



**Eiropas Komisijas Sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģija (2010 -2015)
un
Padomes secinājumu projekts par apņemšanās stiprināšanu un rīcību, lai
novērstu nevienlīdzīgu darba samaksu sievietēm un vīriešiem**

Dzimumu līdztiesības komiteja
2010.gada 12.oktobris



ES dzimumu līdztiesības politikas ietvars

Dzimumu līdztiesība ir ES pamatprincips un dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošana visās Kopienas aktivitātēs - viens no Kopienas specifiskajiem mērķiem un uzdevumiem.

Eiropas Savienības Pamattiesību hartā noteikts, ka visas personas ir vienlīdzīgas un diskriminācija ir aizliegta.

- **Pamatstratēģija sieviešu un vīriešu līdztiesībai (2001–2005)**
- **Ceļvedis sieviešu un vīriešu līdztiesībā (2006-2010)**
- **Sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģija (2010-2015)**
 - Dzimumu līdztiesības pakts (2006)
 - Sieviešu harta (2010)



Eiropas Komisijas Sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģija (2010-2015)

(Latvijas pozīcijas projekta saskaņošana līdz 19.10.2010.)

Duāla pieeja – dzimumu līdztiesības jautājumu integrēšana visās jomās un atsevišķi mērķi (specifiskas aktivitātes) konkrētās jomās.

Stratēģijā noteiktas **prioritārās darbības jomas**, ietverot Komisijas apņemšanos un galvenos rīcības virzienus:

1. Vienlīdzīga ekonomiskā neatkarība
2. Vienlīdzīga darba samaksa par vienlīdzīgu darbu un vienādas vērtības darbu
3. Līdztiesība lēmumu pieņemšanā.
4. Cieņa, integritāte un uz dzimumu balstītas vardarbības izskaušana.
5. Dzimumu līdztiesība ārējā sadarbībā.
6. Horizontālie virzieni (dzimumu lomu ietekme, vīriešu līdzdalība līdztiesības jautājumos, likumdošanas monitorings un uzlabošana, instrumenti un pārvaldība)



Padomes secinājumu projekts Sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģijas (2010-2015) īstenošanai (secinājumu pieņemšana plānota EPSCO 06-07.12.2010):

- uzsver nepieciešamību izveidot un saglabāt ciešu **saikni ar “ES-2020” stratēģiju**;
- uzsver nepieciešamību efektīvi un pilnīgi ieviest dzimumu līdztiesības **integrēto pieeju visās jomās**;
- aicina dalībvalstis:
 - stiprināt apņemšanos attiecībā uz Dzimumu līdztiesības pakta ieviešanu;
 - nodrošināt, ka apņemšanās tiek ievērota un ieviesta Nacionālajās reformu programmās.



Padomes secinājumu projekts par apņemšanās stiprināšanu un rīcību, lai novērstu nevienlīdzīgu darba samaksu sievietēm un vīriešiem

2010.gadā ES Padomes prezidentūra Beļģija ir veikusi pētījumu, kurā analizēti 2001.gadā izstrādātie indikatori par vienlīdzīgu darba samaksu un sniegti priekšlikumi pārstrādātiem indikatoriem, kas ietverti secinājumu projektā.

Secinājumu projektā tiek uzsvērti pieci galvenie iemesli sieviešu un vīriešu vidējās darba samaksas atšķirībām. Lai arī joprojām sastopama atalgojuma diskriminācija par vienu un to pašu vai par vienādas vērtības darbu un atšķirīgas darba samaksas iemesli ir kompleksi, pārsvarā tie liecina par nevienlīdzīgu situāciju darba tirgū:

1. **horizontālā** darba tirgus **segregācija** (sievietes koncentrējās zemāk apmaksātos darba tirgus sektoros);
2. **vertikālā** darba tirgus **segregācija** (sievietes ieņem zemākus amatus un biežāk sastopas ar šķēršļiem karjeras veidošanā);
3. **grūtības saskaņot darbu, ģimenes un privāto dzīvi**, nevienlīdzīgs atbildības un pienākumu sadalījums ģimenē, kas liek sievietēm saglabāt nepilnu darba laiku un izvēlēties atkārtotus karjeras pārrāvumus;
4. **atalgojuma caurskatāmības trūkums**;
5. dzimumu **stereotipu ietekme**, kas ietekmē gan izglītības virziena un arodapmācības izvēli, gan kvalifikācijas novērtējumu un profesiju klasifikāciju.



Secinājumu projektā:

dalībvalstis tiek aicinātas nacionālā līmenī vērsties pret dažādiem cēloņiem, kas ir pamatā nevienlīdzībai profesionālajā jomā:

- regulāri mērīt darba samaksas atšķirības un analizēt to dinamiku;
- veicināt darba samaksas caurskatāmību;
- neitrāli novērtēt un klasificēt profesijas;
- novērst vertikālo un horizontālo darba tirgus segregāciju;
- uzlabot darba un ģimenes dzīves saskaņošanu (atvaļinājuma iespējas sievietēm un vīriešiem, pakalpojumi bērnu un citu atkarīgu ģimenes locekļu aprūpei);
- efektīvi ieviest tiesību aktus attiecībā uz vienādu darba samaksu u.c.

Dalībvalstis tiek arī aicinātas noteikt nacionālos mērķus un stratēģiju sieviešu nodarbinātības veicināšanai saistībā ar „ES-2020” stratēģiju un tos ietvert Nacionālajā reformu programmā, kā arī izmantot ES fondus, lai attīstītu pasākumus darba samaksas atšķirību novēršanai.

