



Briselē, 5.3.2020.
COM(2020) 101 final

**KOMISIJAS ZIŅOJUMS EIROPAS PARLAMENTAM, PADOMEI, EIROPAS
EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI UN REĢIONU KOMITEJAI**

**par ES rīcības plāna 2017.-2019. gadam "Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības
likvidēšana" īstenošanu**

{SWD(2020) 101 final}

1 IEVADS

Eiropas Komisija 2017. gada novembrī pieņēma ES rīcības plānu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības likvidēšanai (“rīcības plāns”)¹. Mērķis bija noteikt plašu un saskaņotu pasākumu kopumu, lai novērstu sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirību, izmantojot savstarpēji papildinošas leģislatīvas un neleģislatīvas iniciatīvas. Līdz 2019. gada oktobrim Komisija bija īstenojusi lielāko daļu no rīcības plānā paredzētajiem **24 rīcības punktiem**. Turklāt vairumā gadījumu rīcības punktu īstenošana tiks turpināta².

Rīcības plānā tika pausts Komisijas nodoms veikt mērķtiecīgu darbību, lai samazinātu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību, kas bija saglabājusies gandrīz nemainīga pēdējos piecus gadus pirms rīcības plāna pieņemšanas. Rīcības plānā tika izklāstīts to pamatcēloņu kopums, kuriem būtu aktīvi jāpievēršas, īstenojot tālejošākus pasākumus ES līmenī, piemēram, visaptveroša darba tirgus segregācija, nevienlīdzīga aprūpes pienākumu sadale, nepietiekama darba un privātās dzīves līdzsvara politika un pārrēķināšanas trūkums attiecībā uz darba samaksu. Saskaņā ar Komisijas politikas prioritātēm tika identificēti astoņi galvenie darbības virzieni, nosakot 24 konkrētus rīcības punktus, lai palīdzētu Komisijai koordinēti novērst darba samaksas atšķirību, īstenojot starpnozaru pasākumus.

Rīcības plāna īstenošanas laikā — no tā pieņemšanas 2017. gada novembrī līdz 2019. gada oktobrim — vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības samazināšana bija viena no galvenajām jomām, kurai tika pievērsta uzmanība **Komisijas dzimumu līdztiesības politikā**. Atskatoties uz paveikto, var secināt, ka rīcības plāns ir apliecinājis to, cik plaša un visaptveroša ir Komisijas darbība, lai samazinātu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību, īstenojot ne vien dzimumu līdztiesības politiku, bet arī vairākas nozaru politikas. Turklāt rīcības plānā paredzētie nozaru pasākumi un valstu projekti ir palīdzējuši parādīt arī to, cik ļoti ir nepieciešama daudzpusīga rīcība, lai risinātu jautājumus saistībā ar pamatā esošajām sabiedrības struktūrām un dzimumu stereotipiem.

Saskaņā ar rīcības plānu īstenotie pasākumi ir veicinājuši **Eiropas sociālo tiesību pīlāra** un jo īpaši tā 2. principa par dzimumu līdztiesību īstenošanu. Šis princips prasa, lai Komisija ikvienam nodrošinātu tiesības uz vienādu attieksmi un veicinātu sieviešu un vīriešu iespējas visās jomās, tostarp attiecībā uz dalību darba tirgū, nodarbinātības noteikumiem un profesionālo izaugsmi. Šis princips arī īpaši paredz, ka sievietēm un vīriešiem ir tiesības uz vienādu atlīdzību par līdzvērtīgu darbu. Saskaņā ar rīcības plānu veiktie pasākumi ir bijuši nozīmīgi arī vairāku citu Eiropas sociālo tiesību pīlāra principu īstenošanā, proti, attiecībā uz vienādām iespējām, darba samaksu, darba un privātās dzīves līdzsvaru, kā arī ienākumiem un pensijām vecumdienās. Rīcības plāna īstenošana ir veicinājusi arī **ANO Ilgtspējīgas attīstības programmas 2030. gadam** īstenošanu un jo īpaši 5. ilgtspējīgas attīstības mērķa īstenošanu — panākt dzimumu līdztiesību un nodrošināt pilnvērtīgas iespējas visām sievietēm un meitenēm.

Rīcības plāna īstenošanas laikā Komisija piešķīra **finansējumu 14 miljonu EUR** apmērā projektiem, kas palīdzēja novērst vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību dalībvalstīs, apkarojot dzimumu stereotipus, pastiprinot profesionālo orientāciju, palielinot sieviešu pārstāvību ar lēmumu pieņemšanu saistītos amatos, uzlabojot gan sieviešu, gan vīriešu darba

¹ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei un Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai “ES rīcības plāns 2017.–2019. gadam “Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības likvidēšana”” (20.11.2017., COM(2017) 678 final).

² Sīkāk izklāsts par pasākumiem, kas veikti, lai izpildītu atsevišķus rīcības punktus, ir sniegts pielikumā pievienotajā dienestu darba dokumentā (SWD(2020)101).

un privātās dzīves līdzsvaru, kā arī novēršot dzimumu nelīdztiesību dzīves laikā, pievērsoties šajā kontekstā jautājumiem nodarbinātības, darba samaksas un pensiju jomā.

Šajā īstenošanas periodā tika veiktas arī **leģislatīvas darbības**. 2019. gada jūnijā tika pieņemta Direktīva par darba un privātās dzīves līdzsvaru³, ar ko tika ieviesti minimālie standarti attiecībā uz ģimenes atvaļinājumu un elastīgu darba režīmu strādājošajiem, kā arī tika veicināta aprūpes darba vienlīdzīga sadale starp mātēm un tēviem. Turklāt 2018. gada jūnijā pieņemtais Komisijas Ieteikums par līdztiesības iestāžu standartiem⁴ ļāva pastiprināt atbalstu no diskriminācijas cietušajiem, tostarp ar darba samaksu saistītas diskriminācijas kontekstā. Komisija 2018. gadā sāka novērtēt noteikumus par vienādu darba samaksu⁵, un tas būs pamats turpmākiem tiesību aktu priekšlikumiem tādu saistošu pasākumu kontekstā, kuri attiecībā uz darba samaksas pārredzamību ir jāievieš 2020. gadā, kā norādīts Komisijas politiskajās pamatnostādnēs 2019.–2024. gadam un Komisijas 2020. gada darba programmā.

Līdz rīcība plāna īstenošanas perioda beigām (2019. gada oktobrim) pilnībā vai daļēji bija īstenoti visi 24 rīcības punkti. Dažas darbības ir devušas ļoti reālus rezultātus jaunu tiesību aktu vai rīcībpolitikas veidā, un lielākā daļa darbību tiks turpinātas dažādu Komisijas rīcībpolitiku kontekstā. Šis ziņojums ir ieguldījums virzībā uz mērķi likvidēt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību. Tajā ir apkopotas īstenotās darbības un apskatīti vairāki būtiski sasniegumi rīcības plāna īstenošanas gaitā, un tas paver ceļu turpmākām iniciatīvām, lai ieviestu principu, ka par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu ir jāsaņem vienāda darba samaksa.

