

# **Plāns dzimumu līdztiesības īstenošanai 2012. – 2014.gadam**

**SATURA RĀDĪTĀJS**

Pasākumu plānā lietotie saīsinājumi .....	3
Ievads.....	4
1.Plāna sasaiste ar nacionālajiem attīstības plānošanas dokumentiem, politisko vadlīniju dokumentiem un tiesību aktiem .....	4
2.Plāna sasaiste ar Eiropas Savienības un starptautiskajiem dokumentiem .....	5
3.Pašreizējās situācijas apraksts .....	7
4.Sagaidāmie politikas rezultāti .....	14
5.Pasākumi dzimumu līdztiesības īstenošanai 2012.-2014.gadam .....	16

## Plānā lietotie saīsinājumi

ANO	Apvienoto Nāciju organizācija
CSP	Centrālā statistikas pārvalde
CSDD	Ceļu satiksmes drošības direkcija
EEZ	Eiropas ekonomikas zona
EM	Ekonomikas ministrija
EP	Eiropas Padome
EK	Eiropas Komisija
ES	Eiropas Savienība
IZM	Izglītības un zinātnes ministrija
LBAS	Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
LDDK	Latvijas Darba devēju konfederācija
LM	Labklājības ministrija
MK	Ministru kabinets
NVA	Nodarbinātības valsts aģentūra
PII	Pirmsskolas izglītības iestāde
PZDG	Potenciāli zaudētie dzīves gadi
TM	Tieslietu ministrija
TS	Tiesībsargs
VARAM	Vides aizsardzības un Reģionālās attīstības ministrija
NVD	Nacionālais veselības dienests
VDI	Valsts darba inspekcija
VISC	Valsts izglītības satura centrs
VM	Veselības ministrija
ZMP	Ziemeļu Ministru padome

## Ievads

Plāns dzimumu līdztiesības īstenošanai 2012.-2014.gadam (turpmāk – Plāns) ir izstrādāts saskaņā ar 2001.gada 16.oktobrī MK apstiprināto koncepciju dzimumu līdztiesības īstenošanai (prot. Nr.50, 21.§), kuras mērķis ir veicināt dzimumu līdztiesības jautājumu efektīvu, integrētu un koordinētu risināšanu.

Plāns turpina iepriekšējo attīstības plānošanas dokumentu - Programmas dzimumu līdztiesības īstenošanai 2004.-2006. gadam un Programmas dzimumu līdztiesības īstenošanai 2007.-2010.gadam iesākto politiku dzimumu līdztiesības jomā.

Plāns ir īstermiņa politikas plānošanas dokuments, kas izstrādāts uz trīs gadiem un tajā ietverti gan vertikāli, gan horizontāli dzimumu līdztiesības īstenošanas pasākumi, kuru īstenošanai nav nepieciešams papildus finansējums vai arī tos ir paredzēts finansēt no dažādiem ārvalstu finanšu instrumentiem.

Latvijā un ES dzimumu līdztiesības politikas veidošanā tiek izmantota dzimumu līdztiesības integrētā pieeja (angļu valodā *gender mainstreaming*), kas nozīmē, ka visās darbības jomās un visos līmeņos tiek izvērtēta likumu, politiku un pasākumu ietekme uz abu dzimumu situāciju un tās īstenošanā ir jāiesaistās visu nozaru atbildīgajām institūcijām.

LM Plāna izstrādes gaitā aicināja ministrijas, sociālos partnerus, Tiesībsargu un nevalstiskās organizācijas sniegt priekšlikumus vīriešu un sieviešu situācijas apzināšanai un uzlabošanai savā nozarē. Priekšlikumi tika saņemti no divām ministrijām - VARAM, VM, kā arī no TS biroja un nevalstiskajām organizācijām – ZMP biroja Rīgā, LDDK un Resursu centra sievietēm „Marta”. Vienlaicīgi LM, apzinot situāciju un datus, Plānā iekļāva, pēc LM ieskatiem, arī būtiskākos pasākumus, kas veicinātu sieviešu un vīriešu situācijas uzlabošanu ar TM, IZM, EM saistītām atbildības sfērām. Plānā ir ietverta jauna tēma, kas līdz šim Latvijā nav tikusi pētīta un aktualizēta, proti, - sieviešu un vīriešu ietekme uz vidi un klimata pārmaiņām.

Plāns tika apspriests divās Dzimumu līdztiesības komitejas sēdēs - 2011.gada 24.martā un 2011.gada 15.jūnijā, kā arī atsevišķi tiekoties ar nozaru ministriju, sociālo partneru, VISC un nevalstisko organizāciju pārstāvjiem.

Plānā ir iekļauti četri rīcības virzieni, kuru īstenošanai noteiktas atbilstošas aktivitātes, kas veicinās sieviešu un vīriešu stāvokļa uzlabošanu.

LM līdz 2015.gada 1.jūlijam iesniegs MK informatīvo ziņojumu par Plāna izpildi.

### **1. Plāna sasaiste ar nacionālajiem attīstības plānošanas dokumentiem, politisko vadlīniju dokumentiem un tiesību aktiem**

Plāns ir saskaņā ar šādiem dokumentiem:

1. **Koncepcija Dzimumu līdztiesības īstenošanai**, kas apstiprināta MK 2001.gadā (prot. Nr.50, 21.§) un kurā noteikti galvenie dzimumu līdztiesības politikas attīstības virzieni nenoteiktam laika posmam.
2. Sākot ar Induļa Emša veidoto valdību kopš 2004.gada dzimumu līdztiesības jautājumu risināšana ir ietverta deklarācijās par MK iecerēto darbību. **Deklarācija par Valda**

**Dombrovska vadītā MK** iecerēto darbību, 9.7. pasākums „Veicināsim sociāli iekļaujošas sabiedrības attīstību, nodrošinot vienlīdzīgas iespējas visām sabiedrības grupām, lai mazinātu ienākumu nevienlīdzību un tādējādi mazinātu nabadzības un sociālās atstumtības riskus, novēršot diskrimināciju, stereotipus un aizspriedumus.”

3. **Valsts stratēģiskā ietvardokumenta 2007.-2013. gada periodam**, 218.punkts paredz, ka viena no horizontālajām prioritātēm ir „Vienādas iespējas”, kur viens no aspektiem ir dzimumu līdztiesības aspekts, kas ievērojams visās Eiropas Savienības struktūrfondu un Kohēzijas fonda intervences jomās.
4. **Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030**, prioritāte „Ilgttermiņa ieguldījumi cilvēkkapitālā”, rīcības virziens „Darba tirgus pieejamība un diskriminācijas mazināšana.”
5. **Latvijas Republikas Satversme**, VIII. nodaļa „Cilvēka pamattiesības”, ietver divus ar dzimumu līdztiesības nodrošināšanu saistītus pantus: atsauci uz starptautiskajiem dokumentiem (89.pants) un līdztiesības pamatprincipu (91.pants) „Visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā. Cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas”.

## 2. Plāna sasaiste ar Eiropas Savienības un starptautiskajiem dokumentiem

Latvijā dzimumu līdztiesības principus nosaka ne tikai Latvijas Republikas Satversme un citi normatīvie akti, bet arī ES pamatlīgumi un starptautiskās cilvēktiesību konvencijas. Dzimumu līdztiesības principu ietveršana ES darbības vērtību skalā un secīgi arī normatīvajos aktos uzliek pienākumu ES un nacionālo politiku izstrādātājiem ņemt vērā dzimumu līdztiesības aspektu un nepieciešamību šo aspektu integrēt visās darbības jomās, ne tikai jomās, ko regulē ES direktīvas.

Plāns ir saskaņā ar šādiem ES dokumentiem:

1. **Līgums par Eiropas Savienību** (konsolidētā versija) nosaka, ka saskaņā ar ES pamatvērtībām, visās dalībvalstīs jāvalda arī sieviešu un vīriešu līdztiesībai ( 2.pants), kā arī to, ka ES apkaro diskrimināciju un veicina sieviešu un vīriešu līdztiesību ( 3.pants).
2. **Līgums par Eiropas Savienības darbību** (konsolidētā versija) nosaka, ka veicot savas darbības, Savienība tiecas novērst nevienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem un sekmēt vienlīdzību (8.pants) , kā arī nosakot un īstenojot savu politiku un darbības, ES tiecas apkarot diskrimināciju arī uz dzimuma pamata (10.pants).
3. **Eiropas Savienības Pamattiesību harta** nosaka diskriminācijas aizliegumu dalībvalstīs, tostarp arī dzimuma dēļ (21.pants) , kā arī uzliek par pienākumu nodrošināt vīriešu un sieviešu līdztiesību visās jomās un pasaka, ka līdztiesības princips neliedz saglabāt vai noteikt pasākumus, kuri paredz īpašas priekšrocības nepietiekami pārstāvētam dzimumam kādā jomā, ( 23.pants)
4. **„Sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģija 2010.-2015. gadam”**, kas ir nākamais ES mēroga politikas dokuments dzimumu līdztiesības jomā pēc „Ceļveža Dzimumu līdztiesības īstenošanai 2006.-2010.gadam”, kurā ir noteiktas sešas prioritāras jomas, lai īstenotu vienotu dzimumu līdztiesības politiku visās ES valstīs:
  - *vienlīdzīga sieviešu un vīriešu ekonomiskā neatkarība,*
  - *vienlīdzīga darba samaksa par vienlīdzīgu darbu un vienādas vērtības darbu,*

