

Ceturtdiena, 2015, 8 oktobris

P8\_TA(2015)0351

## **Vienlīdzīgas iespējas un attieksme pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos**

**Eiropas Parlamenta 2015. gada 8. oktobra rezolūcija par Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīvas 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos, piemērošanu (2014/2160(INI))**

(2017/C 349/11)

*Eiropas Parlaments,*

- ņemot vērā Līguma par Eiropas Savienību (LES) 2. un 3. pantu un Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 8., 10., 19. un 157. pantu,
- ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīvu 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos <sup>(1)</sup> (pārstrādāta versija),
- ņemot vērā Komisijas 2014. gada 7. marta Ieteikumu par to, kā ar pārredzamības palīdzību nostiprināt principu par vienādu darba samaksu sievietēm un vīriešiem,
- ņemot vērā Komisijas 2013. gada 6. decembra paziņojumu “Ziņojums par to, kā tiek piemērota Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta redakcija)” (COM(2013)0861),
- ņemot vērā Komisijas 2010. gada 21. septembra paziņojumu “Sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģija 2010.–2015.” (COM(2010)0491),
- ņemot vērā Komisijas 2010. gada 5. marta paziņojumu “Stingrāka apņemšanās veicināt vīriešu un sieviešu līdztiesību — Sieviešu harta” (COM(2010)0078),
- ņemot vērā Eiropas Dzimumu līdztiesības paktu (2011.–2020. gads), ko Padome pieņēma 2011. gada 7. martā,
- ņemot vērā Eiropas Savienības Tiesas (EST) judikatūru, kuras pamatā ir LESD 157. pants,
- ņemot vērā Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta “*Gender Equality Index Report*” (Ziņojumu par dzimumu līdztiesības indeksu),
- ņemot vērā Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) 1994. gada Konvenciju par nepilna darba laika darbu, kura paredz pienākumu valstīm savos publiskā iepirkuma līgumos ietvert klauzulu par vienlīdzīgu darba atalgojumu,
- ņemot vērā SDO 1951. gada Konvenciju par vienlīdzīgu atalgojumu,
- ņemot vērā 11. panta 1. punkta d) apakšpunktu Konvencijā par jebkādas sieviešu diskriminācijas izskaušanu, ko ANO Ģenerālā asambleja pieņēma ar 1979. gada 18. decembra Rezolūciju 34/180,
- ņemot vērā Eiropas Pamattiesību aģentūras 2014. gada decembra ziņojumu “Transpersonas Eiropas Savienībā”,

<sup>(1)</sup> OV L 204, 26.7.2006., 23. lpp.

Ceturtdiena, 2015, 8 oktobris

- ņemot vērā 2013. gada 12. septembra rezolūciju par principa “Vienlīdzīga samaksa vīriešiem un sievietēm par tādu pašu vai vienādas vērtības darbu” piemērošanu <sup>(1)</sup>,
  - ņemot vērā 2012. gada 24. maija rezolūciju ar ieteikumiem Komisijai par principa “Vienlīdzīga samaksa vīriešiem un sievietēm par tādu pašu vai vienādas vērtības darbu” piemērošanu <sup>(2)</sup>,
  - ņemot vērā Parlamentārās izpētes pakalpojumu ģenerāldirektorāta izstrādāto Eiropas īstenošanas novērtējumu par Direktīvu 2006/54/EK,
  - ņemot vērā Reglamenta 52. pantu,
  - ņemot vērā Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komitejas ziņojumu un Nodarbinātības un sociālo lietu komitejas atzinumu (A8-0213/2015),
- A. tā kā princips par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm ir viens no ES tiesību pamatprincipiem,
- B. tā kā ES tiesību akti aizliedz diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ;
- C. tā kā ekonomiskā neatkarība Eiropas iedzīvotājiem — gan sievietēm, gan vīriešiem — ir priekšnoteikums, lai uzņemtos atbildību par savu dzīvi un izdarītu pareizu izvēli;
- D. tā kā Direktīvā 2006/54/EK ir skaidra atsauce uz EST judikatūru, kas nosaka, ka princips par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nevar aprobežoties ar tādas diskriminācijas aizliegumu, kura pamatojas uz personas dzimumu, bet ka tas ir arī piemērojams attiecībā uz diskrimināciju, kas rodas saistībā ar personas dzimuma maiņu;
- E. tā kā princips par vienādu darba samaksu ir bijis iekļauts Līgumos jau kopš paša sākuma 1957. gadā; tā kā princips, ka vienādu darba samaksu saņem par vienādi vērtīgu darbu, tagad ir atzīts LESD 157. pantā un iekļauts pārstrādātajā Direktīvā 2006/54/EK (turpmāk — Pārstrādātā direktīva);
- F. tā kā ar Pārstrādāto direktīvu bija paredzēts ES tiesību aktus šajā jomā labāk saskaņot, padarīt tos atbilstošus EST judikatūrai, kā arī vienkāršot un padarīt mūsdienīgākus attiecīgos vienlīdzības tiesību aktus valstu līmenī, tādējādi veicinot sieviešu situācijas uzlabošanu darba tirgū; tā kā uzņēmumos, kuri darbojas Eiropas Savienībā, 2014. gadā sieviešu īpatsvars galvenajos vadošajos amatos joprojām bija zemāks par 18 %;
- G. tā kā Pārstrādātajā direktīvā ir ieviesti daži jauninājumi, piemēram, vienlīdzīgu iespēju principa īstenošana un jēdziena “netieša diskriminācija” definīcija, kā arī aizsardzība pret diskrimināciju, kas rodas saistībā ar personas dzimuma maiņu, un ir sniegta nepārprotama norāde uz darba un privātās un ģimenes dzīves saskaņošanu; tā kā visām dalībvalstīm galvenais uzdevums ir pareizi piemērot un ieviest noteikumus par vienādu darba samaksu, kā paredzēts Direktīvā 2006/54/EK, un tā kā šo jauninājumu ietekme dalībvalstīs joprojām ir ierobežota; tā kā, neraugoties uz daudzajiem tiesību aktiem, kuri ir spēkā gandrīz 40 gadus, veiktajām darbībām un izlietotajiem resursiem, progress šajā jomā ir ārkārtīgi lēns un joprojām pastāv vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība, kas ES kopumā vidēji ir 16,4 %, taču būtiski atšķiras starp dalībvalstīm;

<sup>(1)</sup> Pieņemtie teksti, P7\_TA(2013)0375.

<sup>(2)</sup> OV C 264 E, 13.9.2013., 75. lpp.

