



**EIROPAS SAVIENĀS
PADOME**

**Brižel , 2012. gada 20. novembr (20.11)
(OR. en)**

16428/12

**SOC 942
COMPET 707
DRS 129**

PAVADVĒJUMS

Sūtītājs:	Direktors <i>Jordi AYET PUIGARNAU</i> kungs, Eiropas Komisijas enerģētiskās politikas ģenerāldirektors
Saņemšanas datums:	2012. gada 16. novembris
Saņēmējs:	Eiropas Savienības Padomes ģenerāldirektors <i>Uwe CORSEPIUS</i> kungs
K-jas. dok. Nr.	COM(2012) 615 final
Temats:	KOMISIJAS PĀRĒJĀS EIROPAS PARLAMENTAM, PADOMEI, EIROPAS EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI UN REĢIONU KOMITEJAI Dzimumu lēmums par iekšējās tirdzniecības, ilgtspējīgu un iekārtu izstrādi

Pielikumā pievienots Komisijas dokuments COM(2012) 615 final.

Pielikumā : COM(2012) 615 final



Brisel , 14.11.2012
COM(2012) 615 final

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

**Dzimumu līdztiesības uzlabošanas vadlīniju ieviešanas gaidāmo ietekmi uz
izaugsmi**

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

**Dzimumu l dzsvars uz mumu vad b : ieguld jums gudr , ilgtsp j g un iek aujōš
izaugsm**

SATURS

1.	Ievads un konteksts	4
2.	Sieviešu l dzdal bas situ cija uz mumu vald s Eiropas Savien b	7
3.	Š rš i dzimumu l dzsvaram uz mumu vadošajos amatos	9
4.	Pas kumi dal bvalstu l men , lai uzlabotu dzimumu l dzsvaru uz mumu vadošajos amatos	12
5.	Balstoties uz ekonomikas un uz m jdarb bas argument ciju: jauna ES likumdošanas iniciat va, lai pa trin tu virz bu uz dzimumu l dzsvaru l dzdal b birž kot to uz mumu vald s.....	13
6.	Visaptveroša politika, lai atbalst tu jauno ES likumdošanas iniciat vu	15

1. IEVADS UN KONTEKSTS

Pēdējo pēdesmit gadu laikā ir panākts vairāki emams progress sieviešu izglītības ieguves, darba tirgus līdzdalības jomā, kā arī attiecībā uz sieviešu stāvokli Eiropas sabiedrībā kopumā. Mācīšanās universitātes beidz vairāki sieviešu nekvalificētie. 60% universitāšu absolventu ir sievietes. Mācīšanās Eiropā strādā vairāki sieviešu nekvalificētie agrākie: sieviešu nodarbinātība pārsniedz 60%, un ES vairāki izmanto viņu talantu un labāki izmanto viņu prasmes. Tagad ir skaidrs, ka sievietes un kvalificētie nedrīkst diskriminācija dzimuma apsvērumiem.

ES ir veicinājusi šo progresu ar dažādu pasākumu palīdzību, piemēram, ar tiesību aktiem, šādi jomai veļtu finansējumu un rīcības programmām, pašiem pasākumiem sieviešu tiesību attīstībai, sociālo dialogu un dialogu ar pilsonisko sabiedrību. Dzimumu līdztiesība ir viena no pamattiesībām, kopā ar vīriņu ES un nepieciešams nosacījums ES mērķu sasniegšanai attiecībā uz gudru, ilgtspējīgu un iekāpju izaugsmi. Dzimumu līdztiesība ir kāvusi 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, pētniecībā, izglītībā, attīstības sadarbības jomās un "Eiropa 2020" procesā.

Tas ir bijis iespējams, jo kopš tā pirmsākumiem dalībvalstīs Eiropas Savienībā ir piešķirtas kompetenci un pilnvaras rīkoties dzimumu līdztiesības jomā. 1957. gadā Romas Līgumā jau tika ietverts princips, ka sievietes un vīriņi par vienu darbu saņem vienu darba samaksu. Ar *Defrenne* lietu 1971. gadā¹ Eiropas Savienības Tiesa apstiprināja, ka šis princips bija tieši piemērojams, tādējādi dodot pilsoņiem tiesības tieši pa auties uz to valsti tiesību un brū jūt ceļu mēdienu 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 kvalificētiem nodarbinātības profesijas jautājumos, Komisija gadu gaitā ir veikusi vairākus likumdošanas pasākumus nodarbinātības jomā, jo pašā laikā saistībā ar vienas darba samaksas principu un principu par vienu darbu paaugstināšanu un mēcību iespējamību kvalificētiem 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 privāts un profesionālais 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 kvalificētiem un sievietēm nodarbinātības profesijas jautājumos.

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

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

Eiropas Komisijaoti sekm dzimumu l dzties bu ar savu darbinieku vid . Komisija 2010. gad pie ma savu iekš jo strat iju⁵, kuras m r is ir turpin t pilnveidot iev rojamos pan kumus, kas g ti p d jo gadu laik attiec b uz sieviešu p rst v bu Komisijas darbinieku vid . Strat ij defin ti m r i attiec b uz sieviešu p rst v bu augst k un vid j l me a p rvaldes amatos, k ar ar vad bu nesaist t administratoru l men , kas j sasniedz l dz 2014. gadam. Pateicoties šiem m r iem, 2012. gada 1. oktobr Komisija saskait ja 27,2 % sievietes augst kajos p rvaldes amatos (ieskaitot Komisijas ener lsekret ri) un 28,7 % sievietes vid j l me a p rvaldes amatos⁶, kas ir labs s kumpunkts turpm ka progresa pan kšanai l dz 2020. gadam. Turkl t p c priekšs d t ja Barrozu aicin juma valstu un vald bu vad t jiem uzskat t dzimumu l dzsvaru par vienotu m r i un kop gu atbild bu un piev rst pašu uzman bu sieviešu kl tb tnei Kol ij , šodien viena trešda a Kol ijas dal bnieku ir sievietes.

Neskatoties uz progresu, ce š uz efekt vu vienl dz bu tom r joproj m ir ilgs un š rš u pilns. Dzimumu nel dzsvarot ba ekonomikas l mumu pie emšan simboliz šo realit ti; situ cija uz mumu vald s izraisa pašu vilšanas, un nor des uz uzlabojumiem ir mazas. vis ES uz mumu vald s pašreiz domin viens dzimums: 86,3 % valdes locek u ir v rieši, kam r sievietes p rst v tikai 13,7 % (15 % to direktoru vid , kuriem nav izpildu pilnvaru). 96,8 % priekšs d t ju ir v rieši, bet tikai 3,2 % – sievietes.

