

DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS PRINCIPU ĪSTENOŠANA LATVIJAS PAŠVALDĪBĀS

Pētījuma atskaite

Maruta Pranka
Taņa Lāce
Astrīda Trupovniece

Inese Ķīkule
Edīte Kalniņa
Karīna Janova

Pētījums veikts ANO Attīstības programmas finansētā projekta
“Dzimumu līdztiesības principu īstenošana Latvijas pašvaldībās” ietvaros

Rīga

2003/2004-03

Pētījuma veicēji un ziņojuma sagatavotāji:

Maruta Pranka (darba grupas vadītāja)

Taņa Lāce

Astīda Trupovniece

Inese Ķīkule

Edīte Kalniņa

Karīna Janova

Īpaša pateicība par palīdzību pētījuma metodoloģijas sagatavošanā – konsultantei **Astrīdai Neimanim**.

Pētījuma sagatavošanā izmantota A. Neimanis sagatavotā rokasgrāmata “Dzimumu līdztiesības principa integrēšana praksē”. (Rīga: ANO Attīstības programma, 2003.)

Darba grupa pateicas par sadarbību pētījuma veikšanā iesaistītajām pašvaldību vadītājiem, darbiniekiem un deputātiem par atbalstu un sniegto informāciju. Tomēr lai nodrošinātu iegūto datu konfidencialitāti, pētījuma ziņojumā netiek minētas pašvaldības, kurās tika veikta izpēte.

Pateicība par atbalstu arī Latvijas Pašvaldību savienības un ANO attīstības programmas darba grupai – **Initai Paulovičai, Alenai S. Hansenai, Elitai Kressei, Ligitai Začestai un Mārim Pūķim**, kā arī visiem pārējiem, kas palīdzēja pētījuma sagatavošanas procesā.

Pētījums veikts projekta *Dzimumu līdztiesības principu īstenošana Latvijas pašvaldībās* ietvaros sadarbībā ar Latvijas Pašvaldību savienību un ANO Attīstības programmu.

Šo izdevumu drīkst izmantot (gan pilnībā, gan daļēji) bez īpašas izdevēju un tās partneru atļaujas. Pārpublicēšanas un citēšanas gadījumā obligāti norādīt izmantoto avotu.

Satura rādītājs

Terminu skaidrojums	4
Ievads	6
Izlases un metodoloģijas raksturojums	8
Kvantitatīvās aptaujas rezultātu analīze	13
Dzimumu līdztiesības jēdziena izpratne.	13
Situācijas raksturojums pašvaldībās/institūcijās dzimumu līdztiesības jomā	15
Statistikas datu apkopošana un pakalpojumu izvērtēšana dzimumu aspektā pašvaldībā/institūcijā.....	15
Pašvaldībā/ institūcijā sniegto pakalpojumu ietekmes izvērtēšana dzimumu aspektā	16
Dzimumu atšķirīgās vajadzības kā kritērijs lēmumu pieņemšanas procesā.....	17
Faktiskās situācijas (vīriešu un sieviešu iespēju/riska) novērtējums pašvaldībā vairākās jomās.....	20
Faktori, kas pašvaldībā kavē programmu/ projektu novērtēšanu dzimumu aspektā	30
Sabiedriskās organizācijas	32
Sieviešu skaita izmaiņas vadošos amatos pašvaldībās pēdējo gadu laikā.....	34
Elastīga darba laika nodrošināšana	35
Dzimumu līdztiesības jautājumu atspoguļojums pašvaldības publikācijās	36
Viedokļi par pašvaldībās sastopamajiem diskriminācijas veidiem un citām problēmām	37
Attieksmju, zināšanu un prasmju vērtējums	43
Viedokļi par institūciju, kur griezties dzimuma tiesību ierobežojuma gadījumā	43
Statistikas datu dzimumu aspekta izmantošana projekta/aktivitāšu/ programmu novērtēšanā un tālākās darbības plānošanā	45
Viedokļi par atbildīgo personu dzimumlīdztiesības jautājumos pašvaldībās	46
Pašvaldību gatavība piešķirt / piesaistīt papildus līdzekļus dzimumu līdztiesības jautājumu risināšanai	48
Viedokļi par dzimumu līdztiesības problēmas risinājumiem.....	49
Attieksme pret dzimumu līdztiesības aspektiem nodarbinātības jomā	52
Attieksme pret dzimumstereotipiem	55
Attieksme pret vīriešu līdzdalības iespējām bērnu kopšanā	58
Viedokļi par dzimumu līdztiesības dažādiem aspektiem	61
Apmācība, tās mērķi un prioritātes kvalitāte	70
Secinājumi.....	75
Kvalitatīvā pētījuma datu analīze.....	79
Secinājumi.....	104
Dokumentu analīze	106
Rekomendācijas	112

Terminu skaidrojums¹

Dzimums tiek izprasts gan kā cilvēku bioloģiska pazīme, gan kā sociāla, no sabiedrības uzskatiem, attieksmēm un uzvedības normām izrietoša parādība. Dzimums gan bioloģiskajā nozīmē, gan kā sociāli veidota parādība ir nozīmīgs faktors, analizējot dzimumu nelīdztiesības cēloņus un izpausmes. Šīs tēmas kontekstā būtiskākais ir dzimums kā sociāli veidota parādība, norādot uz atšķirībām starp sievietēm un vīriešiem, kuras nav bioloģiskas izcelsmes, bet kuras ir dažādu pieņēmumu, stereotipu un atšķirīgu sociālo prasību rezultāts. Pastāv uzskats, ka dzimuma sociālie aspekti veido abu dzimumu diskriminācijai mūsdienu sabiedrībās, savukārt šo aspektu maiņa sniegtu iespēju mazināt dzimumdiskrimināciju.

Dzimumu līdztiesība ir situācija, kad vīrieša un sievietes loma sabiedrības attīstībā tiek atzīta par līdzvērtīgu, viņiem tiek piešķirtas vienādas tiesības un vienāda atbildība, nodrošināta vienāda pieeja resursiem un to izmantošanas iespējas. Vīrieša un sievietes ieguldījums sabiedrības labā un viņu problēmas tiek uztvertas kā līdzvērtīgas. Dzimumu līdztiesība attiecināma gan uz *de jure* līdztiesību, gan uz *de facto* līdztiesību.

De jure dzimumu līdztiesība ir formālā, legālā līdztiesība. Dzimumu līdztiesība ir garantēta valsts likumdošanā.

De facto dzimumu līdztiesība ir reālā līdztiesība. Neskatoties uz likumu normu esamību vai neesamību, vīrieša un sievietes līdztiesība izpaužas reālās dzīves situācijās. Ne vienam, ne otram dzimumam nav sistemātisku ierobežojumu (nevienlīdzīgo iespēju, nevienlīdzīgo pienākumu, nevienlīdzīgo dzīves situāciju vai statusu) *de jure* līdztiesības īstenošanai.

Dzimuma perspektīva ir viedoklis, skatījums, skatupunkts, no kura raugoties tiek analizētas norises sabiedrībā, īpaši pievēršot uzmanību dzimumam, tādējādi atklājot atšķirības, kas var norādīt uz dzimuma diskrimināciju, vai arī konstatējot līdzīgu abu dzimumu stāvokli.

Dzimuma aspekta ievērošana ir abu dzimumu perspektīvas, interešu, vajadzību vērā ņemšana un atbilstoša rīcības koriģēšana, ļaujot izvairīties no iespējamās dzimuma, tātad, noteiktas sabiedrības daļas, diskriminācijas.

Dzimumu līdzsvars ir situācija, kad dažādās darbības sfērās iesaistīts apmēram vienāds sieviešu un vīriešu skaits. Pastāv uzskats, ka dzimumu līdzsvara trūkums liecina par dzimuma diskrimināciju un neļauj optimāli izmantot sabiedrības resursus.

Dzimumsociālās lomas ir cilvēku pieņemtās lomas, kas izveidojušās socializācijas (audzināšanas, mediju, citu faktoru ietekmes) rezultātā, bet kurām nav rodams objektīvs pamatojums, tomēr rezultātā tās ierobežo cilvēku uzvedību un arī viņu labklājību un labsajūtu. Piemēram, sieviete – mājsaimniece vai vīrietis – ģimenes apgādnieks.

Dzimumdiskriminācija – tiek izdalīti divi dzimumdiskriminācijas veidi – tiešais un netiešais. Tiešā dzimumdiskriminācija izpaužas situācijās, kur sievietei vai vīrietim tiešā veidā ir liegta kāda iespēja tikai viņa vai viņas dzimuma dēļ. Netiešā diskriminācija

¹ Neimanis A. Dzimumu līdztiesības principa integrēšana praksē.- Rīga: ANO Attīstības programma, 2003.

izpaužas situācijās, kurās sievietei vai vīrietim ir liegta iespēja īstenot savas tiesības sociālo, ekonomisko, kulturālo, vēsturisko vai citu faktoru, bet ne dzimuma dēļ, tomēr tās rezultātā viena dzimuma iespējas vai ieguvumi nav līdzvērtīgi.

Pozitīvā dzimuma diskriminācija ir īpašu pagaidu pasākumu īstenošana, kuru mērķis ir paātrināt vīriešu un sieviešu faktiskas vienlīdzības sasniegšanu. Šie pasākumi jāpārtrauc, kad sasniegti ar dzimumu līdztiesības nodrošināšanu saistītie mērķi.

Dzimumstereotipi ir uzskati par sievietei un vīrietim piemītošām īpašībām, kas balstīti uz aizspriedumiem, nekritiskiem pieņēmumiem un neobjektīvu vērtējumu. Tieši dzimumstereotipi ļoti ir veido dzimumdiskriminācijas pamatu, liedzot viena vai otra dzimuma pārstāvim izvēlēties noteiktu nodarbinātības veidu vai uzvedību.

Dzimumu līdztiesības principa integrēšana nozīmē, ka dzimumu līdztiesība kā princips tiek ņemts vērā visos rīcībpolitikas, programmu, administratīvu un finanšu aktivitāšu posmos – gan izstrādē, gan īstenošanā, gan vērtēšanā, novērtējot šo darbību sekas uz abu dzimumu stāvokli un novēršot pastāvošo dzimumdiskrimināciju vai neradot jaunus tiešās vai netiešās dzimumdiskriminācijas veidus.

Dzimumu līdztiesības principa integrēšana budžeta veidošanā ir budžeta izvērtēšana no abu dzimumu perspektīvas, noskaidrojot, cik lielā mērā gan sievietei, gan vīrietim ir ieguvēji no pastāvošajiem vai plānotajiem izdevumiem, kā arī vai tiek vai netiek veicināta dzimumu līdztiesība.

Dzimumu līdztiesības analīze ir gan kvantitatīvu, gan kvalitatīvu analīzes metožu izmantošana, lai sistemātiski novērtētu, vai attiecīgajā situācijā pastāv vai tiks nodrošināta dzimumu līdztiesība.

Ietekmes uz dzimumu novērtējums, izmantojot dzimumu līdztiesības analīzi, atklāj rīcībpolitikas, programmu un pasākumu ietekmi uz abiem dzimumiem, attiecīgi – ietekmi uz dzimumu līdztiesību.

Dzimumsociālās attiecības, attiecības starp dzimumiem ir vīriešu un sieviešu attiecības, kas risinās noteiktā sociālā vidē, piemēram, darbā, uz ielas, ģimenē. Dzimumsociālās attiecības nav vienādojamas ar dzimumattiecībām jeb seksuālajām attiecībām.

Ievads

Pasaulē aizvien lielāka uzmanība tiek pievērsta cilvēktiesībām un pilsoniskajām tiesībām. Cilvēktiesību kontekstā jautājums par vīriešu un sieviešu situācijas atšķirībām vairs netiek atstāts tikai katra indivīda ziņā, bet tiek iekļauts darba kārtībā arī plānojot un risinot politiskus jautājumus. Dzimumu līdztiesības jautājumi tiek mērķtiecīgi apzināti un integrēti gandrīz visās politiskās, ekonomiskās un sabiedriskās dzīves sfērās visos politikas veidošanas līmeņos.

Pēdējo desmit gadu laikā Eiropas valstu cilvēktiesību nodrošināšanas stabila iezīme ir dzimumu līdztiesības jautājumu risināšana politiskā līmenī. Vairākas nozīmīgas starptautiskās organizācijas (t.sk. Eiropas Savienība, Apvienoto Nāciju organizācija, Eiropas Padome u.c.) pēdējā desmitgadē savās deklarācijās² un normatīvajos dokumentos³, kuriem pievienojusies vai kas ir saistoši Latvijā, dzimumu līdztiesības veicināšana izdalīta kā viena no prioritātēm. Latvijā dzimumu līdztiesības principu ievērošanu veicina Ministru Kabinetā apstiprinātā koncepcija dzimumu līdztiesības īstenošanai Latvijā⁴ (16.10.2001.) Būtiski atzīmēt, ka kaut arī šie dokumenti attiecas uz Latviju kā valsti kopumā, tomēr izdalāmas atsevišķas sfēras, par kuru īstenošanu atbildīgas ir tieši vietējās pašvaldības.

Minētie dokumenti un vienošanās paredz, ka izvirzīto mērķu sasniegšanai jāraugās uz vairākiem savstarpēji saistītiem faktoriem:

- (a) atbilstoša attieksme, zināšanas un prasmes dzimumu līdztiesības principu īstenošanai;
- (b) atbalstoša organizācijas kultūra un institucionālā vide;
- (c) dzimumu līdztiesību veicinošu pasākumu īstenošana;
- (d) esošas situācijas izpēte un statistikas datu analīze, lai ilgtermiņā noteiktu sasniegto progresu.

² Viens no ANO tūkstošgades deklarācijas mērķiem – veicināt dzimumu līdztiesību un sieviešu tiesību ievērošanu.

³ Eiropas Savienības struktūrfondu vadlīnijas paredz, ka dzimumu līdztiesības veicināšana ir viena no horizontālajām prioritātēm un papildus katra fonda izvirzītajiem mērķiem un valsts noteiktajām prioritātēm fondu piešķirtie līdzekļi jāvirza ilglaicīgas attīstības un vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanas veicināšanai.

⁴ Koncepcija dzimumu līdztiesības īstenošanai. Eiropas Kopienas dzimumu līdztiesības pamatstratēģija 2001-2005.- Rīga: Labklājības ministrija, 2003.

Pēdējo gadu laikā veiktie pētījumi un ekspertu novērojumi liecina, ka Latvijā, neraugoties uz pieņemtajiem dokumentiem, realitātē joprojām politikas plānotājiem un sabiedrībai kopumā ir samērā vāja izpratne par dzimumu līdztiesības jautājumiem. Ikvienu iedzīvotāju ietekmē pašvaldības, kurā viņš vai viņa dzīvo, pieņemtie lēmumi. Tomēr ne vienmēr lēmumu pieņēmēji pašvaldībā apzinās dzimumu analīzes nozīmību un ir pietiekami sagatavoti un motivēti to veikt. Tādēļ lai iegūtu objektīvu informāciju, Latvijas Pašvaldību savienība un ANO Attīstības programma pasūtīja pētījumu esošās situācijas un iepriekš minēto faktoru izpētei par dzimumu līdztiesības principu īstenošanu Latvijas pašvaldībās.

Ņemot vērā LR Likumā par pašvaldībām (24.05.1994.) noteiktās pašvaldību atbildības, pienākumus, kompetenci un funkcijas, pētījuma veicēji uzmanību pievērta nodarbinātības, izglītības, sociālās palīdzības, veselības veicināšanas un ilglaicīgas attīstības sfērām⁵.

Uzsākot pētījumu tā veicēji vienojās, ka mūsdienu sabiedrībā vairs nav aktuāli runāt tikai par sieviešu tiesību jautājumiem, bet tie jāapskata plašākā kontekstā, respektīvi, izmantojot dzimumu līdztiesības analīzes pieeju.

