



Briselē, 2019. gada 29. maijā
(OR. en)

9804/19

SOC 396
EMPL 297
GENDER 22
ANTIDISCRIM 16

PIEZĪME

Sūtītājs:	Pastāvīgo pārstāvju komiteja (I)
Saņēmējs:	Padome
lepr. dok. Nr.:	9357/19
Temats:	Samazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību: galvenās politikas jomas un pasākumi – Padomes secinājumu projekts

Lai gatavotos 2019. gada 13. jūnija *EPSCO* padomes sanāksmei, pielikumā ir pievienots projekts Padomes secinājumiem par minēto tematu tādā redakcijā, kādā Pastāvīgo pārstāvju komiteja (I) to ir apstiprinājusi 2019. gada 29. maijā.

Samazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību: galvenās politikas jomas un pasākumi

Padomes secinājumu projekts

ATZĪSTOT, KA:

1. Vīriešu un sieviešu līdztiesība ir Eiropas Savienības pamatprincips, kas noteikts līgumos un atzīts Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 23. pantā. Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 8. pantā ir prasīts, lai Savienība, veicot savas darbības, tiecas novērst nevienlīdzību un sekmēt vienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem.
2. LESD 157. pantā noteikts pienākums dalībvalstīm nodrošināt to, lai tiktu ievērots princips, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu, un lai praksē nodrošinātu pilnīgu vienlīdzību starp vīriešiem un sievietēm darba dzīvē, minētais pants arī atļauj dalībvalstīm atstāt spēkā vai pieņemt pasākumus, kas dod īpašas priekšrocības, pateicoties kurām nepietiekami pārstāvētais dzimums var vieglāk strādāt profesijā, vai arī ir iespējams nepieļaut vai kompensēt trūkumus attiecīgā dzimuma pārstāvju profesionālajā izaugsmē.
3. Dzimumu līdztiesība un darba un privātās dzīves līdzsvars ir atzīti 2. un 9. principā Eiropas sociālo tiesību pīlārā, kuru Eiropas Parlaments, Padome un Komisija proklamēja 2017. gada 17. novembrī.
4. Dzimumu līdztiesības politika ir dzinējspēks gudrai, ilgtspējīgai un iekļaujošai izaugsmei un priekšnosacījums labklājības, konkurētspējas un nodarbinātības, kā arī iekļautības un sociālās kohēzijas veicināšanai.

5. Saskaņā ar Apvienoto Nāciju Organizācijas Ilgtspējīgas attīstības programmas 2030. gadam 5.4. ilgtspējīgas attīstības mērķi (IAM) neapmaksāta aprūpe un mājsaimniecības darbs būtu jāatzīst un jāvērtē, nodrošinot sabiedriskos pakalpojumus, infrastruktūru un sociālās aizsardzības politiku un veicinot dalītu atbildību mājsaimniecībās un ģimenēs atbilstoši valstīs pieņemtajām normām. Turklāt Apvienoto Nāciju Organizācijas Ilgtspējīgas attīstības programmas 2030. gadam 8.5. IAM ietver atsauci uz principu, ka par vienādi vērtīgu darbu jāsaņem vienāda darba samaksa.
6. "Samazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības, ienākumu un no dzimuma atkarīgas pensijas atšķirības un tādējādi cīnīties pret sieviešu nabadzību" arī ir viena no prioritārajām jomām, kuru Eiropas Komisija apzinājusi savā dokumentā "Stratēģiskā iesaiste dzimumu līdztiesības jomā 2016.–2019. gadam".
7. Dziļi iesakņojušās sociālās normas, sabiedrības struktūras, kultūras modeļi un dzimumu stereotipi ietekmē izdarītās izvēles mājsaimniecības līmenī attiecībā uz apmaksāta un neapmaksāta darba un aprūpes pasākumu sadali starp sievietēm un vīriešiem.

