



LATVIEŠU

RĪKKOPA DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS VEICINĀŠANAI PRAKSĒ

**100 sociālo partneru un darbavietu
iniciatīvas visā Eiropā**



EIROPAS SOCIĀLO PARTNERU PROJEKTS, KAS ĪSTENOJAMS AR EIROPAS KOMISIJAS FINANŠIĀLO ATBALSTU

KĀPĒC?

Eiropas sociālie partneri, Eiropas Arodbiedrību konfederācija (ETUC¹), Eiropas Biznesa konfederācija (BUSINESSEUROPE), Eiropas Amatniecības, mazo un vidējo uzņēmumu asociācija (UEAPME) un Eiropas Darba devēju un sabiedrisko pakalpojumu uzņēmumu centrs (CEEP), ir apņēmušies veicināt dzimumu līdztiesību darba tirgū un darbavietās, un kā galvenie pārstāvji aktīvi sadarbojas šajā jomā.

Sieviešu un vīriešu līdztiesība ir Eiropas Savienības pamatprincips. Līdztiesību regulējošie tiesību akti, kas ir izstrādāti vairāku gadu laikā, ir kļuvuši par pamatu saskaņota tiesiskā regulējuma izveidei. Šis tiesiskais regulējums veicina vīriešu un sieviešu vienlīdzīgāku līdztiesību Eiropas ekonomikā un sabiedrībā.

Balstoties uz šo tiesisko regulējumu, Eiropā izdevās sasniegt ievērojamus panākumus dzimumu līdztiesībā, un Eiropas Savienībai šajā jomā ir būtiska nozīme.

Tomēr, neskatoties uz pēdējās desmitgadēs panākto progresu, vairākumā ES valstu sieviešu nodarbinātības līmenis joprojām ir zemāks par 60 % salīdzinājumā ar vīriešu nodarbinātības līmeni, kas 2012. gadā sasniedza gandrīz 75 %.

Tāpēc pašreizējie rezultāti joprojām ir tālu no stratēģijā "Eiropa 2020" nospraustā 75% nodarbinātības mērķa. Zemā sieviešu nodarbinātība ir ievērojams neizmanto tu talantu, nepietiekoši novērtētu spēju un inovāciju avots. Turklāt nepietiekoša sieviešu nodarbinātība nozīmē zaudētas iespējas gan uzņēmumiem, gan ekonomikas izaugsmei.

Risinot problēmu, ir svarīgi ne tikai mudināt sievietes uzsākt un turpināt aktīvi darboties darba tirgū, bet arī iedrošināt viņas profesionāli attīstīties. Vienīgais veids, kā to panākt, ir piemērot integrētu pieeju. Šī pieeja ietver pasākumus, kas veicina dalību darba tirgū, lai nodarbinātības jomā nodrošinātu līdztiesību, un rīcības, kas palīdz sievietēm un vīriešiem apvienot pienākumus darbā un ģimenes dzīvē.

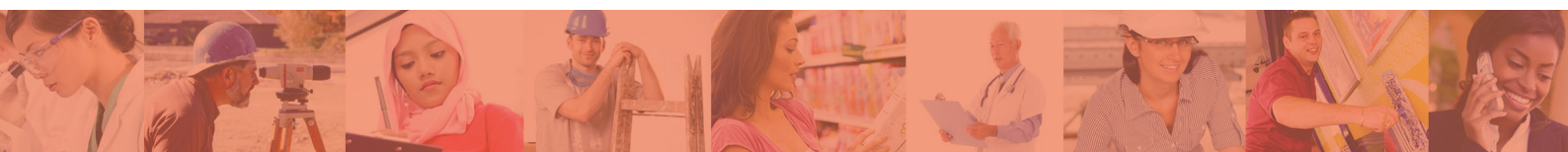
Mēs 2005. gadā parakstījām Dzimumu līdztiesības rīcības plānu. Šis rīks nodrošina kopēju platformu, lai palīdzētu Eiropas un valsts sociālajiem partneriem īstenot rīcības, kas veicina dzimumu līdztiesību.

