

Integrēta pieeja dzimumu līdztiesības nodrošināšanai

## **Dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā Rīkkopa “Soli pa solim”**

**Norādījumi integrētai pieejai dzimumu līdztiesības  
nodrošināšanai ES fondos**

# Pateicības

Šī rīkkopa ir daļa no darba, ko Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE) veicis saistībā ar dzimumu līdztiesības principa ievērošanu budžeta plānošanā. Tā ir EIGE platformas integrētas pieejas dzimumu līdztiesības nodrošināšanai neatņemama sastāvdaļa.

Šīs rīkkopas autori ir Elisabeth Klatzer un Angela O'Hagan (neatkarīgas ekspertes), Catharina Schmitz un Emma Wretblad (NIRAS Sweden AB), Ursula Mollay, Ambre Maucorps, Arndt Münch un Daniella Fessl (ÖIR GmbH).

Tās izstrādē par pamatu ir izmantoti arī dažādi apspriešanās procesi, kas organizēti EIGE projektos, kuri attiecas uz dzimumu līdztiesības principa ievērošanu budžeta plānošanā. EIGE pateicas dalībniekiem, kuri piedalījās apspriežu sanāsmēs, kas notika 2018. gada

21. novembrī un 2019. gada 28. martā Viļņā, par viņu ieguldījumu un specializētajām zināšanām, kas ļoti noderēja izpētē.

Īpašu pateicību izsakām Jeroen Decuyper Aerts (Beļģijas Sieviešu un vīriešu līdztiesības institūta un EIGE ekspertu foruma dalībniekam (Beļģija)) par intelektuālo ieguldījumu un atbalstu visā minēto projektu īstenošanas gaitā. EIGE pateicas neatkarīgajai ekspertei Renate Wielpütz par vērtīgajiem ieteikumiem un atbalstu.

Ar šo publikāciju saistīto darbu koordinēja un kvalitāti pārbaudīja EIGE Grupa integrētas pieejas dzimumu līdztiesības nodrošināšanai jautājumos (Barbara Limanowska, Helena Morais Maceira, Elena Anchevska, Sarah Robinson, Kim Van Aken un Nicole Jansen).

## Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE)

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE) ir ES dzimumu līdztiesības kompetences centrs. Lai atbalstītu politikas veidotājus un institūcijas to centienos realitātē nodrošināt dzimumu līdztiesību starp sievietēm un vīriešiem ikvienam Eiropas iedzīvotājam, EIGE sniedz tam nepieciešamās zināšanas un salīdzināmus un ticamus datus par dzimumu līdztiesību Eiropā.

European Institute for Gender Equality, EIGE  
Gedimino pr. 16  
LT-01103 Vilnius  
LIETUVA

Tālrunis: +370 52157444

E-pasts: [eige.sec@eige.europa.eu](mailto:eige.sec@eige.europa.eu)

 <http://www.eige.europa.eu>

 <http://twitter.com/eurogender>

 <http://www.facebook.com/eige.europa.eu>

 <http://www.youtube.com/eurogender>

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

 <https://www.linkedin.com/company/eige/>

Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2022

Print ISBN 978-92-9482-989-4 doi:10.2839/052300 MH-01-22-000-LV-C

PDF ISBN 978-92-9482-964-1 doi:10.2839/208077 MH-01-22-000-LV-N

© Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE), 2022

Vāka attēls: © Marian Weyo/Shutterstock.com, rokas ikona: © Leone\_V/Shutterstock.com, spuldzes ikona: © Irina Adamovich/Shutterstock.com

Atļauts reproducēt, norādot avotu.

Atļauts atkārtoti izmantot tikai tad, ja tiek norādīts avots, sākotnējā nozīme netiek izkropļota, un EIGE nav atbildīgs par kaitējumu, ko izraisījusi šāda izmantošana. EIGE atkalizmantošanas politika tiek īstenota saskaņā ar Komisijas 2011. gada 12. decembra lēmumu par Komisijas dokumentu atkalizmantošanu (2011/833/ES).

Šo dokumentu ir sagatavojis Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts, lai atbalstītu dzimumu līdztiesības principa īstenošanu budžeta plānošanā, kas ir daļa no integrētas pieejas dzimumu līdztiesības nodrošināšanai. Dokumentā ir sniegti ieteikumi un labas prakses piemēri, un tas nav juridiski saistošs ES vai valstu iestādēm, kas iesaistītas ES fondu realizēšanā. Atsauces uz spēkā esošiem tiesību aktiem vai tiesību aktu priekšlikumiem nenozīmē, ka tiek sniegti juridiski ieteikumi par to īstenošanu. Šā metodiskā līdzekļa izmantošana neierobežo valstu tiesību aktus, Tiesas un Vispārējās tiesas interpretāciju vai Komisijas lēmumus.



# **Dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā Rīkkopa “Soli pa solim”**

**Norādījumi integrētai pieejai dzimumu līdztiesības  
nodrošināšanai ES fondos**

# Saīsinājumi

|                  |                                                          |
|------------------|----------------------------------------------------------|
| <b>AMIF</b>      | Patvēruma un migrācijas fonds                            |
| <b>ANO</b>       | Apvienoto Nāciju Organizācija                            |
| <b>BMVI</b>      | Robežu pārvaldības un vīzu instruments                   |
| <b>DFS</b>       | daudzgadu finanšu shēma                                  |
| <b>DP</b>        | darbības programma(-as)                                  |
| <b>DV</b>        | dalībvalsts(-is)                                         |
| <b>EFIS</b>      | Eiropas Stratēģisko investīciju fonds                    |
| <b>EIGE</b>      | Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts                   |
| <b>EJZF</b>      | Eiropas Jūrlietu un zivsaimniecības fonds                |
| <b>EK</b>        | Eiropas Komisija                                         |
| <b>ELFLA</b>     | Eiropas Lauksaimniecības fonds lauku attīstībai          |
| <b>ERAF</b>      | Eiropas Reģionālās attīstības fonds                      |
| <b>ES</b>        | Eiropas Savienība                                        |
| <b>ES fondi</b>  | Eiropas Savienības dalītas pārvaldības fondi             |
| <b>ESF</b>       | Eiropas Sociālais fonds                                  |
| <b>ESF+</b>      | Eiropas Sociālais fonds Plus                             |
| <b>ESIF</b>      | Eiropas strukturālie un investīciju fondi                |
| <b>GenderCoP</b> | Dzimumu līdztiesības aspekta iekļaušanas prakses kopiena |
| <b>GĪZ</b>       | gada īstenošanas ziņojumi                                |
| <b>ĢD</b>        | ģenerāldirektorāts(-i)                                   |
| <b>IAM</b>       | ilgtspējīgas attīstības mērķis(-i)                       |
| <b>IDF</b>       | Iekšējās drošības fonds                                  |
| <b>IKP</b>       | iekšzemes kopprodukts                                    |
| <b>IKT</b>       | informācijas un komunikācijas tehnoloģija                |
| <b>ISCED</b>     | Starptautiskā standartizētā izglītības klasifikācija     |
| <b>KLP</b>       | kopējā lauksaimniecības politika                         |
| <b>KNR</b>       | Kopīgo noteikumu regula                                  |
| <b>LES</b>       | Līgums par Eiropas Savienību                             |
| <b>LESD</b>      | Līgums par Eiropas Savienības darbību                    |
| <b>LGBT+</b>     | lesbietes, geji, biseksuāli un transpersonas +           |
| <b>MVU</b>       | mazie un vidējie uzņēmumi                                |
| <b>NVO</b>       | nevalstiskā(-ās) organizācija(-as)                       |
| <b>PKI</b>       | pamata kopīgais izlaides rādītājs                        |
| <b>PKR</b>       | pamata kopīgais rezultātu rādītājs                       |
| <b>PVN</b>       | pievienotās vērtības nodoklis                            |
| <b>SDO</b>       | Starptautiskā Darba organizācija                         |
| <b>TEN-T</b>     | Eiropas transporta tīkls                                 |
| <b>UI</b>        | uzraudzība un izvērtēšana                                |
| <b>VI</b>        | vadošā iestāde(-es)                                      |

# Saturs

|                                                                                                                                                                   |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Rīkkopas izklāsts</b>                                                                                                                                          | <b>4</b>  |
| <b>1. iedaļa. Kam šī rīkkopa ir paredzēta?</b>                                                                                                                    | <b>5</b>  |
| <b>2. iedaļa. Ko nozīmē dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā?</b>                                                                           | <b>5</b>  |
| Iepazīstināšana ar dzimumu līdztiesības principa ievērošanu budžeta plānošanā                                                                                     | 6         |
| Kā dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā ir saistīta ar sieviešu un vīriešu dzīves realitāti?                                                | 6         |
| Ko praksē ietver dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā?                                                                                      | 11        |
| Dzimumu līdztiesības principa ievērošana ES fondu budžeta plānošanā                                                                                               | 12        |
| <b>3. iedaļa. Kāpēc ir svarīgi ievērot dzimumu līdztiesības principu dalītā pārvaldībā īstenoju Eiropas fondu budžeta plānošanā?</b>                              | <b>18</b> |
| Trīs iemesli, kāpēc ir svarīgi ievērot dzimumu līdztiesības principu ES fondu budžeta plānošanā                                                                   | 19        |
| <b>4. iedaļa. Kā ievērot dzimumu līdztiesības principu ES fondu budžeta plānošanā? Praktiski rīki un dalībvalstu piemēri</b>                                      | <b>20</b> |
| ES tiesiskais regulējums                                                                                                                                          | 21        |
| 1. rīks. ES fondu sasaistīšana ar ES tiesisko regulējumu dzimumu līdztiesības jomā                                                                                | 21        |
| Valsts/reģionālā līmeņa plānošana un atbalsts projektu līmenī                                                                                                     | 30        |
| 2. rīks. Analīze par dzimumu nevienlīdzības izpausmēm un dzimumu vajadzībām valsts un reģionālā līmenī                                                            | 30        |
| 3. rīks. Dzimumu līdztiesības iekļaušana politikas mērķos (partnerības nolīgumos) un konkrētajos mērķos/pasākumos (darbības programmās)                           | 36        |
| 4. rīks. ES fondu savstarpējā koordinācija un papildināmība, lai veicinātu darba un privātās dzīves līdzsvaru                                                     | 46        |
| 5. rīks. Partnerību un daudzlīmeņu pārvaldības noteikšana – attiecīgo partneru, dzimumu līdztiesības ekspertu uzdevumu un uzraudzības komiteju sastāva noteikšana | 60        |
| 6. rīks. Kvantitatīvo un kvalitatīvo rādītāju izstrāde dzimumu līdztiesības veicināšanai                                                                          | 63        |
| 7. rīks. Tādu projektu atlases kritēriju noteikšana, kuros ir ņemts vērā dzimumu līdztiesības aspekts                                                             | 77        |
| 8. rīks. Dzimumu līdztiesībai piešķirto resursu izsekošana ES fondos                                                                                              | 82        |
| 9. rīks. Dzimumu līdztiesības integrēšana projektu izstrādē                                                                                                       | 83        |
| Ziņošana, uzraudzība un izvērtēšana                                                                                                                               | 90        |
| 10. rīks. Dzimumperspektīvas integrēšana uzraudzības un izvērtēšanas procesos                                                                                     | 90        |
| 11. rīks. Ziņošana par ES fondu resursu izlietojumu dzimumu līdztiesības veicināšanai                                                                             | 94        |
| <b>Atsauces</b>                                                                                                                                                   | <b>95</b> |

# Rīkkopas izklāsts

Šīs soli pa solim izklāstītās rīkkopas mērķis ir palīdzēt Eiropas Savienības vadošajām iestādēm piemērot rīkus, ar kuriem panākt dzimumu līdztiesības principa ievērošanu budžeta plānošanā dalītā pārvaldībā īstenotu Eiropas Savienības fondu

(turpmāk tekstā “ES fondi”) <sup>(1)</sup> procesos. Tajā ir piedāvāti dažādi rīki un īpaši izcelti daudzsološas prakses piemēri no dažādām ES dalībvalstīm attiecībā uz to, kā šos rīkus var izmantot praksē. Rīkkopai ir četras iedaļas.

## 1. iedaļa. Kam šī rīkkopa ir paredzēta?

Šajā iedaļā ir aprakstīta rīkkopas galvenā mērķauditorija.

## 2. iedaļa. Ko nozīmē dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā?

Šajā iedaļā ir sniegta ievadinformācija par dzimumu līdztiesības principa ievērošanu budžeta plānošanā ES fondos, lai lietotājus iepazīstinātu ar jēdzienu “dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā” un tā nozīmi.

## 3. iedaļa. Kāpēc ir svarīgi ievērot dzimumu līdztiesības principu dalītā pārvaldībā īstenotu Eiropas fondu budžeta plānošanā?

Šajā iedaļā ir izklāstīts juridiskais, politiskais un ekonomiskais pamatojums dzimumu līdztiesības principa piemērošanai budžeta plānošanā ES fondu procesā.

## 4. iedaļa. Kā varam piemērot dzimumu līdztiesības principu dalītā pārvaldībā īstenotu Eiropas fondu budžeta plānošanā? Praktiski rīki un dalībvalstu piemēri

Šajā iedaļā ir izklāstīti 11 rīki, ko var izmantot, lai ES fondu budžeta plānošanā piemērotu dzimumu līdztiesības principu. Minētie rīki ir iedalīti trīs galvenajās apakšiedaļās: Eiropas Savienības tiesiskais regulējums, valsts/reģionālā līmeņa plānošana un atbalsts projektu līmenī un ziņošana, uzraudzība un izvērtēšana.

<sup>(1)</sup> Rīkkopā ir sniegta vispārīga informācija par septiņiem fondiem, uz kuriem attiecas ierosinātās Kopīgo noteikumu regulas 2021.–2027. gadam (ERAF, Kohēzijas fondu, Eiropas Sociālo fondu Plus (ESF+), Eiropas Jūrlietu un zivsaimniecības fondu (EJZF), Patvēruma un migrācijas fondu (AMIF), Iekšējās drošības fondu (IDF) un Robežu pārvaldības un vīzu instrumentu (BMVI)). Tajā papildus ir piedāvāts saturs, kas pielāgots ERAF, Kohēzijas fondam, ESF+, EJZF un Eiropas Lauksaimniecības fondam lauku attīstībai (ELFLA).

# 1. iedaļa. Kam šī rīkkopa ir paredzēta?

Šī soli pa solim izklāstītā rīkkopa par dzimumu līdztiesības principa ievērošanu dalītā pārvaldībā īstenotu Eiropas Savienības fondu (turpmāk tekstā “ES fondī”) budžeta plānošanā ir paredzēta Eiropas Savienības dalībvalstu vadošajām iestādēm. Tādējādi rīkkopas galvenās mērķgrupas ir civildienesta ierēdņi un vadītāji, kuri ir iesaistīti ES fondu plānošanā valsts un reģionālā līmenī. Tomēr šo rīkkopu var izmantot arī starpniekstruktūras<sup>(2)</sup>, kuru darbība ir saistīta ar ES fondu projektu īstenošanu reģionālā vai vietējā līmenī, kā arī valsts dzimumu līdztiesības struktūras un personāls, kas ar ES fondiem strādā ES līmenī. Arīdzan Eiropas Komisijas Nodarbinātības, sociālo

lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts, Reģionālās politikas un pilsētpolitikas ģenerāldirektorāts un Tiesiskuma un patērētāju ģenerāldirektorāts var izmantot šo rīkkopu savā vispārējās uzraudzības un izvērtēšanas (UI) darbā.

Šī rīkkopa ir strukturēta tā, lai katrai mērķgrupai sniegtu norādes par to, kad un kur tās varētu piemērot rīkus, ar ko nodrošināt dzimumu līdztiesības principa ievērošanu budžeta plānošanā ES fondu procesā. Noklikšķinot uz procesa attiecīgā soļa, varēsiet piekļūt dažādiem rīkiem un daudzsoļas prakses piemēriem no dažādām dalībvalstīm attiecībā uz to, kā šos rīkus var izmantot.

## 2. iedaļa. Ko nozīmē dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā?

Atbilstīgi Eiropas Padomes plaši lietotai definīcijai<sup>(3)</sup> dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā ir integrētas pieejas piemērošana dzimumu līdztiesības nodrošināšanai budžeta plānošanas procesā. Tā ietver budžeta novērtēšanu, ņemot vērā dzimumu līdztiesības aspektus, dzimumperspektīvas integrēšanu visos budžeta plānošanas procesu līmeņos, kā arī ieņēmumu un izdevumu pārstrukturēšanu, lai veicinātu dzimumu līdztiesību. Īsumā – dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā ir stratēģija un process, ar ko ilgtermiņā ir paredzēts sasniegt ar dzimumu līdztiesību saistītus mērķus.

Pilnīgi piemērot dzimumu līdztiesības principu ES budžeta procesos nozīmē pilnīgi integrēt dzimumperspektīvu visos budžeta un plānošanas procesu posmos. Šajā nolūkā praksē ir jāveic šādas darbības:

1. uz dzimumu līdztiesības aspektiem balstīts novērtējums, kurā ir rezumēta un skaidri norādīta budžeta dzimiskā ietekme – šāda ar dzimumu līdztiesību saistīto budžeta aspektu analīze ir sākumpunkts jebkuram ar tādu budžeta plānošanu saistītam darbam, kurā ievēro dzimumu līdztiesības principu;
2. pārmaiņu veicināšana, lai sekmētu dzimumu līdztiesību, pamatojoties uz budžeta dzimumu līdztiesības aspektu analīzes rezultātiem, tostarp jebkurām apzinātajām dzimumu atšķirībām un problēmām; un
3. tādas budžeta plānošanas organizēšana, kurā ievēro dzimumu līdztiesības principu, iesaistot valstiskus un nevalstiskus dalībniekus. Analīze par pasaules praktisko pieredzi attiecībā uz dzimumu līdztiesības principa ievērošanu budžeta plānošanā atkārtoti apliecina, ka šāda pieeja veicina noturīgus rezultātus<sup>(4)</sup>.

<sup>(2)</sup> Komisijas Kopīgo noteikumu regulas (KNR) priekšlikuma 2. panta 7. punktā “starpniekstruktūra” ir definēta kā publisko vai privāto tiesību subjekts, kas darbojas vadošās iestādes atbildībā vai kas šādas iestādes vārdā veic pienākumus vai uzdevumus.

<sup>(3)</sup> Eiropas Padome (2005), *Gender Budgeting. Final report of the Group of Specialists on Gender Budgeting*, Strasbūra, Eiropas Padome, Līdztiesības nodaļa, Cilvēktiesību ģenerāldirektorāts.

<sup>(4)</sup> EIGE (2019), *Gender budgeting. Mainstreaming gender into the EU budget and macroeconomic policy framework*, 12. lpp.

Prakse un metodika, ko izmanto, lai ieviestu un saglabātu dzimumu līdztiesības principa ievērošanu budžeta plānošanā Eiropā <sup>(5)</sup>, pēdējos gados parāda savu divkāršo mērķi, proti, integrēt budžetos sieviešu un vīriešu dzīves realitātes aspektus un budžeta plānošanā padarīt redzamas esošās nevienlīdzības izpausmes. Praksē dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā nozīmē atklāt ar izdevumiem un ieņēmumiem saistīto lēmumu dažādo ietekmi uz sievietēm un vīriešiem – tā atšķiras atkarībā no viņu dzīves posma, kā arī ekonomiskajiem un sociālajiem apstākļiem. Vienlaikus tas nozīmē pārskatīt lēmumus par publiskajām finansēm, lai nodrošinātu, ka tie palīdz veicināt dzimumu līdztiesību, nevis pastiprina esošo nevienlīdzību.

Lai varētu piemērot dzimumu līdztiesības principu ES fondu budžeta plānošanā, ir jāpārzina pamatkonceptija un tās pamatojums.

## Iepazīstināšana ar dzimumu līdztiesības principa ievērošanu budžeta plānošanā

Noskatieties, kā profesore Diane Elson skaidro jēdzienu “dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā” <sup>(6)</sup>



Noskatieties UN Women videomateriālu par to, ko nozīmē dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā <sup>(7)</sup>.



Kā norādīts šajos videomateriālos, budžeta plānošanas procesos ir jāņem vērā gan vīriešu, gan sieviešu vajadzības un prasības. Tas veicina pārskatatbildību un pārredzamību publisko finanšu plānošanā un pārvaldībā, palielina dzimumu aktīvāku līdzdalību budžeta procesos un veicina dzimumu līdztiesību un sieviešu tiesības.

## Kā dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā ir saistīta ar sieviešu un vīriešu dzīves realitāti?

Aplūkojiet šo nesen uzņemto fotoattēlu, kurā redzami Eiropadomes locekļi. Cik daudz sieviešu un cik vīriešu jūs tajā redzat?

Apdomājiet “sieviešu un vīriešu dzīves realitāti”, aplūkojot Eiropadomes sastāvu, un atbildiet uz šādu jautājumu:

- kāpēc, jūsuprāt, vīriešu tajā ir vairāk nekā sieviešu?

<sup>(5)</sup> O'Hagan, A., & Klatzer, E. (redaktori) (2018), *Gender budgeting in Europe: Developments and challenges*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.

<sup>(6)</sup> Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (2019), *Ko nozīmē dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā?* Viļņa, EIGE. Pieejams šeit: <https://www.youtube.com/watch?v=cqjt4EUakvw>

<sup>(7)</sup> UN Women (2017), *Ko nozīmē dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā?* Ņujorka, UN Women. Pieejams šeit: <https://www.youtube.com/watch?v=mquOclPJYPs>

© European Union.

Fotoattēla avots: <https://newsroom.consilium.europa.eu/events/20190322-european-council-march-2019-day-2>

### Aspekti, kas jāņem vērā, runājot par “sievietēm un vīriešiem”

Ir **būtiski apsvērt sieviešu un vīriešu dzīves realitāti, ņemot vērā viņu dažādību**. “Apsvērt sieviešu un vīriešu dzīves realitāti” nozīmē konstatēt atšķirības starp sievietēm un vīriešiem, savukārt piebilde “ņemot vērā viņu dažādību” nozīmē konstatēt to, kā sieviešu un vīriešu dzīves realitāti ietekmē dažādi faktori, piemēram, vecums, sociālekonomiskais stāvoklis, invaliditāte, rase, etniskā izcelsme, reliģija, dzīvesvieta laukos vai pilsētā u. tml. (piemēram, jaunas Zviedrijas laukos dzīvojošas sievietes dzīves realitāte ļoti atšķirsies no Spānijas pilsētā dzīvojošas vecāka gadagājuma sievietes dzīves realitātes).

ES dalībvalstīs pastāv gan **apmaksāts darbs**, gan **neapmaksāts aprūpes darbs**. Šos atšķirīgo veidu darbus veic gan sievietes, gan vīrieši. Apdomājiet šādus jautājumus.

- Kā apmaksāts darbs un neapmaksāts aprūpes darbs tiek dalīts un sadalīts starp sievietēm un vīriešiem lielākajā daļā sabiedrību?
- Vai sievietes un vīrieši veic viena veida darbu? Vai ir kādas atšķirības? Kādas ir šīs atšķirības?

Atzīt un novērtēt neapmaksātu aprūpes darbu **ir svarīgi, lai izprastu visu ekonomiskās situācijas būtību noteiktā valstī vai reģionā**. Apmaksāts darbs un neapmaksāts aprūpes darbs ir savstarpēji atkarīgi darba veidi. Piemēram, lai varētu strādāt formālajā ekonomikā (apmaksātu darbu), mums visiem papildus citiem aspektiem ir vajadzīgs atbalsts no aprūpes ekonomikas (neapmaksāta aprūpes darba),

- pārtika, ko pagatavot,
- tīrs apģērbs un
- aprūpe, kad saslimstam.

Tikai daļu no šīm vajadzībām var apmierināt ar publiskajiem vai tirgus pakalpojumiem, un lielu daļu joprojām apmierina mājsaimniecībās. Neatkarīgi no tā, vai mēs to radām paši sev vai kāds cits to dara mūsu vietā, tas ir darbs, kas bieži vien netiek apmaksāts. Ja darbs ir neapmaksāts, tas neiekļaujas formālajā ekonomikā, un šāds darbs ir ļoti nevienlīdzīgi sadalīts starp sievietēm un vīriešiem. Tādējādi tas bieži vien tiek piemirsts. Tomēr tam ir būtiska ietekme, un tā devums vispārējā ekonomikā un mūsu sabiedrību funkcionēšanā ir milzīgs.

Noskatieties, kā profesore *Diane Elson* skaidro dzimumu atšķirības neapmaksāta darba jomā un kāds ir šā darba nozīmīgums ekonomikā!

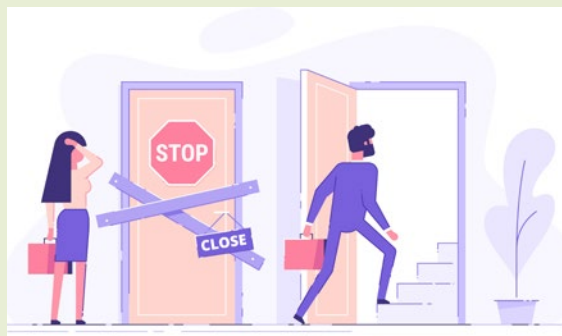


Noskatieties Starptautiskās Darba organizācijas videomateriālu par aprūpes darbu!



No publiskajām finansēm piešķirtie pabalsti, piemēram, apmaksāts vecāku atvaļinājums, bērnu pabalsts, aprūpētāju pabalsti, lauksaimniecības subsīdijas, lauku attīstības fondu līdzekļi, ir svarīgi, lai radītu vienlīdzīgas iespējas darba ņēmējiem, kuriem ir ģimenes pienākumi, un novērstu pensiju atšķirību.

Publisko finanšu pārvaldības politika, kas ietver "publiski finansētas vecāku atvaļinājuma shēmas", var palīdzēt vecākiem apvienot darbu un privāto dzīvi un saglabāt saikni ar darba tirgu, nodrošinot viņiem garantētu atgriešanos darbā. Bieži ir vajadzīga papildu politika, lai nodrošinātu un veicinātu lielāku paritāti starp paternitātes atvaļinājumu un grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu un atbalstītu mātes, palīdzot viņām drīzāk atgriezties darba tirgū, kā arī lai veicinātu izpratni par kopīgu aizgādību un sekmētu publiskos ieguldījumus pieejamos un kvalitatīvos bērnu un vecāka gadagājuma cilvēku aprūpes pakalpojumos. Kā norādījusi Starptautiskā Valūtas fonda (SVF) tābrīža rīkotājdirektore Christine Lagarde, "valstis var atbalstīt sievietes, paredzot uz sievietēm vairāk vērstas (..) pieejas. Šāda politika ietver aktīvāku pāreju no nodokļu piemērošanas ģimenēm uz individuālu nodokļu piemērošanu, izmaksu ziņā pieejamāku bērnu aprūpi un vecāku atvaļinājuma nodrošināšanu, kā arī elastīgākas darba vides nodrošināšanu." <sup>(8)</sup>



© LanKogal/Shutterstock.com

<sup>(8)</sup> <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs> un Lagarde, C. (2014), The economic power of women's empowerment, keynote speech by Christine Lagarde, Managing Director, International Monetary Fund. Pieejams šeit: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2015/09/28/04/53/sp091214>

### Kā mēs parasti vērtējam dažādu veidu darbu?



© Kroll/European Commission.

Ja jūs paliekat mājās, lai rūpētos par citiem – vecāka gadagājuma radnieku, bērnu, saslimušu personu u. tml. –, ļoti bieži jums nemaksā par veikto darbu. Faktiski jūsu darbs pat nav redzams. Tas arī netiek pienācīgi novērtēts. Tomēr no šā darba ir atkarīga cilvēku labklājība. Daudzās sabiedrībās privāto sfēru joprojām uzskata par sievietēm piemērotu.

Turpretī, ja esat veiksmīgs politiķis vai vadītājs Eiropas Savienībā, jūsu darbs ir labi redzams. Tas ir gan atzīts, gan labi apmaksāts. Darbs tā dēvētajā publiskajā sfērā ir gan pamanīts, gan atalgots. Daudzās sabiedrībās publisko sfēru uzskata par vīriešiem piemērotu.

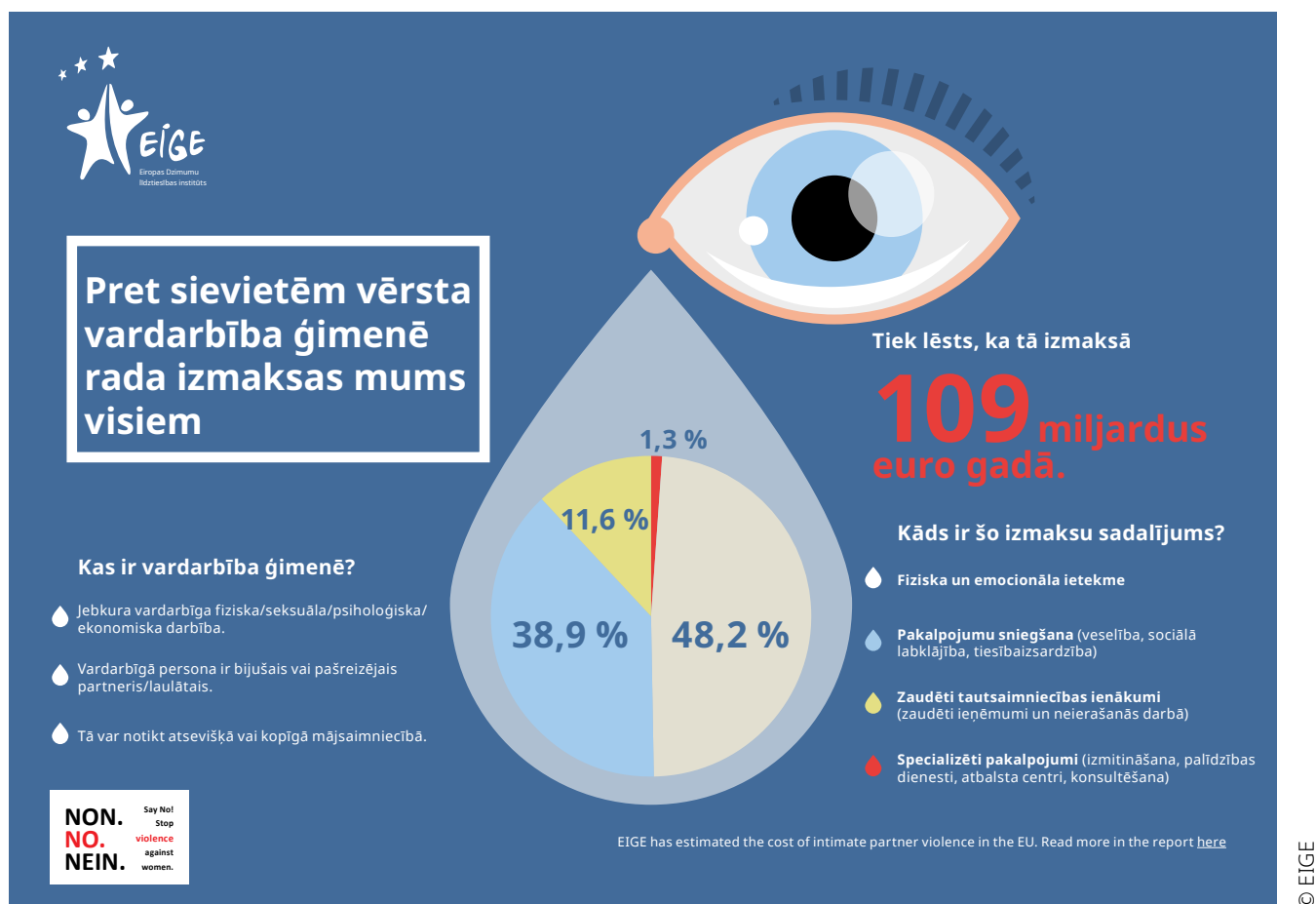
Sieviešu un vīriešu nevienlīdzības izpausmes tiek konstatētas ne tikai apmaksātā un neapmaksātā darba sfērās. Tās skar arī citas jomas, piemēram, veselību, varu, izglītību un laika izmantojumu kopumā. Viena no sieviešu un vīriešu nevienlīdzības nežēlīgākajām izpausmēm ir vardarbība pret sievietēm, kas ietekmē visas dzīves jomas un aspektus. Pret sievietēm vērstas vardarbības izskaušana ir viena no ES un tās dalībvalstu prioritātēm. Šī apņemšanās

ir apstiprināta ES dzimumu līdztiesības politikas<sup>(9)</sup> pamatdokumentos. Nesen ES atkārtoti apstiprināja savu apņemšanos, parakstot galveno reģionālo tiesību instrumentu par vardarbību, kas saistīta ar dzimumu, proti, Konvenciju par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu (Stambulas konvenciju). Vardarbības izskaušanai ir vajadzīgs atbilstošs budžets, kas būtu jāapsver ES fondu plānošanas ciklā<sup>(10)</sup>.

<sup>(9)</sup> Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (2014), *Aplēses par izmaksām, ko rada ar dzimumu saistīta vardarbība Eiropas Savienībā*, Viļņa, EIGE. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/estimating-costs-in-european-union>

<sup>(10)</sup> Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (2017), *2017. gada dzimumu līdztiesības indekss: vardarbība pret sievietēm – visnežēlīgākā dzimumu nevienlīdzības izpausme*, Viļņa, EIGE. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-violence-against-women>

## 1. attēls. Vardarbība ģimenē rada izmaksas mums visiem



Vairāk informācijas par dzimumu nevienlīdzības izpausmēm jūsu valstī varat uzzināt [EIGE Dzimumu līdztiesības indeksā](#). Tajā varat piekļūt statistikai par dažādām jomām, tostarp tādām kā darbs, nauda, zināšanas, laiks, vara, veselība, vardarbība pret sievietēm un nevienlīdzība, kas vienlaikus izpaužas vairākās jomās, t. i., kad dzimumu nevienlīdzība

mijiedarbojas ar citiem sociāldemogrāfiskiem faktoriem, tādiem kā vecums, valstspiederība, reliģija, seksuālā orientācija, invaliditāte un citi.

Šie ir daži nodarbinātības, aprūpes darba un vardarbības dzimumspecifisko iezīmju piemēri četrās ES dalībvalstīs <sup>(1)</sup>.

1. tabula. Nodarbinātība, aprūpes darbs un vardarbība pret sievietēm četrās ES dalībvalstīs

| Valsts | Nodarbinātības līmenis                                                                                                                                                                                                  | Izmantotais laiks, kas saistīts ar aprūpi                                                                                                                                                                                                          | Vardarbība pret sievietēm                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Čehija | <ul style="list-style-type: none"> <li>Pilnslodzes ekvivalenta nodarbinātības līmenis sievietēm ir 46 % un vīriešiem – 65 %.</li> <li>Nepilnu darba laiku strādā 10 % sieviešu salīdzinājumā ar 3 % vīriešu.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>33 % sieviešu, salīdzinājumam – 20 % vīriešu, vismaz vienu stundu dienā rūpējas par saviem ģimenes locekļiem.</li> <li>Ikdienā ēdienu gatavo un mājas darbus veic 86 % sieviešu un 12 % vīriešu.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>32 % sieviešu pēc 15 gadu vecuma sasniegšanas ir vismaz vienreiz saskārušās ar fizisku un/vai seksuālu vardarbību.</li> <li>Vardarbība pret sievietēm Čehijā izmaksā aptuveni 4,7 miljardus EUR gadā zaudētu tautsaimniecības ienākumu, pakalpojumu izmantošanas un personīgo izmaksu ziņā.</li> </ul> |

<sup>(1)</sup> Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE) (2018), *Dzimumu līdztiesības indekss 2017: Čehijas Republika*, Viļņa, EIGE. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-czech-republic>; Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE) (2018), *Dzimumu līdztiesības indekss 2017: Igaunija*, Viļņa, EIGE. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-estonia>; Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE) (2018), *Dzimumu līdztiesības indekss 2017: Vācija*, Viļņa, EIGE. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-germany>; Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE) (2018), *Dzimumu līdztiesības indekss 2017: Spānija*, Viļņa, EIGE. <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-spain>

| Valsts   | Nodarbinātības līmenis                                                                                                                                                                                                   | Izmantotais laiks, kas saistīts ar aprūpi                                                                                                                                                                                                          | Vardarbība pret sievietēm                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Vācija   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Pilnslodzes ekvivalenta nodarbinātības līmenis sievietēm ir 40 % un vīriešiem – 59 %.</li> <li>Nepilnu darba laiku strādā 47 % sieviešu salīdzinājumā ar 11 % vīriešu.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>50 % sieviešu, salīdzinājumam – 30 % vīriešu, vismaz vienu stundu dienā rūpējas par saviem ģimenes locekļiem.</li> <li>Ikdienā ēdienu gatavo un mājas darbus veic 72 % sieviešu un 29 % vīriešu.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>35 % sieviešu pēc 15 gadu vecuma sasniegšanas ir vismaz vienreiz saskārušās ar fizisku un/vai seksuālu vardarbību.</li> <li>Vardarbība pret sievietēm Vācijai izmaksā aptuveni 36 miljardus EUR gadā zaudētu tautsaimniecības ienākumu, pakalpojumu izmantošanas un personīgo izmaksu ziņā.</li> </ul>   |
| Igaunija | <ul style="list-style-type: none"> <li>Pilnslodzes ekvivalenta nodarbinātības līmenis sievietēm ir 50 % un vīriešiem – 64 %.</li> <li>Nepilnu darba laiku strādā 15 % sieviešu salīdzinājumā ar 7 % vīriešu.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>35 % sieviešu, salīdzinājumam – 31 % vīriešu, vismaz vienu stundu dienā rūpējas par saviem ģimenes locekļiem.</li> <li>Ikdienā ēdienu gatavo un mājas darbus veic 76 % sieviešu un 45 % vīriešu.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>34 % sieviešu pēc 15 gadu vecuma sasniegšanas ir vismaz vienreiz saskārušās ar fizisku un/vai seksuālu vardarbību.</li> <li>Vardarbība pret sievietēm Igaunijai izmaksā aptuveni 590 miljonus EUR gadā zaudētu tautsaimniecības ienākumu, pakalpojumu izmantošanas un personīgo izmaksu ziņā.</li> </ul> |
| Spānija  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Pilnslodzes ekvivalenta nodarbinātības līmenis sievietēm ir 36 % un vīriešiem – 50 %.</li> <li>Nepilnu darba laiku strādā 25 % sieviešu salīdzinājumā ar 8 % vīriešu.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>56 % sieviešu, salīdzinājumam – 36 % vīriešu, vismaz vienu stundu dienā rūpējas par saviem ģimenes locekļiem.</li> <li>Ikdienā ēdienu gatavo un mājas darbus veic 85 % sieviešu un 42 % vīriešu.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>22 % sieviešu pēc 15 gadu vecuma sasniegšanas ir vismaz vienreiz saskārušās ar fizisku un/vai seksuālu vardarbību.</li> <li>Vardarbība pret sievietēm Spānijai izmaksā aptuveni 21 miljardu EUR gadā zaudētu tautsaimniecības ienākumu, pakalpojumu izmantošanas un personīgo izmaksu ziņā.</li> </ul>   |

## Ko praksē ietver dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā? <sup>(12)</sup>

### Jāsāk ar budžeta dzimumu līdztiesības aspektu analīzi

Budžeta dzimumu līdztiesības aspektu analīze ir viens no galvenajiem elementiem tādā budžeta plānošanā, kurā ievēro dzimumu līdztiesības principu. Tā ir sākumpunkts, lai veicinātu dzimumu līdztiesības un sieviešu tiesību ievērošanu, īstenojot budžeta politiku un procesus. Tā veicina budžeta sadales un ietekmes veidu pārredzamību, kas ir viens no labas pārvaldības pamatprincipiem. Dažādās dimensijās, kurām pievēršas budžeta dzimumu līdztiesības aspektu analīzē, citstarp ir izdevumi un ieņēmumi, makroekonomikas politika, kā arī pakalpojumu sniegšanas un ieguldījumu efektivitāte. Praksē, lai budžeta plānošanā varētu ievērot dzimumu līdztiesības principu, dažādas analīzes metodes un rīkus nereti attiecīgi pielāgo. Kā būs redzams turpmāk, šī rīkkopa pēta, kā nostiprināt

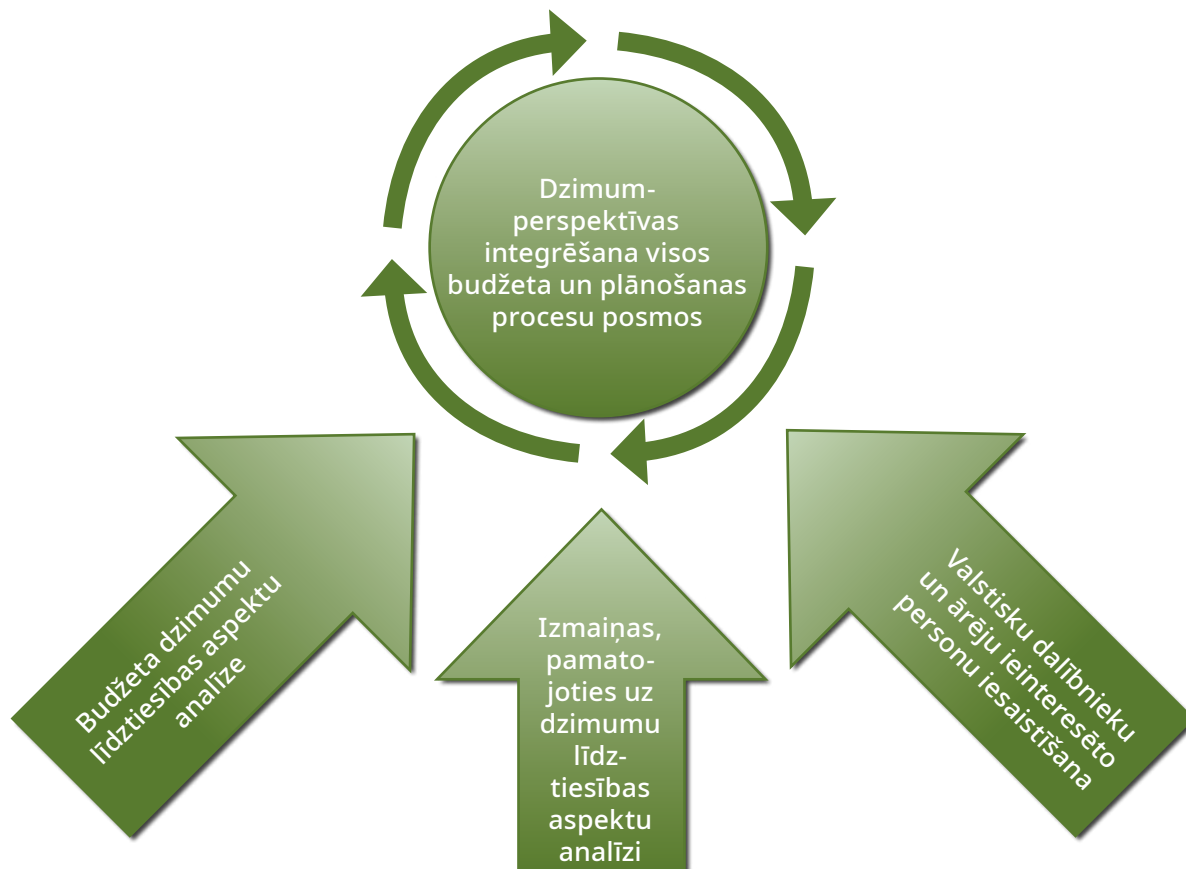
budžeta dzimumu līdztiesības aspektu analīzi ES fondu budžeta procesu kontekstā.

### Budžeta plānošanas procesi, ievērojot dzimumu līdztiesības principu – virzībā uz pārstrukturēšanu un pārmaiņām

Dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā ietver pārmaiņu procesu. Budžeta dzimumu līdztiesības aspektu analīze pati par sevi nav sasniegums; tā ir viena no plašāka procesa pamatdaļām. Budžeta dzimumu līdztiesības aspektu analīzē tiek apzinātas dzimumu atšķirības un problēmas, un, pamatojoties uz tām, formulē mērķus, kas jāsasniedz, lai mazinātu dzimumu nevienlīdzības izpausmes, un nosaka attiecīgus progresu novērtēšanas rādītājus. Savukārt, ņemot vērā šos mērķus un rādītājus, tiek noteikts darbību virziens un mainīti budžeta piešķirumi (vai ieņēmumu iekasēšana) nolūkā sasniegt vēlamos rezultātus. Regulāra uzraudzība, izvērtēšana un progresu padziļināta pārskatīšana, pamatojoties uz noteiktiem rādītājiem, sniedz svarīgu ievadīnformāciju jauniem plānošanas un budžeta līdzekļu sadales cikliem.

<sup>(12)</sup> Sk. EIGE, 2019, 12. un 13. lpp.

## 2. attēls. Konceptuālais satvars dzimumu līdztiesības principa ievērošanai budžeta plānošanā



### Valstisku dalībnieku un ārēju ieinteresēto personu iesaistīšana

Galvenā atbildība par dzimumu līdztiesības principa ievērošanu publiskā budžeta plānošanā un pārvaldē ir parastajiem dalībniekiem, kas ir iesaistīti publisko finanšu plānošanas un budžeta izstrādes procesos. Tomēr gan akadēmiskā literatūra, gan prakse rāda, ka budžeta plānošana, kurā ievēro dzimumu līdztiesības principu, ir visrezultatīvākā tad, ja tajā iesaista valstiskus pārstāvjus un ārējas ieinteresētās personas. Šiem dažādajiem dalībniekiem ir savstarpēji papildinoša loma, kas veicina pilnīgu dzimumu līdztiesības principa ievērošanu budžeta plānošanā. Līdzdalība, tāpat kā pārredzamība, ir vēl viens labas pārvaldības pamatprincips. Tāpēc dažādu ieinteresēto personu līdzdalība ir vēl viens būtisks priekšnosacījums labai budžeta plānošanai, kurā ievēro dzimumu līdztiesības principu. Kā būs redzams šajā rīkkopā, ir svarīgi atbalstīt dalībniekus, kam ir tieši pienākumi budžeta plānošanas procesos – vienkārši izsakoties, tie ir dalībnieki, kam ir galvenā atbildība par tāda budžeta izpildi šajos procesos, kurā ir ņemts vērā dzimumu līdztiesības aspekts. Turpmāk šajā rīkkopā ir aplūkoti priekšlikumi, kā iesaistīt dažādas ieinteresētās

personas efektīvā budžeta plānošanā, kurā ņem vērā dzimumu līdztiesības principu.

### Dzimumu līdztiesības principa ievērošana ES fondu budžeta plānošanā

Esam noskaidrojuši, ko nozīmē dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā un kāds ir tās pamatojums. Tagad aplūkosim, kā, ievērojot dzimumu līdztiesības principu ES fondu budžeta plānošanā, var:

- izpildīt ES tiesību aktu prasības;
- veicināt pārskatatbildību un pārredzamību ES fondu finanšu plānošanā un pārvaldībā:
  - atklājot ES fondu izdevumu un darbību dažādo potenciālo ietekmi uz sievietēm un vīriešiem, arī ņemot vērā viņu dzīves posmu un ekonomiskos un sociālos apstākļus,
  - ņemot vērā šos apsvērumus visos ES fondu posmos,
  - palielinot sieviešu un vīriešu līdzdalību budžeta procesos un
  - sekmējot sieviešu un vīriešu līdztiesību,

ņemot vērā viņu dažādību, un jo īpaši veicinot sieviešu tiesību ievērošanu, citstarp pārskatot finanšu lēmumus, lai nodrošinātu, ka tie palīdz sekmēt dzimumu līdztiesību, nevis pastiprina esošo nevienlīdzību.

### Dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā – viens no ES tiesību aktu prasību izpildes veidiem

#### Ko tas nozīmē?

Dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā nav konkrēti norādīta kā metodika, kas jāizmanto ES fondu programmu plānošanā un ieviešanā, tomēr tā ir vispusīgākais un pārredzamākais veids, kā izpildīt prasības un pienākumus, kas attiecībā uz dzimumu līdztiesību noteikti ES fondu regulās.

Minētās prasības, kas ir paredzētas Komisijas priekšlikumā par Kopīgo noteikumu regulu (KNR) (COM(2018) 375 final), kurš ir pamatā visām ES fondu programmām, ietver:

- prasību ievērot dzimumu līdztiesību kā horizontālu principu;
- norādes par partneriem, kuri jāiesaista plānošanas procesos un programmu īstenošanā, tostarp “struktūrām, kas atbild par dzimumu līdztiesību”, un
- vadošo iestāžu pienākumu noteikt un piemērot kritērijus un procedūras, kas ir nediskriminējošas, pārredzamas [un] nodrošina dzimumu līdztiesību (67. pants).

Papildus ierosinātajai KNR citas prasības attiecībā uz dzimumu līdztiesības ievērošanu ir noteiktas konkrētu fondu regulās:

- tas jo sevišķi attiecas uz regulu par Eiropas Sociālo fondu Plus (ESF+), kurā ir izvirzīts konkrēts mērķis pievērsties sieviešu dalībai darba tirgū un darba un privātās dzīves līdzsvara, tostarp bērnu aprūpes pieejamības, uzlabošanai;
- regulās par Eiropas Reģionālās attīstības fondu (ERAF) un Kohēzijas fondu galvenokārt ir paredzētas tās pašas prasības, kas jau ir noteiktas

KNR, it īpaši prasība ievērot dzimumu līdztiesību kā horizontālu principu;

- regulā par Eiropas Lauksaimniecības fondu lauku attīstībai (ELFLA) <sup>(13)</sup>, tāpat kā KNR, uzsvars ir likts uz nepieciešamību “vajadzības gadījumā” kā partnerus iesaistīt struktūras, kas ir atbildīgas par dzimumu līdztiesības veicināšanu <sup>(14)</sup>, un noteikts vadošo iestāžu pienākums informēt vīriešu un sieviešu līdztiesības veicināšanā iesaistītās struktūras par iespējām saņemt finansējumu.

### Dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā – viens no veidiem, kā veicināt pārskatatbildību un pārredzamību publisko finanšu plānošanā un pārvaldībā

#### Ko tas nozīmē?

Budžeta plānošanā, kurā ievēro dzimumu līdztiesības principu, svarīgs elements ir analīze par budžeta ietekmi uz sievietēm un vīriešiem. Tādējādi ievērot dzimumu līdztiesības principu budžeta plānošanā ir būtiski, lai uzraudzītu, kā publiskais budžets veicina ar dzimumu līdztiesību saistīto valsts mērķu sasniegšanu. Dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā ir “mehānisms, ko izmanto, lai noteiktu, vai dzimumu līdztiesības veicināšanas saistības, ko uzņēmusies valdība, atspoguļojas budžeta saistībās” <sup>(15)</sup>; būtībā dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā nozīmē prasīt no valdībām atbildību par to dzimumu līdztiesības politikas saistību izpildi. Revīzijas iestādēm, parlamentiem, pilsoniskajai sabiedrībai un plašsaziņas līdzekļiem ir būtiska nozīme publisko budžetu uzraudzībā un valdību saukšanā pie atbildības par tiem. *Women's Budget Group* Apvienotajā Karalistē ir uzskatāms piemērs tam, kā to dara pilsoniskā sabiedrība <sup>(16)</sup>.

Dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā var palīdzēt palielināt līdzdalību, nodrošinot dzimumam pielāgotus mehānismus iesaistei budžeta procesos. Savukārt tas palielina pārredzamību. Piemēram, ieviesta prakse attiecībā uz sabiedrisko apspriešanu un līdzdalību budžeta sagatavošanā vai attiecībā uz sabiedrības līdzdalību budžeta uzraudzībā palielina līdzdalību budžeta

<sup>(13)</sup> Lūdzam ņemt vērā, ka Komisijas priekšlikums KNR 2021.–2027. gadam neattiecas uz ELFLA.

<sup>(14)</sup> KLP/ELFLA regulas (COM(2018) 392 final) 94. pants. Pilns apraksts 1. rīkā.

<sup>(15)</sup> Sharp, R. & Broomhill, R. (2002), “Budgeting for Equality: the Australian experience”, *Feminist Economics*, 8(1), 26. lpp.

<sup>(16)</sup> Plašāku informāciju sk. vietnē <https://wbg.org.uk/>

procesos<sup>(17)</sup>, ciktāl tiek nodrošināta sieviešu un vīriešu līdztiesīga dalība, ievērojot viņu dažādību

un vienlīdz ņemot vērā gan sieviešu, gan vīriešu ieguldījumu.



