

Eiropas Savienība atrodas vēsturiskās paplašināšanas priekšvakara – tai pievienosies 10 jaunas dalībvalstis. Tādējādi Eiropas Savienība bus aptuveni 450 miljonu cilvēku. Tacu vairāk nekā puse no tiem – sievietes – joprojām liela mēra tiek izsleptas no Eiropas nākotnes veidošanas.

Anna Diamantopoulou, Eiropas Nodarbinātības un sociālo lietu komisare, ievadruna Izglītības un kultūras konference “Dzimumu līdztiesība un Eiropas nākotne”, Brisele, 2003.gada 4.marta

Šo informācijas bukletu parlamentāriešiem ir sagatavojušas Centraleiropas un Austrumeiropas sieviešu organizācijas, kas atrodas Igaunija, Latvija, Lietuva, Polija, Rumanija, Slovākija un Slovenija – valstis, kuras drīz kļūs par Eiropas Savienības locekļiem.¹ Ta ir regionāla iniciatīva, tādēļ informācijas bukleti tiks izplatīti parlamentāriešu vidū katrā no minētajām valstīm.

Austrumu-Rietumu sieviešu tīkls Polija (NEWW-Polska) kopā ar *Karat* koalīciju īsteno projektu, kas attiecas uz sieviešu situāciju ES paplašināšanas procesā.²

Projekta galvenā vizija ir izmantot tuvojošos pievienošanas Eiropas Savienībai, lai stiprinātu sieviešu ekonomiskās tiesības un dzimumu³ līdztiesību. Visparejais mērķis ir sekot dzimuma un ekonomiskā taisnīguma sievietēm Centrālajā un Austrumēiropā un veicināt labāku savstarpēju sapratni un sadarbību starp ES un citām Eiropas valstīm, tuvojoties Eiropas vizijai, kura visi – gan Centrālēiropas, gan Austrumēiropas – pilsoņi ir vienlīdzīgi neatkarīgi no dzimuma.

SATURS

1. SIEVIEŠU UN VIRIEŠU LIDZTIESĪBA

Pamatjautājumi
ES likumdošana

2. NODARBINĀTĪBA

Galvenie mērķi
Kandidatvalstis/Latvija

3. SIEVIETES POLITIKA

Eiropas Savienība
ES dalībvalstis
- Zviedrija
- Irija
- Spanija
Kandidatvalstis
- Lietuva
- Polija
- Slovenija
- Latvija

5. SIEVIEŠU ORGANIZĀCIJAS

Latvija
Eiropas Savienība

6. GLOSARIJS

7. NODERĪGAS SAITES UN ADRESES

¹ Tas ir šādas organizācijas: fonds “Dzimumvienlīdzības projekts Bulgārijā” (Bulgārija), Igaunijas Sieviešu studiju un resursu centrs (Igaunija), Dzimumu līdztiesības apvienība (Latvija), Sieviešu jautājumu informācijas centrs (Lietuva), centrs “Partnerattiecības vienlīdzībai” (Rumānija), Marusa Gortnar un miera institūts (Slovenija) un *NEWW-Polska*.

² Šī projekta nosaukums ir “Dzimums un ekonomiskais taisnīgums pievienošanas un integrācijas procesā ES”, un to finansē *UNIFEM*.

³ Skat. glosariju.

SIEVIEŠU UN VIRIEŠU LIDZTIESIBA Pamatjautājumi

Sieviešu un vīriešu līdztiesība ir demokrātijas pamatprincips

Eiropas Kopienas standarti dzimumu līdztiesības joma pirmo reizi tika formulēti 1957.gada. Pirmais juridiskais dokuments, kurš norādīja uz sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību nepieciešamību, bija Romas līgums. Savukārt uzdevums veicināt sieviešu un vīriešu līdztiesību tika formulēts **1997.gada Amsterdams līguma** (kas stājas spēkā 1999.gada), ka arī direktīvas (kas tiks aplūkotas vēlāk). Viens no Eiropas Savienības galvenajiem uzdevumiem ir iekļaut dzimumu līdztiesības merķi visā tas darbību spektrā. Šis process tiek definēts kā *“integreta pieeja dzimumu līdztiesībai”*.⁴

“Integreta pieeja dzimumu līdztiesībai nesašaurina vienlīdzības sekmešanu tikai līdz ipašiem pasākumiem, lai palīdzētu sievietēm, bet gan ietver visu rīcībpolitikas stratēģiju un pasākumu mobilizēšanu, lai sasniegtu konkrētu merķi – līdztiesību, plānošanas posmā aktīvi un atklāti ņemot vērā to iespējamo ietekmi uz sieviešu un vīriešu situāciju (dzimuma perspektīvu). Tas nozīmē, ka tiek sistematiski analizēti pasākumi un rīcībpolitika, ka arī ņemta vērā iespējama šāda veida ietekme to izstrādes un īstenošanas procesā.”

[No paziņojuma: “Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju integrēšana visās Kopienas rīcībpolitikas stratēģijas un darbības” (COM(96)67final)]

Dzimumu līdztiesība tiek integrēta Kopienas aktivitātes ar tā saucamo *Kopienas darbības programmu* palīdzību. Līdz šim ES ir īstenojusi četras sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību programmas. 2001.gada tika sākta **V Kopienas sieviešu un vīriešu līdztiesības darbības programma (2001-2005)**. Šīs programmas pamats ir formulēts **Kopienas dzimumu līdztiesības pamatstratēģija (2001-2005)**.⁵ Tas merķis ir izveidot darbības modeļi, kura visas Kopienas aktivitātes var tuvināt sieviešu un vīriešu nelīdztiesības novēršanu un līdztiesības veicināšanu merķi.

Dzimumu līdztiesības veicināšanu merķi var sasniegt, veidojot un piedaloties dažādās Kopienas programmas. Viens no piemēriem ir **EQUAL**, kas ir viena no Eiropas Savienības stratēģijām, lai radītu vairāk un labākas darbavietas, ka arī nodrošinātu, lai nevienam netiktu liegta pieeja tam. EQUAL izmēģina jaunus veidus, ka pretoties diskriminācijai un nevienlīdzībai, ar ko saskaras strādājošie un darba meklētāji. EQUAL tiek finansēts no Eiropas Sociālā fonda (ESF) līdzekļiem.

Eiropas Sociālais fonds ir viens no trim Kopienas fondiem, kas pazīstami ka Eiropas strukturfondi. Pastāv arī citi fondi: **Eiropas Reģionālās attīstības fonds (ERAF)**, **Eiropas Lauksaimniecības vadības un garantiju fonds (ELVGF)** un **Zvejniecības vadības finansu instruments (ZVFI)**. Eiropas Savienības strukturfundu merķis ir samazināt valstu reģionālās un sociālās attīstības nevienlīdzību un radīt apstākļus ekonomiskajai un sociālajai izaugsmei nākotnē.⁶

SIEVIEŠU UN VIRIEŠU LIDZTIESIBA ES likumdošana

Sieviešu un vīriešu līdztiesība darba un sociālajā sfērā ir viens no Kopienas likumdošanas rīcībpolitikas pamatiem. Turklāt Romas līguma ir ietverts princips, ka par līdzvērtīgu darbu sievietēm un vīriešiem jāsaņem vienlīdzīga samaksa. Amsterdams līgums skaidri formulēja sieviešu un vīriešu līdztiesību ka vienu no Kopienas uzdevumiem (2.pants) un darbības sfērām (3.pants).

Kopš 1975.gada pieņemtas vairākas direktīvas, lai skaidrotu un pilnveidotu šo Kopienas pamatprincipu.⁷ Pirmā direktīva tika pieņemta 1975.gada – divdesmit gadus pēc tam, kad Romas līguma teksta tika formulēts sieviešu un vīriešu vienlīdzīgas samaksas princips.

⁴ Skat. glosāriju.

⁵ Skat. http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy_en.html

⁶ Sīkaka informācija par strukturfondiem atrodama: <http://www.newww.org.pl/2/pl.php/index.php?page=funds>

⁷ Visu direktīvu teksti ir atrodami: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/rights_en.html#law

Padomes direktīva par vienlīdzīgu samaksu (1975.gada 10.februāra direktīva 75/117/EEC). Pirmā direktīva par sievietu un vīriešu līdztiesību izvērsē vienlīdzīgas samaksas principu, kas formulēts Romas līguma 119.pantā (kas klus par 141.pantu). Tas nosaka, ka vienlīdzīgai samaksai jāklūst par ierastu kārtību – ne tikai attiecībā uz to pašu darbu, bet arī attiecībā uz līdzvērtīgu darbu.

Padomes direktīva par vienlīdzīgu attieksmi nodarbinātības, profesionālās sagatavošanas, paaugstināšanas un vispārēju darba apstākļu ziņā (1976.gada 9.februāra direktīva 76/207/EEC). Šī direktīva nosaka, ka vienlīdzīgas attieksmes princips nozīmē ko vairāk nekā diskriminācijas aizliegumu darba. Jebkāda diskriminācijas forma, kuras pamats tieši vai netieši⁸ ir dzimums, ir aizliegta.

2002.gada septembrī Eiropas Komisija pieņēma jaunu direktīvu, kas papildina 1976.gada direktīvu (**2002.gada 23.septembra direktīva 2002/73/EC**). Viena no šīs direktīvas temām, kas iepriekš netika iekļauta, ir **seksuālas aizskaršanas jautājums darbavietā**. Šeit tas tiek minēts pirmo reizi un tiek definēts kā dzimuma diskriminācijas forma.

Padomes direktīvas par likuma noteiktam un uzņēmumu sociālās drošības sistēmām (1978.gada 19.decembra direktīva 79/7/EEC un 1986.gada 24.julija direktīva 86/378/EEC). Šīs direktīvas ievieš vienlīdzīgas attieksmes principu sociālo garantiju jomā, kuru ļoti ietekmējušas tradīcijas un tradicionālais vīrišķs ka mājāsaimniecības galvas tēls, bieži piešķirot vīriem lielākas sociālās garantijas.

1986.gada 11.decembra direktīva 86/613/EEC par vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošanu attiecībā uz pašnodarbinātajiem vīriešiem un sievietēm, ieskaitot lauksaimniecība strādājošos, un grūtniecu un māšu aizsardzību.

Padomes direktīvas par Kopienas likumdošanu attiecībā uz grūtniecību un mātes aizsardzību (1992.gada 19.oktobra direktīva 92/85/EEC). Šīs direktīvas mērķis ir aizsargāt grūtnieci no riska, strādājot noteiktus darbus. Darba deļejam vai īpaši šim mērķim izveidotai profilakses nodalī jānoverte šādu darbiniecu pienākumi. Ja novertejuma tiek konstatēti draudi grūtniecu drošībai vai veselībai, darba deļejam jānodrošina, lai viņai tiek doti citi pienākumi vai viņa uz laiku tiktu atbrīvota no darba.

Padomes direktīva par vecāku atvaļinājumu (1996.gada jūnija direktīva 96/34/EEC). Šī direktīva piešķir darbiniekam – sievietei vai vīrietim – vismaz trīs mēnešu garu atvaļinājumu bērna piedzimšanas vai adopcijas gadījumā.

