

**Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums par tematu “Dzimumu līdztiesība”****(izpētes atzinums pēc prezidentvalsts Čehijas pieprasījuma)**

(2022/C 443/09)

Ziņotāja: **Milena ANGELOVA**

Padomes prezidentvalsts Čehijas pieprasījums	26.1.2022.
Juridiskais pamats	Līguma par Eiropas Savienības darbību 304. pants
Atbildīgā specializētā nodaļa	Nodarbinātības, sociālo lietu un pilsoniskuma specializētā nodaļa
Pieņemts specializētās nodaļas sanāksmē	22.6.2022.
Pieņemts plenārsesijā	13.7.2022.
Plenārsesija Nr.	571
Balsojuma rezultāts	
(par/pret/atturas)	194/13/13

**1. Secinājumi un ieteikumi**

1.1. Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja (EESK) uzsver, ka panākumi dzimumu līdztiesības ilgtspējīgā veicināšanā ir saistīti ar **dzimumu līdztiesības kultūru mūža ilgumā**, kura aptver visu dzīves ciklu un nodrošina pasākumus, kas pielāgoti īpašajām iezīmēm un vajadzībām katrā dzīves posmā. Tā kā tas ir kultūras jautājums, to nevar īstenot tikai ar atsevišķu politiku un pasākumiem, ir vajadzīga atzišana, līdzdalība un visu sabiedrības dalībnieku pastāvīga iesaistīšanās.

1.2. Dzimumu līdztiesības kultūra ir jāveicina jau no agras bērnības, rādot piemēru bērniem ģimenē un turpinot to bērnudārzā un visos skolas izglītības posmos. EESK aicina dalībvalstis savā izglītības politikā uzlabot dzimumneitrālu mācīšanu gan attiecībā uz zināšanām, gan uz sociālajām prasmēm, kā arī mācīšanos, kas nav pakļauta dzimumu stereotipiem.

1.3. Lai uzturētu dzimumu līdztiesības kultūru, dzimumu līdztiesība ir jāveicina visās saimnieciskajās un sabiedriskajās darbībās, tostarp darījumdarbībā, sabiedriskajos pakalpojumos un politiskajā dzīvē. EESK uzskata, ka sistemātiska dzimumu līdztiesības ievērošana dažādos kontekstos ir nepieciešams līdzeklis, lai gūtu progresu.

1.4. EESK iesaka dalībvalstīm ar Komisijas un EESK atbalstu un kopā ar sociālajiem partneriem un attiecīgajām pilsoniskās sabiedrības organizācijām uzsākt plašu izpratnes veidošanas un informēšanas kampaņu, lai veicinātu dzimumu līdztiesības kultūru. Īpaša uzmanība būtu jāpievērš gan tradicionālajiem medijiem, gan sociālajiem medijiem kā nozīmīgām platformām attieksmes veidošanā.

1.5. Kampaņai vajadzētu pievērst lēmumu pieņēmēju uzmanību dzimumu līdztiesības situācijai un progresam attiecīgajās dalībvalstīs un mudināt dalībvalstis savstarpēji iedvesmoties un dalīties paraugpraksē. Arī politiskajiem dalībniekiem, lēmumu pieņēmējiem un sabiedriskajām organizācijām būtu jārada piemērs, uzlabojot dzimumu līdztiesību savās darbībās.

1.6. Dzimumu līdztiesība attiecībā uz līdzdalību politisko lēmumu pieņemšanā valsts, reģionālā un pašvaldību līmenī ir būtiski svarīga, ņemot vērā politisko lēmumu ievērojamo ietekmi uz iedzīvotāju dzīvi. Lai palielinātu sieviešu īpatsvaru visu līmeņu politiku vidū, ir jāstiprina vēlēšanu, kā arī kandidātu izvirzīšanas partiju informētība un jāveicina tāda kultūra, kas mudina sievietes aktīvi iesaistīties politiskajā dzīvē un dod viņām iespēju to darīt.

1.7. Tā kā dzimumu līdztiesības uzlabošanai ir vajadzīgi pasākumi vairākās politikas jomās, EESK atkārtoti aicina politikas veidotājus visos līmeņos ievērot integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai un visos lēmumos iekļaut dzimumu līdztiesības aspektu, tostarp lēmumos par budžeta plānošanu, ieguldījumiem un finansējumu, un arī publiskajā iepirkumā.

1.8. Ņemot vērā problēmas, ko rada sabiedrības novecošanās un nepieciešamība nodrošināt kvalificētu darbaspēku, darba tirgu iekļautība ir vēl jo svarīgāka. Tāpēc ir būtiski svarīgi likvidēt jebkādas šķēršļus un nodrošināt stimulus sieviešu vispārējai dalībai darba tirgos neatkarīgi no profesijas, uzdevuma vai vecuma. Piemēram, dzimumu līdztiesības veicināšanā svarīgs ir elastīgs darba režīms, bērna kopšanas atvaļinājumi, nodokļi un cita veida stimuli. Papildus tiesiskajam regulējumam praktiskā kārtība būtu jānosaka, izmantojot iespējas, ko paver darba koplīguma slēgšanas sarunas ar sociālajiem partneriem.

1.9. Tā kā atveseļošanai pēc pandēmijas jānotiek saskaņā ar zaļo un digitālo pārkārtošanos, vēl jo svarīgākas ir *STEM* kompetences (zinātne, tehnoloģija, inženierzinātnes un matemātika). Dzimumu līdztiesības un segregācijas novēršanas aspektā ir svarīgi veicināt meiteņu interesi par *STEM* priekšmetiem, vienlaikus arī piesaistot vairāk zēnu tādu profesiju apguvei, kas saistītas ar aprūpi un izglītību. Šie aspekti būtu jāietver karjeras konsultēšanā un personāla piesaistes pasākumos.

1.10. EESK uzskata, ka ir ārkārtīgi svarīgi veicināt sieviešu līderību uzņēmumos, sabiedriskajās organizācijās un sociālo partneru organizācijās. Komiteja aicina dalībvalstis, uzņēmēju organizācijas un sociālos partnerus uzsākt apmācību un mentorēšanas programmas, kas paredzētas sievietēm vadošos amatos un direktoru amata kandidātēm sabiedriskajās organizācijās vai uzņēmumu, arodbiedrību un privātu organizāciju valdēs un vadošos amatos. Komiteja atzinīgi vērtē arī politisko vienošanos, kas starp Eiropas Parlamentu un Padomi nesēn panākta par Direktīvu par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotēto uzņēmumu direktoru bez izpildpilnvarām vidū, un aicina ES iestādes ātri un efektīvi īstenot šo direktīvu.

1.11. Ir jānovērš arī jebkādi šķēršļi sieviešu darījumdarbībai. Tā kā piekļuve finansējumam ir priekšnosacījums darījumdarbībai, sievietēm jāiegūst vienlīdzīga piekļuve gan privātajam, gan publiskajam finansējumam. EESK arī aicina dalībvalstis novirzīt atbilstošus publiskos ieguldījumus projektiem, kas veicina dzimumu līdztiesību, tostarp digitālajā un aprūpes infrastruktūrā.