2 DATI PAR VĪRIEŠU UN SIEVIEŠU DARBA SAMAKSAS ATŠĶIRĪBU EIROPAS SAVIENĪBĀ ATKLĀJ LĒNU PROGRESU

Vairākos rīcības plāna punktos (sk. 10., 17. un 18. rīcības punktu) Komisija tika aicināta vākt datus par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību. Savā gada ziņojumā par sieviešu un vīriešu līdztiesību Eiropas Savienībā Komisija regulāri ziņo par vīriešu un sieviešu darba samaksas, ienākumu un pensiju atšķirībām dalībvalstīs. Šie dati⁶ (17. rīcības punkts) uzskatāmi ilustē acīmredzamas un pastāvīgas strukturālās nepilnības, proti, ka sieviešu darba samaksa ES ir nepietiekama. Rīcības plāna īstenošanas laikā **vidējā vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība dalībvalstīs samazinājās no 16 % 2017. gadā uz 15,7 % 2018. gadā**. Ja papildus vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībai ņem vērā arī atšķirības vīriešu un sieviešu darba laika ziņā un attiecībā uz darba mūža ilgumu kopumā, var novērot izteiktāku atšķirību starp vīriešiem un sievietēm ekonomiskās neatkarības ziņā. Šī vīriešu un

³ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1158 (2019. gada 20. jūnijs) par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES (OV L 188, 12.7.2019., 79.–93. lpp.).

⁴ Komisijas Ieteikums (ES) 2018/951 (2018. gada 22. jūnijs) par līdztiesības iestāžu standartiem (C/2018/3850, OV L 167, 4.7.2018., 28.–35. lpp.).

⁵ Novērtējuma rezultāti ir izklāstīti Komisijas dienestu darba dokumentā, kas publicēts vienlaikus ar šo ziņojumu. Skatīt Direktīvas 2006/54/EK, ar kuru ievieš Līguma principu, ka par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu ir jāsaņem vienāda darba samaksa, attiecīgo noteikumu novērtējumu, SWD(2020)50.

⁶ 2019. gada ziņojums par sieviešu un vīriešu līdztiesību ES un iepriekšējo gadu ziņojumi ir pieejami Eiropas Savienības Publikāciju biroja [tīmekļa vietnē](https://mekla.vietne). Sk. arī datus par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību 2018. gadā: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en. Dati par sieviešu un vīriešu pensiju atšķirību tika publiskoti *Eurostat* datubāzē, sk. *EU-SILC* apsekojumus “Sieviešu un vīriešu pensiju atšķirība pa vecuma grupām” vietnē https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp13&lang=en un “Sieviešu un vīriešu nodrošinātība ar pensiju pa vecuma grupām” vietnē https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp14&lang=en. Šajā dokumentā sniegtie dati aptver 28 ES dalībvalstis atbilstoši 2017.–2019. gada rīcības plāna īstenošanai.

sieviešu kopējo ienākumu atšķirība Savienībā 2014. gadā sasniedza gandrīz 40 %⁷. Viens no kopējo ienākumu atšķirības iemesliem ir tas, ka sieviete apmaksātam darbam vidēji velta mazāk laika nekā vīrietis. Attiecīgi kopumā 78 % otro pelnītāju Savienībā ir sievietes.

Saskaņā ar *Eurostat* datiem vidējā vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība ES dalībvalstīs samazinājās tikai nedaudz — no 16 % 2017. gadā uz 15,7 % 2018. gadā.

Saskaņā ar rīcības plānu Komisija arī centās gūt dziļāku izpratni par sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirību. Vairāki pētījumi⁸ par faktoriem, kas ietekmē vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību, uzskatāmi parāda, ka **apmēram divas trešdaļas no vīriešu un sieviešu darba samaksas vidējās atšķirības nevar izskaidrot** ar strādājošo vīriešu un sieviešu personiskajām un ar darbu un uzņēmējdarbību saistītajām īpašībām. Kā iemesli, kas izskaidro vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību⁹, ir minēti sieviešu zemāka līdzdalība darba tirgū, tas, ka sieviete apmaksātam darbam velta mazāk laika, liela daļa sieviešu strādā nepilnu darba laiku, kā arī sievietes parasti ir galvenās aprūpētājas ģimenē.

Darba samaksas nevienlīdzība, kā arī darba intensitātes un darba gadu atšķirība vēlāk izpaužas kā pensiju atšķirība — 2018. gadā Savienībā sievietēm un vīriešiem vecumā virs 65 gadiem **pensiju vidējā atšķirība bija 30,1 %**¹⁰. Tas savukārt bieži vien palielina vecāku sieviešu nabadzības risku. Sešās dalībvalstīs 2018. gadā nabadzības riska rādītājs sieviešu pensionāru vidū bija par vairāk nekā 10 procentpunktiem augstāks nekā vīriešu pensionāru vidū¹¹. Arī Ziņojumā par pensiju pietiekamību (17. rīcības punkts) tika uzsvērts, ka pašreizējās pensiju sistēmas tikai nedaudz kompensē sieviešu nelineāro karjeru un ka gados vecākas sievietes joprojām ir galvenās minimālo ienākumu shēmas saņēmējas¹².

Sieviešu un vīriešu pensiju vidējā atšķirība Eiropas Savienībā 2018. gadā bija 30,1 %. Tas veicina sieviešu un vīriešu ienākumu atšķirību vecumdienās.

Attiecībā uz datiem par profesionālo segregāciju jānorāda, ka saskaņā ar Komisijas publicēto ziņojumu “*She Figures*” (2018)¹³ studentu un absolventu sieviešu skaits zinātniskās izglītības jomā kopumā ir lielāks nekā vīriešu skaits un doktorantūras līmenī ir sasniegts plašs dzimumu līdzsvars.

⁷ Sk. vietni <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=teqges01>. Jaunākie pieejamie dati par šo rādītāju ir par 2014. gadu.

⁸ Sk., piem., publikāciju vietnē <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/aa27ac5b-fc83-11e5-b713-01aa75ed71a1/language-en>, kā arī Denis Leythienne, Piotr Ronkowski, “A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data”, *Eurostat*, statistikas darba dokumenti, 2018, pieejami vietnē <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fb389f61-6f7c-11e8-9483-01aa75ed71a1/language-en>. https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_20&plugin=1.

⁹ Sk. <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/what-lies-behind-gender-pay-gap>.

¹⁰ 2019. gada ziņojums par sieviešu un vīriešu līdztiesību ES, 68. lpp. Sk. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf. *Eurostat*, “Sieviešu un vīriešu pensiju atšķirības novēršana” (“Closing the gender pension gap?”), pieejams <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1?inheritRedirect=true&redirect=eurostat/news/whats-new%20>.

¹¹ Lietuva, Igaunija, Bulgārija, Čehija, Latvija, un Rumānija. *Eurostat*, *EU-SILC* un *ECHP* apsekojumi “Nabadzības riska rādītājs sadalījumā pēc nabadzības sliekšņa” un “Biežāk veiktās darbības iepriekšējā gadā”, 2018.

¹² 2018. gada ziņojums par pensiju pietiekamību: pašreizējā un nākotnē gaidāmā ienākumu pietiekamība vecumdienās Eiropas Savienībā. Sk. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f0e89c3f-7821-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>.

¹³ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>.

