



Briselē, 14.11.2012
COM(2012) 615 final

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

**Dzimumu līdzsvars uzņēmumu vadībā: ieguldījums gudrā, ilgtspējīgā un iekļaujošā
izaugsme**

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

**Dzimumu līdzsvars uzņēmumu vadībā: ieguldījums gudrā, ilgtspējīgā un iekļaujošā
izaugsme**

SATURS

1.	Ievads un konteksts	4
2.	Sieviešu līdzdalības situācija uzņēmumu valdēs Eiropas Savienībā.....	7
3.	Šķēršļi dzimumu līdzsvaram uzņēmumu vadošajos amatos	9
4.	Pasākumi dalībvalstu līmenī, lai uzlabotu dzimumu līdzsvaru uzņēmumu vadošajos amatos	12
5.	Balstoties uz ekonomikas un uzņēmējdarbības argumentāciju: jauna ES likumdošanas iniciatīva, lai paātrinātu virzību uz dzimumu līdzsvaru līdzdalībā biržā kotēto uzņēmumu valdēs.....	13
6.	Visaptveroša politika, lai atbalstītu jauno ES likumdošanas iniciatīvu	15

1. IEVADS UN KONTEKSTS

Pēdējo pārdesmit gadu laikā ir panākts vērā ņemams progress sieviešu izglītības ieguves, darba tirgus līdzdalības jomā, kā arī attiecībā uz sieviešu stāvokli Eiropas sabiedrībā kopumā. Mūsdienās universitātes beidz vairāk sieviešu nekā vīriešu. 60 % universitāšu absolventu ir sievietes. Mūsdienās Eiropā strādā vairāk sieviešu nekā jebkad agrāk: sieviešu nodarbinātība pārsniedza 60 %, un ES vairāk izmanto viņu talantu un labāk izmanto viņu prasmes. Tagad ir skaidrs, ka sievietes un vīriešus nedrīkst diskriminēt pēc dzimuma apsvērumiem.

ES ir veicinājusi šo progresu ar dažādu pasākumu palīdzību, piemēram, ar tiesību aktiem, šai jomai veltītu finansējumu un rīcības programmām, īpašiem pasākumiem sieviešu tiesību attīstībai, sociālo dialogu un dialogu ar pilsonisko sabiedrību. Dzimumu līdztiesība ir viena no pamattiesībām, kopīga vērtība ES un nepieciešams nosacījums ES mērķu sasniegšanai attiecībā uz gudru, ilgtspējīgu un iekļaujošu izaugsmi. Dzimumu līdztiesība ir kļuvusi par stabilu politikas rīcības jomu, kā noteikts ES līgumos un ES Pamattiesību hartā. Dzimumu līdztiesība ir pakāpeniski integrēta visās ES politikas jomās, un tagad tā, minot tikai dažus piemērus, ir labi nostiprināta nodarbinātības un kohēzijas politikā, pētniecības, izglītības, attīstības sadarbības jomās un "Eiropa 2020" procesā.

Tas ir bijis iespējams, jo kopš tās pirmsākumiem dalībvalstis Eiropas Savienībai ir piešķirušas kompetenci un pilnvaras rīkoties dzimumu līdztiesības jomā. 1957. gadā Romas līgumā jau tika ietverts princips, ka sievietes un vīrieši par vienādu darbu saņem vienādu darba samaksu. Ar *Defrenne* lietu 1971. gadā¹ Eiropas Savienības Tiesa apstiprināja, ka šis princips bija tieši piemērojams, tādējādi dodot pilsoņiem tiesības tieši paļauties uz to valstu tiesās un bruģējot ceļu mūsdienu Eiropas dzimumu līdztiesības tiesību aktiem.

Tā kā ES Līgumi dod iespēju Eiropas Komisijai pieņemt pasākumus, lai nodrošinātu vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem nodarbinātības un profesijas jautājumos, Komisija gadu gaitā ir veikusi vairākus likumdošanas pasākumus nodarbinātības jomā, jo īpaši saistībā ar vienādas darba samaksas principu un principu par vienādām paaugstināšanas un mācību iespējām vīriešiem un sievietēm². Tā ir ierosinājusi arī juridiskus instrumentus, ar kuriem nosaka vienlīdzīgu attieksmi sociālā nodrošinājuma jomā, kā arī attiecībā pret pašnodarbinātām personām un līdzstrādājošiem laulātajiem³, tādējādi ievērojami uzlabojot viņu sociālo aizsardzību. Svarīgi tiesību akti ir arī veicināti privātās un profesionālās dzīves sabalansētības jomā⁴.

¹ Eiropas Savienības Tiesas 1971. gada 25. maija spriedums (C-80/70).

² Piemēram, Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos.

³ Piemēram, Eiropas Parlamenta un Padomes 2010. gada 7. jūlija Direktīva 2010/41/ES par to, kā piemērot vienlīdzīgas attieksmes principu vīriešiem un sievietēm, kas darbojas pašnodarbinātas personas statusā, un ar kuru atceļ Padomes Direktīvu 86/613/EEK.

⁴ Padomes 2010. gada 8. marta Direktīva 2010/18/ES, ar ko īsteno pārskatīto *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP* un *ETUC* pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK.

Eiropas Komisija ļoti sekmē dzimumu līdztiesību arī savu darbinieku vidū. Komisija 2010. gadā pieņēma savu iekšējo stratēģiju⁵, kuras mērķis ir turpināt pilnveidot ievērojamos panākumus, kas gūti pēdējo gadu laikā attiecībā uz sieviešu pārstāvību Komisijas darbinieku vidū. Stratēģijā definēti mērķi attiecībā uz sieviešu pārstāvību augstākā un vidējā līmeņa pārvaldes amatos, kā arī ar vadību nesaistītā administratoru līmenī, kas jāsasniedz līdz 2014. gadam. Pateicoties šiem mērķiem, 2012. gada 1. oktobrī Komisija saskaitīja 27,2 % sievietes augstākajos pārvaldes amatos (ieskaitot Komisijas ģenerālsekretāri) un 28,7 % sievietes vidējā līmeņa pārvaldes amatos⁶, kas ir labs sākumpunkts turpmāka progresa panākšanai līdz 2020. gadam. Turklāt pēc priekšsēdētāja Barrozu aicinājuma valstu un valdību vadītājiem uzskatīt dzimumu līdzsvaru par vienotu mērķi un kopīgu atbildību un pievērst īpašu uzmanību sieviešu klātbūtnei Kolēģijā, šodien viena trešdaļa Kolēģijas dalībnieku ir sievietes.

Neskatoties uz progresu, ceļš uz efektīvu vienlīdzību tomēr joprojām ir ilgs un šķēršļu pilns. Dzimumu nelīdzsvarotība ekonomikas lēmumu pieņemšanā simbolizē šo realitāti; situācija uzņēmumu valdēs izraisa īpašu vilšanos, un norādes uz uzlabojumiem ir mazas. visā ES uzņēmumu valdēs pašreiz dominē viens dzimums: 86,3 % valdes locekļu ir vīrieši, kamēr sievietes pārstāv tikai 13,7 % (15 % to direktoru vidū, kuriem nav izpildu pilnvaru). 96,8 % priekšsēdētāju ir vīrieši, bet tikai 3,2 % – sievietes.

