

Politikas konteksts

Pastāvīgi sieviešu pārstāvības nepietiekamība politisku un ekonomisku lēmumu pieņemšanā ir aktuāla un būtiska ES un tās dalībvalstu problēma. Dzimumu līdztiesības indekss, ko EIGE izstrādāja 2013. gadā, atspoguļo pastāvošās atšķirības, kas traucē sasniegt pilnīgu dzimumu līdztiesību sešās jomās, no kurām viena ir vara. Šajā jomā tiek novērtēta atšķirība starp sieviešu un vīriešu pārstāvību politisku, sociālu un ekonomisku lēmumu pieņemšanā. Pamatojoties uz pieejamiem datiem, šajā jomā dzimumu līdztiesības indekss ES ir viszemākais — 38 punkti no 100 —, uzsverot, ka nepietiekama sieviešu pārstāvība varas struktūrās un lēmumu pieņemšanā joprojām ir aktuāls jautājums.

Eiropas Komisijas sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģija 2010.–2015. gadam

- Par vienu no sešām prioritārajām stratēģijas jomām atzīta sieviešu līdztiesības veicināšana lēmumu pieņemšanā.
- Stratēģijas nolūks ir veicināt līdztiesību lēmumu pieņemšanā un uzņēmumu valdēs.

Komisijas priekšlikums direktīvai par dzimumu līdzsvaru ekonomisku lēmumu pieņemšanā (2012. gads)

- Izvirzīts mērķis līdz 2020. gadam panākt, lai biržā kotētos uzņēmumos 40 % direktoru bez izpildpilnvarām būtu no nepietiekami pārstāvētā dzimuma.
- Noteikts, ka uzņēmumi, kuros nepietiekami pārstāvētā dzimuma īpatsvars ir mazāks, izraugās kandidātus, pamatojoties uz salīdzinošu analīzi pēc iepriekš noteiktiem, dzimumneitrāliem un viennozīmīgiem kritērijiem, līdzvērtīgi kvalificētu kandidātu gadījumā dodot priekšroku nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidātam.
- Paredzēts, ka biržā kotētiem uzņēmumiem pašiem jānosaka mērķi attiecībā uz izpilddirektoriem.
- Ar šo direktīvu tiek uzlabots taisnīgums un pārredzamība valdes amatu atlases procesos, liekot uzņēmumiem izvērtēt plašāku kandidātu loku.

Pilsoniskās sabiedrības iesaiste (2014. gads)

- Eiropas Sieviešu lobija “50/50” kampaņa un kampaņa “Parietātes demokrātija un aktīvs Eiropas pilsoniskums — nē mūsdienīgai Eiropas demokrātijai bez dzimumu līdztiesības!”
- Šīs kampaņas veicinājušas sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu pārstāvību visās Eiropas iestādēs, cenšoties panākt, lai sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības jautājumiem ES politiskajā darba kārtībā tiktu pievērsta pienācīga uzmanība.

- Tās aktualizējušas jautājumu par dzimumu līdzsvara trūkumu Eiropas Parlamenta deputātu kandidātu atlases un ievēlēšanas procesos.

BPfA stratēģiskie mērķi un ES rādītāji

- G.1.** Veikt pasākumus, lai nodrošinātu sievietēm vienlīdzīgu varas struktūru un lēmumu pieņemšanas procesu pieejamību un iespējas pilnvērtīgi tajos piedalīties.
- G.2.** Palielināt sieviešu kapacitāti piedalīties lēmumu pieņemšanā un vadībā.

G joma ir pārskatīta divreiz — 1999. gadā, kad Eiropas Savienības prezidējošā valsts bija Somija, un 2003. gadā, kad prezidējošā valsts bija Itālija. Izstrādāts 18 rādītāju kopums, lai noteiktu sieviešu un vīriešu attiecību vadošos amatos/organizācijās un novērtētu politiku, ar ko veicina dzimumu līdzsvara uzlabošanu vēlēšanās. Šiem rādītājiem ir bijusi būtiska nozīme, izvērtējot J jomu “Sievietes un mediji” un K jomu “Sievietes un vide”.

