

VĪRIEŠU UN SIEVIEŠU LĪDZTIESĪBA

Sieviešu un vīriešu līdztiesība ir viens no Eiropas Savienības mērķiem. Laika gaitā tiesību akti, judikatūra un Līgumu grozījumi ir palīdzējuši Eiropas Savienībā nostiprināt un īstenot šo principu. Eiropas Parlaments vienmēr ir bijis dedzīgs sieviešu un vīriešu līdztiesības principa aizstāvis.

JURIDISKAIS PAMATS

Līdztiesība ir viena no vērtībām, uz kuru pamata dibināta Eiropas Savienība, un ir nostiprināta Eiropas Līgumos, jo īpaši Līguma par Eiropas Savienību (LES) [2. pantā](#) un [3. panta 3. punktā](#), Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) [8.](#), [10.](#), [19.](#), [153.](#) un [157.](#) pantā un Pamattiesību hartas [21.](#) un [23.](#) pantā.

Kopš 1957. gada Līgumos ir iekļauts princips, ka vīriešiem un sievietēm par vienādu darbu ir jāsaņem vienāds atalgojums (patlaban – 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.](#), [82.](#) un [83.](#) pantu, ir pieņemti tiesību akti par vardarbības pret sievietēm, vardarbības ģimenē un cilvēku, jo īpaši sieviešu un bērnu, tirdzniecības apkarošanu.

MĒRĶI

Saskaņā ar Hartas 23. pantu sieviešu un vīriešu līdztiesība ir jānodrošina visās jomās, arī attiecībā uz nodarbinātību, darbu un atalgojumu.

Līdztiesības princips neliedz saglabāt vai pieņemt pasākumus, kuri paredz īpašas priekšrocības nepietiekami pārstāvētam dzimumam.

Turklāt LESD 8. pants uzdod ES izskaust nevienlīdzību un ar visām savām darbībām veicināt sieviešu un vīriešu līdztiesību (šī koncepcija pazīstama arī kā "integrēta pieeja dzimumu līdztiesības nodrošināšanai").

ES 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, tai 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 1997. gada 15. decembra [Direktīva 97/81/EK](#) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu;
- Padomes 2000. gada 29. jūnija [Direktīva 2000/43/EK](#), ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības (Rasu vienlīdzības direktīva); tā aizliedz diskrimināciju rases vai etniskās izcelsmes dēļ visdažādākajās jomās, cita starpā nodarbinātībā, sociālajā aizsardzībā un sociālo priekšrocību jomā, izglītībā un sabiedrībai pieejamo preču un pakalpojumu (piemēram, mājokļu) jomā;
- Padomes 2000. gada 27. novembra [Direktīva 2000/78/EK](#), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju;
- 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;
- Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija [Direktīva 2006/54/EK](#) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos;
- Padomes 2010. gada 8. marta [Direktīva 2010/18/ES](#), ar ko īsteno pārskatīto 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;
- Eiropas Parlamenta un Padomes 2011. gada 13. decembra [Direktīva 2011/99/ES](#), ar ko tiek izveidots Eiropas aizsardzības rīkojums;
- 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;
- Eiropas Parlamenta un Padomes 2019. gada 20. jūnija [Direktīva \(ES\) 2019/1158](#) par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES;

- Eiropas Parlamenta un Padomes 2022. gada 23. novembra [Direktīva \(ES\) 2022/2381](#) par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotētu uzņēmumu direktoru vidū un saistītiem pasākumiem;
- Eiropas Parlamenta un Padomes 2023. gada 10. maija [Direktīva \(ES\) 2023/970](#) par to, lai ar darba samaksas pārredzamības un izpildes mehānismu stiprinātu to, kā tiek piemērots princips par vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu.

B. Eiropas Savienības Tiesas (EST) judikatūras veicinātā attīstība

EST ir bijusi svarīga loma sieviešu un vīriešu līdztiesības veicināšanā. Šajā saistībā ir pieņemti vairāki nozīmīgi spriedumi.