⁵ Papildus tam LR Reģionālās attīstības likums (21.03.2002.) paredz, ka vietējās pašvaldības attīstības programma ir vidēja termiņa reģionālās politikas plānošanas dokuments, kas citu starpā jāizstrādā un jāvada pēc ilgtspējības principa, lai esošajām un nākošajām paaudzēm nodrošinātu kvalitatīvu vidi, līdzsvarotu ekonomisko attīstību, racionālu dabas, cilvēku un materiālo resursu izmantošanu. Līdz ar to, uzsākot pētījumu, darba grupa pieņēma, ka attīstības programmu izstrāde ietver arī visu iedzīvotāju dzīves kvalitātes uzlabošanas jautājumus un ar dzimumu nelīdztiesību saistīto situāciju analīzi un cēloņu novēršanu.

Izsoles un metodoloģijas raksturojums

Pētījuma mērķis

veikt esošās situācijas novērtējumu pašvaldībās par dzimumu līdztiesības jēdzienu izpratni un dzimumu līdztiesības principu integrāciju⁶ pašvaldību līmenī.

Pētījuma uzdevumi

- noskaidrot pašvaldību deputātu un darbinieku uzskatus, izpratni un informētību par dzimumu līdztiesības un saistīto problēmu risināšanas aktualitāti;
- noskaidrot deputātu un citu lēmumu pieņēmēju gatavību ņemt vērā dzimumu perspektīvu politikas veidošanas procesā;
- izzināt komunikācijas kanālus, kurus izmantot pašvaldības deputātu un darbinieku izglītošanai un informēšanai par dzimumu līdztiesības jautājumu risināšanu;
- piedāvāt ieteikumus dzimumu līdztiesības principu integrēšanas veicināšanai pašvaldību līmenī.

Metodoloģija

Pētījums tika veikts Latvijas desmit pašvaldībās. Pašvaldību līdzdalība pētījumā bija brīvprātīga un kā galvenais līdzdalības kritērijs tika izvirzīta pašvaldību paustā politiskā griba piedalīties pētījumā. Pašvaldības tika izvēlētas atbilstoši tam, lai katru no Latvijas 5 reģioniem - Vidzemi, Kurzemi, Latgali, Zemgali un Rīgas reģionu pārstāvētu 2 pašvaldības, kā arī, lai pārstāvētas būtu gan pilsētu (5 pašvaldības), gan lauku pašvaldības (5 pašvaldības). Visu pētījumā iesaistīto pašvaldību iedzīvotāju skaits bija robežās starp 1000 un 12 000.

Pētījums ir vairāk uztverams kā pilota pētījums, nevis kā reprezentatīvs visas Latvijas pašvaldību pētījums.

⁶ Dzimumu līdztiesības principa integrēšana – process, kura gaitā tiek izvērtēta plānoto pasākumu, rīcībpolitikas vai programmas ietekme uz sievietēm un vīriešiem visās sfērās un nozarēs. Tā ir stratēģija, kas iekļauj gan sieviešu, gan vīriešu intereses un pieredzi kā neatņemamu rīcībpolitikas un programmu veidošanas, īstenošanas, uzraudzības un vērtēšanas sastāvdaļu visās politikas, ekonomikas un sociālajās jomās, lai sieviešu un vīriešu stāvoklis uzlabotos un netiktu veicināta nelīdztiesība.

Tā kā atbilstoša politiskā griba bija noteicošais izvēles kritērijs pašvaldību dalībai šajā projektā, tad pētījuma rezultāti atspoguļo, iespējams, attieksmi, kas ir pozitīvāka nekā vidēji visās pašvaldībās dzimumu līdztiesības principu integrēšanas jomā.

Pētījums tika veikts, izmantojot trīs pētījumu metodes:

I. Pašvaldību deputātu, darbinieku un pašvaldību institūciju (skolu, bērnu dārzu, bibliotēku, slimnīcu, sabiedriskā transporta uzņēmumu) vadītāju kvantitatīva aptauja, kā pētījuma instrumentu izmantojot aptaujas anketu.

Kvantitatīvās aptaujas mērķis:

- noskaidrot mērķa grupas gatavību un vēlēšanos runāt par pētījuma problemātiku;
- Esošās zināšanas un iemaņas attiecībā uz dzimumu līdztiesības jautājumiem un integrācijas principiem;
- Noskaidrot pašvaldību praksi novērtējot īstenotās politikas ietekmi uz sievietēm un vīriešiem;
- kā dzimumu līdztiesības principi tiek ievēroti pašvaldības institucionālajā vidē un organizācijas kultūrā.
- Noskaidrot pašvaldības pieredzi un gatavību īstenot dzimumu līdztiesību veicinošus pasākumus.

II. Pašvaldību vadītāju, izpilddirektoru, par stratēģisko plānošanu atbildīgo darbinieku, deputātu kvalitatīva aptauja, veicot padziļinātās intervijas.

Kvalitatīvo interviju mērķis bija padziļināti noskaidrot:

- Izvēlēto respondentu attieksmi pret dzimumu līdztiesības jautājumiem un integrēšanas principiem, un gatavību runāt par tiem kā par attīstības tēmām;
- Kā notiek dzimumu līdztiesības principu integrēšana politikas veidošanas procesā;
- Kā dzimumu līdztiesības principi tiek ievēroti pašvaldības institucionālajā vidē un organizācijas kultūrā.
- Ieteikumus un rekomendācijas dzimumu līdztiesības principu integrēšanas kvalitātes uzlabošanai.

III. Pašvaldību dokumentu analīze, kas tika veikta 2 pašvaldībās.

Pašvaldības dokumentu analīzes mērķis bija izvērtēt, cik lielā mērā politiskie lēmumi veicina dzimumu līdztiesību.

Pētījuma ietvaros tika veikta divu pagastu dokumentu analīze. Tika analizēti pagasta publiskie pārskati, padomes un komiteju sēžu protokoli un viena pagasta attīstības plāns 2002-2014. It īpaši tika pievērsta uzmanība nodarbinātības, sociālās politikas un izglītības sfērām.

Pētījuma laiks 2003.g. novembris - 2004.g.februāris.

Aptaujā paredzētā izlase bija 270 respondenti:

- Visi deputāti katrā pētījumā ietvertajā pašvaldībā, N=70;
- Pašvaldību darbinieki, kopā N=100;
- pašvaldību institūciju (skolu, bērnu dārzu, bibliotēku, slimnīcu, sabiedriskā transporta uzņēmumu) vadītāji, N=100.

Aptaujas anketas tika centralizēti izdalītas aptaujā ietverto pašvaldību projekta koordinatori, kas nogādāja anketas izvēlētajiem respondentiem. Pašvaldību koordinatori piedalījās projekta vadītāju un pētnieku organizētajā seminārā, kur saņēma instrukcijas par anketu nogādi respondentiem. Aizpildītās anketas aizlīmētās aploksnēs, lai nodrošinātu respondentu anonimitāti, tika nogādātas Pašvaldību savienībā ar uzrakstu "UNDP pētījums".

No vienas pašvaldības tika saņemtas tikai 2 anketas, lai gan pašvaldība bija paudusi gatavību dalībai pētījumā.

Atpakaļ saņemtas un datu apstrādei derīgas bija 167 anketas.

Kvantitatīvās aptaujas izlases raksturojums

Respondentu darbības joma

Pašvaldības administrācijā	29.2%
Pašvaldības deputāts	19.0%
Pašvaldības institūcijā	64.3%

Dzimums

Vīrieši	26.2%
Sievietes	73.8%

Izglītība

Augstākā izglītība	62.5%
Vidējā, vidējā profesionālā	37.5%

Vecums

18-24 gadi	4.8%
25-34 gadi	13.7%
35-44 gadi	36.9%
45-54 gadi	23.8%
55 un vairāk gadi	16.7%
Nav atbildes	4.2%

Tautība

Latvieši	95.2%
Cits(-a)	4.8%

Pašvaldību vadītāju, izpilddirektoru, par stratēģisko plānošanu atbildīgo darbinieku, deputātu kvalitatīva aptauja, veicot padziļinātās intervijas.

Pētījuma ietvaros tika intervētas 50 personas:

1. pašvaldību vadītāji 10;
2. pašvaldību izpilddirektori vai personas, kas viņu(-as) aizvieto 10;
3. pašvaldību deputāti (katrā pašvaldībā 2) 20;
4. pašvaldību vadošie darbinieki, kuru pārziņā ir ar stratēģiskā plānošana pašvaldībā 10.

Kopumā tika intervētas 29 sievietes un 21 vīrietis.

Pašvaldību dokumentu analīze.

Pētījuma ietvaros tika veikta divu pagastu dokumentu analīze. Tika analizēti pagasta publiskie pārskati, padomes un komiteju sēžu protokoli un viena pagasta attīstības plāns 2002-2014. It īpaši tika pievērsta uzmanība nodarbinātības, sociālās politikas un izglītības sfērām.

Kvantitatīvās aptaujas rezultātu analīze

Dzimumu līdztiesības izpratne

Aptaujas gaitā saņemtajās respondentu atbildēs „**dzimumu līdztiesība**” pārsvarā tiek definēta kā abu dzimumu vienādas tiesības visās jomās, vienādas iespējas, pienākumi un atbildība, piekļūšana dažādiem resursiem. Tās ir vienādas iespējas izglītībā, darbā, ieskaitot iespējas ieņemt vadošus amatus, līdztiesība ģimenē. Tas nozīmē arī vienādas prasības un attieksmi pret abiem dzimumiem sabiedrībā, cilvēka vērtēšana pēc personiskajām īpašībām nevis pēc dzimuma.

Atbildēs tiek uzsvērts, ka abiem dzimumiem ir vienāda „sociālā vērtība”, un ka nepieciešams panākt sabiedrības „vienādu attieksmi” pret abu dzimumu pārstāvjiem. Veco dzimumstereotipu pārvarēšana tiek minēta kā dzimumu līdztiesības nodrošināšanas būtisks elements.

Tomēr ir atbildes, kurās teikts, ka “vienādas sieviešu un vīriešu tiesības visās jomās nekad nevar panākt pilnībā, jo abi dzimumi ir viena kopējā veselā daļas”.

Aptuveni 10% anketās no visām nav atbildes uz šo jautājumu, kas, iespējams, liecina par šī jēdziena neizpratni vai arī nevēlēšanos par to runāt.

Atbildes uz jautājumu „**Kāda, Jūsaprāt, ir dzimumu līdztiesības projektu misija?**” bija jāsniedz brīvā formā, īsi raksturojot savu izpratni par jautājuma tēmu. Redzams, ka **aptuveni trešajai daļai nav viedokļa par to, kas ir dzimumu līdztiesības projektu misija**. No saņemtajām 167 anketām 60 anketās vai nu vispār nav atbildes uz šo jautājumu vai arī atbildēts, ka „nesaprotu, par ko ir runa”. Vēl daļa atbildējuši, ka „neredz jēgu šādiem projektiem” vai arī „neviens tāds projekts nav redzēts”.

Samērā bieži respondenti šo projektu misiju identificējuši tikai ar sieviešu problēmām, piemēram, „tā ir tikai sieviešu problēmu risināšana” un „sieviešu pašapziņas veicināšana”, „to izdomājušas feministes”.

Vēl citās atbildēs šie projekti tiek identificēti ar pētījumiem vai informatīviem pasākumiem.

Ir arī uzskats, ka dzimumu līdztiesības projekti „cenšas vienādot dzimumus, aizmirstot, ka tas nav un nebūs iespējams”.

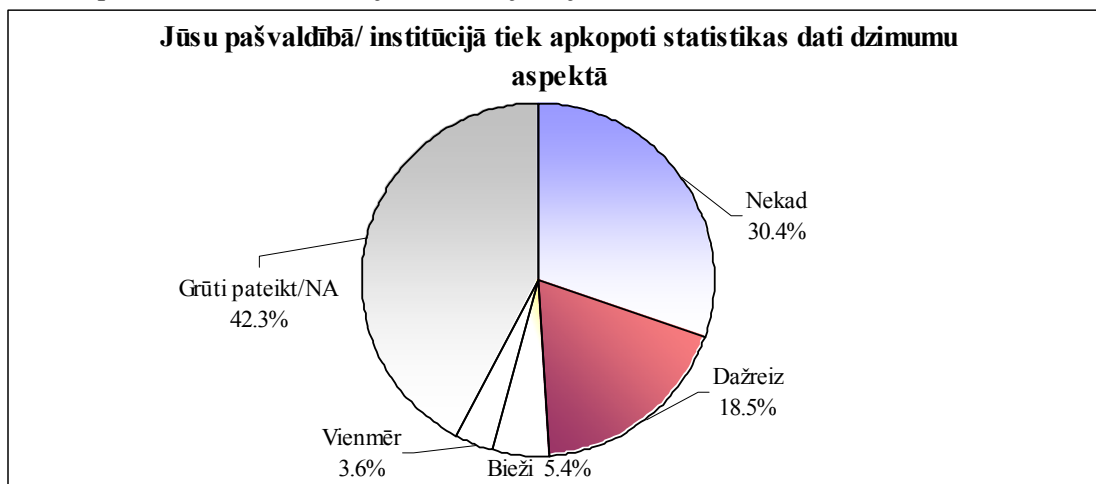
Daži respondenti uzskata, ka, problēmas ar dzimumu līdztiesību, iespējams, arī ir, bet ne Latvijā”, tāpēc šeit tādi projekti ir lieki.

Savukārt 47 atbildēs tomēr pausta izpratne par dzimumu līdztiesības projektu misiju, atbildot, ka to būtība ir abu dzimumu vienlīdzīgu tiesību veicināšana visās jomās. Jāuzsver, ka bieži tiek minēts, ka šo projektu galvenā misija ir „mainīt ļaužu izpratni” un „tradicionālo attieksmi pret dzimumu lomās”, t.i, veicināt dzimumstereotipu pārvarēšanu.

Situācijas raksturojums pašvaldībās/institūcijās dzimumu līdztiesības jomā

Statistikas datu apkopošana un pakalpojumu izvērtēšana dzimumu aspektā pašvaldībā/institūcijā.

Visu respondentu atbilžu sadalījums % uz jautājumu ‘



30.4% respondentu uzskata, ka viņu pašvaldībā/institūcijā statistikas dati dzimumu aspektā nekad netiek apkopoti, 18.5%, ka tas tiek darīts dažreiz, 5.4% bieži, tikai 3.6% atzīmējuši atbildes variantu ‘vienmēr’, bet būtiskais daļai – 42.3%, bijis grūti pateikt.