Darba programmā 2012.–2014. gadam mēs vienojāmies, ka nepieciešama turpmāka rīcība, lai novērstu joprojām esošās atšķirības vīriešu un sieviešu nodarbinātības jomā, tostarp vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību. Tajā pašā laikā mēs apzinājāmies, ka četras prioritātes, kas tika noteiktas 2005. gada rīcības plānā, joprojām ir aktuālas un būtiskas. Tā radās rīkkopas izstrādes ideja.

Rīkkopas mērķis ir sniegt zināšanas un izpratni par veiksmīgām iniciatīvām, ko uzsāka mūsu pārstāvji darbavietā vai patstāvīgi, pamatojoties uz rezultātiem, kas panākti, īstenojot Dzimumu līdztiesības rīcības plānu. Rīkkopa ir radīta iedvesmai un ir paredzēta, lai dažādos uzņēmumos un darba vidēs veicinātu efektīvu pasākumu izstrādi, apspriešanu un izplatīšanu.

Tieši pievēršoties dzimumu līdztiesībai ar sociālo partneru rīcību attiecīgajā līmenī un saskaņā ar nacionālo kolektīvo attiecību praksi, piemēram, sociālo dialogu, darba koplīguma pārrunām, kopīgiem paziņojumiem, ieteikumiem, projektiem utt., tiek veicināta kopējā mērķa sasniegšana — ātrāk nodrošināt dzimumu līdztiesību realitātē.

¹ Darbojas kopā ar Eurocadres/CEC sadarbības komiteju



KAS TAS IR?

100 PARAUG-
PRAKSES

25 EIROPAS
VALSTIS

4 PRIORITĀTES DZIMUMU
LĪDZTIESĪBAS JOMĀ

Rīkkopa ir vienots tiešsaistes resurss, kas veicina dažāda veida prakses, kuras sāktas darbavietas vai valsts sociālo partneru līmenī. Rīkkopā ir uzsvērtas četras savstarpēji saistītas prioritātes, kas noteiktas Dzimumu līdztiesības rīcības plānā:

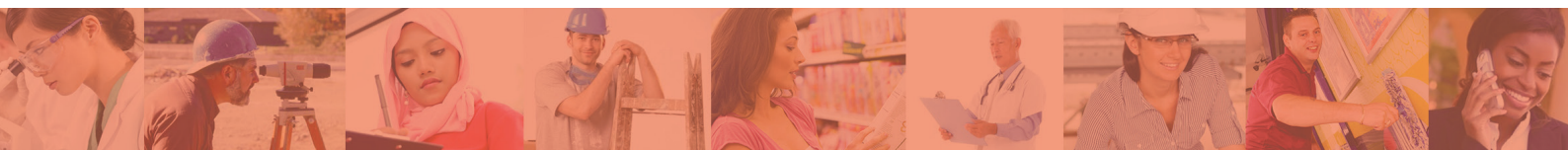
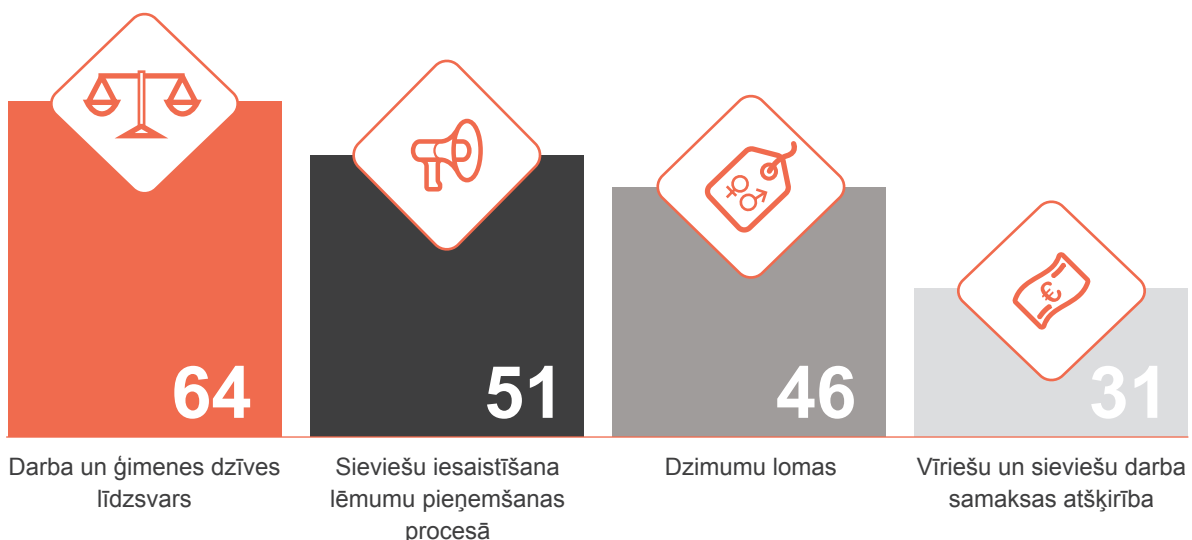