- [1976. gada 8. aprīļa spriedums Defrenne II lietā \(lieta 43/75\)](#): EST atzina vienlīdzīga atalgojuma vīriešiem un sievietēm principa tiešo iedarbību un nosprieda, ka šis princips ne tikai attiecas uz valsts iestāžu darbību, bet arī paplašināti piemērojams visiem nolīgumiem, ar kuriem kolektīvi regulē algotu darbu;
- [1986. gada 13. maija spriedums Bilka lietā \(lieta C-170/84\)](#): EST lēma, ka prakse, kurā nepilnas slodzes darba ņēmēji nav iekļauti arodpensiju shēmā, liecina par "netiešu diskrimināciju" un tāpēc ir pretrunā ar bijušo Eiropas Ekonomikas kopienas 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 \(lieta C-262/88\)](#): EST 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 \(lieta C-409/95\)](#): EST 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;
- [2007. gada 11. oktobra spriedums Nadine Paquay lietā \(lieta C-460/06\)](#): EST paziņoja, ka atļaišana grūtniecības un/vai bērna piedzimšanas dēļ ir pretrunā 2. panta 1. punktam un 5. panta 1. punktam Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīvā 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darbu, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem;
- [2011. gada 1. marta spriedums Test Achats lietā \(lieta C-236/09\)](#): EST 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. Vīriešiem un sievietēm attiecībā uz prēmiju un apdrošināšanas izmaksu aprēķināšanu ir jāpiemēro viena un tā pati aktuārā aprēķina sistēma;

- [2013. gada 12. septembra spriedums Kuso lietā \(lieta C-614/11\)](#): EST nosprieda, ka 3. panta 1. punkta c) apakšpunkts Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīvā 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, ir interpretējams tā, ka valsts tiesiskais regulējums, ko veido nodarbinātības noteikumi, kuri ir tāda darba līguma neatņemama daļa, kas noslēgts pirms attiecīgās dalībvalsts pievienošanās Eiropas Savienībai un kas paredz, ka darba tiesiskās attiecības beidzas ar pensijas vecuma sasniegšanu, pensijas vecumam atšķiroties atkarībā no darba ņēmēja dzimuma, rada ar minēto direktīvu aizliegtu diskrimināciju, kad attiecīgais darba ņēmējs sasniedz pensionēšanās vecumu;
- [2018. gada 31. maija spriedums Korwin-Mikke lietās \(lieta T-770/16 un T-352/17\)](#): EST lēma, ka ir jāatceļ sankcijas, ko Parlaments bija piemērojis Poliju pārstāvošajam galēji labējam EP deputātam Janusz Korwin-Mikke;
- [2019. gada 8. maija spriedums Violeta Villar Láz lietā \(lieta C-161/18\)](#): EST konstatēja, ka Spānijas tiesību akti par vecuma pensiju aprēķināšanu nepilna darba laika darba ņēmējiem ir pretrunā ES tiesību aktiem, ja tiek konstatēts, ka tie ir īpaši nelabvēlīgi sievietēm;
- [2019. gada 8. maija spriedums Praxair lietā \(lieta C-486/18\)](#): EST paziņoja, ka kompensācijas maksājumi par tāda darbinieka atlaišanu un pārkvalifikāciju, kurš atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā uz nepilnu darba laiku, ir jāaprēķina, pamatojoties uz pilna darba laika algu. Pretrunā esošie valsts tiesību akti rada netiešu diskrimināciju dzimuma dēļ;
- [2019. gada 7. oktobra spriedums Safeway lietā \(lieta C-171/18\)](#): EST lēma par pensijas pabalstu vienādošanu saskaņā ar arodpensiju shēmu;
- [2019. gada 18. septembra spriedums Ortiz Mesonero lietā \(lieta C-366/18\)](#): tēvam tiek liegta atļauja strādāt fiksētās maiņās, lai varētu labāk aprūpēt savus bērnus. EST lēma, ka šajā gadījumā direktīvas nav piemērojamas un ka tajās nav noteikuma, kas paredzētu, ka dalībvalstīm saistībā ar lūgumu piešķirt bērna kopšanas atvaļinājumu būtu jāpiešķir darba ņēmējiem tiesības strādāt noteiktā darba laikā, ja viņu parastais darba modelis ir maiņu darbs ar mainīgu darba laiku;
- [2019. gada 20. jūnija spriedums Hakelbracht lietā \(lieta C-404/18\)](#): EST lēma, ka tad, ja persona, kas liecina, ka tiek diskriminēta dzimuma dēļ, iesniedz sūdzību, būtu jāaizsargā darba ņēmēji, kas nav dzimuma dēļ diskriminētā persona, jo to darba devējs var pret viņiem nelabvēlīgi attiekties saistībā ar atbalstu, ko viņi oficiāli vai neoficiāli snieguši iespējamās diskriminācijas upurim;
- [2021. gada 3. jūnija spriedums Tesco Stores lietā \(lieta C-624/19\)](#): spriedumā EST vispirms atgādināja par savu spriedumu Praxair MRC lietā (C-486/18), kurā noteikts, ka diskriminācijas aizliegums attiecībā uz darba ņēmējiem vīriešiem un darba ņēmējām sievietēm attiecas arī uz kolektīviem un individuāliem līgumiem, kuru mērķis ir reglamentēt atalgojumu, kā arī par citu iedibināto judikatūru, kas ļauj tiesām novērtēt citas uz darba samaksu balstītas atšķirības attieksmē pret sievietēm un vīriešiem, pamatojoties uz strīdīgo noteikumu. EST secināja, ka LESD 157. pants ir jāinterpretē kā tāds, kam ir tieša horizontāla iedarbība tiesas procesos