Tomēr dažādās zinātnes jomās sievietes un vīrieši joprojām ir pārstāvēti nevienmērīgi, un tas liecina par dzimumu stereotipu saglabāšanos. Stereotipi ir jo īpaši izteikti zinātnes, tehnoloģiju, inženierzinātnes un matemātikas (*STEM*) jomā, kur sievietes joprojām ir nepietiekami pārstāvētas visos līmeņos (32 % sieviešu bakalaura, maģistra vai līdzvērtīgā līmenī) līdz pat augstākajiem akadēmiskajiem amatiem (vidēji 15 % studentu sieviešu). Strādājošo sieviešu īpatsvars bija lielāks publiskā sektora darbvietās, piemēram, veselības aprūpē, izglītības un sociālā darba jomā.

3 VĪRIEŠU UN SIEVIEŠU DARBA SAMAKSAS ATŠĶIRĪBAS LIKVIDĒŠANA — SASKAŅĀ AR RĪCĪBAS PLĀNU VEIKTO PASĀKUMU PIEMĒRI

Rīcības plānā bija iekļauti 24 rīcības punkti, kas sagrupēti atbilstīgi astoņiem pasākumiem. Šajā nodaļā izklāstīti vairāki saskaņā ar rīcības plānu veikto pasākumu piemēri. Visu pasākumu īstenošanas plašāks izklāsts sniegts dienestu darba dokumentā, kas pievienots pielikumā.

3.1. Darba un privātās dzīves līdzsvara iniciatīva

Komisijas paziņojums “Iniciatīva strādājošo vecāku un aprūpētāju darba un privātās dzīves līdzsvara atbalstam”¹⁴, tostarp priekšlikums direktīvai par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem¹⁵, ir galvenie Eiropas sociālo tiesību pīlāra rezultāti. Šā papildinošo un savstarpēji pastiprinošo pasākumu kopuma mērķis bija risināt problēmu saistībā ar sieviešu nepietiekamu pārstāvību darba tirgū, novēršot vienu no tās galvenajiem cēloņiem — aprūpes pienākumu nevienlīdzīgu sadalījumu starp sievietēm un vīriešiem (sk. 14. rīcības punktu).

Direktīva par darba un privātās dzīves līdzsvaru tika pieņemta 2019. gada 20. jūnijā¹⁶. Tās mērķis ir modernizēt Savienības tiesisko regulējumu attiecībā uz atvaļinājumiem, kas saistīti ar ģimeni, un elastīgu darba režīmu. Direktīvā ir noteiktas tiesības uz apmaksātu paternitātes atvaļinājumu tēviem (10 darba dienas, kas apmaksātas valsts slimības pabalsta līmenī), kā arī katram vecākam tiesības uz četrus mēnešus ilgu bērna kopšanas atvaļinājumu, no kuriem vismaz divus mēnešus nevar nodot no viena vecāka otram, un tam ir jābūt pienācīgi apmaksātam (līmenī, par kuru lemj katra dalībvalsts). Turklāt katram aprūpētājam — kurš definēts kā darbinieks, kas nodrošina personīgo aprūpi vai atbalstu radniekam, kuram nopietna medicīniska iemesla dēļ ir nepieciešama būtiska aprūpe vai atbalsts, — ir tiesības uz aprūpētāja atvaļinājumu vismaz piecas darba dienas gadā. Visbeidzot, vecākiem ar bērniem līdz astoņu gadu vecumam un aprūpētājiem ir tiesības pieprasīt elastīgu darba režīmu (attālināta darba režīmu, elastīgu darba grafiku un saīsinātu darba laiku). Dalībvalstu rīcībā ir trīs gadi (līdz 2022. gada 2. augustam)¹⁷, lai transponētu šo direktīvu valsts tiesību aktos. Komisija cieši uzraudzīs īstenošanas procesu un sniegs dalībvalstīm nepieciešamo atbalstu.

Darba un privātās dzīves līdzsvara iniciatīvā bija ietverts arī nelegislatīvu pasākumu kopums. Lai to īstenotu, Komisija kopā ar Eiropas līdztiesības iestāžu tīklu (*EQUINET*) organizēja līdztiesības iestādēm un darba inspekcijām paredzētu spēju veidošanas semināru par darba un privātās dzīves līdzsvara aspektiem. Arī no programmas “Tiesības, vienlīdzība un

¹⁴ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Iniciatīva strādājošo vecāku un aprūpētāju darba un privātās dzīves līdzsvara atbalstam” COM (2017)252 final.

¹⁵ Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem, un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES (COM(2017) 253 final).

¹⁶ Direktīva (ES) 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES (OV L 188, 12.7.2019., 79. lpp.).

¹⁷ Tomēr dalībvalstīm ir pieci gadi laika (līdz 2024. gada 2. augustam), lai transponētu pienākumu samaksāt par bērna kopšanas atvaļinājuma pēdējām 2 nedēļām (no atbilstoši apmaksātiem, nenododamiem 2 mēnešiem).

pilsonība” (*REC*) līdzekļiem tika finansēti projekti¹⁸ dzimumu stereotipu likvidēšanai, lai veicinātu labāku dzimumu līdzsvaru, izmantojot ar ģimeni saistītus atvaļinājumus un elastīgu darba režīmu. No ES Nodarbinātības un sociālās inovācijas programmas (*EaSI*) līdzekļiem tika finansēti projekti, kuru mērķis ir veicināt inovatīvas darba un privātās dzīves līdzsvara stratēģijas nolūkā sekmēt profesionālo un aprūpes pienākumu saskaņošanu¹⁹. Turklāt Eiropas juridisko ekspertu tīkls dzimumu līdztiesības un diskriminācijas novēršanas jomā veica pētījumu par to, kā uzlabot aizsardzību pret diskrimināciju un strādājošu grūtnieču atlaišanu, kā arī tādu darba ņēmēju atlaišanu, kuri paņēmuši atvaļinājumu ģimenes apstākļu dēļ²⁰, un Komisija pieņēma ziņojumu par pašreizējo stāvokli attiecībā uz Barselonas mērķiem, kas saistīti ar līdzdalību bērnu aprūpē, kamēr viņi vēl nav sasnieguši obligāto skolas vecumu²¹.

Visbeidzot, Nodarbinātības komiteja un Sociālās aizsardzības komiteja, kas ir Nodarbinātības un sociālo lietu padomē (*EPSCO*) sanākušo ministru konsultatīvās politikas komitejas, izstrādā un uzlabo darba un privātās dzīves līdzsvara rādītājus, tostarp attiecībā uz atvaļinājumu un elastīga darba režīma izmantošanu, kā arī bērnu aprūpi un ilgtermiņa aprūpi. Bērnu aprūpe un ilgtermiņa aprūpe, kā arī ekonomiskie šķēršļi otrajiem pelnītājiem tiek vērtēti arī Eiropas pusgada procesa kontekstā (sk. 24. rīcības punktu). Šo pakalpojumu uzlabošanai ir pieejams Eiropas strukturālo un investīciju fondu finansējums. Iepriekš minētie pasākumi palīdzēja mazināt stereotipus par vīriešu un sieviešu lomu sabiedrībā un tādējādi mazināja vienu no galvenajiem iemesliem sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirībai.

3.2. ES platforma pārmaiņām, kuras mērķis ir palielināt sieviešu nodarbinātību un vienlīdzīgas iespējas transporta nozarē

Kā minēts rīcības plānā, nozaru profesionālā segregācija ir viens no galvenajiem iemesliem sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirībai. Lai risinātu šo jautājumu, rīcības plānā bija iekļauts pasākumu kopums ar mērķi apkarot segregāciju atsevišķās profesijās un nozarēs, piemēram, konkrētu iniciatīvu īstenošana, lai izskaustu stereotipus par sieviešu un vīriešu prasmēm, spējām un sociālajām lomām.