1.12. EESK aicina pievērst pienācīgu uzmanību dzimumu līdztiesībai Ukrainas bēgļu jautājuma risināšanā. Tas attiecas uz atbalstu bērniem attiecībā uz piekļuvi aprūpei un izglītībai, uz sieviešu integrāciju darba tirgū ar kvalitatīvas nodarbinātības palīdzību un uz piekļuvi seksuālās un reproduktīvās veselības aprūpes pakalpojumiem.

## 2. Vispārīgas piezīmes

2.1. Šis atzinums ir atbilde uz prezidentvalsts Čehijas pieprasījumu izskatīt progresu dzimumu līdztiesības jomā, kā arī instrumentus un pasākumus tās uzlabošanai vairākos aspektos, piemēram, pēcpandēmijas, atveseļošanas un nodarbinātības, jauniešu iespēju palielināšanas, izglītības un prasmju, darījumdarbības un uzņēmumu vadošajos amatos, darba un privātās dzīves līdzsvara, kā arī migrācijas un bēgļu jautājumā, tostarp saistībā ar karu Ukrainā. Šie jautājumi jau ir norādīti EESK atzinumos, un daudzi citi dzimumu līdztiesības aspekti tiek norādīti arī citos EESK atzinumos<sup>(1)</sup>, kuri attiecas, piemēram, uz darba nosacījumiem un atalgojumu, aprūpes infrastruktūru, nabadzību un enerģētisko nabadzību, kā arī ar dzimumu saistītu vardarbību.

<sup>(1)</sup> SOC/723 (Oficiālajā Vēstnesī vēl nav publicēts), OV C 364, 28.10.2020., 77. lpp.; OV C 240, 16.7.2019., 3. lpp., OV C 228, 5.7.2019, 103. lpp.).

2.2. Endēmiska diskriminācija, tostarp dzimumu diskriminācija, ir nozīmīgs iemesls, kāpēc cilvēki tiek atstāti novārtā. EESK uzsver, ka dzimumu līdztiesība sakņojas ES vērtībās<sup>(2)</sup> un ka nevienlīdzības novēršanai un sieviešu un vīriešu līdztiesības veicināšanai nepieciešama holistiska un horizontāla pieeja. Panākumi dzimumu līdztiesības ilgtspējīgā veicināšanā ir saistīti ar **dzimumu līdztiesības kultūras veidošanu visa mūža ilgumā**, aptverot visu dzīves ciklu un nodrošinot pasākumus, kas pielāgoti īpašajām iezīmēm un vajadzībām katrā dzīves posmā.

2.3. Dzimumu līdztiesības kultūra ir jāveido jau no agras bērnības, rādot piemēru bērniem ģimenē, aizsargājot katra ģimenes locekļa vienlīdzīgas tiesības un pienākumus, demonstrējot iecietīgu uzvedību kā normu un ievērojot katra privāto telpu un laiku. Jānovērš jebkādi aizspriedumi attiecībā uz "sieviešu" un "vīriešu" pienākumu, uzdevumu un darba sadali ģimenē, kā arī jebkāda cita nevienlīdzīgas rīcības izrādīšana un mācīšana. Tas jānodrošina ar mācīšanos praktiskās situācijās un jāuzsāk agri, abiem vecākiem atbalstošā veidā vienlīdzīgi rūpējoties par zīdaiņiem un mazuļiem, lai abi vecāki varētu saglabāt savas tiesības uz privāto dzīvi, darbu un atpūtu. EESK aicina Eiropas Komisiju un dalībvalstis darīt visu iespējamo, lai palīdzētu abiem vecākiem apvienot privāto un darba dzīvi un nodrošinātu ģimenēm piemērotu izvēli. Šajā ziņā ārkārtīgi svarīgi ir efektīvi īstenot Darba un privātās dzīves līdzsvara direktīvu un nodrošināt pieejamu un cenas ziņā pieņemamu pirmsskolas izglītību un aprūpi.

2.4. Bērnu integrācija sabiedrībā sākas, tiklīdz viņi sāk iet siltē un pēc tam bērnudārzā. Tāpēc šāda veida aprūpes iestādēm jāveido spēcīga dzimumu līdztiesības kultūras mācīšana un apmācība. Jau tas vien, ka daudzās no šīm iestādēm pārsvarā strādā sievietes, nostiprina stereotipu vai pārliecību, ka bērnu audzināšana un aprūpe ir sieviešu uzdevums.

2.5. Nākamais svarīgais solis ir visā skolas izglītības laikā nodrošināt jauniešiem dzimumneitrālas mācības un mācību apstākļus, ko neietekmē dzimumu stereotipi. Daudzās dalībvalstīs tas netiek pienācīgi novērtēts. Piemēram, bērnu intereses veicināšana par STEM priekšmetiem, pamatojoties uz to, kā reaģē viņu smadzenes, nevis uz viņu dzimumu, ir ļoti svarīga, lai nodrošinātu, ka viņu talants un potenciāls tiek pilnībā stimulēts, attīstīts un izmantots dzīves vēlākajos posmos. Līdzās zināšanu aspektam ir vienlīdz svarīgi arī nodrošināt, ka bērni un jaunieši iegūst sociālās un citas nepieciešamās prasmes un pilnveido emocionālo inteligenci dzimumneitrālā veidā, neuzspiežot viņiem nekādus "zīmogus" vai aizspriedumus. Tas attiecas arī uz atbrīvošanos no dzimumu stereotipiem, kas saistīti ar izskatu.

2.6. Bērnu un jauniešu pašapziņas un pašpārliecinātības veicināšana ir būtisks dzimumu līdztiesības kultūras dzinēj spēks, kas ideālā gadījumā var radīt pozitīvu perspektīvu vienlīdzības izpratnei un īstenošanai visu atlikušo mūžu.

2.7. Karjeras konsultēšanai, ievērojot dzimumu līdztiesību, ir svarīga nozīme dzimumu līdztiesības veicināšanā, karjeras attīstības un personāla piesaistes veicināšanā, kā arī segregācijas novēršanā attiecībā uz studijām un profesijām. Ir svarīgi piesaistīt meitenes STEM priekšmetu apguvei, taču svarīgi ir arī tas, lai vairāk zēnu vēlētos mācīties un strādāt izglītības un aprūpes profesijās, jo, sabiedrībai novecojot, arvien pieaug vajadzība pēc aprūpes<sup>(3)</sup>.

2.8. Lai uzturētu dzimumu līdztiesības kultūru visā pieaugušo dzīves laikā, dzimumu līdztiesība ir jāveicina gan ģimenes dzīvē, gan jebkurā saimnieciskā un sabiedriskajā darbībā, tostarp darījumdarbībā, sabiedriskajos pakalpojumos un politiskajā dzīvē. Tā kā tas ir kultūras jautājums, to nevar īstenot ar atsevišķu politiku un pasākumiem; ir vajadzīga atzīšana, līdzdalība un visu sabiedrības dalībnieku pastāvīga iesaistīšanās. Zviedrijas pieeja, kad valdība ir sevi pasludinājusi par "feministisku valdību", ir viens no piemēriem, kā nodrošināt, ka gan vīriešu, gan sieviešu zināšanas un pieredze tiek izmantota, lai veicinātu progresu visos sabiedrības aspektos<sup>(4)</sup>.

