



Briselē, 2017. gada 20. februārī
(OR. en)

6268/17

SOC 90
GENDER 6
EMPL 60
EDUC 45
ANTIDISCRIM 9

PIEZĪME

Sūtītājs:	prezidentvalsts
Saņēmējs:	Pastāvīgo pārstāvju komiteja / Padome
Iep. dok. Nr.:	5746/17 REV 2 SOC 56 GENDER 4 EMPL 42 EDUC 26 ANTIDISCRIM 6
Temats:	Sieviešu un vīriešu prasmju uzlabošana ES darba tirgū – Padomes secinājumu projekts

1. Prezidentvalsts ir sagatavojusi Padomes secinājumu projektu "Sieviešu un vīriešu prasmju uzlabošana ES darba tirgū", pamatojoties uz Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta (*EIGE*) ziņojumu par pētījumu ¹.
2. Sociālu jautājumu darba grupa ir panākusi vienošanos par pielikumā pievienoto secinājumu tekstu.
3. Komiteja tiek aicināta apstiprināt tekstu un nosūtīt secinājumu projektu *EPSCO* padomei pieņemšanai.

¹ Sk. dok. 6268/17 ADD 1.

Sieviešu un vīriešu prasmju uzlabošana ES darba tirgū
Padomes secinājumu projekts

ATGĀDINOT:

1. Prezidentvalstu trijotnes deklarāciju par dzimumu līdztiesību, ko 2015. gada 7. decembrī parakstījušas Nīderlande, Slovākija un Malta un kurā norādīts, ka nodrošināt sievietēm un vīriešiem iespēju pilnībā izmantot savas spējas un kvalifikāciju ir ļoti būtiski, lai efektīvi izmantotu ES cilvēkkapitālu.
2. To, ka sieviešu un vīriešu līdztiesība ir Līgumos nostiprināts Eiropas Savienības pamatprincips un viens no Savienības mērķiem un uzdevumiem. Turklāt sieviešu un vīriešu līdztiesības principa iekļaušana visās savās darbībās ir īpašs Savienības uzdevums.
3. To, ka sieviešu un vīriešu līdztiesība ir nostiprināta Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 23. pantā.
4. To, ka ar stratēģiju "Eiropa 2020" tiecas radīt apstākļus darba tirgu modernizācijai, palīdzēt paaugstināt nodarbinātības līmeni līdz 75 % sievietēm un vīriešiem vecumā no 20 līdz 64 gadiem, vismaz par 20 miljoniem samazināt to sieviešu un vīriešu skaitu, kurus skar nabadzība un sociālā atstumtība vai kuri ir pakļauti šādam riskam, un nodrošināt valstu sociālo modeļu ilgtspējību. Jo īpaši to tiecas panākt tādējādi, ka sievietēm un vīriešiem nodrošina iespēju, apgūstot jaunas prasmes, pielāgoties jauniem apstākļiem un iespējamai karjeras maiņai.
5. To, ka Sociālo ieguldījumu paketē dalībvalstīm ir sniegti norādījumi par efektīvāku un iedarbīgāku sociālo politiku, reaģējot uz ekonomikas krīzi un demogrāfiskajām pārmaiņām, kā arī dalībvalstis tiek aicinātas ieguldīt cilvēkos.

6. To, ka Eiropas sociālo tiesību pīlāram, kas izsludināts Komisijas 2017. gada darba programmā, ir potenciāls atbalstīt labi funkcionējošus un taisnīgus darba tirgus un sociālās drošības sistēmas, cita starpā veicinot sieviešu un vīriešu līdztiesību.
7. Eiropas Dzimumu līdztiesības paktu (2011–2020), kurā mudināts veikt darbības, lai darba tirgū novērstu plaisu starp dzimumiem un cīnītos pret dzimumu segregāciju. Viens no šiem pasākumiem ir "likvidēt dzimumu stereotipus un veicināt dzimumu līdztiesību visos izglītības un apmācības līmeņos, kā arī darba dzīvē, lai samazinātu dzimumu segregāciju darba tirgū".
8. Eiropas Komisijas dokumentu "Stratēģiskā iesaiste dzimumu līdztiesības jomā 2016.–2019. gadam", kurā uzmanība pievērsta dažādām prioritārajām jomām, tostarp "palielināt sieviešu līdzdalību darba tirgū un sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu ekonomisko neatkarību" un "samazināt sieviešu un vīriešu darba samaksas, ienākumu un pensijas atšķirības un tādējādi cīnīties pret sieviešu nabadzību". Cenšoties sasniegt šos mērķus, nepieciešams ieviest papildu pasākumus, lai uzlabotu dzimumu līdzsvaru un darba nosacījumus dažādās ekonomikas nozarēs un profesijās, un veicināt dzimumu līdztiesību visos izglītības līmeņos un veidos, tostarp saistībā ar studiju priekšmeta un karjeras izvēli atkarībā no dzimuma. Tas arī nozīmē, ka ir jāpaaugstina informētība par sociālajām un ekonomiskajām nevienlīdzības sekām nodarbinātības jomā, tostarp sieviešu un vīriešu pensiju atšķirību.
9. To, ka "Jaunās prasmju programmas Eiropai" mērķis ir nodrošināt, ka cilvēkiem visā viņu darba dzīves laikā ir vajadzīgās prasmes ne tikai tam, lai uzlabotu viņu iespējas ienākt, palikt un virzīties uz priekšu darba tirgū, bet arī lai ļautu viņiem pilnībā īstenot savu potenciālu kā pārliecinātiem, aktīviem pilsoņiem.
10. To, ka Padome nesen pieņēma Ieteikumu "Prasmju pilnveides ceļi – jaunas iespējas pieaugušajiem", kura mērķis ir palīdzēt pieaugušajiem ar zemu kvalifikāciju iegūt minimālo rakstpratības, rēķinpratības un digitālo prasmju līmeni un virzīties uz augstāku kvalifikāciju.