ATGĀDINOT, KA:

8. Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu (*CEDAW*) 11. pantā tiesības uz darbu noteiktas kā "visu cilvēku neatņemamas tiesības". Ar Konvenciju no valstīm tiek prasīts "veikt visus atbilstīgos pasākumus, lai izskaustu sieviešu diskrimināciju nodarbinātības jomā, lai nodrošinātu vienādas tiesības, pamatojoties uz sieviešu un vīriešu līdztiesību", ietverot tiesības uz vienlīdzīgu atalgojumu, tiesības uz sociālo nodrošinājumu un tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu. Šajā pantā arī noteikts, ka valstīm, kas ir konvencijas Puses, "jāievieš grūtniecības un dzemdību atvaļinājums ar darba samaksu vai ar salīdzināmiem sociālajiem pabalstiem, nezaudējot iepriekšējo darbavietu, darba stāžu vai sociālos pabalstus".

9. Saskaņā ar Starptautiskās Darba organizācijas 1958. gada Konvencijas par diskrimināciju (nodarbinātībā un profesijā) 1. pantu diskriminācija ietver jebkuru atšķirību, izslēgšanu vai izvēli, kas izdarīta, pamatojoties konkrēti uz dzimumu, "kura dēļ tiek atceltas vai pasliktinātas vienlīdzīgas iespējas vai attieksme nodarbinātībā vai profesijā".
10. Starptautiskās Darba organizācijas 1951. gada Konvencijas par vienlīdzīgu atalgojumu 2. pantā noteikts, ka katra dalībvalsts veicina un nodrošina to, ka "visiem darba ņēmējiem tiek piemērots princips par vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm par vienādas vērtības darbu", atsaucoties uz atlīdzības likmju noteikšanu bez diskriminācijas dzimuma dēļ.
11. Eiropas Padomes 1996. gada Eiropas Sociālajā hartā (pārskatīta) paredzēts, ka Puses veic noteiktas darbības, lai nodrošinātu, *inter alia*, tiesību uz darbu un tiesību uz taisnīgu atlīdzību efektīvu īstenošanu. Šajā sakarā 4. panta 3. punktā ir noteikta "vīriešu un sieviešu tiesību uz vienādu atalgojumu par līdzvērtīgu darbu" atzīšana.

ATZĪMĒJOT, KA:

12. Saskaņā ar *Eurostat* datiem sieviešu vidējā bruto alga stundā ir zemāka nekā vīriešu, un vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība ES joprojām ir aptuveni 16 % un tikai ļoti lēnām samazinās vai dažās dalībvalstīs pat palielinās. Arī kopējais dzimumu darba samaksas atšķirības rādītājs liecina, ka ES-28 valstīs dzimumu darba samaksas atšķirība ir aptuveni 40 %.

13. Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība izriet no veselās virknes dzimumu līdzsvara trūkumu darba tirgū. To nav radījušas atšķirības izglītības līmenī, jo Eiropas Savienībā sievietes izglītības iegūšanas ziņā faktiski pārspēj vīriešus. Tā vietā cēlonis tam ir tādi faktori kā dzimumu segregācija izglītībā, apmācībā un nodarbinātībā, profesionālā segregācija, dzimumu nelīdzsvarotība vadības un lēmumu pieņemšanas amatos, fakts, ka sievietes biežāk ir nodarbinātas nepilnas slodzes darbā, viņu biežākie un garākie karjeras pārtraukumi, kas saistīti ar nevienlīdzīgu mājsaimniecības, ģimenes un aprūpes pienākumu sadali starp sievietēm un vīriešiem, un pārāk zems sieviešu darba novērtējums. Savu lomu var spēlēt arī organizatoriskie faktori, tostarp garas darba stundas un gaidītā fiziskā klātbūtne un pieejamība ārpus parastajām stundām. Visi šie minētie faktori ir sekas, ko rada aizvien pastāvošie neapzinātie dzimumaizspriedumi un dzimumu diskriminācija, tostarp diskriminācija darba samaksas ziņā, kas atspoguļo to, ka netiek pienācīgi piemērots princips, ka par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu jāsaņem vienāda darba samaksa.
14. Eiropas Komisijas pieņemtajā ES rīcības plānā 2017.–2019. gadam, kura mērķis ir likvidēt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību, ir uzskaitīti konkrēti pasākumi, ar kuriem cīnīties pret pamatcēloņiem, piemēram, profesionālo dzimumu segregāciju, gan horizontālo, gan vertikālo; atalgojuma pārredzamības trūkumu un nevienlīdzīgu aprūpes pienākumu sadalījumu starp sievietēm un vīriešiem. Rīcības plānā izklāstīti arī informatīvi pasākumi un pasākumi, kuru mērķis ir atklāt nevienlīdzības izpausmes un apkarot stereotipus.