Jaunākie dati un informācija par šiem indikatoriem pieejama Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta izveidotajā datubāzē “Vīrieši un sievietes ES — fakti un skaitļi”, kas atrodas tīmekļa vietnē <http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures>

Konstatējumi saskaņā ar ES mēroga datiem

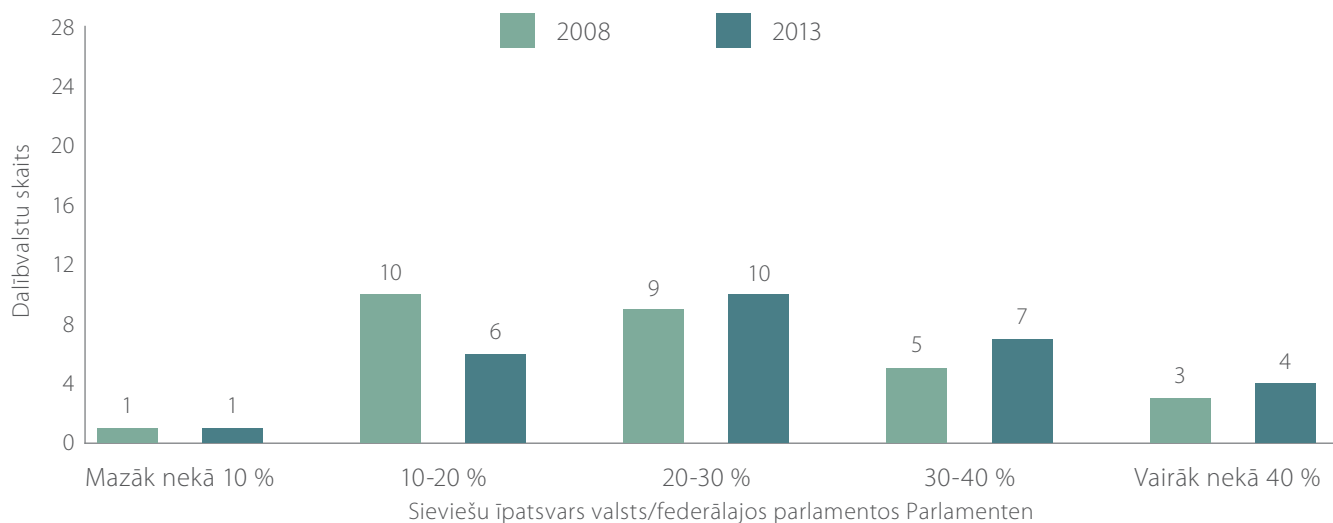
Lēni pieaug sieviešu īpatsvars nacionālajās un federālajās lēmējīstādēs

Lai gan nacionālajos/federālajos parlamentos konstatēts neliels sieviešu īpatsvara pieaugums, progress ir bijis lēns (laikposmā no 2008. līdz 2013. gadam sieviešu īpatsvars vienpalātas parlamentos / apakšpalātās palielinājies par trim procentpunktiem, pieaugot līdz 27 %). ES 28 valstīs sievietes vidēji ieņem tikai trešdaļu ar politisku lēmumu pieņemšanu saistītu amatu, un pusē dalībvalstu nacionālajos/federālajos parlamentos no visiem deputātiem mazāk nekā 30 % ir sievietes. Dalībvalstis, kur ir reģionālie parlamenti, kopējā sieviešu pārstāvība 2013. gadā sasniegusi 32 %.

Vietējās iestādēs (padomēs un pašvaldībās) ES 2013. gadā kopumā bija pārstāvētas 32 % sieviešu. Lielākais īpatsvars konstatēts Zviedrijā (43 %), kam seko septiņas citas dalībvalstis, kurās sieviešu pārstāvība pārsniedz 30 %.



ES DALĪBVALSTU SKAITS SADALĪJUMĀ PĒC SIEVIEŠU PĀRSTĀVĪBAS LĪMEŅA NACIONĀLAJOS/FEDERĀLAJOS PARLAMENTOS, 2008. UN 2013. GADS



Avots: Eiropas Komisija, datubāze par sieviešu un vīriešu līdzdalību lēmumu pieņemšanā.

Palielinājusies sieviešu līdzdalība lēmumu pieņemšanā Eiropas iestādēs

Pēdējos 35 gados sieviešu pārstāvība Eiropas Parlamentā (EP) ir lēni, bet stabili palielinājusies (no 16 % 1979. gadā līdz 37 % 2014. gadā). Tomēr EP deputātu un viceprezidentu vidū sievietes joprojām ir nepietiekami pārstāvētas (trīs no 14 viceprezidentiem).

