



22.03.2005

AR DZIMUMU LĪDZIESĪBU SAISTĪTO DARBĪBU STRUKTŪRA

I. SOCIĀLO PARTNERU PIEEJA

1. Eiropas sociālie partneri UNICE/UEAPME, CEEP un ETUC¹ ir apņēmušies uzlabot dzimumu līdztiesību darba tirgū un darba vietās. Šajā kontekstā tiem ir galvenā loma. Viņi ir apguvuši pašreizējo darbību struktūru, lai sekmētu Lisabonas stratēģijas ieviešanu ekonomiskai izaugsmei, vairāk un labāku darba vietu izveidošanai un sociālai vienotībai, kā arī ES likumdošanas struktūru par vienlīdzīgu izturēšanos pret sievietēm un vīriešiem.
2. Ņemot vērā, ka atlikušās nelīdztiesības cēloņi darba tirgū ir kompleksi un cieši saistīti, Eiropas sociālie partneri ir pārliecināti, ka to veiksmīgai novēršanai ir nepieciešama integrēta dzimumu līdztiesības sekmēšanas stratēģija, bet it īpaši darbības, kas vērstas pret segregāciju darba tirgos, un pievēršanās dzimumu lomām sabiedrībā. Par kopīgo darbību analīzes pamatu sociālie partneri pieņem to, ka dzimumu lomas un stereotipi ir būtiski ietekmējuši esošo darba sadalījumu starp vīriešiem un sievietēm kā ģimenē, tā darba vietā un sabiedrībā kopumā, izveidojot un reproducējot plaisas starp dzimumiem. Tāpēc, izmantojot integrētu pieeju, galvenais, no vienas puses, ir pievēršanās dzimumu segregācijai (gan horizontālai, gan vertikālai) profesijās un darba tirgū, bet, no otras puses, barjerām, kas traucē labākai darba un ģimenes dzīves savienojamībai kā vīriešiem, tā sievietēm.
3. Tieša pievēršanās dzimumu līdztiesībai, izmantojot sociālo partneru darbības, palīdz izveidot atbalsta struktūru attiecīgajos līmeņos un atbilstoši valsts industriālo attiecību praksei, piemēram, sociālais dialogs, kolektīvie darījumi, kopīgie paziņojumi, ieteikumi utt.
4. Dzimumu līdztiesības iniciatīvu iekļaušana plašākā dažādību pārvaldības politikā palīdz atvieglot atsaukšanos uz arvien pieaugošo atsevišķu sieviešu un vīriešu vajadzību dažādību arī darba devēju ražošanas prasībām atbilstošā veidā. Šāda pieeja palīdz palielināt gan darbinieku, gan darbinieču atbalstu un iesaistīšanos.

¹ EK datu bāze par sievietēm lēmumu pieņemšanā: http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats

ETUC – EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION - BD. DU ROI ALBERT II, 5 - 1210 BRUXELLES

UNICE - UNION OF INDUSTRIAL AND EMPLOYERS' CONFEDERATIONS OF EUROPE – AVENUE DE CORTENBERGH, 168 - 1000 BRUXELLES

UEAPME – EUROPEAN ASSOCIATION OF CRAFT, SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES - RUE JACQUES LALAING, 4 - 1040 BRUXELLES

CEEP - EUROPEAN CENTRE OF ENTERPRISES WITH PUBLIC PARTICIPATION - RUE DE LA CHARITE, 15 BTE 12 - 1040 BRUXELLES

5. ETUC, CEEP un UNICE/UEAPME ir izpētījuši daudzus un dažādus labas prakses gadījumus, parādot, ka, lai panāktu dzimumu līdztiesību darba tirgū, sociālie partneri sniedz lielu ieguldījumu visos atbilstīgajos līmeņos un ļoti dažādos veidos. Viņi ir noteikuši četras prioritātes, ar kurām lūdz nodarboties valstu sociālos partnerus nākamo piecu gadu laikā. Katrai no šīm prioritātēm viņi ir atzīmējuši elementus, kuriem sociālie partneri, veidojot un pastiprinot dialogu dažādos līmeņos, var pievienot vērtību. Gūstot iedvesmu no dažādu dalībvalstu un dažādu sektoru un lieluma uzņēmumu pašreizējās prakses, viņi ir identificējuši to palīgīdzekļu piemērus, ar kuriem var iedvesmot sociālo partneru darbības visā Eiropā. Pielikumā ir sniegts to situāciju izpētes detalizētāks apraksts, no kurām iegūti šo līdzekļu piemēri.