Padomes direktīva par pierādījuma smagumu dzimuma diskriminācijas gadījumos (1998.gada 15.decembra direktīva 97/80/EC). Vispārējais princips, atbilstoši kuram pierādījuma smagums gulstas uz apsūdzības pusi (piemēram uz sievieti, kurai šķiet, ka viņa atļaidusi no darba grūtniecības deļ) rada neparvaramas problēmas pierādījuma gadījumā. Attiecīgie pierādījumi parasti ir darba deļēja rīcība, un netiešu diskrimināciju ir grūti pierādīt. 1997.gada direktīva parliek pierādījuma smagumu uz aizstāvības pusi. Direktīva nosaka, ka dalībvalstīs veic nepieciešamos pasākumus, lai nodrošinātu šādu kārtību: ja cilvēks apgalvo, ka viņam ir nodarīts kaitejums, jo attiecībā uz viņu nav izmantots vienlīdzīgas attieksmes princips, un tiesas vai citas kompetentas iestādes priekša norada uz faktiem, kas liek konstatēt tiešu vai netiešu diskrimināciju, aizstāvības puses pienākums ir pierādīt, ka nav ticis parkāpts vienlīdzīgas attieksmes princips.

NODARBINĀTĪBA **Galvenie uzdeļumi**

Kopienas likumdošana, kas pazīstama arī kā *acquis communautaire* vienlīdzīgas attieksmes jomā pret sievietēm un vīriešiem, lielākoties ir koncentrējusies uz nodarbinātības un sociālo garantiju jautājumiem. Eiropas Savienība, kas 1957.gada nodibināta kā ekonomiska apvienība, no pašā sākuma analizēja vienlīdzīgas samaksas principa ietekmi uz attiecībām un apstākļiem darbavietā.

⁸ Skat. glosariju.

Pēc Amsterdamas līguma pieņemšanas, kas ievieša jaunu sadalu par nodarbinātību, **1997.gada novembra Luksemburgas darba samita** notika vienošanās, ka vienlīdzīgu iespēju veicināšana sievietēm un vīriešiem ir šajā samitā pieņemtas **Eiropas nodarbinātības stratēģijas (ENS)**,⁹ neatņemama daļa.

Notika vienošanās arī par to, ka **Eiropas nodarbinātības stratēģijai** jātiek veidotai, pamatojoties uz tematiskajām prioritātēm, kas sadalītas **cetros pilāros** un aplūkotās Nodarbinātības vadlīnijas. **Dalībvalstīm** katru gadu šīs vadlīnijas jāiestrādā **Nacionālajos nodarbinātības darbības plānos (NNDP)**. Nacionālos nodarbinātības darbības plānus analizēs Komisija un Padome, rezultāti tiks apkopoti Kopeja nodarbinātības ziņojumā, un, balstoties uz šiem datiem, tiks izdarīti secinājumi: vadlīniju pārveidošana un konkrētas rekomendācijas katras dalībvalsts nodarbinātības politikai.

Pamatmerķi, kas attiecas uz nodarbinātību, ir formulēti Eiropas Padomes **Lisabona 2000.gada marta**. Šajā Padomes apspriedē Eiropas Savienība formulēja jaunu stratēģisku merķi nakamajai desmitgadi – *klūt par konkuretspejīgāko un dinamiskāko uz zinašanām balstīto ekonomiku pasaule, spej panākt ilgtspejīgu ekonomisku izaugsmi, vairāk un labākas darbavietas un lielāku sociālo izlīdzināšanu*. Šī stratēģija tika izstrādāta, lai lautu Savienībai atgūt pilnas nodarbinātības apstākļus un mazināt atšķirības starp dažādu reģionu attīstības līmeņiem līdz 2010.gadam.

Padome arī apsvera, ka šo pasākumu visparežamā merķim būtu jābūt šādam: līdz 2010.gadam palielināt visparežos Eiropas Savienības nodarbinātības rādītājus līdz 70%, ka arī nodarbināto sieviešu skaitu no vīriešu līdz vairāk nekā 60%:

- Palielināt **nodarbināto sieviešu** skaitu no vīriešu 54% 2000.gada līdz vairāk nekā 60% 2010.gada.
- Visa Eiropas Savienība 2005.gada sasniegt šādus nodarbinātības rādītājus: 67% kopumā un 57% sievietēm.
- Palielināt vīriešu nodarbinātības rādītājus vecākiem cilvēkiem (55-64 gadu vecu cilvēku grupa) no mazāk nekā 38% līdz 50% 2010.gada.

Turklāt tas nozīmē ne tikai darba kvantitātes palielināšanu, bet arī darba kvalitātes uzlabošanu. Merķis "**vairāk un labākas darbavietas**" ir apstiprināts Eiropas Padomes tikšanās laikā **Barselona** (2002.gada 15.-16.marta).

NODARBINĀTĪBA **Kandidatvalstis / Latvija**

"Kandidatvalstis ir progresa virzība uz merķi izveidot vairāk un labākas darbavietas, taču starp dažām valstīm pastāv lielas atšķirības un kopumā reformām tagad jātiek paatrinātas. Ne visas Eiropas Savienības dalībvalstis var kalpot par labu piemēru kandidatvalstīm, taču tam nevajadzētu atturēt kandidatvalstis no nepieciešamo reformu paatrināšanas.

Kandidatvalstu ieguldījums ir būtisks mūsu centieniem sasniegt Lisabona nospraustos merķus."

Anna Diamantopoulou, Nodarbinātības un sociālo lietu komisāre

Visas Centrāleiropas un Austrumeiropas valstis sievietēm līdzdalība darba tirgū agrāk bija augsta, taču pēdējās perioda sākumā tā samazinājas. "Plaisa" starp dzimumiem nodarbinātības ziņā lielākoties ir mazāka nekā ES kopumā, taču tā atspoguļo arī īpaši zemos vīriešu nodarbinātības rādītājus. Pretstatā ES rādītājiem dažās kandidatvalstīs, **īpaši Centrāleiropas un Austrumeiropas valstīs, sievietēm bezdarbs nav ieverojami augstāks par vīriešu bezdarbu, taču sievietēm bezdarbu raksturo tas, ka vairāk augsti kvalificētām sievietēm nestrādā un bezdarbnieces parasti ilgāk paliek bez darba**. Darba tirgū Centrālās un Austrumeiropas valstīs ir ļoti segregēti pēc dzimuma un tajos pastāv būtiskas "plaisas" starp dzimumiem samaksas ziņā.

⁹ Sīkaka informācija par Eiropas nodarbinātības stratēģiju ir atrodama:

http://www.europa.eu.int/com/employment_social/employment_strategy/index_en.htm

Straujas ekonomiskas parstruktūrešanas konteksta, kas veicina ekonomisko izaugsmi un kura turpināsies pēc pievienošanas ES, ir noteiktas **cetras galvenas stratēģiskas prioritātes kandidātvalstu darba tirgiem:**

- Darbaspeka piedāvājuma palielināšana un nozīmīgāko darbspējīgo iedzīvotāju daļu atgriešana darba tirgu ir ekonomiskas un sociālas attīstības priekšnosacījums.
- Nodarbinātības radītāju palielināšana, kas kopa ar augstu produktivitātes pieaugumu ir stabilas ekonomiskas izaugsmes, patiesas ienākumu izlīdzināšanas un Lisabonas un Stokholmas sanāksmes formulēto nodarbinātības mērķu sasniegšanas pamatnosacījums.
- Darba tirgus darbībai jāatbalsta ekonomikas parstruktūrešana, un darba tirgum jānodrošina cilvēkiem iespējas tikt galā ar ekonomiskajam pārrīcībam un pāriet no nekvalitatīvu uz kvalitatīvu industriju.
- Prasmju līmeņa palielināšana darbaspeka novērošanas, parstruktūrešanas un nākotnes grūtību konteksta, kas saistītas ar pielāgošanos vienotam tirgum un produktivitātes palielināšanu līdz līmenim, kas tiek pieprasīts, lai paplašināta ES saglabātu konkurētspēju.

Latvija, kā liecina statistika, sievietes un vīriešu bezdarbā radīti vīriešiem un sievietēm ir līdzīgi - kā norādīts tabulā, pastāv 3% atšķirība sievietes un vīriešu bezdarbā radīto veidu. Vīriešu bezdarbnieku skaits ir nedaudz lielāks par sievietes skaitu. Savukārt darba tirgū aktīvo cilvēku veidu ir lielāka atšķirība starp dzimumiem – sievietes aktivitāte darba tirgū ir aptuveni par 9% mazāka nekā vīriešu aktivitāte. Nodarbinātības radītajos sievietēm un vīriešiem atšķirība ir apmēram 6%.

Lielāka atšķirība starp sievietēm un vīriešiem novērojama darba algās. Darba samaksa valsts sektorā sievietēm 1999.gadā bija 79,7% no vīriešu algām.¹⁰ Šādas situācijas galvenais iemesls ir tas, ka vairāk sievietes strādā zemāk apmaksātos darbos (izglītības sfērā, apkalpojošā sfērā) un zemākās amatos, tomēr dažkārt, arī strādājot to pašu darbu, sievietes saņem mazāk nekā vīrieši.¹¹

¹⁰ Pārskats par tautas attīstību 2000/2001. Rīga: UNDP, 2001.

¹¹ Neimane, A. "Dzimums un tautas attīstība". Rīga: UNDP, 1999, 14.lpp.

	Nodarbinatiba, līdzdalība un bezdarbs 2001.gada ¹²										
	Nodarbinatības radītāji 15-64			Aktivitātes radītāji 15-64			Bezdarba radītāji 15 +			Jauniešu bezdarba radītāji	Ilglaicīga bezdarba radītāji
	Kopa	Virieši	Sievietes	Kopa	Virieši	Sievietes	Kopa	Virieši	Sievietes	Kopa	Kopa
Bulgārija	50.7%	53.6%	47.9%	63.3%	67.8%	59.1%	19.9%	20.8%	18.9%	39.3%	12.5%
Cehijas Republika	65.0%	73.2%	57.0%	70.7%	78.5%	63.0%	8.0%	6.7%	9.6%	16.3%	4.1%
Igaunija	61.1%	65.6%	56.9%	69.9%	74.5%	65.6%	12.4%	11.8%	13.1%	24.5%	5.8%
Ungārija	56.3%	63.3%	49.6%	59.7%	67.6%	52.2%	5.7%	6.3%	4.9%	10.5%	2.5%
Lietuva	58.6%	59.8%	57.4%	70.4%	74.5%	66.5%	16.5%	19.4%	13.5%	30.9%	9.3%
Latvija	58.9%	61.9%	56.1%	68.0%	72.7%	63.6%	13.1%	14.6%	11.5%	22.9%	7.7%
Polija	53.8%	59.2%	48.4%	66.1%	71.6%	60.8%	18.4%	17.0%	20.0%	41.5%	9.2%
Rumānija	63.3%	68.6%	58.2%	68.3%	74.3%	62.4%	6.6%	7.0%	6.0%	17.6%	3.2%
Slovenija	63.6%	68.5%	58.6%	67.5%	72.5%	62.5%	5.7%	5.4%	6.0%	15.7%	3.6%
Slovākijas Republika	56.7%	61.8%	51.8%	70.4%	77.4%	63.6%	19.4%	20.1%	18.6%	38.9%	11.3%
ES 15 dalībvalstis	64.0%	73.0%	54.9%	69.2%	78.1%	60.2%	7.6%	6.6%	9.0%	15.3%	3.2%

10 kandidatvalstu ieklausana nedaudz mainis nodarbinatības radītājus, kas aplūkoti Lisabona.

