



REDAKCIJAS SLEJA

Šis ir pirmais sabiedrības informēšanas kampaņas par dzimumu līdztiesības jautājumiem elektroniskais izdevums. Turpmāk katru otro mēnesi jūs saņemsiet informāciju par jau notikušajām vai gaidāmajām kampaņas aktivitātēm. Šajā izdevumā varēsiet iepazīties ar valsts iestāžu un uzņēmumu personāla speciālistu un strādājošo attieksmi pret dzimumu līdztiesību darbā. Varēsiet uzzināt, vai darba devējiem ir atšķirīgs vērtējums par abu dzimumu darbiniekiem, vai, pieņemot darbinieku un domājot par viņa paaugstinājumu amatā, darba devējs ņem vērā dzimumu un kurās jomās valsts sektorā nodarbinātie izjūtuši dzimumu diskrimināciju. Valsts institūciju un sabiedrisko organizāciju eksperti sniegs savu viedokli, kāpēc valsts institūciju darbinieki necinās pret diskrimināciju darbā. Izdevumā lasiet arī par jaunu iniciatīvu „Līdztiesības indekss”, kas būs pirmais mēģinājums Latvijā noskaidrot, kuri uzņēmumi un iestādes nodrošina labvēlīgāko vidi un darba apstākļus abu dzimumu darbiniekiem. Savukārt rubrikā „Jaunami” uzzināsiet, ko pētīs Latvijas augstskolu studenti un kādu datorspēli saņems vidusskolēni.

Elizabete Pičukāne,

projekta „Kapacitātes stiprināšana” koordinatore

PAR KAMPAŅU

Ši ir jau otrā Labklājības ministrijas īstenotā sabiedrības informēšanas kampaņa par dzimumu līdztiesības jautājumiem. Tās ietvaros līdz pat šā gada novembrim tiks īstenota virkne pasākumu Rīgā un Latvijas reģionos. Tikko beidzās reklāmas kampaņa „Varbūt abi?”, kuras mērķis bija informēt sabiedrību par dzimumu līdztiesību darba attiecībās.

Īpašas aktivitātes paredzētas sievietēm, vīriešiem, jauniešiem un arī darba devējiem. Kampaņa tiek īstenota Labklājības ministrijas projekta „Kapacitātes stiprināšana nodarbinātības un dzimumu līdztiesības politikas izstrādē un ieviešanā iesaistītajām institūcijām” ietvaros. Projekts tiek finansēts no Eiropas Sociālā fonda līdzekļiem un Latvijas valsts budžeta.

AKTUĀLI

Noteiks darbiniekiem labvēlīgāko ministriju

Aprīlī būs zināma ministrija, kas nodrošina labvēlīgāko darba vidi un darba apstākļus abu dzimumu darbiniekiem. Tas tiks noskaidrots Labklājības ministrijas jaunās iniciatīvas „Dzimumu līdztiesības indekss” ietvaros.

„Dzimumu līdztiesības indekss” atspoguļo to, kāda ir personāla vadības prakse ministrijā un cik apmierināti ar to ir ministrijas darbinieki. Jo labāki šie abi rādītāji, jo augstāks ir institūcijas „dzimumu līdztiesības indekss”.

„Šis būs pirmais mēģinājums Latvijā noskaidrot, kādi ir sasniegumi dzimumu līdztiesības principu ieviešanā darba vietās. Šoreiz mēs gribam noskaidrot labās prakses, nevis meklēt grēkāžus un tos publiski kritizēt,” skaidro Labklājības ministrijas valsts sekretāres vietnieks Ingus Alliks.

Februāra beigās visu ministriju personāla nodaļas saņēma speciāli izstrādātas anketas. Tajās ir iekļauti aptuveni 50 jautājumi par ministriju, par darbinieku atalgojumu, jaunu darbinieku atlasīšanu, darbinieku paaugstināšanu amatā un darba izvērtēšanu, kā arī par ministrijas atbalstu darbiniekiem ģimenes un darba dzīves saskaņošanai.

Tā, piemēram, personāla nodaļu speciālistiem bija jānorāda, pēc kādiem principiem darbiniekiem tiek piešķirti dažādi papildu labumi (veselības apdrošināšanas polise, mobilo tālrunu

rēķinu apmaksa u. tml.), kādi darbinieku raksturojumi ir būtiskākie, izvēloties jaunus darbiniekus, vai ministrija atbalsta darbiniekus, kas atgriezušies no bērna kopšanas atvaļinājuma u. c.

Vienlaikus tiek aptaujāti arī ministriju darbinieki. Atkarībā no ministrijas kopējā darbinieku skaita 8–12 ministrijā strādājošie vīrieši un sievietes no dažādiem amatu līmeņiem var novērtēt ministrijas darba vidi, savas izredzes iegūt paaugstinājumu ministrijā, ministrijas atbalstu ģimenes un darba dzīves saskaņošanai, kā arī citus darba vides aspektus.