II. PROBLĒMAS

6. Līdz ar jaunu ekonomisko, demogrāfisko un sociālo problēmu rašanos Eiropā ir nepieciešama jauna perspektīva sieviešu un vīriešu lomai kā ekonomiskiem faktoriem saistībā ar viņu lomām sabiedrībā. Demogrāfiskās izmaiņas pastiprina spiedienu uz ekonomiku un sabiedrību kopumā. Tās var izraisīt arī palielinātu un reizēm pretrunīgu spiedienu, kas īpaši vēršas pret sievietēm. Sievietēm rodas izaicinājums kļūt vai palikt aktīvām darba tirgū. To var sasniegt tikai ar integrētu pieeju, apvienojot pasākumus, kas atbalsta dalību darba tirgū, ar līdzekļiem, kas nodrošina vienlīdzīgu attieksmi darba vietā, un ar darbībām, kas vīriešiem un sievietēm ļauj apvienot profesionālos un ģimenes pienākumus.
7. Tādu pasākumu nepieciešamība, kas uzlabotu sieviešu dalību darba tirgū, ir būtiska Lisabonas stratēģijas sastāvdaļa, lai Eiropa kļūtu par viskonkurētspējīgāko, uz zināšanām pamatoto sabiedrību pasaulē, kurā ir iespējama noturīga ekonomiskā izaugsme, vairāk un labāku darba vietu izveidošana un lielāka sociālā vienotība, kā rāda mērķi, kas jāsasniedz līdz 2010. gadam:
 - līdz 2010. gadam nodarbinātības līmeni pēc iespējas tuvināt 70 % un palielināt nodarbināto sieviešu skaitu no 51 % līdz vairāk nekā 60 % (Lisabonas atzinumi, 2000. gads);
 - likvidēt sieviešu darbaspēka dalības un centienu šķēršļus, ņemot vērā bērnu aprūpes iestāžu pieprasījumu un saskaņā ar valsts nodrošinājuma paraugiem, lai līdz 2010. gadam aprūpe būtu nodrošināta vismaz 90 % bērnu vecumā no trim gadiem līdz obligātajam skolas vecumam un vismaz 33 % bērnu, kas ir jaunāki par trim gadiem (Padomes secinājumi, Barselona, 2002. gads);
 - līdz 2010. gadam panākt būtisku plaisas samazināšanos dažādu dzimumu darba samaksā visās dalībvalstīs, izmantojot daudzšķautņņu pieeju, kas vērsta pret dzimumu darba apmaksas plaisas pamatfaktoriem, iekļaujot sektoru un profesionālo segregāciju, izglītību un apmācību, darbu klasifikāciju un apmaksas sistēmas, informētības paaugstināšanu un caurspīdīgumu (Padomes 2003. gada 22. jūlija lēmums par nodarbinātības vadlīnijām).
8. Līdztiesība starp sievietēm un vīriešiem ir bijis viens no Eiropas Savienības pamatprincipiem no paša sākuma. Kopš XX gs. 70. gadiem ir izstrādāta likumdošana par vienlīdzīgu attieksmi, izveidojot saistītu likumdošanas struktūru, kurai ir bijusi un joprojām ir izšķiroša loma līdztiesīgākas sieviešu un vīriešu dalības sekmēšanā Eiropas ekonomikā un sabiedrībā. Tas ir izraisījis ievērojamu virzību pretī dzimumu līdztiesībai visā ES. EK 2004. gada pārskats par sieviešu un vīriešu līdztiesību skaidri liecina par pozitīviem pierādījumiem, ka:

- sabiedrības modeļi pēdējo divdesmit gadu laikā ir mainījušies no vīrieša kā apgādnieka modeļa uz divu pelnītāju ģimeni;
 - jaunas sievietes tagad ilgāk turpina iegūt izglītību un sākuma profesionālo apmācību tādā pašā veidā kā jauni vīrieši, vairākumā dalībvalstu skaitliski pārsniedzot vīriešus vidējās izglītības augstākajā līmenī un trešā līmeņa izglītībā, kā arī veidojot lielāko augstskolu beidzēju daļu ES;
 - sieviešu nodarbinātības līmenis ir pieaudzis vairāk nekā vīriešiem, sasniedzot 55,6 % salīdzinājumā ar 50 % XX gs. 90. gadu pirmajā pusē;
 - pastāv vispārīga plaisu sašaurināšanās tendence starp vīriešiem un sievietēm nodarbinātībā, izglītībā un pētījumos;
 - arvien vairāk sieviešu atrodas vadošos amatos, jo XX gs. 90. gados vairāk sieviešu ieņēma augstāka līmeņa profesionālās un vadības pozīcijas.
9. Ekonomiskā izaugsme un vispārīgais sabiedrības progress devis iespējas šādai attīstībai. Tomēr joprojām saglabājas būtiskas atšķirības starp dzimumiem, un 2001. gada sācies ekonomiskās darbības palēninājums atklāj, ka bezdarbs un ekonomiskā pasivitāte joprojām vairāk skar sievietes nekā vīriešus, it īpaši sievietes ar zemu izglītības līmeni. Kā pierādījumi palikušajiem dzimumu līdztiesības šķēršļiem EK 2004. gada pārskatā par sieviešu un vīriešu vienlīdzību izcelti šādi elementi²:
- pastāvīgas grūtības ģimenes pienākumu saskaņošanā ar pilna laika nodarbinātību, ko atspoguļo
 - i. fakts, ka sieviešu ar maziem bērniem caurmēra nodarbinātības līmenis ir par 12,7 procentiem zemāks nekā sievietēm, kurām nav bērnu, bet vīriešu, kuriem ir bērni, nodarbinātības līmenis ir par 9,5 procentiem augstāks nekā vīriešiem, kuriem nav bērnu;
 - ii. pierādījums, ka sievietes joprojām veic lielāko daļu darba mājās vai ģimenē, tendence pārtraukt nodarbinātību, kas potenciāli negatīvi ietekmē karjeru, algu un pensiju, kā arī pārāk bieža nepilna laika darba veikšana;
 - izglītības statistika, kas liecina: kaut arī sievietes vairs neatpaliek izglītības līmeņa ziņā, tomēr
 - i. augstākajā izglītībā saglabājas tradicionālie paraugi, jo sievietēm tiek piešķirti tikai 39 % zinātņu doktora nosaukumu (salīdzinājumā vīriešiem – 61 %), un
 - ii. sieviešu un vīriešu izglītības izvēlēm ir tendence reproducēt dzimumu stereotipus, jo ES vidēji 36 % sieviešu saņem diplomus dabaszinātnēs, matemātikā un informāciju tehnoloģijās, bet inženierzinātnu, būvniecības un celtniecības jomā — tikai 21 %;
 - darba tirgū saglabājas augsts dzimumu segregācijas līmenis profesijās un sektoros, jo sievietes dominē mazapmaksātos un mazkvalificētos darbos vai sektoros, piemēram, veselības aprūpē un sociālajos pakalpojumos, izglītībā, valsts pārvaldē un mazumtirdzniecībā, bet neproporcionāli daudz vīriešu strādā par tehniķiem, inženieriem, profesionāliem finansistiem un vadītājiem;
 - ES atšķirība starp dzimumiem pēc vidējā apmaksas līmeņa joprojām ir 16 %, bet tikai dažās valstīs ir veikti efektīvi pasākumi, lai to būtiski mazinātu.

² Tas ir apstiprināts EK 2005. gada vienlīdzības pārskatā, kas publicēts 2005. gada februārī

10. Sieviešu darbaspēks ir galvenais resurss ar tendenci uz nepietiekamu izmantošanu vai nepietiekamu novērtēšanu, neņemot vērā progresu. Turpmāka sieviešu situācijas uzlabošana darba tirgos atbilst gan atsevišķu sieviešu un vīriešu, gan arī ekonomikas un sabiedrības kopīgām interesēm. Ir izstrādāta pret diskrimināciju vērsta likumdošana, un tā ir vajadzīga, bet likumdošana pati par sevi nerealizē dzimumu līdztiesību. Ir nepieciešama visu iesaistīto personu mijiedarbība un sadarbība, lai, izmantojot integrētu pieeju, pievērstos pretrunām un spriedzei, kas rodas mājsaimniecību, sabiedrības un nodarbinātības struktūru saskarsmē. Sociālajiem partneriem ir jārikojas atbilstoši saviem pienākumiem, tomēr galvenā loma ir varas iestādēm, izglītības iestādēm un atsevišķām personām.
11. Vēloties uzlabot Eiropas darbaspēka tirgus vispārējo sniegumu un veikt ieguldījumu iepriekš minēto Lisabonas mērķu sasniegšanā, atbilstoši rīkojoties savā atbildības jomā, UNICE/UEAPME, CEEP un ETUC uzņemas sociālo partneru atbalstīšanu visos līmeņos un visās ES valstīs, lai palielinātu to iesaistīšanos integrētu stratēģiju izveidē un īstenošanā, atbalstot dzimumu līdztiesību profesiju jomā.

III. DARBĪBAS PRIORITĀTES

12. Šeit ir minētas četras prioritātes, ar kurām, kā uzskata CEEP, UNICE/UEAPME un ETUC, valstu sociālajiem partneriem vajadzētu nodarboties tuvāko piecu gadu laikā:

- pievēršanās dzimumu lomām,
- sieviešu atbalstīšana lēmumu pieņemšanā,
- darba un sadzīves līdzsvara atbalstīšana,
- dažādu dzimumu darba apmaksas atšķirību novēršana.

13. Šīs prioritātes ir savstarpēji saistītas un vienādi svarīgas. Darbības valsts, sektoru un/vai uzņēmumu līmenī visefektīvākās ir tad, ja dažādi šo prioritāšu aspekti tiek risināti, izmantojot integrētu pieeju.

