



Europos Sąjungos
Taryba

Briuselis, 2019 m. gegužės 29 d.
(OR. en)

9804/19

SOC 396
EMPL 297
GENDER 22
ANTIDISCRIM 16

PRANEŠIMAS

nuo:	Nuolatinių atstovų komiteto (COREPER I)
kam:	Tarybai
Ankstesnio dokumento Nr.:	9357/19
Dalykas:	Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo panaikinimas. Pagrindinė politika ir priemonės – Tarybos išvadų projektas

Rengiantis 2019 m. birželio 13 d. EPSCO tarybos posėdžiui, delegacijoms pridedamas Tarybos išvadų pirmiau nurodytu klausimu projektas, kurį 2019 m. gegužės 29 d. patvirtino Nuolatinių atstovų komitetas (COREPER I)

Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo panaikinimas.

Pagrindinė politika ir priemonės

Tarybos išvadų projektas

PRIPAŽINDAMA, KAD:

1. Vyrų ir moterų lygybė yra vienas iš pagrindinių Europos Sąjungos principų, įtvirtintų Sutartyse ir pripažintų Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 23 straipsnyje. Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 8 straipsnyje reikalaujama, kad visuose savo veiksmuose Sąjunga siektų pašalinti moterų ir vyrų nelygybės apraiškas ir diegti jų lygybę.
2. SESV 157 straipsnyje reikalaujama, kad valstybės narės užtikrintų, kad būtų taikomas principas už vienodą ar vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokestį, siekiant praktikoje užtikrinti visišką moterų ir vyrų lygybę per visą darbingą amžių, taip pat valstybėms narėms leidžiama ir toliau laikytis arba imtis priemonių, numatančių konkrečias lengvatas, padedančias nepakankamai atstovaujamai lyčiai verstis profesine veikla arba šalinančias ar kompensuojančias nepalankias profesinės veiklos sąlygas.
3. Lyčių lygybė ir profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra yra pripažintos 2017 m. lapkričio 17 d. Europos Parlamento, Tarybos ir Komisijos paskelbto Europos socialinių teisių ramsčio principų dokumento 2 ir 9 punktuose.
4. Lyčių lygybės politika yra pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo skatinimo priemonė ir viena iš išankstinių gerovės, konkurencingumo ir užimtumo, taip pat įtraukumo ir socialinės sanglaudos, skatinimo sąlygų.

5. Pagal Jungtinių Tautų Darnaus vystymosi darbotvarkės iki 2030 m. darnaus vystymosi tikslą (DVT) Nr. 5.4 neapmokama priežiūra ir namų ūkio darbai turėtų būti pripažįstami ir vertinami teikiant viešąsias paslaugas, užtikrinant infrastruktūrą bei vykdant socialinės apsaugos politiką ir skatinant dalytis atsakomybe namų ūkyje ir šeimoje, atsižvelgiant į nacionalines aplinkybes. Be to, Jungtinių Tautų Darnaus vystymosi darbotvarkės iki 2030 m. DVT Nr. 8.5 nurodomas vienodo užmokesčio už vienodos vertės darbą principas.
6. „Vyrų ir moterų darbo užmokesčio, pajamų ir pensijų skirtumo mažinimas, tokiu būdu kovojant su moterų skurdu“ taip pat yra viena iš Europos Komisijos dokumente „2016–2019 m. strateginė veikla siekiant lyčių lygybės“ nustatytų prioritetinių sričių.
7. Giliai įsišaknijusios socialinės normos, visuomenės struktūros, kultūriniai modeliai ir lyčių stereotipai daro poveikį namų ūkio lygmeniu priimamiems sprendimams dėl moterų ir vyrų dalijimosi apmokamu ir neapmokamu darbu ir priežiūros veikla.