**Ceturtdiena, 2015, 8 oktobris**

- H. tā kā cita starpā tagad par darba samaksu arvien biežāk vienojas individuāli un tas veicina informācijas un pārredzamības trūkumu attiecībā uz darba ņēmēja darba samaksas struktūru, radot situāciju, kurā darba ņēmējiem un/vai viņu pārstāvjiem paliek apslēpti ar dzimumu saistītie aizspriedumi un diskriminējošās darba samaksas struktūras un tāpēc tos ir ārkārtīgi grūti pierādīt, tādējādi tiek traucēta principa “vienāda darba samaksa par vienādu darbu” efektīva īstenošana, ko kavē arī juridiskās noteiktības trūkums attiecībā uz vienādas vērtības darba jēdzienu un procesuālie šķēršļi;
- I. tā kā lielāka vīriešu un sieviešu līdztiesība dod ieguvumus ekonomikai un sabiedrībai kopumā un vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības samazināšana palīdz pazemināt nabadzības līmeņus un palielināt sieviešu dzīves laikā gūtos ienākumus, un tai ir būtiska nozīme nodarbinātības izaugsmē, konkurētspējā un ekonomikas atlabšanā; tā kā darba samaksas atšķirība ir vēl izteiktāka to sieviešu vidū, kuru situācija ir nelabvēlīga vairāku apstākļu dēļ, piemēram, sievietēm ar invaliditāti, etnisko minoritāšu sievietēm un sievietēm bez kvalifikācijas; tā kā viena vecāka ģimeņu locekļi daudz biežāk ir nabadzīgi darba ņēmēji un starp vienīgajiem vecākiem lielāks īpatsvars ir sievietēm, nevis vīriešiem; tā kā tāpēc vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība spēcīgi ietekmē daudzu Eiropas ģimeņu dzīves apstākļus un dzīves perspektīvas;
- J. tā kā nodarbinātības rādītāji kopumā ir zemāki sievietēm nekā vīriešiem: 2013. gadā nodarbinātības līmenis ES 28 valstīs vīriešiem bija 69,4 % salīdzinājumā ar 58,8 % sievietēm <sup>(1)</sup>;
- K. tā kā ir panākts neliels progress attiecībā uz sieviešu nodarbinātības rādītājiem un sieviešu un vīriešu profesionālās un sektorālās segregācijas līmenis dažādu veidu darbos joprojām ir samērā augsts, ko raksturo tas, ka dažās profesiju grupās strādā galvenokārt sievietes, turklāt, neraugoties uz pašreizējo regulējumu ES un valstu līmenī, šīs nozares un profesijas mēdz būt ne tik labi apmaksātas vai novērtētas; tā kā šī situācija arī ietekmē vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību visā dzīves laikā; tā kā vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību ietekmē arī vertikālā segregācija, kas nozīmē to, ka sievietes strādā pārsvarā nepilna darba laika darbu un viņām ir zemāk atalgotas profesijas vai viņu amatam hierarhijā ir zemāks līmenis; tā kā horizontālā un vertikālā segregācija rada šķēršļus sieviešu profesionālajai attīstībai un tās dēļ sievietēm ir zemāki pamanāmības un pārstāvības līmeņi sociālajā un publiskajā jomā, un tāda tā daudz plašāk sekmē lielāku nevienlīdzību un tā kā abu veidu segregācijas novēršana un lielāks sieviešu skaits augstākos amatos organizatoriskajās hierarhijās varētu nodrošināt pozitīvus paraugus jaunām sievietēm un meitenēm;
- L. tā kā nodarbinātības līmeņi viszemākie ir lauku apvidos un turklāt daudzas sievietes nav iesaistītas oficiālajā darba tirgū un tāpēc nav reģistrētas bezdarbnieka statusā vai iekļautas bezdarba statistikas datos, tādējādi radot konkrētas finansiālas un juridiskas problēmas saistībā ar tiesībām uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu un slimības atvaļinājumu, ar pensijas tiesību iegūšanu un sociālā nodrošinājuma pieejamību, kā arī radot problēmas šķiršanās gadījumā; tā kā lauku apvidos situāciju nelabvēlīgu padara augstas kvalitātes nodarbinātības iespēju trūkums;
- M. tā kā sieviešu un meiteņu iespēju veicināšana ar izglītību, īpaši tādās jomās kā dabaszinātnes, tehniskās zinātnes, inženierzinātnes un matemātika, kā arī sieviešu mudināšana piedalīties profesionālās izglītības un mūžizglītības programmās visās nozarēs ir nozīmīgi pasākumi, lai sekmētu vienlīdzīgu attieksmi un vienlīdzīgas iespējas nodarbinātībā; tā kā sieviešu prasmes un kompetences bieži ir novērtētas pārāk zemu — jo ir profesijas un darbvietas, kurās sievietes dominē —, un tam pamatā ne vienmēr ir objektīvi kritēriji;
- N. tā kā Direktīvā 2006/54/EK ir noteikts, ka dalībvalstis, lai praksē nodrošinātu pilnīgu līdztiesību starp vīriešiem un sievietēm darbā, var atstāt spēkā vai ieviest pasākumus, kas dod īpašas priekšrocības nepietiekami pārstāvētajam dzimumam, tā pārstāvjiem atvieglinot iesaistīšanos darbā vai arī novēršot vai kompensējot viņu profesionālās izaugsmes trūkumus <sup>(2)</sup>;

<sup>(1)</sup> [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_statistics/lv](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/lv).

<sup>(2)</sup> Direktīvas 2006/54/EK 3. pants un LESD 157. panta 4. punkts.