Viena no šādām nozarēm bija transporta nozare, kurā Komisija apņēmas veikt virkni pasākumu saskaņā ar rīcības plānu (sk. 9. rīcības punktu). Transporta nozarē ievērojami dominē vīrieši — tikai 22 % no nozarē strādājošajiem ir sievietes²². Turklāt attiecībā uz atsevišķām profesijām šajā nozarē, pat ja sievietes ir gandrīz vienādi pārstāvētas administratīvos amatos, viņas vēl aizvien ir nepietiekami pārstāvētas labāk apmaksātajos vadošajos amatos, kā arī tehniskajos un mobilajos darbos. Piemēram, mazāk nekā 5 % pilotu ir sievietes, turpretī lielākā daļa stjuartu ir sievietes.

Lai palielinātu sieviešu nodarbinātību transporta nozarē, Komisija izstrādāja vairākus uz rīcību orientētus instrumentus, kas pielāgoti nozares vajadzībām. 2017. gada 27. novembrī

¹⁸ Atlasītie projekti ir pieejami vietnē

https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm.

¹⁹ Atlasītie projekti ir pieejami vietnē <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=632&langId=en>.

²⁰ Eiropas juridisko ekspertu tīkls dzimumu līdztiesības un nediskriminācijas jomā, “*Family leave: enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment*”, 2018. Pieejams vietnē

<https://www.equalitylaw.eu/downloads/4808-family-leave-enforcement-of-the-protection-against-dismissal-and-unfavourable-treatment-pdf-962-kb>.

²¹ Komisijas ziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai par mazu bērnu aprūpes pakalpojumu attīstību, lai palielinātu sieviešu dalību darba tirgū, līdzsvarotu darba un privāto dzīvi strādājošiem vecākiem un panāktu ilgtermiņīgu un iekļaujošu izaugsmi Eiropā (“Barselonas mērķi”), pieejams vietnē https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf.

²² Eurostat, 2017. gada darbaspēka apsekojums.

sāka darboties platforma **“Sievietes transporta nozarē — ES platforma pārmaiņām”**²³. Ieinteresētās personas, piemēram, dalībvalstis, ES transporta organizācijas un ES aģentūras un struktūras, var iesaistīties platformas darbā un apņemties palielināt sieviešu nodarbinātību un apkarot profesionālo segregāciju, veicot mērķtiecīgas darbības. Tās var parakstīt deklarāciju par vienādām iespējām sievietēm un vīriešiem transporta nozarē, tādējādi apņemoties veicināt vienādu darba samaksu kā daļu no pozitīvas organizatoriskās kultūras.

Lai gan kopumā platformas ieinteresēto personu apņemšanās ir jūtama un ir vērojams darbību skaita pieaugums, minētā apņemšanās ir jāpilda gan valsts, gan vietējā līmenī. Lai to atvieglotu, Komisija izveidoja arī **Eiropas daudzveidības nodrošināšanas vēstnieku tīklu transporta nozarē**²⁴.

Turklāt Komisija ir finansējusi un publicējusi ekonomiskā pamatojuma ziņojumu, lai identificētu ar sieviešu nodarbinātību transporta nozarē saistītās izmaksas un ieguvumus, ko papildina tādu pasākumu saraksts, kurus ziņojuma autori ierosina veikt, lai uzlabotu dzimumu līdzsvaru, piemēram, mazinot sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirību²⁵. Šie ieteikumi ir balstīti uz konkrētām gadījumu izpētēm, kas apkopotas minētajā nozarē. Tās aptver 1) pieņemšanu darbā, apmācību un karjeras izaugsmi (tostarp pasākumus, kas vērsti pret stereotipiem un ar dzimumu saistītiem aizspriedumiem), 2) izpratnes veidošanu (ieskaitot ziņošanu par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību), 3) pasākumus darba un privātās dzīves līdzsvara kontekstā un 4) pasākumus veselības un drošības jomā (tostarp pasākumus, kas vērsti pret vardarbību un aizskarošu izturēšanos darbā). Pētījums ietvēra arī ieteikumus transporta uzņēmumiem, tostarp par to, ka ir jāsaik ar ziņošanu par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību uzņēmuma līmenī. Pasākumi sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirības mazināšanai ietvēra pārredzamu samaksas kritēriju un politikas izstrādi, lai izskaustu darba samaksas atšķirību uzņēmumos.

Lai novērstu sieviešu nepietiekamo pārstāvību transporta nozarē, ekonomiskā pamatojuma ziņojumā uzņēmumiem tiek ieteikts vispirms uzņēmuma darbības uzraudzībā sākt izmantot viegli savācamus, ar dzimumu saistītus rādītājus, lai uzraudzītu uzņēmuma sniegumu.

Komisija ir uzsākusi vēl citus pētījumus, lai mazinātu šķēršļus, kas traucē sievietēm sākt strādāt profesijās transporta nozarē, un to rezultāti būs pieejami 2021. gada sākumā. Pirmajā pētījumā tika aplūkots darba un privātās dzīves līdzsvars (t. i., ko finansiāli ilgtspējīgā veidā var izdarīt atsevišķu transporta uzņēmumu līmenī, lai darba ņēmēji varētu labāk saskaņot darba grafiku un privāto dzīvi), savukārt otrs pētījums nodrošina rīkkopu, kas paredzēta skolotājiem, lai palīdzētu viņiem cīnīties pret dzimumu stereotipiem jau no agrīna vecuma. Trešajā — gaidāmajā — pētījumā tiks novērtēta transporta digitalizācijas ietekme kā izaicinājums vai iespēja sievietēm un tas, vai būtu jāveic īpaši pasākumi saistībā ar šo pāreju. Vēl vienā pētījumā tika analizēta sieviešu iesaiste ar transporta nozari saistītās pētniecības un inovācijas darbībās, kā arī tika sniegti izpētes rezultātā sagatavoti ieteikumi par to, kā pārvarēt šķēršļus sieviešu vienlīdzībai transporta nozarē²⁶.

²³ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_en.

²⁴ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/events/2019-09-26-conf-inclusive-diverse-transport-sector_en.

²⁵ “Ekonomiskais pamatojums sieviešu nodarbinātības palielināšanai transporta jomā”, galīgais ziņojums, 2018. Sk. vietni <https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/2018-business-case-to-increase-female-employment-in-transport-final-report.pdf>.

²⁶ “Sievietes Eiropas transporta nozarē ar uzsvāru uz pētniecību un inovāciju”, Eiropas Savienība, 2019. Sk. vietni <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/women-european-transport-focus-research-and-innovation>.