„Ši aptauja palīdzēs saprast, kā darbinieki jūtas ministrijā. Jautājumi galvenokārt vērsti nevis uz faktu noskaidrošanu, bet gan uz katra strādājošā individuālo vērtējumu tam, cik labvēlīga ir ministrijas darba vide un apstākļi,” atzīst I. Alliks.

Darbinieku aptauju veic socioloģisko pētījumu kompānija „Latvijas fakti”. Kompānija arī apkopos darbinieku un ministriju personāla nodaļu sniegtās atbildes, lai tās varētu salīdzināt un izvērtēt īpaša komisija. Aprīlī tiks paziņota un apbalvota ministrija, kas viscekīgāk nodrošinājusi dzimumu līdztiesības principa ieviešanu ikdienas darbā.

Par darbiniekiem labvēlīgāko ministriju un „Dzimumu līdztiesības indeksa” norisi lasiet nākamajā kampaņas izdevumā.



Dzimumu līdztiesība

JAUNUMI

■ Janvāra beigās sākās diskusiju cikls Latvijas reģionu sievietēm par dzimumu līdztiesības jautājumiem ģimenē. Diskusiju cikls tiek rīkots sadarbībā ar žurnālu „Sieviete”. Ģimenes psihologs Arnolds Cerbulis ar žurnāla lasītājiem pārrunā jautājumus par sievietes un vīrieša lomu, par pienākumu sadali ģimenē un stereotipiem par abiem dzimumiem. Līdz šāgada novembrim ir plānotas 10 šādas tikšanās dažādos Latvijas reģionos.



■ Top interaktīvā spēle “Sievietes un vīrieši – kādi esam?”. Tā ļaus ikvienam spēlētājam savas domas par dzimumu lomām un pienākumiem salīdzināt ar Latvijas iedzīvotāju viedokli un pārbaudīt savas zināšanas par citiem dzimumu līdztiesības jautājumiem un likumdošanas normām. Spēle piedāvās iespēju paraudzīties uz dažādām situācijām gan ar sievietes, gan vīrieša acīm. Spēle paredzēta Latvijas skolu vecāko klašu skolēniem.

■ Februāra beigās Latvijas skolās sākās lekciju cikls jauniešiem „Vārbut abi?”. Lekciju laikā, spēlējot dažādas spēles, jaunieši tiek aicināti diskutēt par stereotipiem, sieviešu un vīriešu lomu un pienākumiem. Līdz marta vidum plānots apmeklēt 15 skolas dažādos Latvijas reģionos. ▽

PĒTĪJUMS

Darbiniekiem svarīga dzimumu līdztiesība darbā

Darbinieces sievietes nepieciešamības gadījumā ir gatavas strādāt virsstundas un vēlas papildināt savas profesionālās zināšanas. Viņas arī vairāk slimo un ņem brīvas dienas ģimenes apstākļu dēļ, taču kopumā sagādā mazāk rūpju un ir centīgākas, veicot darba pienākumus. Tā uzskata valsts uzņēmumu un iestāžu vadītāji un personāla speciālisti (turpmāk – darba devēji). Pēc viņu domām, vienīgais raksturojums, kas vairāk attiecināms uz darbiniekiem vīriešiem, ir prasības pēc algas paaugstinājuma.

Šādi darbinieku raksturojumi atklājās pagājušā gada nogalē veiktajā pētījumā „Attieksme pret dzimumu līdztiesību darba attiecībās”. Pētījums sniedz objektīvu skatījumu uz minēto problēmu, jo tā ietvaros tika uzklauts gan iedzīvotāju, gan darba devēju viedoklis.

Dzimumu diskriminācija – galvenokārt kolēģu un priekšnieka attieksmē

Aptuveni 40% valsts sektorā strādājošo uzskata, ka dzimumu līdztiesība ir vienādas tiesības, pienākumi un atbildība sievietēm un vīriešiem. Bet trešdaļa aptaujāto domā, ka līdztiesība ir tad, ja sievietēm un vīriešiem ir vienādas tiesības, bet atšķirīgi pienākumi un atbildība.

Lielākajai daļai (75%) valsts sektorā strādājošo ir svarīgi, ka darba devēji pievērš uzmanību dzimumu līdztiesības jautājumiem darbā. Savukārt darba devējiem dzimumu līdztiesības jautājumi darbā nešķiet tik būtiski. Tikai ceturtdaļa darba devēju atzina, ka darbavietā ir svarīgi risināt šos jautājumus.

Valsts sektorā nodarbinātie ir jutušies diskriminēti galvenokārt kolēģu un priekšnieku attieksmē, jautājumus par atalgojumu, kā arī situācijās, kad vēlējušies paņemt brīvu dienu personīgu iemeslu dēļ.