Sieviet m un v riešiem vajadz tu b t vien m un t m paš m iesp j m, un vi iem j dod vien das iesp jas ie emt vadošus amatus. Šis princips tika skaidri noteikts Eiropas Komisijas Sieviešu un v riešu l dzties bas strat ij 2010.-2015. gadam. Tas nav tikai dzimumu l dzties bas jaut jums. Past v ar stabila ekonomiska un uz m jdarb bas argument cija tam, lai paaugstin tu sieviešu p rst v bu uz mumu vadošajos amatos. Cilv kkapit la efekt va izmantošana ir vissvar g kais noteicošais faktors ekonomikas konkur tsp jai un ir b tisks, lai risin tu es demogr fisk s probl mas un sekm gi konkur tu globaliz t ekonomik . Vair ki p t jumi liecina, ka past v pozit va saist ba starp dzimumu daudzveid bu augst kaj vad bas l men un uz muma finansi l s darb bas rezult tiem un rentabilit ti. T d j di sieviešu p rst v bas uzlabošanai Savien b birž kot tu uz mumu vald s var b t pozit va ietekme uz uz mumu darb bu.

L dzties ba darba tirg sekm ekonomisko izaugsmi. Sieviešu p rst v bas palielin šana birž kot to uz mumu vald s ES ne tikai pozit vi ietekm amat iecelt s sievietes, bet ar , iesp jams, var piesaist t uz mumam talant gas sievietes un palielina sieviešu p rst v bu visos p rvald bas l me os un darbasp ka vid . T p c sieviešu talanta kopuma izmantošana piln apm r uzlabo izgl t bas atdevi gan priv tperson m, gan publiskaj sektor . Visbeidzot, sieviešu talanta kopuma izmantošana piln apm r sekm strat ijas "Eiropa 2020" gudrai, ilgtp j gai un iek aujošai izaugsmei m r u izpildi, jo paši t s 75 % nodarbin t bas m r i.

Gadu gait Eiropas Savien ba ir veikusi virkni nesaistošu pas kumu, kuru m r is ir uzlabot sieviešu l dzdal bu l mumu pie emšan . Proti, p c Komisijas

⁵ Pazi ojums Komisijai par Vienl dz gu iesp ju strat iju 2010.-2014. gadam, SEC(2010)1554/3.

⁶ Sieviešu patsvars augst kajos p rvaldes amatos 1995. gad bija 4 %, bet vid j l me a p rvaldes amatos – 10,7 %.

ierosin jumiem Padome šaj jaut jum pie ma divus ieteikumus – 1984. gad⁷ un 1996. gad⁸. Tom r tie (nesaistošie ieteikumi) nerad ja ac m redzamu progresu. Rezult t sieviešu l dzdal bas zemais l menis atbild gos amatos p rv rt s par pieaugošu probl mu.

ES l men 2010. un 2011. gad tika atjaunota ap m ba sekm t dzimumu l dzties bu liel ko kot to uz mumu vald s. Komisija nor d ja "l dzties bu l mumu pie emšan " k vienu no priorit t m Sieviešu hart⁹ un sav Sieviešu un v riešu l dzties bas strat ij 2010. – 2015. gadam¹⁰. Komisija 2011. gada mart uz s ka "Sievietes m su uz muma vald — sol jums Eiropai"¹¹ – aicin jumu birž kot tajiem uz mumiem Eirop br vpr t gi ap emties palielin t sieviešu kl tb tni sav s vald s, sasniedzot 30 % l dz 2015. gadam un 40 % l dz 2020. gadam. Eiropas Parlaments sav 2011. gada 6. j lija rezol cij par sieviet m un uz m jdarb bas augst k l me a vad bu¹² aicin ja uz mumus pan kt sieviešu l dzdal bas p rvaldes strukt r s kritisko slieksni 30 % apm r l dz 2015. gadam un 40 % apm r l dz 2020. gadam. Tas aicin ja Komisiju gad jum , ja uz mumu un dal bvalstu veiktie pas kumi izr d tos nepietiekami, l dz 2012. gadam ierosin t ties bu aktus, ietverot kvotas. Šo aicin jumu izstr d t ties bu aktus Eiropas Parlaments vair kk rt atk rtoja sav 2012. gada 13. marta rezol cij par l dzties bu starp sieviet m un v riešiem Eiropas Savien b – 2011. gads¹³. Turkl t sav 2012.-2014. gada darba programm Eiropas soci lie partneri ir atk rtoti apstiprin juši savu ap emšanos veikt turpm kus pas kumus, lai sekm tu sieviešu dal bu l mumu pie emšan .

Komisija 2012. gada mart apkopja inform ciju par situ ciju¹⁴, konstat jot vid jo gada uzlabojumu tikai 0,6 procentu punktu apm r p d jo gadu laik . Ar š du l nu progresa tempu b s nepieciešami vair k nek 40 gadi, l dz uz mumi dabisk k rt pan ks dzimumu l dzsvarotu p rst v bu vald s. Š iemesla d Komisija uz s ka sabiedrisko apspriešanu par iesp jamo r c bu, lai nov rstu š du nel dzsvarot bu. T ar veica ietekmes nov rt jumu par izmaks m un ieguvumiem attiec b uz dzimumu l dzsvara uzlabošanu birž kot to uz mumu vald s.

Šis pazi ojums atspogu o situ ciju saist b ar sieviešu nepietiekamo p rst v bu uz mumu vadošajos amatos. Taj uzsv rti galvenie š rš i sieviešu karjeras virz bai un izskaidrots, k jaun ES likumdošanas iniciat va, k to ierosin jusi Komisija saist b ar šo pazi ojumu¹⁵, lai uzlabotu dzimumu l dzsvaru birž kot to uz mumu vald s, padar tu p rmai as struktur las un neatgriezeniskas. T k iemesli, k p c uz mumu vadošajos amatos sievietes nav pietiekami p rst v tas, ir

⁷ Padomes 1984. gada 13. decembra Ieteikums 84/635/EEK par pozit vu darb bu veicin šanu sieviešu lab .

⁸ Padomes 1996. gada 2. decembra Ieteikums 96/694/EK par sieviešu un v riešu proporcion lu l dzdal bu l mumu pie emšanas procesos.

⁹ COM(2010) 078 gal g redakcija.

¹⁰ COM(2010) 491 gal g redakcija.

