Eiropas Komisija

Stratēģiskā iesaistīšanās dzimumu līdztiesības veicināšanā 2016.–2019. gadā

Tiesiskums un patērētāji

Europe Direct *dienests jums palīdzēs rast atbildes uz jautājumiem par Eiropas Savienību*
Bezmaksas tālruņa numurs (*):
00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Informāciju sniedz bez maksas, tāpat arī lielākā daļa zvanu ir bezmaksas (izņemot dažus operatorus, viesnīcas vai taksofonus).

Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2016. gads
2016 — pp. 48 — 20 × 20 cm

Brussels, 3.12.2015
SWD(2015) 278 final

Print	ISBN 978-92-79-53444-7	doi:10.2838/07439	DS-04-15-858-LV-C
PDF	ISBN 978-92-79-53428-7	doi:10.2838/574673	DS-04-15-858-LV-N

© Eiropas Savienība, 2016. gads
Reproducēšana ir atļauta, ja tiek norādīts avots.

Printed in Belgium
Iespiests uz papīra, kas balināts bez elementārā hlora (*ECF*)

Stratēģiskā iesaistīšanās

dzimumu līdztiesības veicināšanā

2016.–2019. gadā

Godātais lasītāj!

Man, Eiropas tieslietu, patērētāju un dzimumu līdztiesības komisārei, ir liels gandarījums iepazīstināt Jūs ar mūsu izstrādāto dokumentu "Stratēģiskā iesaistīšanās dzimumu līdztiesības veicināšanā 2016.–2019. gadā".

Lai gan pēdējos gados Eiropai ar nopietnu darbu vietējā, valstu un Eiropas līmenī ir izdevies panākt pakāpenisku progresu, dzimumu līdztiesības veicināšanas jomā vēl aizvien ir daudz darāmā. Līdz faktiskai līdztiesībai joprojām ir tāls ceļš ejams, īpaši tādās jomās kā līdzdalība darba tirgū, ekonomiskā neatkarība, darba samaksa un pensijas, līdztiesība vadības amatos, ar dzimumu saistītas vardarbības apkarošana, kā arī dzimumu līdztiesība mūsu ārējā darbībā.

Lai sniegtu norādes par Eiropas Savienības turpmāko virzību, mēs apkopojām visā Eiropā paustus viedokļus par dzimumu līdztiesību (datus no Eirobarometra apsekojuma, Foruma par dzimumu līdztiesības nākotni un sabiedriskās apspriešanas tiešsaistē). Mēs arī izvērtējām Sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģijas (2010.–2015. g.) stiprās un vājās puses.

"Stratēģiskā iesaistīšanās dzimumu līdztiesības veicināšanā 2016–2019. gadā" iezīmē jaunu posmu mūsu centienos sekmēt sieviešu un vīriešu līdztiesību, vienlaikus saglabājot uzsvaru uz sevišķi svarīgām prioritārajām rīcības jomām. Dokumentā ir noteiktas vairāk nekā 30 galvenās darbības, kas veicamas piecās prioritārajās jomās, ir norādīts to īstenošanas laiks, kā arī uzskaitīti uzraudzības rādītāji. Tajā arīdzan uzsvērta nepieciešamība iekļaut dzimumu līdztiesības dimensiju visos ES politikas virzienos, kā arī ES finansēšanas programmās. Šī būs mana stratēģija, ar ko, īstenojot konkrētus pasākumus un rezultatīvas darbības, panākt dzimumu līdztiesības veicināšanu visā ES.

Ceru, ka turpmākajos gados kopīgi strādāsim, lai nodrošinātu arvien reālāku sieviešu un vīriešu līdztiesību.

Věra Jourová

Komisāre tieslietu, patērētāju un dzimumu līdztiesības jautājumos

1. IEVADS

Dzimumu līdztiesības veicināšana ir ES pamatuzdevums — sieviešu un vīriešu līdztiesība ir ES pamatvērtība[1], ES mērķis[2] un ekonomiskās izaugsmes virzītājspēks[3]. Savienība centīsies sekmēt vīriešu un sieviešu līdztiesību visās tās darbībās[4].

Komisijas 2010.–2015. gada sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģijā[5] ir noteiktas **piecas prioritārās rīcības jomas:**

- **vienlīdzīga sieviešu un vīriešu ekonomiskā neatkarība;**
- **vienāds atalgojums par vienlīdzīgu darbu;**
- **līdztiesība lēmumu pieņemšanā;**
- **cieņa, integritāte un ar dzimumu saistītas vardarbības izbeigšana;**
- **dzimumu līdztiesības veicināšana ārpus ES.**

Pēdējos gados ir panākts progress[6], ko apliecina, piemēram, augstākais līdz šim reģistrētais sieviešu nodarbinātības līmenis (64 % 2014. gadā) un arvien lielāka sieviešu līdzdalība ar ekonomiku saistītu lēmumu pieņemšanā. Tomēr papildus šai augšupejošajai tendencei nemitīgi pastāv nelīdztiesība citās jomās, piemēram, sieviešu un vīriešu darba samaksas un ieņēmumu atšķirība.

Visas piecas 2010. gadā noteiktās galvenās rīcības jomas ir aktuālas arī patlaban. Lai pēdējos piecos gados īstenotie dzimumu nelīdztiesības mazināšanas pasākumi nestu un nostiprinātu nepieciešamās pārmaiņas, jāpaiet ilgākam laikam, taču papildus ir vajadzīgs arī atbalsts jauniem pasākumiem šajā jomā. Vienlaikus jānorāda, ka dzimumu līdztiesību ietekmē nesenās sociālekonomiskās pārmaiņas, ko izraisīja ekonomiskā krīze, straujā digitālās tehnoloģijas izplatība, kā arī imigrācija un integrācija.

Tāpēc, kā noteikts Komisijas darba programmā 2016. gadam[7], tā turpinās praktisko darbu dzimumu līdztiesības veicināšanas jomā. Arī turpmāk pasākumi būs vērsti uz visām piecām prioritārajām jomām. Lai panāktu sieviešu un vīriešu reālu līdztiesību visās dzīves jomās ne tikai ES, bet arī citur, centienos ir jāiesaistās pilnīgi visām pusēm. Dokuments "Stratēģiskā iesaistīšanās dzimumu līdztiesības veicināšanā 2016.–2019. gadā" ir ietvarstruktūra, kurā paredzēta centienu izvēršana visos līmeņos — gan Eiropas, gan valstu, reģionālā un vietējā mērogā. Turklāt arī tajā tiek atbalstīts 2011.–2020. gada Eiropas Dzimumu līdztiesības pakts[8].

Dokumenta izstrādē — tostarp sabiedriskajā apspriešanā, kurā saņemti gandrīz 5000 atbilžu — piedalījās dalībvalstis, Eiropas Parlaments un plašs ieinteresēto personu loks. Lielākais vairākums (94 %) atbildējušo organizāciju uzskata, ka pašreizējā stratēģijā noteiktās prioritātes ir aktuālas arī saistībā ar turpmāko darbību.

Šo nostāju apstiprina arīdzan dalībvalstis — tās atzīst, ka ir būtiski nodrošināt ietvarstruktūru ar Eiropas līmeņa darbībām[9]. Arvien vairāk dalībvalstu risina dzimumu līdztiesības problēmjautājumus, īstenojot valsts līmeņa stratēģijas vai rīcības plānus sieviešu un vīriešu līdztiesības veicināšanai (sk. 5. pielikumu). Lai gan tiem ir atšķirīga darbības joma un mērķi, visi (sk. 6. pielikumu) attiecas uz politiku ar

1 LES 2. pants.
2 LES 3. pants.
3 ESAO, Dzimumu atšķirības likvidēšana: rīkojieties tagad *(Closing the gender gap: act now)*.
4 LESD 8. pants.
5 2010.–2015. gada sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģija (COM(2010) 491).
6 Sk., piemēram: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/150324_annual_report_2014_web_en.pdf
7 COM(2015) 610.
8 Sk. Nodarbinātības, sociālās politikas, veselības un patērētāju tiesību aizsardzības padomes 2011. gada 7. marta secinājumus.
9 Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju padomdevējas komitejas atzinums "Dzimumu līdztiesību 21. gadsimtā: paliekoši problēmjautājumi un prioritātes" (*Gender equality in the 21st century: remaining challenges and priorities)*.

dzimumu saistītas vardarbības novēršanai un dzimumu līdztiesības nodrošināšanai darba tirgū. Šajās stratēģijās un plānos liela uzmanība ir pievērsta arī izglītībai un mācībām, stereotipiem par dzimumiem un darba un ģimenes dzīves saskaņošanai; savukārt vismazākais uzsvars likts uz lēmumu pieņemšanu.

Dokuments "Stratēģiskā iesaistīšanās dzimumu līdztiesības veicināšanā 2016.–2019. gadā" izstrādāts, pamatojoties uz 2010.–2015. gada stratēģijas pastāvīgo[10] un *ad hoc* novērtējumu[11], kurā *inter alia* secināts, ka stratēģija rada pievienoto vērtību vairākās jomās, jo īpaši saistībā ar darba programmas noteikšanu un mācīšanos — tā ir vērtīgs satvars dzimumu līdztiesības aspekta integrēšanai Komisijas darbā un saskaņota dzimumu līdztiesības politikas satvara īstenošanai dalībvalstīs.

Eiropiešiem ir stingra nostāja dzimumu līdztiesības veicināšanas jomā — nesenā Eirobarometra apsekojumā trīs ceturtdaļas respondentu (76 %) pauda uzskatu[12], ka vīriešu un sieviešu nelīdztiesības izskaušanai vajadzētu būt ES prioritātei. Aptuveni deviņi no desmit aptaujātajiem (91 %) piekrita, ka, lai izveidotu taisnīgāku sabiedrību, ir jāvēršas pret vīriešu un sieviešu nelīdztiesību.

2. DZIMUMU LĪDZTIESĪBA 2015. GADĀ — PROBLĒMJAUTĀJUMI UN ATŠĶIRĪBAS

Krīzes laikā gan vīriešu, gan sieviešu bezdarba līmenis ļoti daudzās valstīs sasniedza patiešām nepatīkamus rādītājus. Tomēr **ekonomiski aktīvo** sieviešu skaits ES arvien palielinās. Sieviešu **nodarbinātības** līmenis 2014. gadā sasniedza augstāko līdz šim reģistrēto rādītāju (64 %)[13], savukārt vīriešu nodarbinātības rādītājs (75 %)[14] vēl nav atguvis pirmskrīzes apmēru. Tādējādi arvien vairāk ģimeņu kļūst finansiāli atkarīgas no sieviešu darba. Sievietes daudzās dzīves sfērās ir ieguvušas **amatus ar lēmumu pieņemšanas pilnvarām**, un, lai gan viņas joprojām veido tikai 21 %[15] no lielāko kotēto uzņēmumu valdes locekļu kopskaita, šis rādītājs pēdējos piecos gados ir ievērojami (par deviņiem procentpunktiem) palielinājies. Vislielākais uzlabojums ir konstatēts valstīs, kas ieviesa likumdošanas pasākumus. Ir pieaudzis — tiesa, lēnākā tempā — arī dzimumu līdzsvars politikā: sieviešu īpatsvars valstu parlamentos un valdībās no attiecīgi 22 % un 21 % 2004. gada beigās ir pastāvīgi audzis un 2015. gadā sasniedza 29 % un 27 %[16]. Ir mazināta arī dzimumu nelīdztiesība pētniecības organizāciju lēmumu pieņemšanas struktūrās: iestāžu vadītāju-sieviešu īpatsvars ir kāpis 15 no 20 ES dalībvalstīm, par kurām bija pieejami 2010. un 2014. gada dati[17].

Attieksme pret līdztiesību mainās, tomēr arī mūsdienu jaunākā paaudze nav imūna pret stereotipiem un atšķirībām saistībā ar dzimumu.

10 Sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģijas starpposma pārskatīšana un gada ziņojumi.
11 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151120_strategy_evaluation_en.pdf
12 Īpašais Eirobarometrs Nr. 428 (2015. gada marts).
13 *Eurostat*.
14 Sk. 13. piezīmi.
15 Tiesiskuma un patērētāju ĢD datubāze par sievietēm un vīriešiem lēmumu pieņemšanas procesā, 2015. gada aprīlis.
16 Sk. 15. piezīmi.
17 *SHE* skaitliskie dati: 2015. gada buklets.

Joprojām pastāv dzimumu nelīdztiesība izglītības jomā, kas izpaužas kā izvēlēto mācību priekšmetu, snieguma un līdzdalības tendenču atšķirības. Zēni, īpaši tie, kuriem ir nelabvēlīgi apstākļi, pamet skolu biežāk nekā meitenes, un viņiem arī ir daudz lielākas grūtības lasīšanā[18]. Lai gan sieviešu ar augstāko izglītību ir vairāk, viņu īpatsvars ar tradicionālajām sieviešu lomām saistītās izpētes jomās, piemēram, dažādās aprūpes sfērās, ir pārāk liels un viņas ir nepietiekami pārstāvētas zinātnē, matemātikā, IT, inženierzinātnē un līdzīgās jomās. Tādējādi **profesionālā nelīdztiesība** nevis izzūd, bet gan iegūst jaunus apveidus, un ekonomiski neaktīvu jaunu sieviešu, neraugoties uz viņu ieguldījumiem izglītībā, joprojām ir divreiz vairāk nekā šādu jaunu vīriešu. Sievietēm ir arī lielākais neizmantotais uzņēmējdarbības potenciāls, proti, tikai 29 % uzņēmēju ir sievietes.

Nepietiekama dzimumu līdztiesība vēl aizvien pastāv arī saistībā ar **finanšu resursu pieejamību dzīves laikā**. Sievietes (īpaši migrantes un sievietes, kas vada viena vecāka mājsaimniecību) darba tirgū joprojām gūst daudz zemāku ienākumu proporciju nekā vīrieši. Nodarbinātās sievietes, sevišķi mātes, daudz biežāk strādā nepilna laika darbu un par vienu darba stundu vidēji saņem par 16 %[19] mazāk nekā vīrieši. Tādējādi ekonomiski aktīvo vīriešu un sieviešu darba samaksas kopējās atšķirības apmērs ir sasniedzis 41 %[20], bet no tā izriet ļoti liela dzimumu pensijas atšķirība, kuras pašreizējais rādītājs ir 40 %[21]. Vecāka gadu gājuma sievietēm ir daudz lielāks nabadzības un sociālās atstumtības risks nekā gados vecākiem vīriešiem, un pēdējos gados nav konstatētas šā riska mazināšanās tendences. Ja netiks īstenoti jauni pasākumi, visticamāk, arī turpmāk maternitāte, jo īpaši nevienlīdzīgais aprūpes un mājsaimniecības pienākumu sadalījums, radīs sievietēm ekonomiski neizdevīgākus apstākļus profesionālās darbības un pensijas laikā (strādājošas sievietes vecāku un mājsaimniecības pienākumiem joprojām veltī par divarpus stundām dienā vairāk nekā vīrieši)[22].