<sup>(2)</sup> Sk., piemēram, Līguma par Eiropas Savienību 2. pantu un 3. panta 3. punktu, Pamattiesību hartas 21. pantu un Līguma par Eiropas Savienības darbību 8. pantu.

<sup>(3)</sup> OV C 194, 12.5.2022., 19. lpp.

<sup>(4)</sup> <https://sweden.se/life/equality/gender-equality>

2.9. EESK uzskata, ka sistemātiska dzimumu līdztiesības ievērošana dažādos kontekstos, nodrošinot atbilstošu tiesisko un politisko satvaru, ir nepieciešams līdzeklis, lai gūtu progresu. EESK iesaka dalībvalstīm ar Komisijas un Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atbalstu un kopā ar sociālajiem partneriem un attiecīgajām pilsoniskās sabiedrības organizācijām uzsākt plašu izpratnes veidošanas un informēšanas kampaņu, lai veicinātu dzimumu līdztiesības kultūru. Īpaša uzmanība būtu jāpievērš gan tradicionālajiem medijiem, gan sociālajiem medijiem kā nozīmīgām platformām attieksmes veidošanā, piemēram, reklāmā.

2.10. Kampanai būtu jāpievērš lēmumu pieņēmēju uzmanība dzimumu līdztiesības situācijai un progresam attiecīgajā dalībvalstī, to mērot ar, piemēram, dzimumu līdztiesības indeksu. Tai būtu arī jānodrošina dalībvalstis savstarpēji iedvesmoties un veikt labu praksi apmaiņu. Publiskajai pārvaldei un sabiedriskajām organizācijām būtu jāradā piemērs, uzlabojot dzimumu līdztiesību pašām savās darbībās. Kā labu praksi EESK iesaka šiem dalībniekiem – tāpat kā arodbiedrībām, darba devējiem un pilsoniskās sabiedrības organizācijām – publikot datus par dzimumu līdzsvaru savās valdēs un uzraudzības padomēs. Lai radītu pozitīvu priekšstatu visā sabiedrībā, kampanai īpaši jāvērsas pie vīriešiem un zēniem ar pārliecinošiem vēstījumiem par ieguvumiem, ko sniedz dzimumu līdztiesība.

2.11. Dzimumu līdztiesība attiecībā uz līdzdalību politisko lēmumu pieņemšanā valsts, reģionālā un pašvaldību līmenī ir būtiski svarīga, ņemot vērā politisko lēmumu ievērojamo ietekmi uz iedzīvotāju dzīvi. Lai palielinātu sieviešu politisku īpatsvaru, ir jāstiprina vēlētajū, kā arī kandidātus izvirzošo partiju informētība.

2.12. Tā kā dzimumu līdztiesības uzlabošanai ir vajadzīgi pasākumi vairākās politikas jomās, EESK atkārtoti aicina politikas veidotājus attiecīgajos līmeņos ievērot integrētas pieejas principu un visos lēmumos iekļaut dzimumu līdztiesības aspektu, tostarp lēmumos par budžeta plānošanu, ieguldījumiem un finansējumu, kā arī publiskajā iepirkumā. Dzimumu līdztiesības aspekta integrēšana ir arī pienācīgi jāuzrauga un jāizvērtē. Turklāt dzimumu līdztiesība ir jāskata holistiski, īpašu uzmanību pievēršot tam, kur dzimums mijiedarbojas ar citām iezīmēm, piemēram, invaliditāti, etnisko izcelsmi, vientuļo vecāku statusu, sociālekonomisko statusu, vecumu vai seksuālo orientāciju.

2.13. EESK mudina visas ES iestādes, dalībvalstis un ieinteresētās personas aktīvi izmantot vērtīgo darbu, ko veic Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE), piemēram, attiecībā uz datiem un statistiku, kas sadalīta pa dzimumiem. EESK arī vēlas uzsvērt sociālo partneru aktīvas iekļaušanas nozīmi dzimumu līdztiesības veicināšanā, jo tā daudzējādā ziņā ir tieši saistīta ar darba tirgu un darba apstākļiem. Viens no ietekmīgākajiem instrumentiem, ar ko darba pasaulē panākt dzimumu līdztiesību, ir darba koplīguma slēgšanas sarunas. Svarīgi ir arī izmantot EESK kā aktīvu platformu dzimumu līdztiesības kultūras veicināšanai visa mūža garumā.

### 3. Īpašas piezīmes – nodarbinātība atveseļošanā pēc pandēmijas

3.1. Lai gan Covid-19 pandēmija ir ietekmējusi gan sievietes, gan vīriešus, tās ietekme ir bijusi atšķirīga, un krīzes sekas var apdraudēt pēdējā desmitgadē dalībvalstīs panākto progresu dzimumu nevienlīdzības mazināšanā. Papildus ietekmei uz darba un privātās dzīves līdzsvaru pandēmija sievietes skāra smagāk darba zaudēšanas vai pagaidu bezdarba dēļ, jo tajās nozarēs, kur vairākums strādājošo ir sievietes, sekas bijušas īpaši smagas<sup>(5)</sup>. Sievietes uzņēmējas arī daudz biežāk nekā vīrieši ziņo par uzņēmuma slēgšanu pandēmijas dēļ. Vislielākās atšķirības starp dzimumiem tika konstatētas Eiropā un Ziemeļamerikā, kur sievietes par 50 % biežāk ziņoja par slēgšanu nekā vīrieši<sup>(6)</sup>.

3.2. Dzimumu līdztiesības un daudzveidības aspektā svarīgs uzdevums atveseļošanā pēc pandēmijas ir nodrošināt, ka nacionālie atveseļošanas un noturības plāni ir dzimumsensitīvi un ka tajos iekļauti mērķtiecīgi pasākumi dzimumu līdztiesības uzlabošanai darba tirgū. Ar pasākumiem vajadzētu arī radīt pareizos apstākļus darījumdarbībai, tostarp atbilstošu fiskālo regulējumu, novēršot arī šķēršļus sieviešu darījumdarbībai.

<sup>(5)</sup> OV C 220, 9.6.2021., 13. lpp.

<sup>(6)</sup> Globālās uzņēmējdarbības novērošanas struktūra.

3.3. Nepieciešamība likvidēt šķēršļus un nodrošināt stimulus attiecas uz sieviešu vispārējo dalību darba tirgos neatkarīgi no profesijas un uzdevuma. Tas arī attiecas uz sievietēm jebkurā vecumā. Lai gan ir ļoti svarīgi iesaistīt jauniešus darba tirgos, nodrošinot kvalitatīvas nodarbinātības iespējas, ir svarīgi arī nodrošināt vecāka gadagājuma cilvēkiem iespējas pienācīgi sniegt savu ieguldījumu<sup>(7)</sup>. Ņemot vērā problēmas, ko rada sabiedrības novecošanās un arvien augošais kvalificēta darbaspēka trūkums dažās nozarēs, darba tirgu iekļautība ir vēl jo svarīgāka arī makroekonomikas aspektā.