11. Apvienoto Nāciju Organizācijas Ilgtspējīgas attīstības programmu 2030. gadam, ar kuru tiecas "panākt dzimumu līdztiesību un nodrošināt pilnvērtīgas iespējas visām sievietēm un meitenēm", tādējādi izbeidzot visu veidu diskrimināciju. Attiecīgie mērķi cita starpā ir dzimumu nevienlīdzības izskaušana izglītības jomā, pilnīgas un ražīgas nodarbinātības un pienācīga darba nodrošināšana visām sievietēm un vīriešiem, vienāda darba samaksa par vienādi vērtīgu darbu un darba tiesību aizsardzība visiem darba ņēmējiem, tostarp nestabilā nodarbinātībā strādājošiem ².

ŅEMOT VĒRĀ:

12. Ziņojumu par pētījumu ³ "Nestabilā nodarbinātībā strādājošo sieviešu un vīriešu prasmju uzlabošana Eiropas Savienībā", ko pēc prezidentvalsts Maltas pieprasījuma sagatavojis Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (*EIGE*). Ziņojumā par pētījumu tiek pētīts sieviešu un vīriešu prasmju uzlabošanas potenciāls Eiropas Savienībā, uzsverot dzimumu aspektu, un analizēta daudzveidīgā sieviešu un vīriešu ar zemu kvalifikāciju pieredze attiecībā uz viņu nodarbināmību, viņu situāciju darba tirgū un viņu piekļuvi ar darbu saistītai apmācībai. Izmantojot daudzdimensionālu pieeju, ziņojumā ir arī aprakstīta to cilvēku ar zemu kvalifikāciju pieredze, kas strādā nestabilā nodarbinātībā, un tajā ir norādīti faktori, kas kavē piekļuvi kvalitatīvai nodarbinātībai un prasmju uzlabošanai.

² "Nestabila nodarbinātība" šajos secinājumos nozīmē nodarbinātību, kurai raksturīga 1) ļoti zema darba samaksa, 2) nebrīvprātīgs, ļoti īss darba laiks vai 3) zems darbvietas drošības līmenis. (Sk. *EIGE* ziņojumu par pētījumu.) Tas neskar jēdziena "nestabila nodarbinātība" nozīmi citos kontekstos un jebkuru turpmāku definīciju, par ko tiktu panākta vienošanās ES vai starptautiskā līmenī.

³ Dok. 6268/17 ADD 1.

ATZĪSTOT, KA:

13. Lai gan sievietes arvien vairāk ir augsti kvalificētas, iegūtā izglītības līmeņa ziņā mūsdienās Eiropā apsteidzot vīriešus ⁴, samaksa par sieviešu veikto algoto darbu joprojām ir mazāka. Turklāt sievietes par salīdzināmu darbu joprojām tiek atalgotas sliktāk nekā vīrieši. Sieviešu darba nepietiekama novērtēšana ir viens no iemesliem sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirībai, un tas veicina arī sieviešu un vīriešu pensiju atšķirību. Šīs problēmas ir balstītas dzimumu stereotipos, kas veicina to, ka turpinās aprūpes pienākumu un mājāsaimniecības darbu nevienlīdzīgs sadalījums starp sievietēm un vīriešiem, kā arī dzimumu segregācija izglītībā, apmācībā un darba tirgū.
14. Kopumā sievietes visas dzīves laikā ir pakļautas lielākam nestabilitātes riskam, piemēram, ļoti zemu atalgotam darbam vai nebrīvprātīgam nepilnas slodzes darbam, vai zepam darbvietas drošības līmenim. Lielākā atšķirība starp dzimumiem ir redzama darba samaksā – zemu atalgota ir katra piektā sieviete, salīdzinot tikai ar katru desmito vīrieti. Jaunietes un jaunieši un pirmspensijas vecuma sievietes un vīrieši, kā arī sievietes un vīrieši neaizsargātās situācijās, piemēram, tie, kam ir migrantu izcelsme, un atstumtās grupas, tostarp romi, saskaras ar lielāku risku strādāt nestabilās darbvietās ⁵.
15. Produktīva nodarbinātība un pienācīgs darbs visiem, kā to formulējusi Starptautiskā Darba organizācija, ir svarīgāko faktoru vidū, lai panāktu *de facto* dzimumu līdztiesību un taisnīgu globalizāciju, mazinātu nabadzību un sasniegtu taisnīgu, iekļaujošu un ilgtspējīgu attīstību.
16. Cilvēkus, kas ir ārpus darba tirgus, un jo īpaši tos, kam ir zems prasmju līmenis, no ienākšanas darba tirgū vai darba uzsākšanas varētu atturēt ar to saistītās papildu izmaksas, piemēram, par transportu un par bērnu un citu apgādājamo aprūpes pakalpojumiem.