Ceturtdiena, 2015, 8 oktobris

- O. tā kā maternitāte un bērnu, gados vecāku un slimu ģimenes locekļu vai tādu ģimenes locekļu aprūpe, kuri ir personas ar īpašām vajadzībām, un citu aprūpējamu personu kopšana ir papildu vai reizēm pilnas slodzes darbs, ko gandrīz vienmēr veic sievietes; tā kā par šo darbu reti tiek samaksāts un sabiedrība to pietiekami nenovērtē, kaut gan tam ir ārkārtīgi liela sociāla nozīme, tas veicina sociālo labklājību un to var izmērīt ar ekonomikas rādītājiem, piemēram, IKP; tā kā rezultātā palielinās sieviešu un vīriešu ienākumu atšķirības un tas ļoti negatīvi ietekmē sieviešu karjeras iespējas to gadu dēļ, kuri aizvadīti ārpus darba tirgus, vai mazāka darba stundu skaita dēļ, kas rodas nepilna darba laika režīmā, un līdz ar to arī palielinās vīriešu un sieviešu pensiju atšķirība; tā kā šo faktoru ietekme uz visā dzīves laikā nopelnīto dalībvalstīs ir atšķirīga atkarībā no tā, kāda līmeņa atbalstu piedāvā vecākiem, tostarp bērnu aprūpes nodrošināšanu, vai nu ar likumdošanas pasākumiem, vai koplīgumiem;
- P. tā kā sieviešu un vīriešu saņemtās samaksas atšķirība pēc pensionēšanās palielinās tādā veidā, ka pensiju atšķirība ir ievērojami lielāka nekā darba samaksas atšķirība; tā kā sievietes saņem pensijas, kas vidēji ir par 39 % mazākas nekā vīriešiem; tā kā šādu stāvokli ir radījuši sociālie un ekonomiskie faktori, piemēram, profesionālā ziņā un lielā mērā segregētie darba tirgi, sieviešu darba nepietiekama novērtēšana, augstāka tādu sieviešu proporcija, kuras strādā nepilnu darba laiku, zemākas stundas likmes un mazāks nostrādāto gadu skaits; tā kā tas palielina nabadzības risku pensijā aizgājušām sievietēm; tā kā vairāk nekā trešdaļai gados vecāku sieviešu Eiropas Savienībā vispār nav pensijas;
- Q. tā kā dažu kategoriju sievietēm draud vairāku veidu diskriminācija nodarbinātībā un profesijā, tostarp etnisko minoritāšu sievietēm, lesbietēm, biseksuālām sievietēm, transseksuālām sievietēm, vientuļām sievietēm, sievietēm ar spēju traucējumiem un vecāka gadagājuma sievietēm;
- R. tā kā Pārstrādātajā direktīvā ir skaidri norādīts, ka jebkāda mazāk labvēlīga attieksme, kas saistīta ar grūtniecības vai dzemdību atvaļinājumu, ir diskriminācija; tā kā tajā ir arī nepārprotami noteikta garantija par atgriešanos tajā pašā vai līdzvērtīgā darb vietā pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma un ir paredzēta aizsardzība pret atlaišanu vīriešiem un sievietēm, kad viņi izmanto tiesības uz bērna kopšanas un/vai adopcijas atvaļinājumu;
- S. tā kā sociālajiem partneriem (arodbiedrībām un darba devējiem) un pilsoniskās sabiedrības organizācijām ir ļoti nozīmīga loma vienlīdzīgas attieksmes sekmēšanā un tādas darba koncepcijas veicināšanā, kuras pamatā ir vienāda samaksa par darbu;
- T. tā kā līdztiesību veicinošas struktūras ir visās dalībvalstīs, taču to darbs un ietekme stipri atšķiras atkarībā no to neatkarības līmeņa, kompetences un resursiem; tā kā šādas struktūras būtu pienācīgi jāatbalsta un jānostiprina, kad tās neatkarīgi un efektīvi veic savus pienākumus attiecībā uz vienlīdzīgas attieksmes veicināšanu, uzraudzību un atbalstīšanu;
- U. tā kā Parlaments ir vairākkārt aicinājis Komisiju pārskatīt spēkā esošos tiesību aktus, lai risinātu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības jautājumu; tā kā atšķirības novēršana varētu būt līdzeklis, ar ko palielināt sieviešu nodarbinātības rādītājus, uzlabot daudzu Eiropas ģimeņu stāvokli un samazināt sieviešu nabadzības risku, īpaši sievietēm pensijas vecumā;
- V. tā kā dzimumu nevienlīdzības novēršana varētu būt līdzeklis, lai sasniegtu stratēģijas "Eiropa 2020" mērķus attiecībā uz nodarbinātību un nabadzības samazināšanu un nodrošinātu darba ņēmēju pārvietošanās brīvību kā vienu no Eiropas pamatbrīvībām; tā kā saskaņā ar secinājumiem Eiropas pievienotās vērtības novērtējumā<sup>(1)</sup>, samazinot vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību par vienu procentpunktu, ekonomiskā izaugsme palielināsies par 0,1 %;
- W. tā kā tradicionālajām dzimumu lomām un stereotipiem joprojām ir liela ietekme uz darba dalīšanu mājās, izglītību, karjeru, darbavietā un sabiedrībā kopumā,

<sup>(1)</sup> Eiropas pievienotās vērtības novērtējums "Application of the principle of equal pay for men and women for equal work of equal value" (Principa "vienāda darba samaksa vīriešiem un sievietēm par vienādu vienādas vērtības darbu" īstenošana), ko Parlaments sagatavojis 2013. gadā.

Ceturtdiena, 2015, 8 oktobris

### **Vispārējais novērtējums**

1. atzīmē, ka kopumā dalībvalstis ir nodrošinājušas savu valstu tiesību aktu atbilstību ES tiesību aktiem<sup>(1)</sup>; norāda, ka tikai pareiza Pārstrādātās direktīvas noteikumu transponēšana valstu tiesību aktos vien ir izrādījies nepietiekama, lai panāktu minētās direktīvas pilnīgu piemērošanu un efektīvu ieviešanu, un ka vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības joprojām pastāv;
2. pauž nožēlu par to, ka, kaut gan dalībvalstīm bija pienākums transponēt tikai tās būtiskās izmaiņas, kas ieviestas ar Pārstrādāto direktīvu, šīs direktīvas transponēšana pietiekami skaidri un pareizi ir notikusi tikai divās dalībvalstīs un tā joprojām nav paveikta pārējās 26 dalībvalstīs; tomēr norāda, ka šīs izmaiņas nebija skaidri noteiktas; uzsver, ka Komisijas centieni uzraudzīt īstenošanu aprobežojās ar to, ka tie attiecās uz saskaņotas pieejas un vajadzīgo norādījumu nodrošināšanu, lai radītu iespēju noteikumus efektīvi īstenot valsts līmenī;
3. uzsver, ka dalībvalstis nav izmantojušas iespēju vienkāršot un modernizēt savus tiesību aktus par vienlīdzīgām iespējām un vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos; norāda — tiek gaidīts, ka dalībvalstis ne tikai transponēs direktīvu, bet arī nodrošinās vienādas darba samaksas principa īstenošanas uzraudzību un visu tādu pieejamo līdzekļu piemērošanu, ar kuriem novērst diskrimināciju darba samaksas ziņā;
4. pauž nožēlu, ka Komisija joprojām nav pieņēmusi likumdošanas iniciatīvu, kuru tā bija apņēmusies iesniegt pagājušajā gadā, lai veicinātu un atvieglotu vienādas darba samaksas principa efektīvu īstenošanu; tāpēc aicina Komisiju noteikt Pārstrādātās direktīvas trūkumus un steidzami sagatavot tiesību akta priekšlikumu, kas varētu to aizstāt, tādā priekšlikumā nodrošinot efektīvākus līdzekļus direktīvas īstenošanai un ieviešanai dalībvalstīs;
5. turklāt norāda, ka bailes pazaudēt darbvietu ir bijis cēlonis tam, ka daudzas sievietes ir atteikušās no iespējas saskaņot darbu un ģimenes dzīvi ar tādiem līdzekļiem kā īsāka darbadiena vai līdzīgām formulām, apgrūtinot līdzsvarotas ģimenes dzīves nodrošināšanu, un tas ir vēl vairāk pazeminājis dzimstības rādītājus dažās dalībvalstīs; aicina Komisiju novērtēt šo tendenci un pasākumus, ko dažādas valdības ir pieņēmušas situācijas novēršanai, un ierosināt pasākumus, ar kuriem mazināt krīzes ietekmi uz vienlīdzīgu attieksmi darbā un darba un privātās dzīves līdzsvaru;