## Spānija – darbības programmas pasākumu virzīšana uz lielāku dzimumu līdztiesību

© amasterphotographer/  
Shutterstock.com



Spānijā pasākumos, ko īsteno, lai sasniegtu mērķus ar ES fondu starpniecību, tiek atzīts kvalitatīvas dzimumaspekta analīzes nozīmīgums. Jauni ieguldījumi var izraisīt jaunu nevienlīdzību. Piemēram, dzimumaspekta analīze atklāja, ka, valsts pārvaldes pakalpojumu jomā ieviešot jaunas tehnoloģijas, piemēram, e-pārvaldi vai e-valdību, tiktu samazināts faktiskais valsts pārvaldes darbinieku skaits. Tas vissmagāk skartu sievietes, jo vairums šā sektora darbinieku ir sievietes. Vienlaikus tika konstatēts, ka e-pakalpojumi varētu labvēlīgi

ietekmēt darba un privātās dzīves līdzsvaru, paātrinot laikietilpīgās administratīvās procedūras un samazinot aprūpes slogu, ko panāktu, pakalpojumus, piemēram, medicīniskos pakalpojumus, sniedzot elektroniski.

Šī situācija tika apzināta un analizēta Spānijas darbības programmās, kas ir pielāgotas Spānijas nacionālās dzimumu līdztiesības stratēģijas mērķiem. Valsts un reģionālo dzimumu līdztiesības struktūru aktīvā līdzdalība darbības programmu uzraudzībā un izvērtēšanā sniedza iespēju īstenot integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai visos darbības programmu posmos.

Papildus spēcīgai dzimumaspekta analīzei arī citas iniciatīvas, piemēram, Spānijas Nacionālais tīkls dzimumu līdztiesības veicināšanai Eiropas fondos<sup>(18)</sup>, ir bijušas svarīgi instrumenti pieredzes un paraugprakses izplatīšanā, izmēģinājuma darbību veikšanā, apmācības nodrošināšanā un spēju veidošanā, vienlaikus veicinot fondu pārvaldītāju sadarbību. Tīkls piedāvā:

- dažādas rokasgrāmatas,
- apmācības organizēšanu,
- tehniskās konsultācijas fondu pārvaldītājiem,
- atbalstu vietējām iniciatīvām, palīdzot par tām atbildīgajām ieinteresētajām personām iesniegt dokumentus komentēšanai un pārskatīšanai, un
- pastāvīgu pieredzes apkopošanu savā datubāzē.

### Dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā – viens no veidiem, kā palielināt sieviešu un vīriešu līdzdalību budžeta procesos

#### Ko tas nozīmē?

Līdztiesīgu līdzdalību budžeta procesos var veicināt daudzējādi. Tā kā dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā izriet no labas

pārvaldības, tās mērķis ir palielināt ieinteresēto personu līdzdalību budžeta līdzekļu sadalē, veicot apspriešanos un izmantojot pēc dzimuma sadalītus datus. Jānorāda, ka dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā pati par sevi vēl negarantē līdztalīgu procesu. Lai budžeta procesi būtu iekļaujoši, ir jāīsteno mērķtiecīgi pasākumi.

Tomēr, veicot pasākumus, lai publisko budžetu sagatavošanā vienlīdz iesaistītu gan sievietes,

<sup>(17)</sup> Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (2017), *Dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā*, Viļņa, EIGE. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>

<sup>(18)</sup> Plašāku informāciju sk. vietnē <http://www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es/>

gan vīriešus, mēs varam nodrošināt viņu līdzdalību to lēmumu pieņemšanā, kas viņus skar. Lai uzlabotu līdzdalības daudzveidīgumu, ir jāņem vērā arī sieviešu un vīriešu atšķirīgās iezīmes, tostarp, piemēram, viņu vecums, rase, etniskā izcelsme, reliģija, izglītība, invaliditāte, sociālekonomiskais stāvoklis un seksuālā orientācija<sup>(19)</sup>. Attiecībā uz ES fondiem tas nozīmē organizēt

apspriedes, kurās iesaista dažādas ieinteresētās personas un pārstāvjus – iestādes, ekspertus, nevalstiskās organizācijas (NVO), sociālos partnerus utt. Būtiski ir nodrošināt šo galveno ieinteresēto personu informētību par potenciālajām iespējām, ko sniedz fondi, un ļaut tām paust savas prioritātes un intereses iespējamajos projektos.

## **Austrija: līdzdalība ES fondu budžeta plānošanā**

Austrijā ES fondu budžeta plānošanā piedalās vairākas organizācijas, kas darbojas dzimumu līdztiesības jomā. ERAF budžeta plānošanā bija iesaistītas tādas organizācijas kā *Kinderfreunde* (bērnu aprūpes organizācija), *Landesfrauenbeauftragte* (Austrijas provinču amatpersonas, kas atbild par sieviešu tiesībām), *Initiative Frau&Arbeit* (iniciatīva "Sieviete un darbs") un *FEMAIL-Fraueninformationszentrum Vorarlberg* (informācijas centrs sievietēm).

Vairāki pasākumi veicināja dzimumu līdztiesības ekspertu un partneru iesaistīšanu, piemēram:

- mērķgrupas, kurās iesaistīja dzimumu līdztiesības ekspertus;
- atklātas konferences visas dienas garumā, kurās apsprieda starpposma rezultātus, kas tika gūti sabiedriskajā apspriešanā par budžeta projektu, un
- oficiāla valsts pārstāvja, kas ir eksperts dzimumu līdztiesības jautājumos, piesaistīšana (no Federālās kancelejas vai *Bundeskanzleramt*), dzimumu līdztiesības ekspertu plašāka mēroga iesaistīšana, kā arī sieviešu un vīriešu līdzsvarotas līdzdalības plānošanas grupās nodrošināšana.

Šīs līdzdalības rezultātā gūtās ekspertu zināšanas izmantoja projektu izstrādes procesos un attiecīgo budžeta plānošanā. Nodrošinot to organizāciju līdzdalību, kuru darbība ir saistīta ar līdztiesības, nediskriminācijas un cilvēku tiesību un pienākumu jautājumiem, Austrija spēja panākt atbilstību ES līgumiem, Konstitūcijas 7. pantam un valsts politikas virzieniem<sup>(20)</sup>.

**Dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā – viens no veidiem, kā veicināt sieviešu un vīriešu līdztiesību, ņemot vērā viņu dažādību**

### **Ko tas nozīmē?**

Budžeta dzimumu līdztiesības aspektu analīze uzlabo mūsu zināšanas par sieviešu un vīriešu vajadzībām, kā arī resursu piešķiruma sekas un ietekmi uz sievietēm un vīriešiem, ņemot vērā viņu dažādību. Tādējādi dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā nodrošina pamatu labākai, ar

pierādījumiem pamatotākai lēmumu pieņemšanai. Savukārt tas palīdz nodrošināt publisko līdzekļu lietderīgāku izmantošanu, lai veicinātu dzimumu līdztiesību un ievērotu mūsu visu cilvēktiesības, arī to personu tiesības, kuru cilvēktiesības pārāk bieži tiek ignorētas.

Dzimumu līdztiesība ir viens no Eiropas Savienības pamatprincipiem. Tā arī sniedz sociālekonomiskus ieguvumus. Pētījumi apliecina, ka dzimumu nevienlīdzības samazināšanai ir ļoti plaša pozitīva ietekme, kas, savukārt, palielina ekonomikas izaugsmi, darbvietu skaitu, uzlabo bērnu veselību,

<sup>(19)</sup> Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (2017), *Dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā*, Viļņa, EIGE. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>

<sup>(20)</sup> Darbības programma IĢJ/EFRE 2014–2020.

palielina darba ražīgumu un palielina valdību atsaucību <sup>(21)</sup>. Kaut arī ekonomikas izaugsme var labvēlīgi ietekmēt sieviešu ekonomisko statusu, lai veicinātu iekļautību un dzimumu līdztiesību, pieņemot ekonomikas politikas lēmumus, ir jāņem vērā rūpīga dzimumaspekta analīze <sup>(22)</sup>.

Noskatieties šos divus videomateriālus, lai labāk izprastu ekonomiskos ieguvumus no dzimumu līdztiesības. Varat izvēlēties subtitrus savā valodā:

Dzimumu līdztiesības nodrošinātie ekonomiskie ieguvumi – zinātnes, tehnoloģijas, inženierijas un matemātikas jomā (STEM) <sup>(23)</sup>



Dzimumu līdztiesības nodrošinātie ekonomiskie ieguvumi – darba tirgus aktivitāte un vienlīdzīgs atalgojums <sup>(24)</sup>



Lai labāk izprastu, kā dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā izpaužas praksē, noskatieties šo Zviedrijas Vietējo pašvaldību un reģionu asociācijas sagatavoto videomateriālu par ilgtspējīgu dzimumu līdztiesību un budžeta plānošanu <sup>(25)</sup>.



Nodrošinot dzimumu līdztiesības principa ievērošanu budžeta plānošanā, galvenā uzmanība tiek pievērsta resursu sadalei kā daļai no lēmumu pieņemšanas par politikas prioritātēm, politikas pasākumu īstenošanai un rezultātu izvērtēšanai. Dzimumu līdztiesības principa piemērošana budžeta plānošanā nozīmē, ka tiek izmantoti dažādi **dzimumaspekta analīzes** un **novērtēšanas** rīki, kas ir sīkāk izklāstīti turpmāk šajā rīkkopā. Tie sniedz politikas veidotājiem labāku izpratni par sieviešu un vīriešu dzīves atšķirībām, kā arī par to, kā un kāpēc viņi(-as) pakalpojums, resursus un savu laiku izmanto atšķirīgi. Turpmāk apskatamajā videomateriālā ir sniegts kopsavilkums par

<sup>(21)</sup> Stotsky, J. (2016), *Gender budgeting: fiscal context and current outcomes*, Starptautiskā Valūtas fonda darba dokuments WP/16/149, Vašingtona, SVF; Elborgh-Woytek, K. Newiak, M., Kochhar, K., Fabrizio, S., Kpodar, K., Wingender, P., Clements, B., & Schwartz, G. (2013), *Women, work and the economy: macroeconomic gains from gender equity*, *International Monetary Fund staff discussion note*, SDN/13/10, Vašingtona, SVF. Pieejams šeit: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf>; Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (2017), *Dzimumu līdztiesības nodrošinātie ekonomiskie ieguvumi Eiropas Savienībā. Ziņojums par modeļa empīrisko izmantošanu*. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-report-empirical-application-model>; Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (2017), *Dzimumu līdztiesības nodrošinātie ekonomiskie ieguvumi Eiropas Savienībā. Literatūras pārskats – esošie pierādījumi un metodiskās pieejas*, Viļņa, EIGE. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-literature-review-existing-evidence-and-methodological-approaches>; Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (2017), *Dzimumu līdztiesības nodrošinātie ekonomiskie ieguvumi Eiropas Savienībā un ES dalībvalstu pārskati*, Viļņa, EIGE. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-eu-eu-and-eu-member-states-overviews>; Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (2017), *Pierādījumi par ekonomiskajiem ieguvumiem no dzimumu līdztiesības citās politikas jomās*, Viļņa, EIGE. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/economic-benefits-gender-equality-policy-areas.pdf>

<sup>(22)</sup> Kabeer, N. (2012), "Women's economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development", Starptautiskā Attīstības pētījumu centra pārdomu dokuments 29/12. Pieejams šeit: <https://www.soas.ac.uk/cdpr/publications/papers/file80432.pdf>

<sup>(23)</sup> Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (2017), *Dzimumu līdztiesības nodrošinātie ekonomiskie ieguvumi – STEM jomā*, Viļņa, EIGE. Pieejams šeit: <https://www.youtube.com/watch?v=64cXfQnGvM>

<sup>(24)</sup> Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (2017), *Dzimumu līdztiesības nodrošinātie ekonomiskie ieguvumi – darba tirgus aktivitāte un vienlīdzīgs atalgojums*, Viļņa, EIGE. Pieejams šeit: [https://www.youtube.com/watch?v=afWKAs\\_XOrE](https://www.youtube.com/watch?v=afWKAs_XOrE)

<sup>(25)</sup> Zviedrijas Vietējo pašvaldību un reģionu asociācija (2014), *Ilgtspējīga dzimumu līdztiesība – filma par integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai praksē*, Stokholma, SKL Jāmstāldhet. Pieejama šeit: <https://www.youtube.com/watch?v=udSjBbGwJgE>

to, kā dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā bagātina analīzi un lēmumus par to, kā izmantot publiskos resursus. Vienkārši izsakoties, dzimumu līdztiesības principa

ievērošana budžeta plānošanā palīdz sasniegt dzimumu līdztiesību, uzlabot iedzīvotāju labklājību un stimulēt ilgtspējīgāku, iekļaujošāku izaugsmi un nodarbinātību <sup>(26)</sup>.

---

(26) Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (2017), *Dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā*, Viļņa, EIGE. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>

## 3. iedaļa. Kāpēc ir svarīgi ievērot dzimumu līdztiesības principu dalītā pārvaldībā īstenotu Eiropas fondu budžeta plānošanā?

Dzimumu līdztiesības princips budžeta plānošanā ir jāievēro tādēļ, lai sasniegtu ES izvirzītos mērķus izaugsmes, nodarbinātības un sociālās kohēzijas jomā. ES līmenī pastāv gan **juridisks, gan politisks pamatojums** dzimumu līdztiesības principa ievērošanai budžeta plānošanā (sk. 1. rīku). Tā ņemšana vērā sniedz arī **ekonomiskus ieguvumus**. Pētījumi skaidri parāda, ka pastāv saikne starp lielāku dzimumu līdztiesību un lielāku izaugsmi un nodarbinātību. "Pierādījumi apstiprina, ka uzlabojumi dzimumu līdztiesības jomā radītu līdz 10,5 miljoniem papildu darbvieta līdz 2050. gadam un nodarbinātības līmenis ES sasniegtu gandrīz 80 %. Arī ES iekšzemes kopprodukts (IKP) uz vienu iedzīvotāju tiktu pozitīvi ietekmēts un varētu pieaugt līdz teju 10 % līdz 2050. gadam." <sup>(27)</sup> Šādu izaugsmi un darbvieta radīšanu īpaši sekmēs nevienlīdzības izpaušmju mazināšana darba tirgū, kā arī atalgojuma un izglītības jomā.



Dzimumu līdztiesības principa pilnīga piemērošana budžeta plānošanā, integrējot dzimumu līdztiesības aspektus viscaur ES fondu ciklos, nodrošinās to, ka:

- ES fondi tiks īstenoti kvalitatīvāk un pievērsīsies gan sievietēm, gan vīriešiem, ņemot vērā viņu dažādību;
- ES fondu mērķi tiks sasniegti efektīvāk, jo dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā palīdz uzlabot plānošanu, īstenošanu un uzraudzību, vienlaikus novēršot nevienlīdzības izpaušmju turpināšanos;
- mēs veicināsim dzimumu līdztiesību, kas ir viena no pamata cilvēktiesībām;
- ekonomisko resursu sadalījums būs labvēlīgs gan sievietēm, gan vīriešiem, ņemot vērā viņu dažādību, un
- ES fondu projekti tiks uzlaboti, precīzāk formulējot un efektīvāk īstenojot vispārējos mērķus un uzdevumus.

Kā jau minēts šajā rīkkopā, dzimumu līdztiesība ir viena no atzītajām pamattiesībām – viena no ES pamatvērtībām un mērķiem. Vīriešu un sieviešu līdztiesība ir noteikta Eiropas Savienības dibināšanas līgumā. Gan Eiropas Dzimumu līdztiesības paktā, gan Eiropas sociālo tiesību pilnā dzimumu līdztiesība un labāks darba un privātās dzīves līdzsvars ir atzīti par pamatprincipiem, kas ir jāintegrē ES fondos. Visas šīs saistības nostiprina pamatu dzimumu līdztiesības principa ievērošanai budžeta plānošanā, tāpat kā starptautiskās pamatsaistības – sākot ar [Vispārējo cilvēktiesību deklarāciju](#) un beidzot ar [Starptautisko paktu par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām](#) <sup>(28)</sup> un [ilgtspējīgas attīstības mērķiem \(IAM\)](#). Dzimumu līdztiesība nav tikai atsevišķs vispārējs mērķis pats par sevi (5. IAM) un transversāls elements, kas skar visus 17 IAM; IAM satvarā ir iekļauts arī īpašs rādītājs,

<sup>(27)</sup> Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (2017), *Dzimumu līdztiesība sekmē ekonomikas izaugsmi*, Viļņa, EIGE. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/news-and-events/news/gender-equality-boosts-economic-growth>

<sup>(28)</sup> Apvienoto Nāciju Organizācija (1966), *Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām*, Ņujorka, ANO. Pieejams šeit: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

kas attiecas uz dzimumu līdztiesības principa ievērošanu budžeta plānošanā (5.c.1. rādītājs) <sup>(29)</sup>.

Sk. 1. rīku, lai uzzinātu vairāk par ES fondu tiesisko regulējumu un tā uzsvāru uz dzimumu līdztiesības ievērošanu.

## Trīs iemesli, kāpēc ir svarīgi ievērot dzimumu līdztiesības principu ES fondu budžeta plānošanā

### 1. Budžeta plānošana, ievērojot dzimumu līdztiesības principu, ir laba budžeta plānošana

Dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā veicina mūsdienu standartu īstenošanu attiecībā uz publisko finanšu pārvaldības principiem. Tie ir šādi: pārskatatbildība, pārredzamība, izpilde, orientēšanās uz rezultātu un efektivitāte.

- **Pārskatatbildība.** Dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā ir svarīgs mehānisms, ar ko nodrošināt dzimumpolitikas jomā noteikto saistību pārskatatbildīgu atspoguļošanu ES fondos.
- **Pārredzamība.** Dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā, ja to piemēro sistemātiski, var veicināt lielāku līdzdalību budžeta procesos – savukārt tas palielina ES fondu procesu pārredzamību.
- **Izpilde un orientēšanās uz rezultātiem.** Uz rezultātiem vērsta budžeta plānošana satuvina stratēģisko plānošanu un publisko finanšu pārvaldību, ES fondu politikas mērķus/uzdevumus ciešāk sasaistot ar budžetu. Pieeja ir patiesi vērsta uz izpildi tikai tad, ja dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā ir integrēta izpildes budžeta plānošanā. Proti, dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā nodrošina pierādījumus par izpildi no dzimumu perspektīvas. Tādējādi šāda budžeta plānošana sniedz iespēju efektīvi un

iekļaujoši sadalīt resursus, kā arī īstenojot mērķus tā, lai tas radītu labumu gan sievietēm, gan vīriešiem, ņemot vērā viņu dažādību.

- **Efektivitāte.** Budžeta dzimumu līdztiesības aspektu analīze uzlabo mūsu izpratni par sieviešu un vīriešu atšķirīgajām vajadzībām, kā arī par ESIF sadalījuma sekām un ietekmi uz sievietēm un vīriešiem. Tādējādi dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā nodrošina pamatu vairāk uz pierādījumiem balstītai lēmumu pieņemšanai, kas ir svarīga, lai nodrošinātu, ka ESIF finanses tiek izmantotas lietderīgi, apmierinot reālās vajadzības, novēršot pašreizējos trūkumus un ierobežojot nevienlīdzības turpināšanos.
- 2. Dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā veicina ES juridisko un politisko saistību īstenošanu

ES un tās dalībvalstīm ir pienākums sekmēt dzimumu līdztiesības un cilvēktiesību ievērošanu, citstarp īstenojot iepriekš uzskaitītās juridiskās un politiskās saistības. ES fondi nevar veicināt labklājību vai iekļaujošu, ilgtspējīgu izaugsmi, ja netiek ņemtas vērā puses ES iedzīvotāju tiesības un vajadzības. Tāpēc dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā ir jāpiemēro viscaur ES fondu sistēmās, procesos un programmās; tas nozīmē, ka ir jāpatur spēkā saistības, kas "taustāmi" veicina dzimumu līdztiesību.

### 3. Dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā palielina sieviešu un vīriešu līdzdalību budžeta procesos

Dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā veicina labu pārvaldību. Kā iepriekš noskaidrojām, viens no veidiem, kā to panākt, ir palielināt līdzdalību budžeta plānošanas procesos. Sievietes un vīriešus vienādi iesaistot ES fondu budžeta sagatavošanā, piemēram, organizējot sabiedriskās apspriešanas un izmantojot pēc dzimuma sadalītus datus, budžeti kļūs elastīgāki un pārredzamāki, valstis – pārskatatbildīgākas, un ES fondu uzdevumi – efektīvāk īstenoti.

<sup>(29)</sup> Papildus minētajiem trim nolīgumiem citi svarīgi instrumenti attiecībā uz dzimumu līdztiesību ir [Konvencija par vienlīdzīgu atalgojumu \(Nr. 100\)](#) (1951./1953. gads), [Konvencija par sieviešu politiskajām tiesībām](#) (1952. gads), [Konvencija par diskrimināciju \(nodarbinātībā un profesijā\) \(Nr. 111\)](#) (1958./1960. gads), [Konvencija par darbiniekiem ar ģimenes pienākumiem \(Nr. 156\)](#) (1981./1983. gads), [Deklarācija par vardarbības pret sievietēm izskaušanu](#) (1993. gads), [Maternitātes aizsardzības konvencija \(Nr. 183\)](#) (2000./2002. gads), Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) [Rezolūcija par dzimumu līdztiesības, vienlīdzīga atalgojuma un maternitātes aizsardzības veicināšanu](#) (2004. gads), Rio deklarācija, kas pieņemta Globālajā simpozijā par vīriešu un zēnu iesaistišanu dzimumu līdztiesības panākšanā (2009. gads), SDO [Rezolūcija par dzimumu līdztiesību kā cilvēka cienīga darba pamatu](#) (2009. gads).

## 4. iedaļa. Kā ievērot dzimumu līdztiesības principu ES fondu budžeta plānošanā? Praktiski rīki un dalībvalstu piemēri

### Ievads

Šajā iedaļā ir aprakstīti praktiski rīki, ko izmantot, lai integrētu dzimumperspektīvu ES fondos, un sniegti detalizēti apraksti, kontrolesaraksti un piemēri no dažādām dalībvalstīm. Izmantojot šo atbalsta struktūru visā plānošanas un īstenošanas procesā, tiks nodrošināta dzimumu līdztiesības perspektīvas konsekventa integrācija. Rīki ir strukturēti atbilstoši Komisijas regulas priekšlikuma prasībām, kas attiecas uz ES fondu darbības programmu (DP) saturu un īstenošanu, pievēršoties konkrētiem priekšlikuma pantiem.

Kopumā rīkus var piemērot visos plānošanas procesos attiecībā uz visiem ES fondiem. Tomēr ir jāņem vērā atšķirīgais konteksts. Izņemot 1. rīku (kas ietver Komisijas regulu priekšlikuma vissvarīgākās prasības) un 4. rīku (kas attiecas uz iespējām veicināt darba un privātās dzīves līdzsvaru), rīki neparedz konkrētu pieeju attiecībā uz katru no ES fondiem. Tā vietā rīki piedāvā vispārīgu atbalstu konsekventas dzimumu līdztiesības perspektīvas ieviešanai.

Rīki pievērš īpašu uzmanību darba un privātās

dzīves līdzsvaram. No ES politikas perspektīvas tas ir nepieciešams tāpēc, ka līdz ar jaunas direktīvas ieviešanu šajā jomā īpaši svarīgs ir kļuvis darba un privātās dzīves līdzsvars. Darba un privātās dzīves līdzsvara pasākumu veicināšana attiecīgajos fondos ir cieši saistīta ar jauno direktīvu un Komisijas paziņojumu par iniciatīvu darba un privātās dzīves līdzsvara atbalstam<sup>(30)</sup>, kurā Eiropas Komisija nepārprotami mudina ieguldīt ES fondu un Eiropas Stratēģisko investīciju fonda (EFSI) finansējumu direktīvas virzīšanā. Lai uzzinātu vairāk par [Direktīvu par darba un privātās dzīves līdzsvaru](#), noklikšķiniet šeit. Vispārīgu informāciju par saistību starp vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību un darba un privātās dzīves līdzsvaru varat uzzināt šajā [EIGE publikācijā](#).

Šajā iedaļā ir izklāstīti 11 rīki, ko izmantot, lai ES fondu budžeta plānošanā piemērotu dzimumu līdztiesības principu, un tie ir iedalīti trīs vispārīgās apakšiedaļās:

- ES tiesiskais regulējums;
- valsts/reģionālā līmeņa plānošana un atbalsts projektu līmenī;
- ziņošana, uzraudzība un izvērtēšana.

#### ES tiesiskais regulējums

- 1. rīks. ES fondu sasaistīšana ar ES tiesisko regulējumu dzimumu līdztiesības jomā

#### Valsts/reģionālā līmeņa plānošana un atbalsts projektu līmenī

- 2. rīks. Analīze par dzimumu nevienlīdzības izpausmēm un dzimumu vajadzībām valsts un reģionālā līmenī
- 3. rīks. Dzimumu līdztiesības iekļaušana politikas mērķos (partnerības nolīgumos) un konkrētajos mērķos/pasākumos (darbības programmās)
- 4. rīks. ES fondu savstarpējā koordinācija un papildināmība, lai veicinātu darba un privātās dzīves līdzsvaru
- 5. rīks. Partnerību un daudzlīmeņu pārvaldības noteikšana – attiecīgo partneru, dzimumu līdztiesības ekspertu uzdevumu un uzraudzības komiteju sastāva noteikšana
- 6. rīks. Kvantitatīvo un kvalitatīvo rādītāju izstrāde dzimumu līdztiesības veicināšanai
- 7. rīks. Tādu projektu atlases kritēriju noteikšana, kuros ir ņemts vērā dzimumu līdztiesības aspekts
- 8. rīks. Dzimumu līdztiesībai piešķirto resursu izsekošana ES fondos
- 9. rīks. Dzimumu līdztiesības integrēšana projektu izstrādē

#### Ziņošana, uzraudzība un izvērtēšana

- 10. rīks. Dzimumperspektīvas integrēšana uzraudzības un izvērtēšanas procesos
- 11. rīks. Ziņošana par ES fondu resursu izlietojumu dzimumu līdztiesības veicināšanai

<sup>(30)</sup> Eiropas Komisija (2017. gads). *Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai "Iniciatīva strādājošo vecāku un aprūpētāju darba un privātās dzīves līdzsvara atbalstam"*. COM/2017/0252 final. Brisele, Eiropas Komisija. Pieejams šeit: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2017:252:FIN>.

# ES tiesiskais regulējums



## 1. rīks. ES fondu sasaistīšana ar ES tiesisko regulējumu dzimumu līdztiesības jomā

### Pamatinformācija par rīku

Šajā rīkā ir izklāstīti nozīmīgākie ES politikas pasākumi un dzimumu līdztiesības jomā izvirzītie mērķi, kas ir būtiski attiecībā uz dalītā pārvaldībā īstenotiem Eiropas Savienības fondiem <sup>(31)</sup>. Rīka mērķis ir palīdzēt dalībvalstīm un vadošajām iestādēm pielāgot ES fondu programmu plānošanu un īstenošanu ES dzimumu līdztiesības stratēģijām un tiesiskajam regulējumam.

### Tiesiskais un normatīvais pamats ES dzimumu līdztiesības politikai

Eiropas Savienības pamatā ir tiesiskums. Tas nozīmē, ka ikviens ES veiktais pasākums balstās uz līgumiem, kurus brīvprātīgi un demokrātiski ir apstiprinājušas visas ES dalībvalstis. Līgumi ir saistošas vienošanās starp ES dalībvalstīm, kuros ir izklāstīti ES mērķi, noteikumi ES iestādēm, tas, kā tiek pieņemti lēmumi, un attiecības starp ES un tās dalībvalstīm <sup>(32)</sup>.



### ES pieeja dzimumu līdztiesības jomā

ES atzīst sieviešu un vīriešu līdztiesību kā vienu no pamatprincipiem, ES pamatvērtību un priekšnosacījumu izaugsmes, nodarbinātības un sociālās kohēzijas jomā izvirzīto ES mērķu sasniegšanai.

Kopš 1996. gada Komisija ir apņēmusies īstenot divkāršu pieeju dzimumu līdztiesības īstenošanai. Šī pieeja ietver dzimumperspektīvas integrēšanu visos politikas pasākumos, vienlaikus arī īstenojot īpašus pasākumus, lai likvidētu, novērstu vai koriģētu dzimumu nevienlīdzību. Abas pieejas ir savstarpēji saistītas un nevar aizstāt viena otru. Integrēta pieeja dzimumu līdztiesības nodrošināšanai pati par sevi nav politikas mērķis, tā ir līdzeklis, ar ko panākt dzimumu līdztiesību.

Avots: Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (2016). Kas ir integrēta pieeja dzimumu līdztiesības nodrošināšanai? Viļņa, EIGE. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0216878enn.pdf>

Dzimumu līdztiesība ir viena no Eiropas Savienības tiesību aktos un politikas dokumentos noteiktajām ES pamatvērtībām.

- Eiropas Savienības dibināšanas līguma, proti, [Līguma par Eiropas Savienību](#) <sup>(33)</sup> (LES), 2. pantā

un 3. panta 3. punktā, [Pamattiesību hartas](#) <sup>(34)</sup> 21. un 23. pantā un [Līguma par Eiropas Savienības darbību](#) <sup>(35)</sup> (LESD) 8. pantā ir pausts aicinājums nodrošināt sieviešu un vīriešu līdztiesību. Piemēram, LESD 8. pantā ir skaidri noteikts, ka, "veicot savas darbības, Savienība tiecas novērst

<sup>(31)</sup> Pamatojoties uz Komisijas priekšlikumu KNR laikposmam pēc 2020. gada.

<sup>(32)</sup> Eiropas Savienība (n.d.), *ES Līgumi*, Brisele, ES. Pieejams šeit: [https://europa.eu/european-union/law/treaties\\_en](https://europa.eu/european-union/law/treaties_en)

<sup>(33)</sup> Eiropas Savienība (2007), *Līgums par Eiropas Savienību*, Brisele, ES. Pieejams šeit: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A12012M%2FTXT>

<sup>(34)</sup> Eiropas Savienība (2000), *Eiropas Savienības Pamattiesību harta*, Brisele, ES. Pieejama šeit: [https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights\\_en](https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights_en)

<sup>(35)</sup> Eiropas Savienība (2007), *Līgums par Eiropas Savienības darbību*, Brisele, ES. Pieejams šeit: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

nevienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem un sekmēt vienlīdzību” (integrēta pieeja dzimumu līdztiesības nodrošināšanai).

- **Lisabonas līgumā** <sup>(36)</sup> ir ietvertas saistības nodrošināt dzimumu līdztiesību, kas noteiktas ar Deklarāciju Nr. 19, kura pievienota Lisabonas līgumu pieņēmušās starpvaldību konferences Nobeiguma aktam <sup>(37)</sup>.
- Viens no **ES ekonomiskās izaugsmes politikas (Eiropa 2020)** <sup>(38)</sup> mērķiem ir palielināt sieviešu dalību darba tirgū. Turklāt **Barselonas mērķos** <sup>(39)</sup> ir paredzēts konkrēts mērķis attiecībā uz bērnu aprūpes pieejamību, lai atvieglotu darba un privātās dzīves līdzsvarošanu gan sievietēm, gan vīriešiem.
- Darba samaksas atšķirības un organizatoriskās dažādības jautājumi ir skaidras Eiropas Komisijas prioritātes, kas ir tieši saistītas ar ES fondu mērķiem. Šīs Eiropas prioritātes ir noteiktas juridiski saistošajā Direktīvā 2014/95/ES (par noteiktu lielu uzņēmumu un grupu nefinanšu un daudzveidības informācijas atklāšanu), nesaistošajā Ieteikumā 2014/124/ES (par to, kā ar pārredzamības palīdzību nostiprināt principu par vienādu darba samaksu sievietēm un vīriešiem) un ES rīcības plānā 2017.–2019. gadam “Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības likvidēšana” <sup>(40)</sup>.
- Pamatdokumentā “**Stratēģiskā iesaistīšanās dzimumu līdztiesības veicināšanā**

**2016.–2019. gadā**” <sup>(41)</sup> ir uzsvērts, ka ES fondi ir ES vissvarīgākais ieguldījumu instruments, citstarp arī dzimumu līdztiesības veicināšanai:

- pastāvīgi uzraugot un atbalstot dalībvalstis bērnu aprūpes jomā izvirzīto Barselonas mērķu sasniegšanā,
  - ņemot vērā rezultātus, kas gūti sabiedriskajā apspriešanā par darba un privātās dzīves līdzsvaru <sup>(42)</sup>,
  - atbalstot uzņēmumu centienus palielināt sieviešu dalību darba tirgū, veicinot ar Dažādības hartu saistītu platformu darbību <sup>(43)</sup>,
  - integrējot dzimumperspektīvu **Eiropas programmas migrācijas jomā** <sup>(44)</sup> īstenošanā, pievēršoties migrantu sieviešu nodarbinātības šķēršļiem un palīdzot dalībvalstīm pilnīgi izmantot Eiropas Sociālā fonda (ESF) piedāvātās iespējas šajā jomā, un
  - veicinot informētību, lai sekmētu sieviešu uzņēmējdarbību, tostarp laižot klajā uzņēmējām paredzētu e-platformu (2016. gadā), izveidojot Eiropas komercenģeļu tīklu sievietēm (2016. gadā) un izveidojot Tīmekļa uzņēmēju sieviešu centru tīklu.
- **Eiropas Dzimumu līdztiesības paktā (2011.–2020. gads)** <sup>(45)</sup> ir ietverti trīs ES pamatmērķi attiecībā uz dzimumu līdztiesību:
    - novērst dzimumu atšķirības nodarbinātības un sociālās aizsardzības jomā,
    - veicināt labāku darba un privātās dzīves līdzsvarošanu sievietēm un vīriešiem visas dzīves laikā un

<sup>(36)</sup> Eiropas Parlaments (2018), *Faktu lapas par Eiropas Savienību. Lisabonas līgums*, Brisele, Eiropas Parlaments. Pieejams šeit: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/5/the-treaty-of-lisbon>

<sup>(37)</sup> Eiropas Parlaments (2018), *Faktu lapas par Eiropas Savienību. Vīriešu un sieviešu līdztiesība*, Brisele, Eiropas Parlaments. Pieejams šeit: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/59/equality-between-men-and-women>

<sup>(38)</sup> Eiropas Komisija (2010), *stratēģija “Eiropa 2020”*, Brisele, Eiropas Komisija. Pieejama šeit: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=en>

<sup>(39)</sup> Eiropas Komisija (2018), Komisijas ziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai par mazu bērnu aprūpes pakalpojumu attīstību, lai palielinātu sieviešu dalību darba tirgū, līdzsvarotu darba un privāto dzīvi strādājošiem vecākiem un panāktu ilgtspējīgu un iekļaujošu izaugsmi Eiropā (“Barselonas mērķi”), Brisele, Eiropas Komisija. Pieejams šeit: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn\\_objectives-report2018\\_web\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf)

<sup>(40)</sup> Eiropas Komisija (n.d.), *EU Action against Pay Discrimination*. Pieejams šeit: [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-against-pay-discrimination\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-against-pay-discrimination_en)

<sup>(41)</sup> Eiropas Komisija (2015), *Stratēģiskā iesaistīšanās dzimumu līdztiesības veicināšanā 2016.–2019. gadā*, Brisele, Eiropas Komisija. Pieejams šeit: [https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019\\_en](https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en)

<sup>(42)</sup> Eiropas Komisija (2015), *Pirmā posma apspriedes ar sociālajiem partneriem, kā noteikts LESD 154. pantā, par iespējamo rīcību, lai pievērstos strādājošo vecāku un aprūpētāju darba un privātās dzīves līdzsvaram, C(2015) 7754 final*, Brisele, Eiropas Komisija.

<sup>(43)</sup> Eiropas Komisija (2019), *Tackling discrimination*, Brisele, Tiesiskuma un patērētāju ģenerāldirektorāts. Pieejams šeit: [http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index_en.htm)

<sup>(44)</sup> Eiropas Komisija (2015), *Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Eiropas programma migrācijas jomā”, COM(2015) 240 final*, Brisele, Eiropas Komisija. Pieejams šeit: [https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/communication\\_on\\_the\\_european\\_agenda\\_on\\_migration\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/communication_on_the_european_agenda_on_migration_en.pdf)

<sup>(45)</sup> Eiropas Savienības Padome (2011), *Padomes secinājumi (2011. gada 7. marts) par Eiropas Dzimumu līdztiesības paktu (2011.–2020. gads)*, Brisele, Eiropas Savienības Padome. Pieejams šeit: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>

- apkarot visus pret sievietēm vērstus vardarbības veidus.
- Eiropas sociālo tiesību pīlārs <sup>(46)</sup>, ko ES iestādes ieviesa sociālajā samītā par taisnīgām darbvietām un izaugsmi 2017. gada novembrī, nosaka 20 pamatprincipus, kas veido satvaru virzībai uz labākiem dzīves un darba apstākļiem visā ES. Tas ir strukturēts trīs kategorijās – vienādas iespējas un piekļuve darba tirgum (ietverot 2. pamatprincipu “dzimumu līdztiesība” <sup>(47)</sup>), taisnīgi darba apstākļi, sociālā aizsardzība un iekļautība. Šo elementu sasaistīšana ar nākotnes ES fondu īstenošanu, jo īpaši jauno Eiropas Sociālo fondu Plus, ir vajadzīga, lai atbalstītu pīlāra īstenošanu.
- Nesen pieņemtā Direktīva par darba un privātās dzīves līdzsvaru (Direktīva (ES) 2019/1158) <sup>(48)</sup> aizstāv dzimumu līdztiesību un pievēršas ES sociālo tiesību pīlāram (9. pamatprincips “darba un privātās dzīves līdzsvars” <sup>(49)</sup>) ar juridiskiem un politikas pasākumiem.
  - Juridiskais pasākums: ieviest paternitātes atvaļinājumu. Tēvi / tiem pielīdzināmi otrie vecāki varēs izmantot vismaz 10 darbdienu paternitātes atvaļinājumu ap bērna piedzimšanas laiku, kas tiks apmaksāts vismaz slimības pabalsta līmenī.
  - Juridiskais pasākums: nostiprināt esošās tiesības izmantot četru mēnešu paternitātes atvaļinājumu, nosakot, ka divus no šiem mēnešiem nevar pārnest no viena vecāka otram. Šis atvaļinājums tiks apmaksāts dalībvalstu noteiktajā līmenī.
  - Politikas pasākums: lietderīgāk izmantot ES fondus, lai uzlabotu ilgtermiņa un bērnu aprūpes pakalpojumus.
  - Politikas pasākums: likvidēt ekonomiskos šķēršļus otro pelnītāju nodarbinātībai, kuri liedz sievietēm piekļūt darba tirgum vai pilna darba laika nodarbinātībai.

Visas Apvienoto Nāciju Organizācijas (ANO) dalībvalstis, tostarp visas ES dalībvalstis, 2015. gadā pieņēma *Ilgtermiņās attīstības programmu 2030. gadam* <sup>(50)</sup> un ar to saistītos IAM. Dzimumu līdztiesība ir transversāls elements, kas skar visus 17 vispārējos mērķus, kā arī individuāls mērķis (5. IAM – “nodrošināt dzimumu līdztiesību un emancipēt visas sievietes un meitenes”) <sup>(51)</sup>. Programmas 2030. gadam 20. punktā ir skaidri uzsvērts, cik svarīgi ir novērst dzimumu atšķirības un atbalstīt dzimumu līdztiesību, sistemātiski integrējot dzimumperspektīvu, savukārt IAM satvarā ir iekļauts arī īpašs rādītājs, kas attiecas uz dzimumu līdztiesības principa ievērošanu budžeta plānošanā (5.c.1. rādītājs).



### **Vairāk par ANO ilgtermiņās attīstības mērķiem, kas vērsti uz dzimumu atšķirību novēršanu un dzimumu līdztiesības atbalstīšanu (Programmas 2030. gadam 20. punkts)**

*“Dzimumu līdztiesības īstenošana un iespēju nodrošināšana sievietēm un meitenēm sniegs būtisku ieguldījumu virzībā uz visu mērķu un mērķrādītāju sasniegšanu. Cilvēku potenciāla un ilgtermiņās attīstības pilnīga īstenošana nav iespējama, ja pusei cilvēces joprojām ir liegts pilns cilvēktiesību un*

<sup>(46)</sup> Eiropas Komisija (2017), *Eiropas sociālo tiesību pīlārs*, Brisele, Eiropas Komisija. Pieejams šeit: [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights\\_en](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en)

<sup>(47)</sup> Pīlāra 2. pamatprincips (dzimumu līdztiesība) nosaka: “Visās jomās ir jānodrošina un jāveicina vienāda attieksme pret sievietēm un vīriešiem un vienādas iespējas sievietēm un vīriešiem, arī attiecībā uz dalību darba tirgū, nodarbinātības noteikumiem un profesionālo izaugsmi. [un] Sievietēm un vīriešiem ir tiesības uz vienādu atlīdzību par līdzvērtīgu darbu.” Plašāku informāciju sk. vietnē: [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_en](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en)

<sup>(48)</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2019. gada 20. jūnija Direktīva (ES) 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES. Pieejama šeit: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L\\_.2019.188.01.0079.01.ENG](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2019.188.01.0079.01.ENG)

<sup>(49)</sup> 9. pamatprincips (“darba un privātās dzīves līdzsvars”) nosaka: “Vecākiem un personām ar aprūpes pienākumiem ir tiesības uz piemērotu atvaļinājumu, elastīgu darba režīmu un piekļuvi aprūpes pakalpojumiem. Sievietēm un vīriešiem ir vienlīdzīga piekļuve īpašajiem atvaļinājumiem, kas vajadzīgi aprūpes pienākumu pildīšanai, un viņus mudina šādus atvaļinājumus izmantot līdzsvaroti.”

<sup>(50)</sup> Apvienoto Nāciju Organizācijas Ģenerālā asambleja (2015), rezolūcija, ko Ģenerālā asambleja pieņēmusi 2015. gada 25. septembrī. *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*, Ņujorka, ANO ĢA. Pieejams šeit: [https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E)

<sup>(51)</sup> UN Women (2015), 5. IAM – “Nodrošināt dzimumu līdztiesību un emancipēt visas sievietes un meitenes”, Ņujorka, UN Women. Pieejams šeit: <http://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>

*iespēju klāsts. Sievietēm un meitenēm jānodrošina vienlīdzīga piekļuve kvalitatīvai izglītībai, ekonomiskajiem resursiem un dalībai politikā, kā arī tādas pašas iespējas kā vīriešiem un zēniem attiecībā uz nodarbinātību, līderību un lēmumu pieņemšanu visos līmeņos. Mēs strādāsim, lai būtiski palielinātu ieguldījumus dzimumu nevienlīdzības novēršanā un nostiprinātu atbalstu iestādēm saistībā ar dzimumu līdztiesību un iespēju nodrošināšanu sievietēm pasaules, reģionālā un valsts līmenī. Tiks izskausta visu veidu diskriminācija un vardarbība pret sievietēm un meitenēm, citstarp arī iesaistot vīriešus un zēnus. Būtiski ir sistemātiski integrēt dzimumperspektīvu programmas īstenošanā.”*

### Konkrētas prasības attiecībā uz dzimumu līdztiesības ievērošanu ES fondu satvarā

Eiropas Komisijas priekšlikumā par regulām, kas paredzētas laikposmam no 2021. līdz 2027. gadam, ir noteiktas vairākas **konkrētas prasības un pienākumi**, kas dalībvalstīm un vadošajām iestādēm ir jāievēro, plānojot un īstenojot ES fondu programmas. Tās ir **minimālās prasības attiecībā uz dzimumu līdztiesības ievērošanu ES fondos**. Tomēr tās var arī izmantot kā atskaites punktus, lai izpildītu vēl citas prasības papildus pamatprasībām, kas paredz divkāršās pieejas pilnīgu īstenošanu attiecībā uz dzimumu līdztiesību ES fondos saskaņā ar līgumos noteiktajiem pienākumiem.

Prasības, kas noteiktas priekšlikumā par **KNR (COM(2018) 375 final)**, ir šādas:

- prasība ievērot dzimumu līdztiesību kā horizontālu principu (KNR 5. apsvērums);
- definēt, kuri partneri jāiesaista plānošanas procesos un programmu īstenošanā, ietverot arī struktūras, kas atbild par dzimumu līdztiesības veicināšanu (KNR 6. pants); un
- vadošo iestāžu pienākums noteikt un piemērot kritērijus un procedūras, kas ir nediskriminējošas, pārredzamas, nodrošina dzimumu līdztiesību (KNR 67. pants).

Prasība **ievērot dzimumu līdztiesību kā horizontālu principu** ir jāsaprot kā mērķis ievērot ES divkāršo pieeju attiecībā uz dzimumu līdztiesību, ietverot īpašus pasākumus un – plašākā mērogā – integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai.



### Vairāk par dzimumu līdztiesību kā horizontālu principu (KNR, COM(2018) 375 final, 5. apsvērums)

*“Ņemot vērā Eiropas Savienības Pamattiesību hartu, fondu apguvē būtu jāievēro horizontālie principi, kas izklāstīti Līguma par Eiropas Savienību (“LES”) 3. pantā un LESD 10. pantā, tostarp LES 5. pantā noteiktie subsidiaritātes un proporcionālītātes principi. Dalībvalstīm būtu jāievēro arī ANO Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām noteiktie pienākumi un jānodrošina pieejamība saskaņā ar konvencijas 9. pantu un saskaņā ar Savienības tiesību aktiem, ar kuriem saskaņo produktu un pakalpojumu pieejamības prasības. Dalībvalstīm un Komisijai būtu jācenšas novērst nevienlīdzību, veicināt sieviešu un vīriešu līdztiesību un iekļaut dzimumu līdztiesības aspektu, kā arī apkarot diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ. No fondu līdzekļiem nevajadzētu atbalstīt pasākumus, kas veicina jebkādu segregāciju. [...]”*

KNR projekta 6. pantā, kas attiecas uz partnerībām un daudzlīmeņu pārvaldību, ir prasīts **iesaistīt**

**partnerus** visos dzimumu līdztiesības veicināšanas centienos.



#### **Vairāk par partneru iesaistīšanu dzimumu līdztiesības veicināšanā (KNR, COM(2018) 375 final, 6. pants)**

*“1. Katra dalībvalsts organizē partnerību ar kompetentajām reģionālajām un vietējām iestādēm. Partnerībā iesaista vismaz šādus partnerus:*

*a) pilsētu un citas publiskā sektora iestādes;*

*b) ekonomiskie un sociālie partneri;*

*c) attiecīgās struktūras, kas pārstāv pilsonisko sabiedrību, vides partnerus, un struktūras, kas atbild par sociālās iekļaušanas, pamattiesību, personu ar invaliditāti tiesību, dzimumu līdztiesības un nediskriminācijas veicināšanu.”*

KNR projekta 67. pantā ir noteiktas vispārīgas prasības attiecībā uz **dzimumu līdztiesības aspekta ņemšanu vērā projektu atlases kritērijos un**

**procedūrās** “vadošās iestādes veiktas darbību atlases” kontekstā.



#### **Vairāk par projektu atlases kritērijiem (KNR, COM(2018) 375 final, 67. pants)**

*“1. Darbību atlases vajadzībām vadošā iestāde nosaka un piemēro kritērijus un procedūras, kas ir nediskriminējošas, pārredzamas, nodrošina dzimumu līdztiesību un ņem vērā Eiropas Savienības Pamattiesību hartu un ilgtspējīgas attīstības principu, un Savienības politiku vides jomā saskaņā ar LESD 11. pantu un 191. panta 1. punktu.”*

Papildus Kopīgo noteikumu regulai citas prasības attiecībā uz dzimumu līdztiesības ievērošanu ir noteiktas regulās, kas attiecas uz konkrētiem fondiem. Tas jo sevišķi attiecas uz regulu par ESF+, savukārt regulās par ERAF, Kohēzijas fondu un ELFLA pārsvarā ir noteiktas prasības, kas jau ir paredzētas ierosinātajā KNR.

*Eiropas Sociālais fonds Plus*

Regulā par Eiropas Sociālo fondu Plus (COM(2018)

382 final) ir izvirzīti konkrēti mērķi, no kuriem viens ir vērsts uz to, lai veicinātu sieviešu dalību darba tirgū un nodrošinātu labāku darba un privātās dzīves līdzsvaru, tostarp bērnu aprūpes pieejamību (ESF+ regula, 4. pants). Tajā ir izteikts tiešs aicinājums programmās atbalstīt vīriešu un sieviešu līdztiesību, piemēram, nodrošināt vīriešu un sieviešu līdztiesību visā to sagatavošanas, īstenošanas, uzraudzīšanas un izvērtēšanas laikā (ESF+ regula, 6. pants).



#### **Vairāk par dzimumu līdztiesības prasībām ESF+ regulā (COM(2018) 382 final)**

*“[4. pants. Konkrētie mērķi] ESF+ atbalsta šādus konkrētos mērķus tādās politikas jomās kā nodarbinātība, izglītība, sociālā iekļautība un veselība un tādējādi veicina politikas mērķi “Sociālāka Eiropa – Eiropas sociālo tiesību pīlāra īstenošana”, kas izklāstīts [gaidāmās KNR] [4.] pantā: [...] iii) veicināt sieviešu līdzdalību darba tirgū, labāk līdzsvarot darba un ģimenes dzīvi, tostarp uzlabot bērnu aprūpes un tādas veselīgas un labi pielāgotas darba vides pieejamību, kurā ņemti vērā veselības apdraudējumi, darbinieku, uzņēmumu un uzņēmēju pielāgošanos pārmaiņām un aktīvas un veselīgas vecumdienas.*

*[6. pants. Vīriešu un sieviešu līdztiesība, vienlīdzīgas iespējas un nediskriminācija] “1. Visas programmas, ko īsteno ESF+ sadaļā, ievērojo t dalītās pārvaldības principu, un darbības, kas tiek atbalstītas*

*Nodarbinātības un sociālās inovācijas sadaļā un Veselības sadaļā, nodrošina vīriešu un sieviešu līdztiesību visā to sagatavošanas, īstenošanas, uzraudzīšanas un izvērtēšanas laikā. Turklāt tās veicina vienlīdzīgas iespējas visiem un nepieļauj diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ visā to sagatavošanas, īstenošanas, uzraudzīšanas un izvērtēšanas laikā.*

*2. Dalībvalstis un Komisija atbalsta arī konkrētas mērķdarbības, kuras veicina 1. punktā minētos principus, ikvienā no ESF+ mērķiem, tostarp pāreju no aprūpes iestādē īstenotas aprūpes uz aprūpi kopienā un ģimenē.*

*[Priekšvārds] "13) ESF+ būtu jācenšas veicināt nodarbinātību, izmantojot aktīvus intervences pasākumus īpaši jauniešu, ilgstošo bezdarbnieku un ekonomiski neaktīvo personu (re)integrēšanai darba tirgū, kā arī veicinot pašnodarbinātību un sociālo ekonomiku. ESF+ būtu jācenšas uzlabot darba tirgu darbību, atbalstot darba tirgus iestāžu, piemēram, valsts nodarbinātības dienestu, modernizēšanu, lai uzlabotu to spēju nodrošināt aktīvākas mērķtiecīgas konsultācijas un profesionālo orientāciju darba meklējumos, pāreju uz nodarbinātību un lielāku darba ņēmēju mobilitāti. ESF+ vajadzētu veicināt sieviešu dalību darba tirgū, izmantojot pasākumus, kuru mērķis ir, cita starpā, uzlabot darba un privātās dzīves līdzsvaru un bērnu aprūpes pieejamību. Vajadzētu paredzēt, ka ESF+ mērķis ir arī stabilas un labi pielāgotas darba vides nodrošināšana, lai reaģētu uz veselības apdraudējumiem, kas saistīti ar darba veidu maiņu un novecojoša darbaspēka vajadzībām.*

*28) Dalībvalstīm un Komisijai būtu jānodrošina, ka ESF+ veicina sieviešu un vīriešu vienlīdzību saskaņā ar LESD 8. pantu, lai sekmētu vienlīdzīgu attieksmi un iespējas vīriešiem un sievietēm visās jomās, tostarp attiecībā uz dalību darba tirgū, nodarbinātības noteikumiem un profesionālo izaugsmi. Tām arī būtu jānodrošina, ka ESF+ veicina vienlīdzīgas iespējas visiem bez diskriminācijas saskaņā ar LESD 10. pantu un sekmē personu ar invaliditāti iekļaušanu sabiedrībā vienlīdzīgi ar citiem un palīdz īstenot Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām. Šie principi būtu laicīgi un saskaņoti jāņem vērā visos aspektos un visos programmu sagatavošanas, uzraudzības, īstenošanas un novērtēšanas posmos, vienlaikus nodrošinot, ka tiek veiktas īpašas darbības, lai veicinātu dzimumu līdztiesību un vienlīdzīgas iespējas. ESF+ būtu jāveicina arī pāreju no aprūpes iestādē veiktas aprūpes uz aprūpi kopienā un ģimenē, jo īpaši personām, kuras saskaras ar daudzkārtēju diskrimināciju. ESF+ nebūtu jāatbalsta darbības, kas sekmē segregāciju un sociālo atstumtību. Regula (ES) Nr. [gaidāmā KNR] paredz noteikumus par izdevumu attiecināmību izstrādāt valsts līmenī ar dažiem izņēmumiem, kuru dēļ nepieciešams paredzēt īpašus noteikumus attiecībā uz dalītā pārvaldībā īstenotu ESF+ sadaļu.*

*33) Mikrouzņēmumiem, sociālās ekonomikas un sociālajiem uzņēmumiem, jo īpaši cilvēkiem, kuriem darba tirgus ir visnepieejamākais, viens no galvenajiem šķēršļiem uzņēmējdarbības sākšanai ir finansējuma nepieejamība. ESF+ regula paredz noteikumus, kas radīs tirgus ekosistēmu, lai palielinātu sociālo uzņēmumu piekļuvi finansējumam, kā arī lai apmierinātu pieprasījumu no tiem, kam tas visvairāk vajadzīgs, jo īpaši bezdarbniekiem, sievietēm un neaizsargātiem cilvēkiem, kuri vēlas dibināt vai attīstīt mikrouzņēmumu. Šis mērķis tiks īstenots, izmantojot finanšu instrumentus un budžeta garantiju, kas paredzēti fonda InvestEU sociālo ieguldījumu un prasmju politikas sadaļā."*



## **Dalīšanās pieredzē ar Dzimumu līdztiesības aspekta iekļaušanas prakses kopienā – STANDARTS attiecībā uz ESF (2014.–2020. gads)**

Eiropas Komisija 2007.–2013. gada plānošanas periodā ESF transnacionālās sadarbības kontekstā izveidoja Dzimumu līdztiesības aspekta iekļaušanas prakses kopienā (GenderCoP). Šī ekspertu kopiena bija mācību tīkls, lai atbalstītu vadošās iestādes un starpniekiestādes ESF

dzimumu līdztiesības aspekta integrēšanas stratēģiju efektīvākā izmantošanā, kad tās īsteno ESF prioritāros virzienus. *GenderCoP* dalībnieki izstrādāja Eiropas STANDARTU – vadlīnijas par to, kā īstenot dzimumperspektīvu visos ESF pārvaldības posmos. *GenderCoP* STANDARTS tika izmēģināts četrās dalībvalstīs, proti, Beļģijā (Flandrijā), Čehijā, Somijā un Zviedrijā. Eiropas Komisija aicināja visas dalībvalstis izmantot minēto standartu, to oficiāli apstiprinot.

