



SIEVIEŠU UN VĪRIEŠU LĪDZTIESĪBA

Sieviešu un vīriešu līdztiesība ir viens no Eiropas Savienības mērķiem. Laika gaitā tiesību akti, judikatūra un Līgumu grozījumi ir palīdzējuši veicināt šā principa nostiprināšanos un īstenošanu ES. Eiropas Parlaments vienmēr ir bijis dedzīgs sieviešu un vīriešu līdztiesības principa aizstāvis.

JURIDISKAIS PAMATS

Kopš 1957. gada Eiropas līgumos ir iekļauts princips, ka vīriešiem un sievietēm par vienādu darbu ir jāsaņem vienāds atalgojums (patlaban – Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 157. pants). Turklāt LESD 153. pants ļauj ES rīkoties plašākā jomā saistībā ar vienlīdzīgām iespējām un vienlīdzīgu attieksmi nodarbinātības un profesijas jautājumos, un šajā satvarā LESD 157. pants atļauj pozitīvu darbību pilnvērtīgai sieviešu tiesību īstenošanai. LESD 19. pants arī ļauj pieņemt tiesību aktus, kuru mērķis ir apkarot jebkādu diskrimināciju, cita starpā diskrimināciju dzimuma dēļ. Pamatojoties uz LESD 79. un 83. pantu, ir pieņemti tiesību akti, kas vērsti pret cilvēku – jo īpaši sieviešu un bērnu – tirdzniecību, un ar programmu “Tiesības, vienlīdzība un pilsonība” cita starpā tiek finansēti pasākumi, ar kuriem veicina vardarbības pret sievietēm izskaušanu saskaņā ar LESD 168. pantu.

MĒRĶI

Eiropas Savienība ir dibināta, pamatojoties uz vērtību kopumu, kas ietver vienlīdzību, un tādējādi veicina sieviešu un vīriešu līdztiesību (Līguma par Eiropas Savienību (LES) 2. pants un 3. panta 3. punkts). Šie mērķi ir ietverti arī Pamattiesību hartas 21. pantā. Turklāt LESD 8. pants uzdod Savienībai izskaust nevienlīdzību un ar visām savām darbībām veicināt sieviešu un vīriešu līdztiesību (šī koncepcija pazīstama arī kā “integrēta pieeja dzimumu līdztiesības nodrošināšanai”). Savienība un tās dalībvalstis Deklarācijā Nr. 19, kas pievienota Lisabonas līgumu pieņēmušās Starpvaldību konferences nobeiguma aktam, ir apņēmušās “cīnīties pret visu veidu sadzīves vardarbību (.), novērst šādas kriminālsodāmas darbības un sodīt par tām, un atbalstīt un aizsargāt cietušos”.

SASNIEGUMI

A. Galvenie tiesību akti

ES tiesību akti, kas lielākoties pieņemti saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru, tajā skaitā:



- Padomes 1978. gada 19. decembra Direktīva 79/7/EEK par pakāpenisku vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā nodrošinājuma jautājumos;
- Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīva 92/85/EEK 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;
- Padomes 2004. gada 13. decembra Direktīva 2004/113/EK, ar kuru īsteno principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu;
- 2006. gadā vairāki tiesību akti tika atcelti un aizvietoti ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīvu 2006/54/EK^[1] par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija). Šajā direktīvā ir definēta tieša un netieša diskriminācija, aizskaroša izturēšanās un seksuāla uzmākšanās. Turklāt direktīvā darba devēji tiek mudināti veikt preventīvus pasākumus, lai apkarotu seksuālu uzmākšanos, tajā noteiktas stingrākas sankcijas par diskriminēšanu un paredzēts, ka dalībvalstīs ir jāizveido struktūras, kuru pienākums ir sekmēt vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem. Patlaban Parlaments vēlas pārskatīt šo direktīvu attiecībā uz noteikumiem par vienlīdzīgu atalgojumu^[2] un ir pieņēmis ziņojumu par tās īstenošanu, pamatojoties uz vairākiem Eiropas Parlamenta Izpētes dienesta (*EPRS*) pasūtītiem pētījumiem;
- Padomes 2010. gada 8. marta Direktīva 2010/18/ES, ar ko īsteno pārskatīto *Business Europe*, Eiropas Amatniecības, mazo un vidējo uzņēmumu asociācijas (*UEAPME*), Eiropas Darba devēju un sabiedrisko pakalpojumu uzņēmumu centra (*CEEP*) un Eiropas Arodbiedrību konfederācijas (*ETUC*) pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK;
- 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;
- Eiropas Parlamenta un Padomes 2011. gada 5. aprīļa Direktīva 2011/36/ES par cilvēku tirdzniecības novēršanu un apkarošanu un cietušo aizsardzību, un ar kuru aizstāj Padomes Pamatlēmumu 2002/629/TI. Šī direktīva tuvina dalībvalstīs paredzētās sankcijas par cilvēku tirdzniecību un nodrošina cietušo personu atbalsta pasākumus, un tajā dalībvalstīs, lai atturētu no pieprasījuma, tiek aicinātas “apsvērt tādu pasākumu veikšanu, kas ir vajadzīgi, lai noteiktu, ka izmantot pakalpojumus, kas ir (...) ekspluatācijas objekts, zinot, ka šo pakalpojumu sniedzējs ir [cilvēku tirdzniecības] upuris (..), ir noziedzīgs nodarījums”. Ar direktīvu arī nodibina Eiropas koordinatora cilvēku tirdzniecības apkarošanas jomā biroju;

[1]Ar pārstrādāto direktīvu arī atceļ Direktīvu 76/207/EEK, kas bija grozīta ar Direktīvu 2002/73/EK.

[2]Sk. Eiropas Parlamenta 2012. gada 24. maija rezolūciju ar ieteikumiem Komisijai par principa “vienlīdzīga samaksa vīriešiem un sievietēm par tādu pašu vai vienādas vērtības darbu” piemērošanu (OV C 264 E, 13.9.2013., 75. lpp.).



- Eiropas Parlamenta un Padomes 2011. gada 13. decembra Direktīva 2011/99/ES, ar ko izveido Eiropas aizsardzības rīkojumu ar mērķi aizsargāt personu “no citas personas noziedzīgas darbības, kas var apdraudēt viņas dzīvību, fizisko vai psiholoģisko neaizskaramību, cieņu, personas brīvību vai seksuālo neaizskaramību” un ļauj citas dalībvalsts kompetentai iestādei šīs citas dalībvalsts teritorijā turpināt personas aizsardzību. Šī direktīva ir papildināta ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2013. gada 12. jūnija Regulu (ES) Nr. 606/2013 par aizsardzības pasākumu savstarpēju atzīšanu civillietās, kas nodrošina to, ka aizsargpasākumi civillietās ir atzīti visā ES;
- Eiropas Parlamenta un Padomes 2012. gada 25. oktobra Direktīva 2012/29/ES, ar ko nosaka noziegumos cietušo tiesību, atbalsta un aizsardzības minimālos standartus un aizstāj Padomes Pamatlēmumu 2001/220/TI.

B. Eiropas Savienības Tiesas judikatūras attīstība

Tiesai ir bijusi svarīga loma sieviešu un vīriešu līdztiesības veicināšanā. Svarīgākie spriedumi ir šādi:

- 1976. gada 8. aprīļa spriedums *Defrenne II* lietā (lieta 43/75): Tiesa atzina vienlīdzīga atalgojuma vīriešiem un sievietēm principa tiešo iedarbību un nosprieda, ka šis princips attiecas ne tikai uz valsts iestāžu darbību, bet tā piemērošana jāpaplašina uz visiem nolīgumiem, ar kuriem kolektīvi regulē algotu darbu;
- 1986. gada 13. maija spriedums *Bilka* lietā (lieta C-170/84): Tiesa nolēma, ka prakse, kurā nepilnas slodzes darba ņēmēji nav iekļauti arodpensiju shēmā, liecina par “netiešu diskrimināciju” un tāpēc ir pretrunā ar bijušoEEK līguma 119. pantu, jo ietekmē daudz vairāk sieviešu nekā vīriešu, taču minētais pants nav pārkāpts, ja neiekļaušanas pamatā bijuši objektīvi un ar diskrimināciju dzimuma dēļ nesaistīti faktori;
- 1990. gada 17. maija spriedums *Barber* lietā (lieta C-262/88): Tiesa lēma, ka visu veidu arodpensijas ir atalgojuma elements bijušā 119. panta nozīmē, tāpēc tām jāpiemēro vienlīdzīgas attieksmes princips, un spriedumā noteica, ka vīriešiem jābūt iespējai izmantot savas tiesības uz pensiju vai uz pensiju apgādnieka zaudējuma gadījumā tajā pašā vecumā, kad tās izmanto sieviešu dzimuma kolēģes;
- 1997. gada 11. novembra spriedums *Marschall* lietā (lieta C-409/95): Tiesa paziņoja, ka tāda valsts tiesību norma, kas paredz dot priekšroku sievietēm un piešķirt viņām paaugstinājumu amatā tad, ja attiecīgajā nozarē darbojas mazāk sieviešu nekā vīriešu (“pozitīvā diskriminācija”), saskaņā ar Kopienas tiesību aktiem ir pieļaujama, ja vien priekšroka netiek dota automātiski un ja tiek garantēts vīriešu dzimuma kandidātu izvērtējums un viņu kandidatūras netiek *a priori* izslēgtas;
- 2011. gada 1. marta spriedums *Test Achats* lietā (lieta C-236/09): Tiesa paziņoja, ka Padomes Direktīvas 2004/113/EK 5. panta 2. punkts ir spēkā neesošs, jo tas ir pretrunā ar principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un



pakalpojumu sniegšanu. Līdz ar to vīriešiem un sievietēm attiecībā uz prēmiju un apdrošināšanas izmaksu aprēķināšanu ir jāpiemēro viena un tā pati aktuārā aprēķina sistēma;

- 2018. gada 31. maija spriedums *Korwin-Mikke* lietās (lieta T-770/16 un T-352/17): Tiesa lēma, ka ir jāatceļ sankcijas, ko Parlaments par virkni EP plenārsēdē izteiktu pretrunīgu komentāru bija piemērojis Poliju pārstāvošajam galēji labējam EP deputātam [Janusz Korwin-Mikke](#). Savā nolēmumā Tiesa norādīja, ka, tā kā vārda brīvība ir viena no pamattiesībām, kas ir jāaizsargā, saskaņā ar Parlamenta Reglamentu Parlaments var deputātiem piemērot sankcijas tikai tad, ja viņu izteikumi traucē Parlamenta sēdi vai rada nopietnus draudus sabiedrībai, piemēram, kūdot uz vardarbību vai rasu naidu. Tādēļ Reglaments tika attiecīgi grozīts. Prezidijs 2018. gada 2. jūlijā kā jaunā Reglamenta pielikumu pieņēma Kodeksu par Eiropas Parlamenta deputātu pienācīgu uzvedību, pildot savus pienākumus.

C. Jaunākās norises

Turpmāk sniegts pārskats par nesenākajiem ES pasākumiem sieviešu un vīriešu līdztiesības jomā.

1. Daudz gadu finanšu shēmā (DFS 2014.–2020. gadam) jautājums par sieviešu un vīriešu līdztiesību tiek risināts ar programmām “Tiesiskums” un “Tiesības, vienlīdzība un pilsonība”.

Savienības maksimālais devums programmas “Tiesiskums” īstenošanai 2020. gadā ir noteikts 45 603 000 EUR apmērā, un to finansē no apropriācijām, kas iekļautas šādās Eiropas Savienības 2020. gada vispārējā budžeta pozīcijās:

- a) budžeta pozīcija 33 03 02 – 8 861 000 EUR;
- b) budžeta pozīcija 33 03 01 – 33 743 000 EUR;
- c) budžeta pozīcija 18 06 01 – 2 999 000 EUR.

