**INFORMATĪVAIS ZIŅOJUMS**

**Par Eiropas Savienības dzimumu līdztiesības ministru 2024. gada 26.-27. februāra neformālajā sanāksmē izskatāmajiem jautājumiem**

2024. gada 26.-27. februārī Briselē (Beļģijā) notiks Eiropas Savienības *(turpmāk – ES)* dzimumu līdztiesības ministru neformālā sanāksme *(turpmāk – neformālā sanāksme)*.

**Neformālās sanāksmes darba kārtība**

Neformālās sanāksmes laikā galvenā uzmanība tiks pievērsta gan līdz šim sasniegtajam dzimumu līdztiesības jomā, īstenojot Eiropas Komisijas Dzimumu līdztiesības stratēģiju kā daļu no Eiropas Sociālo tiesību pīlāra, gan nākotnes iespējām un izaicinājumiem nākamā Eiropas Parlamenta un Eiropas Komisijas mandāta ietvaros, vienlaikus ņemot vērā arī digitālo un zaļo pāreju.

Beļģijas prezidentūra ir sagatavojusi diskusiju dokumentu, kurā norāda, ka dzimumu līdztiesība ir viens no ES pamatprincipiem. Prezidentūra uzsver, ka līdz šim ir īstenoti dažādi likumdošanas pasākumi, programmas un iniciatīvas, tostarp attiecībā uz vardarbības mazināšanu, sieviešu ekonomisko līdzdalību, kā arī institucionālo mehānismu stiprināšanu.

Lai sekmētu viedokļu apmaiņu, Beļģijas prezidentūra ir sagatavojusi šādus diskusiju jautājumus:

* *Atskatoties uz pēdējiem pieciem gadiem, kas ir bijuši galvenie panāktā progresa virzītājspēki un kuri Eiropas institucionālās struktūras elementi padarījuši to iespējamu? Ko esam mācījušies no tā?*
* *Kādas nepilnības ir saglabājušās un kādiem jauniem jautājumiem būs jāvelta īpaša uzmanība turpmāk Eiropas dzimumu līdztiesības darba kārtībā?*
* *Kādi pasākumi ir jāveic, lai stiprinātu institucionālos mehānismus dzimumu līdztiesības sekmēšanai ES līmenī? Kā dzimumu līdztiesības politiku padarīt redzamāku Eiropas politiskajā līmenī?*

**Latvijas nostāja**

Dzimumu līdztiesības nodrošināšanai būtisks ir gan tiesiskais ietvars, gan politikas pasākumi, lai līdztiesības principi tiktu ieviesti dzīvē. Kopumā savu tiesību apzināšanās un informētība par savām tiesībām, izpratne par to, ko nozīmē dzimumu līdztiesība, ir priekšnoteikums tam, lai sabiedrībā dzimumu līdztiesība būtu vērtība.

Pēdējos piecos gados ES līmenī ir īstenoti nozīmīgi soļi, lai līdztiesība, sieviešu un vīriešu vienlīdzīgas iespējas un tiesības tiktu nodrošinātas, gan domājot par darba un privātās dzīves saskaņošanu, gan vienlīdzīgu pārstāvniecību uzņēmumu pārvaldībā, gan attiecībā uz vienlīdzīgu darba samaksu sievietēm un vīriešiem. Papildus Eiropas Dzimumu līdztiesības institūtam ir būtiska loma, lai ES veicinātu vienlīdzīgas iespējas ikvienai. Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts apzina un apkopo unikālas zināšanas, pētījumus un datus, kas ir nozīmīgi pierādījumos balstītas dzimumu līdztiesības politikas veidošanai. Arī dažādiem izpratnes veidošanas un izglītošanas pasākumiem ir bijusi ļoti būtiska loma, īpaši Latvijā[[1]](#footnote-1), lai veidotu vienlīdzīgu iespēju un tiesību kultūru uzņēmumos un organizācijās, mazinot stereotipus un aizspriedumus par sieviešu un vīriešu lomu darbā, ģimenē, sabiedrībā, kā arī veidojot darba vidi un apstākļus, kas ir iekļaujoši un nediskriminējoši gan privātajā, gan valsts sektorā. Īpaša nozīme dzimumu līdztiesības veicināšanā ir nevalstiskajām organizācijām un sociālajiem partneriem, kas sniedz būtisku ieguldījumu ar dzimumu saistītu stereotipu mazināšanā, sniedz atbalstu un pakalpojumus, stiprina zināšanas un prasmes diskriminācijas riskiem pakļautām personu grupām, kā arī līdzdarbojas tiesību aktu pilnveidē.

COVID-19 pandēmija bija liels izaicinājums visai pasaulei, un vienlaikus tas deva būtisku grūdienu izglītībā, darba jomā un ekonomikā kopumā, lai daudz straujāk tiktu ieviestas digitālas tehnoloģijas, izmantotas un apgūtas dažādas digitālās prasmes, kas lika mainīt ikdienas ieradumus, darba formas un apstākļus. Vienlaikus digitalizācija ir komplekss nākotnes izaicinājums, gan domājot par sieviešu digitālo prasmju un zināšanu pilnveidošanu, gan par dažādiem negatīviem aspektiem, ko var veicināt tehnoloģiju un mākslīgā intelekta attīstība, piemēram, kibervardarbības dažādu formu attīstība.