3.4. EESK uzsver, ka ir vajadzīga vērienīga un efektīva Darba un privātās dzīves līdzsvara direktīvas transponēšana. Praktiskā kārtība, kā veicināt un sekmēt labāku darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem, ir jānosaka darba koplīguma slēgšanas sarunu procesā, jo tas ir pareizais instruments, ar ko nodrošināt labākos risinājumus un praksi, ņemot vērā darba ņēmēju un uzņēmumu intereses. Līdzās elastīgam darba režīmam un elastīgiem apmaksātiem bērna kopšanas atvaļinājumiem dzimumu līdztiesības veicināšanā svarīgi ir arī nodokļi un citi stimuli sievietēm palikt darba tirgū. Pienācīgi apmaksāts paternitātes atvaļinājums, it īpaši pirmajos mēnešos, mudinātu tēvu ņemt garāku atvaļinājumu un palīdzētu veidot ciešākas attiecības ar bērnu, un mātei būtu vieglāk atgūties un uzlabot darba un privātās dzīves līdzsvaru. Atsevišķi ienākuma nodokļi laulātajiem veicina to, ka abi vecāki aktīvi darbojas darba tirgū. Ir arī jāatzīst, ka pasākumi, kas padara iespējamu un veicina nodarbinātību, arī palielina pensijas.

3.5. Lai gan sieviešu līdzdalība darba tirgos pēdējā desmitgadē ir palielinājusies, joprojām ir nepārprotama dzimumu segregācija<sup>(8)</sup>. Joprojām ir nevienlīdzība attiecībā uz sieviešu piekļuvi izglītībai un ekonomiskajām iespējām, lai gan Eiropā ir viszemākais nevienlīdzības līmenis – ar dažām atšķirībām starp Rietumeiropu un Austrumeiropu – salīdzinājumā ar citām pasaules daļām<sup>(9)</sup>. EESK ir arī aicinājusi veikt tūlītējus pasākumus, lai novērstu vīriešu un sieviešu darba samaksas un pensiju atšķirības visās jomās un nozarēs, piemēram, ar saistošiem darba samaksas pārredzamības pasākumiem<sup>(10)</sup>, un uzsver, ka algu atšķirības saasina pensiju atšķirības, no kurām īpaši cieš sievietes.

Turklāt kultūras konteksts un tradicionālie stereotipi ietekmē sieviešu izvēli attiecībā uz profesiju. Daudz vairāk sieviešu nekā vīriešu strādā, piemēram, izglītības, aprūpes, veselības aprūpes un sociālajā jomā, savukārt vīrieši dominē tādās nozarēs kā būvniecība un smagā rūpniecība.

3.6. Veicinot dzimumu līdztiesību kā daļu no iekļaujošas un ilgtspējīgas rūpniecības attīstības programmas, ir jācenšas ne tikai stiprināt to ekonomikas nozaru konkurētspēju, kurās jau strādā daudz sieviešu, bet arī dot viņām iespēju iesaistīties jaunās nozarēs un amatos. Sieviešu iekļaušana jaunās nozarēs un profesijās, no kurām viņas iepriekš bija izslēgtas, savukārt ļaus jaunajām nozarēm attīstīties, pilnībā izmantojot bagātīgāku un daudzveidīgāku prasmju kopumu. Kvalitatīvu darbvietu piedāvājums ir priekšnoteikums, kas nodrošina, ka šajās jaunajās nozarēs netiek turpināta pašreizējā dzimumu nevienlīdzība.

3.7. Dzimumu segregācija ir vērojama arī izglītībā. Lai gan sievietes iegūst terciāro izglītību un piedalās mūžizglītībā, viņas dod priekšroku citiem priekšmetiem, nevis dabaszinātnēm, tehnoloģijām, inženierzinātnēm un matemātikai. Tā kā atvēršanās pēc pandēmijas jānotiek saskaņā ar zaļo un digitālo pārkārtošanos, STEM kompetences ir vēl jo svarīgākas. Turklāt līdzās funkcionālajām kompetencēm būtiska nozīme ir arī emocionālajām prasmēm (t. i., personīgajām un sociālajām), jo tās veido noturības, garīgā spēka, konfliktu pārvaldības, sadarbības un uz faktiem balstītas komunikācijas pamatu. Nākotnē uzsvars noteikti jāliek uz racionālo un emocionālo inteliģenci. Dzimumu līdztiesības kultūrā mūža ilgumā ir jāiekļauj emocionālā izglītība, jo 2021. gada Pasaules Ekonomikas forums norāda, ka septiņas galvenās cilvēka prasmes ietver radošumu, emocionālo inteliģenci un sarežģītu problēmu risināšanas prasmes<sup>(11)</sup>.

<sup>(7)</sup> Par citiem ar dzimumu saistītiem novecošanās aspektiem skatīt arī OV C 194, 12.5.2022., 19. lpp.

<sup>(8)</sup> Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE).

<sup>(9)</sup> Dzimumu nevienlīdzības indekss.

<sup>(10)</sup> OV C 341, 24.8.2021., 84. lpp.

<sup>(11)</sup> Digitālais, sieviešu dibinātais jaunuzņēmums UP'N'CHANGE ([www.upnchange.com](http://www.upnchange.com)) ir atradis veidus, kā padziļinātās zināšanas psiholoģijā un konsultēšanā pārvērst vienkāršos digitālos rīkus, kas palīdz cilvēkiem pilnveidot personīgās, sociālās un radošās prasmes. UP'N'CHANGE redzējums ir atrast darbinieku un komandu potenciālu, izmantojot digitālos rīkus, kas organizācijām ļautu gūt ilgtspējīgus panākumus. Tāpēc, ka pareizo prasmju kopums nozīmē efektīvu sadarbību. Efektīva sadarbība nozīmē inovāciju. Un inovācija nozīmē izaugsmi ikvienam.

3.8. Attiecībā uz digitālo pārkārtošanos skaidra dzimumu segregācija izglītībā un darba tirgū ir vērojama IKT absolventu, IKT speciālistu, kā arī zinātnieku un inženieru sadalījumā augsto tehnoloģiju nozarēs.

3.9. Lai meitenes veiksmīgi iekļautos nākotnes profesijās, ir ļoti svarīgi rosināt meiteņu interesi par *STEM*. Turklāt ir vajadzīgi mērķtiecīgi pasākumi un attīstības programmas, lai palīdzētu viņas piesaistīt profesijām, kas saistītas ar *STEM*, un noturēt tajās. Desmit gadu laikā deviņās no desmit darbvietām būs nepieciešamas digitālās prasmes<sup>(12)</sup>. Nākotnē darba pieprasījums pārvirzīsies uz tehnoloģiju profesionāļiem, piemēram, datorinženieriem un IKT speciālistiem. Sievietes veido 65 % no Eiropas darba ņēmējiem, taču tikai 17 % no Eiropas IKT darbaspēka, savukārt līdz 2026. gadam 57 procentos darbvietu, kas tiks zaudētas tehnoloģiju dēļ, būs strādājušas sievietes<sup>(13)</sup>.

3.10. Sieviešu iesaistīšana mākslīgā intelekta attīstībā ir būtiski svarīga arī tādēļ, lai netiktu veidoti tādi algoritmi, kuru pamatā ir neobjektīvi dati par reālo situāciju, kas tādējādi sniedz neobjektīvus rezultātus. Šajā jomā ir vajadzīga arī interseksionāla pieeja. Turklāt, tā kā piekļuve ātrdarbīgai savienojamībai un digitālajām prasmēm veido nepieciešamo pamatu veiksmīgai digitālajai pārveidei, tām vajadzētu būt pieejamām un piekļūstamām visiem neatkarīgi no dzimuma, vecuma, invaliditātes, sociālekonomiskās situācijas vai ģeogrāfiskās atrašanās vietas.