Joprojām izplatīta ir **ar dzimumu saistīta vardarbība**, un tai var būt dažādas izpausmes — katra trešā sieviete ir piedzīvojusi fizisku vai seksuālu vardarbību, 5 % sieviešu ir izvarotas laikposmā pēc 15 gadu vecuma, un 20 % ir saskārušās ar aizskaršanu tīmeklī[23]. Šāda vardarbība norisinās it visur — mājās, darbā, skolā, uz ielas vai tiešsaistē — un neatkarīgi no sociālajiem apstākļiem. Ar dzimumu saistīta vardarbība un negatīvi stereotipi ir plaši izplatīti, piemēram, sportā[24], un tie ne vien kaitē upuru veselībai un labsajūtai, bet arī nelabvēlīgi ietekmē darba dzīvi, tādējādi iedragājot arī viņu finansiālo neatkarību un ekonomiku kopumā. Aplēses liecina, ka Eiropas Savienībā 500 000 sieviešu un meiteņu ir risks piedzīvot sieviešu dzimumorgānu kropļošanu (*FGM*)[25]. Turklāt sievietes un meitenes veido lielāko daļu cilvēku tirdzniecības upuru (68 % sieviešu, 17 % vīriešu, 12 % meiteņu un 3 % zēnu)[26].

Sieviešu pamattiesības vēl aizvien tiek pārkāptas **visā pasaulē,** un viņas saskaras ar diskrimināciju tādās jomās kā izglītības, darba, sociālās aizsardzības, mantojuma, ekonomikas aktīvu un produktīvu resursu pieejamība, kā arī līdzdalība lēmumu pieņemšanā un sabiedrībā kopumā. Sievietes neapmaksātam darbam veltī divas–desmit reizes vairāk laika nekā vīrieši, un tas ir viens no galvenajiem ekonomiskās un politiskās emancipācijas šķēršļiem[27]. Aptuveni 140 miljoni meiteņu un sieviešu patlaban ir jāsadzīvo ar *FGM* sekām. Katra devītā jauniete tiek apprecināta pirms 15 gadu vecuma sasniegšanas, un daudzas meitenes, kuras ir jaunākas par 16 gadiem, tiek piespiestas stāties laulībā un kļūt par māti[28]. Tam ir nopietnas sekas — sarežģījumi grūtniecības un dzemdību laikā ir otrs izplatītākais pusaugu meiteņu

18 Sk., piemēram, ESAO, 2014. g. Vai zēni un meitenes ir vienādi sagatavoti dzīvei? (*Are boys and girls equally prepared for life?)* http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/PIF-2014-gender-international-version.pdf
19 *Eurostat*, pēdējie pieejamie dati attiecas uz 2012. gadu.
20 Sk. 19.piezīmi.
21 Sociālās aizsardzības komiteja un Eiropas Komisija (2015. g.), Ziņojums par pensiju adekvātumu (*Pension Adequacy Report*).
22 *Eurofound.*
23 Pamattiesību aģentūra (*FRA*).
24 Pētījums par vardarbību, kas saistīta ar dzimumu, sportā: https://eacea.ec.europa.eu/about-eacea/calls-for-tender/study-gender-based-violence-in-sport- eacea201502_en
25 EP rezolūcija par *FGM* izbeigšanu, 2012. g.
26 *Eurostat.*
27 http://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf
28 Pasaules Veselības organizācija, ziņu izlaidums, 2013. gada marts.

nāves cēlonis[29]. Kopš Tūkstošgades attīstības mērķu izvirzīšanas[30] mātes veselības jomā ir panākts ārkārtīgi lēns progress un ar *HIV* inficēto sieviešu un meiteņu skaits joprojām ir nesamērīgs. Tas ir saistīts arī ar to, ka nav nodrošināta seksuālās un reproduktīvās veselības aprūpes pakalpojumu vispārēja pieejamība sievietēm un meitenēm.

3. PRIORITĀTES UN GALVENĀS DARBĪBAS 2016.–2019. GADĀ

Komisija savā darba programmā ir no jauna apstiprinājusi apņēmību turpināt darbu pie vīriešu un sieviešu līdztiesības veicināšanas. Tas nozīmē, ka tiks saglabāts uzsvars uz dzimumu līdztiesības politiku piecās pašreizējās tematisko prioritāšu jomās:

- sieviešu līdzdalības darba tirgū palielināšana un sieviešu un vīriešu vienlīdzīgas ekonomiskās neatkarības panākšana;
- vīriešu un sieviešu darba samaksas, ieņēmumu un pensijas atšķirības samazināšana, tādējādi apkarojot arī sieviešu nabadzību;
- sieviešu un vīriešu līdztiesības lēmumu pieņemšanas procesā veicināšana;
- ar dzimumu saistītas vardarbības apkarošana un šādas vardarbības upuru aizsargāšana un atbalstīšana;
- dzimumu līdztiesības un sieviešu tiesību ievērošanas sekmēšana visā pasaulē.

Turpmāk ir izklāstīti galvenie pasākumi, ko, ņemot vērā to maksimālo ietekmi un īstenojamību, Komisija ir izvēlējusies veikt savā pilnvaru termiņā, kā arī sniegtas norādes par to īstenošanas periodu. Panāktais progress tiks novērtēts atbilstīgi 1. pielikumā uzskaitītajiem rādītājiem un 2. pielikumā norādītajiem mērķiem. Visās prioritārajās jomās tiks pievērsta uzmanība vīriešu lomai, ar dzimumu saistītu stereotipu izskaušanai un nediskriminējošu dzimumu lomu veicināšanai. Īpaša uzmanība tiks veltīta daudzējādā ziņā nelabvēlīgos apstākļos nonākušu grupu, piemēram, vientuļo vecāku, vecāka gadu gājuma, sieviešu-migrantu, romu izcelsmes sieviešu un sieviešu ar invaliditāti īpašajām vajadzībām.

Lai sasniegtu katrā prioritārajā jomā izvirzītos mērķus, tiks īstenots turpmāk uzskaitīto likumdošanas, nenormatīvo un finansēšanas instrumentu kopums, tostarp:

- dzimumu līdztiesības dimensijas integrēšana visās ES darbībās (sk. 4. sadaļu);
- vienlīdzīgas attieksmes tiesību aktu izpilde;
- ES finansēšanas programmas 2014.–2020. gadam (sk. 5. sadaļu);
- pastāvīga uzlabota datu vākšana ar *Eurostat*, Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta (*EIGE*), *Eurofound*, Eiropas Padomes (*CoE*) un Pamattiesību aģentūras (*FRA*) atbalstu;
- labas prakses apmaiņa un mācīšanās no līdzbiedriem ES līmenī, kā arī sadarbība ar visām iesaistītajām pusēm (sk. 6. sadaļu);
- ikgadēja galveno īstenoto pasākumu pārskatīšana, ņemot vērā sieviešu un vīriešu līdztiesības gada progresa ziņojumu izstrādi, un nolūkā novērtēt nepieciešamās papildu darbības.

29 http://who.int/mediacentre/factsheets/fs364/en/
30 http://www.unmillenniumproject.org/goals/

3.1. Sieviešu līdzdalības darba tirgū palielināšana un sieviešu un vīriešu vienlīdzīgas ekonomiskās neatkarības panākšana

Mērķi

Lai sasniegtu ES mērķi nodarbinātības jomā, proti, panākt, lai 2020. gadā nodarbināto vīriešu un sieviešu īpatsvars būtu 75 %, un likvidēt dzimumu nodarbinātības līmeņa atšķirību, būs saskaņoti jācenšas sekmēt sieviešu līdzdalību darba tirgū. Kā uzsvērts 2016. gada darba programmā, šie centieni ietvers arī aprūpes un profesionālo pienākumu līdzsvarošanas atvieglošanu. Ir jāpanāk arī vienlīdzīgāks ar aprūpi un mājsaimniecību saistīto pienākumu izpildes laika sadalījums, jāīsteno ar bērnu aprūpi saistītie Barselonas mērķi[31], kopā ar dalībvalstīm jāpārdomā, kā palielināt to vērienu un paplašināt darbības jomu, attiecinot mērķus arī uz citu apgādājamo aprūpi. Vienlīdzīgas ekonomiskās neatkarības priekšnosacījumi ir arī sieviešu uzņēmējdarbība, dzimumu līdztiesība pētniecībā un sieviešu-migrantu integrēšana darba tirgū.

GALVENĀS ŠO MĒRĶU ĪSTENOŠANAS DARBĪBAS

Turpmāki pasākumi nolūkā palielināt sieviešu līdzdalību darba tirgū un darba un ģimenes dzīves apvienošanas iespējas, kurus papildinās jauna un vispusīga iniciatīva strādājošu vecāku un aprūpētāju darba un ģimenes līdzsvarošanas problēmjautājumu risināšanai32 (2016.–2019. g.):

- pašreizējā ES tiesiskā regulējuma modernizēšana: nodrošināt tiesību aktu labāku izpildi un, ja vajadzīgs, pieņemt tiesību aktus par atvaļinājumu un elastīgu darbalaiku — apspriežoties ar sociālajiem partneriem[33] —, lai vecākiem un cilvēkiem ar aprūpes pienākumiem nodrošinātu labākas iespējas līdzsvarot darba un privāto dzīvi (2016.–2019. g.);
- izstrādāt plašu politisko satvaru, ar ko veicināt vecāku līdzdalību darba tirgū un vienlīdzīgāku atvaļinājuma un elastīga darbalaika izmantojumu, tostarp apsvērt salīdzinošās novērtēšanas īstenošanu, mērķvirzīti izmantot ES finanšu rīkus dalībvalstu atbalstīšanai un informētības veicināšanai (2016. g.);
- arī turpmāk uzraudzīt un atbalstīt dalībvalstu darbu pie bērnu aprūpes jomā izvirzīto Barselonas mērķu īstenošanas (ik gadu); ņemt vērā darba un ģimenes dzīves līdzsvara sabiedriskās apspriešanas[34] rezultātus, apsvērt dalībvalstu un ieinteresēto personu konsultēšanu par to, kā palielināt Barselonas mērķu vērienu, kā arī pārdomāt vispusīgākas pieejas īstenošanu, piemēram, attiecināt tos arī uz citu apgādājamo aprūpi, aprūpes pieejamību un kvalitāti (2016. g.);
- atbalstīt dalībvalstu centienus palielināt sieviešu līdzdalību darba tirgū; cieši uzraudzīt reformas pasākumus, ko Eiropas pusgada satvarā valstis īsteno atbilstīgi nodarbinātības pamatnostādnēm[35], kā arī, ja vajadzīgs, pieņemt konkrētai valstij adresētus ieteikumus (ik gadu);
- arī turpmāk atbalstīt uzņēmumu centienus palielināt sieviešu līdzdalību darba tirgū, veicinot ar Dažādības hartu saistītu platformu darbību[36] (tiek īstenots).

31 Nodrošināt aprūpes iespējas 33 % bērnu vecumā līdz trīs gadiem un 90 % bērnu no trīs gadu vecuma līdz obligātajam skolas vecumam.
32 Komisijas darba programma 2016. gadam, I pielikums, 2. pasākums; http://ec.europa.eu/smart- regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf
33 *Eiropas Komisija (2015.), LESD 154. pantā paredzētā apspriešanās ar sociālajiem partneriem par iespējamo rīcību, lai risinātu strādājošu vecāku un aprūpētāju problēmas saistībā ar darba un ģimenes dzīves līdzsvarošanu, pirmais posms (C(2015) 7754 final).*
34 http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511_roadmap_reconciliation_en.htm
35 *EPSCO*, 2015. gada 5. oktobrī.
36 http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index_en.htm

Papildus tam tiks pastiprināti līdzšinējie centieni, uzsvaru liekot uz:

- Sociālā nodrošinājuma direktīvas[37] novērtēšanu un tās iznākumu uzraudzību; Pašnodarbinātu personu direktīvas[38] īstenošanas ziņojuma izstrādi un iespējamiem turpmākiem pasākumiem (2016. g.);
- dzimumu dimensijas iekļaušanu Eiropas migrācijas programmas[39] īstenošanā, tādējādi pievēršoties migrantu-sieviešu nodarbinātības un karjeras izaugsmes šķēršļiem; palīdzības sniegšanu dalībvalstīm, lai tās varētu pilnīgi izmantot Eiropas Sociālā fonda (ESF) piedāvātās iespējas šajā jomā (2016.–2019. g.);
- informētības veicināšanu, lai sekmētu sieviešu uzņēmējdarbību, tostarp laižot klajā uzņēmējām paredzētu e-platformu (2016. g.), izveidojot Eiropas komerceņģeļu tīklu sievietēm (2016. g.), kā arī Tīmekļa uzņēmēju-sieviešu centru tīklu (2016. un 2017. g.);
- pētniecības organizāciju institucionālu pārmaiņu sekmēšanu, lai likvidētu dzimumu līdztiesības šķēršļus un iesaistītu visas pētniecības organizācijas dzimumu līdztiesības veicināšanas plānu īstenošanā (2016. un 2017. g.).

37 Direktīva 79/7/EEK par pakāpenisku vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā nodrošinājuma jautājumos; sal. ar Komisijas darba programmas 2015. gadam III pielikuma 60. pozīciju.

38 Direktīva 2010/41/ES par to, kā piemērot vienlīdzīgas attieksmes principu vīriešiem un sievietēm, kas darbojas pašnodarbinātas personas statusā, un ar kuru atceļ Padomes Direktīvu 86/613/EEK.

39 COM(2015) 240 *final*.

3.2. Vīriešu un sieviešu darba samaksas, ieņēmumu un pensijas atšķirības samazināšana, tādējādi apkarojot arī sieviešu nabadzību

Mērķi

No jauna tiek apstiprināts mērķis samazināt sieviešu un vīriešu darba samaksas, ieņēmumu un pensijas pastāvīgo atšķirību un tādējādi mazināt arī nelīdztiesību saistībā ar finanšu resursu pieejamību dzīves laikā. Lai to panāktu, ir būtiski jāsamazina nelīdztiesība ekonomikas nozarēs un profesijās, jāpalielina apmaksāto sieviešu darba stundu kopskaits, jāveicina informētība, kā arī rezultatīvi jāīsteno tiesību akti par vienādu darba samaksu. Ir jāīsteno arī politika un pasākumi attiecībā uz personām, kuras nevar iesaistīties darba tirgū īpašu šķēršļu dēļ, piemēram, migrantēm un vientuļajiem vecākiem. Papildus tam ir jāreaģē uz sieviešu un vīriešu pensijas atšķirības cēloņiem un sekām — šīs nevienlīdzības dēļ sievietes nevar iegūt ekonomisko neatkarību vecumdienās, kad viņām ir lielāks nabadzības risks nekā vīriešiem.

