



Briselē, 5.3.2020.
COM(2020) 152 final

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

Savienība, kurā valda līdztiesība: dzimumu līdztiesības stratēģija 2020.-2025. gadam

CEĻĀ UZ DZIMUMU LĪDZTIESĪBU EIROPĀ

“Savienība savās darbībās tiecas novērst nevienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem un sekmēt vienlīdzību.”

Līguma par Eiropas Savienības darbību 8. pants

“Mums nevajadzētu būt pārāk pieticīgiem, bet gan vajadzētu lepoties ar sasniegto un nebaidīties noteikt augstus mērķus nākotnē.”

- Komisijas priekšsēdētājas Urzulas fon der Leienas politikas pamatnostādnes

Sieviešu un vīriešu līdztiesības veicināšana visās Savienības darbībās ir tās uzdevums, kas paredzēts Līgumos. Dzimumu līdztiesība ir viena no ES pamatvērtībām, tā ir viena no pamattiesībām¹ un Eiropas sociālo tiesību pīlāra pamatprincips². Tā atspoguļo to, kas mēs esam. Tā ir arī būtisks nosacījums inovatīvai, konkurētspējīgai un plaukstošai Eiropas ekonomikai. **Darījumdarbībā, politikā un sabiedrībā kopumā mēs varam pilnībā sasniegt mūsu potenciālu tikai tad, ja izmantojam visus mūsu talantus un daudzveidību.** Dzimumu līdztiesība rada vairāk darbvietu un augstāku ražīgumu³, un šis potenciāls ir jāizmanto laikā, kad notiek **zaļā pārkārtošanās un digitalizācija**, kā arī mēs saskaramies ar demogrāfiskām problēmām.

Eiropas Savienība ir pasaules līdere dzimumu līdztiesības jomā: 14 no 20 pasaules valstīm, kurās ir vislabākie rādītāji dzimumu līdztiesības jomā, ir ES dalībvalstis⁴. Pateicoties stingriem tiesību aktiem par vienlīdzīgu attieksmi un tiesu praksei⁵, centieniem integrēt dzimumu līdztiesības⁶ aspektu dažādās politikas jomās un tiesību aktiem, kuru mērķis ir novērst nelīdztiesību konkrētās jomās, ES pēdējās desmitgadēs ir guvusi ievērojamus panākumus dzimumu līdztiesības jomā.

¹ Sk. LES 2. pantu un 3. panta 3. punktu, LESD 8., 10., 19. un 157. pantu, kā arī ES Pamattiesību hartas 21. un 23. pantu.

² https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_lv.pdf.

³ Dzimumu līdztiesības uzlabošana līdz 2050. gadam ES IKP uz vienu iedzīvotāju palielinātu par 6,1 %–9,6 % (tas nozīmē: no 1,95 triljoniem EUR līdz 3,15 triljoniem EUR): <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>.

⁴ Attiecībā uz ilgtspējīgas attīstības mērķa Nr. 5 par dzimumu līdztiesību īstenošanu – saskaņā ar 2019. gada EM2030 IAM dzimumu līdztiesības indeksu: <https://data.em2030.org/em2030-sdg-gender-index/>.

⁵ ES ir pieņēmusi sešas direktīvas, kas attiecas uz sievietēm un vīriešu līdztiesību darba vietā, pašnodarbinātībā, piekļuvē precēm un pakalpojumiem, sociālajā nodrošinājumā, grūtniecības un maternitātes, kā arī ar ģimeni saistītā atvaļinājumā un attiecībā uz elastīgu darba režīmu vecākiem un aprūpētājiem. Kopā šīs direktīvas pakāpeniski ir veidojušas tiesisko regulējumu visā Eiropā, nodrošinot plašu aizsardzību pret diskrimināciju. Daudzās prasības, kas iesniegtas Eiropas Savienības Tiesā, ir vēl vairāk nostiprinājušas līdztiesības principu un nodrošinājušas taisnīgumu diskriminācijas upuriem.

⁶ Ar terminu “dzimums” tiek saprastas sociālās lomas, uzvedība, nodarbošanās un īpašības, ko konkrēta sabiedrība uzskata par atbilstošām sievietēm un vīriešiem, skat. Eiropas Padomes Konvencijas par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu 3. panta c) punktu.

Tomēr neviena dalībvalsts nav panākusi pilnīgu dzimumu līdztiesību, un progress ir lēns. ES 2019. gada dzimumu līdztiesības indeksā⁷ dalībvalstis vidēji saņēma 67,4 punktus no 100 — šis rādītājs kopš 2005. gada ir uzlabojies tikai par 5,4 punktiem.

Diemžēl progress dzimumu līdztiesības jomā nav ne neizbēgams, ne neatgriezenisks. Tāpēc mums ir jādod jauns impulss dzimumu līdztiesības veicināšanai. Lai gan plaša starp dzimumiem izglītībā tiek novērsta, joprojām pastāv dzimumu atšķirības nodarbinātības, darba samaksas, aprūpes, varas sadalījuma un pensiju jomā. Pārāk daudz cilvēku joprojām pārkāpj dzimumu līdztiesības principu, paužot seksistisku naida runu un kavējot darbības, kuru mērķis ir novērst ar dzimumu saistītu vardarbību un dzimumu stereotipus. Joprojām satraucoši bieži tiek konstatēta ar dzimumu saistīta vardarbība un uzmākšanās. #MeToo kustība ir atklājusi seksisma un ļaunprātīgas izmantošanas apmēru, ar ko joprojām saskaras sievietes un meitenes. Tajā pašā laikā tas ir ļāvis sievietēm visā pasaulē nākt klajā ar savu pieredzi un uzsākt tiesvedību.

Šī dzimumu līdztiesības stratēģija ieskicē Eiropas Komisijas darbu dzimumu līdztiesības jomā un nosaka politikas mērķus un galvenās darbības laikposmam no 2020.–2025. gadam⁸. Tās mērķis ir panākt dzimumu līdztiesību Eiropā, nodrošinot, ka ar dzimumu saistīta vardarbība, diskriminācija dzimuma dēļ un strukturāla vīriešu un sieviešu nelīdztiesība ir tikai pagātnē sastopamas parādības. Eiropa, kurā sievietes un vīrieši, meitenes un zēni visā to daudzveidībā⁹ ir vienlīdzīgi. Kur viņi var *brīvi* izvēlēties savu ceļu dzīvē, kur viņiem ir vienlīdzīgas *attīstības* iespējas un kur viņi var vienlīdzīgi piedalīties un *vadīt* mūsu Eiropas sabiedrību.

Šīs stratēģijas īstenošana balstīsies uz **divējādu pieeju**, proti, tiks veikti mērķtiecīgi pasākumi, lai panāktu dzimumu līdztiesību, kā arī pastiprināti piemērota integrēta pieeja dzimumu līdztiesības nodrošināšanai. Komisija pastiprinās integrēto pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai, **sistemātiski iekļaujot dzimuma aspektu visos politikas izstrādes posmos visās (gan iekšējās, gan ārējās) ES politikas jomās.** Šo stratēģiju īsteno, **izmantojot intersekcionalitāti¹⁰** – dzimuma aspekta skatīšanu kopā ar citām personu raksturojošām iezīmēm vai identitātēm un to, kā šī mijiedarbība veicina dažādus diskriminācijas paveidus, – **kā visaptverošu principu.**

2020. gadā, kas iezīmē Pekinas deklarācijas un rīcības platformas¹¹ (pirmās vispārējās apņemšanās un rīcības plāna, kura mērķis ir veicināt sieviešu un vīriešu līdztiesību) pieņemšanas 25. gadadienu, **šī stratēģija ir ES ieguldījums labākas pasaules veidošanā sievietēm un vīriešiem, meitenēm un zēniem.** Tā palīdz īstenot ilgtspējīgas attīstības mērķi Nr. 5 – dzimumu līdztiesības veicināšanu – un dzimumu līdztiesību kā visu ilgtspējīgas

⁷ Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE): <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>.

⁸ Saskaņā ar Komisijas Stratēģisko iesaisti dzimumu līdztiesības jomā 2016.–2019. gadam.

⁹ Frāze “visā to daudzveidībā” šajā stratēģijā tiek lietota, lai atspoguļotu, ka sievietes un vīrieši ir neviendabīgas kategorijas, tostarp attiecībā uz dzimumu, dzimumidentitāti, dzimuma izpausmi un dzimumpazīmēm. Tā apstiprina apņemšanos nevienu neatstāt novārtā un panākt dzimumu līdztiesību Eiropā visiem neatkarīgi no dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas.

¹⁰ EIGE “intersekcionalitāti” definē kā “analītisku rīku, kas palīdz pētīt, izprast un reaģēt uz veidiem, kādos dzimums un dzimte ir savstarpēji saistīti ar citām personiskām īpašībām/identitātēm un kā šī savstarpējā saistība ietekmē unikālus diskriminācijas gadījumus” (sk.: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263>). Saskaņā ar LESD 10. pantu, “nosakot un īstenojot savu politiku un darbības, Savienība tiecas apkarot diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ.”

¹¹ <https://beijing20.unwomen.org/en/about>.

attīstības mērķu¹² visaptverošu prioritāti, kā arī ES apņemšanos ievērot ANO Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām.

1. Brīvība no vardarbības un stereotipiem

Ikvienam vajadzētu justies droši savās mājās, tuvākajās attiecībās, darbavietās, sabiedriskās vietās un tiešsaistē. Sievietēm un vīriešiem, meitenēm un zēniem visā to daudzveidībā vajadzētu būt iespējai brīvi paust savas idejas un emocijas un izvēlēties izglītību un profesiju bez stereotipisku dzimumu normu ierobežojumiem.

Ar dzimumu saistītas vardarbības izbeigšana

Ar dzimumu saistīta vardarbība vai vardarbība, kas vērsta pret sievieti tāpēc, ka viņa ir sieviete, vai kas nesamērīgi skar sievietes¹³, joprojām ir viena no mūsu sabiedrības lielākajām problēmām un ir dziļi sakņota dzimumu nevienlīdzībā¹⁴. Joprojām netiek pietiekami ziņots par gadījumiem, kas saistīti ar dzimumu saistītu vardarbību visās tās izpausmēs, un tā netiek pietiekami ņemta vērā ne ES, ne ārpus tās. **ES darīs visu iespējamo, lai novērstu un apkarotu ar dzimumu saistītu vardarbību, atbalstītu un aizsargātu šādu noziegumu upurus un sauktu vainīgos pie atbildības par viņu ļaunprātīgo rīcību.**



33 % sieviešu ES ir cietušas no fiziskas un/vai seksuālas vardarbības.



