

IV

(Paziņojumi)

EIROPAS SAVIENĪBAS IESTĀŽU UN STRUKTŪRU SNIEGTI PAZIŅOJUMI

PADOME

Padomes secinājumi (2011. gada 7. marts) par Eiropas Dzimumu līdztiesības paktu (2011.–2020. gads)

(2011/C 155/02)

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ATGĀDINOT, KA:

1. sieviešu un vīriešu līdztiesība ir Līgumos nostiprināta Eiropas Savienības pamatvērtība un viens no Eiropas Savienības mērķiem un uzdevumiem, un Savienības vispārējais mērķis ir iekļaut sieviešu un vīriešu līdztiesības principu visās savās darbībās ⁽¹⁾;
2. dzimumu līdztiesība ir ietverta Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 23. pantā;
3. lai gan Eiropas Savienība ir pieņēmusi plašu tiesību aktu kopumu, ar ko veicina vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošanu vīriešiem un sievietēm tādās jomās kā nodarbinātība un piekļuve precēm un pakalpojumiem ⁽²⁾, Eiropas Komisijas pieņemtie ikgadējie ziņojumi "Sieviešu un vīriešu līdztiesība" ⁽³⁾ liecina, ka progress ir lēns un ka dzimumu līdztiesība *de facto* vēl ir jāsasniedz;
4. "Eiropa 2020", Eiropas Savienības gudras, ilgtspējīgas un iekļaujošas izaugsmes jaunā stratēģija ⁽⁴⁾, palīdzēs dalībvalstīm un Eiropas Savienībai nodrošināt augsta līmeņa konkurētspēju, darba ražīgumu, izaugsmi, sociālo kohēziju un ekonomisko konvergenci;
5. stratēģijā "Eiropa 2020" ir paredzēts pamatmērķis – panākt, lai 20 līdz 64 gadus vecu sieviešu un vīriešu nodarbinātība sasniegtu 75 % –, kas nozīmē, ka stratēģijas īstenošanā prioritāra nozīme jāpiešķir tam, lai novērstu šķēršļus sieviešu līdzdalībai darba tirgū;
6. nodarbinātības pamatnostādņēs, kas ir "Eiropa 2020" integrēto pamatnostādņu sastāvdaļa ⁽⁵⁾ un kuras pārrauga kopīgā izvērtējuma sistēmā ⁽⁶⁾, šajā sakarā ir uzsvērts, cik svarīgi ir īstenot, izvērtēt un attiecīgi izvērst nodarbinātības politiku, kas veicina dzimumu līdztiesību un darba un ģimenes dzīves līdzsvaru;
7. Eiropas Komisijas pieņemtais Gada izaugsmes pētījums ⁽⁷⁾ liecina, ka apstākļu noteikta nepilna laika nodarbinātība vēl aizvien ir problēma dažās dalībvalstīs un ka sievietes, kas vēlas no jauna iekļauties darba tirgū, joprojām saskaras ar šķēršļiem;
8. Eiropas Komisijas Sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģija (2010.–2015. gads) ir turpinājums Komisijas "Ceļvedim sieviešu un vīriešu līdztiesībā (2006.–2010. gads)" ⁽⁸⁾, par kuru tika izstrādāts vidusposma ziņojums ⁽⁹⁾, un Eiropas Komisijas 2010. gada 5. martā pieņemtajai Sieviešu hartai ⁽¹⁰⁾;

⁽¹⁾ LES 2. pants un 3. panta 3. punkts, LESD 8. pants.⁽²⁾ Padomes Direktīva 92/85/EEK (1992. gada 19. oktobris) par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (OV L 348, 28.11.1992., 1. lpp.); Padomes Direktīva 2004/113/EK (2004. gada 13. decembris), ar kuru īsteno principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu (OV L 373, 21.12.2004., 37. lpp.); Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV L 204, 26.7.2006., 23. lpp.); Padomes Direktīva 2010/18/ES (2010. gada 8. marts), ar ko īsteno pārskatīto *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP* un *ETUC* pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK (OV L 68, 18.3.2010., 13. lpp.); Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2010/41/ES (2010. gada 7. jūlijs) par to, kā piemērot vienlīdzīgas attieksmes principu vīriešiem un sievietēm, kas darbojas pašnodarbinātas personas statusā, un ar kuru atceļ Padomes Direktīvu 86/613/EEK (OV L 180, 15.7.2010., 1. lpp.).⁽³⁾ Jaunākais ziņojums ir izklāstīts dokumentā 6571/11. Dokumenti, kas minēti 3. un 4. un 6.–12. zemsvītras piezīmē ir atrodami Padomes publiskajā reģistrā: <http://register.consilium.eu.int/>⁽⁴⁾ Dok. EUCO 13/1/10 REV 1.⁽⁵⁾ OV L 308, 24.11.2010., 46. lpp.⁽⁶⁾ Dok. 16984/10 + ADD 1.⁽⁷⁾ Dok. 18066/10 + ADD 1–3.⁽⁸⁾ Dok. 7034/06.⁽⁹⁾ Dok. 17495/08.⁽¹⁰⁾ Dok. 7370/10.