PRIMINDAMA, KAD:

8. Jungtinių Tautų Konvencijos dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims 11 straipsnyje teisė į darbą įvardijama kaip „neatimama visų žmonių teisė“. Jame reikalaujama, kad visos valstybės dalyvės „im[tųsi] visų reikiamų priemonių, kad būtų panaikinta moterų diskriminacija užimtumo srityje ir lygiomis su vyrais sąlygomis moterims būtų užtikrintos tos pačios teisės“, įskaitant teisę gauti vienodą atlyginimą, teisę į socialinį aprūpinimą ir teisę į apmokamas atostogas. Be to, šiame straipsnyje reikalaujama, kad valstybės dalyvės „įvest[ų] apmokamas arba kompensuojamas socialinėmis pašalpomis nėštumo ir gimdymo atostogas išsaugant ankstesnę darbo vietą, pareigas ar socialines pašalpas.“

9. Pagal Tarptautinės darbo organizacijos 1958 m. Konvencijos dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje 1 straipsnį diskriminacija reiškia bet kokią išskyrimą, apribojimą ar pranašumo teikimą, visų pirma dėl lyties, „kai pažeidžiamos ar panaikinamos lygios darbo ir profesinės veiklos galimybės ir lygiateisiai santykiai“.
10. Tarptautinės darbo organizacijos 1951 m. Konvencijos dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą 2 straipsnyje nustatyta, kad kiekviena Organizacijos narė turi skatinti ir garantuoti „vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą principo taikymą visiems darbuotojams“, taip nurodant, kad atlyginimo tarifai turi būti nustatomi nediskriminuojant dėl lyties.
11. 1996 m. Europos Tarybos Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje) reikalaujama, kad Šalys imtųsi tam tikrų veiksmų siekiant užtikrinti, *inter alia*, veiksmingą naudojimąsi teise į darbą ir teise į teisingą atlyginimą. Atsižvelgiant į tai, 4 straipsnio 3 dalyje nurodyta, kad pripažįstama „vyrų ir moterų teis[ė] į vienodą atlyginimą už vienodos vertės darbą“.

PAŽYMĖDAMA, KAD:

12. Remiantis Eurostato duomenimis, moterų vidutinis valandinis darbo užmokestis neatskaičius mokesčių yra mažesnis už vyrų, o vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas ES vis dar yra apie 16 %; kai kuriose valstybėse narėse šis skirtumas labai lėtai mažėja arba net didėja. Be to, vyrų ir moterų bendro darbo užmokesčio skirtumo rodiklis rodo, kad 28 valstybių narių Europos Sąjungoje lyčių nelygybė sudaro apie 40 %.

13. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas yra įvairių lyčių nelygybės atvejų darbo rinkoje rezultatas. Tai nulemia ne skirtingas išsilavinimo lygis, nes iš esmės ES išsilavinusių moterų yra daugiau negu vyrų. Tačiau tai nulemia tokie veiksniai kaip lyčių segregacija švietimo, mokymo ir užimtumo srityse, darbo rinkos segregacija, lyčių nelygybė vadovaujamose ir sprendimų priėmimo pareigose, dažnesnis moterų pasirinkimas dirbti ne visą darbo dieną ir dažnesnės bei ilgesnės trukmės karjeros pertraukos dėl nevienodo dalijimosi namų ūkio, šeimos ir priežiūros pareigomis, tarp moterų ir vyrų ir nepakankamas moterų atliekamo darbo įvertinimas. Organizaciniai veiksniai, įskaitant ilgas darbo valandas ir lūkesčius dėl fizinio buvimo darbo vietoje ir buvimo joje neįprastomis darbo valandomis, taip pat gali turėti tam tikrą vaidmenį. Visi šie minėti veiksniai yra besitęsiančio nesąmoningo šališkumo lyties atžvilgiu ir diskriminacijos, įskaitant diskriminaciją darbo užmokesčio srityje, padariniai, kurie rodo, kad nėra tinkamai taikomas vienodo užmokesčio už vienodą ar vienodos vertės darbą principas.
14. Europos Komisijos priimtame 2017–2019 m. ES veiksmų plane dėl kovos su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu išvardytos konkrečios priemonės, kuriomis siekiama panaikinti pagrindines priežastis, pavyzdžiui, tiek horizontaliąją, tiek vertikaliąją darbo rinkos segregaciją pagal lytį, darbo užmokesčio skaidrumo trūkumą ir nevienodą priežiūros pareigų pasidalijimą tarp moterų ir vyrų. Veiksmų plane taip pat nustatytos informuotumo didinimo priemonės ir priemonės, kuriomis siekiama atskleisti nelygybės apraiškas ir kovoti su stereotipais.