22 % sieviešu ES ir piedzīvojušas vardarbību ģimenē.



55 % sieviešu ES ir cietušas no seksuālas uzmākšanās.

Eiropas Padomes Konvencija par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu – “**Stambulas konvencija**” – ir starptautisko standartu kritērijs šajā jomā. ES parakstīja Konvenciju 2017. gadā, un ES pievienošanās procesa noslēgšana ir viena no Komisijas galvenajām prioritātēm. Lai paātrinātu ES pievienošanās procesa noslēgšanu, Eiropas Parlaments 2019. gadā lūdza Eiropas Savienības Tiesu sniegt atzinumu par šo jautājumu¹⁵.

Ja ES pievienošanās Stambulas konvencijai tiks bloķēta, Komisija plāno **2021. gadā ierosināt pasākumus ES kompetences robežās, lai sasniegtu tos pašus mērķus, kuri noteikti Stambulas konvencijā.**

Komisija jo īpaši plāno nākt klajā ar iniciatīvu, kuras mērķis ir konkrētus ar dzimumu saistītas vardarbības veidus **iekļaut noziegumu jomās**, kurās ir iespējama saskaņošana saskaņā ar LESD 83. panta 1. punktu (tā sauktie **eironozieģumi**).

Ciktāl tie jau ir iekļauti pašreizējā eironozieģumu definīcijā LESD 83. panta 1. punkta nozīmē, Komisija ierosinās **papildu pasākumus, lai novērstu un apkarotu konkrētus ar dzimumu saistītas vardarbības veidus**, tostarp seksuālu uzmākšanos, vardarbību pret sievietēm un sieviešu dzimumorgānu kropļošanu.

¹² https://ec.europa.eu/europeaid/policies/sustainable-development-goals_en.

¹³ Stambulas konvencijas 3. panta d) punkts

¹⁴ Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūra (FRA) “Vardarbība pret sievietēm: ES mēroga apsekojums, 2014. gads” – sk. infografikus.

¹⁵ Eiropas Parlamenta lūgums sniegt atzinumu saskaņā ar LESD 218. panta 11. punktu (atzinums 1/19).



Aptuveni **600 000 sieviešu un meiteņu** Eiropā ir cietušas no sieviešu dzimumorgānu kropļošanas, un **180 000 meiteņu** ir apdraudētas.

Sieviešu dzimumorgānu kropļošana¹⁶, piespiedu aborts un piespiedu sterilizācija, agrīnas un piespiedu laulības, vardarbība, kas izdarīta, aizstāvot tā saukto “godu” un cita **kaitīga prakse pret sievietēm un meitenēm ir ar dzimumu saistītas vardarbības veidi un nopietni sieviešu un bērnu tiesību pārkāpumi** ES un visā pasaulē. Papildus iespējamiem tiesību aktiem ES iesniegs **ieteikumu par kaitīgas prakses novēršanu**, kurā tiks atzīta efektīvu preventīvu pasākumu nepieciešamība un izglītības nozīme. Šajā ieteikumā tiks pievērsta uzmanība arī sabiedrisko pakalpojumu stiprināšanai, preventīviem un atbalsta pasākumiem, profesionāļu spēju veidošanai un piekļuvei tiesu iestādēm, kuras pamatā ir vardarbības upuru intereses.

Komisija 2020. gadā nāks klajā arī ar **cietušo tiesību stratēģiju**, kura, pamatojoties uz Cietušo tiesību direktīvu¹⁷, pievērsīsies ar dzimumu saistītas vardarbības, tostarp vardarbības ģimenē, upuru īpašajām vajadzībām.

Sievietes, kurām ir **veselības problēmas vai invaliditāte**, biežāk saskaras ar dažāda veida vardarbību¹⁸. Komisija izstrādās un finansēs pasākumus¹⁹, kuru mērķis ir vērsties pret ļaunprātīgu izmantošanu, vardarbību, kā arī piespiedu sterilizāciju un piespiedu abortu, piemēram, speciālistu spēju veidošanu un izpratnes veicināšanas kampaņas par tiesībām un tiesu iestāžu pieejamību.

Būtiska nozīme ir efektīvai vardarbības novēršanai. Tā ietver zēnu un meiteņu agrīnu izglītošanu par dzimumu līdztiesību un atbalstu nevardarbīgu attiecību veidošanai. Tam nepieciešama arī daudzdisciplīnu pieeja starp profesionāļiem un dienestiem, tostarp attiecībā uz krimināltiesību sistēmu, cietušo atbalsta pakalpojumiem, vardarbības veicēju rehabilitācijas programmām, kā arī sociālajiem un veselības aprūpes pakalpojumiem. Novēršot vardarbību pret sievietēm un ideoloģiju, kas apdraud sieviešu tiesības, varētu veicināt arī tādas radikalizācijas novēršanu, kas noved pie vardarbīga ekstrēmisma un terorisma. Komisija izveidos **ES tīklu ar dzimumu saistītas vardarbības un vardarbības ģimenē novēršanai**, kurā ar mērķi apmainīties ar labu praksi tiks apvienotas dalībvalstis un ieinteresētās personas, un nodrošinās finansējumu apmācībai, spēju veidošanai un atbalsta pakalpojumiem. Ļoti svarīga būs vardarbības novēršana, koncentrējoties uz vīriešiem, zēniem un vīrišķību²⁰.

¹⁶ Infografikā izmantoti skaitļi no neseniem pētījumiem, kuros veicis Eiropas tīkls “End FGM”, sk.: <https://www.endfgm.eu/female-genital-mutilation/fgm-in-europe>.

¹⁷ Direktīva 2012/29/ES, ar ko nosaka noziegumos cietušo tiesību, atbalsta un aizsardzības minimālos standartus.

¹⁸ Piemēram, 34 % sieviešu ar veselības problēmām vai invaliditāti ir cietušas no fiziskas vai seksuālas partnera vardarbības, salīdzinot ar 19 % sieviešu, kurām nav veselības problēmu vai invaliditātes. Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūra, “Vardarbība pret sievietēm: ES mēroga apsekojums”, 2014. gads.

¹⁹ Ūstenojot ANO Personu ar invaliditāti tiesību komitejas ieteikumus ES, jo īpaši attiecībā uz 6. pantu (Sievietes ar invaliditāti) un 16. pantu (Tiesības netikt pakļautam ekspluatācijai, vardarbībai un ļaunprātīgai izmantošanai).

²⁰ Saskaņā ar EIGE “vīrišķība” ir “dažādi jēdzieni par to, ko nozīmē būt vīrietim, tostarp uzvedības modeļi, kas saistīti ar vīriešu vietu noteiktā dzimumu lomā un attiecību kopumā”, skatīt <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1285>.

Lai novērstu vardarbību un aizskarošu izturēšanos darba vidē, Komisija turpinās mudināt dalībvalstis ratificēt **Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) Konvenciju par vardarbības un aizskarošas izturēšanās apkarošanu darba vidē**²¹, īstenot spēkā esošos ES noteikumus²² par darba ņēmēju aizsardzību pret seksuālu uzmākšanos un palielināt cilvēku informētību par šiem noteikumiem. Kā darba devējs Komisija pieņems jaunu visaptverošu tiesisko regulējumu, kas ietvers gan preventīvus, gan reaģējošus pasākumus, kuri vērsti pret aizskarošu izturēšanos darbavietā.

Vardarbība tiešsaistē, kas vērsta pret sievietēm, ir kļuvusi plaši izplatīta, un tai ir konkrētas, nežēlīgas sekas; **tas ir nepieņemami. Tā ir šķērslis sieviešu līdzdalībai sabiedriskajā dzīvē.** Iebiedēšanai, aizskaršanai un vardarbīgai attieksmei sociālajos plašsaziņas līdzekļos ir tālejoša ietekme uz sieviešu un meiteņu ikdienas dzīvi. Komisija ierosinās **Digitālo pakalpojumu likumu**²³, lai precizētu tiešsaistes platformu pienākumus attiecībā uz lietotāju izplatītu saturu. Digitālo pakalpojumu likums precizēs, kādus pasākumus jāveic platformām, lai vērstos pret nelikumīgām darbībām tiešsaistē, vienlaikus aizsargājot pamattiesības. Lietotājiem arī jāspēj cīnīties pret cita veida kaitīgu un ļaunprātīgu saturu, kas ne vienmēr tiek uzskatīts par nelikumīgu, bet kam var būt postošas sekas. Lai aizsargātu sieviešu drošību tiešsaistē, Komisija veicinās **jauna satvara izstrādi sadarbībai starp interneta platformām**²⁴.

Lielākā daļa cilvēku tirdzniecības upuru gan ES, gan ārpus tās **ir sievietes un meitenes**, un galvenokārt viņas tiek pakļautas cilvēku tirdzniecībai seksuālas izmantošanas nolūkos²⁵. ES risina cilvēku tirdzniecības problēmu visaptveroši un koordinē darbības visās attiecīgajās jomās²⁶. Prioritāte ir cīņa pret lietotāju, izmantotāju un peļņas guvēju nesodāmību. Politikas izstrādes centrā jābūt cilvēku tirdzniecības skarto sieviešu un meiteņu interesēm. Drošības savienības ietvaros Komisija nāks klajā ar jaunu **ES stratēģiju cilvēku tirdzniecības izskaušanai un ES stratēģiju efektīvākai cīņai pret seksuālu vardarbību pret bērniem.**

Lai ar dzimumu saistītas vardarbības apkarošanas politika būtu efektīva, **ES ir vajadzīgi visaptveroši, atjaunināti un salīdzināmi dati.** Lai gūtu pilnīgu priekšstatu par vardarbību, kas saistīta ar dzimumu, dati būtu jāsadala pa attiecīgajiem intersekcionalajiem aspektiem un rādītājiem, piemēram, vecumu, invaliditātes statusu, migranta statusu un dzīvesvietu lauku apgabalos vai pilsētās. **ES mēroga apsekojums**, ko koordinēs Eurostat, sniegs datus par vardarbības pret sievietēm un cita veida starppersonu vardarbības izplatību un dinamiku; apsekojuma rezultāti tiks publicēti 2023. gadā.