Nodarbinatības radītāji pirms un pēc 2004.gada ES paplašināšanas		
2001 (%)	Kopa 15-64	Sievietes 15-64
ES 15 dalībvalstis	63.8	54.7
10 kandidatvalstis	56.8	51.1
ES 25 (ES 15 dalībvalstis + 10 kandidatvalstis)	62.6	54.1
Merkis	Tuvu 70%	Vairāk nekā 60%

¹² Dati ir balstīti uz Eiropas Savienības oficiālo statistiku.

SIEVIETES PARLAMENTA

Tuvojoties 2004.gada Eiropas Parlamenta vēlēšanām, **2003.gada Eiropas Komisija ka prioritāti ir formulējusi šādu jomu – sievietes lēmumu pieņemšana**. 2003.gada Komisijas finansēšanas aktivitātes tiks vērstas uz dzimumu līdzsvara palielināšanu lēmumu pieņemšanā gan politiskajā, gan ekonomiskajā dzīvē.

Parstavība, kura ir dzimumu līdzsvars, ir būtiska ne tikai tad, ka tā ļaus sasniegt dzimumu līdztiesību, bet arī tad, ka tā ir priekšnosacījums visu politisko lēmumu un aktivitāšu skatīšanai no dzimuma perspektīvas. Dažas valstis pēc dzimuma līdzsvarotās politiskās parstavības jautājums tiek risināts likumdošana, ir ieviesta paritātes demokrātija¹³ vai kvotu sistēma.

- Divu **Spānijas** autonomo apgabalu parlamenti arī ir pieņēmuši likumus vienlīdzību vēlēšanās, kas nosaka, ka politisko partiju pieņemšanai ir iekļauti vienādi abu dzimumu kandidātu skaits.
- **Apvienotajā Karalistē** 2002.gada Dzimuma diskriminācijas (vēlēšanu kandidātu) akts papildina Lielbritānijas dzimuma diskriminācijas likumdošanu, lai ļautu politiskajām partijām izvēlēties kandidātus no piemērotā sieviešu saraksta.
- Kopš 2000.gada **Francijā un Beļģijā** ir spēkā paritātes likumdošana.

Valstis tiek mudinātas rīkot apzinātus pasākumus, lai nodrošinātu dzimumu līdzsvaru gan Eiropas Savienības institūcijās, gan arī dalībvalstu iekšējās struktūras un vēlēšanas institūcijās. Mērķis ir novērst atšķirības sieviešu līdzdalības zināmajās dalībvalstu valdībās (Zviedrijas valdība 50% ministru ir sievietes, bet Portugāle – tikai 10% un Grieķija – tikai 5%).

SIEVIETES EIROPAS PARLAMENTA

Valsts	Vēlēšanu datums	Vietas	Sievietes	Procenti
Zviedrija	06.1999	22	10	45.5 %
Somija	06.1999	16	7	43.8 %
Francija	06.1999	87	37	42.5 %
Vācija	06.1999	99	38	38.4 %
Austrija	06.1999	21	8	38.1 %
Dānija	06.1999	16	6	37.5 %
Nīderlande	06.1999	31	11	35.5 %
Irija	06.1999	15	5	33.3 %
Luksemburģa	06.1999	6	2	33.3 %
Spānija	06.1999	64	21	32.8 %
Beļģija	06.1999	25	8	32.0 %
Lielbritānija	06.1999	87	21	24.1 %
Grieķija	06.1999	25	5	20.0 %
Portugāle	06.1999	25	5	20.0 %
Itālija	06.1999	87	10	11.5 %
Kopa		626	194	31.0 %

SIEVIETES ES DALĪBVALSTU PARLAMENTOS

Vietā	Valsts	Apakšņams vai parstavju palāta	Augšņams vai Senāts
-------	--------	--------------------------------	---------------------

¹³ Skat. glosariju.

		Velešanas	Vietas	Sievietes	Sieviešu %	Velešanas	Vietas	Sievietes	Sieviešu %
1.	Zviedrija	09 2002	349	158	45.3	-	-	-	-
2.	Danija	11 2001	179	68	38.0	-	-	-	-
3.	Somija	03 2003	200	75	37.5	-	-	-	-
4.	Nīderlande	01 2003	150	55	36.7	05 1999	75	20	26.7
7.	Beļģija	05 2003	150	53	35.3	05 2003	71	?	?
9.	Austrija	11 2002	183	62	33.9	N.A.	62	13	21.0
10.	Vācija	09 2002	603	194	32.2	N.A.	69	17	24.6
16.	Spānija	03 2000	350	99	28.3	03 2000	259	63	24.3
44.	Portugāle	03 2002	230	44	19.1	-	-	-	-
49.	Lielbritānija	06 2001	659	118	17.9	N.A.	713	117	16.4
54.	Luksemburģa	06 1999	60	10	16.7	-	-	-	-
60.	Irija	05 2002	166	22	13.3	07 2002	60	10	16.7
65.	Francija	06 2002	574	70	12.2	09 2001	321	35	10.9
70.	Itālija	05 2001	618	71	11.5	05 2001	321	26	8.1
89.	Grieķija	04 2000	300	26	8.7	-	-	-	-

Ir būtiski, lai sievietes kandidatvalstis spētu baudīt pastavošo Kopienas likumdošanu par sievietēm un vīriešu līdztiesību. Eiropas vēlēšanas, kas notiks 2004.gada, sievietēm jāspēj pilnvertīgi piedalīties lēmumu pieņemšanā un politiskajā dzīvē. Kandidatvalstu sievietēm jāizmanto iespēja padarīt sevi redzamākas politikā.

SIEVIETES KANDIDATVALSTU PARLAMENTOS

Vieta	Valsts	Apakšņams vai parstavju palata				Augšņams vai Senats			
		Velešanas	Vietas	Sievietes	Sieviešu %	Velešanas	Vietas	Sievietes	Sieviešu %
20.	Bulgārija	06 2001	240	63	26.2	-	-	-	-
33.	Latvija	10 2002	100	21	21.0	-	-	-	-
38.	Polija	09 2001	460	93	20.2	09 2001	100	23	23.0
42.	Slovākija	09 2002	150	29	19.3	-	-	-	-
45.	Igaunija	03 2003	101	19	18.8	-	-	-	-
53.	Cehijas Republika	06 2002	200	34	17.0	10 2002	81	10	12.3
65.	Slovenija	10 2000	90	12	13.3	-	-	-	-
73.	Rumānija	11 2000	345	37	10.7	11 2000	140	8	5.7
74.	Lietuva	10 2000	141	15	10.6	-	-	-	-
81.	Ungārija	04 2002	386	38	9.8	-	-	-	-

LIDZTIESĪBAS INSTITUCIJAS Eiropas Savienība

Lai veicinātu vienlīdzīgas iespējas šīs institūcijas un tādējādi nodrošinātu šīs lēmumu efektīvu īstenošanu, Eiropas Savienība pastāv iekšējās vienlīdzīgu iespēju struktūras. Katra institūcija ierēdņiem ir izveidota **vienlīdzīgu iespēju komiteja (COPEC)**, un komisijas ir savstarpēji saistītas ar **Intercopec** palīdzību.

Sieviešu tiesību un vienlīdzīgu iespēju komiteja

Interneta lapa: http://www.europarl.eu.int/committees/femm_home.htm

Komiteja ir izveidota kā pastāvīga struktūra Eiropas Parlamenta **1984.gada jūlijā**, un kopš 1999.gada 15.aprīļa tai ir jauns nosaukums un pilnvaras.

Komitejas galvenais mērķis ir īstenot 'acquis communautaire' un attīstīt vienlīdzīgas iespējas un tiesības sievietēm un vīriešiem.

Komitejai ir padomdeveja loma un tā atbild par jautājumiem, kas attiecas uz:

- sieviešu tiesību definīciju, attīstību un īstenošanu Eiropas Savienībā, kā arī sieviešu tiesību veicināšanu citās valstīs;
- integretas pieejas dzimumu līdztībai īstenošanu un tālāku attīstību visās nozarēs;
- visu rīcībpolitikas stratēģiju un programmu sievietēm izveidi un novertešanu, kā arī informācijas politiku un pētījumiem par sievietēm;
- starptautiskiem līgumiem un konvencijām (ANO, Starptautiskā Darba Organizācija utt.) par sieviešu tiesībām, saistītie tālākie pasākumi un to īstenošana;
- vienlīdzīgu iespēju rīcībpolitika, ieskaitot sieviešu un vīriešu līdztības attiecība uz iespējam darba tirgu un attieksmi darba.

Komiteja sastāda dažādus ziņojumus un sniedz atzinumus, pēc kuriem Parlamenta tiek pieņemtas rezolūcijas. Tā organizē klausīšanas par dažādam tēmām (dzimuma diskriminācija, vardarbība pret sievietēm, vienlīdzīga samaksa, dzimumu līdztības principa integrēšana utt.). Vienlīdzīgu iespēju, dzimumu līdztības principa integrēšanas un pozitīvu pasākumu¹⁴ ieklausāna Amsterdāmas līguma tika panākta, pateicoties spiedienam no Parlamenta komitejas par sieviešu tiesībām.

Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju vienība

Interneta lapa: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm

Vienība atrodas Eiropas Komisijas Nodarbinātības un sociālo lietu ģenerāldirektorātā. Tā tika izveidota **1976.gadā**.

Šī vienība **veicina vienlīdzīgas iespējas sievietēm un vīriešiem** Kopienas rīcībpolitika. Tās mērķis ir nodrošināt vispareju pakļaušanos Kopienas direktīvam, kas attiecas uz līdztību, sieviešu resursu un pašapziņas palielināšanu un izaugsmi sabiedrībā, īpaši darba tirgū. Vienība ir atbildīga arī par **dzimumu līdztības principa integrēšanu** visās nozarēs un par **Videja laikposma Kopienas darbības programmu attiecībā uz vienlīdzīgam iespējam sievietēm un vīriešiem (1996-2000)**.

Tādēļ tai ir šādas pilnvaras:

- dzimumu līdztības likumdošanas īstenošanas monitorings;
- priekšlikumu iesniegšana Eiropas Padomei attiecībā uz jauniem likumdošanas aktiem;
- starptautisku projektu atbalstīšana, kas vērsta uz sieviešu un vīriešu līdztības veicināšanu darba tirgū, abu dzimumu līdzdalību un tēliem plašsaziņas līdzekļos, lēmumu pieņemšanas procesiem un dzimumu līdztības principa integrēšanu.