15. Remiantis Europos lyčių lygybės instituto (EIGE) parengtu mokslinio tyrimo pranešimu „Kovoti su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu galima tik užtikrinus geresnę profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą“, visoje ES moterys keturis kartus dažniau nei vyrai dirba ne visą darbo dieną ar pagal terminuotas darbo sutartis. Be to, darbingo amžiaus moterų ekonominio neaktyvumo rodiklis yra beveik dvigubai didesnis nei vyrų. Penktadalis skurde gyvenančių moterų yra neaktyvios darbo rinkoje dėl priežiūros ir namų ūkio pareigų. Remiantis šio mokslinio tyrimo pranešimu, tai visų pirma gali būti susiję su nebrangių ir kokybiškų vaikų lopšelių ir darželių trūkumu ir kitų išlaikomų asmenų priežiūros paslaugų trūkumu, taip pat su tuo, kad nėra darbo finansinio patrauklumo užtikrinimo politikos ir kitų priemonių, pavyzdžiui, lanksčių darbo sąlygų tiek moterims, tiek vyrams. Šios priemonės gali padėti lengviau suderinti profesinį, šeiminių ir asmeninį gyvenimą, be kita ko, skiriant pakankamai laiko kiekvienai iš šių sričių. Be to, moterys, dirbančios visą darbo dieną ir tuo pačiu metu atliekančios neapmokamus priežiūros ir namų ūkio darbus, dirba daugiau valandų per dieną nei vyrai.
16. Šios išvados grindžiamos anksčiau atliktu darbu ir politiniais įsipareigojimais, kuriuos nurodė Taryba, Europos Parlamentas, Komisija ir atitinkami šios srities suinteresuotieji subjektai, be kita ko, I priede išvardytuose dokumentuose.

EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA

RAGINA VALSTYBES NARES pagal savo kompetenciją ir atsižvelgiant į nacionalines aplinkybes, taip pat gerbiant socialinių partnerių vaidmenį ir autonomiją:

17. Įvertinti visas turimas priemones, siekiant užtikrinti veiksmingą vienodo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą teisinio principo taikymą nacionaliniu lygmeniu.

18. Kai aktualu, tobulinti esamas arba nustatyti naujas priemonės, kad būtų užtikrintas veiksmingas vienodo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principo įgyvendinimas, įskaitant priemonės darbo užmokesčio skaidrumui didinti, remiantis 2014 m. kovo 7 d. Komisijos rekomendacija dėl vienodo darbo užmokesčio principo stiprinimo¹.
19. Imtis priemonių siekiant stiprinti lygybės įstaigų gebėjimą veikti, padėti ir atstovauti diskriminacijos darbo užmokesčio srityje aukoms, taip pat apsvarstyti galimybę imtis 2018 m. birželio 22 d. Komisijos rekomendacijoje dėl lygybės įstaigoms taikomų standartų² nurodytų priemonių. Šiomis priemonėmis taip pat turėtų būti atsižvelgiama į konkrečius moterų ir vyrų, kurie patiria diskriminaciją dėl įvairių priežasčių, poreikius.
20. Imtis veiksmingų priemonių siekiant skatinti lygybę švietimo ir užimtumo srityse, kad būtų galima spręsti darbo rinkos segregacijos klausimą bei panaikinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą, įskaitant:
- a) kovos su diskriminacija darbo užmokesčio srityje priemonės, be kita ko, skatinant darbo užmokesčio skaidrumą;
 - b) priemonės, kuriomis būtų užtikrintas nešališkas švietimas ir mokymas visais lygmenimis, įskaitant aukštąjį mokslą, profesinį rengimą ir mokymą (PRM), mokymąsi visą gyvenimą, profesinį orientavimą ir vienodas galimybes visiems tuo naudotis;
 - c) priemonės, kuriomis būtų suteiktos galios visoms mergaitėms, moterims, berniukams ir vyrams laisvai, o ne pagal lyčių stereotipus, pasirinkti švietimo sritis ir profesijas, tačiau atsižvelgiant į jų pageidavimus, gebėjimus ir įgūdžius;

