



Eiropas Savienības
Padome

Briselē, 2021. gada 14. jūnijā
(OR. en)

8884/21

SOC 287
EMPL 211
GENDER 34
ANTIDISCRIM 31
SAN 303

DARBA REZULTĀTI

Sūtītājs:	Padomes Ģenerālsekretariāts
Saņēmējs:	delegācijas
Iepri. dok. Nr.:	ST 8878/21
Temats:	Padomes secinājumi par Covid-19 sociālekonomisko ietekmi uz dzimumu līdztiesību

Pielikumā ir pievienoti Padomes secinājumi par minēto tematu, kurus *EPSCO* padome apstiprināja 2021. gada 14. jūnija sanāksmē.

Covid-19 sociālekonomiskā ietekme uz dzimumu līdztiesību

Padomes secinājumi

ATZĪSTOT, KA

1. dzimumu līdztiesība un cilvēktiesības ir Eiropas vērtību pamatā. Sieviešu un vīriešu līdztiesība ir viens no Līgumos un Pamattiesību hartā nostiprinātajiem Eiropas Savienības pamatprincipiem, pēc kuriem dalībvalstis ir vadījušās un tām būtu jāturpina vadīties, lai tiktu īstenoti centieni novērst, risināt un uzraudzīt dzimumu nelīdztiesību, tostarp attiecībā uz to ieguvumu un risku sadalījumu, kurus rada plašas sociālās un ekonomiskās norises,

ŅEMOT VĒRĀ

2. Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta (*EIGE*) pētījumu "Dzimumu līdztiesība un Covid-19 sociālekonomiskā ietekme" ¹,
3. Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas (EESK) atzinumu "Tāldarbs un dzimumu līdztiesība – nosacījumi, lai tāldarbs nesaasinātu neapmaksātu aprūpes un māsasaimniecības pienākumu nevienlīdzīgo sadalījumu starp sievietēm un vīriešiem un lai tas būtu dzimumu līdztiesības veicināšanas dzinējspēks",
4. Eiropas Parlamenta rezolūciju "Dzimumperspektīva Covid-19 krīzes laikā un pēc tās";

¹ 8878/21 ADD 1.

APSVEROT, KA

5. Covid-19 pandēmijai un apturēšanas pasākumiem ir nopietna negatīva sociālekonomiskā ietekme gan uz sievietēm, gan uz vīriešiem. Tomēr sievietes ir skartas nesamērīgi vairāk tādēļ, ka jau iepriekš ir pastāvējusi strukturāla dzimumu nelīdztiesība darba tirgū un sabiedrībā kopumā.
6. Seksisms un dziļi iesakņojušies dzimumu stereotipi, kā arī ar tiem saistītās sociālās normas un šķēršļi institucionālajā un strukturālajā līmenī sievietēm ilgtermiņā rada ļoti neizdevīgu situāciju darba tirgus kontekstā. Šīs problēmas ir saasinājušas Covid-19 krīze, apdraudot līdz šim panākto progresu dzimumu līdztiesības jomā, un tās negatīvi ietekmē sabiedrību kopumā, tostarp kavē ilgtspējīgu izaugsmi. Savukārt, ja tiek uzlabota strukturālo problēmu izpratne, krīze varētu arī kļūt par papildstimulu vajadzīgajām pārmaiņām.
7. Lai gan krīze dažādos veidos ir negatīvi ietekmējusi gan sievietes, gan vīriešus, joprojām pastāvošā dzimumu nelīdztiesība horizontālas segregācijas veidā ir novedusi pie tā, ka sievietes ir vairāk pārstāvētas konkrētās nozarēs, no kurām daudzas krīze ir skārusi īpaši smagi, piemēram, veselības un aprūpes nozares, kā arī mazumtirdzniecības un viesmīlības nozares.

8. Covid-19 uzliesmojuma situācijā sievietes, kuras ir nodarbinātas darbvietās, kas ir klasificētas kā būtiskas, pret pandēmiju cīnījās pirmajās rindās; aplēses liecina, ka 76–95 % no visiem veselības aprūpes darbiniekiem, personu aprūpes darbiniekiem mājās vai iestādēs, bērnu aprūpes darbiniekiem un skolotājiem, apkopējiem un palīgiem mājsaimniecībās, vecāka gadagājuma cilvēku un personu ar invaliditāti aprūpētājiem ir sievietes ². Kaut gan stāvoklis dalībvalstīs ir atšķirīgs, daudzos gadījumos tas nozīmē, ka šī situācija sievietēm, kas strādā minētajās profesijās, rada lielāku risku saslimt ar Covid-19 un ka viņām ir augstāks konstatētā stresa līmenis, lielāka darba slodze un ilgas darba stundas, kā arī ar to saistītās grūtības saskaņot darba, ģimenes un privāto dzīvi. Vienlaikus daudzas no minētajām profesijām joprojām ir nepietiekami apmaksātas salīdzinājumā ar vienlīdz svarīgu darbu citās nozarēs, un tām ir raksturīgi nestabili nodarbinātības apstākļi. Covid-19 krīze ir skaidri parādījusi, cik lielā mērā sabiedrība un ekonomika ir atkarīgas no šīm nozarēm un ka tās nav pietiekami novērtētas. Fakti liecina arī par to, ka pandēmija ir pastiprinājusi vardarbību pret veselības un aprūpes nozaru darbiniekiem, viņu aizskaršanu un stigmatizāciju ³.
9. Turklāt izteikti liels sieviešu īpatsvars ir tajās ekonomikas nozarēs, kuras smagi cieta no pārvietošanās ierobežojumiem, un sievietes bieži vien strādā pagaidu, nepilnas slodzes vai nestabilās darba attiecībās. Vissmagāk skarto personu vidū ir ļoti palielinājusies tādu gadu jaunu sieviešu īpatsvars, kuras ir pieejamas nodarbinātībai, bet nemeklē darbu (+6 procentpunkti salīdzinājumā ar 2019. gadu ⁴), un līdz 50 % ir samazinājusies tādu migranšu nodarbinātības īpatsvars, kuras nav dzimušas ES, bet ārvalstīs ⁵. Darba tirgū it īpaši atstātas novārtā ir sievietes ar zemāku izglītības līmeni. Turklāt līdz ar pirmo pandēmijas vilni sievietēm biežāk nekā vīriešiem tika konstatēts kopumā lielāks pamatdarbā faktiski nostrādāto stundu skaita samazinājums ⁶ un pāreja no bezdarba uz neaktivitāti ⁷. Tomēr situācijas un pieejamie dati dalībvalstīs ir atšķirīgi, un dažos gadījumos vēl ir vajadzīgi pēc dzimuma sadalīti papild dati.

² <https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/essential-workers>

³ Sk. *EIGE* pētījumu (8878/21 ADD 1, 29. lpp.).

⁴ Sk. *EIGE* pētījumu (8878/21 ADD 1, 20. lpp.).

⁵ Sk. *EIGE* pētījumu (8878/21 ADD 1, 12. lpp.).

⁶ Sk. *EIGE* pētījumu (8878/21 ADD 1, 14. lpp.).

⁷ Sk. *EIGE* pētījumu (8878/21 ADD 1, 17. lpp.).