privātpersonu starpā, kuros netiek ievērots princips, ka darba ņēmēji vīrieši un darba ņēmējas sievietes par vienādu darbu saņem vienādu darba samaksu;

- [EST 2021. gada 6. oktobra atzinums 1/19](#) par ES pievienošanos Eiropas Padomes Konvencijai par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu (Stambulas konvencija). EST atzinumā ir precizēta kārtība, kādā ES būtu jāpievienojas Stambulas konvencijai, un tās juridiskais pamats;
- [2022. gada 24. februāra spriedums Tesorería General de la Seguridad Social lietā \(lieta C-389/20\)](#): EST nosprieda, ka Padomes 1978. gada 19. decembra Direktīvas 79/7/EEK 4. panta 1. punkts ir interpretējams tā, ka tas nepieļauj tādu valsts tiesību normu, kas izslēdz bezdarbnieka pabalstus no sociālā nodrošinājuma pabalstiem, kurus mājsaimniecībā nodarbinātām personām piešķir saskaņā ar likumā noteiktu sociālā nodrošinājuma sistēmu. Nodarbinātajām sievietēm un vīriešiem vajadzētu būt vienādām tiesībām, un viņus nedrīkstētu diskriminēt dzimuma dēļ;
- [2022. gada 5. maija spriedums BVAEB lietā \(lieta C-405/20\)](#): EST paziņoja, ka LESD 157. pants un Direktīvas 2006/54/EK 5. panta c) punkts ir interpretējams tā, ka tiem nav pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, kurā ir paredzēta valsts ierēdņu vecuma pensiju ikgadēja indeksācija, tās samazinot atkarībā no apmēra un no noteikta pensijas apmēra indeksāciju neveicot vispār, ja šāds tiesiskais regulējums nelabvēlīgi ietekmē būtiski vairāk vīriešu nekā sieviešu, ar nosacījumu, ka šā tiesiskā regulējuma mērķi ir konsekventi un sistemātiski nodrošināt vecuma pensiju finansēšanu ilgtermiņā un samazināt starpību starp valsts finansēto pensiju līmeņiem un ka attiecīgie noteikumi nesniedzas tālāk par to, kas nepieciešams minēto mērķu sasniegšanai.