- *sieviešu un vīriešu līdztiesība lēmumu pieņemšanā,*
- *uz dzimumu balstītas vardarbības izskaušana,*

Dzimumu līdztiesības veicināšana ārpolitikā un horizontālais virziens, kurā ietvertas šādas tēmas:

- *dzimumu lomas (stereotipi), tiesību aktu vienlīdzīgas attieksmes jomā īstenošana, pārvaldība,*
- *dzimumu līdztiesības veicināšanas instrumenti.*

Plāns ir saskaņā ar šādiem ANO dokumentiem:

- 1. ANO Konvencija par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu (CEDAW)**, kas tika pieņemta 1979.gada 18.decembrī. Latvija tai pievienojoties 1992.gada 14.maijā ir apņēmusies veicināt sieviešu un vīriešu līdztiesību visās dzīves jomās, izmainot vīriešu un sieviešu izturēšanās sociālos un kultūras modeļus, lai panāktu aizspriedumu izskaušanu, paražu un visas citas prakses likvidēšanu, kuri pamatojas uz ideju par viena dzimuma nepilnvērtību vai pārkumu vai vīriešu un sieviešu stereotipo lomu.
- 2. Pekinas Rīcības platforma**, kuru Latvija reizē ar citām valstīm parakstīja Vispasaules sieviešu kongresā Pekinā, 1995.gada 15.septembrī, tādējādi uzņemoties saistības veicināt vienlīdzīgas iespējas sievietēm un vīriešiem šādās jomās: nabadzība, izglītība, veselība, vardarbības pret sievietēm novēršana, bruņotie konflikti, ekonomika, dalība lēmumu pieņemšanā, institucionālie mehānismi, cilvēktiesības, masu mediji, vide, meiteņu vienlīdzīgas iespējas.
- 3. Vispārējā cilvēktiesību deklarācija**, kas tika pieņemta 1948. gada 10. decembrī, Latvijai juridiski saistoša no 1990.gada 4.maija. Saskaņā ar deklarāciju visi cilvēki ir dzimuši brīvi un viņiem pienākas vienlīdzīga cieņa un tiesības un ikviens ir tiesīgs īstenot visas šajā deklarācijā norādītās tiesības un brīvības bez jebkādiem ierobežojumiem, tostarp dzimuma dēļ.
- 4. Starptautiskais pakts par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām un Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām (ICESCR) (ICCPR)** nosaka, ka ANO dalībvalstu pienākums ir nodrošināt sievietēm un vīriešiem vienlīdzīgas iespējas īstenot visas šajos paktos noteiktās ekonomiskās, sociālās, kultūras un pilsoniskās tiesības.

Plāns ir saskaņā ar šādiem EP dokumentiem:

- 1. Ministru komitejas Ieteikums CN/Rec(2007)17 dalībvalstīm par dzimumu līdztiesības standartiem un mehānismiem**, kas nosaka rekomendējamus standartus dalībvalstīm, attiecībā un *de jure* un *de facto* līdztiesības sasniegšanu, kā arī dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanu izglītībā, zinātnē, kultūrā, saimnieciskā, politiskā, ekonomiskā, sociālās aizsardzības, plašsaziņas līdzekļu, vardarbības novēršanas, darba un privātās dzīves saskaņošanas u.c. jomās.
- 2. Ministru komitejas Ieteikums Rec (2002) 5 par sieviešu aizsardzību pret vardarbību**, kas pieņemts 2002.gada 30.aprīlī, nosaka rekomendējamus standartus dalībvalstīm vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanai.
- 3. Eiropas cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija**, kas tika pieņemta 1950.gada 4.novembrī, Latvijā Konvencija ir spēkā esoša kopš 1997.gada 27.jūnija. Saskaņā ar šo konvenciju jebkuru likumā noteikto tiesību īstenošana tiek nodrošināta bez

jebkādas diskriminācijas neatkarīgi no dzimuma, rases, ādas krāsas, valodas, reliģijas, politiskajiem vai citiem uzskatiem, nacionālās vai sociālās izcelsmes, saistības ar kādu nacionālo minoritāti, mantiskā stāvokļa, kārtas vai cita statusa.

4. **Eiropas Sociālā Harta**, stājās spēkā 1965.gada 26.februārī, Latvijā spēkā no 2002.gada 2.marta. Hartā ir noteikts, ka sociālās tiesības būtu jānodrošina bez diskriminācijas – neatkarīgi no rases, ādas krāsas, dzimuma, reliģiskās pārliecības, politiskajiem uzskatiem, nacionālās piederības vai sociālās izcelsmes. Šīs hartas mērķis ir paaugstināt dzīves līmeni un veicināt kā pilsētu, tā lauku iedzīvotāju sociālo labklājību ar attiecīgu institūciju un darbību palīdzību.
5. 2011.gada 11.maijā tika atvērta parakstīšanai **Konvencija par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu**, kuras viens no mērķiem ir izskaust visa veida diskrimināciju, kas balstīta uz dzimumu un veicināt sieviešu un vīriešu līdztiesību. Ja Latvija pievienosies šai konvencijai, aktuālas kļūs konvencijā noteiktās prasības. Konvencijas 14. un 15.pantā ir īpaši uzsvērtā vērtīborientētas izglītības nozīme, kā arī speciālistu, tai skaitā izglītības jomā strādājošo izglītošana par dzimumu līdztiesību un neaizspriedumainām dzimumu lomām.

### 3. Pašreizējās situācijas apraksts

Neskatoties uz faktu, ka dzimumu līdztiesības principi ir iestrādāti vairākos tiesību aktos un politikas dokumentos, dzimumu līdztiesība *de facto* vēl nav sasniegta – ne Latvijā, ne citās ES dalībvalstīs, par ko liecina atšķirīgie statistikas dati un atšķirīgā vīriešu un sieviešu situācija, kā arī dzimumu disproporcija vairākumā dzīves jomu u.c.

Dzimumu līdztiesība nozīmē indivīdu tiesību un iespēju diskriminācijas un ierobežojumu novēršanu ne tikai tiesību aktos, bet šādu principu ievērošanu arī visās dzīves jomās.

Plāna ietvaros paredzēts aptver būtiskākās jomas, kur vērojama *de facto* dzimumu nelīdztiesība vai sieviešu un vīriešu stāvokļa krāsas atšķirības, vai līdzsvara trūkums dzimumu starpā – tādas kā izglītība, nodarbinātība, veselība, uzņēmējdarbība.

Pašreizējās situācijas aprakstā ir identificētās aktuālākās problēmas četros Plāna rīcības virzienos. Identificēto problēmu risinājums iekļauts Plāna pasākumu tabulā.

#### I. Rīcības virziens *Dzimumu lomu un stereotipu mazināšana*

Cilvēku uzskati un pārliecība ir būtisks priekšnoteikums viņu rīcībai. Aptaujas un pētījumi apstiprina, ka sabiedrībā pastāv dzimumu stereotipi jeb sabiedrības uzskati par sievietes un vīrieša lomu<sup>1</sup>, kas zināmā mērā ierobežo indivīda spēju brīvi un elastīgi izdarīt savu izvēli. Dzimumu līdztiesība stereotipu mazināšanas kontekstā var tikt uzskatīta par sasniegtu, ja jebkurā situācijā, jomā un vecumā sabiedrība pret personu attiecas kā pret indivīdu, nevis viena vai otra dzimuma pārstāvi. Jāuzsver, ka tas nenozīmē noliegt fizioloģiskas atšķirības sieviešu un vīriešu starpā, bet gan attiecas uz dzimumu sociālajām lomām.

Visbiežākās stereotipu par viena vai otra dzimuma lomām sekas ir dzimumu proporcijas trūkums dažādās jomās. Gandrīz jebkurā jomā, kurā vērojama atšķirīga sieviešu un vīriešu situācija,

<sup>1</sup> Skatīt, piemēram, Iedzīvotāju izpratne un attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājumiem. Latvijas iedzīvotāju aptauja. SKDS, 2001, Dzimumu līdztiesība Latvijā. Aptaujas rezultātu analīze. Latvijas fakti, 2004, BSZI, Factum vai Dzimumu līdztiesības aspekti darba tirgū. Rīga: Labklājības ministrija, 2006.

cēlonis ir sabiedrības uzskati jeb stereotipi par viena vai otra dzimuma lomu, uzvedību, izskatu, prāta spējām u.c. Nereti šie uzskati ir novecojuši un neatbilstoši reālajai situācijai. Viena no jomām, kur vērojama uzskatāma stereotipu ietekme, ir izglītības izvēle atkarībā no dzimuma, kā arī izglītojošā personāla jeb sieviešu un vīriešu pedagogu disproporcija visos izglītības līmeņos, jo īpaši - pirmsskolas pedagogu vidū.

Viens no veidiem kā mazināt stereotipus par sieviešu un vīriešu lomām ir sākt to darīt pēc iespējas agrīnākā vecumā, veicinot puīšu un meiteņu vienādas iespējas, neskatoties uz viņu dzimumu, kā arī veicināt vīriešu pedagogu skaita palielināšanos, lai skolās un bērnu dārzos aizvien vairāk ienāktu vīrieši pedagogi un līdz ar to vīrieša kā bērnu audzinātāja lomas modelis. Bērnam ir nepieciešama abu dzimumu – vīrieša un sievietes lomu modeļi, un ir būtiski redzēt, ka gan sievietes, gan vīrieši rūpējas par bērniem un ir vienlīdz atbildīgi rūpēs un rotaļās ar bērniem.