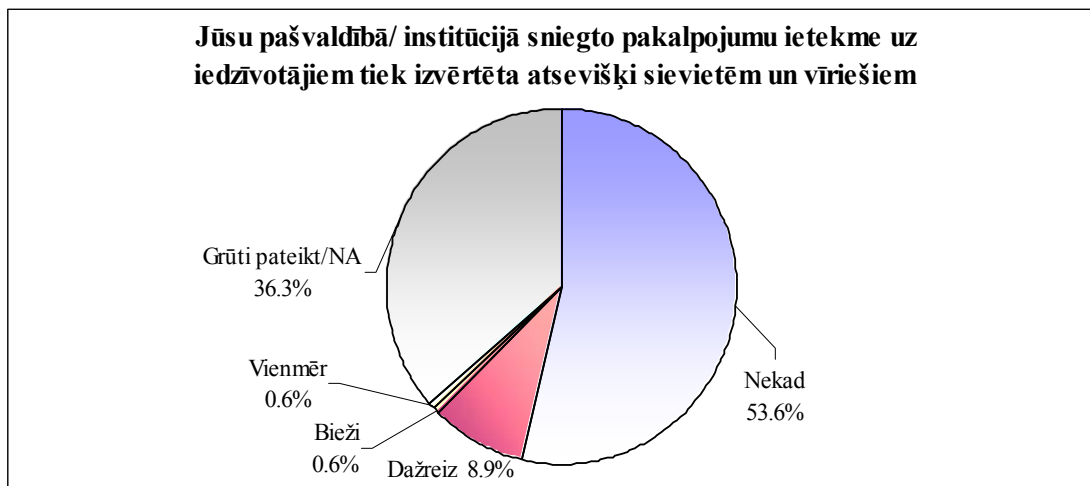
Būtiski neatšķiras atbilžu ‘nekad’ īpatsvars sieviešu un vīriešu vidū, attiecīgi 30.6% un 9.5%, bet vīrieši ievērojami biežāk snieguši atbilžu variantu ‘dažreiz’ – 34.1%, kamēr sievietes 12.9% gadījumu. Gandrīz katrai otrajai aptaujātajai sievietei bijis grūti konkrēti novērtēt šo apgalvojumu un tas (48.4%) ir divas reizes biežāk nekā vīriešiem. (25.0%)

Salīdzinoši biežāk atbildes ‘nekad’ snieguši pašvaldību administrācijā strādājošie – 38.8% gadījumu, institūcijās 27.8%, bet atbilžu ‘grūti pateikt’ īpatsvars vislielākais ir institūcijās strādājošo vidū - 47.2%. Precīzu dažādu nodarbinātības grupu atbilžu sadalījums redzams sekojošajā tabulā.

	Nekad	Dažreiz	Bieži	Vienmēr	Grūti pateikt/NA
Kopumā	30.4	18.5	5.4	3.6	42.3
Administrācijā	38.8	26.5	0.0	4.1	30.6
Institūcijā	27.8	14.8	7.4	2.8	47.2
Deputāts	28.1	28.1	3.1	6.3	34.4

Pašvaldībā/ institūcijā sniegto pakalpojumu ietekmes izvērtēšana dzimumu aspektā.

Kopumā 53.6% aptaujāto nepiekrīt apgalvojumam, ka viņu pašvaldībā/institūcijā sniegto pakalpojumu ietekme tiek izvērtēta atsevišķi sievietēm un vīriešiem, grūti konkrēti izvērtēt šo apgalvojumu bijis 36.3% respondentu. 8.9% apgalvo, ka tas tiek darīts dažreiz, 0.6% apgalvo, ka tas tiek darīts bieži un tikpat daudz, ka vienmēr.



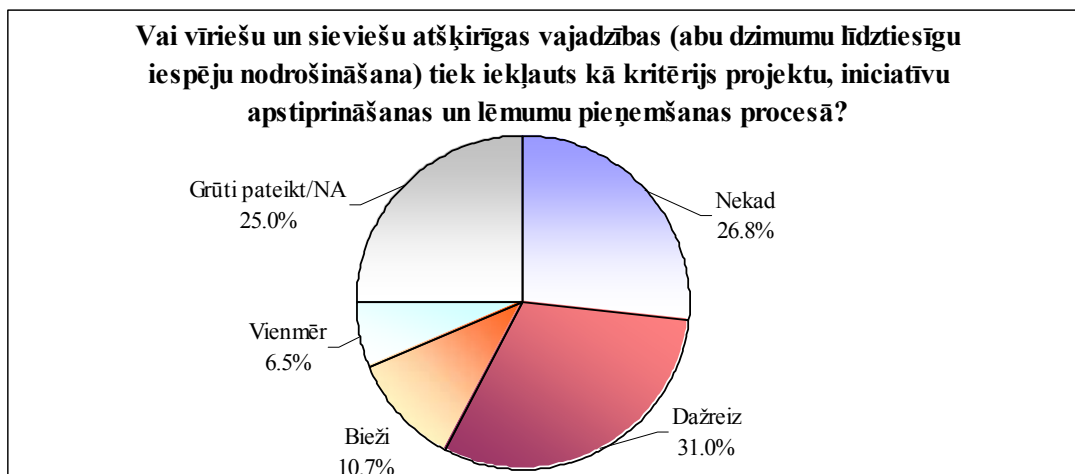
Kā redzam no atbilžu apkopojuma sekojošajā tabulā, tad atbildes ‘bieži’ un ‘vienmēr’ snieguši tikai institūcijās strādājošie un to īpatsvars ir minimāls - 0.9%. Viņu vidū vislielākais nenoteikto atbilžu ‘grūti pateikt’ īpatsvars – 42.6%.

18.8% deputātu un 10.2% administrācijā strādājošo piekrīt, ka tas dažreiz tiek darīts, bet nav nevienas atbildes ‘bieži’ vai ‘vienmēr’.

Nodarbinātības sektors	Nekad	Dažreiz	Bieži	Vienmēr	Grūti pateikt/NA
Kopumā	53.6	8.9	0.6	0.6	36.3
Administrācijā	69.4	10.2	0.0	0.0	20.4
Institūcijā	49.1	6.5	0.9	0.9	42.6
Deputāts	53.1	18.8	0.0	0.0	28.1

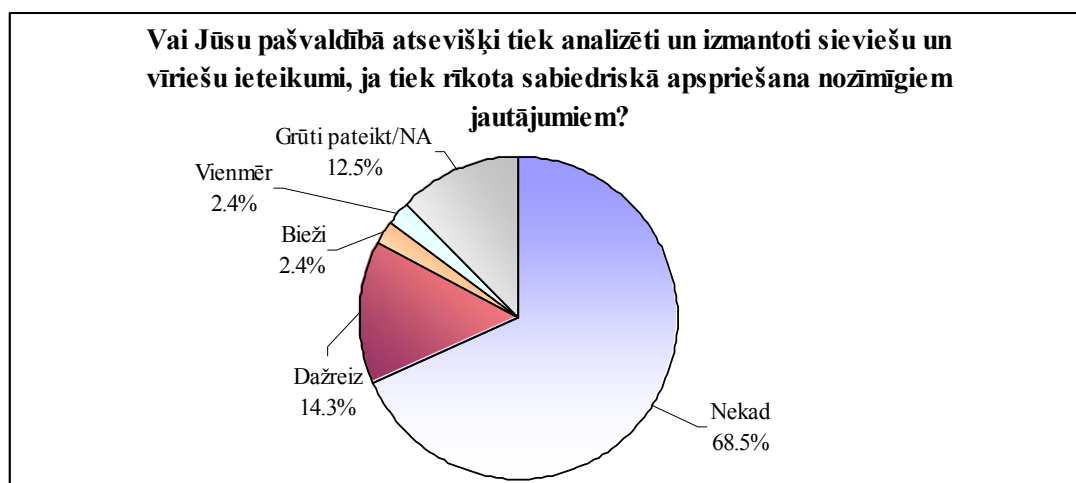
Dzimumu atšķirīgās vajadzības kā kritērijs lēmumu pieņemšanas procesā

Aptaujas laikā tika uzdoti vairāki jautājumi, lai noskaidrotu, vai abu dzimumu atšķirīgās vajadzības un ieteikumi tiek ņemti vērā lēmumu pieņemšanas procesā, un vai paredzētas īpašas aktivitātes abu dzimumu apmācībai, kas veicinātu līdzvērtīgu pieeju pakalpojumiem. Atbildes uz šiem jautājumiem raksturo situāciju dzimumu līdztiesības principu integrācijas jomā pašvaldības politikas veidošanas procesā.



Galēji noliedzošu atbildi (26.8%) ir devuši būtiski vairāk respondentu nekā galēji piekrītošo vērtējumu(6.5%).

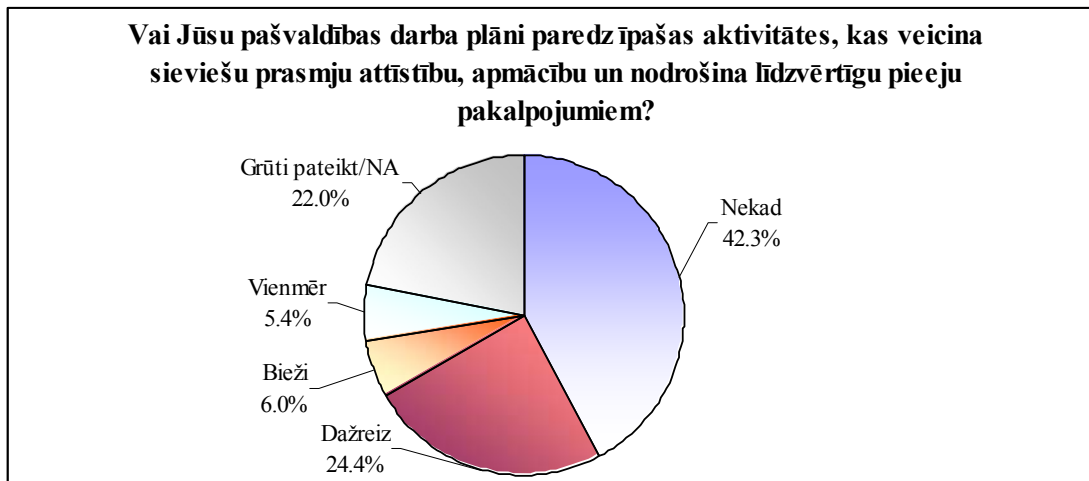
Jāuzsver, ka vīrieši dod pozitīvu situācijas vērtējumu biežāk(11.4%) nekā sievietes(4.8%).



Atbildēs uz šo jautājumu ir būtisks negatīvo atbilžu pārsvars. 68.5% aptaujāto atbild, ka tas nenotiek nekad. Tikai 2.4% atbilžu liecina, ka atsevišķi analizēti abu dzimumu ieteikumi

tiek vienmēr. 12.5% respondentu ir grūtības vērtēt situāciju šajā aspektā, bet pārējās atbildes sadalās starp alternatīvām „dažreiz”(14.3%)un „bieži”(2.4%).

Lai gan atšķirības nav vērtējamas kā būtiskas, tomēr pastāv tendence, ka vīrieši situāciju šajā jomā vērtē nedaudz pozitīvāk kā sievietes: vīrieši sniedz pozitīvu atbildi 4.5% gadījumu, bet sievietes 1.6%. Vērtējumu „nekad” sievietes sniegušas 69.4%, bet vīrieši 65.9% gadījumu.



Noliedzošo atbilžu pārsvars dominē pār pozitīvajām (42.3% „nekad” un 5.4% „vienmēr). Arī šajā jautājumā izteikta ir tendence, ka vīrieši situāciju vērtē pozitīvi būtiski biežāk nekā sievietes (skat tab.1)

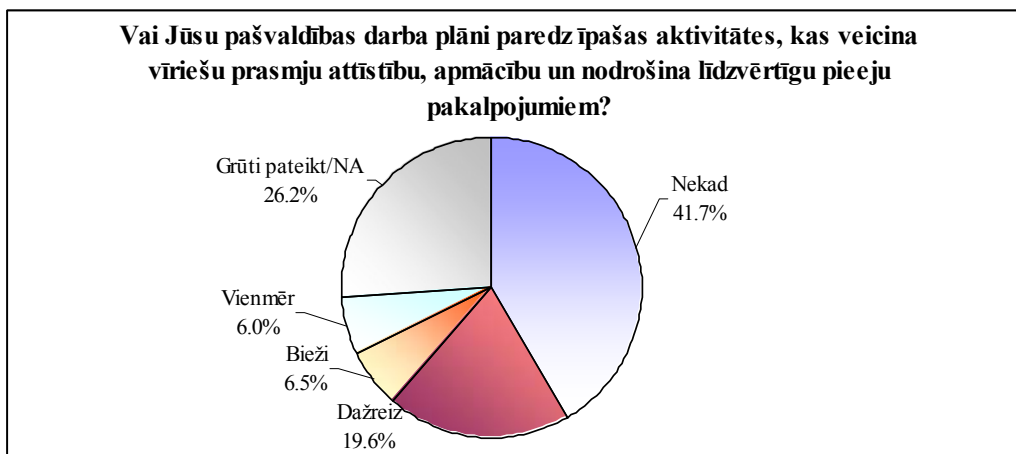
Tabula 1

	Nekad	Dažreiz	Bieži	Vienmēr	Grūti pateikt	Kopā
Vīrietis	34.1	34.1	6.8	6,8	18.2	100.0
Sieviete	45.2	21.0	5.6	4.8	23.4	100.0

Jāatzīmē, ka pašvaldību administrācija novērtējusi situāciju šajā jomā kritiskāk nekā deputāti vai pašvaldību institūcijās strādājošie respondenti (skat.tab.2).

Tabula 2

	Nekad	Dažreiz	Bieži	Vienmēr	Grūti pateikt	Kopā
Administrācija	57.1	20.4	4.1	2.0	16.3	100.0
Institūcijas	37.0	24.1	8.3	5.6	25.0	100.0
Deputāti	40.6	40.6	-	6.3	12.5	100.0



Noliedzošo atbilžu pārsvars dominē pār pozitīvajām (41.7% „nekad” un 6.0% „vienmēr”).

Arī šajā jautājumā izteikta ir tendence, ka vīrieši situāciju vērtē pozitīvi būtiski biežāk nekā sievietes (skat tab.3). Atbildējušo sieviešu vidū ir liels skaits, kas nav devušas konkrētu atbildi („grūti pateikt/nav atbildes 32.3%)

Tabula 3

	Nekad	Dažreiz	Bieži	Vienmēr	Grūti pateikt	Kopā
Vīrietis	38.6	34.1	11.4	6,8	9.1	100.0
Sieviete	42.7	14.5.0	4.8	5.6	32.3	100.0

Jāatzīmē, ka arī šajā aspektā pašvaldību administrācija novērtējusi situāciju šajā jomā kritiskāk nekā deputāti vai pašvaldību institūcijās strādājošie respondenti (skat.tab.4).

Tabula 4

	Nekad	Dažreiz	Bieži	Vienmēr	Grūti pateikt	Kopā
Administrācija	59.2	12.2	4.1	4.1	20.4	100.0
Institūcijas	35.2	19.4	8.3	6.5	30.6	100.0
Deputāti	43.8	34.4	3.1	6.3	12.5	100.0

Lai gan atšķirības nav būtiskas, tomēr vērojama neliela tendence vērtēt vīriešu iespējas attīstīt savas prasmes augstāk nekā, jautājot par sieviešu iespējām.