3.3. Institucionālo izmaiņu veicināšana, īstenojot dzimumu līdztiesības plānus, lai sekmētu vienlīdzību zinātnes karjerā

Vēl viena joma, attiecībā uz kuru rīcības plānā bija paredzēts veikt konkrētus pasākumus, bija pētniecība un inovācija (sk. 8. rīcības punktu). Laikposmā no 2017. līdz 2019. gadam Komisija finansēja dzimumu līdztiesības veicināšanas darbības pētniecības un inovācijas jomā atbilstīgi pamatprogrammas “Apvārsnis 2020” darba programmai “**Zinātne ar sabiedrību un sabiedrībai**”²⁷. Finansiāls atbalsts tika piešķirts arī 10 sadarbības projektiem, kuros iesaistījās gandrīz 60 pētniecības organizācijas, īstenojot dzimumu līdztiesības plānus²⁸. Turklāt tika izveidotas septiņas tematiskās un ģeogrāfiskās prakses kopienas, lai varētu dalīties ar zināšanām par dzimumu līdztiesības plāniem²⁹. Papildinot šo visaptverošo pieeju, ar mērķtiecīgu projektu tika atbalstīta mācību akadēmijas izveide dzimumu līdztiesības jomā pētniecības un inovācijas nozarei ar publiski pieejamiem resursiem³⁰. Projektos gūtie rezultāti un paraugprakse ir iekļauti arī rīkā “**Dzimumu līdztiesība akadēmiskajā un pētniecības nozarē**” (*GEAR*)³¹, ko nodrošina Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts.

Rīkā “Dzimumu līdztiesība akadēmiskajā un pētniecības nozarē” (*GEAR*) universitātēm un pētniecības organizācijām tiek sniegta paraugprakse un padomi par dzimumu līdztiesības plānu izstrādi un to ietekmes novērtēšanu.

Turklāt reizi trijos gados tiek publicēta Komisijas pamatpublikācija par galvenajām ar dzimumu līdztiesību saistītajām tendencēm zinātnē un pētniecībā — “*She Figures*”. 2018. gada izdevumā³², kas tika publicēts 2019. gada 8. martā, ir ietverti visaptveroši dati par sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirību zinātniskās pētniecības un attīstības nozarē. Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība pētniecības un inovācijas nozarē joprojām ir nedaudz lielāka nekā ES ekonomikā kopumā (17 % salīdzinājumā ar 16,6 % saskaņā ar 2014. gada datiem). Dalībvalstis izmanto “*She Figures*” datus kā standartu valsts politikas veidošanai, jo tie palīdz sniegt priekšstatu par galvenajiem dzimumu nelīdztiesības aspektiem atsevišķās dalībvalstīs.

Tā kā, vairāk iesaistot sievietes zinātnes, tehnoloģijas, inženierzinātnes un matemātikas (*STEM*) nozarē, varētu balstīties uz jaunām tendencēm, piemēram, sieviešu vadītu jaunuzņēmumu veidošanos, ar **ES Balvu sievietēm novatorēm** tiek izcelti sieviešu sasniegumi zinātnē un tiek veicināta stereotipu mazināšana par sieviešu un vīriešu prasmēm, spējām un lomām. Tādēļ Komisija 2017., 2018. un 2019. gadā turpināja apbalvot iedvesmojošas sievietes vadītājas pētniecībā balstītu inovāciju jomā ar ES Balvu sievietēm novatorēm, ko piešķir sievietēm, kuras veiksmīgi ieviesušas revolucionāras inovācijas, un ar ko godina sieviešu uzņēmēju izcilus sasniegumus. Iepriekšējo gadu uzvarētājas ir centušās iedvesmot sievietes visā Eiropā un ārpus tās īstenot spožas inovācijas un izveidot savus uzņēmumus.

3.4. Vienādas darba samaksas principa īstenošanas uzlabošana

²⁷ <https://ec.europa.eu/research/swafs>.

²⁸ Kopdarbības dzimumu līdztiesības plāna (DLP) projekti *R-I PEERS*, *SUPERA*, *CHANGE*, *Gender-SMART*, *SPEAR*, *GEARING ROLES*, *EQUAL4EUROPE*, *LeTSGEPs* un *CALIPER*, kas uzskaitīti sadaļā “Saskaņā ar Septīto pamatprogrammu un pamatprogrammu “Apvārsnis 2020” finansētie projekti” vietnē <https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=policy&lib=gender>, kā arī desmitais DLP projekts, kas arī tika izraudzīts saskaņā ar 2019. gada darba programmu un kura dotāciju nolīgums drīzumā tiks parakstīts.

²⁹ Projekts *ACT*, sk. vietnes <https://cordis.europa.eu/project/id/788204> un <https://act-on-gender.eu/communities-practice>.

³⁰ Projekts *GE Academy*, sk. vietnes <https://cordis.europa.eu/project/id/824585> un <https://ge-academy.eu/>.

³¹ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>.

³² https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=library&lib=gender_equality.

Attiecībā uz vienādas darba samaksas principa piemērošanu kopumā rīcības plānā paredzēts, ka Komisija novērtēs iespēju veikt mērķtiecīgus grozījumus pārstrādātajā Direktīvā par dzimumu līdztiesību³³, kā arī nepieciešamību un iespēju veikt dažus vai visus pasākumus, kas paredzēti 2014. gada saistošajā Ieteikumā par darba samaksas pārredzamību³⁴ (sk. 1. rīcības punktu). Komisija īstenoja šo apņemšanos, 2018. gada oktobrī sākot **Direktīvas 2006/54/EK**, ar kuru ievieš Līguma principu, ka par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu ir jāsaņem vienāda darba samaksa, **attiecīgo noteikumu novērtējumu**. Pilnīgi novērtējuma rezultāti ir izklāstīti Komisijas dienestu darba dokumentā³⁵, kas publicēts vienlaikus ar šo ziņojumu.

Novērtējumā tika pārbaudīts, kā pašreizējie tiesību aktu noteikumi par vienādu darba samaksu ir darbojušies praksē, kādas pieejas šo noteikumu īstenošanai dalībvalstīs ir pieņēmušas, cik lielā mērā ir sasniegti sākotnējie mērķi, cik efektīvi tie ir īstenoti un kāda ir šo noteikumu vispārējā ietekme uz vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības novēršanu. Konkrētāk, novērtējumā lielākā uzmanība tika pievērsta pārstrādātās Dzimumu līdztiesības direktīvas piemērošanai un izpildei pēc tam, kad 2014. gadā tika pieņemts minētais ieteikums par darba samaksas pārredzamību.

Novērtējums apstiprina, ka **esošais tiesiskais regulējums ir izraisījis nozīmīgas pārmaiņas valstu līmenī visā Savienībā**. Tomēr dalībvalstīs vēl aizvien saskaras ar problēmām, faktiski īstenojot vienādas darba samaksas principu, piemēram, tāpēc, ka valstu tiesību aktos nav vienādi definēti tādi galvenie juridiskie jēdzieni kā “darba samaksa” un “vienāds vai vienādi vērtīgs darbs”, diskriminācija darba samaksas ziņā bieži vien netiek pamanīta, jo darba samaksas līmeņu pārredzamība nav pietiekama, un joprojām ir sarežģīti konstatēt, pamatojoties uz faktiem, ka ir notikusi diskriminācija. Rezultāti norāda arī uz grūtībām, ar kurām ir saskārušās atsevišķas personas, kas cietušas no diskriminācijas attiecībā uz darba samaksu, proti, iesniedzot prasības bez juridiskas pārstāvības vai atbalsta. Arī sodu un kompensācijas līmenis parasti nebija pietiekami atturošs.