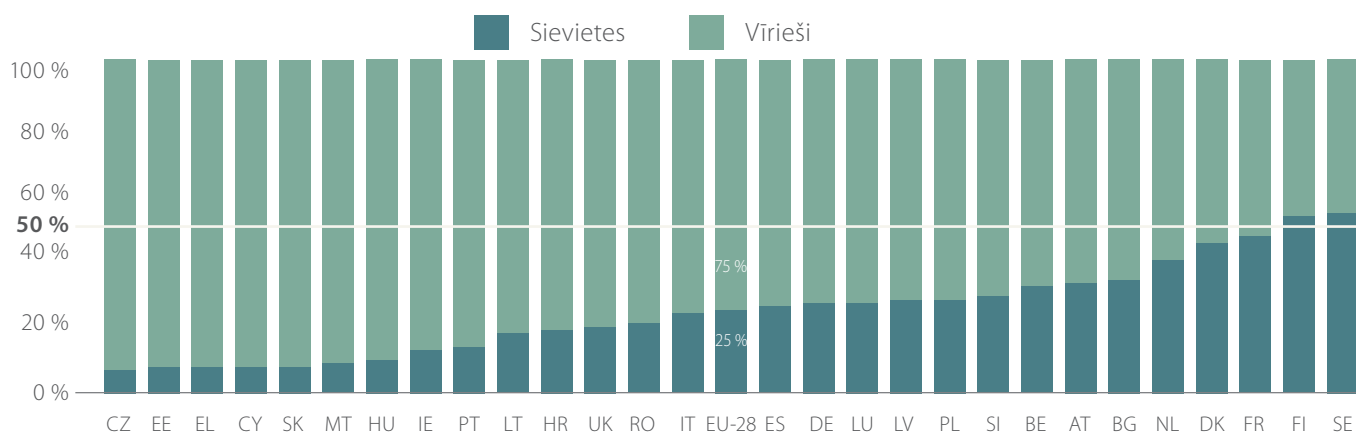
2013. gadā sievietes ieņēma 33 % 1. līmeņa un 39 % 2. līmeņa administratīvos amatus, savukārt komisāru vidū 32 % bija sievietes, bet Eiropas Centrālās bankas pārvaldnieka amatu kopš 2010. gada nav ieņēmusi neviena sieviete. Kopš 2008. gada Eiropas Kopienas Tiesas [Tiesas] tiesnešu vidū sieviešu skaits ir nedaudz palielinājies (no 11 % līdz 15 %) pretstatā Eiropas Pirmās instances tiesai [Vispārējai tiesai], kur sieviešu skaits samazinājies no 44 % līdz 22 %.

Lielākajā daļā nacionālo valdību pārsvarā ir pārstāvēti vīrieši

ES tikai vienu ceturtdaļu no vecāko un jaunāko ministru amatam ieņem sievietes; tikai divās dalībvalstīs sievietes ieņem 50 % no visiem ministru amatam, bet trijās — 40 %.

Laikposmā no 2008. līdz 2013. gadam mainījies sieviešu ministru īpatsvars konkrētās darbības jomās. Sievietes 2013. gadā ieņēma mazāk ministru amatu pamatfunkciju (20 % pretstatā 18 %) un sociālo un kultūras funkciju (40 % pretstatā 38 %) jomā, bet sieviešu skaits ministru amatos bija palielinājies ekonomikas (no 17 % līdz 24 %) un infrastruktūras (no 24 % līdz 25 %) jomā.

SIEVIEŠU POLITISKĀ PĀRSTĀVĪBA NACIONĀLAJĀS VALDĪBĀS SADALĪJUMĀ PA DALĪBVALSTĪM, 2013. GADS



Avots: Eiropas Komisija, datubāze par sieviešu un vīriešu līdzdalību lēmumu pieņemšanā.

Dzimumu līdzsvara uzlabošanu politisku lēmumu pieņemšanā var paātrināt likumdošanas un pašregulēšanas pasākumi

Sieviešu pārstāvību var palielināt, vēlēšanām nosakot dzimumu kvotas. 2013. gadā septiņās dalībvalstīs kvotas ir noteiktas likumdošanā, savukārt trīspadsmit dalībvalstīs ieviestas brīvprātīgās kvotas. Īrija un Itālijas reģioni nesen noteikušas kvotas likumdošanā.

