EIROPAS
KOMISIJA

Briselē, 20.11.2017.
COM(2017) 678 final

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

ES rīcības plāns 2017.-2019. gadam
Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības likvidēšana

1. VĪRIEŠU UN SIEVIEŠU DARBA SAMAKSAS ATŠĶIRĪBA ES

Attiecībā uz vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību ir iestājusies stagnācija, ko izraisījusi...

Sieviešu un vīriešu līdztiesība ir viena no Eiropas Savienības pamatvērtībām. Tomēr tā nav realitāte darbā. Eiropas Savienībā sievietes visā ekonomikā vidēji pelna par 16% mazāk nekā vīrieši. Šī vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība ir bijusi gandrīz nemainīga pēdējo piecu gadu laikā. Ņemot vērā pašreizējo pārmaiņu tempu, tā tiktu novērsta tikai nākamās tūkstošgades sākumā. Nesenā stagnācija rada jautājumus par nepieciešamību stiprināt un pielāgot esošās iniciatīvas: šī plaisa starp dzimumiem darba tirgū ir ierobežota, bet nav novērsta[1].

...visaptveroša darba tirgus segregācija,

Sektori un profesijas ir nošķirti: lielākajai daļai Eiropas darba ņēmēju kolēģi galvenokārt ir viena dzimuma[2], un nozares, kurās koncentrējas sievietes, bieži vien ir sliktāk apmaksātas nekā tās, kurās koncentrējas vīrieši[3]. Lai gan vairākas iniciatīvas ir veiksmīgi sekmējušas sieviešu iesaistīšanos nozarēs, kurās dominē vīrieši, piemēram, zinātnes un tehnoloģiju nozarē, segregācijas līmenis profesijās un nozarēs kopumā gandrīz nav mainījies[4]. Turklāt gandrīz visās nozarēs vīrieši biežāk tiek paaugstināti par uzraugiem vai vadītājiem, un tikai mazāk nekā 5% no uzņēmumu izpilddirektoriem ir sievietes. Šī "vertikālā" segregācija veido ievērojamu daļu no vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības[5].

... pastāvīgi stereotipi, kurus veicina nepietiekama darba un privātās dzīves līdzsvara politika,

Pastāv stereotipi par vīriešu un sieviešu lomu sabiedrībā un līdz ar to - vai viņiem vajadzētu iesaistīties darba tirgū vai atrasties mājās. Tas ir viens no galvenajiem iemesliem vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībai. Rūpēm par bērniem vai apgādājamiem radiniekiem vīrieši vidēji tērē daudz mazāk laika nekā sievietes, savukārt sievietes nevar pavadīt šo laiku algotā darbā vai iegūt pieredzi, kas viņām palīdzētu turpmākajās darba gaitās[6]. Labi izstrādāta darba un privātās dzīves līdzsvara politika var palīdzēt samazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību. Ieguldījumi formālās

---

[1] Jo īpaši dati liecina, ka vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība var palielināties, jo arvien vairāk sieviešu ienāk darba tirgū. Skatīt *Boll, C.*; *Leppin J.*; *Rossen, A.*; *Wolf, A.* (2016), "*Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries* ("*Sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirības lieluma un ietekmes faktori ES valstīs"*), ziņojums paredzēts un to finansējusi Eiropas Komisija - Tiesiskuma un patērētāju ģenerāldirektorāts. Turklāt darba tirgus attīstība kopumā ir nelabvēlīga zema atalgojuma saņēmējiem. Tādēļ sievietēm ir bijusi nelabvēlīga tendence "peldēt pret straumi". Skatīt *Blau F.* un *Kahn L.* (1997), "*Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s*", *Journal of Labor Economics"* (*"Dzimumu darba samaksas atšķirības tendences 1980. gados"*)15. sējums, Nr. 1, 1. daļa (1997. gada janvāris), 1.-42. lpp.

[2] Skatīt *Burchell B., Hardy V., Rubery J.* un *Smith M.* (2015), "*A new method to understand labour market segregation*" (*Jauna metode, kā izprast darba tirgus segregāciju*), ziņojums paredzēts un to finansējusi Eiropas Komisija - Tiesiskuma un patērētāju ģenerāldirektorāts: jauktās profesijās strādā tikai 18% sieviešu un 15% vīriešu (60-40% vīriešu un sieviešu).

[3] *Boll* un citi (2016.g.): segregācija nozarēs veicina sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirību palielināšanos visās valstīs. Segregācijas ietekme profesijās dažādās valstīs ir neviendabīga: vairākās valstīs segregācija profesijās var faktiski aizsargāt sievietes.

[4] Skatīt "Profesiju un sektoru segregācijas indekss", ko katru gadu publicē Eiropas Komisijas ziņojumā par sieviešu un vīriešu līdztiesību.

[5] Skatīt *Boll* un citi (2016.g.):

[6] EK (2015.g.) Ciešāka savienība starp Eiropas tautām? Pieaugošās nevienlīdzības ES un to sociālā, ekonomiskā un politiskā ietekme. ES finansēto pētījumu rezultāti. RTD ĢD, Brisele, 54.-55. lpp.

aprūpes iestādēs un atbilstošos ar ģimeni saistītos atvaļinājumos gan sievietēm, gan vīriešiem palīdz mazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību, jo tas rada mazāk karjeras pārtraukumu un samazina sieviešu nodarbinātības neregularitāti. Lielāka vērtība būtu jāpiešķir elastīgam darba režīmam (tostarp elastīgs darba laiks, saīsināts darba laiks un attālināta nodarbinātība) gan attiecībā uz sievietēm, gan vīriešiem, un darba devējiem tos nevajadzētu uzskatīt par izmaksām, kuri bieži vien mēdz sodīt darba ņēmējus algu sodu veidā[7].

...un diskriminācija, ko pieļauj pārredzamības trūkums

Gandrīz visās profesijās vīriešiem vidēji maksā vairāk nekā sievietēm. Diskriminācija attiecībā uz darba samaksu joprojām ir izplatīta: sieviete par tieši tādu pašu darbu var saņemt zemāku atalgojumu nekā vīrietis; un par darbu, ko parasti veic sievietes, ir zemāks atalgojums, nekā par darbu, ko veic vīrieši, pat ja tie ir vienlīdz vērtīgi. Turklāt darba samaksas līmeņa paturēšana vēl vairāk apgrūtina diskriminācijas gadījumu noteikšanu. Lai gan lielākā daļa eiropiešu (69%) apzinās sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirību visā ekonomikā, darba ņēmēji neuzskata, ka šāda atšķirība pastāv viņu uzņēmumā, bet trešdaļa darba ņēmēju nezina savu kolēģu algas apmēru. Eiropas iedzīvotāji atbalsta lielāku pārredzamību darbā: gandrīz divas trešdaļas atbalstītu vidējās algas publicēšanu par katru dzimumu un par katru darba veidu, kas nopelnīta organizācijā vai uzņēmumā, kurā viņi strādā[8].