10. Pirmā Covid-19 pandēmijas viļņa laikā 40 % no visām darbvietām, ko bija zaudējušas sievietes, bija zaudētas mazumtirdzniecībā, izmitināšanas nozarē, iestādēs organizētajā aprūpē, darbā mājsaimniecībās un apģērbu ražošanā ⁸. Par 18 % ir samazinājies nodarbinātības līmenis mājsaimniecībās sniegtu mājpakalpojumu un aprūpes pakalpojumu jomā (ar 89 % sieviešu īpatsvaru) ⁹. Sākotnējie pandēmijas un apturēšanas pasākumi izteikti skāra pašnodarbinātās personas, kā arī pagaidu un nepilna laika darba ņēmējus, no kuriem ievērojams darbvietu zaudējums ir bijis sievietēm: sieviešu īpatsvars veido 69 % no tiem nepilna laika darba ņēmējiem, kas zaudējuši darbu, un 48 % no tiem, kas zaudējuši pagaidu darbu; savukārt pašnodarbināto personu grupā (lai gan sievietes šajā grupā ir mazāk pārstāvētas) 34 % no darbu zaudējušajiem tomēr bija sievietes ¹⁰. Turklāt nodarbinātības situācijas uzlabošanās 2020. gada vasarā vīriešiem bija stabilāka nekā sievietēm ¹¹.
11. Digitālo prasmju un iespēju atšķirības starp dzimumiem draud ne vien pašreizējās krīzes laikā, bet arī turpmāk ierobežot sieviešu iespējas un individuālo spēju reaģēt uz prasībām, ko rada arvien plašāka tāldarba izmantošana. Kopumā sievietēm salīdzinājumā ar vīriešiem ir mazāka piekļuve digitālajām tehnoloģijām un mazāka saskarsme un pieredze ar tām. Tas it īpaši attiecas uz sievietēm, kuras ir vecākas par 54 gadiem un kurām ir pastāvīgs digitālo prasmju trūkums, tostarp tādu prasmju trūkums, kuras pārsniedz digitālās pamatprasmes ¹². Turpinot īstenot tāldarbu nākotnes darba pasaulē, ir jānodrošina, lai visiem būtu digitālā infrastruktūra un savienojumi un tiktu uzlabotas digitālās prasmes, īpašu uzmanību veltot sieviešu iespējām, ar mērķi tādā veidā novērst jebkādas digitālo prasmju un iespēju atšķirības starp dzimumiem ¹³.
12. Pamazām sāk iezīmēties situācija, ka arvien vairāk sieviešu izvēlas tādas profesijas, kurās pārsvarā strādā vīrieši, piemēram, darbu informācijas un komunikācijas tehnoloģiju (IKT) jomā, kurā 2020. gada otrajā ceturksnī bija vērojams būtisks nodarbinātības pieaugums. Tomēr sievietes šajā jomā joprojām nav pietiekami pārstāvētas. Piemēram, sieviešu īpatsvars datorprogrammēšanā, konsultēšanā un ar to saistītās darbībās veidoja tikai 28 % no nodarbinātības pieauguma ¹⁴.

⁸ Sk. *EIGE* pētījumu (8878/21 ADD 1, 23. lpp.).

⁹ Sk. *EIGE* pētījumu (8878/21 ADD 1, 21. lpp.).

¹⁰ Sk. *EIGE* pētījumu (8878/21 ADD 1, 26. lpp.).

¹¹ Sk. *EIGE* pētījumu (8878/21 ADD 1, 11. un 16. lpp.).

¹² Sk. *EIGE* pētījumu (8878/21 ADD 1, 35. un 36. lpp.).

¹³ Sk. EESK atzinumu, 1.6. punkts.

¹⁴ Sk. *EIGE* pētījumu (8878/21 ADD 1, 23. un 24. lpp.).

13. 2020. gada pirmajā pusē ¹⁵ daudzās dalībvalstīs sievietes vairāk nekā vīriešus ir skāris algu līmeņa kritums, kas draud palielināt jau tā būtisko līdzsvara trūkumu starp sieviešu un vīriešu pensiju ienākumiem un dzīves līmeni pēc pensionēšanās ¹⁶. Vairāk sieviešu nekā vīriešu ir apmaksātā slimības vai aprūpes atvaļinājumā vai saņem palīdzību iztikas izdevumu segšanai vai mājāsaimniecības vajadzībām, bet vairāk vīriešu nekā sieviešu parasti saņem lielākus bezdarbnieka pabalstus vai algu atbalsta maksājumus. Krīzes laikā lielāks skaits sieviešu, īpaši darbspējas vecuma sieviešu, ir ziņojušas par finansiālām grūtībām, kas sniedzas no nespējas saglabāt savu dzīves līmeni līdz nespējai saskaņot izdevumus ar ienākumiem.
14. Joprojām pastāvošā dzimumu nelīdztiesība, kas izpaužas kā nevienlīdzīga mājāsaimniecības un aprūpes pienākumu sadale mājāsaimniecībā, ir radījusi situāciju, ka uz sieviešu pleciem gulstas nesamērīga neapmaksātā darba daļa, kas Covid-19 krīzes laikā palielinājās pēc tam, kad bija samazinājies aprūpes pakalpojumu piedāvājums, bija slēgtas skolas un mācības notika tiešsaistē, bija palielinājušies parastie mājāsaimniecības pienākumi un nebija pieejami ārējie pakalpojumi mājāsaimniecībām, kā arī nebija piekļuves neformālai palīdzībai ¹⁷. Sistēmiska algu nevienlīdzība dažās dalībvalstīs pandēmijas laikā radīja arī dzimumu nevienlīdzību ar ģimeni saistītu atvaļinājumu izmantošanā – sievietes šādus atvaļinājumus izmantoja vairāk nekā vīrieši. Šāda nelīdzsvarotība var negatīvi ietekmēt sieviešu labbūtību un darba tirgus izredzes ilgtermiņā, kā arī karjeras attīstību, un rada risku pastiprināt stereotipisko priekšstatu par sieviešu un vīriešu pienākumiem. Aprūpes pienākumus biežāk veic sievietes, un šis fakts bija viens no galvenajiem sieviešu neaktivitātes iemesliem jau pirms krīzes.

¹⁵ SDO (2020), *Global Wage Report* (Vispārējais ziņojums par algām) 2020–2021.

¹⁶ Eurofound (2020), *Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?* (Sievietes un līdztiesība darba tirgū. Vai Covid-19 ir sagrāvusi nesen gūtos panākumus?), Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.

¹⁷ Sk. EIGE pētījumu (8878/21 ADD 1, 50. lpp.).