Savienības maksimālais devums programmas “Tiesības, vienlīdzība un pilsonība” īstenošanai 2020. gadā ir noteikts 66 713 000 EUR apmērā, un to finansē no apropriācijām, kas iekļautas šādās Savienības vispārējā budžeta pozīcijās:

- a) budžeta pozīcija 33 02 01 – 27 960 000 EUR;
- b) budžeta pozīcija 33 02 02 – 38 753 000 EUR.

Pēc Parlamenta Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības (FEMM) komitejas pieprasījuma 2016. gada rudenī publicētā pētījumā ir sniegts pārskats par ES budžeta līdzekļiem, kas atlasītās dalībvalstīs ir izlietoti dzimumu līdztiesības jomā^[3].

2. Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE)

Parlaments un Padome 2006. gada decembrī nodibināja [Eiropas Dzimumu līdztiesības institūtu](#), kurš atrodas Viļņā (Lietuva) un kura vispārējais mērķis ir veicināt un stiprināt dzimumu līdztiesību, cita starpā izmantojot integrēto pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai visās ES un valstu politikas jomās. Institūts arī cīnās pret diskrimināciju

[3][http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571393/IPOL_STU\(2016\)571393_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571393/IPOL_STU(2016)571393_EN.pdf)



dzimuma dēļ un veicina izpratni par dzimumu līdztiesību, sniedzot ES iestādēm tehnisku palīdzību – vācot, analizējot un izplatot datus un metodiskos instrumentus (sk. tiešsaistes Resursu un dokumentācijas centru *EIGE* tīmekļa vietnē: <http://eige.europa.eu/content/rdc>).

3. EIGE – tieslietu un iekšlietu (TI) jomas aģentūru tīkla vadītājs

2018. gadā *EIGE* vadīja tieslietu un iekšlietu (TI) jomas aģentūru tīklu. Šis tīkls tika nodibināts 2006. gadā, un to veido deviņas ES aģentūras, kas strādā ar dažādiem tieslietu un drošības jautājumiem, piemēram, migrāciju un robežu pārvaldību, nelegālas narkotiku tirdzniecības, organizētās noziedzības un cilvēku tirdzniecības apkarošanu, cilvēktiesībām un pamattiesībām, un dzimumu līdztiesību. 2018. gadā tīkls pārbaudīja digitalizācijas ietekmi uz attiecīgajām aģentūru darbības jomām, īpašu uzmanību pievēršot dažādajiem veidiem, kā tehnoloģija ietekmē jaunas sievietes un vīriešus. Šī izpēte rāda, kā aģentūras var palīdzēt mazināt riskus, panākt drošību un veicināt līdztiesību Eiropā. Ar tīkla 2018. gada galīgo ziņojumu un konstatējumiem tika iepazīstināts FEMM komitejas 2019. gada marta sanāksmē, un tie ir pieejami tiešsaistē (<https://eige.europa.eu/publications/eu-justice-and-home-affairs-agencies-cooperation-2018-final-report>).

4. Sieviešu harta un Stratēģiskā iesaiste dzimumu līdztiesības jomā 2016.–2019. gadam

Komisija 2010. gada 5. martā pieņēma Sieviešu hartu nolūkā uzlabot sieviešu un vīriešu līdztiesības veicināšanu Eiropā un visā pasaulē^[4].

2015. gada decembrī Komisija publicēja "[Stratēģisko iesaisti dzimumu līdztiesības jomā 2016.–2019. gadam](#)"^[5] kā turpinājumu un pagarinājumu Komisijas stratēģijai sieviešu un vīriešu līdztiesības nodrošināšanai 2010.–2015. gadā^[6].

Stratēģiskajā iesaistē galvenā uzmanība ir pievērsta šādām piecām prioritārajām jomām:

- [palielināt sieviešu līdzdalību darba tirgū un vienlīdzīgu ekonomisko neatkarību;](#)
- [samazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas un pensijas atšķirības un tādējādi cīnīties pret sieviešu nabadzību;](#)
- [veicināt sieviešu un vīriešu līdztiesību lēmumu pieņemšanā;](#)
- [apkarot ar dzimumu saistītu vardarbību un aizsargāt un atbalstīt no tās cietušos;](#)
- [veicināt dzimumu līdztiesību un sieviešu tiesības visā pasaulē.](#)

[4]<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TEXT/?uri=URISERV:em0033>

[5]Komisijas dienestu darba dokuments par Stratēģisko iesaisti dzimumu līdztiesības jomā 2016.–2019. gadam (SWD(2015)0278).