⁴ 2014. gadā 42,3 % sieviešu (vecumā no 30 līdz 34 gadiem) bija ieguvušas terciāro vai augstāku izglītību – salīdzinājumā ar 33,6 % vīriešu. (ES Darbaspēka apsekojums, 2015.)

⁵ Eurostat Darbaspēka apsekojums, EIGE aprēķini, kas balstīti uz 2014. gada mikrodatiem.

17. Strukturālās nevienlīdzības un iesakņojušos dzimumu stereotipu dēļ sievietes ar zemu kvalifikāciju saskaras ar papildu problēmām un diskrimināciju. Puse sieviešu ar zemu kvalifikāciju vecumā no 16 līdz 64 gadiem ⁶ ES 28 valstīs ir ārpus darba tirgus (ir neaktīvas), salīdzinot ar 27 % vīriešu ⁷.
18. Gandrīz katra otrā sieviete ar zemu kvalifikāciju (45 %) – salīdzinot ar katru ceturto vīrieti ar zemu kvalifikāciju (26 %) – strādā nestabilā darbvietā ⁸.
19. Lai gan sieviešu iegūtais izglītības līmenis pēdējos gados palielinās, savukārt jaunajai vīriešu paaudzei biežāk iespējama zemāka kvalifikācija nekā sievietēm ⁹ (2015. gadā 20 % vīriešu un 15 % sieviešu vecumā no 20 līdz 24 gadiem bija zems iegūtais izglītības līmenis), starp vecāka gadagājuma iedzīvotājiem 35 % sieviešu un 29 % vīriešu vecumā no 55 līdz 64 gadiem ir zema kvalifikācija. ¹⁰
20. Vecāka gadagājuma sievietes, jo īpaši tās, kuras ir pirmspensijas vecumā, ir arī pakļautas lielākam nabadzības riskam, kas ir sekas dzimumu nevienlīdzībai visa mūža garumā ¹¹, tostarp atalgojuma, darba laika un darba mūža ilguma atšķirībām. Tas citu iemeslu starpā ir tāpēc, ka māsaimniecības un ģimenes aprūpes pienākumi galvenokārt gulstas uz sievietēm, kurām šā iemesla dēļ ir vairāk karjeras pārtraukumu un kuras drīzāk nekā vīrieši strādā nepilnu darba slodzi.

⁶ Izņemot studentus.

⁷ Eurostat Darbaspēka apsekojums, EIGE aprēķini, kas balstīti uz 2014. gada mikrodatiem.

⁸ Eurostat Darbaspēka apsekojums, EIGE aprēķini, kas balstīti uz 2014. gada mikrodatiem.

⁹ Starptautiskā standartizētā izglītības klasifikācija (ISCED): tiek uzskatīts, ka cilvēkiem, kuri ir pabeiguši tikai pirmsskolas izglītību, pamatizglītības pirmo posmu un zemākā līmeņa vidējo izglītību (ISCED 0-2), ir zema kvalifikācija.

¹⁰ Eurostat, Darbaspēka apsekojums (edat_lfse_03).

¹¹ Eiropas Komisija (2015) "Kāpēc vecāka gadagājuma sievietes ir daudz vairāk pakļautas nabadzības riskam nekā vecāka gadagājuma vīrieši" (*Why older women are much more exposed to the risk of poverty than older men*), Evidence in Focus. EIGE ziņojums, "Nabadzība, dzimums un daudzkrāsā nevienlīdzība ES: pārskats par Pekinas Rīcības platformas īstenošanu ES dalībvalstīs" (14295/16 ADD 1).

21. Ievērojamai daļai darbspējīga vecuma sieviešu un vīriešu ar zemu kvalifikāciju ¹² – gan tiem, kas ir nodarbināti, gan tiem, kas nav, – trūkst pamatprasmju, kas vajadzīgas, lai piedalītos arodniecībā vai tālākizglītībā. Turklāt sievietēm un vīriešiem ar zemu kvalifikāciju, jo īpaši, ja viņi strādā nestabilās darbvietās, apmācības iespējas ir mazāk pieejamas ¹³.
22. Tikai aptuveni trešā daļa sieviešu (36 %) un vīriešu (33 %) ar zemu kvalifikāciju, kas strādā nestabilā nodarbinātībā, pēdējo 12 mēnešu laikā (2015. gads) ir piedalījušies apmācībā, un tikai dažos gadījumos apmācību nodrošināja viņu darba devējs ¹⁴.
23. Sievietēm un vīriešiem, kuri dzimuši ārpus ES, biežāk nekā ES valstspiederīgajiem var būt zems pamatprasmju līmenis, un vairāk nekā trešajai daļai (36 %) no viņiem ir zems iegūtais izglītības līmenis ¹⁵. Jo īpaši sievietes saskaras ar augstāku nabadzības un sociālās atstumtības risku. Turklāt viņu dalība darba tirgū ir ierobežota ¹⁶, un zemā kvalifikācija šo neizdevīgo stāvokli var pasliktināt. Viens no iemesliem ir tāds, ka trešās valstīs iegūtas kvalifikācijas atzīšanas sistēma vēl nav pilnībā izstrādāta.