Augšminēto atbilžu apkopojums liecina, ka pašvaldībās pārsvarā netiek atsevišķi analizēti un izmantoti sieviešu un vīriešu ieteikumi dažādu sabiedrisko norišu apspriešanu procesā, kā arī pašvaldību darba plāni neparedz īpašas aktivitātes viena vai otra dzimuma prasmju attīstībai, apmācībai, tādejādi nodrošinot līdzvērtīgu pieeju pakalpojumiem. Tas vedina domāt, ka **pastāv problēmas ar dzimumu līdztiesības principu integrāciju politikas veidošanas procesā.**

Faktiskās situācijas (vīriešu un sieviešu iespējas/riska) novērtējums pašvaldībā vairākās jomās

Aptaujas gaitā respondentiem tika lūgts novērtēt faktisko situāciju pašvaldībā (vīriešu un sieviešu iespējas vai risks, nonākt kādā no situācijām) vairākās jomās:

- **darbā,**
- **politikā/lēmumu pieņemšanā,**
- **izglītībā,**
- **ģimenē,**
- **sociālajā sfērā.**

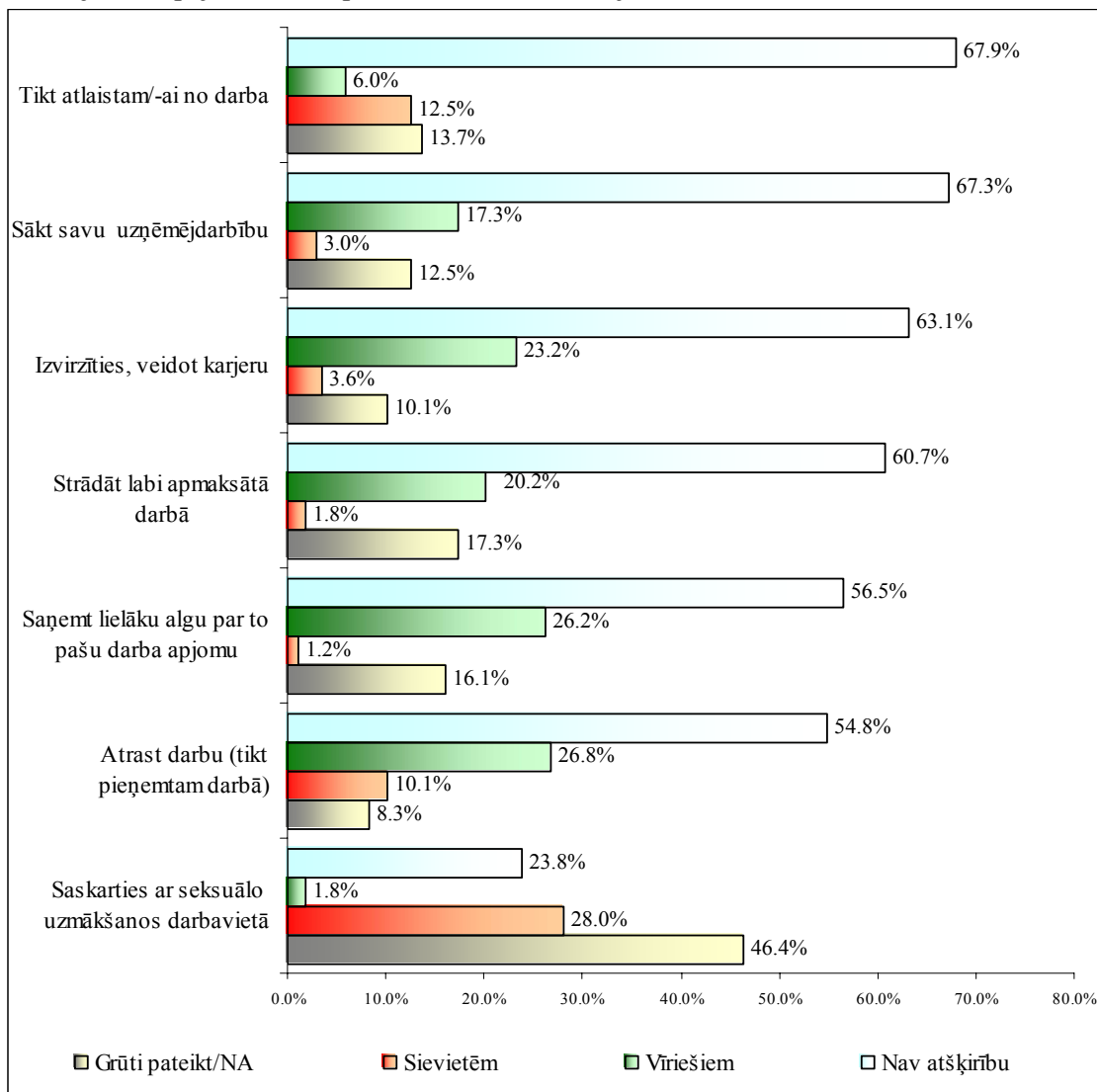
Situācijas darbā raksturojums

Latvijas pašvaldību aptaujas dati liecina, ka kopumā vairāk kā puse aptaujas dalībnieku uzskata, ka nodarbinātības jomā nav dzimumu atšķirības tādos aspektos kā atrast darbu (tikt pieņemtiem darbā), saņemt lielāku algu par to pašu darba apjomu, izvirzīties, veidot karjeru, sākt savu uzņēmējdarbību, tikt atlaistiem no darba.

Taču aplūkojot pārējo atbilžu variantu sadalījums, redzam, ka tikai ar vienu no minētajiem aspektiem, pēc respondentu domām, lielākas iespējas saskarties ir sievietēm - tikt atlaistām no darba - to atzinuši 12.5% aptaujāto. Ka lielāka iespēja tikt atlaistiem no darba ir tieši vīriešiem, atzinuši 6.0%, bet 13.7% bijis grūti pateikt, kurš no dzimumiem ar to var saskarties biežāk.

Precīzu ieskatu par katru no situācijām sniedz sekojošajā grafikā atainotās respondentu atbildes uz jautājumu **‘Raksturojot faktisko situāciju Jūsu pašvaldībā, par katru no uzskaitītajām jomām atzīmējiet, kuram no dzimumiem (vīriešiem vai sievietēm) ir lielāka iespēja nonākt šādā situācijā?’**

Kuram no dzimumiem (vīriešiem vai sievietēm) ir lielāka iespēja nonākt šādā situācijā?’ Kopējais visu respondentu atbilžu sadalījums %



Aplūkojot vīriešu un sieviešu sniegtās atbildēs, redzam, ka vīrieši paši uzskata, ka viņiem ir lielākas iespējas nekā sievietēm atrast darbu, izvirzīties, veidot karjeru, saņemt lielāku algu par to pašu darba apjomu, strādāt labi apmaksātu darbu, sākt savu uzņēmējdarbību. Vienīgais aspekts, kur viņi uzskata, ka sievietēm divas reizes lielākas iespējas, ir tikt atlaistām no darba.

Aspekts saistībā ar darbu, ar kuru sievietēm ir lielākas iespējas saskarties – seksuālā uzņēmēšanās darbavietā - to atzinuši 28.0% respondentu. Ka abiem dzimumiem ir vienādas iespējas, atzinuši 23.8%, bet, ka vairāk tas attiecas uz vīriešiem – 1.8%. 46.4% aptaujas

dalībnieku bijis grūti novērtēt kuram no dzimumiem lielākas iespējas nonākt šādā situācijā, ka biežāk vīriešiem – 54.4%, ka sievietēm - 43.5% gadījumu.

Attiecībā uz seksuālo uzmākšanos darbavietā 27.3% vīriešu uzskata, ka sievietēm ar to ir lielākas iespējas saskarties nekā vīriešiem. 4.5% vīriešu snieguši atbild, ka nav atšķirību, bet 4.5%, ka vīriešiem. 27.4% sieviešu uzskata, ka nav atšķirību, kuram dzimumam ir lielākas iespējas nonākt šādā situācijā, 0.8%, ka biežāk ar to var saskarties vīrieši, bet līdzīgi kā vīrieši, 28.2% sieviešu uzskata, ka tieši sievietēm ir lielāka varbūtība nonākt šādā situācijā.

Precīzu atbilžu sadalījumu % (kopējo un dzimumu griezumā) uz jautājumu ‘Raksturojot faktisko situāciju Jūsu pašvaldībā, kuram no dzimumiem ir lielāka iespēja nonākt šādā situācijā?’ atspoguļo dati sekojošajā tabulā.

Tabula 5

	Nav atšķirību	Vīriešiem	Sievietēm	Grūti pateikt/NA	Kopā
Tikt atlaistam/-ai no darba kopumā	67.9	6.0	12.5	13.7	100
vīrieši	75.0	4.5	9.1	11.4	100
sievietes	65.3	6.5	13.7	14.5	100
Sākt savu uzņēmējdarbību kopumā	67.3	17.3	3.0	12.5	100
vīrieši	65.9	20.5	0.0	13.6	100
sievietes	67.7	16.1	4.0	12.1	100
Izvirzīties, veidot karjeru kopumā	63.1	23.2	3.6	10.1	100
vīrieši	75.0	9.1	2.3	13.6	100
sievietes	58.9	28.2	4.0	8.9	100
Strādāt labi apmaksātā darbā kopumā	60.7	20.2	1.8	17.3	100
vīrieši	61.4	13.6	2.3	22.7	100
sievietes	60.5	22.6	1.6	15.3	100
Saņemt lielāku algu par to pašu darba apjomu kopumā	56.5	26.2	1.2	16.1	100
vīrieši	77.3	9.1	0.0	13.6	100
sievietes	49.2	32.3	1.6	16.9	100
Atrast darbu (tikt pieņemtam darbā)	54.8	26.8	10.1	8.3	100
vīrieši	56.8	29.5	9.1	4.5	100
sievietes	54.0	25.8	10.5	9.7	100
Saskarties ar seksuālo uzmākšanos darbavietā kopumā	23.8	1.8	28.0	46.4	100
vīrieši	13.6	4.5	27.3	54.5	100
sievietes	27.4	0.8	28.2	43.5	100

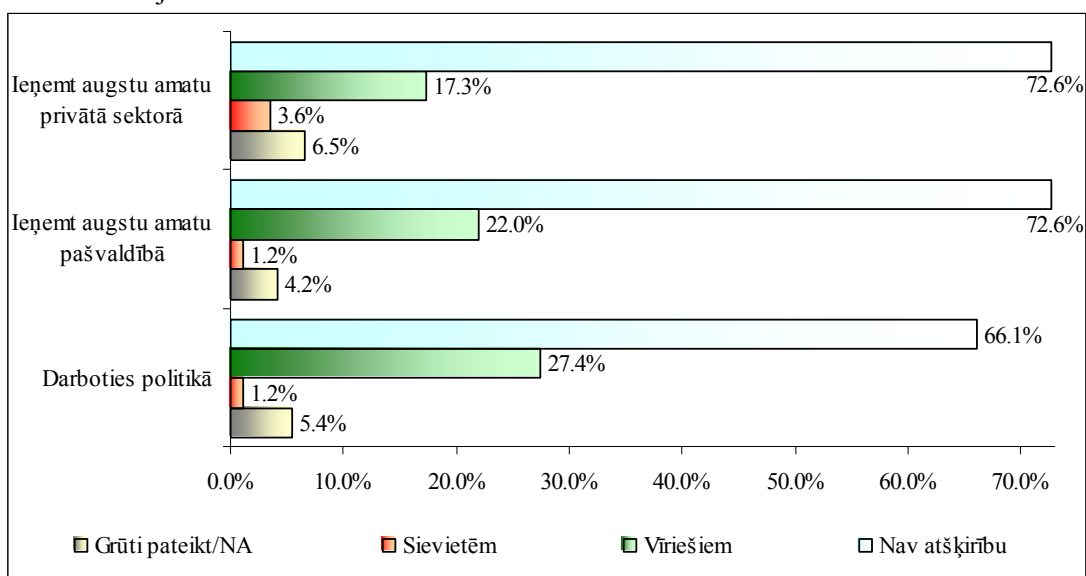
Situācija politikā/lēmumu pieņemšanā

Raksturojot faktisko situāciju pašvaldībā lēmumu pieņemšanā, politikas izstrādē aptaujas dalībnieki novērtēja:

- sieviešu un vīriešu iespējas ieņemt augstu amatu pašvaldībā,
- sieviešu un vīriešu iespējas ieņemt augstu amatu privātajā sektorā,
- sieviešu un vīriešu iespējas darboties politikā.

Kopumā 72.6% respondentu atzinuši, ka nav atšķirību starp dzimumiem ieņemt gan augstu amatu pašvaldībā, gan privātajā sektorā, 66.1%, ka vienādas iespējas ir arī darboties politikā. Ka lielāks iespējas vīriešiem ieņemt augstu amatu pašvaldībā, uzskata kopumā 22.0% respondentu, ka privātajā sektorā 17.3%, bet vislielākais īpatsvars atbilžu, ka lielākas iespējas vīriešiem, ir attiecībā uz darbošanos politikā – 27.4%. Kopējo atbilžu sadalījumu atspoguļo datu apkopojums sekojošajā grafikā.

Kuram no dzimumiem ir lielāka iespēja nonākt šādā situācijā? Visu respondentu atbilžu sadalījums %



Izvērtējot vīriešu un sieviešu attieksmi, redzam, ka vīrieši salīdzinoši biežāk nekā sievietes uzskata, ka nav atšķirību šajos trīs aspektos: 75.0% - 86.4%, sieviešu vidū šādu viedokli paudušas 62.9% - 71.8%. Vismazākās atšķirības abu dzimumu iespēju vērtējumā ir attiecībā uz iespējām privātajā sektorā.

Vīrieši savas iespējas kā lielāks novērtējuši: darboties politikā 20.5% gadījumu, ieņemt augstu amatu privātajā sektorā 13.0% gadījumu, ieņemt amatu pašvaldībā 6.8%. Arī sievietes saskata, ka šajās sfērās lielākas iespējas ir tieši vīriešiem, attiecīgi 29.8%, 6.8%, 13.6%. Lielākas iespējas nekā paši vīrieši viņas saskata vīriešiem ieņemt arī augstu amatu pašvaldībā.

Savukārt, sievietes šajās sfērās lielākas iespējas sev saredz tikai 1.6% - 4.8% gadījumu.

Tabula 6. Kuram no dzimumiem ir lielākas iespējas? Sieviešu un vīriešu atbilžu sadalījums %

	Nav atšķirību	Vīriešiem	Sievietēm	Grūti pateikt/NA	Kopumā
Ieņemt augstu amatu pašvaldībā kopumā	72.6	22.0	1.2	4.2	100
vīrieši	86.4	6.8	0.0	6.8	100
sievietes	67.7	27.4	1.6	3.2	100
Ieņemt augstu amatu privātā sektorā kopumā	72.6	17.3	3.6	6.5	100
vīrieši	75.0	13.6	0.0	11.4	100
sievietes	71.8	18.5	4.8	4.8	100
Darboties politikā kopumā	66.1	27.4	1.2	5.4	100
vīrieši	75.0	20.5	0.0	4.5	100
sievietes	62.9	29.8	1.6	5.6	100

Situācijas izglītībā raksturojums

Izvērtējot sieviešu un vīriešu iespējas izglītības sfērā, iespējas visbiežāk kā vienādas tikušas novērtētas attiecībā uz vidējās izglītības iegūšanu – tam piekrīt kopumā 94.0% respondentu, t.sk. 93.5% sieviešu un absolūtais vairākums - 95.5% vīriešu.

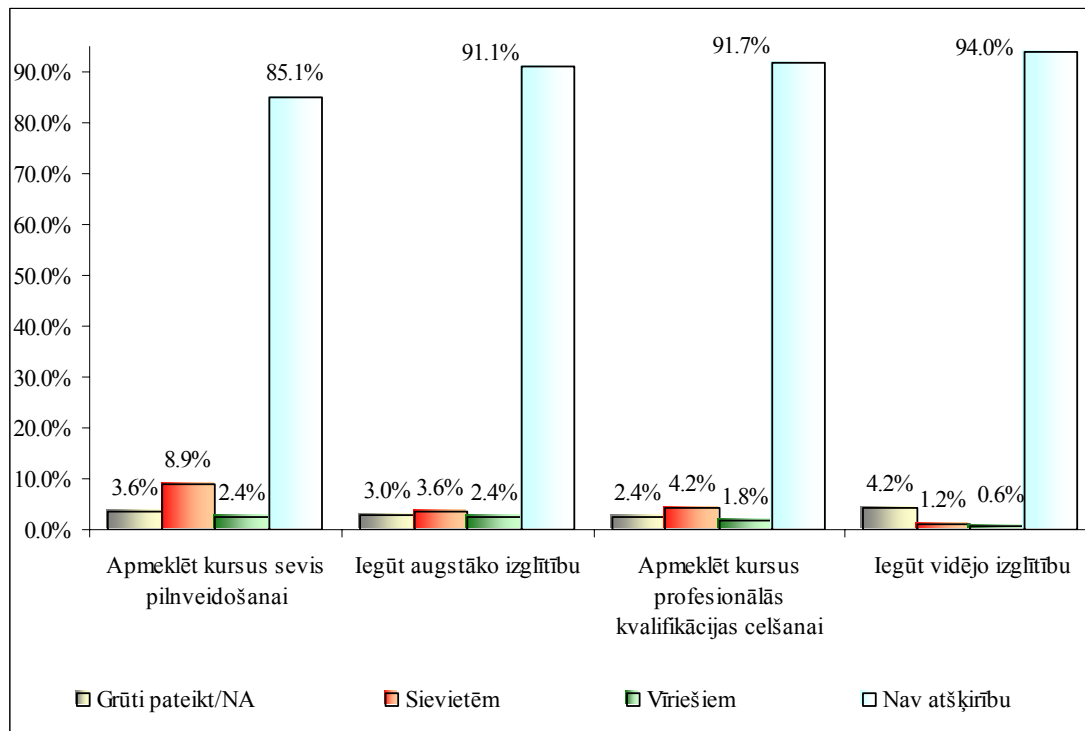
Attiecībā uz augstākās izglītības iegūšanas iespējām kopumā 91.1% tās vērtē kā vienādas, taču sievietes salīdzinoši biežāk nekā vīrieši, attiecīgi 92.7% un 86.4%. 6.8% vīriešu uzskata, ka lielākas iespējas iegūt augstāko izglītību ir sievietēm, pašas sievietes tam piekrīt 2.4% gadījumu.