Saskaroties ar diskrimināciju, valsts sektorā strādājošie biežāk nekā privāto uzņēmumu darbinieki izvēlējušies nekā nedarīt. Galvenie iemesli ir neticība, ka kaut kas mainīsies, un apziņa, ka galu galā cietējs būs pats darbinieks.

Tikai ceturtdaļa diskriminēto mēģinājuši nokārtot situāciju pārrunu ceļā, bet aptuveni 20% – meklējuši citu darba vietu. Darbinieki, kas nolēma risināt problēmu, atzina, ka situācija tāpat neuzlabojās (vairāk nekā 50%). Trešdaļai ar savu rīcību tomēr izdevies panākt uzlabojumus.

Puse valsts sektorā strādājošo norāda, ka, saskaroties ar dzimumu diskrimināciju, mēģinātu risināt situāciju pārrunās, taču piektā daļa nekā nedarītu.

Nepārzina dzimumu līdztiesības likumu normas

Vairāk nekā puse valsts iestāžu un uzņēmumu vadītāju un personāla speciālistu uzskata, ka vairāk vai mazāk zina likumos paredzētās normas, kas saistītas ar dzimumu līdztiesību. Viņi arī apgalvo, ka tās esot viegli ievērot.

Tajā pašā laikā vairāk nekā puse darba devēju atzīst, ka lēmumu, pieņemot jaunu darbinieku, ietekmē pretendenta dzimums.

Vairāk nekā 20% darba devēju nezina, ka arī bērna tēvs var izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu, pēc kura viņam jānodrošina iespēja atgriezties iepriekšējā darbā.

Savukārt 11% aptaujāto atzīst, ka sievietēm un vīriešiem par vienu un to pašu darbu var noteikt atšķirīgu atalgojumu. Aptuveni tikpat darba devēju nezina, ka darba intervijās pretendents nedrīkst jautāt par ģimenes stāvokli.

Likumus nepārzina arī valsts sektorā strādājošie. Ceturtdaļa aptaujāto pieļauj, ka izņēmuma gadījumos par vienu un to pašu darbu sievietēm un vīriešiem var maksāt atšķirīgu atalgojumu. Aptuveni 30% nezina, ka darba intervijās darba devēji nedrīkst jautāt par ģimenes stāvokli. Tāpat vairāk nekā ceturtdaļa uzskata, ka bērna tēvam nav tiesību uz pusotra gada ilgu bērna kopšanas atvaļinājumu, pēc kura viņam jānodrošina iespēja atgriezties iepriekšējā darbā.

Vairāk nekā 60% valsts sektorā strādājošo uzskata, ka darba devēju lēmumu, pieņemot jaunu darbinieku, ietekmē pretendenta dzimums.





Dzimumu līdztiesība

■ Ir beidzies janvāra sākumā izsludinātais konkurss sabiedriskajām organizācijām par koncepcijas izstrādi pasākumam, kas uzrunātu vīriešus Latvijas reģionos. Kopumā tika iesniegtas 13 pasākumu koncepcijas. Par labāko atzīta biedrības „Eiropas Jaunatnes cilvēktiesību sadarbības tīkls” pasākuma „Vecīt, nepadodies!” ideja. Organizācija saņems finansējumu, lai rudenī īstenotu savas ieceres dzīvē.

■ Pēc Labklājības ministrijas pasūtījuma ir izveidotas trīs mācību filmas dažāda vecuma skolēniem, kuras kopā ar īpaši sagatavotiem mācību materiāliem tiks izplatītas visām Latvijas skolām. Filmas „Visu, ko varam, lai darām” (1.-4. klasei), „Domā pats” (5.-8. klasei) un „Stipri savā izvēlē” (9.-12. klasei) veicina diskusiju par dzimumu lomām un stereotipiem, ar kuriem bērni un jaunieši sastopas ikdienas situācijās.

■ Martā sākās zinātnisko darbu konkurss augstskolu studentiem „Sievšķīgais un vīrišķīgais padomju gados”. Studentu uzdevums būs analizēt, kādi padomju gadu stereotipi par vīriešiem un sievietēm ir mainījušies līdz ar Latvijas neatkarības atjaunošanu. Darbus studenti varēs iesniegt līdz aprīļa vidum. Labākā darba autors iegūs iespēju apmeklēt mācību kursu 300 latu vērtībā.

DARBA TIRGUS



11% aptaujāto darba devēju un ceturtdaļa strādājošo pieļauj, ka izņēmuma gadījumos par vienu un to pašu darbu sievietēm un vīriešiem var maksāt atšķirīgu atalgojumu.

EKSPERTU VIEDOKLIS

Kāpēc valsts sektorā strādājošie, saskaroties ar dzimumu diskrimināciju darbā, necinās par savām tiesībām, un kas būtu jādara, lai mainītu šo situāciju kopumā?