15. Lai gan pirmā Covid-19 pandēmijas viļņa laikā vīrieši pastiprināti iesaistījās neapmaksātā aprūpes darbā, sievietes tomēr salīdzinājumā ar vīriešiem pavadīja vairāk stundu savu bērnu/mazbērnu aprūpē un izglītošanā (12,6 stundas nedēļā salīdzinājumā ar 7,8 stundām vīriešiem) un vecāka gadagājuma radnieku vai radnieku ar invaliditāti aprūpē (4,5 stundas nedēļā salīdzinājumā ar 2,8 stundām vīriešiem), kā arī ēdiena gatavošanā un mājāsaimniecības pienākumu veikšanā (18,4 stundas nedēļā salīdzinājumā 12,1 stundu vīriešiem) ¹⁸. Tas, ka pārvietošanās ierobežojumu laikā tika uz laiku slēgtas skolas un bērnu aprūpes dienesti, palielināja bērnu pieskatīšanai veltīto laiku un centienus, īpaši tām nodarbinātībā esošajām sievietēm, kurām ir bērni vecumā līdz 12 gadiem un kuras norādīja, ka nedēļā velta aptuveni 54 stundas bērnu aprūpei salīdzinājumā ar 32 stundām, ko bērnu aprūpei velta nodarbinātībā esoši vīrieši (2020. gada vasara) ¹⁹. Turklāt vairāk sieviešu nekā vīriešu norādīja, ka kopumā ir pasliktinājies darba un privātās dzīves līdzsvars, tostarp, ka ir grūtāk koncentrēties uz darbu ģimenes pienākumu dēļ un ka izjūt savai ģimenei veltāmā laika trūkumu, kā arī jūt lielāku nogurumu pēc darba, veicot mājāsaimniecības pienākumus. Skolas mācībās tiešsaistē vairāk iesaistījās mātes, un tas radīja papildu grūtības. Īpašas grūtības izjūt vientuļie vecāki, galvenokārt sievietes, kam nav iespēju dalīties ar kādu aprūpes pienākumos un kam parasti ir mazāki finanšu resursi, sievietes un vīrieši, kuri strādā darbvietās, kas ir klasificētas kā būtiskas, un kuri nevar palikt mājās, lai rūpētos par bērniem, kā arī tāldarbinieki, īpaši tie, kuriem ir mazi bērni un kuru ražīgumu ietekmē arvien biežākais vairākuzdevumu režīms un pārtraukumi, papildu darba slodze un lielāka garīgā slodze ²⁰.
16. Patiesībā pandēmijas laikā iegūtie fakti liecina, ka elastīgs darba režīms un tāldarbs, un īpaši darbs mājās, var sekmēt darba un privātās dzīves līdzsvaru un palīdzēt panākt labāku dzimumu līdztiesību darba tirgū tikai tad, ja tos papildina dzimumu līdztiesības pasākumi, kā arī ģimenei labvēlīga politika un organizatoriskā prakse un ja tiek aizsargāta arodveselība un darba ņēmēju drošība.

¹⁸ Sk. *EIGE* pētījumu (8878/21 ADD 1, 43. lpp.).

¹⁹ Sk. *EIGE* pētījumu (8878/21 ADD 1, 45. lpp.).

²⁰ Sk. *EIGE* pētījumu (8878/21 ADD 1, 48.–49. lpp.).

17. Saistībā ar tendenci izmantot tāldarbu kā līdzekli darba, ģimenes un privātās dzīves saskaņošanai (kas varētu izskaidrot, kāpēc vairāk sieviešu nekā vīriešu regulāri strādā no mājām) un saistībā ar jauno aplēsi, ka 45 % sieviešu (salīdzinājumā ar 30 % vīriešu) strādā tāldarbā, rodas viennozīmīgas bažas par sieviešu un vīriešu līdztiesības nākotni ²¹. Tāpēc ir jānovērs zināmie ar tāldarbu saistītie riski, ko ir izgaismojusi Covid-19 krīze, tostarp it īpaši risks, ka tāldarbs kļūs par sievietēm paredzētu alternatīvu ²² darbam birojā; risks, ka palielināsies neapmaksāta darba apjoms, kuru veic sievietes ²³ un kurš varētu pastiprināt stereotipiskas dzimumu lomas, tostarp attiecībā uz māsaimniecības pienākumiem un aprūpi; risks, ka palielināsies darba intensitāte un izplūdīs robežas starp apmaksātu darbu un privāto dzīvi; risks, ka darba vidē samazināsies sieviešu pamanāmība un tiks kavēta sieviešu karjeras attīstība; kā arī risks, ka pieaugs pret sievietēm vērsta vardarbība un aizskaroša izturēšanās tiešsaistē.
18. Pašreizējā krīze vienlaikus sniedz arī iespēju apsvērt noteikumus un praksi tāldarba jomā, tostarp dialogā ar sociālajiem partneriem un citām ieinteresētajām personām, lai izstrādātu un īstenotu elastīgu un veselīgu darba režīmu, kas cita starpā veicinātu darba, ģimenes un privātās dzīves saskaņošanu.
19. Līdz ar preventīvu pārvietošanās ierobežojumu ieviešanu, sociālekonomisko apstākļu pasliktināšanos un darbvietu zaudēšanu ir saasinājušies daudzi no tiem faktoriem, kas izraisa vai nostiprina vardarbību pret sievietēm un meitenēm. Jauniegūtie dati daudzās dalībvalstīs liecina, ka pandēmijas laikā gan bezsaistē, gan tiešsaistē ir pieaugusi ar dzimumu saistīta vardarbība, vardarbība ģimenē, intīmā partnera vardarbība un citi vardarbības un aizskarošas izturēšanās veidi. Tas ir nopietns cilvēktiesību pārkāpums un šķērslis pilnvērtīgai sieviešu un meiteņu līdzdalībai visās dzīves jomās. Tādēļ ir vajadzīga saskaņota visu attiecīgo dalībnieku rīcība, lai cīnītos pret šo problēmu, tostarp ir vajadzīgi pasākumi, lai sekmētu un atbalstītu sieviešu ekonomisko iespēju veicināšanu un neatkarību, kas var palīdzēt viņām izvairīties no vardarbīgām situācijām.

²¹ Sk. *EIGE* pētījumu (8878/21 ADD 1, 32. lpp.).

²² Sk. *EIGE* pētījumu (8878/21 ADD 1, 48. un 63. lpp.) un ESSK atzinumu, 1.1. punkts.

²³ Sk. EESK atzinumu, 1.6. punkts.