Nav būtisku atšķirību abu dzimumu respondentu vidū vērtējumam par iespējām apmeklēt profesionālās kvalifikācijas kursus, kopumā 91.7% atbilžu ‘nav atšķirību’.

85.1% aptaujas dalībnieku uzskata, ka nav atšķirību arī apmeklēt kursus sevis pilnveidošanai, sievietes salīdzinoši biežāk nekā vīrieši, attiecīgi 86.3% un 81.8% . Vīrieši biežāk (11.4%) nekā sievietes (8.1%) lielāks iespējas šeit saredz sievietēm, bet 3.2% sieviešu un 0.0% vīriešu uzskata, ka lielāks iespējas būtu vīriešiem.

Kopējo iespēju novērtējumu izglītības sfērā atspoguļo datu apkopojums sekojošajā grafikā, bet sieviešu un vīriešu attieksmi pret katru no iespējām, dati tam sekojošajā tabulā.

Kuram no dzimumiem lielākas iespējas? Visu respondentu atbilžu sadalījums %



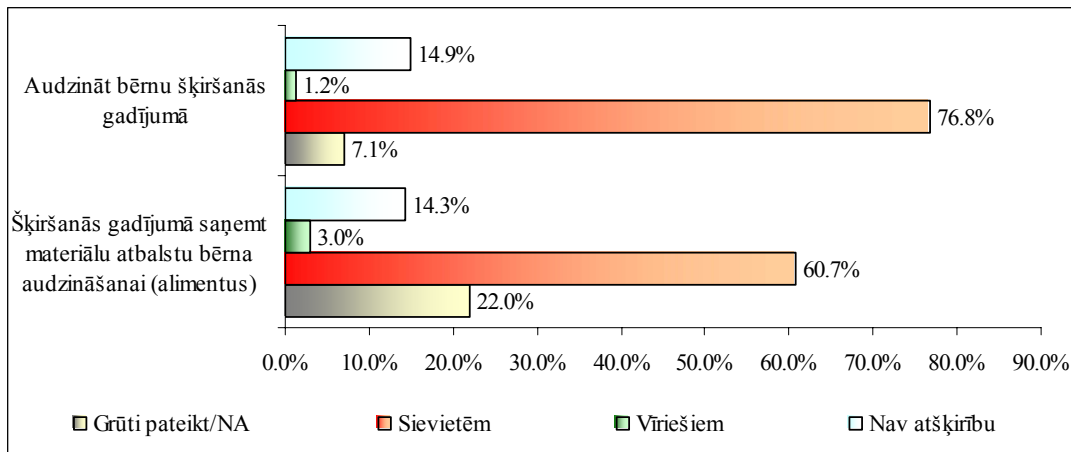
Tabula 7. Kuram no dzimumiem lielākas iespējas? Sieviešu un vīriešu atbilžu sadalījums %

	Nav atšķirību	Vīriešiem	Sievietēm	Grūti pateikt/NA	Kopumā
Iegūt vidējo izglītību kopumā	94.0	0.6	1.2	4.2	100
vīrieši	95.5	0.0	0.0	4.5	100
sievietes	93.5	0.8	1.6	4.0	100
Iegūt augstāko izglītību kopumā	91.1	2.4	3.6	3.0	100
vīrieši	86.4	2.3	6.8	4.5	100
sievietes	92.7	2.4	2.4	2.4	100
Apmeklēt kursus profesionālās kvalifikācijas celšanai kopumā	91.7	1.8	4.2	2.4	100
vīrieši	90.9	0.0	4.5	4.5	100
sievietes	91.9	2.4	4.0	1.6	100
Apmeklēt kursus sevis pilnveidošanai kopumā	85.1	2.4	8.9	3.6	100
vīrieši	81.8	0.0	11.4	6.8	100
sievietes	86.3	3.2	8.1	2.4	100

Situācijas ģimenē un sociālajā sfērā raksturojums

Jomas, kur aptaujas dalībnieki saskatījuši būtiskas atšķirības starp sieviešu un vīriešu iespējām, ir ģimene un sociālā sfēra. Ka nav atšķirību minētajos aspektos uzskata kopumā tikai 14.3% - 14.9% respondentu, t.sk. 12.9% - 13.7% sieviešu un 18.2% vīriešu.

Kuram no dzimumiem ir lielāka iespēja (risks) nonākt šādā situācijā? Visu respondentu atbilžu sadalījums %

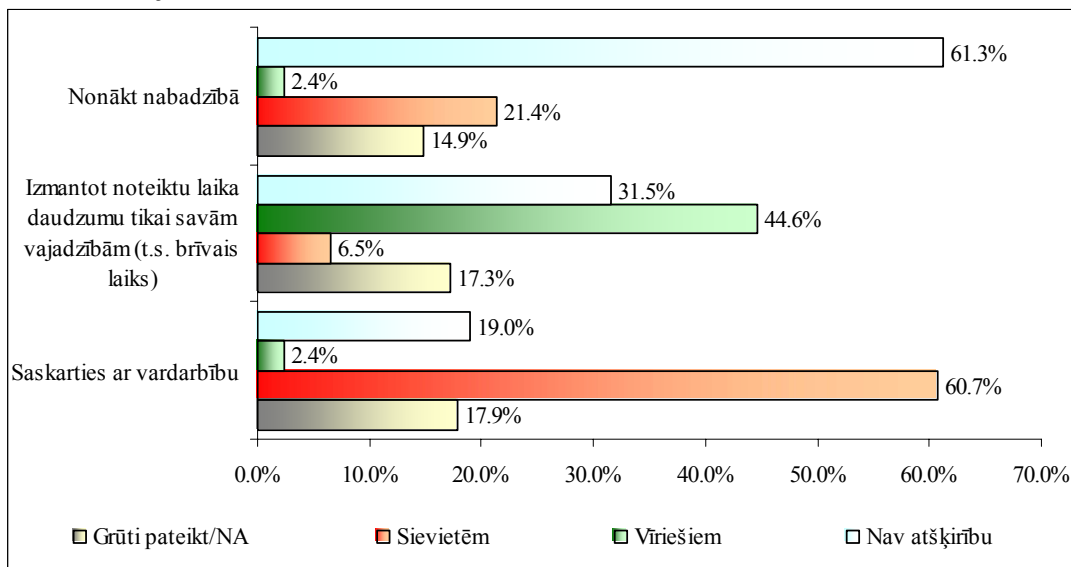


Kopumā 76.8% visu respondentu uzskata, ka tieši sievietēm ir lielākas iespējas nonākt tādā situācijā, kā **audzināt bērnus šķiršanās gadījumā** un arī saņemt materiālo atbalstu (alimentus) bērnu audzināšanai, 60.7%.

Būtiski neatšķiras sieviešu un vīriešu viedokļi par bērnu audzināšanu šķiršanās gadījumā, lai gan katrs no dzimumiem nedaudz vairāk uzskata, ka tieši viņiem ir lielāka iespēja būt šādā situācijā.

Attiecībā uz **iespēju saņemt alimentus** abu dzimumu pārstāvji uzskata, ka sievietēm ir lielākas iespējas, pie tam vīrieši salīdzinoši biežāk nekā pašas sievietes, attiecīgi 65.9% un 58.9%. Jāatzīmē, ka katrai ceturtajai aptaujātajai sievietei bijis konkrēti atbildēt par šo iespēju, vīriešu vidū nekonkrēto atbilžu 13.6%.

Kuram no dzimumiem ir lielāka iespēja nonākt šādā situācijā? Visu respondentu atbilžu sadalījums %



Raksturojot iespējas (risku) **saskarties ar vardarbību** kopumā 60.7% respondentu atzīst, ka lielākas tās ir sievietēm, 14.9%, ka nav atšķirību. Vīrieši paši savas iespējas saskarties ar vardarbību uzskata par lielākām - 6.8%, tam piekrīt 0.8% sieviešu. Abās respondentu grupās 17.7% - 18.2% aptaujāto bijis grūti sniegt konkrētu atbildi.

Nonākt nabadzībā – šādu iespēju (risku) lielāku aptaujas dalībnieki pieļauj attiecībā uz sievietēm – 21.4%, taču 61.3% uzskata, ka abu dzimumu pārstāvjiem nav atšķirību. Tam vienādā mērā piekrīt gan vīrieši, gan sievietes. Taču sievietes gandrīz divas reizes biežāk norādījušas, ka tieši viņu dzimuma pārstāvēm ir lielākas iespējas nonākt nabadzībā – 24.1%, kamēr vīriešu vidū to atzīst 13.6%. Grūti sniegt konkrētu atbildi bijis 22.7% vīriešu un 12.1% sieviešu.

Raksturojot abu dzimumu iespējas **izmantot brīvo laiku tikai savām vajadzībām**, pārsvarā – 44.6% respondentu, uzskata, ka lielākas iespējas ir vīriešiem, 31.5%, ka atšķirību nav, bet, ka šīs iespējas lielāks būtu sievietēm, ievērojami mazāk – kopumā tikai 6.5%.

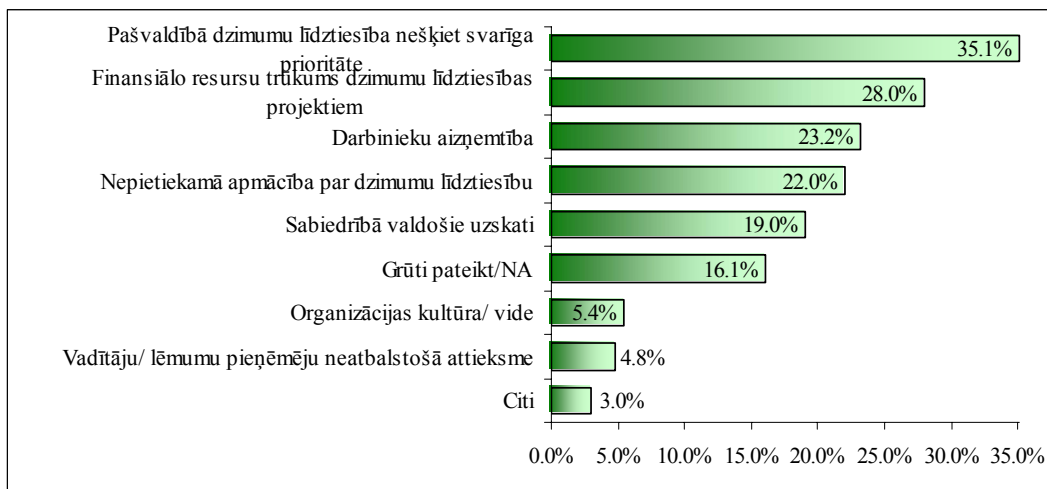
Jāatzīmē, ka divas reizes vairāk vīriešu nekā sieviešu, attiecīgi 52.3% un 24.2%, apgalvo, ka atšķirības nepastāv. Katrs ceturtais vīrietis atbildējis, ka lielākas iespējas ir tieši viņa

dzimuma pārstāvjiem, tīki 4.2%, ka sievietēm. 18.2% vīriešu nav snieguši konkrētu atbildi par šo iespēju. Vairāk kā puse aptaujāto sieviešu – 51.6%, uzskata, ka šeit lielākas iespējas ir vīriešiem un tīkai 7.3% atzīst, ka tas lielākā mērā varētu attiekties uz sievietēm.

Tabula 8. Kuram no dzimumiem ir lielāka iespēja nonākt šādā situācijā? Sieviešu un vīriešu atbilžu sadalījums %.

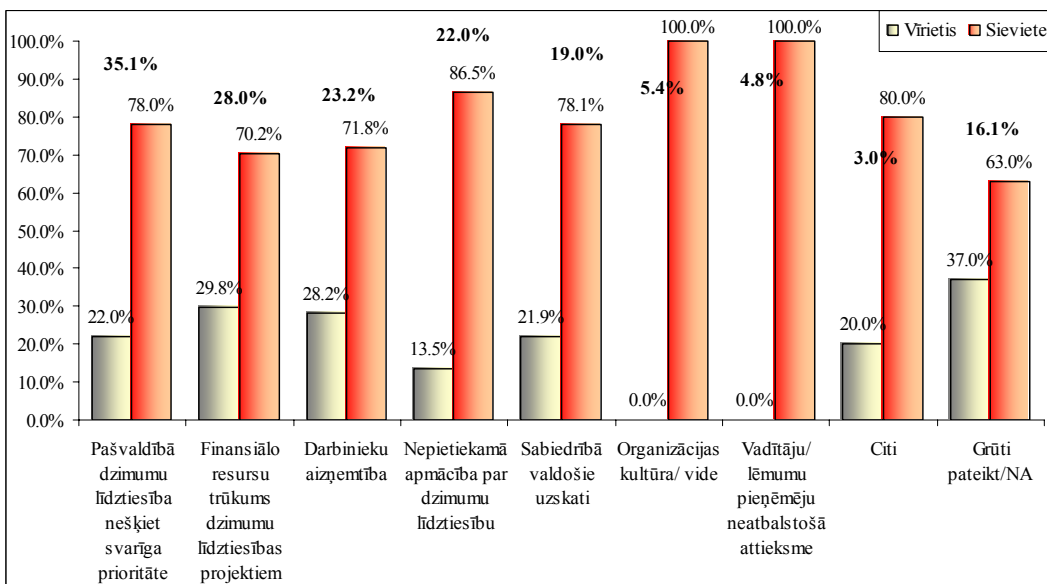
	Nav atšķirību	Vīriešiem	Sievietēm	Grūti pateikt/NA	Kopumā
Saskarties ar vardarbību kopumā	19.0	2.4	60.7	17.9	100
vīrieši	22.7	6.8	52.3	18.2	100
sievietes	17.7	0.8	63.7	17.7	100
Nonākt nabadzībā kopumā	61.3	2.4	21.4	14.9	100
vīrieši	61.4	2.3	13.6	22.7	100
sievietes	61.3	2.4	24.2	12.1	100
Izmantot noteiktu laika daudzumu tikai savām vajadzībām kopumā	31.5	44.6	6.5	17.3	100
vīrieši	52.3	25.0	4.5	18.2	100
sievietes	24.2	51.6	7.3	16.9	100

Faktori, kas pašvaldībā kavē programmu/ projektu novērtēšanu dzimumu aspektā. Minēšanas biežums visu respondentu atbildēs %.



Par galveno faktoru, kas kavē programmu/projektu novērtēšanu dzimumu aspektā pašvaldībās kopumā 35.1% aptaujāto atzinuši faktoru, ka dzimumu līdzietība pašvaldībā nešķiet svarīga prioritāte. To biežāk norādījušas sievietes nekā vīrieši, attiecīgi 37.1% un 29.5%.

Faktori, kas pašvaldībā kavē programmu/ projektu novērtēšanu dzimumu aspektā. Minēšanas biežums sieviešu un vīriešu atbildēs %.