Dzimumu stereotipu mazināšanai būtiska loma ir pedagogu attieksmei gan pret zēniem un meitenēm, gan pret dzimumu līdztiesības jautājumiem kopumā. Līdz ar to liela uzmanība ir jāvelta pedagogu apmācībai, jo kā to rāda pētījumi, bieži vien pedagogi neapzināti attiecas atšķirīgi pret zēniem un meitenēm<sup>2</sup>. Izglītojot pirmsskolas pedagogus par vienādām iespējām zēniem un meitenēm, mērķis ir lai ikdienā, darbā ar bērniem pedagogi reflektētu par savu attieksmi, proti, - vai tā nav atšķirīga pret zēniem un meitenēm, vai neapzināti meitenes netiek orientētas uz „aprūpes” un „mājsaimniecības” rotaļām, vai leļļu stūri, bet zēni uz konstruktoru un mašīnu stūrīti, vai netiek norādīts uz piederību dzimumam kādā konkrētā situācijā, kādas bērnu grāmatas tiek izvēlētas lasīt u.c.

Līdz šim Latvijā dažādu projektu ietvaros ir tikuši izglītoti vispārējās izglītības pedagogi, tostarp izstrādātas vadlīnijas mācību grāmatu vērtēšanai no dzimumu līdztiesības aspekta, apmācīti skolotāji, bet ir izpalikusi pirmsskolas izglītības pedagogu apmācība un metodisko materiālu izstrāde par vienādu iespēju nodrošināšanu zēniem un meitenēm bērnu dārza ikdienas darbā, rotaļās, attieksmē un literatūras izvēlē.

Saskaņā ar IZM datiem, pirmsskolas izglītības iestādēs (PII) uz 2010/2011.m.g. sākumu kā pirmsskolas izglītības skolotāji strādāja 6985 sievietes un 8 vīrieši (1,2%), kā PII vadītāji - 568 sievietes un 8 vīrieši (1,4%), kas ir milzīgs viena dzimuma, šajā gadījumā – sieviešu pārsvars. Norvēģijā un Dānijā, piemēram, valsts uzstādītais mērķis ir nodarbināt 20% vīriešu pedagogu pirmsskolas izglītības iestādēs.

EK savā 2010.gada ziņojumā „*More women in senior positions. Key to economic stability and growth*” secina, ka dzimumu līdzsvars kādā nozarē, kolektīvā vai iestādē ir būtisks priekšnoteikums ekonomiskajai izaugsmei un uzņēmējdarbībai, rada augstu pievienoto vērtību, ceļoties uzņēmuma produktivitātei, kā arī labvēlīgi ietekmē mikroklimatu kolektīvā, atšķirībā no viena dzimuma pārstāvju darba kolektīviem.

Tradicionālās izglītības un karjeras izvēles, balstītas uz piederību vienam vai otram dzimumam ir viens no būtiskākajiem faktoriem darba tirgus segregācijai pēc dzimuma un līdz ar to arī atšķirībām vīriešu un sieviešu darba samaksas lielumā, neelastīgam darba spēkam u.c. Jāuzsver, ka dzimumu līdztiesības politikas mērķis nav panākt, lai visās profesijās vai nozarēs būtu vienāds vīriešu un sieviešu skaits, bet gan mazināt redzamos un neredzamos šķēršļus, kas kavē sievietes un vīriešus izvēlēties savam dzimumam netradicionālu izglītību un profesiju.

<sup>2</sup> Situācijas analīze izglītības sistēmā par dzimumu līdztiesības jautājumiem. Ziņojums. Labklājības ministrija. 2005.g.



Līdz šim atsevišķu projektu ietvaros tiesneši ir netieši izglītoti par dzimumu līdztiesības jautājumiem, galvenokārt, saistībā ar vardarbību, kas balstīta uz dzimumu un cilvēktirdzniecību<sup>3</sup>, taču ir būtiski izglītot tiesnešus par dzimumu līdztiesības principiem, jo īpaši civiltiesisko strīdu gadījumos, izskatot lietas, piemēram, par bērna dzīvesvietas noteikšanu pie tēva vai mātes, vai aizgādības lietās. Līdz šim dati par šādiem gadījumiem dzimuma griezumā nav apkopoti, taču tendences liecina, ka vairumā laulību šķiršanu gadījumu tiesa nosaka bērna dzīvesvietu pie mātes. Viens no iemesliem šādiem lēmumiem varētu būt tiesnešu un sabiedrības kopumā novecojuši uzskati par vīrieša lomu ģimenē un spējām parūpēties par bērnu. Saskaņā ar dzimumu līdztiesības principiem, izskatot šādas lietas, aizgādība pār bērnu būtu jāpiešķir vienam no vecākiem, neņemot vērā vecāka dzimumu, bet gan citus faktorus, kas nav saistīti ar vecāka dzimumu, piemēram, - vecāka ieinteresētību audzināt bērnu, attieksmi pret bērnu, kā arī iespēju nodrošināt bērnam uzturu, apģērbu, mājokli un veselības aprūpi, bērna kopšanu un viņa izglītošanu.

## II. Rīcības virziens. *Sieviešu un vīriešu veselīga un videi draudzīga dzīvesveida veicināšana*

Pēdējo gadu laikā ļoti aktuāls jautājums gan pasaulē, gan ES, un jo īpaši Ziemeļvalstīs ir dzimuma aspekta integrēšana klimata pārmaiņu politikā. Ar to saprotot veidu kādā sievietes un vīrieši ietekmē vidi. Latvijā līdz šim valsts mērogā nav veikti pētījumi vai socioloģiskās aptaujas kā viens vai otrs dzimums, piemēram, pārvietojas (auto, sabiedriskais transports, lidmašīnas, kuģošana u.c.), kādus ēdienus izvēlas uzturā, vai šķiro atkritumus, kādas preces vai pakalpojumus izvēlas, kā un vai taupa elektroenerģiju, kādus kurināmā veidus izvēlas un kurš, - vīrietis vai sieviete, ir lēmumu pieņēmējs minētajās jomās u.c. Balstoties uz šādu pētījumu rezultātiem ir iespēja identificēt, kā viens vai otrs dzimums un kādas jomas ietekmē, un kurš ir atbildīgs par lēmumu pieņemšanu, kas vēlāk ļauj precīzāk noteikt sabiedrības mērķa grupas gan dzimuma, gan citos griezumos, lai varētu efektīvāk mērķēt izglītojoši informatīvas kampaņas videi draudzīga dzīves veida popularizēšanā un klimata pārmaiņu seku adaptācijai.

Kā rāda Ziemeļvalstu<sup>4</sup> un nevalstiskā sektora organizāciju<sup>5</sup> veiktie pētījumi – atšķirības ir samērā lielas. Tā, piemēram, 2011.gada pētījumā par Rīgas, Tallinas un Helsinku iedzīvotāju dzīves stila un patēriņa modeļu ietekmi uz vidi, izmantojot ekoloģiskās pēdas (*Ecological Footprint*) kalkulatoru četrās jomās: māj-saimniecība, transports, pārtika, preces un pakalpojumi, parādās tādas tendences, kā, piemēram, sievietes, kuras dzīvo Rīgā divreiz mazāk izmanto privāto automobili nekā vīrieši, bet salīdzinājumā ar Helsinkiem un Tallinu vidēji gan sievietes, gan vīrieši Rīgā brauc vairāk ar privāto transportu (Rīga – sievietes 74 km, vīrieši 149 km nedēļā, Helsinki – vidēji tikai 54,4 km abi dzimumi).

Atšķirības ir vērojamas arī pārtikas izvēlē. Tā, piemēram, visās pētījuma valstīs vīrieši vairāk ēd gaļu (18% no visām pasaules gāzu emisijām nāk no gaļas ražotnēm, kas ir lielāks nekā visiem transporta veidiem kopā ņemts<sup>6</sup>), lieto stipro alkoholu, sievietes savukārt uzturā izvēlas zivis, vieglos alkoholiskos dzērienus, kafiju, saldumus<sup>7</sup>.

<sup>3</sup> LM Istenotais projekts „Starpsektorālās sadarbības stiprināšana vardarbības prevencijai” (2005.-2006.g.), Ziemeļu un Baltijas valstu informatīvā kampaņa pret sieviešu tirdzniecību (2002.g.-2003.g.)

<sup>4</sup> Sk. piemēram, Ziemeļvalstu Dzimtes institūta pētījumus, žurnālā NIKK (2009.g. 2. izdevums) [www.nikk.no](http://www.nikk.no)

<sup>5</sup> Sk. Resursu centra sievietēm „Marta”, sadarbībā ar somu, igauņu partneriem 2011.g. veikto pētījumu „Pēdas nospieduma mērījumi trīs valstīs. Pētījuma atklājumi”, [www.marta.lv](http://www.marta.lv).

<sup>6</sup> Ziemeļvalstu Dzimtes institūta pētījumus, žurnālā NIKK, 2009.g. 2. izdevums.