15. Pētījumā "Likvidēt atšķirību sieviešu un vīriešu darba samaksā nav iespējams bez labāka darba un privātās dzīves līdzsvara", ko sagatavojis Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (*EIGE*), redzams, ka sievietes visā ES četras reizes biežāk nekā vīrieši strādā nepilnu slodzi vai ar pagaidu darba līgumiem. Turklāt darbspējīgā vecuma sieviešu ekonomiskā neaktivitāte ir gandrīz divreiz lielāka nekā vīriešu. Piektā daļa sieviešu, kas dzīvo nabadzībā, darba tirgū neiesaistās aprūpes un mājsaimniecības pienākumu dēļ. Saskaņā ar pētījumu tas jo īpaši var norādīt uz to, ka trūkst cenu ziņā pieejamu un kvalitatīvu bērnu aprūpes pakalpojumu un aprūpes pakalpojumu citām apgādājamām personām, kā arī to, ka trūkst darba atmaksāšanās politikas un citu pasākumu, piemēram, elastīga darba režīma gan sievietēm, gan vīriešiem. Minētie pasākumi var palīdzēt atvieglot darba, ģimenes un privātās dzīves saskaņošanu, tostarp ļaut atvēlēt pietiekami daudz laika katrai no šīm jomām. Turklāt sievietes, kas strādā pilnslodzes darbu, tajā pašā laikā veicot neapmaksātu aprūpi un mājsaimniecības darbu, rezultātā strādā vairāk stundu dienā nekā vīrieši.
16. Šo secinājumu pamatā ir līdz šim paveiktais darbs un politiskas apņemšanās, ko paudusi Padome, Eiropas Parlaments, Komisija un attiecīgās ieinteresētās personas šajā jomā, tostarp I pielikumā uzskaitītajos dokumentos.

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME

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

17. Izvērtēt visus pieejamos pasākumus, lai nodrošinātu tiesiskā principa "vienāda samaksa par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu" efektīvu izpildi valsts līmenī.

18. Attiecīgā gadījumā uzlabot esošos pasākumus vai ieviest jaunus, lai nodrošinātu principa "vienāda samaksa par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu" efektīvu īstenošanu, tostarp pasākumus, kuru mērķis ir uzlabot darba samaksas pārredzamību, pamatojoties uz Komisijas 2014. gada 7. marta Ieteikumu par to, kā ar pārredzamības palīdzību nostiprināt principu par vienādu darba samaksu sievietēm un vīriešiem ¹.
19. Veikt pasākumus, kuru mērķis ir nostiprināt līdztiesības iestāžu spēju rīkoties, palīdzēt personām, kas cietušas no darba samaksas diskriminācijas, un pārstāvēt tās, un apsvērt iespēju veikt pasākumus, kas minēti Komisijas 2018. gada 22. jūnija Ieteikumā par līdztiesības iestāžu standartiem ². Šajos pasākumos būtu jāņem vērā arī to sieviešu un vīriešu īpašās vajadzības, kuri saskaras ar diskrimināciju daudzējādu iemeslu dēļ.
20. Veikt efektīvus pasākumus, lai veicinātu līdztiesību izglītībā un nodarbinātībā ar mērķi novērst darba tirgus segregāciju un vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību, tostarp šādus pasākumus:
- a) pasākumus cīņai pret diskrimināciju darba samaksas jomā, tostarp veicinot darba samaksas pārredzamību,
 - b) pasākumus ar mērķi nodrošināt objektīvu izglītību un apmācību visos līmeņos, tostarp augstākās izglītības, profesionālās izglītības un apmācības (PIA), mūžizglītības un profesionālās orientācijas jomā, un nodrošināt visiem vienlīdzīgu piekļuvi tām;
 - c) pasākumus ar mērķi nodrošināt iespējas visām meitenēm, sievietēm, zēniem un vīriešiem brīvi izvēlēties izglītības jomas un profesijas, pamatojoties nevis uz dzimumu stereotipiem, bet gan atbilstīgi savām vēlmēm, spējām un prasmēm;

