregāciju izglītībā un nodarbinātībā; secinājumus pieņēma *EPSCO* Padomes 3569. sanāksmē 2017. gada 7. decembrī

**Pastiprināti pasākumi ar mērķi mazināt dzimumu horizontālo segregāciju
izglītībā un nodarbinātībā
Padomes secinājumi ¹**

UZSVEROT, KA:

1. sieviešu un vīriešu līdztiesība ir Eiropas Savienības pamatprincips, kas ierakstīts Līgumos un Eiropas Savienības Pamattiesību hartā un kas ir viens no Savienības mērķiem un uzdevumiem, un ka sieviešu un vīriešu līdztiesības principa iekļaušana visās Savienības darbībās ir tās konkrēts uzdevums;

ATGĀDINOT:

2. 2017. gada 25. marta Romas deklarāciju, kurā 27 dalībvalstu un Eiropadomes, Eiropas Parlamenta un Eiropas Komisijas līderi apņēma strādāt, lai virzītos uz sociāli atbildīgu Eiropu – Savienību, kas cita starpā sekmē līdztiesību starp sievietēm un vīriešiem, kā arī vienlīdzīgas tiesības un iespējas visiem;
3. iestāžu proklamāciju par Eiropas sociālo tiesību pīlāru, kurā izklāstīta programma labāk funkcionējošu ekonomiku un taisnīgāku un noturīgāku sabiedrību īstenošanai, kurā dzimumu līdztiesība ir ierakstīta kā viens no 20 pamata principiem un tiesībām, kas ir būtiski taisnīgiem un labi funkcionējošiem darba tirgiem un labklājības sistēmām, un kurā uzsvērts, ka visās jomās ir jānodrošina un jāveicina vienāda attieksme pret sievietēm un vīriešiem un vienādas iespējas sievietēm un vīriešiem;
4. stratēģiju "Eiropa 2020", kura sekmē gudru, ilgtspējīgu un iekļaujošu izaugsmi un kurā ir noteikti savstarpēji saistīti pamatmērķi, tostarp arī mērķis sieviešu un vīriešu nodarbinātību paaugstināt līdz 75 %;

¹ Secinājumi pieņemti saistībā ar pārskatu par Pekinas Rīcības platformas īstenošanu, īpašu uzmanību pievēršot šādām kritiskām problemātiskajām jomām: "B – sieviešu izglītība un apmācība", "L – meitenes", "K – sievietes un vide" un "F – sievietes un ekonomika".

5. Komisijas dokumentu "Stratēģiskā iesaistīšanās dzimumu līdztiesības veicināšanā 2016.–2019. gadā", kurā apzinātas vairākas būtiskas rīcības jomas, tostarp vienlīdzīga sieviešu un vīriešu ekonomiskā neatkarība, vienāds atalgojums par vienlīdzīgu darbu, un kurā norādīts, ka "lai gan sieviešu ar augstāko izglītību ir vairāk, viņu īpatsvars ar tradicionālajām sieviešu lomām saistītās izpētes jomās, piemēram, dažādās aprūpes sfērās, ir pārāk liels un viņas ir nepietiekami pārstāvētas zinātnē, matemātikā, IT, inženierzinātnē un līdzīgās jomās";
6. jauno Prasmju programmu Eiropai, kuras mērķis ir nodrošināt, ka cilvēkiem visā viņu darba dzīves laikā ir vajadzīgās prasmes – ne tikai tādēļ, lai uzlabotu viņu iespējas ienākt, palikt un virzīties uz priekšu darba tirgū, bet arī lai ļautu viņiem pilnībā izmantot savu potenciālu kā pārliecinātiem, aktīviem pilsoņiem;
7. Komisijas paziņojumu "ES rīcības plāns 2017.–2019. gadam. Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības likvidēšana";
8. Apvienoto Nāciju Organizācijas Pekinas deklarāciju un rīcības platformu un divpadsmit tajā apzinātās kritiskās problemātiskās jomas;
9. ANO Ilgtspējīgas attīstības programmu 2030. gadam, kurā iezīmēti 17 universāli, integrēti un transformējoši mērķi, kuros visos ir sistemātiski jāiekļauj dzimumu līdztiesības aspekts, un kura ietver arī konkrētu mērķi dzimumu līdztiesības jomā ²;

PAUŽOT GANDARĪJUMU PAR:

10. ziņojumu "Dzimumu segregācija izglītībā, apmācībā un darba tirgū" ³, kurā ietverts pārskats par to, kā ES dalībvalstīs tiek īstenota Pekinas Rīcības platforma, un kuru pēc ES Padomes prezidentvalsts Igaunijas lūguma sagatavojis Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (*EIGE*), un kurā analizēta dzimumu segregācija terciārajā izglītībā un profesionālajā izglītībā, apmācībā un darba tirgū, tostarp saiknes starp dzimumu segregāciju un vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām;

² 5. ilgtspējīgas attīstības mērķis: panākt dzimumu līdztiesību un nodrošināt pilnvērtīgas iespējas visām sievietēm un meitenēm.