Vienlīdzīgu iespēju jautājumu komisāru grupa

Šī grupa tika nodibināta **1995.gadā**. Grupa darbojas Komisijas priekšsedetāja aizbildniecībā. Tā sniedz augstāko politisko atbalstu dzimumu līdztībai Komisijas līmenī un uzrauga dzimumu līdztības principa integrēšanas gaita sasniegto visas jomas.

Grupā **galvenais uzdevums** ir garantēt Komisijas darbību saskaņotību vienlīdzīgu iespēju laukā gan tas iekšienē, gan ārpus tās, kā arī nodrošināt dzimuma aspekta ieviešanu visās būtiskajās Kopienas rīcībpolitikas stratēģijas un darbības – jeb dzimumu līdztības principa integrēšanu. Tā palīdz nodrošināt arī koordināciju starp iesaistītajiem departamentiem un uzrauga sasniegto **Dzimumu**

¹⁴ Skat. glosariju.

lidztiesības pamatstratēģijas īstenošanas gaita, ka arī – ja nepieciešams – sniedz rekomendācijas. Vienreiz gada Grupa rīko kopīgu tikšanos ar Eiropas Parlamenta, Padomes prezidentūras, Padomdeveju komitejas par dzimumu līdztiesību un Eiropas Sieviešu lobija pārstājiem.

Kopš **1999.gada septembra** Grupa ir pievērsusi īpašu uzmanību problemam, kas rodas, veicinot dzimumu līdztiesību kandidatvalstīs, novēršot tirdzniecību ar cilvēkiem un integrējot vienlīdzīgas iespējas Komisijas iekšējās reformas gaitā.

Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību starpdepartamentu grupa

Šī grupa tika nodibināta pēc komisāru grupas iniciatīvas kā viņu aktivitāšu atbalsta mehānisms Eiropas Komisijā. Tai bija jāizveido sadarbība starp departamentiem dzimumu līdztiesības veicināšanas jomā un integrētas pieejas dzimumu līdztiesībai īstenošana.

Likumdošanas ekspertu tikls par Kopienas likumdošanas pielietošanu attiecībā uz sievietēm un vīriešu līdztiesību

Interneta lapa: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/rights/experts_en.html

Likumdošanas ekspertu tikls par Kopienas likumdošanas pielietošanu attiecībā uz sievietēm un vīriešu līdztiesību Komisijā tika izveidots 1984.gadā, lai palīdzētu Komisijai:

- uzraudzīt *acquis communautaire* īstenošanu dalībvalstīs attiecībā uz likumdošanu un jurisdikciju par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm;
- sagatavot lietas Eiropas Justīcijas tiesā, īpašu parkāpumu gadījumā;
- attīstīt jaunas stratēģijas un idejas.

Tikla locekļi ir vecākie juristi un/vai akadēmiki, kas specializējušies nacionālās likumdošanas jautājumos dzimumu līdztiesības jomā visās ES dalībvalstīs. Tikls nodrošina informāciju Eiropas Komisijai par dalībvalstu sasniegto ES vienlīdzīgas attieksmes un vienlīdzīgu iespēju likumdošanas īstenošanas gaitā, par nacionālajām iniciatīvām dzimumu līdztiesības likumdošanā un ar to saistītām politikas aktivitātēm.

Ekspertu grupa par dzimumu un nodarbinātību

Interneta lapa: <http://www.umist.ac.uk/management/ewerc/egge/egge.html>

Eiropas Komisijas ekspertu grupa par dzimumu un nodarbinātību ir izveidota **Eiropas Komisijas ceturtajā darbības programmā par vienlīdzīgam sievietēm un vīriešiem iespējām Eiropas Savienībā**, lai nodrošinātu ekspertu rekomendācijas, pētījumus un rīcībpolitikas novērtējumu, palīdzot Komisijas Vienlīdzīgu iespēju vienībai Nodarbinātības ģenerāldirektorātā.

Grupa sastāv no neatkarīgiem ekspertiem akadēmiem ar ilgstošu darba pieredzi vienlīdzīgu iespēju un nodarbinātības laukā. Ekspertus nozīmē Komisija, nevis dalībvalstu valdības (viens eksperts no katras dalībvalsts).

Ekspertu grupas **galvenie ikgadējie uzdevumi** ir šādi:

- nodrošināt katras dalībvalsts izstrādāto **Nacionālo nodarbinātības darbības plānu** novērtējumu **no dzimuma perspektīvas**
- dot ieguldījumu tematiskā ziņojuma sagatavošanā par dzimumu un nodarbinātības kādu no aspektiem;
- palīdzēt Komisijai, ja tiek pieprasīta specifiska informācija par vienlīdzīgu iespēju un nodarbinātības politikas aspektiem.

Padomdeveju komiteja par sievietēm un vīriešu vienlīdzīgam iespējām

Padomdeveju komiteja tika izveidota pēc **1981.gada 9.decembra Komisijas lēmuma 82/43/EEC, kas attiecas uz Padomdeveju komitejas par sievietēm un vīriešu vienlīdzīgam iespējām izveidošanu**. Tai bija jāizveido institucionālais modelis, lai regulāri notiktu konsultācijas ar iestādēm, kas ir uzņēmušas īpašu atbildību veicināt iespēju vienlīdzību dalībvalstīs.

Komitejas merkis ir palīdzēt Komisijai formulēt un īstenot Komisijas pasākumus, kas versti uz vienlīdzīgu iespēju veicināšanu sievietēm un vīriešiem un sekmet pastāvīgu informācijas apmaiņu starp dalībvalstīm un dažādam iesaistītajam pusēm par iegūto pieredzi un veiktajiem pasākumiem. Komiteja ir **40 locekļi**, kas atrodas šajā amatā trīs gadus un var staties tajā atkārtoti.

VIENLĪDZĪGU TIESĪBU INSTITUCIJAS Eiropas Savienības dalībvalstīs

Arpus institūcijām un iestādēm, kas ir atbildīgas par vienlīdzīgu iespēju veicināšanu vīriešiem un sievietēm Eiropas Savienības institūcijās, katrā Eiropas Savienības dalībvalstī pastāv nacionāls vienlīdzības mehānisms. Tālāk tiek sniegti dažādi ar dzimumu un vienlīdzību saistītu institūciju piemēri.

ZVIEDRIJA

Nacionālie mehānismi sieviešu situācijas uzlabošanai ir pastāvējuši valsts valdības līmenī **kopš 1970.gadu sākuma**. Kopš 1970.gadiem Ministru Kabinets ir atbildīgs par valdības sieviešu un vīriešu līdztiesības politiku. Tācu, tā ka Zviedrija pastāv par līdzcibā, ka līdztiesības politiku nevar izveidot neatkarīgi no citām rīcībpolitikas sferām, katrs Zviedrijas valdības ministrs ir atbildīgs par līdztiesības pasākumu veicināšanu, analīzi, novērtēšanu un tālāku aktivitāšu izstrādi viņa vai viņas attiecīgajā darbības sfērā.

Vienlīdzīgu iespēju tiesībsargs (ombuds)

Interneta lapa: <http://www.jamombud.se>

Valdības izveidots 1980.gadā, lai pārraudzītu un veicinātu dzimumu līdztiesību darba dzīvē saskaņā ar pirmo Sieviešu un vīriešu vienlīdzības aktu, kas datejams ar 1980.gadu. **Ta merkis** ir pārraudzīt paklausanos 1992.gadā 1.janvārā **Vienlīdzīgu iespēju aktam**, kas līdz 1994.gadam papildināts. Akts paredz darbību un sankcijas pret diskrimināciju uz dzimuma pamata, ka arī pozitīvus pasākumus¹⁵, lai veicinātu dzimumu līdztiesību. Saskaņā ar šo aktu visiem darba devējiem ar vismaz desmit nodarbinātajiem jāsigatavo ikgadēju vienlīdzīgu iespēju plānu, ieskaitot ikgadēju samaksas atšķirību pētījumu.

Vienlīdzīgu iespēju tiesībsargs (ombuds):

- saskaņā ar Vienlīdzīgu iespēju aktu veicina dzimumu līdztiesību ar informācijas un pozitīvu pasākumu palīdzību, kas versti uz sabiedrību, darba devējiem un arodbiedrībām;
- saskaņā ar Vienlīdzīgu iespēju aktu izmeklē sūdzības par diskrimināciju uz dzimuma pamata attiecībā uz atalgojumu, nodarbinātību vai aizskaršanu;
- darbojas sūdzības iesniedzēja interesēs, ja tas ir nepieciešams un ir tiesībsarga kompetence;
- iesniedz lietas Darba tiesā, ja tas ir nepieciešams.

Vienlīdzīgu iespēju ombudu nozīme valdība un viņš vai viņa ir valdības iestādes vadītājs ar to pašu nosaukumu. Tāpat ka citām valdības iestādēm, ombudam ir neatkarīgs statuss, un tas nozīme, ka birojs izdara savus lēmumus visos individuālos gadījumos.

Vienlīdzības lietu nodaļa (Rupniecības, nodarbinātības un komunikācijas ministrija)

Interneta lapa: <http://social.regeringen.se>

Izveidota **1982.gadā**, lai veicinātu līdztiesību starp sievietēm un vīriešiem.

- Izstrādā priekšlikumus par vienlīdzīgam iespējam valdībai un uztur sakarus ar citām ministrijām.
- Uzsak noteiktas līdztiesības veicināšanas aktivitātes, piemēram, dažādus nacionāla mēroga projektus, kas izstrādāti, lai uzlabotu sieviešu situāciju darba tirgū un citur, ka arī

¹⁵ Skat. glosariju.

projektus, kas mudina viriešus vienlīdz ar sievietem uzņemties praktisku atbildību par majam un bērniem.

Vienlīdzīgu iespēju komisija

Izveidota 1976.gada, lai veicinātu viriešu un sieviešu vienlīdzīgu situāciju darbavietā. Saskaņā ar Vienlīdzīgu iespēju aktu un pēc Vienlīdzīgu iespēju ombuda pieprasījuma Komisija var – apvienojumā ar rīkojumu maksāt soda naudu – norīkot darba devēju veikt aktīvus pasākumus vienlīdzības veicināšanai. Komisija ietilpst juristi, darba tirgus pušu pārstāvji un eksperti par jautājumiem, kas saistīti ar darba tirgu un līdztiesību.

Līdztiesības jautājumu padome

Līdztiesības jautājumu padome ir padomdevējainstitūcija Līdztiesības lietu ministram, kas to vada. Tas 30 locekļi pārstāv politiskas un privātas intereses, ieskaitot sieviešu organizācijas, politiskas partijas un darba devēju un darba ņēmēju organizācijas. Padome tiekas cetrreiz gada, lai apmainītos ar informāciju un apspriestu līdztiesības jautājumus.

Regionālie eksperti par līdztiesības jautājumiem

Regionāla līmeni pastāv 23 apgabala administratīvas, kas atbild par nacionālas un vietējas rīcībpolitikas koordinēšanu. Kopš 1995.gada katrā no 23 apgabaliem ir bijis reģionālais eksperts par līdztiesības jautājumiem. Viņu galvenais uzdevums ir veicināt dzimuma perspektīvas integrēšanu visās rīcībpolitikas jomās un atbalstīt centienus sasniegt sieviešu un viriešu līdztiesību savā reģionā.