**STANDARTS**, kas izstrādāts ES fondos 2007.–2013. gada periodā, ir paredzēts, lai to izmantotu ar informāciju pamatotā ESF programmu plānošanā un īstenošanā, kurā ņem vērā dzimumu līdztiesības aspektu. Minēto periodu iezīmēja konkrētāki mērķi un ambīcijas attiecībā uz dzimumu līdztiesības aspekta ņemšanu vērā ESF īstenošanā, salīdzinot ar visiem citiem fondiem. STANDARTĀ ir iekļauta ļoti vērtīga pieredze, skaidrojumi un paraugprakses piemēri par to, kā dzimumu līdztiesību var integrēt ESF procedūrās un prioritātēs. To var izmantot gan kā atsaucē materiālu integrētas pieejas īstenošanai dzimumu līdztiesības nodrošināšanā ESF, gan kā esošās prakses novērtēšanas un uzraudzības rīku. Konkrētāk, STANDARTS ietver prasības integrētas pieejas īstenošanai dzimumu līdztiesības nodrošināšanā un konkrētu darbību īstenošanai ESF – gan Eiropas, gan valstu līmenī. Valstu līmenī ir noteiktas prasības valsts vai reģionālām darbības programmām, īstenošanai valsts vai reģionālā līmenī, kā arī projektiem. STANDARTĀ ESF raksturošanai tiek izmantots vispārīgs modelis.

STANDARTĀ ir arī uzsvērts, ka svarīgi ir saskaņoti integrēt dzimumperspektīvu ES fondu procedūrās, no ES līmeņa (budžets un noteikumi) līdz prioritātēm un “nākamajiem” līmeņiem (dalībvalstu veiktā plānošana, programmu plānošana un nosacījumu un atlases kritēriju noteikšana projektiem). Tā kā dzimumu līdztiesība ir transversāls mērķis, saskaņotība ir **pienākums** dažādos politikas līmeņos. STANDARTS tika izstrādāts, lai saskaņoti integrētu dzimumu līdztiesību un divkāršo dzimumu līdztiesības pieeju visos ESF pārvaldības posmos. Svarīga ir dažādu politikas ciklu un procedūru saskaņotība, jo katrs līmenis veido pamatu nākamajam līmenim. Bez saskaņotības ES fondu finansētajos projektos nevar veiksmīgi integrēt dzimumu līdztiesības dimensiju.

Lai uzzinātu vairāk par STANDARTU, [noklikšķiniet šeit](#).

Lai uzzinātu vairāk par *GenderCoP*, [noklikšķiniet šeit](#).

#### *Eiropas Reģionālās attīstības fonds un Kohēzijas fonds*

ERAF un Kohēzijas fonda regulā (COM(2018) 372 final) ir atkārtota prasība ievērot dzimumu līdztiesību kā horizontālu principu saskaņā ar KNR <sup>(52)</sup> (5. apsvērumā) noteikto definīciju.

#### *Eiropas Lauksaimniecības fonda lauku attīstībai*

Regulā par ELFLA (COM(2018) 392 final) ir atkārtoti pausta nepieciešamība “vajadzības gadījumā” kā partnerus iesaistīt “struktūras, kas ir atbildīgas par dzimumu līdztiesības veicināšanu” (94. pants). Tajā ir arī noteikta prasība, ka vadošajām iestādēm jāinformē struktūras, kas veicina vīriešu un sieviešu līdztiesību, par iespējām saņemt finansējumu (110. pants).

<sup>(52)</sup> COM(2018) 372 final 5. apsvērumā ir noteikts: “(5) Ņemot vērā Eiropas Savienības Pamattiesību hartu, ERAF un Kohēzijas fonda īstenošanā būtu jāievēro horizontālie principi, kas izklāstīti Līguma par Eiropas Savienību (“LES”) 3. pantā un LESD 10. pantā, tostarp LES 5. pantā noteiktie subsidiaritātes un proporcionalitātes principi. Dalībvalstīm būtu jāievēro arī ANO Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām noteiktie pienākumi un jānodrošina pieejamība saskaņā ar konvencijas 9. pantu un saskaņā ar Savienības tiesību aktiem, ar kuriem saskaņo produktu un pakalpojumu pieejamības prasības. Dalībvalstīm un Komisijai būtu jācenšas novērst nevienlīdzību, veicināt sieviešu un vīriešu līdztiesību un iekļaut dzimumu līdztiesības aspektu, kā arī apkarot diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ. No fondu līdzekļiem nevajadzētu atbalstīt pasākumus, kas veicina jebkādu segregāciju [...]”



### Vairāk par KLP/ELFLA regulā (COM(2018) 392 final) noteikto prasību informēt struktūras, kuru darbs ir saistīts ar dzimumu līdztiesību, par iespējām saņemt finansējumu

[94. pants Procedūras noteikumi] “[...] 3. Katra dalībvalsts veido partnerību ar kompetentajām reģionālajām un vietējām iestādēm. Partnerībā iesaista vismaz šādus partnerus:

a) attiecīgas valsts iestādes;

b) ekonomiskie un sociālie partneri;

c) attiecīgās struktūras, kas pārstāv pilsonisko sabiedrību un – vajadzības gadījumā – struktūras, kas ir atbildīgas par sociālās iekļautības veicināšanu, pamattiesību ievērošanu, dzimumu līdztiesības veicināšanu un diskriminācijas novēršanu.

Dalībvalstis iesaista šos partnerus [kopējās lauksaimniecības politikas] KLP stratēģiskā plāna sagatavošanā.

[110. pants. Vadošā iestāde – koordinēšana un pārvaldība] “2. Vadošā iestāde ir atbildīga par KLP stratēģiskā plāna lietderīgu, efektīvu un pareizu pārvaldību. Tā jo īpaši gādā par to, [...] k) lai KLP stratēģiskajam plānam tiktu nodrošināta publicitāte (arī ar KLP valsts tīkla palīdzību), informējot iespējamās atbalsta saņēmējus, profesionālās organizācijas, ekonomiskos un sociālos partnerus, struktūras, kas iesaistītas vīriešu un sieviešu vienlīdzības veicināšanā, un attiecīgās nevalstiskās organizācijas, tostarp vides organizācijas, par iespējām, ko sniedz KLP stratēģiskais plāns, un noteikumiem par piekļuvi KLP stratēģiskā plāna finansējumam, kā arī informējot atbalsta saņēmējus un plašu sabiedrību par to, ka Savienības atbalsts lauksaimniecībai un lauku attīstībai tiek sniegts KLP stratēģiskā plāna ietvaros.”

### ES fondu veicinošie nosacījumi

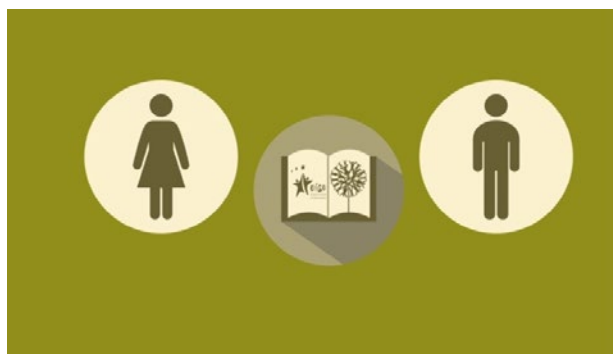
KNR IV pielikumā, kas ir saistīts ar vispārējo politikas mērķi “Sociālāka Eiropa, īstenojot Eiropas sociālo tiesību pīlāru”, ir noteikts, ka ir vajadzīgs valsts dzimumu līdztiesības stratēģiskais satvars kā veicinošais nosacījums, kas ir piemērojams ERAF, ESF+ un Kohēzijas fondam (saskaņā ar ierosinātās KNR 11. panta 1. punktu). Šim nosacījumam jābūt izpildītam tikai tad, ja dalībvalsts izvēlas ar darbības programmas starpniecību īstenot vienu no šiem diviem konkrētajiem mērķiem:

- ERAF 4.1: attīstot infrastruktūru, uzlabot darba tirgu efektivitāti un piekļuvi kvalitatīvai nodarbinātībai, vai
- ESF+ 4.1.3: veicināt sieviešu līdzdalību darba tirgū, labāk līdzsvarot darbu un privāto dzīvi, tostarp uzlabot bērnu aprūpes un tādas veselīgas un labi pielāgotas darba vides pieejamību, kurā ņemti vērā veselības apdraudējumi, darbinieku, uzņēmumu un uzņēmēju pielāgošanos pārmaiņām un aktīvas un veselīgas vecumdienas.

Lai saņemtu finansējumu vienam no šiem diviem konkrētajiem mērķiem, kuru atlasījusi dalībvalsts, valsts stratēģiskās politikas satvaram attiecībā uz dzimumu līdztiesību ir jāatbilst šādām prasībām valsts līmenī (KNR IV pielikuma tabula “Tematiskie veicinošie nosacījumi, ko piemēro ERAF, ESF+ un Kohēzijas fondam – 11. panta 1. punkts):

1. uz pierādījumiem balstītu problēmu noteikšana dzimumu līdztiesības jomā (sk. 2. rīku);
2. pasākumi nodarbinātības, atalgojuma un pensiju atšķirības starp dzimumiem novēršanai un darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanai, tostarp uzlabojot piekļuvi agrīnajai pirmsskolas izglītībai un aprūpei, un mērķi (sk. 3., 4. un 6. rīku);
3. stratēģiskās politikas satvara (6. rīks) un datu vākšanas metožu uzraudzības, novērtēšanas un pārskatīšanas kārtība (sk. 8. un 11. rīku); un
4. kārtība, kādā nodrošina, ka satvara izstrādī, īstenošanu, uzraudzību un pārskatīšanu veic ciešā sadarbībā ar līdztiesības struktūrām, sociālajiem partneriem un attiecīgajām pilsoniskās sabiedrības organizācijām (sk. 5. rīku).

### Papildu informācijas avoti



Vairāk informācijas par ES darbu un politikas pasākumiem dzimumu līdztiesības jomā var uzzināt šādos avotos:

- [Dzimumu līdztiesība Eiropas Savienībā](#)
- [Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts](#)

Komisijas priekšlikums par regulām 2021.–2027. gadam:

- [Kopīgo noteikumu regula \(COM\(2018\) 375 final\)](#)
- [ESF+ regula \(COM\(2018\) 382 final\)](#)
- [ERAF un Kohēzijas fonda regula \(COM\(2018\) 372 final\)](#)
- [KLP/ELFLA regula \(COM\(2018\) 392 final\)](#)
- [Eiropas Jūrlietu un zivsaimniecības fonda \(EJZF\) regula \(COM\(2018\) 390 final\)](#)

# Valsts/reģionālā līmeņa plānošana un atbalsts projektu līmenī



## 2. rīks. Analīze par dzimumu nevienlīdzības izpausmēm un dzimumu vajadzībām valsts un reģionālā līmenī

### Pamatinformācija par rīku

Šis rīks sniedz norādījumus par to, kā novērtēt dzimumu nevienlīdzības izpausmes un dzimumu vajadzības ES fondu programmās. Tas ir paredzēts ES dalībvalstīm un vadošajām iestādēm izmantošanai valsts un reģionālā līmenī.

Dzimumaspekta analīze ir pamats efektīvai dzimumu līdztiesības ievērošanai visā plānošanas periodā. Dzimumu ietekmes novērtējumos tiek meklēti un izmantoti ticami dati, lai raksturotu pašreizējo situāciju attiecībā uz mērķgrupām. Šādos novērtējumos tiek apzināti konkrēti trūkumi un nevienlīdzība, it īpaši tādās jomās kā reģionālā ekonomiskā attīstība, dalība darba tirgū, neapmaksāts darbs, atbalsts uzlabotas aprūpes nodrošināšanai un gan sieviešu, gan vīriešu darba un privātās dzīves līdzsvara uzlabošanas prakse. Arī intervences pasākumi, kas saistīti ar ieguldījumiem infrastruktūrā vai konkrētiem ekonomikas sektoriem (piemēram, zivsaimniecību un lauksaimniecību, u. tml.), ir svarīgas jomas ekonomisko atšķirību mazināšanai starp sievietēm un vīriešiem.

ES fondu gadījumā dzimumaspekta analīze ir nepieciešama, lai:

- **sekmētu divkāršo pieeju attiecībā uz dzimumu līdztiesību** – saskaņā ar Eiropas Komisijas pieņemto divkāršo pieeju īpašas darbības ir viens no veidiem, kā tieši vērsties pret esošajām nevienlīdzības izpausmēm, savukārt integrēta pieeja dzimumu līdztiesības nodrošināšanai ir ilgāka termiņa stratēģija dzimumu līdztiesības politikas veidošanas stiprināšanai. Lai novērstu dzimumu atšķirības un veicinātu līdztiesību, var arī izstrādāt konkrētus projektus. Dzimumu nevienlīdzība ir viena no pamatjomām, kam ES fondiem ir jāpievēršas. Sociālekonomiskā dzimumu analīzē tiek apzinātas sieviešu un

vīriešu atšķirības un konkrētās vajadzības. Tāpēc tā ir vajadzīga, lai informētu un pamatotu darbības programmu prioritātes. Izstrādājot mērķus un rādītājus partnerības nolīgumos, darbības programmās un projektos, ir jāizmanto dzimumu analīze un novērtējumi;

- **nodrošinātu kvalitāti un efektivitāti** – ES fondi ir paredzēti pēc iespējas efektīvākai izmantošanai visu iedzīvotāju labā. Tas nozīmē, ka, izmantojot ES fondu finansējumu ES stratēģisko mērķu sasniegšanai ekonomikas izaugsmes, nodarbinātības un sociālās iekļaušanas jomā, šie fondi ir vienlaikus jāizmanto, lai veicinātu dzimumu līdztiesību un nodrošinātu labākus rezultātus sievietēm un vīriešiem, ņemot vērā viņu dažādību. Dzimumu ietekmes novērtējumi būtu jāņem vērā, sagatavojot pamatnovērtējumus un sociālekonomisko analīzi, kā arī nosakot mērķus un rādītājus, ko ievēro, īstenojot fondus un strukturējot ES fondu uzraudzības, izvērtēšanas un ziņošanas procesus. Nevienlīdzības cēloņu analīze sniedz iespēju izvirzīt ar dzimumu līdztiesību saistītus mērķus un īstenot darbības, kas veicina vispārējo stratēģisko mērķu sasniegšanu;
- **pievērštos nelabvēlīgā vai neizdevīgā situācijā esošām sievietēm un vīriešu grupām** – dzimumaspekta analīzē tiek ņemta vērā dažādā sieviešu un vīriešu pieredze atkarībā no viņu atšķirīgajām iezīmēm, piemēram, vecuma, ienākumiem, nabadzības līmeņa, atrašanās vietas pilsētā/laukos, invaliditātes, rases vai etniskās izcelsmes u. tml. Šī “transversālā” to iezīmju analīze, kuras ietekmē sievietes un vīrieši ikdienas dzīvi, ir būtiska, lai izprastu nevienlīdzību. Savukārt šī izpratne ir svarīga, lai varētu pārdomāti plānot ES fondu programmas un projektus, ņemot vērā minētās atšķirības, un tādējādi nodrošināt efektīvākus rezultātus;
- **reaģētu uz konkrētiem vietējiem datiem** – vietējam darba tirgum ir svarīga nozīme informācijas nodrošināšanā reģionālām programmām

un vietējiem projektiem. Šādu datu kontekstā jāņem vērā atšķirīgā sieviešu un vīriešu situācija attiecībā uz sadalījumu profesijās un nozarēs, vietējas bērnu aprūpes un citu sociālās aprūpes pakalpojumu pieejamību, integrēta transporta apmēru, vietēju apmācības nodrošināšanu un trūkumiem prasmju pilnveidē, pašreizējo darba samaksas atšķirību, apmaksāta un neapmaksāta darba sadalījumu un informāciju no laika izmantojuma pētījumiem.

### Dzimumu nevienlīdzības izpausmju un vajadzību novērtēšanas un analizēšanas soļi

Izstrādājot ES fondu DP, var izmantot dažādus rīkus, ar ko analizēt vajadzības un izvirzīt stratēģiskus mērķus, piemēram, *SWOT* par priekšrocībām, trūkumiem, iespējām un apdraudējumiem.

Kopumā jānorāda, ka rīkkopas "Soli pa solim" vajadzībām tika izstrādāts vispārīgs modelis dzimumu līdztiesības perspektīvas integrēšanai ES fondos. Tomēr starp valstīm pastāv atšķirības īstenošanas sistēmas ziņā, piemēram:

- Īstenošanas sistēma, kuras **pamatā ir programmas** – dažas dalībvalstis vai reģioni izstrādā "programmas", pamatojoties uz DP noteiktajām vispārējām tematiskajām prioritātēm. Minēto programmu pārvaldītāji bieži ir dažādas ministrijas vai ministriju departamenti;
- Īstenošanas sistēma, kuras **pamatā ir rīcības plāni** – citas dalībvalstis izstrādā "rīcības plānus", pamatojoties uz DP, ko īsteno dalībvalstu reģionos;
- Īstenošanas sistēma, kuras **pamatā ir iepirkums** – trešais īstenošanas sistēmas variants ir iepirkumu izsludināšana par projektiem, pamatojoties tieši uz DP prioritātēm un neiesaistot starpniekstruktūras (piemēram, ministrijas).

Šīs dažādās procedūras un sistēmas, iespējams, nozīmē to, ka īstenošanas prasības ir formulētas nevis programmā vai rīcības plānā, bet gan citos dokumentos, kas nosaka īstenošanu. Tomēr rīkkopā "Soli pa solim" noteiktos vispārīgos principus un prasības var izmantot neatkarīgi no īstenošanas sistēmas.

Īstenojiet turpmāk aprakstītās darbības, lai nodrošinātu precīzu, jēgpilnu analīzi un novērtējumu par dzimumu vajadzībām un nevienlīdzības izpausmēm.

### 1. solis. Informācijas un sadalītu datu par mērķgrupu apkopošana

Apsveriet sadalītu datu izmantošanu informēšanas nolūkā jebkurā analītiskajā darbā. Tas nozīmē, ka statistikas dati par mērķgrupu tiek sadalīti pēc tādām iezīmēm kā dzimums, dzimte, vecums, rase, etniskā izcelsme, invaliditāte, sociālekonomiskais stāvoklis, izglītības līmenis, nodarbinātība dažādos sektoros, uzņēmējdarbība dažādos sektoros, algu līmeņi un citi būtiski faktori. Apkopojot šos datus, atcerieties dažus pamatprincipus.

- Ir svarīgi, lai dati vienmēr būtu sadalīti pēc dzimuma, kas ir galvenā vispārējā klasifikācija. Piemēram, apkopojot statistiku par "jauniešiem" vai "vecāka gadagājuma cilvēkiem", pārliecinieties, vai mērķgrupa ir iedalīta pēc dzimuma.
- Papildus kvantitatīviem datiem par īpašām iezīmēm analizē ir jāņem vērā kvalitatīvi dati par cilvēku dzīves pieredzi. Jo īpaši svarīgi ir noteikt, kā dažādi cilvēki atšķirīgi izmanto pakalpojumus un kādi resursi būtu jāatvēl, lai šo atšķirību mazinātu.
- Ir vajadzīga arī kvalitatīva izpēte, lai apzinātu nevienlīdzības cēloņus, jo, tikai izprotot šos pamatcēloņus, mēs varam nodrošināt, ka projekti jēgpilni veicina lielāku līdztiesību. Piemēram, publiskas vietas un sabiedrisko transportu dažādi cilvēki – vecāka gadagājuma sievietes un vīrieši, jaunākas sievietes un vīrieši, bērni, vecāki un aprūpētāji, cilvēki, kuri dodas uz darbu – izmanto atšķirīgi atkarībā no dienas laika, viņu ienākumu līmeņa, darba režīma un bērnu aprūpes režīma, un citiem faktoriem. Analīzē, kurā ņem vērā dzimumu līdztiesības aspektu, ir vajadzīgs plašs skatījums uz to, ko no lielās datu dažādības var izsecināt par cilvēku ikdienas dzīvi.
- Ir svarīgi izmantot informāciju no dažādiem avotiem (piemēram, vietējiem un reģionāliem pētījumiem vai apspriedēm) un kombinēt dažādus datu avotus (piemēram, datus no statistikas birojiem, akadēmiskajiem darbiem un politikas ziņojumiem), lai gūtu vispusīgu priekšstatu par faktisko realitāti.
- Ja dati par rasi vai etnisko izcelsmi, vecumu, invaliditāti vai dzimumu nav pieejami, tas būtu jānorāda kā trūkums. Programmās un vietējos projektos varētu iekļaut pieejamo datu uzlabošanas pasākumus. Datu uzlabošanas centienus varētu izvērtēt projektu mērķos un pārskatos.

- Pēc dzimuma sadalīti dati par darba un privātās dzīves līdzsvaru palīdz labāk saprast, kā darba un aprūpes pienākumi ir sadalīti starp sievietēm un vīriešiem. Dati par nodarbinātību un laika izmantojumu vieš skaidrību par apmaksāta un neapmaksāta darba dzimumspecifiku.
- Ir svarīgi jebkuru analīzi pielāgot vietējam kontekstam, citstarp analizējot vietējos datus. To var darīt, iesaistot valsts vai vietējus dzimumu līdztiesības ekspertus, apspriežoties ar pilsoniskās sabiedrības organizācijām un jo īpaši sieviešu organizācijām, izmantojot valsts līmeņa pētījumus un triangulējot informāciju.

Noderīgi datu avoti ir, piemēram:

- **Dzimumu līdztiesības indekss** <sup>(53)</sup>, kas sniedz datus no visām ES dalībvalstīm par šādām astoņām jomām: darbs, nauda, zināšanas, laiks, vara, veselība, vardarbība pret sievietēm un nevienlīdzība, kas vienlaikus izpaužas vairākās jomās;
- **EIGE Dzimumu statistikas datubāze** <sup>(54)</sup>, kas ir visaptverošs zināšanu centrs dzimumu statistikai un informācijai par dažādiem sieviešu un vīriešu (ne-)vienlīdzības aspektiem;
- **Eurostat dzimumu statistika** <sup>(55)</sup> – viegli saprotama statistika, kas papildināta ar **statistikas glosāriju** un sasaistīta ar plašāku informāciju, jaunākajiem datiem un metadatiem.

## 2. solis. Esošo dzimumu nevienlīdzības izpausmju un to pamatcēloņu apzināšana

Tiklīdz ir iegūti dati, kas vajadzīgi, lai radītu skaidru priekšstatu par mērķgrupu, būtu svarīgi apzināt esošās dzimumu nevienlīdzības izpausmes un to rašanās cēloņus. Lai izpildītu šo soli, atsaucei izmantojiet turpmāk dotos pamatjautājumus. Jautājumu nolūks ir nostiprināt pievēršanos darba un privātās dzīves līdzsvaram. Tos var izmantot kā papildinājumu vispārīgai analīzei, lai apzinātu sieviešu un vīriešu nevienlīdzību resursu (darba, naudas, varas, veselības, labklājības, drošības, zināšanu–izglītības, mobilitātes, laika utt.) pieejamības

un viņu pamattiesību (pilsonisko, sociālo un politisko) īstenošanas jomā <sup>(56)</sup>.

### Vispārīgi jautājumi, kas jāuzdod

- Kādas ir atšķirības starp sieviešu un vīriešu dalību darba tirgū? Kurās profesionālajās jomās dominē sievietes vai vīrieši?
- Kādas ir sieviešu un vīriešu ienākumu līmeņa atšķirības? Vai būtiski atšķiras to sieviešu un vīriešu skaits, kas strādā nepilnas slodzes darbu? Vai to sieviešu skaits, kuras strādā vairāk nekā vienu nepilnas slodzes darbu, ir lielāks nekā šādu vīriešu skaits?
- Ko no datiem par laika vai pakalpojumu izmantojumu var izsecināt par to, kā sievietes un vīrieši sadala savu laiku? Ko no šiem datiem var secināt par atšķirībām attiecībā uz vietējiem pakalpojumiem, proti, to pieejamības un laika ziņā?
- Vai sievietes biežāk nekā vīrieši rūpējas par bērniem un citiem ģimenes locekļiem? Kuras vecuma grupas sieviešu un vīriešu vidū visbiežāk veic neapmaksātu aprūpi? Piemēram, vai jaunākas sievietes par bērniem rūpējas vairāk nekā vīrieši? Vai vecāka gadagājuma vīrieši rūpējas par savām laulātajām? Kādi dienesti varētu atbalstīt dažādus cilvēkus šajās lomās un uzlabot viņu labklājību?

### Tieši ar Eiropas Reģionālās attīstības fondu un Kohēzijas fondu saistīti jautājumi

- Kādas atšķirības starp sievietēm un vīriešiem ir vērojamas informācijas un komunikācijas tehnoloģijas (IKT) ziņā?
- Kādas atšķirības starp sievietēm un vīriešiem ir vērojamas pētniecības un inovācijas spēju un progresīvo tehnoloģiju pārņemšanas ziņā?
- Kādas atšķirības starp sievietēm un vīriešiem ir vērojamas prasmju un uzņēmējdarbības ziņā?
- Kā infrastruktūras un IKT risinājumi var palīdzēt aprūpes vajadzību apmierināšanā, prasmju veidošanā un nodarbinātības iespēju paplašināšanā?

<sup>(53)</sup> Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (2019), *Dzimumu līdztiesības indekss*, Viļņa, EIGE. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

<sup>(54)</sup> Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (2019), *Dzimumu statistikas datubāze*, Viļņa, EIGE. Pieejama šeit: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>

<sup>(55)</sup> Eurostat (2019), *Dzimumu statistika*, Brisele, Eurostat. Pieejams šeit: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics)

<sup>(56)</sup> Plašāku informāciju sk. vietnē <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment/step-3-gender-sensitive-analysis>

- Vai ir nepieciešams pilnveidot programmas iestāžu, kā arī ar fondu īstenošanu saistīto struktūru spējas dzimumu līdztiesības jomā?

#### *Tieši ar Eiropas Sociālo fondu Plus saistīti jautājumi*

- Vai pastāv dzimumu atšķirības starp bez darba esošiem jauniešiem, sievietēm un vīriešiem, kas meklē darbu, un neaktīviem iedzīvotājiem?
- Vai sievietēm un vīriešiem tiek pievērsta vienāda uzmanība kā mērķgrupai pašnodarbinātības un sociālās ekonomikas kontekstā?
- Vai ir vajadzīga plašāka specializētā palīdzība un atbalsts atbilstībai starp piedāvājumu un pieprasījumu darba tirgū, pārmaiņām darba tirgū un darba tirgus mobilitātei gan sieviešu, gan vīriešu grupās?
- Vai pieejamie dati norāda uz to, ka problēmas līdzsvarot darbu un privāto dzīvi ierobežo sieviešu nodarbinātības iespējas?

#### *Tieši ar Eiropas Jūrlietu un zivsaimniecības fondu un kopējo lauksaimniecības politiku saistīti jautājumi*

- Kādas sieviešu un vīriešu nodarbinātības atšķirības pastāv zivsaimniecības nozarē? Kurās profesionālajās jomās dominē sievietes vai vīrieši?
- Kādas ir sieviešu un vīriešu ienākumu līmeņa atšķirības? Vai pastāv būtiskas atšķirības starp sievietēm un vīriešiem, kas strādā nepilnas slodzes darbu?
- Vai ir vērojamas dzimumu atšķirības saistībā ar prasmēm un uzņēmējdarbību?
- Vai ir nepieciešams īpaši pievērsties sieviešu ienākumu pietiekamībai lauksaimniecībā?
- Vai ir nepieciešams uzlabot sieviešu–lauksaimnieču stāvokli pievienotās vērtības veidošanas ķēdē?
- Vai ir nepieciešams piesaistīt gados jaunus lauksaimniekus (vīriešus un sievietes) un veicināt darījumdarbību lauku apvidos?

#### *Tieši ar Eiropas Lauksaimniecības fondu lauku attīstībai saistīti jautājumi*

- Kādas ir atšķirības starp sieviešu un vīriešu nodarbinātību reģionālā/apakšreģionālā līmenī? Kurās profesionālajās jomās dominē sievietes vai vīrieši?

- Kādas ir lauksaimniecībā nodarbināto sieviešu un vīriešu ienākumu līmeņa atšķirības?

### 3. solis. Tieša apspriešanās ar mērķgrupām

Ir svarīgi apsvērt iespēju tieši apspriesties ar mērķgrupām. Galvenais ir nodrošināt apspriešanos ar sieviešu organizācijām un to viedokļu ņemšanu vērā darbības programmu izstrādē, programmu intervences priekšlikumu sagatavošanā un projektu plānošanā. Noderīgi jautājumi, ko uzdot apspriešanās laikā, ir, piemēram, šādi.

- Kāda ir grupas dzīves realitāte, cerības un vajadzības?
- Vai sievietēm un vīriešiem tās ir atšķirīgas?
- Vai plānotā intervence ir vērsta gan uz vīriešu, gan uz sieviešu vajadzībām? Vai tajā ir ņemtas vērā viņu atšķirīgās intereses, lomas un stāvokļi?
- Kā intervence var palīdzēt apmierināt sieviešu un vīriešu vajadzības?

### 4. solis. Secinājumu izdarīšana

Pamatojoties uz apkopotajiem datiem, apzinātajām dzimumu nevienlīdzības izpausmēm un to pamatcēloņiem, kā arī apspriešanos ar ieinteresētajām personām, analizē var izdarīt uz pierādījumiem balstītus secinājumus, kas izmantojami efektīvu programmu un projektu izstrādei. Ir svarīgi dzimumu vajadzības un nevienlīdzības izpausmes sasaistīt ar valsts un reģionāliem politikas pasākumiem un mērķiem dzimumu līdztiesības jomā. Pamatjautājumi, kas jāuzdod, ir, piemēram, šādi.

- Kādas būs intervences sekas attiecībā uz mērķgrupu, darba tirgu vai projektu?
- Kā dzimumu atšķirības varētu ietekmēt izredzes sasniegt ES fondu mērķus intervences satvarā?

Izdarot secinājumus, svarīgi ir arī iesaistīt vietējus/valsts dzimumu līdztiesības ekspertus, pilsoniskās sabiedrības organizācijas un jo sevišķi sieviešu organizācijas un triangulēt informāciju, izmantojot valsts līmeņa pētījumus.

Apdomājiet, kā sieviešu un vīriešu nevienlīdzības izpausmes attiecībā uz resursu (darba, naudas, varas, veselības, labklājības, drošības, zināšanu–izglītības, mobilitātes, laika utt.) pieejamību un viņu pamattiesību (pilsonisko, sociālo un politisko tiesību) īstenošanu ietekmē intervenci vīriešiem un

sievietēm piedēvēto dzimtes vai dzimuma lomu dēļ. Pamatjautājumi, kas jāuzdod, ir, piemēram, šādi.

- Vai ierosinātās intervences rezultātā mainīsies neapmaksāta un apmaksāta darba sadalījums starp sievietēm un vīriešiem? Ja atbilde ir apstiprinoša – kādas izmaiņas intervence izraisīs? Vai tā mazinās dzimumu atšķirības? Vai tā palielinās vīriešu iesaisti neapmaksātā aprūpes darbā?
- Vai ierosinātās intervences rezultātā mainīsies sieviešu pārstāvība lēmumu pieņemšanas struktūrās? Ja atbilde ir apstiprinoša – kādas būs šīs izmaiņas?
- Vai mainīsies nevienlīdzīgais ienākumu sadalījums starp sievietēm un vīriešiem? Ja atbilde ir apstiprinoša – kādas būs šīs izmaiņas?
- Vai palielināsies sieviešu pilnas slodzes nodarbinātība? Ja atbilde ir apstiprinoša – kādas būs šīs izmaiņas?
- Vai samazināsies dzimumu segregācija darba tirgū? Ja atbilde ir apstiprinoša – kādas būs šīs izmaiņas?
- Vai samazināsies sieviešu un vīriešu nevienlīdzība attiecībā uz resursu pieejamību? Ja atbilde ir apstiprinoša, tad kādā veidā?



### Zviedrija – dzimumperspektīvas integrēšana valsts līmeņa plānošanā

Zviedrijas ESF valsts politikas līmenī izmanto kontrolsarakstu, lai novērtētu vajadzības dzimumu līdztiesības jomā. Pateicoties šai analīzei, ESF ļoti efektīvi pievēršas visas sabiedrības atšķirīgajām vajadzībām, jo kontrolsaraksts atklāj gan sieviešu, gan vīriešu situāciju un vajadzības. Tam ir būtiska nozīme partnerības nolīgumu un darbības programmu sagatavošanā, nodrošinot, ka šādi nolīgumi un programmas uzlabo gan sieviešu, gan vīriešu labklājību. Katrā mērķa jomā (piemēram, transports, uzņēmējdarbība, jauniešu bezdarbs) sieviešu un vīriešu situācija jāraksturo, izmantojot pēc dzimuma sadalītus datus un statistisko analīzi, kurā ir ņemts vērā dzimumu līdztiesības aspekts. Tiklīdz šajā analīzē ir apzināti atšķirīgie sieviešu un vīriešu pienākumi un vajadzības, tiek izstrādāti rādītāji, lai izsekotu, kā viņu situācija mainās visas programmas darbības gaitā. Piemēram, atšķirības starp sievietēm un vīriešiem ir apzinātas šādās jomās:

- ceļā pavadītais laiks;
- darba laiks;
- uzņēmējdarbības līmenis un
- bezdarba, veselības vai izglītības modeļi.

Zviedrijas ESF analīzē šo atšķirību cēloņus un ietekmi. Kā svarīgus partnerus, kas sniedz ieguldījumu šajā analīzē, iesaista organizācijas, kuru darbība ir saistīta ar dzimumu līdztiesību un sieviešu tiesībām, kā arī dzimumu līdztiesības un cilvēktiesību ekspertus. Tiek veikta sociāl-ekonomiskā analīze un *SWOT*, ņemot vērā sieviešu un vīriešu dzīves realitāti un viņu dažādību. Pamatojoties uz analīzi, partnerības nolīgumā un darbības programmā formulē mērķus attiecībā uz dzimumu līdztiesību.

Zviedrijas pieredze arī liecina, ka nepietiek tikai ar sieviešu un vīriešu skaita noteikšanu. Dzimums ir jāsasaista ar citiem sociāldemogrāfiskajiem rādītājiem, tādiem kā vecums, atrašanās vieta, izglītības līmenis, sociāli ekonomiskais stāvoklis, rase, etniskā izcelsme un citas iezīmes, lai labāk izprastu dažādu nevienlīdzības veidu pārklāšanos un uzlabotu to cilvēku dzīvi, kuriem tas nepieciešams visvairāk.



© Rasdi Abdul Rahman/  
Shutterstock.com

Zviedrijas ESF kontrolesaraksts valsts politikas līmenī:

- apzina esošās dzimumu atšķirības un to pamatcēloņus;
- raksturo dzimumu līdztiesības jautājumus dažādās intervences jomās, struktūrās un procesos, piemēram, budžeta plānošanā un lēmumu pieņemšanā;
- integrē dzimumu līdztiesību visos analīzes posmos, nevis vienā atsevišķā segmentā;
- nodrošina, ka sākotnējā sociālekonomiskajā analīzē tiek novērtētas atšķirības starp sievietēm un vīriešiem katrā dzīves jomā;
- pievēršas sieviešu un vīriešu ekonomiskajiem un sociālajiem apstākļiem (piemēram, ekonomiskās krīzes ietekmei uz dzimumiem, ietekmei uz resursu pieejamību, apmaksāta un neapmaksāta darba sadalījumam u. tml.);
- izvērtē, cik tāl ir sasniegti ES un valsts mērķi līdztiesības jomā un kādi šķēršļi vēl ir jānovērš, lai minētos mērķus sasniegtu pilnīgi;
- nosaka konkrētus mērķus, lai konkrēti vērstos pret sociālekonomiskajā analīzē apzinātajām nevienlīdzības izpausmēm;
- nodrošina, ka visos mērķos ir integrēta līdztiesības dimensija, uzdodot šādus jautājumus:
  - kādas dzimumu līdztiesības dimensijas ir jāņem vērā (atgādinot, ka mērķi var būt neefektīvi vai neproduktīvi, ja pieņem, ka tie ir dzimumneitrāli) un
  - vai mērķi pastiprina nevienlīdzības izpausmes? (Piemēram, ja centieni uzlabot darba un privātās dzīves līdzsvaru ir vērsti tikai uz sievietēm, vai tas var pastiprināt stereotipus un dzimuma lomu “iesakņošanās”?);
- dara pieejamus izmērāmus dzimumu līdztiesības rādītājus, lai sekotu līdzi tam, kā norit mērķu sasniegšana;
- papildus pilsoniskās sabiedrības organizācijām, kuru darbība ir saistīta ar līdztiesību, iesaista partnerus, kas atbild par dzimumu līdztiesības un nediskriminācijas veicināšanu;
- papildus pilsoniskās sabiedrības organizācijām, kuru darbība ir saistīta ar līdztiesību, iesaista uzraudzības komitejas dalībniekus, kuri atbild par līdztiesības un nediskriminācijas veicināšanu;
- nodrošina, ka vadībai un citam personālam ir pieejams kompetenču attīstības plāns dzimumu līdztiesībai;
- izveido atbalsta struktūru, lai palīdzētu īstenot horizontālo līdztiesības principu;
- ietver informāciju par īpašiem centieniem veicināt dzimumu līdztiesības ievērošanu un dzimumu līdztiesības aspekta integrēšanu gada un citos ziņojumos un novērtējumos;
- pieprasa dzimumu līdztiesības kompetenci iepirkuma procesos *ex-ante* novērtējumiem, mācību novērtējumiem un *ex-post* novērtējumiem.

Lai uzzinātu vairāk par Zviedrijas ESF, [noklikšķiniet šeit](#).

### Papildu informācijas avoti

Dzimumaspekta analīzes rīki:

- [“4R” metode](#)
- [SWOT](#)

Vairāk informācijas:

- [Dzimumaspekta analīze](#)
- [Integrēta pieeja dzimumu līdztiesības nodrošināšanai – jēdzieni un definīcijas](#)

- [Nodarbinātības, darba tirgus politikas pasākumu un reformu ietekme uz dzimumiem](#)
- [Integrēta pieeja dzimumu līdztiesības nodrošināšanai un uzņēmējdarbība](#)
- [Integrēta pieeja dzimumu līdztiesības nodrošināšanai lauksaimniecībā un lauku attīstībā](#)
- [Darba un privātās dzīves līdzsvarošana](#)
- [EIGE dzimumu līdztiesības iestāžu pārveides rīkkopa](#)



### 3. rīks. Dzimumu līdztiesības iekļaušana politikas mērķos (partnerības nolīgumos) un konkrētajos mērķos/pasākumos (darbības programmās)

#### Pamatinformācija par rīku

Šo rīku dalībvalstis var izmantot partnerības nolīgumu izstrādē, savukārt valsts un reģionālā līmeņa vadošās iestādes to var izmantot, izstrādājot DP, lai visā ES veicinātu sieviešu un vīriešu līdztiesību, ņemot vērā viņu dažādību. Šis rīks jums palīdzēs:

- apzināt jūsu izvēlēto politikas mērķu aspektus, kas skar dzimumu līdztiesību (partnerības nolīguma līmenī);
- definēt konkrētus jūsu izvēlēto politikas mērķu aspektus dzimumu līdztiesības veicināšanai (partnerības nolīguma līmenī);
- pamatot izvēlētos aspektus;
- pielāgot minētos aspektus konkrētajiem mērķiem/pasākumiem, kas paredzēti jūsu darbības programmās dzimumu līdztiesības veicināšanai valsts vai reģionālā līmenī (darbības programmu līmenī), un
- pārbaudīt, vai ES normatīvās un politiskās saistības dzimumu līdztiesības jomā ir pienācīgi integrētas partnerības nolīgumos un darbības programmās.

**KNR** 17. pantā ir noteikts ESF+, ERAF, Kohēzijas fonda un Eiropas EJZF programmu saturs, paredzot, ka:

*“Katrā programmā izklāsta stratēģiju par programmas devumu politikas mērķu sasniegšanā [...]*

*Programma sastāv no prioritātēm. Katra prioritāte atbilst vienam politikas mērķim vai tehniskajai palīdzībai. Prioritāte, kas atbilst politikas mērķim, sastāv no viena vai vairākiem konkrētiem mērķiem. Vienam politikas mērķim var atbilst vairāk nekā viena prioritāte.”*

Minētie politikas mērķi ir šādi:

- viedāka Eiropa – inovatīvas un viedas ekonomiskās pārmaiņas;

- zaļāka Eiropa ar zemām oglekļa emisijām;
- ciešāk savienota Eiropa – mobilitāte un reģionālo informācijas un komunikācijas tehnoloģiju (IKT) savienojamība;
- sociālāka Eiropa – Eiropas sociālo tiesību pilnā īstenošana, un
- iedzīvotājiem tuvāka Eiropa – pilsētu, lauku un piekrastes teritoriju ilgtspējīga un integrēta attīstība ar vietējo iniciatīvu palīdzību.

Attiecībā uz ELFLA plānošanas pamats ir KLP prioritātes. Līguma par Eiropas Savienības darbību 39. pantā ir noteikti kopējās lauksaimniecības politikas mērķi, proti:

- celt lauksaimniecības ražīgumu, veicinot tehnikas attīstību un panākot lauksaimniecības ražošanas racionālu attīstību un ražošanas faktoru, jo īpaši darbaspēka, optimālu izmantojumu;
- panākt pietiekami augstu dzīves līmeni lauku iedzīvotājiem, jo īpaši palielinot lauksaimniecībā nodarbināto personu individuālos ienākumus;
- stabilizēt tirgus;
- nodrošināt piedāvāto produktu pieejamību tirgū un
- panākt, ka patērētāji piedāvātos produktus saņem par samērīgām cenām.

Sākotnēji var šķist, ka ne visi šie mērķi ir saistīti ar dzimumu līdztiesību. Tomēr dzimumu līdztiesība ir ikvienas dzīves jomas un ikviena mērķa neatņemama sastāvdaļa – nav tāda “dzimumneitrāla” mērķa.

Turklāt daži no IAM, kas noteikti ANO programmā 2030. gadam, ir saskaņoti ar ES kohēzijas politikas pasākumiem un tādējādi ir attiecināmi arī uz ES fondiem. **5 IAM** paredz nodrošināt dzimumu līdztiesību un emancipēt visas sievietes un meitenes, un tas ietver deviņus mērķrādītājus, no kuriem daži ir ļoti būtiski un tieši atspoguļo ES fondiem svarīgus dzimumu līdztiesības mērķus.



## Vairāk par 5. IAM – “nodrošināt dzimumu līdztiesību un emancipēt visas sievietes un meitenes” – mērķrādītājiem

Kā izklāstīts saistībā ar 5. IAM, pasaule ir guvusi panākumus virzībā uz dzimumu līdztiesību un sieviešu emancipāciju tūkstošgades attīstības mērķu satvarā, tomēr sievietes un meitenes joprojām cieš no diskriminācijas un vardarbības ikvienā pasaules daļā. Daudzi 5. IAM mērķrādītāji ir ļoti vispārīgi un paredz vien to, kas ir noteikts ES primārajos tiesību aktos par dzimumu līdztiesību. Tomēr citi IAM ir ļoti nozīmīgi un tieši atspoguļo ES fondiem svarīgus dzimumu līdztiesības mērķus (tie ir norādīti treknrakstā).

### **5.1. Izbeigt visu veidu diskrimināciju pret visām sievietēm un meitenēm visā pasaulē**

**5.2. Izskaut visu veidu vardarbību pret visām sievietēm un meitenēm publiskajā un privātajā sfērā, tostarp sieviešu un meiteņu tirdzniecību un seksuālu un cita veida izmantošanu**

**5.3. Izskaut visu veidu kaitīgu praksi, piemēram, bērnu, agrīnu un piespiedu laulību un sieviešu dzimumorgānu kropļošanu**

**5.4. Atzīt un novērtēt neapmaksātu aprūpi un māsaimniecības darbu, nodrošinot sabiedriskos pakalpojumus, infrastruktūru un sociālās aizsardzības politiku un veicinot dalītas atbildības uzņemšanos māsaimniecībā un ģimenē atbilstoši valstī ierastajai praksei**

**5.5. Nodrošināt sieviešu pilntiesīgu un efektīvu dalību un līdzvērtīgas iespējas uzņemties līderību visos lēmumu pieņemšanas līmeņos politiskajā, ekonomiskajā un sabiedriskajā dzīvē**

**5.6. Nodrošināt universālu piekļuvi seksuālās un reproduktīvās veselības aprūpei un reproduktīvajām tiesībām, kā tas apstiprināts Starptautiskās konferences par iedzīvotājiem un attīstību rīcības programmā, Pekinas rīcības platformā un pārskatīšanas konferences noslēguma dokumentos**

**5.A Īstenot reformas, lai nodrošinātu sievietēm vienlīdzīgas tiesības uz ekonomiskajiem resursiem, kā arī piekļuvi īpašumtiesībām un kontrolei pār zemi un citu veidu īpašumu, finanšu pakalpojumiem, mantojumam un dabas resursiem saskaņā ar valsts tiesību normām**

**5.B Uzlabot pamattehnoloģijas un jo īpaši informācijas un komunikāciju tehnoloģijas izmantošanu, lai veicinātu pilnvērtīgu iespēju nodrošināšanu sievietēm**

**5.C Pieņemt un nostiprināt pārdomātu politiku un izpildāmus tiesību aktus dzimumu līdztiesības veicināšanai un pilnvērtīgu iespēju nodrošināšanai visām sievietēm un meitenēm visos līmeņos**

Avots: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

## Soļi dzimumu līdztiesības iekļaušanai partnerības nolīgumos un darbības programmās

Šajā sadaļā ir iekļauti divi kontrolesaraksti:

- viens attiecas uz partnerības nolīgumu izstrādi;
- otrs attiecas uz darbības programmu izstrādi.

Katrā kontrolesarakstā ir uzskaitīti KNR noteiktie soļi šo dalītā pārvaldībā īstenoto Eiropas fondu (izņemot ELFLA) pamatinstrumentu izstrādei <sup>(57)</sup>. Par katru soli ir sniegti jautājumi un praktiski piemēri par to, kā apzināt, noteikt un pamatot ar dzimumu līdztiesību saistītus aspektus.

## Vispārīgi norādījumi par dzimumu līdztiesības iekļaušanu, izstrādājot politikas mērķus, konkrētos mērķus un pasākumus

Turpmāk norādītajos kontrolesarakstos ir iekļauti septiņi pamatsoļi:

1. pārliecināties, vai vajadzīgā konteksta analīze tiek veikta, ņemot vērā dzimumu līdztiesības aspektu;
2. integrēt citu pieejamo informāciju par esošajām dzimumu nevienlīdzības izpausmēm, piemēram, no konkrētām valstīm adresētiem ieteikumiem;

<sup>(57)</sup> ELFLA prioritātes ir noteiktas KLP un šajā tekstā nav norādītas. Tomēr jautājumi tik un tā var būt attiecināmi uz ELFLA.

3. par dzimumu līdztiesības integrēšanas pamatu izmantot esošās ES un valsts normas un prasības (sk. 1. rīku);
4. skaidri sasaistīt horizontālo dzimumu līdztiesības principu ar prioritātēm, mērķiem un pasākumiem, pamatojoties uz 1.–3. solī gūtajiem konstatējumiem;
5. nodrošināt, ka finanšu piešķirumi veicina dzimumu līdztiesību valsts un/vai reģionālā līmenī, piemēram, nodarbinātības, ienākumu, mobilitātes un apmaksāta un neapmaksāta darba vienlīdzīguma ziņā;
6. izstrādāt pēc dzimuma sadalītus rādītājus kā standartu un – attiecīgā gadījumā – konkrētus dzimumu rādītājus, un
7. pārliecināties, ka visam attiecīgajam personālam ir vajadzīgā spēja dzimumu līdztiesības jomā, nodrošinot spēju veidošanu un izveidojot atbalsta struktūras dzimumu līdztiesības jautājumos.

Šos septiņus soļus papildina konkrēti jautājumi, kas precīzi atbilst KNR formātam.