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:32014H0124>

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?qid=1548772937602&uri=CELEX:32018H0951>

- d) priemonės, kuriomis būtų skatinamos vienodos galimybės dalyvauti visose švietimo srityse bei profesijose ir sudaromos palankesnės sąlygos moterims ir mergaitėms dalyvauti mokslo, technologijų, inžinerijos ir matematikos bei informacinių ir ryšių technologijų (IRT) srityse, taip pat priemonės, kuriomis berniukai ir vyrai būtų skatinami mokytis ir dirbti švietimo, sveikatos apsaugos ir gerovės sektoriuje;
- e) priemonės, kuriomis būtų panaikintos paskatos abiem tėvams (ir vienišoms motinoms ar vienišiams tėvams) visiškai nedirbti apmokamo darbo, įskaitant aktyvią darbo rinkos politiką, ir priemonės, skirtas mokesčių ir pašalpų sistemų bei teisių į išmokas poveikio moterų ir vyrų pajamoms klausimui analizuoti ir prireikus spręsti;
- f) priemonės, kuriomis būtų skatinamas švietimas ir mokymas, įskaitant neformalųjį švietimą ir mokymą, taip pat visų amžiaus grupių informuotumo apie lyčių lygybę ir nesąmoningą šališkumą lyčių atžvilgiu didinimo veikla siekiant kovoti su darbo rinkos segregacija ir
- g) konkrečias lyčių požiūriu neutralaus darbo vertinimo priemonės, akcentuojant tokio vertinimo naudą darbdaviams;
- h) priemonės, kuriomis būtų skatinama lyčių pusiausvyra vadovaujamose pareigose.

21. Imtis priemonių siekiant tiek moterims, tiek vyrams sudaryti palankesnes sąlygas derinti profesinį, šeiminių ir asmeninį gyvenimą, taip skatinant vienodą vyrų ir moterų pasidalijimą priežiūros ir namų ūkio pareigomis, įskaitant:

- a) priemonės, kuriomis būtų gerinamas prieinamų, kokybiškų ir įperkamų priežiūros paslaugų teikimas, be kita ko, mažiems vaikams, vyresnio amžiaus asmenims ir asmenims, kuriems reikia ilgalaikės priežiūros;
- b) priemonės, kuriomis būtų skatinama profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra darbo vietoje, kuriamos savanoriško sertifikavimo sistemos, rengiamas profesinis mokymas, didinamas informuotumas ir vykdomos informavimo kampanijos;

- c) priemonės, kuriomis būtų gerinamos darbuotojų teisės ir jiems teikiama parama, kad jie galėtų geriau suderinti priežiūros ir profesines pareigas, ir gerinamas vyrų naudojimasis tokiomis teisėmis;
- d) priemonės, kuriomis būtų skatinamas vienodas moterų ir vyrų pasidalijimas priežiūros pareigomis;
- e) priemonės, kuriomis atitinkami suinteresuotieji subjektai, įskaitant socialinius partnerius [...] ir įmones, būtų skatinami priimti profesinio, šeiminio ir asmeninio gyvenimo suderinimui palankią praktiką, be kita ko, vyrų dominuojamuose sektoriuose, ir priemonės, kuriomis būtų užtikrintos lygios moterų ir vyrų galimybės naudotis atitinkamomis teisėmis ir sąlygomis;
- f) priemonės, kuriomis būtų didinamas informuotumas apie teises ir sąlygas, susijusias su tėvų ir priežiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra, siekiant palengvinti naudojimąsi šiomis teisėmis ir sąlygomis, visų pirma vyrams.

22. Savo nacionalinėse darnaus vystymosi strategijose atsižvelgti į konkrečias priemones, skirtas moterims ir mergaitėms, ir į jas įtraukti tokias priemones pagal Jungtinių Tautų Darnaus vystymosi darbotvarkės iki 2030 m. DVT Nr. 5³ ir stebėti visų atitinkamų nuostatų įgyvendinimą, be kita ko, naudojantis duomenimis, grindžiamais rodikliais, kurie buvo nustatyti įgyvendinant Pekino veiksmų platformą.