9. Eiropas Komisijas Sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģijā (2010.–2015. gads) īpaša uzmanība tiek pievērsta šādām piecām prioritātēm: vienlīdzīga ekonomiskā neatkarība; vienāds atalgojums par vienādu darbu vai vienlīdz vērtīgu darbu; līdztiesība lēmumu pieņemšanā; cieņa, integritāte un ar dzimumu saistītas vardarbības izbeigšana; un dzimumu līdztiesības jautājumi ārējās darbības. Stratēģijā tiek risināti arī vairāki svarīgi horizontāli jautājumi, kas attiecas uz dzimumu lomām, tiesību aktiem, dzimumu līdztiesības pārvaldību un instrumentiem;
10. Eiropadome 2006. gadā pieņēma pirmo Eiropas Dzimumu līdztiesības paktu ⁽¹⁾, un 2010. gada martā prezidentvalstu trijotne aicināja atzīmēt pakta piekto gadadienu;
- ŅEMOT VĒRĀ, KA:
11. Padome 2010. gada 6. decembrī pieņēma Secinājumus, atbalstot Eiropas Komisijas pieņemtās Sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģijas (2010.–2015. gads) īstenošanu ⁽²⁾, kā arī Secinājumus par to, kā stiprināt apņēmību un vērst plašumā darbības, lai likvidētu no dzimuma atkarīgas darba samaksas atšķirības, un par Pekinas Rīcības platformas īstenošanas pārskatīšanu ⁽³⁾, kuros aicināja Eiropadomi 2011. gada pavasarī pielāgot un stiprināt Eiropas Dzimumu līdztiesības paktu, ņemot vērā jauno Komisijas Sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģiju (2010.–2015. gads), stratēģiju “Eiropa 2020” un minētos secinājumus;
12. ir vajadzīga piemērota rīcība, lai apkarotu visas sieviešu diskriminācijas formas, un ir jāizskata multiplās diskriminācijas cēloņi un jāizmanto efektīvi līdzekļi, lai to novērstu;
13. PIENĒM Eiropas Dzimumu līdztiesības paktu (2011.–2020. gads), kas ir izklāstīts pielikumā;
14. AICINA Eiropadomi pavasara secinājumos apstiprināt paktu, lai pārvarētu pašreizējos pārbaudījumus dzimumu līdztiesības politikas jomā un lai nodrošinātu, ka dzimumu līdztiesības aspektu iekļauj visās politikas jomās, jo īpaši saistībā ar stratēģiju “Eiropa 2020”;
15. MUDINA Eiropadomi dzimumu līdztiesības tematu iekļaut savā darba kārtībā, pirms beidzas Eiropas Komisijas Sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģijas (2010.–2015. gads) darbības posms.

⁽¹⁾ Dok. 7775/1/06 REV 1.

⁽²⁾ Dok. 16880/10.

⁽³⁾ OV C 345, 18.12.2010., 1. lpp.

PIELIKUMS

Eiropas Dzimumu līdztiesības pakts (2011.–2020. gads)

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME atzīst, ka sieviešu un vīriešu līdztiesība ir Eiropas Savienības pamatvērtība un ka dzimumu līdztiesības politika ir ļoti būtiska ekonomikas izaugsmei, labklājībai un konkurētspējai. Piecus gadus pēc pirmā Eiropas Dzimumu līdztiesības pakta pieņemšanas ir vajadzīgs jauns impulss, jo īpaši, lai no jauna apstiprinātu un atbalstītu ciešo saikni starp Komisijas Sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģiju (2010.–2015. gads) un “Eiropa 2020” – Eiropas Savienības nodarbinātības un gudras, ilgtspējīgas un iekļaujošas izaugsmes stratēģiju. PADOME tāpēc atkārtoti apliecina apņemšanos sasniegt ES mērķus attiecībā uz dzimumu līdztiesību, kā minēts Līgumā, un jo īpaši:

- 1) novērst dzimumu atšķirības nodarbinātības un sociālās aizsardzības jomā, tostarp sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirības, lai sasniegtu stratēģijas “Eiropa 2020” mērķus, sevišķi trīs jomās, kas ir ļoti svarīgas saistībā ar dzimumu līdztiesību, proti, nodarbinātība, izglītība un sekmīgāka sociālā iekļaušana (it īpaši samazinot nabadzību), tādējādi palielinot Eiropas darbaspēka ražīgo potenciālu,
- 2) veicināt labāku līdzsvaru sieviešu un vīriešu darba un ģimenes dzīves saskaņošanai visas dzīves laikā, lai pastiprinātu dzimumu līdztiesību, palielinātu sieviešu līdzdalību darba tirgū un sekmētu demogrāfisko problēmu risināšanu, un
- 3) apkarot visu veidu vardarbību pret sievietēm ar mērķi nodrošināt, lai sievietes varētu pilnīgi izmantot cilvēktiesības, un panākt dzimumu līdztiesību, cita starpā ar mērķi sekmēt iekļaujošu izaugsmi.