## Kontrolesaraksts attiecībā uz horizontālā dzimumu līdztiesības principa praktisko ieviešanu partnerības nolīgumos

| KNR ir precizēts, ka ikvienā partnerības nolīgumā jābūt iekļautiem šādiem elementiem                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Kontrolesaraksts ar jautājumiem par dzimumu līdztiesību                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. Izvēlētie <b>politikas mērķi</b> un norāde par to, ar kuriem fondiem un programmām tos īsteno, un to pamatojums, kā arī attiecīgā gadījumā pamatojums <i>InvestEU</i> īstenošanas režīma izmantošanai, ņemot vērā attiecīgos konkrētai valstij adresētos ieteikumus.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>Vai izvēlēta(-o) politikas mērķa(-u) pamatojumā ir norāde uz dzimumu līdztiesību/nevienlīdzības izpausmēm?             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Ja nav – vai ir veikts nevienlīdzības izpausmju novērtējums attiecīgā politikas mērķa jomā (vairāk informācijas sk. 2. rīkā)?</li> <li>b) Ja nav – kāpēc tas vēl nav izdarīts?</li> <li>c) Apsveriet iespēju nodrošināt atbalstu un zināšanas, kas vajadzīgas, lai integrētu dzimumu līdztiesību kā horizontālu principu, tam pievēršoties pamatojumā un izvēlētajos politikas mērķos.</li> </ul> </li> <li><b>Atcerieties, ka obligāti ir jāapsver dzimumu līdztiesība un nevienlīdzības izpausmes saskaņā ar ES tiesību normām</b> (sk. 1. rīku).</li> <li>Vai konkrētām valstīm adresētajos ieteikumos ir ietverta informācija par dzimumu nevienlīdzības izpausmēm?             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Ja ir – pārliecinieties, ka šīs nevienlīdzības izpausmes un ieteikumi ir ņemti vērā izvēlētajos politikas mērķos.</li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <p>2. Attiecībā uz katru izvēlēto 1. punktā norādīto politikas mērķi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) kopsavilkums par politikas izvēli un galvenajiem rezultātiem, kas gaidāmi katrā fondā;</li> <li>b) t. sk. attiecīgā gadījumā izmantojot <i>InvestEU</i>;</li> <li>c) fondu koordinācija, norobežošana un papildināmība;</li> <li>d) attiecīgā gadījumā koordinācija starp valsti un reģionālajām programmām;</li> <li>e) papildināmība starp fondiem un citiem Savienības instrumentiem, tostarp <i>LIFE</i>; un</li> <li>f) stratēģiskie integrētie projekti un stratēģiskie dabas projekti.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Vai kopsavilkumā ir norādīts uz nevienlīdzības izpausmēm dalībvalstī un reģionālā un/vai vietējā līmenī?             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ja nav – identificēt attiecīgu analīzi par nevienlīdzības izpausmēm konkrētā politikas mērķa jomā, ar ko var pamatot atsauci uz esošajiem dzimumu nevienlīdzības veidiem.</li> </ul> </li> <li>Vai galvenie rezultāti ir sasaistīti ar sieviešu un vīriešu līdztiesības sekmēšanu, ņemot vērā viņu dažādību (tas nozīmē ņemt vērā ne tikai viņu dzimumu, bet arī tādas iezīmes kā vecums, sociālekonomiskais stāvoklis, invaliditāte, rase, etniskā izcelsme, reliģija, atrašanās vieta laukos vai pilsētā u. tml.), attiecīgajā dalībvalstī?             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ja nav – vai ir pamatots, kāpēc tas nav darīts?</li> <li>– Ja nav – sasaistīt galvenos rezultātus un dzimumu līdztiesības kā horizontāla principa sekmēšanu. To var izdarīt, nodrošinot, ka galvenie rezultāti veicina konkrētu dzimumu līdztiesības mērķrādītāju sasniegšanu, piemēram, līdztiesības sekmēšanu nodarbinātības apmēra un kvalitātes ziņā, sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirības mazināšanu u. tml.</li> </ul> </li> <li>Kā tiek ņemta vērā iespējamā fondu papildināmība, lai veicinātu dzimumu līdztiesību (vairāk informācijas par fondu koordināciju sk. 4. rīkā)?</li> <li>Vai dzimumu līdztiesības jautājumi ir saskaņoti starp valsts un reģionālām programmām?             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ja nav – apsveriet iespēju nodrošināt, ka partnerības nolīgumā ir skaidri aplūkoti valsts un reģionālo programmu, kā arī fondu un citu ES instrumentu papildināmība dzimumu līdztiesības veicināšanas jomā.</li> </ul> </li> </ul> |
| <p>3. Provizorisks finansu piešķirums no katra fonda katram politikas mērķim valsts līmenī, ievērojot konkrētā fonda noteikumus par tematisko koncentrāciju.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>Vai provizorisks finansu piešķirums ietekmēs dzimumu līdztiesību un sieviešu un vīriešu dzīvi valsts un/vai reģionālā līmenī?</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <p>4. Attiecīgā gadījumā – finansu resursu sadalījums pa reģionu kategorijām, kas noteiktas saskaņā ar 102. panta 2. punktu, un piešķirumu summas, ko ir ierosināts pārvietot starp reģionu kategorijām saskaņā ar 105. pantu.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ja tā būs, kā piešķirumi ietekmēs sievietes un vīriešus? Piemēram, pozitīvi vai negatīvi? Vai sievietes un vīrieši tiks ietekmēti atšķirīgi? Vai šīs atšķirības būs pamatotas? (Piemēram, lai kompensētu strukturālus trūkumus, kas rodas konkrētām grupām, var piemērot godīguma pasākumus un šādām grupām var piešķirt salīdzinoši vairāk resursu). Kāda būs šādas diferencēšanas ietekme uz dzimumu līdztiesību (pozitīva/negatīva)?</li> <li>– Ja tā nebūs, identificējiet mērķgrupu, pamatojoties uz dalījumu pēc dzimuma. <b>Atcerieties, ka ES tiesību normās obligāti ir jāņem vērā dzimumu līdztiesība un nevienlīdzības izpausmes.</b></li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <p>5. Summas, kas jāiemaksā <i>InvestEU</i>, pa fondiem un reģionu kategorijām.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <p>6. Fondu plānoto programmu saraksts, norādot attiecīgos provizoriskos finansu piešķirumus pa fondiem, un atbilstošās valsts iemaksas pa reģionu kategorijām.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Vai plānoto programmu saraksts ir cieši saistīts ar politikas mērķiem?</li> <li>Pārliecinieties, vai jūs varat skaidri atšķirt horizontālo dzimumu līdztiesības principu, norādot konkrētus mērķus un mērķrādītājus, kas ir saistīti ar dzimumu līdztiesības veicināšanu (vairāk informācijas par horizontālo principu sk. 1. rīkā).</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

| KNR ir precizēts, ka ikvienā partnerības nolīgumā jābūt iekļautiem šādiem elementiem                                        | Kontrolsaraksts ar jautājumiem par dzimumu līdztiesību                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>7. Kopsavilkums par darbībām, ko attiecīgā dalībvalsts veic, lai pastiprinātu tās administratīvo spēju fondu apguvē.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vai ir darbības, kas attiecas uz dzimumu līdztiesību, pamatojoties uz juridiskajiem pienākumiem un saistībām dzimumu līdztiesības jomā?             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ja nav – izmantojiet 1. rīku, lai identificētu darbības, kas būtu jāiekļauj.</li> </ul> </li> <li>• Vai jau ir ieviesta vai tiks ieviesta spēju veidošanas stratēģija vadībai un citam personālam? Vai tajā ir iekļautas vai tiks iekļautas ar dzimumu līdztiesību saistītas spējas?             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ja nav – nodrošiniet, ka ar dzimumu līdztiesību saistītās spēju veidošanas darbības ir pieejamas visam attiecīgajam personālam, lai tam būtu spējas, kas vajadzīgas dzimumu līdztiesības jomā noteikto ES pienākumu efektīvai izpildei.</li> </ul> </li> <li>• Vai ir minēti un ir iekļauti dalībnieki, kuru darbs ir saistīts ar dzimumu līdztiesību attiecīgajā dalībvalstī (gan valsts/publiskā sektora dalībnieki, gan pilsoniskās sabiedrības organizācijas)?             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ja nav – identificējiet attiecīgos dalībniekus un nodrošiniet to regulāru iekļaušanu.</li> </ul> </li> <li>• Vai ir izveidota vai tiks izveidota atbalsta struktūra horizontālo principu (arī horizontālā dzimumu līdztiesības principa) prasību izpildei?             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ja nav – apsveriet šādas atbalsta struktūras izveidi. Praksē trūkst zināšanu par to, kādas prasības ir jāizpilda attiecībā uz dzimumu līdztiesību un kā tās ir jāizpilda. Piemēram, ir plaši izplatīts apgalvojums, ka “dzimumu līdztiesība” nav būtiska konkrētai politikas jomai, lai gan dzimumu aspekts ir svarīgs visās jomās. Atbalsta struktūra var sniegt vajadzīgos norādījumus, kas jāievēro, lai šīs prasības izpildītu praksē.</li> </ul> </li> </ul> |

## Kontrolsaraksts attiecībā uz horizontālā dzimumu līdztiesības principa praktisko ieviešanu darbības programmās

| KNR ir noteikts, ka ikvienas darbības programmas saturā jābūt šādiem elementiem<br>(ņemiet vērā, ka 5., 6. un 7. solis nav iekļauts, jo tie attiecas uz pielikumiem un/vai citiem KNR pantiem). | Kontrolsaraksts ar jautājumiem par dzimumu līdztiesību                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. Katrā programmā ir jāizklāsta stratēģija par programmas devumu politikas mērķu sasniegšanā un paziņošanu par tās rezultātiem.</p>                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vai stratēģijas pamatā ir ar politikas mērķiem saistīta konteksta analīze, kurā ir ņemts vērā dzimumu līdztiesības aspekts?             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ja nav – identificējiet attiecīgu analīzi, lai to nodrošinātu.</li> </ul> </li> <li>• Vai stratēģijā ir iekļauti tādi vārdi kā “līdztiesība”, “taisnīgums”, “dzimums”, “sieviete”, “vīrietis”, “meitenes”, “zēni”, “dzimte”, “vecums”, “rase”, “etniskā izcelsme” un/vai “dažādība”?             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ja nav, tad stratēģija, visticamāk, neatbildīs obligātajai prasībai integrēt horizontālo dzimumu līdztiesības principu. Tāpēc tā būs jāpārskata.</li> </ul> </li> <li>• Vai komunikācijas stratēģijā ir norādīts, kā notiks pievēršanās sievietēm un vīriešiem kā komunikācijas mērķgrupām, ņemot vērā viņu dažādību? Vai lomas, ko sievietes un/vai vīrieši īsteno attiecīgajā dalībvalstī, var ietekmēt to, kā tiek paziņoti rezultāti? Vai ir skaidrs, kā rezultātu paziņošanā tiks ietvertas potenciālās rezultātu atšķirības starp sievietēm un vīriešiem?             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ja nav – apsveriet iespēju iekļaut šos punktus, lai izpildītu horizontālo principu prasības.</li> </ul> </li> </ul> |

| <b>KNR ir noteikts, ka ikvienas darbības programmas saturā jābūt šādiem elementiem</b><br><i>(ņemiet vērā, ka 5., 6. un 7. solis nav iekļauts, jo tie attiecas uz pielikumiem un/vai citiem KNR pantiem).</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <b>KontROLSARAKSTS ar jautājumiem par dzimumu līdztiesību</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>2. Programma sastāv no prioritātēm. Katra prioritāte atbilst vienam politikas mērķim vai tehniskajai palīdzībai. Prioritāte, kas atbilst politikas mērķim, sastāv no viena vai vairākiem konkrētiem mērķiem. Vienam politikas mērķim var atbilst vairāk nekā viena prioritāte. Attiecībā uz programmām, ko atbalsta no EJZF, katra prioritāte var atbilst vienam vai vairākiem politikas mērķiem.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Vai varat prioritātēs skaidri identificēt horizontālo dzimumu līdztiesības principu? <ul style="list-style-type: none"> <li>Ja nevarat – apsveriet iespēju pārskatīt prioritātes, lai šis princips tiktu skaidri ieviests praksē. To var izdarīt, sniedzot konkrētas atsaucis uz pienākumiem un saistībām dzimumu līdztiesības jomā (sk. 1. rīku).</li> </ul> </li> <li>Vai izvēlētas prioritātes ir sasaistītas ar sieviešu un vīriešu situācijas uzlabošanu, ņemot vērā viņu dažādību (t. i., ņemot vērā ne tikai viņu dzimumu, bet arī vecumu, rasi, etnisko izcelsmi, sociālekonomisko situāciju, reliģiju, atrašanās vietu laukos vai pilsētā u. tml.), attiecīgajā dalībvalstī? <ul style="list-style-type: none"> <li>Ja nav – apsveriet iespēju skaidri norādīt šādu saistību.</li> </ul> </li> <li>Vai prioritātes ir sasaistītas ar dzimumu līdztiesības mērķiem, kas ir noteikti juridiskajās un politiskajās saistībās? <ul style="list-style-type: none"> <li>Ja nav – apsveriet iespēju skaidri norādīt šādu saistību.</li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <p>3. Katrā programmā izklāsta šādus elementus:</p> <p>a) galveno problēmu kopsavilkums, ņemot vērā:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ekonomiskās, sociālās un teritoriālās atšķirības, izņemot programmas, ko atbalsta EJZF;</li> <li>tirgus nepilnības, investīciju nepieciešamība un papildināmība ar citiem atbalsta veidiem;</li> <li>problēmas, kas apzinātas attiecīgajos konkrētai valstij adresētajos ieteikumos un citos attiecīgajos Savienības ieteikumos, kas adresēti dalībvalstij;</li> <li>problēmas saistībā ar administratīvo spēju un pārvaldību;</li> <li>līdzšinējā pieredzē gūtās atziņas;</li> <li>makroreģionālās stratēģijas un jūras baseinu stratēģijas, ja dalībvalstis un reģioni piedalās šādu stratēģiju īstenošanā; programmām, ko atbalsta AMIF<sup>(58)</sup>, IDF<sup>(59)</sup> un BMVI<sup>(60)</sup>, progress attiecīgā Savienības <i>acquis</i> un rīcības plānu īstenošanā;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Vai ir problēmas, kas saistītas ar dzimumu nevienlīdzību jebkādā tās izpausmē? Tās var būt nevienlīdzības izpausmes starp sievietēm un vīriešiem, nevienlīdzības izpausmes starp sievietēm un vīriešiem, kam ir atšķirīgs vecums, atšķirīga rase vai pat etniskā piederība, atšķirīga seksuālā orientācija un citas iezīmes. Vai šīs problēmas ir minētas kopsavilkumā? <ul style="list-style-type: none"> <li>Ja nav, apsveriet iespēju pārskatīt kopsavilkumu, lai izpildītu pienākumu ieviest praksē horizontālo dzimumu līdztiesības principu.</li> </ul> </li> <li>Vai ir analizētas ekonomiskās, sociālās un teritoriālās atšķirības, ņemot vērā sieviešu un vīriešu atšķirīgo lomu un pienākumus attiecīgajā dalībvalstī (vairāk informācijas par sociālekonomisko analīzi no šīs perspektīvas sk. 2. rīkā)? <ul style="list-style-type: none"> <li>Ja nav, apsveriet šādas dzimumaspekta analīzes veikšanu vai iekļaujiet secinājumus no pieejamas analīzes (piemēram, pētījumu un citu politikas jomu analīzes).</li> </ul> </li> <li>Vai ir veikta tirgus nepilnību un ieguldījumu vajadzību analīze mikrolīmenī, ņemot vērā to, kā tās var ietekmēt sieviešu un vīriešu situāciju? Vai šādā tirgus nepilnību un ieguldījumu analīzē ir ņemtas vērā sieviešu un vīriešu vajadzības, ievērojot viņu dažādību? <ul style="list-style-type: none"> <li>Ja nav, apsveriet šādas dzimumaspekta analīzes veikšanu vai iekļaujiet secinājumus no pieejamas analīzes (piemēram, pētījumu un citu politikas jomu analīzes).</li> </ul> </li> <li>Vai ir kādi ES ieteikumi un/vai no līdzšinējās pieredzes gūtās atziņas, kas ir saistītas ar dzimumu nevienlīdzību jebkurā tās izpausmē? Tā var būt nevienlīdzība starp sievietēm un vīriešiem un nevienlīdzība starp sievietēm un vīriešiem, kam ir atšķirīgas iezīmes (vecums, sociālekonomiskais stāvoklis, rase, etniskā izcelsme, seksuālā orientācija, atrašanās vieta u. tml.). Vai tās ir iekļautas? <ul style="list-style-type: none"> <li>Ja nav, apsveriet to iekļaušanu. Nepieciešamības gadījumā par pamatu izmantojiet dzimumu līdztiesības veicināšanas iestāžu, NVO vai dzimumu līdztiesības ekspertu zinātību.</li> </ul> </li> </ul> |
| <p>b) izvēlēto politikas mērķu, atbilstošo prioritāšu, konkrēto mērķu un atbalsta veidu pamatojums;</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Vai izvēlēto politikas mērķu, atbilstošo prioritāšu, konkrēto mērķu un atbalsta veidu pamatojums ir balstīts uz pievēršanos dzimumu nevienlīdzībai jebkurā tās izpausmē un/vai dzimumu līdztiesības veicināšanai?</li> <li>Vai izvēle ir pamatota, atsaucoties uz valsts dzimumu līdztiesības politikas pasākumiem, stratēģijām un/vai noteikumiem? <ul style="list-style-type: none"> <li>Ja nav, nodrošiniet programmas projekta pārskatīšanu, lai šādas atsaucis tiktu iekļautas. Nepieciešamības gadījumā par pamatu izmantojiet dzimumu līdztiesības veicināšanas iestāžu, NVO vai dzimumu līdztiesības ekspertu zinātību.</li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <p>c) katras prioritātes, izņemot tehnisko palīdzību, konkrētie mērķi;</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Vai attiecīgajās darbībās tiks ņemtas vērā iespējamās sieviešu un vīriešu situācijas atšķirības, un vai tās veicinās sieviešu un vīriešu līdztiesību, ņemot vērā viņu dažādību, tādējādi arī palīdzot īstenot ES izvirzīto dzimumu līdztiesības pamatmērķi un valstu konkrētos mērķus dzimumu līdztiesības jomā? <ul style="list-style-type: none"> <li>Ja tā nav, darbības jāpārskata, lai nodrošinātu to atbilstību horizontālajam dzimumu līdztiesības principam.</li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

<sup>(58)</sup> Patvēruma un migrācijas fonds.

<sup>(59)</sup> Iekšējās drošības fonds.

<sup>(60)</sup> Robežu pārvaldības un vīzu instruments.

| <b>KNR ir noteikts, ka ikvienas darbības programmas saturā jābūt šādiem elementiem</b><br><i>(ņemiet vērā, ka 5., 6. un 7. solis nav iekļauts, jo tie attiecas uz pielikumiem un/vai citiem KNR pantiem).</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <b>Kontrolsaraksts ar jautājumiem par dzimumu līdztiesību</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>d) katra konkrētā mērķa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– saistītie rīcības veidi, tostarp plānoto stratēģiski svarīgo darbību saraksts, un attiecīgā gadījumā to paredzamais devums šo konkrēto mērķu, kā arī makroreģionālu stratēģiju un jūras baseinu stratēģiju īstenošanā,</li> <li>– izlaides rādītāji un rezultātu rādītāji ar attiecīgajiem starposma un galīgajiem mērķrādītājiem,</li> <li>– galvenās mērķgrupas,</li> <li>– konkrētās mērķteritorijas, t. sk. plānotais integrētu teritoriālo ieguldījumu, sabiedrības virzītas vietējās attīstības vai citu teritoriālo rīku izmantojums,</li> <li>– starpreģionālas un transnacionālas darbības, kur saņēmēji atrodas vismaz vienā citā dalībvalstī,</li> <li>– finanšu instrumentu plānotais izmantojums,</li> <li>– intervences veidi un plānoto resursu provizorisks sadalījums pēc intervences veida vai atbalsta jomas;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vai rādītāji ir sadalīti pēc dzimuma? Vai tie ir sadalīti, ņemot vērā citus sociāldemogrāfiskus faktoros, piemēram, vecumu, atrašanās vietu, rasi vai etnisko izcelsmi, invaliditāti, izglītību u. tml.?<br/>             – Ja nav, visus rādītājus sadala pēc dzimuma, ja tas ir jēgpilni un iespējams. Pēc vajadzības iekļauj sīkāku sadalījumu.</li> <li>• Vai kā galvenā mērķgrupa ir norādītas sievietes un/vai vīrieši? Vai attiecībā uz mērķgrupu ir ņemti vērā citi sociāldemogrāfiskie faktori?<br/>             – Ja nav, mērķgrupas norāda vismaz sadalījumā pēc sieviešu un vīriešu dzimuma un, ja tas ir iespējams un ir jēgpilni, arī sīkāka sadalījumā.</li> <li>• Vai ir noteiktas konkrētas mērķteritorijas, ņemot vērā to iespējamo pakļautību atstumtības un/vai marginalizācijas riskam no dzimumu perspektīvas?<br/>             – Ja nav, nodrošina to iekļaušanu, pamatojoties uz attiecīgu analīzi un/vai dzimumu līdztiesības veicināšanas iestāžu, NVO vai dzimumu līdztiesības ekspertu zinātību.</li> <li>• Vai sabiedrības virzītas vietējās attīstības rīki ir izstrādāti, ņemot vērā dzimumaspektu?<br/>             – Ja nav, apsveriet programmas projekta pārskatīšanu, lai integrētu dzimumu līdztiesību vietējās attīstības rīkos, piemēram, rīku strukturēšanā par pamatu izmantojot sieviešu un vīriešu vajadzības vai nodrošinot dzimumu līdztiesību līdzdalībā un īstenošanā.</li> <li>• Vai plānotā finanšu instrumentu izmantošana ļaus skaidri definēt turpmākos veicamos pasākumus attiecībā uz rādītājiem, kas saistīti ar dzimumu līdztiesību?<br/>             – Ja tā nav, apsveriet uzraudzības rīka izstrādi, lai uzlabotu turpmāko veicamo pasākumu noteikšanu dzimumu līdztiesības jomā.</li> <li>• Vai ierosinātajos finanšu instrumentos ir ņemtas vērā mērķgrupu vajadzības, tostarp sadalot mērķgrupas pēc dzimuma?<br/>             – Ja nav, apsveriet iespēju pārskatīt attiecīgos finanšu instrumentus, lai izpildītu ar horizontālo dzimumu līdztiesības principu saistītos pienākumus.</li> <li>• Vai plānoto resursu indikatīvo sadalījumu var skaidri sasaistīt ar sieviešu un vīriešu mērķgrupām?<br/>             – Ja nevar, sadaliet mērķgrupas pēc sieviešu un vīriešu dzimuma (un attiecīgā gadījumā pēc citiem parametriem). Šo sadalījumu sasaistiet ar programmas resursu sadalījumu.</li> </ul> |
| <p>e) tehniskās palīdzības plānotais izmantojums saskaņā ar 30.–32. pantu un attiecīgajiem intervences veidiem;</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vai tehniskās palīdzības izmantojuma plānā ir minēta (dzimumu) līdztiesība? Tam ir ļoti būtiska nozīme, jo tehniskā palīdzība var palīdzēt veidot praktisko zināšanu bāzi par dzimumu līdztiesību fondos.<br/>             – Ja nav, apsveriet iespēju izmantot tehniskās palīdzības resursus, lai izveidotu zināšanu bāzi par dzimumu līdztiesību kā horizontālu principu. To var izdarīt, piemēram, mobilizējot tehniskās palīdzības resursus konkrētiem pētījumiem, ar dzimumu līdztiesību saistītai zināšanai, dzimumu līdztiesības novērtējumam un rīku eksperimentālai izmantošanai, vai arī izmantojot līdzekļus, lai izveidotu dzimumu līdztiesības atbalsta struktūras.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

| <b>KNR ir noteikts, ka ikvienas darbības programmas saturā jābūt šādiem elementiem</b><br><i>(ņemiet vērā, ka 5., 6. un 7. solis nav iekļauts, jo tie attiecas uz pielikumiem un/vai citiem KNR pantiem).</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <b>KontROLSARAKSTS ar jautājumiem par dzimumu līdztiesību</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| f) finansēšanas plāns, kurā ietilpst: <ul style="list-style-type: none"> <li>– tabula, kurā ir norādīts kopējais finanšu piešķirums katram fondam un katrai reģionu kategorijai attiecībā uz visu plānošanas periodu un pa gadiem, tostarp summas, kas tiek pārvietotas saskaņā ar 21. pantu,</li> <li>– tabula, kurā norādīts kopējais finanšu piešķirums katrai prioritātei pa fondiem un reģionu kategorijām un valsts iemaksas, un vai tās sastāv no publiskā un privātā ieguldījuma,</li> <li>– programmām, ko atbalsta EJZF – tabula, kurā par katru atbalsta jomas veidu ir norādīts atbalsta kopējais finanšu piešķirums no fonda un valsts iemaksas,</li> <li>– programmām, ko atbalsta AMIF, IDF un BMVI – tabula, kurā ir norādīti kopējie finanšu piešķirumi katram konkrētajam mērķim pa darbības veidiem, valsts iemaksas un vai tās veido publiskais un privātais ieguldījums;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vai finanšu plānā ir atspoguļoti konstatējumi, kas gūti analizē par ietekmi uz dzimumu?               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ja nav, apsveriet finanšu plāna pārskatīšanu, lai tajā iekļautu minētos konstatējumus.</li> </ul> </li> <li>• Vai finanšu plānā ir ņemti vērā šādi elementi:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– identificētās sieviešu un vīriešu mērķgrupas, ņemot vērā to dažādību,</li> <li>– plāna ietekme uz sieviešu un vīriešu dzīvi,</li> <li>– sieviešu un vīriešu laika izmantojums, proti, tas, cik daudz laika sievietes un vīrieši izmanto neapmaksāta un brīvprātīgā darba veikšanai,</li> <li>– privātā ekonomiskā sfēra maksu un/vai izmaksu ziņā,</li> <li>– citi publiskie budžeti, piemēram, transporta budžets?</li> </ul> </li> </ul> <p>Ja nav, apsveriet finanšu plāna pārskatīšanu, lai tajā iekļautu minētos elementus.</p>                                        |
| g) veiktās darbības, lai 6. pantā minētos attiecīgos partnerus iesaistītu programmas sagatavošanā, un minēto partneru nozīme programmas īstenošanā, uzraudzībā un novērtēšanā;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• KNR 6. pantā ir noteikts: “Partnerībā iesaista vismaz šādus partnerus: attiecīgās struktūras, kas pārstāv pilsonisko sabiedrību, vides partnerus, un struktūras, kas atbild par sociālās iekļaušanas, pamattiesību, personu ar invaliditāti tiesību, dzimumu līdztiesības un nediskriminācijas veicināšanu.” Vai ir skaidri iekļauti un raksturoti partneri un struktūras, kas atbild par dzimumu līdztiesības veicināšanu?               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ja nav, apziniet attiecīgos partnerus, kuru darbs ir saistīts ar dzimumu līdztiesību, un apsveriet to iekļaušanu un pilntiesīgu līdzdalību.</li> <li>– Apsveriet resursu mobilizēšanu, lai nodrošinātu minētajiem partneriem spēju veidošanu attiecībā uz fondiem un saistītajiem procesiem. Tas ir svarīgi, jo viņi var būt ļoti zinoši dzimumu līdztiesības jautājumos, tomēr viņiem var trūkt pietiekamu zināšanu par ES fondiem.</li> </ul> </li> </ul> |
| h) katram veicinošajam nosacījumam, kas noteikts saskaņā ar 11. pantu, III un IV pielikumu, novērtējums par to, vai programmas iesniegšanas dienā veicinošais nosacījums ir izpildīts;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vai ir veikts novērtējums par to, kā ir izpildīti veicinošie nosacījumi saistībā ar dzimumu līdztiesību?               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ja nav, veiciet šādu novērtējumu un to integrējiet.</li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| i) paredzētā pieeja attiecībā uz programmas komunikācijas un redzamības aspektiem, definējot tās mērķus, mērķauditoriju, saziņas kanālus, informatīvo darbu sociālajos plašsaziņas līdzekļos, plānoto budžetu un attiecīgos uzraudzības un izvērtēšanas rādītājus, un                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vai pieeja attiecībā uz komunikāciju un pamanāmību ietver stratēģiju dzimumu līdztiesības veicināšanai un dzimumam pielāgotas komunikācijas nodrošināšanai? Vai tajā ir skaidri norādīts, ka dzimumu līdztiesība ir horizontāls princips? Vai tajā ir skaidri norādītas programmu uzraudzības prasības un tas, ka projektu pieteikumu iesniedzējiem ir jāiesniedz pierādījumi par mērķiem un rezultātiem dzimumu līdztiesības jomā?               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ja nav, pārskatiet pieeju, lai precizētu saikni starp dzimumu līdztiesību kā horizontālu principu un komunikācijas stratēģiju.</li> </ul> </li> </ul> <p>Plašāku informāciju par dzimumu un komunikāciju lūdzam skatīt attiecīgajā <a href="#">EIGE rīkkopā</a> vai kopsavilkumā par Zviedrijas Dzimumu izpētes sekretariāta publikāciju attiecībā uz <a href="#">dzimumlīdztiesīgu komunikāciju</a>.</p>                                           |
| j) vadošā iestāde, revīzijas iestāde un struktūra, kas saņem maksājumus no Komisijas.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vai vadošās iestādes un jebkuru citu ES fondu pārvaldībā iesaistītu struktūru personāls saprot horizontālo dzimumu līdztiesības principu? Kāda informācija un nostādnes tiek sniegtas struktūras iekšienē un partneriem?               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ja tā nav, apsveriet spēju veidošanas pasākumu īstenošanu un ar dzimumu līdztiesību saistītu atbalsta struktūru izveidi, mobilizējot tehniskās palīdzības resursus.</li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

## Piemēri, kā integrēt dzimumu līdztiesību kā horizontālu principu politikas mērķos un konkrētajos mērķos



### **Hipotētisks gadījumpētījums – pievēršanās apzinātajām ar dzimumu līdztiesību saistītajām nepilnībām darbības programmā**

Dienvideiropā izdomātas valsts konteksta analīzē tika apzinātas iespējas palielināt sieviešu skaitu mazajos un vidējos uzņēmumos (MVU). Kad valsts vadošās iestādes izstrādāja savu partnerības nolīgumu, tās par vienu no savām prioritātēm izvirzīja 1. politikas mērķi “viedāka Eiropa, veicinot inovatīvas un viedas ekonomiskās pārmaiņas.” Tās izvēlējās šādu konkrēto mērķi: “Kāpināt MVU izaugsmi un konkurētspēju” ar izlaides rādītāju “MVU, kas atbalstīti darbvietu radīšanas un izaugsmes sakarā”. Šā izlaides rādītāja satvarā vadošās iestādes izstrādāja plašāku informāciju, atsaucoties uz konteksta analīzi un mērķi palielināt sieviešu – gan kā uzņēmēju, gan kā darba ņēmēju – lomu MVU. Tāpēc darbības programmas īstenošanā īpaša uzmanība tika pievērsta sieviešu īpatsvara palielināšanai MVU, jo īpaši jaunuzņēmumos. Attiecīgi šim nolūkam tika iedalīts konkrēts budžets.

Tā kā attiecīgajā valstī sieviešu īpatsvars jaunuzņēmumu un MVU īpašnieku vidū bija nepietiekams, tika konstatēts, ka programmās, kas ir vērstas uz MVU un sociālajiem uzņēmumiem, netiek pietiekami ņemti vērā būtiski jautājumi, lai varētu jēgpilni palielināt sieviešu iesaisti MVU. Bija vajadzīgi pakalpojumi, kas ir konkrēti vērsti uz sievietēm, piemēram, piekļuve kredītam, apmācībai un konsultācijām par uzņēmumu vadīšanu, kā arī aprūpes pakalpojumi un inovatīvās informācijas tehnoloģijas (IT) pakalpojumi, lai atbalstītu darba un privātās dzīves līdzsvaru gan sievietēm, gan vīriešiem, piemēram, IT atbalstīta interence aprūpes nodrošināšanai vecāka gadagājuma cilvēkiem un citu veidu sociālās aprūpes nodrošināšanai. MVU pilnveide varētu aptvert gan ESF, gan ERAF darbības, lai reaģētu uz grūtībām apvienot apmaksātu darbu ar neapmaksātas aprūpes pienākumiem, vienlaikus palielinot sieviešu iesaistīšanos apmācības programmās un piekļuvi apmaksātam darbam. Piemēram, tika piedāvāta apmācība identificētajās nozarēs un profesijās, kur ir vislielākā sieviešu aktivitāte, un īstenoti intervences pasākumi, lai vienlaikus pievērstos nepietiekamajai vīriešu pārstāvībai aprūpes darbā – gan apmaksātā, gan neapmaksātā. Tajā pašā laikā tika izstrādāti konkrēti atbalsta pasākumi, lai palīdzētu sievietēm uzņēmējām izstrādāt darījumdarbības plānus, piekļūt kredītam un izveidot savus uzņēmumus. Šīs iniciatīvas tika izvērstas gan nozarēs, kurās tradicionāli ir dominējušas sievietes, gan arī nozarēs, kurās parasti ir dominējuši vīrieši.

Regulāri tika veikta uzraudzība sadalījumā pēc dzimuma, lai novērtētu sniegto atbalstu, atbalsta saņēmēju vajadzības, jaunuzņēmumu progresu, piekļuvi kredītam, uzņēmumu lielumu un rādītājus, kas saistīti ar panākumiem un izdzīvošanu, sadalījumā pēc dzimuma. Šāda uzraudzība palīdzēja kļedēt ar dzimumu saistītus aizspriedumus programmu īstenošanas laikā. Piemēram, tika konstatēts, ka vidējais (garantētais) vīriešiem piešķirtais kredīts ir lielāks nekā sievietēm pieejamais kredīts, savukārt saistību neizpildes rādītājs pēc viena gada vīriešiem piederošiem uzņēmumiem bija lielāks nekā sievietēm piederošiem jaunuzņēmumiem. Labāks, vairāk uz dzimumu vērsts atlases process palīdzēja virzīt programmas mērķus, proti, palielināt sievietēm piederošo uzņēmumu īpatsvaru. Turklāt lielāka aprūpes pakalpojumu pieejamība pēc īpašas apmācības rīkošanas palielināja sieviešu nodarbinātības rādītājus. Tas bija iespējams tāpēc, ka pieauga sieviešu laika pieejamība, tādējādi viņas kļuva pieprasītākas kā darba ņēmējas, jo spēja strādāt pilnas slodzes darbu.



## Vācija – Lejassaksija ņem vērā sieviešu un vīriešu dzīves realitāti

Vācijas Lejassaksijas federālā zeme (*Niedersachsen*) izstrādāja kopīgu uzraudzības platformu, lai uzraudzītu progresu horizontālo principu (arī dzimumu līdztiesības principa) īstenošanā visos ES fondos. Šīs iniciatīvas vispārējais mērķis ir koordinēt un vadīt ES fondu programmu darbības tā, lai tās samazinātu esošās nevienlīdzības izpausmes starp sievietēm un vīriešiem. Tiek veicināta regulāra, intensīva apmaiņa starp fondiem, piemēram, starp ELFLA un ERAF/ESF vairākfundu darbības programmu un galveno koordinējošo iestādi. Tiek aktīvi atbalstīti pasākumi, kā arī ar līdztiesības veicināšanu saistītu uzaicinājumu un pieteikumu pārvaldība.



© StunningArt/Shutterstock.com

Šīs iniciatīvas satvarā ERAF/ESF darbības programmas un ELFLA vadošās iestādes, kā arī attiecīgo koordinācijas grupu locekļi Lejassaksijā īstenoja izmēģinājuma projektu. Šajā projektā tika koordinēta informācijas apmaiņa par progresu, kas panākts horizontālo principu un jo īpaši dzimumu līdztiesības principa īstenošanā. Tika veiktas darbības, lai komunikācijā ņemtu vērā dzimumaspektu, vienlaikus nodrošinot, ka tiek savākti un uzraudzības komitejai tiek paziņoti dati, kuros ir ņemta vērā sieviešu un vīriešu dzīves realitāte. ELFLA un ESF/ERAF vairākfundu darbības programmu galveno koordinācijas darbību satvarā notika pastāvīgas apspriedes par izvērtējuma konstatējumiem saistībā ar vienlīdzīgām iespējām sievietēm un vīriešiem. Viens no būtiskiem šo koordinācijas darbību rezultātiem bija uzmanības pievēršana finansējuma sadalījuma iespējamai ietekmei uz dzimumu līdztiesības veicināšanu, piemēram, vajadzībai izvairīties no tāda finansējuma apstiprināšanas, kas varētu veicināt vai saglabāt strukturālu neizdevīgumu sievietēm. Koordinācijas darbībās gūtās atziņas arī tika izmantotas fondu programmu plānošanai periodam pēc 2020. gada.

ERAF/ESF vairākfundu darbības programmā integrēta pieeja dzimumu līdztiesības nodrošināšanai ir stingri iedibināta visos programmas posmos – no plānošanas līdz koordinācijai, īstenošanai un uzraudzībai. Tiek publicētas nostādnes, lai papildus vienlīdzīgu iespēju principiem veicinātu integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai. Tas ir vēl vairāk veicinājis dzimumu līdztiesību projektu īstenošanā. Finansējums tiek piešķirts arī, lai pievērstos konkrēti sievietēm un vīriešiem – aptuveni 50 % visa finansējuma ir mērķvirzīts uz sievietēm. Visā datu vākšanas un uzraudzības procesā tiek izmantoti rādītāji, kuros ņemts vērā dzimumaspekts. Rezultātā pastāv plašs pasākumu klāsts dzimumu līdztiesības veicināšanai darbības programmu individuālajos prioritārajos virzienos, ar īpašu koncentrāciju attiecīgajos prioritārajos virzienos (galvenokārt 6. un 8. prioritārajā virzienā). Tādējādi arī tiek nodrošināta horizontālie principu iedibināšana programmu izvērtējumos.



## 4. rīks. ES fondu savstarpējā koordinācija un papildināmība, lai veicinātu darba un privātās dzīves līdzsvaru

### Pamatinformācija par rīku

Šis rīks ļauj dalībvalstīm apsvērt, kā dažādus fondus var izmantot savstarpēji papildinošā veidā, lai veicinātu darba un privātās dzīves līdzsvaru. Tā mērķis ir sekmēt darba un privātās dzīves līdzsvarošanas pasākumus ESF+ un ERAF / Kohēzijas fondā (kā vairāku fondu finansētas iniciatīvas, kas apvieno abu fondu potenciālu). Darba un privātās dzīves veicināšanas pasākumi šajos abos fondos ir cieši saistīti ar jauno Direktīvu par darba un privātās dzīves līdzsvaru<sup>(61)</sup> un Komisijas paziņojumu "Iniciatīva strādājošo vecāku un aprūpētāju darba un privātās dzīves līdzsvara atbalstam"<sup>(62)</sup>, kurā Eiropas Komisija nepārprotami mudina ieguldīt ES fondu un EFSI finansējumu darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanā<sup>(63)</sup>. Šo rīku var izmantot dalībvalstu līmenī valsts un reģionālās vadošās iestādes, kas ir iesaistītas ES fondu programmu plānošanā un ieguldījumu veikšanā. Tas ir īpaši nozīmīgs partnerības nolīgumu un darbības programmu izstrādē, paredzot fondu apvienoto izmantošanu partnerības nolīgumos un precizējot šo kombināciju darbības programmās.

Rīka pamatā ir KNR 8. panta b) punkta ii) apakšpunkts par "fondu koordināciju, norobežošanu un papildināmību", lai kombinētu ERAF (un Kohēzijas fonda) un ESF+ izmantošanu. KNR 20. pantā ir norādīts, ka minētie trīs fondi var "kopīgi sniegt atbalstu programmām, uz ko attiecas mērķis "Investīcijas nodarbinātībai un izaugsmei"." Tā pamatā ir arī KNR 5. apsvērums, kurā noteikts, ka "dalībvalstīm un Komisijai būtu jācenšas novērst nevienlīdzību, veicināt vīriešu un sieviešu līdztiesību un iekļaut dzimumu līdztiesības aspektu" ES fondos. Dzimumu līdztiesības paktā (2011.–2020. gads) ir aprakstīts,

kā pret dzimumu nevienlīdzības izpausmēm var vērsties ar ES fondiem, citstarp veicinot labāku darba un privātās dzīves līdzsvaru sievietēm un vīriešiem. ES fondu izmantošanu dzimumu līdztiesības uzlabošanai atbalsta Eiropas Parlaments, Eiropas sociālo tiesību pīlārs, Eiropas Parlamenta Rezolūcija par Sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģiju periodam pēc 2015. gada un Stratēģiskā iesaistīšanās dzimumu līdztiesības veicināšanā 2016.–2019. gadā. Minētā stratēģija un stratēģiskā iesaistīšanās tieši aicina Eiropas Komisiju atbalstīt dalībvalstis ES fondu izmantošanā, lai ieguldītu dzimumu līdztiesības veicināšanā.

Šis rīks ir arī vērst uz jauno Direktīvu par darba un privātās dzīves līdzsvaru un Komisijas paziņojumu "Iniciatīva strādājošo vecāku un aprūpētāju darba un privātās dzīves līdzsvara atbalstam", aicinot pieņemt leģislatīvus un neleģislatīvus pasākumus, lai novērstu sieviešu nepietiekamo pārstāvību darba tirgū un viņu pārlieku lielo īpatsvaru neapmaksātā aprūpes darbā. Šajā nolūkā Komisija "kopā ar dalībvalstīm nodrošinās, lai Eiropas Sociālais fonds un citi strukturālie un investīciju fondi pietiekami atbalstītu darba un privātās dzīves līdzsvara pasākumus"<sup>(64)</sup>.

### Fondu koordinācijas un papildināmības uzlabošanas soļi

Šajā rīkā ir paredzēti četri galvenie soļi.

- 1. solis – veikt pielāgošanu mērķiem, ko paredz Stratēģiskā iesaistīšanās dzimumu līdztiesības veicināšanā 2016.–2019. gadā (un pielāgošanu jaunajai Direktīvai par darba un privātās dzīves līdzsvaru ar valsts dzimumu līdztiesības politikas pasākumiem un/vai mērķiem);

<sup>(61)</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2019. gada 20. jūnija Direktīva (ES) 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES. Pieejama šeit: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L\\_.2019.188.01.0079.01.ENG](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2019.188.01.0079.01.ENG)

<sup>(62)</sup> Eiropas Komisija (2017. gads). *Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai "Iniciatīva strādājošo vecāku un aprūpētāju darba un privātās dzīves līdzsvara atbalstam"*. COM/2017/0252 final. Brisele, Eiropas Komisija. Pieejams šeit: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2017:252:FIN>.

<sup>(63)</sup> Milotay, N. (2019), *Briefing EU Legislation in Progress: A new directive on work-life balance*, Brisele, Eiropas Parlamentārās Izpētes dienests (EPRS). Pieejams šeit: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS\\_BRI\(2018\)614708\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)

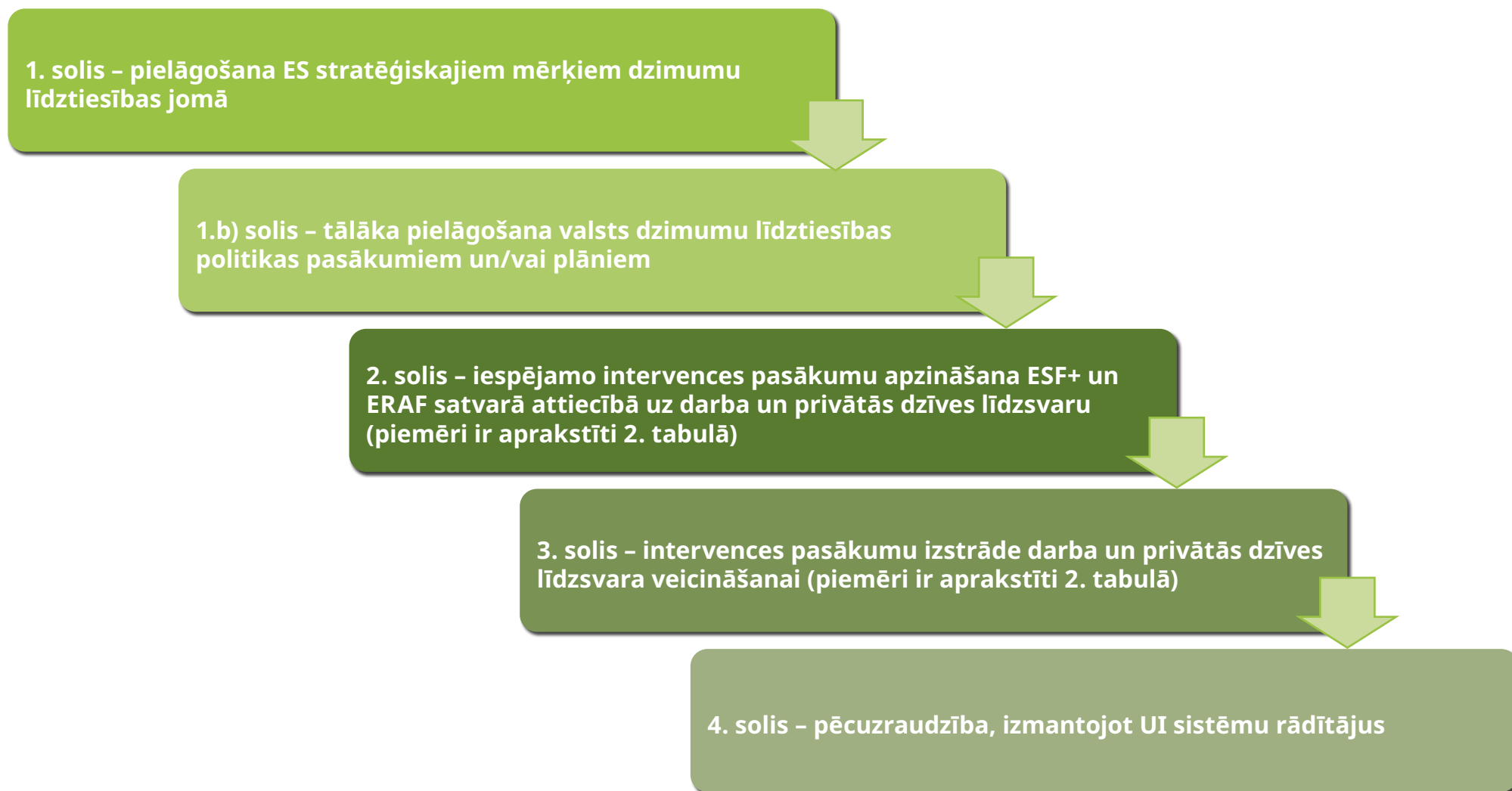
<sup>(64)</sup> Eiropas Komisija (2017), *Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai "Iniciatīva strādājošo vecāku un aprūpētāju darba un privātās dzīves līdzsvara atbalstam"*, COM/2017/0252 final, Brisele, Eiropas Komisija. Pieejams šeit: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2017:252:FIN>

- 2. solis – apzināt iespējamās intervences pasākumus ESF+ un ERAF satvarā, ar kuriem var veicināt darba un privātās dzīves līdzsvaru;
- 3. solis – izstrādāt intervences pasākumus darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanai;
- 4. solis – veikt pēcuzaudzību, izmantojot rādītājus UI sistēmās. Šiem rādītājiem vajadzētu būt kvalitatīviem, kvantitatīviem un finansiāliem (jo finansiāliem rādītājiem ir svarīga nozīme, izsekojot darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanai atvēlēto finansējumu).

Šos soļus var izmantot par sākumpunktu, lai formulētu partnerības nolīgumus un darbības programmas, kur atspoguļo:

- ES politikas galvenos mērķus attiecībā uz sievietēm un vīriešu nodarbinātības tiesību un iespēju vienlīdzību darba tirgū;
- saistītās šķērsfinansēšanas darbības un
- stingrus uzraudzības un izvērtēšanas satvarus ziņošanai par panākumiem darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanā no dzimumu perspektīvas.

### 3. attēls. Fondu koordinācijas un papildināmības uzlabošanas soļi



## 1. solis – veikt pielāgošanu ES stratēģiskajiem mērķiem dzimumu līdztiesības jomā

Pirmais solis ir nodrošināt pielāgošanu ES mērķiem dzimumu līdztiesības jomā. Starp tiem ir mērķi, ko paredz Stratēģiskā iesaistīšanās dzimumu līdztiesības veicināšanā 2016.–2019. gadā, kuri, savukārt, ir pielāgoti [Eiropas sociālo tiesību pīlāram](#), proti:

- nodrošināt labāku darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un cilvēkiem, kuriem ir aprūpes pienākumi;
- nodrošināt plašu politikas satvaru, lai atbalstītu vecāku dalību darba tirgū, kā arī atvaļinājumu un elastīga darba režīma vienlīdzīgāku izmantošanu, tostarp apsverot iespēju veikt salīdzinošo izvērtēšanu;
- mērķtiecīgi izmantot ES finanšu rīkus, lai atbalstītu dalībvalstis un uzlabotu izpratnes veicināšanu;
- uzraudzītu un atbalstītu dalībvalstis [bērnu aprūpes jomā izvirzīto Barselonas mērķu sasniegšanā](#), lai šie mērķi kļūtu vērienīgāki un lai apsvērtu vispusīgākas pieejas izmantošanu, piemēram, iekļaujot arī citu apgādājamo personu aprūpi, pieejamības un kvalitātes uzlabošanas centienus, lai palielinātu sieviešu dalību darba tirgū; un
- uzraudzīt valsts reformu pasākumus Eiropas

pusgada satvarā atbilstoši nodarbinātības pamatnostādņēm.

Tiklīdz ir nodrošināta pielāgošana šiem mērķiem, jānodrošina pielāgošana valsts mērķiem dzimumu līdztiesības jomā. Tie parasti ir formulēti valsts dzimumu līdztiesības politikā.

## 2. un 3. solis – apzināt un izstrādāt iespējamus darba un privātās dzīves līdzsvara intervences pasākumus

Turpmāk tabulā ir norādīti pēc kategorijām iedalīti intervences pasākumi atbilstīgi mērķiem, kas noteikti ierosinātajās fondu regulās. Tabulā ir arī iekļautas dažas ierosinātās darbības, kas nav skaidri minētas leģislatīvajos aktos. Tās veicinātu darba un privātās dzīves līdzsvaru, uzlabojot aprūpes kvalitāti un pieejamību, atbalstot aktīvas vecumdienas, nostiprinot integrētu komunikāciju veselības aprūpes jomā, veicinot dalītu pakalpojumu integrēšanu un uzlabojot nodarbināmības integrēšanu, atbalstu migrantiem un aprūpes darbaspēka paplašināšanu, uzlabojot ar aprūpi saistītās nodarbinātības kvalitāti. Šīs darbības tiek piedāvātas kā ieteikumi, kas ir pielāgoti ERAF un ESF+; tās palīdzēs apdomāt, kādi varētu būt iespējamie intervences pasākumi un projektu izstrādes komponenti.



### Vairāk par 4. politikas mērķi

Piemēram, KNR 4. politikas mērķis (“Sociālāka Eiropa, īstenojot Eiropas sociālo tiesību pīlāru”) ietver plašu iespējamo darbību uzskaitījumu. Šo potenciālo jomu dzimumdimensiju ņemšana vērā ļauj detalizēti un radoši izmantot ES fondus, lai pievērstos sarežģītiem, savstarpēji saistītiem dzimumu nevienlīdzības jautājumiem un izstrādātu holistiskākus risinājumus.