GALVENĀS ŠO MĒRĶU ĪSTENOŠANAS DARBĪBAS

- *Arī turpmāk uzlabot vienādas darba samaksas principa īstenošanu un izpildi, novērtējot Direktīvu 2006/54/EK*[40] *(2016. un 2017. g.) un apsverot* inter alia:

i. darba samaksas pārredzamības nostiprināšanu, pamatojoties uz ziņojumu, kas jāsagatavo par dalībvalstu pasākumiem Komisijas ieteikuma īstenošanai[41];
ii. sekas, kas izriet no Eiropas Tiesas jaunākās judikatūras par dzimuma kā aktuāra faktora izmantošanu, ietekmējot tiesību aktos noteiktās pensijas un privātos apdrošināšanas līgumus arodpensiju jomā, kas, iespējams, varētu novērst mazākas pensijas sievietēm, pamatojoties uz to, ka viņām ir lielāks vidējais mūža ilgums;
iii. sankcijas, lai pastiprinātu diskriminējošas darba samaksas aizlieguma atturošo iedarbību;
iv. nodrošināt līdztiesības veicināšanas struktūru efektīvu un rezultatīvu darbību, lai sekmētu tiesu iestāžu pieejamību diskriminācijas upuriem;

- arī turpmāk atbalstīt dalībvalstu centienus nodrošināt vienādu darba samaksu un pievērsties galvenajiem sieviešu un vīriešu darba samaksas, ieņēmumu un pensijas atšķirības cēloņiem; izmantot Eiropas pusgadu (ik gadu);
- sadarboties ar līdztiesības veicināšanas struktūrām un atbalstīt uzņēmumu centienus nodrošināt vienādu darba samaksu, sekmējot ar Dažādības hartu saistītu platformu darbību (tiek īstenots);
- arī turpmāk atzīmēt Eiropas Vienādas darba samaksas dienu, visā Eiropā īstenojot informatīvus pasākumus dalībvalstu sabiedrības uzrunāšanai; veicināt informētību par saistību starp darba samaksu, ieņēmumiem un pensijas tiesībām vecumdienās (ik gadu);
- apsvērt papildu pasākumu ieviešanu, lai palielinātu dzimumu līdzsvaru ekonomikas nozarēs un profesijās; izmantojot Digitālo darbvietu lielo koalīciju[42], atbalstīt pasākumus, ar ko uzlabot sieviešu un meiteņu digitālās prasmes un sekmēt sieviešu nodarbinātību IST nozarē (2016. un 2017. g.); pasākumi, ar ko veicināt informētību par izglītības un arodmācības iespējām (2018. un 2019. g.);

40 Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija).
41 Komisijas Ieteikums (C(2014) 1405 *final*) par to, kā ar pārredzamības palīdzību nostiprināt principu par vienādu darba samaksu sievietēm un vīriešiem.
42 https://ec.europa.eu/digital-agenda/en/grand-coalition-digital-jobs-0

- veicināt dzimumu līdztiesību visos izglītības līmeņos un veidos, tostarp attiecībā uz mācību priekšmetu un profesijas izvēli, kas izriet no dzimuma, atbilstoši izmantojot pašreizējos politiskās sadarbības rīkus un finansēšanas instrumentus un ievērojot stratēģiskajā satvarā "Izglītība un apmācība 2020" noteiktās prioritātes (2016.–2019. g.);
- turpināt vispusīga pasākumu kopuma[43] izstrādi, lai, sadarbojoties ar dalībvalstīm, vērstos pret visiem sieviešu un vīriešu pensijas atšķirības cēloņiem, tostarp izstrādāt novērtēšanas un uzraudzības rādītāju, kā arī pasākumus, ar ko mazināt dzimuma faktorus, piemēram, saistībā ar aprūpi (2016. un 2017. g.).

43 Pamatojoties uz *EPSCO* padomes 2015. gada jūnija secinājumiem „Vienlīdzīgas ieņēmumu iespējas sievietēm un vīriešiem: dzimumu atšķirības pensiju jautājumos likvidēšana" (*Equal income opportunities for women and men: closing the gender gap in pensions).*

3.3. Līdztiesības veicināšana lēmumu pieņemšanas procesā

Mērķi

No jauna tiek apstiprināts mērķis palielināt dzimumu līdzsvaru ekonomikas nozaru vadošajos amatos, konkrētāk, panākt, lai nepietiekami pārstāvētais dzimums veidotu 40 % no biržās kotēto uzņēmumu direktoru bez izpildpilnvarām skaita. Lai veicinātu līdztiesību lēmumu pieņemšanas procesā, ir jāpalielina arī dzimumu līdzsvars lielāko biržās kotēto uzņēmumu izpilddirektoru vidū un talantu kopfondā. Šie centieni būtu jāpapildina ar datu vākšanu, pasākumiem, ar ko mazināt vīriešu dominanci pētniecības organizāciju amatos ar lēmumu pieņemšanas pilnvarām, kā arī pasākumiem, lai veicinātu dzimumu līdzsvaru politisko lēmumu pieņemšanas procesā un sabiedriskajā dzīvē, tostarp sportā. Šajā jomā Eiropas pārvaldes iestādes rādīs priekšzīmi. Eiropas Komisija ir apņēmusies panākt, lai līdz 2019. gadam 40 % tās augstākā un vidējā līmeņa vadītāju būtu sievietes (sk. 3. pielikumu).

GALVENĀS ŠO MĒRĶU ĪSTENOŠANAS DARBĪBAS

- Arī turpmāk atbalstīt 2012. gada Priekšlikuma direktīvai par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotēto uzņēmumu direktoru bez izpildpilnvarām vidū pieņemšanu līdz 2016. gadam[44], cieši uzraudzīt transponēšanu un īstenošanu, kā arī atbalstīt citas mērķvirzītas iniciatīvas, ar ko paredzēts palielināt dzimumu līdzsvaru lēmumu pieņemšanas procesā, tostarp norādes dalībvalstīm (tiek īstenots);
- ciešā sadarbībā ar Eiropas Dzimumu līdztiesības institūtu arī turpmāk vākt un izplatīt datus par sieviešu un vīriešu pārstāvību augsta līmeņa amatos ar lēmumu pieņemšanas pilnvarām (tiek īstenots);
- apsvērt pasākumus, ar ko palielināt dzimumu līdzsvaru politisko lēmumu pieņemšanas procesā, un arī turpmāk skubināt dalībvalstis uz rīcību, kas sekmē dzimumu līdzsvaru politiskajos un publiskajos amatos ar lēmumu pieņemšanas pilnvarām, un atbalstīt šādas valstu iestāžu darbības (2018. g.);
- sniegt dalībvalstīm norādes par kopēju pieeju to kvantitatīvo mērķu īstenošanai, kas izvirzīti attiecībā uz amatiem ar lēmumu pieņemšanas pilnvarām pētniecības iestādēs (2016. g.);
- līdz Komisijas pilnvaru termiņa beigām īstenot tās izvirzīto mērķi attiecībā uz Komisijas augstākā un vidējā līmeņa vadību — 40 % jābūt sievietēm (tiek īstenots).

44 Komisijas darba programma 2016. gadam, III pielikums, 3. pozīcija.

3.4. Ar dzimumu saistītas vardarbības apkarošana un šādas vardarbības upuru aizsargāšana un atbalstīšana

Mērķi

Ar dzimumu saistītas vardarbības apkarošana un šādas vardarbības upuru aizsargāšana un atbalstīšana arī turpmāk būs prioritāte. Lai izskaustu šo vardarbību, jāpalielina visu iesaistīto pušu, arī dalībvalstu, centieni uzlabot datu pieejamību, kvalitāti un uzticamību, veicināt informētību, panākt attieksmes maiņu, novērst šādu vardarbību, uzlabot upuriem sniegto atbalstu un tiesu iestāžu pieejamību, kā arī pilnīgi transponēt un īstenot attiecīgos ES tiesību aktus.

GALVENĀS ŠO MĒRĶU ĪSTENOŠANAS DARBĪBAS

- ES pievienošanās Eiropas Padomes Konvencijai par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu (Stambulas konvencija) atbilstīgi ES pilnvarām un ņemot vērā pievienošanās juridisko ietekmi; pēc pievienošanās īstenot Konvencijas noteikumus un arī turpmāk mudināt dalībvalstis to ratificēt (2016. g.)[45];
- turpināt Direktīvas par cietušo tiesībām un tiesību aktu par Eiropas aizsardzības rīkojumiem izpildi, jo īpaši, lai nodrošinātu aizsardzības un atbalsta pieejamību personām, kas pakļautas ar dzimumu saistītai vardarbībai (tiek īstenots);
- sadarbojoties ar *Eurostat*[46], Eiropas Dzimumu līdztiesības institūtu un Pamattiesību aģentūru, turpināt datu par vardarbību, kas saistīta ar dzimumu, pieejamības, kvalitātes un uzticamības uzlabošanu (tiek īstenots); īpašā pētījumā arī turpmāk vākt salīdzināmus datus par šādu vardarbību sportā (2016. g.);
- turpināt mērķtiecīgas darbības, lai izbeigtu visus ar dzimumu saistītas vardarbības veidus un palielinātu informētību (2017. g.);
- arī turpmāk veicināt attieksmes un rīcības maiņu, īstenojot informatīvus pasākumus, tostarp atbilstošus Starptautiskās absolūtas neiecietības dienas pret sieviešu dzimumorgānu kropļošanu (*FGM*) (6. februārī) un Starptautiskās dienas vardarbības pret sievietēm izskaušanai (25. novembrī) atzīmēšanas pasākumus (ik gadu);
- arī turpmāk īstenot pasākumus, kas izklāstīti paziņojumā "Sieviešu dzimumorgānu kropļošanas izskaušana"[47], ar atbilstošiem instrumentiem izskaust FGM un šajā procesā gūto pieredzi ņemt vērā, vēršoties pret citu kaitējošu praksi; izstrādāt tīmeklī bāzētu un attiecīgajiem speciālistiem paredzētu zināšanu platformu par FGM (2016. un 2017. g.);
- veikt darbības, kas vajadzīgas, lai reaģētu uz ziņojumu, kurā novērtēta Cilvēku tirdzniecības novēršanas direktīvas (2016. g.) īstenošana dalībvalstīs, un panākt pievēršanos cilvēku tirdzniecības dzimumu dimensijai (tiek īstenots).

45 http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_010_istanbul_convention_en.pdf
46 Iespējams, šajā nolūkā kaut kad būs jāpieņem tiesību akts (statistikas regula), tas atkarīgs no izstrādes darba rezultātiem.
47 COM(2013) 833 *final*.

3.5. Dzimumu līdztiesības un sieviešu tiesību ievērošanas veicināšana visā pasaulē

Mērķi

Sieviešu un meiteņu tiesību un dzimumu līdztiesības aizsargāšana un veicināšana ir ES ārējo attiecību politiskā prioritāte, un ES ir stingri apņēmusies šajā jomā būt par paraugu. Šie aspekti ir būtiski, lai nodrošinātu taisnīgu, iekļaujošu un ilgtspējīgu attīstību, turklāt tie paši par sevi ir svarīgi mērķi un vērtības. Dzimumu tiesību un līdztiesības ievērošana ir arī priekšnosacījumi mieram un drošībai visā pasaulē un palīdz novērst radikalizāciju un ekstrēmismu, kas pazemo sievietes un aizskar viņu tiesības un cieņu. ES joprojām ir pilna apņēmības veicināt, aizsargāt un ievērot visas cilvēktiesības, kā arī pilnīgi un rezultatīvi īstenot ar sieviešu tiesībām saistītos pienākumus un saistības visos starptautiskajos forumos, īpaši Konvencijas par jebkādas sieviešu diskriminācijas izskaušanu[48], ANO Pekinas Rīcības platformas[49] un Starptautiskās konferences par iedzīvotājiem un attīstību Rīcības programmas satvarā.

Sieviešu un meiteņu tiesības, dzimumu līdztiesība un sieviešu un meiteņu emancipācija veido ANO Ilgtspējīgas attīstības programmas 2030. gadam pamatu — tās ir ne tikai atsevišķs mērķis[50], bet arī visaptverošs aspekts, kas iekļauts ar visiem ilgtspējīgas attīstības jomā izvirzītajiem mērķiem saistītajos uzdevumos un rādītājos[51]. Šie apsvērumi arī būtu nopietni jāņem vērā, izmantojot 2030. gada darba programmas īstenošanas finanšu un nefinanšu līdzekļus, kā arī pārskatīšanas, uzraudzības un pārskatatbildības mehānismus. Tā kā šī programma universāli attiecas uz visām valstīm, tostarp ES dalībvalstīm, ir būtiski nodrošināt ES iekšpolitikas un ārpolitikas vispārēju saskaņotību. Pievienošanās procesā arī turpmāk ir jānovērtē dzimumu līdztiesība un ES dzimumu līdztiesības *acquis* pieņemšana.

GALVENĀS ŠO MĒRĶU ĪSTENOŠANAS DARBĪBAS

Sadarbībā ar EĀDD un dalībvalstīm izpildīt rīcības plānu, kas izklāstīts kopīgajā dienestu darba dokumentā „Dzimumu līdztiesība un pilnvērtīgu iespēju nodrošināšana sievietēm: meiteņu un sieviešu dzīves pārveidošana ar ES ārējām attiecību starpniecību 2016.-2020. gadā"[52] (2016.–2019. g.), un atbilstīgi šim jaunajam satvaram, kurā paredzēti ārējo attiecību jomā veicamie dzimumu līdztiesības sekmēšanas pasākumi:

- kopā ar EĀDD un, sadarbojoties ar dalībvalstīm, sekmēt dzimumu līdztiesības un sieviešu tiesību veicināšanu ANO Ilgtspējīgas attīstības programmas 2030. gadam īstenošanā un uzraudzībā un Pekinas Rīcības platformas īstenošanā (tiek īstenots);
- kopā ar EĀDD un dalībvalstīm veicināt dzimumu līdztiesību un sekmēt un aizsargāt meiteņu un sieviešu tiesības, īstenojot ES rīcības plānu cilvēktiesību un demokrātijas jomā, vispusīgu pieeju ANO Drošības padomes (UNSC) 1325. un 1820. rezolūcijas par sievietēm, mieru un drošību īstenošanai ES, kā arī 2008. gada ES pamatnostādnes par vardarbību pret sievietēm un meitenēm (tiek īstenots);

48 http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/
49 http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/
50 5. atsevišķais mērķis.
51 https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld
52 SWD(2015) 182 *final*, 21.9.2015.; Padome apstiprinājusi 2015. gada 26. oktobrī.