Turklāt rīcības plānā Komisija tika aicināta aktīvāk vairot izpratni un nodrošināt pamatnostādnes par vienādas darba samaksas principu (20. un 21. rīcības punkts). Šajā nolūkā Eiropas juridisko ekspertu tīkls dzimumu līdztiesības un nediskriminācijas jomā 2019. gada novembrī publicēja pētījumu **“Gadījumi dalībvalstīs un laba prakse attiecībā uz vienlīdzīgu darba samaksu”**³⁶. Pētījumā iekļauts judikatūras par vienādu darba samaksu apkopojums no 28 ES dalībvalstīm un trim Eiropas Ekonomiskās zonas valstīm, kā arī izklāstīta paraugprakse un valstu līmenī pieņemto risinājumu analīze. Turklāt Komisija 2019. gada novembrī publicēja **atjauninātu kopsavilkumu par Eiropas Savienības Tiesas judikatūru attiecībā uz vienādu darba samaksu**³⁷.

4 SAZIŅA UN SADARBĪBA

4.1. Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības likvidēšana kopā ar dalībvalstīm

³³ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija) (OV L 204, 26.7.2006., 23.–36. lpp.).

³⁴ Komisijas 2014. gada 7. marta Ieteikums par to, kā ar pārredzamības palīdzību nostiprināt principu par vienādu darba samaksu sievietēm un vīriešiem (COM(2014) 1405 final).

³⁵ Direktīvas 2006/54/EK, ar kuru ievieš Līguma principu, ka par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu ir jāsaņem vienāda darba samaksa, attiecīgo noteikumu novērtējums, SWD(2020)50.

³⁶ Sk. vietni <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5002-national-cases-and-good-practices-on-equal-pay>.

³⁷ Kopsavilkums par būtisku Eiropas Savienības Tiesas judikatūru. Sk. vietni <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/8e6be429-fb90-11e9-8c1f-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-107656972>.

Rīcības plānā Komisija tika aicināta meklēt sinerģijas starp pasākumiem, kurus galvenās ieinteresētās personas ir veikušas Eiropas, valstu un uzņēmumu līmenī, lai garantētu šā plāna efektīvu īstenošanu. Tāpēc Komisija pasākumos, ko tā veica, lai izpildītu rīcības plānā noteiktās saistības, iesaistīja plašu ieinteresēto personu loku.

Komisija sniedza dalībvalstīm informāciju par rīcības plānu, izmantojot Augsta līmeņa darba grupu dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanai, kas apvieno vecākos pārstāvjus, kuri dalībvalstīs atbild par dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanu (3. rīcības punkts). 2018. gadā Augsta līmeņa darba grupa apsprieda minēto plānu Bulgārijas Padomes prezidentūras laikā un sniedza piemērus par pasākumiem, kas veikti dalībvalstīs, lai samazinātu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību. Tika uzskatīts, ka svarīgi elementi darba samaksas atšķirības novēršanā ir pilsoniskās sabiedrības iesaistīšana un sociālo partneru aktīva līdzdalība, kā arī izpratnes veidošanas pasākumi un darba samaksas pārredzamība. Bulgārijas prezidentūra arī rīkoja ministru debates “Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības novēršana” EPSCO padomē 2018. gada martā.

Šie centieni tika turpināti Rumānijas prezidentūras laikā 2019. gadā, kad Augsta līmeņa darba grupa apsprieda saikni starp vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību un darba un privātās dzīves līdzsvaru, pamatojoties uz Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta pētījuma dokumentu³⁸. Šis dokuments bija pamats arī 2019. gada jūnijā pieņemtajiem **Padomes secinājumiem “Samazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību: galvenās politikas jomas un pasākumi”**³⁹. Secinājumos dalībvalstis tiek aicinātas uzlabot pašreizējos vai ieviest jaunus pasākumus, lai efektīvi īstenotu vienādas darba samaksas principu. Pamatojoties uz 2014. gada Ieteikumu par darba samaksas pārredzamību, šie pasākumi varētu ietvert pasākumus darba samaksas pārredzamības uzlabošanai. **Padomes secinājumos “Labklājības ekonomika”**⁴⁰, kas pieņemti Somijas prezidentūras laikā 2019. gada 24. oktobrī, Padome turklāt aicināja dalībvalstis un Eiropas Komisiju “īstenot konkrētus un efektīvus pasākumus, lai likvidētu dzimumu nevienlīdzību nodarbinātības un atalgojuma jomā, pārsniedzot pašreizējo ES rīcības plānu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības novēršanai, un pievērsties to ietekmei uz sieviešu un vīriešu pensiju atšķirību”.

Komisija arī turpināja atbalstīt dalībvalstu centienus likvidēt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību **Eiropas pusgada** procesā (24. rīcības punkts). Konkrētāk, Eiropas pusgads ir ļāvis Komisijai uzsvērt galvenos vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības pamatcēloņus dalībvalstīs, proti, nepilna darba laika darbs, ko nesamērīgi veic sievietes, jo trūkst investīciju atbilstošā bērnu aprūpē, vai fiskālie kavēkļi, kas neļauj otram pelnītājam strādāt vai strādāt vairāk u. c. 2018. gadā jautājumam par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību tika pievērsta uzmanība astoņu dalībvalstu ziņojumos⁴¹, un vienai dalībvalstij tika izdots konkrētai valstij adresēts ieteikums saistībā ar vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību⁴². 2019. gadā darba samaksas atšķirībai tika pievērsta uzmanība vienpadsmit dalībvalstu ziņojumos⁴³, un vienai dalībvalstij atkal tika izdots konkrētai valstij adresēts ieteikums saistībā ar vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību⁴⁴. Komisija turpināja sadarboties ar dalībvalstīm, tostarp ar Augsta līmeņa darba grupas starpniecību, informējot to

³⁸ Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE), “Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance”, 2019. Sk. vietni <https://eige.europa.eu/publications/tackling-gender-pay-gap-not-without-better-work-life-balance>.

³⁹ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9804-2019-INIT/lv/pdf>.

⁴⁰ <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13432-2019-INIT/lv/pdf>.

⁴¹ AT, CZ, DE, EE, FI, PT, SK, UK.

⁴² Igaunija.

⁴³ AT, CZ, DE, EE, FI, FR, HU, MT, PT, SK, UK.

⁴⁴ Igaunija.

par konstatējumiem attiecībā uz sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirību, kas izdarīti Eiropas pusgada procesa ietvaros.

Visbeidzot, 2019. gada maijā Islandē notika dalībvalstu pārstāvjiem organizēts **savstarpējas mācīšanās seminārs par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības likvidēšanu**, tās pamatcēloņiem un novēršanas paraugpraksi (22. rīcības punkts)⁴⁵.

4.2. Eiropas Parlamenta un citu ieinteresēto personu aktīva iesaistīšana

Tā kā sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirībai ir dažādi pamatcēloņi un plaša starpnozaru ietekme, lai to likvidētu, galvenā nozīme ir ieinteresēto personu aktīvai iesaistīšanai. Šā iemesla dēļ Komisijas mērķis bija, īstenojot rīcības plānu, aktīvi iesaistīt ieinteresētās personas un veidot sinerģijas.

Rīcības plāna īstenošanas laikā arī Eiropas Parlaments ir vairākkārt uzsvēris vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības noturību un pamatcēloņus. Savās rezolūcijās Eiropas Parlaments pastāvīgi aicināja ieinteresētās personas likvidēt sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirību, kā arī novērst pensiju atšķirību⁴⁶. Atsaucoties uz rīcības plānu, Eiropas Parlaments ir aicinājis Komisiju ierosināt direktīvu par darba samaksas pārredzamību, lai palīdzētu samazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību⁴⁷. Jautājums par sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirību ir apspriests arī attiecīgajās parlamentārajās komitejās⁴⁸. 2018. gada aprīlī arī Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja sniedza atzinumu par rīcības plānu⁴⁹.