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME

Pienācīgi ņemot vērā dalībvalstu plašo kompetenci attiecīgajās jomās, subsidiaritātes principu un sociālo partneru un pilsoniskās sabiedrības lomu,

AICINA DALĪBVALSTIS:

¹² 24 % iedzīvotāju (23 % vīriešu un 24 % sieviešu) vecumā no 25 līdz 64 gadiem ir zems iegūtais izglītības līmenis.

¹³ Apsekojums par darba apstākļiem Eiropā, *EIGE* aprēķini, kas balstīti uz 2015. gada mikrodatiem.

¹⁴ Apsekojums par darba apstākļiem Eiropā, *EIGE* aprēķini, kas balstīti uz 2015. gada mikrodatiem.

¹⁵ *Eurostat*, Darbaspēka apsekojums (edat_lfs_9912).

¹⁶ Dok. 14295/16 ADD 1.

24. Piešķirt prioritāti tam, lai, īstenojot stratēģiju "Eiropa 2020", pievērstos šķēršļiem sieviešu un vīriešu dalībai darba tirgū, īpašu uzmanību veltot prasmju nozīmei, nolūkā sasniegt pamatmērķi – līdz 75 % palielināt nodarbinātības līmeni sievietēm un vīriešiem vecumā no 20 līdz 64 gadiem.
25. Pastiprināt centienus integrēt dzimumu līdztiesības aspektu valsts prasmju un darba tirgus politikā un, lai to panāktu, ja nepieciešams, šādus pasākumus ietvert valsts rīcības plānos un/vai Eiropas pusgada ietvaros saskaņā ar nodarbinātības pamatnostādnēm, īpašu uzmanību pievēršot konkrētām grūtībām, ar kurām darba tirgū un visā dzīves laikā saskaras sievietes. Ziņojumi ES līmenī par jebkuriem šādiem centieniem būtu jāsniedz esošo sistēmu ietvaros. Pasākumi, kuros ņem vērā dzimumu līdztiesības aspektu, būtu jāveido tā, lai sasniegtu šādus mērķus:
- a) pievērsties tādiem nestabiliem darba apstākļiem kā, piemēram, zema darba samaksa, nebrīvprātīgs nepilnas slodzes darbs un zema darbvietas drošība;
 - b) veicināt vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīgu ekonomisko neatkarību sievietēm un vīriešiem;
 - c) apkarot un novērst diskrimināciju dzimuma dēļ darba tirgū, jo īpaši attiecībā uz pieejamību un darba apstākļiem, atzīstot, ka dažas sieviešu grupas, jo īpaši tās, kas ir neaizsargātā situācijā, tostarp personas, kas cietušas ar dzimumu saistītā vardarbībā, var saskarties ar papildu grūtībām, mēģinot iekļauties kvalitatīvās darbvietās, vai var būt pakļautas diskriminācijas riskam vairāku iemeslu dēļ;
 - d) īstenot principu "vienāda darba samaksa par vienādi vērtīgu darbu" un pievērsties cēloņiem, kas rada sieviešu un vīriešu darba samaksas, ienākumu un pensiju atšķirības;

- e) mazināt faktorus, kas attur no strādāšanas, ja un kur nepieciešams, pievērsties izmaksām, kas rodas, sākot strādāt vai atgriežoties darba tirgū, pienācīgu uzmanību veltot iespējamajiem atturošajiem fiskālajiem faktoriem ¹⁷, vienlaikus ņemot vērā, ka šādiem faktoriem ir lielāka ietekme uz sievietēm un ka to samazināšana var palīdzēt mazināt dzimumu līdzdalības atšķirību;
- f) sekmēt kvalitatīvas darbvietas un nodrošināt sievietēm un vīriešiem kompetences, kas nepieciešamas, lai veiktu šos darbus, tostarp digitālo tehnoloģiju jomā;
- g) novērst horizontālo profesionālo segregāciju atkarībā no dzimuma un veicināt pasākumus, kuru mērķis ir uzlabot to nozaru atzīšanu un statusu, kurās pārsvarā ir nodarbinātas sievietes, piemēram, mājsaimniecība, veselības nozare, sociāli pakalpojumi un aprūpes nozare, kā arī apsvērt pasākumus, ar kuriem šajās nozarēs uzlabo darba samaksu, vienlaikus ievērojot valsts apstākļus un sociālo partneru lomu;
- h) veicināt sievietēm un vīriešiem vienlīdzīgu piekļuvi skolotāja profesijai, arī tāpēc, lai skolēniem būtu paraugi gan no sieviešu, gan vīriešu vidus;
- i) nodrošināt pienācīgu un mērķtiecīgu apmācību un citu veidu atbalstu neaktīvām sievietēm un vīriešiem ar zemu kvalifikāciju, kā arī nestabilās darbvietās strādājošiem darba ņēmējiem, tostarp nodrošinot viņiem piekļuvi prasmju pilnveides ceļiem ¹⁸, lai tādējādi uzlabotu viņu nodarbināmību, uzlabotu viņu izredzes uz darbu un cīnītos pret ilgstošu bezdarbu un pastāvīgas atstumtības no darba tirgus risku;
- j) nodrošināt vienlīdzīgu piekļuvi kvalitatīvai izglītībai, apmācībai, arodmācībām (tostarp mācekļības shēmām) un mūžizglītībai visiem, tostarp sievietēm un vīriešiem, kas veic aprūpes pienākumus, un likvidēt šķēršļus, kas kavē līdzdalību, kā arī pastiprināt informēšanas pasākumus izglītības jomā, ņemot vērā apstākļus un sieviešu un vīriešu ar zemu kvalifikāciju vajadzības;

¹⁷ Komisijas dienestu darba dokuments "2015. gada ziņojums par sieviešu un vīriešu līdztiesību Eiropas Savienībā", 6. lpp.