Rīkkopā ir ietvertas vairākas paraugprakšu iniciatīvas ar līdzsvarotu perspektīvu no 25 Eiropas valstīm, pārstāvējot visa veida nozares un visa veida uzņēmumus — no lielajiem uzņēmumiem līdz mikrouzņēmumiem —, un dažādus valsts sociālos partnerus, pamatojoties uz vienpusējām, divpusējām un trīspusējām rīcībām. Vairākums šo iniciatīvu ir saņēmušas atzinību vietējā vai valsts līmenī par dzimumu līdztiesības veicināšanu.

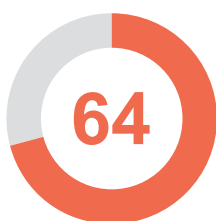
PAMATRĀDĪTĀJI

INICIATĪVAS PĒC PRIORITĀTES*

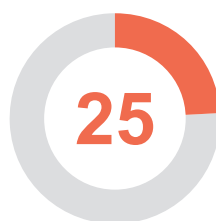
**Gadījumos var būt ietvertas dažāda veida prioritātes.*



INICIATĪVAS PĒC LĪGUMA VEIDA



Darba devēju/arodbiedrību
vienpusēja iniciatīva



Divpusēji
līgumi



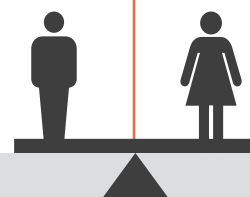
Trīspusēji
līgumi

INICIATĪVAS PĒC VALSTS

Apvienotā Karaliste	6	Griekija	2	Norvēģija	1	Turcija	2
Austrija	9	Horvātija	1	Portugāle	1	Ungārija	1
Beļģija	7	Īrija	4	Rumānija	1	Vācija	12
Bulgārija	2	Itālija	10	Slovēnija	3	Zviedrija	5
Čehijas Republika	1	Kipra	4	Somija	1		
Dānija	4	Latvija	2	Spānija	6	Eiropa	6
Francija	1	Nīderlande	2	Šveice	1	KOPĀ	100

KAM?

Valsts un Eiropas sociāliem partneriem • personāldaļu vadītājiem • praktizējošiem speciālistiem un ekspertiem dzimumu līdztiesības jomā • valdībām • politikas veidotājiem • valsts iestādēm • darba ņēmēju pārstāvjiem • arodbiedrībām un profesionāļu apvienībām.



KĀ TO LIETOT?

Rīkkopa ir pieejama tiešsaistē, apmeklējot Darba devēju resursu centra (Employers' Resources Centre) vietni un Eiropas Arodbiedrību konfederācijas resursu centra (ETUC Resource Centre) vietni.

WWW.ERC-ONLINE.EU/GENDERTOOLKIT

WWW.RESOURCECENTRE.ETUC.ORG/GENDERTOOLKIT

Meklējiet, lietojot dažādas izvēles iespējas: prioritāte, valsts, darbības nozare, organizācijas veids un lielums. Lejupielādējiet katras prakses aprakstu un lietderīgi to izmantojiet.