Sievietēm un vīriešiem vajadzētu būt vienām un tām pašām iespējām, un viņiem jādod vienādas iespējas ieņemt vadošus amatus. Šis princips tika skaidri noteikts Eiropas Komisijas Sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģijā 2010.-2015. gadam. Tas nav tikai dzimumu līdztiesības jautājums. Pastāv arī stabila ekonomiska un uzņēmējdarbības argumentācija tam, lai paaugstinātu sieviešu pārstāvību uzņēmumu vadošajos amatos. Cilvēkkapitāla efektīva izmantošana ir vissvarīgākais noteicošais faktors ekonomikas konkurētspējai un ir būtisks, lai risinātu es demogrāfiskās problēmas un sekmīgi konkurētu globalizētā ekonomikā. Vairāki pētījumi liecina, ka pastāv pozitīva saistība starp dzimumu daudzveidību augstākajā vadības līmenī un uzņēmuma finansiālās darbības rezultātiem un rentabilitāti. Tādējādi sieviešu pārstāvības uzlabošanai Savienībā biržā kotētu uzņēmumu valdēs var būt pozitīva ietekme uz uzņēmumu darbību.

Līdztiesība darba tirgū sekmē ekonomisko izaugsmi. Sieviešu pārstāvības palielināšana biržā kotēto uzņēmumu valdēs ES ne tikai pozitīvi ietekmē amatā ieceltās sievietes, bet arī, iespējams, var piesaistīt uzņēmumam talantīgas sievietes un palielina sieviešu pārstāvību visos pārvaldības līmeņos un darbaspēka vidū. Tāpēc sieviešu talanta kopuma izmantošana pilnā apmērā uzlabo izglītības atdevi gan privātpersonām, gan publiskajā sektorā. Visbeidzot, sieviešu talanta kopuma izmantošana pilnā apmērā sekmē stratēģijas "Eiropa 2020" gudrai, ilgtspējīgai un iekļaujošai izaugsmei mērķu izpildi, jo īpaši tās 75 % nodarbinātības mērķi.

Gadu gaitā Eiropas Savienība ir veikusi virkni nesaistošu pasākumu, kuru mērķis ir uzlabot sieviešu līdzdalību lēmumu pieņemšanā. Proti, pēc Komisijas

⁵ Paziņojums Komisijai par Vienlīdzīgu iespēju stratēģiju 2010.-2014. gadam, SEC(2010)1554/3.

⁶ Sieviešu īpatsvars augstākajos pārvaldes amatos 1995. gadā bija 4 %, bet vidējā līmeņa pārvaldes amatos – 10,7 %.

ierosinājumiem Padome šajā jautājumā pieņēma divus ieteikumus – 1984. gadā⁷ un 1996. gadā⁸. Tomēr tie (nesaistošie ieteikumi) neradīja acīm redzamu progresu. Rezultātā sieviešu līdzdalības zema līmenis atbildīgos amatos pārvērtās par pieaugošu problēmu.

ES līmenī 2010. un 2011. gadā tika atjaunota apņēmība sekmēt dzimumu līdztiesību lielāko kotēto uzņēmumu valdēs. Komisija norādīja "līdztiesību lēmumu pieņemšanā" kā vienu no prioritātēm Sieviešu hartā⁹ un savā Sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģijā 2010. – 2015. gadam¹⁰. Komisija 2011. gada martā uzsāka "Sievietes mūsu uzņēmuma valdē — solījums Eiropai"¹¹ – aicinājumu biržā kotētajiem uzņēmumiem Eiropā brīvprātīgi apņemties palielināt sieviešu klātbūtni savās valdēs, sasniedzot 30 % līdz 2015. gadam un 40 % līdz 2020. gadam. Eiropas Parlaments savā 2011. gada 6. jūlija rezolūcijā par sievietēm un uzņēmējdarbības augstākā līmeņa vadību¹² aicināja uzņēmumus panākt sieviešu līdzdalības pārvaldes struktūrās kritisko sliekšni 30 % apmērā līdz 2015. gadam un 40 % apmērā līdz 2020. gadam. Tas aicināja Komisiju gadījumā, ja uzņēmumu un dalībvalstu veiktie pasākumi izrādītos nepietiekami, līdz 2012. gadam ierosināt tiesību aktus, ietverot kvotas. Šo aicinājumu izstrādāt tiesību aktus Eiropas Parlaments vairākkārt atkārtoja savā 2012. gada 13. marta rezolūcijā par līdztiesību starp sievietēm un vīriešiem Eiropas Savienībā – 2011. gads¹³. Turklāt savā 2012.-2014. gada darba programmā Eiropas sociālie partneri ir atkārtoti apstiprinājuši savu apņemšanos veikt turpmākus pasākumus, lai sekmētu sieviešu dalību lēmumu pieņemšanā.

Komisija 2012. gada martā apkopojusi informāciju par situāciju¹⁴, konstatējot vidējo gada uzlabojumu tikai 0,6 procentu punktu apmērā pēdējo gadu laikā. Ar šādu lēnu progresa tempu būs nepieciešami vairāk nekā 40 gadi, līdz uzņēmumi dabiskā kārtā panāks dzimumu līdzsvarotu pārstāvību valdēs. Šā iemesla dēļ Komisija uzsāka sabiedrisko apspriešanu par iespējamo rīcību, lai novērstu šādu nelīdzsvarotību. Tā arī veica ietekmes novērtējumu par izmaksām un ieguvumiem attiecībā uz dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotēto uzņēmumu valdēs.

Šis paziņojums atspoguļo situāciju saistībā ar sieviešu nepietiekamo pārstāvību uzņēmumu vadošajos amatos. Tajā uzsvērti galvenie šķēršļi sieviešu karjeras virzībai un izskaidrots, kā jaunā ES likumdošanas iniciatīva, kā to ierosinājusi Komisija saistībā ar šo paziņojumu¹⁵, lai uzlabotu dzimumu līdzsvaru biržā kotēto uzņēmumu valdēs, padarītu pārmaiņas strukturālas un neatgriezeniskas. Tā kā iemesli, kāpēc uzņēmumu vadošajos amatos sievietes nav pietiekami pārstāvētas, ir

⁷ Padomes 1984. gada 13. decembra Ieteikums 84/635/EEK par pozitīvu darbību veicināšanu sieviešu labā.

⁸ Padomes 1996. gada 2. decembra Ieteikums 96/694/EK par sieviešu un vīriešu proporcionālu līdzdalību lēmumu pieņemšanas procesos.

⁹ COM(2010) 078 galīgā redakcija.

¹⁰ COM(2010) 491 galīgā redakcija.

¹¹ http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/leding/womenpledge/index_en.htm.

¹² 2010/2115(INI).

¹³ Eiropas Parlamenta 2011. gada 6. jūlija Rezolūcija 2010/2115 (INI) un 2012. gada 13. marta Rezolūcija 2011/2244(INI).

¹⁴ Eiropas Komisija (2012. gads), "Sievietes ekonomisko lēmumu pieņemšanā ES — Progresu ziņojums", pieejams http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index_en.htm.

¹⁵ Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotēto uzņēmumu direktoru bez izpildpilnvarām vidū un saistītiem pasākumiem, COM(2012)XXX.