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

¹² 2010/2115(INI).

¹³ Eiropas Parlamenta 2011. gada 6. j lija Rezol cija 2010/2115 (INI) un 2012. gada 13. marta Rezol cija 2011/2244(INI).

¹⁴ Eiropas Komisija (2012. gads), "Sievietes ekonomisko l mumu pie emšan ES — Progresa zi ojums", pieejams http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index_en.htm.

¹⁵ Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes direkt vai par dzimumu l dzsvara uzlabošanu birž kot to uz mumu direktoru bez izpildpilnvar m vid un saist tiem pas kumiem, COM(2012)XXX.

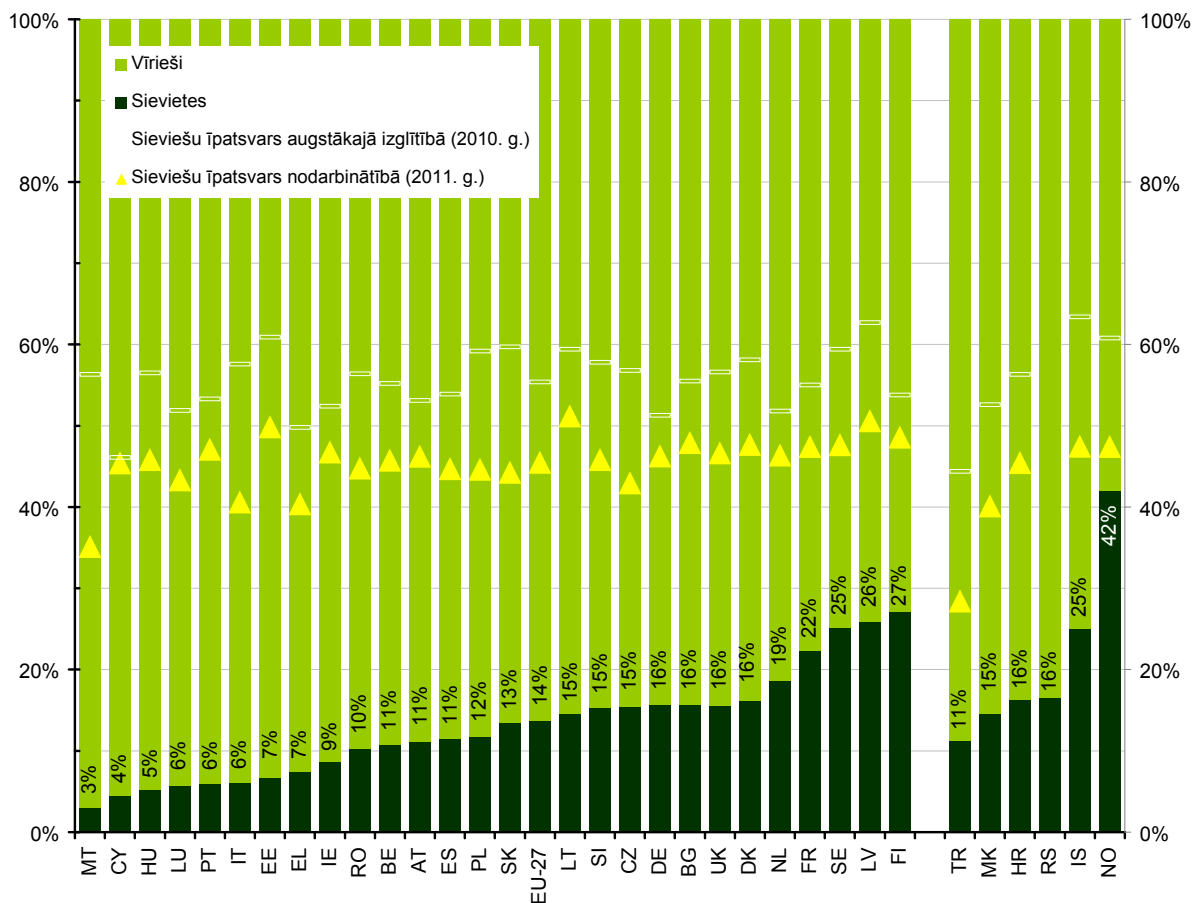
daudzš aut aini, Komisija ierosina virkni papildu pasākumu nolikt uzlabot dzimumlīdzsvaru uzņēmumu vadošajās amatos, lai palīdzētu dalībvalstīm stenot tiesību aktu priekšlikumus un uzlabot dzimumlīdztiesību uzņēmumu pieņemšanā visos līmeņos.

2. SIEVIEŠU LĪDZDALĪBAS SITUĀCIJA UZŅĒMUMU VALDĪBĀS EIROPAS SAVIENĪBĀ

Sieviešu līdzdalība uzņēmumu valdībās 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 lielajās biržnotajās uzņēmumos ES ir sievietes (skatīt 1. attēlu). Sievietes ieņem ceturto daļu vietu lielajās biržnotajās uzņēmumu valdībās Somij, Latvijā un Zviedrijā, un mazliet vairāk nekā piektdaļu Francijā. Betrija, Grieķijā, Īgaunijā, Itālijā, Portugālā, 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 lielajās biržnotajās uzņēmumu valdībās, 2012. gada janvāris