1. PIEVĒRŠANĀS DZIMUMU LOMĀM

14. Tradicionālās dzimumu lomas un stereotipi joprojām spēcīgi ietekmē vīriešu un sieviešu savstarpējo darbu sadali mājās, darba vietās un sabiedrībā kopumā, un līdz ar to pastāv tendence turpināt apburto šķēršļu loku, kas neļauj sasniegt dzimumu līdztiesību. Kaut arī sociālo partneru loma nav saistīta ar iejaukšanos personiskajā dzīvē, tomēr viņiem ir jārikojas saistībā ar dzimumu lomām un stereotipiem nodarbinātības jomā un darba vietā.
15. Pēdējo trīsdesmit gadu laikā sieviešu nodarbinātības līmenis ir būtiski pieaudzis, un tas ir noticis ātrāk nekā vīriešiem, bet ne vienādi visos sektoros un profesijās. Vērojama liela sieviešu pārsvara tendence konkrētās ar tradicionālajām dzimumu lomām saistītās darbības jomās, piemēram, aprūpē, izglītībā, tīrīšanas darbos, mazumtirdzniecībā utt., un nepietiekamu daļību augstākos nodarbinātības līmeņos.
16. Kultūras barjeru nojaukšana, lai pārliecinātos, ka sievietes un vīrieši var darboties daudz plašākā karjeras amplitūdā un uzdrīkstēties piedalīties visā darba tirgū, ir komplekss uzdevums, jo jāņem vērā ļoti daudzi sociāli ekonomiskie faktori. Tomēr, lai sasniegtu profesionālo dzimumu līdztiesību profesijās, izšķiroši svarīgi ir novērst darba tirgus segregāciju.

17. Daudzi ES uzņēmumi pārdomā kultūras nostājas ietekmi un dzimumu lomas darba vietā. Viņi pārbauda savu iekšējo praksi un politiku, lai aktīvi mudinātu noteiktas cilvēku grupas iesaistīties darbā un tajā palikt. Iniciatīvas ir uzņēmušies arī sociālie partneri uzņēmumā, sektora un/vai valsts līmeņos kopīgi, atsevišķi vai sadarbībā ar sabiedriskajām iestādēm.

18. Eiropas sociālie partneri uzskata, ka cīņā ar dzimumu stereotipa lomām darba tirgū galvenie ir šādi elementi.

- Skolās un universitātēs, kā arī sniedzot efektīvus, bet ne stereotipiskus karjeras padomu sniegšanas pakalpojumus studentiem un jau nodarbinātām personām, tādās izglītības atbalstīšana, kas nav tendencioza attiecībā uz dzimumiem, lai cilvēki būtu labāk informēti par izglītības un karjeras izvēles iespējām. Skolēnu, studentu un vecāku iedrošināšana apsvērt visas zēniem un meitenēm pieejamās karjeras iespējas jau agrīnā posmā. Šādas rīcības praktisko līdzekļu piemēri:
 - atvērto durvju dienu organizēšana meitenēm dažādos uzņēmumos, lai parādītu, ka iepriekš iesakņojušās idejas par sieviešu darbiem salīdzinājumā ar vīriešu darbiem praksē neattiecinājas, un informētu par karjeras iespējām, ko viņas varbūt citādi neapsvērtu;
 - vecāku mudināšana reklamēt uzņēmumus kā vietu savām meitām ceļā uz karjeru;
 - sadarbības programmas ar valsts un/vai izglītības iestādēm, lai paaugstinātu informētību par darba tirgus vajadzībām;
 - piedalīšanās karjeras gadatirgos.
- Īpaša darba ieguldīšana, lai meitenes un jaunas sievietes iesaistītu tehniskās un zinātniskās profesijās, jo tas var palīdzēt aizkavēt prasmes un darbaspēka trūkumu, kas traucē ekonomisko izaugsmi. Šādas rīcības praktisko līdzekļu piemēri:
 - mērķu noteikšana, lai palielinātu to meiteņu skaitu, kuras kļūst par mācekļiem tehniskās un zinātniskās profesijās, un turpmāka sieviešu pieņemšana darbā;
 - tehniskās vai zinātniskās profesijās strādājošu sieviešu kā "sūtņu" nosūtīšana uz skolām, lai sniegtu informāciju un palielinātu meiteņu zināšanas par tehnisko vai zinātnisko profesiju iespējām.
- Atbalsts sieviešu un vīriešu ar adekvātām prasmēm pieņemšanai un paturēšanai darbā uzņēmuma līmenī tādos sektoros un profesijās, kur tie nav pietiekami pārstāvēti. Sieviešu profesiju prasmju satura atzīšana un, ja iespējams, bagātināšana, lai sievietēm varētu labāk piedāvāt karjeras veidus un iespējas sektoros, kuros dominē sievietes. Šādas rīcības praktisko līdzekļu piemēri:
 - darbu nosaukumu, aprakstu un piedāvājumu formulējumu veida pārskatīšana, uzlabojot to pievilcību sieviešu acīs, un tādu vadītāju sagatavošana, kuri pieņem darbā, zinot par šo problēmu;
 - darba vietas piemērošana, lai darbā būtu lielāks dzimumu līdzsvars (ergonomika, vietējie pakalpojumi);