20. Covid-19 krīzes laikā tika novērota arī lielāka vīriešu līdzdalība neapmaksātā aprūpē un mājsaimecības darbā, piemēram, gadījumos, kad tēvi strādāja no mājām vai kad vīrieši palīdzēja veikt aprūpes pienākumus, jo sievietes bija nodarbinātas darbvietās, kas ir klasificētas kā būtiskas. Tomēr, lai panāktu paliekošas pārmaiņas, būtu jāpārvar iesīkstējusi attieksme pret stereotipiskām dzimumu lomām, seksisms un nevienlīdzība ienākumos, kā arī jāveic pasākumi, kas stimulē un vienkāršo vienlīdzīgu apmaksātā darba un neapmaksātu aprūpes pienākumu sadali starp sievietēm un vīriešiem ²⁴.
21. Visbeidzot, vertikālās segregācijas veidā pastāvošā dzimumu nelīdztiesība ir novedusi pie tā, ka krīzes laikā sievietes joprojām nav bijušas pietiekami pārstāvētas lēmumu pieņemšanā un atvēršanas pasākumu izstrādē.
22. Lai gan Eiropas Savienībā sievietes pārstāv lielāko daļu veselības aprūpes speciālistu un pret pandēmiju cīnās pirmajās rindās, viņas veselības aprūpes nozarē nav pietiekami pārstāvētas vadošajos amatos un lēmumu pieņemšanas procesos ²⁵. Turklāt tikai 3,5 % no 115 visā pasaulē noteiktajām Covid-19 jomas lēmumu pieņemšanas un ekspertu darba grupām pastāv dzimumu paritāte grupas dalībnieku vidū, savukārt 85,2 % no grupām vairākums ir vīrieši ²⁶.
23. Pastāv risks, ka pēc krīzes sievietes nevarēs gūt vienlīdzīgu labumu no atjaunošanas pasākumiem, piemēram, ja šie pasākumi būs koncentrēti uz ekonomikas nozarēm, kurās ir izteikts vīriešu pārsvars, un ja tajos nebūs īpašu noteikumu sieviešu un meiteņu iekļaušanai, vai ja šie pasākumi būs koncentrēti tikai uz darba ņēmējiem, kuri krīzes laikā ir zaudējuši darbu, neņemot vērā tos, kuri jau pirms krīzes bija izstumti no darba tirgus.

²⁴ Sk. EIGE pētījumu (8878/21 ADD 1, 43.–44. lpp.).

²⁵ ESAO (2020), "*Women at the core of the fight against Covid-19 crisis*" (Sievietes – galvenais elements cīņā pret Covid-19 krīzi), ESAO politikas reakcija uz koronavīrusu (Covid-19). 2020. gada 1. aprīļa redakcija.

²⁶ Van Daalen, K.R., Bajnoczki, C., Chowdhury, M., et al, (2020), *Symptoms of a broken system: the gender gaps in Covid-19 decisionmaking* (Bojātas sistēmas simptomi: dzimumu nevienlīdzība Covid-19 jomas lēmumu pieņemšanā), *BMJ Global Health*.

24. Ņemot vērā jau konstatētās sekas un tās Covid-19 krīzes sekas, kas sievietēm vēl tikai rodas, tagad dzimumu līdztiesības perspektīva ir steidzami jāintegrē īstermiņa ārkārtas pasākumos un ilgtermiņa atjaunošanas pasākumos, kā arī jānodrošina līdzsvarota sieviešu un vīriešu pārstāvība Covid-19 krīzes pārvarēšanā, tostarp lai novērstu to, ka vēl vairāk saasinās jau pastāvošā dzimumu nevienlīdzība, un nodrošinātu, ka netiek zaudēti iepriekš gūtie panākumi.
25. Minētais ir priekšnoteikums, lai tiktu īstenots Eiropas sociālo tiesību pīlārs, ko Eiropas Parlaments, Padome un Komisija izsludināja 2017. gada 17. novembrī un kurā dzimumu līdztiesība un darba un privātās dzīves līdzsvars ir apstiprināti attiecīgi 2. un 9. principā. Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plānā ir ierosinātas vairākas iniciatīvas, kuru mērķis ir novērst dzimumu nelīdztiesību un veicināt darba un privātās dzīves līdzsvaru, un ir ierosināts mērķis līdz 2030. gadam vismaz uz pusi samazināt nodarbinātības atšķirības starp dzimumiem.
26. Jaunajā Prasmju programmā Eiropai ir paziņots par virkni pasākumu, kuru mērķis ir nodrošināt, lai meitenes un sievietes kopā ar zēniem un vīriešiem vienlīdzīgi piedalītos IKT studijās, kā arī vienlīdzīgi piedalītos uzņēmējdarbības un digitālo prasmju pilnveidē.
27. Saskaņā ar Eiropas Komisijas Eiropas dzimumu līdztiesības stratēģiju 2020.–2025. gadam: "Lielākai sieviešu līdzdalībai darba tirgū ir spēcīga un pozitīva ietekme uz ekonomiku, jo īpaši saistībā ar darbaspēka un prasmju trūkumu. Tā arī dod iespēju sievietēm veidot savu dzīvi, piedalīties sabiedriskajā dzīvē un būt ekonomiski neatkarīgām."
28. Šo secinājumu pamatā ir līdz šim paveiktais darbs un politiskā apņemšanās, ko pauduši Eiropas Parlaments, Padome, Komisija un attiecīgās ieinteresētās personas šajā jomā, tostarp pielikumā uzskaitītajos dokumentos.

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME

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

29. nodrošināt, lai nacionālajos atveseļošanas un noturības plānos ²⁷ tiktu ievērota apņemšanās integrēt dzimumu līdztiesību un vienlīdzīgas iespējas visiem saskaņā ar Eiropas sociālo tiesību pīlāra 2. un 3. principu, ANO ilgtspējīgas attīstības 5. mērķi un attiecīgā gadījumā valsts dzimumu līdztiesības stratēģiju;
30. šim nolūkam izmantot dzimumaspekta analīzes metodes un rīkus (piemēram, dzimumu līdztiesības ietekmes novērtējumu, kvalitatīvus pēc dzimuma sadalītus datus un attiecīgos kvalitatīvos un kvantitatīvos dzimumu līdztiesības rādītājus) un interseksionalitātes analīzi visās nozarēs, vienlaikus izvairoties no lieka administratīvā sloga;
31. integrēt dzimumu līdztiesību valstu tiesību aktos un instrumentos, ar kuriem īsteno Eiropas struktūrfondus, un attiecīgā gadījumā uzraudzīt ietekmi uz sievietēm un vīriešiem;

²⁷ Sk. 18. panta 4. punkta o) apakšpunktu Regulā (ES) 2021/241, ar ko izveido Atveseļošanas un noturības mehānismu.

32. atveseļošanas pasākumu izstrādē un īstenošanā veicināt un integrēt dzimumu līdztiesību un vienlīdzīgas iespējas visiem, to darot visās nozarēs un pamatojoties uz esošajiem datiem par Covid-19 pandēmijas dzimumspecifisko ietekmi, kā arī ņemot vērā interseksionalitāti un multiplo diskrimināciju; attiecīgo valsts pasākumu vidū var būt, piemēram, šādi:
- a) pasākumi darba ņēmēju atbalstam smagi skartās ekonomikas nozarēs, piemēram, pasākumi mazumtirdzniecībā, viesmīlības un tūrisma nozarē, kuros tiek ņemtas vērā konkrētās sieviešu vajadzības, tostarp konkrētas vajadzības, kādas ir sievietēm ar zemāku izglītības līmeni, sievietēm, kas strādā saīsinātu darba laiku, sievietēm, kas pāriet neaktivitātes režīmā, un sievietēm bez darba, īpaši jaunām sievietēm bez darba un migrantēm bez darba, šajos pasākumos pievēršot uzmanību tādiem aspektiem kā pārmaiņas darba tirgū, pārkvalifikācija un kvalifikācijas celšana, aktīva darba tirgus politika un uzņēmējdarbība;
 - b) pasākumi, ar ko nodrošina vienlīdzīgu piekļuvi atbalstam darba vai mācību meklējumos tiem bezdarbniekiem, kuri jau pirms Covid-19 krīzes bija izslēgti no darba tirgus;
 - c) pasākumi, kas ir paredzēti būtisko darba ņēmēju statusa uzlabošanai, tostarp attiecībā uz darba ņēmējiem, kuri strādā ar veselību un aprūpi saistītās profesijās un nozarēs un kuriem ir zems atalgojums, un kuru vitālais nozīmīgums kļuva pamanāms Covid-19 krīzes laikā, īpašu uzmanību šajos pasākumos pievērš tādiem aspektiem kā taisnīgs atalgojums, karjeras attīstības iespējas, piekļuve sociālajam nodrošinājumam un pienācīgi darba apstākļi;
 - d) pasākumi nedeklarēta darba novēršanai un mājāsaimniecībās nodarbināto personu nodarbinātības stāvokļa un sociālās aizsardzības uzlabošanai, īpašu uzmanību pievēršot daudzu šajā nozarē strādājošo migrantu darba un dzīves apstākļiem;
 - e) pasākumi, kas paredzēti, lai sievietes un vīrieši starp dzimumiem līdzsvarotā veidā izmantotu ar krīzi saistītos aprūpes atbalsta pasākumus;