Kvinnoforum – Sieviešu forums

Interneta lapa: <http://www.qweb.kvinnoforum.se>

Kvinnoforum, Sieviešu foruma fonds, ir dibināts **1988.gada** kā neatkarīga bezpeļņas organizācija.

Merki:

- dokumentēt projektus par sieviešu tiesību veicināšanu un veselību Zviedrijā un pasaulē, koncentrējoties uz attīstības valstīm;
- izplatīt informāciju par pastāvīgajām vietējām un globālām aktivitātēm saistībā ar dzimumu un veselību;
- uzlabot kontaktus īstermiņa un ilgtermiņa apmaiņai, mijiedarbībai un sadarbībai;
- iedvesmot kopejas aktivitātes pārmaiņu veicināšanai.

Interese sferas: Sieviešu tiesību attīstība (vienlīdzīgas tiesības un iespējas sievietēm sabiedrībā un ģimenē); sabiedrība un sieviešu veselība; seksualitāte un reprodukcija; vardarbība un uzbrukšana; pusaudži – pusaudžu grūtniecība, izglītības iespējas un pakalpojumi saistībā ar seksualitāti, auglību un dzimuma jautājumiem.

IRIJA

Vienlīdzīgas nodarbinātības parvalde (VNP)

Interneta lapa: <http://www.equality.ie>

Vienlīdzīgas nodarbinātības parvalde ir neatkarīga, ar likumu noteikta institūcija, un tai ir šādas funkcijas:

- darboties, lai novērstu diskrimināciju darba tirgū uz dzimuma un ģimenes stāvokļa pamata;
- veicināt vienlīdzīgas iespējas starp viriešiem un sievietēm darba tirgū;
- regulāri izskatīt līdztiesības likumdošanu.

VNP uzdevums ir noteikts 1977.gada Vienlīdzīgas nodarbinātības akta. Pildot likuma noteiktas funkcijas, VNP nodrošina rekomendācijas un informāciju sabiedrībai.

1. Rekomendācijas par diskriminācijas sudzībam

VNP nodrošina brīvus, konfidencialus informācijas pakalpojumus darba devejiem, individiem un arodbiedribam par līdztiesības likumdošanas darbību. VNP no vīniem saņem ap 5000 individuālu sūdzību ik gadu. Neliels šo sūdzību skaits tiek izmeklēts tālāk. Dažos gadījumos sūdzības var apmierināt bez tiesas procesa. VNP var palīdzēt individuāliem sūdzību sniedzējiem dažādos veidos, piemēram: a) paskaidrojot attiecīga brīža likumdošanas skatījumu attiecībā uz šo jautājumu; b) sniedzot rekomendācijas, balstoties uz dotajiem faktiem; c) sazinoties ar darba devēju sūdzības iesniedzēja intereses; d) sagatavojot rakstiskus materiālus Darba attiecību komisijai un/vai Darba tiesai; e) parstāvēt sūdzības iesniedzēju izmeklēšanas laikā.

Pedejo gadu laikā VNP ir sniegusi palīdzību šādos jautājumos: seksuāla aizskaršana; diskriminācija grūtniecības gadījumā, vertikāla un horizontāla segregācija¹⁶, diskriminācija pret nepilna laika un citiem netipiskiem strādājošajiem, diskriminācija paaugstinašanas un vienlīdzīgas samaksas ziņā.¹⁷

2. Līdztiesības veicināšana

VNP strādā ar darba devejiem, arodbiedribām, valsts aģentūram un citiem, lai pilnveidotu līdztiesības rīcībpolitiku. VNP ieteikumus var lūgt īpašos gadījumos - piemēram, vēlēšanu procedūra, papildu izglītības rīcībpolitika, samaksas kritēriji vai līdztiesības politika vispār. VNP ir izstrādājusi vadlīnijas līdztiesības praksei īstenošanai vietējās iestādēs un mazumtirdzniecības sektoros. VNP iesaistās seksuālas uzmācības novēršanā darbavietā, informētības palielināšanā par šo jautājumu un Prakses kodeksa par seksuālo aizskaršanu izplatīšanu darba devejiem un nodarbinātajiem.

3. Informācijas sniegšana

VNP ik gadu saņem pieprasījumus no darba devejiem, darba nemejiem, arodbiedribām un profesionāļiem, kas vēlas iegūt informāciju par vienlīdzīgas nodarbinātības likumdošanu. Visi pieprasījumi tiek izskatīti konfidenciali. VNP nodrošina arī informācijas pakalpojumus par tiesībām, kas ietvertas 1994.gada Maternitātes aizsardzības akta un 1995.gada Adopcijas atvalinājuma akta. Tā publicē ceturksnā informācijas biļetenu (*Līdztiesības Jaunumi*) un citus materiālus par tādējiem jautājumiem kā seksuāla aizskaršana, sievietes darba spēka, sievietes, kas atgriežas apmaksātā darba, pozitīvie pasākumi darba tirgū u.c.

Irijas Nacionālā sieviešu padome (NSP)

Interneta lapa: <http://www.nwci.ie>

NSP tika nodibināta **1973.gada ka Sieviešu stavokla padome**. Pirms tās dibināšanas tika izveidota *ad hoc* darba grupa, lai analizētu sieviešu situāciju Īrijā. Pedejo desmitgažu laikā Padomes loma ir palielinājusies un mainījusies. Ar iesaistīto (pilsetas un lauku, vietēju, reģionālu un nacionālu) organizāciju palīdzību NSP parstāv apmēram 300000 sievietes, kas organizējušas 140 sieviešu grupas un organizācijas.

Merki:

- Tādas sabiedrības veidošana, lai visas sievietes varētu realizēt savu potenciālu;
- Nodrošināt, lai likumdošana veicina līdztiesību un neliek tai šķēršļus;
- Mainīt attieksmi, lai tiktu cienāta katrā sievietē;
- Noverst visus vardarbības draudus sievietēm un bērniem gan mājās, gan ārpus tās;
- Minitoringi, lai nodrošinātu nabadzības seku sievietēm un bērniem atzīšanu un novēršanu;
- Nodrošināt pieejamu atbilstoši, cenas ziņā samērīgi un kvalitatīvai veselības aprūpei un garantēt reproduktīvas veselības tiesības;
- Izveidot izglītības sistēmu, kura var pilnvertīgi piedalīties sievietes un jaunas meitenes un kas šai ziņā var veicināt dzimumu līdztiesību.

¹⁶ Skat. glosariju.

¹⁷ Sūdzības, kas risināmas ar vienlīdzīgas nodarbinātības likumdošanu, izskata par vienlīdzību atbildīgs ierēdnis Darba attiecību komisijai un – apelācijas gadījumā – Darba tiesa. Pastāv sešu mēnešu laikā ierobežojums, lai iesniegtu diskriminācijas sūdzības. Tas neattiecas uz vienlīdzīgas samaksas prasībām.

SPANIJA

Sieviešu lietu instituts

Interneta lapa: <http://www.mtas.es/mujer>

Sieviešu lietu instituts ir autonoma iestade, kas paklauta Galvenajam socialo lietu sekretariatam, kas savukart ir paklauts Darba un socialo lietu ministrijai. Tas tika izveidots pec 1983.gada 24.oktobra likuma 16/83 f un ta aktivitates pašlaik nosaka 1997.gada 30.maija Karaliskais dekrets 774/97.

Institutu parvalda Padome un valde. Darba un socialo lietu ministrs ir Padomes priekšsedetajs un priekšsedetaja vietnieks ir Instituta generaldirektors. Padome sastav no locekliem, kas parstav dažadas ministrijas. Saskaņa ar konstitucionalajiem principiem Instituta galvenais merkis ir mudinat sievietes piedalities politiskajas, kulturas, ekonomikas un socialajas lietās.

Instituts veic šādas aktivitātes:

- sieviešu situācijas petišana Spanija;
- informācijas un dokumentācijas par sieviešu jautājumiem apkopošana un izplatīšana;
- ziņojumu sastādīšana un aktivitāšu sekmešana, lai izskaustu diskrimināciju abu dzimumu vidū;
- palīdzība valdībai visas lietas saskaņa ar darba aprakstu, ka arī dažādu ministriju un organizāciju aktivitāšu, kas saistītas ar sieviešu jautājumiem, koordinēšana;
- speka esošo regulu un to īstenošanas verīga uzraudzīšana attiecībā uz sieviešu situāciju;
- sieviešu sudzību, kas iesniegtas īpašos *de facto* vai *de jure* diskriminācijas gadījumos, saņemšana un sekošana tam;
- attiecību uzturēšana ar nevalstiskām organizācijām un sieviešu grupu darbības veicināšana; attiecības arī ar starptautiskām organizācijām, kuru merkis ir attīstīt un veicināt sieviešu aktivitātes.

Daudzas Spanijas provinces Instituts izveidojis informācijas **centrus par sieviešu tiesībām**, kas sniedz palīdzību sievietēm par juridiskajiem un socialajiem jautājumiem. Šie regionālie centri par diskriminācijas gadījumiem ziņo galvenajai parvaldei Madride. Tur notiek sudzību izskatīšana un, ja nepieciešams, to nosūtīšana uz attiecīgiem valdības departamentiem.

Nacionāla Spanijas sieviešu padome

Ta ir **nacionāla, federatīva** organizācija, kas sadarbojas ar un nodrošina saikni starp sieviešu organizācijām nacionāla un starptautiska līmenī. Tas merki ir sieviešu tiesības, sieviešu līdzdalība lēmumu pieņemšanā un darbība starptautiska līmenī. Ka locekles tajā ietilpst 10 asociācijas.

Atbildība par sieviešu jautājumiem pašlaik ir deleģēta **17 autonomajiem apgabaliem**, kas veido Spanijas valsti, kuras ir pilnvarotas darboties savā teritorijā un kuras pastāv izpildinstitūcijas, kas nodarbojas ar dzimumu līdztiesības jautājumiem. Šo institūciju vieta administratīvajā hierarhijā ir atšķirīga atkarībā no autonomā apgabala. Sadarbības mehānismi starp valsti un autonomajām kopienām ir izveidoti tā, lai tiktu optimizēti pieejamie resursi un koordinētas aktivitātes.

LIDZTIESĪBAS INSTITUCIJAS kandidatvalstis

*Lai gan pastāv dažas institūcijas, kas spējušas efektīvi īstenot vienlīdzīgas attieksmes principu, un vairākums kandidatvalstu patiešām tuvojas dzimumu līdztiesības sasniegšanai, joprojām ir nepieciešami būtiski pasākumi, lai pilnīgi saskaņotu pastāvošo likumdošanu ar direktīvam un sasniegtu de facto līdztiesību. **Konkretizējot – nacionāla vienlīdzīgu iespēju mehānisma veidošana, ieskaitot konkrētas institūcijas, parāda valstu zināmu apņemības līmeni, taču vienlīdzīgas iespējas sarunu procesa vēl netiek skatītas būtiskāko jautājumu vidū un tam netiek pievērsta pēc iespējas lielāka uzmanība. Tas notiek lielākoties sabiedriskās attieksmes dēļ, kas par prioritāti uzskata ekonomisko situāciju vai socialos jautājumus, nevis vienlīdzīgas sievietēm un***

viriešu tiesības. Tacu tas norada uz plašāka sabiedrības dialoga un informētības par dzimumu līdztiesību nepieciešamību, ka arī lielākas apņemības nepieciešamību vecināt vienlīdzīgas iespējas.