<sup>7</sup> Resursu centra sievietēm „Marta”, sadarbībā ar somu, igauņu partneriem 2011.g. pētījums „Pēdas nospieduma mērījumi trīs valstīs”

Tāpat atšķirības vērojamas ūdens patēriņā – vīrieši taupīgāk lieto ūdeni (īpaši vīrieši, kuri dzīvo Rīgā) un labprātāk šķiro atkritumus nekā sievietes, savukārt dažādiem pakalpojumiem vīrieši tērē divas reizes vairāk līdzekļus nekā sievietes (attiecīgi 650 EUR un 250 EUR mēnesī).<sup>8</sup>

Veselības jomā viskrasākās atšķirības ir attiecībā uz sieviešu un vīriešu rādītājiem saistībā ar vidējo paredzamo mūža ilgumu, kuru ietekmē gan veselībai kaitīgie ieradumi (pārmērīga alkohola lietošana, smēķēšana, fizisko aktivitāšu trūkums u.c.), gan nesavlaicīga vēršanās pie ārsta, lai noteiktu diagnozi un atbilstošu ārstēšanu. Iepriekšējos programmas Dzimumu līdztiesības īstenošanai (2004.-2006.gadam un 2007.-2010.gadam) periodos veselības jomā tika īstenoti uz sievietēm un vīriešiem specifiski orientēti pasākumi, taču, lai panāktu būtiskas izmaiņas sieviešu un vīriešu veselības uzlabošanā, ir nepieciešams īstenot pasākumus regulāri un mērķtiecīgi.

Potenciāli zaudētie dzīves gadi (PZDG) ir rādītājs, kas raksturo priekšlaicīgus nāves cēloņus jeb gadi, ko cilvēks būtu nodzīvojis līdz kādam noteiktam vecumam, ja nebūtu miris nelaimes gadījumā, kādas slimības vai cita iemesla dēļ. Latvijā darbības vecumā iedzīvotāji, – īpaši vīrieši, visvairāk potenciālo dzīves gadu zaudē ārējo nāves cēloņu dēļ, kas tiek uzskatīti par novēršamiem nāves cēloņiem. Otrs potenciālo dzīves gadu zaudēšanas iemesls ir asinsrites sistēmas slimības, savukārt, trešais iemesls ir ļaundabīgi audzēji.<sup>9</sup>

Ārējo nāves cēloņu grupās visaugstākie rādītāji vīriešiem ir - pašnāvības un ceļu satiksmes negadījumi.<sup>10</sup> Jau vairākus gadus analizējot situāciju sadalījumā pa dzimumiem, vīriešiem PZDG skaits ir vairāk nekā 2 reizes lielāks nekā sievietēm. 2009.gadā vīriešiem PZDG rādītājs bija 85338 gadi jeb 70% no visiem PZDG, savukārt, sievietēm minētais rādītājs bija 35 793 gadi jeb 30% no PZDG kopskaita<sup>11</sup>.

Lai arī transporta nelaimes gadījumu skaitam ir tendence mazināties, šī grupa līdz 2007. gadam bija pirmajā vietā ārējo nāves cēloņu grupā, īpaši jauniem vīriešiem 20-29 gadu vecumā. Līdz ar ekonomiskās krīzes iestāšanos, 2008.gadā pašnāvību skaita straujais pieaugums vīriešiem apsteidza transporta negadījumos bojā gājušos un izvirzījās pirmajā vietā (līdz 2007.gadam pašnāvības bija otrajā vietā ārējo nāves cēloņu grupā). Pēdējo gadu laikā, kā arī 90-to gadu sākumā pašnāvību skaita straujais pieaugums Latvijas darbības vecuma vīriešu (īpaši vecumā no 25-29 gadiem un no 30-34 gadiem) vidū ir saistāms ar ekonomiskajām un finansiālajām grūtībām un vīriešu atšķirīgo rīcību krīzes situācijās. Sievietēm, savukārt, šāda tendence nav novērojama un veikto pašnāvību skaits ir salīdzinoši vienmērīgs.

### III. Rīcības virziens *Sieviešu un vīriešu ekonomiskās neatkarības un vienlīdzīgu iespēju veicināšana darba tirgū*

Latvijā ir salīdzinoši augsts sieviešu nodarbinātības līmenis - 2008.gadā (pirms ekonomiskās krīzes izraisītā bezdarba) tas bija 65,4%, tādējādi pārsniedzot ES vidējo rādītāju - 59,1 %, savukārt vīriešu nodarbinātības līmenis (72,1%) Latvijā bija tuvu ES vidējam rādītājam (72,8%). Ekonomiskās krīzes un bezdarba pieauguma ietekmē 2009.gadā Latvijas darbības vecuma vīriešu un vīriešu nodarbinātības līmenis (15-64) kritās un izlīdzinājās starp abiem dzimumiem, proti, 2009.gadā tas bija 60,9% sievietēm un 61,0% vīriešiem, bet 2010.gadā - 59,4% sievietēm un 59,2% vīriešiem.<sup>12</sup>

<sup>8</sup> Resursu centra sievietēm „Marta”, sadarbībā ar somu, igauņu partneriem 2011.g. pētījums „Pēdas nospieduma mērījumi trīs valstīs”

<sup>9</sup> Potenciāli zaudētie dzīves gadi Latvijā 2009.gadā. Veselības ekonomikas centrs.2010.

<sup>10</sup> Potenciāli zaudētie dzīves gadi Latvijā 2009.gadā. Veselības ekonomikas centrs.2010.

<sup>11</sup> Potenciāli zaudētie dzīves gadi Latvijā 2009.gadā. Veselības ekonomikas centrs.2010.

<sup>12</sup> CSP dati.

Ekonomisko neatkarību nosaka arī tāds faktors kā darba samaksas lielums. Latvijā 2010.gadā sieviešu vidējā darba samaksa bija 81,7% no vīriešu vidējās darba samaksas jeb par 18,3 % mazāka nekā vīriešiem, kas nenoliedzami ietekmē sieviešu labklājību, kā arī pensiju lielumu nākotnē.<sup>13</sup> Kopš 1990.gadu vidus bija vērojama tendence atšķirībai mazināties (1997.gadā sieviešu vidējā mēneša bruto darba samaksa bija 80% no vīriešu), atšķirībai svārstoties 15-20% robežās un labāko rādītāju sasniedzot 2008.gadā – 14,5%. Taču pēdējos divos gados atšķirība atkal ir palielinājusies, sieviešu vidējā darba samaksa 2009.gadā bija par 15,9% zemāka nekā vīriešu, 2010.gadā par 18,3%<sup>14</sup>.

Ne vienmēr atšķirīga vidējā darba samaksa vīriešiem un sievietēm nozīmē atšķirības darba samaksā par vienādas vērtības darbu. Tas skaidrojams arī ar darba tirgus segregāciju pēc dzimuma - vīrieši koncentrējas vidēji augstāk apmaksātajos, sievietes – zemāk apmaksātajos darba tirgus sektoros (horizontālā segregācija) un segregāciju pēc amatiem - sievietes retāk ieņem vadošos amatus uzņēmumos vai institūcijās (vertikālā segregācija). Atšķirīgi darba samaksas rādītāji veidojas arī citu faktoru ietekmē, piemēram, sievietes kopumā strādā mazāk darba stundas un biežāk strādā nepilnu darba laiku, kā arī biežāk nekā vīrieši pārtrauc profesionālo dzīvi saistībā ar ģimenes pienākumiem.

Tā, piemēram, sievietēm, salīdzinājumā ar vīriešiem, kam ir bērni vecumā līdz 12 gadiem, nodarbinātības līmenis krasi atšķiras gan dzimumu griezumā, gan no tām sievietēm, kurām nav bērnu. Tādu sieviešu nodarbinātības līmenis, kurām ir bērni, samazinās par 12,4 punktiem, bet tādu vīriešu nodarbinātības līmenis, kuriem ir bērni, pieaug par 7,3 punktiem<sup>15</sup>, kas norāda, ka aprūpes pienākumu sadale starp vīriešiem un sievietēm ir nevienlīdzīga un trūkst bērnu aprūpes pakalpojumu pieejamība, kā arī darba un privātās dzīves saskaņošanas politika.

Vislielākā darba samaksas atšķirība starp sievietēm un vīriešiem Latvijā ir novērojama finanšu starpniecībā (banku sektors), kur sievietes vidēji saņem tikai 61,1% no vīriešu algas. Tāpat lielas darba samaksas atšķirības ir vērojamas vairumtirdzniecībā un mazumtirdzniecībā, informācijas un komunikācijas pakalpojumos. Ir tikai dažas nozares, kur atšķirība vidējā darba samaksā vīriešiem un sievietēm ir salīdzinoši maza - valsts pārvalde un aizsardzība (97,5%), administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība (94,4%), izglītība (93,2%) un būvniecība (95,9%)<sup>16</sup>.