Dzimumu stereotipu apkarošana

Dzimumu stereotipi ir dzimumu nelīdztiesības pamatcēlonis un ietekmē visas sabiedrības jomas²⁷. Stereotipiskas gaidas, kuru pamatā ir pieņemtas normas attiecībā uz sievietēm un vīriešiem, meitenēm un zēniem, ierobežo viņu centienus, izvēli un brīvību, un

²¹ SDO Konvencija pret vardarbību un aizskarošu izturēšanos (Nr. 190) un Ieteikums (Nr. 206).

²² Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija).

²³ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/new-eu-rules-e-commerce>.

²⁴ Pamatojoties uz sadarbību ES Interneta forumā, kuras rezultātā tika pieņemts ES Rīcības kodekss cīņai pret nelikumīgiem naidīgiem izteikumiem tiešsaistē.

²⁵ Cilvēku tirdzniecība ir atzīta par vardarbību pret sievietēm un meitenēm saskaņā ar 6. pantu Konvencijā par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu.

²⁶ Tas izriet no Direktīvas 2011/36/ES par cilvēku tirdzniecības novēršanu un apkarošanu un cietušo aizsardzību.

²⁷ Eiropas barometra speciālizlaidums 465, 2017. gada jūnijs – sk. infografikus.

tāpēc tās ir jālikvidē. Dzimumu stereotipi ievērojami veicina vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības. Tie bieži ir apvienoti ar citiem stereotipiem, piemēram, tādām, kuri attiecas uz rasi vai etnisko izcelsmi, reliģiju vai pārliecību, invaliditāti, vecumu vai seksuālo orientāciju, un tas var pastiprināt stereotipu negatīvo ietekmi.



Mākslīgais intelekts (MI) ir kļuvis par stratēģiski svarīgu jomu un būtisku ekonomikas progresa virzītājspēku, tāpēc sievietēm kā pētniecēm, programmētājām un lietotājām ir jāpiedalās tā attīstībā. Lai gan mākslīgais intelekts var piedāvāt risinājumus daudzām sabiedrības problēmām, tas var pastiprināt dzimumu nevienlīdzību. Ja algoritmi un ar tiem saistītā mašīnmācīšanās nav pietiekami pārredzami un stabili, pastāv risks atkārtot, pastiprināt vai veicināt ar dzimumu saistītus aizspriedumus, par kuriem programmētāji var nezināt vai kuri ir konkrētas datu atlases rezultāts. Jaunajā Komisijas Baltajā grāmatā par mākslīgo intelektu ir izklāstīta Eiropas pieeja, kuras pamatā ir ES vērtības un pamattiesības, tostarp diskriminācijas aizliegums un dzimumu līdztiesība²⁸. Nākamā pētniecības un inovācijas pamatprogramma “**Apvārsnis Eiropa**”²⁹ arī sniegs pārskatu un risinājumus attiecībā uz iespējamu ar dzimumu saistītu aizspriedumu novēršanu mākslīgā intelekta jomā, kā arī par dzimumu stereotipu atmaskošanu sociālajā, ekonomikas un kultūras jomā, un atbalstīs objektīvas, pierādījumos balstītas politikas izstrādi.

Plašsaziņas līdzekļiem un kultūras nozarēm ir ievērojama ietekme uz cilvēku uzskatu, vērtību un realitātes uztveres veidošanu, un tādējādi tie ir vēl viens būtisks veids, kā mainīt attieksmi un apkarot stereotipus³⁰. Komisija turpinās atbalstīt projektus, kuri veicina dzimumu līdztiesību, programmas “**Radošā Eiropa**”³¹ ietvaros, tostarp ar darbību “**Eiropu pāršalc mūzika**”, un nākamajā apakšprogrammā “**MEDIA**”³² iekļaus **dzimumu līdztiesības stratēģiju audiovizuālajā nozarē**, kura paredz finansiālu atbalstu, strukturētu dialogu, mentorēšanu un apmācību režisorēm, producentēm un scenāriju autorēm.

Komisija sāks **ES mēroga komunikācijas kampaņu, kuras mērķis būs apkarot dzimumu stereotipus**. Sadarbībā ar dalībvalstīm tā pievērsīsies visām dzīves jomām, izmantojot intersekcionālu pieeju un koncentrējoties uz jauniešu iesaisti.

²⁸ Eiropas Komisija, Baltā grāmata par mākslīgo intelektu. – Eiropiska pieeja – izcilība un uzticēšanās”, COM(2020) 65 final: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_en.pdf.

²⁹ https://ec.europa.eu/info/horizon-europe-next-research-and-innovation-framework-programme_en.

³⁰ Sk., piemēram, “Dzimumu līdztiesība plašsaziņas līdzekļu nozarē”, FEMM komitejas uzdevumā veikts pētījums par sieviešu tiesībām un dzimumu līdztiesību, Eiropas Parlaments, 2018. gads.

³¹ https://ec.europa.eu/programmes/creative-europe/node_en.

³² <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/media-sub-programme-creative-europe>.

Papildus iepriekš minētajiem Komisijas pasākumiem Komisija aicina

- Padomi:

- noslēgt ES pievienošanās procesu Stambulas konvencijai un nodrošināt ātru ratifikāciju ES;

- dalībvalstis:

- ratificēt un īstenot Stambulas konvenciju;
- ratificēt un īstenot SDO Konvenciju par cīņu pret vardarbību un aizskarošu izturēšanos darba vidē;
- īstenot Cietušo tiesību direktīvu, Direktīvu par seksuālās vardarbības pret bērniem apkarošanu³³ un citus attiecīgos ES tiesību aktus, kas aizsargā ar dzimumu saistītas vardarbības upurus³⁴;
- sistemātiski vākt un iesniegt datus par vardarbību, kas saistīta ar dzimumu; kā arī
- atbalstīt pilsonisko sabiedrību un sabiedriskos dienestus ar dzimumu saistītas vardarbības un dzimumu stereotipu novēršanā un apkarošanā, tostarp izmantojot ES finansējumu, kas pieejams saskaņā ar programmu 2021.–2027. gadam “Pilsoņi, vienlīdzība, tiesības un vērtības”.

2. Piedzīvot izaugsmi ekonomikā, kur valda dzimumu līdztiesība

Mums visiem ir jāpieliek pūles, lai Eiropā valdītu labklājība un sociāls taisnīgums. Sievietēm un vīriešiem visā to daudzveidībā vajadzētu būt vienlīdzīgām iespējām gūt panākumus un būt ekonomiski neatkarīgiem, saņemt vienādu atalgojumu par līdzvērtīgu darbu, vienlīdzīgi piekļūt finansējumam un saņemt taisnīgas pensijas. Sievietēm un vīriešiem vajadzētu vienādā mērā uzņemties aprūpes pienākumus un atbildību par finanšu aspektu.

Dzimumu nevienlīdzības novēršana darba tirgū

Lielākai sieviešu līdzdalībai darba tirgū ir spēcīga un pozitīva ietekme uz ekonomiku, jo īpaši saistībā ar darbaspēka un prasmju trūkumu. Tā arī dod iespēju sievietēm veidot savu dzīvi, piedalīties sabiedriskajā dzīvē un būt ekonomiski neatkarīgām.

Sieviešu nodarbinātības līmenis ES pašlaik ir augstāks nekā jebkad agrāk³⁵, tomēr daudzas sievietes joprojām saskaras ar šķēršļiem pievienoties darba tirgum un palikt tajā³⁶. Dažas sievietes ir strukturāli nepietiekami pārstāvētas darba tirgū³⁷, un tā iemesls bieži ir

³³ Direktīva 2011/93/ES par seksuālās vardarbības pret bērniem, bērnu seksuālās izmantošanas un bērnu pornogrāfijas apkarošanu.

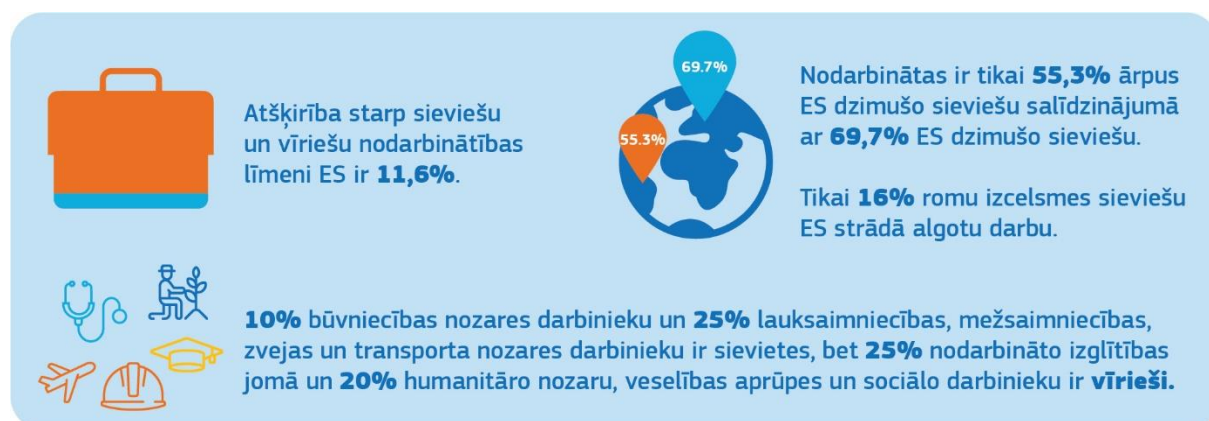
³⁴ Jo īpaši Direktīva 2011/36/ES par cilvēku tirdzniecības novēršanu un apkarošanu un cietušo aizsardzību, Direktīva 2011/99/ES par Eiropas aizsardzības rīkojumu, Regula (ES) Nr. 606/2013 par aizsardzības pasākumu savstarpēju atzīšanu civillietās un Padomes Direktīva 2004/80/EK par kompensāciju noziegumos cietušajiem.

³⁵ Eurostat, 2019. gads, https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=sdg_05_30 un https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsl_emp_a&lang=en – sk. infografiku.

