



Briselē, 2026. gada 15. oktobrī
(OR. en)

14386/26

SOC 656
ANTIDISCRIM 93

PIEZĪME

Sūtītājs:	Padomes Ģenerālsekretariāts
Saņēmējs:	Padome
Iepr. dok. Nr.:	14191/1/26 REV 1
Temats:	Projekts – Padomes secinājumi “Līdztiesība kā viens no ekonomikas izaugsmes un konkurētspējas virzītājspēkiem ES”

1. Prezidentvalsts ir iesniegusi projektu Padomes secinājumiem “Līdztiesība kā viens no ekonomikas izaugsmes un konkurētspējas virzītājspēkiem ES”.
2. Sociālu jautājumu darba grupa secinājumus ir izskatījusi 2026. gada 3. jūlija, 24. jūlija, 7. septembra un 25. septembra sanāksmēs.
3. Pastāvīgo pārstāvju komiteja tekstu izskatīja 2026. gada 7. un 14. oktobra sanāksmēs.
4. Pēc turpmākas saziņas prezidentvalsts saprot, ka ir panākta vienošanās pēc būtības par teksta projektu, kas izklāstīts šīs piezīmes pielikumā ¹. Ņemot vērā minēto, Padome (EPSCO) tiek aicināta 2026. gada 19. oktobra sanāksmē apstiprināt secinājumu projektu, kas izklāstīts šā dokumenta pielikumā.

¹ Punkti tagad ir numurēti augošā secībā.

Projekts – Padomes secinājumi

“Līdztiesība kā viens no ekonomikas izaugsmes un konkurētspējas virzītājspēkiem ES”

ATGĀDINOT, KA:

1. Līdztiesība un nediskriminācija ir Eiropas Savienības pamatvērtības, kas nostiprinātas Eiropas Savienības Līgumos, kā arī Eiropas Savienības Pamattiesību hartā.
2. Saistībā ar savu izvirzīto mērķi, proti, izveidot Savienību, kurā valda līdztiesība, Komisija ir izstrādājusi stratēģijas, kuru mērķis ir apkarot diskrimināciju, novērst šķēršļus līdzdalībai un veicināt līdztiesību un iekļaušanu. ES ir arī pieņēmusi visaptverošu regulējumu ar tiesību aktiem, kas veicina līdztiesību un aizliedz diskrimināciju.
3. Eiropas sociālo tiesību pīlārā un ar to saistītajā rīcības plānā vienlīdzīgu iespēju, dzimumu līdztiesības, nabadzības un sociālās atstumtības novēršanas, personu ar invaliditāti iekļaušanas un kvalitatīvas un cenas ziņā pieejamas pirmsskolas izglītības un aprūpes (*ECEC*) principi ir identificēti kā konkurētspējas un ilgtspējīgas un iekļaujošas izaugsmes modeļa stūrakmeņi. Komisijas 2026. gada 22. jūlija paziņojumā par Eiropas sociālo tiesību pīlāru nevienlīdzību, taisnīgums un vienlīdzīgas iespējas ir noteiktas par prioritārām turpmākās rīcības jomām un uzsvērts, ka pastāvīga nevienlīdzība rada strukturālus šķēršļus Savienības kohēzijai, noturībai, inovācijai un konkurētspējai.

4. Komisijas Nabadzības novēršanas stratēģijā un pastiprinātajā Eiropas Garantijā bērniem ir uzsvērts, ka izmaksas, ko rada bezdarbība cīņā pret nabadzību, ir ievērojamas un daudzšķautņainas. Nabadzība apdraud sociālo kohēziju, bērnu labbūtību un vienlīdzīgas iespējas, un tādējādi vājina demokrātiju un kavē Eiropas ekonomisko potenciālu. Tā arī veicina nelabvēlīgu apstākļu pārmantošanu no paaudzes paaudzē. Aizspriedumi un stigmatizācija jau no paša sākuma un visa mūža garumā var radīt nelabvēlīgāku situāciju konkrētām grupām. Sievietes, bērni un neaizsargātā situācijā esošas grupas ir vairāk pakļautas nabadzības vai sociālās atstumtības riskam nekā citas.
5. Komisijas 2020.–2030. gada stratēģijā, lai stiprinātu Pamattiesību hartas piemērošanu Eiropas Savienībā, ir atkārtoti pausta apņemšanās nodrošināt, ka Savienības iestādes un dalībvalstis piemēro Hartu pilnībā.
6. Komisijas ES Konkurētspējas kompāsā, paziņojumā par prasmju savienību un kvalitatīvu darbvietu ceļvedī (kas nodrošina pamatu gaidāmajam Kvalitatīvu darbvietu aktam) ir uzsvērts, ka Eiropas konkurētspējas spēks ir tās iedzīvotāji. Konkurētspējas kompāsā ir norādīts, ka ir būtiski radīt tādus apstākļus, kuros ikvienam būtu vienlīdzīgas izredzes gūt panākumus. Tajā ir atzīti daudzie un dažādie šķēršļi ienākšanai un palikšanai piekļuvē darba tirgum, ar kuriem saskaras sievietes, jaunieši un vecāka gadagājuma iedzīvotāji, kas vēlas palikt ekonomiski aktīvi, kā arī personas ar invaliditāti un citas nepietiekami pārstāvētas grupas.

7. Enriko Letas (*Enrico Letta*) augsta līmeņa ziņojumā par vienotā tirgus nākotni un Mario Dragi (*Mario Draghi*) ziņojumā par Eiropas konkurētspēju ir uzsvērts, ka tās sociālie pamati, prasmju bāze un visu talantu iekļaušana arvien vairāk ietekmē Eiropas ekonomisko spēku. Dragi ziņojumā ir uzsvērts, ka ES centienos stiprināt savas konkurētspējas priekšrocības ir jābalstās uz Eiropas vērtībām, kuras ar tās rīcību būtu vēl vairāk jāstiprina. Atzīmējot, ka pastāvīga diskriminācija, ar ko konkrētas grupas saskaras dzimuma, invaliditātes, etniskās piederības vai citu faktoru dēļ, kavē to pilnīgu dalību vienotajā tirgū un grauj solījumu par iespējām visiem, Letas ziņojumā ir pausts aicinājums īstenot mērķtiecīgas darbības, atjaunot finansējumu un veikt rūpīgu pārraudzību, lai likvidētu sistēmiskus šķēršļus. Ceļvedis “Viena Eiropa, viens tirgus”, ko parakstījusi Padome, Eiropas Komisija un Eiropas Parlaments, ir plāns, kā panākt izšķirošu progresu Eiropas konkurētspējas stiprināšanā.

ATZĪSTOT, KA:

8. Konkurētspējas, ilgtspējas un produktivitātes stiprināšanai ir ļoti būtiska nozīme saistībā ar Eiropas Savienības ekonomiskajām izredzēm.
9. Ziņojuma “*Employment and Social Developments in Europe (ESDE) 2025*”² (Nodarbinātība un sociālās norises Eiropā 2025. gadā) konstatējumi liecina, ka aptuveni 51 miljons cilvēku darbspējas vecumā, tostarp aptuveni 32 miljoni sieviešu, paliek ārpus darba tirgus.
10. Diskriminācija un nelīdztiesība, tostarp dzimumu nelīdztiesība, joprojām rada strukturālus šķēršļus pilnīgai, vienlīdzīgai un jēgpilnai dalībai darba tirgū. Visu iedzīvotāju potenciāla izmantošana, tostarp, nodrošinot, ka ikvienam ir vienlīdzīgas iespējas pilnībā piedalīties ekonomiskajā, politiskajā, kultūras un sociālajā dzīvē, palīdzēs veidot konkurētspējīgāku, iekļaujošāku un saliedētāku sabiedrību, tādējādi stiprinot demokrātisko noturību.

² [*Employment and Social Developments in Europe 2025 – Employment, Social Affairs and Inclusion.*](#)

Līdztiesība kā konkurētspējas veicinātājs

11. Nediskriminācijai un līdztiesībai, tostarp dzimumu līdztiesībai, ir izšķiroša nozīme ne tikai visu cilvēktiesību un pamatbrīvību īstenošanā un aizsardzībā, bet arī kā būtiskiem ekonomikas veicinātājiem, kas tieši sekmē lielāku līdzdalību darba tirgū, ražīgumu un inovāciju. Ja cilvēki saskaras ar šķēršļiem nodarbinātībai, līderībai, uzņēmējdarbībai vai prasmju attīstībai, ekonomika nespēj pilnībā izmantot pieejamo cilvēkkapitālu. Veicinot daudzveidīgu darbaspēku un nodrošinot, ka ikvienam ir vienlīdzīgas iespējas attīstīt savas prasmes un īstenot savu potenciālu, Eiropas Savienība savas vērtības pārvērš konkurences priekšrocībās.
12. Saskaņā ar Pamattiesību hartu, jo īpaši tās 21. pantu, ir “aizliegta jebkāda veida diskriminācija, tostarp diskriminācija dzimuma, rases, ādas krāsas, etniskās vai sociālās izcelsmes, ģenētisko īpatnību, valodas, reliģijas vai pārliecības, politisko vai jebkuru citu uzskatu dēļ, diskriminācija saistībā ar piederību pie nacionālās minoritātes, diskriminācija īpašuma, izcelsmes, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ”. Eiropas Savienības Tiesa (EST) savā judikatūrā arī ir interpretējusi šos diskriminācijas veidus. Padome ir bieži norādījusi uz diskriminācijas esamību, kā arī uz dažādiem veidiem, kādos ar to var saskarties, tostarp uz šo veidu raksturīgajām iezīmēm. Arī Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūra, Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja, Eiropas Reģionu komiteja un *Eurofound* ir konstatējuši vai dokumentējuši, ka ES pastāv šāda veida diskriminācija, tostarp diskriminācija tādu iezīmju dēļ kā dzimumidentitāte.

13. ESAO ³ ir pierādījusi, ka diskriminācija etniskās piederības, rases, reliģijas, invaliditātes, vecuma, seksuālās orientācijas un dzimumidentitātes dēļ rada ievērojamas personiskās, sociālās un ekonomiskās izmaksas un kavē iespēju vienlīdzību, tostarp:
- a) vājinot ekonomisko potenciālu un sociālo kohēziju, kas negatīvi ietekmē nodarbinātību, ienākumus, iegūto izglītības līmeni, politisko un pilsonisko līdzdalību un veselību ⁴, un
 - b) radot izaicinājumus valdībai lielāku publisko izdevumu dēļ, tostarp par tādu pakalpojumu sniegšanu kā veselības aprūpe, ilgtermiņa aprūpe un sociālais atbalsts, kā arī tādēļ, ka tiek zaudēti ieņēmumi, jo zemākas algas pastiprinoši ietekmē patēriņu un nodokļu ieņēmumus.
14. Savukārt līdztiesības veicināšana stiprina sociālo kohēziju, vienlaikus radot ekonomiskus ieguvumus ⁵. Piemēram, ESAO dati liecina, ka ienākumu vienlīdzības uzlabošana veicina IKP pieaugumu ilgtermiņā ⁶.
15. Cenšoties veidot uz pierādījumiem balstītu pieeju konkurētspējas palielināšanai, tādas politikas izstrādi un īstenošanu, kas piedāvā vienlīdzīgas iespējas visiem, var uzlabot, efektīvi izmantojot visus pieejamos datus un uzlabojot datu vākšanu, apstrādi, sadalījumu un analīzi saistībā ar līdztiesību un nediskrimināciju, tostarp, ņemot vērā interseksionālo diskrimināciju un uzlabojot piekļuvi administratīvajiem datiem. Svarīgas atziņas var sniegt arī informācija par darba tirgu un prasmju prognozēšana.