[6]Nākamās stratēģijas apspriešana sākās 2014. gada septembrī darbseminārā "Jauna stratēģija dzimumu līdztiesībai laikposmam pēc 2016. gada". Seminārā tika aizsākta FEMM komitejas patstāvīgā ziņojuma sagatavošana, un tā rezultātā Parlaments 2015. gada 9. jūnijā pieņēma rezolūciju par ES stratēģiju sieviešu un vīriešu līdztiesībai laikposmam pēc 2015. gada (OV C 407, 4.11.2016., 2. lpp.). Darbseminārā sniegtā informācija ir pieejama Parlamenta tīmekļa vietnē.



5. Dzimumu līdztiesības rīcības plāns 2016.–2020. gadam

Padome 2015. gada 26. oktobrī pieņēma Dzimumu līdztiesības rīcības plānu 2016.–2020. gadam^[7], balstoties uz Komisijas un Eiropas Ārējās darbības dienesta (EĀDD) dienestu kopīgo darba dokumentu “Dzimumu līdztiesība un pilnvērtīgu iespēju nodrošināšana sievietēm: meiteņu un sieviešu dzīves pārveidošana ar ES ārējo attiecību starpniecību 2016.–2020. gadā”^[8]. Jaunajā dzimumu līdztiesības rīcības plānā ir uzsvērts, ka ir nepieciešams “pilnībā nodrošināt, lai sievietes un meitenes varētu pilnībā un vienlīdzīgi izmantot visas cilvēktiesības un pamatbrīvības, panākt dzimumu līdztiesību un iespēju nodrošināšanu sievietēm un meitenēm”.

6. Ilgtspējīgas attīstības mērķi

ANO Ģenerālā asambleja 2015. gada 25. septembrī pieņēma rezolūciju par attīstības programmu laikposmam pēc 2015. gada “Pārveidosim mūsu pasauli: ilgtspējīgas attīstības programma 2030. gadam”^[9]. Programma 2030. gadam ietver 17 ilgtspējīgas attīstības mērķus (IAM) un 169 uzdevumus, kas stājās spēkā 2016. gada 1. janvārī. IAM pamatā ir Tūkstošgades attīstības mērķi (TAM). Taču pretstatā TAM, kas bija paredzēti tikai darbībai jaunattīstības valstīs, IAM attiecas uz visām valstīm. 5. IAM, proti, “panākt dzimumu līdztiesību un nodrošināt pilnvērtīgas iespējas visām sievietēm un meitenēm”, ietver piecus uzdevumus.

7. ES pievienošanās Eiropas Padomes Konvencijai par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu (Stambulas konvencija)

Eiropas Padomes Konvencija par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu (Stambulas konvencija), kas stājās spēkā 2014. gadā, ir pirmais juridiski saistošs starptautisks instruments par vardarbības pret sievietēm un meitenēm novēršanu un apkarošanu starptautiskā līmenī. Ar to tiek izveidots visaptverošs juridisku un politikas pasākumu satvars šādas vardarbības novēršanai, cietušo atbalstīšanai un vainīgo sodīšanai. 2017. gada novembrī konvenciju bija parakstījušas visas ES dalībvalstis, un 2020. gada februārī to bija ratificējusi 21 dalībvalsts (Austrija, Beļģija, Dānija, Francija, Grieķija, Horvātija, Igaunija, Itālija, Īrija, Kipra, Luksemburga, Malta, Nīderlande, Polija, Portugāle, Rumānija, Slovēnija, Somija, Spānija, Vācija un Zviedrija). Konvencija arī paredz ES pievienošanos tās kompetences jomās.