³⁶ <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/35409.pdf>, kā arī .FRA, Roma Women in nine EU Member States (Romu sievietes deviņās ES dalībvalstīs), 2019. gads – sk. infografiku.

³⁷ Eurostat, Darbaspēka apsekojums, aprēķini veikti, pamatojoties uz *lfsl_eegan2*, sk. infografiku.

dzimuma aspekta mijiedarbība ar papildu neaizsargātības vai atstumtības apstākļiem, piemēram, piederību etniskai vai reliģiskai minoritātei³⁸ vai migrantu izcelsme.



Darba ņēmēju darba un privātās dzīves līdzsvara uzlabošana ir viens no veidiem, kā novērst dzimumu nevienlīdzību darba tirgū. Abiem vecākiem ir jāuzņemas atbildība un jābūt pilntiesīgiem attiecībā uz ģimenes aprūpi. **Direktīva par darba un privātās dzīves līdzsvaru**³⁹ ievieš minimālos standartus attiecībā uz atvaļinājumu ģimenes apstākļu dēļ un elastīgu darba režīmu darba ņēmējiem, kā arī veicina aprūpes pienākumu vienlīdzīgu sadali starp vecākiem. Komisija nodrošinās, ka dalībvalstis pareizi **transponē**⁴⁰ **un īsteno** šo direktīvu, lai dotu iespēju vīriešiem un sievietēm vienlīdzīgi attīstīties gan personiski, gan profesionāli, un aicina dalībvalstis, pārskatot savu politiku, pārsniegt šos minimālos standartus. Tām būtu arī jānodrošina kvalitatīvi risinājumi, piemēram, attiecībā uz bērnu aprūpi, kuri ir pieejami arī mazāk apdzīvotās Eiropas teritorijās. Pati savā pārvaldē Komisija veicinās un uzraudzīs, lai visi darbinieki vienlīdzīgi izmantotu elastīgu darba režīmu⁴¹.

Dzimumu līdztiesības problēmas dalībvalstīs, jo īpaši to darba tirgus, sociālās iekļaušanas un izglītības dimensijas arī turpmāk tiks uzraudzītas **Eiropas pusgada**⁴² ietvaros. Izmantojot sociālo rezultātu pārskatu, Eiropas pusgads uzrauga arī šīs Eiropas sociālo tiesību pīlāra dimensijas⁴³. No 2019.–2020. gada Eiropas pusgada cikla valstu ziņojumi palīdz uzraudzīt IAM, tostarp dzimumu līdztiesības mērķi (IAM5), un to, kā ekonomikas un nodarbinātības politika var palīdzēt tos sasniegt.

Strukturālo reformu atbalsta programma var palīdzēt dalībvalstīm integrēt dzimumu līdztiesības aspektu valsts pārvaldē, valsts budžeta plānošanā un finanšu pārvaldībā. Turklāt tā var veicināt strukturālās reformas dalībvalstīs, kuru mērķis ir **novērst dzimumu**

³⁸Sk., piemēram, ENAR, *Racism and discrimination in Employment in Europe 2013–2017*) (Rasisms un diskriminācija nodarbinātības jomā Eiropā 2013.–2017. gadā), 2017. gads

³⁹ Direktīva (ES) 2019/1158 par vecāku un aprūpētāju darba un privātās dzīves līdzsvaru.

⁴⁰ Darba un privātās dzīves līdzsvara direktīvu dalībvalstis transponē līdz 2022. gada augustam (un līdz 2024. gada 2. augustam – attiecībā uz samaksu par vismaz divu mēnešu ilga bērna kopšanas atvaļinājuma pēdējām divām nedēļām).

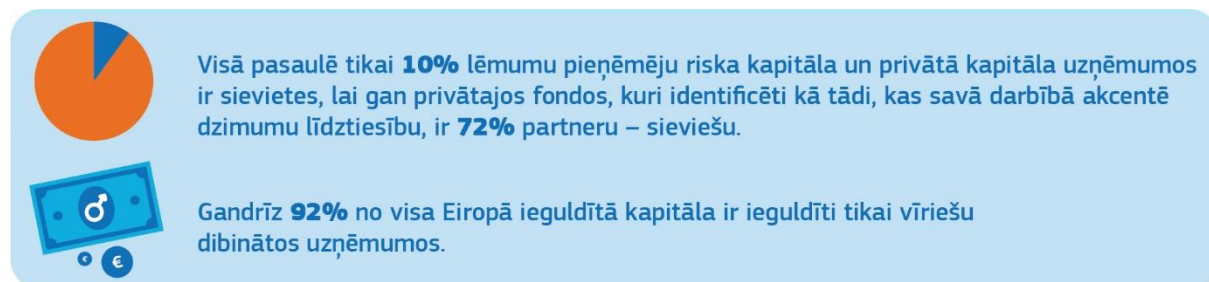
⁴¹ Attiecībā uz pašreiz spēkā esošiem pasākumiem sk. Eiropas Komisijas 2019. gada ziņojumu par daudzveidību un dzimumu līdztiesību (iekšējais dokuments).

⁴² https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester_lv.

⁴³ Pīlāra 2. princips attiecas uz dzimumu līdztiesību, savukārt vairāki citi principi pievēršas ar dzimumu saistītām problēmām, tostarp vienlīdzīgām iespējām (3. princips), darba un privātās dzīves līdzsvaram (9. princips), bērnu aprūpei un atbalstam bērniem (11. princips), ienākumiem un pensijām vecumdienās (15. princips) un ilgtermiņa aprūpei (18. princips).

nodarbinātības atšķirības un risināt problēmu par nabadzībā dzīvojošo sieviešu lielāku īpatsvaru, jo īpaši vecumdienās.

Sociālajai un ekonomikas politikai, nodokļu un sociālās aizsardzības sistēmām nevajadzētu turpināt strukturālo dzimumu nelīdztiesību, kuras pamatā ir tradicionālās dzimumu lomas darba un privātās dzīves jomā. Komisija izstrādās norādījumus dalībvalstīm par to, kā valstu nodokļu un pabalstu sistēmas var ietekmēt **finanšu stimulus vai šķēršļus otram pētniekiem.**



Sieviešu iespēju veicināšana darba tirgū nozīmē arī to, ka viņām tiek dota iespēja **sevi realizēt kā investorēm un uzņēmējām**⁴⁴. ES kohēzijas politika atbalsta sieviešu uzņēmējdarbību, viņu (re)integrāciju darba tirgū un dzimumu līdztiesību konkrētās nozarēs, kurās tradicionāli dominē vīrieši. **Eiropas Inovācijas padome** programmas “Apvārsnis Eiropa” ietvaros izstrādās mērķtiecīgus pasākumus, kas veicina sieviešu līdzdalību inovācijā, tostarp izmēģinājuma projektu 2020. gadā⁴⁵, kura mērķis ir veicināt sieviešu vadītus jaunuzņēmumus un inovatīvus mazos un vidējos uzņēmumus. Komisija arī veicinās to, lai sievietes ieņemtu ar lēmumu pieņemšanu saistītus amatus privātā kapitāla un riska kapitāla fondos, un atbalstīs fondus, kas veic ieguldījumus ar dzimumu līdztiesības diversificētiem portfeļiem, izmantojot **programmu InvestEU**, lai piesaistītu privātos un publiskos ieguldījumus Eiropā ilgtspējīgākai, iekļaujošākai un inovatīvākai izaugsmei.

Panākt vienlīdzīgu līdzdalību dažādās ekonomikas nozarēs

Lai gan **Eiropā augstskolas absolvē vairāk sieviešu nekā vīriešu**, sievietes joprojām ir nepietiekami pārstāvētas labāk apmaksātās profesijās⁴⁶. Sievietes vairāk nekā vīrieši strādā zemu atalgotos darbos un nozarēs, kā arī zemākos amatos.⁴⁷ Daži no iemesliem ir diskriminējošas sociālās normas un stereotipi par sieviešu un vīriešu prasmēm, kā arī sieviešu darba nepietiekama novērtēšana.

⁴⁴ Starptautiskā finanšu korporācija (*International Finance Corporation*), “Moving towards gender balance in private equity and risk capital” (Virzība uz dzimumu līdzsvaru privātā kapitāla un riska kapitāla jomā) (2019); Biegel, S., Hunt, S. M., Kuhlman, S., *Project Sage 2.0 Tracking venture capital with a gender lens* (2019); un Atomico, *European Tech 2019. gada ziņojums* (<https://2019.stateofeuropeantech.com/chapter/state-european-tech-2019/article/executive-summary>) – sk. infografikus.

⁴⁵ <https://ec.europa.eu/research/eic/index.cfm>.

⁴⁶ PISA ziņojums par 2019. gadu,

<http://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf>;

Eiropas Komisija, “Sievietes digitālajā laikmetā – galīgais ziņojums” (2018. gads); un Pasaules Ekonomikas foruma ziņojums par dzimumu nevienlīdzību pasaulē (2020. gads) – sk. infografikus.

⁴⁷ Eurostat, “Nekoriģētas vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības sadalījums, izmantojot izpeļņas struktūras apsekojuma datus”, statistikas darba dokuments, 2018. gads.



No skolēniem, kuri ESAO valstīs uzrāda labas sekmes matemātikā vai dabaszinātnēs, inženiera vai zinātnieka karjeru plāno izvēlēties **1 no 4** zēniem un tikai **1 no 6** meitenēm; **1 no 3** meitenēm plāno strādāt veselības aprūpes nozarē, salīdzinot ar **1 no 8** zēniem.



Digitālajā nozarē strādājošo vīriešu īpatsvars ir **3,1 reizi** lielāks nekā sieviešu īpatsvars.



Tikai **22%** MI programmētāju ir sievietes.

Šajā kontekstā ārkārtīgi svarīga ir **digitālā pārkārtošanās**. Ņemot vērā ekonomikas un darba tirgus straujo pārveidi un digitalizāciju, pašlaik 90 % darbvieta ir nepieciešamas digitālās pamatprasmes⁴⁸. Tikai 17 % no IKT⁴⁹ studentiem un šajā jomā nodarbinātajiem ES ir sievietes⁵⁰, un tikai 36 % no STEM⁵¹ jomas absolventiem⁵², neraugoties uz to, ka meitenes digitālajā prātībā⁵³ uzrāda labākus rezultātus nekā zēni. Šī nevienlīdzība un paradokss tiks risināti ar atjauninātā **digitālās izglītības rīcības plāna** palīdzību un īstenojot **ministru deklarāciju par saistībām attiecībā uz sievietēm digitālajā jomā**⁵⁴. Sistemātiskāk tiks izmantots rezultātu apkopojums “Sievietes digitālajā jomā”.