Gandrīz pusei no darba ņēmējiem būtu patiešām neērti pārrunāt viņu darba algu, un šī proporcija sieviešu vidū ir augstāka nekā vīriešu vidū. Tomēr svarīgs ir arī konteksts: sievietes parasti iesaistās pārrunās tāpat kā vīrieši, ja ir skaidri noteikts, ka algas ir savstarpēji apspriežamas, un tādēļ pārrunas ir atbilstoša rīcība. Darba organizācijai un darbā pieņemšanai, kā arī algu politikas plānošanai patiešām var būt liela ietekme: ja tās ir labi izstrādātas, tās var neitralizēt mūsu neapzinātos aizspriedumus attiecībā uz vīriešiem un sievietēm, un novērst "dubultstandartus", kas pieļauj, ka vīrieši un sievietes nesaņem vienādu darba samaksu.

Sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirība ekonomikā ir atkarīga arī no algu noteikšanas institūcijām. Starpnozaru minimālās algas un algu noteikšanas mehānismi var veicināt algu paaugstināšanu zema atalgojuma nozarēs un tādējādi mazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību[9].

Pašreizējā situācija liecina par nepieciešamību apsvērt turpmākus pasākumus ES līmenī. Šādi pasākumi veicinātu darba vietu un izaugsmes pieaugumu ES un taisnīgāku vienoto tirgu nodarbinātībai. Šajā paziņojumā ir izklāstīts rīcības plāns, lai turpmāk novērstu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību un nodrošinātu principa par vienlīdzīgu samaksu sievietēm un vīriešiem pilnīgu piemērošanu.

---

[7] *Goldin C.* (2014.g.), "*A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter.*" (Lielā dzimumu konverģence: pēdējā nodaļa), *American Economic Review, 104 (4) :1091-1119.*

[8] Eirobarometrs 465.

[9] Piemēram, tiek lēsts, ka minimālās algas ieviešana Vācijā samazina sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirību par 2,5 procentpunktiem. Sievietēm arī vajadzētu gūt labumu no nesenā minimālās algas palielinājuma dažās valstīs, kurās ir lielākā vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība (Čehijas Republikā, Slovākijā un Apvienotajā Karalistē).

2. POLITIKAS PRIORITĀTES

Novērst no dzimuma atkarīgas darba samaksas atšķirību joprojām ir svarīgs uzdevums saistībā ar vispārējo mērķi panākt dzimumu līdztiesību[10] un īstenot ANO 2030. gada programmā noteiktos ilgtspējīgas attīstības mērķus. Tas palīdz arī attīstīt Eiropas sociālo tiesību pīlāru [ko Parlaments, Padome un Komisija izsludināja 17. novembrī Gēteborgā notikušajā sociālajā samitā par taisnīgām darbvietām un izaugsmi], it īpaši tā 2. principu par dzimumu līdztiesības nodrošināšanu visās jomās un 3. principu par iespēju vienlīdzību.

Tāpēc tā joprojām ir Komisijas politiskā prioritāte[11]. Šā rīcības plāna mērķis ir turpināt šo apņemšanos novērst no dzimuma atkarīgas darba samaksas atšķirību pārvērst konkrētās darbībās.

Rīcības plānā ir iekļauts plašs un saskaņots pasākumu kopums, lai novērstu sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirību no visiem iespējamiem leņķiem, nevis izceļot tikai vienu faktoru vai iemeslu. Šīs darbības savstarpēji papildinās viena otru.

Tika noteikti astoņi galvenie darbības virzieni:

1. Principa par vienādu atalgojumu vīriešiem un sievietēm piemērošanas uzlabošana
2. Cīņa pret segregāciju profesijās un nozarēs
3. "Stikla griestu" sašķelšana: iniciatīvas, lai cīnītos pret vertikālo segregāciju
4. Soda par aprūpi likvidēšana
5. Pienācīga sieviešu prasmju, centienu un atbildības novērtēšana
6. Cīņa par atklātību: nevienlīdzību un stereotipu atklāšana
7. Brīdināšana un informēšana par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību
8. Partnerību uzlabošana, lai novērstu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību

Lai tas būtu efektīvs, būs nepieciešama sinerģija starp pasākumiem, kurus īsteno galvenās ieinteresētās puses Eiropas, valstu un uzņēmumu līmenī.

1. PASĀKUMS. PRINCIPA PAR VIENĀDU ATALGOJUMU VĪRIEŠIEM UN SIEVIETĒM PIEMĒROŠANAS UZLABOŠANA

Komisija izvērtēs vajadzību pēc turpmākiem juridiskiem pasākumiem, lai uzlabotu principa izpildi, un turpinās uzraudzīt un īstenot spēkā esošās ES tiesības.

LESD 157. pantā ir noteikts vienādas darba samaksas princips. Pārstrādātās Dzimumu līdztiesības direktīvas (2006/54/EK) 4. pantā ir noteikts vienādas darba samaksas princips, paredzot, ka tieša un netieša dzimuma diskriminācija attiecībā uz visiem atlīdzības aspektiem un nosacījumiem par tādu pašu darbu vai par vienādas vērtības darbu ir aizliegta.

[10] Tas veido trešdaļu no peļņas atšķirības starp sievietēm un vīriešiem darba dzīves laikā. Skatīt Komisijas 2017. gada ziņojumu par sieviešu un vīriešu līdztiesību un *Eurostat*: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics

[11] Dzimumu atšķirības novēršana ir viens no mērķiem saistībā ar Komisijas stratēģisko apņemšanos nodrošināt dzimumu līdztiesību (2016.-2019.g.) http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151203_strategic_engagement_en.pdf

Komisija 2013. gadā pieņēma īstenošanas ziņojumu par pārstrādāto Dzimumu līdztiesības direktīvu[12]. Ziņojumā ir sniegta informācija par direktīvas īstenošanu praksē, tostarp jautājumā par vienādu darba samaksu.