¹⁸ Ieteikums "Prasmju pilnveides ceļi – jaunas iespējas pieaugušajiem", <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/ALL/?uri=OJ:C:2016:484:TOC>.

- k) apkarot stereotipus un diskrimināciju vecuma dēļ nodarbinātības jomā visā dzīves laikā;
- l) apkarot ārpus ES dzimušo sieviešu un vīriešu diskrimināciju un viņu izmantošanu un veicināt viņu nodarbinātības, izglītības un mūžizglītības iespējas, un tādējādi atbalstīt viņu integrāciju sabiedrībā un darba tirgū.

26. Izglītībā, apmācībā, arodmācībās un profesionālajā orientācijā apkarot diskrimināciju dzimuma dēļ, segregāciju un stereotipus. Veicināt dzimumu līdztiesību skolās, koledžās un universitātēs. Mudināt meitenes, zēnus, sievietes un vīriešus no visām sabiedrības grupām izvēlēties izglītības jomas un profesijas atbilstoši savām spējām un prasmēm, nevis balstoties uz dzimumu stereotipiem, un jo īpaši veicinot sieviešu un meiteņu piekļuvi izglītības jomām un profesijām cita starpā zinātnē, tehnoloģijā, inženierzinātnē un matemātikā (*STEM*). Mudināt vīriešus un zēnus mācīties un strādāt tādās jomās kā sociālie pakalpojumi, bērnu aprūpe un ilgtermiņa aprūpe.
27. Turpināt no dzimumu aspekta analizēt priekšlaicīgu mācību pārtraukšanu un risināt dažādās problēmas, kas kavē iegūt augstāku izglītības līmeni, jo īpaši attiecībā uz meitenēm un zēniem, kas ir neaizsargātās situācijās vai pieder atstumtām grupām. Mudināt jaunietes un jauniešus, īpaši tos, kam ir zems iegūtais izglītības līmenis, piedalīties turpmākā apmācībā vai izglītībā, kā arī mācekļības shēmās, lai līdztekus darba pieredzei iegūtu papildu prasmes un kvalifikāciju – saskaņā ar "Jauno Prasmju programmu Eiropai".
28. Novērst plaisu starp dzimumiem nodarbinātības jomā attiecībā uz pirmspensijas vecuma darba ņēmējiem, pieņemot starpnozaru pieeju, īpašu uzmanību pievēršot vajadzībai sniegt atbalstu sievietēm un vīriešiem, kas ir pakļauti ilgtermiņa bezdarbam ¹⁹, aizsargājot vienlīdzīgas iespējas nodarbinātības jomā, piemēram, attiecībā uz karjeras attīstību un virzību, kā arī attiecībā uz algu vai paaugstināšanu, un sniedzot atbalsta pakalpojumus sievietēm un vīriešiem, kas veic aprūpes pienākumus.

¹⁹ Padomes Ieteikums (2016. gada 15. februāris) par ilgstošo bezdarbnieku integrāciju darba tirgū (2016/C 67/01).

29. Nodrošināt un darīt pieejamus pielāgotus konsultāciju pakalpojumus, kuros ņemts vērā dzimumus aspekts, tostarp vajadzības gadījumā pienācīgu palīdzību, neaktīvām sievietēm un vīriešiem ar zemu kvalifikāciju, lai nodrošinātu to, ka viņi var efektīvi izmantot savas prasmes, tostarp viņus iepazīstinot ar iespēju kļūt par uzņēmējiem un izveidot kooperatīvus un sniedzot attiecīgos padomus.
30. Lai stiprinātu sieviešu un vīriešu nodarbināmību, tostarp to, kam ir zema kvalifikācija, un to, kas ir dzimuši ārpus ES, veikt pasākumus, lai vairāk atvieglotu kvalifikācijas un neformālo un formālo prasmju atzīšanu un veicinātu neformālās un ikdienējās mācīšanās validēšanu ²⁰.
31. Nodrošināt vecākiem aprūpes atvaļinājumu, tostarp paternitātes atvaļinājumu, un atvieglot darba, ģimenes un privātās dzīves saskaņošanu, nodrošinot kvalitatīvus, finansiāli pieņemamus un pieejamus aprūpes pakalpojumus, lai palīdzētu personām, kas veic aprūpes pienākumus (tostarp agrīno pirmsskolas izglītību un aprūpi un citu apgādājamo personu aprūpi), tādējādi dodot tām iespēju ienākt vai palikt darba tirgū, meklēt kvalitatīvas darbvietas un izmantot apmācības un mūžizglītības iespējas, vienlaikus arī veicinot aprūpes un mājsaimniecības pienākumu vienlīdzīgu sadali starp sievietēm un vīriešiem. Jo īpaši būtu jāīsteno visi attiecīgie pasākumi, kas nepieciešami, lai sasniegtu Barselonas mērķus attiecībā uz bērnu aprūpes iestādēm, saskaņā ar saistībām, kas ir apstiprinātas stratēģijā "Eiropa 2020".
32. Apkarot nestabilu nodarbinātību un uzlabot darba apstākļus, īstenojot piemērojamos tiesību aktus. Atbalstīt uzņēmumus saskaņošanas pasākumu pārvaldīšanā. Radīt stimulus uzņēmumiem, piemēram, izmantojot sertifikācijas shēmas vai finanšu pasākumus, īstenojot elastīgu darba režīmu un ģimenēm labvēlīgus pasākumus darba vietā, pilnībā izmantojot "vieddarba" iespējas ²¹. Veicināt to, ka šādus saskaņošanas pasākumus izmanto gan sievietes, gan vīrieši. Sniegt vienlīdzīgas iespējas turpmākai apmācībai un nodrošināt vienlīdzīgu attieksmi pret visiem darba ņēmējiem, tostarp nestabilā nodarbinātībā strādājošiem darba ņēmējiem, kuri izmanto šādus pasākumus.