Kā otrais faktors pēc minēšanas biežuma visu respondentu atbildēs ir finansu resursu trūkums dzimumu līdztiesības projektiem – 28.0%, to, savukārt, biežāk atzinuši vīrieši nekā sievietes, attiecīgi 31.8% un 26.6%.

Darbinieku aizņemtību kā trešo aktuālāko faktoru minējuši 23.2% respondentu, t.sk. 25.0% vīriešu un 22.6% sieviešu.

Kopumā 22.6% atzinuši, ka projektu novērtēšanu dzimumu aspektā kavē nepietiekama apmācība par dzimumu līdztiesību, sievietes ievērojami biežāk nekā vīrieši, attiecīgi 25.8% un 11.4%.

19.0% par traucējošu faktoru uzskata sabiedrībā valdošo viedokli, arī tam vairāk piekrit sievietes nekā vīrieši, attiecīgi 20.2% un 15.9%.

Ar ievērojami mazāku minēšanas biežumu kā kavējošie faktori minēti organizācijas kultūra/vide un vadītāju/lēmumu pieņēmēju neatbilstošā attieksme. Tie kopumā nosaukti 5.45 un 4.8% gadījumu. Jāatzīmē, ka šos faktoros nav atzīmējis neviens aptaujātais vīrietis, bet sieviešu vidū tie minēti attiecīgi 7.3% un 6.5% gadījumu. Jāatzīmē, ka vīriešiem biežāk nekā sievietēm bijis grūti paust konkrētu viedokli par šo jautājumu, attiecīgi 22.7% un 13.7%.

Izvērtējot atbilde pēc respondentu ieņemamās pozīcijas pašvaldībā, jāatzīmē, ka administrācijā pa galveno faktoru tiek uzskatīts tas, ka šie jautājumi pašvaldībā nešķiet svarīgi – 36.7%, kā arī nepietiekamā apmācībā dzimumu jautājumos – minēta 34.7% gadījumu.

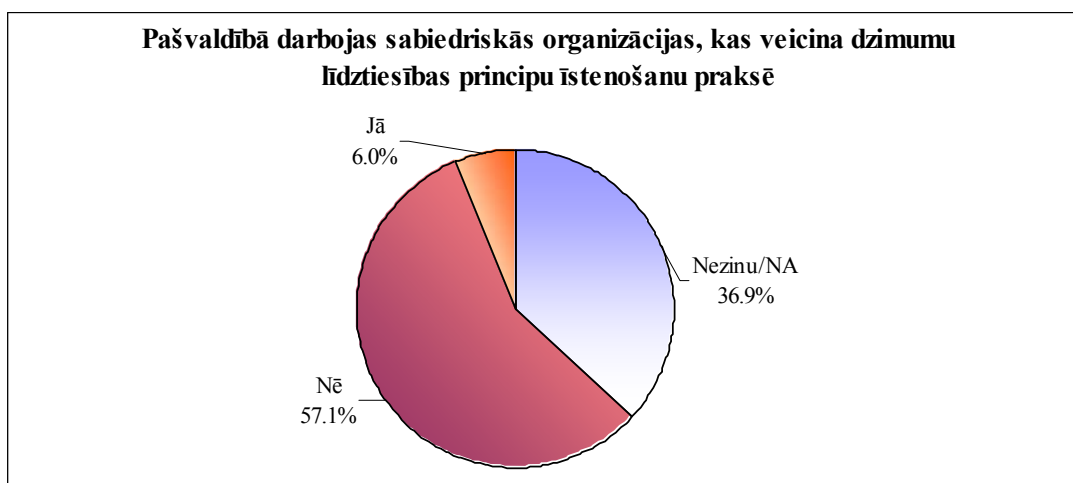
Pašvaldības institūciju darbinieki par galveno faktoru arī uzskata to, ka šie jautājumi pašvaldībā nešķiet svarīgi – 37.0%, bet kā otrais nopietnākais kavējošais faktors tiek atzīts finansu resursu trūkums – 29.6%.

Deputāti pēdējo atzinuši par galveno, minot to 37.5% gadījumu, bet otrais nozīmīgākais viņu vērtējumā ir tas, ka jautājums pašvaldībā nešķiet svarīga prioritāte.

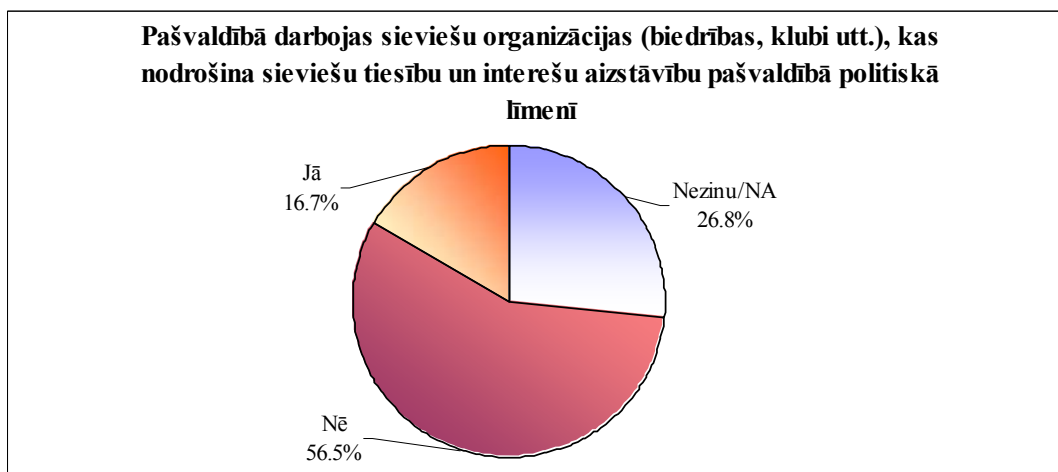
Līdzīgi minēto faktoru ietekmi vērtējuši respondenti ar dažādiem izglītības līmeņiem, visi par galveno atzinuši to, ka dzimumu līdztiesība pašvaldībā nešķiet prioritāte.

Sabiedriskās organizācijas

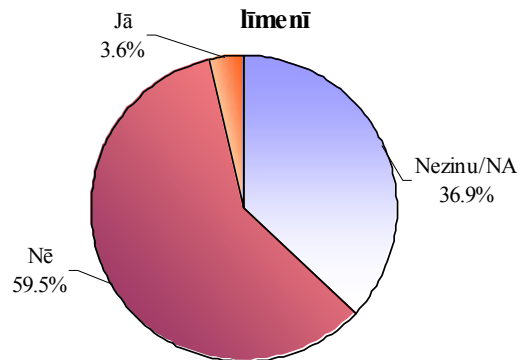
Jautāti par sabiedriskajām organizācijām, kas nodarbojas ar dzimumu līdztiesības jautājumiem pašvaldībās, vairāk kā trešā daļa aptaujas dalībnieku atbildējuši, ka viņi nezina, vai pašvaldībā darbojas organizācijas, kas veicina dzimumu līdztiesības principu īstenošanu praksē (36.9%), vai darbojas vīriešu organizācijas, kas nodrošina vīriešu tiesību un interešu aizstāvību pašvaldībā politiskā līmenī (arī 36.9%). Par sieviešu organizācijām, kas nodrošina viņu tiesību un interešu aizstāvību pašvaldībā politiskā līmenī nezina 26.8%.



Kopumā jāatzīmē, ka vismazāk (tikai 3.6%) pašvaldībās ir vīriešu organizācijas, kas nodrošina viņu tiesību un interešu aizstāvību pašvaldībā politiskā līmenī, tikai 6.0% pašvaldību, darbojas sabiedriskā organizācijas, kas veicina dzimumu līdztiesības principu īstenošanu praksē, bet salīdzinoši vairāk (16.7%) darbojas sieviešu organizācijas (klubi, biedrības utt.), kas nodrošina viņu tiesību un interešu aizstāvību pašvaldībā politiskā līmenī.



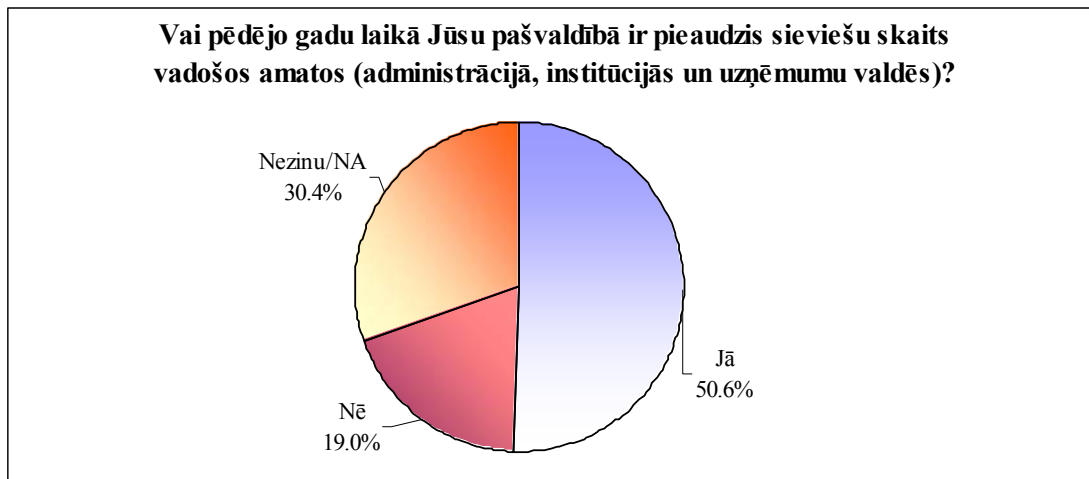
Pašvaldībā darbojas vīriešu organizācijas (biedrības, klubi utt.), kas nodrošina vīriešu tiesību un interešu aizstāvību pašvaldībā politiskā līmenī



Sieviešu skaita izmaiņas vadošos amatos pašvaldībās pēdējo gadu laikā

Kopumā 50.6% aptaujāto atzīst, ka pēdējo gadu laikā viņu pašvaldībā pieaudzis sieviešu skaits vadošos amatos (administrācijā, institūcijās un uzņēmumu valdēs), to noliedz 19.0%, bet 30.4% respondentu bijis grūti novērtēt izmaiņas šajā aspektā. Vismazākais nenoteikto atbilžu īpatsvars deputātu vidū – 18.8%.

Tabula 9. Visu respondentu atbilžu sadalījums %



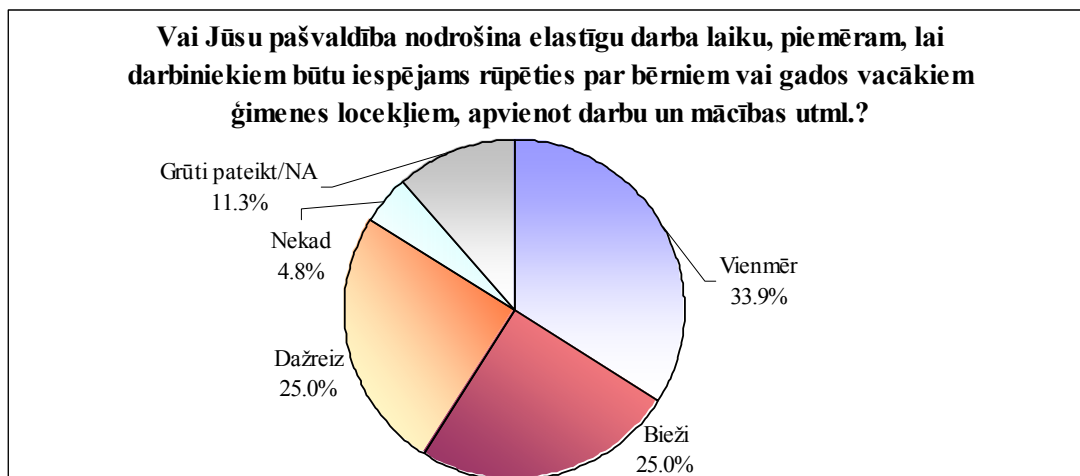
Sieviešu skaita pieaugums visbūtiskāk atzīts deputātu vidū – 62.5%, tad seko pašvaldības institūcijas – 53.7%, un administrācija – 38.8%.

Lai gan abu dzimumu situācijas vērtējumi ir līdzīgi, taču pašas sievietes biežāk (21.8%) nekā vīrieši (11.4%) uzskata, ka viņu skaits vadošos amatos pašvaldībā nav pieaudzis.

Tabula 10. Dažādās pašvaldību struktūrās nodarbināto respondentu grupu atbilžu sadalījums %

	Kopumā	Administrācijā	Institūcijās	Deputāti
Jā	50.6	38.8	53.7	62.5
Nē	19.0	28.6	15.7	18.8
Grūti pateikt	30.4	32.7	30.6	18.8

Analizējot atbildes uz jautājumu “Vai Jūsu pašvaldība nodrošina elastīgu darba laiku, piemēram, lai darbiniekiem būtu iespējams rūpēties par bērniem vai gados vecākiem ģimenes locekļiem”, iegūtās atbildes rāda, ka situācija pašvaldībā tiek vērtēta pārsvarā pozitīvi. Atbildi „nekad” atzīmējuši tikai 4.8% respondentu.



Situācijas vērtējums atšķiras dzimumu griezumā (skat tabulu), bet atbildi „nekad” vīrieši izvēlējušies retāk (2.3%) nekā sievietes (5.6%).

Tabula 11. Vai Jūsu pašvaldība nodrošina elastīgu darba laiku? Sieviešu un vīriešu atbilžu sadalījums %.

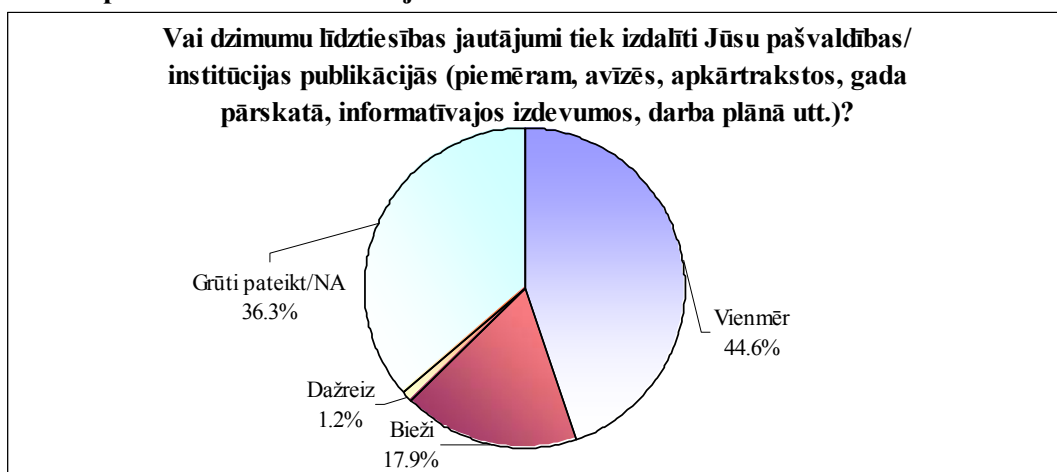
	Vienmēr	Bieži	Dažreiz	Nekad	Grūti pateikt/NA	Kopā
Vīrieši	31.8	34.1	22.7	2.3	9.1	100.0
Sievietes	34.7	21.8	25.8	5.6	12.1	100.0

Analizējot datus pa vecuma grupām, redzams, ka situāciju vispozitīvāk vērtē jaunieši (18-24), izvēloties tikai pozitīvās atbildes. Iespējams, ka šo pozitīvo vērtējumu ietekmē tas, ka pašvaldība atbalsta mācību apvienošanu ar darbu, kas varētu būt raksturīgi šīs grupas situācijai. Ar situāciju pārsvarā apmierināti ir arī respondenti vecumā virs 55 gadiem. Vidējās vecuma grupas bieži izvēlējušās arī alternatīvu „nekad”.