- f) pasākumi, kas paredzēti, lai uzlabotu valsts aprūpes infrastruktūru, iestādes un pakalpojumus, ieskaitot ārējos pakalpojumus;
 - g) pasākumi, kuru mērķis ir novērst Covid-19 pandēmijas ietekmi uz vardarbību, kas ir saistīta ar dzimumu, tostarp intīmā partnera vardarbību, vardarbību ģimenē un vardarbību tiešsaistē, šajā nolūkā sniedzot arī atbalsta pakalpojumus cietušajiem;
 - h) pasākumi, kas paredzēti, lai palīdzētu sievietes un meitenes iesaistīt tajās nodarbinātības vai mācību iespējās, kas tiek piedāvātas nozarēs, kurās tradicionāli ir vairāk vīriešu, piemēram, zinātnes, tehnoloģiju, inženierzinātnes un matemātikas (*STEM*) jomā ²⁸, tostarp īpaši IKT jomā;
33. aktīvi risināt darba, ģimenes un privātās dzīves saskaņošanas jautājumus gan sievietēm, gan vīriešiem, izmantojot, piemēram, šādus pasākumus:
- a) pasākumi, kas paredzēti, lai visiem darba ņēmējiem, tostarp tāldarbiniekiem, nodrošinātu vienādas iespējas karjeras virzībā, tostarp vienlīdzīgu piekļuvi vadības un lēmumu pieņemšanas amatam;
 - b) pasākumi, kas ir paredzēti, lai veicinātu vienlīdzīgu apmaksāta darba un neapmaksāta aprūpes darba un mājāsaimniecības darba sadali starp sievietēm un vīriešiem, tostarp vīriešiem paredzētus stimulus vairāk iesaistīties neapmaksātā aprūpes darbā;
 - c) pasākumi, kas paredzēti, lai nodrošinātu ātru un efektīvu Darba un privātās dzīves līdzsvara direktīvas īstenošanu, ņemot vērā bažas, kas izriet no Covid-19 krīzes.
 - d) ieguldīt visiem paredzētā digitālajā infrastruktūrā un savienojumos, tostarp, attiecīgā gadījumā vietējās koplietošanas telpās, kas atvieglo tāldarbu ārpus mājām, un digitālo prasmju uzlabošanā, veltot īpašu uzmanību sievietēm un vienlaikus nodrošinot, ka tiek ņemtas vērā MVU vajadzības;

²⁸ Zinātne, tehnoloģijas, inženierzinātnes un matemātika.

- e) darba devēju vidū veicināt tādu organizatorisko kultūru, politiku un praksi, kas veicina labbūtību un ražīgumu un sekmē sieviešu un vīriešu līdztiesību un apkaro dzimumu stereotipus, tostarp, veicinot vadības apmācību un mudinot vadītājus izvēlēties elastīgu pieeju un cita starpā apsvērt darba modeļu daudzveidību un dažādas darba ņēmēju situācijas, īpaši ģimenes apstākļus un situāciju, kādā ir vientuļie vecāki un sievietes ar invaliditāti, šim nolūkam uzlabojot darba aizsardzību, kā arī saistībā ar tāldarbu izmantojot mācības un prasmju pilnveidi;
34. apsvērt integrētas sistēmas izstrādi vienlīdzīgai apmaksātā darba un neapmaksāta aprūpes darba sadalei starp sievietēm un vīriešiem, jo tas ir priekšnoteikums sieviešu dalībai darba tirgū un karjeras izaugsmei; šādā sistēmā būtu iekļauta izmaksu ziņā pieņemamu un kvalitatīvu izglītības un aprūpes pakalpojumu pieejamība bērniem un apgādājamām personām, elastīgs, veselīgs un saprātīgs darba režīms un iespējas darba ņēmējiem uz laiku samazināt vai pielāgot savu darba laiku, kā arī samazināt finansiālos šķēršļus, kas veicina un turpina nevienlīdzīgu neapmaksāta aprūpes darba un apmaksātā darba sadali starp sievietēm un vīriešiem.
35. turpināt īstenot efektīvus pasākumus, lai visos līmeņos novērstu horizontālo segregāciju izglītībā, mācībās un profesijās, veicinot vienlīdzīgu piekļuvi visām izglītības jomām un dažādojot sieviešu un vīriešu izglītības un karjeras iespējas. Īpaši aktīvi sekmēt meiteņu un sieviešu piekļuvi informācijas un komunikācijas tehnoloģijām un vērsties pret jebkāda veida digitālo prasmju un iespēju atšķirībām starp dzimumiem, tostarp, uzlabojot meiteņu un sieviešu digitālās prasmes un motivējot meitenes izvēlēties *STEM* studiju jomas un īpaši IKT;

AICINA EIROPAS KOMISIJU UN DALĪBVALSTIS saskaņā ar to attiecīgajām kompetencēm un ņemot vērā situāciju konkrētajā dalībvalstī, kā arī ievērojot sociālo partneru lomu un autonomiju:

36. pastiprināt konkrētu rīcību, lai cīnītos pret sieviešu un vīriešu strukturālo nelīdztiesību, tostarp vertikālo un horizontālo segregāciju, un īpaši pret digitālo prasmju un iespēju atšķirībām starp dzimumiem, kā arī pret atšķirībām vīriešu un sieviešu darba samaksā un pensijās, un pret nevienlīdzīgu pienākumu sadali starp sievietēm un vīriešiem neapmaksātajos aprūpes un mājāsaimniecības darbos – arī saistībā ar darba, ģimenes un privātās dzīves saskaņošanu;
37. veikt pasākumus, kas paredzēti, lai novērstu un apkarotu visu veidu vardarbību pret sievietēm un meitenēm, it īpaši, aizsargājot cietušās un izdzīvojušās personas un nodrošinot tām pilnvērtīgas iespējas, tostarp lai novērstu un apkarotu intīmā partnera vardarbību, vardarbību ģimenē, vardarbību un aizskarošu izturēšanos tiešsaistē;
38. kā politisku prioritāti pastiprināt dzimumu līdztiesības politiku un stiprināt pilnvērtīgu iespēju nodrošināšanu sievietēm un meitenēm, tostarp it īpaši saistībā ar politiku, kas paredzēta reaģēšanai uz Covid-19 krīzi un tās sekām;
39. izstrādāt un izplatīt vairāk pēc dzimuma sadalītu datu, informācijas un pētījumu par Covid-19 ietekmi uz dzimumu līdztiesību, tostarp:
 - a) par plašākas tāl darba izmantošanas ietekmi uz dzimumu līdztiesību, tostarp saistībā ar darba, ģimenes un privātās dzīves saskaņošanu, ņemot vērā to, cik lielā mērā tāl darbs ir attiecīgi izplatīts sieviešu un vīriešu vidū, un par ietekmi, kāda ir skolu un bērnu aprūpes iestāžu slēgšanai uz laiku, kā arī par ietekmi, kāda ir dažādam mājāsaimniecības locekļu sastāvam un to darba režīmam;
 - b) par to, cik lielā mērā pandēmijas laikā ir palielinājusies vīriešu iesaistīšanās mājāsaimniecības darbā un neapmaksātā aprūpes darbā, kā arī par šādas iesaistes iemesliem un ietekmi;
 - c) par krīzes ietekmi uz darba modeļiem, tostarp darba laiku, neaktivitāti un darba pārtraukšanu;
 - d) par vecāku, ģimenes un ar bērniem saistītu atvaļinājumu izmantošanu;

40. veikt pētījumus par neapmaksāta aprūpes darba vērtību un attiecīgā gadījumā makroekonomikas un darba tirgus analīzēs, kā arī darba un nodarbinātības politikas izstrādē iekļaut neapmaksātu aprūpes darbu un izstrādāt papildu rādītājus, lai novērtētu makroekonomisko sniegumu, tostarp apmaksātu un neapmaksātu aprūpes darbu, aprūpes ekonomiku un dzimumu atšķirības laika izmantojumā;
41. apkopot un izplatīt esošo paraugpraksi dzimumu līdztiesības veicināšanai tāl darba kontekstā;
42. rīkoties, lai vienkāršotu darba, ģimenes un privātās dzīves saskaņošanu gan sievietēm, gan vīriešiem, veicot, piemēram, šādus pasākumus:
- a) pasākumi, kas paredzēti, lai veicinātu vienlīdzīgu apmaksāta darba un neapmaksāta aprūpes darba un mājāsaimniecības darba sadali starp sievietēm un vīriešiem un stimulētu vīriešus piedalīties pieejamā ģimenei labvēlīgā politikā, tostarp, izmantojot ar ģimeni saistītus atvaļinājumus;
 - b) pasākumi, kas paredzēti, lai attīstītu tāl darbu un lai pievērstos mainīgajiem darba modeļiem tādā veidā, kas veicina sieviešu un vīriešu līdztiesību un darba, ģimenes un privātās dzīves saskaņošanu, tostarp, piemēram:
 - i. vajadzības gadījumā pārskatīt tiesisko un normatīvo regulējumu vai pamatnostādnes, vienlaikus nodrošinot, lai netiktu nesamērīgi ietekmēti MVU un lai tiktu ņemtas vērā to vajadzības; starp attiecīgajiem aspektiem varētu būt lielāka elastība starp darbu birojā un darbu mājās, elastība laika ziņā, tostarp veselīgi, īpaši pielāgoti darba laika režīmi, arodveselība un drošība darbā, tostarp psihosociālo risku un ergonomiskie apsvērumi, tiesības atslēgties aprūpes atvaļinājums, aizsardzība pret atlaišanu no darba, uzraudzības un pārraudzības prakse, un sociālā aizsardzība, it īpaši attiecībā uz kompensāciju par aiziešanu no darba tirgus gadījumos, kas ir saistīti ar aprūpi;

- ii. nodrošināt, lai mājās vai ārpus tām (aprūpes darba ārpakalpojumi) būtu pieejami kvalitatīvi, cenas ziņā pieņemami, viegli sasniedzami un daudzveidīgi aprūpes pakalpojumi, tostarp, lai to panāktu, uzlabot atbalstošas aprūpes infrastruktūras (piemēram, bērnu aprūpes pakalpojumus saskaņā ar Barselonas mērķiem un vecu cilvēku aprūpes pakalpojumus), tādējādi reaģējot uz dažādām vajadzībām un situācijām ar mērķi nodrošināt, lai līdz ar tāldarbu darba un aprūpes saskaņošanas problēma nepalielinātos par sliktu sievietēm. Nodrošināt, lai šie pakalpojumi būtu pieejami visiem darba ņēmējiem, tostarp tāldarbiniekiem;
- 43. efektīvi cīnīties pret aizspriedumiem darba izvērtēšanas sistēmās un uzlabot informētību par neapmaksāta un apmaksāta aprūpes darba vērtību mūsu sabiedrības un ekonomikas ilgtspējai;
- 44. izstrādāt un īstenot mērķorientētus pasākumus, lai apkarotu seksismu un dzimumu stereotipus, kuri meitenēm un zēniem un sievietēm un vīriešiem ierobežo izvēli starp viņiem piedāvātajām izglītības un karjeras iespējām, kā arī veikt starpdisciplīnu un pārnozaru izpēti par dzimumu stereotipu būtību un par to ietekmi uz dzimumu līdztiesību, īpaši nodarbinātības ziņā;
- 45. sadarbībā ar organizācijām, kas finansē un veic pētniecību, analizēt un veikt atbilstošus pasākumus, lai novērstu iespējamo Covid-19 uzliesmojuma dzimumspecifisko ietekmi uz pētnieku darba apstākļiem, karjeru un karjeras izaugsmi, īpašu uzmanību veltot pētniecēm, pasniedzējām un studentēm un atzīstot, ka pētnieces karjeras sākumā saskaras ar papildu šķēršļiem;
- 46. pastiprināt konkrētas darbības, lai nodrošinātu sieviešu pilnīgu un vienlīdzīgu iesaisti darba tirgū un veicinātu sieviešu uzņēmējdarbību – abi minētie elementi ir priekšnoteikums iekļaujošai ekonomikas izaugsmei ilgtermiņā, dzimumu līdztiesībai un sieviešu ekonomiskajai neatkarībai;

47. pastiprināt pasākumus, lai palielinātu sieviešu nozīmi un skaitu lēmumu pieņemšanas procesos, ieskaitot procesus, kuros tiek formēta atbildes reakcija uz Covid-19, un sekmēt, lai sievietes un vīrieši būtu līdzsvaroti pārstāvēti lēmumu pieņemšanā, kas ir līdzeklis tādas politikas, likumdošanas un īstenošanas nodrošināšanai, kurā ir ievērots dzimumu līdztiesības princips. Tas ļaus sievietēm un meiteņu vajadzības, perspektīvas, zināšanas un prasmes pienācīgi īstenot politikā, kas palielinās sieviešu un vīriešu līdztiesību, tādējādi veicinot taisnīgu un ilgtspējīgu atveseļošanu;
48. kopīgi strādāt pie tā, lai īstenotu Eiropas sociālo tiesību pīlāru, tostarp 2. un 3. principu;
49. nodrošināt, lai dzimumu līdztiesības aspekta integrēšana tiktu ņemta vērā un sekmēta visā attiecīgo ES finansēšanas programmu īstenošanas, uzraudzības, ziņošanas un novērtēšanas procesā.