²⁰ Padomes Ieteikums (2012. gada 20. decembris) par neformālās un ikdienējās mācīšanās validēšanu (2012/C 398/01).

²¹ "Vieddarba" režīms saistībā ar mūsdienu tehnoloģijas sniegtajām iespējām (piemēram, teledarbs un elastīgs darba laiks).

33. Mudināt un stimulēt visu nozaru uzņēmumus nodrošināt vairāk apmācību darba vietā un izglītības un apmācības iespējas gan sievietēm, gan vīriešiem, tostarp tajās profesijās strādājošajiem, kurās apmācība ir mazāk pieejama.
34. Veicināt dialogu ar sociālajiem partneriem, sieviešu organizācijām un pilsoniskās sabiedrības organizācijām saskaņā ar to attiecīgajiem uzdevumiem un kompetencēm dalībvalstīs, lai uzlabotu sadarbību cīņā pret diskrimināciju darba samaksas jomā un nestabiliem darba apstākļiem, tostarp uzlabojot prasmju pilnveidi darba ņēmējiem nestabilās darbvietās. Aicināt ieinteresētās personas atzīt to sieviešu un vīriešu apstākļus un vajadzības, kas strādā nestabilā nodarbinātībā, un atbalstīt šādus darba ņēmējus, jo īpaši, nosakot un atzīstot prasmes, kā arī izplatīt informāciju par prasmju pilnveides un mūžizglītības sniegtajām priekšrocībām sievietēm un vīriešiem ar zemu kvalifikāciju, kā arī darba devējiem.
35. Apsvērt pasākumus, kā nodrošināt, lai publiskā iepirkuma līgumi sievietēm un vīriešiem neradītu nestabilas nodarbinātības situācijas un lai tie veicinātu sieviešu līdzdalību darba tirgū.

AICINA EIROPAS KOMISIJU:

36. Atbalstīt dalībvalstis to centienos integrēt dzimumu aspektu darba tirgus politikā, tostarp saistībā ar stratēģijas "Eiropa 2020" īstenošanu (jo īpaši Eiropas pusgada procesā) un "Jaunās Prasmju programmas Eiropai" īstenošanu, kā arī saistībā ar Eiropas strukturālajiem un investīciju fondiem un Eiropas sociālo tiesību pīlāru, kas izsludināts Komisijas 2017. gada darba programmā.
37. Nodrošināt, ka dzimumu aspekts tiek integrēts politikā un pasākumos, kas saistīti ar prasmju paaugstināšanu, jo īpaši darbā, kas saistīts ar digitalizāciju, zinātni, pētniecību un izstrādi, kā arī mūžizglītības un darba tirgus jomās.

38. Veicināt programmas un politiku, kurās tiek atzīti un ņemti vērā sieviešu un vīriešu – jo īpaši vecāku un aprūpētāju, kas strādā nestabilā nodarbinātībā, – atšķirīgie apstākļi un vajadzības, lai ar tām uzlabotu piekļuvi ģimenēm labvēlīgiem pasākumiem, elastīgam un "viedam" darba režīmam sievietēm un vīriešiem un pieejamiem, finansiāli pieņemamiem un kvalitatīviem formālās aprūpes pakalpojumiem bērniem un citām apgādājamām personām (tostarp agrīnai pirmsskolas izglītībai un aprūpei). Mudināt tēvus izmantot paternitātes un bērna kopšanas atvaļinājumu un darba devējus – atvieglot šāda atvaļinājuma izmantošanu, lai ļautu sievietēm palielināt līdzdalību darba tirgū. Komisijai minētie aspekti būtu jāņem vērā, ieviešot tās 2017. gada darba programmā izsludināto iniciatīvu, ar kuru paredzēts risināt darba un privātās dzīves līdzsvara problēmas, ar ko saskaras strādājošu vecāku ģimenes.
39. Finansēt un atbalstīt izpratnes veicināšanas iniciatīvas par abu dzimumu darba ņēmēju līdztiesību un darba tiesībām, kā arī mūžizglītības sniegtajām priekšrocībām un pieejamiem pakalpojumiem, kas paredzēti, lai vadītu un atbalstītu tās personas ar zemu kvalifikāciju, kas vēlas uzlabot savu nodarbināmību, tostarp "Jaunās prasmju programmas Eiropai" īstenošanā.
-

Atsauces dokumenti

1. ES tiesību akti

- Padomes Direktīva 92/85/EEK (1992. gada 19. oktobris) par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē)
- 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 2008/104/EK (2008. gada 19. decembris) par pagaidu darba aģentūrām
- Padomes Direktīva 2010/18/ES (2010. gada 8. marts), ar ko īsteno pārskatīto *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP* un *ETUC* pamat nolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK (Dokuments attiecas uz EEZ), OV L 68, 18.3.2010., 13.–20. 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 attiecīgie dokumenti un jo īpaši turpmāk norādītie.