³ ESAO, *Combating Discrimination in the European Union*, 2025.

⁴ ESAO, *Combating Discrimination in the European Union*, 2025.

⁵ Eiropas Parlamenta Izpētes dienests (2023), "Eiropas pievienotās vērtības palielināšana globālo izaicinājumu laikmetā, [EPRS STU\(2023\)734690 EN.pdf](#)

⁶ ESAO (2015), *"In It Together: Why Less Inequality Benefits All"*, OECD Publishing.

16.⁷ Ir risks, ka pastāvīga nevienlīdzība gan piekļuvē izglītībai, gan visu līmeņu mācību rezultātos, varētu izraisīt nelabvēlīgu apstākļu nostiprināšanos no paaudzes paaudzē, vājināt sociālo kohēziju un mazināt Eiropas ilgtermiņa ekonomisko potenciālu, ierobežojot indivīdu iespējas pilnībā, vienlīdzīgi un jēgpilni iesaistīties sabiedrības dzīvē un piedalīties darba tirgū. Lai novērstu šo nevienlīdzību, būtiska nozīme ir mērķtiecīgai valsts izglītības politikai un pienācīgiem sociālajiem pārvēdumiem.

17. Dzimumu līdztiesības jomā:

- a) lai gan pēdējā desmitgadē ir panākts zināms progress, sievietēm joprojām ir zemāks darba samaksas un nodarbinātības līmenis nekā vīriešiem, un tās joprojām ir ļoti nepietiekami pārstāvētas vadošos amatos un lēmumu pieņemšanā, tostarp politikā. ES ekonomikas izaugsmei ļoti svarīgi ir izmantot visu sieviešu kā darba ņēmēju, uzņēmēju un līderu potenciālu. Dzimumu līdztiesība uzņēmumu vadošajos amatos tiek saistīta ar labāku uzņēmumu sniegumu⁸. Tai var būt arī labvēlīga ietekme uz ekonomikas noturību laikā, kad tiek reaģēts uz strukturālām pārmaiņām, piemēram, zaļās un digitālās pārkārtošanās laikā;⁹
- b) būtiski uzlabojumi dzimumu līdztiesības jomā varētu līdz 2050. gadam radīt līdz pat 10,5 miljoniem darbvieta un palielināt ES nodarbinātības līmeni līdz 80 %¹⁰. Papildus tam, ka tiek izpildīta prasība sekmēt dzimumu līdztiesību kā vienu no pamattiesībām, dzimumu līdztiesības veicināšana ir priekšnoteikums ilgtspējīgai izaugsmei, demokrātiskajai noturībai un ilgtermiņa konkurētspējai. Tas patiešām ir augsta ienesīguma ieguldījums, kam ir potenciāls palielināt ES IKP uz vienu iedzīvotāju par līdz pat 9,6 %, kas atbilst 3,15 triljoniem EUR, līdz 2050. gadam.

⁷ Skatīt Padomes Rezolūciju par otro ciklu stratēģiskajā satvarā Eiropas sadarbībai izglītības un mācību jomā ceļā uz Eiropas izglītības telpu (2026–2030).

⁸ Skatīt, piemēram, S&P Global. (2019). “*Although Still Underrepresented, Women in C-suite are Driving Profitability*”.

⁹ Eiropas Komisija (2022), “*The Macro Economic Benefits of Gender Equality*”, Anne Kingma un Anneleen Vandeplas, *Economic Brief* 071, 2022. gada marts

¹⁰ Skatīt EIGE tīmekļa vietni [Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts](#).

- c) lai risinātu pastāvošo dzimumu atšķirību un dzimumu nelīdztiesības jautājumu, Eiropas Komisija 2025. gadā pieņēma sieviešu tiesību ceļvedi, kā arī tam pievienoto Deklarāciju par dzimumlīdztiesīgas sabiedrības principiem, ko apstiprināja visas dalībvalstis. Komisijas Dzimumu līdztiesības stratēģijā 2026.–2030. gadam ir izklāstītas darbības astoņu ceļveža principu īstenošanai;
- d) lai veidotu taisnīgāku ekonomiku, nodrošinātu sieviešu ekonomisko neatkarību un pašpietiekamību visa mūža garumā, aizsargātu grupas, kas visa mūža garumā pakļautas lielākam nabadzības riskam, un izskaustu nabadzību, ir būtiski novērst dzimumu nodarbinātības ¹¹ atšķirību, kā arī sieviešu un vīriešu darba laika ¹², darba samaksas ¹³ un pensiju ¹⁴ atšķirības, un šajā sakarā ir nepieciešams pievērsties strukturāliem virzītājspēkiem, piemēram, nevienlīdzīgam neapmaksāta aprūpes darba un atbalsta sadalījumam, dzimumu stereotipiem, profesionālajai segregācijai un ar dzimumu saistītai vardarbībai pret sievietēm. Piemēram, dzimumu nodarbinātības atšķirība ir īpaši izteikta saistībā ar tādām grupām kā mātes (jo īpaši vientuļās mātes), sievietes, kas rūpējas par vecāka gadagājuma radniekiem, sievietes ar divkāršiem aprūpes pienākumiem, vecāka gadagājuma sievietes, migrantes, sievietes, kas saskaras ar etnisko un rasu diskrimināciju (tostarp romu ¹⁵ sievietes), sievietes ar invaliditāti un sievietes lauku apvidos un tālākajos reģionos. Sieviešu un vīriešu pensiju atšķirību ietekmē karjeras pārtraukumi, kas saistīti ar aprūpes pienākumiem un nepilna laika darbu. Šīs atšķirības dēļ vecāka gadagājuma sievietēm ir mazākas pensijas un viņas saskaras ar lielāku nabadzības risku nekā vīrieši.

¹¹ Darbspējas vecuma vīriešu nodarbinātības līmenis Eiropas Savienībā 2024. gadā par 10,0 procentpunktiem pārsniedza sieviešu nodarbinātības līmeni. Skatīt *Eurostat* tīmekļa vietni [Gender statistics – Statistics Explained – Eurostat](#).

¹² ESAO, “*Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential*”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 304*, 2024. gads

¹³ Vidējā vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība ES ir 11,1 %. Skatīt *Eurostat* tīmekļa vietni [Gender pay gap statistics – Statistics Explained – Eurostat](#) (2024).

¹⁴ Vidējā sieviešu un vīriešu pensiju atšķirība ES ir 24,5 %. Skatīt *Eurostat* tīmekļa vietni [Women’s pension 25% lower than men’s in 2024 – News articles – Eurostat](#).

¹⁵ Ņemot vērā romu kopienu daudzveidību, vārds “romi” tiek lietots kā visaptverošs termins, kas aptver dažādas romu izcelsmes grupas, piemēram, romus, sintus, kalus, čigānus, romanišelus un bojašus/rudarus. Tas aptver arī tādas grupas kā aškalus, ēģiptiešus, austrumu grupas (tostarp domus, lomus, romus un abdalus), kā arī klejotājus, tostarp etniskos *Travellers*, jenišus vai tos, ko apzīmē ar administratīvo terminu “*Gens du voyage*”, kā arī cilvēkus, kas sevi identificē kā čigānus, nenoliedzot šo grupu īpašās iezīmes.

- e) starp pašreizējiem pasākumiem dzimumu atšķirību mazināšanai ir darba un privātās dzīves līdzsvara pasākumi, piemēram, tie, kas izklāstīti Darba un privātās dzīves līdzsvara direktīvā ((ES) 2019/1158), Direktīvā par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotēto uzņēmumu direktoru vidū ((ES) 2022/2381) un tiesību normās un politikā par vienādu darba samaksu un darba apstākļiem, tostarp Darba samaksas pārredzamības direktīvā ((ES) 2023/970), kā arī pasākumi, kuru mērķis ir novērst un apkarot visu veidu ar dzimumu saistītu vardarbību pret sievietēm, kura joprojām ir būtisks šķērslis pilnīgai, vienlīdzīgai un jēgpilnai sieviešu dalībai darba tirgū; esošie pasākumi vardarbības apkarošanai ietver pasākumus, kas noteikti Direktīvā ((ES) 2024/1385) par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē apkarošanu;
- f) *Eurofound* veiktajā analīzē arī uzsvērts, ka darba samaksas pārredzamības instrumenti var kalpot kā stratēģisks instruments konkurētspējas palielināšanai, uzlabojot talantu piesaistīšanu un noturēšanu, uzlabojot darbinieku sniegumu un veicinot tehnoloģiju ieviešanu un darbaspēka attīstību;¹⁶

¹⁶ Skatīt *Eurofound* tīmekļa vietni [Taking stock: Further experiences in gender pay transparency implementation and effectiveness | Eurofound](#).

- g) *Eurofound* ir norādījis, ka pienācīgi darba laika režīmi un atbalstoša sociālā infrastruktūra ļauj nodrošināt labāku darba un privātās dzīves līdzsvaru un pilnīgāku dalību darba tirgū, kas sniedz ieguvumus ne tikai darba ņēmējiem, bet arī uzņēmumiem un sabiedrībai kopumā ¹⁷. Kā uzsvērts Komisijas Dzimumu līdztiesības stratēģijā, daudzām sievietēm ir grūti apvienot savu darba un privāto dzīvi, jo salīdzinājumā ar vīriešiem uz viņām joprojām gulstas nesamērīga daļa neapmaksāta aprūpes un mājāsaimniecības darba. Šajā sakarā, lai radītu tādus apstākļus, kas nodrošina vienlīdzīgas iespējas piekļūt darba tirgum, tostarp vienlīdzīgas iespējas visiem aprūpētājiem, ir jāņem vērā atšķirīgā dzīves pieredze saistībā ar grūtniecību, maternitāti, paternitāti un vecāku stāvokli, kā arī ar vecāka gadagājuma cilvēku un citu apgādājamo aprūpi;
- h) sievietes visa mūža garumā veic nesamērīgu neapmaksāta aprūpes darba un mājāsaimniecības darba daļu, kas ir viens no galvenajiem iemesliem, kāpēc sievietes strādā nepilnu darba laiku vai ir ekonomiski neaktīvas. Sievietes ir arī pārmērīgi pārstāvētas aprūpes profesijās ¹⁸. Paredzams, ka pieprasījums pēc aprūpes ES palielināsies ¹⁹ tādu faktoru dēļ kā demogrāfiskās pārmaiņas un spiediens uz darba tirgu. Tā kā aprūpes pakalpojumi ir neatņemama sociālās infrastruktūras daļa, investīcijām šajā nozarē ir būtiska nozīme, lai nodrošinātu konkurētspēju, kā arī dzimumu līdztiesību;

¹⁷ *Eurofound* (2026), “*European Working Conditions Survey 2024: Overview report*”, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.