C. Citas ES iniciatīvas

- [Eiropas sociālo tiesību pīlārā](#) dzimumu līdztiesība norādīta kā viens no 20 pamatprincipiem ar mērķi nodrošināt tiesības uz vienādu darba samaksu par vienādu un vienādi vērtīgu darbu, kā arī vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem un viņu iespējas visās jomās, tai skaitā darba tirgū un nodarbinātības noteikumu un karjeras izaugsmes ziņā;
- [Dzimumu līdztiesības stratēģija 2020.–2025. gadam](#) ir visaptverošs Komisijas politikas dokuments, kura galvenie mērķi ir: izskaust ar dzimumu saistītu vardarbību, apkarot dzimumu stereotipus, novērst dzimumu nelīdztiesību darba tirgū, panākt vienlīdzīgu līdzdalību dažādās tautsaimniecības nozarēs, novērst vīriešu un sieviešu darba samaksas un pensiju atšķirības, novērst dzimumu nelīdztiesību aprūpes jomā un panākt dzimumu līdzsvaru lēmumu pieņemšanā un politikā. Stratēģijā ir ievērota divējāda pieeja, kas apvieno dzimumu līdztiesības aspekta integrēšanu un konkrētus pasākumus, un interseksionalitāte kā horizontāls princips tās īstenošanai;
- [Eiropas aprūpes stratēģija](#) veicina cenas ziņā pieņemamus, pieejamus un kvalitatīvus aprūpes pakalpojumus visā Eiropas Savienībā. Tās mērķi ir uzlabot gan aprūpes saņēmēju, gan viņus aprūpējošo personu apstākļus neatkarīgi no tā, vai viņi to dara profesionālā vai neoficiālā kārtā. Ieguldījumi kvalitatīvā aprūpē nozīmē

arī uzlabot sieviešu līdzdalību darba tirgū un dzimumu līdztiesību, jo īpaši vīriešu un sieviešu darba samaksas un pensiju atšķirības ziņā;

- [Padomes 2019. gada 22. maija lēmums par kvalitatīvām agrīnās pirmsskolas izglītības un aprūpes sistēmām](#). Lēmums saistīts ar aprūpes stratēģijas satvarā sniegto Komisijas priekšlikumu pārskatīt 2002. gadā noteiktos mērķrādītājus attiecībā uz agrīno pirmsskolas izglītību un aprūpi, lai veicinātu sieviešu līdzdalību darba tirgū (Barselonas mērķrādītāji);
- [Padomes 2022. gada 8. decembra lēmums par piekļuvi cenas ziņā pieejamai un kvalitatīvai ilgtermiņa aprūpei](#). Arī šis lēmums izriet no ES aprūpes stratēģijas, un tā mērķis ir nodrošināt cienīgu dzīvi cilvēkiem un veicināt dzimumu līdztiesību, ņemot vērā to, ka miljoniem sieviešu aprūpes pienākumu dēļ nevar iekļauties darba tirgū vai arī strādā nepilna laika darbu. Aprūpes pienākumi arī var negatīvi ietekmēt sieviešu atalgojumu un vecuma pensiju;
- [Padomes 2023. gada 30. janvāra lēmums par adekvātu minimālo ienākumu, kas nodrošina aktīvu iekļaušanu](#), sekmē sieviešu noturību. Lai veicinātu dzimumu līdztiesību, ienākumu drošību un ekonomisko neatkarību sievietēm, gados jauniem pieaugušajiem un cilvēkiem ar invaliditāti, Padome iesaka nodrošināt iespēju pieprasīt, ka atsevišķiem māsaimniecības locekļiem tiek nodrošināts minimālais ienākums;
- [Personu ar invaliditāti nodarbinātības paketē](#) ir paredzēti atbalsta pasākumi, kas īpaši izstrādāti, lai uzlabotu nodarbinātības iespējas sievietēm ar invaliditāti.