## 2. tabula. Neleģislatīvās darbības, ar kurām var atbalstīt darba un privātās dzīves līdzsvaru

| <b>2. solis</b><br><b>Apzināt iespējamās intervences pasākumus, pamatojoties uz regulu par periodu pēc 2020. gada</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>3. solis</b><br><b>Izstrādāt pasākumus darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanai ERAF, ņemot vērā dzimumaspektu (jāņem vērā, ka turpmāk aprakstītie intervences pasākumi ir tikai piemēri)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <b>3. solis</b><br><b>Izstrādāt darbības darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanai ESF+, ņemot vērā dzimumaspektu (jāņem vērā, ka turpmāk aprakstītie intervences pasākumi ir tikai piemēri)</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>1. politikas mērķis – viedāka Eiropa, veicinot inovatīvas un viedas ekonomiskās pārmaiņas</b> (galvenais politikas mērķis ERAF; papildu politikas mērķis ESF+)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>MVU uzņēmējdarbības infrastruktūra (tostarp rūpniecības parki un zonas)</li> <li>MVU uzņēmējdarbības attīstība un internacionalizācija</li> <li>Prasmju pilnveide pārdomātai specializācijai, rūpniecības restrukturizācijai un uzņēmējdarbībai</li> <li>Uzlaboti atbalsta pakalpojumi MVU un MVU grupām (arī vadības, tirgvedības, dizaina pakalpojumi)</li> <li>Inkubācijas atbalsts jaunu uzņēmumu izdalīšanai no jau esošiem uzņēmumiem, jaunu uzņēmumu atdalīšanai no jau esošiem uzņēmumiem un jaunuzņēmumiem</li> <li>Atbalsts inovāciju kopām un uzņēmējdarbības tīkliem, kas lielāko labumu sniedz MVU</li> <li>Inovācijas procesi MVU (procesa, organizācijas, tirgvedības, līdzradīšanas, lietotāju un pieprasījuma virzīta inovācija)</li> <li>Pētniecības un inovācijas procesi, tehnoloģiju nodošana un sadarbība starp uzņēmumiem, kas pievēršas aprites ekonomikai</li> </ul> | <p>Uzbūvēt bērnu un starppaaudžu aprūpes iestādes kā daļu no uzņēmumiem, rūpnieciskajiem parkiem un inkubācijas centriem.</p> <p>Izstrādāt bērnu aprūpes un sociālās aprūpes pakalpojumu uzņēmumiem, kas ir MVU.</p> <p>Veicināt inovāciju starp MVU kopām dalītu aprūpes pakalpojumu un iestāžu jomā.</p> <p>Atbalstīt inovācijas kopas un uzņēmējdarbības tīklus, kas sniedz labumu galvenokārt MVU, pamatojoties uz īpašiem novērtējumiem par sievietēm un vīriešiem piederošo MVU vajadzībām un sieviešu un vīriešu kā darba ņēmēju vajadzībām.</p>                                                                                            | <p>Izstrādāt apmācības iniciatīvas MVU, lai veicinātu pārmaiņas tradicionālajā dzimumu lomā (sievietes kā aprūpētājas un vīrieši kā maizes pelnītāji) sadalījumā.</p>                                  |
| <p><b>2. politikas mērķis – zaļāka Eiropa ar zemām oglekļa emisijām, veicinot tīru un taisnīgu enerģētikas pārkārtošanu, “zaļās” un “zilās” investīcijas, aprites ekonomiku, pielāgošanos klimata pārmaiņām un risku novēršanu un pārvaldību</b> (ERAF galvenais politikas mērķis; ESF+ papildu politikas mērķis)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sadzīves atkritumu apsaimniekošana, tostarp to rašanās novēršana, samazināšana, šķirošana un reciklēšana</li> <li>Tīra pilsētas transporta infrastruktūra</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <p>Pārskatīt reciklēšanas centru atrašanās vietas, ņemot vērā sieviešu un vīriešu vajadzības (tā kā sievietes atvēl vidēji vairāk laika sadzīves atkritumu apsaimniekošanai, atkritumu apsaimniekošanas infrastruktūras nodrošināšana ietekmē sieviešu laika izmantojumu). Ja šo aspektu ņem vērā, kad izstrādā sadzīves atkritumu apsaimniekošanas iniciatīvas, sievietēm ir pieejams vairāk brīva laika, ko viņas var izmantot, lai iesaistītos citās darbībās un uzlabotu darba un privātās dzīves līdzsvaru.</p> <p>Plānot tīra pilsētas transporta infrastruktūru, pamatojoties uz sieviešu un vīriešu mobilitātes vajadzību novērtējumu.</p> |                                                                                                                                                                                                        |

| <b>2. solis</b><br><b>Apzināt iespējamās intervences pasākumus, pamatojoties uz regulu par periodu pēc 2020. gada</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>3. solis</b><br><b>Izstrādāt pasākumus darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanai ERAF, ņemot vērā dzimumaspektu (jāņem vērā, ka turpmāk aprakstītie intervences pasākumi ir tikai piemēri)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <b>3. solis</b><br><b>Izstrādāt darbības darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanai ESF+, ņemot vērā dzimumaspektu (jāņem vērā, ka turpmāk aprakstītie intervences pasākumi ir tikai piemēri)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>3. politikas mērķis – ciešāk savienota Eiropa, uzlabojot mobilitāti un reģionālo IKT savienotību</b> (politikas mērķis, kas attiecināms uz ERAF)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Riteņbraukšanas infrastruktūra</li> <li>Pilsētas transporta digitalizācija</li> <li>Multimodālie pārvadājumi (Eiropas transporta tīkls – TEN-T)</li> <li>Multimodālie pārvadājumi (laukos/ārpus pilsētām)</li> <li>Transporta digitalizācija, izmantojot citus transporta veidus</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <p>Nodrošināt, ka transporta plānošanā un nodrošināšanā ir uzskatāmi izmantota laika izmantojuma analīze dalījumā pēc dzimuma un ir ņemtas vērā daudzas ar aprūpi saistītās pārvietošanās un pārvadājumu darbības.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <p><b>4. politikas mērķis – sociālā Eiropa, īstenojot Eiropas sociālo tiesību pīlāru</b> (ESF+ galvenais politikas mērķis; ERAF papildu politikas mērķis)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Agrinās pirmsskolas izglītības un aprūpes infrastruktūra</li> <li>Pamatizglītības un vidējās izglītības infrastruktūra</li> <li>Profesionālās izglītības un apmācības un pieaugušo izglītības infrastruktūra</li> <li>Mājokļu infrastruktūra migrantiem, bēgļiem un personām, kurām ir piešķirta starptautiskā aizsardzība vai kuras uz tādu piesakās</li> <li>Mājokļu infrastruktūra (personām, kas nav migranti, bēgļi un personas, kurām ir piešķirta starptautiskā aizsardzība vai kuras uz tādu piesakās)</li> <li>Veselības aprūpes infrastruktūra</li> <li>Veselības aprūpes iekārtas</li> <li>Veselības aprūpes mobilie aktīvi</li> <li>Pasākumi nodarbinātības pieejamības uzlabošanai</li> <li>Īpašs atbalsts jaunatnes nodarbinātībai un jauniešu sociālekonomiskajai integrācijai</li> <li>Atbalsts pašnodarbinātībai un jaunuzņēmumu dibināšanai</li> <li>Atbalsts sociālajai ekonomikai un sociālajiem uzņēmumiem</li> <li>Pasākumi darba tirgus iestāžu modernizēšanai un nostiprināšanai un pakalpojumi, lai novērtētu un prognozētu nepieciešamās prasmes, vienlaikus nodrošinot savlaicīgu un individuāli pielāgotu palīdzību</li> <li>Atbalsts atbilstībai starp piedāvājumu un pieprasījumu darba tirgū un pārmaiņām darba tirgū</li> <li>Atbalsts darbaspēka mobilitātei</li> </ul> | <p>Ieguldīt bērnu aprūpes un sociālās aprūpes iestāžu, tostarp terciārās un profesionālās izglītības centru, būvniecībā, vienlaikus paplašinot aprūpes darbaspēku.</p> <p>Nodrošināt starppaaudžu izmitināšanas, sociālās aprūpes un sociālo pakalpojumu sniegšanu, tostarp mazoglekļa vides nodrošināšanu, lai uzlabotu sociālo iekļaušanu, kopienu saliedētību un ilgtspēju.</p> <p>Veselības aprūpes tehnoloģijas inovācijas sasaistīt ar MVU izvēšanu, laika izmantojuma analīzi, aprūpes iestāžu izvēšanu un digitālās iekļaušanas darbībām (ERAF apvienojumā ar ESF+).</p> <p>Atbalstīt aprūpes infrastruktūras izvēšanu un aprūpes darbaspēka paplašināšanu, īstenojot jaunatnes nodarbinātības un nodarbināmības programmas vecāka gadagājuma darba ņēmējiem, vienlaikus mērķorientējoties uz darbaspēka mobilitāti (ERAF apvienojumā ar ESF+).</p> <p>Paplašināt izglītības un aprūpes atbalsta pieejamību, lai iekļautu aprūpes pakalpojumu infrastruktūru (ERAF apvienojumā ar ESF+).</p> | <p>Iekļaut bērnu aprūpes nodrošināšanu pieejamas infrastruktūras izvēšanā visos valsts obligātās izglītības līmeņos, lai palielinātu kvalitatīvas, cenas ziņā pieejamas un izmantojamas bērnu aprūpes pieejamību (bērnu aprūpes izvēšana, kas ir integrēta izglītības iestādēs, ļauj palielināt ieguldījumus infrastruktūrā, vienlaikus samazinot ar pārvietošanos saistītās emisijas un laika ierobežojumus).</p> <p>Ieviest inovācijas mājokļu nodrošināšanā dažādu lielumu ģimenēm un dažāda sastāva mājsaimniecībām, tostarp uzlabojot mājokļu nodrošinājumu vecāka gadagājuma cilvēkiem un personām ar invaliditāti.</p> <p>Aprūpes pakalpojumu nodrošināšanu integrēt sociālajiem uzņēmumiem sniegtajā atbalstā.</p> <p>Atbalstīt darba un privātās dzīves līdzsvara prakses izstrādi starp visu lielumu darba devējiem atbilstoši mērķim “Veselīga un labi pielāgota darba vide”, tostarp inovatīvas elastīga darba laika prakses un stresu mazinošas laika izmantošanas iniciatīvas.</p> |

| <b>2. solis</b><br><b>Apzināt iespējamās intervences pasākumus, pamatojoties uz regulu par periodu pēc 2020. gada</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <b>3. solis</b><br><b>Izstrādāt pasākumus darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanai ERAF, ņemot vērā dzimumaspektu (jāņem vērā, ka turpmāk aprakstītie intervences pasākumi ir tikai piemēri)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <b>3. solis</b><br><b>Izstrādāt darbības darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanai ESF+, ņemot vērā dzimumaspektu (jāņem vērā, ka turpmāk aprakstītie intervences pasākumi ir tikai piemēri)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Pasākumi sieviešu līdzdalības darba tirgū veicināšanai un dzimuma segregācijas mazināšanai darba tirgū</li> <li>Pasākumi, kas veicina darba un privātās dzīves līdzsvaru, tostarp piekļuve bērnu aprūpes pakalpojumiem un apgādājamu personu aprūpei</li> <li>Tādi pasākumi veselīgas un labi pielāgotas darba vides nodrošināšanai, kas mazina veselības riskus, tostarp fizisko aktivitāšu veicināšana</li> <li>Pasākumi aktīvu, veselīgu vecumdienu veicināšanai</li> <li>Atbalsts agrīnajai pirmsskolas izglītībai un aprūpei (izņemot infrastruktūru)</li> <li>Atbalsts pamatzglītībai un vidējai izglītībai (izņemot infrastruktūru)</li> <li>Atbalsts terciārajai izglītībai (izņemot infrastruktūru)</li> <li>Atbalsts pieaugušo izglītībai (izņemot infrastruktūru)</li> <li>Pasākumi, kas veicina vienlīdzīgas iespējas un aktīvu līdzdalību sabiedrībā</li> <li>Pasākumi, lai uzlabotu marginalizētu grupu, piemēram, romu kopienas, piekļuvei izglītībai un nodarbinātībai un veicinātu to sociālo iekļaušanu</li> <li>Atbalsts pilsoniskajai sabiedrībai, kas strādā ar marginalizētām kopienām, piemēram, romiem</li> <li>Konkrētas darbības, kas paredzētas, lai palielinātu trešo valstu valstspiederīgo dalību nodarbinātībā</li> <li>Pasākumi trešo valstu valstspiederīgo sociālajai integrācijai</li> <li>Pasākumi, ar ko uzlabo pakalpojumus, kas nodrošina aprūpi ģimenes apstākļos un vietējā kopienā</li> <li>Pasākumi, ar ko uzlabo veselības aprūpes sistēmu pieejamību, efektivitāti un izturētspēju (izņemot infrastruktūru)</li> <li>Pasākumi, ar ko uzlabo piekļuvei ilgtermiņa aprūpei (izņemot infrastruktūru)</li> <li>Pasākumi, ar ko modernizē sociālās aizsardzības sistēmas, tostarp veicinot piekļuvei sociālajai aizsardzībai</li> </ul> | <p>Aprūpes pakalpojumu un infrastruktūras izvēršanu integrēt darbībās, kuru mērķis ir atbalstīt piekļuvei darba tirgum, aktīvu un veselīgu dzīvesveidu un vērsties pret sociālo un ekonomisko atstumtību (ERAF apvienojumā ar ESF+).</p> <p>Ieviest inovācijas, lai uzlabotu romu kopienu integrāciju un to piekļuvei aprūpes un izglītības pakalpojumiem (ERAF apvienojumā ar ESF+).</p> <p>Nostiprināt zinātību par dzimumiem un izmitināšanu un par dzimumiem un infrastruktūras plānošanu un to izmantot projektos.</p> <p>Atbalstīt inovatīvus, kopienā balstītus sadarbīgu mājokļu projektu veidus, kuros ir integrēti starppaaudžu mājokļi un kopienā balstīti aprūpes nodrošināšanas veidi.</p> | <p>Apliecināt saiknes “Jaunu prasmju un darba vietu programmā”, īpaši pievēršoties “darba tirgus modernizēšanai un darba veicināšanai, izmantojot jaunas elastīguma un drošības formas” <sup>(65)</sup>.</p> <p>Veicināt inovācijas nodarbinātības jomā un prasmju attīstīšanas darbībās, kas saistītas ar aprūpes darbaspēka paplašināšanu, lai palielinātu trešo valstu valstspiederīgo un vietējā darbaspēka daļu darba tirgū.</p> <p>Atbalstīt inovāciju kopienā balstītas aprūpes pakalpojumu plānošanā, strukturēšanā un sniegšanā, ietverot tādas jomas kā starppaaudžu aprūpe, digitālā veselības aprūpe, aprūpes darbaspēka palielināšana un pilsētu un transporta infrastruktūra.</p> <p>Atbalstīt inovāciju un uzlabotas bērnu aprūpes un aprūpes pakalpojumu integrēšanu nabadzības un atstumtības mazināšanas pasākumos.</p> |

<sup>(65)</sup> Eurostat (2018), *Gudrāka, zaļāka, iekļaujošāka? Rādītāji, ar kuriem atbalsta Eiropas stratēģiju 2020. gadam, 2018. gada izdevums*, Brisele, Eurostat. Pieejams šeit : <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/9087772/KS-02-18-728-EN-N.pdf/3f01e3c4-1c01-4036-bd6a-814dec66c58c>

| <b>2. solis</b><br><b>Apzināt iespējamās intervences pasākumus, pamatojoties uz regulu par periodu pēc 2020. gada</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>3. solis</b><br><b>Izstrādāt pasākumus darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanai ERAF, ņemot vērā dzimumaspektu (jāņem vērā, ka turpmāk aprakstītie intervences pasākumi ir tikai piemēri)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>3. solis</b><br><b>Izstrādāt darbības darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanai ESF+, ņemot vērā dzimumaspektu (jāņem vērā, ka turpmāk aprakstītie intervences pasākumi ir tikai piemēri)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>5. politikas mērķis – iedzīvotājiem tuvāka Eiropa, ar vietējo iniciatīvu palīdzību veicinot pilsētu, lauku un piekrastes teritoriju ilgtspējīgu un integrētu attīstību</b> (politikas mērķis, kas attiecas gan uz ESF+, gan uz ERAF)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Publisko tūrisma objektu un vērtību aizsardzība, pilnveidošana un popularizēšana un saistīti tūrisma pakalpojumi</li> <li>Kultūras mantojuma aizsardzība, pilnveidošana un popularizēšana un kultūras pakalpojumi</li> <li>Dabas mantojuma aizsardzība, pilnveidošana un popularizēšana un ekotūrisms</li> <li>Publisku vietu fiziska atjaunošana un drošība</li> </ul> | <p>Veicināt inovācijas aprūpes iestādēs pirmiedzīvotāju kopienās un nodrošina viņiem piekļuvi aprūpes un izglītības pakalpojumiem viņu valodā, pienācīgi ņemot vērā to kultūras mantojumu un apdzīvotās teritorijas (ERAF apvienojumā ar ESF+).</p> <p>Veicināt inovācijas publisku vietu un ēku atjaunošanā un drošības uzturēšanā, vienlaikus ņemot vērā zināšanas par dzimumsensitīvu plānošanu.</p>                                                                                                                                                                                                                                                    | <p>Atbalstīt inovācijas aprūpes nodrošināšanā strādājošajiem, kuri iesaistīti publiskajos tūrisma pakalpojumos.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <p><b>Citi ar 1.-5. politikas mērķi saistīti kodi</b> (attiecas gan uz ERAF, gan uz ESF+)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ar fondu īstenošanu saistīto programmu iestāžu un struktūru spēju uzlabošana</li> <li>Sadarbības uzlabošana ar partneriem ES dalībvalstīs un ārpus tām</li> <li>Starpfondu finansējums saskaņā ar ERAF, tostarp atbalsts darbībām, kas līdzinās ESF finansētajām darbībām un ir vajadzīgas, lai īstenotu ar ERAF tieši saistītas darbības</li> </ul>                                                                                                                                                                     | <p>Uzlabot starpprogrammu darbības bērnu un sociālās aprūpes infrastruktūras paplašināšanai un saistītā aprūpes darbaspēka palielināšanai.</p> <p>Uzlabot būtisku datu kvalitāti, pieejamību un izmantošanu efektīvai dzimumaspekta un līdztiesības analīzei, lai iegūtos rezultātus izmantotu, nosakot programmu prioritātes un finansējamās darbības darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanai.</p> <p>Uzlabot programmu iestāžu un citu programmu īstenošanā iesaistīto dalībnieku informētību un izpratni par savstarpēji saistītajām dzimumdimensijām laika izmantojumā, kā arī aprūpes iestāžu, transporta un infrastruktūras izmantošanā.</p> | <p>Uzlabot starpprogrammu darbības bērnu un sociālās aprūpes infrastruktūras paplašināšanai un saistītā aprūpes darbaspēka palielināšanai.</p> <p>Uzlabot būtisku datu kvalitāti, pieejamību un izmantošanu efektīvai dzimumaspekta un līdztiesības analīzei, lai iegūtos rezultātus izmantotu, nosakot programmu prioritātes un finansējamās darbības darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanai.</p> <p>Uzlabot programmu iestāžu un citu programmu īstenošanā iesaistīto dalībnieku informētību un izpratni par savstarpēji saistītajām dzimumdimensijām laika izmantojumā, kā arī aprūpes iestāžu, transporta un infrastruktūras izmantošanā.</p> |
| <p><b>Tehniskā palīdzība</b> (attiecas gan uz ERAF, gan uz ESF+)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Informācijas un komunikācijas nozare</li> <li>Sagatavošana, īstenošana, uzraudzība un kontrole</li> <li>Izvērtēšana, pētījumi un datu vākšana</li> <li>Dalībvalstu iestāžu, atbalsta saņēmēju un attiecīgo partneru spēju stiprināšana</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <p>Paplašināt uzraudzību un ar izvērtēšanu saistīto ziņošanu, iekļaujot īpašas darbības darba un privātās dzīves līdzsvara un dzimumu līdztiesības veicināšanai.</p> <p>Uzlabot <i>ex-ante</i> analīzi, programmu un projektu saturu, uzraudzību un izvērtēšanu.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <p>Paplašināt uzraudzību un ar izvērtēšanu saistīto ziņošanu, iekļaujot īpašas darbības darba un privātās dzīves līdzsvara un dzimumu līdztiesības veicināšanai.</p> <p>Uzlabot <i>ex-ante</i> analīzi, programmu un projektu saturu, uzraudzību un izvērtēšanu.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

#### 4. solis – veikt pēcuzraudzību, izmantojot uzraudzības un izvērtēšanas sistēmu rādītājus

Izraugoties un formulējot ieteicamās darbības darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanai, izmantojot ESF+ un ERAF, vadošo iestāžu pārstāvjiem dalībvalstīs ir ieteicams īstenot 3. soli. Šajā

procesā tiem būtu jāapsver vēlamie rezultāti, kā arī saistītie progressa un pārmaiņu rādītāji, lai varētu sekot līdzi tam, kā mērķi tiek sasniegti. Turpmāk dotajā piemērā ir parādīts, kā, izmantojot posmu vai soļu procesu, ieinteresētās personas var apsvērt galveno mērķi, darbības virzībai uz mērķa sasniegšanu un rādītājus<sup>(66)</sup>, lai iegūtos rezultātus izmantotu darbībās, uzraudzībā un izvērtēšanā.



#### **Dzimumu līdztiesības mērķis – nodrošināt labāku darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un cilvēkiem, kuriem ir aprūpes pienākumi**

(Jāņem vērā, ka šie rādītāji<sup>(67)</sup> ir tikai piemēri)

##### **1. Izlaides rādītāji**

- Valsts finansētu, elastīgu un kvalitatīvu bērnu aprūpes pakalpojumu sniegšanas palielināšana;
- elastīgas, cenas ziņā pieejamas un kvalitatīvas vecāka gadagājuma cilvēku aprūpes, tostarp digitālās tehnoloģijas, dalītas aprūpes un starppaaudžu aprūpes pakalpojumu sniegšanas palielināšana;
- publiski finansētu, elastīgu un kvalitatīvu pakalpojumu sniegšanas palielināšana cilvēkiem ar invaliditāti, tostarp bērniem;
- to izdevumu īpatsvara, kas atvēlēti aprūpes darbaspēka attīstīšanai sociālajā aprūpē, vecāka gadagājuma cilvēku aprūpē un bērnu aprūpē, palielināšana;
- uzlabota piekļuve aprūpes iestādēm un pakalpojumiem, lai atbalstītu dalību darba tirgū;
- pastiprināta darba devēju/uzņēmumu prakse elastīga darba un alternatīvu darba režīmu atbalstam;
- lielāka darba ņēmēju autonomija izveidot pašiem savus darba laika režīmus;
- to vīriešu īpatsvara, kuri iesaistās ar aprūpi saistītā darbā, palielināšana un uzlaboti noteikumi un nosacījumi aprūpes nozarē strādājošām sievietēm un vīriešiem.

##### **2. Rezultātu rādītāji**

- Lielāks tā laika īpatsvars, ko vīrieši velta ar aprūpi saistītai darbībai;
- lielāka sieviešu un vīriešu nodarbinātība formālajā aprūpē;
- uzlaboti noteikumi un nosacījumi strādājošām sievietēm un vīriešiem aprūpes nozarē;
- lielāka sieviešu, tostarp migrantu sieviešu, piekļuve apmaksātam darbam un lielāks darba stundu skaits;
- alternatīva darba režīma plašāka izmantošana.

##### **3. Ietekmes rādītāji**

- Taisnīgāka aprūpes sadale;
- taisnīgāks laika izmantojums starp sievietēm un vīriešiem;
- uzlabota sieviešu un vīriešu, tostarp migrantu sieviešu un migrantu vīriešu, ekonomiskā, fiziskā un psiholoģiskā labklājība un veselība;
- lielāki nodokļu ieņēmumi no paplašinātā darbaspēka un aprūpes nozares (bez dzimumu segregācijas);
- tautsaimniecības ienākumu pieaugums, ko gūst, paplašinot nodarbinātību.

<sup>(66)</sup> Aizgūti no Fitzgerald, R. & Michie, R. (2000), "Experiences, good practice and lessons for evaluating gender equality outcomes in Structural Fund programmes." dokuments prezentēts *Evaluation for Equality Conference*, Edinburga, 2000. gada 17.–19. septembris.

<sup>(67)</sup> Rādītāji ir jāveido kā skaitļi un/vai procenti. Ir ieteicams koncentrēties uz procentuālo īpatsvaru (%), jo vienkārši skaitļi nav īpaši piemēroti rādītājiem.

## Čehija – labāka darba un privātās dzīves līdzsvara radīšana sievietēm un vīriešiem

Čehija tiecas uz to, lai uzlabotu darba un privātās dzīves līdzsvaru un sieviešu situāciju darba tirgū, īstenojot dažādus pasākumus, kuros izmanto ESF un ERAF finansējumu apvienojumā ar valsts finansējumu. Patlaban sievietes darba tirgū šajā valstī saskaras ar vairākiem trūkumiem:

- sieviešu piekļuve nodarbinātībai ir ierobežotāka nekā vīriešu piekļuve;
- sievietēm nav tādu pašu karjeras virzības iespēju kā vīriešiem;
- sievietēm izvirza augstākas prasības nekā vīriešiem attiecībā uz viņu laika izmantojumu apmaksāta daba un aprūpes pienākumu līdzsvarošanas ziņā; un
- pastāv būtiska vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība, kas ir nelabvēlīga sievietēm.



Publisko bērnu aprūpes pakalpojumu neesība un cenas ziņā pieejamu alternatīvu trūkums attur sievietes no iesaistīšanās darba tirgū. ESAO dati liecina, ka no visām ES dalībvalstīm Čehijā ir viszemākais to sieviešu nodarbinātības līmenis, kurām ir bērni vecumā līdz 12 gadiem, un zems to sieviešu nodarbinātības līmenis, kurām ir bērni vecumā līdz trīs gadiem <sup>(68)</sup>. Tiek īstenotas dažādas darbības, lai risinātu šīs problēmas, apvienojot publiskos līdzekļus un ESIF resursus. Piemēram, saistībā ar Prāgas darbības programmu tiek attīstīts cenas ziņā pieejamu vietējo bērnu aprūpes pakalpojumu tīkls. Tā mērķis ir sniegt sievietēm vairāk iespēju apvienot darbu un privāto dzīvi, novēršot pašreizējos trūkumus pakalpojumu pieejamībā. Šī jaunā sistēma ietver izglītības programmas pirmsskolas izglītības skolotājiem un jauniem vai esošiem pirmsskolas izglītības jomas uzņēmējiem. Kā leģislatīvs pasākums tika ieviests paternitātes atvaļinājums, lai vīrieši varētu iesaistīties bērnu aprūpē <sup>(69)</sup>, un to var izmantot tēvi vai jebkura persona, kura ir adoptējusi vai paņēmusi aprūpē bērnu vecumā līdz septiņiem gadiem.

Apvienojot resursus no diviem fondiem, ESF programmas satvarā Čehijā arī tiek izstrādāti pasākumi, lai ieviestu elastīgu darba režīmu kā vienu no risinājumiem apmaksāta darba un aprūpes pienākumu līdzsvarošanas veicināšanai. Vienlaikus ERAF finansējums tiek virzīts uz ieguldījumiem bērnu aprūpes infrastruktūrā, lai izveidotu un uzturētu cenas ziņā pieejamu vietējo bērnu aprūpes pakalpojumu tīklu visā valstī.

Citas darbības darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanai ir izglītība, izpratnes veicināšana un apspriešanās ar darba devējiem, tiešs finansiāls atbalsts (veicot iemaksas algās) elastīga darba režīma ieviešanai un atteikšanās no dzimumu stereotipiem, ar apmācības un informētības veicināšanas pasākumu starpniecību veicinot izpratni par dzimumu diskrimināciju. Vienlīdz svarīga nozīme ir bijusi iniciatīvām, kuru mērķis ir veicināt vīriešu iesaistīšanos bērnu aprūpē un citu apgādājamo personu aprūpē, tās papildinot ar informētības veicināšanas pasākumiem, tematiskiem informatīviem pasākumiem, vīriešu apmācību aprūpes darba veikšanā un atbalstu darba ņēmēju–vīriešu darba un privātās dzīves līdzsvarošanā, tostarp konsultējot vīriešus par vecāku atvaļinājumu.

<sup>(68)</sup> Partnerības nolīgums 2014.–2020. gada plānošanas periodam.

<sup>(69)</sup> Grozījumu likumā Nr. 187/2006 Coll. par veselības apdrošināšanu, kas ir spēkā no 2009. gada 1. janvāra, Čehijas Senāts apstiprināja 2017. gadā.



## Izdomāts gadījumpētījums Nr. 1 – apmaksāta darba un bērnu aprūpes darba līdzsvarošana

### 1. solis – dinamikas izprašana

Inese ir 36 gadus veca sieviete, kurai ir trīs gadus vecs dēls. Viņa ir vientuļā māte, kura strādā pilnas slodzes darbu speciālista amatā MVU. Viņas dēls apmeklē vietējo publiski finansēto bērnudārzu piecas dienas nedēļā no plkst. 8.00 līdz 16.00. Inese nopelna aptuveni 35 000 EUR gadā. Maksa par bērna aprūpes pakalpojumiem ir 1230 EUR mēnesī.

Neformālās bērna aprūpes iespējas Inesei ir ierobežotas, jo pēc atgriešanās savā piederības valstī viņa dzīvo lielpilsētā. Arī viņas sociālās saskarsmes iespējas ir ierobežotas, it sevišķi tāpēc, ka Ineses ģimene dzīvo viņas dzimtajā pilsētā, kas atrodas laukos, aptuveni 180 km attālumā. Papildus publiski finansētajai bērna aprūpei viņai ir nepieciešami bērna aprūpes pakalpojumi trīs dienas nedēļā, kad viņa strādā līdz plkst. 18.00, lai padarītu darbu, kas netiek paveikts pārējās dienās, kad viņa dodas prom plkst. 15.30. Inese maksā neformālam aprūpētājam 600 EUR mēnesī skaidrā naudā. No mēneša ienākumiem, kas ir 2916 EUR, viņa maksā 1830 EUR par bērna aprūpi. Tie ir 63 % no Ineses ienākumiem pirms nodokļu nomaksas, kas ir nedaudz mazāk nekā ESAO aprēķinātie vidēji\* 67 % no māsaimniecību ienākumiem, kurus tērē bērnu aprūpei. Tā kā ESAO vidējā īpatsvara aprēķina pamatā ir pieņēmums, ka ģimenē ir divi bērni, vientuļajiem vecākiem ar vienu bērnu šis īpatsvars ir lielāks. Ņemot vērā ienākumu atšķirību, kas ir vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības sekas, vientuļajām mātēm var nākties atvēlēt bērnu aprūpei lielāku procentuālo daļu no saviem ienākumiem. 92 % no vientuļajiem vecākiem ir sievietes.

### 2. solis – darbību un atbildes pasākumu apzināšana, ņemot vērā dzimumaspektu

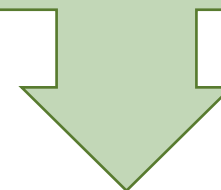
Ar kurām ESF+ un ERAF finansētajām darbībām iespējamo intervences pasākumu klāstā, kas ESF+ un/vai ERAF satvarā ir pieejami darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanai, varētu uzlabot Ineses darba un privātās dzīves līdzsvaru?

Kādi dati jums ir vajadzīgi, lai izstrādātu programmas un projektus, kuros pievēršas finansiāliem un laika ierobežojumiem, ko izjūt tādi vecāki kā Inese? Kādi dati jums ir par pirmsskolas vecuma bērniem? Kādi dati jums ir par vecākiem un vientuļajiem vecākiem, kuri strādā? Kāds ir pieejamais publiskais finansējums bērnu aprūpei? Kādi transporta un citi infrastruktūras pasākumi mazinātu šos ierobežojumus?

### 3. solis – rīcība

Iespējamo intervences pasākumu piemēri:

- apsvērt bērnu aprūpes nodrošināšanu kā daļu no MVU darījumdarbības infrastruktūras (1. politikas mērķis);
- apsvērt, kādi transporta savienojumi, tostarp veloceliņi un multimodālie transporta veidi, ir pieejami cilvēkiem, kuriem, dodoties uz darbu, jāšķērso pilsēta (ERAF 3. politikas mērķis);
- apdomāt, ar kādām ERAF darbībām var papildināt 4. politikas mērķa intervences pasākumus attiecībā uz pirmsskolas vecuma bērnu aprūpes infrastruktūru.





## Izdomāts gadījumpētījums Nr. 2 – maiņu darba un bērnu aprūpes darba līdzsvarošana

### 1. solis – dinamikas izprašana

Agneta ir 23 gadus veca, un viņai ir trīs bērni, kuri ir jaunāki par pieciem gadiem. Viņa strādā nepilnas slodzes darbu vietējā veikalā, savukārt viņas vīrs strādā maiņu darbu vietējā rūpnīcā. Viņi dzīvo mazpilsētā, un viņu ienākumi ir 1300 EUR mēnesī. Viņiem nav iespēju izmantot publiski finansētus bērnu aprūpes pakalpojumus visiem viņu bērniem. Patlaban šāda aprūpe daļēji ir pieejama ģimenes vecākajam bērnam. Tomēr dažreiz Agnetas darba laiks mainās, un reizēs, kad gan viņai, gan vīram ir jāstrādā, viņiem ir jāpaļaujas uz draugu atbalstu. Abu vecāki dzīvo vietā, līdz kurai stundu ir jābrauc ar automašīnu un uz kuriem sabiedriskais transports kursē reti.

Iegūt datus par to, cik daudziem cilvēkiem ir šādi nelabvēlīgi apstākļi ar zemām algām un nestabili darba apstākļi, ne vienmēr ir vienkārši. Noderīgi var būt tādi rīki kā, piemēram, *EIGE Dzimumu līdztiesības indekss*, kā arī vietējie darba tirgus datu avoti, statistika par mājokļiem un bērnu pabalstiem, sabiedriskā transporta pieejamību, laika izmantojumu, kā arī dati par infrastruktūras / publisku vietu izmantošanu.

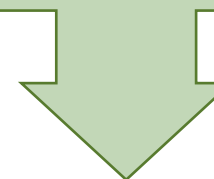
Dati par ES vidējiem rādītājiem ne vienmēr ir visaptveroši, tomēr ir iespējams identificēt dažus datus, kas sniedz salīdzinājumus starp valstīm un reģioniem. Tas ļauj apkopot un novērtēt vietējās vajadzības vietējo pakalpojumu, esošo publisko pakalpojumu un sociālā nodrošinājuma kontekstā. Aplūkojiet piemēru par Vācijas laukiem, kur transports, vietējā nodarbinātība, rūpniecības sektori, vietējais transports un vietējā pakalpojumu sniegšana tika ņemta vērā, izstrādājot darbības plānus Mēklenburgā-Priekšpomerānijā. Saistībā ar to ESF+ intervences pasākumos par vienu no galvenajām prioritātēm noteica atbalstu maiņu darbu strādājošajiem un citām ģimenēm ar sarežģītiem iekšējo ierobežojumiem laika, bērnu aprūpes un citu aprūpes vajadzību ziņā.

### 2. solis – darbību un atbildes pasākumu apzināšana, ņemot vērā dzimumaspektu

Ar kurām ESF+ un ERAF finansētajām darbībām iespējamo intervences pasākumu klāstā, kas ESF+ un/vai ERAF satvarā ir pieejami darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanai, varētu panākt izmaiņas par labu šai ģimenei, palīdzot viņiem piekļūt bērnu aprūpes pakalpojumiem un labāk apmaksātam darbam, kas līdzsvarotu maiņu darbu un ar vietējo transportu saistītās problēmas?

### 3. solis – rīcība

- Agrīnās pirmsskolas izglītības un aprūpes infrastruktūra
- Profesionālās izglītības un apmācības un pieaugušo izglītības infrastruktūra
- Pasākumi nodarbinātības pieejamības uzlabošanai
- Pasākumi sieviešu līdzdalības darba tirgū veicināšanai un dzimuma segregācijas mazināšanai darba tirgū
- Nabadzības vai sociālās atstumtības riskam pakļautu personu, tostarp vistrūcīgāko personu un bērnu, sociālās integrēšanas veicināšana
- Saskaņā ar 4. politikas mērķi apsvērt finansējuma ieguldīšanu bērnu aprūpes un sociālās aprūpes objektu būvniecībā, kā arī aprūpes darbaspēka paplašināšanā





## Izdomāts gadījumpētījums Nr. 3 – savas un citu aprūpes līdzsvarošana

### 1. solis – dinamikas izprašana

Tomass ir 74 gadus vecs pensionējis algu grāmatvedis. Viņa ikmēneša ienākumi ir 850 EUR, kas ir nedaudz vairāk nekā Spānijā noteiktais minimums, proti, 785 EUR\*. Viņš nodrošina pilna laika aprūpi savai sievai Izabellai, kurai ir 73 gadi un ar kuru viņš ir precējies jau 52 gadus. Ilgstošās slimības dēļ Izabellai ir vairākas aprūpes vajadzības.

Spānijā 16 % vīriešu un 31 % sieviešu ir vecāki par 65 gadiem. Vidējais paredzamais mūža ilgums ir 80,5 gadi vīriešiem un 86,3 gadi sievietēm\*\*. Lai gan Izabella jau ilgu laiku jūtas slikti, Tomass ir noraizējies, ka viņa varētu nodzīvot ilgāk nekā viņš. Galu galā viņš ir vecāks, un citas personas aprūpēšana ilgtermiņā ietekmē arī paša aprūpētāja dzīves ilgumu.

Tomass un Izabella dzīvo lielpilsētas nomalē, kurai ir regulāra transporta savienojumi ar pilsētu. Viņu dēls un meita dzīvo pretējās pilsētas pusēs. Viņiem ir četri mazbērni vecumā no 12 līdz 19 gadiem, kuri visi apgūst pilna laika izglītību. Viņu meita Asunsjona strādā nepilnas slodzes darbu, tāpēc var palīdzēt tēvam veikt mājas darbus un aizvest māti pie ārstiem. Viņu dēls Migels apciemo viņus nedēļas nogalēs un ir pieejams vakaros ārkārtas situācijās.

### 2. solis – darbību un atbildes pasākumu apzināšana, ņemot vērā dzimumaspektu

Ar kurām ESF+ un ERAF finansētajām darbībām iespējamo intervences pasākumu klāstā, kas ESF+ un/vai ERAF satvarā ir pieejami darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanai, varētu panākt izmaiņas par labu Tomasam, Izabellai un viņu ģimenei, lai viņiem būtu mierīgs prāts un mazāks spiediens uz darba un privātās dzīves līdzsvarošanu?

### 3. solis – rīcība

- Viena no ERAF prioritātēm ir tīra pilsētas transporta infrastruktūra.
- Cita sociālā infrastruktūra, kas veicina sociālo iekļaušanu kopienā, ir iespējama atbilstīgi ESF+ 3. politikas mērķim, tāpat kā nodrošinājums veselības aprūpes infrastruktūras uzlabošanai, tostarp veselības aprūpes digitalizācijai un pasākumiem, ar ko uzlabo piekļuvi ilgtermiņa aprūpei (izņemot infrastruktūru). Var piešķirt papildu ERAF atbalstu tehniskajai inovācijai veselības un sociālās aprūpes jomas MVU.
- Finansētos intervences pasākumos, kas ļauj cilvēkiem līdzsvarot starppaaudžu aprūpes vajadzības un darba un individuālas māsaimniecības vajadzības, var ietvert komunikācijas tehnoloģijas uzlabojumus, lai būtu iespēja veikt attālinātu aprūpi un sniegt atbalstu, internetā pasūtīt izrakstītās zāles un māsaimniecībā vajadzīgās lietas, kā arī izveidot publiskā sektora finansētas un pārvaldītas starppaaudžu aprūpes iestādes vietējā līmenī, lai mazinātu slogu ģimenēm un sniegtu atelpu aprūpētājiem. Tas ir svarīgi sievietēm, kuras bieži strādā nepilnas slodzes darbu, lai varētu apmierināt citu aprūpes vajadzības.



\* Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija (2017), *Pensions at a Glance 2017: Country Profiles – Spain*, Parīze, ESAO. Pieejams šeit: <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2017-country-profile-Spain.pdf>

\*\* Eurostat (2018), *Dzīve Eiropā: sievietes un vīrieši. Statistisks portrets. 2018. gada izdevums*, Brisele, ES. Pieejams šeit: <https://www.ine.es/prodyser/myhue18/bloc-1a.html?lang=en>

## Izdomāts gadījumpētījums Nr. 4 – bērnu un vecāka gadagājuma cilvēku aprūpes līdzsvarošana, strādājot maiņu darbu

### 1. solis – dinamikas izprašana

Tašīna un Imrans, attiecīgi 22 un 26 gadus veci, ir pirmās paaudzes imigranti, kuri dzīvo Eiropas lielpilsētas nomalē. Viņiem ir divi bērni – trīs gadus un sešus mēnešus veci. Tašīna nestrādā ārpus mājas, un viņai nav autovadītāja apliecības. Imrans strādā maiņu darbu vietējā restorānā. Tašīnas māte Bušra, kā arī brāļi un māsas nesen pārcēlās uz dzīvi tajā pašā apkaimē, taču mātei ir 74 gadi, un viņa slimo ar demenci un diabētu.

Tašīna ir absolvējusi vidusskolu, savukārt Imranam ir grāds datorinženierijā. Viņi abi vēlētos atrast savām prasmēm un potenciālam atbilstošu darbu, taču viņiem ir vajadzīgs atbalsts vietējās valodas zināšanu uzlabošanai un CV sagatavošanai.

### 2. solis – darbību un atbildes pasākumu apzināšana, ņemot vērā dzimumaspektu

Ar kurām ESF+ un ERAF finansētajām darbībām iespējamo intervences pasākumu klāstā, kas ESF+ un/vai ERAF satvarā ir pieejami darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanai, varētu panākt izmaiņas par labu Tašīnai un Imranam, palīdzot viņiem piekļūt apmaksātam darbam, bērnu aprūpei, vietējiem aprūpes pakalpojumiem Tašīnas mātei, kā arī drošam un aizsargātam mājoklim?

Kādus datus jūs varat noskaidrot par migrantu un citu personu grupu, kam, iespējams, jādzīvo marginalizētos apstākļos, prasmēm, ienākumu līmeņiem un mājāsaimniecību veidiem? Kādas konsultācijas un apspriešanās jūs varētu īstenot, lai labāk izprastu šo grupu vajadzības un vēlmes?

### 3. solis – rīcība

- 1. politikas mērķis ir ERAF galvenā prioritāte, kas atbalsta intervences pasākumus tādās jomās kā prasmju pilnveide, pārdomāta specializācija, rūpniecības restrukturizācija, uzņēmējdarbība, MVU inkubācija un jaunu uzņēmumu izdalīšana no jau esošiem uzņēmumiem.
- Šie pasākumi tiek apvienoti ar šādiem ESF+ pasākumiem:
  - atbalsts sociālajai ekonomikai, sociālajiem uzņēmumiem un mājokļu infrastruktūrai migrantiem un bēgļiem;
  - cita sociālā infrastruktūra, kas veicina sociālo iekļaušanu kopienā;
  - veselības aprūpes infrastruktūra;
  - pasākumi nodarbinātības pieejamības uzlabošanai;
  - atbalsts terciārajai izglītībai (izņemot infrastruktūru);
  - atbalsts pieaugušo izglītībai (izņemot infrastruktūru);
  - pasākumi, kas veicina vienlīdzīgas iespējas un aktīvu līdzdalību sabiedrībā;
  - iespējas cilvēkiem, kas atrodas nelabvēlīgā situācijā, integrēties un atkal iekļauties darba tirgū;
  - pasākumi marginalizētām grupām piekļuves uzlabošanai;
  - pasākumi, ar ko uzlabo piekļuvi ilgtermiņa aprūpei (izņemot infrastruktūru), un
  - pasākumi, ar ko modernizē sociālās aizsardzības sistēmas, tostarp piekļuvi sociālajai aizsardzībai.

Ir vairāki intervences pasākumi, ar kuriem varētu atbalstīt Tašīnu un Imranu, un viņu plašo ģimeni, lai viņi varētu izmantot apmācības un darba tirgus iespējas, apmierināt savas vajadzības attiecībā uz mājokli, integrāciju un sociālo aizsardzību, kā arī lai veicinātu viņu ieguldījumu vietējā ekonomikā. Lai varētu izstrādāt pienācīgi mērķorientētus, lokalizētus projektus un programmas, kas apmierinātu visu dalībnieku kompleksās vajadzības, un maksimāli izmantot šādu projektu un programmu potenciālu, būtiska nozīme ir precīziem, visaptverošiem vietējiem datiem, kas sadalīti pēc tādiem kritērijiem kā dzimums, vecums, invaliditāte, rase un etniskā izcelsme.

### Papildu informācijas avoti

Vairāk informācijas var uzzināt šādos avotos:

- Darba un privātās dzīves līdzsvars Eiropas Savienībā
- Sinerģija un vienkāršošana saistībā ar kohēzijas politiku pēc 2020. gada: Padome pieņem secinājumus



## 5. rīks. Partnerību un daudzlīmeņu pārvaldības noteikšana – attiecīgo partneru, dzimumu līdztiesības ekspertu uzdevumu un uzraudzības komiteju sastāva noteikšana

### Pamatinformācija par rīku

Šo rīku vadošās iestādes var izmantot, lai nodrošinātu:

- ka attiecīgie dalībnieki, it īpaši tie, kuriem ir specializētas zināšanas dzimumu līdztiesības jomā, tiek iesaistīti ES fondu plānošanas un uzraudzības procesos, un
- ka visas ES fondu programmu izstrādē un īstenošanā iesaistītās organizācijas savā praksē integrē dzimumaspekta analīzi.

ES fondu partneri virza plānošanu un īstenošanu, pārbauda programmu izpildi un apstiprina projektu atlases kritērijus un izvērtēšanas plānus. Viņu uzdevums ir nodrošināt ES fondu procesu kvalitāti, kā arī pielāgošanu ES un dalībvalstu galvenajiem mērķiem (KNR 6. pants). Attiecīgajiem partneriem jo īpaši jābūt pārstāvētiem ES fondu uzraudzības komitejās (KNR 34. pants). Periodam pēc 2020. gada Komisija ierosina "programmas veikuma un visu to ietekmējošo faktoru uzraudzībā lielāku nozīmi piešķirt uzraudzības komitejām" (KNR paskaidrojuma raksts).

Iesaistīt daudzlīmeņu pārvaldībā no dzimumu perspektīvas būtiskus dalībniekus, jo īpaši dalībniekus ar specializētām zināšanām, ir svarīgi vairāku iemeslu dēļ.

- Iesaistot dzimumu līdztiesības jomas partnerus no intervences [plānošanas posma](#) līdz pat [izvērtēšanas posmam](#), ir iespējams apzināt ar dzimumu līdztiesību saistītas bažas un ietekmi, kas sākotnēji, iespējams, nav ņemta vērā. Šādiem partneriem un partnerībām ir svarīga nozīme **publisko lēmumu un politikas pasākumu uzlabošanā**, lai risinātu aktuālas, sarežģītas vairākdimensiju problēmas. Tas ir sevišķi būtiski attiecībā uz dzimumu nevienlīdzību – lai to novērstu, ir vajadzīga padziļināta izpratne par sociālo normu, vērtību, racionalitātes un sociālās uzvedības ietekmi. Publiskās politikas un programmu satvarā pieņemtie lēmumi var

ietekmēt ieinteresētās personas un atbalsta saņēmējus – gan sievietes, gan vīriešus – atšķirīgā veidā. Viņiem var būt dažādas prioritātes un uzskati par resursu sadalījumu. Dzimumperspektīvas ņemšana vērā programmu analīzē un dzimumu līdzsvara ievērošana ieinteresēto personu iesaistē sniedz plašāku priekšstatu un precīzāku izpratni par sieviešu un vīriešu dažādo dzīves realitāti.

- Partnerību ar ekspertiem izveide var kāpināt dzimumaspekta analīzes spējas, vienlaikus nostiprinot izpratni par dzimumdimensiju programmu īstenošanā un projektu izstrādē. Dialogs ar partneriem ir svarīgs arī tādēļ, lai programmās un projektos **identificētu iespējamās korektīvās vai papildu darbības**. To var īstenot, apspriežoties ar pilsoniskās sabiedrības organizācijām, kuras darbojas dzimumu līdztiesības jomā, un ar attiecīgajām valsts struktūrām, kas atbild par dzimumu līdztiesības veicināšanu.
- Daudzveidīga pārstāvība arī veicina visu dalībnieku **izpratni un spēju veidošanu** dzimumu līdztiesības jautājumos. To panāk, radot iespējas attiecīgajiem dzimumu līdztiesības jomas partneriem un politikas veidotājiem dalīties pieredzē un informācijā par integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai, par dzimumu līdztiesību un par nevienlīdzības izpausmēm dažādās politikas jomās. Tādējādi tiek veicināta savstarpēja mācīšanās, bagātināšanās un rezultātu uzlabošanās, pateicoties to partneru ieguldījumam, kuriem ir specializētas zināšanas par jautājumiem, kas saistīti ar dzimumu līdztiesību. Politikas veidotāju un šādu ieinteresēto personu noturīga un jēgpilna mijiedarbība rada iespējas palielināt pārredzamību un uzticamību. Savukārt tas var veicināt lielāku apņemību ievērot dzimumu līdztiesības principus.
- Attiecīgie dzimumu līdztiesības jomas partneri, piemēram, sieviešu organizācijas un dzimumu līdztiesības eksperti, **veicina pārskatatbildību par dzimumu līdztiesības ievērošanas saistību izpildi**. Tie ir kā sargtorņi, kas pārbauda

publiskās politikas procesus, lai nodrošinātu, ka valdības izpilda savu apņemšanos sasniegt dzimumu līdztiesības jomā izvirzītos mērķus un no tām tiek prasīta atbildība par šīs apņemšanās izpildi.

### Partnerību un daudzlīmeņu pārvaldības noteikšanas soļi

KNR ir sniegtas norādes par daudzlīmeņu pārvaldību saistībā ar turpmāk norādītajiem punktiem.

## 1. To partneru grupu noteikšana, kuras jāiesaista apspriedēs ar ieinteresētajām personām

| KNR                                                                                                                                                                                                                                    | Konkrēti attiecībā uz dzimumaspektu                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| a) Pilsētu un citas publiskā sektora iestādes                                                                                                                                                                                          | Struktūras, kas atbild par dzimumu līdztiesības veicināšanu pilsētu un citās publiskā sektora iestādēs, ir arī valdības aģentūras, piemēram, konsultatīvās padomes dzimumu līdztiesības jautājumos, daļēji autonomās centrālās administratīvās struktūras, kā arī reģionāla/novadu un pašvaldību līmeņa struktūras <sup>(70)</sup> .<br><br>Dzimumu līdztiesības jomas partneri var būt arī dzimšanas kontaktpunkti vai personas, kuras atbild par dzimumu līdztiesības veicināšanu un kurām var būt juridiskas vai administratīvas funkcijas vai kompetences kādā konkrētā nozarē.                                       |
| b) Ekonomiskie un sociālie partneri                                                                                                                                                                                                    | Konkrētas valsts ekonomiskie un sociālie partneri citstarp var būt dzimumu līdztiesības struktūras, kas veicina dzimumu līdztiesību darba tirgū un ar sociālā dialoga palīdzību darbavietās. To vidū ir arodbiedrības, rūpniecības struktūras un vietējās ekonomikas attīstības aģentūras.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| c) Attiecīgās struktūras, kas pārstāv pilsonisko sabiedrību, vides partnerus, un struktūras, kas atbild par sociālās iekļaušanas, pamattiesību, personu ar invaliditāti tiesību, dzimumu līdztiesības un nediskriminācijas veicināšanu | Attiecīgās pilsoniskās sabiedrības organizācijas ir arī sieviešu pētījumu un izpētes centri, feministu organizācijas, prasmju apmācības, akadēmiskās un izglītības iestādes, sieviešu uzņēmumi, citi sociālie uzņēmumi, privātā sektora uzņēmumi, vietējie un valsts plašsaziņas līdzekļi un NVO. To vidū jo īpaši ir sieviešu organizācijas, NVO, kuru darbs saistīts ar dzimumu līdztiesības veicināšanu, pilsoniskās sabiedrības organizācijas, ko vada personas ar invaliditāti, pilsoniskās sabiedrības organizācijas, kas pārstāv dažādu rasu un etniskās izcelsmes personas, tostarp migrantu sieviešu apvienības. |

## 2. Pārstāvība uzraudzības komitejās

Uzraudzības komitejas vada ES fondu īstenošanu un saistībā ar to nodrošina atbilstību KNR 39. pantā noteiktajiem kritērijiem, kas ir šādi: rezultativitāte, efektivitāte, relevantums, saskaņotība un ES pievienotā vērtība. Dzimumu nevienlīdzība ietekmē visus minētos kritērijus. Tāpēc, lai nodrošinātu šo kritēriju izpildi, ir vajadzīgs augsts kompetences līmenis dzimumu līdztiesības jautājumos šīs jomas attiecīgo partneru un ekspertu norādījumu veidā. Attiecībā uz pārstāvību uzraudzības komitejās būtu jāņem vērā dažādi aspekti:

- **attiecīgo dzimumu līdztiesības jomas ieinteresēto personu pārstāvība** – tas nozīmē nodrošināt minēto attiecīgo dzimumu līdztiesības jomas ieinteresēto personu, jo īpaši dzimumu līdztiesības ekspertu, pārstāvību uzraudzības

komiteju īstenošanās apspriešanās darbībās, un

- **gan sieviešu, gan vīriešu pārstāvība** – svarīgi ir nodrošināt dzimumu līdzsvaru grupas locekļu sastāvā (t. i., vismaz attiecību “40/60”). Tas nozīmē, ka jāpievērš uzmanība sieviešu un vīriešu kā politikas atbalsta saņēmēju pārstāvībai, kā arī viņu pārstāvībai lēmumu pieņemšanas procesos. Sievietēm no ES politikas pasākumiem būtu jāgūst tikpat liels labums, kādu gūst vīrieši. Tomēr viņas salīdzinājumā ar vīriešiem ir ļoti nepietiekami pārstāvētas lēmumu pieņemēju amatos. Ja plānošanā un lēmumu pieņemšanā par politikas pasākumiem pastāv dzimumu pārstāvības līdzsvara trūkums, tas ietekmē rezultātus, radot būtiskas sekas gan sievietēm, gan vīriešiem. Politikai ir noderīgs daudzveidīgs skatījums. Līdzsvarotāka dzimumu pārstāvība ievieš dažādas pieredzes, kas var uzlabot lēmumu pieņemšanas procesus un vispārējos rezultātus.