- informēšana par iekšējiem darba piedāvājumiem un karjeras perspektīvām iekšējā tīklā.
- Uzņēmumu vidējā līmeņa vadītāju informētības paaugstināšana par visu darbinieku vienlīdzīgu iespēju veicināšanu visās nodarbinātības attiecībās. Šādas rīcības praktisko līdzekļu piemēri:
 - visu pieejamo komunikācijas līdzekļu izmantošana, lai uzsvērtu augstākā līmeņa vadītāju piesaisti dažādam darba spēkam un tā priekšrocības attiecībā uz darbiniekiem un uzņēmumu;
 - vadītāju apmācība par dažādību pārvaldības priekšrocībās un atbildības uzņemšanos par uzņēmuma dažādības politikas ieviešanu;
 - labas informācijas plūsmas nodrošināšana starp norādītajām kontaktpersonām attiecībā uz personāla sūdzībām, kas saistītas ar vienlīdzīgu iespēju jautājumiem, un vadītājiem, kuri ir atbildīgi par rīcību;
 - sieviešu situācijas izcelšana, sākot jauno.
- Uzņēmējdarbības kā karjeras iespējas veicināšana kā sievietēm, tā vīriešiem sektoru un/vai valsts līmenī. Šādas rīcības praktisko līdzekļu piemēri:
 - potenciālo sieviešu biznesa sācēju un/vai augstākā līmeņa vadītāju identificēšana un apmācība.
- Kompetences attīstības atbalsts pieaugušajiem, lai vīriešiem un sievietēm ļautu attīstīt karjeru visu mūžu un pievērstos trūkumiem, ko radījusi agrākā izglītības sistēmas struktūra, īpašu uzmanību veltot MVU (mazo un vidējo uzņēmumu) centienu atbalstam. Šādas rīcības praktisko līdzekļu piemēri:
 - caurspīdīguma, kā arī kompetenču un kvalifikāciju nodošanas iespēju nodrošināšana;
 - mazkvalificētu darbinieku un/vai nestandarta nodarbinātības darbinieku dalības turpmākās izglītības, apmācības un mūža izglītības veicināšana;
 - dzimumu līdzsvara mērķu izvirzīšana sektoru līmenī, lai piekļūtu arodapmācībai.

2. SIEVIEŠU ATBALSTĪŠANA LĒMUMU PIENĒMŠANĀ

19. Visās sabiedrības jomās pieaug sieviešu skaits lēmumu pieņemšanas pozīcijās, it īpaši to sekmē palielinātā sieviešu dalība darba tirgos, kā arī augstākajā izglītībā gūtie panākumi. Tomēr tikai 30 % vadītāju, tikai 10 % direktoru valžu locekļu un tikai 3 % iestāžu vadītāju vai līdzvērtīgos amatos strādājošo ir sievietes³. Sociālie partneri ir noteikti atbildīgi, lai tiktu nodrošināts vispārīgs darba vides atbalsts līdzsvarotākai sieviešu un vīriešu dalībai lēmumu pieņemšanā.

³ EK datu bāze par sievietēm lēmumu pieņemšanā:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats

20. Uzņēmumi, kuri ir veiksmīgi pamudinājuši sievietes piedalīties vadības līmenī, ziņo, ka to ir veikuši kā daļu no centieniem sasniegt augstu izpildi darba vietās, uzņemoties iniciatīvu atbrīvot sieviešu neizmantoto potenciālu. Sieviešu atbalstīšana lēmumu pieņemšanas pozīcijās ir ieguldījums produktīvākā, novatoriskākā un stimulējošākā darba vidē, kā arī labākā ekonomiskā izpildē. Tas arī sniedz ieguldījumu uzlabojumu veikšanai sievietēm darba vietās un darba tirgū kopumā.

21. Eiropas sociāli partneri uzskata, ka sieviešu dalības uzlabošanai visos līmeņos uzņēmumu iekšienē galvenie ir šādi elementi.