Ievērojami palielinājies sieviešu skaits augstu valsts ierēdņu amatos

Kopumā 2013. gadā sievietes ieņēma vairāk nekā trešdaļu no visiem 2. funkciju līmeņa ierēdņu amatam (39 %) salīdzinājumā ar 34 % 2008. gadā. Administrācijas 1. līmenī sievietes ir mazāk pārstāvētas un ieņem 30 % amatu (salīdzinājumā ar 28 % 2008. gadā). Lielākais pieaugums konstatēts sociālo un kultūras funkciju jomā, kur sieviešu skaits 1. līmenī



ir palielinājies no 35 % līdz 41 %, bet 2. līmenī — no 42 % līdz 49 %.

Lēni pieaug sieviešu īpatsvars augstāko tiesu tiesnešu amatos

Sievietes joprojām ir nepietiekami pārstāvētas augstāko tiesu tiesnešu vidū, un kopš 2008. gada sieviešu skaits palielinājies tikai par trim procentpunktiem, pieaugot līdz 35 %. Sešās dalībvalstīs puse no tiesnešiem ir sievietes, bet divās dalībvalstīs — mazāk nekā 9 %.

Niecīgs progress sieviešu iespējās piedalīties ekonomisku lēmumu pieņemšanā un biržā kotēto uzņēmumu valdēs

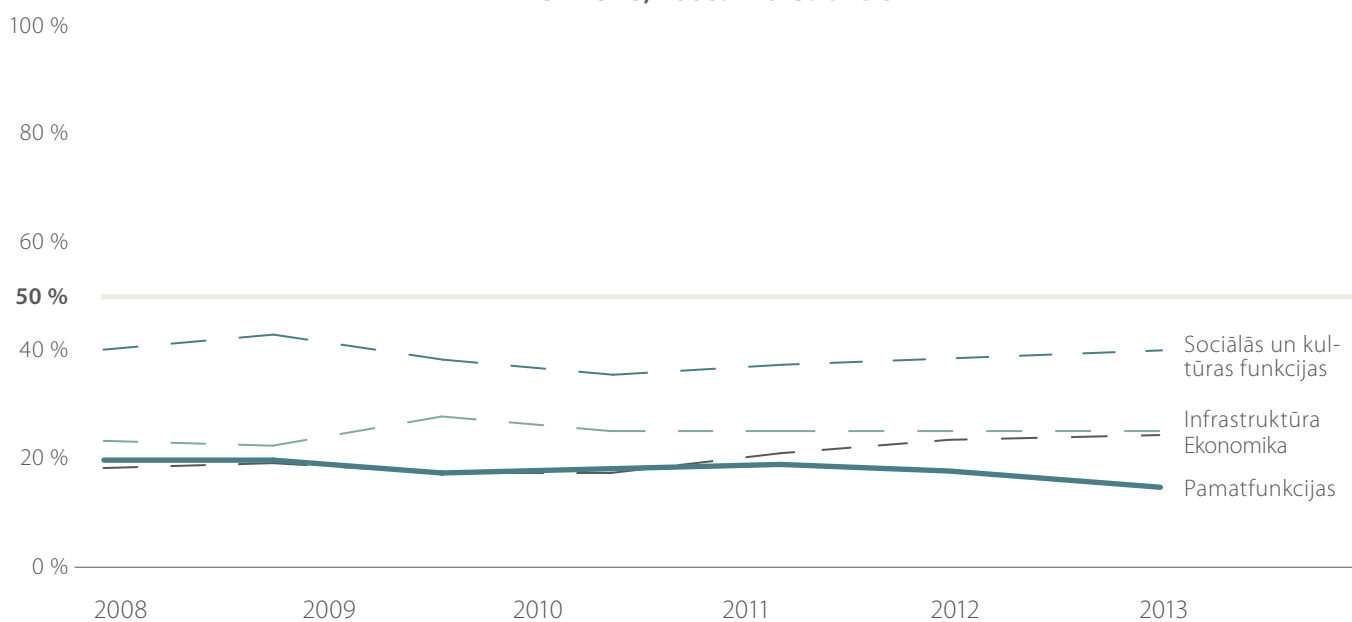
Sieviešu iespējas piedalīties ekonomisku lēmumu pieņemšanā uzlabojas gausi. ES 2013. gadā valstu centrālo banku lēmumu pieņemšanas struktūru locekļu vidū katra piektā bija sieviete, bet piecās dalībvalstīs valdes locekļu amatus ieņēma tikai