Komisija 2014. gadā pieņēma Ieteikumu par darba samaksas pārredzamību[13], kas veicina tiesību aktu par vienādu darba samaksu efektīvāku piemērošanu, izmantojot konkrētu pasākumu kopumu, lai uzlabotu darba samaksas pārredzamību[14]. Ieteikumā dalībvalstis tiek aicinātas izvēlēties un īstenot vismaz vienu no iepriekš minētajiem pasākumiem, ņemot vērā to iekšējos apstākļus.

Kopā ar šo rīcības plānu Komisija pieņēma novērtējuma ziņojumu attiecībā uz Ieteikumu par pārredzamību. Ziņojumā ir apkopota informācija par dalībvalstu veiktajiem pasākumiem un sniegts pārskats par esošajiem valstu pasākumiem[15]. Dalībvalstu paziņoto valstu pasākumu novērtējums atklāja, ka spēkā esošie valstu pārredzamības pasākumi ir nepietiekami un paši par sevi nav efektīvi.

Gan ziņojumā par to, kā tiek īstenota pārstrādātā Dzimumu līdztiesības direktīva, gan ziņojumā pār to, kā tiek īstenots Ieteikums par pārredzamību, ir pierādījumi, ka ir nepieciešams veicināt spēkā esošo tiesisko regulējumu un uzlabot tā izpildi.

It īpaši Komisija:

- novērtēs iespēju veikt mērķtiecīgus grozījumus pārstrādātajā Dzimumu līdztiesības direktīvā, aplūkojot:
    - nepieciešamību un iespēju veikt dažus vai visus pasākumus attiecībā uz darba samaksas pārredzamību, kā tas paredzēts 2013. gada ieteikumā, piemēram:
        - darba ņēmēju tiesības pieprasīt informāciju par darba samaksas līmeņiem;
        - regulāri darba devēju ziņojumi par atalgojumu pa darba ņēmēju kategorijām vai amatiem;
        - līdzvērtīga darba jēdziena skaidrojums;
    - sankciju un upuriem sniegto kompensāciju uzlabošanu, novērtējot nepieciešamību ieviest tādus pasākumus, kā[16]:

---

12 Ziņojums par to, kā tiek piemērota 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 (pārstrādāta versija), COM(2013) 861 *final* -- http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/com-2013-861-final_en.pdf

13 Komisijas Ieteikums (2014. gada 7. marts) par to, kā ar pārredzamības palīdzību nostiprināt principu par vienādu darba samaksu sievietēm un vīriešiem, COM(2014) 1405 *final* --http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/c_2014_1405_en.pdf

14 To ietvaros: i) darba ņēmēji var pieprasīt informāciju, sadalītu pēc dzimuma, par darba samaksas līmeņiem tādām darba ņēmēju kategorijām, kas dara vienādu vai līdzvērtīgu darbu; ii) darba devēji regulāri sniedz ziņojumus par atalgojumu pa darba ņēmēju kategorijām vai amatiem, sadalot pēc dzimuma (tikai lieliem un vidējiem uzņēmumiem); iii) tiek veiktas revīzijas par atalgojumu lielos uzņēmumos un iv) diskusijas par vienādas darba samaksas jautājumiem darba koplīgumu slēgšanas atbilstošajā līmenī.

15 COM(2017) 671.

16 Pārstrādātā Dzimumu līdztiesības direktīva uzliek dalībvalstīm pienākumu ieviest sodus, kas ir efektīvi, samērīgi un preventīvi. Tomēr sankcijas, kas paredzētas dalībvalstu tiesību aktos, ļoti atšķiras, un tas rada nevienlīdzīgu to tiesību īstenošanu, kas piešķirtas saskaņā ar direktīvu.

- ieviest minimālās sankcijas, ja tiek pārkāpts princips par vienādu darba samaksu, un
- ieviest minimālās kompensācijas standartus, kas ļautu upurim atrasties tādā pozīcijā, kādā tas būtu bijis, ja tiktu ievērots princips par vienādu darba samaksu;

    - dzimumu līdztiesības nodrošināšanu darbavietas pensiju shēmās, lai pielāgotu pārstrādāto Dzimumu līdztiesības direktīvu Eiropas Tiesas praksei: direktīva pieļauj atšķirīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem saistībā ar darba devēju pensiju, ņemot vērā to atšķirīgo statistisko paredzamo mūža ilgumu, kā rezultātā sievietes saņem mazāku ikmēneša pensiju, jo viņas vidēji dzīvo ilgāk (tādējādi veicinot no dzimuma atkarīgu pensiju atšķirību); šāda prakse tika atzīta par diskriminējošu, un Eiropas Tiesa to aizliedza valsts pensijām[17] 2014. gadā un privātajām pensijām (apdrošināšanas līgumi) 2011. gadā[18];

  - vienlīdzību veicinošo iestāžu izpildes lomas stiprināšanu, piemēram:

    - nodrošinot, ka vienlīdzību veicinošās iestādes patiešām un pilnībā var pildīt savu lomu, jo īpaši, veicot piemērojamo noteikumu uzraudzību un izpildi;
    - precizējot direktīvas prasības un/vai nosakot vienlīdzību veicinošo iestāžu horizontālos standartus atbilstoši to uzraudzības statusam, jo īpaši attiecībā uz to neatkarību, efektivitāti un kompetenci[19];

- turpinās novērtēt, vai dažādās ES dalībvalstīs tiek pareizi īstenots ES *acquis*, un uzraudzīs, kā praksē tiek piemērots princips par vienādu darba samaksu; neatbilstības gadījumā Komisija turpinās piemērot pienākumu neizpildes procedūras pret attiecīgo dalībvalsti par neizpildītajām ES saistībām;

- 2019. gadā pieņems ziņojumu par valstu pasākumiem, kas pieņemti, pamatojoties uz LESD 157. panta 4. punktu, paredzot īpašas priekšrocības nolūkā atvieglot mazāk pārstāvētajam dzimumam profesionālās darbības veikšanu vai nolūkā novērst vai mazināt diskrimināciju profesionālajā karjerā;

- turpinās sadarboties ar vienlīdzību veicinošo iestāžu tīklu (*EQUINET*), Padomdevēju komiteju sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju jautājumos un Augsta līmeņa grupu dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanai, lai stiprinātu principa par vienādu darba samaksu ieviešanu.