Dzimumu līdztiesības jautājumu atspoguļojums pašvaldības publikācijās

Kopumā 44.6% aptaujāto atzīst, ka dzimumu līdztiesības jautājumi tiek izdalīti viņu pašvaldības/institūcijas publikācijās (piemēram, avīzēs, apkārtrakstos, gada pārskatā, informatīvajos izdevumos, darba plānā utt.), ka tas tiek darīts bieži atzīst 17.3%, dažreiz – 1.2%.

Visu respondentu atbilžu sadalījums %.



Vienmēr tas tiek darīts pēc 57.1% pašvaldību administrācijā nodarbināto atzinuma, institūcijās to atzinuši 38.9% aptaujāto, bet deputātu vidū 46.9%.

28.6% administrācijā nav bijis viedokļa par šo jautājumu, institūcijās 41.7%, deputātu vidū 31.3% respondentu.

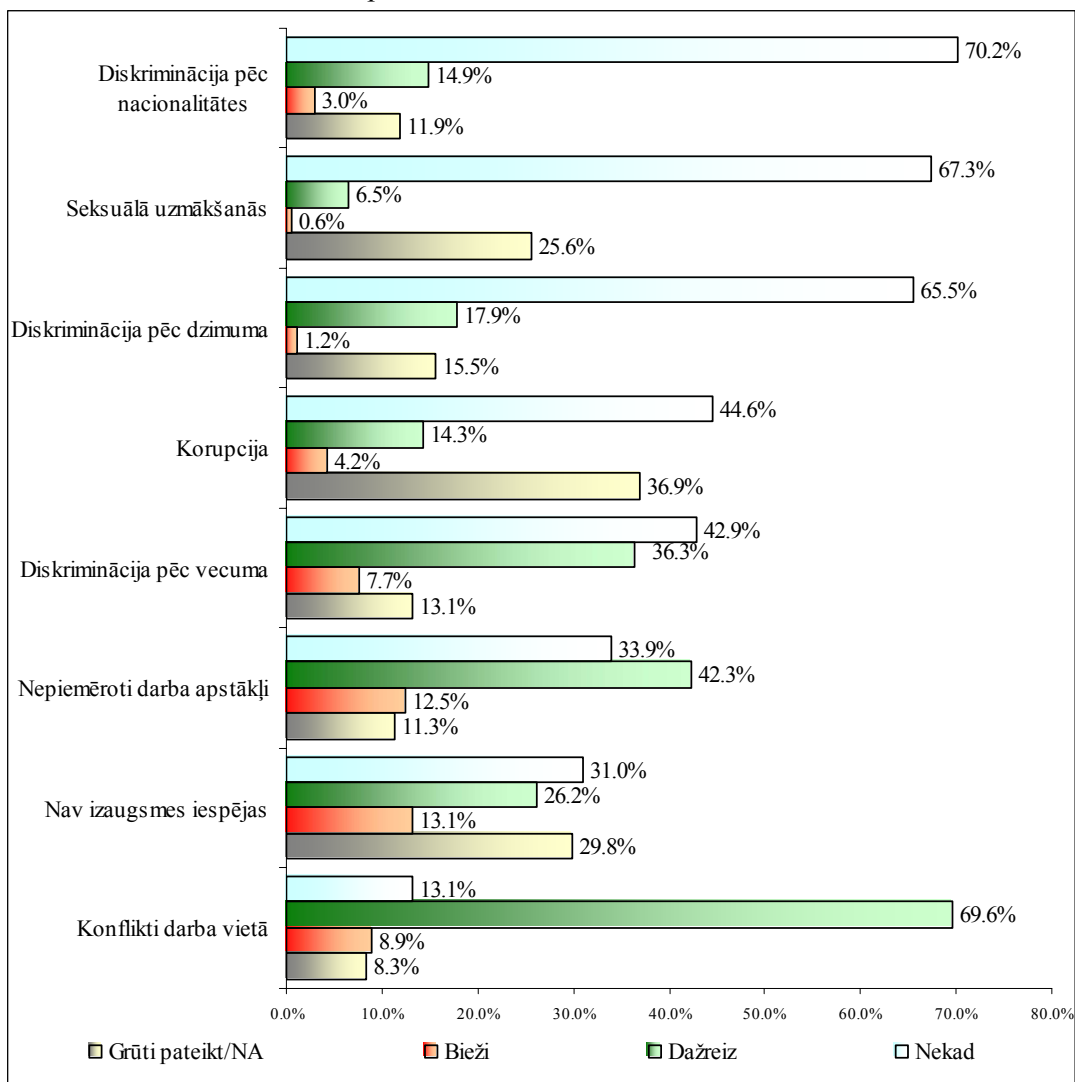
Tabula 12. Dažādās pašvaldību struktūrās nodarbināto respondentu atbilžu sadalījums %

	Administrācijā	Institūcijās	Deputāti
Vienmēr	57.1	38.9	46.9
Bieži	14.3	18.5	18.8
Dažreiz	0.0	0.9	3.1
Grūti pateikt/NA	28.6	3.1	31.3

Viedokļi par pašvaldībās sastopamajiem diskriminācijas veidiem un citām problēmām

Vai Jūs uzskatāt, ka Jūsu pašvaldībā ir sastopamas sekojošas problēmas?

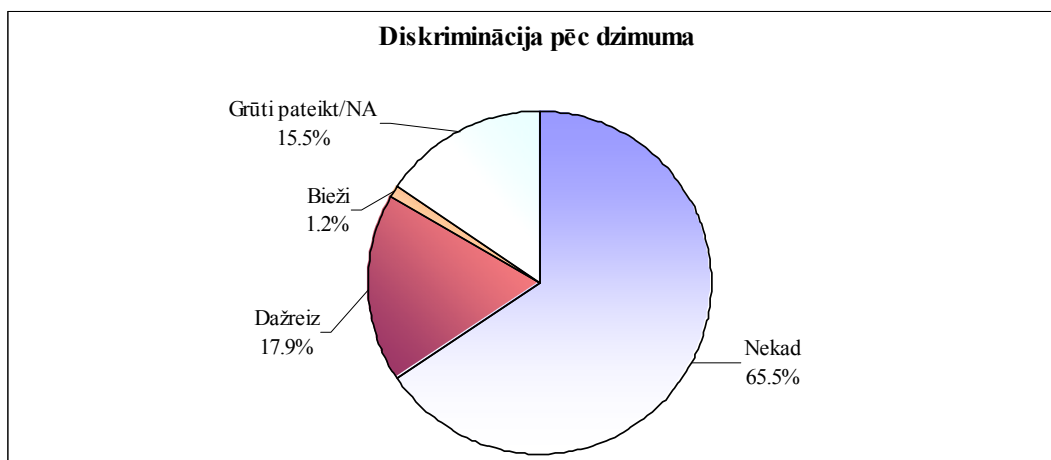
Minēšanas biežums % visu respondentu atbildēs.



Runājot par dažādiem diskriminācijas veidiem, kas sabiedrībā sastopami, pašvaldību struktūrās aptaujātie respondenti par daļu no vērtēšanai piedāvātajiem snieguši pārsvarā atbildes ‘nekad’: 65.5% to īpatsvars ir attiecībā uz diskrimināciju pēc dzimuma, 67.3% seksuālo uzmākšanos, 70.2% attiecībā uz diskrimināciju pēc nacionalitātes.

42.3% - 44.6% noliedzošo atbilžu ir attiecībā uz nepiemērotiem darba apstākļiem, diskrimināciju pēc vecuma un korupciju. Vismazākais īpatsvars atbilžu, ka nepastāv konflikti darbā – 13.1%, bet, ka netiek ierobežotas izaugsmes iespējas – 31.0%.

Atbilžu ‘bieži’ vai ‘dažreiz’ lielākais īpatsvars ir par tādiem diskriminācijas veidiem kā konflikti darba vietā – kopējais minēšanas biežums 78.5%, nepiemēroti darba apstākļi – 54.8%, diskriminācija pēc vecuma –44.0%. Par to, ka nav izaugsmes iespēju apstiprinošo atbilžu īpatsvars ir 39.3%, par diskrimināciju pēc dzimuma – 19.1%, par korupciju 18.5%, par diskrimināciju pēc nacionalitātes – 17.9%, par seksuālo uzmākšanos – 7.1%. Tātad, kopumā diskriminācija pēc dzimuma, pēc respondentu domām, viņu pašvaldībās nav prioritāra problēma.

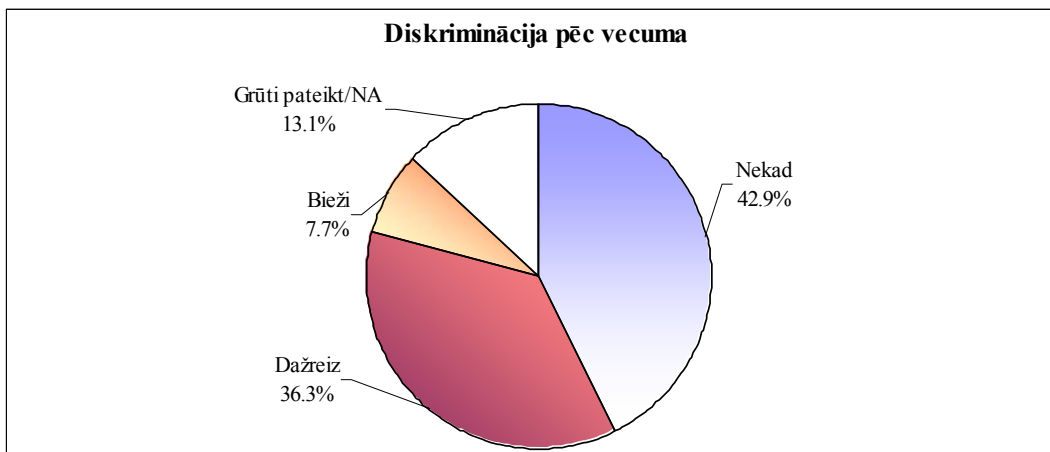


Diskrimināciju pēc dzimuma kā problēmu pašvaldībās biežāk saskata sievietes: 1.6% atbilžu ‘bieži’, 19.4% - ‘dažreiz’, vīriešu vidū attiecīgi 0.0% un 13.6%.

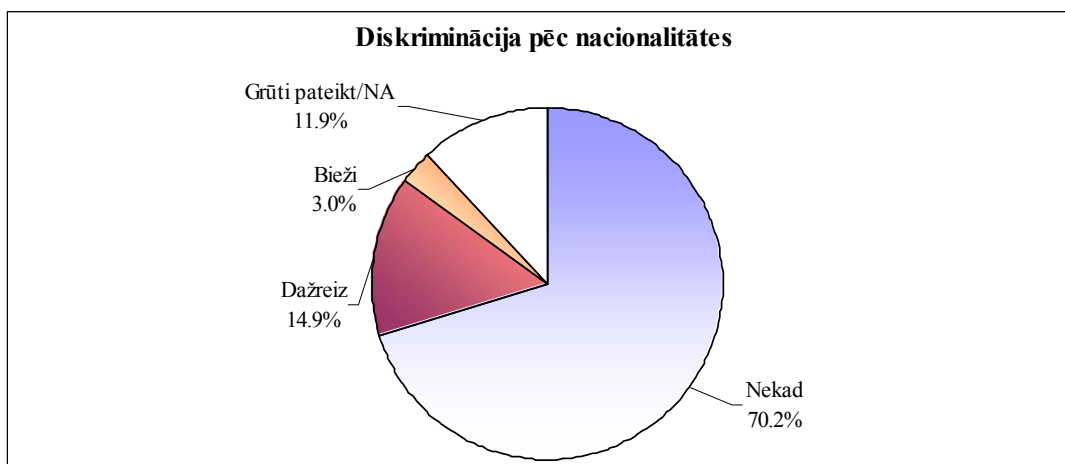
No vecuma grupām lielāks īpatsvars atbilžu, ka diskriminācija pēc dzimuma nekad nav novērojama, ir jaunākajā (75.0%) un vecākajā (92.9%), pārējās vecuma grupās šādas atbildes snieguši 57.5% - 60.9% respondentu. Vislielākais īpatsvars to, kam bijis grūti sniegt konkrētu atbildi, iegūts vecuma grupā 45 – 54 gadi, 22.5%.

Respondenti ar augstāko izglītību salīdzinoši biežāk uzskata, ka šis diskriminācijas veids pastāv – 22.9% kopējais atbilžu ‘dažreiz’ un ‘bieži’ skaits, 59.0% - ‘nekad’. Grupā ar vidējo un vidējo speciālo izglītību šis sadalījums attiecīgi 12.7% un 76.2%.

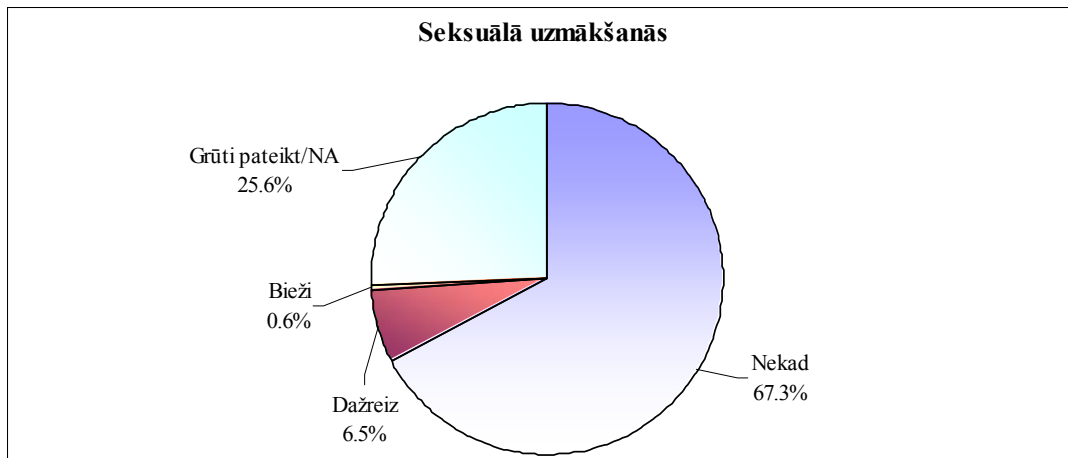
Dažādās pašvaldības struktūrās nodarbināto atbildes liecina, ka šo diskriminācijas veidu kā problēmu pašvaldībā salīdzinoši vairāk saskata administrācijas pārstāvji un deputāti, attiecīgi 22.4% un 21.9% apstiprinošo atbilžu.