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

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

- d) pasākumus ar mērķi veicināt vienlīdzīgu piekļuvi visām izglītības jomām un profesijām un veicināt sieviešu un meiteņu piekļuvi zinātnei, tehnoloģijām, inženierzinātnēm un matemātikai (*STEM*) un informācijas un komunikācijas tehnoloģijām (IKT), kā arī pasākumus ar mērķi mudināt zēnus un vīriešus mācīties un strādāt izglītības, veselības un labklājības nozarē;
- e) pasākumus ar mērķi novērst šķēršļus abiem vecākiem (un vientuļajiem vecākiem) pilnībā piedalīties apmaksātā darbā, tostarp ar aktīva darba tirgus politiku, un pasākumus ar mērķi analizēt un vajadzības gadījumā pievērsties nodokļu un pabalstu sistēmu un tiesību ietekmei uz sieviešu un vīriešu ienākumiem;
- f) pasākumus, kuru mērķis ir veicināt izglītību un apmācību, tostarp neformālo izglītību un apmācību, kā arī izpratnes vairošanas pasākumus par dzimumu līdztiesību un neapzinātiem dzimumaizspriedumiem visās vecuma grupās, lai apkarotu profesiju segregāciju; un
- g) īpašus pasākumus dzimumneitrālam darba novērtējumam, uzsverot šāda novērtējuma ieguvumus darba devējiem;
- h) pasākumus ar mērķi veicināt līdzsvarotu dzimumu pārstāvību vadošos amatos.

21. Veikt pasākumus, kuru mērķis ir atvieglot darba, ģimenes un privātās dzīves saskaņošanu gan sievietēm, gan vīriešiem, tādējādi veicinot vienlīdzīgu aprūpes un mājāsaimniecības pienākumu sadali starp sievietēm un vīriešiem, tostarp šādus pasākumus:

- a) pasākumus ar mērķi uzlabot pieejamu, kvalitatīvu un cenas ziņā pieejamu aprūpes pakalpojumu sniegšanu, tostarp maziem bērniem, veciem cilvēkiem un personām ar ilgtermiņa aprūpes vajadzībām;
- b) pasākumus ar mērķi veicināt darba un privātās dzīves līdzsvaru darbavietā, izveidot brīvprātīgas sertifikācijas sistēmas, nodrošināt profesionālo apmācību, palielināt informētību un īstenot informācijas kampaņas;

- c) pasākumus, kuru mērķis ir uzlabot darba ņēmējiem nodrošinātās tiesības un atbalstu nolūkā palīdzēt tiem labāk saskaņot aprūpes un profesionālos pienākumus un uzlabot šādu tiesību izmantošanu vīriešiem;
- d) pasākumus, kuru mērķis ir veicināt aprūpes pienākumu vienlīdzīgu sadalījumu starp sievietēm un vīriešiem;
- e) pasākumus, kuru mērķis ir mudināt attiecīgās ieinteresētās personas, tostarp sociālos partnerus [...] un uzņēmumus pieņemt praksi, kas veicina darba, ģimenes un privātās dzīves saskaņošanu, tostarp nozarēs, kurās dominē vīrieši, un pasākumus, kuru mērķis ir nodrošināt vienlīdzīgas iespējas sievietēm un vīriešiem attiecībā uz piekļuvi attiecīgajām tiesībām un pasākumiem;
- f) pasākumus, kuru mērķis ir veicināt izpratni par tiesībām un pasākumiem, kas saistīti ar darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem, lai veicinātu šo tiesību un pasākumu izmantošanu, jo īpaši no vīriešu puses.