- arī turpmāk finansēt un uzraudzīt dzimumu līdztiesību veicinošus pasākumus attīstības sadarbības, sadarbības ar kaimiņreģionu un humānās palīdzības jomā, tostarp sistemātiski izmantojot ESAO dzimuma rādītājus[53] attīstības sadarbības jomā un dzimuma un vecuma rādītāju[54] visās ES finansētajās humānajās darbībās, lai izvērtētu, vai ir noteiktas un ņemtas vērā jebkāda vecuma vīriešu un sieviešu vajadzības un neaizsargātība (tiek īstenots);
- arī turpmāk cieši uzraudzīt un atbalstīt kandidātvalstis un iespējamās kandidātvalstis darbā pie Kopenhāgenas kritēriju — priekšnosacījums dalībai ES — izpildes cilvēktiesību, tostarp sieviešu un vīriešu līdztiesības, jomā; turpināt centienus iekļaut dzimumu līdztiesības dimensiju visās atbilstošajās programmās, ko finansē ar Pirmspievienošanās palīdzības instrumentu (IPA) un Eiropas kaimiņattiecību instrumentu (EKI) (tiek īstenots).

53 http://www.oecd.org/investment/stats/37461060.pdf
54 http://ec.europa.eu/echo/files/policies/sectoral/gender_age_marker_toolkit.pdf

4. DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS DIMENSIJAS IEKĻAUŠANA VISOS ES PASĀKUMOS UN POLITIKAS VIRZIENOS

Papildus iepriekš izklāstītajām galvenajām darbībām[55] arī turpmāk dzimumu līdztiesību veicinās, iekļaujot tās dimensiju ikvienā ES iesaistes aspektā (politikas virzienu, juridisko pasākumu un izdevumu programmu sagatavošanā, izstrādē, īstenošanā, uzraudzībā un novērtēšanā), t. i., **īstenojot integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai[56].** Tas nozīmē, ka tiks novērtēta ES rīcības ietekme gan uz sievietēm, gan vīriešiem un ES uzņemsies atbildību par visām vajadzīgajām korekcijām, lai panāktu sieviešu un vīriešu ieguvumu vienlīdzību un novērstu turpmāku nelīdztiesību.

Dzimumu līdztiesības aspekta integrēšanu turpinās, ietekmes novērtējumos un novērtējumos, ko veic atbilstīgi labāka regulējuma principiem, iekļaujot līdztiesības apsvērumus[57].
Papildus tam Starpdienestu darba grupa dzimumu līdztiesības jautājumos (kurā ir pārstāvēti visi Komisijas departamenti un kas tiekas vismaz divreiz gadā) turpinās uzraudzīt un koordinēt dzimumu līdztiesības dimensijas iekļaušanu politiskajos, juridiskajos un izdevumu programmu pasākumos, tostarp budžeta jautājumos, visās ES politikas jomās un apsvērs **ziņojuma par dzimumu līdztiesības aspekta integrēšanu Komisijā** pieņemšanu 2017. gadā. Ar ziņojumu tiks pilnīgotas jau aprakstītās galvenās darbības, izklāstot nozaru aspektus, piemēram, dzimumu līdztiesību transporta, enerģētikas, izglītības, veselības aprūpes, nodokļu, lauksaimniecības, tirdzniecības, reģionālās politikas, jūrlietu un vides jomā.

55 Dažas no tām ietver pasākumus dzimumu līdztiesības aspekta integrēšanai konkrētās politikas jomās (piemēram, nodarbinātībā, migrācijā, ārējās attiecībās).
56 LESD 8. pants: "Veicot savas darbības, Savienība tiecas novērst nevienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem un sekmēt vienlīdzību."
57 Sk. jo īpaši Labāka regulējuma rīkkopas 16. rīku: http://ec.europa.eu/smart-regulation/guidelines/docs/br_toolbox_en.pdf

5. ES FINANSĒJUMS DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS SEKMĒŠANAI

Tā kā ir nepieciešamas galvenās darbības un dzimumu līdztiesības aspekta integrēšana, ir vajadzīgs arī atbilstošs ES līmeņa finansējums. Dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā[58] netiek sistemātiski attiecināta uz ES vispārējo budžetu[59], taču tā 2014.–2020. gada finansēšanas programmās ir paredzēti līdzekļi dzimumu līdztiesības veicināšanai un dzimumu līdztiesības aspekta integrēšanai vairākās svarīgākajās politikas jomās, piemēram:

- Eiropas strukturālie un investīciju fondi (ESIF), īpaši Eiropas Sociālais fonds un Eiropas Reģionālās attīstības fonds, ir galvenās finanšu "sviras", ar ko veicināt līdztiesību, piemēram, **vienlīdzīgas nodarbinātības, karjeras izaugsmes, darba un privātās dzīves saskaņošanas iespējas, vienādu samaksu par vienādu darbu, migrantu-sieviešu integrāciju darba tirgū un ieguldījumus bērnu aprūpes infrastruktūras nodrošināšanā;**
- no programmas "Tiesības, vienlīdzība un pilsonība" līdzekļiem tiks līdzfinansēti valstu projekti, kas veicinās **vienlīdzīgu ekonomisko neatkarību, iesīkstējušu dzimuma lomu un ar dzimumu saistītu stereotipu pārvarēšanu, kā arī informētību par sieviešu un vīriešu pensiju atšķirību, tās cēloņiem un sekām.** Tiks ieguldīts arī **vardarbības pret sievietēm novēršanā un apkarošanā**, finansējot vardarbības upuru atbalsta, attiecīgo speciālistu mācību, informētības veicināšanas un ar kaitējošu praksi saistītas vardarbības novēršanas projektus;
- ar Eiropas infrastruktūras savienošanas instrumenta finansiālo atbalstu Drošāka interneta digitālo pakalpojumu infrastruktūrai dalībvalstīs tiks finansētas palīdzības tālruņu līnijas gados jauniem **kiberterorizēšanas** upuriem (kuru vidū meiteņu ir divreiz vairāk nekā zēnu);
- turpmākajos septiņos gados finansējumu dzimumu līdztiesības un sieviešu un meiteņu emancipācijas veicināšanai piešķirs ar tematiskās programmas "Vispārēji sabiedriskie labumi un problēmas" starpniecību — šī programma ir iekļauta Attīstības sadarbības instrumentā, ar ko sekmē **ES ārējo sadarbību;**
- ar dzimumu līdztiesību saistītas bažas tiek integrētas programmā *Erasmus+*, kas ir ES finansēšanas programma izglītības, mācību, jauniešu un sporta jomā (2014.–2020. g.).

Izmantojot regulējumā paredzētos un attiecīgo programmu komiteju nodrošinātos mehānismus, tiks pārbaudīta dzimumu līdztiesības veicināšanai piešķirtā finansējuma lietderība un efektivitāte, *inter alia*, ja vajadzīgs, novērtējot dalībvalstu sagatavotos īstenošanas ziņojumus.

Dokumenta 4. pielikumā ir sniegts pārskats par ES līmeņa finansējumu **EUR 6,17 miljardu** apmērā, kas piešķirts šajā stratēģiskajā dokumentā izvirzīto mērķu un uzdevumu īstenošanai.

Ievērojot no Līguma izrietošās saistības, izstrādājot ES finansēšanas programmas laikposmam pēc 2020. gada, tiks ņemta vērā dzimumu līdztiesības dimensija.

58 T. i., budžetu novērtēšana, ņemot vērā dzimumu līdztiesības aspektu, dzimumu dimensijas iekļaušana visos budžeta plānošanas procesa līmeņos, kā arī ieņēmumu un izdevumu pārstrukturēšana tā, lai veicinātu dzimumu līdztiesību.

59 Jānorāda, ka specifiska budžeta plānošana nenotiek arī saistībā ar citiem politikas virzieniem, kuros iespējama integrēšana, piemēram, klimatu un bioloģisko daudzveidību.

6. SADARBĪBA AR VISĀM IESAISTĪTAJĀM PUSĒM

Tiks turpināta cieša sadarbība ar iestādēm un ieinteresētajām personām, kuras darbojas dzimumu līdztiesības jomā (dalībvalstis, Eiropas Parlaments, Eiropas Ārējās darbības dienests, sociālie partneri, pilsoniskās sabiedrības organizācijas, līdztiesības struktūras, starptautiskās organizācijas un ES aģentūras). Sadarbībai būs dažādas izpausmes — no divpusējas un daudzpusējas apmaiņas līdz strukturētiem dialogiem.

Tiks sekots līdzi dalībvalstu stratēģiskajiem dokumentiem un tendencēm dzimumu līdztiesības jomā un ar savstarpējās mācīšanās programmas starpniecību veicināta dalībvalstu labas prakses apmaiņa. Turpmāku sadarbību ar dalībvalstīm nodrošinās arī Augsta līmeņa darba grupa dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanai.

Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju padomdevēja komiteja, kurā darbojas dalībvalstu, sociālo partneru organizāciju un pilsoniskās sabiedrības pārstāvji, turpinās Komisijas konsultēšanu par politiskajām un likumdošanas iniciatīvām. Eiropas Dzimumu līdztiesības institūtam arī turpmāk būs liela nozīme ar pierādījumiem pamatotas politikas izstrādē vajadzīgo uzticamu pierādījumu un datu sagatavošanā un izplatīšanā, piemēram, izmantojot tā dzimumu līdztiesības indeksu[60].

Eiropas Parlaments un Padome ir aicināti aktīvi iesaistīties šajā sadarbībā.

7. UZRAUDZĪBA UN NOVĒRTĒŠANA

Arī turpmāk notiks regulāra iepriekš aprakstīto darbību īstenošanas uzraudzība. Ik gadu, pamatojoties uz *inter alia* 1. un 2. pielikumā uzskaitītajiem mērķiem un rādītājiem, tiks ziņots par panākto progresu, tostarp dalībvalstu īstenotās prakses piemēriem.

Ņemot vērā 2017. gada ziņojuma secinājumus, 2018. gadā varētu notikt augsta līmeņa dialogs, kurā, lai izvērtētu starpposma rezultātus, apzinātu problēmas un pārspriestu turpmākos rīcības variantus, piedalītos arī Eiropas Parlaments, Padomes prezidentvalstis un galvenās ieinteresētās personas, piemēram, Eiropas sociālie partneri un pilsoniskās sabiedrības pārstāvji.

60 http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2015-measuring-gender-equality- european-union-2005-2012-report

1. pielikums.
Mērķi, darbības, atbildīgās struktūras un rādītāji

1 Sieviešu līdzdalības darba tirgū palielināšana un sieviešu un vīriešu vienlīdzīgas ekonomiskās neatkarības panākšana

Mērķi

- **Sasniegt ES mērķi nodarbinātības jomā, proti, panākt, lai 2020. gadā nodarbināto vīriešu un sieviešu īpatsvars būtu 75 %, un likvidēt sieviešu nodarbinātības līmeņa atšķirību;**
- **panākt vienlīdzīgāku tā laika sadalījumu, ko sievietes un vīrieši veltī aprūpes un mājsaimniecības pienākumiem, kā arī uzlabot iespējas līdzsvarot aprūpes un darba pienākumus;**
- **īstenot ar bērnu aprūpi saistītos Barselonas mērķus un apsvērt iespēju kopā ar dalībvalstīm nopietni pārdomāt, kā palielināt to vērienu un paplašināt darbības jomu, attiecinot mērķus arī uz citu apgādājamo aprūpi;**
- **veicināt sieviešu uzņēmējdarbību un dzimumu līdztiesību pētniecības jomā;**
- **uzlabot sieviešu-migrantu integrāciju darba tirgū.**

DARBĪBA	ATBILDĪGĀ STRUKTŪRA	ĪSTENOŠANAS LAIKS
Turpināt pasākumus, ar ko palielināt sieviešu līdzdalību darba tirgū un darba un ģimenes dzīves apvienošanas iespējas, un tos papildināt ar jaunu iniciatīvu tādu ar darba un ģimenes līdzsvarošanu saistītu problēmjautājumu risināšanai, ar kuriem saskaras strādājoši vecāki un aprūpētāji: - modernizēt ES tiesisko regulējumu: nodrošināt tiesību aktu labāku izpildi un, ja vajadzīgs, pieņemt tiesību aktus par atvaļinājumu un elastīgu darbalaiku — apspriežoties ar sociālajiem partneriem —, lai vecākiem un cilvēkiem ar aprūpes pienākumiem nodrošinātu labākas iespējas līdzsvarot darba un privāto dzīvi(*); - izstrādāt plašu politisko satvaru, ar ko veicināt vecāku līdzdalību darba tirgū un vienlīdzīgāku atvaļinājuma un elastīga darbalaika izmantojumu, tostarp apsvērt salīdzinošās novērtēšanas īstenošanu, mērķvirzīti izmantot ES finanšu rīkus dalībvalstu atbalstīšanai un informētības veicināšanai (**); - arī turpmāk uzraudzīt un atbalstīt dalībvalstu darbu pie bērnu aprūpes jomā izvirzīto Barselonas mērķu īstenošanas (***); ņemt vērā darba un ģimenes dzīves līdzsvara sabiedriskās apspriešanas rezultātus, apsvērt dalībvalstu un ieinteresēto personu konsultēšanu par to, kā palielināt Barselonas mērķu vērienu, kā arī pārdomāt vispusīgākas pieejas īstenošanu, piemēram, attiecināt tos arī uz citu apgādājamo aprūpi, aprūpes pieejamību un kvalitāti (**); - atbalstīt dalībvalstu centienus palielināt sieviešu līdzdalību darba tirgū; cieši uzraudzīt reformas pasākumus, ko Eiropas pusgada satvarā valstis īsteno atbilstīgi nodarbinātības pamatnostādnēm; ja vajadzīgs, pieņemt konkrētai valstij adresētus ieteikumus (***); - arī turpmāk atbalstīt uzņēmumu centienus palielināt sieviešu līdzdalību darba tirgū, veicinot ar Dažādības hartu saistītu platformu darbību (****).	KOM.: *JUST/EMPL*	* 2016.–2019. g. ** 2016. g.; *** ik gadu; **** tiek īstenots.
Novērtēt Sociālā nodrošinājuma direktīvu un uzraudzīt iznākumus; izstrādāt ziņojumu par Pašnodarbinātu personu direktīvas īstenošanu un iespējamiem turpmākiem pasākumiem	KOM.: *JUST*	2016. g.
Iekļaut dzimumu dimensiju Eiropas migrācijas programmas īstenošanā, tādējādi pievēršoties migrantu-sieviešu nodarbinātības un karjeras izaugsmes šķēršļiem; palīdzēt dalībvalstīm pilnīgi izmantot ESF piedāvātās iespējas šajā jomā	KOM.: *HOME*	2016.–2019. g.
Veicināt informētību, lai sekmētu sieviešu uzņēmējdarbību, tostarp laižot klajā uzņēmējām paredzētu e-platformu (*), izveidojot Eiropas komerceņģeļu tīklu sievietēm (*), kā arī Tīmekļa uzņēmēju-sieviešu centru tīklu (**)	KOM.: *GROW/CNECT*	* 2016. g. ** 2016. - 2017. g.
Sekmēt institucionālas pārmaiņas pētniecības organizācijās, lai likvidētu dzimumu līdztiesības šķēršļus un iesaistītu visas pētniecības organizācijas dzimumu līdztiesības veicināšanas plānu īstenošanā	KOM.: *RTD*	2016. – 2017. g.