Atjauninātā Prasmju programma Eiropai palīdzēs apkarot horizontālo segregāciju, stereotipus un dzimumu nevienlīdzību izglītībā un apmācībā. Komisijas priekšlikums **Padomes ieteikumam par profesionālo izglītību un apmācību** palīdzēs uzlabot dzimumu līdzsvaru profesijās, kurās tradicionāli dominē vīrieši vai sievietes, un novērst dzimumu stereotipus. **Nostiprinātā Garantija jauniešiem** arī īpaši attieksies uz sievietēm, kuras nemācās, nestrādā un neapgūst arodu, lai nodrošinātu vienlīdzīgas iespējas.

Gaidāmajā Komisijas **paziņojumā par Eiropas izglītības telpu** dzimumu līdztiesība būs viens no galvenajiem elementiem. Atjauninātais **stratēģiskais satvars dzimumu līdztiesībai sportā** veicinās sieviešu un meiteņu dalību sportā un fiziskajās aktivitātēs un dzimumu līdzsvaru vadošos amatos sporta organizācijās.

Vīriešu un sieviešu darba samaksas un pensiju atšķirību novēršana

Princips, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu, ir nostiprināts Līgumos kopš 1957. gada un iestrādāts ES tiesību aktos. Tas nodrošina tiesiskās aizsardzības līdzekļus diskriminācijas gadījumā. Tomēr vidēji sievietes joprojām pelna mazāk nekā vīrieši⁵⁵. Uzkrātās vīriešu un sieviešu nodarbinātības un darba samaksas atšķirības dzīves laikā rada vēl lielākas pensiju atšķirības, un līdz ar to vecāka gadagājuma sievietes ir vairāk pakļautas nabadzības riskam nekā vīrieši.

⁴⁸ Eiropas Komisija, “IKT darbam: digitālās prasmes darba vietā”, 2017. gads.

⁴⁹ Informācijas un komunikācijas tehnoloģijas.

⁵⁰ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20180425-1>.

⁵¹ Zinātne, tehnoloģijas, inženierzinātnes un matemātika.

⁵² <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>.

⁵³ 2018. gada starptautiskais pētījums par datorprātību un informācijas prātību (ICILS).

⁵⁴ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/eu-countries-commit-boost-participation-women-digital>.

⁵⁵ Eurostat, 2018. gads, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en;

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp13&lang=en un

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp14&lang=en – sk. infografikus.



Sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirība ES ir **15,7%**.



Sieviešu un vīriešu pensiju atšķirība ES ir **30,1%**.

Lai **likvidētu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības**, ir jāpievēršas visiem to pamatcēloņiem, tostarp sieviešu zemākai līdzdalībai darba tirgū, neredzamam un neapmaksātam darbam, tam, ka sievietes biežāk izmanto nepilna laika darbu⁵⁶ un karjeras pārtraukumus, kā arī vertikālai un horizontālai segregācijai, kuras pamatā ir dzimumu stereotipi un diskriminācija.

Ja ir pieejama informācija par darba samaksas līmeni, ir vieglāk atklāt atšķirības un diskrimināciju. Pārredzamības trūkuma dēļ daudzas sievietes nezina vai nevar pierādīt, ka viņas saņem pārāk zemu atalgojumu. Komisija **līdz 2020. gada beigām iesniegs saistošus pasākumus attiecībā uz darba samaksas pārredzamību**.

Šāda iniciatīva stiprinās darba ņēmēju tiesības saņemt vairāk informācijas par darba samaksas līmeni, bet tā var radīt papildu administratīvo slogu darba devējiem. Lai rastu pareizo līdzsvaru šādai ES darbībai, ir ārkārtīgi svarīgi apspriesties un uzklaustīt sociālos partnerus un valstu pārvaldes iestādes. Komisija rūpīgi izvērtēja spēkā esošo regulējumu par vienādu darba samaksu par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu⁵⁷. Līdz ar šīs stratēģijas pieņemšanu Komisija sāk **plašu un iekļaujošu apspriešanās procesu**⁵⁸ ar sabiedrību, dalībvalstīm un sociālajiem partneriem. Plašākā nozīmē Komisija atkārtoti uzsāks diskusiju ar **sociālajiem partneriem** par to, kā uzlabot dzimumu līdztiesību darba vidē, tostarp sociālo partneru struktūrās, un mudinās tos pastiprināt centienus vīriešu un sieviešu nodarbinātības un darba samaksas atšķirību novēršanā.

Mazāka izpeļņa, lielāka nepilna laika darba proporcija un karjeras pārtraukumi, kas saistīti ar aprūpes pienākumiem, ko uzņemas sievietes, būtiski veicina **sieviešu un vīriešu pensiju atšķirības**. 2021. gada **Ziņojumā par pensiju pietiekamību** Komisija kopā ar Padomes Sociālās aizsardzības komiteju izvērtēs, kā riski un resursi pensiju sistēmās tiek sadalīti starp sievietēm un vīriešiem. Lai aizsargātu pensiju tiesības un veicinātu aprūpes pienākumu vienlīdzīgu sadali starp sievietēm un vīriešiem, Komisija kopā ar dalībvalstīm un ieinteresētajām personām izskatīs iespēju nodrošināt **pensiju piemaksas ar aprūpi saistītiem karjeras pārtraukumiem aroda pensiju shēmās**, kā ieteikusi Augsta līmeņa grupa pensiju jautājumos⁵⁹.

Dzimumu nevienlīdzības novēršana aprūpes jomā

⁵⁶ Viens no iemesliem ir tas, ka vidēji sievietes algotā darbā pavada mazāk stundu nekā vīrieši: nepilna laika darbu ES strādā tikai 8 % vīriešu un gandrīz trešdaļa sieviešu visā ES (31 %) – sk. Eurostat, 2018. gads <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190621-1>.

⁵⁷ Novērtējums par attiecīgo noteikumu Direktīvā 2006/54/EK, ar ko īsteno Līguma principu, ka par vienādu vai vienādas vērtības darbu saņem vienādu darba samaksu, SWD(2020)50; Ziņojums par to, kā tiek īstenots ES rīcības plāns 2017.–2019. gadam, kura mērķis ir likvidēt darba samaksas atšķirību starp dzimumiem, COM(2020)101.

⁵⁸ Jāuzsāk kopā ar šo stratēģiju.

⁵⁹ Augsta līmeņa grupas pensiju jautājumos gala ziņojums, 2019. gada decembris, <https://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetail&groupID=3589>.

Gūt panākumus darbā, vienlaikus veicot aprūpes pienākumus mājās, ir problemātiski, jo īpaši sievietēm. Sievietes bieži vien saskaņo savu lēmumu strādāt un to, kā strādāt, ar aprūpes pienākumiem un ar to, vai un kā šie pienākumi tiek dalīti ar partneri. Tā ir īpaša problēma vientuļajiem vecākiem, no kuriem lielākā daļa ir sievietes⁶⁰, un cilvēkiem, kuri dzīvo attālos lauku apvidos un kuriem šā iemesla dēļ bieži vien trūkst atbalsta risinājumu. Sievietēm ir arī nesamērīgs neapmaksāta darba slogs, kas veido būtisku saimnieciskās darbības daļu⁶¹.

Vienlīdzīga aprūpes pienākumu sadale mājās, tāpat kā bērnu aprūpes, sociālās aprūpes un mājāsaimniecības pakalpojumu pieejamība ir ārkārtīgi būtiska, jo īpaši vientuļajiem vecākiem⁶². Nepietiekama piekļuve kvalitatīviem un cenas ziņā pieejamiem oficiāliem aprūpes pakalpojumiem ir viens no galvenajiem dzimumu nevienlīdzības cēloņiem darba tirgū⁶³. Tāpēc ir svarīgi ieguldīt aprūpes pakalpojumos, lai atbalstītu sieviešu līdzdalību apmaksātā darbā un viņu profesionālo izaugsmi. Tam ir arī potenciāls radīt darbvietas gan sievietēm, gan vīriešiem.



Sievietes ES pavada **22 stundas** nedēļā, veicot aprūpes un mājāsaimniecības darbu, bet vīrieši – tikai **9 stundas**.



80% aprūpes pakalpojumu ES nodrošina neoficiāli aprūpētāji, no kuriem **75%** ir sievietes. Daudzi no viņiem ir migrantu izcelsmes.

Barselonas mērķi⁶⁴ attiecībā uz agrīnās pirmsskolas izglītības un aprūpes nodrošināšanu bērniem lielākoties ir sasniegti, bet dažas dalībvalstis ievērojami atpaliek. Tāpēc Komisija ierosinās pārskatīt Barselonas mērķus, lai nodrošinātu turpmāku augšupēju konvergenci starp dalībvalstīm agrīnās pirmsskolas izglītības un aprūpes jomā. Turklāt Komisijas priekšlikumā par **Garantiju bērniem** 2021. gadā galvenā uzmanība tiks pievērsta būtiskākajiem šķēršļiem, kas liedz bērniem piekļūt viņu labklājībai un personiskajai attīstībai nepieciešamajiem pakalpojumiem, lai pārtrauktu nabadzības ciklu un mazinātu nevienlīdzību.

Komisija turpinās atbalstīt **dalībvalstu darbu, kura mērķis ir uzlabot cenas ziņā pieņemamu kvalitatīvu aprūpes pakalpojumu pieejamību bērniem un citām apgādājamām personām, veicot ieguldījumus no Eiropas Sociālā fonda Plus, Eiropas Reģionālās attīstības fonda, programmas InvestEU un Eiropas Lauksaimniecības fonda lauku attīstībai.**

Komisija 2020. gada beigās sāks apspriešanās procesu par **Zaļo grāmatu par vecumdienām**, galveno uzmanību pievēršot ilgtermiņa aprūpei, pensijām un aktīvām vecumdienām.