¹⁸ *Eurofound*, “*Advancing towards a care society: addressing the gender care gap*”, 2025. gada aprīlis.

¹⁹ *Eurofound* (2025), “*Unpaid care in the EU*”, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.

- i) līdz ar rezultātu uzlabošanu attiecībā uz bērniem un citām personām, kam nepieciešama aprūpe, spēcīga pozitīva ietekme uz vecāku un aprūpētāju, jo īpaši sieviešu, nodarbinātības situāciju ir arī cenas ziņā pieejamas, piekļūstamas un kvalitatīvas pirmsskolas izglītības un aprūpes, kā arī kvalitatīvu ilgtermiņa aprūpes un atbalsta pakalpojumu pieejamībai. Ļoti svarīga nozīme ir arī aprūpes atvaļinājuma politikai un citiem darba, ģimenes un privātās dzīves saskaņošanas pasākumiem, tostarp pasākumiem, kuru mērķis ir veicināt vienlīdzīgu neapmaksātā aprūpes un atbalsta darba sadali starp sievietēm un vīriešiem, jo tie veicina sociālo kohēziju, ilgtspējīgu demogrāfisko attīstību, darba tirgus noturību un Eiropas Savienības konkurētspēju ilgtermiņā;
- j) dzimumnosacītas investīciju atšķirības²⁰, ko rada strukturāli, ar uzvedību saistīti un institucionāli šķēršļi, negatīvi ietekmē sieviešu uzņēmējdarbības un līderības iespējas, ierobežojot Eiropas inovācijas potenciālu. Pētījumi liecina, ka sieviešu vadīti jaunuzņēmumi ir ekonomiski veiksmīgāki un noturīgāki un ka lielāks sieviešu vadītu jaunuzņēmumu īpatsvars palīdzētu veicināt inovāciju.²¹ Tomēr pašlaik iespējkapitāla sadalījums ir ļoti nevienlīdzīgs: no katriem 100 ieguldītajiem EUR mazāk nekā 3 EUR tiek novirzīti sieviešu vadītām komandām. Lai novērstu dzimumnosacītas investīciju atšķirības, ir jāizskauž ar dzimumu saistīti aizspriedumi finanšu lēmumu pieņemšanā un jāuzlabo sieviešu piekļuve uzņēmējdarbības tīkliem un investoriem;

²⁰ Eiropas Komisija, *“The Gender Investment Gap affecting both women-led companies and women-led investment funds”*, 2025. gada oktobris.

²¹ Eiropas Investīciju banka, *“Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense”*
<https://www.eib.org/en/publications/online/all/finance-female-entrepreneurs>.

- k) straujajai digitālo tehnoloģiju un MI attīstībai ir tālejoša ietekme uz nodarbinātības nākotni. Tai ir pozitīvs potenciāls, un to var aktīvi izmantot, lai veicinātu dzimumu līdztiesību visās jomās un novērstu sistēmiskas nepilnības. Lai izmantotu šo potenciālu, ir arī jāveicina sieviešu līdzdalība MI izstrādē un ieviešanā, tādējādi dodot viņām iespēju aktīvi veidot šīs tehnoloģijas un veicināt inovāciju un Savienības konkurētspēju. Tomēr ir svarīgi, lai tādi rīki kā MI vadīta pieņemšana darbā un darbinieku pārvaldība būtu uzticami un tiktu izstrādāti, ieviesti un uzraudzīti dzimumvērīgā un uz cilvēku orientētā veidā. Tas ietvertu integrētas drošības pieeju, efektīvu cilvēka virsvadību, cilvēktiesību perspektīvu, dzimumu līdztiesības aspekta integrēšanu, regulāru aizspriedumu novērtējumu, nediskriminējošu MI sistēmu izstrādi un kvalitatīvu un reprezentatīvu datu izmantošanu pārvaldītā veidā. Bez atbilstošiem aizsardzības pasākumiem digitālo tehnoloģiju un MI instrumenti var kaitēt līdztiesībai un pastiprināt dažāda veida aizspriedumus un diskrimināciju, saglabāt esošos dzimumu stereotipus, dzimumu nelīdztiesību un digitālās plaisas un pastiprināt ar dzimumu saistītus aizspriedumus un citus intersekcionālos aizspriedumus. Ir svarīgi, lai lietotājiem būtu ne tikai tehniskās zināšanas, bet arī tiktu nodrošināta apmācība par diskriminācijas apkarošanu; Lai Eiropa izvairītos no jau pastāvošās nevienlīdzības atkārtotā jaunajās nozarēs un paplašinātu talantu kopumu, kas vajadzīgs uz inovāciju orientētai konkurētspējai, ir būtiski nodrošināt, lai digitālā pārkārtošanās būtu dzimumvērīga.
- l) Kā Padome norādījusi savos secinājumos “Kibervardarbības pret meitenēm novēršana un apkarošana”, ir svarīgi aizsargāt sievietes un meitenes tiešsaistē, tostarp pret MI iespējotu vardarbību. Kibervardarbībai pret sievietēm un meitenēm ir būtiskas sociālas, politiskas un ekonomiskas sekas, kas apdraud demokrātiju un konkurētspēju;

- m) Turklāt, ņemot vērā pastāvīgu horizontālo un vertikālo profesionālo segregāciju ES darba tirgū, tehnoloģiskās pārmaiņas, visticamāk, atšķirīgi ietekmēs sievietes un vīriešus. Piemēram, lai gan attālinātais darbs, kas digitalizācijas rezultātā tiek izmantots aizvien vairāk, var sievietēm sniegt lielāku elastību, tas var arī pastiprināt dzimumu stereotipus un nevienlīdzīgus aprūpes un māsaimniecības darba sadalījuma modeļus. Ja nebūs mērķtiecīgu pasākumu, kuru mērķis ir apkarot dzimumu stereotipus un nodrošināt vienlīdzīgu piekļuvi izglītībai un darbvietām *STEM*²² jomās un digitālajām un MI prasmēm un kurus atbalsta ar izglītību un pārkvalifikācijas un prasmju pilnveides iespējām visa mūža garumā, un pasākumu, kuru mērķis ir uzlabot sieviešu noturēšanu un karjeras izaugsmi *STEM* jomā, pastāv risks, ka palielināsies nozaru atšķirības un digitālo prasmju un iespēju atšķirības starp dzimumiem. Saskaņā ar Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta (*EIGE*) sniegto informāciju: ja tiktu novērsta rādītāju atšķirība starp dzimumiem *STEM* jomā, tiktu veicināts IKP pieaugums 820 miljardu EUR apmērā un tiktu radītas līdz pat 1 200 000 darbvietas līdz 2050. gadam.²³ Ir arī būtiski nodrošināt vienlīdzīgu piekļuvi *HEAL*²⁴ jomām un mudināt vairāk vīriešu izvēlēties karjeru šajā nozarē un citās aprūpes profesijās. Dzimumvērtīga pieeja prasmēm, *STEM* un *HEAL* politika var atbalstīt gan līdztiesību, gan konkurētspēju, samazinot segregāciju, uzlabojot prasmju atbilstību darba tirgus vajadzībām un padarot jaunās nozares iekļaujošākas un ilgtspējīgākas.

²² Zinātne, tehnoloģijas, inženierzinātnes un matemātika.

²³ [Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts.](#)

²⁴ Veselība, izglītība, administrācija un rakstpratība.

18. LGBTI ²⁵ līdztiesības jomā:

- a) Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūras (*FRA*) trešajā *LGBTIQ* apsekojumā tika konstatēts, ka “pašlaik ES liels skaits personu ar tādu seksuālo orientāciju kā lesbietes, geji, biseksuāļi, aseksuāļi vai panseksuāļi un/vai ar konkrētu dzimumidentitāti, transsievietes un transvīrieši, nebināras personas un konkrētam dzimumam nepiesaistītas personas, kā arī interseksuāļi ar dažādām dzimumpazīmēm vai dzimuma pašizpaušmi cieš no diskriminācijas, uzmācšanās un vardarbības vai izolācijas un atstumtības savas identitātes dēļ”. Turklāt saskaņā ar *FRA* 19 % respondentu ir saskārušies ar diskrimināciju nodarbinātības jomā (meklējot darbu vai darbavietā). Šis skaitlis divkārtšojas attiecībā uz transsievietēm (43 %) un transvīriešiem (35 %); Apsekojums arī liecina par diskrimināciju tādās jomās kā izglītība, veselības aprūpe, mājokļi un sociālā dzīve.
- b) Komisijas *LGBTIQ+* līdztiesības stratēģijā 2026.–2030. gadam ir uzsvērts, ka “iespēju nodrošināšana *LGBTIQ+* personām (..) virza uzņēmējdarbību, inovāciju un veicina ekonomikas izaugsmi. Piemēram, pilsētās, kas uzņem un iekļauj *LGBTIQ+* personas, ir spēcīgākas “inovācijas ekosistēmas”, lielāka prasmju un talantu koncentrācija, augstāks uzņēmējdarbības līmenis un labāka dzīves kvalitāte.”

²⁵ Šajā tekstā akronīmi LGBTI, *LGBTIQ* un *LGBTIQ+* tiek izmantoti atkarībā no terminoloģijas, kas izmantota konkrētajā dokumentā, iniciatīvā vai politikas jomā, uz kuru izdarīta atsauce. Saskaņā ar Komisijas *LGBTIQ+* līdztiesības stratēģiju 2026.–2030. gadam “*LGBTIQ+* personas ir tādi cilvēki:

- kuras piesaista viņu dzimuma pārstāvji (lesbietes, geji) vai jebkura dzimuma pārstāvji (biseksuāļi),
- kuru dzimtes identitāte un/vai dzimuma izpaušme neatbilst dzimumam, kas viņiem piešķirts dzimšanas brīdī (transpersona, nebināra persona),
- kuri dzimuši ar tādām dzimumpazīmēm, kas neatbilst ierastajai vīrišķā vai sievišķā dzimuma definīcijai (interseksuāļi),
- kuru identitāte neietilpst binārajā seksualitātes un/vai dzimuma klasifikācijā (kvīri),
- kuri identificējas ar citām seksuālām orientācijām vai dzimtes identitātēm, kas nav īpaši iekļautas *LGBTIQ* akronīmā (“+”).”

- c) ESAO analīze ²⁶ liecina, ka *LGBTI* tiesiskā iekļautība ir pozitīvi saistīta ar ekonomikas attīstību un ka valstīm, kuras *LGBTI* personām ir ieviesušas visvairāk tiesiskās aizsardzības pasākumu, ir labāki IKP rādītāji uz vienu iedzīvotāju;
- d) Pasaules Bankas pētījumā par *LGBT* personu stigmatizācijas un atstumtības ekonomiskajām izmaksām ²⁷ tika konstatēts, ka šīs grupas diskriminācijas dēļ darba ražīguma un darba rezultātu līmenis ir zemāks, ieguldījumi cilvēkkapitālā ir neefektīvi tāpēc, ka izglītības atdeve ir mazāka un pastāv diskriminācija izglītības vidē, tiek zaudēti darba rezultāti ar atstumtību saistīto veselības aprūpes atšķirību dēļ un rodas izmaksas sociālajiem un veselības aprūpes dienestiem, kuras rada nepieciešamība novērst atstumtības sekas.