AICINA EIROPAS KOMISIJU:

50. iesniegt pārskatītos Barselonas mērķus, lai dalībvalstu vidū uzlabotu augšupēju konvergenci agrīnās pirmsskolas izglītības un aprūpes kvalitātes nodrošināšanā;
51. ņemt vērā dzimumu līdztiesību, kad saskaņā ar Atveseļošanas un noturības mehānismu, ievērojot minētā instrumenta noteikumus, tiek noteikta metodika ziņošanai par sociālajiem izdevumiem, kas jāatspoguļo pārskata ziņojumā par mehānisma īstenošanu;
52. apzināt un veikt pasākumus, lai mazinātu Covid-19 pandēmijas dzimumspecifisko ietekmi uz aprūpes saņēmējiem, jo īpaši vecāka gadagājuma cilvēkiem, un uz aprūpes sniedzējiem, kā arī uz sabiedrību un ekonomiku kopumā, tostarp uz ilgtermiņa aprūpes nozari; apsvērt iespēju izstrādāt pasākumus, lai atbalstītu augšupējo konvergenci ilgtermiņa aprūpes nodrošināšanā;
53. attiecīgā gadījumā saskaņā ar 2020. gada nodarbinātības pamatnostādņēm ņemt vērā sieviešu situāciju darba tirgū un ievērot dzimumu līdztiesības aspekta integrēšanas pieeju visos attiecīgajos Eiropas pusgada aspektos;
54. turpināt pētījumus par Covid-19 krīzes ietekmi uz dzimumu līdztiesību, tostarp ar *EIGE* starpniecību.

AICINA NODARBINĀTĪBAS KOMITEJU UN SOCIĀLĀS AIZSARDZĪBAS KOMITEJU:

55. savu pilnvaru ietvaros un saistībā ar Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plānu turpināt iekļaut dzimumu līdztiesības perspektīvu attiecīgo politikas jomu analīzē, tostarp tad, kad vēršas pret Covid-19 pandēmiju un tās sekām.

pilnībā ievērojot to autonomiju, AICINA SOCIĀLOS PARTNERUS:

56. aktīvi īstenot dzimumu līdztiesību, kad vēršas pret Covid-19 pandēmiju un tās sekām, un pastiprināt konkrētu rīcību, lai cīnītos pret sieviešu un vīriešu strukturālo nelīdztiesību, tostarp vertikālo un horizontālo segregāciju un īpaši pret digitālo prasmju un iespēju atšķirībām starp dzimumiem, kā arī pret atšķirībām vīriešu un sieviešu darba samaksā un pensijās, un pret nevienlīdzīgu pienākumu sadali starp sievietēm un vīriešiem neapmaksātajos aprūpes un mājāsaimniecības darbos – arī saistībā ar darba, ģimenes un privātās dzīves saskaņošanu;
57. pārveidot tāldarba praksi, tostarp īpaši attiecībā uz mājās strādājošiem darba ņēmējiem, un pievērsties mainīgajiem darba modeļiem, piemēram, kombinētam darbam birojos un mājās, tādā veidā, kas veicina sieviešu un vīriešu līdztiesību un darba, ģimenes un privātās dzīves saskaņošanu saistībā ar nozaru vai uzņēmuma līmeņa sociālo dialogu vai divpusējām sarunām, ko risina ar darba devēju;
58. ar darba koplīguma slēgšanas sarunām sekmēt tādu organizatorisko praksi un organizācijas kultūru, kurā tiek apkarots seksisms, ar dzimumu saistīta vardarbība, tostarp vardarbība ģimenē un vardarbība darba vietā, un dzimumu stereotipi. Censties uzlabot labbūtību darbā un ražīgumu, tostarp, īstenojot līdztiesībai labvēlīgu politiku un praksi un mācības un prasmju pilnveidi saistībā ar tāldarbu, nodrošinot, ka tāldarbs ir brīvprātīga iespēja, un uzlabojot darba aizsardzību;
59. mudināt visus vadītājus izvēlēties elastīgu pieeju tāldarbam, cita starpā ņemot vērā darba modeļu daudzveidību un dienesta vajadzības, kā arī atšķirīgās darba ņēmēju un viņu ģimeņu situācijas, tostarp vientuļo vecāku situāciju.

Atsauces dokumenti

1. ES starpiestāžu dokumenti

Eiropas sociālo tiesību pīlārs

https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_lv.pdf

2. ES tiesību akti

Padomes 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.–43. 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.–36. lpp.*).

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 (*OV L 188, 12.7.2019., 79.–93. lpp.*).

Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2021/241, ar ko izveido Atveseļošanas un noturības mehānismu. (*OV L 57, 18.2.2021., 17.–75. lpp.*)

3. **Padome**

Visi Padomes secinājumi par dzimumu līdztiesību un citiem attiecīgiem tematiem, tostarp jo īpaši turpmāk minētie:

- Padomes secinājumi "Sievietes un ekonomika: darba un ģimenes dzīves saskaņošana kā priekšnoteikums vienlīdzīgai līdzdalībai darba tirgū (17816/11)
- Padomes secinājumi "Virzība uz iekļaujošākiem darba tirgiem" (7017/15)
- Padomes secinājumi "Sieviešu un vīriešu prasmju uzlabošana ES darba tirgū" (6889/17)
- Padomes secinājumi "Pastiprināti pasākumi ar mērķi mazināt dzimumu horizontālo segregāciju izglītībā un nodarbinātībā" (15468/17)
- Padomes secinājumi "Samazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību: galvenās politikas jomas un pasākumi" (10349/19)
- Padomes secinājumi "Labklājības ekonomika" (13432/19)
- Padomes secinājumi "Dzimumu līdztiesība ekonomikā ES: turpmākā virzība – Novērtējums par 25 gados paveikto Pekinas Rīcības platformas īstenošanā" (14938/19)
- Padomes secinājumi "Labjutības darbā uzlabošana" (8688/20)
- Padomes secinājumi "Samazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību: apmaksāta darba un neapmaksāta aprūpes darba novērtējums un dalīšana" (13584/20)

4. **Prezidentvalstu trijotne**

Triju prezidentvalstu komandas deklarācija par dzimumu līdztiesību, ko parakstījusi Vācija, Portugāle un Slovēnija (2020. gada jūlijs)

5. Eiropas Komisija

Komisijas Ieteikums 2014/124/ES (2014. gada 7. marts) par to, kā ar pārredzamības palīdzību nostiprināt principu par vienādu darba samaksu sievietēm un vīriešiem (OV L 69, 8.3.2014., 112.–116. lpp.)

Komisijas 2017. gada 26. aprīļa paziņojums "Iniciatīva strādājošo vecāku un aprūpētāju darba un privātās dzīves līdzsvara atbalstam" (COM(2017) 252 final)

ES rīcības plāns 2017.–2019. gadam: Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības likvidēšana (COM(2017) 678 final)

Komisijas Ieteikums (ES) 2018/951 (2018. gada 22. jūnijs) par līdztiesības iestāžu standartiem, (OV L 167, 4.7.2018., 28.–35. lpp.)