- Atbalsts tādai pieņemšanai darbā uzņēmumos, kura pamatā ir kompetence un neitrāla attieksme pret dzimumiem. Šādas rīcības praktisko līdzekļu piemēri:
 - caurspīdīgu un attiecībā pret dzimumiem neitrālu kritēriju izvirzīšana pieņemšanai darbā, izvēlei un sekmēšanai;
 - pārbaude, vai sieviešu pieņemšana darbā ir proporcionāla sieviešu darba pieteikumu skaitam un vai pārskats tiek veikts regulāri.
- Sieviešu paturēšana uzņēmumos, lai izvairītos no kompetences zudumiem. Šādas rīcības praktisko līdzekļu piemēri:
 - sākumposma pārrunas ar darbiniekiem par viņu karjeras izveides plāniem, kā arī darba un sadzīves līdzsvara nepieciešamību kā sievietēm, tā vīriešiem un to kombinēšanas iespējām ar uzņēmuma vajadzībām;
 - intervijas ar sievietēm, kuras aiziet no darba uzņēmumā, lai saprastu viņu rīcības iemeslus un turpmāk uzlabotu uzņēmuma cilvēkresursu politiku;
 - regulāru personāla aptauju veikšana, lai pārbaudītu darbinieku apmierinātību.
- Gan sieviešu, gan vīriešu mudināšana karjeras attīstībai. Šajā ziņā galvenās ir augstākā līmeņa vadības iniciatīvas, kas atbalsta sievietes lēmumu pieņemšanas pozīcijās. Šādas rīcības praktisko līdzekļu piemēri:
 - tīklu attīstība, darbaudzināšana vai pašapziņu veidojošas shēmas visā uzņēmumā, lai pievērstos problēmai par savas vērtības mazināšanu;
 - mērķu izvirzīšana sieviešu atbalstīšanai proporcionāli sieviešu skaitam atbilstošā profesionālā līmenī un regulāra rezultātu pārskatīšana;
 - nelineāru karjeras attīstības ceļu iespēju identificēšana, mainoties lielākas profesionālās iesaistīšanās un lielāku ģimenes pienākumu periodiem, kā alternatīva nevajadzīgi ilgu darba stundu kultūrai;
 - vadītāju ģeogrāfiskās mobilitātes sekmēšana, palīdzot darbinieka partnerim atrast darbu jaunā nodarbošanās reģionā.

- Sieviešu uzņēmējdarbības veicināšana kā papildu veids viņu īpatsvara pieaugumam lēmumu pieņemšanas jomā un sieviešu dalības palielināšana darba tirgū. Šādas rīcības praktisko līdzekļu piemēri:
 - reģionālo programmu izvirzīšana sievietēm, kuras vēlas sākt savu biznesu;
 - projektu atbalsts, lai atvieglotu paaudžu nodošanu sievietēm MVU.
- Ir svarīgi atbalstīt sieviešu lomu visu līmeņu sociālajā dialogā kā no darba devēju, tā no arodbiedrību puses, īpaši kolektīvo līgumu izstrādāšanas komitejās un apvienībās. Īpaša uzmanība jāpievērš sieviešu iespējai uzņemties pienākumus darbinieku pārstāvībā, gan plānojot sapulču grafiku, gan arī vietas pieejamību.

3. DARBA UN SADZĪVES LĪDZSVARA ATBALSTĪŠANA

22. Darba un sadzīves līdzsvara sakārtošana var uzlabot darbinieku apmierinātību, sekmēt līdztiesību darba vietā, uzlabot organizācijas kā vēlama darba devēja reputāciju un dot labumu kā darba devējiem, tā darbiniekiem. Veiksmīga politika, kas atbalsta sadzīves un darba līdzsvaru, ir īpaši jāpiemēro individuālām sieviešu un vīriešu vajadzībām, paturot prātā, ka dzīves gaitā tās var variēties, un ņemot vērā to, ka ilgas un/vai neregulāras darba stundas var traucēt darba un ģimenes dzīves saskaņošanai kā vīriešiem, tā sievietēm. Tomēr vienlīdz svarīgi ir ņemt vērā dažādas uzņēmumu vajadzības, paturot prātā, ka arī tās variējas atbilstoši ražošanas cikla vai klientu vajadzībām. Kaut arī darbinieku un uzņēmuma vajadzības ne vienmēr atbilst, vislabākos rezultātus var sasniegt ar dialoga palīdzību, lai ieguvējas būtu abas puses.
23. Kaut arī par darba vietā radušos darba un sadzīves līdzsvara jautājumu risināšanu nenoliedzami ir atbildīgi darba devēji un darbinieki, valsts iestādēm ir izšķiroša loma plašāku sabiedrisko aspektu izskatīšanā. Tas it īpaši attiecas uz kvalitatīvu aprūpes iespēju un pieejamības nodrošināšanu bērniem, vecākiem cilvēkiem un/vai citiem apgādājamiem, ļaujot vīriešiem un sievietēm iesaistīties darba tirgū. Kur vien iespējams, partnersadarbība starp valsts iestādēm un sociālajiem partneriem var palīdzēt novatorisku risinājumu izveidē.
24. Sociālie partneri un uzņēmumi visā ES it raduši daudzus veidus, kā atbalstīt darbinieku centienus laba darba un sadzīves līdzsvara rašanā. Izmantotie līdzekļi lielā mērā atšķiras dažādos uzņēmumos un dažādām personām. Šī politika bieži ir pārskatīta un piemērota, lai efektīvi atsauktos uz darbinieku un uzņēmumu mainīgajām vajadzībām.
25. Eiropas sociālie partneri uzskata, ka labam darba un sadzīves līdzsvara atbalstam galvenie ir šādi elementi.
- Elastīgas darba sistēmas izveide, kuru pēc brīvprātības principiem var izmantot kā sievietes, tā vīrieši, iekļaujot atvaļinājumu izkārtošanu tādā veidā, ka tas netraucē ilgtermiņa dalībai un vietai darba tirgū. Šādas rīcības praktisko līdzekļu piemēri:
 - dažādu darba sistēmu sajaukuma pieejamība, kas ļauj elastīgi izmantot darba laiku vai darba organizāciju, piemēram, nepilna laika darbs, kopīgs darbs, samazināts stundu skaits, koncentrēta