*ES paplašināšanas procesa monitorings: vienlīdzīgas iespējas sievietēm un vīriešiem,
Valstu ziņojumi
Atvertas Sabiedrības institūts, ES paplašināšanas monitoringa programma,
Sieviešu programmu tīkla un Rumānijas Atvertas sabiedrības fonda apvienota programma
301.lpp.*

Dažas kandidatvalstis pastāv institūcijas, kas nodarbojas ar sieviešu un vīriešu līdztiesības jautājumiem. Luk, daži piemēri.

LIETUVA

Lietuvas Republikas Vienlīdzīgu iespēju akts, kas stājas spēkā **1999.gada 1.marta**, ir pirmais šāds dokuments, kas tika pieņemts Centrālās Eiropas un Austrumārkas reģionā. Šī likuma mērķis ir nodrošināt konstitūcijā noteikto vienlīdzīgu tiesību īstenošanu attiecībā uz sievietēm un vīriešiem. Uz šī akta pamata tika izveidots Vienlīdzīgu iespēju tiesībsargs (ombuds) iestādē.

Vienlīdzīgu iespēju tiesībsargs (ombuds)

Interneta lapa: <http://www3.lrs.lt>

Lai nodrošinātu Vienlīdzīgu iespēju tiesībsarga (ombuda) darbu, Lietuvas Republikas Seims (parlaments) nodibināja Vienlīdzīgu iespēju tiesībsarga (ombuda) iestādi, kurai 1999.gada tika piešķirts neatkarīgas sabiedriskas institūcijas statuss. **Tiesībsargs (ombuds)** ir neatkarīga sabiedriska institūcija, kas ir atbildīga Seima priekšā.

Vienlīdzīgu iespēju tiesībsargs (ombuds):

- uzrauga likumdošana noteikto tiesību (Konstitūcija un Vienlīdzīgu iespēju akts) īstenošanu;
- kopa ar citiem ierēdņiem izmeklē diskriminācijas un seksuālas aizskaršanas gadījumus; tiesībsargs var arī aizsākt lietas izskatīšanu, pamatojoties uz mediju un citu avotu sniegto informāciju;
- uzrauga mediju reklāmu joma (piemēram, attiecībā uz diskriminējošiem sludinājumiem drukātos medijos).

Vienlīdzīgu iespēju tiesībsarga (ombuda) iestādē saņem sudzības galvenokārt attiecībā uz vecuma diskrimināciju (līdri bieži darba devējs meklē darbinieku, kas nav vecāks par 25-30 gadiem). Šīs sudzības pamatojas uz Vienlīdzīgu iespēju likuma 8.pantū, kas norāda, ka ir aizliegts pieprasīt no kandidātiem informāciju par viņu vecumu, jo tas ierobežo viņu iespējas darba tirgū.

POLIJA

Interneta lapa: http://www.rownystatus.gov.pl/ver_pl/index.html

Polijas valdības mehānismi sieviešu situācijas uzlabošanai pirmo reizi tika ieviesti pēc 1985.gada Nairobi notikušās ANO Sieviešu konferences. Pirmais Pilnvarotā birojs sieviešu jautājumos darbojas no 1986. līdz 1989.gadam. Lai gan Pilnvarotā birojs sieviešu jautājumos atradās Darba un sociālo lietu ministrijas administratīvā daļā, tas bija neatkarīgs sava mandāta robežās un tam bija atsevišķs budžets. Biroja vadītāja bija sieviete – Anna Kendzierska. Lai gan pirmā pilnvarotā valdības struktūra bija līdri aktīva, sabiedrība līdri maz zināja par viņas aktivitāti mediju interesēs trūkuma dēļ. Kopš 1989.gada Polijas valdība bieži ir mainījusi gan biroja nosaukumu, gan funkcijas: “Pilnvarotā birojs sieviešu jautājumos”, tad “Pilnvarotais sieviešu un ģimenes jautājumos”, “ģimenes un sieviešu jautājumos” un visbeidzot – “ģimenes jautājumos”. Pilnvarotie tika nozīmēti ar Ministru Padomes lēmumu vai premjerministra pavēli. Pilnvarotais pildīja galvenokārt padomdevēja lomu; nevienam pilnvarotajam nebija tiesību iesniegt likumprojektus un iespēju tieši ietekmēt valdības sociālo politiku.

Valdības Sieviešu un vīriešu vienlīdzīga stavokla pilnvarota biroja izveidošana 2001.gada oktobrī¹⁸ radīja pamatu valdības rīcībpolitikas realizēšanai attiecībā uz sievietes un vīriešu vienlīdzīgu situāciju. Valdības Sieviešu un vīriešu vienlīdzīga stavokla pilnvarotais ir Premjerministra Kancelejas valsts sekretārs. Pašlaik pilnvarota ir ministre **Izabela Jaruga-Novacka**. Pilnvarotas pienākumus ietilpst:

1. valdības rīcībpolitikas izpilde attiecībā uz sievietes un vīriešu līdztiesību;
2. sagatavošanas darbu veikšana, lai izveidotu biroja diskriminācijas izskaušanai uz rases, etniskās piederības, reliģijas vai ticības, vecuma un seksuālās orientācijas pamata, ieskaitot pasākumu plāna izstrādi biroja veidošanai un juridisko dokumentu projektu sagatavošanu, kas attiecas uz biroja darbību.

Sieviešu parlamentāra grupa

Sieviešu parlamentāras grupas dibināšanas ideja radās apmēram 1991.gada pēc būtiskam pārmainām Polijas demokrātijas sistēma. Grupas darbības galvenais mērķis ir sievietes tiesību aizsardzība neatkarīgi no politisko uzskatu atšķirībām. 2001.gada pieņemtā deklarācija īpaši uzsvērtā aktivitāšu nepieciešamība, lai palielinātu sievietes līdzdalību lēmumu pieņemšanā un augstākos amatos. Tādēļ tika akcentēta nepieciešamība radīt mehānismus, kas nodrošinātu Konstitūcija noteikto sievietes un vīriešu vienlīdzīgu tiesību izpildi.

Viens no Sieviešu parlamentāras grupas svarīgākajiem sasniegumiem ir formulējuma, kas garantē līdztiesību starp sievietēm un vīriešiem, iekļaušanu 1997.gada jaunajā Konstitūcija. Grupa izstrādājusi Konstitūcijas 33.pantū, kas norāda, ka sievietēm un vīriešiem Polijā ir vienādas tiesības ģimenē, politiskajā, sociālajā un ekonomiskajā dzīvē.

Sieviešu parlamentāra grupa aizsaka likumprojekta pieņemšanas procesu attiecībā uz sievietes un vīriešu līdztiesību. Pirmoreiz līdztiesības likuma projekts tika iesniegts Parlamenta 1996.gada decembrī, taču likumdošanas izveides process netika pabeigts (beidzas Parlamenta pilnvaru laiks). 1997.gada likumprojekts tika atkal iesniegts Parlamenta, taču to noraidīja jau pirmajā Sejmā lasījumā 1998.gada martā. Pēc 2001.gada parlamenta vēlēšanām šie centieni tika turpināti. Komanda, kuru vadīja senatore Zdzislava Janovska, sagatavoja jaunu likumprojektu.

Sieviešu un vīriešu līdztiesības likumprojekta tagadējā versija pievēršas sievietes situācijai darba tirgū un politiskajā dzīvē. Tā koncentrējas uz institucionālajiem mehānismiem, lai kontrolētu vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanas procesu. Jaunais likums sniedz dzimuma diskriminācijas definīciju, kā arī seksuālās aizskaršanas kā diskriminācijas veida definīciju. Tīks izveidota arī monitoringa iestāde, Sieviešu un vīriešu līdztiesības birojs, kas būs atbildīgs par līdztiesības likuma īstenošanu.

Likumprojekts par sievietes un vīriešu vienlīdzīgu stavokli jau ir apspriests Sejmā un Senatā. 2003.gada 13.maijā tas tika nosūtīts parlamenta komisijām tālākai apspriešanai un komentēšanai.

SLOVENIJA

Vienlīdzīgu iespēju birojs

Interneta adrese: <http://www.uem-rs.sl>

Slovenija ir viena no pirmajām Eiropas Savienības kandidatvalstīm, kas pievērsusi lielu uzmanību dzimumam un rīcībpolitikai attiecībā uz sievietēm. **1992.gada jūnijā Slovenijas Republikas valdība izveidoja Uz sievietēm vērstas rīcībpolitikas biroju kā neatkarīgu valdības institūciju**, profesionālu pakalpojumu sniedzēju, kas atbild par Konstitūcijas, likumdošanas un starptautisku konvenciju garantēto sievietes tiesību izpildi. 2001.gada biroja nosaukums tika mainīts uz *Vienlīdzīgu iespēju biroju* un ar tādā nosaukumu tas turpina visu iepriekšējo uzdevumu veikšanu, kuru mērķis ir

¹⁸ Valdības Sieviešu un vīriešu vienlīdzīga stavokla pilnvarota birojs tika izveidots, pamatojoties uz Ministru Padomes 2001.gada 20.oktobra lēmumu.

integret dzimumu līdztiesības principu valdības rīcībpolitika un novērst nevienlīdzību visās dzīves sfērās. Tā galvenie uzdevumi ir šādi:

- sekot sievietes situācijai un Konstitūcijas, likumdošanas un starptautisku konvenciju garantēto sievietes tiesību izpildei,
- aplūkot no dzimumu līdztiesības viedokļa noteikumus, citus dokumentus un pasākumus, ko pieņemusi valdība un kompetentās ministrijas, un iesniegt savus ieteikumus un priekšlikumus pirms to pieņemšanas;
- piedalīties ministriju veidotu noteikumu, citu dokumentu un pasākumu izstrādē attiecībā uz sievietes situāciju un vienlīdzīgu iespēju radīšanu;
- ierosināt iniciatīvas un sniegt piedāvājumus valdības un ministriju darbībai;
- sagatavot analīzi, ziņojumus un citus materiālus, kuros tiek ņemta vērā dzimuma aspekts;
- veicināt sievietes un vīriešu līdztiesību, izplatot informāciju un palielinot problēmas apzināšanas līmeni;
- apspriest nevalstisko organizāciju iniciatīvas;
- sadarboties ar vietējam, reģionālam, nacionālam un starptautiskām organizācijām vienlīdzīgu iespēju laukā.