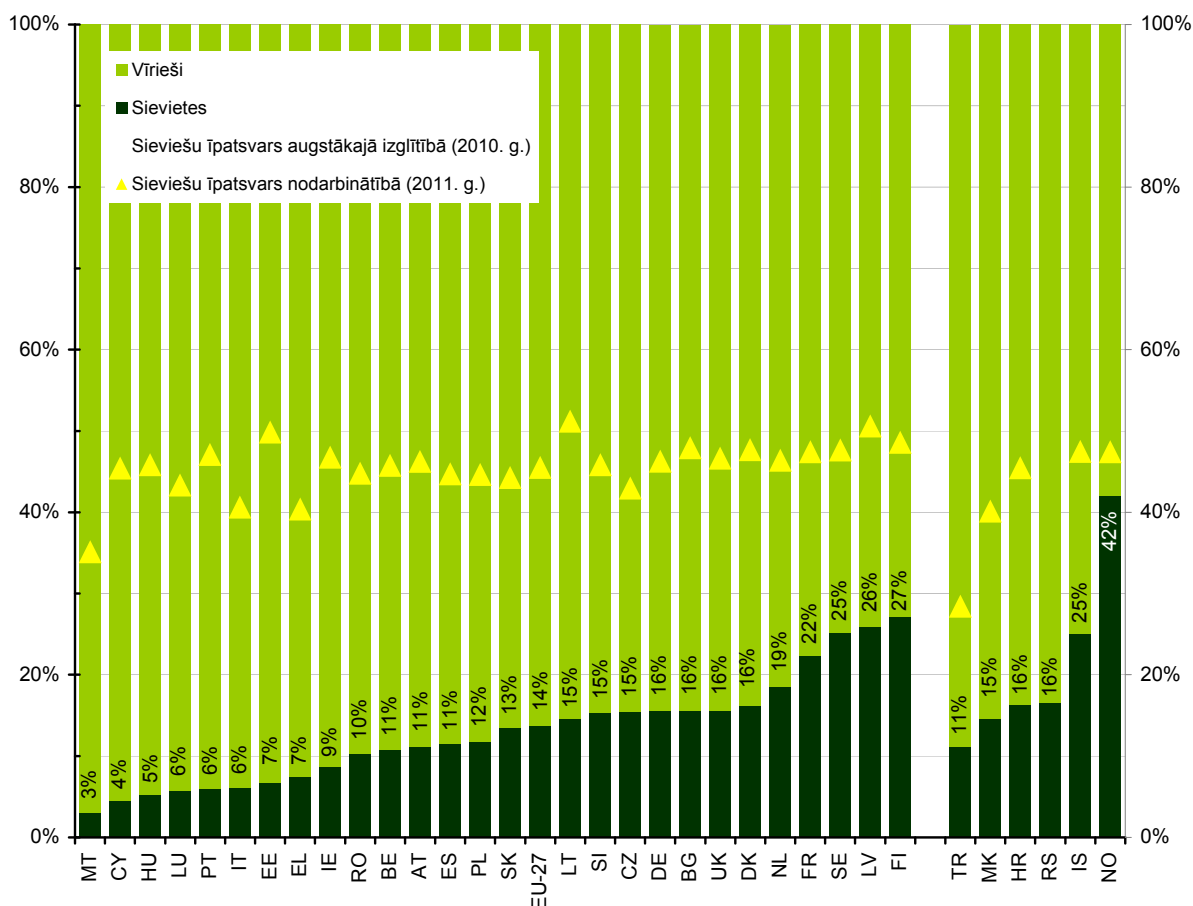
daudzšķautņaini, Komisija ierosina virkni papildu pasākumu nolūkā uzlabot dzimumu līdzsvaru uzņēmumu vadošajos amatos, lai palīdzētu dalībvalstīm īstenot tiesību aktu priekšlikumus un uzlabot dzimumu līdztiesību lēmumu pieņemšanā visos līmeņos.

2. SIEVIEŠU LĪDZDALĪBAS SITUĀCIJA UZŅĒMUMU VALDĒS EIROPAS SAVIENĪBĀ

Sieviešu līdzdalība uzņēmumu valdēs joprojām ir zema

Neskatoties uz to, ka aptuveni 45 % no ES nodarbinātajiem un 56 % no augstākās izglītības sistēmā iesaistītajiem cilvēkiem ir sievietes, tikai 13,7 % valdes locekļu lielākajos biržā kotētajos uzņēmumos ES ir sievietes (skatīt 1. attēlu). Sievietes ieņem ceturto daļu vietu lielu biržā kotētu uzņēmumu valdēs Somijā, Latvijā un Zviedrijā, un mazliet vairāk nekā piektdaļu Francijā. Bet Īrijā, Grieķijā, Igaunijā, Itālijā, Portugālē, Luksemburgā un Ungārijā ir mazāk nekā viena sieviete no desmit, Kiprā mazāk nekā viena no 20, un Maltā aptuveni viena no trīsdesmit¹⁶.

1. attēls — Sievietes un vīrieši lielāko biržā kotēto uzņēmumu valdēs, 2012. gada janvāris



Avots: Eiropas Komisija, Datubāze par sievietēm un vīriešiem lēmumu pieņemšanā un Eurostat, Darbaspēka apsekojums.

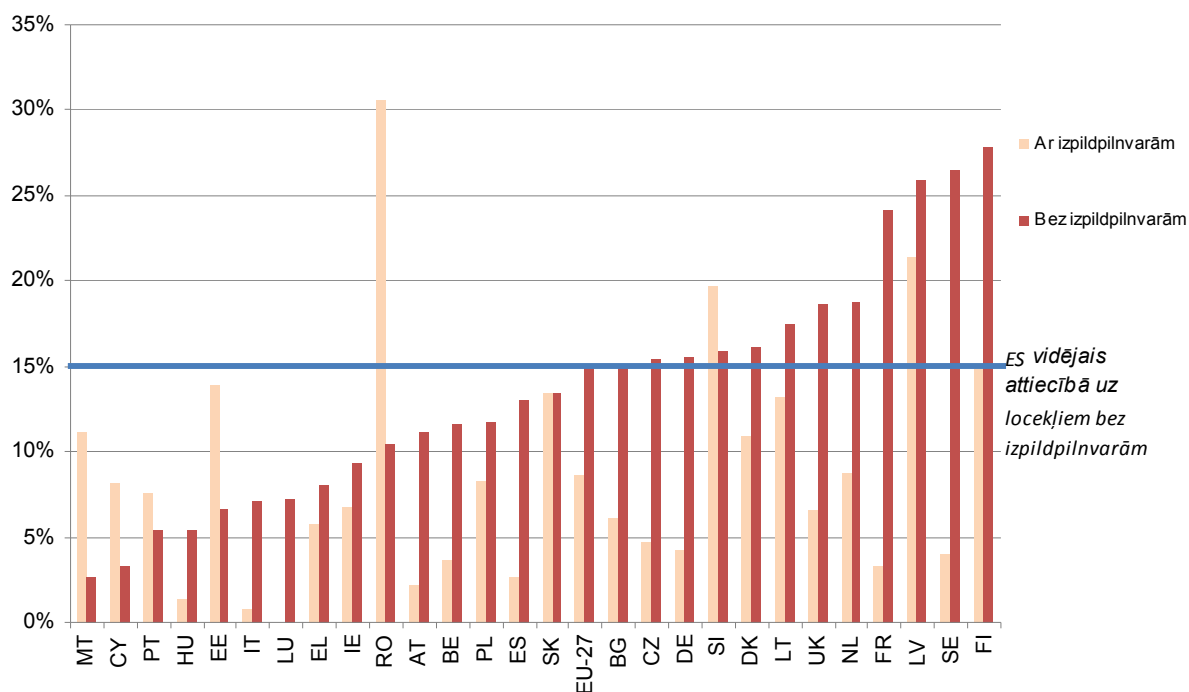
Piezīme: Valstīs ar unitārām (viena līmeņa) sistēmām ir ieskaitītas direktoru padomes (ieskaitot locekļus ar izpildpilnvarām un bez tām). Valstīs ar divu līmeņu sistēmām tiek ieskaitīta tikai uzraudzības padome.