PADOME mudina attiecīgi rīkoties dalībvalstu un – vajadzības gadījumā – Savienības līmenī turpmāk izklāstītajās jomās.

Pasākumi, lai novērstu dzimumu atšķirības darba tirgū un cīnītos pret dzimumu segregāciju tajā:

- a) veicināt visu vecuma grupu sieviešu nodarbinātību un novērst dzimumu atšķirības nodarbinātības jomā, tostarp apkarojot visus diskriminācijas veidus;
- b) likvidēt dzimumu stereotipus un veicināt dzimumu līdztiesību visos izglītības un apmācības līmeņos, kā arī darba dzīvē, lai samazinātu dzimumu segregāciju darba tirgū;
- c) nodrošināt vienādu atalgojumu par vienādu darbu un vienlīdz vērtīgu darbu;
- d) veicināt sieviešu lielāku līdzdalību politikā un ekonomikā, kā arī atbalstīt sieviešu uzņēmējdarbību;
- e) mudināt sociālos partnerus un uzņēmējus izstrādāt un efektīvi īstenot iniciatīvas, ar kurām atbalsta dzimumu līdztiesību, un veicināt dzimumu līdztiesības plānus darbavietā; un
- f) sekmēt sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu līdzdalību lēmumu pieņemšanas procesā visos līmeņos un visās jomās, lai pilnībā izmantotu visas spējas.

Pasākumi, lai veicinātu labāku līdzsvaru sieviešu un vīriešu darba un ģimenes dzīves saskaņošanai:

- a) uzlabot pienācīgu, izmaksu ziņā pieejamu, augstas kvalitātes bērnu aprūpes pakalpojumu pieejamību bērniem līdz obligātajam skolas vecumam, lai sasniegtu Eiropadomes Barselonas sanāksmē 2002. gada martā noteiktos mērķus, ņemot vērā pieprasījumu pēc bērnu aprūpes pakalpojumiem un saskaņā ar valstu modeļiem bērnu aprūpes nodrošināšanā;
- b) uzlabot aprūpes iespējas citām apgādājamām personām; un
- c) veicināt elastīgus darba kārtības noteikumus un dažādus atvaļinājuma veidus gan sievietēm, gan vīriešiem.

Pasākumi, lai apkarotu visus pret sievietēm vērstus vardarbības veidus:

- a) valsts un Savienības līmenī pieņemt, īstenot un pārraudzīt stratēģijas, lai novērstu vardarbību pret sievietēm;
- b) stiprināt pret sievietēm vērstas vardarbības novēršanu, kā arī upuru un iespējamo upuru, arī sieviešu no visām nelabvēlīgām iedzīvotāju grupām, aizsardzību, un
- c) uzsvērt vīriešu un zēnu nozīmi un atbildību pret sievietēm vērstas vardarbības izskaušanas procesā.

Pārvaldība, īstenošana un pārraudzība:

Šā pakta attiecīgie aspekti un Komisijas gada ziņojumi par sieviešu un vīriešu līdztiesību attiecīgos gadījumos būtu jāņem vērā stratēģijas "Eiropa 2020" mehānismos.

PADOME atkārtoti apliecina apņemšanos stiprināt dzimumu līdztiesības pārvaldību, iekļaujot dzimumu līdztiesības aspektu visās politikas jomās, tostarp ārējās ES darbībās, ņemot vērā arī vīriešu un zēnu būtisko nozīmi dzimumu līdztiesības veicināšanā un nodrošinot, lai dzimumu līdztiesības aspekti būti ņemti vērā jauno ES politikas jomu ietekmes novērtējumos. PADOME mudina dalībvalstis un Komisiju, it īpaši ar *Eurostat* starpniecību, turpināt izstrādāt pastāvošo statistiku un rādītājus dzimumu griezumā un pilnībā izmantot Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta atbalstu.

Dalībvalstis tiek mudinātas, izstrādājot un īstenojot savas valsts reformu programmas, piemērot dzimumu līdztiesības principu un veicināt dzimumu līdztiesības politiku, īpaši saistībā ar nodarbinātības pamatnostādņiem, un tiek aicinātas visās attiecīgajās politikas jomās un procesos pienācīgi izmantot apstiprinātos dzimumu līdztiesības rādītājus, kas izstrādāti kopīgajā izvērtējuma sistēmā un turpmākos pasākumos pēc Pekinas Rīcības platformas.

Komisija un Padome arī tiek aicinātas dzimumu līdztiesības perspektīvu iestrādāt gada izaugsmes pētījumā, atzinumos par valsti un konkrētai valstij paredzētos ieteikumos. Katru gadu Padomes līmenī ministriem būtu jāapspriež panākumi, kas gūti Eiropas Dzimumu līdztiesības pakta īstenošanā.