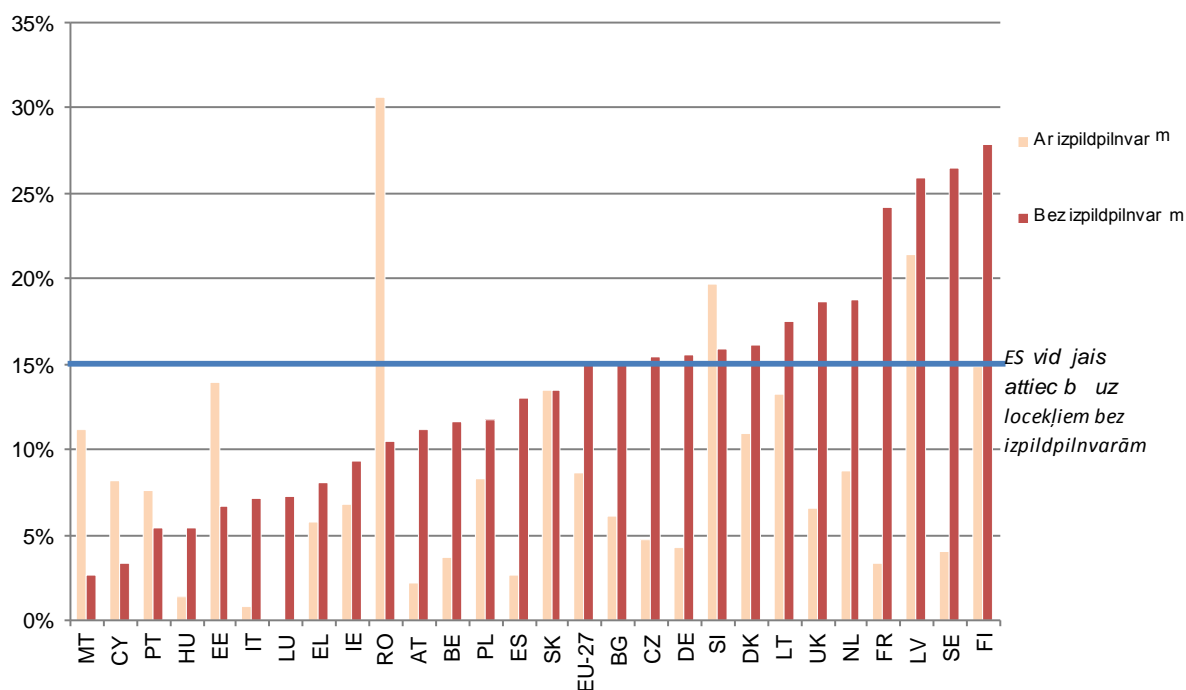
Avots: Eiropas Komisija, Datubāze par sievietēm un vīriešiem uzņēmumu pieņemšanā un Eurostat, Darbaspakāpe.

Piezīme: Valsts ar unitāro sistēmu ir ieskaitītas direktoru padomes (ieskaitot locekļus ar izpildpilnvarām un bez tām). Valsts ar divu līmeņu sistēmu tiek ieskaitītas tikai uzraudzības padomes.

¹⁶ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/quoted-companies/index_en.htm.

Sievietes p r st v tikai 15 % no direktoriem bez izpildpilnvar m liel kajos birž kot tajos uz mums ES (skat t 2. att lu).

2. att ls – Sievietes liel ko birž kot to uz mumu vald s: locekles ar izpildpilnvar m un bez t m (2012. gada janv ris)



Avots: Eiropas Komisijas datub ze par sieviet m un v riešiem l mumu pie emšan .

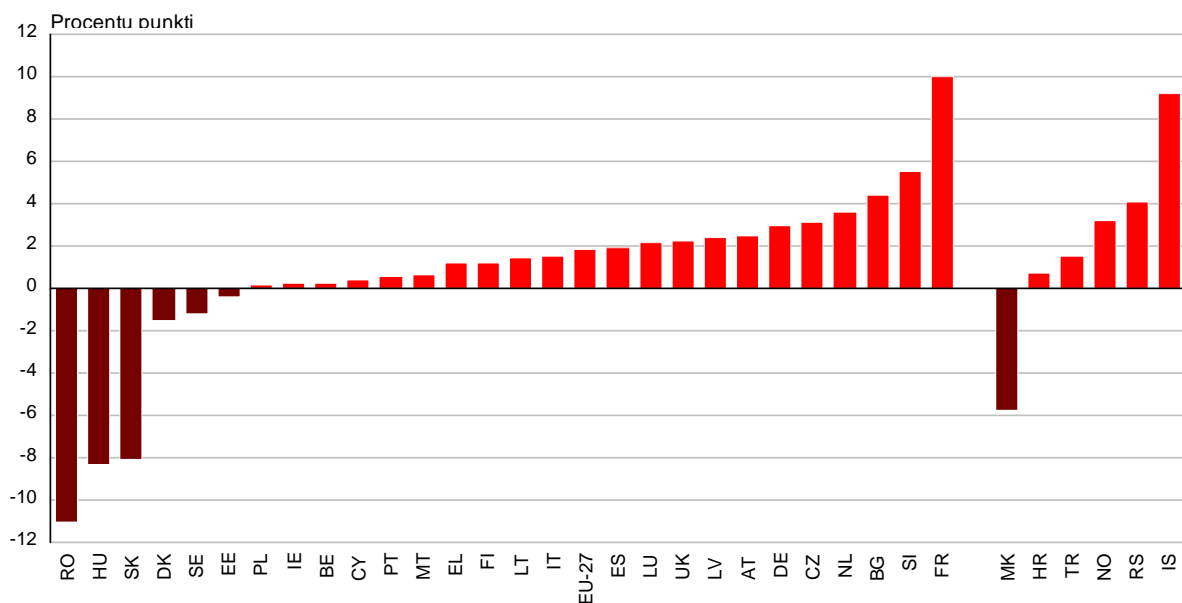
Piez me: Viena l me a sist m dati par person m bez izpildpilnvar m attiecas uz tiem valdes locek iem, kuriem nav izpildpilnvaru, un dati par person m ar izpildpilnvar m attiecas uz tiem valdes locek iem, kuriem ir izpildpilnvaras. Divu l me u sist m dati par person m bez izpildpilnvar m attiecas uz uzraudz bas padomes locek iem un dati par person m ar izpildpilnvar m attiecas uz valdes locek iem. Palaikam ir iesp jams, ka uzraudz bas padom tiek iek auts viens vai vair ki locek i ar izpildpilnvar m (piem ram, uz muma vad t js un galvenais finanšu vad t js). Šaj gad jum tos ietver skait os par person m ar izpildpilnvar m, tom r personas, kuras piedal s ab s vald s, ieskaita tikai vienreiz. Skait i par person m bez izpildpilnvar m šaj gad jum joproj m attiecas uz kop jo locek u skaitu uzraudz bas padom , un t d j di var ietvert dažas personas ar izpildpilnvar m, bet attiec gie skait i nav v r emami un tiem nevajadz tu ietekm t gal go rezult tu.

Progress ir l ns un nevienm r gs vis s ES dal bvalstis

Laikposm no 2003. gada beig m l dz 2012. gada s kumam sieviešu patsvars vald s pieauga no 8,5 % l dz 13,7 %, mainoties vid ji tikai par 0,6 procentu punktiem gad . Neliels uzlabojums par 1,9 procentu punktiem tika konstat ts laikposm no 2010. gada oktobra l dz 2012. gada janv rim, kas bija saist ts ar intens v m sabiedriskaj m diskusij m, ko ierosin ja Komisijas un Eiropas Parlamenta aicin jumi r koties. Daž s dal bvalst s tam sekoja konkr ti pas kumi, lai pa trin tu p rmai u tempu.