Dati par pārstāvniecību uzņēmējdarbībā un augstākajos lēmumu pieņemšanas pozīcijās liecina par zemāku sieviešu līdzdalību. Tā, piemēram, 2010.gadā Latvijā sievietes augstākajās lēmumu pieņemšanas pozīcijās (direktori, izpilddirektori, mazo uzņēmumu vadītāji) mazos uzņēmumos sastāda tikai 36% no kopskaita<sup>17</sup>. Salīdzinājumā ar vīriešiem sievietēm ir daudz zemāks jaunizveidoto uzņēmumu īpatsvars. Līdzīga situācija ir saistībā ar sieviešu skaitu uzņēmumu valdēs, kur Latvijai nenoliedzami ir labs rādītājs uz citu ES valstu fona, proti, - 23%, taču par dzimumu līdzsvaru runāt nevar (dati tiek apkopoti par lielākajām biržā kotētajiem uzņēmumiem, Latvijā - 33 uzņēmumi). Vīrieši darba devēji Latvijā ir gandrīz divas reizes vairāk nekā sievietes darba devējas, proti, - 2010.gadā vīrieši – darba devēji bija 23,9 tūkstoši (no 454,8 tūkstošiem pamatdarbā nodarbinātajiem vīriešiem), sievietes – 13 tūkstoši (no 486,1 tūkstošiem pamatdarbā nodarbinātajām sievietēm).<sup>18</sup>

<sup>13</sup> CSP dati, t.sk. izdevumi „Sievietes un vīrieši Latvijā 2008” un „Sievietes un vīrieši Latvijā 2010”.

<sup>14</sup> „Sievietes un vīrieši Latvijā 2008” un „Sievietes un vīrieši Latvijā 2010”. CSP.

<sup>15</sup> Zviedrijas prezidentūras izstrādātais ziņojums Padomei par Pekinu + 15 un situāciju dalībvalstīs (mērījumos izmantoti Pekinas Rīcības Platformas situācijas izvērtēšanas izstrādātie indikatori ES). 2009.g.

<sup>16</sup> Sievietes un vīrieši Latvijā.2010.CSP.

<sup>17</sup> Eiropas Komisijas “*Database: women & men in decision making*” <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=en>

<sup>18</sup> CSP datu bāze NB09.

Salīdzinoši neproporcionālam sieviešu un vīriešu skaitam uzņēmējdarbībā ir vairāki iemesli, jo īpaši uzņēmējdarbības uzsākšanas ziņā, proti, - sievietes izvēlas mazāk riskēt, jo biežāk nekā vīriešiem viņu apgādībā ir bērni un citi ģimenes locekļi, sievietes vidēji pelna mazāk nekā vīrieši, kas viņas pakļauj lielākam nabadzības riskam nekā vīriešus un neļauj veidot uzkrājumus uzņēmējdarbības uzsākšanai, sievietēm, jo īpaši nabadzīgām ir mazāk pieejams transports, kas neļauj pārvietoties, tāpat viņām ir mazāk brīva laika, saistībā ar bērnu un mājas rūpēm, zemāka pašapziņa. Pasaules prakse rāda, ka mikro kredītu programmām, jo īpaši mērķētām uz nabadzīgām sievietēm ir ļoti labi rādītāji, īpaši atmaksas un uzņēmuma ilgtspējas ziņā. Turklāt uzlabojas arī labklājības rādītāji valstī, jo no sievietēm vairāk nekā no vīriešiem ir atkarīga citu ģimenes locekļu labklājība.<sup>19</sup>

ES līmenī ir pieļaujama un pat ieteicama viena vai otra dzimuma pozitīvā diskriminācija (vai *positive action*, angļu valodā) līdz tiek sasniegts abu dzimumu līdzsvars konkrētā jomā (piemēram, kvotas utml.). EK pieļauj dalībvalstīm veidot īpašu atbalstu sieviešu uzņēmējdarbības uzsākšanai un jaunizveidotiem maziem uzņēmumiem, kuru dibinātājas ir sievietes<sup>20</sup> un atzīst, ka dalībvalstis var veidot atbalsta shēmas, kas dod stimulu sievietēm veidot uzņēmumus un to, ka sievietes saskaras ar īpašām grūtībām arī saistībā ar ģimenes locekļu aprūpes izmaksām. Šādas aktivitātes netiek uzskatītas par diskriminējošām attiecībā pret vīriešiem un tās ir jāpārtrauc līdz tiek sasniegts līdzsvars dzimumu starpā uzņēmējdarbībā.

Latvijā līdz šim veikti atsevišķi, epizodiski atbalsta pasākumi uzņēmējdarbības uzsākšanai vai atbalstam jaunizveidotajiem uzņēmumiem valsts līmenī, izdalot sievietes kā mērķa grupu, piemēram Hipotēku bankas mikro kredītu līnija lauku sievietēm-uzņēmējām. Tāpat ir notikušas arī atsevišķas aktivitātes saistībā ar uzņēmējdarbības mentoringa programmām. Biedrība „Līdere”, sadarbībā ar EM 2007.g. un 2010.g. (piešķirts finansējums) ir īstenojusi 2 mentoringa programmas, vienu kompetences semināru un vienu radošo darbnīcu uzņēmējiem. Minētajās aktivitātēs piedalījās gan vīrieši, gan sievietes, īpaši neizceļot sievietes kā mērķa grupu.

Kā pozitīvu piemēru var minēt Lietuvu, kur 2011.gada jūnijā tika parakstīts līgums starp Eiropas Investīciju fondu un Šauļu banku<sup>21</sup> par sieviešu uzņēmējdarbības veicināšanu. Piecu miljonu eiro ietvaros tiks atbalstītas pašnodarbinātas sievietes, mikro kredītu saņēmējas, uzņēmumi, kuru vadītājas ir sievietes u.c. Šādu iniciatīvu Lietuva ir pamatojusi ar sieviešu un vīriešu nevienlīdzīgu pieeju resursiem un sieviešu zemāku pārstāvniecību uzņēmējdarbībā.

Kā liecina pētījumi, tad pasaules finansiālās krīzes nabadzīgākos iedzīvotājus ietekmē vismaģāk<sup>22</sup>. Sievietes Latvijā, ir pakļautas augstākam nabadzības riskam nekā vīrieši, jo īpaši sievietes ar bērniem. Arī šis faktors ir būtisks, lai domātu par īpašiem, mērķētiem pēckrīzes atbalsta pasākumiem.

Tāpat pieredze no pasaules iepriekšējām ekonomiskajām krīzēm liecina, ka vīriešu nodarbinātības rādītāji uzlabojas daudz straujāk nekā sieviešu nodarbinātības rādītāji<sup>23</sup>. To

<sup>19</sup> Sk., piemēram, The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) analīzi „Enterprise development. Micro-Credit and Equality between Women and Men” <http://www.oecd.org/dataoecd/2/41/1896456.pdf>

<sup>20</sup> Komisijas Regula (EK) Nr. 800/2008 ( 2008. gada 6. augusts), kas atzīst noteiktas atbalsta kategorijas par saderīgām ar kopējo tirgu, piemērojot Līguma 87. un 88. pantu (vispārējā grupu atbrīvojuma regula), 3. Iedaļa. Atbalsts sieviešu uzņēmējdarbībai <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:214:0003:01:LV:HTML>

<sup>21</sup> Šī iniciatīva īstenoja Eiropas Mikrofinansēšanas Progresā programmas, ES mikrofinansēšanas iniciatīvas, kas sponsorēta no Eiropas Komisijas (200 miljoni EUR) un Eiropas Investīcijas bankas sadarbības ietvaros. Viens no iniciatīvas sociālajiem mērķiem ir sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju veicināšana uzņēmējdarbībā.

<sup>22</sup> SK.piemēram, ekonomikas pētnieces Benja Stig Fagerland uz dažādiem pētījumiem balstīto rakstu „Shall women save the world economy? .., 2010.Copenhagen Institute for Futures Studies

<sup>23</sup> Smith, M. (2009). Analysis Note: Gender equality and recession, EGGE.

personu vidū, kuras kļūst par bezdarbniekiem, sievietes ir vairāk pakļautas riskam, ka nebūs iespēju atrast jaunu, līdzvērtīgu darbu. Tas saistīts ar faktu, ka sievietes ir lielā pārsvarā nodarbinātas valsts budžeta iestādēs (valsts pārvalde, izglītība, medicīna u.c.), kuros krīzes laikā tiek veiktas reformas un cilvēku resursi parasti netiek atjaunoti iepriekšējā līmenī, kā tas, piemēram, ir ar sfērām, kurās nodarbināti vīrieši – būvniecība, inženiertehniskās komunikācijas, transports u.c., kur nozares strauji atkopjas pēc krīzes.

Būtisks priekšnoteikums sieviešu un vīriešu ekonomiskajai neatkarībai ir darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespēju radīšana un nodrošināšana, lai vecāki, jo īpaši sievietes, varētu iesaistīties darba tirgū, kā arī būt ekonomiski neatkarīgas un patstāvīgas. Gan Programmā dzimumu līdztiesības īstenošanai 2004.g. – 2006.gadam, gan Programmā dzimumu līdztiesības īstenošanai 2007.g. – 2010.g. šim jautājumam tika pievērsta uzmanība un īstenoti pasākumi šo iespēju radīšanā (veidojot bērnu īslaicīgas pieskatīšanas centrus, aukļu dienestu, pirmsskolas izglītības iestāžu būvniecība).