³ Dok. 14624/17 ADD 2. Dokumentā 15648/17 ADD 1 ir iekļauts kopsavilkums.

ATZĪMĒJOT, KA:

11. ar jēdzienu "dzimumu segregācija" tiek apzīmēta viena dzimuma personu koncentrēšanās konkrētās izglītības jomās vai profesijās (horizontālā segregācija) vai viena dzimuma personu koncentrēšanās konkrētās kategorijās, atbildības līmeņos vai pozīcijās (vertikālā segregācija). Šajos Padomes secinājumos galvenā uzmanība ir pievērsta horizontālajai segregācijai;
12. šo secinājumu pamatā ir līdz šim paveiktais darbs un politiskā apņemšanās, ko pauduši Padome, Eiropas Parlaments, Komisija un citas attiecīgās ieinteresētās personas šajā jomā, tostarp arī II pielikumā uzskaitītajos dokumentos;

UZSVEROT, KA:

13. horizontālā dzimumu segregācija joprojām ierobežo sieviešu un vīriešu izvēli dzīvē un iespējas izglītībā un nodarbinātībā. Tās rezultāts ir nevienlīdzība tādos jautājumos kā darba samaksa, pensijas, mūža izpeļņa, darba apstākļi un darba vide, tā nostiprina dzimumu stereotipus un ierobežo noteiktu darbvieta pieejamību, vienlaikus pastiprinot nevienlīdzību sieviešu un vīriešu varas attiecībās publiskajā un privātajā sfērā. Turklāt dzimumu segregācija ir viens no prasmju neatbilstības iemesliem, tā izraisa cilvēkkapitāla, resursu un ieguldījumu izšķiešanu, izkropļo politisko rīku efektivitāti un apgrūtina centienus pielāgoties izmaiņām darba tirgū, un tādējādi tā liedz pilnībā izmantot ES inovācijas un ekonomikas potenciālu;
14. ja, pievēršoties izglītībā un nodarbinātībā pastāvošajai plaisai starp dzimumiem, tiktu paātrināti centieni novērst dzimumu horizontālo segregāciju, varētu rasties jaunas iespējas cilvēkiem, ekonomikai un sabiedrībai. Saskaņā ar *EIGE* dzimumu atšķirību novēršana *STEM* (zinātnes, tehnoloģijas, inženierzinātņu un matemātikas) priekšmetos līdz 2050. gadam palīdzētu par 2,2–3,0 % palielināt ES IKP uz vienu iedzīvotāju un nodarbinātību ES palielināt par 850 000–1 200 000 darbvieta. Piemēram, IKT nozarē, kura aug īpaši strauji un kurā ir arī ļoti liela segregācija, sieviešu vienlīdzīga dalība ik gadus ES IKP papildus dotu aptuveni EUR 9 miljardu lielu ieguvumu;