3.11. Nepietiekama sieviešu pārstāvība tehnoloģiju jomā ir problemātiska arī zaļās pārkārtošanās aspektā, jo, lai risinātu klimata pārmaiņu un vides problēmas, ir jāattīsta un jāievieš daudzi tehnoloģiski risinājumi.

3.12. Kaut arī gan digitālās, gan zaļās prasmes ir jāuzskata par neatņemamu daļu jebkurā profesijā, tām ir potenciāls vairāk piesaistīt jauniešus, nevis gadus vecākus darba ņēmējus. No otras puses, ir acīmredzama atšķirība starp IKT prasmēm, kas saistītas ar darbu un ietver datu pārvaldību un datorizdevniecību, un digitālajām prasmēm, kas parasti tiek piedēvētas jauniešiem, piemēram, ziņojumapmaiņu un interneta izmantošanu izklaidei.

3.13. Papildus *STEM* kompetencēm svarīgi ir arī iedrošināt meitenes studēt ekonomikas un vadības priekšmetus, lai viņas sagatavotu vadošiem amatiem. Turklāt ir svarīgi palīdzēt viņām apgūt uzņēmējdarbības un riska pārvaldības prasmes un stiprināt viņu pašapziņu, lai nepieļautu t.s. viltvārža sindroma<sup>(14)</sup> rašanos un attīstīšanos. Raugoties uz sieviešu stresa tipoloģiju, šķiet, ka stresa situācijās vairāk ir tendence dominēt introvertām, nevis ekstravertām personības šķautnēm. Tas nozīmē, ka sievietes netiecas pēc publiski redzamiem amatiem, baidīdamās no negatīviem komentāriem, kurus uztver personiski, nejudzamās kvalificētas, ja [pārmērīgi] neatbilst visām darba aprakstā ietvertajām prasībām, un nevēlēdamās būt par "kvotas sievieti". Tas bieži ir saistīts ar [neapzinātiem] priekšstatiem un bailēm. Lai gan prasmju un kompetenču uzlabošanai ir vajadzīgi praktiski pasākumi mācību metožu un karjeras konsultēšanas līmenī, šie mērķi būtu jāsaista arī ar vispārējo izpratnes veidošanas programmu par dzimumu līdztiesības kultūru.

3.14. Viens konkrēts aspekts, kas jāaplūko, ir dzimumu aizspriedumi veselības aprūpē, kas saistīti ar pētījumu trūkumu, uz vīriešiem vērstu izglītību, nepareizām diagnozēm un nepietiekamu ārstēšanu. Nezināšana par atšķirībām starp dzimumiem un dzimtēm medicīnas nozarēs viegli var novest pie nepareizām diagnozēm vai zālēm, jo simptomi sievietēm un vīriešiem atšķiras, vai arī tāpēc, ka zāļu devas ir noteiktas, pamatojoties uz kliniskajiem pētījumiem, kas galvenokārt veikti ar vīriešiem. Trūkst arī pētījumu par tikai sievietēm raksturīgiem stāvokļiem, piemēram, endometriozi un menopauzi, kā arī pa dzimumiem sadalītu datu pētījumos, un tas apgrūtina izpratni par mehānismiem, kas ir pamatā veselības problēmām, un kavē mēģinājumus rast piemērotu risinājumu, piemēram, lielākam riskam, ka sievietes saslims ar ilgstošu Covid-19.

<sup>(12)</sup> Pasaules Ekonomikas foruma 2020. gada sanāksme.

<sup>(13)</sup> Turpat.

<sup>(14)</sup> "Viltvārža sindroms" ("the imposter syndrome") – fenomens, kad cilvēks apšaubā savas prasmes un spējas, var traucēt kandidēt uz vadošiem vai publiski redzamiem amatiem. Ļoti apdomīgiem cilvēkiem, kuriem ir tendence vairīties no stresa situācijām, ir sevišķi grūti kontaktēties ar personībām, kuras izstaro spēcīgu pašapziņu.

3.15. Lai novērstu neobjektīvas medicīnas nelabvēlīgo ietekmi uz sieviešu līdzdalību darba tirgū, EESK uzsver, ka visās Eiropas veselības un farmācijas stratēģijās ir jāņem vērā un jānovērš ar dzimumu un dzimti saistīta neobjektivitāte un atšķirības. Turklāt ir pilnībā jāievēro sieviešu tiesības pieņemt autonomus lēmumus par savu ķermeni.

#### 4. Īpašas piezīmes – darba un privātās dzīves līdzsvars

4.1. Dzimumu līdztiesība darba un privātās dzīves līdzsvara ziņā ir ļoti svarīga ekonomikai un sabiedrībai, jo tā ir cieši saistīta ar labklājību, ar vispārējo nodarbinātību un dalību darba tirgos, kā arī ar karjeru un amatiem gan publiskajā, gan privātajā sektorā. Tas attiecas uz dažādiem uzdevumiem un pienākumiem uzņēmumos, administrācijā un politisko lēmumu pieņemšanā.

4.2. Darba un privātās dzīves līdzsvars sievietēm rada lielākas problēmas nekā vīriešiem, jo sievietes veic lielāku daļu neapmaksātu mājas darbu un aprūpes pienākumu. Saskaņā ar dzimumu līdztiesības indeksu <sup>(15)</sup> <sup>(16)</sup> ES rādītājs kopš 2010. gada ir samazinājies attiecībā uz ilgumu, ar kuru mēra mājsaimniecības darbu un aprūpes pienākumu sadali. Ievērojamās atšķirības starp dalībvalstīm atspoguļo atšķirības valstu sistēmās un ģimenes kultūrās.

4.3. Pandēmija ir palielinājusi spiedienu uz ģimenēm darba un privātās dzīves līdzsvara ziņā. Tas īpaši attiecas uz sievietēm un vientuļajām mātēm, tomēr bērnu aprūpes ziņā ir pazīmes, kas liecina par mazākām atšķirībām starp dzimumiem abu vecāku tāl darba dēļ <sup>(17)</sup>. Tāldarbs var sniegt daudzas iespējas veicināt dzimumu līdztiesību, un labāka koordinācija var radīt pievienoto vērtību. Tomēr EESK ir brīdinājusi arī par nepieciešamību panākt, lai tāldarbs vēl vairāk nepalielina mājas darbu sadales nevienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem <sup>(18)</sup>. Pandēmija ir ietekmējusi sieviešu darba un privātās dzīves līdzsvaru dažādos amatos, tostarp uzņēmējām, vadītājām un darba ņēmējām. Nedrīkst aizmirst, ka sievietēm nereti ir atšķirīga atbildības un pienākuma apziņa, kad runa ir par rūpēm par citiem.