### **Vienādas darba samaksas noteikumu piemērošana**

6. uzsver — lai gan vīriešu un sieviešu nodarbinātības rādītāju un darba samaksas līmeņu atšķirības pēdējo gadu laikā, iespējams, ir nedaudz samazinājušās, tomēr tas ir noticis nevis tāpēc, ka būtu uzlabojies sieviešu stāvoklis, bet gan tāpēc, ka vīriešu nodarbinātības rādītāji un darba samaksas līmeņi ekonomikas krīzes laikā ir kritušies;
7. uzsver, ka saskaņā ar EST judikatūru princips par vienādu darba samaksu ir jāievēro attiecībā uz katru vīriešiem un sievietēm piešķirtā atalgojuma elementu;
8. vēlreiz atgādina, ka salīdzināšanai ES līmenī ir nepieciešamas skaidras un saskaņotas tādu jēdzienu definīcijas kā vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība, sieviešu un vīriešu pensiju atšķirība, atalgojums, tieša un netieša diskriminācija darba samaksas ziņā un jo īpaši par vienādu uzskatāms darbs un vienādas vērtības darbs; uzskata, ka saskaņā ar EST judikatūru darba vērtība būtu jānovērtē un jāsalīdzina, pamatojoties uz tādiem objektīviem kritērijiem kā izglītības, profesionālās un apmācību prasības, prasmes, piepūle un atbildība, veiktais darbs un darāmo uzdevumu būtība; norāda, ka, pastāvot dažādiem darba līgumu veidiem — gan tiesību aktos paredzētie, gan līgumdarbinieku darba līgumi — pašreizējie aprēķini par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību var radīt izkropļotu priekšstatu par vienādas darba samaksas problēmu; aicina Komisiju analizēt šos iespējamus kropļojumus un ierosināt atbilstošus risinājumus, tostarp obligātu darba samaksas revīziju ieviešanu uzņēmumiem, kuri ES dalībvalstīs tiek kotēti biržā, izņemot mazos un vidējos uzņēmumus (MVU), un sankcijas neizpildes gadījumos;

<sup>(1)</sup> Saskaņā ar Komisijas ziņojumu par Pārstrādātās direktīvas piemērošanu (COM(2013)0861).

Ceturtdiena, 2015, 8 oktobris

9. aicina Komisiju un dalībvalstis izskaidrot, kā tiek piemērotas pašreizējās stipri atšķirīgās darba novērtēšanas un klasifikācijas sistēmas; aicina Komisiju ieviest pamatnostādnes par dzimumneitrālas darba novērtēšanas un klasifikācijas sistēmām, tostarp īpašiem pasākumiem, piemēram, vīriešu un sieviešu proporcionālu pārstāvniecību novērtēšanas komitejās, dzimumneitrālu darba aprakstu un svēruma sistēmu izstrādi, kā arī skaidru darba vērtības novērtēšanas kritēriju definēšanu; aicina dalībvalstis ieviest un izmantot skaidras un dzimumneitrālas darba novērtēšanas un klasifikācijas sistēmas, pamatojoties uz Komisijas publicētajām pamatnostādnēm tādejādi, lai tās varētu konstatēt netiešu diskrimināciju darba samaksas ziņā, kas saistīta ar to darbu novērtēšanu pārāk zemu, kurus parasti dara sievietes;

10. joprojām uzskata, ka darba novērtēšanas un klasifikācijas sistēmu pamatā būtu ieteicams izmantot darba koplīguma slēgšanu;

11. norāda, ka skaidra un saskaņota profesiju klasifikācijas sistēma un labāka atalgojuma pārredzamība uzlabos tiesu iestāžu pieejamību; atzīmē, ka dažas dalībvalstis jau ir īstenojušas konkrētus atalgojuma pārredzamības pasākumus; uzsver, ka šie pasākumi ir atšķirīgi, un pieņem zināšanai Komisijas 2014. gada ieteikumus par atalgojuma pārredzamību, tomēr paužot nožēlu, ka tie nav saistoši; aicina dalībvalstis aktīvi īstenot šos Komisijas ieteikumus ar pārredzamību un pastāvīgu pozitīvu rīcību, izmantojot likumdošanu, jo šāda rīcība ir izrādījusies sekmīga, ieviešot ieteiktos un individuāli pielāgotos atalgojuma pārredzamības pasākumus; aicina Komisiju novērtēt, kāda ir faktiskā ietekme šiem ieteikumiem, tostarp uzņēmumiem noteiktajai prasībai regulāri sniegt ziņojumu par vidējo darba samaksu katrai darba ņēmēju vai amatu kategorijai un ar vīriešu/sieviešu iedalījumu; aicina Komisiju tās jaunajā tiesību akta priekšlikumā iekļaut pasākumus, kas minēti Komisijas 2014. gada ieteikumos par darba samaksas pārredzamību, vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību un līdztiesību veicinošo struktūru pilnvarām; aicina dalībvalstis izdarīt spiedienu uz nevienlīdzīgas darba samaksas praksi un veicināt atalgojuma pārredzamību, kā to ir prasījušas arodbiedrības un dzimumu līdztiesību veicinošas struktūras, kā arī citas ieinteresētas personas;