Lai sazinātos ar **valstu ieinteresētajām personām**, Komisija atbalstīja starpvalstu projektu stereotipu un segregācijas likvidēšanai, piešķirot astoņas dotācijas projektiem laikposmā no 2017. līdz 2019. gadam⁵⁰ (sk. 4. rīcības punktu). Šie projekti jo īpaši veicināja labu praksi saistībā ar to, lai novērstu dzimumu lomu neproduktīvu sadalījumu un dzimumu stereotipus izglītībā, apmācībā un darbā. Komisija arī veicināja daudzu ieinteresēto personu dalību projektu īstenošanā, pēc iespējas cenšoties iesaistīt sociālos partnerus, sabiedrisko pakalpojumu sniedzējus, karjeras profesionālās orientācijas dienestus, pilsoniskās sabiedrības organizācijas, skolas un universitātes, kā arī vietējās vai reģionālās ieinteresētās personas vai privāto sektoru. Turklāt tika veicināta projektu ietekmes uz uzvedību novērtēšana, lai iegūtu pierādījumus par faktoriem, kas rada konkrētas izmaiņas cilvēku attieksmē pret dzimumu lomām un stereotipiem. Komisija veicināja labas prakses apmaiņu un gūtās pieredzes nodošanu sociālajiem partneriem, sekmējot centienus atbalstīt valstu darbības tādu stereotipu apkarošanai, kas veicina atšķirīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem dažādās profesionālajās nozarēs (sk. 5. rīcības punktu).

⁴⁵ Materiāli ir pieejami vietnē https://ec.europa.eu/info/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-equal-pay-iceland-27-28-may-2019_en.

⁴⁶ Sk., piem., Eiropas Parlamenta 2019. gada 10. oktobra rezolūciju par eurozonas nodarbinātības un sociālo politiku (2019/2111(INI)), Eiropas Parlamenta 2018. gada 17. aprīļa rezolūciju par dzimumu līdztiesību plašsaziņas līdzekļu nozarē ES (2017/2210(INI)). Sk. arī Eiropas Parlamenta 2020. gada 30. janvāra rezolūciju par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību (2019/2870(RSP)), kas pieņemta ārpus rīcības plāna īstenošanas perioda.

⁴⁷ Eiropas Parlamenta 2020. gada 30. janvāra rezolūcija par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību (2019/2870(RSP)), Eiropas Parlamenta 2019. gada 15. janvāra rezolūcija par dzimumu līdztiesību un nodokļu politiku ES (2018/2095(INI)) un Eiropas Parlamenta 2019. gada 10. oktobra rezolūcija par eurozonas nodarbinātības un sociālo politiku (2019/2111(INI)).

⁴⁸ Piem., *FEMM* komitejas uzklauššana 2018. gada 9. jūlijā par ES rīcības plānu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības likvidēšanai.

⁴⁹ Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums "ES rīcības plāns 2017.–2019. gadam. Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības likvidēšana", 2018. gada aprīlis, pieejams vietnē <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/eu-action-plan-2017-2019-tackling-gender-pay-gap>.

⁵⁰ Atlasītie projekti pieejami vietnē

https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm.

Izmantojot Eiropas nozaru sociālo dialogu izglītības jomā, Komisija arī finansēja projektu dzimumu līdztiesības jomā, ko vadīja *ETUCE*⁵¹. Projekts ar nosaukumu “Sociālais dialogs un dzimumu līdztiesība: dot iespēju izglītības nozares arodbiedrībām pievērsties dzimumu līdztiesībai skolotāja profesijā, izmantojot sociālo dialogu” tika īstenots laikposmā no 2017. līdz 2019. gadam, un tā mērķis bija uzlabot skolotāju, pasniedzēju un skolu vadītāju profesionālo statusu un padarīt skolotāja profesiju saistošāku gan vīriešiem, gan sievietēm (sk. 10. rīcības punktu). Turklāt joprojām turpinās *REC* projekti, kurus Komisija finansēja 2019. gadā un kuru mērķis ir dzimumu līdzsvara uzlabošana ekonomiskā stāvokļa ziņā. Šie projekti attiecas uz sievietēm ar lēmumu pieņemšanu saistītos amatos, kā arī uz darba un privātās dzīves līdzsvarošanu un dzimumu līdzsvara veicināšanu korporatīvajā pārvaldībā un politikā⁵².

2018. gada oktobrī Prāgā notika ikgadējais forums par ES daudzveidības hartām (6. rīcības punkts). Tas pulcēja **daudzveidības ekspertus, kā arī uzņēmumu un publiskā sektora pārstāvjus**, kuri dalījās paraugpraksē nediskriminācijas un iekļaušanas jomā privātajā sektorā. Forumā tika uzsvērts ekonomiskais pamatojums dzimumu daudzveidībai augstākajos korporatīvajos amatos un vajadzība pievērst uzmanību sieviešu pieņemšanai darbā, palikšanai un izaugsmei uzņēmumos un tam, lai tiktu pārvarēti ar dzimumu saistīti aizspriedumi.

Komisija iesaistījās arī **dialogā ar Eiropas sociālajiem partneriem**, lai veicinātu un pieņemtu attiecīgus pasākumus, kas palīdz likvidēt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību (sk. 13. rīcības punktu). 2018. gada jūnijā notika seminārs “Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības likvidēšana un bērnu aprūpes veicināšana”, kurā piedalījās sociālie partneri, savukārt 2019. gada 7. maijā notika tematisks seminārs Komisijas un sociālo partneru dialoga veidā, lai apspriestu darba samaksas pārredzamības nozīmi, izmaksas un ieguvumus.

Nepieciešamība uzlabot sieviešu pārstāvību politisko lēmumu pieņemšanā tika apspriesta 2017. gada pamattiesību kolokvijā “Sieviešu tiesības nemierīgos laikos”, kas ietvēra plenārsēdi “Vienlīdzīga līdzdalība darbā un politikā: pamattiesību priekšnoteikums”⁵³. 2018. gadā kolokvijā bija ietverta sesija par plašas līdzdalības atbalstīšanu demokrātiskā sabiedrībā⁵⁴. Turklāt Eiropas attīstības dienās 2018. gada jūnijā notika augsta līmeņa paneļdiskusija “Sieviešu līdzdalības palielināšana lēmumu pieņemšanā: vīriešu kā pārmaiņu katalizatoru iesaistīšana”. Šie pasākumi ļāva augsta līmeņa starptautiskajiem, valsts un Eiropas politikas veidotājiem, pilsoniskās sabiedrības organizācijām, plašsaziņas līdzekļu un sociālo plašsaziņas līdzekļu pārstāvjiem, uzņēmējdarbības un izglītības nozares pārstāvjiem, juridiskajiem speciālistiem un jauniešiem dalīties ar idejām un pieredzi, kā uzlabot sieviešu pārstāvību politisko lēmumu pieņemšanā (sk. 13. rīcības punktu). Tie arī veicināja atbalstu praksei, kas vērsta uz dzimumu līdzsvara uzlabošanu lēmumu pieņemšanas procesos un amatos dažādās nozarēs, un palīdzēja apkarot vertikālo segregāciju.