darba nedēļa, darbs skolas laikā, regulētas vai slīdošā grafika stundas, brīvais laiks un īpašs darbs mājās utt.;

- karjeras pārtraukumi un vecāku atvaļinājuma organizēšana.
- Līdzsvarotāku iespēju pielāgošanas atbalsts, lai atvieglotu darba un sadzīves līdzsvaru. Šādas rīcības praktisko līdzekļu piemēri:
 - uzņēmuma iekšējā informētība, izvirzot shēmas, lai atbalstītu elastīga darba iespējas, it īpaši no vīriešu puses, iekļaujot profesijas, kurās galvenokārt strādā vīrieši;
 - informācijas kampaņas par atvaļinājumu iespēju pieejamību kā sievietēm, tā vīriešiem un vecāku pamudināšana atvaļinājuma periodus dalīt līdzvērtīgāk.
- Kopīga varas iestāžu pieeja, lai izstrādātu līdzekļus, ka palīdz palielināt kvalitatīvu, sasniedzamu un reālu bērnu aprūpes iestāžu pieejamību, kā arī novatorisku ceļu meklēšana, nodrošinot svarīgus personiskās mājsaimniecības vai aprūpes pakalpojumus. Šādas rīcības praktisko līdzekļu piemēri:
 - pakalpojumu, piemēram, ceļojumu biroju, veikalu, banku un apdrošināšanas iestāžu utt., piesaistīšana uz vietas;
 - bērnu aprūpes centru sponsorēšana vai pabalsta nodrošināšana, sedzot vecākiem bērnu aprūpes iestādes izmaksas;
 - līdzekļu izveidošana ar kolektīvu līgumu palīdzību vai citiem paņēmieniem, lai savstarpēji sadalītu mātes vai vecāku atvaļinājumu pabalstus, palīdz nodrošināt to, ka sievietes vairs nav dārgāks darba avots nekā vīrieši. Līdzīgi pasākumi var noderēt bērnu aprūpes projektu atbalstam, kas pievērsti specifiskām strādājošo vecāku vajadzībām, piemēram, slimu bērnu aprūpe, aprūpe ārpus regulārajām darba stundām utt. Tam it īpaši var palīdzēt MVU.

4. DAŽĀDU DZIMUMU DARBA APMAKSAS ATŠĶIRĪBU NOVĒRŠANA

26. ES ir spēcīga juridiskā sistēma, kas pamatota uz ES vienošanās 141. paragrāfu, ka sievietēm un vīriešiem ir tiesības saņemt vienādu samaksu par vienādu darbu un par darbu ar vienādu vērtību. Atsevišķu darbinieku algas ietekmē daudzi un dažādi faktori. Visu dalībvalstu sociālajiem partneriem ir skaidrs pienākums nodrošināt, lai viņu izveidotās samaksas sistēmas neradītu samaksas diskrimināciju starp vīriešiem un sievietēm.

27. Sociālie partneri ir atklājuši, ka dažādu dzimumu darba apmaksā visā Eiropā ir stabili atšķirīga. Tas, starp citu, signalizē par darba tirgus disfunkciju. Viņi ir norūpējušies arī par to, ka šīs atšķirības pamatiemesli ne vienmēr ir labi saprotami. Tāpēc viņi uzskata, ka ļoti svarīgi ir censties labāk saprast tos daudzos un kompleksos faktorus, kas izskaidro algas atšķirības starp sievietēm un vīriešiem, un atbilstoši rīkoties.