2. PASĀKUMS. CĪŅA PRET SEGREGĀCIJU PROFESIJĀS UN NOZARĒS

Komisija atbalstīs praksi, kas nodrošina tādu izglītības un profesionālajā jomā pastāvošo stereotipu agrīnu likvidēšanu, kuri izraisa sieviešu un vīriešu nodarbinātības

---

17 Lietā C-318/13, tiesvedībā, ko ierosinājis X, 2014. gada 3. septembrī, Eiropas Savienības Tiesa noteica, ka saskaņā ar Direktīvu 79/7/EEK likumā noteikto sociālās apdrošināšanas pensiju jomā nav pieļaujami diferencēti pabalsti, kas pamatojas uz aktuāriem ar dzimumu saistītiem datiem.

18 Lietā C-236/09, *Test Achats*, 2011. gada 1. marts, Eiropas Savienības Tiesa atcēla Direktīvas 2004/113/EK 5. panta 2. punktu, kas atļāva apdrošināšanas līgumos izmantot ar dzimumu saistītus aktuārus faktorus. Nolēmums uzlika dalībvalstīm pienākumu līdz 2012. gada 21. decembrim par obligātu noteikt principu par vienādām apdrošināšanas prēmijām un izmaksām abu dzimumu pārstāvjiem.

19 Kā paziņots tās ziņojumā par 2014. gada ieteikuma novērtējumu.

atšķirības dažādās jomās. Komisija atbalstīs uzņēmumus un citus darba devējus centienos nodrošināt vienlīdzīgu darba samaksu un piesaistīt un saglabāt nepietiekami pārstāvēto dzimumu.

Segregācija nozarēs ir viens no galvenajiem vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības iemesliem.

Vīriešu un sieviešu pārstāvība dažādās ekonomikas nozarēs atšķiras. Dažās ekonomikas nozarēs sievietes ir mazāk pārstāvētas, piemēram, būvniecības, ražošanas, transporta, zinātnes un IKT nozarē[20]. Un otrādi, vīrieši reti iekļaujas Eiropas sabiedrības un ekonomikas nākotnes galvenajās nozarēs, piemēram, izglītībā, aprūpē un veselības aprūpes profesijās.

Pēdējo desmit gadu laikā IKT nozare ir augusi, un ir sagaidāms, ka tā turpinās radīt darba vietas. Tomēr tikai aptuveni 16% no gandrīz 8 miljoniem cilvēku, kas strādā IKT, ir sievietes. Inženierzinātņu un zinātnes nozarēs jaunajā paaudzē vēl joprojām ir jūtama dzimumu atšķirība: 2014. gadā sievietes ES veidoja 46% no visiem doktora grāda ieguvējiem, tas bija tikai 28% doktorantūras absolventu inženierzinātnēs, ražošanā un būvniecībā un tikai 21% skaitļošanā. Savukārt vīrieši veido tikai 33% no personām, kas ieguvušas doktora grādu izglītības jomā.

Lielāka sieviešu skaita piesaistīšana zinātnes, tehnoloģiju, inženierijas un matemātikas (*STEM*) nozarē[21] veicinātu ES IKP pieaugumu uz vienu iedzīvotāju 2,2-3,0% apmērā 2050. gadā. Tas varētu radīt jaunas tendences, piemēram, meiteņu interesi par kodēšanu vai sieviešu vadītus jaunuzņēmumus.

Tā kā karjeras un studiju izvēle tiek veikta diezgan agri un bieži vien ir arī neatgriezeniska, segregācijas risināšanai darba tirgū ir nepieciešama rīcība skolu līmenī. SSNP dati[22] liecina, ka joprojām pastāv dzimumu stereotipi, kas izraisa atšķirības pašnovērtējumā un iesaistē dažādās jomās. Ir daži labas prakses piemēri, kā risināt segregāciju izglītībā un darba tirgū. Šajā jomā ir nepieciešama savstarpēja mācīšanās un pierādījumi par to, "kas strādā".

It īpaši Komisija:

atbalstīs transnacionālos projektus, lai novērstu stereotipus un segregāciju izglītībā, apmācībā un darba tirgū, koncentrējoties uz eksperimentiem, kas rada pamatotus pierādījumus. Atbalsts tiks sniegts, izmantojot programmu "Tiesības, vienlīdzība un pilsonība" (TVP) 2014.-2020. gadam. Tas papildina dalībvalstu sniegto atbalstu, izmantojot ESF un *Erasmus+*;

- organizēs novērtēšanas konferenci (2018. gadā) un galīgo konferenci (2019. gadā) par rezultātiem projektos, kuros tika apkaroti stereotipi un segregācija[23];

[20] Sievietes pārstāv tikai 10% no darbaspēka būvniecības nozarē, 22% transporta nozarē un 30% ražošanas nozarē (salīdzinājumā ar 46% no visas ekonomikas).

[21] Skatīt *EIGE* pētījumu par dzimumu atšķirības samazināšanu zinātnē, tehnoloģijā, inženierzinātnēs un matemātikā (*STEM*)-- http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality/stem

[22] ESAO ir atbildīga par Starptautisko studentu novērtēšanas programmu (SSNP), kas ir reizi trīs gados veikta aptauja, kurā piedalās 15 gadus veci studenti visā pasaulē. 2015. gada aptauja.

[23] Pasākumu dotācijas transnacionālu projektu atbalstam, lai veicinātu paraugpraksi dzimumu lomās, kā arī lai kliedētu dzimumu stereotipus izglītībā, apmācībā un darba vietā - JUST/2015/RGEN/AG/ROLE. Skatīt http://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm

sadarbosies ar galvenajām ieinteresētajām pusēm, proti, skolu pārstāvjiem, apmācību sniedzējiem, universitātēm, valsts nodarbinātības dienestiem un karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem. Konferenču mērķis ir izcelt daudzsološāko pieredzi un izplatīt to plašam ieinteresēto personu un valstu valdību lokam;

- ierosinās regulāru labas prakses apmaiņu starp uzņēmumiem, tādējādi likvidējot dzimumu segregāciju un turpinot sekmēt ES daudzveidības hartu platformu[24];

- turpinās finansēt vietējā līmeņa projektus, kuros tiek apšaubīti stereotipi izglītības un apmācības kopienās, izmantojot programmu *Erasmus+*;