19. Invaliditātes jomā:

- a) Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām (*UNCRPD*), kuras puses ir visas dalībvalstis un ES, pusēm ir noteikts pienākums veikt visus lietderīgos un nepieciešamos pasākumus, lai ar piemērotu atbalsta pasākumu un pakalpojumu palīdzību veicinātu, aizsargātu un nodrošinātu to, ka personas ar invaliditāti var pilnībā un vienlīdzīgi izmantot cilvēktiesības un pamatbrīvības. Papildus diskriminācijas apkarošanas pasākumiem tas paredz arī to, ka personām ar invaliditāti, pamatojoties uz universālā dizaina principu, tiek nodrošināta pašnoteikšanās un piekļūstamība un saprātīgi pielāgojumi visās dzīves jomās, ieskaitot tādas jomas kā nodarbinātība, izglītība, neatkarīga dzīve, mācības, piekļuve precēm un pakalpojumiem un preču piegāde un pakalpojumu sniegšana.

²⁶ [*Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion | ESAO.*](#)

²⁷ [*The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people : a case study of India.*](#)

- b) 2024. gadā bija nodarbināti tikai 51,8 % personu ar invaliditāti salīdzinājumā ar 71,8 % personu bez invaliditātes.²⁸ Lai personas ar invaliditāti savas nodarbinātības izvēles varētu izdarīt vienlīdzīgi ar citiem, ir jālikvidē šķēršļi dalībai darba tirgū. Pie šķēršļiem, kas negatīvi ietekmē personu ar invaliditāti nodarbinātības līmeņa atšķirību, pieder nepareizi priekšstati par darba vietas pielāgošanas un saprātīgu pielāgojumu nodrošināšanas izmaksām. Būtiskus šķēršļus dalībai darba tirgū rada arī tas, ka ir pietrūcis iekļaujošas un pieejamas izglītības un mācību (tostarp prasmju pilnveides un pārkvalifikācijas), pieņemšanas darbā, nodarbinātības un karjeras izaugsmes. Turklāt sievietes ar invaliditāti, iespējams, ne tikai retāk iesaistīsies darba tirgū²⁹, bet viņas, bieži vien ne pēc pašu izvēles, ir arī nesamērīgi pārstāvētas nepilna laika nodarbinātībā,³⁰ un tas negatīvi ietekmē viņu ekonomisko neatkarību. Sievietes ar invaliditāti var saskarties ar lielāku vardarbības risku, kas savukārt negatīvi ietekmē arī viņu finansiālo pašpietiekamību un ekonomisko neatkarību;
- c) īstenošanas pasākumi, piemēram, tie, kas izklāstīti Komisijas nesen pastiprinātajā Personu ar invaliditāti nodarbinātības paketē, var personām ar invaliditāti nodrošināt vienlīdzīgu piekļuvi kvalitatīvām un ilgtspējīgām darbvietām pieejamā darba tirgū, tādējādi atbalstot viņu ekonomisko autonomiju un sociālo iekļaušanu un vienlaikus ļaujot darba devējiem un ekonomikai gūt labumu no plašāka un daudzveidīgāka talantu kopuma;

²⁸ Skatīt Eurostat tīmekļa vietni [Employment gaps for women & people with disabilities – News articles – Eurostat](#).

²⁹ Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts, dzimumu līdztiesības indekss.

³⁰ Eurofound (2023). “Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition” – Informatīvs dokuments, Eurofound, Dublina.

- d) Komisijas Personu ar invaliditāti tiesību stratēģijas 2021.–2030. gadam un paziņojuma par šīs stratēģijas līdz 2030. gadam uzlabošanu mērķis ir veicināt *UNCRPD* īstenošanu. Stratēģijā uzsvērts, ka ir vajadzīga vienlīdzīga piekļuve kvalitatīvām darbvietām, izglītībai, neatkarīgai dzīvei, precēm un pakalpojumiem, kā arī kultūras dzīvei, sportam, ceļošanai un brīvā laika pavadīšanas pasākumiem. Izglītības, tostarp augstākās izglītības un profesionālās izglītības un apmācības, piekļūstamības nodrošināšana un uzlabošana visos līmeņos, izmantojot iekļaujošu politiku, personāla apmācību, stabilus atbalsta pakalpojumus ³¹ un pielāgotus intervences pasākumus, ko papildina atbalsts sociālajai uzņēmējdarbībai un mērķtiecīgas programmas pārejai uz darba dzīvi, var palīdzēt pilnībā atraisīt personu ar invaliditāti potenciālu un veicināt viņu vienlīdzīgu dalību darba tirgū;
- e) cenas ziņā pieejamas palīgtechnoloģijas, tostarp iekļaujošs un uzticams MI, var uzlabot neatkarību, atbalstīt saziņu, uzlabot piekļūstamību un veicināt vienlīdzīgas iespējas piedalīties sabiedrības dzīvē, tostarp izglītībā, nodarbinātībā un kopienas dzīvē. Lai veicinātu vienlīdzīgas iespējas digitālo prasmju attīstīšanā, pārkvalifikācijā un prasmju pilnveidē, ir svarīgi nodrošināt tehnoloģisko rīku un visas digitālās vides piekļūstamību, pieejamību cenas ziņā un iekļautību. Ir svarīgi atzīt risku, ka MI var būt diskriminējoša ietekme, tostarp to aizspriedumu dēļ, kas ir tā apmācības datos, un ir svarīgi nodrošināt, ka MI izstrādē un izmantošanā tiek aizsargātas un veicinātas personu ar invaliditāti tiesības;
- f) personu ar invaliditāti tiesību īstenošana viņām nodrošina pilnīgu līdzdalību sabiedrības dzīvē un veicina viņu ieguldījumu vietējā ekonomikā, piemēram, kad tās pāriet uz neatkarīgu dzīvi un kad tiek nodrošināts uz tiesībām balstīts atbalsts pieņemt lēmumus.

³¹ Eiropas Komisija, “*Inequalities and disabilities research in the EU, Towards a fair and equal access to health, education and employment*”, 2025. gada oktobris.

20. Rasisma apkarošanas jomā:

- a) *FRA* veiktais pētījums ir apliecinājis – tas, ka joprojām pastāv rasisms, negatīvi ietekmē visus dzīves aspektus ³² un rada būtiskas sociālas un ekonomiskas sekas personām un grupām, kas pakļautas diskriminācijai rases vai etniskās piederības dēļ. *FRA* to uzsver savos apsekojumos un ziņojumos, kuri cita starpā ir par afrikāņu izcelsmes personām, musulmaņiem, ebrejiem, romiem, personām, kas pieder pie citām etniskām vai rasu minoritātēm, un migrantu izcelsmes personām. Piemēram, iespējamība, ka afrikāņu izcelsmes personas noslēdz pagaidu līgumus un strādā vienkāršās profesijās, ir lielāka. Pārāk augstas kvalifikācijas rādītājs ³³ ir lielāks attiecībā uz afrikāņu izcelsmes personām nekā iedzīvotājiem kopumā (46 % salīdzinājumā ar 22 %). Musulmaņi, daži no kuriem ir cēlušies no Tuvajiem Austrumiem vai Āfrikas, bieži saskaras ar diskrimināciju darba meklējumos (39 %) vai darbavietā (35 %). Turklāt divi no pieciem musulmaņiem (41 %) ir pārāk augstu kvalificēti savam darbam salīdzinājumā ar iedzīvotājiem kopumā (22 %). Rasu diskriminācija nesamērīgi skar sievietes un meitenes, kuras saskaras gan ar dzimumnosacītiem, gan rasu stereotipu radītiem šķēršļiem, tostarp izglītībā, nodarbinātībā un piekļuvē pakalpojumiem;
- b) Komisijas ES rasisma apkarošanas stratēģijā 2026.–2030. gadam strukturālā rasisma apkarošana ir atzīta par stratēģisku ieguldījumu Savienības konkurētspējā. ESAO 2025. gada pētījumā tiek lēsts, ka rasu diskriminācija Eiropas Savienībai katru gadu izmaksā līdz pat 12,7 miljardiem EUR zaudētā IKP. Rasu diskriminācijas sociālekonomiskā ietekme ietver ierobežotu piekļuvi nodarbinātībai, finansiālas grūtības un nesamērīgi lielu pakļautību diskriminācijai, kā rezultātā pazeminās skarto personu ekonomiskās drošības līmenis;

³² Skatīt *FRA* tīmekļa vietni [Muslims in Europe face ever more racism and discrimination | Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūra](#), [Being Black in the EU – Experiences of people of African descent | Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūra](#) *Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward | Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūra*.

³³ To cilvēku īpatsvars, kuriem ir terciārā izglītība un kuri ir nodarbināti zemas vai vidējas kvalifikācijas profesijās.

- c) skolēni, kas pieder pie rasu vai etniskajām minoritātēm, bieži saskaras ar rasismu, un tas traucē gūt panākumus izglītībā un viņu spēju realizēt savu potenciālu. Darba tirgū joprojām pastāv šķēršļi, un darba meklētāji darbā pieņemšanas procesā saskaras gan ar cilvēku radītiem, gan tehnoloģiju veicinātiem šķēršļiem, piemēram, tāpēc, ka viņu vārdi tiek uzskatīti par ārvalstu vārdiem, viņi valkā reliģisku apģērbu vai ir ar citas etniskās izcelsmes pazīmēm. Darba ņēmēji, kas pieder pie etniskajām minoritātēm, saskaras arī ar lielākiem šķēršļiem karjeras izaugsmei un ar ierobežotu piekļuvi ietekmīgiem tīkliem.