Liela loma darba un ģimenes dzīves saskaņošanā un ģimenes stiprināšanā ir tēvu iesaistei bērnu audzināšanā, sākot jau no dzimšanas brīža, paternitātes un bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanā, kas arī būtu vēl veicinājama un popularizējama sabiedrībā u.c. Lai arī paternitātes pabalstu saņēmušo tēvu skaits palielinās, kas ļauj spriest par vīriešu lielāku iesaisti ģimenes dzīvē (2006. gadā paternitātes atvaļinājumu izmantoja 29,7% no sociāli apdrošinātajiem tēviem, 2007 - 35,1%, 2008 - 40,9%, 2009 - 39,8%, 2010.g. – 37.2% sociāli apdrošināto tēvu), tomēr vairāk nekā puse no sociāli apdrošinātajiem tēviem nav izmantojusi šo iespēju.

Tāpat nozīmīga loma darba un ģimenes dzīves saskaņošanas veicināšanā ir koplīgumiem, kas noslēgti starp darba devēju un darba ņēmēju pārstāvjiem (arodbiedrībām), kuros paredzēti īpaši nosacījumi – elastīgs darba laiks, piemēroti darba apstākļi, papildus atvaļinājumi tēviem un mātēm u.c.

Ņemot vērā, ka pastāv tieša saikne starp bērnu aprūpes pieejamību un vecāku nodarbinātības rādītājiem, ir nepieciešams palielināt bērnu aprūpes pieejamību, jo īpaši bez darba palikušajiem cilvēkiem, kas piedalās bezdarbnieku atbalsta pasākumos. Pēc NVA 2010.gada datiem ir konstatētas grūtības bezdarbnieku grupu komplektēšanā, jo bezdarbnieki atsaka dalību pasākumā kā vienu no iemesliem minot bērna pieskatīšanu.

#### IV. Rīcības virziens *Dzimumu līdztiesības politikas uzraudzība un novērtēšana*

Viens no mērķtiecīgas politikas īstenošanas priekšnoteikumiem ir īstenotas politikas regulāra uzraudzība un novērtēšana. Veicot regulāru īstenotās politikas uzraudzību ir iespējams efektīvāk noteikt turpmāk veicamos uzdevumus un nepieciešamās izmaiņas un uzlabojumus gan normatīvajos aktos, gan dažādās politikas jomās. Viena no pieejām kā šo uzraudzību veikt ir dzimumu līdztiesības integrētā pieeja, kas nosaka to, ka visos rīcībpolitikas posmos – izstrādē, īstenošanā, novērtēšanā, tiek izvērtēta ietekme uz sieviešu un vīriešu situāciju un tiek ņemtas vērā abu dzimumu situācija, intereses un vajadzības. Viens no īpaši svarīgiem priekšnoteikumiem efektīvas uzraudzības īstenošanā ir sadarbība ne tikai valsts pārvaldē, bet arī ar sociālajiem partneriem un nevalstiskajām organizācijām.

Viens no veidiem kā veikt īstenotās politikas uzraudzību un secināt vai īstenotā politika un pasākumi ir devuši pozitīvus rezultātus, kā arī atklāt izmaiņas un attīstības tendences dažādās jomās ir pētījumu veikšana un regulāru analītisku pārskatu veidošana. Līdz šim Latvijā nav ticis veikts pētījums par dzimumu līdztiesības politikas ietekmi uz vīriešu un sieviešu situāciju.

Šī rīcības virziena ietvaros tiks atjaunota informācija par Pekinas rīcības platformas jomām un situāciju Latvijā. Pekinas Rīcības platformā, kurā atspoguļots ANO dalībvalstu skatījums uz sievietes stāvokļa izmaiņām un situācijas uzlabošanu 12 svarīgās dzīves jomās: nabadzība, izglītība un apmācības, veselība, vardarbība pret sievietēm, bruņotie konflikti, ekonomika, dalība lēmumu pieņemšanā, institucionālie mehānismi, cilvēktiesības masu mediji, vide, meitenes. Rīcības platformā katrā no jomām raksturotas problēmas, piedāvāti rīcības virzieni un ieteikumi valstu valdībām par konkrētiem pasākumiem, lai panāktu uzlabojumus.

Ņemot vērā to, ka sieviešu stāvoklis ES dalībvalstīs Pekinas rīcības platformas uzsvērtajās problēmās nav vienādi aktuāls dažādos pasaules reģionos un to, ka ES tiek īstenota dzimumu līdztiesības politika, kas vērsta uz tiesību un iespēju nodrošināšanu gan sievietēm, gan vīriešiem, 1998.gada decembrī ES Padome vienojās, ka Pekinas rīcības platformas ieviešanas novērtēšanai nepieciešams izstrādāt kvantitatīvus un kvalitatīvus indikatorus Pekinas rīcības platformas izvirzītajās jomās, kas ļautu salīdzināt gan sieviešu, gan vīriešu situāciju dažādās ES dalībvalstīs.

Sākot ar 1999.gadu Padome ir vienojusies par indikatoriem desmit Pekinas rīcības platformā izvirzītajās jomās. Arī Latvija piedalās šo indikatoru izstrādē un regulāri (ik pēc 3 gadiem) apkopo datus par situāciju Latvijā, saskaņā ar izstrādātajiem indikatoriem 12 platformas jomās.

Ņemot vērā, ka dzimumu līdztiesības politikas virzienus nosaka 2001. gadā pieņemtā koncepcija Dzimumu līdztiesības īstenošanai un to, ka tēmas un veidi kā veicināt dzimumu līdztiesību divpadsmit gadu laikā ir mainījušies, Plāna ietvaros tiks izstrādāts jauns attīstības plānošanas dokuments – Dzimumu līdztiesības politikas pamatnostādnes 2015.-2020.gadam, kurās tiks iezīmēti stratēģiskie virzieni turpmākajai dzimumu līdztiesības politikas attīstībai Latvijā.

## 4. Sagaidāmie politikas rezultāti

Uzlabojoties rādītājiem, ar kuriem parasti raksturo situāciju dzimumu līdztiesības jomā (piemēram, sieviešu un vīriešu nodarbinātības līmenis, vīriešu un sieviešu laika izlietojums, sieviešu īpatsvars lēmumu pieņemšanas pozīcijās, darba tirgus segregācija pēc dzimuma, sieviešu un vīriešu līdzsvars uzņēmējdarbībā u.c.) nevar viennozīmīgi apgalvot, ka tie būs Plāna ietvaros īstenoto pasākumu nopelns.

Pozitīvas izmaiņas - sabiedrības, darba devēju un darbinieku, speciālistu izpratnes padziļināšanās un attieksmes maiņa, izmaiņas sociālekonomiskajā un demogrāfiskajā situācijā un citas izmaiņas, notiek vairāku rīcībpolitiku īstenošanas ietekmē, turklāt, kā rāda citu valstu pieredze – situācijas uzlabošanai veicina regulārs finanšu resursu ieguldījums identificēto problēmu risināšanai. Tāpat pārmaiņas nereti iespējams konstatēt tikai veicot plašus pētījumus.

Līdzīgi kā iepriekšējā periodā (2007.-2010.g.) dzimumu līdztiesības politikas īstenošanā Plāna ietvaros netiks veikti apjomīgi uz dzimumu līdztiesības veicināšanu vērsti pasākumi, kas saistāms ar finanšu nepieejamību un politikas jomai pieejamiem (ierobežotiem) cilvēkresursiem.

Īstenojot četrus rīcības virzienos plānotos pasākumus ir paredzamas šādas pārmaiņas:

### I. Rīcības virziens Dzimumu lomu un stereotipu mazināšana

Sagaidāma lielāka speciālistu izpratne un atbalsts dzimumu līdztiesības principu integrēšanai izglītības jomā, tai skaitā pedagogu attieksmes maiņa un lielākas vienlīdzīgas iespējas puisiem un meitenēm izglītošanās procesā. Bērnu dārza vecuma bērniem būs iespēja attīstīties daudzpusīgāk, uzvesties netradicionāli, atbrīvojoties no stereotipiem par viena vai otra dzimuma lomām, nesāņot par to negatīvu attieksmi, kas nākotnē varētu iedrošināt izvēlēties savam dzimumam netradicionālas profesijas un izdarīt brīvu izvēli, nebalstot to uz piederību vienam vai otram dzimumam.

Izstrādātās rekomendācijas dzimumu segregācijas mazināšanai profesijās, kur tā izteikta viskrasāk, ilgtermiņā, veicot no rekomendācijām izrietošus pasākumus, sagaidāmas vairākas pozitīvas iezīmes, tādas kā darba samaksas starp vīriešiem un sievietēm atšķirību mazināšanās, mikroklimate uzlabošanās līdz ar vīriešu pedagogu ienākšanu bērnu dārzos un skolās, puisiu sekmju uzlabošanās skolās u.c.

## II. Rīcības virziens. Sieviešu un vīriešu veselīga un videi draudzīga dzīvesveida veicināšana

Būs apzināti sievietēm un vīriešiem īpaši raksturīgie dzīvesveida paradumi un ietekme uz apkārtējo vidi, padziļināsies iedzīvotāju izpratne par to ietekmi uz veselību un vidi. Tā rezultātā var gaidīt pozitīvas izmaiņas sieviešu un vīriešu dzīvesveida paradumu tendencēs, attieksmē pret savu veselību, videi draudzīgu dzīves modeli. Paaugstināsies vides speciālistu izglītība par dzimuma aspektu integrēšanu videi draudzīga dzīves veida popularizēšanā, kā rezultātā tiks veidotas mērķtiecīgākas sabiedrības izglītošanas kampaņas par ietekmi uz vidi, kā arī integrēts dzimuma aspekts vides aizsardzības un klimata pārmaiņu politikā.