¹⁶

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/quoted-companies/index_en.htm.

Sievietes pārstāv tikai 15 % no direktoriem bez izpildpilnvarām lielākajos biržā kotētajos uzņēmumos ES (skatīt 2. attēlu).

2. attēls – Sievietes lielāko biržā kotēto uzņēmumu valdēs: locekles ar izpildpilnvarām un bez tām (2012. gada janvāris)



Avots: Eiropas Komisijas datubāze par sievietēm un vīriešiem lēmumu pieņemšanā.

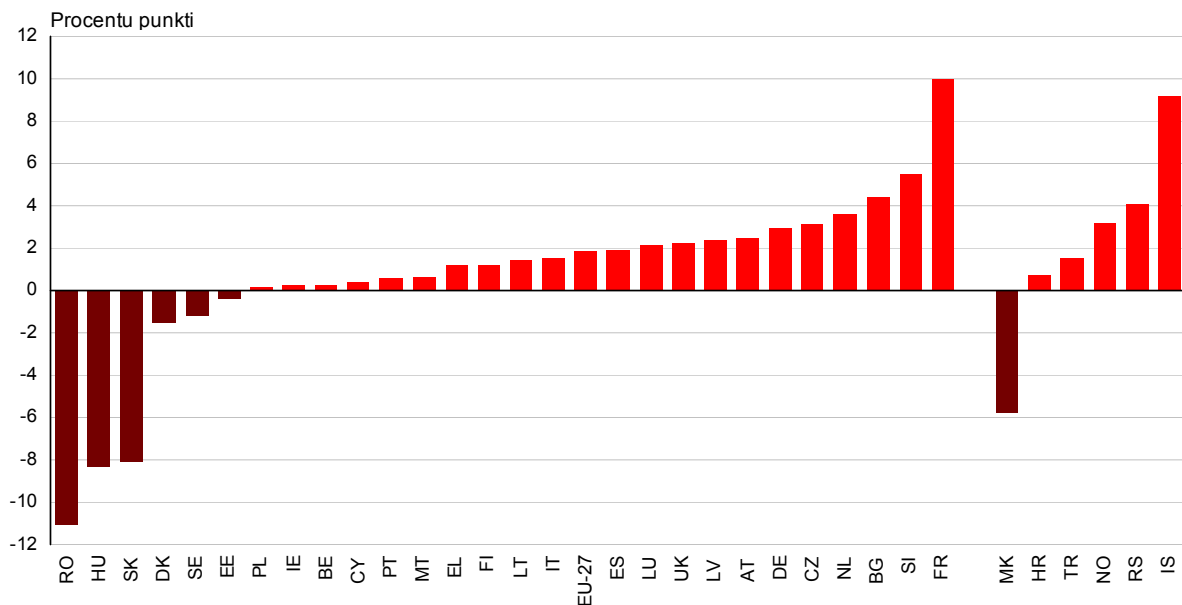
Piezīme: Viena līmeņa sistēmā dati par personām bez izpildpilnvarām attiecas uz tiem valdes locekļiem, kuriem nav izpildpilnvaru, un dati par personām ar izpildpilnvarām attiecas uz tiem valdes locekļiem, kuriem ir izpildpilnvaras. Divu līmeņu sistēmā dati par personām bez izpildpilnvarām attiecas uz uzraudzības padomes locekļiem un dati par personām ar izpildpilnvarām attiecas uz valdes locekļiem. Palaikam ir iespējams, ka uzraudzības padomē tiek iekļauts viens vai vairāki locekļi ar izpildpilnvarām (piemēram, uzņēmuma vadītājs un galvenais finanšu vadītājs). Šajā gadījumā tos ietver skaitļos par personām ar izpildpilnvarām, tomēr personas, kuras piedalās abās valdēs, ieskaita tikai vienreiz. Skaitļi par personām bez izpildpilnvarām šajā gadījumā joprojām attiecas uz kopējo locekļu skaitu uzraudzības padomē, un tādējādi var ietvert dažas personas ar izpildpilnvarām, bet attiecīgie skaitļi nav vērā ņemami un tiem nevajadzētu ietekmēt galīgo rezultātu.

Progress ir lēns un nevienmērīgs visās ES dalībvalstīs

Laikposmā no 2003. gada beigām līdz 2012. gada sākumam sieviešu īpatsvars valdēs pieauga no 8,5 % līdz 13,7 %, mainoties vidēji tikai par 0,6 procentu punktiem gadā. Neliels uzlabojums par 1,9 procentu punktiem tika konstatēts laikposmā no 2010. gada oktobra līdz 2012. gada janvārim, kas bija saistīts ar intensīvām sabiedriskajām diskusijām, ko ierosināja Komisijas un Eiropas Parlamenta aicinājumi rīkoties. Dažās dalībvalstīs tam sekoja konkrēti pasākumi, lai paātrinātu pārmaiņu tempu.

Tomēr progress joprojām ir lēns, jo vairāk nekā seši no katriem septiņiem valdes locekļiem ir vīrieši (86,3 %), un katras valsts sniegums ir atšķirīgs. Francija, kas 2011. gada janvārī pieņēma juridiski saistošu kvotu, pieredzēja visbūtiskāko uzlabojumu (10 procentu punkti), kas veido vairāk nekā 40 % no kopējās pārmaiņas visā ES, kamēr dažas dalībvalstis ir uzrādījušas negatīvu tendenci (Rumānija, Ungārija, Slovākija, Zviedrija, Dānija un Igaunija).

3. attēls – Sieviešu īpatsvara uzņēmumu valdēs izmaiņas, 2010. gada oktobris – 2012. gada janvāris



Avots: Eiropas Komisijas datubāze par sievietēm un vīriešiem lēmumu pieņemšanā.

3. ŠĶĒRŠĻI DZIMUMU LĪDZSVARAM UZŅĒMUMU VADOŠAJOS AMATOS

Dzimumu līdzsvara trūkums uzņēmumu vadošajos amatos ir tikai "aisberga redzamā daļa"

Dzimumu nelīdzsvarotība uzņēmumu vadošajos amatos ir svarīga, bet tā ir tikai aisberga redzamā daļa plašāk izplatītai nevienlīdzības situācijai mūsu sabiedrībā. Tam ir vairāki iemesli, un tie palielinās sievietes vai vīrieša mūža laikā. Lai gan vadītāju lomā esošu sieviešu skaits pieaug, pierādījumi liecina, ka vēl aizvien ir daudz šķēršļu, kas jāpārvar.

Iemesli izriet no tradicionālajām dzimumu lomām, darba dalīšana, sieviešu un vīriešu izglītības izvēle un sieviešu koncentrācija dažās profesijās

Saglabājas lielas atšķirības starp izglītības veidiem, ko iegūst sievietes un vīrieši. Sievietes joprojām nav pietiekami pārstāvētas zinātnes, tehnoloģiju, inženierzinātņu un matemātikas (ZTIM) jomās¹⁷, kuras ir visvairāk pieprasītās darba tirgū. Šīs dzimumu atšķirības ir saistītas ar studentu attieksmi pret mācību priekšmetiem, piemēram, motivācija un ieinteresētība, kas tiek veidota jau agrā bērnībā¹⁸, un kas ir arī saistītas ar izpratni par sieviešu un vīriešu dažādajām lomām sabiedrībā.