21. Romu iekļaušanas jomā:

- a) ja salīdzina ar iedzīvotājiem kopumā, romi joprojām daudz lielākā mērā saskaras ar ekonomiski nelabvēlīgiem apstākļiem un sociālo atstumtību. Piemēram, personas, kas tiek uzskatītas par romiem vai personvārdu dēļ tiek identificētas kā romi, saskaras ar šķēršļiem savos darba meklējumos. Turklāt 36 % romu ir ziņoja, ka ir saskārušies ar diskrimināciju, meklējot darbu. 2024. gadā veiktais *FRA* apsekojums par romiem ³⁴ parādīja, ka tikai 54 % romu vecumā no 20 līdz 64 gadiem strādāja algotu darbu, un šis rādītājs bija ievērojami zemāks, ja salīdzina ar ES iedzīvotājiem kopumā (74 %). Turklāt tikai 38 % romu sieviešu strādāja algotu darbu, bet romu vīriešu vidū šis rādītājs bija 69 %;
- b) šķēršļi, kas kavē piekļuvi darba tirgum, cita starpā ir antičigānisms – izplatīts rasisma veids, kas atzīts par vienu no romu diskriminācijas un atstumtības pamatcēloņiem, kura rezultātā rodas diskriminācija darbā pieņemšanas procesos un darbavietā, zems izglītības un pamatprasmju līmenis un tas, ka trūkst piekļuves pielāgotām publiskām programmām un atbalstam;

³⁴ Apsekojums aptvēra 10 ES dalībvalstis (Bulgārija, Čehija, Francija, Grieķija, Itālija, Īrija, Portugāle, Rumānija, Spānija un Ungārija) un trīs pievienošanās sarunvalstis (Albānija, Serbija un Ziemeļmaķedonija).
[Roma survey 2024 | Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūra.](#)

- c) ES stratēģiskajā satvarā romu jautājumos dalībvalstis tiek aicinātas uz pusi samazināt šīs kopienas *NEET*³⁵ rādītāja atšķirību, un mērķis ir līdz 2030. gadam samazināt romu jauniešu *NEET* rādītāju zem 33 % un panākt, ka vismaz 45 % romu sieviešu strādā algotu darbu. Lai gan kopējais rādītājs, kas 2016. gadā bija 62 %, uzlabojās līdz 47 % 2024. gadā, joprojām pastāv nopietnas rādītāju atšķirības starp dzimumiem: *NEET* situācijā ir 61 % jaunu romu sieviešu salīdzinājumā ar 33 % jaunu romu vīriešu. Var būt vajadzīga mērķtiecīga politika, lai pievērstos dzimumu aspektā balstītiem faktoriem, kas ir romu meiteņu *NEET* rādītāju pamatā, kuri ir saistīti ar diskrimināciju, nabadzību un dzimumu normām;
- d) 2024. gadā veiktais *FRA* apsekojums par romiem liecina, ka tikai 32 % romu vecumā no 20 līdz 24 gadiem ir ieguvuši vismaz vidējo izglītību, un šis rādītājs ir daudz zemāks, ja salīdzina ar ES iedzīvotājiem kopumā (84 %). Apsekojums arī liecina, ka romi arvien vairāk saskaras ar diskrimināciju saziņā ar izglītības iestādēm. Lai uzlabotu romu jauniešu piekļuvi kvalificētai nodarbinātībai un panāktu Eiropas prasmju bāzes nostiprināšanu, ir būtiski samazināt šādu diskrimināciju, kā arī nevienlīdzību izglītības jomā kopumā, un veicināt vienlīdzīgu piekļuvi augstākajai izglītībai un profesionālajai izglītībai un apmācībai. Mudināt romu jauniešus palikt izglītības sistēmā arī pēc obligātās izglītības iegūšanas nozīmē jau agrīnos izglītības posmos veicināt uzticēšanos un sadarbības gaisotni ar romu skolēniem un viņu ģimenēm. Mērķis, kas ir izvirzīts ES stratēģiskajā satvarā romu jautājumos, ir palielināt romu piekļuvi izglītībai, vismaz par trešdaļu samazināt atšķirību, kāda vidējās izglītības iegūšanas rādītājos pastāv starp romiem un iedzīvotājiem kopumā, un līdz 2030. gadam līdz 50 % palielināt to romu jauniešu īpatsvaru, kuri iegūst vismaz vidējo izglītību.

³⁵ Nemācās, nestrādā un neapgūst arodu.

22. Diskriminācijas vecuma dēļ un eidžisma apkarošanas jomā:

- a) demogrāfiskās pārmaiņas visā Savienībā prasa pilnībā izmantot cilvēkkapitālu visās vecuma grupās, lai uzturētu ekonomikas izaugsmi un konkurētspēju. Lai gan vecuma daudzveidība ir neatņemama sastāvdaļa noturīgā darba tirgū, sistēmiskais eidžisms un diskriminācija vecuma dēļ ir šķēršļi ražīgumam un inovācijai, kā arī viens no galvenajiem cēloņiem priekšlaicīgai gados vecāku iedzīvotāju neaktivitātei darba tirgū. Padomes Direktīva 2000/78/EK ir būtiska, lai nodrošinātu, ka piekļuve nodarbinātībai, arodniecībām un karjeras izaugsmei ir balstīta uz objektīvām kompetencēm, nevis hronoloģisko vecumu; Eidžisms var būt interseksionāls ar dzimumu stereotipiem un citiem diskriminācijas veidiem, radot īpaši sarežģītus šķēršļus pieņemšanai darbā, karjeras izaugsmei un darbinieku noturēšanai visa mūža garumā.
- b) saskaņā ar Padomes Direktīvas 2000/78/EK 6. panta 1. punktā noteiktajām samērīguma prasībām jebkādi atšķirīgi attieksmi, kuras pamatā ir vecums, ir jābūt objektīvi un saprātīgi attaisnotai ar likumīgiem nodarbinātības vai darba tirgus mērķiem. Papildus pamattiesībām uz vienlīdzīgu attieksmi – vecuma ziņā neitrālas vides veicināšana ir augsta ienesīguma ekonomikas stratēģija. Novēršot ar vecumu saistītus aizspriedumus darbā pieņemšanā, darbinieku noturēšanā un karjeras izaugsmē un veicinot piekļuvi mūžizglītības, pārkvalifikācijas un prasmju pilnveides iespējām, ES var optimizēt dalību darba tirgū, uzlabot institucionālo stabilitāti un nodrošināt ilgtermiņa ekonomisko noturību, kas nepieciešama, lai atbalstītu tādu konkurētspējīgu vienoto tirgu, kurā ir augsts nodarbinātības līmenis;
- c) vecāka gadagājuma cilvēku dalību darba tirgū var vēl vairāk atbalstīt, izmantojot vecuma pārvaldības pasākumus darbavietā, tostarp elastīgu darba režīmu, arodveselības un labbūtības pasākumus, darba vietas pielāgošanu, mentorēšanas shēmas un zināšanu nodošanu no paaudzes paaudzē;

- d) Papildus rīcībai darba tirgū ir svarīgi novērst diskrimināciju vecuma dēļ un eidžismu visās pārējās dzīves jomās, nodrošinot, ka vecāka gadagājuma cilvēkiem ir iespēja pilnībā piedalīties un sniegt ieguldījumu sabiedrībā un ekonomikā, ko panāk ar ilgāku ekonomisko aktivitāti, lielāku sociālo līdzdalību, brīvprātīgo darbu un starppaaudžu mācīšanos. Sabiedrības novecošana ietekmē ne tikai nodarbinātību, bet arī, piemēram, palielina pieprasījumu pēc cenas ziņā pieejamiem un piekļūstamiem sociālajiem un veselības aprūpes pakalpojumiem nolūkā atbalstīt neatkarīgu dzīvi. Dažādām grupām šajos aspektos ir atšķirīga pieredze. Piemēram, sievietes parasti dzīvo ilgāk nekā vīrieši, un tāpēc viņām ir lielāka iespēja saskarties ar veselības problēmām, kas saistītas ar vecumu. Šā iemesla dēļ sievietēm ir arī lielākas ilgtermiņa aprūpes vajadzības vēlākā dzīves posmā.

UZSKATOT, KA:

23. Nelīdztiesības novēršana, tostarp iepriekš izklāstīto jautājumu risināšana, var atstāt jēgpilnu un būtisku ietekmi uz Savienību un tās iedzīvotāju dzīvi un labbūtību, kā arī palielināt Savienības konkurētspēju, veicināt ilgtspējīgu ekonomikas izaugsmi, saglabāt Eiropas sociālo modeli un praksē īstenot Savienības vērtības.
24. Šī secinājumu kopuma pamatā ir līdz šim paveiktais darbs un politiskās apņemšanās, ko paudusi Padome, Komisija, Eiropas Parlaments un attiecīgās ieinteresētās personas šajā jomā, tostarp pielikumā uzskaitītajos dokumentos.

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME AICINA DALĪBVALSTIS saskaņā ar to kompetencēm un ievērojot sociālo partneru lomu un autonomiju:

25. Apgarot dzimumu stereotipus un uz dzimumu balstītu segregāciju visās sabiedrības un ekonomikas jomās, lai tādējādi veicinātu dzimumu līdztiesību, sociālo kohēziju un ekonomikas izaugsmi, tostarp, īstenojot pasākumus, kas visām sievietēm un meitenēm nodrošina iespējas pilnvērtīgi, vienlīdzīgi un jēgpilni piedalīties izglītībā, mācībās, nodarbinātībā, kultūras pasākumos, politikā un sabiedriskajā dzīvē.
26. Turpināt īstenot savas valsts stratēģijas vai rīcības plānus, kas veicina līdztiesību un nediskrimināciju.
27. Atbalstīt pasākumus, kuru mērķis ir veicināt sieviešu uzņēmējdarbību, īpašumtiesības uzņēmumos un vienlīdzīgāku piekļuvi finanšu resursiem, tostarp ar īpašu mentorēšanas un mācīšanās no līdzbiedriem programmu palīdzību. Veicināt dzimumu līdztiesībā balstītu piekļuvi finansējumam un ekonomiskajām iespējām, īpašu uzmanību pievēršot strauji augošām nozarēm, piemēram, *STEM* jomām, MI un digitālajām un zaļajām tehnoloģijām, kā arī ilgtspējīgai lauksaimniecībai un lauku uzņēmējdarbībai, tostarp ar tādu pasākumu palīdzību, kuru mērķis ir izskaust ar dzimumu saistītus aizspriedumus investīciju lēmumos, un pasākumiem sieviešu vadītu jaunuzņēmumu atbalstam. Veicināt partnerības ar finanšu iestādēm, piemēram, bankām un investīciju fondiem, un atbalstīt to darbinieku apmācību jautājumos par aizspriedumiem, kas saistīti ar dzimumu, un par dzimumu diskrimināciju.
28. Stiprināt politiku, kuras mērķis ir novērst digitālo prasmju un iespēju atšķirības starp dzimumiem, veicinot digitālo uzņēmējdarbību un līderību, un apkarot šo atšķirību pamatcēloņus.

29. Stiprināt politiku, kuras mērķis ir novērst dzimumu nodarbinātības atšķirību, samazināt horizontālo un vertikālo profesionālo dzimumu segregāciju un novērst piespiedu nepilna laika darbu, un īstenot pasākumus, lai izskaustu dzimumu stereotipus izglītībā, mācībās un nodarbinātībā, tostarp darbavietu kultūrā. Atbalstīt pasākumus, kuru mērķis ir veicināt vienlīdzīgu karjeras izaugsmi un vienlīdzīgu pārstāvību atbildīgos amatos, tostarp uzņēmumu valdēs. Atbalstīt valsts nodarbinātības dienestus un pilsoniskās sabiedrības organizācijas to centienos sievietēm uzlabot vienlīdzīgu piekļuvi nodarbinātībai.
30. Attiecīgā gadījumā un saskaņā ar valstu apstākļiem veikt pasākumus, lai apzinātu un novērstu tādu finansiālu stimulu trūkumu saistībā ar ienākšanu vai palikšanu darba tirgū, kas izriet no strukturāliem šķēršļiem, tostarp pabalstu sistēmu struktūras, jo īpaši attiecībā uz otrajiem pelnītājiem ³⁶ un vientuļajiem vecākiem.
31. Atbalstīt pasākumus, kuru mērķis ir novērst un apkarot ar dzimumu saistītu diskrimināciju darba dzīvē, tostarp diskrimināciju saistībā ar grūtniecību un neapmaksātu aprūpes un atbalsta darbu.
32. Stiprināt politiku, kuras mērķis ir novērst vīriešu un sieviešu darba samaksas un pensiju atšķirības un nodrošināt principa “vienāda darba samaksa par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu” izpildi, tostarp, apzinot šo atšķirību pamatcēloņus, piemēram, sistēmisku nepietiekamu darba novērtēšanu tajās nozarēs un profesijās, kurās sievietes ir pārmērīgi pārstāvētas, un novēršot šos cēloņus ar mērķtiecīgiem pasākumiem nolūkā aizsargāt sieviešu finansiālo pašpietiekamību un ekonomisko neatkarību visa mūža garumā.