## III. Rīcības virziens. Sieviešu un vīriešu ekonomiskās neatkarības un vienlīdzīgu iespēju veicināšana darba tirgū.

Uzlabojot darba un privātās dzīves saskaņošanas iespējas, paredzamas izmaiņas atbildības sadalījumā sieviešu un vīriešu starpā attiecībā uz pienākumiem, kas saistīti ar bērnu aprūpi un audzināšanu un mājāsaimniecības uzturēšanu. Piedāvājot ērtākas iespējas saskaņot profesionālo darbību ar ģimenes pienākumiem, iespējams, tieši sievietes aktīvāk iesaistīsies darba tirgū, savukārt vīriešiem būs lielākas iespējas piedalīties un uzņemties ar bērnu audzināšanu saistītos pienākumus.

Veicinot sieviešu iesaistīšanos uzņēmējdarbībā sagaidāma ātrāka nabadzības riskam pakļauto iedzīvotāju (piemēram, bērnu, jauniešu, sieviešu) atkopšanās pēc pēdējās Latvijas sociālekonomiskās krīzes, kopumā sekmējot ekonomisko izaugsmi un labklājību valstī.

## IV. Rīcības virziens Dzimumu līdztiesības politikas uzraudzība un novērtēšana.

Būs uzlabota dzimumu līdztiesības politikas uzraudzības un novērtēšanas sistēma, kas ļaus analizēt īstenotās politikas efektivitāti, identificēt turpmāk veicamos uzdevumus dzimumu līdztiesības īstenošanai un tādējādi veicinās mērķtiecīgu resursu (laika, naudas, informācijas, cilvēku) izmantošanu. Tāpat uzlabosies speciālistu izpratne par dzimumu līdztiesības būtību, kā arī integrētās pieejas izmantošanas iespējām un nozīmi nozaru politikās. Savukārt, izmantojot dzimumu līdztiesības integrēto pieeju nozaru politikās būs pieejama kvalitatīvāka analīze par situāciju konkrētajā nozarē no dzimuma perspektīvas.

## 5. Pasākumi dzimumu līdztiesības īstenošanai 2012.-2014.gadam

<b>Sasaiste ar pamatnostādnes noteiktajiem politikas mērķiem, rīcības virzieniem vai uzdevumiem (ja plāns izstrādāts pamatnostādņu ieviešanai)</b>	Veicināt dzimumu līdztiesības jautājumu efektīvu, integrētu un koordinētu risināšanu			
<b>Rīcības virziens mērķa sasniegšanai</b>	<b>1. Dzimumu lomu un stereotipu mazināšana</b>			
<b>Pasākumi izvīrztā mērķa sasniegšanai</b>	<b>Izpildes termiņi</b>	<b>Atbildīgā institūcija / iesaistītās institūcijas</b>	<b>Tiešie darbības rezultāti</b>	<b>Paredzētais finansējums un tā avoti</b>
1.1. Veicināt sabiedrības izpratni par dzimumu līdztiesības aspektiem dažādās dzīves jomās	Visā periodā	<b>LM / Nozaru ministrijas, TS, sociālie partneri, pašvaldības</b>	Īstenoti sabiedrības informēšanas pasākumi (preses relīzes, publikācijas, aktualitātes u.c.)	Esošā valsts budžeta ietvaros
1.2. Veicināt sociālā darba speciālistu izpratni par dzimumu līdztiesības jautājumiem	2012.g. 2. ceturksnis. No 2012.g. 3. ceturkšņa regulāri, 2 reizes gadā	<b>LM</b>	Izstrādāta apmācību programma Apmācīti 250 sociālā darba speciālisti	Esošā valsts budžeta ietvaros
1.3. Integrēt dzimumu līdztiesības principus pirmsskolas izglītības iestāžu darbā	2012.g. 2. ceturksnis	<b>LM / IZM, VISC, ZMP</b>	Iztulkota dāņu autores L.Windelfeldt grāmata bērniem „Den dag da Fredirik var Frida. Den dag da Rikke var Rasmus” un pielikums (metodiskais materiāls skolotājiem darbā ar grāmatu)	ZMP finansējums
1.4. Veicināt pirmsskolas izglītībā iesaistīto speciālistu un vecāku izpratni par dzimumu līdztiesības	2012.g. 3. ceturksnis 2013.g. 1.ceturksnis	<b>LM / IZM, VISC, ZMP</b>	Izstrādāta apmācību programma par vienlīdzīgām iespējām puisiem un meitenēm	ZMP finansējums



aspektu integrēšanu darbā ar pirmsskolas vecuma bērniem			Apmācīti 70 speciālisti un vecāki	
1.5. Veicināt „Baltās lentītes” akcijas attīstīšanos — vīriešu kustību ar mērķi apkarot pret sievietēm vērstu vardarbību	2012.g. 4.ceturksnis. No 2013.g. 1.ceturkšņa reizi gadā	<b>LM / NVO</b>	Vardarbības tēma aktualizēta Dzimumu līdztiesības komitejas sēdē  Identificēti sabiedrībā pazīstami vīrieši, kas popularizēs „Baltās lentītes” kustību  Aktualizēta vardarbības tēma medijos ( preses relīzes, publikācijas u.c.)	Esošā valsts budžeta ietvaros
	Visā periodā			
1.6. Veicināt dzimumu līdztiesības principu ievērošanu civiltiesiskajos strīdos, kas saistīti ar bērna aizgādību un aprūpi	2014.g. 4. ceturksnis	<b>LM/TM/Bāriņtiesas, TS,NVO</b>	Sagatavots projekta pieteikums iesniegšanai Eiropas Kopienas Nodarbinātības un sociālās solidaritātes programmā PROGRESS, lai izglītotu bāriņtiesas speciālistus un tiesnešus par dzimumu līdztiesības principu ievērošanu civiltiesiskajos strīdos, kas saistīti ar bērna aizgādību un aprūpi	Esošā valsts budžeta ietvaros
1.7. Veicināt skolēnu izpratni par dzimumu līdztiesības jautājumiem	Visā periodā	<b>IZM/LM/TS/VISC,NVO</b>	Apmācīti 200 sociālo zinību pedagogi par dzimumu līdztiesības jautājumiem  Īstenotas lomu maiņas dienas skolās	Darbības programmas „Cilvēkresursi un nodarbinātība” papildinājuma 1.2.1.2.3.apakšaktivitātes „Vispārējās izglītības pedagogu kompetences paaugstināšana un

				prasmju atjaunošana” projekta „Vispārējās izglītības pedagogu tālākizglītība” ietvaros.
<b>Rīcības virziens mērķa sasniegšanai</b>	<b>2. Sieviešu un vīriešu veselīga un videi draudzīga dzīvesveida veicināšana</b>			
<b>Pasākumi izvirzītā mērķa sasniegšanai</b>	<b>Izpildes termiņi</b>	<b>Atbildīgā institūcija un iesaistītās institūcijas</b>	<b>Tiešie darbības rezultāti</b>	<b>Paredzētais finansējums un tā avoti</b>
2.1. Palielināt valsts organizētā vēža skrīninga ietvaros izmeklēto sieviešu skaitu.	Visā periodā	VM / NVD/, NVO, pašvaldības, ģimenes ārsti	Īstenoti informatīvie pasākumi sievietēm par dzemdes kakla un krūts vēža profilaksi un agrīnas diagnostikas iespējām un rezultātiem.	Esošā valsts budžeta ietvaros
2.2. Mazināt vīriešu mirstību no ārējiem nāves cēloņiem (pašnāvības, ceļu satiksmes negadījumi)	Visā periodā	VM / CSDD, IeM, Valsts policija, NVO, pašvaldības	Apkopoti situāciju raksturojošie statistiskie dati par vīriešu mirstības rādītājiem no ārējiem nāves cēloņiem, analizētas cēloņsakarības, izdarīti secinājumi un veikta to izplatīšana ar masu mediju starpniecību (intervijas radio, televīzijā, atbildot uz masu mediju rakstiskiem jautājumiem, informācija sociālajos tīklos u.c.)	Esošā valsts budžeta ietvaros
2.3. Palielināt valsts organizētā vēža skrīninga ietvaros izmeklēto vīriešu skaitu	Visā periodā	VM / NVD, NVO, pašvaldības, ģimenes ārsti	Īstenoti informatīvie pasākumi vīriešiem par kolorektālā (zarnu) vēža profilaksi un agrīnas diagnostikas iespējām un rezultātiem	Esošā valsts budžeta ietvaros
2.4. Popularizēt sieviešu un vīriešu veselību ietekmējošos faktoros	Visā periodā	IZM / VM	Tēma aktualizēta projektu nedēļas laikā skolās Sagatavoti, izplatīti	Esošā valsts budžeta ietvaros