Tiklīdz sievietes nonāk darba tirgū, viņām ir tendence koncentrēties nelielā skaitā profesiju, kuras nereti ir zemāk atalgotas un zemāk vērtētas. Tas var negatīvi ietekmēt viņu iespējas piekļūt augstākiem amatiem uzņēmumos. Gandrīz 29 % sieviešu, kuras strādā ES, ir nodarbinātas tikai sešās no 130 standarta profesiju kategorijām¹⁹, kamēr sešās nozīmīgākajās profesijās vīriešiem ir nodarbināti 20 % no

¹⁷ Lai risinātu šo jautājumu, Komisija sekmēja Labas prakses kodeksu sievietēm IKT nozarē (2010. gads).

¹⁸ ESAO (2012) – Dzimumu iniciatīva: dzimumu līdztiesība izglītībā, nodarbinātībā un uzņēmējdarbībā.

¹⁹ *ESTAT*, *ISCO-08*, 3-ciparu līmenis.

strādājošo vīriešu kopskaita. Attiecībā uz saimnieciskajām darbībām²⁰ sievietes veido gandrīz 83 % no visiem veselības un sociālā darba jomā strādājošajiem un nedaudz virs 71 % no visiem izglītības jomā nodarbinātajiem, bet nedaudz virs 62 % no kopējo mazumtirdzniecībā nodarbināto skaita²¹.

Atbalsta trūkums, lai līdzsvarotu aprūpes pienākumus un darbu, joprojām ir būtiska problēma

Elastīgu darba pasākumu vispusīga un līdzsvarota piedāvājuma trūkums joprojām ir nopietns šķērslis, lai sievietes izvirzītos vadošos amatos²². Tikai desmit ES dalībvalstis ir izpildījušas Barselonas mērķi²³, proti, 33 % bērnu aprūpes nodrošinājuma līmeni bērniem līdz trīs gadu vecumam, bet tikai deviņas dalībvalstis ir sasniegušas Barselonas mērķi – 90 % aprūpes nodrošinājuma līmeni bērniem vecumā no trim gadiem līdz obligātajam skolas vecumam²⁴.

Tas nelīdzsvaroti ietekmē sieviešu un vīriešu darba režīmu

Sievietes turpina pielāgot savu darba režīmu darba un privātās dzīves saskaņošanas pasākumu trūkumam vai neadekvātumam. Nodarbinātības līmenis sievietēm samazinās, pieaugot bērnu skaitam, savukārt vīriešu nodarbinātības līmenis palielinās līdz ar pirmo un otro bērnu. Sievietes saskaras ar biežākiem karjeras pārtraukumiem un biežāk izmanto elastīgu darba režīmu un nepilnas slodzes darbu nekā vīrieši. Tas smagi ietekmē sieviešu iespējas strādāt pilnas slodzes darbu, izmantot apmācības iespējas un attīstīt karjeru vienādos konkurences apstākļos ar vīriešiem. Visbeidzot, tas negatīvi ietekmē sieviešu atalgojumu un pensijas. Ir atzīts, ka nepilnas slodzes darbs un karjeras pārtraukumi ir šķērslis paaugstinājumam augstākos amatos.

²⁰ *ESTAT, NACE Rev 2, 2-ciparu līmenis.*

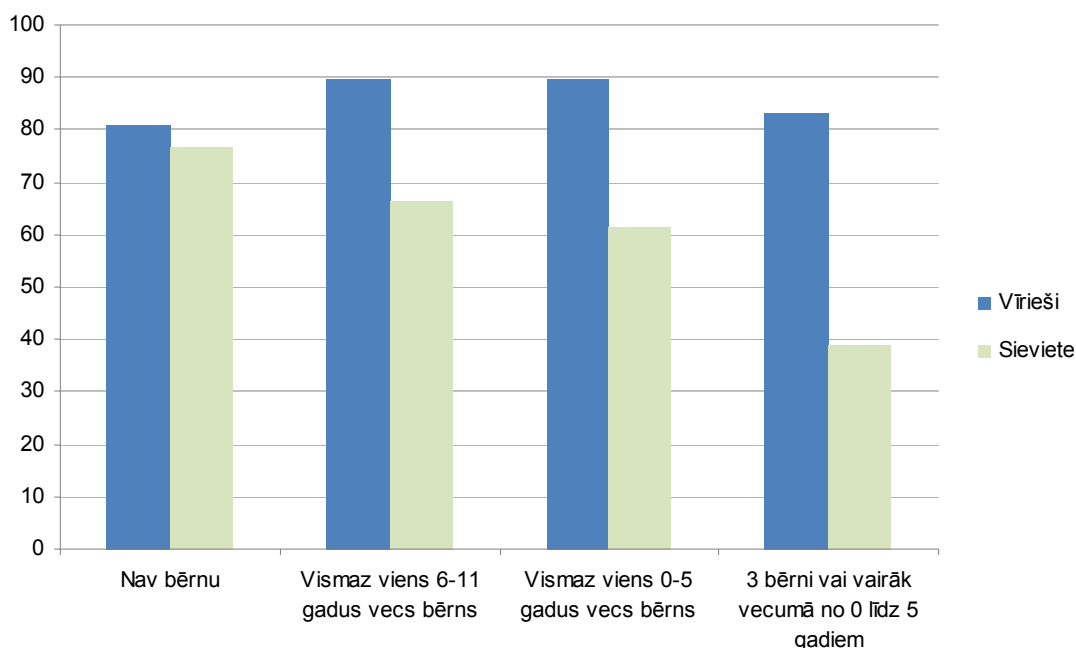
²¹ *ESTAT (2011) ES DSA.*

²² Pasaules Ekonomikas foruma uzņēmumu līmeņa apsekojums, citēts ESAO (2012).

²³ Barselonas Eiropadomes 2002. gadā definēto mērķu nolūks ir nodrošināt piemērotu bērnu aprūpes nodrošinājumu ES dalībvalstīs.

²⁴ *ESTAT (2010) EU SILC.*

4. attēls — Nodarbinātības līmenis pēc vecāku statusa (vecumā no 25 līdz 49 gadiem) — 2011. gads
(Procentu punktu atšķirība nodarbinātības līmenī ar vienu bērnu, kas jaunāks par 12 gadiem, un bez bērniem)



Avots: Eurostat, Eiropas Darbaspēka apsekojums, gada vidējie rādītāji.

"Stikla griesti" joprojām ir būtisks ierobežojums

Pieredze liecina, ka pat sievietes, kuras ir sekmīgi pārvarējušas iepriekš minētos šķēršļus un ir gatavas "iekļauties valdē", galu galā joprojām saskaras ar šķēršļiem, kas kavē viņu karjeras kāpumu līdz augstākajiem lēmumu pieņemšanas līmeņiem un ko bieži dēvē par "stikla griestiem", neatkarīgi no viņu vēlmēs virzīties uz priekšu un akadēmiskās un profesionālās kvalifikācijas.

Sievietēm FTSE 100 uzņēmumu valdēs Apvienotajā Karalistē vidēji ir labāki izglītības dokumenti nekā vīriešiem²⁵. Tas pats attiecas uz sievietēm, kuras pievienojas uzņēmumu valdēm Norvēģijā²⁶.

Eiropas Biznesa skolas un sievietes augstākajos izpildu amatos 2011. gada septembrī publicēja aicinājumu rīkoties, lai cīnītos pret "stikla griestiem". 2012. gadā tās izveidoja "Valdēs darbotiespējīgu sieviešu" sarakstu (ar aptuveni 7500 uzvārdiem), lai skaidri parādītu, ka ir vairāk nekā pietiekams skaits augstākā mērā kvalificētu sieviešu, kuras var palīdzēt vadīt Eiropas un pasaules uzņēmumus, un ir laiks salauzt "griestus", kuri ir lieguši sievietēm ieņemt amatus direktoru padomēs²⁷.