Tom r progress joproj m ir l ns, jo vair k nek seši no katriem septi iem valdes locek iem ir v rieši (86,3 %), un katras valsts sniegums ir atš ir gs. Francija, kas 2011. gada janv r pie ma juridiski saistošu kvotu, pieredz ja visb tisk ko uzlabojumu (10 procentu punkti), kas veido vair k nek 40 % no kop j s p rmai as vis ES, kam r dažas dal bvalstis ir uzr d jušas negat vu tendenci (Rum nija, Ung rija, Slov kija, Zviedrija, D nija un Igaunija).

3. attēls – Sieviešu patsvara uz mūmu vald s izmai as, 2010. gada oktobris – 2012. gada janv ris



Avots: Eiropas Komisijas datub ze par sieviet m un v riešiem l mumu pie emšan .

3. Š RŠ I DZIMUMU L DZSVARAM UZ MUMU VADOŠAJOS AMATOS

Dzimumu l dzsvara tr kums uz mumu vadošajos amatos ir tikai "aisberga redzam da a"

Dzimumu nel dzsvarot ba uz mumu vadošajos amatos ir svar ga, bet t ir tikai aisberga redzam da a plaš k izplat tai nevienl dz bas situ cijai m su sabiedr b . Tam ir vair ki iemesli, un tie palielin s sievietes vai v rieša m ža laik . Lai gan vad t ju lom esošu sieviešu skaits pieaug, pier d jumi liecina, ka v l aizvien ir daudz š rš u, kas j p rvar.

Iemesli izriet no tradicion laj m dzimumu lom m, darba dal šana, sieviešu un v riešu izgl t bas izv le un sieviešu koncentr cija daž s profesij s

Saglab jas lielas atš ir bas starp izgl t bas veidiem, ko ieg st sievietes un v rieši. Sievietes joproj m nav pietiekami p rst v tas zin tnes, tehnolo iju, inženierzin t u un matem tikas (ZTIM) jom s¹⁷, kuras ir visvair k piepras t s darba tirg . Š s dzimumu atš ir bas ir saist tas ar studentu attieksmi pret m c bu priekšmetiem, piem ram, motiv cija un ieinteres t ba, kas tiek veidota jau agr b m b¹⁸, un kas ir ar saist tas ar izpratni par sieviešu un v riešu daž daj m lom m sabiedr b .

Tikl dz sievietes non k darba tirg , vi m ir tendence koncentr ties neliel skait profesiju, kuras nereti ir zem k atalgotas un zem k v rt tas. Tas var negat vi ietekm t vi u iesp jas piek t augst kiem amatiem uz mumos. Gandr z 29 % sieviešu, kuras str d ES, ir nodarbin tas tikai seš s no 130 standarta profesiju kategorij m¹⁹, kam r seš s noz m g kaj s profesij s v riešiem ir nodarbin ti 20 % no

¹⁷ Lai risin tu šo jaut jumu, Komisija sekm ja Labas prakses kodeksu sieviet m IKT nozar (2010. gads).

¹⁸ ESAO (2012) –Dzimumu iniciat va: dzimumu l dzties ba izgl t b , nodarbin t b un uz m jdarb b .

¹⁹ *ESTAT, ISCO-08, 3-ciparu l menis.*

str d jošo v riešu kopskaita. Attiec b uz saimnieciskaj m darb b m²⁰ sievietes veido gandr z 83 % no visiem vesel bas un soci l darba jom str d jošajiem un nedaudz virs 71 % no visiem izgl t bas jom nodarbin tajiem, bet nedaudz virs 62 % no kop jo mazumtirdzniec b nodarbin to skaita²¹.

Atbalsta tr kums, lai l dzsvarotu apr pes pien kumus un darbu, joproj m ir b tiska probl ma

Elast gu darba pas kumu vispus ga un l dzsvarota pied v juma tr kums joproj m ir nopietns š rslis, lai sievietes izvirz tos vadošos amatos²². Tikai desmit ES dal bvalstis ir izpild jušas Barselonas m r i²³, proti, 33 % b rnu apr pes nodrošin juma l meni b rniem l dz tr s gadu vecumam, bet tikai devi as dal bvalstis ir sasniegušas Barselonas m r i – 90 % apr pes nodrošin juma l meni b rniem vecum no trim gadiem l dz oblig tajam skolas vecumam²⁴.

Tas nel dzsvaroti ietekm sieviešu un v riešu darba rež mu

Sievietes turpina piel got savu darba rež mu darba un priv t s dz ves saska ošanas pas kumu tr kumam vai neadekv tumam. Nodarbin t bas l menis sieviet m samazin s, pieaugot b rnu skaitam, savuk rt v riešu nodarbin t bas l menis palielin s l dz ar pirmo un otro b rnu. Sievietes saskaras ar biež kiem karjeras p rtraukumiem un biež k izmanto elast gu darba rež mu un nepilnas slodzes darbu nek v rieši. Tas smagi ietekm sieviešu iesp jas str d t pilnas slodzes darbu, izmantot apm c bas iesp jas un att st t karjeru vien dos konkurences apst k os ar v riešiem.. Visbeidzot, tas negat vi ietekm sieviešu atalgojumu un pensijas. Ir atz ts, ka nepilnas slodzes darbs un karjeras p rtraukumi ir š rslis paaugstin jumam augst kos amatos.