Ar dzimumu saistīti stereotipi ir viens no galvenajiem iemesliem ar dzimumu saistītajām atšķirībām izglītībā un karjeras izvēlē, kas veicina segregāciju arī darba tirgū un nevienlīdzīgu darba samaksu starp vīriešiem un sievietēm. Tāpat negatīvi ar dzimumu saistīti stereotipi veicina vardarbības ģimenē un ar dzimumu saistītas vardarbības izplatību, tādēļ ir nepieciešams diskutēt par stratēģijām, īpaši izglītības kontekstā, kā mazināt negatīvo stereotipu ietekmi un izplatību jauniešu vidū. Īpaši būtiski ir izstrādāt stratēģijas, kā par dzimumu līdztiesības jautājumiem uzrunāt zēnus un vīriešus. Iesaistot zēnus un vīriešus vienlīdzīgu tiesību un iespēju diskusijā, nepieciešams fokusēties, pirmkārt, uz sieviešu un vīriešu līdztiesību kā visai sabiedrībai pozitīvu ieguvumu, kas sekmē arī vīriešu labklājību. Otrkārt, pievērst uzmanību vīriešu un zēnu specifiskajām problēmām un stereotipiem, kas negatīvi ietekmē gan vīriešu, gan sieviešu situāciju.

Būtisks jautājums ir arī sieviešu ekonomiskās un finansiālās neatkarības veicināšana, ko ietekmē jau minētā izglītības un vēlāk arī profesionālās karjeras izvēle, kā arī sabiedrības stereotipiem par sieviešu un vīriešu lomu ģimenē. Šajā kontekstā ir nepieciešams veicināt darba un privātās dzīves saskaņošanas iespējas, īpaši fokusējoties uz vīriešu aktīvāku iesaisti neapmaksātu aprūpes pienākumu veikšanā un bērnu kopšanā, ņemot vērā Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta 2023. gada Dzimumu līdztiesības indeksa rezultātus, kas parādīja, ka ES joprojām pastāv liela plaisa starp vīriešu un sieviešu iesaisti bērnu kopšanā un mājas darbu veikšanā[[2]](#footnote-2).

Attiecībā uz dzimumu līdztiesības sekmēšanu ES līmenī sieviešu un vīriešu līdzsvarota pārstāvniecība lēmumu pieņemšanas pozīcijās ir viens no aspektiem, kas ietekmē, vai un kāda ir politiskā darba kārtība, vai un kādiem jautājumiem tiek pievērsta uzmanība. Vienlaikus būtu nepieciešams domāt par mehānismiem, kā nodrošināt, ka dzimumu līdztiesības aspekti tiek vairāk integrēti dažādu jomu politikās - finanses, aizsardzība, transports u.c. Papildus joprojām labākas pieredzes apmaiņa un savstarpējā mācīšanās var sniegt būtisku pienesumu dzimumu līdztiesības veicināšanā.

*Viedoklis balstīts uz Latvijas nacionālo pozīciju Nr.1 par Komisijas paziņojumu “Savienība, kurā valda līdztiesība: dzimumu līdztiesības stratēģija 2020.-2025. gadam”, kas apstiprināta 2021. gada 1. jūnijā, un Plānu sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai 2021.-2023. gadam, kas apstiprināts 2021. gada 17. augustā ar Ministru kabineta rīkojumu Nr. 578.*

1. Piemēram, laika periodā no 2016. gada 4. janvāra līdz 2023. gada 31. decembrim Sociālās integrācijas fonds īstenoja projektu “Dažādības veicināšana”. Lai rosinātu darba devēju interesi un motivāciju veidot savā darbā iekļaujošu darba vidi, būt atvērtiem dažādības vadībai un dažādības principu iedzīvināšanai, tika organizēti atbalsta pasākumi darba devējiem. Pakalpojums tika nodrošināts, piesaistot pakalpojuma sniedzēju, kas nodrošināja aktuālus diskriminācijas novēršanas pasākumus un īstenoja ikgadēju novērtējumu darba devējiem „Dažādībā ir spēks“. Piecu gadu laikā kopš kustības dibināšanas 2018. gadā tajā iesaistījušies 125 darba devēji, pārstāvot gan privāto, gan publisko sektoru. Apbalvojumus piecās kategorijās - “Mūsu tirgus attiecības”, “Mūsu darbinieki”, “Mūsu saziņa”, “Mūsu darba vide” un “Mūsu principi” - šo gadu laikā ir saņēmuši 22 darba devēji tādās jomās kā veselības aprūpe, mazumtirdzniecība, transporta pakalpojumi, pasažieru pārvadājumi, izglītība u.c.

(plašāk - <https://www.sif.gov.lv/lv/darba-deveju-kustiba-dazadiba-ir-speks>;

<https://www.sif.gov.lv/lv/jaunums/kas-paveikts-2023-gada-dazadibas-veicinasana>) [↑](#footnote-ref-1)
2. Kā liecina Eiropas Dzimumu līdztiesības indeksa dati Latvijā laika posmā no 2016. gada līdz 2022. gadam ir vērojama pieaugoša dzimumu nevienlīdzība aprūpes un mājas darbu iesaistē starp vīriešiem un sievietēm. Piemēram, 73% sieviešu Latvijā (63% - ES) vecumā no 18 līdz 74 gadiem norāda, ka veic mājas darbus un gatavo ēst katru dienu, vienlaikus šīs pašas aktivitātes katru dienu veic tikai 35% vīriešu (36% - ES). [↑](#footnote-ref-2)