- īstenos īpašas iniciatīvas dažādās nozarēs, lai izskaustu stereotipus par sieviešu un vīriešu prasmēm, spējām un lomām, piemēram:

  - turpinot uzaicināt uzņēmumus pievienoties Lielajai koalīcijai par digitālajām prasmēm un darbavietām[25] un jo īpaši aicinot tos apmācīt vairāk sieviešu un meiteņu digitālajās prasmēs un iedrošināt viņas turpināt IKT studijas un karjeru; organizācijām un uzņēmumiem būs pieejams ES finansējums, lai turpinātu labas prakses apmaiņu attiecībā uz jauninājumiem, dažādību un integrāciju dzimumu līdztiesības jomā un līdzsvarotu vadību;

  - publicējot un apsverot atbilstošus turpmākos pasākumus pēc 2017. gada rudens pētījuma "Sievietes digitālajā laikmetā", kurā sniegts pārskats par tendencēm šajā jomā;

  - nodrošinot instrumentus, lai veicinātu institucionālās pārmaiņas, kas var sekmēt līdztiesību zinātnes karjerā (piemēram, dzimumu līdztiesība akadēmiskajās un zinātnes aprindās - *GEAR*, instruments, ko izstrādājis Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts), kā arī turpinot regulāri uzraudzīt galvenās tendences zinātnē un pētniecībā attiecībā uz sieviešu lomu, kas iekļautas Komisijas galvenā publikācija šajā jomā – *She Figures*;

  - turpinot izcelt sieviešu panākumus zinātnē, organizējot ES sieviešu novatoru balvu;

  - uzsākot ES platformu pārmaiņām, lai palielinātu sieviešu nodarbinātību un vienlīdzīgas iespējas transporta nozarē[26], un 2018. gadā publicējot pētījumu par nodarbinātības pieaugumu sieviešu nodarbinātībā transporta nozarē; pēc tā plaši izplatītajiem rezultātiem tiks veikta apmaiņa ar nozares labāko praksi un citi sektori tiks iedrošināti veikt līdzīgus pasākumus;

  - atbalstot starp dalībvalstīm īstenotu savstarpēju mācīšanos par skolotāju un skolu vadītāju karjeru, lai novērstu dzimumu nelīdzsvarotību izglītības

[24] Daudzveidības hartu platforma ES līmenī tika izveidota 2010. gadā, un to finansē Eiropas Komisija. Tagad platformu veido 18 daudzveidības hartas no šādām valstīm: Austrijas, Beļģijas, Čehijas Republikas, Dānijas, Igaunijas, Somijas, Francijas, Vācijas, Ungārijas, Īrijas, Itālijas, Luksemburgas, Nīderlandes, Polijas, Portugāles, Slovākijas, Spānijas un Zviedrijas. Skatīt http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/charters/index_en.htm

[25] Digitālo prasmju un darbu koalīcija apvieno dalībvalstis, uzņēmumus, sociālos partnerus, bezpeļņas organizācijas un izglītības nodrošinātājus, kuri veic pasākumus, lai novērstu digitālo prasmju trūkumu Eiropā.

[26] No 2017. gada decembra ieinteresētās puses no visām transporta nozarēm varēs veikt savas konkrētās darbības sieviešu nodarbinātības labā un apmainīties ar paraugpraksi.

jomā[27]; tas tiks darīts saskaņā ar izglītības un apmācības programmu 2020. gadam, izmantojot virkni ekspertu semināru, turklāt tas būs saistīts ar Eiropas nozaru sociālo dialogu izglītībā[28];

- atbalstot *Eurydice* datu vākšanu par skolotāju algām[29] sadarbībā ar ESAO un mudinot dalībvalstis rīkoties, lai novērstu nepietiekamu atalgojumu šajā nozarē.

3. PASĀKUMS. "STIKLA GRIESTU" SAŠĶELŠANA: CĪŅA PRET VERTIKĀLO SEGREGĀCIJU

Komisija atbalstīs praksi, kas uzlabos dzimumu līdzsvaru lēmumu pieņemšanas procesos un amatos dažādās nozarēs.

Katrā nozarē un katrā profesijā sievietes tiek retāk paaugstinātas amatā un uzņemas vadības pienākumus. Tāpēc ir nepieciešamas darbības, lai uzlabotu dzimumu līdzsvaru lēmumu pieņemšanā un nodrošinātu dzimumu līdztiesību visos līmeņos[30].

It īpaši Komisija:

- strādās, lai pieņemtu Komisijas priekšlikumu Direktīvai par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotēto uzņēmumu direktoru vidū. Priekšlikumā ir noteikti dalībvalstu kvantitatīvie mērķi, un tas uzsver to, cik svarīgas ir valdes, kurās kandidātiem paredzēti pārredzami atlases kritēriji;

- pārraudzīs valdes dzimumu daudzveidības politikas īstenošanu ES lielākajos biržas sarakstos iekļautajos uzņēmumos saistībā ar Direktīvu 2014/95/ES, ar ko groza Direktīvu 2013/34/ES attiecībā uz noteiktu lielu uzņēmumu un grupu nefinanšu un daudzveidības informācijas atklāšanu; izstrādās Komisijas pamatnostādnes par nefinanšu pārskatu sniegšanu, jo īpaši pārbaudot, cik lielā mērā lielās kompānijas savā daudzveidības politikā risina dzimumu līdzsvaru[31];

- izmantojot programmu "Tiesības, vienlīdzība un pilsonība", turpinās piešķirt finansējumu valdību, sociālo partneru, uzņēmumu, NVO un universitāšu projektiem, kuru mērķis ir uzlabot dzimumu līdzsvaru vadības pozīcijās visos līmeņos[32];

- iesaistīsies dialogā ar sociālajiem partneriem, lai eksmētu pasākumus, kas veicina dzimumu līdzsvaru lēmumu pieņemšanā, un uzsāks un īstenos projektus, kuru mērķis ir uzlabot dzimumu līdzsvaru lēmumu pieņemšanas amatos;

---

27 "*Strengthening teaching in Europe*" ("*Izglītības pastiprināšana Eiropā*"), jauna informācija no skolotājiem, ko apkopojis *Eurydice* un *CRELL*, 2015. gada jūnijs http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/library/policy/teaching-profession-practices_en.pdf

28 Atbalsts skolotājiem un skolu vadītājiem par izcilu mācīšanu un mācīšanos, kas ir daļa no Komisijas paziņojuma "Skolu attīstība un izcila mācīšana – lielisks pamats dzīvei" (COM(2017) 248).