28. Apzinoties saikni starp darba tirgus segregāciju un atšķirīgu darba samaksu dažādiem dzimumiem, sociālie partneri dažādos līmeņos ir izmantojuši vai izstrādājuši dažādus līdzekļus, lai iedarbotos uz dzimumu darba apmaksas atšķirību

pamatcēloņiem, piemēram, pārskatus par vienlīdzīgu samaksu, līdztiesības plānus, uzdevumu salīdzināšanu utt. Prakse arī parāda, ka ārkārtīgi efektīva var būt apmaksas sistēmu modernizācija kā dzimumu virzienā vērsta iespēja. Veicot ievērojamu apmaksas sistēmu izpēti, ir svarīgi plānot un izvērst apmaksas sistēmas modifikācijas ieviešanu pietiekami ilgā periodā, lai nodrošinātu pieejas finansiālo noturību un izvairītos no uzņēmumu konkurētspējas apdraudēšanas.

29. Eiropas sociālie partneri par galveno dzimumu darba apmaksas atšķirības novēršanā uzskata sociālo partneru kopīgo saistību visos atbilstošajos līmeņos un šādus elementus.

- Informēšana par esošo likumdošanu, kas saistīta ar vienlīdzīgu apmaksu, un norādījumu sniegšana par to, kā palīdzēt novērst dzimumu apmaksas atšķirības dažādos līmeņos. Šādas rīcības praktisko līdzekļu piemēri:
 - praktisks ceļvedis, īpaši paredzēts SMEs, par likumā ietverto pienākumu ievērošanu;
 - valsts vai sektoru kolektīvās vienošanās vai struktūrlīgumi.
- Skaidras un atjaunotas statistikas izstrāde sektora un/vai valsts līmenī, lai sociālie partneri varētu analizēt un saprast apmaksu starpības kompleksos iemeslus. Dzimumu specifiskās informācijas pieejamības veicināšana atbilstošos līmeņos (valsts, sektora un/vai uzņēmuma līmenī). Šādas rīcības praktisko līdzekļu piemēri:
 - kopīgas metodes izstrādāšana, ņemot vērā pēc iespējas plašāku mainīgo lielumu diapazonu, lai iegūtu detalizētu un analītisku ainu par sieviešu un vīriešu algu atšķirību pamatcēloņiem.
- Tādu apmaksas sistēmu nodrošināšana, kas iekļauj darba novērtēšanas shēmas, ir caurspīdīgas un neitrālas attiecībā pret dzimumiem un pievērš uzmanību apmaksas sekundāro elementu iespējami diskriminējošām ietekmēm. Metožu un līdzekļu izmantošana vai izstrāde, lai sistemātiski pievērstos dzimumu darba apmaksas atšķirībai, jo tas kā plašākas stratēģijas daļu ļauj izmantot pārraudzību un izvērtēšanu. Šādas rīcības praktisko līdzekļu piemēri:
 - darbu aprakstu izskatīšana, lai pārbaudītu, vai tajos nav diskriminējošu elementu;
 - apmaksas kritēriju pārskats, lai pārbaudītu, vai tie nav diskriminējoši;
 - tādu līdzekļu kopas izstrāde, kas iekļauj dažādus elementus, lai sniegtu pamatinformāciju personām, kas izskata dzimumu līdztiesības jautājumus un piedāvātu praktiskus padomus par to, ko darba devēji un darbinieki var darīt uzņēmumos;
 - esošo tiešsaistes instrumentu izmantošana, lai sniegtu informāciju par darba samaksas izveidošanu un ļautu atsevišķām personām salīdzināt savu algu ar citu darbinieku algām.

IV. DARBĪBAS UN PAPILDU PASĀKUMI

30. UNICE/UEAPME, CEEP un ETUC (un sadarbības komitejas EUROCADRES/CEC) dalīborganizācijas veicinās šo darbību struktūru dalībvalstīs visos atbilstīgajos līmeņos, ņemot vērā valstu praksi un atbilstoši izmantojot kopīgas un atsevišķas darbības. Ņemot vērā interesi par izskatāmo jautājumu, sociālie partneri ir izlēmuši šo dokumentu nodot arī visiem attiecīgajiem dalībniekiem Eiropas un valsts līmenī, iekļaujot ES sektora sociālos partnerus, ES un valsts varas iestādes utt.
31. Valsts sociālie partneri sastādīs gada pārskatu par dalībvalstīs veiktajām darbībām četru identificēto prioritāšu jomā. EUROCADRES/CEC dalībniekiem ir īpaša loma attiecībā uz prioritāti "Sieviešu atbalstīšana lēmumu pieņemšanā".
32. Eiropas Sociālā dialoga komitejai tiks uzticēta vispārīgā Eiropas pārskata sagatavošana.
33. Pēc četriem gada pārskatiem Eiropas sociālie partneri novērtēs ietekmi uz uzņēmumiem un darbiniekiem. Šis novērtējums var izraisīt identificēto prioritāšu atjaunināšanu un/vai novērtējumu par to, vai vienā vai vairākās prioritātes jomās ir vai nav nepieciešama papildu darbība.
34. Sagatavojot nākamo ES sociālā dialoga darba programmu, sociālie partneri ņems vērā šo darbību struktūru.