vīrieši. Starp biržā kotēto lielāko uzņēmumu valdes izpilddirektoriem 13 dalībvalstīs nebija nevienas sievietes salīdzinājumā ar 15 dalībvalstīm 2008. gadā. Lai gan sieviešu pārstāvības līmenis starp biržā kotēto lielāko uzņēmumu valdes locekļiem ar izpildpilnvarām un bez izpildpilnvarām ES ir nedaudz augstāks, sievietes, kas ieņem attiecīgi 12 % un 19 % amatu, tomēr ir nepietiekami pārstāvētas.

ES līmeņa sociālie partneri aktīvi veicina sieviešu iecelšanu augstos amatos

Sieviešu skaits darba ņēmēju konfederāciju priekšsēdētāju amatos kopš 2008. gada nav ievērojami pieaudzis, un sieviešu pārstāvība konfederāciju valdēs joprojām ir zema. Sieviešu pārstāvība darba devēju konfederāciju priekšsēdētāju un priekšsēdētāju vietnieku amatos ir uzlabojusies. No ES darba devēju organizāciju sešdesmit priekšsēdētājiem astoņas ir sievietes salīdzinājumā ar vienu 2008. gadā, un kopumā pārvaldes struktūrās ir 17 % sieviešu salīdzinājumā ar 9 % 2008. gadā.

SIEVIEŠU ĪPATSVARIS MINISTRU AMATOS SADALĪJUMĀ PA DARBĪBAS JOMĀM ES 28 VALSTU MINISTRIJĀS, 2008.– 2013. GADS



Avots: Eiropas Komisija, datubāze par sieviešu un vīriešu līdzdalību lēmumu pieņemšanā.

Lietderīgas iniciatīvas

Vairākas dalībvalstis (DK, IE, IT, AT, PL, PT) ir paidušas atbalstu **ES iniciatīvai par likumdošanā noteiktām kvotām** attiecībā uz uzņēmumu valdēm. Piemēram, Dānijā ir pieņemts ieteikums par konkrētiem mērķiem attiecībā uz direktoru padomēm. Citas valstis, piemēram, Beļģija, Vācija un Austrija, nesen pieņēmušas vai drīzumā pieņems tiesību aktus par dzimumu kvotām konkrētos uzņēmumos. Itālijā ir organizēta izpratnes veidošanas kampaņa "Dzimumu kvota — līdzsvarotākai valstij ir labāka nākotne", lai atbalstītu 2011. gadā pieņemtos tiesību aktus par sieviešu līdzdalību valdēs, un likumu (Nr. 120/2011) ar mērķi palielināt sieviešu īpatsvaru publisku uzņēmumu valdēs. Polijā līdz 2015. gadam jāpanāk, lai visās uzraudzības struktūrās, ko ieceļ Valsts kases ministrs, būtu 30 % sieviešu. Portugālē pēc Ministru padomes 2012. gada rezolūcijas pieņemšanas privātuzņēmumiem bija jāisteno vienlīdzības plāni. Kopš 2013. gada saskaņā ar jauno likumu visu valsts īpašumā esošo uzņēmumu administratīvo un uzraudzības struktūru locekļu vidū jābūt gan sievietēm, gan vīriešiem. Spānijā 31 uzņēmums ir parakstījis sadarbības līgumus ar Veselības, sociālo pakalpojumu un vienlīdzības ministriju, apņēmoties četros gados panākt, lai sieviešu īpatsvars augstākās vadības līmenī un vadības komitejās sasniegtu 20 % vai tiktu palielināts par pieciem procentpunktiem. Kopā ar uzņēmumu apvienībām tiek īstenots projekts *Promociona*, iesaistot uzņēmumus tajos strādājošo sieviešu prasmju izcelšanā un veicināšanā, kā arī atbalstot specializētas apmācības, tīklu veidošanu un izaugsmes vadību.