Butiskākas jomas, kuras birojs veic savus uzdevumus, ir līdzdalība politikā un politisku lēmumu pieņemšana; nodarbinātība un darba tirgus; ģimenes attiecības; vardarbība pret sievietēm un seksuāla ekspluatācija; reģionāla tīkla veidošana, kas veicina vienlīdzīgu iespēju radīšanu sievietēm un vīriešiem vietējā līmenī.

Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju advokāts

Pēc jauna **Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju akta pieņemšanas 2002.gada jūnijā** Slovēnija tika izveidota atsevišķa institūcija - *Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju advokāts*. Advokāta uzdevums ir individuālu lietu izskatīšana sakarā ar nevienlīdzīgu iztērēšanu un diskrimināciju uz dzimuma pamata un padomu sniegšana. Advokāts izsniedz atzinumus rakstiskā veidā ar lietās apstākļu datiem un novērtējumu. Advokāts strādā Vienlīdzīgu iespēju biroja un saks darbu 2003.gadā.

Vienlīdzīgu iespēju koordinators

Saskaņā ar Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju aktu, katrā ministrijā nozīmē ierēdņi, kurš veic sievietes un vīriešu vienlīdzīgu iespēju koordinators pienākumus. Koordinators ir atbildīgs par likuma noteikto pienākumu izpildi ministrijas kompetences ietvaros un sadarbojas ar Vienlīdzīgu iespēju biroju. Koordinators institūcija ievieš jaunu mehānismu dzimuma perspektīvas integrēšanai valdības rīcībpolitika (jeb dzimumu līdztiesības principa integrēšanai) un tas īstenošanai un monitoringam.

Rīcībpolitikas komisija attiecībā uz sievietēm / Vienlīdzīgu iespēju rīcībpolitikas komisija

Rīcībpolitikas komisija attiecībā uz sievietēm ir vēl viena nacionāla mehānisma iestāde, kas **dibināta Nacionālajā Asamblejā 1990.gadā**. Komisija kā konsultatīva iestāde vispirms bija atbildīga par sievietes situācijas monitoringu un priekšlikumu iesniegšanu par situācijas uzlabošanu. Pēc 1996.gada parlamenta vēlēšanām komisijai tika uzticēta arī sievietes un vīriešu līdztiesības jautājumu kārtošana. Iestādes nosaukums tika mainīts uz *Vienlīdzīgu iespēju rīcībpolitikas komisiju*, lai tas rīcībpolitika netiktu saprasta kā vīriešus izsēdzoša vai tikai uz sievietes jautājumiem vērstā. Komisija sastāv no 10 locekļiem un pildīja savus uzdevumus sadarbībā ar neatkarīgiem ekspertiem. Komisija tika likvidēta pēc 2000.gada parlamenta vēlēšanām parlamenta pārveidošanas rezultātā. Dzimumu līdztiesības jautājumu sfērā tika nodota lēkšlietu komitejas parzina.

LATVIJA

Labklājības ministrijas Dzimumu līdztiesības nodaļa

Dzimumu līdztiesības nodaļa ir pakļauta Eiropas un juridisko lietu departamentam. Labklājības ministrijai dzimumu līdztiesības joma ir šādas funkcijas: pārraudzīt dzimumu līdztiesības politikas ieviešanu; koordinēt stratēģijas izstrādi dzimumu līdztiesības īstenošanai; pārraudzīt un izvērtēt dzimumu līdztiesības veicināšanas programmas un projektus; koordinēt finansu un citu resursu

piesaisti dzimumu līdztiesības veicināšanas projektu realizēšanai; kontrolēt piešķirto valsts budžeta dotāciju paredzēto mērķu īstenošanu; veikt kopejas situācijas monitoringu un politikas ietekmes novērtēšanu no dzimumu līdztiesības perspektīvas; pasūtīt pētījumus; veikt dažādu normatīvo aktu saskaņošanu un integrētas pieejas piemērošanu dažādu nozaru programmu nodrošināšanai; sadarboties ar vietējiem un starptautiskām institūcijām dzimumu līdztiesības veicināšanai; kā arī nodrošināt Dzimumu līdztiesības padomes darbu.¹⁹

Dzimumu līdztiesības padome

Dzimumu līdztiesības padomi vada labklājības ministre un padomes locekļi ir ievēlēti uz 3 gadiem. Šo padomi izveido un apstiprina Ministru Kabinets. Padome piedalās valsts pārvaldes, sabiedrisko un petniecisko institūciju parstāvī. Padomes galvenais uzdevums ir veicināt vienotas dzimumu līdztiesības politikas izstrādi un koncepcijas par dzimumu līdztiesību īstenošanu. Padomei ir tiesības ierosināt nepieciešamo tiesību aktu izstrādāšanu vai grozīšanu, izveidot ekspertu grupu padomes kompetence ietilpstošo jautājumu sagatavošanai, kā arī izskatīt un pieņemt lēmumus par tiesību aktu tālāko virzību, ja tie ir pretruna ar dzimumu līdztiesības politiku.²⁰

Starpministriju koordinācijas darba grupa

Lai integrētu dzimumu līdztiesības principu visas darbības jomas un līmeņos, ir izveidota starpministriju koordinācijas darba grupa, kuras galvenie uzdevumi ir 1) izstrādāt programmas projektu Dzimumu līdztiesības īstenošanai 2003.-2008.gadam; 2) koordinēt dzimumu līdztiesības principu iestrādāšanu politikas plānošanas dokumentos, normatīvajos aktos un projektos.²¹

SIEVIEŠU ORGANIZĀCIJAS EIROPAS SAVIENĪBĀ Eiropas Sieviešu lobijs (ESL)

Eiropas Sieviešu lobijs (ESL)²² ir lielāka nacionālo un Eiropas sieviešu nevalstisko organizāciju koordinējošā institūcija Eiropas Savienībā, un tas locekļi ir 2700 organizācijas. ESL mērķis ir sasniegt sieviešu un vīriešu līdztiesību Eiropā un kalpot par saikni starp politisko lēmumu pieņēmējiem un sieviešu organizācijām ES līmenī.

Asociācijas misija ir veicināt visdažādāko sieviešu resursu un pašapziņas palielināšanu, veicināt dzimumu līdztiesību, apkarot visas diskriminācijas un vardarbības formas pret sievietēm un nodrošināt visām sievietēm pilnīgu pieeju cilvēktiesībām, aktīvi iesaistot viņas sabiedrībā un rīcībpolitikas izstrādē un īstenošanā.

Asociācijas mērķi ir šādi:

- strādāt, izmantojot demokrātiskas, atvertas un caurredzamas komunikācijas, lēmumu pieņemšanas un atskaites metodes, lai atbalstītu visu sieviešu iesaistišanos un resursu un pašapziņas celšanu;
- nodrošināt regulāru ieguldījumu visās ES rīcībpolitikas attīstības un īstenošanas sfērās, kuras ietekme sieviešu situāciju, un sieviešu un vīriešu līdztiesības veicināšana;
- Eiropas institūciju lobešana ar mērķi uzlabot sieviešu situāciju;
- uzraudzīt dzimumu līdztiesības principa integrēšanas attīstību un īstenošanu, lai tā rezultātā nodrošinātu pilnīgu sieviešu tiesību, vajadzību un centienu integrēšanu visās ES rīcībpolitikas sfērās.

ESL būtiskākās aktivitāšu sfēras:

**Sievietes lēmumu pieņemšanas procesa
Vardarbība pret sievietēm
Sievietes informācijas sabiedrība
Nodarbinātība un sociālā politika
Sieviešu juridiskais statuss (t.i., Kopienas līgumos)**

¹⁹ Koncepcija dzimumu līdztiesības īstenošanai, 19.lpp.

²⁰ Skat. Koncepciju dzimumu līdztiesības īstenošanai, 19.lpp., kā arī <http://www.lm.gov.lv/?sadala=254>

²¹ <http://www.lm.gov.lv/?sadala=254>

²² Plašāku informāciju par ESL skat.: <http://www.womenlobby.org>

Etnisko minoritašu sievietes ES

ESL sadarbojas ar Eiropas Parlamenta Sieviešu tiesību un vienlīdzīgu iespēju komiteju, ka arī ar Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju vienību, kas atrodas Nodarbinātības un sociālo lietu ģenerāldirektorāta Eiropas Komisijā. ESL sadarbojas ar daudzām nevalstiskām organizācijām, kas nodarbojas ar līdzīgiem jautājumiem.

ESL aktīvi iesaistījas **jaunas Līdztiesības direktīvas** sagatavošanas procesā, papildinot 1976.gada direktīvu (2002.gada 23.septembra direktīva 2002/73/EC). Jaunā direktīva sniedz seksuālas aizskaršanas definīciju un skata to kā diskriminācijas formu uz dzimuma pamata.

ESL uzraudzīja arī **Eiropas nākotnes sanāksmes darbu**, kas apsprieda paplašinātas Eiropas konstitucionālā līguma projektu. ESL galvenie iebildumi līgumam bija saistīti ar to, ka tā teksta netika atklāti formulēti, ka sieviešu un vīriešu līdztiesība ir viens no Kopienas rīcībpolitikas svarīgākajiem merķiem un viena no galvenajām Kopienas vērtībām. Šos iebildumus atbalstīja daudzas sieviešu grupas, ieskaitot grupas no kandidatvalstīm.

ESL veic visus nepieciešamos pasākumus, lai parliedzinātu ES pieņemt **jauno direktīvu par sieviešu un vīriešu līdztiesību citās sferās (izņemot nodarbinātību)** - politikas, sociālajā un ģimenes dzīvē.

GLOSARIJS

DARBA SEGREGĀCIJA / NODARBINĀTĪBAS SEGREGĀCIJA

Sieviešu un vīriešu liela koncentrācija darbības un nodarbinātības dažādos veidos un līmeņos, kad sievietēm pieejams šaurāks profesiju spektrs (horizontālā segregācija) un zemāki amati (vertikālā segregācija) nekā vīriešiem.

DARBA UN ĢIMENES / MAJSAIMNIECĪBAS PIENĀKUMU APVIENOŠANA

Ģimenes un vecāku pabalsta mehānismu ieviešana, bērnu un vecu cilvēku aprūpes izveide, ka arī darba vides struktūras un organizācijas attīstība, kas atvieglo darba un ģimenes / mājāsaimniecības pienākumu apvienošanu.

DZIMUMA DISKRIMINĀCIJA – TIEŠA UN NETIEŠA

Dzimuma diskriminācija ir tieša, ja attieksme un iztērēšanas pret cilvēku ir mazāk labvēlīga dzimuma dēļ. Piemēram, atteikums pieņemt darbu sievietei viņas grūtniecības dēļ tiek uzskatīts par tiešu dzimuma diskrimināciju un ir aizliegts. Saskana ar Eiropas tiesas likumdošanu diskriminācija nav tieša, ja šķietami neitrāls likums, noteikumi, rīcībpolitika vai prakse nesamerīga daudzuma nelabvēlīgi ietekme viena dzimuma pārstāvjus. Piemēram, pasākums, kas padara sliktāku nepilna darba laika strādnieku (lielākoties sieviešu) situāciju, tiek uzskatīts par netiešu diskrimināciju pret sievietēm. Tācu Kopienas likumdošana atļauj netiešu diskrimināciju, kad to attaisno objektīvi faktori.