²⁰ *ESTAT, NACE Rev 2, 2-ciparu l menis.*

²¹ *ESTAT (2011) ES DSA.*

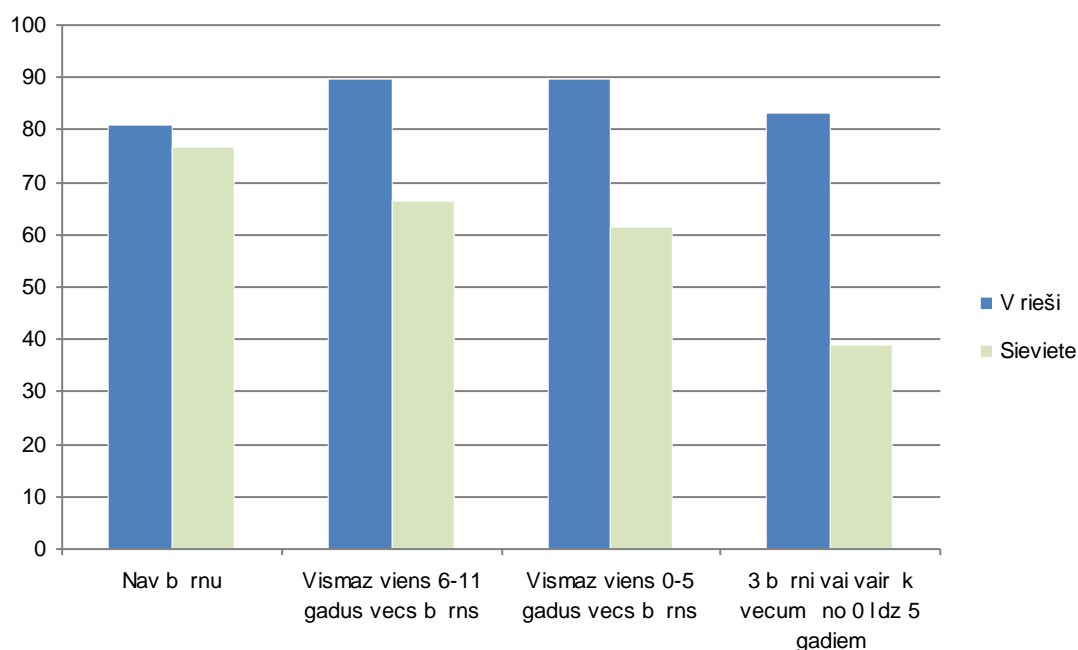
²² *Pasaules Ekonomikas foruma uz mumu l me a apsekojums, cit ts ESAO (2012).*

²³ *Barselonas Eiropadomes 2002. gad defin to m r u nol ks ir nodrošin t piem rotu b rnu apr pes nodrošin jumu ES dal bvalst s.*

²⁴ *ESTAT (2010) EU SILC.*

4. attēls — Nodarbinātības lēmumu pieņemšanas statusa (vecum no 25 līdz 49 gadiem) — 2011. gads

(Procentu punktu atšķirība nodarbinātības lēmumu pieņemšanai, kas jaunāks par 12 gadiem, un bez bērniem)



Avots: Eurostat, Eiropas Darbaspēka apsekojums, gada vidējais rādītājs.

"Stikla griesti" joprojām ir būtisks ierobežojums

Pieredze liecina, ka pat sievietes, kuras ir sekmīgi pārvērtušas iepriekš minētās šķēršļus un ir gatavas "ieņemt vadības", galu galā joprojām saskaras ar šķēršļiem, kas kavē viņu karjeras kāpumu līdz augstākajiem līmeņiem pieņemšanas lēmumiem un ko bieži dēvē par "stikla griestiem", neatkarīgi no viņu vīlmes virzīties uz priekšu un akadēmiskās un profesionālās kvalifikācijas.

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

Eiropas Biznesa skolas un sievietes augstākajos izpildes amatos 2011. gada septembrī publicēja aicinājumu rīkoties, lai cīnītos pret "stikla griestiem". 2012. gadā tika izveidota "Valdības darbotiespējīgu sieviešu" sarakstu (ar aptuveni 7500 uzvārdiem), lai skaidri parādītu, ka ir vairāki nepietiekami skaits augstākā kvalifikācija sieviešu, kuras var palīdzēt vadīt Eiropas un pasaules uzņēmumus, un ir laiks salauzt "griestus", kuri ir liegusi sievietēm ieņemt amatus direktoru padomēs²⁷.

Sievietēm ir salīdzinoši neizdevīgā situācija salīdzinājumā ar vīriešiem, jo viņām ir jāpārvērtē 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 š rši, tostarp uzskats, ka sievietes vai nu nav ieinteresētas, vai arī nespēj veikt konkrētus uzdevumus, vai, ka šie amati ir "vīriešu" darbs, turpina sievietes stagnāciju uz mūmu zemākajos vadības līmeņos.

Saskaņā ar Eiropas barometru 2011. gada aptauju 88% Eiropas iedzīvotāju uzskata, ka sievietēm vajadzētu būt līdzvērtīgām vīriešiem uz mūmu vadošajās amatos, un 78% no viņiem domā, ka Eiropas uzņēmējdarbības kopienā dominē vīrieši, kuriem nav pietiekamas pieredze un prasmes sievietes.

Aptaujājot 500 vadošus amatus ieņemošas sievietes no uzņēmumiem un profesionāliem kompānijām visā Eiropā³⁰, divas trešdaļas no intervētām sievietēm norādīja uz stereotipiem un aizspriedumiem par sievietes lomām un spējām kā vispārīgokārtējiem, ar ko viņas saskārus.

Paredzamā turpmākā darbība pieņemšanas un amatpaaugstināšanas praksē

Tā kā patlaban turkst sievietes, kas ieņem vadošos amatus, tas ietekmē uzņēmumu līmeņus, tostarp to attieksmi pret dzimumu līdztiesību un lielāka skaita sievietes iesaistīšanu par valdes locekļiem gan šķērsē, gan ilgtermiņā. Šo situāciju vēl vairāk saasina darbības pieņemšanas un amatpaaugstināšanas procesu nepietiekama paredzamība. Iesaistīšana amatvaldīlīmeņos ir atkarīga no pašreizējās valdes locekļu personiskajiem un profesionālajiem kontaktiem.

Paredzamā turpmākā attiecībā uz iesaistīšanu valdes amatos joprojām ir šķērsli sievietes karjeras virzībā. Šo problēmu uzsvērā vairākas ieinteresētās personas, kuras atsaucas uz Komisijas uzskaites sabiedrisko apspriešanu³¹.

Sievietes patstāvīga palielināšana uzņēmumu valdīs var uzņēmumiem piesaistīt talantīgākas sievietes un radīt lielāku sievietes pieredzi visos vadības līmeņos. Tāpat ir paredzama pozitīva papildu ietekme uz sievietes nodarbinātību attiecīgajos uzņēmumos un ilgtermiņa ekonomisko izaugsmi visā tautsaimniecībā. Pienācīgās darbaudzināšanas, sponsorēšanas, apmācības iespēju un parauglūsekmīšana ir vajadzīga, lai palielinātu sievietes skaitu talantu kopfondā vadības darbības un vadošajās izpildes amatos, no kura kandidāti bieži vien tiek izslēgti darbības.