<sup>(70)</sup> Vairāk informācijas par katras ES dalībvalsts dzimumu līdztiesības struktūrām sk. EIGE, Gender Mainstreaming in the EU Member States. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries>



## Austrija – civildienesta ierēdņi uzlabo zināšanas par līdztiesību un uzraudzību ES fondos

Austrija sava partnerības nolīguma satvarā ir veikusi vairākus pasākumus, lai iesaistītu dzimumu līdztiesības ekspertus un partnerus. Kā izklāstīts iepriekš šajā rīkkopā, tie ir šādi:

- tādu mērķgrupu izveide, kurās iesaista dzimumu līdztiesības ekspertus;
- atklātas konferences visas dienas garumā, kurās apspriež budžeta projekta sabiedriskās apspriešanas starpposma rezultātus;
- valsts oficiālā pārstāvja, kas ir eksperts dzimumu līdztiesības jautājumos, iesaistīšana (no Federālās kancelejas);
- sieviešu un vīriešu līdzsvarotas pārstāvības nodrošināšana plānošanas grupā.

Civildienesta ierēdņi, kuri bija iesaistīti ERAF, apguva apmācību dzimumu līdztiesībai veltītās iniciatīvās, kas tika organizētas, izmantojot fonda tehnisko palīdzību. Izvērtējot ERAF darbības programmu, atsevišķi tiek vērtēti horizontālie principi, tostarp integrētas pieejas pasākumi dzimumu līdztiesības nodrošināšanai individuālajos prioritārajos virzienos. Šajā izvērtējumā arī tika aktīvi iesaistītas attiecīgās ieinteresētās personas, tās iekļaujot koordinācijas grupās un darbsemināros. Attiecībā uz fonda īstenošanu, uzraudzību un darbību koordinēšanu uzraudzības komitejās tiek iesaistīti dzimumu līdztiesības eksperti un partneru pārstāvji. Viņi kā dalībnieki nodrošina dažādu perspektīvu līdzsvarotu, daudzveidīgu pārstāvību.



© Martial Red/Shutterstock.com

Lai nodrošinātu pieteikumu iesniedzēju un vadošo iestāžu darbinieku izpratni par dzimumu līdztiesību, tiek īstenoti divi dažādi pasākumi, atsevišķi pievēršoties katrai no šīm grupām. Ikviens pieteikuma iesniedzējs saņem aptaujas anketu par iespēju vienlīdzības jautājumiem, tādējādi tiek uzlabota informētība par esošajām dzimumu nevienlīdzības izpausmēm un to, kā uz tām reaģēt, īstenojot finansētās darbības. Vienlaikus, lai uzlabotu vadošo iestāžu darbinieku zināšanas, tiek rīkota apmācība dzimumu līdztiesības sesijām.

ESF pasākumi ietver arī centienus palielināt dzimumu līdztiesības “zināšanu banku” šajā fondā. Sistemātiski visos projektu posmos tiek atbalstītas starpniekaģentūras (*Zwischengeschaltete Stellen*), kā arī atbalsta saņēmēji, kas ir iesaistīti dzimumu līdztiesības īstenošanā. Katrā ESF ieguldījumu prioritātē vismaz pusi budžeta ir nepieciešams mērķorientēt uz sievietēm, un plānotajās darbībās vismaz puse visu dalībnieku ir sievietes. ESF uzraudzības nolūkā tika izveidotas divas atsevišķas mērķgrupas – viena attiecībā uz integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai un otra attiecībā uz dzimumu līdztiesību. Minētās grupas, kas tika izveidotas plānošanas posmā un kuras ir paredzēts saglabāt visu fonda pastāvēšanas laiku, uzrauga progresu apzināto sieviešu un vīriešu nevienlīdzības izpausmju mazināšanā ar ESF pasākumu starpniecību.

### Papildu informācijas avoti

Vairāk informācijas var uzzināt šādos avotos:

- Pārstāvība integrētas pieejas īstenošanā dzimumu līdztiesības nodrošināšanai
- Apspriešanās ar ieinteresētajām personām un praktiskas pieejas

## ➡ 6. rīks. Kvantitatīvo un kvalitatīvo rādītāju izstrāde dzimumu līdztiesības veicināšanai <sup>(71)</sup>

### Pamatinformācija par rīku

Šis rīks būs noderīgs, lai:

- noteiktu konkrētus kvantitatīvos un kvalitatīvos rādītājus dzimumu līdztiesības veicināšanai, izvēršot kopīgos rādītājus, kas jau ir noteikti katram fondam. Tādējādi dalībvalstis un ES varēs sekot līdzi fondu ieguldījumam dzimumu līdztiesības veicināšanā; un
- minētos dzimumu līdztiesības veicināšanas rādītājus pielāgotu valsts noteiktajām līdztiesības prioritātēm. Tādējādi dalībvalstis varēs sekot līdzi fondu ieguldījumam konkrētu valsts noteikto līdztiesības prioritāšu īstenošanā.

Šis rīks var sniegt norādījumus vadošajām iestādēm valsts un reģionālā līmenī, izstrādājot darbības programmas, lai veicinātu sieviešu un vīriešu līdztiesību, ņemot vērā viņu dažādību. Konkrētiem dzimumu līdztiesības rādītājiem ir svarīga nozīme, nodrošinot dzimuma līdztiesības aspekta ņemšanu vērā gada darbības rezultātu izvērtēšanā, kas ir nozīmīgs pasākums politikas dialogam par būtiskajiem jautājumiem saistībā ar programmu īstenošanu un izpildi. Tie arī sniedz svarīgu informāciju uzraudzības komitejai, kā arī termiņa vidusposma un *ex post* izvērtējumiem.

Kā noteikts KNR 17. panta 3. punkta d) apakšpunkta ii) punktā, attiecībā uz katru konkrēto mērķi darbības programmās ir vajadzīgi "izlaidis rādītāji un rezultātu rādītāji ar attiecīgajiem starpposma un galīgajiem mērķrādītājiem." ERAF, Kohēzijas fonds, EJZF un ESF+ ir noteikuši kopīgos rādītājus, kas ir apkopoti šo fondu regulu pielikumos. Tomēr dalībvalstis var tos brīvi papildināt ar saviem rādītājiem. Papildus šim īpašajam atbalstam ar dzimumu līdztiesību saistītu rādītāju izstrādē par standartprocedūru ir noteikta pēc dzimuma sadalītu datu vākšana. Šādu datu vākšana par dzimumu līdztiesības rādītājiem papildus visu rādītāju sadalīšanai pēc dzimuma un citiem būtiskiem raksturlielumiem, ja tas ir iespējams un ir lietderīgi, ir ļoti svarīga, jo tā ietekmē visus ES fondu programmu plānošanas posmus.

### Kvantitatīvo un kvalitatīvo rādītāju izstrādes soļi

Lai izstrādātu kvantitatīvos un kvalitatīvos rādītājus, ir jāizpilda šādi soļi:

1. pārskatīt politikas mērķi, konkrēto mērķi un to ietekmi uz dzimumu līdztiesību (sk. 3. rīku);
2. pārskatīt saistītos izlaidis rādītājus un rezultātu rādītājus, lai noteiktu, vai tos var sadalīt pēc dzimuma (un, iespējams, arī pēc citiem kritērijiem, tādiem kā vecums, rase, etniskā izcelsme, invaliditāte, atrašanās vieta, sociālekonomiskais stāvoklis utt.);
3. par atsauci izmantot tabulās norādītos jautājumus, lai dažādus rādītājus izpētītu no dzimumu aspekta;
4. pārskatīt turpmāk norādītos dzimumu līdztiesības rādītāju paraugus;
5. noteikt attiecīgos rādītājus dzimumu līdztiesības veicināšanai saistībā ar konkrētu iznākumu un rezultātiem, nodrošinot, ka tie ir pielāgoti valsts noteiktajām prioritātēm un katras programmas specifikai.

Šis rīks ir strukturēts šādi:

- tabula, kurā ir norādīti kopīgie rādītāji, kas noteikti regulās, kuras attiecas konkrēti uz:
  - ERAF un Kohēzijas fondu (vienādi kopīgie rādītāji),
  - ESF+,
  - EJZF;
- īpaši norādījumi katrā tabulā dzimumu līdztiesības rādītāju noteikšanai, tostarp:
  - jautājumi jums, kas jāapdomā, nosakot konkrētus kvalitatīvos un kvantitatīvos rādītājus dzimumu līdztiesības veicināšanai un tos pielāgojot valsts noteiktajām prioritātēm, un
  - tādu dzimumu līdztiesības veicināšanas rādītāju piemēri, kas ir kopīgi attiecīgajiem ES fondiem. (*Jāņem vērā, ka šie rādītāji ir piemēri, kas būtu jāizvērs plašāk un jāpielāgo valsts noteiktajām prioritātēm un katras programmas specifikai.*)

<sup>(71)</sup> Ar šo rīku netiek ierosināts mainīt kopīgos rādītājus vai pievienot jaunus rādītājus ierosinātajām regulām. Ar to tiek ieteikti konkrētām programmām paredzēti papildu rādītāji, kurus dalībvalstis varētu vēlēties izmantot papildus kopīgajiem rādītājiem.

## ERAF un Kohēzijas fonds (vienādi kopīgie rādītāji)

| Politikas mērķis                                                                                 | Konkrētais mērķis                                                                          | Iznākumi                                                                                                                            | Rezultāti                                                                                                                   | Jautājumi attiecībā uz dzimumu līdztiesības rādītājiem                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Rādītāju piemēri <sup>(72)</sup>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. politikas mērķis – viedāka Eiropa, veicinot inovatīvas un viedas ekonomiskās pārmaiņas</b> | (i) Uzlabot pētniecības un inovācijas spējas un progresīvās tehnoloģijas ieviešanu         | 1. PKI <sup>(73)</sup> – inovācijas nolūkā atbalstītie uzņēmumi<br>2. PKI – atbalstītajos pētniecības objektos strādājošie pētnieki | 1. PKR <sup>(74)</sup> – MVU, kas ievieš produktu, procesu, tirgvedības vai organizatorisku inovāciju                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Cik daudzi uzņēmumi pieder sievietēm, un cik – vīriešiem?</li> <li>Cik daudz sieviešu un cik daudz vīriešu ir pētnieki, kas strādā atbalstītajos pētniecības objektos?</li> <li>Kāds atbalsts tiek sniegts sievietēm piederošiem uzņēmumiem, un kāds – vīriešiem piederošiem uzņēmumiem?</li> </ul> | <p>Izlaides līmenis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Inovācijas nolūkā atbalstītie sievietēm piederošie uzņēmumi un vīriešiem piederošie uzņēmumi</li> <li>Vidējais atbalsta apmērs, kas ir piešķirts sievietēm piederošiem uzņēmumiem un vīriešiem piederošiem uzņēmumiem</li> <li>Sievietes un vīrieši, kas strādā par pētniekiem atbalstītajos pētniecības objektos</li> </ul> <p>Rezultātu līmenis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sievietēm piederošie MVU un vīriešiem piederošie MVU, kas ievieš produktu, procesu, tirgvedības vai organizatorisku inovāciju</li> </ul>                                                                     |
|                                                                                                  | (ii) Izmantot digitalizācijas sniegtās priekšrocības iedzīvotājiem, uzņēmumiem un valdībām | 3. PKI – uzņēmumi un publiskā sektora iestādes, kas ir atbalstītas digitālo produktu, pakalpojumu un lietotņu izstrādei             | 2. PKR – uzņēmumu un publiskā sektora iestāžu izstrādāto jauno digitālo produktu, pakalpojumu un lietotņu papildu lietotāji | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kas ir jaunu digitālo produktu un pakalpojumu lietotāji un nelietotāji (sievietes un vīrieši)?</li> <li>Vai sievietes un vīrieši šos produktus un pakalpojumus izmanto vienlīdzīgi?</li> <li>Cik daudzi no šiem uzņēmumiem pieder sievietēm, un cik – vīriešiem?</li> </ul>                         | <p>Izlaides līmenis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sievietēm piederošie uzņēmumi un vīriešiem piederošie uzņēmumi, kas ir atbalstīti digitālo produktu, pakalpojumu un lietotņu izstrādei</li> <li>Vidējais atbalsta apmērs, kas ir piešķirts sievietēm piederošiem uzņēmumiem un vīriešiem piederošiem uzņēmumiem</li> </ul> <p>Rezultātu līmenis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sievietes un vīrieši, kas ir jaunu digitālo produktu un pakalpojumu lietotāji</li> <li>Lietotāju skaita atšķirība starp sievietēm un vīriešiem</li> <li>Sieviešu un vīriešu, kas ir jaunu digitālo produktu un pakalpojumu lietotāji, apmierinātība</li> </ul> |

<sup>(72)</sup> Rādītāji būtu jāizsaka kā skaitļi un/vai procentuālie rādītāji, piemēram, sievietēm un vīriešiem piederošo uzņēmumu skaits un/vai īpatsvars. Ir ieteicams vairāk koncentrēties uz procentuālo īpatsvaru (%), jo vienkārši skaitļi nav īpaši piemēroti rādītājiem.

<sup>(73)</sup> PKI: pamata kopīgais izlaidis rādītājs.

<sup>(74)</sup> PKR: pamata kopīgais rezultātu rādītājs.

| Politikas mērķis                                                                                                                                                                                                                              | Konkrētais mērķis                                                                                   | Iznākumi                                                             | Rezultāti                                                                 | Jautājumi attiecībā uz dzimumu līdztiesības rādītājiem                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Rādītāju piemēri <sup>(72)</sup>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. politikas mērķis – viedāka Eiropa, veicinot inovatīvas un viedas ekonomiskās pārmaiņas</b>                                                                                                                                              | (iii) Kāpināt MVU izaugsmi un konkurētspēju                                                         | 4. PKI – MVU, kas atbalstīti darbvietu radīšanas un izaugsmes sakarā | 3. PKR – atbalstītajos MVU radītās darbvietas                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>Cik daudzi no atbalstītajiem MVU pieder sievietēm, un cik – vīriešiem?</li> <li>Kāda veida darbvietas ir radītas? Kurās nozarēs šīs darbvietas ir radītas?</li> <li>Vai šajā nozarē vairāk dominē sievietes vai vīrieši, vai arī šis īpatsvars ir vienāds?</li> <li>Kā ar šīm darbvietām tiks atbalstīta sieviešu nodarbinātība, un kā – vīriešu nodarbinātība?</li> </ul>    | <p>Izlaides līmenis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Izaugsmes nolūkā atbalstītie sievietēm piederošie MVU un vīriešiem piederošie MVU</li> <li>Vidējais atbalsta apmērs, kas ir piešķirts sievietēm piederošiem uzņēmumiem un vīriešiem piederošiem uzņēmumiem</li> </ul> <p>Rezultātu līmenis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Radīto darbvietu veids</li> <li>Sievietēm un vīriešiem radīto darbvietu skaits/īpatsvars</li> <li>Sievietēm un vīriešiem radīto darbvietu skaits/īpatsvars nozarēs, kurās dominē sievietes/vīrieši</li> </ul>                                       |
|                                                                                                                                                                                                                                               | (iv) Attīstīt prasmes pārdomātai specializācijai, rūpniecības restrukturizācijai un uzņēmējdarbībai | 5. PKI – MVU, kuri investē prasmju pilnveidē                         | 4. PKR – MVU darbinieki, kuri gūst labumu no prasmju pilnveides apmācības | <ul style="list-style-type: none"> <li>Cik daudzi no atbalstītajiem MVU pieder sievietēm, un cik – vīriešiem?</li> <li>Kāda veida prasmes ir veicinātas? Kurās nozarēs šīs prasmes ir nepieciešamas? Kā tiks atbalstīta sieviešu prasmju pilnveide, un kā – vīriešu prasmju pilnveide?</li> <li>Vai šajās nozarēs vairāk dominē sievietes vai vīrieši, vai arī šis īpatsvars ir vienāds?</li> </ul>                  | <p>Izlaides līmenis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sievietēm piederošie MVU un vīriešiem piederošie MVU, kas iegulda prasmju pilnveidē</li> <li>Vidējais atbalsta apmērs, kas ir piešķirts sievietēm piederošiem uzņēmumiem un vīriešiem piederošiem uzņēmumiem</li> <li>Vidējās apmācības izmaksas apmācītajiem darbiniekiem–sievietēm un darbiniekiem–vīriešiem</li> </ul> <p>Rezultātu līmenis</p> <p>To MVU strādājošo sieviešu un vīriešu skaits/īpatsvars, kam ir nodrošināta prasmju pilnveides apmācība</p> <p>Sieviešu un vīriešu izmantotie prasmju pilnveides apmācības veidi</p> |
| <b>2. politikas mērķis – zaļāka Eiropa ar zemām oglekļa emisijām, veicinot tīru un taisnīgu enerģētikas pārkārtošanu, “zaļās” un “zilās” investīcijas, aprites ekonomiku, pielāgošanos klimata pārmaiņām un risku novēršanu un pārvaldību</b> | (i) Veicināt energoefektivitātes pasākumus                                                          | 6. PKI – investīcijas energoefektivitātes uzlabošanas pasākumos      | 5. PKR – ieguvēji no uzlabotas energoefektivitātes klases                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kā energoefektivitātes uzlabošanas pasākumi ietekmēs sievietes un vīriešus, ņemot vērā viņu dažādību? Vai šajā ziņā ir iespējama atšķirība?</li> <li>Vai to var ietekmēt citi sociāldemogrāfiskie aspekti, piemēram, vecums, sociālekonomiskais stāvoklis un izglītība?</li> <li>Vai gan sievietes, gan vīrieši piedalīsies apspriedēs, kas varētu tikt sarīkotas?</li> </ul> | <p>Izlaides līmenis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ieguldījumi energoefektivitātes uzlabošanas pasākumos</li> </ul> <p>Rezultātu līmenis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sievietes un vīrieši, kas būs ieguvēji no uzlabotas energoefektivitātes klases</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

| Politikas mērķis                                                                                                                                                                                                                              | Konkrētais mērķis                                                                          | Iznākumi                                                                                     | Rezultāti                                                                                                                                                 | Jautājumi attiecībā uz dzimumu līdztiesības rādītājiem                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Rādītāju piemēri <sup>(72)</sup>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>2. politikas mērķis – zaļāka Eiropa ar zemām oglekļa emisijām, veicinot tīru un taisnīgu enerģētikas pārkārtošanu, “zaļās” un “zilās” investīcijas, aprites ekonomiku, pielāgošanos klimata pārmaiņām un risku novēršanu un pārvaldību</b> | (ii) Veicināt atjaunojamo energoresursu enerģiju                                           | 7. PKI – papildu atjaunojamo energoresursu enerģijas ražošanas jauda                         | 6. PKR – papildu saražotās atjaunojamo energoresursu enerģijas daudzums                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kas būs ieguvēji no papildu atjaunojamo energoresursu enerģijas ražošanas jaudas? Vai ieguvums sievietēm un vīriešiem atšķirsies? Vai šo ieguvumu ietekmēs citas viņu iezīmes?</li> <li>Vai gan sievietes, gan vīrieši piedalīsies apsīdēs, kas varētu tikt sarīkotas?</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <p>Rezultātu līmenis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sievietes un vīrieši, kas ir ieguvēji no papildu saražotās atjaunojamo energoresursu enerģijas daudzuma</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|                                                                                                                                                                                                                                               | (iii) Vietējā līmenī attīstīt viedas energosistēmas, tīklus un enerģijas akumulāciju       | 8. PKI – viedajiem tīkliem izstrādātās digitālās vadības sistēmas                            | 7. PKR – viedajiem tīkliem papildu pieslēgtie lietotāji                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kas ir viedajiem tīkliem izstrādātu digitālās vadības sistēmu lietotāji? Vai attiecīgais sieviešu un vīriešu skaits ir vienāds?</li> <li>Vai gan sievietes, gan vīrieši piedalīsies apsīdēs, kas varētu tikt sarīkotas?</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <p>Rezultātu līmenis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sievietes un vīrieši, kas ir viedajiem tīkliem papildu pieslēgtie lietotāji</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|                                                                                                                                                                                                                                               | (iv) Veicināt pielāgošanos klimata pārmaiņām, risku novēršanu un noturību pret katastrofām | 9. PKI – jaunas vai modernizētas katastrofu monitoringa, brīdināšanas un reaģēšanas sistēmas | 8. PKR – papildu iedzīvotāji, kuri gūst labumu no aizsardzības pasākumiem pret plūdiem, mežu ugunsgrēkiem un citām ar klimatu saistītām dabas katastrofām | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kas būs ieguvēji no jaunās vai modernizētās katastrofu monitoringa, brīdināšanas un reaģēšanas sistēmas? Vai sievietes un vīrieši būs ieguvēji vienādā apmērā?</li> <li>Vai reaģēšanas sistēmās ir ņemtas vērā tradicionālo modeļu atšķirības (vīrieši profesionālajā sfērā, sievietes privātajā sfērā, to vīriešu skaits, kuriem pieder automobili / kuri izmanto automobili / kuri vada automobili, ir lielāks nekā šādu sieviešu skaits, sievietes bieži rūpējas par citiem, un viņām ir arī jā rūpējas par saviem apgādājamiem ārkārtas situācijās, utt.)?</li> </ul> | <p>Rezultātu līmenis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>To papildu sieviešu un vīriešu skaits, kuri gūst labumu no aizsardzības pasākumiem pret plūdiem, mežu ugunsgrēkiem un citām ar klimatu saistītām dabas katastrofām</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                                                                                                                                                                                                               | (v) Veicināt ūdens resursu ilgtspējīgu apsaimniekošanu                                     | 10. PKI – jauna vai modernizēta notekūdeņu attīrīšanas jauda                                 | 9. PKR – papildu iedzīvotāji, kam ir pieejams pieslēgums vismaz otrējai notekūdeņu attīrīšanai                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kas būs ieguvēji no jaunas vai modernizētas notekūdeņu attīrīšanas jaudas? Vai sievietes un vīrieši būs ieguvēji vienādā apmērā?</li> <li>Vai gan sievietes, gan vīrieši piedalīsies apsīdēs, kas varētu tikt sarīkotas?</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <p>Rezultātu līmenis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>To papildu sieviešu un vīriešu skaits, kam ir pieejams pieslēgums vismaz otrējai notekūdeņu attīrīšanai</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|                                                                                                                                                                                                                                               | (vi) Veicināt pāreju uz aprites ekonomiku                                                  | 11. PKI – jauna vai modernizēta atkritumu reciklēšanas jauda                                 | 10. PKR – papildu reciklētie atkritumi                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kas būs ieguvēji no jaunas vai modernizētas atkritumu reciklēšanas jaudas? Vai sievietes un vīrieši būs ieguvēji vienādā apmērā?</li> <li>Vai pasākumos, ar ko veicina pāreju uz aprites ekonomiku, ir ņemti vērā apsvērumi par sieviešu un vīriešu rīcības modeļiem un lomām?</li> <li>Vai gan sievietes, gan vīrieši piedalīsies apsīdēs, kas varētu tikt sarīkotas?</li> </ul>                                                                                                                                                                                         | <p>Rezultātu līmenis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sieviešu un vīriešu papildu reciklēto atkritumu apjoms</li> <li>Pārejas veicināšanas veidi, kuros ir ņemts vērā dzimumu līdztiesības aspekts, piemēram, tas, kādā pakāpē ir pievērsta uzmanība sieviešu un vīriešu vajadzībām un izvēlēm</li> <li>Atkritumu reciklēšanas pieejamības novērtējums pēc dzimuma</li> <li>Lietotāju – sieviešu un vīriešu – apmierinātība ar pasākumiem</li> </ul> |

| Politikas mērķis                                                                                                                                                                                                                              | Konkrētais mērķis                                                                                                                                                              | Iznākumi                                                                                                  | Rezultāti                                                                                                        | Jautājumi attiecībā uz dzimumu līdztiesības rādītājiem                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Rādītāju piemēri <sup>(72)</sup>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>2. politikas mērķis – zaļāka Eiropa ar zemām oglekļa emisijām, veicinot tīru un taisnīgu enerģētikas pārkārtošanu, “zaļās” un “zilās” investīcijas, aprītes ekonomiku, pielāgošanos klimata pārmaiņām un risku novēršanu un pārvaldību</b> | (vii) Uzlabot bioloģisko daudzveidību un zaļo infrastruktūru pilsētvidē un samazināt piesārņojumu                                                                              | 12. PKI – zaļās infrastruktūras platība pilsētu teritorijās                                               | 11. PKR – iedzīvotāji, kuri gūst labumu no gaisa kvalitātes uzlabošanas pasākumiem                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kas izmantos zaļās infrastruktūras platību pilsētu teritorijās un būs ieguvēji no tās? Vai sievietes un vīrieši izmantos šo infrastruktūru vienādi? Vai sievietes un vīrieši būs ieguvēji vienādā apmērā?</li> <li>Kas dzīvo šajās platībās?</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                        | <p>Rezultātu līmenis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>To sieviešu un vīriešu īpatsvars no kopējā iedzīvotāju skaita, kas gūst labumu no gaisa kvalitātes uzlabošanas pasākumiem</li> <li>Sieviešu un vīriešu apmierinātība ar šiem pasākumiem</li> </ul>                                                                                      |
| <b>3. politikas mērķis – ciešāk savienota Eiropa, uzlabojot mobilitāti un reģionālo IKT savienotību</b>                                                                                                                                       | (i) Uzlabot digitālo savienotību                                                                                                                                               | 13. PKI – papildu māj-saimniecības un uzņēmumi, kam ir pieejami ļoti augstas veiktspējas platjoslas tīkli | 12. PKR – papildu māj-saimniecības un uzņēmumi, kas abonē platjoslas pieslēgumu ļoti augstas veiktspējas tīkliem | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kāda veida papildu māj-saimniecības iegūs pieslēgumu ļoti augstas veiktspējas platjoslas tīkliem (piemēram, sieviešu vai vīriešu vadītas māj-saimniecības, vienuļo vecāku vadītas māj-saimniecības, utt.)? Kas dzīvo šajās māj-saimniecībās?</li> <li>Kam pieder uzņēmumi, kuros ir pieejami ļoti augstas veiktspējas platjoslas tīkli?</li> <li>Kādi ir dati par fizisko pieejamību / pieejamību cenas ziņā? Kā tas atšķirīgā veidā ietekmē sievietes un vīriešus?</li> </ul> | <p>Rezultātu līmenis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sieviešu vadītas papildu māj-saimniecības un vīriešu vadītas papildu māj-saimniecības, kas ir ļoti augstas veiktspējas platjoslas tīklu abonenti</li> <li>Sieviešu vadīti uzņēmumi un vīriešu vadīti uzņēmumi, kam ir pieslēgums ļoti augstas veiktspējas platjoslas tīkliem</li> </ul> |
|                                                                                                                                                                                                                                               | (ii) Izveidot ilgtspējīgu, klimatnoturīgu, intelektisku, drošu un intermodālu TEN-T <sup>(75)</sup>                                                                            | 14. PKI – autoceļu TEN-T: jauni un modernizēti ceļi                                                       | 13. PKR – pateicoties uzlabotai autoceļu infrastruktūrai ietaupītais laiks                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kas izmantos jaunus un modernizētos ceļus un gūs no tiem labumu? Vai sievietes un vīrieši izmantos šos ceļus vienādi? Vai viņi būs ieguvēji vienādā apmērā?</li> <li>Kas ietaupīs laiku, pateicoties uzlabotai ceļu infrastruktūrai? Sievietes vai vīrieši, vai abi dzimumi? Kāpēc?</li> <li>Vai ir ņemti vērā dažādi drošības un veselības apsvērumi attiecībā uz sievietēm un vīriešiem, kuri dzīvo ceļu tuvumā?</li> </ul>                                                  | <p>Rezultātu līmenis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Laiks, ko sievietes un vīrieši ietaupa, pateicoties uzlabotai autoceļu infrastruktūrai</li> </ul>                                                                                                                                                                                       |
|                                                                                                                                                                                                                                               | (iii) Attīstīt ilgtspējīgu, klimatnoturīgu, intelektisku un intermodālu mobilitāti valstu, reģionu un vietējā līmenī, ietverot uzlabotu piekļuvi TEN-T un pārrobežu mobilitāti | 15. PKI – dzelzceļa TEN-T: jauni un modernizēti sliežu ceļi                                               | 14. PKR – gadā apkalpotie pasažieri uzlabotajā dzelzceļa transportā                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kas izmantos jaunus un modernizētos sliežu ceļus un gūs no tiem labumu? Vai sievietes un vīrieši izmantos dzelzceļa transportu vienādi? Vai viņi būs ieguvēji vienādā apmērā?</li> <li>Kas ietaupīs laiku, pateicoties uzlabotai dzelzceļa infrastruktūrai? Sievietes vai vīrieši, vai abi dzimumi? Kāpēc?</li> </ul>                                                                                                                                                          | <p>Rezultātu līmenis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Uzlabotajā dzelzceļa transportā apkalpoto pasažieru – vīriešu un sieviešu – skaits gadā</li> <li>Vidējais pasažieru – sieviešu un vīriešu – gūtais laika ietaupījums</li> </ul>                                                                                                         |

<sup>(75)</sup> Eiropas transporta tīkls.

| Politikas mērķis                                                                                 | Konkrētais mērķis                                                                                                                 | Iznākumi                                                                                 | Rezultāti                                                                                             | Jautājumi attiecībā uz dzimumu līdztiesības rādītājiem                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Rādītāju piemēri <sup>(72)</sup>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. politikas mērķis – ciešāk savienota Eiropa, uzlabojot mobilitāti un reģionālo IKT savienotību | (iv) Veicināt ilgtspējīgu multimodālu mobilitāti pilsētās                                                                         | 16. PKI – tramvaja un metro līniju paplašināšana un modernizācija                        | 15. PKR – gadā apkalpotie lietotāji jaunajās un modernizētajās tramvaja un metro līnijās              | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kas izmantos paplašinātās un modernizētās tramvaja un metro līnijas un gūs no tām labumu? Vai sievietes un vīrieši izmantos šīs līnijas vienādi? Vai viņi būs ieguvēji vienādā apmērā?</li> <li>Kas ietaupīs laiku, pateicoties jaunām un modernizētām tramvaja un metro līnijām? Sievietes vai vīrieši, vai abi dzimumi? Kāpēc?</li> <li>Vai paplašināšanas un modernizācijas procesā ir ņemtas vērā sieviešu un vīriešu atšķirīgās vajadzības (piemēram, ir svarīgi ierīkot pagarinājumus uz rūpnieciskiem parkiem un citām nodarbinātības vietām, kā arī ierīkot papildu pieturas / savienojumus ar skolām, slimnīcām, veikaliem un citiem pakalpojumu objektiem)?</li> </ul> | <p>Rezultātu līmenis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gadā apkalpotie lietotāji – sievietes un vīrieši – jaunajās un modernizētajās tramvaja un metro līnijās</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|                                                                                                  | (i) Uzlabot darba tirgu sekmīgumu un piekļuvi kvalitatīvām darbvietām, attīstot sociālo inovāciju un infrastruktūru               | 17. PKI – bezdarbnieki gadā, kurus apkalpo uzlaboti nodarbinātības dienesti              | 16. PKR – darba meklētāji, kuri gadā izmanto uzlabotos nodarbinātības dienestus                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kāds ir sieviešu un vīriešu bezdarba līmenis?</li> <li>Kā ir organizēti nodarbinātības dienesti, lai apmierinātu gan sieviešu, gan vīriešu vajadzības, ņemot vērā viņu dažādību?</li> <li>Vai šo pakalpojumu pilnveidē izmanto dzimumam pielāgotas iesaistošas pieejas?</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <p>Izlaides līmenis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Bezdarbnieku – sieviešu un vīriešu – skaits, ko gadā apkalpo uzlabotie nodarbinātības dienesti</li> <li>Dzimumam pielāgoti uzlaboti nodarbinātības dienesti</li> </ul> <p>Rezultātu līmenis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Darba meklētāji – sievietes un vīrieši –, kuri gadā izmanto uzlaboto nodarbinātības dienestu pakalpojumus</li> </ul>                                                                                                    |
| 4. politikas mērķis – sociālā Eiropa, īstenojot Eiropas sociālo tiesību pīlāru                   | (ii) Uzlabot piekļuvi iekļaujošiem un kvalitatīviem izglītības, apmācības un mūžizglītības pakalpojumiem, attīstot infrastruktūru | 18. PKI – jaunās vai modernizētās bērnu aprūpes un izglītības infrastruktūras kapacitāte | 17. PKR – jauno vai modernizēto bērnu aprūpes un izglītības struktūru apkalpoto lietotāju skaits gadā | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kas izmanto bērnu aprūpi un gūst no tās labumu? Vai sievietes un vīrieši izmantos bērnu aprūpes infrastruktūru vienādā apmērā? Vai viņi būs ieguvēji vienādā apmērā?</li> <li>Kā bērnu aprūpes un izglītības infrastruktūra ietekmē sieviešu un vīriešu nodarbinātību?</li> <li>Vai meitenēm un zēniem ir vienādas iespējas piekļūt jaunai un uzlabotai bērnu aprūpes un izglītības infrastruktūrai?</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                  | <p>Rezultātu līmenis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Jaunās vai modernizētās bērnu aprūpes un izglītības infrastruktūras apkalpoto meiteņu un zēnu skaits gadā</li> <li>To māsaimniecību skaits/īpatsvars (pēc māsaimniecību veida, piemēram, sieviešu vadītas vai vīriešu vadītas māsaimniecības, vientuļo vecāku vadītas māsaimniecības, utt.), kurām bērnu aprūpes slogs ir mazinājies, pateicoties jaunai vai uzlabotai infrastruktūrai</li> <li>Bērnu aprūpes iestāžu vidējais darba laiks stundās</li> </ul> |

| Politikas mērķis                                                                 | Konkrētais mērķis                                                                                                                                                                            | Iznākumi                                                                           | Rezultāti                                                                                         | Jautājumi attiecībā uz dzimumu līdztiesības rādītājiem                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Rādītāju piemēri <sup>(72)</sup>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4. politikas mērķis – sociālāka Eiropa, īstenojot Eiropas sociālo tiesību pīlāru | (iii) Palielināt marginalizētu kopienu, migrantu un nelabvēlīgā situācijā esošo grupu sociālekonomisko integrāciju, izmantojot integrētus pasākumus, arī mājokļa un sociālo pakalpojumu jomā | 19. PKI – izveidotās vai modernizētās uzņemšanas infrastruktūras papildu ietilpība | 18. PKR – jauno un uzlaboto uzņemšanas un izmitināšanas struktūru apkalpoto lietotāju skaits gadā | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kas izmantos uzņemšanas infrastruktūru papildu ietilpību un gūs no tās labumu? Vai sievietes un vīrieši izmantos šo infrastruktūru vienādā apmērā? Vai viņi būs ieguvēji vienādā apmērā?</li> <li>Vai ir veikti novērtējumi par šo grupu sieviešu un vīriešu vajadzībām, ņemot vērā dzimumaspektu?</li> <li>Kas dzīvo marginalizētās kopienās? Kas ir migranti un nelabvēlīgākā situācijā esošās grupas? Vai starp šīm grupām ir grupas, piemēram, sievietes vai vīrieši, kas ir vairāk vai mazāk integrētas?</li> </ul> | <p>Rezultātu līmenis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Lietotāji – vīrieši un sievietes –, ko apkalpojušas jaunas un uzlabotas uzņemšanas un izmitināšanas struktūras</li> <li>Vidējās pakalpojumu izmaksas lietotājiem – sievietēm un vīriešiem</li> <li>Lietotāju – sieviešu un vīriešu – apmierinātība ar pakalpojumiem</li> </ul>                                                                                                                                                                                    |
|                                                                                  | (iv) Nodrošināt vienlīdzīgu piekļuvi veselības aprūpei, arī primārajai aprūpei, attīstot infrastruktūru                                                                                      | 20. PKI – jaunās vai modernizētās veselības aprūpes infrastruktūras kapacitāte     | 19. PKR – iedzīvotāji, kam ir piekļuve uzlabotiem veselības aprūpes pakalpojumiem                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Vai ir pieejami novērtējumi par sieviešu un vīriešu vajadzībām saistībā ar šo infrastruktūru, ņemot vērā dzimumaspektu?</li> <li>Kas izmantos jaunās vai modernizētās veselības aprūpes infrastruktūras kapacitāti un gūs no tās labumu? Vai sievietes un vīrieši būs ieguvēji vienādā apmērā?</li> <li>Kā jaunās vai modernizētās veselības aprūpes infrastruktūras kapacitātē ir ņemtas vērā sieviešu un vīriešu atšķirīgās veselības aprūpes vajadzības visā dzīves ciklā?</li> </ul>                                 | <p>Izlaides līmenis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Jaunās vai modernizētās veselības aprūpes infrastruktūras kapacitātes veids</li> <li>Jauna vai modernizēta veselības aprūpes un infrastruktūras kapacitāte, lai vienādi apmierinātu lietotāju – sieviešu un vīriešu – vajadzības</li> <li>Bērniem pieejamo vietu skaits uzgaidāmajās telpās</li> </ul> <p>Rezultātu līmenis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sievietes un vīrieši, kam ir piekļuve uzlabotiem veselības aprūpes pakalpojumiem</li> </ul> |

## Eiropas Sociālais fonds Plus

| Rādītāji                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Jautājumi attiecībā uz dzimumu līdztiesības rādītājiem                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Rādītāju piemēri                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>(1) Kopīgie izlaides rādītāji darbībām, kas vērstas uz cilvēkiem</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1.a) Kopīgie izlaides rādītāji par dalībniekiem</li> </ul> <p>Kopīgie izlaides rādītāji par dalībniekiem ir šādi <sup>(76)</sup>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>bezdarbnieki, tostarp ilgstoši bezdarbnieki*;</li> <li>ilgstoši bezdarbnieki*;</li> <li>neaktīvas personas*;</li> <li>nodarbinātas personas, tostarp pašnodarbinātas personas*;</li> <li>vecumā līdz 30 gadiem*;</li> <li>vecumā pēc 54 gadiem*;</li> <li>ar pamatzglītības otrā posma vai zemāka līmeņa izglītību (<i>ISCED</i> 0.–2. līmenis)* <sup>(77)</sup>;</li> <li>ar vidējo izglītību (<i>ISCED</i> 3. līmenis) vai pēcvīdējo izglītību (<i>ISCED</i> 4. līmenis)*;</li> <li>ar augstāko izglītību (<i>ISCED</i> 5.–8. līmenis)*.</li> </ul> <p>Kopējais dalībnieku skaits būtu jāaprēķina automātiski, pamatojoties uz kopīgajiem izlaides rādītājiem par nodarbinātības statusu.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kādi ir sieviešu un vīriešu nodarbinātības statusa galvenie cēloņi?</li> <li>Visās dalībvalstīs sieviešu un vīriešu nodarbinātības statuss atšķiras – kāpēc tas atšķiras konkrētajā dalībvalstī?</li> <li>Kādi ir galvenie cēloņi nevienlīdzībai darba tirgū?</li> <li>Kāds ir sieviešu un vīriešu īpatsvars mērķa nozarēs un grupās?</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Vidējie izdevumi par pasākumiem attiecībā uz sievietēm salīdzinājumā ar vīriešiem</li> <li>Sieviešu nodarbinātības veidi salīdzinājumā ar vīriešiem</li> <li>Šos rādītājus sadala atbilstīgi sievietēm un vīriešiem ar/bez bērniem</li> <li>Šos rādītājus sadala atbilstīgi sievietēm un vīriešiem, kas ir vientuļie vecāki</li> <li>Dalībnieku – sieviešu un vīriešu – apmierinātība</li> <li>Izdevumu īpatsvars tiešiem dzimumu līdztiesības pasākumiem</li> </ul> |
| <p>1.b) Citi kopīgie izlaides rādītāji (ja dati par šiem rādītājiem netiek iegūti no datu reģistriem, šo rādītāju vērtības var noteikt, izmantojot ar informāciju pamatotas aplēses, ko veicis atbalsta saņēmējs):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>dalībnieki ar invaliditāti**;</li> <li>trešo valstu valstspiederīgie*;</li> <li>personas ar ārvalstu izcelsmi*;</li> <li>minoritātes (tostarp marginalizētas kopienas, piemēram, romi)**;</li> <li>bezpajumtnieki vai mājokli zaudējušas personas*;</li> <li>dalībnieki no lauku apvidiem*.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Vai pastāv atšķirības starp sievietēm un vīriešiem šajās grupās? Kāpēc?</li> <li>Kā šīs atšķirības var novērst?</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Dalībnieki – sievietes un vīrieši – ar bērniem</li> <li>Dalībnieki – sievietes un vīrieši –, kas ir vientuļie vecāki</li> <li>Vidējie izdevumi dalībniekiem – sievietēm un vīriešiem</li> <li>Dalībnieku – sieviešu un vīriešu – apmierinātība</li> <li>Izdevumu īpatsvars tiešiem dzimumu līdztiesības pasākumiem</li> </ul>                                                                                                                                        |

<sup>(76)</sup> Dati saistībā ar rādītājiem, kas apzīmēti ar \*, ir personas dati Regulas (ES) 2016/679 4. panta 1. punkta nozīmē. Dati saistībā ar rādītājiem, kas apzīmēti ar \*\*, ir īpaša datu kategorija Regulas (ES) 2016/679 9. panta nozīmē.

<sup>(77)</sup> *ISCED* – Starptautiskā standartizētā izglītības klasifikācija.

| Rādītāji                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Jautājumi attiecībā uz dzimumu līdztiesības rādītājiem                                                                                                                                                                                                                        | Rādītāju piemēri                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>(2) Kopīgie izlaides rādītāji par struktūrām ir šādi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>to valsts pārvaldes iestāžu vai valsts, reģionālā vai vietējā līmeņa publisko dienestu skaits, kuri saņem atbalstu;</li> <li>to mikrouzņēmumu, mazo un vidējo uzņēmumu (tostarp kooperatīvo un sociālo uzņēmumu) skaits, kuri saņem atbalstu.</li> </ul>                                                                                                                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Vai atšķiras atbalsts, ko saņem sievietēm piederoši un vīriešiem piederoši mikrouzņēmumi, mazie un vidējie uzņēmumi (tostarp kooperatīvie un sociālie uzņēmumi)? Kāpēc?</li> <li>Vai vēlamies veicināt atšķirīgu situāciju?</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Atbalsta veids, ko saņem sievietēm piederoši un vīriešiem piederoši mikrouzņēmumi, mazie un vidējie uzņēmumi (tostarp kooperatīvie un sociālie uzņēmumi)</li> <li>Vidējie izdevumi sievietēm piederošiem uzņēmumiem un vīriešiem piederošiem uzņēmumiem</li> <li>Atbalsta saņēmēju – sieviešu un vīriešu – apmērīgātība</li> <li>Izdevumu īpatsvars tiešiem dzimumu līdztiesības pasākumiem</li> </ul> |
| <p>(3) Kopīgie tūlītējo rezultātu rādītāji par dalībniekiem ir šādi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>dalībnieki, kuri sākuši darba meklējumus pēc darba pārtraukšanas*;</li> <li>dalībnieki, kuri iesaistījušies izglītībā vai apmācībā pēc darba pārtraukšanas*;</li> <li>dalībnieki, kuri ieguvuši kvalifikāciju pēc darba pārtraukšanas*;</li> <li>nodarbinātie dalībnieki, tostarp pašnodarbinātie, pēc darba pārtraukšanas*.</li> </ul>                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>Vai pastāv atšķirība starp sievietēm un vīriešiem šajās grupās? Kāpēc?</li> <li>Vai vēlamies veicināt atšķirīgu situāciju?</li> </ul>                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Darba veids, ko meklē sievietes, salīdzinājumā ar vīriešiem</li> <li>Sieviešu un vīriešu iegūtās kvalifikācijas veids pēc darba pārtraukšanas</li> <li>Sieviešu un vīriešu nodarbinātības un pašnodarbinātības veids</li> </ul>                                                                                                                                                                        |
| <p>(4) Kopīgie ilgtermiņa rezultātu rādītāji par dalībniekiem ir šādi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>nodarbinātie dalībnieki, tostarp pašnodarbinātie, sešus mēnešus pēc darba pārtraukšanas*;</li> <li>dalībnieki, kuri atrodas labākā darba tirgus situācijā sešus mēnešus pēc darba pārtraukšanas*.</li> </ul> <p>Obligātā prasība – šādi dati būtu jāvēl, katrā konkrētā mērķī izmantojot reprezentatīvu dalībnieku izlasi. Izlases iekšējam derīgumam vajadzētu būt tādām, lai datus varētu vispārināt konkrētā mērķa līmenī.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Vai pastāv atšķirība starp sievietēm un vīriešiem šajās grupās? Kāpēc?</li> </ul>                                                                                                                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sieviešu nodarbinātības veidi salīdzinājumā ar vīriešiem</li> <li>Vidējā alga sievietēm un vīriešiem</li> <li>Ar darba kvalitāti saistītie rādītāji sievietēm un vīriešiem</li> <li>Atbalsta saņēmēju – sieviešu un vīriešu – viedoklis par savu situāciju darba tirgū (t. i., vai tā ir vai nav uzlabojusies)</li> </ul>                                                                              |

ESF+ regulā ir noteikts (1. pielikums, 1. lpp.): "Kopējie [kopīgie] rādītāji par vispārējo atbalstu no dalīti pārvaldītās ESF+ sadaļas. Visi personas dati jāsadala pa dzimumiem (sieviešu, vīriešu, nebinārais) <sup>(78)</sup>. Ja dažu rezultātu iegūšana nav iespējama, ar šādiem rezultātiem saistīto datu vākšana un paziņošana nav nepieciešama."

<sup>(78)</sup> Persona, kas neidentificē sevi ne kā sievieti, ne kā vīrieti.

## Kopīgie rādītāji par Eiropas Sociālā fonda Plus atbalstu materiālās nenodrošinātības mazināšanai

| Rādītāji                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Jautājumi attiecībā uz dzimumu līdztiesības rādītājiem                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Rādītāju piemēri                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>(1) Izlaides rādītāji a) Izdalītās pārtikas un preču kopējā vērtība naudas izteiksmē:</p> <p>(i) pārtikas atbalsta kopējā vērtība;</p> <p>(a) bērniem izdalītās pārtikas kopējā vērtība naudas izteiksmē;</p> <p>(b) bezpajumtniekiem izdalītās pārtikas kopējā vērtība naudas izteiksmē;</p> <p>(c) citām mērķgrupām izdalītās pārtikas kopējā vērtība naudas izteiksmē;</p> <p>(ii) izdalīto preču kopējā vērtība:</p> <p>(a) bērniem izdalīto preču kopējā vērtība naudas izteiksmē;</p> <p>(b) bezpajumtniekiem izdalīto preču kopējā vērtība naudas izteiksmē;</p> <p>(c) citām mērķgrupām izdalīto preču kopējā vērtība naudas izteiksmē.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Vai sievietēm/meitenēm un vīriešiem/zēniem izdalītās pārtikas kopējā vērtība naudas izteiksmē atšķiras šajās grupās?</li> <li>Vai ir pieejams novērtējums par dažādu sieviešu un vīriešu grupu situāciju un viņu konkrētajām vajadzībām?</li> <li>Vai preču izdalē tiek ņemtas vērā dažādās sieviešu un vīriešu izvēles un vajadzības?</li> <li>Vai ir ņemtas vērā sieviešu īpašās vajadzības saistībā ar reproduktīvo veselību?</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>To preču kopējā vērtība, kuras ir izdalītas, lai apmierinātu ar sieviešu reproduktīvo veselību saistītās vajadzības (piemēram, tamponu u. tml.)</li> <li>Sievietēm un vīriešiem izdalītās pārtikas un preču vidējā vērtība naudas izteiksmē / izdevumi</li> <li>Saņēmēju – vīriešu un sieviešu – apmierinātība ar izdalīto pārtiku un precēm</li> </ul> |
| <p>b) Kopējais izdalītā pārtikas atbalsta daudzums (tonnās), tostarp:</p> <p>(a) pārtikas īpatsvars, par kuru no programmas līdzekļiem segtas tikai transportēšanas, izdalīšanas un uzglabāšanas izmaksas (%);</p> <p>(b) ESF+ līdzfinansēto pārtikas produktu īpatsvars no kopējā atbalsta saņēmējiem izdalītās pārtikas apmēra (%).</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kā tiek ņemtas vērā sieviešu un vīriešu atšķirīgās vajadzības?</li> <li>Kā sievietes un vīrieši tiek iesaistīti izdalīšanas sistēmās?</li> <li>Kas ir pārtikas piegādātāji? Vai starp piegādātājiem ir vienlīdzīgi pārstāvēti sievietēm piederoši uzņēmumi un sieviešu lauksaimniecības uzņēmumi?</li> </ul>                                                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sievietēm un vīriešiem piederoši uzņēmumi piegādātāju vidū</li> <li>Pārtikas īpatsvars, ko piegādā sievietēm un vīriešiem piederoši piegādātāji</li> </ul>                                                                                                                                                                                              |

| Rādītāji                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Jautājumi attiecībā uz dzimumu līdztiesības rādītājiem                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Rādītāju piemēri                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>(3) Kopīgie rezultātu rādītāji</p> <p>Galīgo pārtikas atbalsta saņēmēju skaits, tostarp:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>bērni līdz 18 gadu vecumam;</li> <li>18–29 gadus veci jaunieši;</li> <li>personas, kas vecākas par 54 gadiem;</li> <li>personas ar invaliditāti;</li> <li>trešo valstu valstspiederīgie;</li> <li>personas ar ārvalstu izcelsmi un minoritātes (tostarp marginalizētas kopienas, piemēram, romi);</li> <li>bezpajumtnieki vai mājokli zaudējušas personas.</li> </ul> <p>Galīgo materiālās palīdzības atbalsta saņēmēju skaits:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>bērni līdz 18 gadu vecumam;</li> <li>18–29 gadus veci jaunieši;</li> <li>personas, kas vecākas par 54 gadiem;</li> <li>personas ar invaliditāti;</li> <li>trešo valstu valstspiederīgie;</li> <li>personas ar ārvalstu izcelsmi un minoritātes (tostarp marginalizētas kopienas, piemēram, romi);</li> <li>bezpajumtnieki vai mājokli zaudējušas personas.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Vai sievietēm un vīriešiem sniegtais pārtikas atbalsts atšķiras?</li> <li>Vai tiek ņemtas vērā sieviešu un vīriešu atšķirīgās vajadzības vitamīnu un pārtikas nodrošinājuma ziņā visā dzīves ciklā?</li> <li>Vai tiek ņemtas vērā sieviešu un vīriešu izvēles attiecībā uz pārtikas nodrošinājumu?</li> <li>Vai tiek ņemtas vērā potenciālās atšķirības attiecībā uz pievēršanos sievietēm un vīriešiem kā atbalsta saņēmējiem?</li> <li>Vai ir pieejami novērtējumi par sieviešu un vīriešu atšķirīgajām vajadzībām un izvēlēm mērķgrupās?</li> <li>Vai sievietēm un vīriešiem sniegtā materiālā palīdzība atšķiras?</li> <li>Vai tiek ņemtas vērā sieviešu un vīriešu atšķirīgās materiālās palīdzības vajadzības visā dzīves ciklā?</li> <li>Vai tiek ņemts vērā, kā materiālā palīdzība var radīt vai novērst sievietēm un vīriešiem situācijas, kurās var būt apdraudēta viņu dzīvība?</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Atbalsta saņēmēju sieviešu un vīriešu apmierinātība</li> <li>Sievietēm un vīriešiem piederoši uzņēmumi piegādātāju vidū</li> </ul> |

## Eiropas Sociālā fonda Plus rādītāji par veselības sadaļu <sup>(79)</sup>

| Rādītāji                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Jautājumi attiecībā uz dzimumu līdztiesības rādītājiem                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Rādītāju piemēri                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Līmenis, kas raksturo veselības nozarē veikto integrēto darbu un programmas rezultātu izmantošanu valstu veselības aizsardzības politikā:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>to pacientu skaits, kuri saņem Eiropas references tīklu atbalstu;</li> <li>veselības aprūpes tehnoloģijai veikto kopīgo klīnisko novērtējumu skaits;</li> <li>nodotās paraugprakses gadījumu skaits;</li> <li>līmenis, kas raksturo programmas rezultātu izmantošanu valstu veselības aizsardzības politikā, ko nosaka, izmantojot sākotnējo un beigu stāvokli raksturojošu anketu.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Vai atšķiras tas, kā Eiropas references tīkli atbalsta pacientus sievietes un pacientus vīriešus?</li> <li>Vai sadalītie rādītāji liecina par kvantitatīvām atšķirībām? Ja Eiropas references tīklu atbalstīto vīriešu un sieviešu skaits atšķiras, kā to var izskaidrot?</li> <li>Vai to sieviešu skaits, kuras piekļūst veselības aprūpes tehnoloģijai veiktajiem kopīgajiem klīniskajiem novērtējumiem, ir lielāks nekā šādu vīriešu skaits?</li> <li>Vai tiek nodota paraugprakse, ieskaitot aprakstus par sieviešu un vīriešu veselības stāvokli un viņu atšķirīgajām veselības aprūpes vajadzībām dzīves ciklā?</li> <li>Vai valsts veselības aizsardzības politikā vairāk tiek izmantoti rezultāti, kas attiecas uz sievietēm, nekā rezultāti, kas attiecas uz vīriešiem? Kāpēc otri rezultāti tiek izmantoti retāk?</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Pieejams dzimumam pielāgots novērtējuma pētījums par veselības aprūpes tehnoloģiju</li> <li>Aptaujas rezultāti sadalīti pēc sieviešu un vīriešu dzimuma</li> <li>Veselības problēmu veidi, kas risināti ar atbalstīto tehnoloģiju, tostarp sieviešu un vīriešu atšķirīgās vajadzības un veselības problēmas</li> <li>Ar dzimumu saistīti rezultāti, kas ir integrēti veselības aprūpes tehnoloģijas un veselības aizsardzības politikas izstrādē</li> </ul> |

<sup>(79)</sup> Lūdzam ņemt vērā, ka *ESF+* Veselības sadaļa tiek īstenotā tiešā pārvaldībā. Tāpēc tai nepiemēro tādus pašus noteikumus kā *ESF+* galvenajai sadaļai, kuru īsteno dalītā pārvaldībā.