D. Specializēto zināšanu sniedzēji

- [Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts \(EIGE\)](#) ir Eiropas aģentūra, kura strādā, lai sekmētu un nodrošinātu vienlīdzīgas iespējas sievietēm un vīriešiem visā Eiropā un ārpus tās, gādājot par kvalitatīvu informāciju labākai politikas izstrādei;
- [Eiropas ekspertu tīkls dzimumu līdztiesības jautājumos](#) – zinātniskās analīzes un konsultāciju dzimumu līdztiesības jautājumos tīkls ([SAAGE](#)) nodrošina Komisijai ārēju ekspertu kompetenci dzimumu līdztiesības politikas jomā;
- [Augsta līmeņa darba grupā dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanai un Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju padomdevējā komitejā](#) darbojas par integrētu pieeju dzimumu līdztiesībai valstu līmenī atbildīgie pārstāvji. Grupu vada Komisija, un tā tiekas regulārās sanāksmēs, savukārt komiteja šajā saistībā palīdz Komisijai;
- [Eiropas juridisko ekspertu tīkls dzimumu līdztiesības un nediskriminācijas jomā](#) informē Komisiju par juridiskajām norisēm valstu līmenī dzimumu līdztiesības un nediskriminācijas jomā;
- [Savstarpējas mācīšanās programmas dzimumu līdztiesības jomā](#) mērķis ir stiprināt ES valstu mācīšanos citai no citas;
- [Eiropas līdztiesības iestāžu tīkls](#) (Equinet) ir izveidots, lai veicinātu ES tiesību aktu vienādu piemērošanu nediskriminācijas un vienlīdzīgas attieksmes jomā.

E. Jaunākie pasākumi

Attiecībā uz dzimumu līdztiesības panākšanu Eiropas Savienībā [Direktīvas par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē apkarošanu](#) pieņemšana 2024. gada 24. aprīlī ir patiens 2019.–2024. gada sasaukuma darbības atskaites punkts.

Šī direktīva ir pirmais visaptverošais ES līmeņa juridiskais instruments, ar ko vēršas pret vardarbību pret sievietēm un vardarbību ģimenē. Līdztiesības komisāre Helena Dalli ir norādījusi, ka direktīva tiks papildināta ar ieteikumu par kaitīgas prakses (sieviešu dzimumorgānu kropļošana, piespiedu aborti, piespiedu sterilizācija, bērnu un piespiedu laulības u. c) pret sievietēm un meitenēm novēršanu un apkarošanu. Komisija ir arī izveidojusi ES tīklu ar dzimumu saistītas vardarbības un vardarbības ģimenē novēršanai, kas ir valsts ekspertiem paredzēts forums paraugprakses apmaiņai. Lai cīnītos pret dzimumu stereotipiem, Komisija ir uzsākusi [kampaņu "#EndGenderStereotypes"](#).

Citi tiesību akti, ar kuriem saistīto darbu Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komiteja (FEMM) pabeidza 9. sasaukuma laikā:

- [Direktīva par sieviešu pārstāvību uzņēmumu vadībā](#). Tās mērķis ir veicināt sieviešu darbošanos uzņēmumu valdēs un līdz ar to viņu līdzdalību ekonomisko lēmumu pieņemšanā, lai pozitīvi ietekmētu sieviešu nodarbinātību attiecīgajos uzņēmumos un tautsaimniecībā kopumā (sk. iepriekš sadaļu "Sasniegumi / Galvenie tiesību akti");
- [Darba samaksas pārredzamības direktīva](#) veicina vienādu darba samaksu par vienādu un vienādi vērtīgu darbu un piešķir vērtību sieviešu līdzdalībai darba tirgū (sk. iepriekš sadaļu "Sasniegumi / Galvenie tiesību akti");
- [Direktīva par līdztiesības iestāžu standartiem](#) – līdztiesības iestāžu standarti attiecībā uz vienlīdzīgu attieksmi un iespēju vienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem nodarbinātības un profesijas jautājumos. Ierosināto tiesību aktu pamatā ir divi dažādi juridiskie pamati, kam piemēro atšķirīgas procedūras. Tāpēc tika publicēti divi Komisijas priekšlikumi (direktīva un Padomes direktīva), kaut to saturs bija pēc būtības vienāds. Parlamentam bija līdztiesīga likumdevēja pilnvaras tikai attiecībā uz pirmo priekšlikumu saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru, bet attiecībā uz otru priekšlikumu Parlaments varēja sniegt piekrišanu (piekrišanas procedūra).