RĀDĪTĀJI	PAMATA: VIDĒJI ES (GADS)
Sieviešu un vīriešu nodarbinātības līmeņa atšķirība (20–64 gadi)	11,5 PSL (2014. g.)
Sieviešu un vīriešu nodarbinātības līmeņa atšķirība (20–64 gadi) pilnslodzes ekvivalentos	18,1 PSL (2014. g.)
Abu dzimumu vecāku nepilna laika nodarbinātības līmeņa atšķirības	34,8 PSL (2013. g.)
Neapmaksātam aprūpes darbam veltītais laiks nedēļā, pa dzimumiem[61]	Vīrieši: 8,9 %; sievietes: 26,4 % (2010. g.)
Nebrīvprātīgs nepilna laika darbs, pieskatot bērnus vai nespējīgus pieaugušos, pa dzimumiem[62]	Vīrieši: 4,2 %; sievietes: 27,2 % (2014. g.)
Saskaņā ar oficiālu vienošanos aprūpētu bērnu īpatsvars no visiem vecuma grupas bērniem (0–3 gadi un no trīs gadu vecuma līdz obligātajam skolas vecumam)	0–3 gadi: 27 %; no trīs gadu vecuma līdz skolas vecumam: 82 % (2013. g.)
To aktīvo iedzīvotāju (50–64 gadi) īpatsvars, kuri vismaz dažas dienas nedēļā aprūpē vecāka gadu gājuma radiniekus vai radiniekus ar invaliditāti, pa dzimumiem[63]	Vīrieši: 10 %; sievietes: 17 % (2011. g.)
Trešo valstu valstspiederīgo sieviešu un vīriešu nodarbinātības līmeņa atšķirība	19,5 % (2014. g.)
Nesenu trešo valstu valstspiederīgo sieviešu un vīriešu nodarbinātības līmeņa atšķirība	22,3 % (2014. g.)
To pētniecības organizāciju īpatsvars, kuras pieņēmušas dzimumu līdztiesības veicināšanas plānus[64]	36 % (2014. g.)

61 *Eurofound*
62 *Eurostat* ("galvenais nepilna laika nodarbinātības cēlonis" — sadalījums pa dzimumiem un vecuma grupām (%), [lfsa_epgar]).
63 *Eurofound.*
64 SHE skaitliskie dati, 2015. gada buklets, pamatojoties uz Eiropas pētniecības telpas 2014. gada apsekojumu (*PCountry*, P17, P36): https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-leaflet-web.pdf

2. Sieviešu un vīriešu darba samaksas, ieņēmumu un pensijas atšķirības samazināšana, tādējādi apkarojot arī sieviešu nabadzību

Mērķi

- **Turpināt darbu pie sieviešu un vīriešu darba samaksas, ieņēmumu un pensijas pastāvīgās atšķirības samazināšanas un tādējādi mazināt arī dzimumu nelīdztiesību saistībā ar finanšu resursu pieejamību dzīves laikā;**
- **ievērojami samazināt dzimumu nelīdztiesību ekonomikas nozarēs un profesijās;**
- **palielināt sieviešu kopējo darbalaiku; nodrošināt vienādas darba samaksas tiesību aktu rezultatīvu izpildi;**
- **likvidēt šķēršļus, kas ierobežo neaizsargātu grupu, piemēram, migrantu-sieviešu un vientuļo vecāku, piekļuvi darba tirgum;**
- **pievērsties sieviešu un vīriešu pensijas atšķirības cēloņiem un sekām.**

DARBĪBA	ATBILDĪGĀ STRUKTŪRA	ĪSTENOŠANAS LAIKS
Arī turpmāk uzlabot vienādas darba samaksas principa īstenošanu un izpildes panākšanu, novērtējot Direktīvu 2006/54/EK[65] un apsverot *inter alia:* - darba samaksas pārredzamības nostiprināšanu, pamatojoties uz ziņojumu, kas jāsagatavo par dalībvalstu pasākumiem Komisijas ieteikuma[66] īstenošanai; - sekas, kas izriet no Eiropas Tiesas jaunākās judikatūras par dzimuma kā aktuāra faktora izmantošanu, ietekmējot tiesību aktos noteiktās pensijas un privātos apdrošināšanas līgumus arodpensiju jomā, kas, iespējams, varētu novērst mazākas pensijas sievietēm, pamatojoties uz to, ka viņām ir lielāks vidējais mūža ilgums; - sankcijas, lai pastiprinātu diskriminējošas darba samaksas aizlieguma atturošo iedarbību; - iespējas nodrošināt līdztiesības veicināšanas struktūru efektīvu un rezultatīvu darbību, lai sekmētu tiesu iestāžu pieejamību diskriminācijas upuriem.	KOM.: *JUST*	2016. un 2017. g.
Arī turpmāk atbalstīt dalībvalstu centienus nodrošināt vienādu darba samaksu un pievērsties galvenajiem sieviešu un vīriešu darba samaksas, ieņēmumu un pensijas atšķirības cēloņiem; izmantot Eiropas pusgadu (ik gadu)	KOM.: *EMPL/JUST*	Ik gadu
Arī turpmāk atzīmēt Eiropas Vienādas darba samaksas dienu, visā Eiropā īstenojot informatīvus pasākumus dalībvalstu sabiedrības uzrunāšanai; veicināt informētību par saistību starp darba samaksu, ieņēmumiem un pensijas tiesībām vecumdienās	KOM.: *JUST/COMM*	Ik gadu
Sadarboties ar līdztiesības veicināšanas struktūrām un atbalstīt uzņēmumu centienus nodrošināt vienādu darba samaksu, sekmējot ar Dažādības hartu saistītu platformu darbību	KOM.: *JUST*	Tiek īstenots

65 Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija).
66 C(2014) 1405 *final*.

DARBĪBA	ATBILDĪGĀ STRUKTŪRA	ĪSTENOŠANAS LAIKS
Apsvērt papildu pasākumu ieviešanu, lai palielinātu dzimumu līdzsvaru ekonomikas nozarēs un profesijās; izmantojot Digitālo darbvietu lielo koalīciju, atbalstīt pasākumus, ar ko uzlabot sieviešu un meiteņu digitālās prasmes un sekmēt sieviešu nodarbinātību IST nozarē (*); veicināt informētību par izglītības un arodmācību ... iespējām (**)	KOM.: *CNECT/EAC/EMPL/RTD/JUST/MOVE*	*2016.– 2017. g.; **2018. –2019. g.
Veicināt dzimumu līdztiesību visos izglītības līmeņos un veidos, tostarp attiecībā uz mācību priekšmetu un profesijas izvēli, kas izriet no dzimuma, atbilstoši izmantojot pašreizējos politiskās sadarbības rīkus un finansēšanas instrumentus un ievērojot stratēģiskajā satvarā "Izglītība un apmācība 2020" noteiktās prioritātes	KOM.: *EAC/EMPL*	2016.–2019. g.
Turpināt vispusīga pasākumu kopuma[67] izstrādi, lai, sadarbojoties ar dalībvalstīm, vērstos pret visiem sieviešu un vīriešu pensijas atšķirības cēloņiem, tostarp izstrādāt novērtēšanas un uzraudzības rādītāju, kā arī pasākumus, ar ko mazināt dzimuma faktorus, piemēram, saistībā ar aprūpi	KOM.: *EMPL/JUST*	2016. – 2017. g.

67 Pamatojoties uz *EPSCO* padomes 2015. gada jūnija secinājumiem.

RĀDĪTĀJI	VIDĒJI ES (GADS)
Sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirība	16,5 % (2013. g.)
Vīriešu un sieviešu vispārējo ieņēmumu atšķirība	41,1 % (2012. g.)
Dzimumu segregācija ekonomikas nozarēs un profesijās[68]	Nozarēs: 18,9 %; profesijās: 26,9 % (2014. g.)
Sieviešu un vīriešu pensijas atšķirība	40,2 % (2012. g.)[69]
Sieviešu un vīriešu pensijas seguma atšķirība	6,8 % (2012. g.)[70]
Strādājošo sieviešu un vīriešu nabadzība	Vīrieši: 9,3 %; sievietes: 8,4 % (2014. g.)
Nabadzības riska līmenis un sociālās atstumtības rādītājs vecumdienās (65+)	Vīrieši: 11,4 %; sievietes: 15,6 % (2014. g.)
Viena vecāka mājsaimniecības, kam ir nabadzības vai sociālās atstumtības risks	49,9 % (2013. g.)

67 Pamatojoties uz *EPSCO* padomes 2015. gada jūnija secinājumiem.
68 Tostarp analīze par dažādās nozarēs strādājošo sieviešu īpatsvaru.
69 Informācija par 65–79 gadus veciem pensionāriem: Sociālās aizsardzības komiteja un Eiropas Komisija (2015. g.), *Pension Adequacy Report*.
70 Informācija par 65–79 gadus vecām personām: Sociālās aizsardzības komiteja un Eiropas Komisija (2015. g.), *Pension Adequacy Report*.

3. Sieviešu un vīriešu līdztiesības lēmumu pieņemšanas procesā veicināšana

Mērķi

- **Turpināt centienus palielināt dzimumu līdzsvaru ekonomikas nozaru vadošajos amatos, jo īpaši biržās kotēto uzņēmumu direktoru bez izpildpilnvarām vidū (vismaz 40 % jāveido mazāk pārstāvētajam dzimumam);**
- **palielināt dzimumu līdzsvaru lielāko biržās kotēto uzņēmumu izpilddirektoru vidū un talantu kopfondā;**
- **uzlabot datu vākšanu un palielināt dzimumu līdzsvaru pētniecības organizāciju amatos ar lēmumu pieņemšanas pilnvarām;**
- **palielināt dzimumu līdzsvaru politisko lēmumu pieņemšanas procesā un sabiedriskajā dzīvē, tostarp sportā;**
- **līdz 2019. gada beigām panākt, lai 40 % Komisijas augstākā un vidējā līmeņa vadītāju būtu sievietes.**

DARBĪBA	ATBILDĪGĀ STRUKTŪRA	ĪSTENOŠANAS LAIKS
Arī turpmāk atbalstīt 2012. gada Priekšlikuma direktīvai par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotēto uzņēmumu direktoru bez izpildpilnvarām vidū pieņemšanu līdz 2016. gadam[71], cieši uzraudzīt transponēšanu un īstenošanu; atbalstīt citas mērķvirzītas iniciatīvas, ar ko paredzēts palielināt dzimumu līdzsvaru lēmumu pieņemšanas procesā, tostarp norādes dalībvalstīm	KOM.: *JUST*	Tiek īstenots
Ciešā sadarbībā ar *EIGE* arī turpmāk vākt un izplatīt jaunus datus par sieviešu un vīriešu pārstāvību augsta līmeņa amatos ar lēmumu pieņemšanas pilnvarām	KOM.: *JUST*/*EIGE*	Tiek īstenots
Apsvērt pasākumus, ar ko palielināt dzimumu līdzsvaru politisko lēmumu pieņemšanas procesā, un arī turpmāk skubināt dalībvalstis uz rīcību, kas sekmē dzimumu līdzsvaru politiskajos un publiskajos amatos ar lēmumu pieņemšanas pilnvarām, un atbalstīt šādas valstu iestāžu darbības	KOM.: *JUST*	2018. g.
Sniegt dalībvalstīm norādes par kopēju pieeju to kvantitatīvo mērķu īstenošanai, kas izvirzīti attiecībā uz amatiem ar lēmumu pieņemšanas pilnvarām pētniecības iestādēs	KOM.: *RTD*	2016. g.
Līdz Komisijas pilnvaru termiņa beigām panākt, lai 40 % tās augstākā un vidējā līmeņa vadītāju būtu sievietes	KOM.: *HR*	Tiek īstenots

71 Sk. Komisijas darba programmu 2016. gadam.

RĀDĪTĀJI	VIDĒJI ES (GADS)
Sieviešu īpatsvars lielāko dalībvalstīs reģistrēto un to biržās kotēto uzņēmumu augstākā līmeņa lēmumpieņēmējās struktūrās	21,2 % (2015. gada aprīlis)
Sieviešu īpatsvars lielāko dalībvalstīs reģistrēto un to biržās kotēto uzņēmumu priekšsēdētāju un rīkotājdirektoru amatos	Priekšsēdētājas: 7,1 %, rīkotājdirektores: 3,6 % (2015. gada aprīlis)
Sieviešu īpatsvars lielāko dalībvalstīs reģistrēto un to biržās kotēto uzņēmumu divu augstāko lēmumpieņēmēju struktūru locekļu ar izpildpilnvarām un bez tām amatos	Direktores bez izpildpilnvarām: 22,5 %; augstākā līmeņa direktores: 13,7 % (2015. gada aprīlis)
Sieviešu īpatsvars augstākās izglītības iestāžu vadītāju amatos[1]	15,5 % (2010. g.)
Sieviešu īpatsvars valstu/federālajos parlamentos, to zemākajās palātās un Eiropas Parlamentā	29 % (2015. gada maijs), EP: 37 %
Sieviešu īpatsvars valstu/federālo valdību un Eiropas Komisijas locekļu amatos	27 % (2015. gada maijs), EK: 32 %
Sieviešu īpatsvars Komisijas augstākā/vidējā līmeņa vadītāju amatos[2]	28 % / 32 % (2015. gada februāris)

72 *SHE* 2012. gada skaitliskie dati.
73 *HR* ĢD.