## Eiropas Jūrlietu un zivsaimniecības fonds

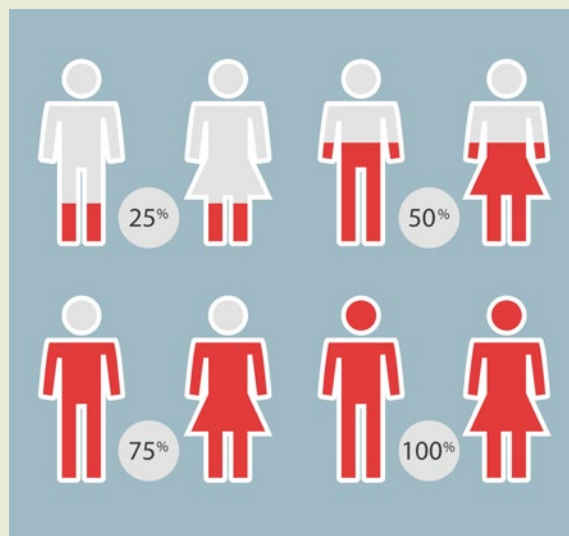
### Kopīgie rādītāji

| Prioritāte                                                                                                                  | Rādītājs                                                                                                                                                                                                             | Jautājumi attiecībā uz dzimumu līdztiesības rādītājiem                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Rādītāju piemēri                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Veicināt ilgtspējīgu zivsaimniecību un jūras bioloģisko resursu saglabāšanu                                                 | To izkrāvumu apjoma dinamika, kas veikti no krājumiem, kuri novērtēti maksimālajā ilgtspējīgas ieguves apjomā                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                   |
|                                                                                                                             | Savienības zvejas flotes rentabilitātes dinamika                                                                                                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kādas ir atšķirības starp sievietēm un vīriešiem flotes piederības un rentabilitātes ziņā?</li> <li>Kādas ir sieviešu un vīriešu nodarbinātības atšķirības?</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sievietēm un vīriešiem piederoši uzņēmumi un to rentabilitāte</li> <li>Flotē un šajos uzņēmumos nodarbinātās sievietes un vīrieši</li> </ul>                                               |
|                                                                                                                             | <i>Natura 2000</i> teritoriju platība (ha) un citu tādu saskaņā ar Jūras stratēģijas pamatdirektīvu aizsargājamo jūras teritoriju platība (ha), uz kurām attiecas aizsardzības, uzturēšanas un atjaunošanas pasākumi |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                   |
|                                                                                                                             | To zvejas kuģu daudzums procentos, kuri ir aprīkoti ar elektronisko pozīcijas un nozvejas ziņošanas ierīci                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kas ir ieguvējs no šiem pasākumiem?</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sieviešu un vīriešu īpašumtiesības uz kuģiem</li> </ul>                                                                                                                                    |
| Ar konkurētspējīgu un ilgtspējīgu akvakultūru un tirgiem sekmēt pārtikas nodrošinājumu Savienībā                            | Akvakultūras ražošanas vērtības un apjoma dinamika Savienībā                                                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kāds ir sieviešu un vīriešu nodarbinātības līmenis šajā nozarē?</li> <li>Kādi ir viņu nodarbinātības nosacījumi? Vai tie atšķiras? Ja tā, tad kāpēc?</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ar sieviešu un vīriešu nodarbinātību saistīti rādītāji</li> </ul>                                                                                                                          |
|                                                                                                                             | Izkrāvumu vērtības un apjoma dinamika                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                   |
| Sekmēt ilgtspējīgas zilās ekonomikas izaugsmi un veicināt pārtikušas piekrastes kopienas                                    | IKP dinamika Kopējās statistiski teritoriālo vienību klasifikācijas 3. līmeņa piejūras reģionos                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                   |
|                                                                                                                             | Darbvietu skaita dinamika (pilnslodzes ekvivalenta izteiksmē) ilgtspējīgā zilajā ekonomikā                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kāda veida darbvietas tiek radītas ilgtspējīgā zilajā ekonomikā? Vai gan sievietes, gan vīrieši tiek mudināti strādāt šajās darbvietās?</li> <li>Vai ir pieejami dzimumam pielāgoti novērtējumi par dažādām grupām, kas ir iesaistītas ilgtspējīgā zilajā ekonomikā?</li> <li>Kas ir ieguvējs no ilgtspējīgas zilās ekonomikas izaugsmes? Vai sievietes un vīrieši ir ieguvēji vienādā apmērā?</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Darbvietu skaita dinamika (pilnslodzes ekvivalenta izteiksmē) ilgtspējīgā zilajā ekonomikā attiecībā uz sievietēm un vīriešiem</li> <li>Pieejams dzimumam pielāgots novērtējums</li> </ul> |
| Stiprināt starptautisko okeānu pārvaldību un veicināt nebīstamas, drošas, tīras un ilgtspējīgi pārvaldītas jūras un okeānus | To kopīgo darbību skaits, kas veicina Eiropas sadarbību krasta apsardzes funkciju jomā                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kāda veida kopīgas darbības, kas veicina sadarbības funkcijas, tiek veiktas?</li> <li>Vai šajās darbībās ir iesaistītas gan sievietes, gan vīrieši? Kāpēc / kāpēc nav?</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sieviešu un vīriešu nodarbinātība krasta apsardzē</li> <li>Pārvaldības struktūrās iesaistīto sieviešu skaits/īpatvars</li> </ul>                                                           |

## ■ ■ **Francija – integrētas pieejas veicināšana dzimumu līdztiesības nodrošināšanai, nosakot attiecīgus rādītājus darbības programmās**

Francijā horizontālais dzimumu līdztiesības princips tika pieņemts, ieviešot divkārtu pieeju valsts ESF darbības programmā "Izaugsme un iekļaušana". Pēc dzimuma sadalītu rādītāju izmantošana visās Francijas ERAF un ESF darbības programmās veicina integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai visā programmu īstenošanas procesā. Pēc minētajiem rādītājiem novērtē sieviešu un vīriešu dalību, nodrošinot pēc dzimuma sadalītu informāciju par iznākumiem un rezultātiem.

Izmantojot pēc dzimuma sadalītus datus, tiek veikta analīze, kurā ņem vērā sieviešu un vīriešu atšķirīgo situāciju un vajadzības valstī un kuras rezultātā tiek izstrādātas mērķtiecīgas darbības dzimumu līdztiesības veicināšanai. Šādas darbības ir, piemēram, ESF darbības programmas pasākumi sieviešu nodarbinātības, apmācības, izglītības un uzņēmējdarbības veicināšanai. Francijas ESF ir pēc dzimumiem sadalīti izlaides un rezultātu rādītāji par visām trīs tā prioritātēm – nodarbinātība, profesionālie virzieni un nabadzība. Dzimumu līdztiesība ir viens no pamatprincipiem projektu atlasē.



© Igor Samoilik/Shutterstock.com

Rezultātu rādītāji <sup>(80)</sup> Francijas ESF DP citstarp ir šādi:

- to sieviešu skaits attiecībā pret vīriešu skaitu, kas pēc piedalīšanās ir nodarbinātas personas, tostarp pašnodarbinātas personas;
- to sieviešu skaits attiecībā pret vīriešu skaitu, kas pēc piedalīšanās ir nodarbinātas personas, kuras ir vecākas par 55 gadiem, tostarp pašnodarbinātas personas;
- to sieviešu skaits attiecībā pret vīriešu skaitu, kas pēc piedalīšanās apgūst apmācību vai mācās.

Izlaides rezultātu rādītāji citstarp ir šādi:

- to dalībnieku – sieviešu un vīriešu – skaits, kas ir bezdarbnieki;
- to dalībnieku – sieviešu un vīriešu – skaits, kas ir vecāki par 55 gadiem;
- ekonomiski neaktīvo dalībnieku – sieviešu un vīriešu – skaits;
- to dalībnieku – sieviešu un vīriešu – skaits, kas ir vecumā līdz 25 gadiem;
- dalībnieču sieviešu skaits vecumā līdz 25 gadiem;
- to dalībnieču sieviešu skaits, kuras ir grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā vai atgriežas darba tirgū.

### Papildu informācijas avoti

Vairāk par kvantitatīvajiem un kvalitatīvajiem dzimumu līdztiesības rādītājiem var uzzināt šādos avotos:

- [EIGE resursi par dzimumu līdztiesības rādītājiem](#)
- [Dzimumu statistikas datubāze](#)

<sup>(80)</sup> Kā norādīts iepriekš, rādītājos par "sieviešu un vīriešu skaitu" būtu ļoti vēlams iekļaut arī procentuālo īpatsvaru, lai labāk vizualizētu iespējamās nevienlīdzības izpausmes.



## 7. rīks. Tādu projektu atlasē kritēriju noteikšana, kuros ir ņemts vērā dzimumu līdztiesības aspekts

Šo rīku var izmantot vadošās iestādes un uzraudzības komitejas, lai atbalstītu tādu projektu izstrādi, kuros ir ņemts vērā dzimumu līdztiesības aspekts, un noteiktu projektu atlasē piemērojamus dzimumu līdztiesības kritērijus. Šim vadošo iestāžu atbalstam ir būtiska nozīme, lai nodrošinātu, ka dzimumu līdztiesība tiek integrēta kā horizontāls princips visās ES fondu darbībās.

KNR 67. pantā ir paredzēts, ka vadošās iestādes nosaka un piemēro kritērijus un procedūras, kas ir nediskriminējošas, pārredzamas, nodrošina dzimumu līdztiesību un ņem vērā Eiropas Savienības Pamattiesību hartu un ilgtspējīgas attīstības principu.

### Soļi, lai atbalstītu tādu projektu izstrādi un atlasē, kuros ir ņemts vērā dzimumu līdztiesības princips

Projektu izstrādes un atlasē procesu pašā sākumā ir ļoti svarīgi atbalstīt potenciālos pieteikumu iesniedzējus. Lai nodrošinātu pienācīgu atbalstu, vadošās iestādes un uzraudzības komitejas varētu:

- visos uzaicinājumos iesniegt priekšlikumus un visos citos paziņojumos par resursu izmantošanu skaidri norādīt, ka dzimumu līdztiesība ir horizontāls princips, kas jāievēro un jākonkretizē;
- saprotami paskaidrot, ka dzimumu līdztiesības apsvērumi būs daļa no visiem projektu atlasē kritērijiem;
- visos uzaicinājumos iesniegt priekšlikumus iekļaut konkrētu informāciju par prasībām attiecībā uz dzimumu līdztiesību;
- uzaicinājumu sagatavošanā kā atsaucē materiālu izmantot turpmāk doto kontrolesarakstu.

### Kontrolesaraksts, kas izmantojams kā atsaucē materiāls, sagatavojot uzaicinājumus iesniegt projektu priekšlikumus

*1. solis. Vai uzaicinājumā ir skaidri norādīts, ka projekta analīzē jābūt iekļautam horizontālajam dzimumu līdztiesības principam?*

Vadošās iestādes un uzraudzības komitejas varētu apsvērt šādus jautājumus.

- Vai uzaicinājumā iesniegt priekšlikumus ir saprotami paskaidrots, ka projektu izvērtēs, pamatojoties uz to, vai priekšlikumā ir iekļauta dzimumaspekta analīze (t. i., analīze par sieviešu un vīriešu atšķirīgo situāciju un vajadzībām)?
- Vai uzaicinājumā iesniegt priekšlikumus ir konkrēti prasīts iekļaut kvalitatīvus un kvantitatīvus datus, lai raksturotu ar dzimumiem saistītas tendences vai modeļus?
- Vai uzaicinājumā iesniegt priekšlikumus ir norādīts, ka priekšlikumam būtu jāattiecas uz konkrēta fonda, valsts vai reģionāliem mērķiem dzimumu līdztiesības jomā?

*2. solis. Vai uzaicinājumā ir paskaidrots, ka horizontālajam dzimumu līdztiesības principam ir jābūt daļai no projekta mērķiem un rādītājiem?*

- Vai uzaicinājumā iesniegt priekšlikumus ir paskaidrots, ka priekšlikumu izvērtēs, pamatojoties uz to, vai projekta mērķis(-i):
  - tiks sasniegts(-ti) gan attiecībā uz sievietēm, gan vīriešiem,
  - ietver mērķu sadalījumu konkrēti attiecībā uz sievietēm un vīriešiem, un/vai
  - attiecīgā gadījumā ietver konkrētus dzimumu līdztiesības jomā izvirzītus mērķus un uzdevumus (t. i., mērķus, kas jāsasniedz gan attiecībā uz sievietēm, gan vīriešiem, lai palielinātu dzimumu līdztiesību)?
- Vai uzaicinājumā iesniegt priekšlikumus ir prasīts, lai visi ar indivīdiem saistītie rādītāji būtu sadalīti pēc dzimuma, lai varētu uzraudzīt, vai mērķi ir sasniegti gan attiecībā uz sievietēm, gan vīriešiem?
- Vai uzaicinājumā iesniegt priekšlikumus attiecīgā gadījumā ir prasīts, lai būtu noteikti konkrēti dzimumu līdztiesības rādītāji, lai būtu vieglāk uzraudzīt progresu dzimumu līdztiesības jomā izvirzīto mērķu sasniegšanā?

**3. solis. Vai uzaicinājumā ir norādīts, ka horizontālajam dzimumu līdztiesības principam vajadzētu būt integrētam projekta resursu izmantojuma plānā?**

- Vai uzaicinājumā iesniegt priekšlikumus ir paskaidrots, ka priekšlikumos jābūt konkrēti norādītam, kā izmantos resursus, lai veicinātu dzimumu līdztiesību?
- Vai uzaicinājumā ir skaidri norādīts, ka priekšlikumos būtu jāpaskaidro, kā projekts veicinās mērķgrupas sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu piekļuvi resursiem, pakalpojumiem un ieguldījumiem?

**4. solis. Vai uzaicinājumā ir konkrēti norādīts, ka projekta izstrādes komandā vajadzētu būt speciālistam, kas ir kompetents dzimumu līdztiesības jautājumos?**

- Vai uzaicinājumā iesniegt priekšlikumus ir norādīts, kāda nozīme projektu atlasē tiks piešķirta iekšējai kompetencei dzimumu līdztiesības jautājumos vai budžeta atvēršanai, lai piesaistītu ārēju dzimumu līdztiesības speciālistu?
- Vai uzaicinājumā ir skaidri norādīts, vai un ciktāl kompetence dzimumu līdztiesības jautājumos ir noteikta par prasību apmācības un izvērtēšanas iepirkuma procesos?

**5. solis. Vai uzaicinājumā ir paskaidrots, ka dzimumu līdztiesībai ir jābūt projekta uzraudzības un izvērtēšanas daļai?**

- Vai uzaicinājumā iesniegt priekšlikumus ir prasīts raksturot, kā projektā uzraudzīs un novērtēs dzimumu līdztiesības jomā sasniegtos mērķus / rezultātus / ietekmi un kā projektā piemēros korektīvus pasākumus?
- Vai uzaicinājumā ir paskaidrots, ka ikvienā priekšlikumā jābūt definētam, kā tiks izvērtēti dzimumu līdztiesības mērķi un rezultāti?

**KontROLSARAKSTS PROJEKTU ATLASĒS KRITĒRIJĒM**

Novērtējot projektu priekšlikumus, vadošās iestādes un uzraudzības komitejas var izstrādāt un piemērot atlasē kritērijus, par pamatu izmantojot turpmāk norādītos jautājumus.

**1. solis. Analīze**

- Vai priekšlikumā ir iekļauta attiecīgās intervences jomas dzimumaspekta analīze (t. i., analīze par sieviešu un vīriešu atšķirīgo situāciju un vajadzībām, ņemot vērā viņu dažādību, un norādes uz attiecīgām nevienlīdzības izpausmēm)?
- Vai tiek izmantoti kvalitatīvi un kvantitatīvi pēc dzimuma sadalīti dati, lai raksturotu dzimumu atšķirības un iezīmes?
- Vai analīzē ir minēti konkrētā fonda mērķi un/vai valsts un/vai reģionāli mērķi dzimumu līdztiesības jomā?

**2. solis. Mērķi un rādītāji**

- Vai projektam ir noteikti konkrēti dzimumu līdztiesības mērķi (t. i., mērķi, kas jāsasniedz gan attiecībā uz sievietēm, gan vīriešiem, lai palielinātu dzimumu līdztiesību)?
- Vai priekšlikumā ir noteikts, ka ar projektu ir iecerēts veicināt dzimumu līdztiesības jomas pamatmērķu sasniegšanu?
- Vai priekšlikumā ir norādīts, vai un kā projekta mērķis(-i) tiks sasniegts(-i) gan attiecībā uz sievietēm, gan vīriešiem, ņemot vērā viņu dažādību?
- Vai ir noteikti konkrēti dzimumu līdztiesības rādītāji, lai atvieglotu dzimumu līdztiesības mērķu uzraudzību?
- Vai ar indivīdiem saistītie vispārējie rādītāji ir sadalīti pēc dzimuma, lai varētu uzraudzīt, vai mērķi ir sasniegti gan attiecībā uz sievietēm, gan vīriešiem?

Atsaucei izmanto ES politikas mērķus, kā arī [1. rīku](#) un turpmāk redzamo 3. tabulu.

## 3. tabula. Dzimumu līdztiesība ES politikas mērķos

| Politikas mērķi                                                              | Dzimumu līdztiesības aspekti                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Vienlīdzīgas ekonomiskās neatkarības panākšana sievietēm un vīriešiem        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Mazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību</li> <li>Palielināt nodarbinātību (un samazināt segmentāciju)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Vienāda darba samaksa par līdzvērtīgu darbu                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Veicināt sieviešu izglītību</li> <li>Uzlabot darba un privātās dzīves līdzsvaru; konkrētie rādītāji ir, piemēram, šādi: <ul style="list-style-type: none"> <li>lielāks tā laika īpatsvars, ko vīrieši velta ar aprūpi saistītai darbībai,</li> <li>palielināta sieviešu un vīriešu, tostarp migrantu sieviešu, nodarbinātība formālajā aprūpes ekonomikā,</li> <li>apmaksāta darba lielāka pieejamība sievietēm un ilgāka laika atvēlēšana apmaksātam darbam</li> </ul> </li> <li>Izskaut dzimumu stereotipus</li> <li>Mazināt dzimumu segregāciju darba tirgū</li> <li>Atbalstīt elastīgu darba režīmu un ar ģimeni saistītu atvaļinājumu izmantošanu</li> <li>Palielināt sieviešu uzņēmējdarbību</li> <li>Palielināt bērnu aprūpes pakalpojumu pieejamību un kvalitāti</li> <li>Atbalstīt sociālo iekļaušanu</li> <li>Palielināt aprūpes pakalpojumu pieejamību un kvalitāti citiem apgādājamiem</li> <li>Cīnīties pret sieviešu atstumtību un nabadzību</li> <li>Atbalstīt vecāku un aprūpētāju aizsardzību</li> </ul> |
| Panākt vienlīdzību lēmumu pieņemšanā                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>Palielināt sieviešu dalību lēmumu pieņemšanā un procesos</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Nodrošināt cieņu, integrētību un ar dzimumu saistītas vardarbības izbeigšanu | <ul style="list-style-type: none"> <li>Atbalstīt ar dzimumu saistītas vardarbības novēršanu un aizsargāšanu no šādas vardarbības</li> <li>Veicināt vīriešu un zēnu lomu vardarbības pret sievietēm izskaušanā</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

Projekta mērķiem ir arī plašāka perspektīva, proti, tie ir saistīti ne tikai ar dzimumu vai dzimti, bet arī ar citām iezīmēm. Piemēram, ir svarīgi, lai mērķi būtu sīkāk sadalīti plašā kategorijā "vīrieši" un "sievietes" satvarā, ņemot vērā papildu sociāl-demogrāfiskos aspektus, piemēram, vecumu, sociālekonomisko stāvokli, nabadzību, rasi, etnisko izcelsmi, atrašanās vietu (lauki/pilsēta), invaliditāti, seksuālo orientāciju (lesbietes, geji, biseksuāļi, transpersonas un citi), reliģiju utt. Turklāt ir ļoti vēlams, lai visās tematiskajās prioritātēs būtu ievērota pieeja, kurā pievērš uzmanību "transversālumam" (t. i., indivīdu iezīmes, kas izpaužas vairākās jomās, un kā tās mijiedarbojas vai "šķērsojas", ietekmējot dzimumu nevienlīdzības izpausmes).

## 3. solis. Darbības un īstenošana

- Vai ir plānotas konkrētas darbības, lai sasniegtu

projekta mērķus attiecībā uz dzimumu līdztiesību?

- Vai pastāv saikne starp projekta plānoto dzimummaspekta analīzi un dzimumu līdztiesības mērķu noteikšanu? Vai projektā ir paskaidrots, kā šo saikni ņems vērā projekta darbību izstrādē (lai mazinātu esošās nevienlīdzības izpausmes), un kādi ir gaidāmie rezultāti un iznākumi?

## 4. solis. Kompetence dzimumu līdztiesības jautājumos

- Vai projektā ir pieejams iekšējs speciālists, kas ir kompetents dzimumu līdztiesības jautājumos? Ja nav, vai tiks piesaistīti ārēji dzimumu līdztiesības jautājumu speciālisti? Vai projektā ir paredzēts budžets šādu ārēju speciālistu piesaistīšanai?
- Vai kompetence dzimumu līdztiesības jautājumos ir noteikta par prasību apmācības un izvērtēšanas iepirkumos?

### 5. solis. Uzraudzība un izvērtēšana

- Vai priekšlikumā ir paskaidrots, kā projektā uzraudzīs un novērtēs mērķus / rezultātus / ietekmi dzimumu līdztiesības jomā?
- Vai projekta priekšlikumā ir noteikts, kādos korektīvos pasākumus veiks gadījumā, ja neizdosies sasniegt minētos dzimumu līdztiesības mērķus / rezultātus / ietekmi?

- Vai priekšlikumā ir izklāstīts, kā projektā izvērtēs dzimumu līdztiesības jomā izvirzītos mērķus / rezultātus / ietekmi?

Visbeidzot, vadošajām iestādēm un uzraudzības komitejām ir jāapsver šāds jautājums: **vai projekta priekšlikums atbilst šiem atlases kritērijiem?** Ja neatbilst, tās varētu pieprasīt papildu informāciju un veikt gala novērtējumu.



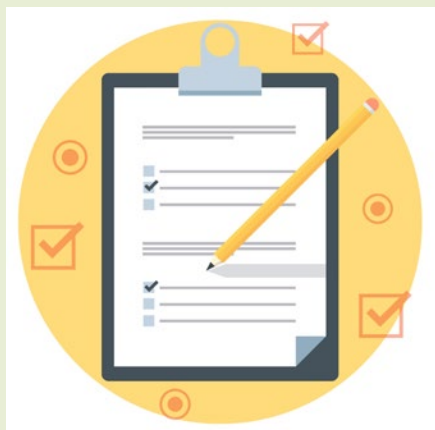
### **Beļģija – prasība projektu izvērtēšanā pirms atlases ņemt vērā iespējamo ietekmi uz sievietēm un vīriešiem**

Beļģijā visās darbības programmās ir jāņem vērā sieviešu un vīriešu dzīves realitāte. Katrā posmā ir jāapsver, kā programma var ietekmēt – pozitīvi un/vai negatīvi – sieviešu un vīriešu atšķirīgo situāciju un vajadzības. Tāpēc ikvienu projekta priekšlikumu analizē un izvērtē, ņemot vērā tā iespējamo ietekmi uz sievietēm un vīriešiem un to, kā tas var ietekmēt dzimumu līdztiesību.

Darbības programmu līmenī, projektu līmenī, kā arī tad, kad tiek izsludināti uzaicinājumi iesniegt priekšlikumus, tiek veikta transversāla analīze. Tas nozīmē, ka ņem vērā gan sieviešu un vīriešu dzīves realitāti, gan viņu transversālās iezīmes, piemēram, vecumu, sociālekonomisko stāvokli, invaliditāti, rasi, etnisko izcelsmi, reliģiju un citus būtiskus sociāldemogrāfiskos datus. Tiek apsvērta datu vākšana un analīze par sieviešu un vīriešu stāvokli darba tirgū, viņu piekļuvi izglītībai un iespējām strādāt dažādos uzņēmumos un nozarēs. Ja iespējams, analīzē datus savstarpēji salīdzina ar citām sociālekonomiskajām dimensijām. Piemēram, jaunu sieviešu stāvoklis un vajadzības var atšķirties no vecāka gadagājuma sieviešu stāvokļa un vajadzībām.

Visos uzaicinājumos iesniegt priekšlikumus jābūt paskaidrotam, kā projekts veicinās dzimumu līdztiesību, kas ir svarīgs apsvērums projektu atlases procesā. Tiek organizētas informatīvas sesijas, lai palīdzētu pieteikumu iesniedzējiem projektu plānošanā. Tās ir informatīvas sesijas par sieviešu un vīriešu līdztiesību, tiesību aktiem un politiku līdztiesības jomā, kā arī metodēm un rīkiem, ko var izmantot, lai īstenotu integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai. Starp citiem informatīviem atbalsta pasākumiem ir arī tiešsaistes platforma apmācībai par dzimumu līdztiesību. Ir arī dzin publicēti praktiski norādījumi par to, kā projektos novērtēt un integrēt dzimumaspektus. Minētie norādījumi palīdz pieteikumu iesniedzējiem projektu plānošanā ņemt vērā sieviešu un vīriešu dzīves realitāti. Tos var izmantot arī uzraudzības komitejas, lai uzraudzītu projektu ieguldījumu dzimumu līdztiesības veicināšanā. Katru projektu novērtē atbilstoši noteiktiem kritērijiem, kas ir saistīti ar dzimumu līdztiesību. Lai novērtētu iespējamās panākus virzībā uz dzimumu līdztiesību, visā programmu plānošanas periodā izmanto pēc dzimuma sadalītus rādītājus.

## Somija – projektu atlases kritēriji



© howcolour/Shutterstock.com

Somijā attiecībā uz 2014.–2020. gada finansējuma periodu projektu pieteikumu iesniedzējiem ir izstrādāti jauni jautājumi par dzimumu līdztiesību. Projektu pieteikumu iesniedzējiem jāatbild uz turpmāk norādītajiem jautājumiem.

|                                                                                | Jā | Nē | Paskaidrojiet<br>(jāaizpilda) |
|--------------------------------------------------------------------------------|----|----|-------------------------------|
| Projekta satvarā ir veikts darbības vides novērtējums no dzimumu perspektīvas. |    |    |                               |
| Projektā ir integrēta dzimumperspektīva.                                       |    |    |                               |
| Projekta galvenais nolūks ir veicināt dzimumu līdztiesību.                     |    |    |                               |

Šos jautājumus izmanto kā izvērtēšanas kritērijus, lai pieņemtu lēmumus par finansējumu.

## 7.a papildu rīks. Nolīgumi (līgumi vai dotācijas nolīgumi) ar projektu īstenotājiem, kuros ievērots dzimumu līdztiesības princips

Pēc projektu atlases procesa ir svarīgi noteikt pamatprasības projektu īstenotājiem, pamatojoties uz skaidri noteiktiem kritērijiem, kuros ir ņemta vērā dzimumu līdztiesība. Minētās prasības būtu jāizklāsta projektu nolīgumos vai līgumos.

### KontROLSARAKSTS attiecībā uz projektu nolīgumiem un līgumiem saistībā ar projekta finansējumu

Izstrādājot projektu nolīgumus vai līgumus, vadošās iestādes varētu apsvērt šādus jautājumus.

- Vai nolīgumā ir paskaidrots, ka projekta īstenošanā ir jāievēro horizontālo dzimumu līdztiesības princips?
- Vai nolīgumā ir norādītas konkrētas darbības, kas būtu jāveic, lai izpildītu prasības attiecībā uz dzimumu līdztiesību?
- Vai tajā ir skaidri norādīts, ka projekta īstenošanā ir jāņem vērā sieviešu un vīriešu atšķirīgā situācija un vajadzības?
- Vai nolīgumā ir skaidri minēts, ka projektā resursi ir jāizmanto dzimumu līdztiesības veicināšanai?
- Vai nolīgumā ir izklāstīti konkrēti mērķi un rezultāti, kas jāsasniedz attiecībā uz dzimumu līdztiesību? Piemēram:
  - vai mērķos un rezultātos ir skaidri norādīts, ka tiem jābūt sasniegtiem gan attiecībā uz sievietēm, gan vīriešiem?
- Vai nolīgumā norādītajās procedūrās ir minēti konkrēti sagaidāmie rezultāti attiecībā uz dzimumu līdztiesību, piemēram,
  - vai ir sniegtas atsauces uz dzimumu līdztiesību ziņojumos, jo īpaši pēc dzimuma sadalītu statistiku par atbalsta saņēmējiem,
  - finanšu resursu sadalījums un izmantojums un rezultāti ziņojumos, un
  - komunikācijas pieejas, kurās ir ņemts vērā dzimumu līdztiesības aspekts?
- Ja tiek prasīts ar zvērestu apliecināts paziņojums, vai tas ietver frāzi “ņemot vērā dzimumdimensioniju”? Proti, vai projekta resursu saņēmējiem ir jāapliecina, ka viņi ir sapratuši, ka resursu izmantošanā ir jāievēro “dzimumu līdztiesība kā horizontāls princips”?
- Vai nolīgumā par piešķirtajiem projektu resursiem vai subsīdijām ir precizēts, ka viens no nepieciešamajiem priekšnosacījumiem ir izmantot resursus, ņemot vērā dzimumu līdztiesības aspektu?

## € 8. rīks. Dzimumu līdztiesībai piešķirto resursu izsekošana ES fondos

Šis rīks ir pieejams angļu valodā: <https://eige.europa.eu/publications/gender-budgeting-step-step-toolkit>.

## ✖ 9. rīks. Dzimumu līdztiesības integrēšana projektu izstrādē

### Pamatinformācija par rīku

Šis rīks palīdzēs partnerības nolīgumos un darbības programmās noteiktos dzimumu līdztiesības jomā izvirzītos mērķus un rādītājus pārnest uz projektu līmeni. Tas būtu jāizmanto vadošajām iestādēm valsts un reģionālā līmenī projektu plānošanas, īstenošanas un uzraudzības posmā. Vadošās iestādes to var arī izmantot, lai sniegtu norādījumus un atbalstu vietējiem dalībniekiem un projektu īstenotājiem.

Šis rīks atbalsta tādu projektu atlases kritēriju un procedūru īstenošanu, kur ņemts vērā dzimumu

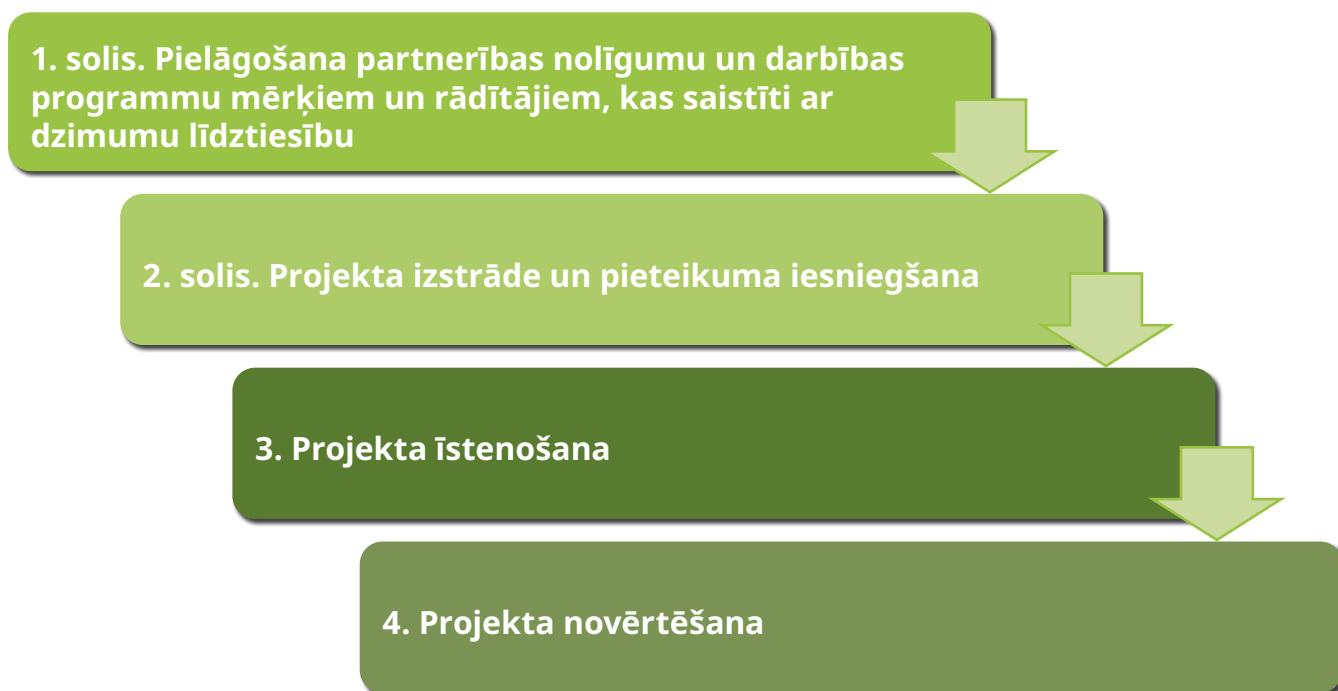
līdztiesības aspekts, kā noteikts KNR priekšlikuma (COM(2018) 375 final) 67. pantā:

*“Darbību atlases vajadzībām vadošā iestāde nosaka un piemēro kritērijus un procedūras, kas ir nediskriminējošas, pārredzamas, nodrošina dzimumu līdztiesību un ņem vērā Eiropas Savienības Pamattiesību hartu un ilgtspējīgas attīstības principu, un Savienības politiku vides jomā saskaņā ar LESD 11. pantu un 191. panta 1. punktu.”*

Vairāk informācijas par regulām skatiet [1. rīkā](#).

### Soļi, ar ko dzimumu līdztiesības aspektu integrē projektu izstrādē

Šis rīks sastāv no četriem soļiem.



#### 1. solis. Pielāgošana partnerības nolīgumu un darbības programmu mērķiem un rādītājiem, kas saistīti ar dzimumu līdztiesību

Ir svarīgi, lai katram fondam iesniegtajos projektu pieteikumos būtu precizēts, kā ar projektu tiks reaģēts uz esošajiem dzimumu nevienlīdzības veidiem vai sieviešu un vīriešu īpašajām vajadzībām attiecīgajā intervences jomā. Vadošās iestādes var atbalstīt projektu pieteikumu iesniedzējus,

- sniedzot informāciju par dzimumu līdztiesības mērķiem un rādītājiem, kas noteikti partnerības nolīgumā un darbības programmās;
- sniedzot citu ar dzimumaspektu saistītu kontekstuālu informāciju, kas ir būtiska attiecībā uz uzaicinājumiem iesniegt priekšlikumus;
- sniedzot informāciju par to, kā pieteikumā būtu jāiekļauj dzimumu līdztiesības aspekti un kā tie tiks izvērtēti;
- nodrošinot, ka pieteikumu iesniedzējiem ir informācija un spēja, kas vajadzīga, lai veiktu

dzimumaspekta analīzi par attiecīgo intervences jomu.

### 1.a) *solis. Veikt dzimumaspekta analīzi*

Dzimumaspekta analīzes <sup>(81)</sup> mērķis ir apzināt nevienlīdzības izpausmes un atšķirības starp sievietēm un vīriešiem, ņemot vērā viņu dažādību, kā arī noskaidrot šo nevienlīdzības izpausmju galvenos cēloņus. Lai veiktu dzimumaspekta analīzi, jārikojas, kā izklāstīts turpmāk.

## 1. Apkopot informāciju un sadalītus datus par mērķgrupu

Tas nozīmē apkopot statistiku, kas pienācīgi atspoguļo mērķgrupu, sadalījumā pēc sieviešu un vīriešu dzimuma. Šādā informācijā būtu jāiekļauj dati par būtiskām iezīmēm, piemēram, vecumu, rasi, etnisko izcelsmi, atrašanās vietu, izglītības līmeni, nodarbinātību dažādās nozarēs, uzņēmējdarbību dažādās nozarēs, algu līmeņiem, laika izmantojumu un/vai citiem būtiskiem jautājumiem.

- Kad dati ir savākti un noformēti, tie būtu jāsadala pēc dzimuma, kas ir galvenā vispārējā klasifikācija. Piemēram, apkopojot un analizējot datus par “jauniešiem” vai “vecāka gadagājuma cilvēkiem”, šīs mērķgrupas būtu jāiedala pēc dzimuma.
- Papildus kvantitatīviem datiem par īpašām iezīmēm dzimumaspekta analīzē ir jāņem vērā kvalitatīvi dati par cilvēku dzīves pieredzi. Tas nozīmē, ka ir jāņem vērā, kā sievietes un vīrieši atšķirīgi izmanto pakalpojumus un kādi resursi būtu jāatvēr, lai šo atšķirību mazinātu. Piemēram, dažādi cilvēki – vecāka gadagājuma sievietes, vecāka gadagājuma vīrieši, jaunākas sievietes, jauni vīrieši, meitenes un zēni, vecāki un aprūpētāji, cilvēki, kuri dodas uz darbu, utt. – publiskas vietas izmanto atšķirīgi, un to izmantošanas veids ir atkarīgs no tādām iezīmēm kā viņu dzimums, vecums, atrašanās vieta utt. Tomēr to ietekmē arī citi faktori, piemēram, viņu ienākumu līmenis, darba un bērnu aprūpes režīms, diennakts laiks u. tml. Dzimumaspekta analīzē būtu vajadzīgs plašs skatījums uz to, ko no datu klāsta var izsecināt par cilvēku ikdienas dzīvi.

- Izmantojot datus no vairākiem un dažādiem avotiem, var gūt padziļinātu izpratni par dzimumu atšķirībām, cilvēku vajadzībām un dzīves realitāti. Ir vēlams izmantot pēc iespējas vairāk avotu, piemēram, vietējus, reģionālus un valsts līmeņa pētījumus vai apspriedes, datus no statistikas birojiem, akadēmiskus darbus, politikas ziņojumus, un kombinēt/triangulēt datus no šiem avotiem.
- Ja nav pieejami sadalīti dati par pamatiezīmēm, piemēram, dzimumu, rasi, etnisko izcelsmi, vecumu, invaliditāti utt., tas būtu jānorāda kā trūkums. Projekta mērķos un ziņojumos būtu jāuzsver vajadzība pēc datu uzlabojumiem.

## 2. Apzināt esošās dzimumu nevienlīdzības izpausmes un to pamatcēloņus

Tiklīdz ir iegūti sadalīti dati, kas vajadzīgi, lai rastu skaidru priekšstatu par mērķgrupu, izmantojiet turpmāk norādītos pamatjautājumus, lai labāk izprastu dažas būtiskākās atšķirības starp sievietēm un vīriešiem un analizētu atšķirību iemeslus.

- Kādas ir atšķirības starp sieviešu un vīriešu dalību darba tirgū? Kurās profesionālajās jomās dominē sievietes vai vīrieši?
- Kādas ir sieviešu un vīriešu ienākumu līmeņa atšķirības? Vai būtiski atšķiras to sieviešu un vīriešu skaits, kas strādā nepilnas slodzes darbu? Vai to sieviešu skaits, kuras strādā vairāk nekā vienu nepilnas slodzes darbu, ir lielāks nekā šādu vīriešu skaits?
- Ko no datiem par laika vai pakalpojumu izmantojumu var izsecināt par to, kā sievietes un vīrieši sadala savu laiku? Ko no šiem datiem var secināt par atšķirībām attiecībā uz vietējiem pakalpojumiem, proti, to pieejamības un laika ziņā?
- Vai sievietes biežāk nekā vīrieši rūpējas par bērniem un citiem ģimenes locekļiem? Kuras vecuma grupas sieviešu un vīriešu vidū visbiežāk veic neapmaksātu aprūpi? Piemēram, vai jaunākas sievietes par bērniem rūpējas vairāk nekā vīrieši? Vai vecāka gadagājuma vīrieši rūpējas par savām laulātajām? Kādi dienesti varētu atbalstīt dažādus cilvēkus šajās lomās un uzlabot viņu labklājību?
- Kā infrastruktūras un IT risinājumi var palīdzēt aprūpes vajadzību apmierināšanā, prasmju

<sup>(81)</sup> Vairāk informācijas par to, kā veikt dzimumaspekta analīzi, sk. 3. rīkā un EIGE, *Gender Analysis*. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-analysis>

veidošanā un nodarbinātības iespēju paplašināšanā?

- Kā atbildes uz šiem jautājumiem ietekmē mērķgrupu, darba tirgu vai projektu?

### 3. Apspriesties tieši ar mērķgrupām

**Mērķgrupu viedokļus ņem vērā, izstrādājot projektu priekšlikumus un plānojot projektus. Noderīgi jautājumi, ko uzdot apspriešanās laikā, ir, piemēram, šādi.**

- Kāda ir mērķgrupas dzīves realitāte, cerības un vajadzības?
- Vai sievietēm un vīriešiem tās ir atšķirīgas?
- Vai plānotais projekts ir vērsts gan uz vīriešu, gan uz sieviešu vajadzībām? Vai tajā ir ņemtas vērā viņu atšķirīgās intereses, lomas un stāvokļi?
- Kā projekts var palīdzēt apmierināt sieviešu un vīriešu vajadzības?
- Uzdodot šos jautājumus, jāņem vērā sieviešu un vīriešu nevienlīdzība attiecībā uz resursu (darba, naudas, varas, veselības, labklājības, drošības, zināšanu–izglītības, mobilitātes, laika utt.) pieejamību un viņu pamattiesību (pilsonisko, sociālo un politisko tiesību) īstenošanu, pamatojoties uz viņu dzimumu vai viņiem piedēvētajām lomām (dzimuma lomām).

### 4. Vākt datus konkrēti pa dzimumiem un datus par darba un privātās dzīves līdzsvaru

**Izmantojiet valsts līmeņa, reģionālus vai vietējus datus, laika izmantojuma apsekojumus vai citus datu avotus.**

### 5. Izdarīt secinājumus par dzimumspecifiku un noskaidrot tās pamatcēloņus

**Apsveriet turpmāk uzskaitītos jautājumus.**

- Kādas **atšķirības** starp sievietēm un vīriešiem ir vērojamas projekta intervences jomā? Vai ir vērojamas dzimumspecifiskas iezīmes? Vai tas, ko sievietes un vīrieši uzskata par normu un ko viņi gaida, atšķiras?
- Kādi ir šo atšķirību un/vai dzimumspecifisko iezīmju **galvenie iemesli**? Kāda ir to ietekme

uz mērķgrupām, darba tirgu un projekta īstenošanu?

#### *1.b) solis. Noteikt dzimumam specifiskos mērķus un rādītājus*

Pamatojoties uz dzimumaspekta analīzi, būs gūta padziļināta izpratne par sieviešu un vīriešu atšķirībām, viņu dažādajām vajadzībām un dzimumspecifiku. Šīs apzinātās atšķirības un specifika jāsaista ar partnerības nolīguma, darbības programmas mērķiem, kā arī valsts vai reģionāliem mērķiem dzimumu līdztiesības jomā. Kā šīs atšķirības un specifika ietekmēs izredzes sasniegt fonda mērķus?

Izmantojot dzimumaspekta analīzes konstatējumus, ir jānosaka dzimumam specifiskie projekta mērķi un rādītāji. Tas nozīmē nodrošināt, ka projekta mērķi veicina dzimumu līdztiesības mērķu sasniegšanu attiecīgajā intervences jomā. Kā norādīts iepriekš, projekta mērķiem vajadzētu būtu pielāgotiem valsts un reģionāliem mērķiem dzimumu līdztiesības jomā.

- **Projektā izvirzītajiem dzimumu līdztiesības mērķiem** jābūt pielāgotiem attiecīgajai intervences jomai un formulētiem kā mērķiem, kas sasniedzami attiecībā uz izpildi dzimumu līdztiesības jomā, dalību un ietekmi. Galvenais jautājums, kas jāapsver, ir šāds: kā projekts var veicināt – un kā tam būtu jāveicina – dzimumu līdztiesības ievērošanu attiecīgajā intervences jomā?
- **Projektu rādītāji, kuros ir ņemts vērā dzimumu līdztiesības aspekts** <sup>(82)</sup>, ļauj novērtēt, kā ir mainījušās sieviešu un vīriešu attiecības, viņu statuss, vajadzības vai situācija attiecīgā projekta vai darbības kontekstā. Vērtējot sociālās pārmaiņas un projektu izpildi/efektivitāti, rādītājus, kuros ir ņemts vērā dzimumu līdztiesības aspekts, var raksturot kā:
  - sasniedzamo kvalitāti,
  - sasniedzamo kvantitāti,
  - mērķgrupu, ko ietekmē projekts vai kas gūst labumu no projekta,
  - projekta mērķu sasniegšanai paredzēto termiņu.

<sup>(82)</sup> Vairāk informācijas par dzimumu līdztiesības rādītājiem sk. 6. rīkā un EIGE, *Gender Statistics and Indicators*. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-indicators>

## 2. solis. Projekta izstrāde un pieteikuma iesniegšana

Projekta pieteikumā un – plašākā nozīmē – projekta izstrādē jābūt norādītam, kā, īstenojot projektu, tiks reagēts uz esošajām dzimumu atšķirībām un/vai sieviešu un vīriešu vajadzībām attiecīgajā jomā. Vadošās iestādes var atbalstīt pieteikumu iesniedzējus, paskaidrojot, ka ikvienā pieteikumā būtu jāiekļauj:

- pieteikuma iesniedzēja organizācijas apraksts, tostarp, piemēram:
  - apliecinājums par apņemšanos ievērot dzimumu līdztiesību organizācijas identitātē vai organizatoriskajā kultūrā,
  - dzimumu līdztiesības jautājumos kompetentās personas organizācijas struktūrā, piemēram, personas, kuras atbild par dzimumu līdztiesības veicināšanu un ārēju dzimumu līdztiesības speciālistu pieejamību,
  - vīriešu un sieviešu situācija uzņēmumā, piemēram, sievietes un vīrieši atšķirīgos hierarhijas līmeņos, atšķirīgās darba kategorijās, ar atšķirīgu kvalifikāciju vai atšķirīgiem darba režīmiem,
  - dzimumu līdztiesības integrācija organizācijas kvalitātes vadībā un sertifikācijā,
  - ar dzimumu līdztiesību saistīta cilvēkresursu politika, piemēram, darbinieku pieņemšanā, apmācībā un profesionālajā pilnveidē, zināšanu un kompetenču pārvaldībā, un
  - personāla resursi un kompetences projekta grupā;
- attiecīgā gadījumā var iekļaut aprakstu par ārēju atbalstu darbiniekiem vai viņu spēju veidošanu, lai izpildītu programmas prasības attiecībā uz dzimumu līdztiesību;
- dzimumaspekta analīze par problēmu, kas tiks risināta projektā, izmantojot pēc dzimuma sadalītus datus un izpētes rezultātus, analizējot arī dzimumu nevienlīdzības izpausmju cēloņus un apzinot stratēģijas, ko projektā var izmantot attiecīgo nevienlīdzības izpausmju novēršanai;
- apraksts par projekta mērķgrupām sadalījumā pēc dzimuma un citām atšķirību iezīmēm;
- konkrēti dzimumu līdztiesības mērķi un rādītāji kopā ar visu tematisko mērķu/rādītāju analīzi no dzimumu perspektīvas;
- to darbību apraksts, ar kurām projektā tiks veicināta dzimumu līdztiesība (piemēram, integrēta

pieeja dzimumu līdztiesības nodrošināšanai un/vai pozitīvas rīcības pieeja);

- skaidrojums par nepieciešamajām atbalsta struktūrām un projekta kontekstu, piemēram, dalībnieku finansēšanu, finansējumu projekta personāla spēju veidošanai dzimumu līdztiesības jomā, projekta darbību norises vietu un termiņu, u. tml.;
- apraksts par to, kā projektā tiks izplatīta informācija, lai iesaistītu sievietes un vīriešus, ņemot vērā viņu dažādību;
- apraksts par projekta uzraudzības pieeju, kurā būtu jāizmanto pēc dzimuma sadalīti dati un dati par dzimumu līdztiesības principa ievērošanu budžeta plānošanā, lai novērtētu projekta izpildi attiecībā pret tā mērķiem un izvērtētu progresu, izmantojot noteiktos dzimumu līdztiesības rādītājus;
- apraksts par to, kā projektā izmantos dzimumu līdztiesības pieeju iekšējos vai ārējos izvērtējumos un kā projektā novērtēs dzimumu līdztiesības tematiskos un strukturālos aspektus (piemēram, stratēģiju, metodes un instrumentus), un
- sīks izklāsts par projekta finanšu resursiem, piemēram, budžetu ar dzimumu līdztiesību saistītu darbību īstenošanai un spēju veidošanai dzimumu līdztiesības jomā.

## 3. solis. Projekta īstenošana

Dokumentos, kas attiecas uz projekta īstenošanu, jābūt precizētam, kā ar projektu tiek reagēts uz dzimumu atšķirībām vai sieviešu un vīriešu atšķirīgajām vajadzībām attiecīgajā intervences jomā. Vadošās iestādes var atbalstīt pieteikumu iesniedzējus:

- paskaidrojot, ka īstenotājiem jānodrošina pēc dzimuma sadalītu uzraudzības datu savākšana, lai novērtētu projekta rādītājus un mērķus, un
- atbalstot projektu **īstenotājus dzimumu līdztiesības kompetences stiprināšanā**, t. i., viņu izpratnes uzlabošanā par dzimumu līdztiesību, **integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai un ES divkāršo pieeju attiecībā uz dzimumu līdztiesību, un par to, kā šīs pieejas īstenot praksē.**

## 4. solis. Projekta novērtēšana

Ikviens projekts būtu jānovērtē, izmantojot tajā noteiktos dzimumu rādītājus, lai noteiktu, **vai**

**ir sasniegti tā mērķi attiecībā uz dzimumu līdztiesību.** Ja mērķi nav sasniegti, projektā būtu jāveic **korektīva darbība**. Vadošās iestādes var atbalstīt projektu īstenotājus, ierosinot tiem apsvērt vairākus turpmāk norādītos pamatjautājumus.