### ***Vienlīdzīgas attieksmes noteikumu piemērošana***

12. uzsver, ka svarīgi ir novērst netiešo diskrimināciju pensiju shēmās — ne tikai darbavietas pensijas shēmās, bet arī valsts noteiktās vecuma pensijas shēmu praksē; uzsver, ka EST ir skaidri norādījusi — darbavietas pensijas shēmas ir jāuzskata par samaksu un ka tāpēc vienlīdzīgas attieksmes princips attiecas arī uz šīm shēmām, neraugoties uz to, ka dažās dalībvalstīs problemātiski ir atšķirt vecuma pensijas shēmas no darbavietas pensijas shēmām un ka dažās dalībvalstīs darbavietas pensijas shēmu koncepcija nav zināma, un tas darba tirgū varētu radīt netiešu diskrimināciju; atzīst, ka, ņemot vērā īsākas darba stundas, īsāku nostrādāto laiku, horizontālo un vertikālo segregāciju darba tirgū un vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību, sievietēm darbavietas pensijas shēmas ir mazāk pieejamas un ka shēmās, kas balstītas uz iemaksām, reti ņem vērā ar aprūpi saistītos pārtraukumus un nepilna laika darbu piespiedu kārtā; aicina Komisiju izvērtēt, kā pāreja no valsts noteiktās vecuma pensijas shēmām uz darbavietas un privātām pensijas shēmām ir ietekmējusi sieviešu un vīriešu pensiju atšķirību; aicina Komisiju cieši uzraudzīt šā principa īstenošanu un sniegt ziņojumu par to, jo ir izrādījies, ka dažās dalībvalstīs transponēšana ir bijusi neskaidra;

13. aicina dalībvalstis aizsargāt to maternitātes pabalsta tiesības un veikt pasākumus, lai novērstu darba ņēmēju netaisnīgu atļaušanu no darba grūtniecības laikā un kad notiek atgriešanās darbā pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma; aicina Padomi beidzot pieņemt kopēju nostāju par tās direktīvas pārskatīšanu, kura paredz īstenot pasākumus, ar kuriem veicināt drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, un strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (Grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma direktīva); aicina Padomi pēc iespējas drīz pieņemt kopēju nostāju attiecībā uz priekšlikumu direktīvai par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotēto uzņēmumu direktoru bez izpildpilnvarām vidū un saistītiem pasākumiem;

14. norāda, ka dalībvalstīs ievērojami atšķiras to noteikumu īstenošana, kuri reglamentē aizsardzību pret diskrimināciju saistībā ar grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu un atvaļinājumu bērna tēvam un/vai adopcijas atvaļinājumu; uzsver, ka valsts līmenī saskaņoti jārisina konkrētas esošās problēmas, tostarp gan sektorālās (publiskās/privātās), gan organizatoriskās (uzņēmumu) atšķirības (organizatoriskās atšķirības gan starp uzņēmumiem, gan starp lieliem, maziem un vidējiem uzņēmumiem), situācija, kas saistīta ar netipiskiem un nepilna darba laika līgumiem, kā arī prakse izbeigt terminētus līgumus aizsardzības laikposmā un mudināt labprātīgi aiziet no darba;

**Ceturtdiena, 2015, 8 oktobris**

15. aicina dalībvalstis un Komisiju veikt pasākumus, ar kuriem novērst jebkādu vairāku iemeslu dēļ radušos diskrimināciju, nodrošināt nediskriminācijas un līdztiesības principa ievērošanu darba tirgū un nodarbinātības pieejamībā, tostarp novērst etnisko minoritāšu, personu ar invaliditāti diskrimināciju un diskrimināciju dzimuma, vecuma, reliģijas vai pārliecības, seksuālās orientācijas un dzimumidentitātes dēļ, un jo īpaši pieņemt sociālās aizsardzības pasākumus, ar kuriem nodrošināt, ka sievietēm darba samaksa un sociālās tiesības, tostarp pensijas, nav mazākas kā vīriešiem ar tādu pašu vai līdzīgu pieredzi, kuri dara tādu pašu vai vienādas vērtības darbu;

16. aicina Komisiju un dalībvalstis, lai tās, izveidojot efektīvas uzraudzības sistēmas, veic uzraudzības un kontroles pasākumus, ar kuriem uzlabot datu apkopošanu par uzņēmējdarbības un dzimumu diskriminācijas gadījumiem, tostarp par diskrimināciju saistībā ar grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu un cita veida atvaļinājumu; uzskata, ka šādos gadījumos būtu jāizstrādā norma par sankciju sistēmu, taču galvenie centieni būtu jāvelta profilaksei, lai pakalpojumus padarītu pieejamus grūtniecēm vai jaunajām mātēm un tie varētu palīdzēt viņām saskaņot grūtniecību vai maternitāti ar savu profesiju, taču nespējot izvēlēties starp darbu un ģimeni, kā vēl aizvien notiek pārāk bieži; aicina Komisiju savā novērtējuma ziņojumā par Direktīvas 2006/54/EK īstenošanu iekļaut vērtējumu par 26. panta īstenošanu (attiecībā uz seksuālo uzņēmējdarbību);

17. aicina Komisiju ierosināt skaidrus pasākumus, ar kuriem efektīvāk apkarot seksuālo uzņēmējdarbību darbvietā; pauž nožēlu par to, ka gadā pirms Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūras veiktās LGBT aptaujas, neraugoties uz ES tiesību aktiem, kas aizsargā personas no darbā pieļautas diskriminācijas, darba meklējumu laikā 30 % darba meklētāju, kuri ir transpersonas, tika diskriminēti un ka diskrimināciju visvairāk izjuta transpersonas sievietes; norāda, ka tas ir Eiropas Savienības Pamattiesību hartas pārkāpums; aicina Komisiju cieši uzraudzīt sūdzību izskatīšanas valsts iestāžu un procedūru efektivitāti saistībā ar dzimumu līdztiesības direktīvu īstenošanu attiecībā uz dzimumidentitāti, dzimuma izpausmi un dzimuma maiņu; aicina Komisiju nodrošināt dalībvalstīm speciālas zināšanas par pasākumiem, kas jāveic, lai nodarbinātības jomā novērstu diskrimināciju “dzimumam raksturīgo īpašību” dēļ; aicina Komisiju atbalstīt un mudināt dalībvalstis, lai tās apmācībā par daudzveidību iekļautu informāciju par transdzimuma un starpdzimuma personām, un sadarboties ar darba devējiem saistībā ar pasākumiem darbvietā, piemēram, veicināt anonīmas darbā pieņemšanas procedūras; aicina dalībvalstis izmantot Eiropas Sociālā fonda (ESF) finansējumu, lai saskaņā ar EST judikatūru aktīvi novērstu transpersonu diskrimināciju;