22. Ņemt vērā un iekļaut konkrētus pasākumus attiecībā uz sievietēm un meitenēm savās valsts ilgtspējīgas attīstības stratēģijās saskaņā ar ANO Ilgtspējīgas attīstības programmas 2030. gadam 5. IAM³ un uzraudzīt visu attiecīgo noteikumu īstenošanu, tostarp izmantojot datus, kas balstīti uz rādītājiem, kuri noteikti saistībā ar Pekinas Rīcības platformas īstenošanu.

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

23. Ieņemt integrētu pieeju visos centienos novērst vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību un veicināt dzimumu līdztiesību, tostarp veicinot sinerģijas starp nodarbinātības stratēģijām un citām ekonomikas un sociālās politikas jomām attiecībā uz jaunatni, izglītību, nodokļiem, ģimenes pabalstiem, sociālo aizsardzību un veselības aprūpi.

³ 5. Ilgtspējīgas attīstības mērķis.

24. Veikt pasākumus, lai izskaustu dzimumu stereotīpus un apstrīdētu stereotipiskos pieņēmumus par dzimumu lomām, ar mērķi novērst vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību, samazināt horizontālo un vertikālo dzimumu segregāciju darba tirgū un veicināt vienlīdzīgāku aprūpes pienākumu sadali starp vīriešiem un sievietēm.
25. Pastiprināt centienus novērst vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību un nodrošināt vienlīdzīgas nodarbinātības iespējas visu attiecīgo iniciatīvu, politikas un pasākumu, tostarp nodarbinātības un sociālās politikas un stratēģiju, kontekstā, piemēram, pastiprinot to valsts struktūru un iestāžu lomu, kas ir atbildīgas par dzimumu līdztiesību, un iekļaujot dzimumu līdztiesības perspektīvu (dzimumu līdztiesības aspekta integrēšana) šo politikas pasākumu sagatavošanā, īstenošanā, uzraudzībā un to ietekmes novērtēšanā attiecībā uz sievietēm un vīriešiem.
26. Veikt efektīvus pasākumus, lai novērstu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību, attiecīgā gadījumā izmantojot Komisijas rīcības plānu, tostarp šādus pasākumus:
- a) pasākumus ar mērķi uzlabot darba samaksas pārredzamību un to, ka tiek īstenots princips, ka par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu jāsaņem vienāda darba samaksa;
 - b) pasākumus ar mērķi nodrošināt, ka kandidātu atlase, jo īpaši attiecībā uz vadošiem amatiem privātajā un publiskajā sektorā, balstās uz nepārprotamu, objektīvu un dzimumneitrālu novērtējumu un uz kandidātu nopelniem un kvalifikāciju;
 - c) pasākumus ar mērķi veicināt to, ka vairāk sieviešu piesakās vadošiem amatiem;
 - d) pasākumus ar mērķi pievērsties nepieciešamībai ģimenes un mājsaimniecības darbam, kas galvenokārt joprojām ir nealgots sieviešu pienākums, piešķirt profesionālu statusu un reglamentēt to; un
 - e) pasākumus paraugprakses apmaiņas veicināšanai vietējā, reģionālā, valsts, ES un starptautiskā līmenī.