15. agri izdarītas izvēles ar profesiju saistītos jautājumos izraisa ievērojamu segregāciju karjeras virzības ziņā. Tas atspoguļo faktu, ka pusaudžiem ir ļoti grūti izvēlēties dzimumam netipisku profesiju;
16. visā ES sieviešu izglītības rezultāti ir labāki par vīriešu izglītības rezultātiem, tomēr joprojām nesamērīgi liels ir sieviešu īpatsvars daudzās tādās nozarēs un darbos, kuri nav pietiekami novērtēti, kuriem ir zems sociālekonomiskais statuss un kur piedāvā mazu algu. Tāpat sievietes joprojām nav pietiekami pārstāvētas ar lēmumu pieņemšanu saistītos amatos nevienā līmenī – pat tādās nozarēs un profesijās, kur sievietes ir vairākumā;
17. zēniem priekšlaicīgas mācību pārtraukšanas risks ir lielāks nekā meitenēm. Priekšlaicīga mācību pārtraukšana bieži negatīvi iespaido turpmākās iespējas darba tirgū, jo īpaši tāpēc, ka nekvalificētam darbam ir lielākas iespējas izzust automatizācijas rezultātā. Izteikta dzimumu segregācija profesijās, kas ietver mazkvalificētu darbu un kurās vajadzīga zemāka kvalifikācija, var būt šķērslis centieniem atrast citu darbvietu;
18. lai gan to problēmu vidū, ar kurām saskaras uz tehnoloģijām balstīta sabiedrība un kas ir saistītas ar sabiedrības novecošanu, ir arī pieaugošs pieprasījums pēc darbaspēka gan *STEM*, gan *EHW* (veselības, izglītības un sociālās labklājības) nozarē, dzimumu segregācija šajās jomās joprojām ir liela – gan izglītībā un apmācībā, gan arī darba tirgū;
19. segregācijas veidošanās, tās īpatsvars un nostiprināšanās izglītībā, apmācībā un darba tirgū ir sekas virknei strukturāla, organizatoriska un individuāla līmeņa faktoru. Visos līmeņos negatīva ietekme ir dzimumu stereotipiem un tam, ka sabiedrībā netiek akceptēta dzimumam neatbilstoša uzvedība.
20. sieviešu un vīriešu izvēles un lēmumus attiecībā uz izglītību un nodarbinātību ietekmē tas, ka nozarēs, kur ir dzimumu segregācija, ir vērojamas atšķirības darba organizācijā, tostarp jautājumos, kas saistīti ar darba laiku. Izvēli var ietekmēt arī darba vide, piemēram, aizskaroša izturēšanās darbavietā un seksisms var jo īpaši sievietes atturēt no konkrētām nozarēm.

21. Patlaban visā ES sieviešu dalība darba tirgū ir mazāka nekā vīriešu – sieviešu un vīriešu nodarbinātības atšķirība šobrīd ir 11,6 procentpunkti un pilnslodzes ekvivalenta izteiksmē sasniedz vairāk nekā 18 procentpunktus. Sieviešu dalību darba tirgū, kā arī viņu karjeras izvēli un iespējas lielā mērā ietekmē nevienlīdzīga sadzīves un aprūpes pienākumu sadale starp sievietēm un vīriešiem. Šo problēmu var mazināt ar sekmīgi izstrādātu un atbilstošu darba un privātās dzīves līdzsvara politiku, kas cita starpā ietver kvalitatīvu, pieejamu un izmaksu ziņā pieņemamu oficiālu aprūpes pakalpojumu sniegšanu bērniem un citām apgādājamām personām, elastīgu darba režīmu un vīriešu mudināšanu uzņemties lielāku daļu sadzīves un aprūpes pienākumu;
22. vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība, kura ES pašlaik ir aptuveni 16,3 %, un tai līdztekus vērojama sieviešu un vīriešu pensiju atšķirība, kura pašlaik ir aptuveni 37,6 %, atspoguļo sieviešu un vīriešu atšķirīgo dalību darba tirgū, tostarp horizontālo segregāciju. No tā izrietošais ienākumu zaudējums dzīves laikā uzkrājas un noved pie atšķirīgiem sieviešu un vīriešu kopējiem ieņēmumiem.
23. Prasmes, kuras stereotipu ietekmē uzskata par sievietēm dabiski piemītošām, bieži ir nepamanāmas un tāpēc netiek pietiekami novērtētas. Ir svarīgi atzīt, ka darbs, ko galvenokārt dara sievietes tādās jomās kā aprūpe un izglītība, patiešām ir darbs, kura veikšanai ir vajadzīgas prasmes, kas iegūstamas ar formālas izglītības palīdzību, un ka ekonomikas kontekstā tas ir vērtīgs. Nepietiekama to profesiju novērtēšana, kurās parasti strādā sievietes, izpaužas kā nepietiekama darba samaksa – nevienlīdzības veids, kas turklāt mazina vīriešu motivāciju sākt un turpināt strādāt šādās profesijās;
24. neraugoties uz centieniem gan Eiropas, gan valstu līmenī, joprojām nav pietiekami īstenotas apņemšanās, kuras tika paustas Pekinas Rīcības platformas kontekstā, un ir vajadzīgi skaidri rādītāji, kas būtu konkrēti paredzēti dzimumu segregācijas jautājumam;
25. ziņojumā "Dzimumu segregācija izglītībā, apmācībā un darba tirgū" *EIGE* ierosina jaunu, uz esošajiem rādītājiem balstītu rādītāju kopumu, ar kuriem uzraudzīt dzimumu segregāciju izglītībā, apmācībā un darba tirgū, un kuru skaitā būtu divi jauni rādītāji, kas attiektos uz to meiteņu un zēnu īpatsvaru, kuri plāno strādāt ar zinātni saistītās profesijās, un uz *STEM* un *EHW* nozarēs nodarbināto sieviešu un vīriešu īpatsvaru;