DZIMUMS

Jedziens, kas attiecas uz sociālajam atšķirībam starp sievietēm un vīriešiem, kas ir iemācītas un ir maināmas laika gaitā. Šīs atšķirības medz but loti dažādas atkarība no kultūras. Dzimums (jeb dzimte) ir jedziens, kas pedēja laika ir kļuvis arvien svarīgāks. Piemēram, musdienu petnieki apluko dzimumu ka sociali konstruetu. Tas nozime, ka tiek veidots nošķirums starp biologisko dzimumu, kas mums ir piedzimstot, un sociali veidoto "socialo dzimumu" (jeb "dzimti") – t.i., attelojumu un uztveri, kas radusies musu kultūra, pamatojoties uz gaidam, ka jauzvedas sievietem un vīriešiem. Femininitate (jeb sieviškiba) un maskulinitate (jeb viriškiba) tiek iegutas, iemācītas. But par sievieti vai par vīrieti arī ir tas, ko mes iemācamies. Socialais dzimums tiek konstruets socialajā kontekstā, kura atrodas cilvēks. Tadejadi jedzienu "socialais dzimums" (jeb "dzimte") var definēt ka "cilveka sugas biologiska dalījuma socialos un kultūras aspektus, kas parveršas divos socialajos dzimumos".

DZIMUMU LĪDZTIESĪBA (equality)

Jedziens, kurš nozime, ka visi cilvēki var brīvi attīstīt savas personiskas spējas un izdarīt izvēli bez ierobežojumiem, ko rada stingri noteiktas dzimumlomas; ka tiek ņemta vērā, vienlīdzīgi vērtēta un atbalstīta sieviešu un vīriešu atšķirīgā uzvedība, vēlmes un vajadzības.

INTEGRETA PIEEJA DZIMUMU LIDZTIESIBAI

Sieviešu un vīriešu situāciju, prioritāšu un vajadzību sistematiska integrēšana visas rīcībpolitikas stratēģijas ar mērķi veicināt sieviešu un vīriešu līdztiesību. Līdztiesības sasniegšanas mērķa vērtība nemānā visas vispārējās rīcībpolitikas stratēģijas un pasākumos, plānošanas pakāpē aktīvi un atklāti pievērst uzmanību to iespējamai ietekmei uz vīriešiem un sievietēm īstenošanas, monitoringa un vērtēšanas gaitā (21/02/96 Komisijas paziņojuma COM (96) 97 final)

PARITĀTES DEMOKRĀTIJA

Izpratne par sabiedrību kā vienlīdz no sievietēm un vīriešiem sastāvošu, tādēļ abus dzimumus var uzskatīt par pilnvertīgiem un vienlīdzīgiem pilsoņiem tikai tad, ja viņi ir vienlīdzīgi parstāvēti politiskā lēmumu pieņemšanas pozīcijās. Līdzīga vai līdzvērtīga sieviešu un vīriešu līdzdalība – 40 pret 60 parstāvības robežas – pilnvertīga demokrātiska procesa ir demokrātijas princips. **Kvota** ir noteikta vietu, amatu vai resursu proporcija jeb daļa, kas jāaizpilda vai jāpiešķir noteiktai grupai – parasti balstoties uz noteiktiem noteikumiem jeb kritērijiem, un to mērķis ir mainīt pastāvējušo nevienlīdzību – parasti lēmumu pieņemšanas pozīcijās vai papildus mācību iespēju vai darba pieejamības ziņā.)

PEC DZIMUMA SADALĪTI DATI

Datu un statistiskās informācijas iegūšana un sadalīšana, ņemot vērā dzimuma aspektu, lai radītu iespēju veikt salīdzinošu un dzimuma aspektu analīzi.

PLAISA STARP DZIMUMIEM

Atšķirība jebkura sfērā starp sievietēm un vīriešiem līdzdalības, resursu pieejamības, tiesību, atalgojuma vai garantiju ziņā.

POZITĪVIE PASĀKUMI

Pasākumi, kas vērsti uz noteiktu grupu un kuru mērķis ir noņemt pastāvošo vai potenciālo diskrimināciju un kompensēt neizdevīgāku situāciju, kas rodas pastāvošo attiecībās, uzvedības un struktūru rezultātā (dažkārt tiek saukta par "pozitīvo diskrimināciju").

Pasākumi, lai noņemtu potenciālo diskrimināciju:

vienādas iespējas sievietēm un vīriešiem

Pasākumi, lai noņemtu potenciālo diskrimināciju, tiek veikti, lai noņemtu dažādus šķēršļus, kas nelauj sievietēm iekļaut darba tirgū uz līdzīgiem pamatiem. Viens no piemēriem būtu veikt pasākumus, lai nodrošinātu vienādas iespējas abiem dzimumiem izglītības un mācību sistēmā. Citi pozitīvo pasākumu veidi mēģina palīdzēt gan sievietēm, gan vīriešiem savienot ģimenes pienākumus un darbu; faktiski tas bieži vien ir sarežģītāk tieši sievietēm un liedz viņām vienlīdzīgi piedalīties darba tirgū. Jaaplūko arī citi šķēršļi nodokļu likumdošanas formā. Dažas nodokļu sistēmas, kas balstītas uz ienākumu uzkrāšanu, bieži vien attur sievietes no darba.

Kompensejoši pasākumi:

"nelīdztiesības" praktizēšana, lai veicinātu līdztiesību

Pozitīvo pasākumu otrs veids ir raksturojams kā "kompensejošs" un papildina pirmo veidu. Tā pamatideja ir šāda: pat ja visi šķēršļi, kas liedz sievietēm ienākšanu darba tirgū, ir noņemti, sievietēm un vīriešiem līdztiesība neradīsies automatiski. Tādēļ nepieciešams veikt pasākumus, kas noteikta perioda laikā dod priekšroku sievietēm, piemēram, attiecība uz pieņemšanu darba. Šis pozitīvo pasākumu veids ir izradījis pretrunīgus.

REPRODUKTĪVAS TIESĪBAS

Jebkura indivīda vai para tiesības brīvi un atbildīgi izvēlēties bērnu skaitu, dzimšanas laiku un starplaikus, tiesības uz informāciju un līdzekļi šādi rīkoties, ka arī tiesības uz augstāko seksuālās un reproduktīvās veselības kvalitāti (reproduktīvā veselība ir pilnīga fiziska, garīga un sociāla labklājības stāvoklis, nevis tikai slimības vai savarguma trūkums visos jautājumos, kas attiecas uz reproduktīvo sistēmu un tās funkcijām un procesiem).

SAMĀKSĀS PLAISA STARP DZIMUMIEM

Atšķirība starp vīriešiem un sievietēm ienākumiem.

SEKSUĀLA AIZSKARŠANA

Nevēlama seksuāla rakstura uzvedība vai cita uzvedība, kas balstās uz dzimumu, aizskarot sievietēm un vīriešiem cienu darbu, ieskaitot priekšnieku un kolēģu uzvedību.

SIEVIEŠU UN VIRIEŠU LIDZTIESIBA (DZIMUMU LIDZTIESIBA)

Princips, kas paredz sieviešu un viriešu vienlīdzīgas tiesības un vienlīdzīgu attieksmi pret sievietem un vīriešiem.

SLEPTAIS BEZDARBS

Tie, kas ir bezdarbnieki, bet netiek registreti valsts uzskaites sistēmā, jo neatbilst tas kritērijiem (piemēram, īpaši sievietes var tikt šādi izslēgtas).

VIENLIDZĪBA (equity)

Godīga attieksme no dzimuma viedokļa, kas var nozīmēt vienādu vai atšķirīgu, bet samērojamu attieksmi tiesību, garantiju, pienākumu un iespēju ziņā.

VIENLIDZĪGA ATTIEKSME PRET SIEVIETEM UN VIRIEŠIEM

Nediskriminācijas (tiešas vai netiešas) nodrošināšana uz dzimuma pamata (skat. dzimuma diskriminācija).

VIENLIDZĪGAS IESPEJAS SIEVIETEM UN VIRIEŠIEM

Vienlīdzīgas iespējas nozīmē to, ka nepastāv šķēršļi ekonomiskai, sociālai un politiskai līdzdalībai uz dzimuma pamata. Katram individuam ir vienlīdzīgas iespējas; tas ir preventīvu pozitīvu pasākumu mērķis. Tomēr pašlaik ar vienlīdzīgam iespējam nepietiek, lai panāktu rezultātu vienlīdzību. Dzimuma diskriminācija ir parak dzīvē iesakņojusies biznesa un lēmumu pieņemšanas struktūras. Tikai iekļaušanas stratēģijas var pietuvināt rezultātu vienlīdzību. Pozitīvu pasākumu mērķis ir sasniegt rezultātu vienlīdzību. Ja noteikta nozare (vai līmenis) tiek organizēts tāda veida, lai *de facto* vairāk vai mazāk izslēgtu sievietes, tā ir strukturāla diskriminācija. Rezultātu vienlīdzību var sasniegt ar tādās darbības palīdzību, kas maina konkurences nosacījumus, lai dotu sievietem iespēju līdzdarboties šajās nozarēs.

VIENLIDZĪGA SAMAKSA PAR VIENLIDZĪGAS VERTĪBAS DARBU

Vienlīdzīga samaksa par darbu, kuram tiek piešķirta vienlīdzīga vērtība, nediskriminējot uz dzimuma vai ģimenes stāvokļa pamata visos samaksas un atalgojuma nosacījumu aspektos (Līguma 141.pantā (iepriekš 119)).

NODERĪGAS SAITES

Eiropas Savienības galvenais serveris	http://www.europa.eu.int
Eiropas Parlaments	http://www.europarl.eu.int
Eiropas Komisija	http://www.europa.eu.int/comm/index_en.htm
Spānijas prezidentūra	http://www.ue2003.gr
Eurostat statistikas birojs	http://www.europa.eu.int/eurostat.html

Paplašināšanas ģenerāldirektorāta mājas interneta lapa

<http://www.europa.eu.int/comm/enlargement/index.htm>

Nodarbinātības un sociālo lietu ģenerāldirektorāta interneta lapa

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/index_en.htm

Pilnvarotās Annas Diamantopoulou interneta lapa:

http://www.europa.eu.int/comm/commissioners/diamantopoulou/index_en.htm

ES Dzimumu līdztiesības interneta lapa:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/rights_en.html

Eiropas nodarbinātības stratēģija

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/emp&esf/ees_en.htm

Sanaksmē par Eiropas nākotni

http://europa.eu.int/futurum/index_en.htm
<http://european-convention.eu.int>

Ikgadeji zinojumi par vienlidzigam iespējam sievietem un viriešiem Eiropas Savieniba
http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/report_en.html

Eiropas Sieviešu lobijs (ESL) <http://www.womenlobby.org>

Eiropas sievietes attistiba (WIDE) <http://www.eurosur.org/wide/porteng.htm>

KARAT koalīcija <http://www.karat.org>

Austrumu-Rietumu sieviešu tīkls Polija <http://www.neww.org.pl>