4.4. Daudzi ar dzimumu līdztiesību saistīti faktori ir atkarīgi no valsts sociālās infrastruktūras, kurai ir svarīga nozīme līdzdalības palielināšanā darba tirgos un darba un privātās dzīves līdzsvara uzlabošanā. Acīmredzamākās sistēmas attiecas uz aprūpes sistēmu, bērna kopšanas atvaļinājumu, skolu sistēmu un nodarbinātības pasākumiem.

4.5. Atgādinot par saviem iepriekšējiem ierosinājumiem <sup>(19)</sup>, EESK norāda, ka ir svarīgi Darba un privātās dzīves līdzsvara direktīvu dalībvalstīs īstenot plaši, efektīvi un savlaicīgi, lai nodrošinātu ģimenēm piemērotu un vienlīdzīgāku izvēli, tostarp veicinot labāk apmaksātu bērna kopšanas atvaļinājumu abiem vecākiem. Vienlaikus direktīvas īstenošanā jāņem vērā arī uzņēmumu, it īpaši MVU, vajadzības.

4.6. EESK uzsver, ka dalībvalstīm jāiegulda līdzekļi dažādās aprūpes infrastruktūrās, tostarp bērnu aprūpē, pēcskolas aprūpē, vecāka gadagājuma cilvēku aprūpē un cilvēku ar invaliditāti aprūpē tā, lai nodrošinātu piekļūstamību un cenu pieejamību visiem. EESK aicina dalībvalstis kopā ar sociālajiem partneriem izstrādāt piemērotus instrumentus, kas palīdzētu ģimenēm viegli un efektīvi piekļūt atbalsta un aprūpes pakalpojumiem.

4.7. Turklāt, lai uzlabotu dzimumu līdztiesību attiecībā uz darba un privātās dzīves līdzsvaru, ir jāmaina domāšanas veids ikvienā līmenī. Šajā ziņā ir svarīgi samazināt un lauzt stereotipisko domāšanu attiecībā uz ģimenes lomām, kā arī īstenot tādu darba attiecību praksi, kas veicina darba un privātās dzīves līdzsvaru gan sievietēm, gan vīriešiem.

#### 5. Īpašas piezīmes – līderība

5.1. Lai gan dzimumu līdztiesība un nediskriminēšana darbā tiek nodrošināta ar tiesību aktiem, sieviešu un vīriešu vienlīdzīga līdzdalība uzņēmumu vadībā tiek atbalstīta ne tikai ar vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanu, bet arī ar plašākiem ekonomiskiem un sabiedriskiem ieguvumiem, ko tā sniedz ar ieguldījumu plašākās perspektīvās, radošumā un konkurētspējā <sup>(20)</sup>. Uzņēmumu interesēs ir izmantot sieviešu augstāko izglītību un talantus, atbalstot viņu dalību valdēs

<sup>(15)</sup> EIGE, <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-report/progress-gender-equality-most-notable-company-boards>.

<sup>(16)</sup> Eurofound.

<sup>(17)</sup> Sevilla un Smith, 2020.

<sup>(18)</sup> OV C 220, 9.6.2021., 13. lpp.

<sup>(19)</sup> OV C 129, 11.4.2018., 44. lpp.

<sup>(20)</sup> Sk. OV C 318, 23.12.2009., 15. lpp., un OV C 341, 21.11.2013., 6. lpp.

un citos vadošos amatos. Lai tā notiktu, ir skaidri jāizprot daudzveidības priekšrocības, kā arī tas, ka daudzveidības neveicināšana ikvienā jomā būtu faktors, kas negatīvi ietekmētu gan katru atsevišķu cilvēku, gan visu sabiedrību.

5.2. Lai gan vēl ir daudz iespēju uzlabojumiem, lielākais progress attiecībā uz ES rādītājiem dzimumu līdztiesības indeksā kopš 2010. gada ir bijis varas jomā, kas mēra progresu politisko un ekonomisko lēmumu pieņemšanā. Visievērojamākais uzlabojums bija sieviešu plašāka līdzdalība lielāko biržas sarakstā iekļauto uzņēmumu valdēs. Indeksa rezultātos tas izskaidro lielāko daļu kopējā pieauguma <sup>(21)</sup>.

5.3. Līdzekļi dzimumu daudzveidības palielināšanai uzņēmumu valdēs dažādās dalībvalstīs ir atšķirīgi, <sup>(22)</sup> un ir acīmredzamas atšķirības attiecībā uz pašreizējo situāciju un laika gaitā gūtajiem panākumiem. Dažas dalībvalstis ir pieņēmušas obligātas kvotas lieliem biržas sarakstā iekļautiem uzņēmumiem, nosakot kvotas no 25 % līdz 40 % <sup>(23)</sup>. No otras puses, vairākas dalībvalstis pārsniedz ES vidējo rādītāju vai ir guvušas ievērojamu progresu bez kvotām, paļaujoties uz pašregulāciju. Francijā, kur tiesību akti tika ieviesti 2011. gadā, vairāk nekā 40 % valdes locekļu ir sievietes, un astoņās valstīs ir pārsniegts vienas trešdaļas līmenis. Tomēr dažās dalībvalstīs šis īpatsvars ir mazāks par 10 %. Vidējais īpatsvars Eiropas Savienībā ir aptuveni 30 %.

5.4. Atšķirības ir arī atsevišķu uzņēmumu līmenī. Lai gan vadošie uzņēmumi ir guvuši ievērojamus panākumus, mazākas izmaiņas ir vērojamas uzņēmumu reitinga zemākajā daļā <sup>(24)</sup>. Jānorāda arī tas, ka, lai gan valdes locekļi nereti ir izpilddirektori, valstis, kurās ir vislabākie rezultāti attiecībā uz to sieviešu īpatsvaru, kuras ieņem izpilddirektoru amatus lielos uzņēmumos, parasti nav tās pašas valstis, kurās ir vislabākie rezultāti attiecībā uz uzņēmumu valdes locekļiem <sup>(25)</sup>.

5.5. Tādējādi šķiet, ka dalībvalstu atšķirībām ir vairāk nekā tikai viens izskaidrojums. Tas nav negaidīti, jo valstu tradīciju un kultūru atšķirībām ir būtiska nozīme dzimumu līdztiesības attīstībā. Ārkārtīgi svarīgi ir atbalstīt pozitīvu attīstību, dalīties ar paraugpraksi un mācīties no citu pieredzes.

5.6. EESK arī atkārtoti savus secinājumus un ieteikumus šajā jautājumā <sup>(26)</sup> un atzinīgi vērtē politisko vienošanos, kas starp Eiropas Parlamentu un Padomi nesen panākta par Eiropas Komisijas 2012. gadā ierosināto Direktīvu par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotēto uzņēmumu direktoru bez izpilddirektoriem vidū. Komiteja aicina ES iestādes bez kavēšanās rīkoties, lai ātri un efektīvi īstenotu šo direktīvu. Dalībvalstis, apspriežoties ar sociālajiem partneriem, vislabāk var lemt par labākajiem un piemērotākajiem praktiskajiem pasākumiem, kā palielināt sieviešu īpatsvaru valdēs, ņemot vērā, ka valdes sastāvu nosaka uzņēmuma īpašnieki.