- Vai projekts tika izstrādāts, pamatojoties uz dzimumaspekta analīzi? Vai tika izstrādāti konkrēti dzimumu līdztiesības mērķi un rādītāji?
- Vai tika izmantoti pēc dzimuma sadalīti dati?
- Vai projekts sasniedza vai daļēji sasniedza tā mērķus? Ja sasniedza, kādi bija panākumu faktori? Ja nerasniedza, tad kāpēc? Kādi faktori liedza sasniegt projekta mērķus?
- Vai projekta izstrādē un īstenošanā tika iesaistīti gan vīrieši, gan sievietes?
- Vai bija ieviestas sistēmas, lai uzraudzītu, vai

projekta izstrādē, īstenošanā un uzraudzībā tika izmantota dzimumu perspektīva?

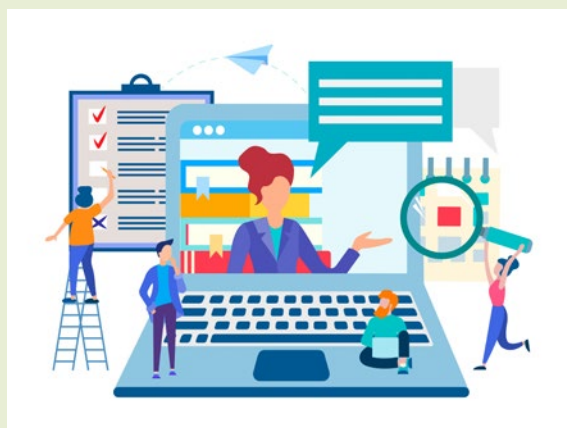
- Vai galvenie dalībnieki (piemēram, pasniedzēji, instruktori, darba devēji un sociālie partneri) bija informēti par dzimumperspektīvas integrēšanas svarīgumu?
- Vai projekta īstenošanas gaitā bija pieejami iekšēji vai ārēji dzimumu līdztiesības speciālisti?
- Vai projekta īstenošanas laikā notika pasākumi spēju veidošanai un informētības veicināšanai par dzimumu līdztiesības jautājumiem?
- Vai bija pieejams mehānisms, lai novērtētu labuma guvēju – sieviešu un vīriešu – apmierinātību ar projekta rezultātiem? Ja bija, vai sieviešu un vīriešu apmierinātība ar šiem rezultātiem būtiski atšķīrās?



### **Zviedrija – Eiropas Sociālā fonda Padomes dzimumu līdztiesības atbalsta dienests projektu īstenošanā**

Eiropas Sociālā fonda Padome (ESF Padome) Zviedrijā izveidoja atbalsta funkciju, kas piedāvā apmācības un mācību darbseminārus projektu pieteikumu iesniedzējiem un īstenotājiem. Tika izveidots arī atbalsta dienests dzimumu līdztiesības jautājumos projektu īstenošanā. Minētais dienests, kas ir pieejams visiem ESF finansētajiem projektiem, sniedz konkrētus padomus īstenotājiem par dzimumu līdztiesības, pieejamības un nediskriminēšanas principu sistemātisku integrēšanu to projektos. Tas sniedz norādījumus par integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai, dzimumaspekta analīzi un veidiem, kā nodrošināt, ka projekts sniedz ieguvumus gan sievietēm, gan vīriešiem, neveicinot nevienlīdzības turpināšanos. Atbalsta pakalpojumus pieprasa tiešsaistē, tādējādi atvieglojot mijiedarbību starp projektu pieteikumu iesniedzējiem, īstenotājiem un atbalsta dienestu. Savlaicīga atbalsta pieejamība ir veicinājusi dzimumu līdztiesības pasākumu īstenošanu ESF finansētos projektos.

ESF padomes atbalsta dienests 2016. gadā atbildēja uz 147 tiešsaistē iesniegtiem pieprasījumiem, sazinoties ar 107 projektu pieteikumu iesniedzējiem un īstenotājiem. Tas arī atbildēja uz 12 atbalsta pieprasījumiem, ko bija iesniegušas publiskas iestādes, un septiņiem pieprasījumiem par zināšanu un stratēģiju izstrādi saistībā ar integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai <sup>(83)</sup>.



© AlisaRut/Shutterstock.com

<sup>(83)</sup> Saskaņā ar Zviedrijas ESF gada īstenošanas ziņojumu, 2016. gads, 2. lpp.

ESF Padomes specializētajā **atbalsta dienesta tīmekļa vietnē** ir pieejama papildu informācija, bieži uzdotie jautājumi, metodes un rīki, lai palīdzētu projektā nodrošināt, ka dzimumu līdztiesība tiek ņemta vērā visos tā posmos – no plānošanas līdz īstenošanai un izvērtēšanai. Tajā ir arī norādīts, ka integrētajai pieejai dzimumu līdztiesības nodrošināšanai projekta ciklā būtu jāatbilst šādiem kritērijiem:

- projektā ir piesaistītas iekšējās prasmes dzimumu līdztiesības jomā vai tiek izmantots ārēju dzimumu līdztiesības ekspertu atbalsts;
- projekta problēmanalīzē ir ietverta dzimumaspekta analīze;
- projekta darbībās ir ņemts vērā dzimumaspekts saskaņā ar minēto analīzi, un
- projekta izvērtējumā ir novērtēts, vai ir sasniegti dzimumu līdztiesības mērķi un ciktāl īstenošanas procesā ir integrēts dzimumu līdztiesības aspekts.



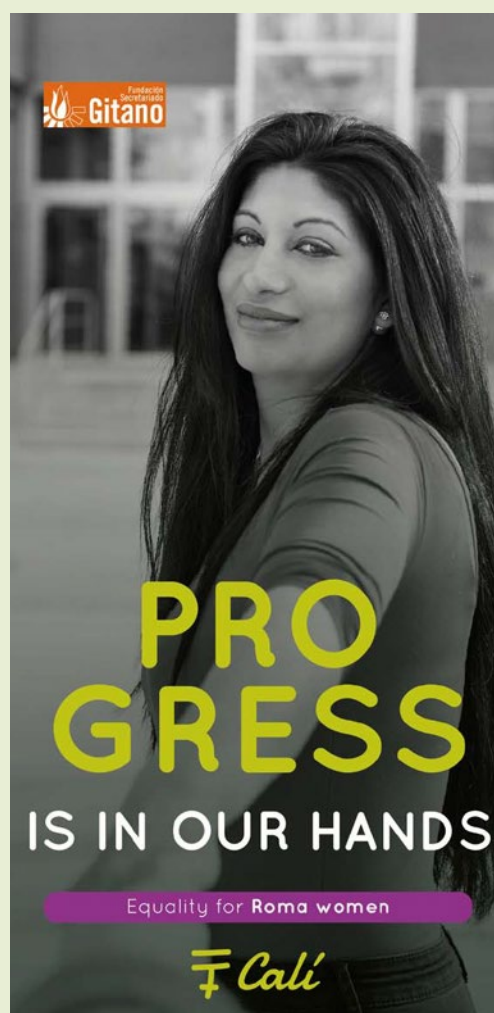
### **Spānija – īpašs un transversāls pasākums dzimumu nevienlīdzību novēršanai. Projekts *Calí* romu sievietes līdztiesības veicināšanai**

Ar ESF Sociālās iekļaušanas un sociālās ekonomikas darbības programmas 2014.–2020. gadam atbalstu programmā *Calí* pievēršas romu sievietes īpašajām vajadzībām, pamatojoties uz padziļinātām zināšanām par viņu dzīves realitāti.

Programmas galvenais mērķis ir sekmēt to romu sievietes personisko attīstību, kuras ir īpaši neaizsargātas, lai viņas varētu pilnīgi īstenot savas pilsoņa tiesības un lai nostiprinātu viņu spējas un kompetences, tādējādi palielinot šo sievietes izredzes atrast darbu.

Programmas mērķi ir:

- uzlabot romu sievietes sociālo iekļaušanu, kā arī viņu piekļuvi nodarbinātībai, īstenojot darbības, kas palīdz attīstīt viņu sociālās, nodarbināmības un personiskās prasmes un kas veicina dzimumu līdztiesību, līdzdalību un darba un privātās dzīves līdzsvaru;
- apkarot diskrimināciju un veicināt līdztiesību, īpašu uzmanību pievēršot multiplās diskriminācijas gadījumiem, ar kuriem saskaras romu sievietes;
- sekmēt dzimumu līdztiesību starp romu vīriešiem un sievietēm un atbalstīt to kultūras un sociālo šķēršļu likvidēšanu, kuri liedz romu sievietēm attīstīties sociālā un ekonomiskā ziņā;
- atbalstīt un pavadīt romu sievietes, kuras cieš no vardarbības ģimenē;
- veicināt sabiedrības, publiskās politikas veidotāju, attiecīgajās nozarēs strādājošo (t. i., pedagogu, sociālās vai veselības aprūpes speciālistu u. c.), uzņēmēju vai romu kopienas izpratni par negatīvajiem stereotipiem, kas tiek piedēvēti romiem un jo īpaši romu sievietēm;
- ietekmēt dzimumu līdztiesības, iespēju vienlīdzības un nediskriminēšanas politiku.



© gitanos.org.

Fotoattēla avots: [https://www.gitanos.org/que-hacemos/areas/gender\\_equality/cali\\_programme.html](https://www.gitanos.org/que-hacemos/areas/gender_equality/cali_programme.html)

### **Rezultāti, kas maina sieviešu dzīvi**

Pēc trīs gadiem programmas *Calí* rezultāti liecina par būtisku ietekmi uz 1700 programmā iesaistīto sieviešu dzīvi, proti, 245 sievietes ir atradušas dabu, un 122 sievietes ir atsākušas mācības. Turklāt programma veicina romu kopienas izpratni par dzimumu līdztiesību, jo ir organizēti 786 informētības veicināšanas pasākumi par dzimumu līdztiesību, kuros piedalījās 2050 romu vīriešu un 3360 romu sieviešu visās vecuma grupās.

## Ziņošana, uzraudzība un izvērtēšana



### 10. rīks. Dzimumperspektīvas integrēšana uzraudzības un izvērtēšanas procesos

#### Pamatinformācija par rīku

Šo rīku var izmantot vadošās iestādes un uzraudzības komitejas, lai izveidotu izvērtēšanas plānu, tostarp termiņa vidusposma un *ex-post* izvērtējumiem.

Izvērtēšanas plānā izklāsta, kā programma tiks izvērtēta, arī tās dzimumu līdztiesības mērķu un rādītāju ziņā. Plānā iekļauj programmu regulāro izvērtēšanu, kuras mērķis ir uzlabot īstenošanas kvalitāti un sagatavot informāciju nākamā programmas posma izstrādei, kā arī katras programmas termiņa vidusposma izvērtēšanu, kas notiks 2024. gadā, un *ex-post* izvērtējumus 2029. gadā. Visos izvērtējumos būtu jāņem vērā programmas ar dzimumu līdztiesību saistītie aspekti.

Pastāv dažādas iespējas izvērtēt, kā programmās ir integrēta dzimumperspektīva un kādi ir no dzimumu līdztiesības skatpunkta būtiskie šo programmu rezultāti. Tās ir šādas:

- **1. izvērtēšanas iespēja** – *ex-ante* novērtējums par to, kā programmā ir ņemti vērā dzimumaspekti (brīvprātīgs);
- **2. izvērtēšanas iespēja** – ar dzimumu līdztiesību saistīto programmas rezultātu pēcuzraudzība, integrējot konkrētus dzimumaspektus programmas galvenajos izvērtējumos (termiņa vidusposma un *ex-post* izvērtējumā), kā arī regulārajos ziņojumos, ko sniedz uzraudzības komitejai;
- **3. izvērtēšanas iespēja** – attiecīgi papildu izvērtējumi pēc vadošo iestāžu ierosinājuma;
- **4. izvērtēšanas iespēja** – izvērtējums par dzimumu līdztiesības principa ievērošanu budžeta plānošanā, kā aprakstīts turpmāk.

Īpaša izvērtējuma mērķis ir novērtēt, ciktāl programma ir ietekmējusi dzimumu nevienlīdzības izpausmes attiecīgajā intervences jomā, novērtēt, cik efektīvi ir izmantoti dzimumu līdztiesībai būtiskie procesi, un to, ciktāl ar dzimumu līdztiesību

saistītu jautājumu risināšanai ir izmantota fondu vai programmu kombinēšana.

#### Soļi dzimumperspektīvas integrēšanai uzraudzības un izvērtēšanas procesos

##### 1., 2. un 3. izvērtēšanas iespēja

Izvērtējumā būtu jānovērtē, kā programmā ir saņemti visi konkrētie dzimumu līdztiesības mērķi, kas noteikti plānošanas dokumentā, finanšu plānā vai citos programmas dokumentos. Lai to izdarītu, būtu jāizmanto programmas noteiktie dzimumu līdztiesības rādītāji.

Ja nav noteikti konkrēti dzimumu līdztiesības mērķi, būtu jāizmanto vispārējie izvērtēšanas kritēriji, kas izklāstīti KNR 39. pantā, proti, rezultativitāte, efektivitāte, relevantums, saskaņotība un ES pievienotā vērtība. Atsaucei var izmantot turpmāk norādītos jautājumus.

#### Relevantums

- Vai programma ir efektīvi palīdzējusi radīt labvēlīgus apstākļus dzimumu līdztiesības veicināšanai?
- Vai programmā tika ņemtas vērā gan sieviešu, gan vīriešu praktiskās un stratēģiskās vajadzības?
- Vai tā veicināja valsts, reģionālo un ES politikas saistību un pilnvaru īstenošanu attiecībā uz dzimumu līdztiesību?
- Vai pievēršanās dzimumu līdztiesības jautājumiem programmā bija konsekventa un saskaņota visā īstenošanas posmā?
- Vai tika veikti pielāgojumi, lai reaģētu uz ārējiem faktoriem (piemēram, ekonomikas krīzi, jaunu valdību u. tml.), kas ietekmēja dzimumu attiecības?
- Vai programmā tika izmantoti būtiski pēc noteiktiem kritērijiem sadalīti dati?
- Vai programmas satvarā notika apspriedes ar mērķgrupām un citām attiecīgām ieinteresētajām iestādēm?

### Efektivitāte

- Vai programmas satvarā tika efektīvi izmantoti resursi, lai sasniegtu rezultātus dzimumu līdztiesības jomā, kuri sniedza ieguvumu gan sievietēm, gan vīriešiem?
- Vai programmas uzraudzības, ziņošanas un izvērtēšanas mehānismi nodrošināja to, ka ir iekļauti dzimumu līdztiesības kritēriji un ir iesniegti pierādījumi par tiem?
- Vai tika konsekventi izmantoti ziņošanas mehānismi?
- Vai var identificēt saiknes starp resursu piešķirumiem un iznākumiem?
- Ja resursu piešķirumi rezultātā radīja pozitīvus vai negatīvus iznākumus sievietēm vai vīriešiem – vai šī informācija tika izmantota korektīvai vai “nākamā posma” darbībai?

### Rezultatīvitate

- Vai ir sasniegti plānotie programmas rezultāti/iznākumi?
- Vai programmas identificējamie iznākumi un rezultāti ir veicinājuši dzimumu līdztiesību un novērsuši vietēja/reģionāla līmeņa dzimumu atšķirības?
- Vai tika radīti pierādāmi ieguvumi mērķgrupām? Vai pastāv atšķirības starp sievietēm un vīriešiem nodrošināto iznākumu ziņā?
- Vai rādītāji un dati par indivīdiem tika sadalīti pēc dzimuma, lai tos izmantotu programmas plānošanai, īstenošanai un uzraudzībai?
- Vai ieinteresētās personas (organizācijas, iestādes, netiešās mērķgrupas) guva labumu no programmas intervences pasākumiem, kas izpaudās kā iestāžu spēju veidošana attiecībā uz integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai un to darbinieku kompetences attīstīšana dzimumu līdztiesības jautājumos?

### Saskaņotība

- Kā tika kombinētas ES fondu finanses, lai novērstu dzimumu atšķirības un veicinātu dzimumu līdztiesību? Piemēram, kā kombinēti fondi tika izmantoti, lai uzlabotu infrastruktūras

nodrošinājumu, pievērstos darba un privātās dzīves līdzsvaram, attīstītu vietējo zināšanu bāzi, veicinātu sieviešu dalību darba tirgū, palielinātu daudzveidību MVU vadītāju sastāva ziņā un citās rūpniecības un profesionālajās nozarēs?

- Kā ES fondos tika formulēti kopīgi mērķi dzimumu līdztiesības jomā un kā notika šo mērķu kopīgā uzraudzība un ziņošana?

### Eiropas Savienības pievienotā vērtība

- Kā programmā ir atspoguļoti ES mērķi attiecībā uz dzimumu līdztiesības veicināšanu?
- Vai programma ir radījusi pievienoto vērtību, kas izpaužas kā veicināta dzimumu līdztiesība salīdzinājumā ar citiem dalībvalstu īstenotiem veicināšanas centieniem? Piemēram, vai programmā dažādu faktoru rezultātā ir radīti tādi uzlabojumi kā, piemēram, koordinācijas ieguvumi, juridiskā noteiktība, lielāka efektivitāte vai papildināmība?

## 4. izvērtēšanas iespēja

Īpašu izvērtējumu par dzimumu līdztiesības principa ievērošanu budžeta plānošanā <sup>(84)</sup> var veikt, pamatojoties uz turpmāk norādīto četru publisko finanšu aspektu kopumu <sup>(85)</sup>. Izvērtējumu var vērst uz visiem četriem aspektiem vai arī tikai uz vienu no tiem. Tajā var izvērtēt visu programmas budžetu, atsevišķu jomu vai konkrētu projektu.

### 1. Novērtēt programmu attiecībā uz vienu vai vairākiem no šiem četriem publisko finanšu aspektiem

- **Izdevumi.** Kas tiek finansēts? Kas ir labuma guvējs? Kādas dzimumu atšķirības tiek novērstas? Kā izdevumu plānošanā tiek ņemtas vērā gan sieviešu, gan vīriešu vajadzības? (Piemēram, kurš piedalās kurās darba tirgus programmās utt.?)
- **Ienākumi.** Kas maksā nodokļus, PVN un/vai nodevas? Kam par noteiktiem pakalpojumiem jāmaksā pašam?
- **Makroekonomiskā ietekme.** Kā programma ir ietekmējusi apmaksāta un neapmaksāta darba sadalījumu starp sievietēm un vīriešiem? Kā

<sup>(84)</sup> Pamatojoties uz Osika, I., & Klerby, A. (n.d.). *Gender Budgeting – en checklist*. Pieejams šeit: <https://www.jamstall.nu/wp-content/uploads/2014/02/Gender-Budgeting-en-checklista.pdf>

<sup>(85)</sup> Elson, D. (2006), *Budgeting for Women's Rights: Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW*, Ņujorka, UNIFEM. Pieejams šeit: <http://gender-financing.unwomen.org/en/resources/b/u/d/budgeting-for-womens-rights-monitoring-government-budgets-for-compliance-with-cedaw>

tā ietekmēja vietējo vai reģionālo ekonomikas izaugsmi un ilgtspēju?

- **Lēmumu pieņemšanas procesi.** Kā sievietes un vīrieši bija pārstāvēti programmas lēmumu pieņemšanā? Piemēram, kā notika pamatinformācijas izplatīšana un pielāgošana dažādām ieinteresētajām personām?

Novērtējot šos aspektus, var rast atbildes uz turpmāk uzskaitītajiem pamatjautājumiem.

- Vai programmas budžetā iekļautie resursi ir sasnieguši gan sievietes, gan vīriešus?
- Vai sievietes un vīrieši varēja piekļūt pakalpojumiem, kas atbilst viņu vajadzībām?
- Vai programma veicināja pārmaiņas? Piemēram, vai tā pievērsās pamatā esošajām normām un vērtībām, kas veicina dzimumu nevienlīdzības turpināšanos?

## *2. Analizēt programmas pamatdarbībai piešķirto resursu sadalījumu, ņemot vērā skaitu, vajadzības un izvēles*

Ņemot vērā programmā savāktos un pēc dzimuma sadalītos datus un, ja iespējams, tos papildinot ar datiem, kas sadalīti pēc citām iezīmēm, tādām kā vecums, ekonomiskais stāvoklis, rase, etniskā izcelsme, invaliditāte, laika izmantojums, publisku vietu, objektu un resursu izmantojums, u. tml., izraugās analizējamo budžetu vai darbību. Veicot šo analīzi, jūs varat:

- noskaidrot, kāds ir kopējais izpildītais budžets;
- atbildēt uz jautājumu "Kādas mērķgrupas tika sasniegtas?"; apzināt mērķgrupas un noskaidrot, kādi dati ir iegūti par šīm grupām;
- izmantot savāktos datus, esošos pētījumus, izpēti un iedzīvotāju aptaujas, lai noskaidrotu, vai resursi tika izmantoti, lai apmierinātu mērķgrupas vajadzības un vēlmes;
- aprēķināt resursu piešķirumus no dzimumu perspektīvas, piemēram, aprēķināt izmaksas atsevišķi sieviešu grupai un vīriešu grupai, kā arī vidējās izmaksas uz vienu sievieti un vienu vīrieti;
- veikt salīdzināšanu un atbildēt uz jautājumu "Kāda būtu bijusi ietekme uz programmas kopējo budžetu gadījumā, ja sievietes un vīrieši būtu saņēmuši vienādu atbalsta apjomu?"

## *3. Novērtēt, ciklā bija vajadzīgi alternatīvi vai papildu resursi un darbības*

Papildus programmas resursiem novērtē, ciklā bija vajadzīgi alternatīvi vai papildu resursi un darbības. Tie var būt, piemēram, šādi:

- indivīdu laiks, neapmaksāts vai brīvprātīgs darbs;
- privātais finansējums maksu un citu izmaksu segšanai;
- cits publiskais finansējums telpām, transportam un citām darbībām;
- alternatīvi privātā sektora produkti un pakalpojumi.

Ir svarīgi apsvērt turpmāk uzskaitītos jautājumus.

- Kādi infrastruktūras ieguldījumi papildināja programmas darbības?
- Kas izmanto šos resursus? (Datus/analīzi sadala pēc vīriešu un sieviešu dzimuma un citām būtiskām iezīmēm.)

## *4. Dzimumaspekta novērtējums*

- Izanalizē 2. un 3. līmeņa kartēšanas rezultātus. Vai resursu piešķirums (izmantojums) starp sievietēm un vīriešiem atšķiras?
- Kādas normas un vērtības pastāv? Vai šīs normas un vērtības ir dzimumspecifiskas?
- Vai attieksme pret sievietēm un vīriešiem programmā ir atšķirīga? Vai darbībām, kurās dominē sievietes, ir piešķirta lielāka vai mazāka vērtība nekā darbībām, kurās dominē vīrieši?

## *5. Citi aspekti izvērtējumos par dzimumu līdztiesības principa ievērošanu budžeta plānošanā*

**Kas ir ieguldījums?** Apsveriet, kā ieguldījumos fiziskajā infrastruktūrā ir ņemta vērā dzimumdimensija. Piemēram, ieguldījumi pakalpojumos un objektos, kam piekļūst sievietes un vīrieši, vai ieguldījumi, ar kuriem var atbalstīt darba un privātās dzīves līdzsvaru, IT izvēršanu un digitālo iekļaušanu, piemēram, ieguldījumi bērnu aprūpē, sociālajā un veco ļaužu aprūpē, transporta pieejamībā, digitalizētas mājas aprūpes atbalstīšanā utt. Izvēršot aprūpes objektu – piemēram, bērnudārzu un starppaaudžu sociālās aprūpes objektu – fizisko infrastruktūru, var paplašināt vietējos darba tirgus un nodokļu bāzi, radot jaunas, ilgtspējīgas darbvietas, kas nodrošinātu ievērojamu ienākumu no ieguldījumiem. Ieguldījumi vietējā aprūpes darbaspēkā un saistītajās prasmēs ir

tādu ieguldījumu piemērs, kurus mērķorientē uz profesionālo segregāciju pēc dzimuma; tas nozīmē ieguldīt profesijās, kurās sievietes ir pārsvarā (un nenovērtētas). Svarīgi ir arī novērtēt, vai IT un digitālās infrastruktūras paplašināšanas centieni ir vērsti uz sieviešu nepietiekamo skaitu labāk apmaksātās tehniskās profesijās.

### **Vai projekta pārvaldības un koordinācijas dokumentos ir ņemta vērā dzimumspecifika?**

Ir svarīgi apsvērt turpmāk uzskaitītos jautājumus.

- Vai šajos dokumentos ir ietverti dzimumu līdztiesības mērķi un konkrēti norādījumi par ES fondu regulām saistībā ar dzimumu līdztiesību?
- Vai tajos ir ietverti pēc dzimuma sadalīti dati? Vai tajos ir izmantota dzimumam pielāgota terminoloģija?
- Vai sievietes un vīrieši ir vienādi pārstāvēti programmas pārvaldības un uzraudzības komitejās?

**Vai programma veicina pārmaiņas?** Apsveriet, vai programmas resursu sadalē tika ņemti vērā mērķi dzimumu līdztiesības veicināšanas jomā. Dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā ir pieeja, kā pielāgot programmas analīzi, plānojumu un iznākumus no publisko finanšu viedokļa. Šajā nolūkā ir vajadzīgs holistiskāks skatījums uz infrastruktūras, prasmju un nodarbinātības attīstīšanas dzimumdimensiju, vienlaikus vēršoties pret dzimumu stereotipiem un ierobežojošām dzimumu attiecībām. Piemēram, izvērtējot darbaspēka programmu, jānovērtē, vai programmas izstrādē tika iekļauti komponenti, lai palielinātu sieviešu piekļuvi apmaksātam darbam. Papildus apmācībai, lai pilnveidotu sieviešu prasmes, daži no pamatkomponentiem var būt finansējums bērnu aprūpei, laika izmantojuma uzlabošana ar integrētu transporta un pakalpojumu pieejamību un tehnoloģiju inovācijas, lai atbalstītu digitālās komunikācijas vai elastīgu darba režīmu.



### **Austrija – dzimumaspekts ES fondu izvērtējumos**

Saskaņā ar Austrijas partnerības nolīgumu uzraudzības komitejas veicināja izvērtējumus, kuros tiek integrēta dzimumperspektīva. Piemēram, izvērtējot ERAF darbības programmu, atsevišķi tiek izvērtēti ES horizontālie principi, tostarp integrētas pieejas pasākumi dzimumu līdztiesības nodrošināšanai programmas individuālajos prioritārajos virzienos. Šajā izvērtējumā tiek aktīvi iesaistītas attiecīgās ieinteresētās personas, tās iekļaujot koordinācijas grupās un darbsemināros.

ESF uzraudzības un izvērtēšanas nolūkā jau sākumā tika izveidotas divas atsevišķas tematiskās grupas – viena attiecībā uz integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai un otra attiecībā uz dzimumu līdztiesību. Tās pārrauga, kā norit apzināto sieviešu un vīriešu nevienlīdzības izpausmju novēršana, īstenojot ESF finansētus pasākumus. ESF darbību ārējos izvērtējumos iekļauj ES horizontālo principu novērtējumu, galveno uzmanību pievēršot nediskriminēšanai un vienlīdzīgām iespējām sievietēm un vīriešiem.

ELFLA uzraudzības komiteju raksturo tas, ka tajā ir līdzsvarots sieviešu un vīriešu skaits, kas ietver arī attiecīgo sociālo partneru pārstāvjus. ELFLA 2014.–2020. gada finansējuma periodam tika izstrādāti trīs ar dzimumu līdztiesību saistīti izvērtējumi, proti,

- dzimumu līdztiesības indekss par sieviešu un vīriešu nodarbinātību un dzīves apstākļiem reģionālā līmenī;
- izvērtējums par vienlīdzīgām iespējām *LEADER* satvarā;
- vispārējs izvērtējums par dzimumu līdztiesību, kurā tiks visaptveroši izvērtēti ELFLA programmu atbalsts dzimumu līdztiesības veicināšanai.

### **Papildu informācijas avoti**

Vairāk informācijas par apspriešanos ar ieinteresētajām personām un par praktiskajām pieejām var uzzināt šādos avotos:

- [Apspriešanās ar ieinteresētajām personām](#)

## 11. rīks. Ziņošana par ES fondu resursu izlietojumu dzimumu līdztiesības veicināšanai

Svarīgs elements budžeta plānošanā, kurā ievēro dzimumu līdztiesības principu, ir budžeta izdevumu izsekošana. Šim nolūkam var izmantot 8. rīku. Viens no veidiem, kā to īstenot, ir budžeta piešķirumu izsekošana pēc to kategorijas, kā tas ir paredzēts šajā 8. rīkā, tomēr izdevumu izsekošanas process ir ievērojami daudzpusīgāks.

Dzimumu līdztiesības veicināšanai paredzēto izdevumu izsekošanas procesa pamatā jābūt padziļinātai izpratnei par to, kā tiek izlietoti fondu līdzekļi un kā izdevumi ir saistīti ar dzimumu līdztiesību. Kā var zināt, vai izdevumi veicina pārmaiņas un sekmē dzimumu līdztiesību un dzimumtaisnīgumu? Kurš būs ieguvējs no finansējuma? Kas tiks mainīts? Kā tas tiks mainīts? Uz šiem jautājumiem nevar atbildēt, izmantojot tikai izsekošanas sistēmu.

Turpmāk sniegtie dažādu pieeju uzskaitījumi uzskatāmi apliecina, cik daudzpusīgs ir izdevumu izsekošanas process.

Viens no priekšnosacījumiem dzimumu līdztiesības veicināšanai paredzēto izdevumu izsekošanai ir vadības vēlme to darīt, kā arī tādu speciālistu pieejamība, kuriem ir pamatīgas zināšanas šajā jomā; vairāk informācijas par pēdējo minēto nosacījumu sk. [EIGE rīkkopā par institucionālo pārveidi](#).

### Dzimumu līdztiesības veicināšanai paredzēto izdevumu izsekošana

Starptautiskā pieredze liecina, ka ir daudz dažādu pieeju, ko var izmantot izdevumu izsekošanai. Turpmāk tabulā ir aprakstītas svarīgākās pieejas.

| Pieejas                                                                                                  | Īss satura izklāsts                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Budžeta finanšu dzimumaspekta revīzija                                                                   | Finanšu dzimumaspekta revīzijā analizē izdevumus no dzimumu perspektīvas. Tas nozīmē, ka šo revīziju veic pēc budžeta izpildes. Šajā procesā izvērtē, kā resursi tika sadalīti un kāds bija iznākums attiecībā uz sievietēm un vīriešiem, zēniem un meitenēm, ņemot vērā viņu dažādību, attiecībā pret faktiski plānoto iznākumu. Ir ļoti ieteicams, lai šo revīziju veic neatkarīga un kompetenta iestāde (galvenā budžeta iestāde vai citas neatkarīgas struktūras).                                                                                                                                                                                                                                                           |
| To finanšu piešķirumu izsekošana, kas ir paredzēti sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības veicināšanai | <ul style="list-style-type: none"> <li>8. rīks</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Dzimumorientēta izdevumu rašanās analīze                                                                 | Dzimumorientētā izdevumu rašanās analīzē pievēršas izdevumu sadalījumam starp sievietēm un vīriešiem, zēniem un meitenēm, ņemot vērā viņu dažādību. Šajā procesā izvērtē konkrēta pakalpojuma vienības izmaksas un tad aprēķina, ciktāl attiecīgo pakalpojumu izmanto sievietes, vīrieši, zēni un/vai meitenes (var iekļaut papildu iezīmes atkarībā no vajadzīgā sadalījuma līmeņa, piemēram, vecumu, rasi, etnisko izcelsmi, reliģiju, atrašanās vietu laukos/pilsētā, utt.). Piemēram, šajā analīzē var noskaidrot, ciktāl un kādā veidā sievietes un vīrieši ir guvuši labumu no izdevumiem, kas atvēlēti publiskajiem pakalpojumiem, piemēram, sabiedriskā transporta infrastruktūrai, veselības aprūpei un/vai izglītībai. |
| Izvērtējums par dzimumu līdztiesības principa ievērošanu budžeta plānošanā                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>10. rīks.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

### Papildu informācijas avoti

Vairāk par dzimumu līdztiesības principa ievērošanu budžeta plānošanā var uzzināt šādos avotos:

- ESAO par dzimumu līdztiesības principa ievērošanu budžeta plānošanā
- Women's Budget Group par dzimumu līdztiesības principa ievērošanu "rīkkopu" budžeta

plānošanā

- [UN-Women](#) – Dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā praksē. Mācību rokasgrāmata
- Dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā – Vīnes piemērs

# Atsauces

Agentur für Gleichstellung im ESF (2019), *Gender Budgeting im Bundes-ESF*, Berlīne, Agentur für Gleichstellung im ESF. Pieejams šeit: <https://www.esf-querschnittsziele.de/gleichstellung/gender-budgeting.html>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2019): *Operationelles Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds, Förderperiode 2014–2020. Gender Budgeting Bericht 2018*. Pieejams šeit: [https://www.esf.de/portal/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/gender\\_budgeting\\_bericht\\_2018.pdf;jsessionid=81CAB9F3694E49035518A4FD6365?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.esf.de/portal/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/gender_budgeting_bericht_2018.pdf;jsessionid=81CAB9F3694E49035518A4FD6365?__blob=publicationFile&v=3) (vācu valodā).

Eiropas Padome (2005), *Gender Budgeting. Final report of the Group of Specialists on Gender Budgeting*, Strasbūra, Eiropas Padome, Līdztiesības nodaļa, Cilvēktiesību ģenerāldirektorāts.

Elborgh-Woytek. K., Newiak, M., Kochhar, K., Fabrizio, S., Kpodar, K., Wingender, P., Clements, B., & Schwartz, G. (2013), *Women, work and the economy: macroeconomic gains from gender equity, International Monetary Fund staff discussion note, SDN/13/10*, Vašingtona, SVF. Pieejams šeit: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf>;

Elson, D. (2006), *Budgeting for Women's Rights: Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW*, Ņujorka, UNIFEM. Pieejams šeit: <http://gender-financing.unwomen.org/en/resources/bu/d/budgeting-for-womens-rights-monitoring-government-budgets-for-compliance-with-cedaw>

Eiropas Komisija (2017), *Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai "Iniciatīva strādājošo vecāku un aprūpētāju darba un privātās dzīves līdzsvara atbalstam"*, COM/2017/0252 final, Brisele, Eiropas Komisija. Pieejams šeit: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2017:252:FIN>

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE) (2014), *Aplēses par izmaksām, ko rada ar dzimumu saistīta*

*vardarbība Eiropas Savienībā*, Viļņa, EIGE. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/estimating-costs-in-european-union>

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE) (2014), *Dzimumu līdztiesība un ekonomiskā neatkarība: nepilnas slodzes darbs un pašnodarbinātība. Pārskats par Pekinas rīcības platformas īstenošanu ES dalībvalstīs*. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0414228ENC.pdf>

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE) (2017), *Dzimumu līdztiesības nodrošinātie ekonomiskie ieguvumi Eiropas Savienībā. Ziņojums par modeļa empīrisko izmantošanu*. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-report-empirical-application-model>

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE) (2017), *Dzimumu līdztiesības nodrošinātie ekonomiskie ieguvumi Eiropas Savienībā. Literatūras pārskats – esošie pierādījumi un metodiskās pieejas*, Viļņa, EIGE. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-literature-review-existing-evidence-and-methodological-approaches>

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE) (2017), *Dzimumu līdztiesības nodrošinātie ekonomiskie ieguvumi Eiropas Savienībā un ES dalībvalstu pārskati*, Viļņa, EIGE. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-eu-eu-and-eu-member-states-overviews>

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE) (2017), *Pierādījumi par ekonomiskajiem ieguvumiem no dzimumu līdztiesības citās politikas jomās*, Viļņa, EIGE. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/economic-benefits-gender-equality-policy-areas.pdf>

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE) (2017), *Dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā*, Viļņa, EIGE. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE) (2017), *2017. gada dzimumu līdztiesības indekss: vardarbība pret sievietēm – visnežēlīgākā dzimumu nevienlīdzības izpausme*, Viļņa, EIGE. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-violence-against-women>

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE) (2018), *Dzimumu līdztiesības indekss 2017: Čehijas Republika*, Viļņa, EIGE. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-czech-republic>.

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE) (2018), *Dzimumu līdztiesības indekss 2017: Igaunija*, Viļņa, EIGE. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-estonia>.

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE) (2018), *Dzimumu līdztiesības indekss 2017: Vācija*, Viļņa, EIGE. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-germany>.

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE) (2018), *Dzimumu līdztiesības indekss 2017: Spānija*, Viļņa, EIGE. <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-spain>

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE) (2019), *Dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā. Dzimumu līdztiesības aspekta integrēšana ES budžetā un makroekonomikas politikas satvarā*. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/publications/gender-budgeting-mainstreaming-gender-eu-budget-and-macroeconomic-policy-framework>

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE) (2019), *Dzimumu līdztiesības indekss*, Viļņa, EIGE. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE) (2019), *Dzimumu statistikas datubāze*, Viļņa, EIGE. Pieejama šeit: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>

Eurostat (2018), *Gudrāka, zaļāka, iekļaujošāka? Rādītāji, ar kuriem atbalsta Eiropas stratēģiju 2020. gadam*, 2018. gada izdevums, Brisele, Eurostat. Pieejams šeit: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/9087772/KS-02-18-728-EN-N.pdf/3f01e3c4-1c01-4036-bd6a-814dec66c58c>

Eurostat (2018), *Dzīve Eiropā: sievietes un vīrieši. Statistisks portrets*. 2018. gada izdevums, Brisele, ES. Pieejams šeit: <https://www.ine.es/prodyser/myhue18/bloc-1a.html?lang=en>

Eurostat (2019), *Dzimumu statistika*, Brisele, Eurostat. Pieejama šeit: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics)

Fitzgerald, R. & Michie, R. (2000). "Experiences, good practice and lessons for evaluating gender equality outcomes in Structural Fund programmes." Evaluation for Equality Conference, Edinburga, 2000. gada 17.–19. septembris.

Frey, R., Savioli, B., & Flörcken, T. (2012). *Gender Budgeting in the Federal ESF – A qualitative analysis*, Berlīne, Agentur für Gleichstellung im ESF. Pieejams šeit: [http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/gender-budgeting-bericht-2012\\_agentur\\_gleichstellung\\_esf.pdf](http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/gender-budgeting-bericht-2012_agentur_gleichstellung_esf.pdf)

Kabeer, N. (2012), "Women's economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development", Starptautiskā Attīstības pētījumu centra pārdomu dokuments 29/12. Pieejams šeit: <https://www.soas.ac.uk/cdpr/publications/papers/file80432.pdf>

Lagarde, C. (2014), *The economic power of women's empowerment, keynote speech by Christine Lagarde, Managing Director, International Monetary Fund*. Starptautiskā Valūtas fonda rīkotājdirektores Christine Lagarde programmatiskā runa. Pieejama šeit: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2015/09/28/04/53/sp091214>

Milotay, N. (2019), *Briefing EU Legislation in Progress: A new directive on work-life balance*, Brisele, Eiropas Parlamentārās Izpētes dienests (EPRS). Pieejams šeit: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS\\_BRI\(2018\)614708\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)

O'Hagan, A., & Klatzer, E. (redaktori) (2018), *Gender budgeting in Europe: Developments and challenges*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.

Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija (2017), *Pensions at a Glance 2017: Country Profiles – Spain*, Parīze, ESAO. Pieejams šeit: <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2017-country-profile-Spain.pdf>

Osika, I., & Klerby, A. (n. d.). *Gender Budgeting – en checklist*.

Savioli, B., & Meseke, H. (2016), *Teilhabe und Transparenz – Gender Budgeting im Bundes-ESF*, Berlīne, Agentur für Querschnittsziele im ESF. Pieejams šeit: [https://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/gender-budgeting\\_201216.pdf](https://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/gender-budgeting_201216.pdf)

## Tīmekļa vietnes

Dzimumu līdztiesības aspekta iekļaušanas prakses kopiena (*GenderCoP*). Pieejams šeit: <http://standard.gendercop.com/about-the-standard/why-a-standard-on-gender-mainstreaming/index.html>

Eiropas Savienības Padome (2011), Padomes secinājumi (2011. gada 7. marts) par Eiropas Dzimumu līdztiesības paktu (2011.–2020. gads), Brisele, Eiropas Savienības Padome. Pieejams šeit: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>

Eiropas Savienības Padome (2017), *Sinerģijas un vienkāršošana saistībā ar kohēzijas politiku pēc 2020. gada: Padome pieņem secinājumus*. Pieejams šeit: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2017/11/15/council-conclusions-on-synergies-and-simplification-for-cohesion-policy-post-2020/>

Europäischer Sozialfonds für Deutschland. (n. d.) *Monitoring und Evaluierung 2014–2020*, Berlīne, Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Pieejams šeit: <https://www.esf.de/portal/DE/Foerderperiode-2014-2020/Monitoring/inhalt.html> (vācu valodā)

Eiropas Komisija (n. d.), *EU Action against Pay Discrimination*. Pieejams šeit: [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-against-pay-discrimination\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-against-pay-discrimination_en)

Sharp, R. & Broomhill, R. (2002), "Budgeting for Equality: the Australian experience", *Feminist Economics*, Vol. 8, No 1, 26. lpp.

Stotsky, J. (2016), *Gender budgeting: fiscal context and current outcomes*, Starptautiskā Valūtas fonda darba dokuments WP/16/149, Vašingtona, SVF;

Apvienoto Nāciju Organizācija (1966), *Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām*, Ņujorka, ANO. Pieejams šeit: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

Eiropas Komisija (2010), *Stratēģija "Eiropa 2020"*, Brisele, Eiropas Komisija. Pieejams šeit: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=en>

Eiropas Komisija (2015), *Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai "Eiropas programma migrācijas jomā"*, COM(2015) 240 final, Brisele, Eiropas Komisija. Pieejams šeit: [https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/communication\\_on\\_the\\_european\\_agenda\\_on\\_migration\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/communication_on_the_european_agenda_on_migration_en.pdf)

Eiropas Komisija (2015), *Pirmā posma apspriedes ar sociālajiem partneriem, kā noteikts LESD 154. pantā, par iespējamo rīcību, lai pievērstos strādājošo vecāku un aprūpētāju darba un privātās dzīves līdzsvaram*, C(2015) 7754 final, Brisele, Eiropas Komisija. Pieejams šeit: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14743&langId=en>

Eiropas Komisija (2015), *Stratēģiskā iesaistišanās dzimumu līdztiesības veicināšanā 2016.–2019. gadā*, Brisele, Eiropas Komisija. Pieejams šeit: [https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019\\_en](https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en)

Eiropas Komisija (2017), *Eiropas sociālo tiesību pīlārs*, Brisele, Eiropas Komisija. Pieejams šeit: [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights\\_en](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en)

Eiropas Komisija (2017), *Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem, un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES*, COM/2017/0253 final – 2017/085 (COD). Brisele, Eiropas Komisija. Pieejams šeit: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017PC0253>

Eiropas Komisija (2018), *Komisijas ziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai par mazu bērnu aprūpes pakalpojumu attīstību, lai palielinātu sieviešu dalību darba tirgū, līdzsvarotu darba un privāto dzīvi strādājošiem vecākiem un panāktu ilgtspējīgu un iekļaujošu izaugsmi Eiropā ("Barselonas mērķi")*, Brisele, Eiropas Komisija. Pieejams šeit: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn\\_objectives-report2018\\_web\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf)

Eiropas Komisija (2019), *Tackling discrimination*, Brisele, Tiesiskuma un patērētāju ģenerāldirektorāts. Pieejams šeit: [http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index_en.htm)

Eiropas Komisija, *Darba un privātās dzīves līdzsvars Eiropas Savienībā*, Brisele, Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts. Pieejams šeit: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en>

Eiropas Komisija, *Dzimumu līdztiesība*. Pieejams šeit: [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_en)

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE) (2017), *Dzimumu līdztiesība sekmē ekonomikas izaugsmi*, Viļņa, EIGE. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/news-and-events/news/gender-equality-boosts-economic-growth>

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE). Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/>

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE), *EIGE dzimumu līdztiesības iestāžu pārveides rīkkopa*. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/institutional-transformation>

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE), *Dzimumaspekta analīze*. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-analysis>

[eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-analysis](https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-analysis)

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE), *Nodarbinātības, darba tirgus politikas pasākumu un reformu ietekme uz dzimumiem*. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/employment>

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE), *Dzimumu līdztiesības rādītāji*. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-indicators>

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE), *Integrēta pieeja dzimumu līdztiesības nodrošināšanai – rīkkopas*. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits>

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE), *Jēdzieni un definīcijas*. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE), *Uzņēmējdarbība*. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/entrepreneurship>

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE), *Lauksaimniecība un lauku attīstība*. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/agriculture-and-rural-development>

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE), *Integrēta pieeja dzimumu līdztiesības nodrošināšanai ES dalībvalstīs*. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries>

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE), *Dzimumu statistikas datubāze*. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/bpfa>

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE), *Darba un privātās dzīves līdzsvarošana*. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/resources/italy/work-life-balance-measures-help-reconcile-work-private-and-family-life>

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE), *Relevance of gender in the policy area of economic and financial affairs*. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-analysis>

[europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs](http://europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs)

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE), *Apspriešanās ar ieinteresētajām personām un praktiskas pieejas*. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-stakeholder-consultation>

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE), *Kas ir integrēta pieeja dzimumu līdztiesības nodrošināšanai? Pārstāvība integrētas pieejas īstenošanā dzimumu līdztiesības nodrošināšanai*. Pieejams šeit: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>

Eiropas Parlaments (2018), *Faktu lapas par Eiropas Savienību. Vīriešu un sieviešu līdztiesība*, Brisele, Eiropas Parlaments. Pieejams šeit: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/59/equality-between-men-and-women>

Eiropas Parlaments (2018), *Faktu lapas par Eiropas Savienību. Lisabonas līgums*, Brisele, Eiropas Parlaments. Pieejams šeit: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/5/the-treaty-of-lisbon>

Eiropas Savienība (2000), *Eiropas Savienības Pamattiesību harta*, Brisele, ES. Pieejama šeit: [https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights\\_en](https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights_en)

Eiropas Savienība (2007), *Līgums par Eiropas Savienību*, Brisele, ES. Pieejams šeit: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A12012M%2FTXT>

Eiropas Savienība (2007), *Līgums par Eiropas Savienības darbību*, Brisele, ES. Pieejams šeit: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

Eiropas Savienība, *ES līgumi*, Brisele, ES. Pieejams šeit: [https://europa.eu/european-union/law/treaties\\_en](https://europa.eu/european-union/law/treaties_en)

GenderCoP. Pieejams šeit: <http://standard.gendercop.com/efs-thematics/index.html>

Includegender.org, 4R Method. Pieejams šeit: <http://www.includegender.org/toolbox/map-and-analyse/4r-method/>

Includegender.org, SWOT. Pieejams šeit: <https://www.includegender.org/toolbox/plan-and-prepare/swot/>

Zviedrijas ESF atbalsta vietne. Pieejama šeit: <https://esfsupport.esf.se/> (zviedru valodā)

Zviedrijas Dzimumu izpētes sekretariāts (2014). *Dzimumlīdztiesīga komunikācija*. Pieejams šeit: <https://www.includegender.org/wp-content/uploads/2014/02/Gender-equal-communication-pdf.pdf>

Spānijas Līdztiesības politikas tīkls, *¿Qué es la Red de Políticas de Igualdad?* Pieejams šeit: <http://www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es/> (spāņu valodā).

UN Women (2015), 5. IAM – “nodrošināt dzimumu līdztiesību un emancipēt visas sievietes un meitenes”, Ņujorka, UN Women. Pieejams šeit: <http://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>

Apvienoto Nāciju Organizācijas Ģenerālā asambleja (2015), *Rezolūcija, ko Ģenerālā asambleja pieņēmusi 2015. gada 25. septembrī. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*, Ņujorka, ANO ĢA. Pieejams šeit: [https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E)

Women's Budget Group (Apvienotā Karaliste). Pieejams šeit: <https://wbg.org.uk/>

## ES fondu regulas 2021.–2027. gadam (2018. gada jūnijs)

Kopīgo noteikumu regula (COM(2018) 375 final). Pieejama šeit: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2018%3A375%3AFIN>

ESF+ regula (COM(2018) 382 final). Pieejama šeit: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52018PC0382>

ERAF un Kohēzijas fonda regula (COM(2018) 372 final). Pieejama šeit: <https://eur-lex.europa.eu/>

[legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2018%3A372%3AFIN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2018%3A372%3AFIN)

KLP/ELFLA regula (COM(2018) 392 final). Pieejama šeit: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2018%3A392%3AFIN>

EJZF regula (COM(2018) 390 final). Pieejama šeit: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=COM:2018:390:FIN>

## Videomateriāli

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (2017), *Dzimumu līdztiesības nodrošinātie ekonomiskie ieguvumi – STEM jomā*, Viļņa, EIGE. Pieejams šeit: <https://www.youtube.com/watch?v=64cCxFQnGvM>

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (2017), *Dzimumu līdztiesības nodrošinātie ekonomiskie ieguvumi – darba tirgus aktivitāte un vienlīdzīgs atalgojums*, Viļņa, EIGE. Pieejams šeit: [https://www.youtube.com/watch?v=afWKAs\\_XOrE](https://www.youtube.com/watch?v=afWKAs_XOrE)

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (2019), *Ko nozīmē dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā?* Viļņa, EIGE. Pieejams šeit: <https://www.youtube.com/watch?v=cqjt4EUakvw>

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (2019), *Izglītība un ekonomika*, Viļņa, EIGE. Pieejams šeit: <https://www.youtube.com/watch?v=LwldSLe4waQ>

Starptautiskā Darba organizācija (2016), *Pienācīgas kvalitātes nodarbinātība un aprūpes ekonomika*. Pieejams šeit: <https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/dw-and-care-economy/lang--en/index.htm>

Zviedrijas Vietējo pašvaldību un reģionu asociācija (2014), *Ilgspējīga dzimumu līdztiesība – filma par integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai praksē*, Stokholma, SKL Jämställdhet. Pieejams šeit: <https://www.youtube.com/watch?v=udSjBbGwJEg>

UN Women (2017), *Ko nozīmē dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā?* Ņujorka, UN Women. Pieejams šeit: <https://www.youtube.com/watch?v=mquOclPJYPs>

## KĀ SAZINĀTIES AR ES

### KLĀTIENĒ

Visā Eiropas Savienībā ir simtiem *Europe Direct* informācijas centru. Sev tuvākā centra adresi varat atrast tīmekļa lapā [https://europa.eu/european-union/contact\\_lv](https://europa.eu/european-union/contact_lv)

### PA TĀLRUNI VAI E-PASTU

*Europe Direct* ir dienests, kas atbild uz jūsu jautājumiem par Eiropas Savienību. Ar šo dienestu varat sazināties šādi:

- pa bezmaksas tālruni: 00 800 6 7 8 9 10 11 (daži operatori par šiem zvaniem var iekasēt maksu);
- pa šādu parasto tālruņa numuru: +32 22999696;
- pa e-pastu, izmantojot šo tīmekļa lapu: [https://europa.eu/european-union/contact\\_lv](https://europa.eu/european-union/contact_lv)

## KĀ ATRAST INFORMĀCIJU PAR ES

### INTERNETĀ

Informācija par Eiropas Savienību visās oficiālajās ES valodās ir pieejama portālā *Europa*: [https://europa.eu/european-union/index\\_lv](https://europa.eu/european-union/index_lv)

### ES PUBLIKĀCIJAS

ES bezmaksas un maksas publikācijas varat lejupielādēt vai pasūtīt šeit: <https://op.europa.eu/lv/publications>. Vairākus bezmaksas publikāciju eksemplārus varat saņemt, sazinoties ar *Europe Direct* vai tuvāko informācijas centru (sk. [https://europa.eu/european-union/contact\\_lv](https://europa.eu/european-union/contact_lv)).

### ES TIESĪBU AKTI UN AR TIEM SAISTĪTIE DOKUMENTI

Ar visu ES juridisko informāciju, arī kopš 1952. gada pieņemtajiem ES tiesību aktiem visās oficiālajās valodās, varat iepazīties vietnē *EUR-Lex*: <http://eur-lex.europa.eu>

### ES ATKLĀTIE DATI

ES atklāto datu portāls (<http://data.europa.eu/euodp/lv>) dod piekļuvi ES datu kopām.

Datus var lejupielādēt un bez maksas izmantot kā komerciāliem, tā nekomerciāliem mērķiem.



[www.eige.europa.eu](http://www.eige.europa.eu)



Eiropas Savienības  
Publikāciju birojs