18. pauž nožēlu par to, ka daudzas dalībvalstis, transponējot direktīvu, nav ieviešas īpašu aizsardzību pret diskrimināciju saistībā ar dzimuma maiņu, un aicina Komisiju saukt dalībvalstis pie atbildības; atkārto, ka dalībvalstīm svarīgi ir savos tiesību aktos skaidri iekļaut aizliegumu jebkādā veidā diskriminēt seksuālās orientācijas vai dzimuma identitātes dēļ; uzskata, ka tiesiskā aizsardzība, ko direktīva nodrošina personām, kuras plāno veikt, veic vai ir veikušas dzimuma maiņu, ir jāpaplašina arī attiecībā uz visām transpersonām; šajā sakarībā aicina, veicot direktīvas pārskatīšanu, īpaši iekļaut diskriminācijas aizliegumu dzimuma identitātes dēļ;

19. norāda, ka tiesu iestāžu pieejamība šajā jomā ir ierobežota vairāku iemeslu dēļ, piemēram, procedūru ilgums vai izmaksas, problēmas, ar ko saskaras līdztiesību veicinošās struktūras dažās dalībvalstīs, atalgojuma pārredzamības trūkums, bezmaksas juridiskās palīdzības trūkums, bailes par stigmatizāciju vai piedzīvotās represijas, ja cietušās personas atklāti runātu par diskrimināciju darbvietā; uzsver, ka vairākās dalībvalstīs problēmas rada arī pierādīšanas pienākuma piemērošana, tādējādi apgrūtinot strādājošo sieviešu aizstāvību, jo viņas bieži nevar piekļūt attiecīgajai informācijai vai arī tās pieejamība ir tikai ierobežota, turklāt viņas baidās zaudēt savu darbvietu; aicina dalībvalstis un reģionālās un vietējās iestādes aktīvi iesaistīties palīdzības sniegšanā no diskriminācijas cietušām personām, darot to tieši vai arī sniedzot atbalstu līdztiesību veicinošām struktūrām, arodbiedrībām, sabiedriskām organizācijām un NVO, kuras darbojas šajā jomā; norāda, ka varētu būt atbilstošs risinājums tiesu iestāžu pieejamības uzlabošanai, ar kuru neatkarīgām līdztiesību veicinošām struktūrām dotu pilnvaras nodrošināt diskriminācijas upuriem atbalstu, arī bezmaksas juridisko palīdzību, kā arī dotu tiesības pārstāvēt fiziskas personas gadījumos, kad notikusi diskriminācija darba samaksas ziņā; ierosina šajā sakarā dalībvalstīs ieviest konfidencialas ziņošanas sistēmas, lai sniegtu sievietēm iespēju ziņot par iespējamiem nevienlīdzīgas attieksmes gadījumiem darbvietā;

Ceturtdiena, 2015, 8 oktobris

20. aicina Komisiju novērtēt pašreizējās paraugprakses, apmainīties ar tām un salīdzināt tās, kā arī publiskot šā novērtējuma rezultātus attiecībā uz iedarbīgiem pasākumiem, ko dalībvalstis varētu veikt, lai mudinātu darba devējus, arodbiedrības un profesionālajā izglītībā iesaistītās organizācijas novērst jebkādu diskrimināciju dzimuma dēļ, jo īpaši uzņēmējiem un seksuālu uzņēmējiem darbvietā, uzlabojot nodarbinātības pieejamību, piedāvājot turpmāku profesionālo izglītību un popularizējot paraugpraksi;

21. aicina Komisiju un dalībvalstis veikt pasākumus, lai atvieglotu un uzlabotu mūžizglītības, profesionālās izglītības un konsultāciju tīklu pieejamību sievietēm visā Eiropā, īpaši nozarēs, kurā dominē vīrieši, un popularizēt paraugpraksi;

### ***Vienlīdzīgas attieksmes veicināšana un sociālais dialogs***

22. no jauna atkārto, ka līdztiesību veicinošām struktūrām būtu vajadzīgas kompetences, atbilstoši resursi un personāls, lai efektīvi un neatkarīgi uzraudzītu tiesību aktus, ar kuriem sekmē vīriešu un sieviešu līdztiesību, un sniegtu ziņojumus par tiem; uzsver, ka visās dalībvalstīs jānodrošina līdztiesību veicinošo struktūru neatkarība un ka dalībvalstis ir atbildīgas par šo struktūru konkrētu institucionālo formu;

23. aicina Komisiju un dalībvalstis mudināt sociālos partnerus (arodbiedrības un darba devējus), pilsonisko sabiedrību un dzimumu līdztiesību veicinošas struktūras sekmēt līdztiesības prakses, tostarp elastīgu darba režīma nosacījumu, uzraudzību darbvietā ar mērķi atvieglot darba un privātās dzīves saskaņošanu un turpmākas koplīgumu, piemērojamo darba samaksas likmju un profesiju klasifikācijas sistēmu pārbaudes, lai novērstu jebkādu tiešu vai netiešu pret sievietēm vērstu diskrimināciju; uzsver arī to, ka liela nozīme ir citiem instrumentiem, piemēram, rīcības kodeksiem, pētījumiem un pieredzes un labas prakses meklēšanai vai apmaiņai dzimumu līdztiesības jomā, lai nodrošinātu labāku aizsardzību pret diskrimināciju;

24. uzskata, ka datu aizsardzību nedrīkst izmantot kā pamatojumu ikgadējo atalgojuma pārskatu nepubliskošanai darbvietas līmenī;

25. aicina dalībvalstis noteikt stingrākus lielo un vidējo uzņēmumu pienākumus, ar kuriem nodrošināt sistemātisku vienlīdzīgas attieksmes veicināšanu un regulāri sniegt atbilstošu informāciju saviem darba ņēmējiem, tostarp par vienādas darba samaksas jautājumiem; atkārto, ka, iespējams, finansiālu sankciju ieviešana pret darba devējiem, kas neievēro atalgojuma vienlīdzību, ir atbilstošs līdzeklis vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības novēršanai;

26. aicina Komisiju un dalībvalstis stiprināt institucionālos mehānismus, ar kuriem īstenot sieviešu un vīriešu līdztiesību, piemēram, nodrošinot, ka, ciktāl tas attiecas uz vienādas darba samaksas principu, inspekcijas un izpildes aģentūrām ir nepieciešami tehniskie, personāla un finansiālie resursi, kā arī mudināt sociālos partnerus izvērtēt līdztiesības aspektu koplīgumos;

27. vērš uzmanību uz to, ka ir jānostiprina valsts darba inspekcijas noteikumi un jāpieņem metodes darba vērtības mērīšanai un, piemēram, tādu profesiju noteikšanai, kurās darba samaksa ir zema un darba ņēmēji galvenokārt ir sievietes un kurās tādējādi ir iespējama netieša diskriminācija atalgojuma ziņā;