29 http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index_en.php

30 Piemēram, 2016. gada oktobra dati liecina, ka joprojām mazāk nekā katrs ceturtais (23,9%) valdes loceklis lielākajās publiski reģistrētajās sabiedrībās, kas reģistrētas ES dalībvalstīs, ir sieviete. 2015. gadā vietējā politikā mēri vai citi padomes līderi bija sievietes tikai nedaudz vairāk kā vienā no septiņiem (15,1%) gadījumiem (2017. gada ziņojums par sieviešu un vīriešu līdztiesību).

31 http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017XC0705(01)

32 Laikposmā no 2014. gada līdz 2016. gadam šim nolūkam tika piešķirti 5 miljoni euro 23 projektiem.

- mudinās valdības pieņemt stratēģijas, kurās ietverti konkrēti pasākumi, kas ļauj labāk pārstāvēt nepietiekami pārstāvēto dzimumu lēmumu pieņemšanā;

- iesaistīsies dialogā ar nozaru regulatīvajām iestādēm, lai pieņemtu pasākumus, kas uzlabo dzimumu līdzsvaru lēmumu pieņemšanā;

- īstenos darba un privātās dzīves līdzsvara iniciatīvu (skatīt 4. pasākumu), kas veicina labāku līdzsvaru un sieviešu un vīriešu aprūpes pienākumu īpatsvaru, tādējādi mudinot sievietes ieņemt augstākas amata vietas.

4. PASĀKUMS. SODA PAR APRŪPI LIKVIDĒŠANA

Komisija atbalstīs sieviešu ekonomisko līdzdalību, veicinot darba un privātās dzīves līdzsvara politiku.

Mūsdienās jaunas sievietes pabeidz skolu ar labāku kvalifikāciju nekā jauni vīrieši, bet 10 dalībvalstīs viņas pirms 34 gadu sasniegšanas jau pelna par 10% mazāk nekā vīrieši[33]. Šī atšķirība pieaug ar vecumu, it īpaši tā saucamā "mātes pienākumu soda" dēļ[34]. Sievietes pamet darba tirgu, lai rūpētos par bērniem un/vai apgādājamiem ģimenes locekļiem, un, ja viņas pilnībā neaiziet no darba tirgus, viņas pēc atgriešanās bieži vien ieņem zemākas kvalifikācijas amata vietas, lai pielāgotu tos saviem pienākumiem pret ģimeni. Darba un privātās dzīves līdzsvara politika ir priekšnoteikums, lai uzlabotu sieviešu ekonomisko potenciālu, jo labs darba un privātās dzīves līdzsvars palielina sieviešu iespējas darba tirgū un likvidē šķēršļus, lai piekļūtu nodarbinātībai[35].

Saistībā ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru Komisija ir pieņēmusi iniciatīvu, lai uzlabotu darba un privātās dzīves līdzsvaru strādājošajiem vecākiem un aprūpētājiem, modernizējot pašreizējo ES tiesisko regulējumu attiecībā uz atvaļinājumiem, kas saistīti ar ģimeni, un elastīgu darba kārtību un izstrādājot visaptverošu politikas struktūru, uzlabojot ar ģimeni saistītu atvaļinājumu plānošanu un elastīgu darba kārtību, uzlabojot formālās aprūpes pakalpojumu kvalitāti, pieejamību cenu ziņā un pieejamību, kā arī novēršot ekonomiskos šķēršļus otrajiem pelnītājiem. Iniciatīvas mērķis ir novērst sieviešu nepietiekamo pārstāvību darba tirgū, pateicoties sieviešu un vīriešu aprūpes pienākumu labākam sadalījumam, tādējādi samazinot risku, ka sievietes var mazāk progresēt savā karjerā, un risināt stereotipus, kas kavē darba devējus pieņemt darbā un/vai paaugstināt amatā sievietes. Tam vajadzētu pozitīvi ietekmēt vertikālās dzimumu segregācijas novēršanu darba tirgū, samazinot sieviešu motivāciju pašām izvelēties zemāk apmaksātas nozares vai darba vietas, kas šobrīd tiek uzskatīti par labāku darba un privātās dzīves līdzsvaru un ir bieži zemāk apmaksātas (piemēram, ģimenes ārsti, skolu skolotāji vai pašvaldību darbinieki).

It īpaši Komisija:

---

33 *Eurostat*, izpeļņas struktūras apsekojums.

34 Samazināta peļņa, lielāka koncentrēšanās nepilnas slodzes darbā un karjeras nepilnības, kas saistītas ar aprūpes pienākumiem, padara daudzas sievietes ekonomiski vairāk atkarīgas no saviem partneriem vai valsts un ievērojami veicina atšķirības starp vīriešu un sieviešu darba samaksu un no dzimuma atkarīgu pensiju atšķirību. Tas noved pie lielāka sieviešu nabadzības un sociālās atstumtības riska, negatīvi ietekmējot arī viņu bērnus un ģimenes (skatīt Komisijas Paziņojumu COM(2017) 252 *final*, Iniciatīva strādājošo vecāku un aprūpētāju darba un privātās dzīves līdzsvara atbalstam).

35 *Oláh S., Hobson B.*, un *L. Carlson* (2017) "*Changing families and sustainable societies: Policy contexts and diversity over the life course and across generations*" ("*Ģimeņu un ilgtspējīgas sabiedrības maiņa: politikas konteksts un daudzveidība dzīves laikā un starp paaudzēm*"), 7. pamatprogrammas projekts "Ģimenes un sabiedrības" (GA 320116).

- centīsies, lai likumdevēji ātri pieņemtu Direktīvu par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem[36];

- nodrošinās paziņojumā noteikto neleģislatīvo darbību ātru īstenošanu[37].

5. PASĀKUMS. PIENĀCĪGI NOVĒRTĒT SIEVIEŠU PRASMES, CENTIENUS UN PIENĀKUMUS

Segregācija profesijās un nozarēs ir izplatīta, un situācija tikai lēnām mainās[38]. Īstermiņā vai vidējā termiņā ir vajadzīgi arī pasākumi, lai uzlabotu sieviešu atalgojumu profesijās, kurās dominē sievietes, atzīstot prasmes, centienus un pienākumus, ko mobilizē nozarēs, kurās dominē sievietes.