Sievietēm ir salīdzinoši neizdevīgāka situācija salīdzinājumā ar vīriešiem, jo viņām ir jāpārvar aizspriedumi par prasībām attiecībā uz vadošajiem amatiem, diskriminācija

²⁵ Singh et al. (2008), "Newly appointed directors in the boardroom: How do women and men differ?", *European Management Journal*, 26(1).

²⁶ Norvēģijas Sociālo pētījumu institūts.

²⁷ <http://www.edhec.com/html/Communication/doc-womenboard/BoardReadyWomen.pdf>.

un stereotipi²⁸. Netverami šķēršļi, tostarp uzskats, ka sievietes vai nu nav ieinteresētas, vai arī nespēj veikt konkrētus uzdevumus, vai, ka šie amati ir "vīriešu" darbs, turpina sieviešu stagnāciju uzņēmumu zemākajos vadības līmeņos.

Saskaņā ar Eiroparometra 2011. gada aptauju 88 % Eiropas iedzīvotāju uzskata, ka sievietēm vajadzētu būt līdzvērtīgi pārstāvētām uzņēmumu vadošajos amatos, un 78 % no viņiem domā, ka Eiropas uzņēmējdarbības kopienā dominē vīrieši, kuriem nav pietiekamas pārliecības par sieviešu spējām²⁹.

Aptaujājot 500 vadošus amatus ieņemošas sievietes no uzņēmumiem un profesionālām kompānijām visā Eiropā³⁰, divas trešdaļas no intervētajām sievietēm norādīja uz stereotipiem un aizspriedumiem par sieviešu lomu un spējām kā vissvarīgāko šķērslī, ar ko viņas saskārušās.

Pārredzamības trūkums darbā pieņemšanas un amatā paaugstināšanas praksē

Tā kā patlaban trūkst sieviešu, kas ieņem vadošos amatus, tas ietekmē uzņēmumu lēmumus, tostarp to attieksmi pret dzimumu līdztiesību un lielāka skaita sieviešu iecelšanu par valdes locekļiem gan īstermiņā, gan ilgtermiņā. Šo situāciju vēl vairāk saasina darbā pieņemšanas un amatā paaugstināšanas procesu nepietiekamā pārredzamība. Iecelšana amatā valdē lielā mērā ir atkarīga no pašreizējo valdes locekļu personiskajiem un profesionālajiem kontaktiem.

Pārredzamības trūkums attiecībā uz iecelšanu valdes amatos joprojām ir šķērslis sieviešu karjeras virzībai. Šo problēmu uzsvēra vairākas ieinteresētās personas, kuras atsaucās uz Komisijas uzsākto sabiedrisko apspriešanu³¹.

Sieviešu īpatsvara palielināšana uzņēmumu valdēs var uzņēmumiem piesaistīt talantīgas sievietes un radīt lielāku sieviešu pārstāvību visos vadības līmeņos. Tāpat ir paredzama pozitīva papildu ietekme uz sieviešu nodarbinātību attiecīgajos uzņēmumos un uz ilgtermiņa ekonomisko izaugsmi visā tautsaimniecībā. Pienācīgas darbaudzināšanas, sponsorēšanas, apmācības iespēju un paraugtēlu sekmēšana ir vajadzīga, lai palielinātu sieviešu skaitu talantu kopfondā vadības darbībās un vadošajos izpildu amatos, no kura kandidāti bieži vien tiek pieņemti darbā.

4. PASĀKUMI DALĪBVALSTU LĪMENĪ, LAI UZLABOTU DZIMUMU LĪDZSVARU UZŅĒMUMU VADOŠAJOS AMATOS

Dalībvalstis ir veikušas virkni iniciatīvu

Sieviešu klātbūtnes uzņēmumu vadošajos amatos, jo īpaši uzņēmumu valdēs, straujas uzlabošanas nozīmība ir ļoti svarīgs politiskās darba kārtības jautājums ne tikai ES līmenī, bet arī valstu līmenī. Valdības, sociālie partneri, atsevišķi uzņēmumi un citas ieinteresētās personas ir uzsākuši virkni iniciatīvu, lai paātrinātu progresu.

²⁸ Liff un Ward (2001) "Distorted Views through the Glass Ceiling: the Construction of Women's Understandings of Promotion and Senior Management Positions".

²⁹ Eiroparometra speciālizlaidums Nr. 376 (2011), Sieviešu loma lēmumu pieņemšanā.

³⁰ Catalyst and the Conference Board Europe (2002), *Women in Leadership: A European Business Imperative*.

³¹ http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/120528_en.htm.

Brīvprātīgas iniciatīvas

Vairākas ES dalībvalstis ir izstrādājušas brīvprātīgas iniciatīvas un instrumentus, lai risinātu sieviešu nepietiekamo pārstāvību augstākajos vadošajos amatos³². Šo pasākumu priekšrocība ir lielāka elastība un lielāka atbildības sajūta uzņēmumos, kuri uzņemas veikt šādus pasākumus. Tomēr, neraugoties pozitīvu norišu sekmēšanu, tie nav izraisījuši izteiktu progresu.

Likumdošanas pasākumi ar saistošām kvotām

Skaitļi rāda, ka likumdošanas pasākumi rada krietni lielāku progresu salīdzinājumā ar brīvprātīgām iniciatīvām, jo īpaši, ja tos papildina ar sankcijām. To visskaidrāk parāda nu jau stabilo Norvēģijas tiesību aktu ietekme, ar kuriem piemēro juridiski saistošu kvotu 40 % apmērā un uzņēmuma likvidēšanu kā sankciju noteikumu neievērošanas gadījumā, bet ES ietvaros – situācija Francijā, kur ir spēkā juridiski saistoša 20 % kvota trīs gadu laikā (2014. g.) un 40 % kvota sešu gadu laikā (2017. g.). Citas ES dalībvalstis arī ir pieņēmušas dažādus kvotu noteikumu veidus (Austrija, Beļģija, Dānija, Somija, Grieķija, Itālija, Nīderlande, Portugāle, Slovēnija un Spānija)³³.

5. BALSTOTIES UZ EKONOMIKAS UN UZŅĒMĒJDARBĪBAS ARGUMENTĀCIJU: JAUNA ES LIKUMDOŠANAS INICIATĪVA, LAI PAĀTRINĀTU VIRZĪBU UZ DZIMUMU LĪDZSVARU LĪDZDALĪBĀ BIRŽĀ KOTĒTO UZŅĒMUMU VALDĒS

Ekonomikas un uzņēmējdarbības argumentācija ir apstiprinājusies

Iepriekšējie centieni panākt dzimumu ziņā līdzsvarotu līdzdalību uzņēmumu vadošajos amatos nav devuši būtiskus rezultātus, un atšķirība starp dalībvalstīm ES gan faktiski panāktā progresa, gan valsts līmenī veikto pasākumu veida ziņā arvien pieaug.

ES nevar atļauties šādu sistemātisku dzimumu līdzsvara trūkumu ekonomikas lēmumu pieņemšanas augstākajā līmenī un no tā izrietošo talanta un resursu zudumu.

Pastāv ekonomikas un uzņēmējdarbības argumentācija par labu dzimumu daudzveidībai valdēs, tostarp nesenī pētījumi³⁴. Ir pierādīts, ka dzimumu daudzveidība uzņēmumu valdēs rada novatoriskas idejas, lielākas konkurētspējas un labāka snieguma, un ir uzlabojusi uzņēmumu pārvaldību. Tā ir norāde par atvērtību vairāk viedokļiem un atšķirību respektēšanu ieinteresēto personu – akcionāru, ieguldītāju, darba ņēmēju un klientu – starpā, signalizējot, ka uzņēmums apzinās pasaules tirgu sarežģītību, un ir gatavs efektīvi konkurēt pasaules līmenī.