27. Veikt konkrētus pasākumus, kuru mērķis ir labāk saskaņot darba, ģimenes un privāto dzīvi. Darba un privātās dzīves līdzsvars būtu jāatbalsta, izmantojot vairākus savstarpēji pastiprinošus pasākumus, tostarp kombinējot gan leģislatīvus, gan politikas pasākumus, piemēram, ar ģimeni saistītus atvaļinājumus, jo īpaši grūtniecības un dzemdību, paternitātes, vecāku un aprūpētāju atvaļinājumus, pieejamu un cenas ziņā pieejamu kvalitatīvu aprūpes pakalpojumu nodrošināšanu un elastīgu darba režīmu sievietēm un vīriešiem.
28. Mudināt darba devējus atbalstīt vīriešus bērna kopšanas atvaļinājuma un citu ar ģimeni saistītu atvaļinājumu izmantošanā un elastīga darba režīma izmantošanā.
29. Mudināt darba devējus atvieglot saviem darba ņēmējiem ar ģimeni saistītu atvaļinājumu – jo īpaši grūtniecības un dzemdību, paternitātes, vecāku un aprūpētāju atvaļinājumu – izmantošanu, kā arī elastīga darba režīma izmantošanu, lai veiktu bērnu un citu apgādājamo aprūpi, tādējādi veicinot vienlīdzīgāku aprūpes pienākumu sadali.
30. Popularizēt tādu organizatorisko un darba kultūru, kas veicina sieviešu un vīriešu darba un privātās dzīves līdzsvara vajadzību apmierināšanu, piemēram, vajadzības gadījumā izmantojot dzimumu līdztiesības plānus.
31. Aktīvi sadarboties ar uzņēmumiem, piemēram, rīkojot *ad hoc* kampaņas vai piešķirot balvas priekšzīmīgiem uzņēmumiem, kā arī ar uzņēmēju un darba ņēmēju organizācijām un ar trešo sektoru un pilsoniskās sabiedrības organizācijām, lai atbalstītu to centienus novērst vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības pamatcēloņus, tostarp atvieglojot darba un privātās dzīves līdzsvaru gan sievietēm, gan vīriešiem.
32. Veikt pasākumus, lai nodrošinātu, ka sievietes un vīrieši var veidot savu karjeru bez diskriminācijas saistībā ar atvaļinājumiem ģimenes apstākļu dēļ.

33. Veicināt darba ņēmēju atgriešanos darbā pēc atvaļinājuma beigām, kā arī viņu atgriešanos iepriekšējā darba modelī pēc nepilnas darba slodzes perioda. Pirmajā gadījumā darba ņēmēji un darba devēji būtu jāmudina saglabāt kontaktu atvaļinājuma laikā un izstrādāt jebkādas atbilstīgus reintegrācijas pasākumus.
34. Veikt visus pasākumus, kas nepieciešami, lai sasniegtu Barselonas mērķus attiecībā uz kvalitatīvas un izmaksu ziņā pieejamas bērnu aprūpes nodrošināšanu ⁴, kā arī veicināt bērnu aprūpes pieejamību un apsvērt jaunu mērķrādītāju ieviešanu, kuri būtu vērsti uz citām aprūpes vajadzībām visā dzīves ciklā, jo īpaši vecāka gadagājuma cilvēku aprūpei.
35. Novirzīt resursus tādu konkrētu pasākumu izstrādei un īstenošanai, kuru mērķis ir novērst vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības pamatcēloņus, tostarp saistībā ar Eiropas strukturālajiem un investīciju fondiem, jo īpaši Eiropas Sociālo fondu.
36. Mudināt visas attiecīgās ieinteresētās personas un dalībniekus, tostarp sociālos partnerus, uzņēmumus un valsts nodarbinātības dienestus, pastiprināt centienus, lai samazinātu horizontālo dzimumu segregāciju, tostarp labāk novērtējot darbu nozarēs, kurās dominē sievietes, uzlabojot darba novērtēšanas sistēmu pārredzamību un taisnīgumu, mudinot sievietes un vīriešus vienlīdzīgi piekļūt darba iespējām visās nozarēs un dodot viņiem iespēju to panākt, kā arī uzsverot segregācijas novēršanas ekonomiskos ieguvumus un nozīmi saistībā ar nodarbinātības nākotni.
37. Saskaņā ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru pievērsties vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības jautājumam pašreizējā stratēģijas "Eiropa 2020" pārvaldības sistēmā, tostarp gada izaugsmes pētījumā un projektā Vienotajam nodarbinātības ziņojumam, kā arī ņemt to vērā turpmākajos stratēģiskajos satvaros.