It īpaši Komisija:

- strādās pie labākas prasmju atzīšanas visās nozarēs, tostarp nozarēs, kurās dominē sievietes, saskaņā ar jauno Prasmju programmu[39]. Šīs programmas ietvaros izstrādātie instrumenti[40] (par kvalifikāciju, prasmju un ikdienējās mācīšanās atzīšanu) ir no dzimuma viedokļa neitrāli un palīdzēs vislabāk izmantot šīs prasmes un uzlabot kvalifikāciju pārredzamību. Īstenojot jauno Prasmju programmu, īpaša uzmanība tiks pievērsta dzimumu līdztiesības jautājumiem. Jo īpaši ar galvenajām ieinteresētajām pusēm tiks organizēti savstarpējas mācīšanās pasākumi par to, kā prasmju atzīšana un apstiprināšana var veicināt dzimumu līdztiesību[41];

- uzlabos informētību par to, cik svarīga ir no dzimuma viedokļa neitrāla klasifikācijas sistēma, lai nodrošinātu vienādu darba samaksu praksē. Komisija 2018. gadā publicēs un plaši izplatīs atjauninātus Norādījumus par dzimuma ziņā neitrālām darba novērtēšanas un klasifikācijas sistēmām[42].

6. PASĀKUMS. "CĪŅA PRET MIGLU": NEVIENLĪDZĪBU UN STEREOTIPU ATKLĀŠANA

Komisija turpinās vākt un sniegt atbilstošus datus par vīriešu un sieviešu pašreizējo darba samaksas atšķirību un tās sekām attiecībā uz ienākumiem un pensijām.

Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības novēršanai ir nepieciešamas pietiekamas zināšanas par šai jomai raksturīgajām problēmām un to apjomu lai varētu piedāvāt piemērotus risinājumus. Tāpēc Komisija nepārtraukti strādā, lai sniegtu attiecīgos datus

---

36 Priekšlikums Direktīvai par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem, un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES, COM(2017) 253 *final.*

37 COM(2017) 252.

38 Nesenie pētījumi apstiprina, ka nozaru dzimumu segregācija darba tirgū veido ievērojamu sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirību proporciju visās ES valstīs: sievietes iesaistās salīdzinoši zemu apmaksātās nozarēs. Nozaru segregācija ir attīstījusies ļoti lēni (2017. gada ziņojums par sieviešu un vīriešu līdztiesību Eiropas Savienībā).

39 Jaunā Prasmju programma Eiropai, "Kopīgs darbs cilvēkkapitāla, nodarbināmības un konkurētspējas stiprināšanai", COM(2016) 381 *final.*

40 Pēdējo desmit gadu laikā Eiropas sadarbība un instrumenti ir izstrādāti, lai veicinātu prasmju pārredzamību: i) Eiropas kvalifikāciju sistēma; ii) Eiropas prasmju, kompetenču, kvalifikāciju un profesiju klasifikācija (*ESCO*); iii) Padomes ieteikums par neformālās un ikdienējās mācīšanās atzīšanu.

41 Galvenās ieinteresētās puses ir valstu kvalifikāciju iestādes, informācijas, padomu un konsultāciju dienesti, kā arī iestādes, kas atbildīgas par neformālās un ikdienējās mācīšanās atzīšanu.

42 Tās ziņojumā par to, kā tiek īstenota Direktīva 2006/54/EK (COM(2013) 861 *final*, 6.12.2013.), Komisija pielikumā pievieno norādījumus par dzimuma ziņā neitrālām darba novērtēšanas un klasifikācijas sistēmām (SWD(2013) 512 *final*, 6.12.2013.).

par vīriešu un sieviešu pastāvošo darba samaksas atšķirību un tās sekām uz indivīdiem, ekonomiku un sabiedrību[43] un lai izplatītu attiecīgos pētījumus[44].

It īpaši Komisija:

- turpinās regulāri ziņot par vīriešu un sieviešu darba samaksas, ienākumu un pensiju atšķirību attīstību Eiropā, izmantojot:
  - tās ikgadējo ziņojumu par sieviešu un vīriešu līdztiesību, kas tiek publicēts Starptautiskajā sieviešu dienā;
  - datus par vīriešu un sieviešu darba samaksas "koriģēto" atšķirību[45], ko Komisija un *Eurostat* kopīgi izstrādājusi 2017. un 2018. gadā, kā arī datus par vīriešu un sieviešu darba samaksas "nekoriģēto" atšķirību, ko izstrādājusi Komisija sociālo rezultātu pārskatā[46];
  - Eirobarometra pētījums par sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirību un darba samaksas pārredzamību, kas tiks publicēts 2017. gada rudenī;
  - ziņojumu par vienādas darba samaksas ieviešanu, kas publicēts kopā ar šo rīcības plānu;
- uzsāks darbu, lai labāk novērtētu dzimumu līdztiesību sadarbības ekonomikā, jo Eiropā un Amerikā savāktie dati[47] liecina, ka arvien vairāk sieviešu ienāk "platformas ekonomikā". Šī tendence varētu veicināt sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirību. *Eurostat* ikgadējā darbaspēka apsekojumā tiks iekļauts īpašs modulis par šo tēmu;
- iekļaus īpašu dzimumu līdztiesības aspektu 2018. gada ziņojumā par pensiju adekvātumu.

7. PASĀKUMS. BRĪDINĀŠANA UN INFORMĒŠANA PAR VĪRIEŠU UN SIEVIEŠU DARBA SAMAKSAS ATŠĶIRĪBU

Komisija aktīvi iesaistīsies informētības palielināšanas pasākumos par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību un sniegs pamatnostādnes par vienādas darba samaksas principu.

---

43 Skatīt *Bettio F.* un *Ticci E.* (2017.g.), *"Violence against women and economic independence"* (*"Vardarbība pret sievietēm un ekonomiskā neatkarība").*

44 piemēram: i) ziņojums par darba samaksas pārredzamības situāciju Eiropā, ko 2017. gada maijā publicēja Eiropas juridisko ekspertu tīkls dzimumu līdztiesības jomā un Tieslietu ģenerāldirektorāta sagatavots pētījums par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības lielumu un ietekmes faktoriem ES valstīs;

45 Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību var izskaidrot ar vairākiem faktoriem: segregācija, atšķirības skolas izglītībā, atšķirības pieredzē, utt. Atlikušo "nepaskaidroto" vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības daļu sauc par vīriešu un sieviešu darba samaksas "koriģēto" atšķirību. Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības sadalīšana koriģētā un nekoriģētā daļā var sniegt papildu ieskatu politikas veidotājiem.