³⁶ Otrie pelnītāji ir nodarbinātas personas, kas pelna mazāk nekā viņu partneri.

33. Stiprināt aprūpes ekonomiku, tostarp, nodrošinot taisnīgu atalgojumu un labus darba apstākļus aprūpes nozarē, kā arī elastīgu darba režīmu. Veicināt vienlīdzīgu aprūpes un atbalsta pienākumu sadali starp sievietēm un vīriešiem ar tādiem pasākumiem, kas ir saskanīgi ar piemērojamiem Savienības tiesību aktiem un valstu sistēmām, tostarp, attiecīgā gadījumā nodrošinot īpaši atvēlētu un nenododamu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, paternitātes atvaļinājumu un/vai vecāku atvaļinājumu un mudinot vīriešus un tēvus uzņemties aprūpes un atbalsta pienākumus. Atbalstīt piekļuvi pieejamai, piekļūstamai, cenas ziņā pieejamai un kvalitatīvai pirmsskolas izglītībai un aprūpei ³⁷, kā arī ilgtermiņa aprūpes un atbalsta pakalpojumiem un infrastruktūrai.
34. Veikt attiecīgus pasākumus, lai atbalstītu organizāciju un uzņēmumu centienus ieviest darba un privātās dzīves līdzsvara pasākumus un īstenot ģimenēm labvēlīgu darbavietas politiku attiecībā uz visiem aprūpētājiem, vienlaikus ņemot vērā dzīves gājuma perspektīvu un īpašu uzmanību pievēršot maternitātei, paternitātei, vecāku stāvoklim un tām personām, kurām jā rūpējas par vecāka gadagājuma cilvēkiem un citiem apgādājamajiem.
35. Veicināt to, lai izglītību un karjeru izvēlētos bez aizspriedumiem saistībā ar dzimumu un bez dzimumu stereotipiem, jo īpaši ar mērķi palielināt sieviešu un meiteņu līdzdalību *STEM*, kā arī piesaistot vairāk vīriešu un zēnu aprūpes un atbalsta nozarēs un *HEAL* profesijās. Veikt ieguldījumus izglītībā un mācībās, lai uzlabotu finanšu un digitālo prātību un prasmes visa mūža garumā, jo īpaši sieviešu un meiteņu vidū, un lai jau no agrīna vecuma veicinātu interesi, pašpārlicību un kompetenci *STEM* priekšmetos un uzņēmējdarbībā, tostarp, izmantojot iekļaujošas un starpdisciplināras *STEAM* ³⁸ pieejas, kas zinātnei un tehnoloģijas sasaista ar mākslu, dizaina nozari un humanitārajām zinātnēm, kā arī sabiedrības izaicinājumiem. Veicināt vienlīdzīgu piekļuvi iekļaujošām prasmju pilnveides un pārkvalifikācijas iespējām, kas saistītas ar zaļo un digitālo pārkārtošanos, jo īpaši nepietiekami pārstāvētām un marginalizētām grupām.

³⁷ Tostarp saskaņā ar Barselonas mērķrādītājiem 2030. gadam.

³⁸ Zinātne, tehnoloģija, inženierzinātnes, māksla un matemātika.

36. Attiecīgā gadījumā, saskaņā ar valsts datu vākšanas sistēmām un ievērojot pašidentifikācijas principu un piemērojamos aizsardzības pasākumus, un datu aizsardzības un privātuma noteikumus, uzlabot dezagregētu līdztiesības datu, kā arī darba tirgus datu vākšanu, analīzi un izmantošanu valsts, reģionālā un vietējā līmenī, tostarp attiecīgā gadījumā no intersekcionalas perspektīvas. Saskaņā ar valsts vajadzībām turpināt centienus nodrošināt, ka dažādos datu avotos savāktie un izmantotie dati ir pēc iespējas precīzāki, visaptverošāki, salīdzināmāki un pieejamāki, šajā sakarībā palielinot informētību par esošajiem līdztiesības datu, tostarp administratīvo datu, avotiem un izmantojot tos, kā arī analizējot esošās nepilnības.
37. Atbalstīt dzimumvērīgu un ar līdztiesību saistītu pētniecību un datu vākšanu, lai identificētu un novērstu diskriminējošus rezultātus algoritmu un MI sistēmu projektēšanā, izstrādē, ieviešanā un izmantošanā, tostarp pārvaldībā.
38. Saskaņā ar ES MI aktu veicināt cilvēkcentrēta, pieklūstama un uzticama MI ieviešanu, vienlaikus nodrošinot pienācīgus aizsardzības pasākumus, pārredzamību un cilvēka virsvadību, kā arī augstu veselības, drošības un pamattiesību aizsardzības līmeni, kā noteikts Eiropas Savienības Pamattiesību hartā, tostarp darba jomās un piekļuvē būtiskiem sabiedriskajiem pakalpojumiem un to izmantošanā.
39. Veicināt nediskriminācijas un dzimumu līdztiesības tiesību aktu efektīvu izpildi, tostarp, izmantojot atbilstošas sankcijas un tiesiskās aizsardzības līdzekļus, lai novērstu diskrimināciju, risinātu tās sekas un radītu ekonomiskus ieguvumus.
40. Mudināt valsts, reģionālās un vietējās iestādes integrēt iekļautību un nediskrimināciju savās uzņēmējdarbības un talantu piesaistes stratēģijās, lai stiprinātu gan vietējās inovācijas ekosistēmas, gan līdztiesību, vienlaikus veicinot teritoriālo kohēziju, jo īpaši attālos reģionos.

41. Palielināt migrantu izcelsmes personu dalību darba tirgū, tostarp, piemēram, piedāvājot karjeras konsultēšanu un mentorēšanu, uzlabojot ārpus ES iegūtu kvalifikāciju un kompetenču atzīšanu un atbalstot darba devēju lomu ārvalstu valstspiederīgo ekonomiskajā integrācijā.
42. Turpināt centienus saskaņā ar ES stratēģisko satvaru romu jautājumos, lai līdz 2030. gadam uz pusi samazinātu *NEET* rādītāju un uz pusi samazinātu dzimumu nodarbinātības atšķirību starp romu sievietēm un romu vīriešiem, tostarp, veicot pasākumus nolūkā uzlabot sociālo iekļaušanu, kā arī romu sieviešu un jauniešu piekļuvi izglītībai un nodarbinātības iespējām, piemēram, izmantojot pielāgotu aktīvu darba tirgus politiku atbilstoši Padomes Ieteikumam par romu līdztiesību, iekļaušanu un līdzdalību.
43. Turpināt īstenot Garantiju jauniešiem, nodrošinot, ka visi jaunieši vecumā līdz 30 gadiem četru mēnešu laikā pēc formālās izglītības iegūšanas vai kļūšanas par bezdarbniekiem saņem kvalitatīvu darba, tālākizglītības, mācekļa prakses vai stažēšanās piedāvājumu, īpašu uzmanību pievēršot jauniešiem ar zemu iegūtās izglītības līmeni, migrantu vai minoritāšu izcelsmes jauniešiem, romu jauniešiem, jauniešiem, kas saskaras ar sociālo atstumtību, un jauniešiem ar invaliditāti.
44. Palielināt personu ar invaliditāti, jo īpaši sieviešu ar invaliditāti, dalību darba tirgū, tostarp, veicinot piekļūstamas darba vietas un sabiedriskās vietas, sniedzot atbalstu nodarbinātības jomā un sekmējot karjeras izaugsmi, ko panāk ar piekļūstamu un iekļaujošu izglītību un saprātīgu pielāgojumu nodrošināšanu, tādējādi arī atvieglot un atbalstot pāreju no aizsargātas vides uz brīvu darba tirgu. Atbalstīt pasākumus, lai veicinātu personu ar invaliditāti uzņēmējdarbību.

45. Uzlabot vecāka gadagājuma cilvēku ekonomisko un sociālo iekļaušanu, atbalstot viņu dalību sabiedrībā un darba tirgū un integrējot vecuma aspektu, kā arī nodrošinot piekļūstamus un cenas ziņā pieejamus veselības un sociālās aprūpes pakalpojumus. Veikt pasākumus, lai nodrošinātu piekļūstamas un cenas ziņā pieejamas mācību iespējas, kā arī kultūras, brīvā laika pavadīšanas un pilsoniskās līdzdalības iespējas, tādējādi ļaujot vecāka gadagājuma cilvēkiem attīstīt un izmantot savas prasmes un saglabāt autonomiju kā aktīviem sabiedrības līdzveidotājiem.
46. Turpināt apmainīties ar paraugpraksi starp dalībvalstīm nolūkā uzlabot ekonomikas noturību, šajā sakarā veicinot iekļaušanu un taisnīgumu darba tirgū un atzīstot to par stratēģisku ilgtermiņa ieguldījumu Eiropas nākotnē.
47. Pastiprināt centienus, lai visiem nodrošinātu efektīvu vienlīdzīgu piekļuvi kvalitatīvai iekļaujošai izglītībai, mācībām un mūžizglītībai.
48. Veicināt uz līdztiesību, daudzveidību un iekļautību vērstu studiju moduļu izstrādi uzņēmējdarbības studiju programmās un ekonomikas zinībās dažādos izglītības līmeņos, tostarp nolūkā stiprināt uzņēmumu un citu privātā sektora organizāciju spējas šajās jomās.

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

49. Saskaņā ar LES 2. pantā noteiktajām vērtībām un ņemot vērā LESD 19. pantu un Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 21. pantu, veikt pasākumus, lai nodrošinātu efektīvu un konsekventu Savienības *acquis* īstenošanu nodarbinātības, līdztiesības, dzimumu līdztiesības un invaliditātes jomā.