RAGINA VALSTYBES NARES IR EUROPOS KOMISIJĄ pagal savo atitinkamą kompetenciją ir atsižvelgiant į nacionalines aplinkybes, kartu gerbiant socialinių partnerių vaidmenį ir autonomiją:

23. Dedant visas pastangas, skirtas vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumui panaikinti ir lyčių lygybei skatinti, laikytis integruoto požiūrio, be kita ko, puoselėti užimtumo strategijų ir kitų ekonominės ir socialinės politikos priemonių, susijusių su jaunimu, švietimu, apmokestinimu, išmokomis šeimai, socialine apsauga ir sveikatos priežiūra, sinergiją.

³ Darnaus vystymosi tikslas Nr. 5.

24. Imtis priemonių siekiant panaikinti lyčių stereotipus ir ginčyti stereotipines prielaidas apie lyčių vaidmenis, kad būtų panaikintas vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas, sumažinti horizontaliąją ir vertikaliąją lyčių segregaciją darbo rinkoje ir skatinti vienesnę moterų ir vyrų dalijimąsi priežiūros pareigomis.
25. Dėti daugiau pastangų, kad būtų panaikintas vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas ir užtikrintos vienodos įsidarbinimo galimybės visų atitinkamų iniciatyvų, politikos ir priemonių, įskaitant užimtumo ir socialinę politiką bei strategijas, kontekste, pavyzdžiui, stiprinant už lyčių lygybę atsakingų viešųjų įstaigų ir institucijų vaidmenį ir įtraukiant lyčių lygybės perspektyvą (lyčių aspekto integravimas) į šių politikos priemonių, skirtų moterims ir vyrams, rengimo, įgyvendinimo, stebėsenos ir jų poveikio vertinimo procesą.
26. Imtis veiksmingų priemonių, kad būtų panaikintas vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas, kai aktualu, remiantis Komisijos veiksmų planu, įskaitant:
- a) priemonės, skirtas darbo užmokesčio skaidrumui didinti ir vienodo užmokesčio abiejų lyčių darbuotojams už vienodą arba vienodos vertės darbą principo vykdymui užtikrinti,
 - b) priemonės, skirtas užtikrinti, kad kandidatų, ypač į vadovaujamas pareigas privačiame ir viešajame sektoriuose, atranka būtų grindžiama nedviprasmišku, objektyviu ir lyčių požiūriu neutraliu vertinimu ir kandidatų nuopelnais bei kvalifikacijomis;
 - c) priemonės, kuriomis būtų sudarytos palankesnės sąlygos tam, kad daugiau moterų galėtų siekti užimti vadovaujamas pareigas;
 - d) priemonės, kuriomis būtų sprendžiamas poreikio specializuotis klausimas ir suderinami šeimos priežiūros bei namų ruošos darbai, kuriuos iš esmės nemokamai ir toliau atlieka moterys, ir
 - e) priemonės, skirtas keitimuisi geriausia praktika skatinti vietos, regionų, nacionaliniu, ES ir tarptautiniu lygmenimis.

27. Imtis konkrečių priemonių, skirtų profesinio, šeiminio ir asmeninio gyvenimo suderinimui palengvinti. Profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra turėtų būti remiama įvairiomis viena kitą stiprinančiomis priemonėmis, įskaitant teisėkūros ir politikos priemonių rinkinį, pavyzdžiui, atostogas dėl šeiminių priežasčių, visų pirma, motinystės, tėvystės, vaiko priežiūros ir slaugos atostogas, teikiant prieinamas ir įperkamas kokybiškas priežiūros paslaugas ir moterims bei vyrams sudarant lanksčias darbo sąlygas.
28. Raginti darbdavius skatinti vyrus imti vaiko priežiūros atostogas ir kitas atostogas dėl šeiminių priežasčių ir pasinaudoti lanksčiomis darbo sąlygomis.
29. Raginti darbdavius pasirūpinti, kad jų darbuotojams būtų lengviau pasinaudoti atostogomis dėl šeiminių priežasčių, visų pirma motinystės, tėvystės, vaiko priežiūros ir slaugos atostogomis, taip pat lanksčiomis darbo sąlygomis siekiant rūpintis vaikais ir kitais išlaikomais asmenimis, tokiu būdu palengvinant vienos dalijimąsi priežiūros pareigomis.
30. Propaguoti organizacinę ir darbo vietos kultūrą, kuri padėtų tenkinti moterų ir vyrų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros poreikius, pavyzdžiui, kai reikia, parengiant lyčių lygybės užtikrinimo planus.
31. Aktyviai bendradarbiauti su įmonėmis, pavyzdžiui, vykdant *ad hoc* kampanijas arba teikiant apdovanojimus pavyzdinėms įmonėms, taip pat su verslo bei darbuotojų organizacijomis ir su trečiuoju sektoriumi bei pilietinės visuomenės organizacijomis siekiant remti jų pastangas pašalinti pagrindines vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo priežastis, be kita ko, palengvinant tiek moterų, tiek vyrų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros užtikrinimą.
32. Imtis priemonių užtikrinti, kad tiek moterys, tiek vyrai galėtų lipti karjeros laiptais nediskriminuojami dėl imamų atostogų dėl šeiminių priežasčių.