5.7. EESK uzskata, ka ir svarīgi veicināt sieviešu līderību, izmantojot kopējas programmas sievietēm-vadītājām un valdes locekļu un vadošu amatu kandidātēm, kā arī individuālu apmācību un mentorēšanu <sup>(27)</sup>. Komiteja mudina uzņēmumus ieguldīt šādās programmās, kuras varētu atbalstīt arī ar ES finansējumu. Sieviešu virzīšana vadošos amatos būtu jāpapildina arī ar tādu pašu atbalstu kā vīriešiem, kuri ieņem tādus pašus amatus, ievērojot principu, ka par vienādu darbu tiek maksāts vienāds atalgojums, ko EESK pilnībā atbalsta.

<sup>(21)</sup> EIGE statistikas pārskats par dzimumu līdzsvaru uzņēmumu valdēs 2020. gadā.

<sup>(22)</sup> Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE).

<sup>(23)</sup> <https://eige.europa.eu/news/countries-legislated-quotas-could-achieve-gender-balance-parliaments-2026-those-without-may-take-close-twenty-years>

<sup>(24)</sup> Eiropas sievietes valdēs, <https://europeanwomenonboards.eu/wp-content/uploads/2021/01/EWoB-Gender-Diversity-Index-2020.pdf>.

<sup>(25)</sup> Dažādi avoti, ko apkopojusi Somijas Tirdzniecības palāta, <https://naisjohtajat.fi/wp-content/uploads/sites/28/2019/01/women-directors-and-executives-report-2018.pdf>.

<sup>(26)</sup> OV C 133, 9.5.2013., 68. lpp.

<sup>(27)</sup> Lielisks piemērs ir WKÖ piedāvātās mācību un atbalsta programmas – [https://www.wko.at/service/Women\\_in\\_Business.html](https://www.wko.at/service/Women_in_Business.html).



## 6. Īpašas piezīmes – darījumdarbība

6.1. Stimulējot uzņēmējdarbības garu, ir pilnībā jāizmanto sieviešu radošuma un spēju potenciāls. Sievietes uzņēmējas ir arī apliecinājušas, ka ir spēcīgas un izturīgas krīzes un haosa apstākļos <sup>(28)</sup>.

6.2. Sievietes uzņēmējas arī ir smagi cietušas no pandēmijas, un viņām bija jāuzņemas nesamērīgs daudzums aprūpes pienākumu, ko vēl vairāk pasliktināja bērnu aprūpes pakalpojumu trūkums un mājāsēde. Tomēr daudzām uzņēmējām izdevās izmantot jaunus darījumdarbības apstākļus savā labā un iedvesmot citus, it īpaši citas sievietes, arī kļūt par uzņēmējām un dibināt vairāk uzņēmumu. Tam ir pozitīvas sekas, piemēram, darbvietu radīšana un attiecīgi arī labklājība.

6.3. Eiropā ir viens no zemākajiem sieviešu darījumdarbības rādītājiem salīdzinājumā ar sievietēm citās pasaules daļās (5,7 %, salīdzinot ar pasaules vidējo rādītāju 11 %). Viens no iemesliem ir tas, ka sievietēm Eiropas valstīs ir vairāk alternatīvu darba iespēju nekā citās pasaules daļās. Tomēr jaunuzņēmumu gadījumā darbvietu trūkums joprojām bijis visbiežākais iemesls, un sievietes to minējušas biežāk nekā vīrieši <sup>(29)</sup>.

6.4. Piekļuve finansējumam ir darījumdarbības priekšnosacījums, un ir jānodrošina vienlīdzīga piekļuve gan privātajam, gan publiskajam finansējumam. EESK aicina novērtēt atbilstoša finansējuma kritērijus, piemēram, atveseļošanas un noturības mehānismu, lai veicinātu vienlīdzību darījumdarbībā, kā arī sekmētu ieguldījumus projektos, kas veicina dzimumu līdztiesību, tostarp digitālajā un aprūpes infrastruktūrā.

6.5. Sievietēm Eiropā, ja viņas vada uzņēmumu, ir nepārprotama tendence nodarbināt mazāk darbinieku (no 1 līdz 5) vai izvēlēties pašnodarbinātību. Uzņēmumus biežāk vada vecāka gadagājuma sievietes. Lai gan sievietes darījumdarbību uzskata par labu iespēju un kopumā ir augsti izglītotas, viņas ziņo par zemu interesi attiecībā uz jaunu darījumdarbības iespēju saskatīšanu, šaubām par prasmēm sākt darījumdarbību un bailēm no neveiksmes <sup>(30)</sup>.

6.6. Līdz ar kultūras iemesliem šāda veida priekšstatu var radīt problēmas, kas saistītas ar darba un ģimenes prasību apvienošanu. Attiecīgi sievietes uzņēmējas var turēties pie konkrētām nozarēm un nevēlēties attīstīt savu darījumdarbību. Lai veicinātu sieviešu darījumdarbību, ir jāatbalsta sieviešu centieni pārvarēt šos priekšstatus un ierobežojošos faktorus <sup>(31)</sup>. Saskaņā ar labāka regulējuma programmu, kas ir ES augstākā līmeņa stratēģija, lai nodrošinātu, ka ES tiesību akti kopumā visefektīvākajā un lietderīgākajā veidā sasniedz savus mērķus, turpmākus stimulus var nodrošināt ar pasākumiem, kas vienkāršo administratīvās procedūras un samazina atbilstības nodrošināšanas izmaksas, nemazinot attiecīgo tiesību aktu aizsardzības līmeni <sup>(32)</sup>.

## 7. Īpašas piezīmes – Ukrainas bēgļi

7.1. Krievijas iebrukums Ukrainā ir izraisījis nepieredzētu humāno krīzi, tostarp simtiem tūkstošu bēgļu, galvenokārt sieviešu un bērnu, kas meklējot patvērumu, ieceļo ES dalībvalstīs. Visas dalībvalstis ar pilsoniskās sabiedrības atbalstu dara visu iespējamo, lai rūpētos par bēgļiem, viņus izmitinātu un integrētu darba tirgū, taču ir daudz problēmu, kurām vajadzīgi labāk koordinēti risinājumi <sup>(33)</sup>.

7.2. Lielākā daļa bēgļu ir sievietes ar bērniem, tāpēc piekļuve sociālās aprūpes pakalpojumiem, silītēm, bērnudārziem un skolām ir būtisks apstāklis, kas liedz sievietēm integrēties darba tirgū. Turklāt galvenie integrācijas elementi ir valodas barjeru pārvarēšana, bēgļu izglītības un kvalifikācijas atzīšana, kā arī raita pārkvalifikācija un kvalifikācijas celšana. Viens no instrumentiem, kas vajadzīgi, lai risinātu šo jautājumu, ir arī tādu attālinātām darbam nepieciešamo līdzekļu nodrošināšana kā interneta pieslēgums un ierīces.

<sup>(28)</sup> *Women's Entrepreneurship 2020/21: Thriving Through Crisis*. Izdevējs: Global Entrepreneurship Research Association, London Business School, ISBN: 978-1-9160178-8-7.

<sup>(29)</sup> Turpat.

<sup>(30)</sup> Globālās uzņēmējdarbības novērošanas struktūra.

<sup>(31)</sup> Sk. arī OV C 299, 4.10.2012., 24. lpp.