- Padomes Direktīva 97/81/EK (1997. gada 15. decembris) par *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgto pamat nolīgumu par nepilna darba laika darbu – Pielikums: Pamat nolīgums par nepilna darba laika darbu
- Padomes Direktīva 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgto pamat nolīgumu par darbu uz noteiktu laiku
- Padomes secinājumi "Pārskats par to, kā dalībvalstis īsteno Pekinas Rīcības platformu – sieviešu un vīriešu darba samaksas nevienlīdzība" (14485/01)
- Padomes secinājumi "Dzimumu stereotipu izskaušana sabiedrībā" (9671/08)
- Padomes secinājumi par ģimenei draudzīgām zinātnieku karjerām – ceļā uz integrētu modeli (9026/1/08)
- Padomes secinājumi "Pārskats, kā dalībvalstis un ES iestādes īsteno Pekinas rīcības platformu – Sievietes un tautsaimniecība – darba un ģimenes dzīves saskaņošana" (17474/08)
- Padomes secinājumi "Pārskats, kā dalībvalstis un ES iestādes īsteno Pekinas rīcības platformu – "Pekina +15": virzības pārskats" (15992/09)
- Padomes Direktīva 2010/18/ES (2010. gada 8. marts), ar ko īsteno pārskatīto *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP* un *ETUC* pamat nolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK (dokuments attiecas uz EEZ)
- Padomes secinājumi "Stiprināt apņēmību un vērst plašumā darbības, lai likvidētu no dzimuma atkarīgas darba samaksas atšķirības, un Pekinas Rīcības platformas īstenošanas pārskatīšana" (18121/10)
- Padomes secinājumi "Pekinas Rīcības platformas īstenošanas pārskats – Sievietes un ekonomika: darba un ģimenes dzīves saskaņošana kā priekšnoteikums vienlīdzīgai līdzdalībai darba tirgū" (17816/11)

- Padomes secinājumi par Eiropas Dzimumu līdztiesības paktu (2011.–2020. gads) (OV C 155, 25.5.2011., 10. lpp.)
- Padomes secinājumi par agrīno pirmsskolas izglītību un aprūpi – kā mūsu bērniem nodrošināt vislabākos priekšnoteikumus nākotnei (OV C 175, 15.6.2011, 8. lpp.)
- Padomes Ieteikums (2012. gada 20. decembris) par neformālās un ikdienējās mācīšanās validēšanu (2012/C 398/01)
- Padomes secinājumi "Ceļā uz sociālajiem ieguldījumiem izaugsmei un kohēzijai" (11487/13)
- Padomes secinājumi "Sievietes un ekonomika – ekonomiskā neatkarība no nepilna darba laika un pašnodarbinātības perspektīvas" (11050/14)
- Secinājumi attiecībā uz pārskatu par to, kā dalībvalstis un ES iestādes īsteno Pekinas Rīcības platformu – "Dzimumu līdztiesība Eiropas Savienībā – turpmākā rīcība pēc 2015. gada. Novērtējums par 20 gados paveikto Pekinas Rīcības platformas īstenošanā" (16891/14)
- Padomes secinājumi "Virzība uz iekļaujošākiem darba tirgiem" (7017/15)
- Padomes secinājumi "Vienlīdzīgas ienākumu gūšanas iespējas sievietēm un vīriešiem – sieviešu un vīriešu pensiju atšķirības novēršana" (10081/15)
- Padomes Lēmums (ES) 2015/1848 par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādņēm 2015. gadam (OV L 268, 15.10.2015., 28.–32. lpp.)
- Padomes secinājumi (2015. gada 26. oktobris) "Dzimumu līdztiesības rīcības plāns 2016.–2020. gadam" (13201/15)
- Padomes secinājumi "Nabadzības un sociālās atstumtības apkarošana: integrēta pieeja" (9273/16)
- Padomes secinājumi "Sievietes un nabadzība" (15409/16)
- Padomes Ieteikums (2016. gada 15. februāris) par ilgstošo bezdarbnieku integrāciju darba tirgū (2016/C 67/01)
- Padomes Ieteikums "Prasmju pilnveides ceļi – jaunas iespējas pieaugušajiem" (2016/C 484/01)