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME

26. atzinīgi vērtē priekšlikumu pārstrukturēt rādītājus, ko izmanto pārskatā par to, kā tiek īstenota Pekinas Rīcības platforma attiecībā uz dzimumu segregāciju izglītībā, apmācībā un darba tirgū, kā izklāstīts I pielikumā, tostarp divu jaunu rādītāju ieviešanu;

AICINA DALĪBVALSTIS saskaņā ar savām kompetencēm un ņemot vērā situāciju konkrētajā valstī, un ievērojot sociālo partneru lomu un autonomiju:

27. izstrādāt un īstenot visaptverošu, integrētu, ilgtspējīgu, daudzdimensionālu un dzimumu specifiskai pielāgotu politikas pasākumu kopumu nolūkā novērst dzimumu segregāciju izglītībā, apmācībā un darba tirgū, apvienojot vispārējus un mērķtiecīgus pasākumus un pievēršoties pilnam attiecīgo faktoru spektram, lai panāktu strukturālas pārmaiņas un mazinātu dzimumu dzīves gājuma modeļu atšķirības. Šajā politikas pasākumu kopumā būtu jāietver nepieciešamība apkarot dzimumu diskrimināciju, segregāciju un stereotipus un veicināt dzimumu līdztiesību visos izglītības un apmācības līmeņos un profesionālajā orientācijā visas dzīves garumā. Tajā būtu jāpievēršas arī tādiem jautājumiem kā darba vide, tostarp ar dzimumu saistīta naida runa un seksuāla uzmākšanās, darba režīms, darba un privātās dzīves līdzsvars, darba aizsardzība un vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība, lai sievietes un vīriešus piesaistītu dzimumam netipiskām profesijām un nozarēm un noturētu tajās;
28. Lai mazinātu horizontālo dzimumu segregāciju, meitenēm un zēniem, sievietēm un vīriešiem no visām sabiedrības grupām dot iespējas un mudināt izvēlēties izglītības jomas un profesijas saskaņā ar savām interesēm un prasmēm, arī dzimumam netipiskās jomās, un uz vienlīdzīgiem pamatiem izmantot darba iespējas visās nozarēs, veikt attiecīgus pasākumus, piemēram, šādus:
- a) palielināt skolēnu, studentu, vecāku, skolotāju, konsultantu un personu, kas iesaistītas visos izglītības līmeņos, profesionālajā orientācijā, darbinieku atlasē un aktīva darba tirgus politikā, informētību – koncentrējoties jo īpaši uz informētību par dzimumu nelīdztiesību, par tās cēloņiem un dažādažām izpausmēm, tostarp segregāciju, un par dzimuma un citu identitātes aspektu savstarpējo saistību, un par iespējamajiem pasākumiem, ko var veikt šajā jomā;

- b) cīnīties ar dzimumu stereotipiem un citiem ar dzimumu saistītiem aizspriedumiem mācību saturā un metodikā un padarīt pieejamus izglītības un citus rīkus, ar kuriem apkarot dzimumu stereotipus un sekmēt līdztiesību starp vīriešiem un sievietēm visos izglītības līmeņos;
- c) uzlabot *STEM* un *EHW* jomu pievilcību abu dzimumu izglītojamajiem, tostarp, attiecīgos gadījumos sasaistot *STEM* mācīšanu ar izaicinājumiem ekonomikas, vides un sociālajā jomā vai ar mākslu un dizainu, un *EHW* mācīšanu sasaistot ar tādām tradicionāli vīriešu dominances jomām kā *STEM*, vienlaikus paturot prātā digitalizāciju un to, ka darba pasaule mainās;
- d) informēt gan meitenes un zēnus, gan vīriešus un sievietes par darba iespējām *STEM* un *EHW* sektoros šobrīd un nākotnē;
- e) veidot ciešāku saikni starp skolām un darbavietām, lai meitenes un zēni varētu izdarīt apzinātāku izvēli attiecībā uz savu profesiju. Aicināt darba devējus un citas ieinteresētās personas uzņemties redzamāku lomu tajā, lai tiktu laužti pastāvošie negatīvie un maldīgie uzskati par *STEM* vai *EHW* karjeras virzieniem, jo īpaši sniedzot precīzu informāciju par šīm jomām, popularizējot pozitīvus piemērus no abu dzimumu vidus un piedāvājot izglītojamajiem iespējas gūt darba pieredzi;
- f) no agrīna vecuma iepazīstināt gan meitenes, gan zēnus ar IKT un prasmēm, kas saistītas ar aprūpi, īpašu uzmanību atvēlot tam, lai vairāk meiteņu tiktu iedrošinātas attīstīt un izkopt interesi un talantu digitālajā jomā un vairāk zēnu – attiecīgi ar aprūpi saistītajās jomās;
- g) veikt pasākumus, lai risinātu priekšlaicīgas mācību pārtraukšanas problēmu, kas īpaši skar zēnus un vīriešus; un