50. Veikt pasākumus ar mērķi nodrošināt aizsardzību pret visu veidu diskrimināciju un visās sabiedrības jomās, lai tādējādi uzturētu spēkā cilvēktiesības un pamatbrīvības un samazinātu šķēršļus līdzdalībai.
51. Atbalstīt Personu ar invaliditāti nodarbinātības paketē paredzēto darbību un iniciatīvu īstenošanu, lai veicinātu personu ar invaliditāti nodarbinātību un apkarotu stereotipus.
52. Sekmēt iekļautību un līdztiesību, arī dzimumu līdztiesību, visās uzņēmējdarbības politikas jomās visās nozarēs, tostarp, veicinot iekļaujošas mentorēšanas shēmas un atbalstot sociālo uzņēmējdarbību, un apsvērt mērķtiecīgu finansējumu uzņēmējdarbībai marginalizētās un nepietiekami pārstāvētās grupās, tostarp sievietes, personu ar invaliditāti, LGBTI personu, migrantu izcelsmes personu un pie nacionālām, etniskām vai rasu minoritātēm piederošu personu vidū.
53. Lai vēl vairāk stiprinātu saikni starp līdztiesību un konkurētspēju, veicināt līdztiesības aspekta iekļaušanu, tostarp dzimumu līdztiesības aspekta iekļaušanu, invaliditātes aspekta iekļaušanu un vecuma aspekta iekļaušanu ekonomikas, patērētāju tiesību aizsardzības, sociālajā un digitālajā politikā valstu un Savienības līmenī, kā arī galvenajos ekonomikas un sociālās politikas koordinācijas mehānismos, piemēram, Eiropas pusgadā.
54. Turpināt veicināt un atbalstīt ES Daudzveidības hartu platformu un attiecīgās valsts līmeņa darbības, lai palīdzētu publiskā un privātā sektora organizācijām, kā arī pilsoniskās sabiedrības organizācijām visā ES izstrādāt un īstenot efektīvu daudzveidības un iekļaušanas politiku, un turpināt veicināt darbības, kuru mērķis ir sekmēt lielāku dzimumu līdzsvaru lēmumu pieņemšanas struktūrās.

55. Saskaņā ar līdztiesības iestāžu direktīvām (ES) 2024/1499 un (ES) 2024/1500 atbalstīt neatkarīgo darbu, ko līdztiesības iestādes veic vienlīdzīgas attieksmes veicināšanā un panākšanā, tostarp, palīdzot personām, kas cietušas no diskriminācijas, uzraugot diskrimināciju un ziņojot par to, palielinot informētību par tiesībām un pienākumiem, rīkojoties tiesvedībā saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi un sniedzot ieteikumus par jautājumiem, kas saistīti ar diskrimināciju.
56. Veicināt mērķtiecīgus pasākumus, ar ko mudina darba devējus gan publiskajā, gan privātajā sektorā veicināt sieviešu un nepietiekami pārstāvētu grupu vienlīdzīgas iespējas attiecībā uz pieņemšanu darbā, tostarp, izstrādājot piekļūstamus un iekļaujošus īpašus rīkus un pamatnostādnes, kuros ņemtas vērā MVU konkrētās vajadzības un spējas. Veikt pasākumus, lai palielinātu darbaspēka daudzveidību, piemēram, ar izpratnes veicināšanas kampaņām, kuru mērķis ir novērst neapzinātus aizspriedumus, stereotipus un maldīgus priekšstatus, ar iekļaujošu un piekļūstamu izglītības un darbā pieņemšanas praksi, kā arī ar mācībām un prasmju pilnveidi visa mūža garumā un privātajam nodarbinātības sektoram paredzētu rīcības kodeksu veicināšanu.
57. Ar likumdošanas, politikas un izpratnes veicināšanas pasākumiem atbalstīt pasākumus, kuru mērķis ir novērst un apkarot visu veidu ar dzimumu saistītu vardarbību, tostarp ar dzimumu saistītu vardarbību, ko sekmē tehnoloģijas, kā arī pasākumus ar mērķi novērst un izskaust uzmākšanos darba vietā, tostarp seksuālu uzmākšanos.
58. Atbalstīt pasākumus, kuru mērķis ir novērst un apkarot pret diskriminācijas riskam pakļautām personām un grupām vērstu naidu, draudus un vardarbību, lai tādējādi likvidētu šķēršļus pilnvērtīgai šo personu dalībai visās dzīves jomās, tostarp, īstenojot stratēģisku un mērķtiecīgu rīcību diskriminācijas apkarošanai un līdztiesības veicināšanai.

AICINA EIROPAS KOMISIJU:

59. Nākt klajā ar priekšlikumu par Eiropas aprūpes kursu, kurā tiek atzīti gan apmaksāti, gan neapmaksāti aprūpes un atbalsta veidi un veicināta ekonomisku iespēju nodrošināšana sievietēm, kurā vīrieši tiek mudināti uzņemties vienlīdzīgu aprūpes daļu, kurā vērsas pret dzimumu stereotipiem un kurā ir izklāstīts visaptverošs ieteikumu kopums nolūkā pievērsties pārbaudījumiem aprūpes nozarē, tostarp, koncentrējoties uz dzimumu līdztiesību, un palielināt un atbalstīt darbaspēku šajā jomā.
60. Stiprināt koordināciju un sinerģijas starp visām attiecīgajām ES finansētajām programmām, lai noteiktu skaidrākus veidus, kā atbalstīt sievietes un veicināt dzimumu līdztiesību inovācijā un uzņēmējdarbībā.
61. Turpināt centienus nolūkā diskriminācijas novēršanas apsvērumus efektīvi integrēt ES politikā un atbalstīt cīņu pret visu veidu diskrimināciju valsts, reģionālā un vietējā līmenī, tostarp, attiecīgā gadījumā atbalstot attiecīgās ieinteresētās personas, tostarp pilsoniskās sabiedrības organizācijas.
62. Kā efektīvu nevienlīdzības un visu veidu diskriminācijas novēršanas instrumentu veicināt dezagregētu līdztiesības datu, tostarp attiecīgā gadījumā datu par interseksionālo diskrimināciju, vākšanu, analīzi un izmantošanu saskaņā ar valstu regulējumiem, tostarp, sniedzot tehnisko palīdzību un sagatavojot Komisijas norādījumus šajā jomā.
63. Uzlabot uzraudzību attiecībā uz diskriminācijas sociālekonomiskajām izmaksām un šķēršļiem, ar ko saskaras konkrētas grupas, kuras pakļautas augstam diskriminācijas riskam, tostarp no interseksionālas perspektīvas un pamatojoties uz pieejamajiem datiem un pētījumiem, ko sagatavojušas attiecīgās šīs jomas struktūras un aģentūras.
64. Uzraudzīt līdztiesības savienības stratēģiju īstenošanu un ziņot par to.

65. Uzraudzīt un izvērtēt MI sistēmu ietekmi uz darba tirgu no līdztiesības perspektīvas un tā, lai noskaidrotu, kur un kādā veidā MI varētu konkrētas nozares, sociālās grupas vai profesiju veidus skart vairāk nekā citas, tostarp, ietekmējot dažādu grupu darba samaksu, darba apstākļus, karjeras izaugsmi, piekļuvi mācību iespējām un iespēju zaudēt darbvietu. Regulāri izvērtēt riskus un iespējas saistībā ar MI sistēmu ietekmi uz līdztiesību, tostarp dzimumu līdztiesību, balstoties uz Eiropas MI biroja speciālajām zināšanām un pamatojoties uz ES aģentūru pētījumiem.
66. Turpināt uzraudzīt dzimumu nodarbinātības atšķirības, vīriešu un sieviešu darba samaksas un pensiju atšķirības, kā arī personu ar invaliditāti nodarbinātības līmeņa atšķirības attīstību un atbalstīt dalībvalstis, sniedzot tehnisko atbalstu, datus un analīzi.
67. Ņemot vērā to, ka dalībvalstis vienprātīgi apstiprināja Deklarāciju par dzimumlīdztiesīgas sabiedrības principiem, kas pievienota Komisijas Sieviešu tiesību ceļvedim, strādāt pie minēto principu īstenošanas, tostarp, veicot šādus pasākumus, kas paredzēti Dzimumu līdztiesības stratēģijā 2026.–2030. gadam:
- a) pieņemt rīcības plānu sievietēm pētniecībā, inovācijā un jaunuzņēmumos, kā arī turpināt īstenot Eiropas pētniecības telpas politikas programmu 2025.–2027. gadam;
 - b) paplašināt dzimumu līdztiesības prasībām atbilstoša finansējuma mērķus;

- c) uzlabot sieviešu uzņēmēju piekļuvi finansējumam ES;
 - d) sadarbībā ar Eiropas Investīciju bankas grupu uzlabot dzimumu līdzsvaru finanšu nozarē; un
 - e) turpināt centienus piesaistīt un motivēt vairāk sieviešu un meiteņu studēt *STEM* priekšmetus un veidot karjeru šajā jomā, kā arī aktīvi mudināt vairāk vīriešu un zēnu veidot karjeru *HEAL* un citās aprūpes profesijās.
68. Sadarbībā ar ES Daudzveidības hartu platformu izstrādāt norādījumus par iekļaujošu darbā pieņemšanas praksi, kā izklāstīts *LGBTIQ+* līdztiesības stratēģijā, Rasisma apkarošanas stratēģijā un Dzimumu līdztiesības stratēģijā, tostarp, lai palīdzētu īstenot paziņojumu “Personu ar invaliditāti tiesību stratēģijas līdz 2030. gadam uzlabošana”.
69. Turpināt tāda atbalsta, tostarp finansiāla atbalsta, sniegšanu dalībvalstīm, kas paredzēts projektiem, kuri vērsti uz līdztiesības datu vākšanu un izmantošanu un līdztiesības (tostarp dzimumu līdztiesības), iekļaušanas un daudzveidības veicināšanu nodarbinātības un uzņēmējdarbības jomā.
-

Atsauces dokumenti

1. ES iestādes

Eurostat un Eiropas Komisija, “*Employment gaps for women & people with disabilities*”, 2025. gads, [*Employment gaps for women & people with disabilities - News articles - Eurostat*](#).

2. ES līgumi un tiesību akti

Līgums par Eiropas Savienību (2007. gada 13. decembris) – konsolidētā versija (OV C 202, 7.6.2016., 13.–46. lpp.)

Līgums par Eiropas Savienības darbību (2007. gada 13. decembris) – konsolidētā versija (OV C 202, 7.6.2016., 47.–360. lpp.)