2015. gada oktobrī Komisija publicēja ceļvedi par iespējamu ES pievienošanos Stambulas konvencijai un pēc tam 2016. gada martā nāca klajā ar diviem priekšlikumiem Padomes lēmumiem – vienu par to, lai Eiropas Savienība parakstītu Stambulas konvenciju, un otru par ES pievienošanās konvencijai noslēgšanu (t. i., ratificēšanu).

Pēc šā jautājuma apspriešanas Padome nolēma, ka projekts lēmumam par konvencijas parakstīšanu būtu jāsadala divos atsevišķos lēmumos, vienam lēmumam attiecoties uz tiesu iestāžu sadarbību krimināllietās un otram – uz patvērumu un neizraidīšanu. Šie abi Padomes lēmumi tika pieņemti 2017. gada maijā, un 2017. gada

[7]Padomes secinājumi par Dzimumu līdztiesības rīcības plānu 2016.–2020. gadam, 2015. gada 26. oktobris.

[8]21.9.2015., SWD(2015)0182.

[9]ANO Ģenerālās asamblejas 2015. gada 25. septembrī pieņemtā Rezolūcija 70/1.



13. jūnijā ES tieslietu, patērētāju un dzimumu līdztiesības komisāre *Věra Jourová* parakstīja Stambulas konvenciju Eiropas Savienības vārdā.

Parakstīšana ir pirmais solis procesā, ar kuru ES pievienojas konvencijai. Lai pievienotos konvencijai, Padomei tagad ir jāpieņem lēmumi par procesa noslēgšanu. Padomē šīs jomas tiesību aktu priekšlikumus apspriež Pamattiesību, pilsoņu tiesību un personu brīvas pārvietošanās jautājumu darba grupa (*FREMP* – iestāžu lieta [2016/0063 \(NLE\)](#)). Grupas diskusijās galvenā uzmanība šobrīd tiek pievērsta rīcības kodeksam, ar ko nosaka, kā ES un tās dalībvalstis sadarbosies konvencijas īstenošanā.

Pievienošanās procesa noslēgšanai ir vajadzīga Parlamenta piekrišana.

EIROPAS PARLAMENTA LOMA

Parlamentam ir bijusi būtiska loma vienlīdzīgu iespēju politikas atbalstīšanā, jo īpaši ar Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības (FEMM) komitejas starpniecību. Jautājumos par vienlīdzīgu attieksmi darba tirgū Parlaments rīkojas, pamatojoties uz parasto likumdošanas procedūru (koplēmuma procedūra). Šādas prakses piemēri ir:

- priekšlikums direktīvai par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotēto uzņēmumu direktoru bez izpildpilnvarām vidū un saistītiem pasākumiem ([COM\(2012\)0614](#)) (sk. 2013. gada beigās pieņemto Parlamenta nostāju pirmajā lasījumā)^[10];
- Direktīvas 92/85/EEK pārskatīšana (sk. iepriekš). Parlaments pirmajā lasījumā^[11] atbalstīja garāku un pilnībā apmaksātu maternitātes atvaļinājumu, proti, 20 nedēļas^[12]. Tā kā Parlaments un Padome nevarēja panākt vienošanos par Komisijas priekšlikumu, Komisija priekšlikumu ir atsaukusi un aizstājusi ar ceļvedi iniciatīvai “Jauns mēģinājums pārvarēt darba un privātās dzīves līdzsvara izaicinājumus strādājošās ģimenēs”^[13].

Turklāt Parlaments dod ieguldījumu vispārējās politikas izstrādē dzimumu līdztiesības jomā, sagatavojot patstāvīgos ziņojumus un pievēršot citu iestāžu uzmanību konkrētiem jautājumiem, cita starpā:

- vardarbības pret sievietēm apkarošanai. Parlaments pieņēma normatīvu patstāvīgo ziņojumu^[14], aicinot Komisiju ierosināt likumdošanas iniciatīvu, pamatojoties uz LESD 84. pantu, lai veicinātu un atbalstītu dalībvalstu rīcību

[10]Eiropas Parlamenta 2013. gada 20. novembra normatīvā rezolūcija par priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotēto uzņēmumu direktoru bez izpildpilnvarām vidū un saistītiem pasākumiem (OV C 436, 24.11.2016., 225. lpp.).