4. Ar dzimumu saistītas vardarbības apkarošana un šādas vardarbības upuru aizsargāšana un atbalstīšana

Mērķi

- **Apkarot ar dzimumu saistītu vardarbību; aizsargāt un atbalstīt tās upurus;**
- **uzlabot datu pieejamību, kvalitāti un uzticamību;**
- **veicināt informētību, attieksmes maiņu un novēršanu;**
- **uzlabot upuriem sniegto atbalstu un tiesu iestāžu pieejamību;**
- **izskaust *FGM*.**

DARBĪBA	ATBILDĪGĀS STRUKTŪRAS	ĪSTENOŠANAS LAIKS
ES pievienošanās Eiropas Padomes Konvencijai par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu (Stambulas konvencija) atbilstīgi ES pilnvarām un ņemot vērā pievienošanās juridisko ietekmi; pēc pievienošanās īstenot Konvencijas noteikumus; arī turpmāk mudināt dalībvalstis to ratificēt	KOM.: *JUST*	2016. g.
Turpināt Direktīvas par cietušo tiesībām un tiesību aktu par Eiropas aizsardzības rīkojumiem izpildes panākšanu, jo īpaši, lai nodrošinātu aizsardzības un atbalsta pieejamību personām, kuras pakļautas ar dzimumu saistītai vardarbībai	KOM.: *JUST*	Tiek īstenots
Sadarbojoties ar *Eurostat*, *EIGE* un *FRA*, turpināt datu par vardarbību, kas saistīta ar dzimumu, pieejamības, kvalitātes un uzticamības uzlabošanu; īpašā pētījumā arī turpmāk vākt salīdzināmus datus par šādu vardarbību sportā (*)	KOM.: *JUST* / *Eurostat*, *EIGE*, *FRA* (*) *EAC*	Tiek īstenots * — 2016. g.
Turpināt mērķtiecīgas darbības, lai izbeigtu visus ar dzimumu saistītas vardarbības veidus un palielinātu informētību	KOM.: *JUST*	2017. g.
Arī turpmāk veicināt attieksmes un rīcības maiņu, īstenojot informatīvus pasākumus, tostarp atbilstošus Starptautiskās absolūtas neiecietības dienas pret sieviešu dzimumorgānu kropļošanu (*FGM*) (6. februārī) un Starptautiskās dienas vardarbības pret sievietēm izskaušanai (25. novembrī) atzīmēšanas pasākumus	KOM.: *JUST*	Ik gadu

DARBĪBA	ATBILDĪGĀS STRUKTŪRAS	ĪSTENOŠANAS LAIKS
Arī turpmāk īstenot pasākumus, kas izklāstīti paziņojumā "Sieviešu dzimumorgānu kropļošanas izskaušana"; ar atbilstošiem instrumentiem izskaust *FGM*; šajā procesā gūto pieredzi ņemt vērā, vēršoties pret citu kaitējošu praksi; izstrādāt tīmeklī bāzētu un attiecīgajiem speciālistiem paredzētu zināšanu platformu par *FGM*	KOM.: *JUST*	2016. un 2017. g.
Veikt darbības, kas vajadzīgas, lai reaģētu uz ziņojumu, kurā novērtēta Cilvēku tirdzniecības novēršanas direktīvas īstenošana dalībvalstīs (*); panākt pievēršanos cilvēku tirdzniecības dzimumu dimensijai (**)	KOM.: *HOME/JUST*	* — 2016. g., ** — tiek īstenots

RĀDĪTĀJI	VIDĒJI ES (GADS)
To sieviešu īpatsvars, kuras saskārušās ar fizisku un/vai seksuālu vardarbību	33 % (2014. gada marts)
To sieviešu īpatsvars, kuras saskārušās ar partnera īstenotu fizisku un/vai seksuālu vardarbību	22 % (2014. gada marts)
To sieviešu īpatsvars, kuras saskārušās ar partnera īstenotu psiholoģisku vardarbību	43 % (2014. gada marts)
To sieviešu īpatsvars, kuras piedzīvojušas seksuālu uzmākšanos	55 % (2014. gada marts)

5. Dzimumu līdztiesības un sieviešu tiesību ievērošanas sekmēšana visā pasaulē

Mērķi

- **Veicināt, aizsargāt un ievērot visas cilvēktiesības; pilnīgi un rezultatīvi īstenot ar sieviešu tiesībām saistītos pienākumus un saistības visos starptautiskajos forumos, īpaši ANO Konvencijas par jebkādas sieviešu diskriminācijas izskaušanu, Pekinas Rīcības platformas un Starptautiskās konferences par iedzīvotājiem un attīstību Rīcības programmas satvarā;**
- **gādāt, lai sieviešu un meiteņu tiesības, dzimumu līdztiesība un sieviešu un meiteņu emancipācija būtu neatņemams Ilgtspējīgas attīstības programmas 2030. gadam finansiālo un nefinansiālo īstenošanas līdzekļu, pārskatīšanas, uzraudzības un pārskatatbildības mehānismu elements;**
- **nodrošināt dzimumu līdztiesības un ES dzimumu līdztiesības *acquis* pieņemšanas novērtēšanu pievienošanās procesā.**

DARBĪBAS	ATBILDĪGĀ STRUKTŪRA	ĪSTENOŠANAS LAIKS
Sadarbībā ar EĀDD un dalībvalstīm īstenot rīcības plānu, kas izklāstīts kopīgajā dienestu darba dokumentā „Dzimumu līdztiesība un pilnvērtīgu iespēju nodrošināšana sievietēm: meiteņu un sieviešu dzīves pārveidošana ar ES ārējām attiecību starpniecību 2016.-2020.gadā"[74]; atbilstīgi šim jaunajam satvaram:	KOM.: *DEVCO*/*ECHO*/*NEAR*/*FPI* EĀDD	2016.–2019. g.
- kopā ar EĀDD un, sadarbojoties ar dalībvalstīm, sekmēt dzimumu līdztiesības un sieviešu tiesību veicināšanu Ilgtspējīgas attīstības programmas 2030. gadam īstenošanā un uzraudzībā un Pekinas platformas īstenošanā;	KOM.: *DEVCO*/EĀDD	Tiek īstenots
- kopā ar EĀDD un dalībvalstīm veicināt dzimumu līdztiesību un sekmēt un aizsargāt meiteņu un sieviešu tiesības, īstenojot ES rīcības plānu cilvēktiesību un demokrātijas jomā, vispusīgu pieeju *UNSC* 1325. un 1820. rezolūcijas īstenošanai ES, kā arī ES pamatnostādnes par vardarbību pret sievietēm un meitenēm;	KOM.: *DEVCO*/*ECHO*/EĀDD	Tiek īstenots
- arī turpmāk finansēt un uzraudzīt dzimumu līdztiesību veicinošus pasākumus attīstības sadarbības, sadarbības ar kaimiņreģionu un humānās palīdzības jomā, tostarp sistemātiski izmantojot ESAO dzimuma rādītājus attīstības sadarbības jomā un dzimuma un vecuma rādītāju visās ES finansētajās humānajās darbībās, lai izvērtētu, vai ir noteiktas un ņemtas vērā visas jebkāda vecuma vīriešu un sieviešu vajadzības un neaizsargātība;	KOM.: *DEVCO*/*ECHO*	Tiek īstenots

74 SWD (2015) 182 *final*, 21.9.2015.; Padome apstiprinājusi 2015. gada 26. oktobrī.

DARBĪBAS	ATBILDĪGĀ STRUKTŪRA	ĪSTENOŠANAS LAIKS
- arī turpmāk cieši uzraudzīt un atbalstīt kandidātvalstis un iespējamās kandidātvalstis darbā pie Kopenhāgenas kritēriju — priekšnosacījums dalībai ES — izpildes cilvēktiesību, tostarp sieviešu un vīriešu līdztiesības, jomā; turpināt centienus iekļaut dzimumu līdztiesības dimensiju visās atbilstošajās programmās, ko finansē ar Pirmspievienošanās palīdzības instrumentu (*IPA*) un Eiropas kaimiņattiecību instrumentu (EKI).	KOM.: *NEAR*	Tiek īstenots

Rādītāji (sal. ANO Ilgtspējīgas attīstības programmas 2030. gadam 5. mērķis)
Visā pasaulē izbeigt visus pret jebkuru sievieti un meiteni vērstas diskriminācijas veidus.
Izskaust visus pret sievietēm un meitenēm vērstas vardarbības veidus publiskajā un privātajā vidē, tostarp cilvēku tirdzniecību, seksuālu un citu izmantošanu.
Izskaust visu kaitējošo praksi, piemēram, bērnu, agrīnas un piespiedu laulības un sieviešu dzimumorgānu kropļošanu.
Atzīt un novērtēt neapmaksātu aprūpi un darbu mājsaimniecībā, nodrošinot sabiedriskos pakalpojumus, infrastruktūru un sociālās aizsardzības politiku, kā arī veicinot kopīgu atbildību mājsaimniecībā un ģimenē, izmantojot attiecīgos valsts līdzekļus.
Nodrošināt sieviešu pilnīgu un rezultatīvu līdzdalību un vienlīdzīgas vadības iespējas visos politisko, ekonomisko un ar sabiedrisko dzīvi saistīto lēmumu pieņemšanas līmeņos.
Nodrošināt seksuālās un reproduktīvās veselības aprūpes vispārēju pieejamību un reproduktīvo tiesību ievērošanu atbilstīgi Starptautiskās konferences par iedzīvotājiem un attīstību Rīcības programmai, Pekinas Rīcības platformai, kā arī to pārskatīšanas konferenču rezultātu dokumentiem.
- Īstenot reformas, lai piešķirtu sievietēm vienlīdzīgas tiesības uz ekonomiskajiem resursiem, kā arī zemes un citu īpašuma veidu īpašumtiesībām un kontroli, finanšu pakalpojumiem, mantojumu un dabas resursiem atbilstīgi valsts tiesību aktiem. - Uzlabot pamattehnoloģijas, īpaši informācijas un sakaru tehnoloģijas, izmantošanu, lai veicinātu sieviešu emancipāciju. - Pieņemt un nostiprināt stabilu politiku un izpildāmus tiesību aktus, ar ko veicināt dzimumu līdztiesību un ikvienas sievietes un meitenes emancipāciju visos līmeņos.

6. Dzimumu līdztiesības aspekta integrēšana, dzimumu līdztiesības veicināšanas finansēšana un sadarbība ar visām iesaistītajām pusēm

Mērķi

- **Arī turpmāk iekļaut dzimumu līdztiesības dimensiju ikvienā ES iesaistes posmā (rezultatīva dzimumu līdztiesības aspekta integrēšana);**
- **arī turpmāk nodrošināt efektīvu un lietderīgu ES finansējumu dzimumu līdztiesības veicināšanai;**
- **cieši sadarboties ar visām ieinteresētajām personām, kas darbojas dzimumu līdztiesības jomā.**

DARBĪBAS	ATBILDĪGĀ STRUKTŪRA	ĪSTENOŠANAS LAIKS
Arī turpmāk sniegt norādes un nodrošināt Komisijas dienestu ciešu sadarbību sieviešu un vīriešu līdztiesības jomā ar Starpdienestu darba grupas dzimumu līdztiesības jautājumos starpniecību	KOM.: *JUST* / visi ĢD	Tiek īstenots
Apsvērt ziņojuma par dzimumu līdztiesības aspekta integrēšanu Komisijā pieņemšanu	KOM.: *JUST* / visi ĢD	2017. g.
Arī turpmāk ar attiecīgo ES programmu līdzekļiem finansēt dzimumu līdztiesības veicināšanu	KOM.: finansējošie ĢD	2017.–2019. g.
Ņemt vērā dzimumu līdztiesības dimensiju, izstrādājot ES finansēšanas programmas laikposmam pēc 2020. gada	KOM.: finansējošie ĢD	2017.–2019. g.
Sekot līdzi dalībvalstu stratēģiskajiem dokumentiem un tendencēm dzimumu līdztiesības jomā	KOM.: *JUST*	2017. g.
Arī turpmāk sekmēt dalībvalstu labas prakses apmaiņu, īstenojot savstarpējās mācīšanās programmu	KOM.: *JUST*	Trīsreiz gadā
Regulāri rīkot Augsta līmeņa darba grupas dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanai un Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju padomdevējas komitejas sanāksmes	KOM.: *JUST*	Divreiz gadā
Arī turpmāk pieņemt ziņojumus par dzimumu līdztiesības jomā panākto progresu ES	KOM.: *JUST*	Ik gadu
Sagatavot iekšēju ziņojumu par rīcības īstenošanu	KOM.: *JUST* / visi ĢD	Ik gadu

Rādītāji
Publicēts ziņojums par dzimumu līdztiesības aspekta integrēšanu
Pieņemti attiecīgo turpmāko finansēšanas programmu noteikumi
Veikta valstu stratēģisko dokumentu analīze
Labas prakses apmaiņas pasākumu skaits
Sarīkoto sanāksmju skaits
Publicēti progresa ziņojumi
Sagatavoti īstenošanas ziņojumi

2. pielikums.
Atsevišķi mērķi

1. ES līmeņa mērķi

Stratēģiskā iesaistīšanās dzimumu līdztiesības veicināšanā 2016.–2019. gadā veicinās turpmāk uzskaitīto pašreizējo mērķu īstenošanu.

MĒRĶI	AVOTS
Sieviešu un vīriešu nodarbinātības līmeņa atšķirība (20–64 gadi) — 0 %	ES 2020. gada stratēģija: mērķis — panākt, lai gan sieviešu, gan vīriešu nodarbinātības līmenis būtu 75 %
Nodrošināt aprūpes iespējas 33 % bērnu vecumā līdz trīs gadiem un 90 % bērnu no trīs gadu vecuma līdz obligātajam skolas vecumam	2002. gada Barselonas Eiropadomes izvirzītie mērķi, kas no jauna apstiprināti ar 2011.–2020. gada Eiropas dzimumu līdztiesības paktu[75]
Nepietiekami pārstāvētais dzimums veido 40 % no biržā kotēto uzņēmumu (izņemot MVU) valdes locekļiem bez izpildpilnvarām	2012. gada novembra Priekšlikums direktīvai par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotēto uzņēmumu direktoru bez izpildpilnvarām vidū

75 https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/119628.pdf.

2. Starptautiski apstiprinātie mērķi

ANO dalībvalstis 2015. gada 25.–27. septembrī pieņēma vērienīgu programmu laikposmam pēc 2015. gada[76], kuras mērķis ir izbeigt nabadzību līdz 2030. gadam un veicināt kopīgu ekonomisko labklājību, sociālo attīstību un vides aizsardzību visās valstīs. Programmas pamatā ir 17 mērķi, tostarp atsevišķs mērķis attiecībā uz dzimumu līdztiesību un sieviešu un meiteņu emancipāciju, kā arī konkrēti uzdevumi, rādītāji un ar dzimumu saistīti uzdevumi citās jomās.

Tā kā programmu pārrunāja visas ANO locekles, arī ES un tās dalībvalstis, un turpmākos 15 gadus tā attieksies uz visām valstīm, šis stratēģiskās iesaistīšanās dokuments veicinās dzimumu līdztiesības jomā izvirzīto ANO programmas mērķu, īpaši turpmāk uzskaitīto 5. mērķa apakšmērķu, īstenošanu.

5.1 Visā pasaulē izbeigt visus pret jebkuru sievieti un meiteni vērstas diskriminācijas veidus.

5.2 Izskaust visus pret sievietēm un meitenēm vērstas vardarbības veidus publiskajā un privātajā vidē, tostarp cilvēku tirdzniecību, seksuālu un citu izmantošanu.

5.3 Izskaust visu kaitējošo praksi, piemēram, bērnu, agrīnas un piespiedu laulības un sieviešu dzimumorgānu kropļošanu.

5.4 Atzīt un novērtēt neapmaksātu aprūpi un darbu mājsaimniecībā, nodrošinot sabiedriskos pakalpojumus, infrastruktūru un sociālās aizsardzības politiku, kā arī veicinot kopīgu atbildību mājsaimniecībā un ģimenē, izmantojot attiecīgos valsts līdzekļus.