Eiropas Savienības Pamattiesību harta (2016/C 202/02)

Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2024/1689 (2024. gada 13. jūnijs), ar ko nosaka saskaņotas normas mākslīgā intelekta jomā un groza Regulas (EK) Nr. 300/2008, (ES) Nr. 167/2013, (ES) Nr. 168/2013, (ES) 2018/858, (ES) 2018/1139 un (ES) 2019/2144 un Direktīvas 2014/90/ES, (ES) 2016/797 un (ES) 2020/1828 (Mākslīgā intelekta akts)

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2024/1385 (2024. gada 14. maijs) par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē apkarošanu

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2024/1500 (2024. gada 14. maijs) par līdztiesības iestāžu standartiem attiecībā uz vienlīdzīgu attieksmi un iespēju vienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem nodarbinātības un profesijas jautājumos un ar ko groza Direktīvas 2006/54/EK un 2010/41/ES

Padomes Direktīva (ES) 2024/1499 (2024. gada 7. maijs) par līdztiesības iestāžu standartiem attiecībā uz vienlīdzīgu attieksmi pret personām neatkarīgi no viņu rases vai etniskās piederības, vienlīdzīgu attieksmi nodarbinātības un profesijas jautājumos pret personām neatkarīgi no viņu reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas, vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm sociālā nodrošinājuma jautājumos un attiecībā uz piekļuvi precēm un pakalpojumiem un preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu, un ar ko groza Direktīvas 2000/43/EK un 2004/113/EK

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2023/970 (2023. gada 10. maijs) par to, lai ar darba samaksas pārredzamības un izpildes mehānismu stiprinātu to, kā tiek piemērots princips par vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2022/2381 (2022. gada 23. novembris) par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotētu uzņēmumu direktoru vidū un saistītiem pasākumiem

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1158 (2019. gada 20. jūnijs) par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/882 (2019. gada 17. aprīlis) par produktu un pakalpojumu piekļūstamības prasībām

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

Padomes Direktīva 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju

Padomes Direktīva 2000/43/EK (2000. gada 29. jūnijs), ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības

3. Eiropas Savienības Padome

Padomes Ieteikums (2026. gada 9. marts) par cilvēkkapitālu Eiropas Savienībā (C/2026/1687)

Padomes Rezolūcija (2026. gada 29. jūnijs) par otro ciklu stratēģiskajā satvarā Eiropas sadarbībai izglītības un mācību jomā ceļā uz Eiropas izglītības telpu (2026–2030) (C/2026/3720)

Padomes Ieteikums (2025. gada 24. jūnijs) par Eiropas Pētniecības telpas politikas programmu 2025.–2027. gadam (C/2025/3593)

Padomes Ieteikums (ES) (2020. gada 30. oktobris) “Tilts uz nodarbinātību – Garantijas jauniešiem pastiprināšana” un ar ko aizstāj Padomes 2013. gada 22. aprīļa Ieteikumu par garantijas jauniešiem izveidi (2020/C 372/01)

Padomes Ieteikums par pirmsskolas izglītību un aprūpi: Barselonas mērķrādītāji 2030. gadam (2022/C 484/01)

Padomes Ieteikums (2022. gada 8. decembris) par piekļuvi cenas ziņā pieejamai un kvalitatīvai ilgtermiņa aprūpei (2022/C 476/01)

Padomes Ieteikums (2021. gada 12. marts) par romu līdztiesību, iekļaušanu un līdzdalību (2021/C 93/01)

Padomes Ieteikums (ES) 2021/1004 (2021. gada 14. jūnijs), ar ko izveido Eiropas Garantiju bērniem

Padomes secinājumi par kibervardarbības pret meitenēm novēršanu un apkarošanu (dok. 11254/26)

Padomes secinājumi par ES prioritātēm ANO cilvēktiesību forumos 2026. gadā (dok. 5835/26)

Padomes secinājumi par dzimumu līdztiesības veicināšanu MI virzītā digitālajā laikmetā:
6. horizontālais pārskats par to, kā dalībvalstis un ES iestādes īsteno Pekinas Rīcības platformu (dok. 9984/25)

Padomes secinājumi par atbalstu vecāka gadagājuma cilvēkiem, lai viņi varētu pilnībā izmantot savu potenciālu darba tirgū un sabiedrībā (dok. 10610/25)

Padomes un Padomē sanākušo dalībvalstu valdību pārstāvju secinājumi par Eiropas un starptautiskajām politikas programmām saistībā ar bērniem, jauniešiem un bērnu tiesībām (dok. C/2024/3528)

Padomes secinājumi par darbaspēka un prasmju trūkumu Eiropas Savienībā: mobilizēt neizmantoto darbaspēka potenciālu Eiropas Savienībā (dok. 16556/24)

Padomes secinājumi par to, kā veicināt personu ar invaliditāti sociālo iekļaušanu, izmantojot nodarbinātību, saprātīgus pielāgojumus un rehabilitāciju (dok. 16543/24)

Padomes secinājumi par sieviešu ekonomisko iespēju un finansiālās neatkarības nodrošināšanu kā virzību uz dzimumu patiesu līdztiesību (dok. 9752/24)

Padomes secinājumi par pāreju no aprūpes sistēmām visa mūža garumā uz holistiskiem, personcentrētiem un kopienā balstītiem modeļiem ar dzimumperspektīvu (dok. 16094/23)

Padomes secinājumi par novecošanas jautājumu integrēšanu publiskās politikas jomās (dok. 6976/21)

Padomes secinājumi “Atbilde uz Komisijas pasākumu sarakstu LGBTI līdztiesības sekmēšanai” (dok. 10417/16)

4. Eiropas Komisija

Dzimumu līdztiesības stratēģija 2026.–2030. gadam, COM (2026) 113 final

Rasisma apkarošanas stratēģija 2026.–2030. gadam, COM (2026) 12 final

LGBTIQ+ līdztiesības stratēģija 2026.–2030. gadam, COM(2025) 725 final

Paziņojums “Personu ar invaliditāti tiesību stratēģijas līdz 2030. gadam uzlabošana”, COM (2026) 541 final

Sieviešu tiesību ceļvedis. (Dok. 6756/25. Komisijas atsauce: COM (2025) 97 final

Jaunais ES romu līdztiesības, iekļaušanas un līdzdalības stratēģiskais satvars, SWD(2020) 530 final

ES stratēģija antisemitisma apkarošanai un ebreju dzīvesvides atbalstam (2021.–2030. gads), COM(2021) 615 final

Bērnu nabadzības cikla pārvarēšana – Eiropas Garantijas bērniem stiprināšana (COM (2026) 539 final)

ES starppaaudžu taisnīguma stratēģija (COM/2026/110 final)

“The gender investment gap affecting both women-led companies and women-led investment funds” – galīgais ziņojums (Eiropas Komisija: Eiropas Inovācijas padomes un MVU izpildaģentūra (EISMEA)), Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2025. gads, <https://data.europa.eu/doi/10.2826/6606184>.

“Inequalities and disabilities research in the EU, Towards a fair and equal access to health, education and employment”, 2025. gada oktobris.

“ES Konkurētspējas kompass” [Konkurētspējas kompass – Eiropas Komisija](#), 2025. gads, COM(2025) 30 final

Prasmju savienība, COM(2025) 90 final

“Draghi Report: A competitiveness strategy for Europe”, 2024. gads, https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/draghi-report_en#paragraph_47059

Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts, *“Employment and social developments in Europe 2025”*, 2025. gads, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/9505984>

Eiropas Aprūpes stratēģija aprūpētājiem un aprūpes saņēmējiem, 2022. gads

Eiropas sociālo tiesību pīlārs, 2017. gads.

Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plāns (COM/2021/102 final)

2026. gada 22. jūlija paziņojums par Eiropas sociālo tiesību pīlāru (COM(2026) 650 final)

Komisijas Lēmums (2024. gada 24. janvāris) par Eiropas Mākslīgā intelekta biroja izveidi (C/2024/390)

5. Eirobarometrs

Eurobarometrs, “*Discrimination in the European Union*”, 2023. gads,

<https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972>

6. Eurostat

Eurostat, “*Gender statistics*”, 2025. gads, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics

Eurostat, “*Gender pension Gap*”, 2024. gads, [Women’s pension 25% lower than men’s in 2024 - News articles - Eurostat](#)

7. Eurofound

Eurofound, “*Taking stock: Further experiences in gender pay transparency implementation and effectiveness*”, 2025. gads, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/taking-stock-further-experiences-in-gender-pay-transparency-implementation-and-effectiveness>

Eurofound, “*Unpaid care in the EU*”, 2025. gads, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/unpaid-care-eu>

Eurofound, “*Advancing towards a care society: addressing the gender care gap*”, 2025. gads

Eurofound (2026), “*European Working Conditions Survey 2024: Overview report*”, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga, 2026. gads

Eurofound, “*Changing labour markets: How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition*”, 2023. gads, [Changing labour markets: How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition - Background paper | Eurofound](#)

8. Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE)

EIGE, “*Economic Benefits of Gender Equality in the European Union*”, [Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts](#)

EIGE, “*CARE Survey 2024 – Second wave: Online panel survey on gender gaps in unpaid care, individual and social activities*”, 2026. gads, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/sharing-care-closing-gender-gaps-care-survey-2024?language_content_entity=en

EIGE, 2025. gads, “*Equality Index*”, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025>

9. Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūra (FRA)

FRA, “*Muslims in Europe face ever more racism and discrimination*”, 2024. gads, [Muslims in Europe face ever more racism and discrimination | Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūra](#)

FRA, “*Being Black in the EU – Experiences of people of African descent*”, 2023. gads, <https://fra.europa.eu/en/publication/2023/being-black-eu>.

FRA, “*EU LGBTIQ Survey III*”, 2022. gads, [EU LGBTIQ Survey III | Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūra](#)

FRA, “Roma survey 2024”, 2024. gads, [Roma survey 2024 | Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūra](#)

FRA, “Monitoring and recording antisemitism in the EU- State of play and ways forward”, 2026. gads, [Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward | Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūra](#)

10. Eiropas Investīciju banka (EIB)

“Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense”, 2021. gads, 2019. gads

<https://www.eib.org/en/publications/online/all/finance-female-entrepreneurs>.

11. Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija (ESAO)

ESAO (2015), “In It Together: Why Less Inequality Benefits All”, OECD Publishing, Parīze, <https://doi.org/10.1787/9789264235120-en>.

ESAO, “Combating Discrimination in the European Union”, 2025. gads, <https://doi.org/10.1787/29c2c36a-en>.

ESAO, “Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion”, 2020. gads, [Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion | ESAO](#)

ESAO, 2019. gads, “Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators”, https://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2019-en

ESAO, “Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 304, 2024. gads, <https://doi.org/10.1787/fb0a0a93-en>

ESAO, 2024. gads, “Education at a Glance 2024: OECD Indicators”, OECD Publishing, Parīze, <https://doi.org/10.1787/c00cad36-en>

12. Pasaules Bankas grupa

Pasaules Bankas grupa, 2014. gads, “*The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people : a case study of India*”, [The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people : a case study of India](#)

13. ANO

Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām (UNCRPD), 2006. gads

Konvencija par bērna tiesībām (UNCRC), 1990. gads

Starptautiskā konvencija par jebkuras rasu diskriminācijas izskaušanu (ICERD), 1965. gads

Konvencija par jebkādas sieviešu diskriminācijas izskaušanu (CEDAW), 1979. gads

Pekinas deklarācija un Rīcības platforma (ANO programma dzimumu līdztiesībai un pilnvērtīgu iespēju nodrošināšanai sievietēm), 1995. gads

Konvencija pret vardarbību un aizskarošu izturēšanos, (Nr. 190) (SDO), 2019. gads

14. Citi avoti

Open for Business, “*The 2025 Open for Business City Ratings*”, 2025. gads, [Open for Business City Ratings](#)

S&P Global, “*#ChangePays: Although Still Underrepresented, Women in the C- Suite are Driving Profitability*”, 2019. gads, [S&P Global](#)