33. Palengvinti darbuotojų grįžimą į darbą po atostogų laikotarpio, taip pat jų grįžimą prie ankstesnio darbo režimo po darbo ne visą darbo laiką laikotarpio. Visų pirma darbuotojai ir darbdaviai turėtų būti skatinami palaikyti ryšius atostogų laikotarpiu ir pasirūpinti tinkamomis reintegracijos priemonėmis.
34. Imtis visų atitinkamų priemonių, reikalingų siekiant Barselonos tikslų dėl kokybiškų ir įperkamų vaiko priežiūros paslaugų teikimo⁴, taip pat palengvinti galimybes naudotis vaiko priežiūros paslaugomis, ir apsvarstyti galimybę nustatyti naujus tikslus daug dėmesio skiriant kitiems priežiūros poreikiams viso gyvenimo ciklo metu, ypač vyresnio amžiaus asmenų priežiūrai.
35. Nukreipti išteklius konkrečių priemonių, skirtų pagrindinėms vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo priežastims pašalinti, plėtojimui ir įgyvendinimui, be kita ko, Europos struktūrinių ir investicijų fondų, ypač Europos socialinio fondo kontekste.
36. Skatinti visus atitinkamus suinteresuotuosius ir susijusius subjektus, įskaitant socialinius partnerius, įmones ir valstybines užimtumo tarnybas, dėti daugiau pastangų siekiant sumažinti horizontaliąją lyčių segregaciją, be kita ko, suteikiant didesnę vertę darbui moterų dominuojamuose sektoriuose, didinant darbo vertinimo sistemų skaidrumą ir sąžiningumą, skatinant ir įgalinant moteris bei vyrus naudotis darbo galimybėmis visuose sektoriuose lygiomis sąlygomis ir akcentuojant segregacijos mažinimo ekonominę naudą ir jo svarbą darbo sektoriaus ateities kontekste.
37. Vadovaujantis Europos socialinių teisių ramsčio principais spręsti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo klausimą dabartinėje strategijos „Europa 2020“ valdymo sistemoje, įskaitant metinę augimo apžvalgą ir bendros užimtumo ataskaitos projektą, taip pat atsižvelgiant į būsimas strategines sistemas.

⁴ 2002 m. Europos Vadovų Taryba nustatė vaiko priežiūros paslaugų teikimo tikslus – iki 2010 m. tokios paslaugos turi būti teikiamos bent 90 % trejų metų–privalomojo mokyklinio amžiaus vaikų ir bent 33 % jaunesnio nei trejų metų amžiaus vaikų.

38. Didinti Europos piliečių informuotumą apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą ir apie jo priežastis bei padarinius, įskaitant vyrų ir moterų pensijų skirtumą ir vyresnio amžiaus moterims gresiančią didesnę skurdo riziką.
39. Skatinti dialogą su atitinkamais suinteresuotaisiais subjektais, įskaitant socialinius partnerius, įmones, nacionalines lygybės įstaigas ir organizacijas, dirbančias lyčių lygybės srityje, apie kovą su diskriminacija darbo užmokesčio srityje, šališkumu lyčių atžvilgiu ir stereotipais švietimo srityje ir darbo rinkoje, taip skatinant tarpusavio mokymąsi.
40. Tęsti bendrą Komisijos ir Eurostato darbą, susijusį su nekoreguoto vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo išskaidymu, ir reguliariai skelbti atitinkamus duomenis apie darbo užmokesčio skirtumą, jį lemiančius veiksniai ir jo padarinius pajamoms bei pensijoms.