28. aicina Komisiju un dalībvalstis paplašināt nozīmīgus izpratnes veicināšanas pasākumus par dzimumu diskriminācijas dēļ cietušo personu tiesībām; uzsver, ka visām ieinteresētajām personām, tostarp līdztiesību veicinošām struktūrām, sociālajiem partneriem (arodbiedrībām un darba devējiem) un NVO, ir jāsadarbjas, lai kļiedētu stereotipus par sieviešu un vīriešu darbu un izskaidrotu, kā tie ietekmē darba vērtību un zemo samaksu, tostarp darbvieta pieejamību, un ka uzņēmumi atlasa kvalificētākos kandidātus, pamatojoties uz viņu kvalifikāciju salīdzinošo analīzi, piemērojot iepriekš noteiktus, skaidrus, neitrāli formulētus, nediskriminējošus un nepārprotamus kritērijus;

29. norāda, ka viens no Pārstrādātās direktīvas ieviestajiem jauninājumiem ir norāde uz darba, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanu; aicina Komisiju pēc apspriešanās ar dalībvalstīm un sociālajiem partneriem (arodbiedrībām un darba devējiem) izstrādāt konkrētus pasākumus, ar kuriem nodrošināt vīriešiem un sievietēm lielākas tiesības šajā jomā; uzsver, ka šajā sakarā īpaši nepieciešamas ir publiskas bērnu aprūpes iestādes saskaņā ar Barselonas mērķiem;



**Ceturtdiena, 2015, 8 oktobris**

30. aicina Komisiju un dalībvalstis popularizēt un paaugstināt sabiedrības izpratni par vienādu darba samaksu un pensiju atšķirību, kā arī par sieviešu tiešu un netiešu diskrimināciju darbā Eiropas, valstu, reģionālā un vietējā līmenī; aicina Komisiju noteikt Eiropas gadu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības novēršanai;

31. ar interesi konstatē, ka daudzas sievietes izvēlas būt pašnodarbinātas personas, jo tā ir vienīgā darba iespēja, kas viņām ļauj apvienot ģimenes dzīvi ar darbu; tomēr atzīmē, ka daudzās dalībvalstīs sociālā aizsardzība un ieguvumi pašnodarbinātai personai nav salīdzināmi ar algotu darba ņēmēju sociālo aizsardzību un ieguvumiem;

**Ieteikumi**

32. vēlreiz aicina dalībvalstis neatlaidīgi īstenot un ieviest pārstrādāto Direktīvu 2006/54/EK un rosināt sociālos partnerus (arodbiedrības un darba devējus) un NVO aktīvāk iesaistīties vienlīdzīgas attieksmes veicināšanā, tostarp ar rīcības plāniem par vīriešu un sieviešu darba samaksas nepamatotas nevienlīdzības novēršanu, šajā nolūkā paredzot konkrētas darbības un rezultātu uzraudzību uzņēmuma, nozares, valsts un ES līmenī;

33. aicina Komisiju kā nākamo pasākumu saistībā ar ziņojumu par Pārstrādātās direktīvas piemērošanu un šo rezolūciju veikt pārstrādātās Direktīvas 2006/54/EK pārskatīšanu, ko Parlaments jau ir aicinājis darīt, jo īpaši savā 2012. gada 24. maija rezolūcijā, kurā ir iekļauti konkrēti un skaidri ieteikumi;

34. uzsver, ka dzimumneitrālas profesiju klasifikācijas un darba novērtēšanas sistēmas, kā arī atalgojuma pārredzamība ir pasākumi, kas nepieciešami, lai sekmētu vienlīdzīgu attieksmi; aicina Komisiju šajā sakarībā minētos pasākumus iekļaut savā priekšlikumā jaunai direktīvai, ar kuru aizstātu Pārstrādāto direktīvu; norāda, ka tikai saskaņota pieeja atbilst darba ņēmēju pārvietošanās brīvībai, kas ir viena no Eiropas pamatbrīvībām;

35. norāda, ka nepieciešams atrast darba novērtēšanas metodi, kas brīva no aizspriedumiem dzimuma dēļ un dod iespēju darbus salīdzināt, pamatojoties uz to mērogu un sarežģītību, lai noteiktu viena darba stāvokli attiecībā pret citu darbu konkrētajā nozarē vai organizācijā neatkarīgi no tā, vai attiecīgajās darbvietās strādā sievietes vai vīrieši;

36. pieprasa vīriešu un sieviešu līdzsvarotu pārstāvību uzņēmumu valdēs;

37. aicina Komisiju, lai atklātu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību, jaunajā direktīvā ieviest obligātu darba samaksas revīziju uzņēmumiem, kas ES dalībvalstīs tiek kotēti biržā, izņemot mazos un vidējos uzņēmumus (MVU), un ieviest ES līmenī sankcijas, ar kurām uzņēmumus, kuri neizpilda savus pienākumus attiecībā uz dzimumu līdztiesību, varētu izslēgt no tādu preču un pakalpojumu publiskā iepirkuma, ko finansē no ES budžeta; aicina dalībvalstis tāpat rīkoties attiecībā uz uzņēmumiem, kas saņem publisko subsīdiju finansējumu;

38. aicina dalībvalstis būt par paraugu, novēršot nevienlīdzīgu darba samaksu sievietēm valsts pārvaldes un sabiedriskajās iestādēs, kā arī publiskajos uzņēmumos kopumā;

39. aicina Komisiju ieviest kopējus standartus un pārbaudes, lai nodrošinātu vienlīdzību veicinošo valsts iestāžu neatkarību un efektivitāti;

40. aicina dalībvalstis veikt nepieciešamos pasākumus, ar kuriem nodrošināt, ka personas, kas cietušas no nevienlīdzīgas attieksmes un diskriminācijas, jo īpaši personas, kuras cietušas no vairāku veidu diskriminācijas, ir tiesīgas uz proporcionālu kompensāciju saskaņā ar spēkā esošajām tiesību normām;

41. aicina dalībvalstis veikt pasākumus, kas vajadzīgi, lai pierādīšanas pienākumu pavērstu pretēji, nodrošinot, ka tam vienmēr jābūt darba devējam, kuram jāpierāda, ka atšķirīga attieksme, ko varētu konstatēt kā esošu, nekādā gadījumā nav radusies diskriminācijas dēļ;

Ceturtdiena, 2015, 8 oktobris

42. uzsver, ka valstu un ES līmenī ir jāpalielina centieni pastāvīgo stereotipu apkarošanā, izmantojot izpratnes palielināšanas kampaņas, kas paredzētas visiem sabiedrības slāņiem, plašsaziņas līdzekļu lielāku iesaisti, stratēģijas sieviešu iedrošināšanai izvēlēties karjeru un profesijas, kurās viņas nav tik daudz pārstāvētas, kā arī ar dzimumu saistītu jautājumu iekļaušanu izglītībā un arodmācībā;