5.5 Nodrošināt sieviešu pilnīgu un rezultatīvu līdzdalību un vienlīdzīgas vadības iespējas visos politisko, ekonomisko un ar sabiedrisko dzīvi saistīto lēmumu pieņemšanas līmeņos.

5.6 Nodrošināt seksuālās un reproduktīvās veselības aprūpes vispārēju pieejamību un reproduktīvo tiesību ievērošanu atbilstīgi Starptautiskās konferences par iedzīvotājiem un attīstību Rīcības programmai, Pekinas Rīcības platformai, kā arī to pārskatīšanas konferenču rezultātu dokumentiem.

5.a Īstenot reformas, lai piešķirtu sievietēm vienlīdzīgas tiesības uz ekonomiskajiem resursiem, kā arī zemes un citu īpašuma veidu īpašumtiesībām un kontroli, finanšu pakalpojumiem, mantojumu un dabas resursiem atbilstīgi valsts tiesību aktiem.

5.b Uzlabot pamattehnoloģijas, īpaši informācijas un sakaru tehnoloģijas, izmantošanu, lai veicinātu sieviešu emancipāciju.

5.c Pieņemt un nostiprināt stabilu politiku un izpildāmus tiesību aktus, ar ko veicināt dzimumu līdztiesību un ikvienas sievietes un meitenes emancipāciju visos līmeņos.

76 https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld.

3. pielikums.
Dzimumu līdztiesības dimensijas iekļaušana visos Eiropas Komisijas cilvēkresursu prakses un politikas virzienos

Iedzīvinot jēdzienu "daudzveidība", arī Komisijā tiek atzīts plašais personāla prasmju un vērtīgo īpašību klāsts, proti, gan darbinieku prasmes, kompetences un iezīmes, gan viņu personība un zināšanas. Tāpēc daudzveidīga vadība šai iestādei būs stratēģiski nozīmīga un gūs spēcīgu politisko atbalstu. Saistībā ar to īpašs uzsvars tiks likts uz augstākā līmeņa vadības pienākumu nodrošināt attiecīgus rezultātus.

Tiks apsvērtas trīs prioritārās jomas:

- izveidot iekļaujošu un uz rezultātiem vērstu darba vidi, kas labvēlīgi ietekmē visu personālu;
- līdz pilnvaru termiņa beigām panākt, lai sieviešu īpatsvars vidējā un augstākā līmeņa vadības amatos būtu 40 %;
- gūt izcilus panākumus personāla ar invaliditāti piesaistīšanā un pastāvīgā nodarbināšanā.

Komisijas darba videi jābūt vērstai uz rezultātiem, ļaujot personālam autonomi organizēt savu darbu un kontrolēt darba un citu pasākumu samēru (darba un privātās dzīves līdzsvars). Lai uzsāktu un uzturētu pāreju uz patiešām iekļaujošu darbavietu, varētu īstenot vairākas komunikācijas iniciatīvas, kā arī mācīšanās un pilnveides satvaru.

4. pielikums.
ES finansēšanas programmas 2014.–2020. gadam, kas veicina šajā stratēģiskajā dokumentā izvirzīto mērķu un uzdevumu īstenošanu

Laikposmā no 2014. līdz 2020. gadam dzimumu līdztiesības veicināšanu un dzimumu līdztiesības aspekta integrēšanu sekmē vairākas ES finansēšanas programmas, tostarp:

- Eiropas strukturālie un investīciju fondi;
- Patvēruma, migrācijas un integrācijas fonds;
- programma "Tiesības, vienlīdzība un pilsonība";
- pētniecības un inovācijas pamatprogramma "Apvārsnis 2020";
- *Erasmus+* (ES izglītības, mācību, jauniešu un sporta programma);
- Eiropas infrastruktūras savienošanas instruments (ES programma Eiropas komunikāciju tīkla projektu līdzfinansēšanai);
- Attīstības sadarbības instruments;
- Eiropas kaimiņattiecību instruments;
- Eiropas Demokrātijas un cilvēktiesību instruments;
- Nodarbinātības un sociālās inovācijas programma.

Indikatīvo finansējumu dzimumu līdztiesības veicināšanai var piešķirt programmām, kurās izvirzīts ar dzimumu līdztiesību saistīts mērķis un izmantoti dzimumu līdztiesības rādītāji, ar ko noteikt piešķiramās summas.

Eiropas strukturālie un investīciju fondi (ESIF)

ESIF, īpaši Eiropas Sociālais fonds (ESF) un Eiropas Reģionālās attīstības fonds (ERAF), 2014.–2020. gadā ir galvenās finanšu "sviras" sieviešu un vīriešu līdztiesības veicināšanas jomā. Ņemot vērā darbības programmas, par kurām vienojušās dalībvalstis un Komisija, ir aplēsts, ka 2014.–2020. gadā dzimumu līdztiesības veicināšanas pasākumiem tiks iztērēti aptuveni **EUR 5,85 miljardi**.

Apmēram **EUR 4,6 miljardi** no ESF 2014.–2020. gada tēriņiem ir paredzēti dzimumu līdztiesībai, un EUR 1,6 miljardi no šiem līdzekļiem tiks atvēlēti ieguldījumu prioritātei "vīriešu un sieviešu līdztiesība visās jomās, tostarp attiecībā uz nodarbinātības pieejamību, karjeras izaugsmi, profesionālās un privātās dzīves līdzsvarošanu un vienāda atalgojuma par vienādu darbu veicināšanu", ko izvēlējušās 12 dalībvalstis[77].

77 AT, CZ, DE, ES, FI, GR, HU, IT, PL, PT, SK un UK.

Aptuveni **EUR 1,25 miljardi** Eiropas Reģionālās attīstības fonda līdzekļu ir paredzēti ieguldījumiem bērnu aprūpes infrastruktūrā.

Programma "Tiesības, vienlīdzība un pilsonība"

Apmēram **EUR 440 miljoni** ir piešķirti programmai "Tiesības, vienlīdzība un pilsonība" (TVP), kurā ir izvirzīti deviņi konkrēti mērķi, tostarp pa vienam mērķim dzimumu līdztiesības, pret sievietēm, bērniem un jauniešiem vērstas vardarbības novēršanas un apkarošanas, kā arī upuru un apdraudētu grupu aizsardzības jomā. Abu mērķu īstenošanai patlaban ir atvēlēti aptuveni **35 % TVP finansējuma.**

Attīstības sadarbības instruments

Papildus daudzām citām mērķvirzītām darbībām **EUR 100 miljoni** tiks atvēlēti meiteņu un sieviešu dzīves uzlabošanai, īstenojot **2014.–2020. gada īpašo tematisko programmu "Vispārēji sabiedriskie labumi un problēmas".** No šiem līdzekļiem EUR 70 miljoni ir paredzēti budžeta pozīcijai "dzimums, sieviešu emancipācija un meiteņu tiesības" un EUR 30 miljoni — pozīcijai "bērnu labklājība", no kuriem EUR 18 miljonus izmantos kaitējošas prakses, piemēram, *FGM* un bērnu laulību, izskaušanai.

Piedevām dzimumu līdztiesības aspekts tiks integrēts divpusējās un reģionālās ģeogrāfiskajās programmās. Kā piemērus var minēt ASI, Āzijas un Latīņamerikas programmu, no kuras līdzekļiem EUR 16–18 miljonus atvēlēs īpašiem pasākumiem dzimumu līdztiesības jomā, un EUR 2 miljonus, ko piešķirs Dzimumu līdztiesības instrumentam Albānijā.

"Apvārsnis 2020"

Īstenojot pamatprogrammu "Apvārsnis 2020", dzimumu līdztiesība tiek veicināta trijos veidos:

- dzimumu līdzsvars padomdevējās grupās (mērķis: 50 %) un novērtēšanas darba grupās(40 %) — dati tiks publicēti "Apvārsnis 2020" uzraudzības ziņojumos;
- dotāciju saņēmēji tiek mudināti censties nodrošināt dzimumu līdzsvaru un vienlīdzīgas iespējas projektos iesaistītajās pētniecības komandās;
- dzimumu dimensija pētniecības saturā (t. i., ņemt vērā sieviešu un vīriešu bioloģiskās īpatnības un sociālos/kultūras faktorus).

Papildus tam 2014.–2017. gada darba programmā "Zinātne sabiedrībai un sadarbībā ar to" **aptuveni** EUR 43 miljoni **tiks piešķirti projektiem,** ar ko veicinās informētību un dzimumu līdztiesības panākšanu pētniecības sistēmā un pētniecības organizācijās**.**

5. pielikums.
Valstu dzimumu līdztiesības veicināšanas stratēģijas / rīcības plāni (2015. gada septembrī)

Tas, ka arvien lielāks skaits dalībvalstu pieņem valsts stratēģijas vai rīcības plānus (VRP), lai veicinātu dzimumu līdztiesību saskaņotā un koordinētā satvarā, ir vērtējams pozitīvi. Turklāt daudzas dalībvalstis ir izstrādājušas tematiskos rīcības plānus, kuros pievēršas konkrētiem problēmjautājumiem, piemēram, ar dzimumu saistītai vardarbībai. Sociālekonomisko, kultūras un institucionālo apstākļu atšķirību dēļ dzimumu līdztiesības politikas faktiskā īstenošana dalībvalstīs un dažādās politikas jomās norit nevienmērīgi. Valstu stratēģiju un rīcības plānu izstrādi un īstenošanu ir ietekmējuši Eiropas iepriekšējie dzimumu līdztiesības satvari — dalībvalstis tos uzskata par spēcīgu virzītājfaktoru, kas ietekmē attiecīgās norises valstīs[78].

DARBĪBAS	PIEŅEMTIE DOKUMENTI	STATUSS*
Austrija	VRP sieviešu un vīriešu līdztiesības veicināšanai darba tirgū	AV[79]
	Pret sievietēm vērstas vardarbības apkarošanas VRP (2014. g.)	AV
	Ceturtais cilvēku tirdzniecības apkarošanas VRP (2015.–2017. g.)	AV
	Pārskatīts *UNSC* 1325. rezolūcijas īstenošanas VRP (pārskatīts 2012. gada VRP)	AV
	VRP sieviešu veselības aprūpes jomā	P

78 Jaunākās tendences un pašreizējās prioritātes dzimumu līdztiesības jomā, Eiropas Dzimumu līdztiesības ekspertu tīkls (*ENEGE*), 2014. g.
79 Sākotnēji VRP tika izstrādāts 2010.–2013. gadam; valdības programmā tika apstiprināts tā darbības termiņa pagarinājums (2013.–2018. gadam).

DARBĪBAS	PIEŅEMTIE DOKUMENTI	STATUSS*
Beļģija	Ceturtais VRP partneru savstarpējas vardarbības un citu vardarbības ģimenē veidu apkarošanai (2010.–2014. g.)[80]	AV
	Ar dzimumu saistītas vardarbības apkarošanas VRP (2015.–2019. g.)	
	Federālais rīcības plāns dzimumu līdztiesības aspekta integrēšanai (2015.–2019. g.)	AV
	Otrais VRP par "sievietēm, mieru un drošību" (2013.–2016. g.), ar ko īsteno *UNSC* 1325. rezolūciju	AV
	Trešais cilvēku tirdzniecības un cilvēku kontrabandas apkarošanas VRP (2015.–2019. g.)	AV
Bulgārija	Valsts stratēģija dzimumu līdztiesības veicināšanai (2009.–2015. g.)	AV
	Ikgadējais dzimumu līdztiesības veicināšanas VRP (2009.–2015. g.)	AV
Horvātija	Valsts dzimumu līdztiesības politika (2011.–2015. g.)	AV/AP
	Sieviešu uzņēmējdarbības attīstības stratēģija (2014.–2020. g.) un tās īstenošanas rīcības plāns	AV
	Valsts plāns diskriminācijas apkarošanai (2015.–2020. g.)	P[81]
	Stratēģija valsts nodrošinātai aizsardzībai pret vardarbību ģimenē (2011.–2016. g.)	AV
	UNSC 1325. rezolūcijas par sievietēm, mieru un drošību īstenošanas VRP (2011.–2014. g.)	AV
	Valsts cilvēktiesību aizsardzības un veicināšanas programma (2013.–2016. g.)	AV
	Valsts plāns cilvēku tirdzniecības apkarošanai (2012.–2015. g.)	AV
Kipra	Vardarbības ģimenē novēršanas un apkarošanas VRP (2010.– 2013. g.)	AV[82]
	Rīcības plāns vīriešu un sieviešu līdztiesības jomā (2014.–2017. g.)	AV
	VRP dzimumu līdztiesības veicināšanai izglītības jomā (2014.–2017. g.)	AV
	VRP cilvēku tirdzniecības jomā (2013.–2015. g.)	AV

80 Sākumā VRP galvenā darbības joma bija vardarbības ģimenē apkarošana, taču patlaban tas attiecas arī uz *FGM*, piespiedu laulībām un vardarbību, aizstāvot godu.
81 Darba grupas, kas izstrādā plānu, ir sākušas apzināt problēmas un izvirzīt mērķus darba un nodarbinātības jomā.
82 Padomdevēja komiteja patlaban sagatavo otro rīcības plānu laikposmam no 2016. līdz 2018. gadam. Tajā būs iekļautas pirmajā plānā neparedzētas darbības, piemēram, vienotas centrālās datubāzes izveide.

DARBĪBAS	PIEŅEMTIE DOKUMENTI	STATUSS*
Čehija	Valsts dzimumu līdztiesības veicināšanas plāns — valdības prioritātes un procedūras sieviešu un vīriešu līdztiesības sekmēšanai (ik gadu no 1998. gada)	AV
	Vīriešu un sieviešu vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanas stratēģija (2014.–2020. g.)	AV
	Rīcības plāns, lai panāktu sieviešu vienlīdzīgu pārstāvību politikā un amatos ar lēmumu pieņemšanas pilnvarām (2015. g.)	AV
	Otrais vardarbības ģimenē novēršanas VRP (2015.–2018. g.)	AV
Dānija	Ikgadējais dzimumu līdztiesības VRP	AP[83]
	Dzimumu līdztiesības aspekta integrēšanas VRP (2007.–2011. g.; laikposmam no 2012. gada)	AV
	Stratēģija bērnu un ģimenes jomā (2012.–2020. g.)	
	Vardarbības ģimenē apkarošanas rīcības plāns (2014. g.)	AV
	Cilvēku tirdzniecības apkarošanas rīcības plāns (2015.–2018. g.)	AV
	VRP attiecībā uz vardarbību, aizstāvot godu (laikposmam no 2012. gada)	AV
Igaunija	Sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirības mazināšanas rīcības plāns (2012.–2016. g.)	AV
	Attīstības plāns bērnu un ģimenes jomā (2012.–2020. g.)	AV
	Attīstības stratēģija vardarbības novēršanas jomā (2015.–2020. g.)[84]	AV
	Labklājības attīstības plāns (2016.–2023. g.)[85]	P
Somija	Valdības rīcības plāns dzimumu līdztiesības jomā (2011.–2015. g.)	AV
	Pret sievietēm vērstas vardarbības mazināšanas VRP (2010.–2015. g.)	AV
Francija	Rīcības plāns par dzimumu līdztiesību; dzimumu līdztiesības veicināšanas likumprojekts (no 2012. gada)	AP
	Trīsgadu rīcības plāni pret sievietēm vērstas vardarbības apkarošanai (2008.–2010. g.; 2011.–2013. g.; 2014.–2016. g.)	AV[86]

83 Rīcības plānu katru gadu iesniedz un apspriež parlamentā.
84 Aimed at reducing domestic violence, violence against children, gender-based violence and trafficking in human beings.
85 Sākotnēji VRP tika izstrādāts 2010.–2013. gadam; valdības programmā tika apstiprināts tā darbības termiņa pagarinājums (2013.–2018. gadam).
86 Sākumā VRP galvenā darbības joma bija vardarbības ģimenē apkarošana, taču patlaban tas attiecas arī uz *FGM*, piespiedu laulībām un vardarbību, aizstāvot godu.