⁴ 2002. gadā Eiropadome noteica mērķus līdz 2010. gadam nodrošināt bērnu aprūpes pakalpojumus vismaz 90 % bērnu no 3 gadu vecuma līdz obligātajam skolas vecumam, kā arī vismaz 33 % bērnu vecumā līdz trīs gadiem.

38. Uzlabot Eiropas iedzīvotāju izpratni par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību un tās cēloņiem un sekām, tostarp par dzimumu atšķirībām pensiju jomā un par lielāku nabadzības risku sievietēm vecumdienās.
39. Veicināt dialogu ar attiecīgajām ieinteresētajām personām, tostarp sociālajiem partneriem, uzņēmumiem, valstu līdztiesības iestādēm un organizācijām, kas darbojas dzimumu līdztiesības jomā, par cīņu pret diskrimināciju darba samaksas jomā, dzimumaizspriedumiem un dzimumu stereotipiem izglītībā un darba tirgū, tādējādi veicinot savstarpēju mācīšanos.
40. Turpināt Komisijas un *Eurostat* kopīgo darbu attiecībā uz nekorīgētās vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības sadalījumu un regulāri publicēt attiecīgos datus par darba samaksas atšķirību, tās noteicošajiem faktoriem un ietekmi uz ieņēmumiem un pensijām.

AICINA EIROPAS KOMISIJU:

41. Pieņemt Komisijas paziņojumu, kurā izklāsta atsevišķu dzimumu līdztiesības stratēģiju laikposmam pēc 2019. gada, ietverot politiku vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības novēršanai.
42. Analizēt digitalizācijas ietekmi uz dzimumu līdztiesību un darba un privātās dzīves līdzsvaru darba tirgus kontekstā un ņemt to vērā turpmākās politikas veidošanā.
43. Aktīvi sekot līdzi notiekošajam to noteikumu novērtējumam ⁵, kas paredzēti Direktīvā 2006/54/EK par LESD noteiktā vienlīdzīgas samaksas principa īstenošanu, tostarp ņemot vērā nepieciešamību izdarīt grozījumus direktīvā.
44. Veicināt labas prakses apmaiņu starp dalībvalstīm saistībā ar pasākumiem, kuru mērķis ir novērst galvenos cēloņus vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībai.
45. Stiprināt dzimumu līdztiesības perspektīvu (dzimumu līdztiesības aspekta integrēšanu) visās politikas jomās, tostarp jaunatnes, izglītības un nodarbinātības politikā un nākotnes programmās.

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

Atsauces**1. ES iestādes**

Eiropas sociālo tiesību pīlārs

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

2. ES tiesību akti

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 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.–6. lpp.).

Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvai par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES [*Jāaizstāj ar atsauci uz pieņemto direktīvu*].

3. Padome:

Visi Padomes secinājumi, kuri pieņemti saistībā ar Pekinas Rīcības platformas ⁶ pārskatīšanu, un citi Padomes secinājumi par dzimumu līdztiesību, tostarp jo īpaši turpmāk uzskaitītie:

- 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 2011. gada 7. marta secinājumi par Eiropas Dzimumu līdztiesības paktu (2011.–2020. gads) (OV C 155, 25.5.2011., 10–13. lpp.).
- 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", kas pieņemti 2015. gada 9. martā (7017/15).