Papildus iepriekš minētajiem Komisijas pasākumiem Komisija aicina dalībvalstis:

- transponēt Direktīvu par darba un privātās dzīves līdzsvaru un pienācīgi īstenot ES tiesību aktus dzimumu līdztiesības un darba tiesību jomā⁶⁵;

⁶⁰ Maldonado, L. C., & Nieuwenhuis, R., "Family policies and single parent poverty in 18 OECD countries, 1978–2008". *Community, Work & Family*, 18(4): 395–415.

⁶¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_713376.pdf.

⁶² Eurofound, "Striking a balance: Reconciling work and life in the EU", 2018– sk. infografikus.

⁶³ Hoffmann, F., & Rodrigues, R., "Informal carers: who takes care of them?", *Policy brief, April 2010*, European Centre for Social Welfare Policy and Research, Vienna – sk. infografikus.

⁶⁴ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf.

⁶⁵ Tas ietver pārstrādāto Direktīvu par dzimumu līdztiesību nodarbinātībā un profesijā, Direktīvas par dzimumu līdztiesību pašnodarbinātībā, piekļuvē precēm un pakalpojumiem, attiecībā uz sociālo nodrošinājumu,

- veikt turpmākus pasākumus saistībā ar Padomes 2019. gada jūnija secinājumiem “Samazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību: galvenās politikas jomas un pasākumi”;
- no pieejamā ES finansējuma nodrošināt pienācīgus ieguldījumus agrīnās pirmsskolas izglītības un aprūpes pakalpojumos un ilgtermiņa aprūpes pakalpojumos; kā arī
- īstenot ministru deklarāciju par saistībām pret sievietēm digitālajā laikmetā.

3. Līdztiesīga vadība visā sabiedrībā

Uzņēmumi, kopienas un valstis būtu jāvada gan sievietēm, gan vīriešiem visā to daudzveidībā. Tam, vai esat sieviete vai vīrietis, nevajadzētu ietekmēt jūsu karjeru.

Dzimumu līdzsvara panākšana lēmumu pieņemšanā un politikā

Vadošos amatos joprojām ir pārāk maz sieviešu. Tas vērojams gan politikā un valdības aģentūrās, gan augstākajās tiesās un uzņēmumu valdēs. Tas tā ir pat tad, ja zemākajos līmeņos pastāv dzimumu paritāte. Ja augstus amatus ilgi ieņem tikai vīrieši, tas dažkārt tikai neapzinātu aizspriedumu dēļ rada darbā pieņemšanas modeli attiecībā uz turpmākajiem šo amatu kandidātiem.

Lai vadība būtu veiksmīga, svarīgi ir, lai pārstāvētas būtu gan sievietes, gan vīrieši. **Lai atrisinātu sarežģītās problēmas, ar kurām šodien saskaras lēmumu pieņēmēji, ir vajadzīga iekļaujoša un daudzveidīga vadība.** Lielāka iekļautība un daudzveidība ir būtiskas, lai izvirzītu jaunas idejas un novatoriskas pieejas, kas labāk kalpo dinamiskai un plaukstošai ES sabiedrībai. Tas, ka iedzīvotājiem no visām sabiedrības grupām tiek dota iespēja jēgpilni piedalīties sabiedrības dzīvē, ir nepieciešams priekšnoteikums labi funkcionējošai demokrātijai un veicina efektīvāku politikas veidošanu⁶⁶.



Plašs talantu un prasmju klāsts veicina labāku lēmumu pieņemšanu un korporatīvo pārvaldību, kā arī veicina ekonomikas izaugsmi.⁶⁷ Neraugoties uz progresu pēdējos gados, sievietes joprojām nav pietiekami pārstāvētas ar lēmumu pieņemšanu saistītos amatos Eiropas uzņēmumos un rūpniecībā⁶⁸.

Lai palīdzētu pārvarēt “stikla griestus”, Komisija rīkosies, lai tiktu pieņemts 2012. gada priekšlikums **Direktīvai par dzimumu līdzsvara uzlabošanu uzņēmumu valdēs**⁶⁹, kurā

grūtniecību un maternitāti, Direktīvu par nepilna laika darbu, Direktīvu par pārrēdzamiem un paredzamiem darba nosacījumiem, Ieteikumu par piekļuvi sociālajai aizsardzībai un Ieteikumu par līdztiesības iestādēm.

⁶⁶ EIGE Dzimumu statistikas datubāze, valstu parlamenti: vienpalātas/apakšpalātas (2019) – sk. infografiku.

⁶⁷ ILO, *The business case for change*, 2019; McKinsey, “Women Matter report”, 2017. gads; Catalyst, ‘Why Diversity and Inclusion Matter’, 2018; Rohini Anand, ‘Gender-Balanced Teams Linked to Better Business Performance: A Sodexo Study’, 2016.

⁶⁸ EIGE, Dzimumu statistikas datubāze, sievietes un vīrieši lēmumu pieņemšanā, 2019. gads, sk. infografiku.

⁶⁹ COM(2012)614 final.

izvirzīts mērķis, ka vismaz 40 % no uzņēmumu valdes locekļiem bez izpildpilnvarām jābūt no nepietiekami pārstāvētā dzimuma⁷⁰.

Vienlaikus Komisija veicinās labas prakses apmaiņu attiecībā uz dzimumu līdzsvaru valdēs un vadošos amatos, sniedzot piemērus par valsts vai reģionāliem projektiem, ko īsteno valdības, pilsoniskā sabiedrība vai privātais sektors. **ES Daudzveidības hartu platforma**⁷¹ kalpos par apmaiņas platformu. Komisija turpinās sadarboties ar ES mēroga projektiem, piemēram, Eiropas Dzimumu pārstāvības indeksu⁷².

Vienlīdzīgas līdzdalības iespējas ir būtiskas pārstāvības demokrātijai visos līmeņos – Eiropas, valstu, reģionālajā un vietējā līmenī. Komisija sadarbībā ar Eiropas Parlamentu, valstu parlamentiem, dalībvalstīm un pilsonisko sabiedrību veicinās sieviešu kā vēlētajū un kandidātu dalību **2024. gada Eiropas Parlamenta vēlēšanās**, tostarp finansējot un veicinot paraugpraksi. Eiropas politiskās partijas, kas lūdz ES finansējumu, tiek mudinātas būt pārrēķinām attiecībā uz savu partijas biedru dzimumu līdzsvaru⁷³.



2019. gada Eiropas Parlamenta vēlēšanās **39%** ievēlēto EP deputātu bija sievietes (salīdzinājumā ar **37%** deputātu 2014. gadā).



Fon der Leienas Komisijā ir vēsturiski lielākā komisāru –sieviešu proporcija.

ES iestādēm un struktūrām nevajadzētu būt izņēmumam attiecībā uz pienākumu nodrošināt dzimumu līdzsvaru vadošos amatos. Komisija rādīs piemēru. Pateicoties priekšsēdētājas fon der Leienas stingrajam aicinājumam panākt **dzimumu paritāti komisāru kolēģijā**, tajā ir līdz šim lielākais komisāru – sieviešu skaits. Komisijas mērķis ir līdz 2024. gada beigām panākt **dzimumu līdzsvaru 50 % apmērā** visos tās pārvaldības līmeņos⁷⁴. Atbalsta pasākumi ietvers kvantitatīvus mērķus sieviešu iecelšanai amatā un vadības attīstības programmas⁷⁵. Komisija arī pastiprinās centienus, lai panāktu lielāku **vadītāju – sieviešu īpatsvaru ES aģentūrās**⁷⁶, un nodrošinās, ka tās organizētajās konferencēs runātāju un paneldiskusiju dalībnieku starpā tiek ievērots dzimumu līdzsvars.

Komisija atbalstīs dalībvalstis **efektīvāku stratēģiju** izstrādē un īstenošanā, **lai palielinātu sieviešu īpatsvaru ar lēmumu pieņemšanu saistītos amatos**, tostarp izmantojot Savstarpējās mācīšanās programmu dzimumu līdztiesības jomā⁷⁷. Komisija sadarbībā ar

⁷⁰ Vairākas valstis, tostarp Francija, Itālija, Beļģija, Vācija un nesen arī Austrija un Portugāle, ir guvušas pozitīvus rezultātus, ieviešot attiecīgos likumdošanas pasākumus. Skatīt <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-report/more-gender-equality-corporate-boards-only-few-member-states>.

⁷¹ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_en.

⁷² Attiecīgie projekti ietver Eiropas sieviešu pārstāvību valdēs: <https://europeanwomenonboards.eu/>.

⁷³ Regula 2018/673, ar ko groza Regulu (ES, Euratom) Nr. 1141/2014 par Eiropas politisko partiju un Eiropas politisko fondu statusu un finansēšanu, 6. apsvēruma.

⁷⁴ 2019. gadā Komisijā 41 % vadošu amatu ieņēma sievietes (salīdzinājumā ar 30 % 2014. gadā). Viņu vidū bija 37 % augstākā līmeņa vadītāju (pieaugums no 27 %) un 42 % vidējā līmeņa vadītāju (pieaugums no 31 %).

⁷⁵ Par esošajiem pasākumiem: Eiropas Komisija, “2019. gada ziņojums par daudzveidību un dzimumu līdztiesību”, Brisele, 2019. gada 6. novembris.

⁷⁶ Vairāk nekā trīs ceturtdaļas no visām ES aģentūrām pašlaik vada vīrieši.

⁷⁷ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality_en.

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūtu (*EIGE*) arī **izplatīs datus un analīzi par tendencēm attiecībā uz sieviešu un vīriešu pārstāvību ar lēmumu pieņemšanu saistītos amatos.**

Papildus iepriekš minētajiem Komisijas pasākumiem Komisija aicina

- **Eiropas Parlamentu un Padomi:**
 - pieņemt priekšlikumu direktīvai par dzimumu līdzsvara uzlabošanu uzņēmumu valdēs; kā arī
 - pieņemt pasākumus, kuru mērķis ir uzlabot dzimumu līdzsvaru visos vadības līmeņos un vadošos amatos;
- **dalībvalstis:**
 - transponēt un īstenot Direktīvu par dzimumu līdzsvara uzlabošanu uzņēmumu valdēs, tiklīdz tā būs pieņemta; kā arī
 - izstrādāt un īstenot stratēģijas, lai palielinātu sieviešu skaitu ar lēmumu pieņemšanu saistītos amatos politikā un politikas veidošanā.