- h) veidot vai finansēt konkrētus stimulus un atbalsta struktūras tam, lai mudinātu vairāk sieviešu iesaistīties *STEM* jomās un tajās palikt un vairāk vīriešu – iesaistīties un palikt *EHM* jomās, tostarp stimulus un struktūras, kas palīdz darba devējiem pievērsties neapzinātu aizspriedumu problēmai darbā pieņemšanas laikā un karjeras virzībā, veicināt attiecībā uz dzimumu sensitīvāku un labvēlīgāku klimatu darbavietā, uzskatāmi parādīt iespējamās karjeras virzienus un piedāvāt mentorēšanas programmas;
 - i) veicināt mūžizglītību nolūkā nodrošināt, ka visu vecumu vīriešiem un sievietēm ir iespēja mainīt karjeras virzienu.
29. veikt pasākumus nolūkā novērst ar dzimumu segregāciju saistītus cēloņus vīriešu un sieviešu darba samaksas un pensiju atšķirībām, tostarp:
- a) palielinot algu pārredzamību;
 - b) izstrādājot un darot pieejamus darba novērtēšanas rīkus nolūkā objektīvi un bez diskriminācijas noteikt, kas ir vienādi vērtīgs darbs, un uzlabojot darba devēju un darba ņēmēju izpratni par vienādi vērtīga darba koncepciju;
 - c) pastiprinot centienus nolūkā piešķirt vienādu vērtību sieviešu un vīriešu prasmēm, cita starpā atbalstot visu prasmju lielāku atzīšanu – arī tādu, kuras tradicionāli ir tikušas saistītas ar sievietēm, – un sieviešu snieguma darbavietā un viņu devuma ekonomikā lielāku atzīšanu;
 - d) atkārtoti izvērtējot ar aprūpi saistīto algoto darbu un pārskatītu algu struktūras un atalgojumu visos sieviešu dominētajos darbos un profesijās, nolūkā lauzt dzimumu stereotipus, kas saistīti ar darba samaksas atšķirībām, kā arī uzlabot darba samaksu *EHW* nozarēs; un
 - e) ieviešot un īstenojot tiesību aktus, ar kuriem tiek garantētas sieviešu un vīriešu tiesības uz vienādu atalgojumu par vienādi vērtīgu darbu.

AICINA EIROPAS KOMISIJU UN DALĪBVALSTIS saskaņā ar to attiecīgajām kompetencēm un ievērojot sociālo partneru lomu un autonomiju:

30. pastiprināt centienus, ar kuriem dzimumu perspektīva tiktu integrēta valsts un ES līmeņa prasmju un darba tirgus rīcībpolitikā un pasākumos, tostarp finansēšanu, sevišķu uzmanību pievēršot iniciatīvām, kas saistītas ar esošo prasmju uzlabošanu un jaunu prasmju iegūšanu, digitalizāciju, zinātni, pētniecību un izstrādi, lai gan sievietēm, gan vīriešiem nodrošinātu prasmes un kvalifikāciju, kas piemērotas darba tirgus struktūrai un prasībām tagad un nākotnē un kas nepieciešamas, lai piekļūtu kvalitatīvām darbvietām;
31. darīt nepieciešamo, lai sistemātiski veicinātu segregācijas novēršanu tādas valsts un ES līmeņa rīcībpolitikas izstrādē un īstenošanā, kuras mērķis ir stimulēt ilgtspējīgu ekonomisko izaugsmi, atbalstīt jaunu darbvietu izveidi un pievērsties nepietiekama darbaspēka problēmai un automatizācijas sekām, tā, lai tiktu nodrošināts, ka sievietes un vīrieši varēs vienādi izmantot visas nodarbinātības iespējas;
32. no dzimumu perspektīvas uzraudzīt darba tirgus un izglītības rīcībpolitiku visos tās īstenošanas posmos un veikt pasākumus, lai nodrošinātu, ka sieviešu nodarbinātības īpatsvara pieaugums neizraisa lielāku horizontālo segregāciju vai lielāku vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību;
33. pastiprināt centienus nodrošināt pietiekamu finansējumu jaunai rīcībpolitikai un tādas esošās rīcībpolitikas stiprināšanai, kuras mērķis ir horizontālās dzimumu segregācijas un tās cēloņu un seku mazināšana gan valsts, gan ES līmenī, izvēloties ilgtermiņa stratēģisku pieeju un efektīvi izmantojot ES resursus un programmas, tostarp Eiropas strukturālos un investīciju fondus un "*Erasmus+*";
34. gādāt par to, lai profesionālās izglītības un apmācības rīcībpolitikā, tostarp mācekļības sistēmās un programmās, būtu ietverti pasākumi profesionālās segregācijas mazināšanai, un lai ES un valsts izglītības līdzekļi un iniciatīvas tiktu izmantoti, lai atbalstītu arī sievietes un vīriešus, kas sāk strādāt un pāriet strādāt profesijās, kur ir pārāk liels pretējā dzimuma personu īpatsvars;