[11]Eiropas Parlamenta 2010. gada 20. oktobra normatīvā rezolūcija par priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai, ar ko groza Padomes Direktīvu 92/85/EEK 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 C 70 E, 8.3.2012., 162. lpp.).

[12]Dalībvalstu tiesību normu salīdzinošu analīzi skatīt Eiropas Parlamenta Pilsoņu tiesību un konstitucionālo jautājumu politikas departamenta C ziņojumā *Maternity, paternity and parental leave: data related to duration and compensation rates in the European Union* (“Grūtniecības un dzemdību, paternitātes un bērna kopšanas atvaļinājumi: dati par atvaļinājumu ilgumu un kompensācijas likmēm Eiropas Savienībā”), kas publicēts 2015. gadā un pieejams Eiropas Parlamenta tīmekļa vietnē.

[13]http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf

[14]Eiropas Parlamenta 2014. gada 25. februāra rezolūcija ar ieteikumiem Komisijai par vardarbības pret sievietēm apkarošanu (OV C 285, 29.8.2017., 2. lpp.).



vardarbības pret sievietēm un meitenēm novēršanas jomā. Šajā rezolūcijā ir iekļauti vairāki ieteikumi, un FEMM komiteja ir izveidojusi īpašu darba grupu turpmākiem pasākumiem saistībā ar šo rezolūciju;

- Starptautiskajai sieviešu dienai 2019. gadā, tajā galveno uzmanību pievēršot sieviešu ietekmei politikā. Izvēlētais temats ir sieviešu tiesību pamatjautājums, jo tas ir saistīts ar sieviešu dalību mūsu sabiedrību kolektīvajā pārvaldībā. Laika gaitā tiesību akti, judikatūra un izmaiņas Līgumos ir palīdzējuši veicināt šā principa nostiprināšanos un īstenošanu Eiropas Savienībā. Parlaments vienmēr ir bijis dedzīgs dzimumu līdztiesības aizstāvis, un šis pasākums uzsver to, cik svarīga ir sieviešu dalība politikā, jo īpaši Eiropas līmenī;
- ar Eiropas Parlamenta ieteikumu Padomei par Savienības prioritātēm ANO Sieviešu statusa komisijas 62. sesijā prasot nodrošināt pilnvērtīgas iespējas lauku sievietēm un sieviešu piekļuvi plašsaziņas līdzekļiem un informācijas un komunikāciju tehnoloģijām, kā arī pievērsties to ietekmei un izmantošanai sieviešu stāvokļa uzlabošanai^[15]. FEMM komitejas delegācija 2018. gada martā apmeklēja ANO Sieviešu statusa komisiju.

Parlaments arī īsteno integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai visu tā komiteju darbā^[16]. Šajā nolūkā ir izveidoti divi tīkli, kuri veltīti integrētai pieejai dzimumu līdztiesības nodrošināšanai un kurus koordinē FEMM komiteja. Integrētai pieejai dzimumu līdztiesībai veltītais komiteju priekšsēdētāju un priekšsēdētāju vietnieku tīkls apvieno EP deputātus, kuri atbalsta dzimuma aspekta iekļaušanu viņu pārstāvēto komiteju darbā. Viņiem palīdz par integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai atbildīgo administratoru tīkls, ko veido katras komitejas sekretariāta pārstāvji. Augsta līmeņa grupa dzimumu līdztiesības jautājumos popularizē apmācības un izpratnes veidošanas pasākumus Parlamenta darbiniekiem un politiskajām grupām attiecībā uz integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai.

Martina Schonard
11/2020

[15]Eiropas Parlamenta 2018. gada 1. marta ieteikums Padomei par Savienības prioritātēm Apvienoto Nāciju Organizācijas Sieviešu statusa komisijas 62. sesijā (OV C 129, 5.4.2019., 58. lpp.).

[16]Eiropas Parlamenta 2003. gada 13. marta rezolūcija par integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai Eiropas Parlamentā (OV C 61 E, 10.3.2004., 384. lpp.).