Iestāžu sarunās panāktā vienošanās par pirmo minēto direktīvu paredz jaunus standartus attiecībā uz līdztiesības iestādēm un nodrošina jauno diskriminācijas novēršanas noteikumu efektīvu piemērošanu un izpildi Eiropas Savienībā. Līdztiesības iestādes būs neatkarīgas, brīvas no ārējas ietekmes un nesaņems nekādus norādījumus no valdībām. Cita starpā tiek arī sagaidīts, ka līdztiesības iestāžu rīcībā būs pietiekami cilvēkresursi un tehniskie un finanšu resursi, lai tās varētu veikt savus uzdevumus.

- [Padomes direktīva](#) par līdztiesības iestāžu standartiem attiecībā uz vienlīdzīgu attieksmi pret personām neatkarīgi no viņu rases vai etniskās piederības, vienlīdzīgu attieksmi nodarbinātības un profesijas jomā pret personām neatkarīgi no viņu reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas, vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm sociālā nodrošinājuma jautājumos un attiecībā uz piekļuvi precēm un pakalpojumiem, preču piegādi

un pakalpojumu sniegšanu un par grozījumiem Direktīvā 2000/43/EK un Direktīvā 2004/113/EK. Tā kā abi priekšlikumi bija pēc būtības identiski, pēc tam, kad tika panākta vienošanās par pirmo direktīvu, tika saskaņots piekrišanas dokumenta teksts un Padome lūdza Parlamentu sniegt [piekrišanu](#), kas tika dota 10. aprīlī;

- [ES pievienošanās Stambulas konvencijai](#). 2023. gada 1. oktobrī Eiropas Savienībā stājās spēkā [Stambulas konvencija](#) un ES kļuva par tās 38. pusi. Eiropas Padomes Konvencija par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu ir pirmais starptautiskais instruments, kura mērķis ir izskaust pret sievietēm, tostarp meitenēm, kas jaunākas par 18 gadiem, vērsto vardarbību. Tā stājās spēkā 2014. gada aprīlī, un ES to parakstīja 2017. gada 13. jūnijā;
- [Starptautiskās Darba organizācijas \(SDO\) Konvencijas pret vardarbību un aizskarošu izturēšanos](#) ratifikācija atbilstoši Padomes lēmumam, ar ko dalībvalstis tika aicinātas to darīt. Parlaments deva [piekrišanu](#) šim Padomes lēmumam attiecībā uz SDO Konvenciju Nr. 190 (C190), kas ir pirmais starptautiskais līgums, kurā atzītas ikvienas personas tiesības uz darba pasauli bez vardarbības un aizskarošas izturēšanās, cita starpā ar dzimumu saistītas vardarbības un aizskarošas izturēšanās. Konvencija nosaka pienākumu ievērot, veicināt un īstenot šīs tiesības, kā arī minimālos standartus aizskarošas izturēšanās un vardarbības apkarošanai, lai veicinātu veselīgu, drošu un vienlīdzīgu darba vidi visiem;
- [grozījumi Direktīvā 2012/29/ES](#), ar ko nosaka noziegumos cietušo tiesību, atbalsta un aizsardzības minimālos standartus un aizstāj Padomes Pamatlēmumu 2001/220/TI. Direktīvas mērķis ir uzlabot cietušo apstākļus un standartus visā ES. Parlaments 2024. gada 10. aprīļa plenārsēdē paziņoja par lēmumu sākt iestāžu sarunas ar Padomi. Kad abas likumdevējinstādes būs panākušas vienošanos, likumdošanas process tiks pabeigts;
- vienošanās pirmajā lasījumā par [dokumentu, ar ko groza Direktīvu 2011/36/ES par cilvēku tirdzniecības novēršanu un apkarošanu un cietušo aizsardzību](#). Šajā direktīvā ir izklāstīts visaptverošs satvars cilvēku tirdzniecības novēršanai un paredzēti minimālie noteikumi noziedzīgu nodarījumu un sankciju definēšanai. Tajā iekļauti arī kopīgi noteikumi, lai stiprinātu novēršanu un cietušo aizsardzību, ņemot vērā dzimumu perspektīvu. Parlaments 2024. gada 23. aprīlī pirmajā lasījumā pieņēma saskaņoto [dokumentu](#).