"Challenges in long-term care in Europe - A study of national policies 2018" (Problēmas ilgtermiņa aprūpē Eiropā – pētījums par valstu politiku, 2018. gads). Eiropas sociālās politikas tīkls.

Ziņojums par mazu bērnu aprūpes pakalpojumu attīstību, lai palielinātu sieviešu dalību darba tirgū, līdzsvarotu darba un privāto dzīvi strādājošiem vecākiem un panāktu ilgtspējīgu un iekļaujošu izaugsmi Eiropā ("Barselonas mērķi") (COM(2018) 273 final)

Paziņojums "Digitālās izglītības rīcības plāns 2021.–2027. gadam. Izglītības un apmācības pārveide digitālajam laikmetam", COM(2020) 624 final.

2021. gada ziņojums par sieviešu un vīriešu līdztiesību Eiropas Savienībā (6774/21)

Eiropas Komisija Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju padomdevēja komiteja – *Atzinums par problēmām saistībā ar dzimumu līdztiesību sabiedrībā, kas strauji noveco*, 2019. gada oktobris

Eiropas kopējās pamatnostādnes attiecībā uz pāreju no institucionālās aprūpes uz aprūpi dzīvesvietā un Instrumentu kopums par Eiropas Savienības fondu izmantošanu šim nolūkam.

https://ec.europa.eu/regional_policy/en/policy/themes/social-inclusion/desinstit/

Savienība, kurā valda līdztiesība: dzimumu līdztiesības stratēģija 2020.–2025. gadam.
Dok. 6678/20 (Komisijas atsauce: COM(2020) 152 final)

Paziņojums "Spēcīga sociālā Eiropa taisnīgai pārejai". (COM(2020) 14 final)

Paziņojums "Eiropas Prasmju programma ilgtspējīgai konkurētspējai, sociālajam taisnīgumam un izturētspējai" (COM(2020) 274 final)

Eiropas Komisija, 2020. gads: Gada pārskats par darba tirgus un algu tendencēm Eiropā (2020). (ISSN 2443-6771)

Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plāns (6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

6. Eiropas Parlaments

2020. gada 30. janvāra rezolūcija par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību (2019/2870(RSP))

Patstāvīgais ziņojums par aprūpes pakalpojumiem Eiropas Savienībā dzimumu līdztiesības uzlabošanai (2018/2077(INI))

2021. gada 21. janvāra rezolūcija par dzimumperspektīvu Covid-19 krīzes laikā un pēc tās (2020/2121(INI))

7. EIGE

"Dzimumu līdztiesība un Covid-19 krīzes sociālekonomiskā ietekme", 2021. 8878/21 ADD 1.

"*Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work*" (Dzimumu līdztiesības indekss 2020. gadā: digitalizācija un darba nākotne), 2020.

<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

"*The Covid-19 pandemic and intimate partner violence against women in the EU*" (Covid-19 pandēmija un intīmo partneru vardarbība pret sievietēm ES), 2021.

"*Covid-19 and gender equality*" (Covid-19 un dzimumu līdztiesība)

<https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/essential-workers>

8. **Eurofound**

"*Striking a balance: Reconciling work and life in the EU*" (Panākt līdzsvaru: darba un dzīves saskaņošana ES), 2019.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf

"*Living, working and COVID-19 dataset*" (Dzīves, darba un Covid-19 datu kopa), Dublina, <http://eurofound.link/covid19data>

"*Covid-19: Policy responses across Europe*" (Covid-19: politikas reakcija visā Eiropā), 2020.

"*Living, working and Covid-19*" (Dzīve darbs un Covid-19", Covid-19 sērija, 2020.

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>.

"*Long-term care workforce: Employment and working conditions*" (Ilgttermiņa aprūpes darbspēks: nodarbinātība un darba apstākļi), 2020.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20028en.pdf.

"*Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements*" (Noteikumi, ar ko cenšas panākt darba un privātās dzīves līdzsvaru elastīgā digitālā darba režīmā) sērija *New forms of employment* (Jauni nodarbinātības veidi), 2020.

"*Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*" (Tāldarbs un uz IKT balstīts mobilais darbs: elastīga strādāšana digitālajā gadsimtā) sērija *New forms of employment* (Jauni nodarbinātības veidi), 2020.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf

"*Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?*" (Sievietes un līdztiesība darba tirgū. Vai Covid-19 ir sagrāvusi nesen gūtos panākumus?), 2020.

"*Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis*" (Platformu ekonomika, norises Covid-19 krīzes laikā), 2020. <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/dossiers/developments-in-the-covid-19-crisis>

"*Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation, Challenges and prospects in the EU series*" (Pārmaiņas darba tirgū: tendences un politikas pieejas virzībā uz fleksibilizāciju, sērija "Problēmas un izredzes ES"), 2020.

9. Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja

"Tāldarbs un dzimumu līdztiesība – nosacījumi, lai tāldarbs nesaasinātu neapmaksātu aprūpes un mājāsaimniecības pienākumu nevienlīdzīgo sadalījumu starp sievietēm un vīriešiem un lai tas būtu dzimumu līdztiesības veicināšanas dzinējspēks." SOC/662-EESC-2020.

10. Apvienoto Nāciju Organizācija

Pekinas deklarācija un rīcības platforma (ANO programma dzimumu līdztiesībai un pilnvērtīgu iespēju nodrošināšanai sievietēm)

ANO Konvencija par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu (CEDAW)

Apvienoto Nāciju Organizācijas Ilgtspējīgas attīstības programmas 2030. gadam Ilgtspējīgas attīstības mērķis (IAM) Nr. 5.4

Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) 1951. gada Konvencija par vienlīdzīgu atalgojumu (Konvencija Nr. 100).

Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) 2011. gada Konvencija par pienācīgu darbu mājāsaimniecībās nodarbinātajām personām (Konvencija Nr. 189).

SDO ziņojums "Care work and care jobs for the future of decent work"(Aprūpes darbs un aprūpes darbvietais pienācīgas kvalitātes nodarbinātības nākotnei), 2018.

http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm

SDO ziņojums "*Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19*" (Vispārējais ziņojums par algām, 2020–2021: algas un minimālās algas Covid-19 laikā), 2020.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762534.pdf

Apvienoto Nāciju Organizācija, Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām, Ņujorka, 2006. gada 13. decembris, Apvienoto Nāciju Organizācijas līgumu krājums, 2515. sējums, Nr. 44910, 3. lpp.

11. Citi

ESAO, "*Women at the core of the fight against Covid-19 crisis*" (Sievietes – galvenais elements cīņā pret Covid-19 krīzi), ESAO politikas reakcija uz koronavīrusu (Covid-19). 2020. gada 1. aprīļa redakcija.

<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-covid-19-crisis-553a8269/#biblio-d1e2093>.

Council of Europe Recommendation CM/Rec(2019)1 on preventing and combating sexism
(Eiropas Padomes Ieteikums CM/Rec (2019) 1 par seksisma novēršanu un apkarošanu).