3. Eiropas Komisija

- Komisijas paziņojums "*Eiropa 2020: Stratēģija gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei*" (COM(2010) 2020 galīgā redakcija)
- Komisijas 2010. gada 21. septembra paziņojums "Sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģija 2010.–2015." COM(2010) 491 galīgā redakcija)
- Paziņojums "Eiropas platforma cīņai pret nabadzību un sociālo atstumtību: Eiropas pamatprogramma sociālai un teritoriālai kohēzijai" (COM(2010) 758 galīgā redakcija)
- Eiropas Komisijas paziņojums "Agrīnā pirmsskolas izglītība un aprūpe. Kā mūsu bērniem nodrošināt vislabākos priekšnoteikumus nākotnei" (COM(2011) 66 galīgā redakcija)
- Komisijas paziņojums "Sociālie ieguldījumi izaugsmei un kohēzijai, tostarp Eiropas Sociālā fonda īstenošana 2014.–2020. gadā" (COM(2013) 83 *final*)
- Komisijas ieteikums par to, kā ar pārredzamības palīdzību nostiprināt principu par vienādu darba samaksu sievietēm un vīriešiem (C(2014) 1405 *final*)
- Komisijas dienestu darba dokuments "Stratēģiskā iesaiste dzimumu līdztiesības jomā 2016.–2019. gadam" (SWD(2015) 278 *final*)
- Ceļvedis "Jauns mēģinājums pārvarēt darba un privātās dzīves līdzsvara uzdevumus strādājošām ģimenēm" (2015. gada augusts):
http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf
- Kāpēc vecāka gadagājuma sievietes ir daudz vairāk pakļautas nabadzības riskam nekā vecāka gadagājuma vīrieši (2015. gada 14. oktobris) (*Why older women are much more exposed to the risk of poverty than older men*), *Evidence in Focus*
- Komisijas paziņojums "Jaunā Prasmju programma Eiropai: Kopīgs darbs cilvēkkapitāla, nodarbināmības un konkurētspējas stiprināšanai" (COM(2016) 381 *final*)
- Komisijas dienestu darba dokuments "2015. gada ziņojums par sieviešu un vīriešu līdztiesību Eiropas Savienībā" (SWD(2016) 54 *final*)
- Komisijas paziņojums "Rīcības plāns trešo valstu valstspiederīgo integrācijai" (COM (2016) 377 *final*)
- Izglītības un apmācības pārskats, 2016
http://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016_en.pdf

4. Eiropas Parlaments

- 2010. gada 19. oktobra rezolūcija par sievietēm nestabilās darba attiecībās (2010/2018(INI))
- 2010. gada 20. oktobra rezolūcija par minimālā ienākuma nozīmi nabadzības apkarošanā un integrējošas sabiedrības attīstības veicināšanā Eiropā (2010/2039(INI), OV C 70E, 8.3.2012.)
- 2011. gada 8. marta rezolūcija par sieviešu nabadzības izpausmēm Eiropas Savienībā (2010/2162(INI))
- 2011. gada 15. novembra rezolūcija par Eiropas platformu cīņai pret nabadzību un sociālo atstumtību (2011/2052(INI))
- 2016. gada 8. aprīļa ziņojums par dzimumu līdztiesību un sieviešu iespēju palielināšanu digitālajā laikmetā (2015/2007(INI))
- 2016. gada 26. maija rezolūcija par nabadzību – dzimuma perspektīva (2015/2228(INI))

5. Citi

- Triju prezidentvalstu komandas deklarācija par dzimumu līdztiesību (Nīderlande, Slovākija un Malta), Brisele, 2015. gada 7. decembris
<https://english.eu2016.nl/documents/publications/2016/01/05/declaration-on-gender-equality>
- *EIGE* ziņojums par pētījumu "Nestabilā nodarbinātībā strādājošo sieviešu un vīriešu prasmju uzlabošana Eiropas Savienībā" (6268/17 ADD 1)
- *EIGE* ziņojums "Nabadzība, dzimums un daudzkāršā nevienlīdzība ES: pārskats par Pekinas Rīcības platformas īstenošanu ES dalībvalstīs" (14295/16 ADD 1)
- ANO Ģenerālā asambleja (2015). "Pārveidosim mūsu pasauli: ilgtspējīgas attīstības programma 2030. gadam"
http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E
- Starptautiskā Darba organizācija (2016. g.). SDO Rīcības plāns par dzimumu līdztiesību 2016. un 2017. gadam
http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_351305/lang--en/index.htm

- ESAO ziņojums "Veicinot un novērtējot prasmes: Kognitīvo un nekognitīvo prasmju uzlabošana, lai veicinātu panākumus visa mūža garumā"
<https://www.oecd.org/edu/ceri/Fostering-and-Measuring-Skills-Improving-Cognitive-and-Non-Cognitive-Skills-to-Promote-Lifetime-Success.pdf>
- ESAO ziņojums "Trūkstošie uzņēmēji (2015). Politika attiecībā uz pašnodarbinātību un uzņēmējdarbību"
<http://www.oecd.org/industry/the-missing-entrepreneurs-2015-9789264226418-en.htm>
- ESAO (2016) "Prasmes ir svarīgas. Pieaugušo prasmju apsekojuma papildu rezultāti"
<http://www.oecd.org/skills/skills-matter-9789264258051-en.htm>
- Pasaules Veselības organizācija, Vispasaules ziņojums par novecošanu un veselību (2015)
http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/186463/1/9789240694811_eng.pdf?ua=1
- *Eurydice* ziņojums (2010) "Dzimuma noteiktās izglītības rezultātu atšķirības. Apskats par veiktajiem pasākumiem un pašreizējo situāciju Eiropā"
http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120lv.pdf
- Ceturtā Pasaules Sieviešu konference, Pekinas rīcības platforma, 1995
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>
- *Eurostat*, Darbaspēka apsekojums
- *Eurofound*, Apsekojums par darba apstākļiem Eiropā