4. PĀRĀRĀDĀJUMS DALĪVALSTU LĪMEŅOS, LAI UZLABOTU DZIMUMU LĪDZSVARU UZ ŅĒMUMU VADOŠAJOS AMATOS

Dalībvalstīs ir veikušas virkni iniciatīvu

Sievietes klātbūtne uzņēmumu vadošajās amatos, jo pašas uzņēmumu valdīs, straujas uzlabošanas nozīmība ir būtiski svarīga politiskās darbības kārtības jautājumā ne tikai ES līmenī, bet arī valstu līmenī. Valdības, sociālie partneri, atsevišķi uzņēmumi un citas ieinteresētās personas ir uzsākušas 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 Eiropas barometra speciālais izlaidums Nr. 376 (2011), Sievietes loma uzņēmumu 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.

Br vpr t gas iniciat vas

Vair kas ES dal bvalstis ir izstr d jušas br vpr t gas iniciat vas un instrumentus, lai risin tu sieviešu nepietiekamo p rst v bu augst kajos vadošajos amatos³². Šo pas kumu priekšroc ba ir liel ka elast ba un liel ka atbild bas saj ta uz mums, kuri uz emas veikt š dus pas kumus. Tom r, neraugoties pozit vu norišu sekm šanu, tie nav izrais juši izteiktu progresu.

Likumdošanas pas kumi ar saistoš m kvot m

Skait i r da, ka likumdošanas pas kumi rada krietni liel ku progresu sal dzin jum ar br vpr t g m iniciat v m, jo paši, ja tos papildina ar sankcij m. To visskaidr k par da nu jau stabilo Norv ijas ties bu aktu ietekme, ar kuriem piem ro juridiski saistošu kvotu 40 % apm r un uz muma likvid šanu k sankciju noteikumu neiev rošanas gad jum , bet ES ietvaros – situ cija Francij , kur ir sp k juridiski saistoša 20 % kvota tr s gadu laik (2014. g.) un 40 % kvota sešu gadu laik (2017. g.). Citas ES dal bvalstis ar ir pie mušas daž dus kvotu noteikumu veidus (Austrija, Be ija, D nija, Somija, Grie ija, It lija, N derlande, Portug le, Slov nija un Sp nija)³³.

5. BALSTOTIES UZ EKONOMIKAS UN UZ M JDARB BAS ARGUMENT CIJU: JAUNA ES LIKUMDOŠANAS INICIAT VA, LAI PA TRIN TU VIRZ BU UZ DZIMUMU L DZSVARU L DZDAL B BIRŽ KOT TO UZ MUMU VALD S

Ekonomikas un uz m jdarb bas argument cija ir apstiprin jusies

Iepriekš jie centieni pan kt dzimumu zi l dzsvarotu l dzdal bu uz mumu vadošajos amatos nav devuši b tiskus rezult tus, un atš ir ba starp dal bvalst m ES gan faktiski pan kt progresa, gan valsts l men veikto pas kumu veida zi arvien pieaug.

ES nevar at auties š du sistem tisku dzimumu l dzsvara tr kumu ekonomikas l mumu pie emšanas augst kaj l men un no t izrietošo talanta un resursu zudumu.

Past v ekonomikas un uz m jdarb bas argument cija par labu dzimumu daudzveid bai vald s, tostarp neseni p t jumi³⁴. Ir pier d ts, ka dzimumu daudzveid ba uz mumu vald s rada novatoriskas idejas, liel kas konkur tsp jas un lab ka snieguma, un ir uzlabojusi uz mumu p rvald bu. T ir nor de par atv rt bu vair k viedok iem un atš ir bu respekt šanu ieintereso personu – akcion ru, ieguld t ju, darba m ju un klientu – starp , signaliz jot, ka uz mums apzin s pasaules tirgu sarež t bu, un ir gatavs efekt vi konkur t pasaules l men .

³² Eiropas Komisija (2012. gads), "Sievietes ekonomisko l mumu pie emšan ES — Progresa zi ojums".

³³ *Idem*.

³⁴ Pavisam neseni: *Credit Suisse, Research Institute* (2012. gada augusta), "Gender diversity and corporate performance"; citi noz m gi p t jumi: *Catalyst* (2004), "The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity"; *McKinsey* (2007., 2008. un 2010. gada zi ojumi), "Women Matter"; *Deutsche Bank Research* (2010), "Towards gender-balanced leadership"; *Ernst & Young* (2012), "Mixed leadership".

emot v r to, ka tr kst pietiekama un notur ga progressa attiec b uz dzimumu l dzsvara sasniegšanu uz mumu vald s un ka t ir probl ma, ar ko saskaras visas ES dal bvalstis, Eiropas Komisija ir apsv rusi vair kus risin jumus m r tiec gu pas kumu veikšanai, lai uzlabotu sieviešu l dzdal bu l mumu pie emšan Eiropas l men .

Šo risin jumu anal ze liecina, ka ES sieviešu darbasp ka izmantošana piln apm r sekm s ilgsp j gu izaugsmi un ES ekonomikas konkur tsp ju, jo paši emot v r demogr fisk s p rmai as un pašreiz jo kr zi.

Nepieciešam ba r koties ES l men

Darb bas turpin šana pašreiz j temp nerad s sieviešu skaita b tisku pieaugumu birž kot to uz mumu vald s vis ES. Sadrumstalotais un atš ir gais regul jums vai regul juma tr kums valsts l men attiec b uz dzimumu l dzsvaru uz mumu vald s noved pie neatbilst b m saist b ar sieviešu skaitu starp direktoriem ar izpildpilnvar m un bez t m un daž dajiem uzlabojumu l me iem dal bvalst s. Tas var ar rad t š rš us iekš jam tirgum, Eiropas uz mumiem piem rojot atš ir gas uz mumu p rvald bas pras bas un sankcijas.

Dzimumu l dzties bas, konkur tsp jas un izaugsmes potenci lu var lab k pan kt, izmantojot saska otu r c bu ES l men , nevis dal bvalstu iniciat vas ar daž du m rogu, apm ru un efektivit ti. T p c Komisija ierosina likumdošanas pas kumu, lai uzlabotu dzimumu l dzsvaru birž s kot tu uz mumu vald s.

Piev ršan s birž kot tiem uz mumiem

Savas ekonomisk s noz m bas, paman m bas un ietekmes uz ES tirgu d ES l me a likumdošanas pas kums b tu j piem ro tikai birž kot tiem uz mumiem, t.i., dal bvalsts uz mumiem, kuru v rtpap ri ir atv rti tirdzniec bai regul t tirg ³⁵. Birž kot tie uz mumi, kas ir MVU, b tu j atbr vo, jo pien kums sasniegt m r i var tu tiem rad t nesam r gu administrat vo slogu.