35. digitālā vienotā tirgus stratēģijas satvarā veikt pasākumus, lai mazinātu dzimumu atšķirību IKT sektorā. Mudināt darba devējus, jo īpaši uzņēmumus, kuri iesaistīti Digitālo prasmju un darbvieta koalīcijā, īpašu uzmanību savās organizācijās veltīt vienlīdzīgām karjeras iespējām sievietēm un vīriešiem un dzimumu līdztiesības veicināšanai.
36. atvieglināt darba, ģimenes un privātās dzīves apvienošanu sievietēm un vīriešiem, ieviešot sekmīgi izstrādātus darba un privātās dzīves līdzsvarošanas pasākumus un nodrošinot to, lai tie pēc iespējas plaši būtu pieejami visos sektoros un profesijās, tostarp vecākiem un aprūpētājiem, kuri sāk jauna veida darbu, jo īpaši:
- a) īstenojot iedarbīgu politisku rīcību, lai sekmētu un atbalstītu vienlīdzīgu sadzīves un aprūpes pienākumu sadali starp sievietēm un vīriešiem, it sevišķi ar iniciatīvām, kurās mudina vīriešus izmantot ar ģimeni saistītus atvaļinājumus;
 - b) pastiprinot centienus nodrošināt kvalitatīvus, finansiāli pieņemamus un pieejamus bērnu vai citu apgādājamo aprūpes pakalpojumus;
 - c) atbalstot gan publiskā, gan privātā sektora darba devējus tajā, lai tiktu piedāvāti pasākumi, kas atvieglo darba, ģimenes un privātās dzīves apvienošanu, tostarp ar stimuliem īstenot elastīgu darba režīmu un ģimenei draudzīgus pasākumus darbavietā, pilnā mērā izmantojot "vieddarba" sniegtās iespējas ⁴; un
 - d) mērķtiecīgā veidā ieguldot digitālā darba praksē, lai uzlabotu darba un privātās dzīves līdzsvaru visiem;
37. progresa sistemātiskai uzraudzīšanai izmantot I pielikumā izklāstītos rādītājus, pilnā mērā izmantojot *EIGE* un *Eurostat* darbu; Analizēt rezultātus un, kur tas ir būtiski, veikt turpmākas darbības gan dalībvalstu, gan Eiropas Savienības līmenī;

⁴ "Vieddarba" režīms saistībā ar mūsdienu tehnoloģijas sniegtajām iespējām (piemēram, tēlendarbs un elastīgs darba laiks).

38. turpināt īstenot ar dzimumu saistīto dimensiju Eiropas pusgadā, tostarp atbilstoši principiem, kuri ir izklāstīti iestāžu kopīgajā proklamācijā par Eiropas sociālo tiesību pīlāru, un ar pasākumiem, kas izklāstīti Komisijas paziņojumā "Iniciatīva strādājošo vecāku un aprūpētāju darba un privātās dzīves līdzsvara atbalstam";

AICINA EIROPAS KOMISIJU:

39. mudināt dalībvalstis, sociālos partnerus un citas attiecīgas ieinteresētās personas un rīcībspēkus pastiprināt centienus mazināt dzimumu horizontālo segregāciju, tostarp, uzsverot būtiskos ekonomiskos ieguvumus, ko sniedz desegregācija, un tās izšķirošo nozīmi darba nākotnes kontekstā;
40. atbalstīt iniciatīvas desegregācijas programmu izveidei konkrētās jomās saskaņā ar *EIGE* ziņojumā "Dzimumu segregācija izglītībā, apmācībā un darba tirgū" izdarītajiem secinājumiem, kuri apstiprina nepietiekamu sieviešu iesaisti *STEM* jomās un nepietiekamu vīriešu iesaisti *EHW* jomās. Izmēģināt šīs programmas un izvērtēt to ietekmi, lai tādējādi sekmētu uz pierādījumiem balstītas politikas izstrādi gan dalībvalstu, gan ES līmenī;
41. attīstīt sadarbību starp dalībvalstīm, lai sekmētu savstarpēju mācīšanos un labas un daudzsološas prakses apmaiņu, nolūkā uzlabot spējas un veicināt tīklu veidošanu;
42. rīkot regulāru viedokļu apmaiņu ar Eiropas sociālajiem partneriem trīspusēja dialoga ietvaros par šiem jautājumiem;
43. no dzimumu perspektīvas ciešāk uzraudzīt, kam tiek novirzītas un izmantotas ar inovācijām saistītas investīcijas un finansējums, lai tādējādi izvairītos no stereotipu pastiprināšanas un lai veicinātu desegregāciju;
44. īstenot pasākumus, kas izsludināti ES rīcības plānā 2017.–2019. gadam vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības likvidēšanai un turpināt vākt un sniegt attiecīgos datus par pastāvošo vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību un tās sekām uz izpeļņu un pensijām;

Dzimumu segregācijas izglītībā, apmācībā un darba tirgū rādītāji ⁵

Kritiskā problemātiskā joma "B" – sieviešu izglītība un apmācība

Rādītājs Nr. 1. Visu to sieviešu un vīriešu īpatsvars, kuri ieguvuši terciāro izglītību (*ISCED* 5.–8. līmenis) un profesionālo (*ISCED* 3.–4 līmenis) izglītību un apmācību zinātnes, tehnoloģijas, inženierzinātņu un matemātikas (*STEM*) jomā un izglītības, veselības un sociālās labklājības (*EHW*) jomā, – no visiem absolventiem attiecīgajā mācību jomā ⁶.

Kritiskā problemātiskā joma "L" – meitenes

Rādītājs Nr. 2. 15 gadus vecas meitenes un zēni: sekmes matemātikā un zinātnēs ⁷.

Rādītājs Nr. 3. Cik liela daļa visu 15 gadus veco meiteņu un zēnu un to 15 gadus veco meiteņu un zēnu, kuriem ir labākās sekmes zinātnē, 30 gadu vecumā cer strādāt ar zinātnei saistītās profesijās ⁸.

Kritiskā problemātiskā joma "K" – sievietes un vide

Rādītājs Nr. 4. Sieviešu un vīriešu īpatsvars visu absolventu vidū, kuri ir ieguvuši terciāro izglītību (*ISCED* 5. un 6. līmenis) dabaszinātņu un tehnoloģiju jomā ⁹.

Kritiskā problemātiskā joma "F" – sievietes un ekonomika

Rādītājs Nr. 5. Dzimumu segregācija: vidējā bruto darba alga par stundu darba ņēmējiem sievietēm un vīriešiem 5 rūpniecības nozarēs (un 5 profesionālajās kategorijās), kur ir lielākais skaits darba ņēmēju sieviešu, un lielākais skaits darba ņēmēju vīriešu; darba samaksas atšķirība vadības profesionālajās kategorijās ¹⁰.

Rādītājs Nr. 6. *STEM* un *EHW* nodarbinātības jomās nodarbināto sieviešu un vīriešu īpatsvars ¹¹.

⁵ Sīkāku informāciju meklēt *EIGE* ziņojumā (dok. 14624/17 ADD 2).

⁶ Šajā rādītājā ir apvienoti un pārskatīti divi pašreizējie rādītāji jomā "B" un rādītājs "studentu īpatsvars terciārajā izglītībā" jomā "L".

⁷ Esošs rādītājs.

⁸ Jauns rādītājs.

⁹ Esošs rādītājs.

¹⁰ Esošs rādītājs.

¹¹ Jauns rādītājs.

Atsauces dokumenti**1. ES tiesību akti**

- Padomes Direktīva 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV L 303, 2.12.2000., 16. lpp.)
- Direktīva 2004/113/EK (2004. gada 13. decembris), ar kuru īsteno principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu (OV L 373, 21.12.2004., 37. lpp.)
- Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija) (OV L 204, 26.7.2006., 23. lpp.)
- Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2010/41/ES (2010. gada 7. jūlijs) 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., 1. lpp.)