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

- Padomes 2018. gada 18. jūnija secinājumi "Vienlīdzīgas ienākumu gūšanas iespējas sievietēm un vīriešiem – sieviešu un vīriešu pensiju atšķirības novēršana", 10081/15.
- Padomes 2015. gada 26. oktobra secinājumi par Dzimumu līdztiesības rīcības plānu 2016.–2020. gadam (13201/15).
- Padomes secinājumi "Sieviešu un vīriešu prasmju uzlabošana ES darba tirgū" (6889/17).
- Padomes 2017. gada 7. decembra secinājumi "Pastiprināti pasākumi ar mērķi mazināt dzimumu horizontālo segregāciju izglītībā un nodarbinātībā" (15468/17).
- Padomes 1992. gada 31. marta ieteikums 92/241/EEK par bērnu aprūpi, OV L, 1992. gada 8. maijs, 16.–18. lpp.
- Padomes un par nodarbinātību un sociālo politiku atbildīgo ministru 2000. gada 29. jūnija Rezolūcija par sieviešu un vīriešu līdzsvarotu piedalīšanos darba un ģimenes dzīvē, OV C 218, 2000. gada 31. jūlijs, 5.–7. lpp.

4. Triju prezidentvalstu komanda

- [Triju prezidentvalstu komandas deklarācija par dzimumu līdztiesību, ko parakstījusi Rumānija, Somija un Horvātija (2019. gada 15. marts).]
- Kopīgā deklarācija "Dzimumu līdztiesība kā Eiropas Savienības prioritāte šodien un nākotnē". Ierosināja triju prezidentvalstu – Austrijas, Igaunijas un Bulgārijas – komanda, ES dzimumu līdztiesības lietu ministru neformālā sanāksme, 2018. gada 12. oktobris, Vīne.

5. Eiropas Komisija:

- Komisijas 2010. gada 3. marta paziņojums: "Eiropa 2020: Eiropas Savienības Stratēģija gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei" (COM(2010) 2020 galīgā redakcija).
- 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 dienestu darba dokuments "Stratēģiskā iesaiste dzimumu līdztiesības jomā 2016.–2019. gadam" (SWD(2015) 278 final).
- 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.

- 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).
- Komisijas Ieteikums (ES) 2018/951 (2018. gada 22. jūnijs) par līdztiesības iestāžu standartiem, OV L 167/28, 4.7.2018., 28.–35. lpp.
- Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju padomdevējas komitejas atzinums par turpmāko dzimumu līdztiesības politiku pēc 2019. gada, vecie un jaunie uzdevumi un prioritātes.
- Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju padomdevējas komitejas atzinums par jaunām problēmām saistībā ar dzimumu līdztiesību mainīgajā darba vidē.
- 2019. gada ziņojums par sieviešu un vīriešu līdztiesību Eiropas Savienībā
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf

6. Eiropas Parlaments:

- 2017. gada 14. marta rezolūcija par dzimumu līdztiesību Eiropas Savienībā 2014. un 2015. gadā <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P8-TA-2017-0073&language=EN>
- 2017. gada 14. jūnija rezolūcija par ES stratēģiju no dzimuma atkarīgas pensiju atšķirības izbeigšanai un novēršanai
http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0260_LV.html

7. EIGE:

- Pētījums "Likvidēt atšķirību sieviešu un vīriešu darba samaksā nav iespējams bez labāka darba un privātās dzīves līdzsvara" 6656/19 ADD 1
- Dzimumu līdztiesības indekss <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

8. Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja Atzinums par "ES rīcības plānu 2017.–2019. gadam. Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības likvidēšana". SOC/571.

9. Citi:

- ANO Konvencija par jebkādas sieviešu diskriminācijas izskaušanu (*CEDAW*).
 - Apvienoto Nāciju Organizācijas Ilgtspējīgas attīstības programma 2030. gadam.
 - Eiropas Padomes 1996. gada Eiropas Sociālā harta (pārskatīta).
 - Apvienoto Nāciju Organizācijas programma dzimumu līdztiesībai un pilnvērtīgu iespēju nodrošināšanai sievietēm (Pekinas rīcības platforma).
-