DARBĪBAS	PIEŅEMTIE DOKUMENTI	STATUSS*
Vācija	Rīcības programma attiecībā uz izredzēm no jauna iesaistīties darba tirgū (no 2008. gada)	AV
	Pirmais ziņojums par dzimumu līdztiesību (federālās valdības dzimumu līdztiesības politikas atsauces satvars) (2011. g.)	AV
	Valdības otrais rīcības plāns pret sievietēm vērstas vardarbības apkarošanai (no 2007. gada)	AV
Grieķija	Valsts programma dzimumu līdztiesības ievērojamai veicināšanai (2010.–2013. g., darbības termiņš pagarināts līdz 2015. gadam)[87]	AV
	Valsts plāns sociālās iekļautības jomā (2014. g.), ar ko arīdzan veicina dzimumu līdztiesību un apkaro diskrimināciju	AV
Ungārija	Valdības Rezolūcija Nr. 1004/2010 (I.21.); valsts stratēģija dzimumu līdztiesības veicināšanai — pamatnostādnes un mērķi 2010.–2021. gadam	AV
	Stratēģija cilvēku tirdzniecības apkarošanai (2013.–2016. g.)	AP
Īrija	Valsts stratēģija attiecībā uz sievietēm (2007.–2016. g.)	AV
	Otrais VRP attiecībā uz sievietēm, mieru un drošību (2015. g.)	
	Valsts stratēģija attiecībā uz vardarbību ģimenē, seksuālo vardarbību un ar dzimumu saistītu vardarbību (2010.–2014. g.)[88]	AV
	Cilvēku tirdzniecības novēršanas un apkarošanas VRP (2009. g.)[89]	AV
Itālija	Valsts reformas programma, kurā paredzēti noteikumi par vēršanos pret vardarbību, kas saistīta ar dzimumu, un pret vardarbību ģimenē (2014. g.)	AV
	Ārkārtas rīcības plāns pret seksuālo vardarbību un vajāšanu (no 2010. g.)	AV
Latvija	Plāns dzimumu līdztiesības īstenošanai (2012.–2014. g.)	AV
	Ģimenes valsts politikas pamatnostādnes (2011.–2017. g.), kas attiecas uz vardarbību ģimenē	AV
	Vadlīnijas par vienlīdzīgām sieviešu un vīriešu iespējām un tiesībām (2016.–2020. g.)	P

87 Programmas atjaunināšanas darba grupa tika izveidota 2015. gada jūlijā.
88 Paredzēts, ka drīzumā valdība apstiprinās otro valsts stratēģiju.
89 Tuvojas nākamā VRP izstrādes beigu posms.

DARBĪBAS	PIEŅEMTIE DOKUMENTI	STATUSS*
Lietuva	Valsts programma par vienlīdzīgām sieviešu un vīriešu iespējām (2010.–2014. g.)	AV/AP
	Ziņojums par valsts programmas vienlīdzīgām sieviešu un vīriešu iespējām (2010.–2014. g.) īstenošanu (2015. g.)	AV
	Valsts programma par vienlīdzīgām sieviešu un vīriešu iespējām (2015.–2021. g.)	AV/AP
	Valsts programmas īstenošanas VRP (2015.–2017. g.)	AV
Luksemburga	Sieviešu un vīriešu līdztiesības VRP (2009.–2014. g., atjaunināts 2015.–2018. gadam)	AV
	Stratēģija dzimumu pārstāvības uzlabošanai lēmumu pieņemšanas procesā (2014. g.)	AV
	Valdības programma saskaņošanas jomā (2014.–2019. g.)	AV
	Valdības stratēģija, lai palielinātu dzimumu līdzsvaru ekonomikas un politisko lēmumu pieņemšanas struktūrās (2014. g.)	AV
	VRP par seksuālo un psiholoģisko izglītību (2012. g.)	AV
Malta	VRP par vardarbību pret sievietēm (2013.–2015. g.)[90]	AV
	Valdības politika attiecībā uz dzimumu līdztiesības aspekta integrēšanu praksē (2012. g.)[91]	AP
Nīderlande	Galvenā emancipācijas politika (2013.–2016. g.)	AV
	Īpašais plāns attiecībā uz sievietēm valsts pārvaldes augstākā līmeņa amatos (2013. g.)	AV
Polija	VRP par vienlīdzīgu attieksmi (2013.–2016. g.)	AV[92]
	Valsts programma vardarbības ģimenē apkarošanai (2006.–2013. g., atjaunināta 2014.–2020. gadam)	AV
	Cilvēkkapitāla attīstības stratēģija (2020. g.)	AV
Portugāle	Piektais valsts plāns par dzimumu līdztiesību, pilsonību un nediskrimināciju (2014.–2017. g.)	AV
	Piektais valsts plāns vardarbības ģimenē un ar dzimumu saistītas vardarbības novēršanai un apkarošanai (2014.–2017. g.)	AV
	Trešais valsts plāns pret cilvēku tirdzniecību (2014.–2017. g.)	AV
	Trešā rīcības programma *FGM* novēršanai un izskaušanai (2014.–2017. g.)	AV
Rumānija	Valsts stratēģija vienlīdzīgām sieviešu un vīriešu iespējām (2010.–2012. g., atjaunināta 2014.–2017. gadam)	AV
	Valsts stratēģija vardarbības ģimenē novēršanai un apkarošanai (2013.–2017. g.) un rīcības plāns	AV

90 Plāns tika izsludināts 2012. gadā.
91 Ar šo politiku tiek no jauna apstiprināts, ka valdības departamenti un publiskā sektora organizācijas ir atbildīgas par dzimumu līdztiesības politikas īstenošanu un dzimumu līdztiesības aspekta integrēšanu.
92 VRP sagatavošana ir prasīta Pretdiskriminācijas likumā.

DARBĪBAS	PIEŅEMTIE DOKUMENTI	STATUSS*
Slovākija	Pret sievietēm vērstas vardarbības novēršanas un izskaušanas VRP (2014.–2019. g.)	AV
	Valsts stratēģija dzimumu līdztiesības veicināšanai (2014.–2019. g.)	AV
	Dzimumu līdztiesības veicināšanas VRP (2014.–2019. g.)	AV
Slovēnija	Rezolūcija par valsts programmu vardarbības ģimenē novēršanai (2009.–2014. g.)	AV
	Projekts rezolūcijai par valsts programmu vienlīdzīgām sieviešu un vīriešu iespējām (2015. g.)	P[93]
Spānija	Stratēģiskais vienlīdzīgu iespēju plāns (2014.–2016. g.)	AV
	Īpašais plāns, ar ko veicināt dzimumu līdztiesību darba tirgū un novērst ar algu saistītu diskrimināciju (2015.–2017. g.)	P
	Otrais rīcības plāns par sieviešu un vīriešu līdztiesību informācijas sabiedrībā (2014.–2017. g.)	AV
	Valsts stratēģija pret sievietēm vērstas vardarbības izskaušanai (2013.–2016. g.)	AV
	Plāns sieviešu līdztiesības veicināšanai lauku reģionos (2015.–2018. g.)	AV
	Visaptverošs ģimenes atbalsta plāns (2015.–2017. g.)	AV
	Visaptverošs plāns, lai apkarotu sieviešu un meiteņu tirdzniecību seksuālai izmantošanai (2015.–2018. g.)	AV
	Valsts protokols pret *FGM* (2015. g.)	AV
Zviedrija	Valdības Paziņojums Nr. 2011/12:3 “Mērķis panākt dzimumu līdztiesību” (2011.–2014. g.)	AV
	Valdības Paziņojums Nr. 2008/09:198 “Stratēģija dzimumu līdztiesības nodrošināšanai darba tirgū un uzņēmējdarbībā” (2009. g.)	AV
	Valdības Paziņojums Nr. 2007/08:39 “Rīcības plāns par vīriešu vardarbības pret sievietēm, vardarbības un apspiešanas, ko veic, aizstāvot godu, un vardarbības viendzimuma attiecībās apkarošanu” (2008. g., atjaunināts 2011.–2014. gadam)	AV
	Jauniešu piespiedu laulību novēršanas un kavēšanas rīcības plāns (2010. g.)	AV
	Valdības stratēģija dzimumu līdztiesības aspekta integrēšanai (2012.–2015. g.)	AV

93 Rezolūcijas projekts tika apspriests Dzimumu līdztiesības ekspertu padmes 2015. gada februāra sanāksmē, un no 2015. gada 2. aprīļa notiek tā sabiedriskā apspriešana.

DARBĪBAS	PIEŅEMTIE DOKUMENTI	STATUSS*
Apvienotā Karaliste	2010. gada Līdztiesības likums (2011. gadā tajā tika noteikts publiskā sektora pienākums nodrošināt līdztiesību)	AP
	Līdztiesības stratēģija: taisnīgākas Lielbritānijas veidošana (2006.–2016. g.)	AP
	Aicinājums izbeigt vardarbību pret sievietēm un meitenēm (rīcības plānus pārskata reizi gadā; pēdējoreiz pārskatīti 2014. gada martā)	AP
	Rīcības plāns ar vardarbību pret sievietēm un meitenēm saistītu jautājumu risināšanai (no 2011. gada)	AV
	FGM novēršanas programma (2014. g.)	AV

Informācijas avoti: ENEGE valstu eksperti (par katru valsti sniegtā informācija, 2015. gada februāris), EIGE, EK, EP.

* AP — apstiprinājis parlaments, AV — apstiprinājusi valdība, P — projekts.

6. pielikums.
Galvenās politikas jomas, kurās dalībvalstis īsteno dzimumu līdztiesības veicināšanas stratēģijas / rīcības plānus (2015. gada septembris)

Sākotnēji valstu dzimumu līdztiesības veicināšanas stratēģijās uzsvaru lika uz darba tirgu, ieviešot tiesību aktus un regulatīvos pasākumus attiecībā uz vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem nodarbinātības jomā. Pēdējos gados, ņemot vērā sociālekonomiskās izmaiņas, intervence ir paplašināta, pievēršoties arī citām atbilstošām jomām — gan darba tirgum (darba samaksas atšķirības, darbalaiks, profesionālās un privātās dzīves līdzsvarošana), gan citām sfērām, piemēram, vardarbībai pret sievietēm, veselības aprūpei, kā arī ekonomisko un politisko lēmumu pieņemšanai[94]. Turpmāk norādīts, kuras jomas dalībvalstis ir iekļāvušas savās stratēģijās un rīcības plānos.

	Sociālā iekļautība un nabadzība	Izglītība un mācības	Veselības aprūpes pieejamība	Ar dzimumu saistīta vardarbība	Ekonomika un darba tirgus	Stereotipi par dzimumiem	Darba un ģimenes dzīves saskaņošana	Lēmumu pieņemšanas process
Austrija	x	x	x	x	x	x	x	x
Beļģija	x			x	x			x
Bulgārija	x	x	x	x	x	x	x	
Kipra	x	x	x	x	x	x	x	x
Čehija	x	x	x	x	x	x	x	
Dānija	x	x	x	x	x	x	x	x
Igaunija		x		x	x	x	x	
Francija	x	x	x	x	x	x	x	x
Vācija	x	x	x	x	x	x	x	x
Grieķija	x	x	x	x	x	x	x	x
Ungārija	x	x	x	x	x	x	x	x
Īrija	x	x	x	x	x	x	x	x
Itālija	x			x	x	x	x	x

	Sociālā iekļautība un nabadzība	Izglītība un mācības	Veselības aprūpes pieejamība	Ar dzimumu saistīta vardarbība	Ekonomika un darba tirgus	Stereotipi par dzimumiem	Darba un ģimenes dzīves saskaņošana	Lēmumu pieņemšanas process
Latvija				x	x	x	x	
Lietuva		x	x	x	x		x	
Luksemburga	x	x	x	x	x	x	x	x
Malta	x	x	x	x	x	x	x	x
Nīderlande	x	x	x	x	x	x	x	x
Portugāle	x	x	x	x	x	x	x	
Rumānija	x	x		x	x	x	x	
Slovēnija	x	x	x	x	x	x	x	x
Spānija	x	x	x	x	x	x	x	x
Zviedrija	x	x	x	x	x	x	x	
Horvātija	x	x	x	x	x	x	x	x
Somija	x	x	x	x	x	x	x	x
Polija	x	x	x	x	x	x	x	x
Slovākija	x	x	x	x	x	x	x	x
Apvienotā Karaliste	x	x	x	x	x	x	x	x

Informācijas avoti: ENEGE valstu eksperti, EIGE, EK, EP.

94 Jaunākās tendences un pašreizējās prioritātes dzimumu līdztiesības jomā, *ENEGE*, 2014. g.

KĀ PASŪTĪT ES IZDEVUMUS

Bezmaksas izdevumi

- Viens eksemplārs:
  ar *EU Bookshop* starpniecību (http://bookshop.europa.eu).
- Vairāk nekā viens eksemplārs vai plakāti/kartes:
  Eiropas Savienības pārstāvniecībās
  (http://ec.europa.eu/represent_lv.htm),
  Eiropas Savienības delegācijās valstīs, kas nav ES dalībvalstis
  (http://eeas.europa.eu/delegations/index_lv.htm),
  ar *Europe Direct* dienesta starpniecību
  (http://europa.eu/europedirect/index_lv.htm)
  vai piezvanot uz tālruņa numuru 00 800 6 7 8 9 10 11 (zvanīšana bez maksas no jebkuras vietas Eiropas Savienībā) (*).

(*) Informāciju sniedz bez maksas, tāpat arī lielākā daļa zvanu ir bezmaksas (izņemot dažus operatorus, viesnīcas vai taksofonus).

Maksas izdevumi

- Ar *EU Bookshop* starpniecību (http://bookshop.europa.eu).

DS-04-15-858-LV-N

Publikāciju birojs

ISBN 978-92-79-53428-7