RAGINA EUROPOS KOMISIJA:

41. Priimti Komisijos komunikatą, kuriame būtų išdėstyta atskira lyčių lygybės strategija laikotarpiui po 2019 m., įskaitant politikos priemones, skirtas vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumui panaikinti.
42. Išnagrinėti skaitmeninimo poveikį lyčių lygybei bei profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai darbo rinkos kontekste ir į tai atsižvelgti formuojant būsimą politiką.
43. Aktyviai imtis tolesnių veiksmų, susijusių su atliekamo Direktyvos 2006/54/EB nuostatų, kuriomis įgyvendinamas Sutarties principas dėl vienodo darbo užmokesčio, vertinimo rezultatus⁵, be kita ko, apsvarstant poreikį iš dalies pakeisti šią direktyvą.
44. Skatinti valstybių narių keitimąsi gerosios praktikos pavyzdžiais, susijusiais su priemonėmis, skirtomis pagrindinėms vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo priežastims pašalinti.
45. Stiprinti lyčių lygybės perspektyvą (lyčių aspekto integravimą) visų sričių politikoje, įskaitant jaunimo reikalų, švietimo ir užimtumo politiką ir būsimas programas.

⁵ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2018-3415794_en

Nuorodos**1. ES tarpinstitucinės nuorodos:**

Europos socialinių teisių ramstis

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

2. ES teisės aktai:

2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija) (OL L 204, 2006 7 26, p. 23–36).

2010 m. liepos 7 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2010/41/ES dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo, kuria panaikinama Tarybos direktyva 86/613/EEB (OL L 180, 2010 7 15, p. 1–6).

Pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES [*turės būti pakeista nuoroda į priimtą direktyvą*].

3. Taryba:

Visos priimtose Tarybos išvados dėl Pekino veiksmų platformos peržiūros⁶ ir kitos Tarybos išvados dėl lyčių lygybės, įskaitant visų pirma toliau nurodytas išvadas:

- Tarybos išvados dėl išsipareigojimo panaikinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą stiprinimo bei tam skirtų veiksmų aktyvinimo ir Pekino veiksmų programos įgyvendinimo peržiūros (dok. 18121/10).
- 2011 m. kovo 7 d. Tarybos išvados „Europos lyčių lygybės paktas (2011–2020 m.)“ (OL C 155, 2011 5 25, p. 10–13).
- Tarybos išvados „Moterys ir ekonomika: profesinio ir šeimos gyvenimo suderinimas kaip būtina lygiavėrcio dalyvavimo darbo rinkoje sąlyga“ (dok. 17816/11).
- 2015 m. kovo 9 d. priimtose Tarybos išvados „Siekiant įtraukesnių darbo rinkų“ (dok. 7017/15).

⁶ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_en.htm

- 2018 m. birželio 18 d. Tarybos išvados „Lygios moterų ir vyrų galimybės pajamų srityje. Vyrų ir moterų pensijų skirtumo panaikinimas. (dok. 10081/15).
- 2015 m. spalio 26 d. Tarybos išvados dėl 2016–2020 m. lyčių lygybės veiksmų plano (dok. 13201/15).
- Tarybos išvados „Moterų ir vyrų įgūdžių stiprinimas ES darbo rinkoje“ (dok. 6889/17).
- 2017 m. gruodžio 7 d. Tarybos išvados „Sustiprintos priemonės siekiant sumažinti horizontalią lyčių segregaciją švietimo ir užimtumo srityse“ (dok. 15468/17).
- 1992 m. kovo 31 d. Tarybos rekomendacija 92/241/EEB dėl vaikų priežiūros (OL L 123, 1992 5 8, p. 16–18).
- 2000 m. birželio 29 d. Tarybos ir užimtumo ir socialinės politikos ministrų, posėdžiavusių Taryboje, rezoliucija dėl moterų ir vyrų dalyvavimo lygiomis teisėmis šeimos gyvenime ir profesinėje veikloje (OL C 218, 2000 7 31, p. 5–7).