³² Eiropas Komisija (2012. gads), "Sievietes ekonomisko lēmumu pieņemšanā ES — Progresa ziņojums".

³³ *Idem*.

³⁴ Pavisam nesen: *Credit Suisse, Research Institute* (2012. gada augusta), "Gender diversity and corporate performance"; citi nozīmīgi pētījumi: *Catalyst* (2004), "The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity"; *McKinsey* (2007., 2008. un 2010. gada ziņojumi), "Women Matter"; *Deutsche Bank Research* (2010), "Towards gender-balanced leadership"; *Ernst & Young* (2012), "Mixed leadership".

Ņemot vērā to, ka trūkst pietiekama un noturīga progresa attiecībā uz dzimumu līdzsvara sasniegšanu uzņēmumu valdēs un ka tā ir problēma, ar ko saskaras visas ES dalībvalstis, Eiropas Komisija ir apsvērusi vairākus risinājumus mērķtiecīgu pasākumu veikšanai, lai uzlabotu sieviešu līdzdalību lēmumu pieņemšanā Eiropas līmenī.

Šo risinājumu analīze liecina, ka ES sieviešu darbaspēka izmantošana pilnā apmērā sekmēs ilgtspējīgu izaugsmi un ES ekonomikas konkurētspēju, jo īpaši ņemot vērā demogrāfiskās pārmaiņas un pašreizējo krīzi.

Nepieciešamība rīkoties ES līmenī

Darbības turpināšana pašreizējā tempā neradīs sieviešu skaita būtisku pieaugumu biržā kotēto uzņēmumu valdēs visā ES. Sadrumstalotais un atšķirīgais regulējums vai regulējuma trūkums valsts līmenī attiecībā uz dzimumu līdzsvaru uzņēmumu valdēs noved pie neatbilstībām saistībā ar sieviešu skaitu starp direktoriem ar izpildpilnvarām un bez tām un dažādajiem uzlabojumu līmeņiem dalībvalstīs. Tas var arī radīt šķēršļus iekšējam tirgum, Eiropas uzņēmumiem piemērojot atšķirīgas uzņēmumu pārvaldības prasības un sankcijas.

Dzimumu līdztiesības, konkurētspējas un izaugsmes potenciālu var labāk panākt, izmantojot saskaņotu rīcību ES līmenī, nevis dalībvalstu iniciatīvas ar dažādu mērogu, apmēru un efektivitāti. Tāpēc Komisija ierosina likumdošanas pasākumu, lai uzlabotu dzimumu līdzsvaru biržās kotētu uzņēmumu valdēs.

Pievēršanās biržā kotētiem uzņēmumiem

Savas ekonomiskās nozīmības, pamanāmības un ietekmes uz ES tirgu dēļ ES līmeņa likumdošanas pasākums būtu jāpiemēro tikai biržā kotētiem uzņēmumiem, t.i., dalībvalsts uzņēmumiem, kuru vērtspapīri ir atvērti tirdzniecībai regulētā tirgū³⁵. Biržā kotētie uzņēmumi, kas ir MVU, būtu jāatbrīvo, jo pienākums sasniegt mērķi varētu tiem radīt nesamērīgu administratīvo slogu.

Papildus to ekonomiskajai nozīmībai (ar kopējo apgrozījumu, kas atbilst 68 % no ES IKP), biržā kotētie uzņēmumi ir arī ļoti pamanāmi. Tie nosaka standartus visai tautsaimniecībai, un tie var sagaidīt, ka viņu praksi izmantos citu veidu uzņēmumi.

Mērķu noteikšana

Likumdošanas pasākumus, kas pamatojas uz LESD 157. panta 3. punktu, nosaka minimālo mērķi – 40 % no nepietiekami pārstāvētā dzimuma starp direktoriem bez izpildpilnvarām biržā kotēto uzņēmumu valdēs –, kas jāsasniedz līdz 2020. gadam vai līdz 2018. gadam biržā kotētiem uzņēmumiem, kuri ir valsts uzņēmumi. Tas uzliek par pienākumu uzņēmumiem, kuros šis pārstāvības līmenis nav sasniegts, aizpildīt minētās amata vietas, lai sasniegtu šo mērķi, balstoties uz atlases procedūru, kuras pamatā ir iepriekš noteikti, skaidri, neitrāli formulēti un viennozīmīgi kvalifikācijas kritēriji atbilstīgi Eiropas Savienības Tiesas praksei. Saskaņā ar šo priekšlikumu noteiktie mērķi būtu jāpiemēro tikai attiecībā uz direktoriem bez izpildpilnvarām, lai panāktu pareizo līdzsvaru starp nepieciešamību palielināt

³⁵

Direktīvas 2004/39/EK 4. panta 1. punkta 14) apakšpunkta nozīmē.

dzimumu daudzveidību valdēs, no vienas puses, un nepieciešamību samazināt iejaukšanos uzņēmuma ikdienas vadībā, no otras puses.

Lai sasniegtu minēto mērķi un saskaņā ar Eiropas Savienības Tiesas praksi, dalībvalstīm jānodrošina, lai direktoru bez izpildpilnvarām atlasē priekšroka tiktu piešķirta nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidātam, ja piemērotības, kompetences un profesionālā snieguma ziņā šis kandidāts ir tikpat kvalificēts kā otra dzimuma kandidāts un ja vien objektīvā izvērtējumā, ņemot vērā visus kritērijus, kas ir specifiski konkrētajiem kandidātiem, līdzsvars nenosliecas par labu otra dzimuma kandidātam.

Attiecībā uz izpilddirektoriem biržā kotētiem uzņēmumiem būtu jāuzliek par pienākumu noteikt savas saistības, kas izpildāmas tādā pašā laikposmā kā mērķi attiecībā uz direktoriem bez izpildpilnvarām.

Efektīva uzraudzības un izpildes nodrošināšanas sistēma

Dalībvalstīm būtu jāparedz efektīvas, samērīgas un preventīvas sankcijas, ja šīs saistības tiek pārkāptas.

Biržā kotētiem uzņēmumiem ir jāsniedz informācija kompetentām valsts iestādēm par dzimumu sadalījumu šo uzņēmumu valdēs. Šī informācija būtu jāpublicē uzņēmuma tīmekļa vietnē un, ja attiecīgais uzņēmums neizpilda mērķi, tajā būtu jāiekļauj to pasākumu apraksts, kurus uzņēmums ir veicis līdz šim un plāno veikt, lai nākotnē izpildītu šo mērķi.

Saskaņā ar proporcionalitātes principu ES rīcībai būtu jānosaka ierobežots termiņš, un šis likumdošanas pasākums tiks atcelts, tiklīdz būs panākts noturīgs progress attiecībā uz dzimumu sadalījumu valdēs.

6. VISAPTVEROŠA POLITIKA, LAI ATBALSTĪTU JAUNO ES LIKUMDOŠANAS INICIATĪVU

Sieviešu līdzdalības darba tirgū un vadošos amatos uzlabošana

Komisija ierosina papildināt likumdošanas pasākumu ar vispusīgu pieeju, kas apvieno politikas pasākumus un finansiālo atbalstu. Daži pasākumi ir jau notiekošo pasākumu turpinājums, savukārt citi ir pilnīgi jauni³⁶. Turklāt Komisija rosinās dalībvalstis papildināt patlaban attiecībā uz privāto sektoru ierosinātās darbības arī publiskajā sektorā, jo īpaši attiecībā uz valstu centrālo banku valdēm, kurās galvenokārt piedalās vīrieši (ES-27 valstīs vidēji 83 %).