43. uzsver, ka tikai vienlīdzīgas attieksmes principa efektīva īstenošana varētu patiesi uzlabot sieviešu stāvokli darba tirgū un ka tam ir vajadzīga patiesa politiskā griba un dažādu iesaistīto personu stratēģiska sadarbība Eiropas, valstu, nozaru un organizāciju līmenī; tāpēc aicina Komisiju izstrādāt aktīvu stratēģiju ar atskaites punktiem, mērķiem un laikā ierobežotiem mērķiem, kura paredzēta nevienlīdzības rādītāju pazemināšanai nodarbinātības un bezdarba jomā, kā tas sekmīgi ir paveikts citās jomās, piemēram, lai samazinātu ceļu satiksmes negadījumu skaitu Eiropas Savienībā;

44. aicina dalībvalstis aktīvi piemērot dzimumu līdztiesības principu budžeta plānošanā, lai sekmētu sieviešu situācijas uzlabošanu darba tirgū; aicina Komisiju veicināt paraugprakses apmaiņu par to, kā tiek ievērots dzimumu līdztiesības princips budžeta plānošanā;

45. uzsver, ka svarīgi ir veikt pozitīvus pasākumus, kas sekmē sieviešu iesaistīšanos politikas un ekonomikas lēmumu pieņemšanā; norāda — ir pierādīts, ka saistošas kvotas ir viens no labākajiem veidiem, kā šo mērķi sasniegt;

46. norāda, ka ir arī vajadzīgi pozitīvi pasākumi, lai radītu stimulus mazāk pārstāvētajam dzimumam iesaistīties dažās profesijās, kurās ir skaidri redzama horizontāla dzimumu segregācija;

47. aicina Komisiju analizēt faktoros, kas ietekmē pensiju atšķirības, un novērtēt, vai nav vajadzīgi īpaši pasākumi, ar kuriem šīs atšķirības ES un valstu līmenī samazināt, tostarp izmantojot normatīvus un/vai nenormatīvus pasākumus;

48. aicina dalībvalstis un Komisiju veikt atbilstošus pasākumus, ar kuriem samazināt sieviešu un vīriešu pensiju atšķirību, kas ir tiešas sekas vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībai, un izvērtēt jauno pensijas sistēmu ietekmi uz dažādām sieviešu kategorijām, īpašu uzmanību pievēršot nepilna darba laika un netipiskiem darba līgumiem;

49. aicina Komisiju un dalībvalstis uzstāties pret sieviešu un vīriešu darba samaksas nevienlīdzību visās attiecīgajās Savienības politikas jomās un valstu programmās, jo īpaši tajās, kuru mērķis ir nabadzības izskaušana;

50. aicina Komisiju veikt pētījumu, kurā attiecīgi salīdzinātu situāciju strādājošām mātēm, mātēm, kas izvēlas palikt ar bērnu mājās, un sievietēm bez bērniem, lai vairāk izgaismotu katras šīs sieviešu grupas situāciju darba tirgū, īpaši aplūkojot nodarbinātības līmeni, darba samaksas un pensijas atšķirības un karjeras attīstību;

51. uzsver — lai nodrošinātu direktīvas īstenošanu un turpmākos ar to saistītos pasākumus, liela nozīme ir tam, ka ir uzticami, salīdzināmi un pieejami kvantitatīvie un kvalitatīvie rādītāji, kā arī uz dzimumu balstīti statistikas dati, kā arī atgādina šajā sakarā Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta lomu; aicina dalībvalstis sniegt Eiropas Savienības Statistikas birojam (*Eurostat*) ikgadējus kvalitatīvus statistikas datus par sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirību, lai būtu iespējams novērtēt attīstību visā Eiropas Savienībā;

52. aicina Komisiju veikt pētījumu par to, kā procedūras, kas saistītas ar personas dzimuma maiņas oficiālu atzīšanu, vai šādu procedūru trūkums ietekmē transpersonu situāciju darba tirgū, jo īpaši nodarbinātības pieejamību viņiem, atalgojuma līmeni, karjeras attīstību un pensijas;

**Ceturtdiena, 2015, 8 oktobris**

53. norāda, ka konkrētām valstīm adresētajos ieteikumos saistībā ar Eiropas pusgadu būtu jāiekļauj mērķi par vīriešu un sieviešu darba samaksas un pensijas atšķirību, diskriminācijas un gados vecāku sieviešu nabadzības riska samazināšanu un par vienlīdzīgas attieksmes principu efektīvu īstenošanu;

54. aicina Komisiju rūpīgi izpētīt sieviešu nodarbinātības stāvokli trešajā sektorā, sociālajā ekonomikā un sadarbības ekonomikā un iespējami drīz ierosināt stratēģiju sieviešu darbvieta un situācijas veicināšanai un aizsardzībai šajās nozarēs;

55. aicina dalībvalstis pastiprināt savus centienus novērst nedeklarētu darbu un nepastāvīgas darbvieta; uzsver sieviešu veiktā nedeklarētā darba augsto līmeni, kas negatīvi ietekmē viņu ienākumus, sociālā nodrošinājuma segumu un sociālo aizsardzību un atstāj nelabvēlīgu ietekmi uz ES IKP līmeņiem; uzsver — kā sevišķi sarežģītam jautājumam īpaša uzmanība ir jāpievērš māsaimniecības darbam, ko veic galvenokārt sievietes, jo šis darbs lielākoties norit neoficiālajā sektorā, ir individualizēts un pēc sava rakstura neredzams, un tāpēc tā efektīva apkarošana prasa pielāgotu pasākumu izstrādi; turklāt pauž nožēlu par to, ka ļaunprātīgi tiek izmantoti netipiski darba līguma veidi, tostarp “nulles stundu” darba līgumi, lai izvairītos no pienākuma ievērot nodarbinātības un sociālās aizsardzības saistības; pauž nožēlu, ka ir palielinājies tādu sieviešu skaits, kuras nespēj izkļūt no nodarbināto personu nabadzības;

56. uzsver, ka Komisijai būtu jāierosina rīcība šādos nolūkos: a) samazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību; b) palielināt sieviešu ekonomisko neatkarību; c) uzlabot iespējas sievietēm piekļūt darba tirgum un attīstīt karjeru; d) būtiski palielināt līdztiesību lēmumu pieņemšanā un e) likvidēt ar dzimumu saistītas diskriminējošas struktūras un izbeigt ar dzimumu saistītu diskriminējošu praksi;

o

o o

57. uzdod priekšsēdētājam šo rezolūciju nosūtīt Padomei un Komisijai.

---