2. Padome

Visi Padomes secinājumi, kuri pieņemti saistībā ar Pekinas Rīcības platformas ¹² pārskatīšanu, un citi Padomes secinājumi par dzimumu līdztiesību, tostarp jo īpaši turpmāk uzskaitītie:

- Padomes 2008. gada 9. jūnija secinājumi "Dzimumu stereotipu izskaušana sabiedrībā" (9671/08)
- Padomes 2008. gada 30. maija secinājumi par ģimenei draudzīgām zinātnieku karjerām – ceļā uz integrētu modeli (9026/1/08 REV 1)
- Padomes secinājumi "Stiprināt apņēmību un vērst plašumā darbības, lai likvidētu no dzimuma atkarīgas darba samaksas atšķirības, un par Pekinas Rīcības platformas īstenošanas pārskatīšanu" (18121/10)
- Padomes 2011. gada 7. marta secinājumi par Eiropas Dzimumu līdztiesības paktu (2011.–2020. gads) (OV C 155, 25.5.2011., 10. lpp.)
- Padomes secinājumi, – "Eiropas platforma cīņai pret nabadzību un sociālo atstumtību", kas pieņemti 2011. gada 7. martā (6917/11)
- Padomes secinājumi – Vienlīdzīgas ienākumu gūšanas iespējas sievietēm un vīriešiem – sieviešu un vīriešu pensiju atšķirības novēršana –, kas pieņemti 2015. gada 18. jūnijā (10081/15)
- Padomes secinājumi "Ceļā uz sociālajiem ieguldījumiem izaugsmei un kohēzījai", kas pieņemti 2013. gada 20. jūnijā (11487/13)

¹² http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_en.htm

- Padomes secinājumi "Virzība uz iekļaujošākiem darba tirgiem", kas pieņemti 2015. gada 9. martā (7017/15)
- Padomes 2015. gada 26. oktobra secinājumi "Dzimumu līdztiesības rīcības plāns 2016.–2020. gadam" (13201/15)
- Padomes 2017. gada 15. jūnija secinājumi "Virzībā uz darba atmaksāšanās stratēģijām" (9647/17)
- Padomes secinājumi "Sieviešu un vīriešu prasmju uzlabošana ES darba tirgū" (6889/17)

3. Eiropas Komisija

- Komisijas 2010. gada 3. marta paziņojums "*Eiropa 2020*: Eiropas Savienības Stratēģija gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei" (COM(2010) 2020 galīgā redakcija)
- "Vīriešu loma dzimumu līdztiesībā – Eiropas stratēģijas un atziņas"
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf
- Komisijas Ieteikums (2014. gada 7. marts) par to, kā ar pārredzamības palīdzību nostiprināt principu par vienādu darba samaksu sievietēm un vīriešiem (OV L 69, 8.3.2014, 112.–116. lpp.)
- Komisijas dienestu darba dokuments "Stratēģiskā iesaiste dzimumu līdztiesības jomā 2016.–2019. gadam" (SWD(2015) 278 *final*)
- Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju padomdevējas komitejas atzinums par to, kā pārvarēt profesionālo segregāciju
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf
- Komisijas dienestu darba dokuments "2017. gada ziņojums par sieviešu un vīriešu līdztiesību Eiropas Savienībā" (SWD(2017) 108 *final*)
- Komisijas 2017. gada 26. aprīļa paziņojums "Iniciatīva strādājošo vecāku un aprūpētāju darba un privātās dzīves līdzsvara atbalstam" (COM(2017)252 *final*).
- Komisijas paziņojums "ES rīcības plāns 2017.–2019. gadam. Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības likvidēšana" (COM(2017) 678 *final*)
- Digitālo prasmju un darbvietu koalīcija
<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>

4. Eiropas Parlaments

- Eiropas Parlamenta 2013. gada 12. marta rezolūcija par dzimumu stereotipu izskaušanu Eiropas Savienībā (P7_TA(2013)0074)
- Eiropas Parlamenta 2016. gada 28. aprīļa rezolūcija par dzimumu līdztiesību un sieviešu iespēju palielināšanu digitālajā laikmetā (P8_TA(2016)0204)

5. *EIGE*

- *EIGE* ziņojums "Dzimumu segregācija izglītībā, apmācībā un darba tirgū" (14624/17 ADD 2)
- *EIGE* informatīvs dokuments "Dzimumu līdztiesības Eiropas Savienībā ekonomiskie ieguvumi. Kā dzimumu līdztiesība *STEM* izglītībā ir pamats ekonomiskajai izaugsmei" <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-eu-how-gender-equality-stem-education-leads-economic-growth>

6. Citi

- Iestāžu kopīgā proklamācija par Eiropas sociālo tiesību pīlāru, ko parakstījis Eiropas Parlaments, Padome un Komisija
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_lv.pdf
- Parīzes Deklarācija par pilsoniskuma un kopējo vērtību – brīvības, iecietības un nediskriminācijas – veicināšanu ar izglītības palīdzību
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/news/2015/documents/citizenship-education-declaration_en.pdf