			informatīvi materiāli Izveidoti un novadīti informatīvi pasākumi, lekcijas, diskusijas vīriešiem un ģimenēm par vīriešu un sieviešu veselību ietekmējošiem riska faktoriem	
2.5. Veicināt klimata, vides aizsardzības un dzimumu līdztiesības ekspertu izglītību par dzimuma aspekta integrēšanu klimata un vides aizsardzības politikās	2013.g. 1. ceturksnis 2013.g. 4.ceturksnis	<b>LM / VARAM</b>	Sagatavots projekta pieteikums ZMP Mobilitātes programmai valsts pārvaldes darbiniekiem Apmācīti trīs vides aizsardzības un klimata pārmaiņu speciālisti un viens dzimumu līdztiesības eksperts	70% ZMP Mobilitātes programma valsts pārvaldes darbiniekiem „Valsts administrācija”+ 30% piešķirto valsts budžeta līdzekļa ietvaros (LM un VARAM budžeta ietvaros)
2.6. Veicināt pusaudžu izglītošanu par seksuālās un reproduktīvās veselības jautājumiem un līdztiesīgām, nevardarbīgām attiecībām	Visā periodā	<b>IZM / VM LM, NVO</b>	Īstenoti semināri Apmācīti skolēni	Esošā valsts budžeta ietvaros
2.7. Apzināt sieviešu un vīriešu ietekmi uz vidi un klimata pārmaiņām	2014.g. 4. ceturksnis	<b>LM / VARAM</b>	Sagatavots un iesniegts projekta pieteikums atklātam projektu konkursam EEZ finanšu instrumenta ietvaros, lai veiktu pētījumu par sieviešu un vīriešu ietekmi uz vidi un klimata pārmaiņām	EEZ finanšu instrumenta ietvaros
2.8. Integrēt dzimuma aspektu videi draudzīgāka dzīves veida popularizēšanā	2014.g. 4. ceturksnis	<b>LM / VARAM</b>	Sagatavots un iesniegts projekta pieteikums atklātam projektu konkursam EEZ finanšu instrumenta ietvaros, lai izstrādātu rekomendācijas	EEZ finanšu instrumenta ietvaros
<b>Rīcības virziens mērķa</b>	<b>3. Sieviešu un vīriešu ekonomiskās neatkarības un vienlīdzīgu iespēju veicināšana darba tirgū</b>			

sasniegšanai				
Pasākumi izvirzītā mērķa sasniegšanai	Izpildes termiņi	Atbildīgā institūcija un iesaistītās institūcijas	Tiešie darbības rezultāti	Paredzētais finansējums un tā avoti
3.1. Uzlabot pašnodarbinātu personu un viņu laulāto tiesisko aizsardzību atbilstoši vienlīdzīgas attieksmes principam	2012.g. 3. ceturksnis	<b>LM</b>	MK iesniegti grozījumi tiesību aktos (Biedrību un nodibinājumu likumā un Fizisko personu-saimnieciskās darbības veicēju diskriminācijas aizlieguma likumā)	Esošā valsts budžeta ietvaros
3.2. Veicināt sieviešu atgriešanos darba tirgū	2013.g. 4. ceturksnis	<b>NVA</b>	Īstenots pilotprojekts, lai nodrošinātu bērnu pieskatīšanas pakalpojumu personām (bezdarbniekiem) laikā, kamēr tās iesaistās NVA aktīvās darba tirgus politikas pasākumos savas konkurētspējas darba tirgū veicināšanai	Esošā valsts budžeta ietvaros
3.3. Veicināt sieviešu iesaistīšanos uzņēmējdarbībā	2013.g. 4. ceturksnis <hr/> 2014.g. 3. ceturksnis	<b>EM / LM / LDDK</b>	Izstrādāts izvērtējums par jaundibināto uzņēmumu īpašniekiem, izsniegto mikrokredītu uzņēmējdarbības uzsākšanai, t.sk. aizdevumu atmaksas rādītāji, jaundibināto uzņēmumu noturību (uzrādot datus dzimuma griezumā) un identificēti šķēršļi ar ko saskaras mazāk pārstāvētais dzimums uzņēmējdarbībā. <hr/> Izstrādātas rekomendācijas mazāk pārstāvētā dzimuma iesaistīšanā uzņēmējdarbībā,	Esošā valsts budžeta ietvaros

			saskaņā ar izvērtējumā identificētiem šķēršļiem	
3.4. Mazināt darba samaksas atšķirības starp vīriešiem un sievietēm	2014.g. 3. ceturksnis	<b>LM / LDDK/ TS, LBAS IZM, EM, NVO</b>	Izstrādātas rekomendācijas sieviešu un vīriešu skaita līdzsvarošanai segregētākajās nozarēs (pedagogi, sociālie darbinieki, uzņēmējdarbība u.c.)	Esošā valsts budžeta ietvaros
	Visā periodā		Tēmas aktualizēšana medijos (preses relīzes, publikācijas) un Dzimumu līdztiesības komitejas sēdē	
	2014.g. 4. ceturksnis		Ieviesta darba samaksas atšķirību novēršanas starp vīriešiem un sievietēm diena	
3.5. Veicināt tēvu iesaistīšanos bērna aprūpē	2014.g. 4. ceturksnis	<b>LM</b>	Izvērtēta iespēja pagarināt atvaļinājumu bērna tēvam līdz divām nedēļām sakarā ar bērna piedzimšanu	Esošā valsts budžeta ietvaros
	2014.g. 4.ceturksnis		Izstrādātas LM rekomendācijas bērna kopšanas pabalsta un bērna kopšanas atvaļinājuma dalījumam starp abiem vecākiem	
3.6. Veicināt darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespējas	2014.g. 4. ceturksnis	<b>LDDK / LBAS, LM</b>	Popularizēta elastīgu darba laika formu izmantošana.	Esošā valsts budžeta ietvaros
			Darba koplīgumu pozitīvās lomas popularizēšana un noslēgto darba koplīgumu skaita palielināšana	
<b>Rīcības virziens mērķa</b>	<b>4. Dzimumu līdztiesības politikas uzraudzība un novērtēšana</b>			

<b>sasniegšanai</b>				
<b>Pasākumi izvirzītā mērķa sasniegšanai</b>	<b>Izpildes termiņi</b>	<b>Atbildīgā institūcija un iesaistītās institūcijas</b>	<b>Tiešie darbības rezultāti</b>	<b>Paredzētais finansējums un tā avoti</b>
4.1. Veicināt ES struktūrfondu administrēšanā iesaistīto speciālistu kā arī projektu iesniedzēju un projektu vērtētāju izpratni par dzimumu līdztiesības aspekta ievērošanu un īstenošanu projektos	Visā periodā	<b>LM</b>	Notikuši 10 semināri.	Projekta Eiropas Savienības fondu administrēšana Labklājības ministrijā 2007. – 2013. gada plānošanas periodā (2012. – 2015.gads) aktivitātes "Horizontālās politikas koordinēšanas funkciju nodrošināšana" ietvaros
4.2. Integrēt dzimumu līdztiesības aspektu Latvijas Ilgtspējas indeksā	2012.g. 1. ceturksnis	<b>LM / LDDK</b>	Latvijas Ilgtspējas indekss papildināts ar dzimumu līdztiesības kritēriju	Esošā valsts budžeta ietvaros
4.3. Apzināt sieviešu un vīriešu situāciju Latvijā saistībā ar Pekinas rīcības platformas indikatoriem	2012.g. 2. ceturksnis 2014.g. 2.ceturksnis	<b>LM</b>	Izstrādāti divi situācijas analīzes ziņojumi	Esošā valsts budžeta ietvaros
4.4. Izglītot citu ministriju atbildīgās amatpersonas par dzimumu līdztiesības principa integrēšanu dažādās politikas jomās	2012.g. 3. ceturksnis Sākot ar 2012.g. 4.ceturksni, regulāri divreiz gadā	<b>LM</b>	Sagatavota apmācības programma Notikuši 2 semināri gadā	Esošā valsts budžeta ietvaros
4.5. <i>Ex post</i> novērtēt horizontālās politikas (sociālā iekļaušana, dzimumi, invaliditāte) ietekmi uz sabiedrību	2013.g. 4. ceturksnis  2014.g. 3. ceturksnis	<b>VK / LM</b>	Veikts pētījums. Sniegti priekšlikumi turpmākai darbībai.	4.5. Eiropas Savienības struktūrfondu finansējums (VK Aktivitātes 3.2. „Strukturālo reformu ieviešanas ietekmes novērtēšana” projekta ietvaros) esošā valsts budžeta ietvaros

4.6. Izstrādāt jaunu politikas attīstības plānošanas dokumentu dzimumu līdztiesības jomā	2014.g. 3. ceturksnis	<b>LM / Visas ministrijas, sociālie partneri</b>	MK iesniegtas Dzimumu līdztiesības politikas Pamatnostādnes 2015.-2021.gadam	Esošā valsts budžeta ietvaros
4.7. Pilnveidot diskriminācijas gadījumu fiksēšanu	2014.g. 4. ceturksnis	<b>TS</b>	Izveidota datu bāze	Esošā valsts budžeta ietvaros
4.8. Apzināt dzimumu līdztiesības principu ievērošanu un īstenošanu dažādās dzīves jomās	2014.g. 4. ceturksnis	<b>LM / NVO</b>	Sagatavots projekta pieteikums pētījuma veikšanai	EEZ finanšu instrumenta ietvaros

Labklājības ministre

I.Viņķele

06.12.2011. 14:47  
6579  
G.Rupenheite  
67021625  
Gundega.Rupenheite@lm.gov.lv