Papildus to ekonomiskajai noz m bai (ar kop jo apgroz jumu, kas atbilst 68 % no ES IKP), birž kot tie uz mumi ir ar oti paman mi. Tie nosaka standartus visai tautsaimniec bai, un tie var sagaid t, ka vi u praksi izmantos citu veidu uz mumi.

M r u noteikšana

Likumdošanas pas kumus, kas pamatojas uz LESD 157. panta 3. punktu, nosaka minim lo m r i – 40 % no nepietiekami p rst v t dzimuma starp direktoriem bez izpildpilnvar m birž kot to uz mumu vald s –, kas j sasniedz l dz 2020. gadam vai l dz 2018. gadam birž kot tiem uz mumiem, kuri ir valsts uz mumi. Tas uzliek par pien kumu uz mumiem, kuros šis p rst v bas l menis nav sasniegts, aizpild t min t s amata vietas, lai sasniegtu šo m r i, balstoties uz atlases proced ru, kuras pamat ir iepriekš noteikti, skaidri, neitr li formul ti un viennoz m gi kvalifik cijas krit riji atbilst gi Eiropas Savien bas Tiesas praksei. Saska ar šo priekšlikumu noteiktie m r i b tu j piem ro tikai attiec b uz direktoriem bez izpildpilnvar m, lai pan ktu pareizo l dzsvaru starp nepieciešam bu palielin t

³⁵ Direkt vas 2004/39/EK 4. panta 1. punkta 14) apakšpunkta noz m .

dzimumu daudzveidību valdīs, no vienas puses, un nepieciešamību samazināt iekaušanos 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 pierstvētā dzimuma kandidātiem, ja piemērotības, kompetences un profesionālā snieguma ziņās kandidāti ir tikpat kvalificēti kā otra dzimuma kandidāti un ja vien objektīvu ievērojumu, emotīvu rīvisus kritērijus, kas ir specifiski konkrētajiem kandidātiem, līdzsvarā nenoslēdzas par labu otra dzimuma kandidātiem.

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

Efektīva uzraudzība un izpildes nodrošināšanas sistēma

Dalībvalstīm būt 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 valdīs. Šī informācija būt jāpublicē uzņēmuma tīmekļa vietnē un, ja attiecīgais uzņēmums neizpilda mērķi, tajā būt jāiekļauj to pasākumu apraksts, kurus uzņēmums ir veicis līdz šim un plāno veikt, lai nodrošinātu izpildītā mērķi.

Saskaņā ar proporcionalitātes principu ES rīcībā būt jānosaka ierobežots termiņš, un šīs likumdošanas pasākums tiks atcelts, tiklīdz būs panākts noturīgs progress attiecībā uz dzimumu sadalījumu valdīs.

6. VISAPTVEROŠĀ 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 rīkos dalībvalstīs papildināt patlaban attiecībā uz privāto sektoru ierosinātās darbības ar publiskajā sektorā, jo pašā attiecībā uz valsts centrālās bankas valdībām, kurās galvenokārt piedalās vīrieši (ES-27 valstīs vidēji 83%).

Partnerība ar valsts valdībām un citām ieinteresētām personām

Komisija sadarbosies ar visām ieinteresētām personām — valdībām, sociālajiem partneriem, uzņēmumiem, biznesa skolām utt. —, atbalstot to darbu un izstrādājot un īstenojot ES mērķa darbības, lai uzlabotu sieviešu līdzdalību darba tirgū un panākto dzimumu līdzsvaru vadošajās amatos.

³⁶ Komisija ar atbildību vispārīgus pasākumus, kuru mērķis ir palielināt dažādu uzņēmumu valdīs, izmantojot lielāko pārraudzību, lai atvieglotu uzņēmumu pārraudzību un stabilas vadības efektīvu uzraudzību.

c) *veicin s inform t bu par uz m jdarb bas un ekonomisko argument ciju attiec b uz dzimumu l dzties bu un sieviešu un v riešu l dzsvarotu p rst v bu l mumu pie emšan*

- Atbalst t inform t bas palielin šanas pas kumus, sekm jot pieredzes un labas prakses apmai u un izplat šanu.
- Atbalst t inform t bas palielin šanas pas kumus uz mumu l men . Tas tiks dar ts, vis s ES dal bvalst s un sadarb b uz m jdarb bas aprind m izveidojot, izplatot un stenojot m c bu modus maziem, vid jiem un lieliem uz mumiem, un apmainoties ar labu praksi ar uz mumiem un to starp .

d) *atbalst s un uzraudz s progresu attiec b uz sieviešu un v riešu l dzsvarotu dal bu ar l mumu pie emšanu saist tos amatos vis ES*

- Palielin t atbild bu, regul ri zi ojojot par progresu, kas pan kts ES dal bvalst s, un plaši izplatot rezult tus.
- Veicin t datu uzlabošanu un pieejam bu, turpinot v kt, izplat t un pilnveidot sal dzin mus datus ES l men ar Komisijas datub zes par sieviet m un v riešiem l mumu pie emšan pal dz bu.
- Uzraudz t, vai juridiski saistošais instruments ir pareizi transpon ts un stenots valsts l men , un regul ri zi ot Eiropas Parlamentam un Padomei par pan kto progresu.
- Rosin t dal bvalstis sekot Eiropas Parlamenta aicin jumam uzlabot dzimumu l dzsvara situ ciju valstu centr laj s bank s, t d j di ar uzlabojot nosac jumus dzimumu l dzsvaram Eiropas Centr l s bankas padom .

Komisija vajadz bas gad jum finans s iepriekš min taj neizsme ošaj sarakst iek aut s darb bas saska ar *PROGRESS* programmu un, neskarot notiekoš s sarunas par daudzgadu finanšu sh mu, saska ar topošo finanšu instrumentu, kas aptver dzimumu l dzties bas politikas jomu. Tas tiks pan kts, jo paši public jot ierobežotas piek uves un atkl tus uzaicin jumus iesniegt priekšlikumus 2012., 2013. un 2014. gad .

Komisija sadarbosies ar dal bvalst m, lai piln b izmantotu l dzfinans šanas iesp jas, ko pied v strukt rfondi, tostarp n kamajam pl nošanas periodam, lai veicin tu sieviešu piek uvi nodarbin t bai un karjeras izaugsmei un uzlabotu l dzsvaru starp darba un priv to dz vi, jo paši, nodrošinot izmaksu zi pieejamas un kvalitat vas b rnu apr pes iesp jas.