<sup>(32)</sup> *SME focus – Long-term strategy for the European industrial future*. Eiropas Parlamenta Iekšpolitikas ģenerāldirektorāta Ekonomikas, zinātnes un dzīves kvalitātes politikas departaments. Autors: Stephanus Johannes SMIT, PE 648.776 – 2020. gada aprīlis.

<sup>(33)</sup> Pamatojoties uz OV C 242, 23.7.2015., 9. lpp., sniegtajiem ierosinājumiem.

7.3. EESK aicina dalībvalstis koordinētākā veidā īstenot praksē dokumentu "Politikas vadlīnijas Ukrainas bēgļu iekļaušanas izglītībā atbalstam: apsvērumi, pamatprincipi un prakse" <sup>(34)</sup>. EESK arī aicina Eiropas Komisiju aktivizēt visas potenciālās finansējuma iespējas, īpaši tām dalībvalstīm, kuras uzņem milzīgu skaitu bēgļu.

7.4. Sievietes gan kara laikā, gan bēgļu gaitās ir vairāk pakļautas seksuālai izmantošanai un seksuālai vardarbībai. Izvarošanu bieži izmanto kā kara ieroci. Ukrainas bēglēm, un it īpaši izvarošanas upuriem, ir ļoti svarīgi spēt piekļūt seksuālās un reproduktīvās veselības pakalpojumiem, tostarp kontracepcijai, ārkārtas kontracepcijai, drošam abortam un psiholoģisku traumu aprūpei. Sievietes nekad nedrīkst tikt spiestas saglabāt negribētu grūtniecību. Šādu pakalpojumu trūkums dalībvalstīs nekad nedrīkst būt iemesls, kas attur viņas atstāt nedrošu valsti. Visām dalībvalstīm ir jānodrošina šo pakalpojumu pieejamība visiem bēgļiem. Būtībā traumu aprūpe visiem bēgļiem ir jāpiedāvā proaktīvi, citādi tiek radīta ideāla augsne konfliktiem un negatīvām emocijām, kas valstīm rada milzīgas izmaksas! Šajā jomā ir ārkārtīgi nepieciešami t. s. zema sliekšņa un hibrīdveida atbalsta piedāvājumi, un ir nepārtraukti jāatbalsta šādu jaunuzņēmumu finansējums.

7.5. Vēl viena problēma, kas jārisina, ir bēgļu, it īpaši bērnu, vakcinācijas statuss. Tā kā Eiropas Savienībā ir labi izstrādātas bērnu vakcinācijas programmas, ir izskaustas daudzas bīstamas slimības, piemēram, poliomiēlīts, bakas, daži hepatīta veidi utt. Lai šos rezultātus saglabātu, dalībvalstīm jāmobilizē savas veselības aprūpes sistēmas, un šajā procesā ļoti palīdzēs ES līmeņa pamatnostādnes. Papildu sarežģījumus rada fakts, ka daudzās dalībvalstīs piekļuve sociālajai aprūpei, piemēram, bērnudārzam vai skolai, ir atkarīga no vakcinācijas pabeigšanas statusa.

7.6. Vēlāk Ukrainas atjaunošana būtu jāizmanto kā iespēja veicināt dzimumu līdztiesību starp Ukrainas iedzīvotājiem, cita starpā pilnveidojot izglītību, veselības aprūpi, sociālo un digitālo infrastruktūru.

Briselē, 2022. gada 13. jūlijā

*Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas  
priekšsēdētāja  
Christa SCHWENG*

---

<sup>(34)</sup> <https://www.schooleducationgateway.eu/lv/pub/resources/publications/policy-guidance-on-refugees.htm>

## PIELIKUMS

Turpmāk minētais grozījums ieguva vismaz vienu ceturto daļu nodoto balsu, taču tika noraidīts debatēs (Reglamenta 43. panta 2. punkts).

**1. GROZĪJUMS****Iesniedza:**

ANGELOVA Milena

BLIJLEVENS René

KONTKANEN Mira-Maria

MINCHEVA Mariya

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

**SOC/731 – Dzimumu līdztiesība****3.5. punkts**

Grozīt šādi:

Specializētās nodaļas atzinums	Grozījums
<p>Lai gan sieviešu līdzdalība darba tirgos pēdējā desmitgadē ir palielinājusies, joprojām ir nepārprotama dzimumu segregācija<sup>(1)</sup>. Joprojām ir nevienlīdzība attiecībā uz sieviešu piekļuvi izglītībai un ekonomiskajām iespējām, lai gan Eiropā ir viszemākais nevienlīdzības līmenis – ar dažām atšķirībām starp Rietumeiropu un Austrumeiropu – salīdzinājumā ar citām pasaules daļām<sup>(2)</sup>. EESK arī aicinājusi veikt tūlītējus pasākumus, lai novērstu vīriešu un sieviešu darba samaksas un pensiju atšķirības visās jomās un nozarēs, it īpaši ar <b>saistošiem</b> darba samaksas pārredzamības pasākumiem<sup>(3)</sup>, un uzsver, ka algu atšķirības saasina pensiju atšķirības, no kurām īpaši cieš sievietes.</p> <p>Turklāt kultūras konteksts un tradicionālie stereotipi ietekmē sieviešu izvēli attiecībā uz profesiju. Daudz vairāk sieviešu nekā vīriešu strādā, piemēram, izglītības, aprūpes, veselības aprūpes un sociālajā jomā, savukārt vīrieši dominē tādās nozarēs kā būvniecība un smagā rūpniecība.</p> <p><sup>(1)</sup> Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE).  <sup>(2)</sup> Dzimumu nevienlīdzības indekss.  <sup>(3)</sup> SOC/678.</p>	<p>Lai gan sieviešu līdzdalība darba tirgos pēdējā desmitgadē ir palielinājusies, joprojām ir nepārprotama dzimumu segregācija<sup>(1)</sup>. Joprojām ir nevienlīdzība attiecībā uz sieviešu piekļuvi izglītībai un ekonomiskajām iespējām, lai gan Eiropā ir viszemākais nevienlīdzības līmenis – ar dažām atšķirībām starp Rietumeiropu un Austrumeiropu – salīdzinājumā ar citām pasaules daļām<sup>(2)</sup>. EESK arī aicinājusi veikt tūlītējus pasākumus, lai novērstu vīriešu un sieviešu darba samaksas un pensiju atšķirības visās jomās un nozarēs, it īpaši ar <b>veicinošiem</b> darba samaksas pārredzamības pasākumiem<sup>(3)</sup>, un uzsver, ka algu atšķirības saasina pensiju atšķirības, no kurām īpaši cieš sievietes.</p> <p>Turklāt kultūras konteksts un tradicionālie stereotipi ietekmē sieviešu izvēli attiecībā uz profesiju. Daudz vairāk sieviešu nekā vīriešu strādā, piemēram, izglītības, aprūpes, veselības aprūpes un sociālajā jomā, savukārt vīrieši dominē tādās nozarēs kā būvniecība un smagā rūpniecība.</p> <p><sup>(1)</sup> Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE).  <sup>(2)</sup> Dzimumu nevienlīdzības indekss.  <sup>(3)</sup> SOC/678.</p>

**Balsojuma rezultāts**

Par: 93

Pret: 114

Atturas: 12

---