5. RISINĀMIE UZDEVUMI UN TURPMĀKĀ VIRZĪBA

5.1. Rīcības plāns bija pamats turpmākām saistībām

⁵¹ Atzīts Eiropas sociālais partneris, kas pārstāv darbiniekus izglītības nozarē.

⁵² Uzaicinājums un informācija par atlasītajiem projektiem ir pieejami vietnē <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/rec-rgen-wwlb-ag-2018>.

⁵³ https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=115277.

⁵⁴ https://ec.europa.eu/info/events/annual-colloquium-fundamental-rights/2018-annual-colloquium-fundamental-rights-2018-nov-26_en.

Šis ziņojums par rīcības plāna īstenošanu apstiprina, ka visi rīcības plāna 24 rīcības punkti ir izpildīti — vai nu pilnībā, vai daļēji. Turklāt vairuma rīcības punktu īstenošana tiks turpināta atsevišķu politikas iniciatīvu kontekstā. Tas liecina par kopumā ļoti labu īstenošanu, kā arī par to, ka ir nepieciešamas ilgstošas mērķtiecīgas darbības, lai apkarotu šo pastāvīgās diskriminācijas veidu saistībā ar dzimumu.

Šim īstenošanas ziņojumam ir pievienots detalizēts apraksts par konkrētiem pasākumiem, kas veikti, lai īstenotu atsevišķas darbības. Neskatoties uz to, ka Komisija ir veikusi daudzas darbības, lai samazinātu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību, konkrētu pasākumu uzskaitījums parāda arī, ka joprojām ir jomas, kurās būtu vajadzīgi turpmāki pasākumi, lai jēgpilni risinātu jautājumu par sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirību. Rīcības plāna mērķis bija uzskatāmi parādīt Komisijas politisko apņemšanos mazināt sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirību, un tas tika veiksmīgi īstenots, šo apņemšanos realizējot vairākās konkrētās darbībās. Rīcības plānā Komisija tika aicināta arī meklēt sinerģijas starp pasākumiem, kurus galvenās ieinteresētās personas ir veikušas Eiropas, valstu un uzņēmumu līmenī. Pielikumā pievienotais konkrētu pasākumu apraksts liecina par to, ka ir īstenoti un tiek turpināti daudzi centieni, lai iesaistītu ieinteresētās personas, kuru apņemšanās ir nepieciešama, lai panāktu pārmaiņas. Tomēr dažos gadījumos īstenotie centieni varēja būt vērienīgāki.

Turklāt varēja veikt vēl citus pasākumus, lai mazinātu segregāciju nozarēs, kurās sievietes tradicionāli ir visvairāk pārstāvētas, piemēram, izglītībā, bērnu aprūpē un veselības aprūpē. Līdzīgi — papildu centieni būtu noderīgi arī nolūkā panākt izmaiņas saistībā ar to, ka sievietes ir nepietiekami pārstāvētas lēmumu pieņemšanā korporatīvajā un politiskajā vidē.

Jaunākie dati par 2018. gadu uzrāda ļoti lēnu virzību, mazinot sieviešu un vīriešu darba samaksas un pensiju atšķirību šā rīcības plāna īstenošanas periodā (laikposmā no 2017. līdz 2018. gadam ES 28 dalībvalstīs sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirība samazinājās par 0,3 procentpunktiem). Neskatoties uz to, ka sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirība un pensiju atšķirība samazinās, tā joprojām vidēji ES ir ievērojama un ir tālu no tā, lai būtu likvidēta.

Saskaņā ar rīcības plānu veiktais novērtējums par pašreizējiem vienlīdzīgas darba samaksas noteikumiem ir parādījis, ka labāka un vieglāk pieejama informācija par darba samaksas līmeni var atklāt iespējamus ar dzimumu saistītus aizspriedumus vai diskrimināciju uzņēmumu atalgojuma struktūrās vai nozares līmenī. Ar stingrākiem darba samaksas pārredzamības pasākumiem būtu jāatvieglo diskriminācijas attiecībā uz darba samaksu atklāšana konkrētos gadījumos. Informētība par dažādu darba samaksas līmeni par vienādu vai vienādas vērtības darbu uzņēmumā var arī palīdzēt indivīdiem apstrīdēt valsts tiesās diskriminācijas gadījumus saistībā ar darba samaksu. Atklājot strukturālās atšķirības, darba samaksas pārredzamība var atvieglot vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības cēloņu analīzi un nodrošināt mērķtiecīgāku politisko rīcību.

Atbilstīgi priekšsēdētājas Urzulas fon der Leienas izsludinātajām Komisijas politiskajām pamatnostādņēm 2019.–2024. gadam kopā ar šo īstenošanas ziņojumu un vienlaikus ar novērtējuma par vienādu darba samaksu publicēšanu Komisija piedāvā ES dzimumu līdztiesības stratēģiju 2020.–2025. gadam⁵⁵. Stratēģijā ir noteiktas turpmākas darbības sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirības samazināšanai un paredzēta iniciatīva, lai ieviestu saistošus darba samaksas pārredzamības pasākumus. Līdzīgi — arī atsevišķu darbību īstenošana ir vispusīgi izcēlusi ciešo saikni starp sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirību

⁵⁵ Savienība, kurā valda līdztiesība: dzimumu līdztiesības stratēģija 2020.–2025. gadam, COM(2020)152.

un dzimumu stereotipiem. Ar dzimumu stereotipiem saistītās problēmas risināšana būs arī viens no politikas mērķiem ES dzimumu līdztiesības stratēģijā.

5.2. Secinājumi

Rīcības plāns, pateicoties tajā paredzētajam holistisko darbību kopumam, ir nodrošinājis plašu politikas satvaru un liecina par Eiropas Komisijas apņēmību jēgpilni risināt jautājumu par sievietes un vīriešu darba samaksas atšķirību. Pateicoties datu vākšanas darbībām un jo īpaši tiesību aktu par vienādu darba samaksu novērtējumam, šā rīcības plāna īstenošana ir palīdzējusi izveidot stabilu un pārdomātu pamatu turpmākajām darbībām darba samaksas atšķirības novēršanas kontekstā.

Atsevišķie īstenošanas pasākumi, kuru sīkāks apraksts ir sniegts pielikumā pievienotajā dienestu darba dokumentā, uzsvēr plašo tvērumu, kādā ir nepieciešamas darbības minētās atšķirības efektīvai novēršanai. Rīcības plāns un plašais to pasākumu kopums, kas veikti, lai šo plānu īstenotu, norāda uz nepieciešamību virzīties no debatēm par sievietes un vīriešu darba samaksas atšķirības esību uz to, lai tiktu veikti konkrēti un mērķtiecīgi pasākumi, lai šo atšķirību izskaustu.

Turklāt rīcības plāna nozaru pasākumi ir palīdzējuši uzsvērt īpašu, pielāgotu pasākumu nepieciešamību, lai radītu pārmaiņas ceļā uz vienlīdzīgākām iespējām nodarbinātībā un profesijā.

Kā atspoguļots šajā ziņojumā, darbības, kas veiktas, lai īstenotu ES rīcības plānu 2017.–2019. gadam sievietes un vīriešu darba samaksas atšķirības samazināšanas jomā, būs pamatā Eiropas Komisijas turpmākajam darbam, lai novērstu vīriešu un sievietes darba samaksas atšķirību.