Nenormatīvi patstāvīgie ziņojumi:

- [Dzīves dārdzības pieauguma dzimumu līdztiesības aspekti un enerģētiskās krīzes ietekme](#). Rezolūcijā skatīts, kā Covid-19 pandēmija, aizvien lielākās dzīves dārdzības krīze un karš pret Ukrainu ir pastiprinājis iepriekš pastāvējušo krīzi un paslikstinājis nestabilos darba un dzīves apstākļus, ar kuriem saskaras daudzas sievietes. Parlaments aicināja Komisiju visu rīcībpolitiku izstrādē veicināt dzimumu līdztiesību un uzsvēra, ka ir jādara vairāk, jo svarīgākajās iniciatīvās, kas iesniegtas klimata, enerģētikas un vides jomā, nav ņemts vērā dzimumu līdztiesības aspekts.

Pieņemtie atzinumi:

- [2025. gada budžeta pamatnostādnes – III iedaļa](#) – FEMM komiteja cita starpā uzsvēra, ka visos budžeta cikla un visu programmu posmos jāintegrē un jāizvērtē dzimumu līdztiesības aspekts;
- [Eiropas invaliditātes kartes un Eiropas stāvvietu izmantošanas kartes personām ar invaliditāti izveidošana](#) – FEMM komiteja iesniedza grozījumus, kuros cita starpā aicināja sniegt informācijas un konsultāciju pakalpojumus sievietēm un meitenēm ar invaliditāti;
- [Cilvēktiesības un demokrātija pasaulē un Eiropas Savienības politika šajā jomā – 2023. gada ziņojums](#) – FEMM komiteja cita starpā stingri nosodīja jebkādu vardarbību saistībā ar dzimumu un aicināja izlēmīgi rīkoties, lai izbeigtu seksuālas vardarbības izmantošanu par kara ieroci, aizsargātu cietušos un palīdzētu viņiem, un uzlabotu viņu iespējas vērsties tiesā;
- [2022. finanšu gada budžeta izpildes apstiprināšana: Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts](#) – FEMM komiteja ir konsekventi iestājusies par pienācīgu finansējumu dzimumu līdztiesības jomā, tostarp saistībā ar EIGE nodrošināšanu ar personālu, kvalitatīvu datu vākšanu un integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai;
- [ES 2022. finanšu gada vispārējā budžeta izpildes apstiprināšana: Komisija](#);
- [ES noziegumu jomu saraksta paplašināšana, tajā iekļaujot naida runu un naida noziegumu](#) – FEMM komiteja savā atzinumā aicināja Komisiju ierosināt skaidru definīciju par to, kas ir naida noziegums un naida runa, tostarp skaidri definēt ar dzimumu saistītu naida runu un naida noziegumus.