PROGRESS UN ŠĶĒRŠĻI G JOMĀ "SIEVIETES VARAS STRUKTŪRĀS UN LĒMUMU PIENĒMŠANĀ"

PROGRESS	ŠĶĒRŠĻI
<ul style="list-style-type: none"> Sieviešu līdzdalības iespēju nozīmība lēmumu pieņemšanā ir ieguvusi atpazīstamību. Sieviešu līdzdalība ir nedaudz palielinājusies. Paritātes tiesību aktu pieņemšana / likumdošanā noteiktu kvotu ieviešana stiprina dalībvalstu apņemšanos panākt lielāku dzimumu līdztiesību. ES līmeņa iniciatīvas, piemēram, ierosinātā direktīva par 40 % sieviešu kvotu starp valdes locekļiem bez izpildpilnvarām, ir vērstas uz dzimumu līdzsvara uzlabošanu. Sociālie partneri palīdz uzlabot sieviešu līdzdalības iespējas lēmumu pieņemšanas struktūrās. Nedaudz palielinājies sieviešu īpatsvars augstākā līmeņa ierēdņu un augstāko tiesu tiesnešu vidū. 	<ul style="list-style-type: none"> Sievietes ieņem mazāk par trešdaļu ar ES politisko lēmumu pieņemšanu saistītu amatu, un augstākajos līmeņos sieviešu īpatsvars ir vēl mazāks. Sieviešu īpatsvars nacionālajās valdībās palielinājies ļoti ierobežotā apmērā. Publiskās/privātās ekonomikas un finanšu iestādēs joprojām pārstāvēti gandrīz tikai vīrieši. Nevar runāt par būtisku sieviešu īpatsvara pieaugumu Eiropas darba ņēmēju organizāciju pārvaldības struktūrās. Sievietes ir pārmērīgi pārstāvētas vidēji augstos valsts pārvaldes līmeņos un ar sieviešu tradicionālajām lomām saistītās nozarēs.

ES turpmākā rīcība

- Izstrādāt un īstenot efektīvus politikas pasākumus (un vajadzības gadījumā tiesību aktus), lai lielākajās ekonomikas struktūrās, jo īpaši struktūrās ar publisku profilu, likvidētu "stikla griestus".
- Apsvērt un potenciāli īstenot efektīvas stratēģijas un instrumentus (piemēram, dzimumu kvotas), lai lielāko politikas struktūru vēlētajos un ieceltajos amatos panāktu dzimumu līdzsvaru.
- Apzināt un risināt problēmas, ko rada sabiedrībā valdošās ar dzimumu saistītās normas, attieksme un stereotipi, kuri neļauj panākt sieviešu vienlīdzīgu pārstāvību amatos, kuros tiek pieņemti politiski, ekonomiski un sociāli lēmumi.
- Rosināt sociālos partnerus un citas ieinteresētās puses sadarboties, lai aktīvi veicinātu sieviešu vienlīdzīgas līdzdalības iespējas lēmumu pieņemšanas struktūrās.

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist das EU-Kompetenzzentrum für Gleichstellungsfragen. Das EIGE unterstützt politische Entscheidungsträger und alle relevanten Einrichtungen in ihren Bemühungen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Sievietes und Vīriešin in Europa und darüber hinaus, indem es spezifisches Fachwissen sowie verlässliche und vergleichbare Daten zur Gleichstellung in Europa bereitstellt.

Weitere Informationen: <http://eige.europa.eu>

Das Ressourcen- und Dokumentationszentrum (RDC) des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist ein innovatives und praktisches Instrument, das dabei hilft, wichtige Ressourcen zur Geschlechtergleichstellung zu identifizieren und unter den an der Gleichstellungspolitik und -praxis interessierten Personen erleichtert und einen Online-Bereich für Diskussionen und Debatten bietet.

Weitere Informationen: <http://eige.europa.eu/content/rdc>



Kontakt:

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen
Gedimino pr. 16, LT-01103 Vilnius, LITAUEN
Tel. +370 521574-44/00

facebook.com/eige.europa.eu



twitter.com/eurogender



youtube.com/eurogender



<https://eurogender.eige.europa.eu>



ISBN 978-92-9218-648-7

doi:10.2839/12559

MH-04-15-022-LV-N