46 Sociālo rezultātu pārskats ir pieejams vietnē: https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/social-scoreboard/#

47 Skatīt *Krueger* un *Katz* (2016.g.), "*The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015*"("*Alternatīvās darba kārtības pieaugums un raksturs Amerikas Savienotajās Valstīs, 1995-2015*"). Amerikas dati liecina, ka \'sievietēm ir ievērojama alternatīvo darba iespēju palielināšanās problēma. No 2005. gada līdz 2015. gadam to sieviešu procentuālais daudzums, kuras bija nodarbinātas alternatīvā darba kārtībā, vairāk nekā dubultojās, pieaugot no 8,3 procentiem līdz 17,0 procentiem. Attiecībā uz vīriešiem procentuālais rādījums palielinājās daudz pieticīgāk, proti, no 11,6 procentiem līdz 14,7 procentiem". Skatīt arī "*The situation of workers in the collaborative economy*" ("*Darbinieku situācija sadarbības ekonomikā*"), padziļināta analīze, Eiropas Parlaments attiecībā uz ES datiem.

Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība samazināsies tikai tad, ja būs iesaistīti visi attiecīgie dalībnieki, t.i., darbinieki, uzņēmumi un valsts iestādes. Informācijai ir izšķiroša nozīme, lai diskriminācijas upuri varētu izmantot savas tiesības, lai uzņēmumi varētu pielāgot savu praksi un politiku, kā arī lai valsts iestādes varētu veikt vajadzīgos papildu pasākumus un/vai pieņemt pamatnostādnes.

It īpaši Komisija:

- vērsīs uzmanību uz vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību un tās cēloņiem, jo īpaši izceļot Eiropas vienlīdzīga darba atalgojuma dienu;

- katru gadu atjauninās un izplatīs konkrētus saziņas materiālus un valstu faktu lapas par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību;

- turpinās popularizēt to projektu rezultātus, kas finansēti saskaņā ar ES PROGRESS programmu, proti, astoņiem transnacionāliem projektiem, kurus vada pilsoniskā sabiedrība un sociālie partneri, lai izprastu un novērstu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības, koncentrējoties uz konkrētām nozarēm. Projekti ietver kalkulatora izstrādi, kas uzņēmumiem ļauj labāk izprast un novērst vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību (iedvesmojoties no *LOGIB*);

- 2018. gadā publicēs un izplatīs atjauninātus Norādījumus par tiesu praksi attiecībā uz principu par vienādu darba samaksu, izmantojot Ziņojuma par to, kā tiek īstenota Direktīva 2006/54/EK,[48] pielikumu[49], kas sniedz pārskatu par nozīmīgu judikatūru;

- 2018. gadā sagatavos un plaši izplatīs atjauninātus Norādījumus par paraugpraksi, atspoguļojot jaunākās dalībvalstu veiktās darbības, lai nodrošinātu vienādas darba samaksas principa piemērošanu praksē[50].

[48] COM(2013) 861 *final*, 6.12.2013.
[49] SWD(2013) 512 *final*, 6.12.2013.
50 Izriet no SWD(2013) 512 *final*, 6.12.2013.

8. PASĀKUMS. PARTNERĪBAS UZLABOŠANA, LAI NOVĒRSTU VĪRIEŠU UN SIEVIEŠU DARBA SAMAKSAS ATŠĶIRĪBU

Komisija turpinās sadarboties ar galvenajiem dalībniekiem, lai apmainītos ar labu praksi, finansētu un risinātu jautājumu par sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirībām, izmantojot Eiropas pusgada procesu.

Komisija atbalsta dalībvalstis, uzņēmumus, pilsonisko sabiedrību un sociālos partnerus, finansējot un veicot pasākumus labas prakses apmaiņai. Jaunākie piemēri ir šādi:

- ES Daudzveidības hartu platformas īpašā sanāksme par dzimumu līdztiesības aspekta integrēšanu (2016. gada jūnijs);

- ES seminārs ar starpnozaru partneriem un nozaru sociālajiem partneriem (2016. gada novembris) un

- savstarpējs mācību seminārs, kas organizēts, lai apspriestu Beļģijas labo praksi, veicinot no dzimuma viedokļa neitrālu darba klasifikāciju (2016. gada oktobris).

Komisija arī atbalsta dalībvalstu centienus novērst vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību, izmantojot Eiropas pusgada procesu, iespējams, iesakot dalībvalstij risināt šo specifisko jautājumu vai dažus tās pamatcēloņus, piemēram, investīciju trūkumu bērnu aprūpē vai fiskālos šķēršļus otrajiem pelnītājiem - galvenokārt sievietēm - strādāt vai strādāt vairāk.

2017. gadā vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība tika risināta deviņu dalībvalstu ziņojumos[51]. Komisija 2017. gada maijā izsniedza Konkrētai valstij adresētus ieteikumus (KVAI), kuros galvenā uzmanība tika pievērsta ieguldījumiem bērnu aprūpē un fiskālajiem šķēršļiem, kā arī citiem pasākumiem, lai novērstu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību[52].

It īpaši Komisija:

- organizēs savstarpējus mācību seminārus valdību pārstāvjiem par vīriešu un sieviešu darba samaksas, ienākumu un pensijas atšķirībām un to pamatcēloņiem. Uzmanības lokā būs konkrēti instrumenti un juridiskie instrumenti, kā arī problēmas, kas saistītas ar to īstenošanu;

- atbalstīs savstarpēju mācīšanos un spēju veidošanu starp sociālajiem partneriem, uzņēmumiem un citām ieinteresētajām pusēm, lai novērstu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības;

- sniegs finansiālu atbalstu dalībvalstīm, kuras vēlas samazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību, izmantojot ierobežotus uzaicinājumus iesniegt priekšlikumus saskaņā ar programmu "Tiesības, vienlīdzība un pilsonība" (TVP) 2014.-2020. gadam, un

- turpinās sekot līdzi vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībai Eiropas pusgada ietvaros un iesaistīsies dialogā ar attiecīgajām dalībvalstīm par pasākumiem, kas nepieciešami tās novēršanai.

[51] DE, EE, IE, ES, IT, AT, PL, RO, SK.
[52] Jo īpaši EE.