Rezolūcijas, kas iesniegtas, noslēdzot debates par jautājumiem, uz kuriem Komisijai jāatbild mutiski:

- [rezolūcija par ES prioritātēm ANO Sieviešu statusa komisijas 68. sesijā](#). FEMM komitejas delegācija ik gadu piedalās ANO Sieviešu statusa komisijas gadskārtējā sesijā un ir iekļauta attiecīgajā oficiālajā ES delegācijā. Šajā saistībā Parlaments plenārsēdē Strasbūrā ikreiz pieņem rezolūciju par Sieviešu statusa komisijas izvēlēto prioritāro tematu.

F. ES finansējums

Dzimumu līdztiesības veicināšana un dzimumu līdztiesības aspekta integrēšana visās Savienības darbībās ir viens no Savienības pamatuzdevumiem un ekonomiskās izaugsmes un sociālās attīstības faktoriem, tāpēc šo mērķi atbalsta no ES ilgtermiņa budžeta ([DFS 2021.–2027. gadam](#)), šim nolūkam izmantojot programmu [“Pilsoņi, vienlīdzība, tiesības un vērtības”](#). Šī programma tika izveidota ar [Regulu \(ES\) 2021/692](#), aizstājot programmu “Tiesības, vienlīdzība un pilsonība” un programmu “Eiropa pilsoņiem”. Divas no četrām programmas sadaļām ir vērstas uz to, lai veicinātu tiesības, nediskriminēšanu un līdztiesību – tostarp dzimumu līdztiesību – un sekmētu dzimumu līdztiesības aspekta un nediskriminēšanas aspekta integrēšanu (vienlīdzības, tiesību un dzimumu līdztiesības sadaļa), un lai apkarotu vardarbību, tostarp ar dzimumu saistītu vardarbību (sadaļa Daphne).

Turklāt ES līdzekļi ir pieejami arī Eiropas sociālo tiesību pīlāra īstenošanai, jo īpaši [Eiropas Sociālā fonda Plus \(ESF+\)](#) satvarā (no šā fonda tiek finansēti projekti, kuru mērķis ir veicināt sociālo iekļautību, novērst nabadzību un veikt ieguldījumus

cilvēkos), un tos nodrošina arī citi [kohēzijas politikas fondi](#), [Atveseļošanas un noturības mehānisms](#) (ANM) un programma [InvestEU](#).

ANM nodrošina 723,8 miljardus EUR aizdevumos un dotācijās, lai palīdzētu dalībvalstīm īstenot reformas un investīcijas ar mērķi līdz 2026. gada beigām mazināt Covid-19 pandēmijas sekas. [ANM regulā](#) sievietes ir minētas kā viena no iedzīvotāju grupām, kuras negatīvi ietekmējusi Covid-19 krīze. Viens no regulas mērķiem ir saistīts ar krīzes ietekmes uz sievietēm mazināšanu.

Ar [Regulu \(ES\) 2023/955](#) izveidotais Sociālais klimata fonds nodrošina sieviešu vajadzības, jo ir atzīts, ka enerģētiskā nabadzība un transporta nabadzība nesamērīgi skar sievietes, it sevišķi vientuļās mātes, vientuļās sievietes, sievietes ar invaliditāti un vecāka gadagājuma sievietes, kuras dzīvo vienas, turklāt sievietēm ir atšķirīgi un sarežģītāki mobilitātes modeļi.

G. ES ārējā darbība

[Rīcības plāna par dzimumu līdztiesību un pilnvērtīgu iespēju nodrošināšanu sievietēm ārējās attiecībās](#) mērķis ir panākt 5. ilgtspējīgas attīstības mērķa sasniegšanu un sieviešu nabadzības mazināšanu. Plānā izmantota dzimumtransformatīva, intersekcionāla un cilvēktiesībās balstīta pieeja un noteikts vērienīgs mērķis līdz 2025. gadam nodrošināt, ka vismaz 85 % no visām jaunajām ES ārējām darbībām ir ievērots dzimumvērtības princips.

Andreea Simona Chifan / Tania Da Silva Azevedo
05/2024