Agnese Gaile,

Labklājības ministrijas Eiropas un juridisko lietu departamenta Dzimumu līdztiesības nodaļas vadītāja

Tā varētu būt darbinieku nevēlēšanās vai arī samierināšanās ar savu situāciju, jo vairākums uzskata, ka tāpat nekas nemainīsies. Valsts sektorā, tāpat kā privātajos uzņēmumos, darba attiecības regulē Darba likumā noteiktās normas, tādēļ trūkumi būtu jāmeklē katrā iestādē atsevišķi. Iespējams, kolēģu negatīvā pieredze varētu būt iemesls, kāpēc darbinieki, nonākot līdzīgā situācijā, necenšas kaut ko darīt.

Saskaroties ar dzimumu diskrimināciju, darbiniekam par šāda veida pārkāpumu būtu jāziņo vai nu savas iestādes augstākajai vadībai, vai jāinformē Civildienesta pārvalde vai cita atbildīgā institūcija. Taču būtiski ir apzināties un saprast, ka darbinieka tiesības un iespējas ir ierobežotas tieši viņa dzimuma dēļ.

Mazināt dzimumu diskrimināciju darbavietās varētu, vairāk izglītojot un informējot darbiniekus par savām tiesībām un arī darba devējus par darba tiesību normām un to ievērošanu.

Gundega Tentere,

Resursu centra sievietēm „Marta” sabiedrisko attiecību speciāliste

Manā pieredzē ir bijuši pat vairāki gadījumi, kad sievietes piedzīvo dzimumu diskrimināciju un nesūdzas, jo netic, ka situācija varētu uzlaboties. Cilvēkiem nav uzticības tiesībsargājošām institūcijām un nav vēlēšanās iegūt „kašķīga darbinieka” statusu, kas vēlāk aprūtinātu darba atrašanu.

Manuprāt, situāciju varētu uzlabot, sniedzot atbalstu cilvēkiem, kas izlemj cīnīties par savām tiesībām. Lai rosinātu darbiniekus rīkoties dzimumu diskriminācijas gadījumos, būtu jāpalielina izpratne par to, kādās situācijās var runāt par dzimumu diskrimināciju. Tāpat svarīgi būtu sniegt padomus un informāciju par iespējamiem situācijas risinājuma veidiem, sākot no pārrunām ar vadību līdz pat prasības iesniegšanai tiesā – tā, lai

beigās cietējs nebūtu pats diskriminētais darbinieks. Darbiniekus iedrošinātu „veiksmes stāsti” par gadījumiem, kad ir izdevies veiksmīgi atrisināt dzimumu diskriminācijas situācijas.

Mazināt dzimumu diskrimināciju darbavietās kopumā varētu, veicinot darba devēju sociālo atbildību, parādot viņiem, ka darbinieka labsajūta – adekvāti darba apstākļi, spēja savienot darbu un privāto dzīvi – sekmē darba ražīgumu.

Guntars Staune,

Valsts darba inspekcijas Darba tiesību daļas vadītājs

Tā nav nedz nezināšana, nedz nevēlēšanās situāciju uzlabot. Tā vienkārši ir neticība, ka kaut kas uzlabosies, un tās ir bailes par savu nākotni, bailes no darba devēju sankcijām. Vairākums domā tā – labāk pacietīšu šo situāciju nekā cīnīšos ar vējdzirnāvam un beigās palikšu zaudētājs.

Patlaban Latvijā dzimumu līdztiesības jautājumi nav darbinieka ikdienas prioritāte. Valsts darba inspekcijas apkopotā informācija par šādiem gadījumiem liecina, ka darbinieki ar sūdzībām par dzimumu diskrimināciju inspekcijā nevērsas (pagājušajā gadā tikai viena sūdzība). Vairākums darbinieku sūdzas par dažādu naudas summu neizmaksu, darba laika pārkāpumiem, atvaļinājuma nepiešķiršanu un nepamatotu atlaišanu, bet nevienlīdzīgas attieksmes jautājumi paliek novārtā. Turklāt tas ir arī sabiedrības izglītības un informācijas trūkums. Mēs esam saskārušies ar situācijām, kad darbinieks neapzinās, ka viņš tiek diskriminēts, kaut gan diskriminācija ir acīm redzama.

Situāciju varētu uzlabot, radot darbiniekos drošības izjūtu par to, ka vēlāk netiks radītas nelabvēlīgas sekas, ka tās institūcijas, kas uzrauga diskriminācijas izskaušanu, spēs reāli aizstāvēt viņu tiesības. Lai kopumā varētu mazināt dzimumu diskrimināciju darbavietās, vispirms būtu jāsaņem ar izglītošanu un dzimumu diskriminācijas problēmu popularizēšanu.