4. Dzimumu līdztiesības aspekta integrēšana un intersekcionālā perspektīva ES rīcībpolitikas jomās

Visām galvenajām problēmām, ar ko pašlaik saskaras ES, ietverot zaļo un digitālo pārkārtošanos un demogrāfiskās pārmaiņas, ir ar dzimumu saistīta dimensija. Lai sasniegtu mērķi par dzimumu līdztiesību, būtiski ir iekļaut dzimumu līdztiesības principu visās ES politikas jomās un procesos.

Dzimumu līdztiesības aspekta integrēšana nodrošina, ka politika un programmas maksimāli palielina visu sieviešu un vīriešu, meiteņu un zēnu potenciālu visā to daudzveidībā. Mērķis ir pārdalīt varu, ietekmi un resursus taisnīgā un dzimumu līdztiesīgā veidā, novēršot nevienlīdzību, veicinot taisnīgumu un radot iespējas.

Komisija **integrēs dzimumu līdztiesības aspektu visās galvenajās Komisijas iniciatīvās pašreizējā pilnvaru termiņa laikā**, ko sekmēs pirmā līdztiesības komisāra iecelšana un **Līdztiesības darba grupas**⁷⁸ izveide, kuras sastāvā būs visu Komisijas dienestu un Eiropas Ārējās darbības dienesta pārstāvji. Šī darba grupa nodrošinās līdztiesības, tostarp dzimumu līdztiesības, integrēšanas īstenošanu operatīvā un tehniskā līmenī.

Piemēram, tādas **Eiropas zaļā kursa** ietvaros paredzētās politikas iniciatīvas kā **ēku renovācijas vilnis** vai **ES stratēģija par pielāgošanos klimata pārmaiņām** var atšķirīgi ietekmēt sievietes un vīriešus⁷⁹. Saistībā ar **klimata pārmaiņām** īpašu ieguldījumu pārmaiņu rosināšanā sniegušas jaunas sievietes. Sievietes un vīriešus dažādi ietekmē videi draudzīga politika, kuras mērķis ir apkarot klimata pārmaiņas (sievietēm kā klimata bēglēm ir mazāk iespēju), pāreja uz tīru vidi (no enerģētiskās nabadzības vairāk cieš sievietes) un bezemisiju

⁷⁸ Darba grupa veicinās līdztiesības integrēšanu attiecībā uz sešiem diskriminācijas veidiem: dzimumu, rasi vai etnisko izcelsmi, reliģiju vai pārliecību, invaliditāti, vecumu un dzimumorientāciju.

⁷⁹ Abos gadījumos īpaša uzmanība, kas veltīta vecāka gadagājuma cilvēkiem (attiecībā uz nākotnes prasībām atbilstošiem renovācijas pasākumiem vai politikas pasākumiem, kas saistīti ar pielāgošanos klimata pārmaiņām, pasākumiem karstuma viļņu laikā, lai veicinātu šķidruma uzņemšanu), pozitīvi ietekmēs sievietes, jo īpaši tāpēc, ka lielākā daļa vecāka gadagājuma iedzīvotāju ir sievietes.

transports (sievietes vairāk izmanto sabiedrisko transportu). Tādēļ dzimumu līdztiesības aspektam var būt svarīga nozīme, lai pilnībā izmantotu šo politikas jomu potenciālu.

Vēl viens piemērs ir **digitalizācija**, kas būtiski mainīs mūsu un mūsu bērnu dzīvi. Šīs pārkārtošanās laikā ir ļoti svarīgi, lai sievietes palīdzētu veidot šo nākotni un lai daudz vairāk meiteņu nekā pašlaik iegūst IT prasmes, lai varētu piedalīties nākotnes digitālās pasaules veidošanā.

Veselības jomā sievietes un vīrieši saskaras ar dzimumspecifiskiem veselības apdraudējumiem. Dzimuma dimensija tiks integrēta ES Vēža uzveikšanas plānā, ko paredzēts sākt 2020. gadā. Tiks veicināta regulāra labas prakses apmaiņa starp dalībvalstīm un ieinteresētajām personām par dzimumu līdztiesības aspektiem veselības jomā, tostarp par seksuālo un reproduktīvo veselību un tiesībām.

ES Narkomānijas apkarošanas programma 2021.–2025. gadam tiks pieņemta 2020. gadā, un tajā tiks risinātas arī ar dzimumu saistītas problēmas, ar kurām saskaras sievietes un meitenes, kuras lieto narkotikas.

Visās ES politikas jomās tiks risināts jautājums par dzimuma un citu diskriminācijas veidu intersekcionalitāti. Sievietes ir neviendabīga grupa, un tās var saskarties ar intersekcionālu diskrimināciju vairāku personisku iezīmju dēļ. Piemēram, sieviete – migrante ar invaliditāti var saskarties ar diskrimināciju trīs vai vairāku iemeslu dēļ. Tāpēc ES tiesību aktos, rīcībpolitikā un to īstenošanā būtu jāņem vērā dažādu grupu sieviešu īpašās vajadzības un apstākļi. Gaidāmais rīcības plāns integrācijai un iekļaušanai un ES stratēģiskie satvari invaliditātes, LGBTI+, romu iekļaušanas un bērnu tiesību jomā būs saistīti ar šo stratēģiju un būs savstarpēji saistīti. Turklāt intersekcionāla perspektīva vienmēr būs dzimumu līdztiesības politikas pamatā.

5. Finansējums darbībām, kuru mērķis ir panākt progresu dzimumu līdztiesības jomā ES

Komisijas priekšlikumi daudzgadu finanšu shēmai (DFS) nodrošina dzimumu līdztiesības dimensijas integrāciju ar šī satvara starpniecību, kā arī dažādos ES finansējuma un budžeta garantiju instrumentos, t.i., **Eiropas Sociālajā fonā Plus, Eiropas Reģionālās attīstības fondā, programmā “Radošā Eiropa”, Eiropas Jūrlietu un zivsaimniecības fondā, Kohēzijas fondā un programmā InvestEU.** Ar finansējumu atbalstīs darbības, kuru mērķis ir veicināt sieviešu līdzdalību darba tirgū un darba un privātās dzīves līdzsvaru, ieguldīt aprūpes iestādēs, atbalstīt sieviešu uzņēmējdarbību, apkarot dzimumu segregāciju konkrētās profesijās un novērst meiteņu un zēnu nevienlīdzīgu pārstāvību dažās izglītības un apmācības nozarēs.

Ierosinātajā Kopīgo noteikumu regulā⁸⁰ ir iekļauti **īpaši “veicinoši nosacījumi”**, kas paredz, ka dalībvalstij ir jāievieš **valsts stratēģiskais satvars dzimumu līdztiesības jomā** kā priekšnoteikums fondu izmantošanai, kad tā veic ieguldījumus dzimumu līdzsvara uzlabošanā darba tirgū, darba un privātās dzīves līdzsvarošanā vai bērnu aprūpes infrastruktūrā. Vēl viens **horizontāls “veicinošs nosacījums” Pamattiesību hartas** efektīvai īstenošanai ietver dzimumu līdztiesību kā vienu no tās pamatprincipiem un attiecas uz visiem ieguldījumiem, kurus veic saskaņā ar šo regulu.

⁸⁰ COM/2018/375 final.

Ar programmas “**Pilsoni, vienlīdzība, tiesības un vērtības**” starpniecību būs pieejams īpašs finansējums projektiem, no kuriem labumu gūst pilsoniskās sabiedrības organizācijas un publiskās iestādes, kas īsteno konkrētas darbības, tostarp ar dzimumu saistītas vardarbības novēršanu un apkarošanu. Īpaša uzmanība ir jāpievērš sievietēm un meitenēm patvēruma un migrācijas jomā. Izmantojot **Patvēruma un migrācijas fondu**, Komisija mudinās dalībvalstis mērķtiecīgi pievērsties pasākumiem, kas atbalsta sieviešu īpašās vajadzības patvēruma procedūrā, kā arī pasākumiem, kas atbalsta sieviešu integrāciju jaunajā sabiedrībā. Turklāt fonds ļaus pastiprināt aizsardzību neaizsargātām grupām, tostarp sievietēm, kas patvēruma un migrācijas kontekstā cietušas no vardarbības, kas saistīta ar dzimumu.

Pētniecības un inovācijas jomā Komisija pamatprogrammā “**Apvārsnis Eiropa**” ieviesīs jaunus pasākumus nolūkā stiprināt dzimumu līdztiesību, piemēram, iespēju **no pieteikumu iesniedzējiem pieprasīt dzimumu līdztiesības plānu**, kā arī iniciatīvu, kuras mērķis ir palielināt sieviešu vadītu jaunuzņēmumu skaitu tehnoloģiju jomā. Būs pieejams arī finansējums dzimuma un interseksionālai pētniecībai.

Būs arī finansējuma iespējas nolūkā uzlabot sieviešu zināšanas uzņēmējdarbības jomā un līdzdalību lēmumu pieņemšanā un ieguldīt pamatpakalpojumu attīstībā lauku apvidos saskaņā ar **kopējo lauksaimniecības politiku**. Lai nodrošinātu sievietēm pilnvērtīgas iespējas, nākamajā **Eiropas Jūrlietu un zivsaimniecības fondā** 2021.–2027. gadam ir plānots jauns uzaicinājums, kas veltīts sievietēm “zilajā ekonomikā”⁸¹.

Iekļaušanas un daudzveidības stratēģija nākamajai **programmai “Erasmus+”** sniegs norādījumus par to, kā programma var palīdzēt novērst dzimumu nevienlīdzību visās izglītības un apmācības, jaunatnes un sporta nozarēs.

Ar Komisijas norādījumiem par **sociāli atbildīgu publisko iepirkumu** tiks apkarota diskriminācija un veicināta dzimumu līdztiesība publiskā iepirkuma konkursos.