4. Trijų (pirmininkavusios, pirmininkaujančios ir pirmininkausiančios) valstybių narių grupė:

- [2019 m. kovo 15 d. trijų (pirmininkavusios, pirmininkaujančios ir pirmininkausiančios) valstybių narių Rumunijos, Suomijos ir Kroatijos pasirašyta deklaracija dėl lyčių lygybės.]
- Bendra deklaracija „Lyčių lygybė kaip Europos Sąjungos prioritetasis šiandien ir ateityje“. Pasiūlyta Austrijos, Estijos ir Bulgarijos (trijų (pirmininkavusios, pirmininkaujančios ir pirmininkausiančios) valstybių narių grupės) 2018 m. spalio 12 d. Vienoje įvykusiame neformaliame ES lyčių lygybės ministrų posėdyje.

5. Europos Komisija:

- 2010 m. kovo 3 d. Komisijos komunikatas „2020 m. Europa – Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija“ (KOM(2010) 2020 galutinis).
- 2014 m. kovo 7 d. Komisijos rekomendacija 2014/124/ES dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo stiprinimo didinant skaidrumą (OL L 69, 2014 3 8, p. 112–116).
- Komisijos tarnybų darbinis dokumentas „Strateginė veikla siekiant lyčių lygybės 2016–2019 m.“ (SWD(2015) 278 final).
- 2017 m. balandžio 26 d. Komisijos komunikatas „Dirbančių tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros palaikymo iniciatyva“ (COM(2017) 252 final).
- 2017–2019 m. ES veiksmų planas. Kovoti su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu (COM(2017) 678 final).

- Ataskaita dėl mažų vaikų priežiūros paslaugų plėtojimo siekiant didinti moterų dalyvavimą darbo rinkoje ir užtikrinti dirbančių tėvų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, taip pat tvarų ir įtraukų augimą Europoje (Barselonos tikslai) (COM(2018) 273).
- 2018 m. birželio 22 d. Komisijos rekomendacija (ES) 2018/951 dėl lygybės įstaigoms taikomų standartų (OL L 167, 2018 7 4, p. 28–35).
- Moterų ir vyrų lygių galimybių patariamojo komiteto nuomonė dėl būsimos lyčių lygybės politikos laikotarpiu po 2019 m., senų ir naujų iššūkių bei prioritetų .
- Moterų ir vyrų lygių galimybių patariamojo komiteto nuomonė dėl naujų iššūkių lyčių lygybės srityje kintančiame darbo sektoriuje .
- 2019 m. metinė ataskaita dėl moterų ir vyrų lygybės Europos Sąjungoje https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf

6. Europos Parlamentas:

- 2017 m. kovo 14 d. rezoliucija dėl moterų ir vyrų lygybės Europos Sąjungoje 2014–2015 m. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P8-TA-2017-0073&language=LT>
- 2017 m. birželio 14 d. rezoliucija dėl poreikio parengti ES strategiją siekiant pašalinti vyrų ir moterų pensijų skirtumą ir jo išvengti <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=LT&reference=P8-TA-2017-0260>

7. Europos lyčių lygybės institutas (EIGE):

- Mokslinių tyrimų pranešimas „Kovoti su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu galima tik užtikrinus geresnę profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą“ (dok. 6656/19 ADD 1).
- Lyčių lygybės indeksas <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

8. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas. Nuomonė dėl „2017–2019 m. ES veiksmų planas. Kovoti su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu“. Dok. SOC/571.

9. Kita:

- JT Konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims (CEDAW).
 - Jungtinių Tautų darnaus vystymosi darbotvarkė iki 2030 m.
 - 1996 m. Europos Tarybos Europos socialinė chartija (pataisyta)
 - Jungtinių Tautų lyčių lygybės ir moterų įgalėjimo darbotvarkė (Pekino veiksmų platforma).
-