Partnerībā ar valstu valdībām un citām ieinteresētajām personām

Komisija sadarbosies ar visām ieinteresētajām personām — valdībām, sociālajiem partneriem, uzņēmumiem, biznesa skolām utt. –, atbalstot to darbu un izstrādājot un īstenojot ES mēroga darbības, lai uzlabotu sieviešu līdzdalību darba tirgū un panāktu dzimumu līdzsvaru vadošajos amatos.

³⁶

Komisija arī apsver vispārējus pasākumus, kuru mērķis ir palielināt dažādību uzņēmumu valdēs, izmantojot lielāku pārredzamību, lai atvieglotu uzņēmumu pārvaldes un stabilas vadības efektīvu uzraudzību.

Šajā saistībā Komisija:

a) *atbalstīs iniciatīvas, lai cīnītos pret sieviešu un vīriešu lomas stereotipisku atspoguļošanu sabiedrībā, darba tirgū un vadošos amatos*

- Rosināt vadošo darbinieku meklēšanas un atlases uzņēmumus sagatavot brīvprātīgu rīcības kodeksu ES līmenī, kurā uzmanība pievērsta dzimumu daudzveidībai un labākajai praksei, lai iekļautu dzimumu daudzveidību amatā iecelšanas procesa darba kārtībā.
- Rosināt biznesa skolas sekmēt dzimumu daudzveidību vadošos amatos un vairo informētību uzņēmējdarbības un akadēmiskajā nozarē, izmantojot to mācību plānus un darbības.

b) *palīdzēs izveidot tādu sociālo, ekonomikas un uzņēmējdarbības vidi, kas atbalsta līdzsvarotu sieviešu un vīriešu līdzdalību vadošos amatos*

- Sekmēt politikas izstrādi par darba, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanu, tostarp tādu inovatīvu pieeju izmantošanu, kas izriet no IKT lietošanas un kas atbalsta sieviešu un vīriešu līdzdalību darba tirgū un ar lēmumu pieņemšanu saistītos amatos. Komisija 2013. gadā ziņos par politiku darba, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanai, apkopojot arī panākto progresu attiecībā uz "Barselonas mērķu" sasniegšanu bērnu aprūpes iespēju jomā³⁷, uzsvērs atlikušās problēmas un sniegs politikas norādes.
- Stiprināt dzimumu aspektu stratēģijā "Eiropa 2020", lai palīdzētu līdz 2020. gadam sasniegt mērķi – nodarbinātības līmeni 75 % apmērā. Tas tiks darīts, pastiprinot sadarbību ar dalībvalstīm, tostarp Nodarbinātības komitejas un Sociālās aizsardzības komitejas ietvaros. Īpaša uzmanība tiks veltīta dzimumu līdztiesības aspektam Eiropas pusgada rezultātos, tostarp pēcpasākumiem saistībā ar katrai valstij konkrētajiem ieteikumiem attiecībā uz sieviešu līdzdalību darba tirgū.
- Palīdzēt apkarot dzimumu stereotipus un sekmēt dzimumu līdztiesību visos izglītības un apmācības līmeņos, tostarp jo īpaši ar Eiropas Sociālā fonda, ES Mūžizglītības programmas un tās pēcteces starpniecību; turklāt jo īpaši stratēģijas "Eiropa 2020" un Eiropas Sociālā fonda plānošanas kontekstā pievērst īpašu uzmanību pārejai no izglītošanās uz darba tirgu un atšķirībai starp izglītības ieguvu un profesionālo pilnveidošanos, jo sevišķi sievietēm, nolūkā likvidēt šķēršļus, ar ko viņas saskaras savas karjeras izvēlē, it īpaši attiecībā uz matemātiku, zinātnes jomām un tehnoloģijām.

³⁷

Eiropadomes sanāksmes laikā Barselonā 2002. gadā valstu un valdību vadītāji vienojās, ka dalībvalstīm būtu līdz 2010. gadam jānodrošina bērnu aprūpes iespējas vismaz 90 % bērnu vecumā no 3 gadiem līdz obligātajam skolas vecumam un vismaz 33 % bērnu līdz 3 gadu vecumam. Bērnu aprūpes iespēju trūkumam uzmanība ir pievērsta stratēģijā "Eiropa 2020". Eiropas pusgadā 2012. gadā deviņas dalībvalstis (AT, CZ, DE, HU, IT MT, PL, SK un UK) ir saņēmušas katrai valstij konkrētus ieteikumus šajā jautājumā.

c) *veicinās informētību par uzņēmējdarbības un ekonomisko argumentāciju attiecībā uz dzimumu līdztiesību un sieviešu un vīriešu līdzsvarotu pārstāvību lēmumu pieņemšanā*

- Atbalstīt informētības palielināšanas pasākumus, sekmējot pieredzes un labas prakses apmaiņu un izplatīšanu.
- Atbalstīt informētības palielināšanas pasākumus uzņēmumu līmenī. Tas tiks darīts, visās ES dalībvalstīs un sadarbībā uzņēmējdarbības aprindām izveidojot, izplatot un īstenojot mācību moduļus maziem, vidējiem un lieliem uzņēmumiem, un apmainoties ar labu praksi ar uzņēmumiem un to starpā.

d) *atbalstīs un uzraudzīs progresu attiecībā uz sieviešu un vīriešu līdzsvarotu dalību ar lēmumu pieņemšanu saistītos amatos visā ES*

- Palielināt atbildību, regulāri ziņojot par progresu, kas panākts ES dalībvalstīs, un plaši izplatot rezultātus.
- Veicināt datu uzlabošanu un pieejamību, turpinot vākt, izplatīt un pilnveidot salīdzināmus datus ES līmenī ar Komisijas datubāzes par sievietēm un vīriešiem lēmumu pieņemšanā palīdzību.
- Uzraudzīt, vai juridiski saistošais instruments ir pareizi transponēts un īstenots valsts līmenī, un regulāri ziņot Eiropas Parlamentam un Padomei par panākto progresu.
- Rosināt dalībvalstis sekot Eiropas Parlamenta aicinājumam uzlabot dzimumu līdzsvara situāciju valstu centrālajās bankās, tādējādi arī uzlabojot nosacījumus dzimumu līdzsvaram Eiropas Centrālās bankas padomē.

Komisija vajadzības gadījumā finansēs iepriekš minētajā neizsmeļošajā sarakstā iekļautās darbības saskaņā ar *PROGRESS* programmu un, neskarot notiekošās sarunas par daudzgadu finanšu shēmu, saskaņā ar topošo finanšu instrumentu, kas aptver dzimumu līdztiesības politikas jomu. Tas tiks panākts, jo īpaši publicējot ierobežotas piekļuves un atklātus uzaicinājumus iesniegt priekšlikumus 2012., 2013. un 2014. gadā.

Komisija sadarbosies ar dalībvalstīm, lai pilnībā izmantotu līdzfinansēšanas iespējas, ko piedāvā struktūrfondi, tostarp nākamajam plānošanas periodam, lai veicinātu sieviešu piekļuvi nodarbinātībai un karjeras izaugsmei un uzlabotu līdzsvaru starp darbu un privāto dzīvi, jo īpaši, nodrošinot izmaksu ziņā pieejamas un kvalitatīvas bērnu aprūpes iespējas.