Saskaņā ar vairāku dalībvalstu un Eiropas Parlamenta atkārtotiem aicinājumiem⁸² **Komisija izvērtēs savu darbību ietekmi uz dzimumu līdztiesību un to, kā 2021.–2027. gada DFS programmu līmenī novērtēt izdevumus, kas saistīti ar dzimumu līdztiesību**. Šo procesu veicinās Eiropas Revīzijas palātas nesen uzsāktās revīzijas rezultāti par **dzimumu līdztiesības aspekta integrēšanu ES budžetā** līdztiesības veicināšanas nolūkā. Tas uzlabos dzimumu līdztiesības aspekta integrēšanu Komisijas budžeta izstrādes procesā, vēl vairāk palielinot politikas izstrādes un resursu piešķiršanas ieguldījumu dzimumu līdztiesības mērķu sasniegšanā.

6. Dzimumu līdztiesības un pilnvērtīgu iespēju nodrošināšana sievietēm visā pasaulē

Dzimumu nevienlīdzība ir globāla problēma. Dzimumu līdztiesība un pilnvērtīgu iespēju nodrošināšana sievietēm ir ES ārējās darbības pamatmērķis. Ir svarīgi, lai ES iekšējās un ārējās darbības šajā jomā būtu saskaņotas un savstarpēji pastiprinātu viena otru. ES veicina dzimumu līdztiesību un pilnvērtīgu iespēju nodrošināšanu sievietēm savās starptautiskajās partnerībās, politiskajos un cilvēktiesību dialogos ar trešām valstīm, ES tirdzniecības politikā, kā arī ES kaimiņattiecību un paplašināšanās politikā, tostarp pievienošanās sarunu un

⁸¹ <https://ec.europa.eu/jrc/en/news/how-big-eus-blue-economy-eu-report-potential-coasts-and-oceans-provide-sustainable-economic-growth>.

⁸² http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/FEMM/DV/2018/09-03/20180828DraftResolutionGenderBudgetingintheEUBudget-thewayforward_EN.pdf.

stabilizācijas un asociācijas procesa kontekstā. Turklāt ar dzimumu saistītas darbības ir iekļautas ES darbībās, ko tā veic nestabilās, konfliktu un ārkārtas situācijās.

Rīcības plānā par dzimumu līdztiesību un pilnvērtīgu iespēju nodrošināšanu sievietēm ārējās attiecībās (2016.–2020. gadam) (GAPII)⁸³ galvenā uzmanība ir pievērsta tam, lai izbeigtu vardarbību pret sievietēm un meitenēm, veicinātu sieviešu ekonomiskās un sociālās iespējas un nodrošinātu viņu cilvēktiesību, politisko un pilsonisko tiesību ievērošanu. Pamatojoties uz sasniegumiem un gūto pieredzi, **2020. gadā tiks uzsākts GAP III**, izmantojot visaptverošu pieeju, un tas būs saskaņots ar šīs stratēģijas prioritātēm, integrējot visus tās attiecīgos elementus ES ārējā darbībā.

ES turpinās atbalstīt sieviešu cilvēktiesības, to aizstāvjus, seksuālo un reproduktīvo veselību un tiesības, kā arī centienus visā pasaulē ierobežot seksuālu un ar dzimumu saistītu vardarbību, tostarp nestabilās, konfliktu un ārkārtas situācijās. ES uzsāka **iniciatīvu “Spotlight”** – kopīgu ES un ANO globālu programmu, kuras kopējais ES līdzekļu piešķirums ir 500 miljoni EUR un kuras mērķis ir izskaust visu veidu vardarbību pret sievietēm un meitenēm. ES 2020. gadā sāks **kampaņu #WithHer**, kuras mērķis ir apkarot kaitīgas dzimumu normas un stereotipus, kuru dēļ visā pasaulē turpinās vardarbība pret sievietēm. ES 2020. gadā pieņems **ES Rīcības plānu cilvēktiesību un demokrātijas jomā (2020.–2024. gadam)**. ES arī turpinās īstenot **ES stratēģisko pieeju un rīcības plānu attiecībā uz sievietēm, mieru un drošību 2019.–2024. gadam**⁸⁴.

Komisija turpinās aktīvi veicināt dzimumu līdztiesību savā **tirdzniecības politikā**, tostarp ieņemot aktīvu nostāju attiecībā uz šo jautājumu Pasaules Tirdzniecības organizācijā. Tā turpinās apkopot pēc dzimuma sadalītus datus, lai nodrošinātu, ka ar dzimumu saistītos aspektus pienācīgi ņem vērā tirdzniecības nolīgumos, un lai ņemtu vērā ietekmi uz dzimumu līdztiesību tirdzniecības iniciatīvās.

Partnervalstīs ES izmantos **Ārējo investīciju plānu**, lai veicinātu sieviešu uzņēmējdarbību un līdzdalību darba tirgū. Piemēram, ar sieviešu finansiālās iekļaušanas mehānismu vien paredzēts piesaistīt 100 miljonus EUR sieviešu piekļuvei finansējumam. ES **stratēģija attiecībā uz Āfriku** 2020. gadā būs vērsta arī uz dzimumu līdztiesību un pilnvērtīgu iespēju nodrošināšanu sievietēm.

ES ārpolitikā integrēta pieeja dzimumu līdztiesībai tiek izmantota budžeta izstrādes procesā, apņemoties nodrošināt, ka 85 % no visām jaunajām programmām veicina dzimumu līdztiesību un pilnvērtīgu iespēju nodrošināšanu sievietēm⁸⁵.

⁸³ <https://europa.eu/capacity4dev/articles/eu-gender-action-plan-ii-how-eu-delegations-contribute-gender-equality-worldwide>.

⁸⁴ ES stratēģiskā pieeja attiecībā uz sievietēm, mieru un drošību (WPS) ir pievienota Ārlietu padomes 2018. gada 10. decembra secinājumiem par WPS (Padomes dokuments 15086/18), <https://www.consilium.europa.eu/media/37412/st15086-en18.pdf>, un ES rīcības plāns attiecībā uz sievietēm, mieru un drošību (WPS) 2019.–2024. gadam, 2019. gada 4. jūlijs EEAS(2019) 747, https://www.consilium.europa.eu/register/en/content/out/?typ=ENTRY&i=ADV&DOC_ID=ST-11031-2019-INIT.

⁸⁵ Novērtējums tiek veikts saskaņā ar ESAO dzimumu līdztiesības politikas rādītāju. Īpaši humānās palīdzības jomā Komisija piemēro savu dzimuma un vecuma rādītāju humānās palīdzības jomā.

KOPĪGS DARBS NOLŪKĀ PANĀKT DZIMUMU LĪDZTIESĪBU EIROPĀ

Dzimumu līdztiesības panākšana Eiropas Savienībā ir kopīga atbildība. Tam nepieciešama visu ES iestāžu, dalībvalstu un ES aģentūru iesaistīšanās un rīcība sadarbībā ar pilsonisko sabiedrību un sieviešu organizācijām, sociālajiem partneriem un privāto sektoru.

Eiropas Parlaments⁸⁶ un **Padome**⁸⁷ vairākās rezolūcijās un secinājumos ir apliecinājuši savu apņemšanos veicināt dzimumu līdztiesību, aicinot Komisiju pieņemt Eiropas dzimumu līdztiesības stratēģiju un stiprināt integrētu pieeju dzimumu līdztiesībai visās politikas jomās.

Strādājot kopā, ES iestādēm un dalībvalstīm ir jāpadziļina sadarbība ar pilsonisko sabiedrību, tostarp sieviešu kustībām un organizācijām, starptautiskām organizācijām un valdībām, lai panāktu progresu dzimumu līdztiesības jomā un turpinātu saglabāt līderpozīcijas pasaulē.

Komisija aicina Eiropas Parlamentu un Padomi laikus turpināt darbu pie pašreizējiem un gaidāmajiem Komisijas priekšlikumiem. Dalībvalstīm būtu jāizmanto visi to rīcībā esošie instrumenti, jo īpaši ES finansiālā atbalsta iespējas, un jānodrošina dzimumu līdztiesības uzlabošana.

Šajā stratēģijā izklāstītās galvenās darbības tiks regulāri atjauninātas un papildinātas. To īstenošana tiks uzraudzīta, un katru gadu tiks ziņots par progresu. Šie ziņojumi kalpos kā **ikgadējs politiskais novērtējums par panākto progresu**. Papildus labas prakses piemēriem dalībvalstīs gada ziņojumos tiks iekļauti arī attiecīgie dati, tostarp no *Eurostat* un *Eurofound*, kā arī progresa novērtēšanas rādītāji, pamatojoties uz *EIGE* ikgadējo ES dzimumu līdztiesības indeksu. *EIGE* darbs nodrošinās arī datus un pētījumus, ko varēs izmantot uz pierādījumiem balstītā ES iestāžu un dalībvalstu politikas veidošanā.

Strādājot kopā, mēs līdz 2025. gadam varam panākt reālu progresu tādas Eiropas izveidē, kurā sievietes un vīrieši, meitenes un zēni visā to daudzveidībā ir vienlīdzīgi: kur viņi var brīvi izvēlēties savu ceļu dzīvē, kur viņiem ir vienlīdzīgas iespējas attīstīties un kur viņi var vienādā mērā piedalīties un vadīt mūsu Eiropas sabiedrību.

⁸⁶ Nesenās Eiropas Parlamenta rezolūcijas par dzimumu līdztiesību ietver: Eiropas Parlamenta 2020. gada 30. janvāra rezolūcija [2019/2870\(RSP\)](#) par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām; Eiropas Parlamenta 2019. gada 28. novembra rezolūcija [2019/2855\(RSP\)](#) par ES pievienošanas Stambulas konvencijai un citiem pasākumiem ar dzimumu saistītas vardarbības apkarošanai; Eiropas Parlamenta 2017. gada 14. marta rezolūcija [2016/2249\(INI\)](#) par sieviešu un vīriešu līdztiesību Eiropas Savienībā 2014.–2015. gadā.

⁸⁷ Jaunākie Padomes secinājumi par dzimumu līdztiesību ietver: Padomes 2019. gada 10. decembra secinājumi par dzimumu līdztiesību ES ekonomikā: turpmākā virzība, ņemot vērā 25 gadus paveikto Pekinas Rīcības platformas īstenošanā; Padomes 2019. gada 24. oktobra secinājumi par labklājības ekonomiku; Padomes 2019. gada 13. jūnija secinājumi “Samazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību: galvenās politikas jomas un pasākumi”.