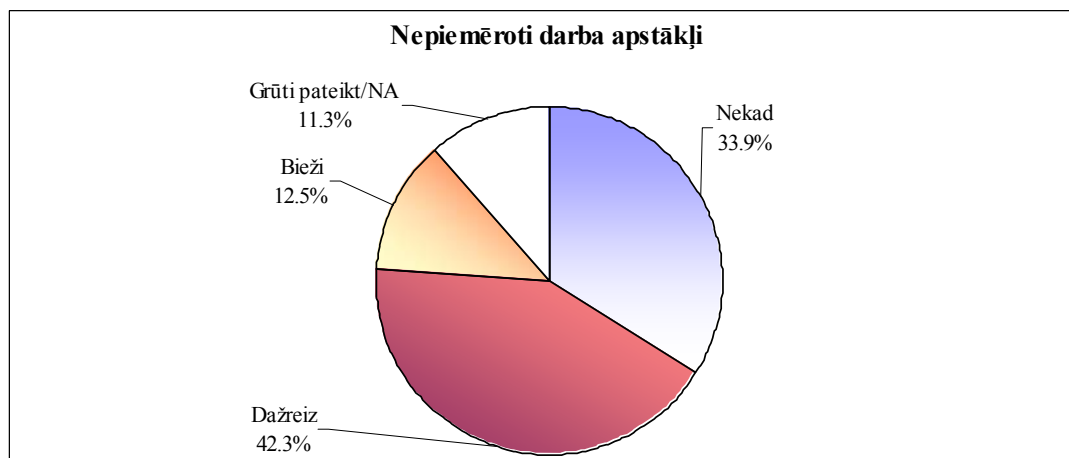
Salīdzinot dažādu vecuma grupu respondentu atbildes par **diskrimināciju pēc vecuma**, redzam, ka biežāk to saskata jaunākās (18–24 gadi) vecuma grupas pārstāvji – 52.5% uzskata, ka tā sastopama lielākā vai mazākā mērā, kā arī grupā 25-34 gadi, kur atbilžu ‘nekad’ un ‘dažreiz, bieži’ sadalījums ir 30.4% un 56.5%. Līdzīgs pēdējam, vērtējums grupā 45-54 gadi. Visvairāk atbilžu, ka nepastāv diskriminācija pēc dzimuma ir respondentu vecuma grupā 55 un vairāk gadi – 60.7%, bet, ka novērojama – 21.4%. Biežāk nekā respondenti ar vidējo, vidējo speciālo izglītību, diskrimināciju pēc vecuma par problēmu pašvaldībā atzīst respondenti ar augstāko izglītību, 39.0% atbilžu ‘nekad’ un 47.6% ‘dažreiz’ un ‘bieži’, salīdzinājumam pirmajā grupā attiecīgi 49.2% un 38.1%. Salīdzinoši vairāk šo problēmu atzīst pašvaldību administrācijas pārstāvji: 38.8% atbilžu ‘nekad’, 51.0% ‘dažreiz’ un ‘bieži’.



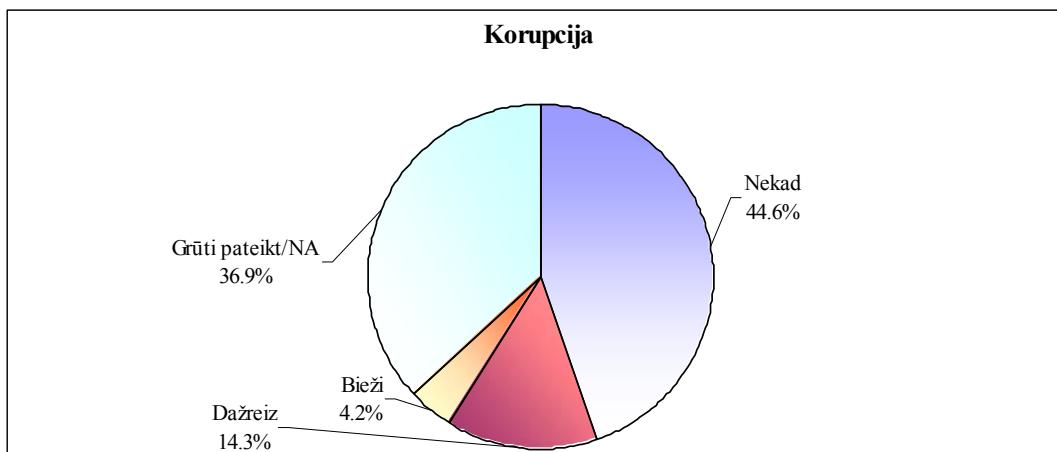
Diskrimināciju pēc nacionalitātes lielākā vai mazākā mērā salīdzinoši biežāk nekā kopumā (17.0%) atzinuši aptaujātie divās jaunākajās vecuma grupās: grupā 18-24 gadi 36.5% apstiprinošu atbilžu, grupā 25-34 gadi 26.1%. salīdzinoši lielāks apstiprinošo atbilžu īpatsvars respondentu ar vidējo, vidējo speciālo izglītību (20.6%), cittautiešu (25.0%), pašvaldības administrācijā nodarbināto (20.4%) vidū.



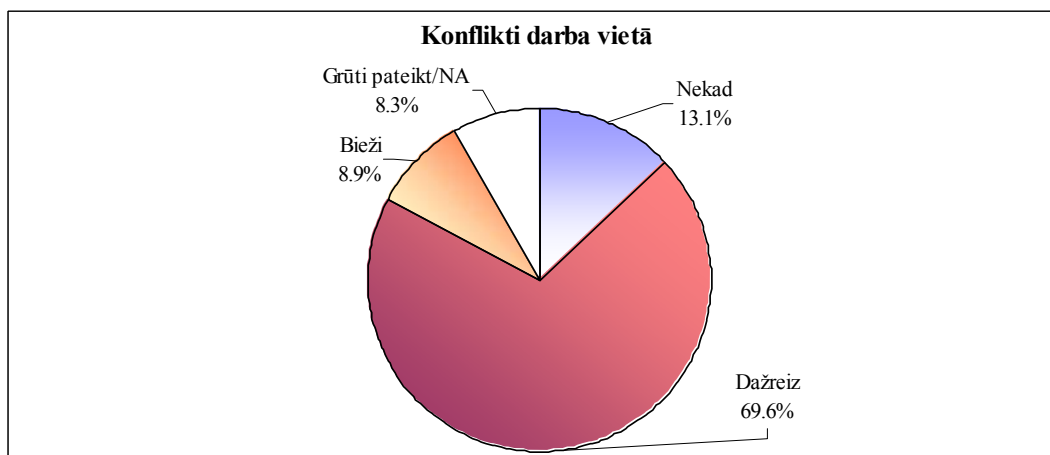
Seksuālā uzmākšanās kā problēma pašvaldībā pastāv pēc 11.4% vīriešu domām (5.6% sieviešu), biežāk nekā vidēji to atzīst respondenti vecumā 25-34 gadi (17.3%), ar augstāko izglītību (10.5%), latvieši (7.5%), pašvaldību administrācijā nodarbinātie (14.3%).



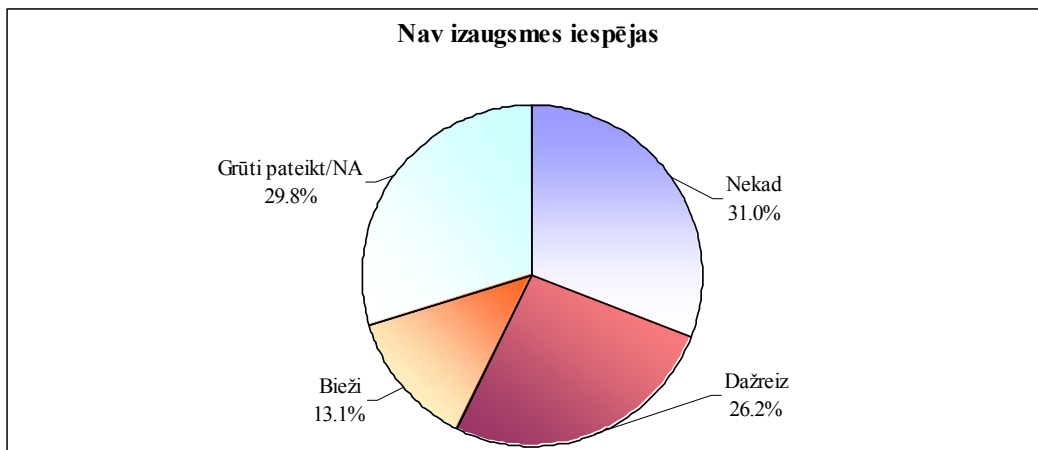
Nepiemērotus darba apstākļus lielākā vai mazākā mērā par problēmu pašvaldībā biežāk nekā vidēji (54.8%) atzīst vīrieši (61.8%), respondenti vecuma grupās 18-24 gadi (75.0%) un 45-54 gadi (65.0%), cittautieši (75.0%), deputāti (62.5%).



Korupciju kā problēma (18.5% vidēji) pašvaldībās salīdzinoši biežāk atzinušas sievietes (20.1%), respondenti vecuma grupā 35-44 gadi (22.6%), ar augstāko izglītību (21.9%), pašvaldību administrācijā nodarbinātie (22.4%).



Ja **konflikti darba vietā** lielākā vai mazākā mērā pastāv vidēji pēc 78.5% aptaujāto domām, tad vēl biežāk to atzinuši respondenti vecuma grupās 35-44, 45-54 gadi, attiecīgi 85.4% un 87.5% atbilžu ‘dažreiz’ un ‘bieži’, ar augstāko izglītību (81.9%), pašvaldību administrācijā nodarbinātie (81.7%).



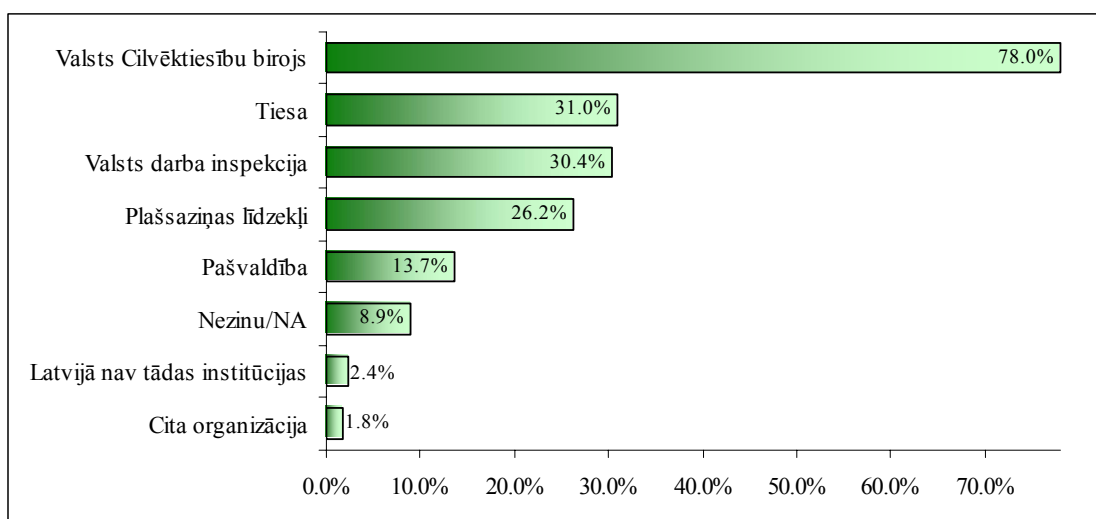
Ka pašvaldībā ‘dažreiz’ vai ‘bieži’ nav izaugsmes iespēju salīdzinoši biežāk nekā vidēji (39.3%) piekrīt respondenti vecuma grupā 45-54 gadi (42.5%), ar augstāko izglītību (42.9%), cittautieši (75.0%), pašvaldību administrācijā nodarbinātie un pašvaldību deputāti, attiecīgi 42.9% un 50.0%.

Attieksmju, zināšanu un prasmju vērtējums

Viedokļi par institūciju, kur griezties dzimuma tiesību ierobežojuma gadījumā

Apskatot atbilžu sadalījumu uz jautājumu ‘Kur, Jūsaprāt, Latvijā var personīgi griezties (rakstīt sūdzību), lai ziņotu par gadījumiem, kad tieši dzimuma dēļ tiek ierobežotas kāda tiesības?’ kopumā, redzams, ka 78.0% aptaujāto uzskata, ka Latvijā par tiesību ierobežošanas gadījumiem dzimuma dēļ griezties var Valsts cilvēktiesību birojs, 31.0% - tiesā, 30.4% - Valsts darba inspekcijā, bet 26.2% - plašsaziņas līdzekļos. 13.7% respondentu atzīmējuši, ka var griezties arī pašvaldībās.

Kopumā 8.9% aptaujāto nezina kur to var darīt, bet 2.4% uzskata, ka Latvijā tādas institūcijas nav.



Jāatzīmē, ka nav ievērojamu atšķirību sieviešu un vīriešu sniegtajās atbildēs, kaut gan salīdzinoši vairāk vīriešu – 4.5% norādījuši, ka griezties var arī citās organizācijās, sieviešu vidū to atzīmējušas 0.8%. Pēdējo vidū vairāk kā divas reizes lielāks īpatsvars atbilžu ‘nezinu/NA’ – 10.5%.

Tabula 13. Kur Jūsaprāt Latvijā var griezties (rakstīt sūdzību), lai ziņotu par gadījumiem, kad tieši dzimuma dēļ tiek ierobežotas kāda tiesības? Minēšanas biežums kopumā, sieviešu un vīriešu vērtējumā, %

	Kopumā	Sievietes	Vīrieši
Valsts cilvēktiesību birojs	78.0	78.2	77.3
Tiesa	31.0	29.0	36.4
Valsts darba inspekcija	30.4	30.6	29.5
Plašsaziņas līdzekļi	26.2	25.8	27.3
Pašvaldībā	13.7	14.5	11.4
Cita organizācija	1.8	0.8	4.5
Latvijā nav tādas institūcijas	2.4	2.4	2.3
Nezinu/NA	8.9	10.5	4.5

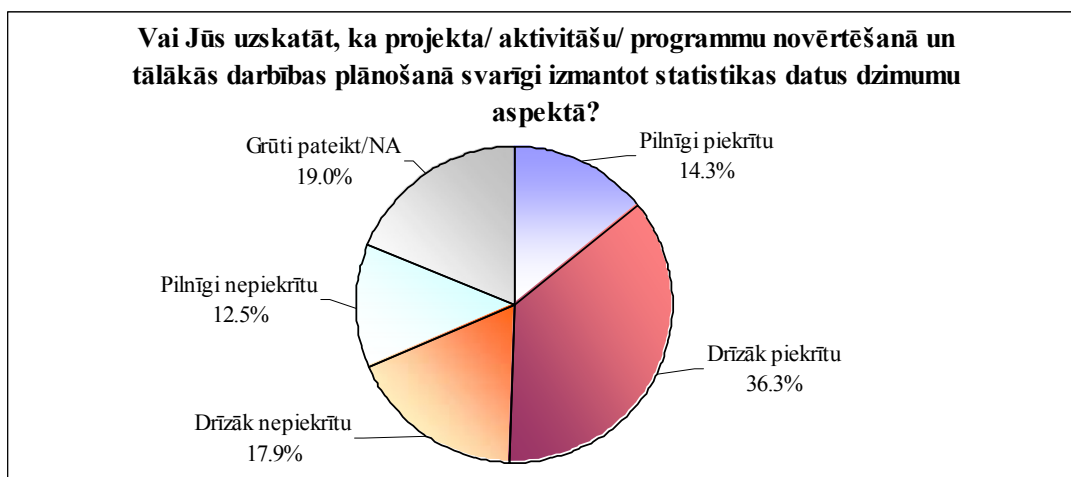
Apskatot atbilžu sadalījumu dažādās vecuma grupās, redzams, ka visās dominē Cilvēktiesību birojs (71.5% -87.5%). Jaunākajā grupā, 18 – 24 gadi, biežāk (50.0%) nekā citās grupās minēti plašsaziņas līdzekļi, bet ne reizi pašvaldības. Savukārt, vislielākais atbilžu, ka var griezties pašvaldībās, īpatsvars ir vecuma grupā 55 un vairāk gadi – 21.4%.

Plašsaziņas līdzekļus par institūciju, kur griezties šajā jautājumā uzskata biežāk respondenti ar augstāko izglītību – 30.5% pret 19.0% grupā ar vidējo, vidējo speciālo izglītību.

Pašvaldību par vienu no institūcijām, kur var griezties gadījumos, ja ir aizdomas par diskrimināciju dzimuma dēļ, salīdzinoši biežāk uzskata pašvaldību administrācijas pārstāvji – 20.4% gadījumu, 18.8% gadījumu deputāti, bet 13.0% pašvaldības institūcijās strādājošie. Gandrīz katrs 10. pašvaldības administrācijā strādājošais (9.4%) sniedzis atbildi ‘nezinu’.

Statistikas datu dzimumu aspekta izmantošana projekta/aktivitāšu/ programmu novērtēšanā un tālākās darbības plānošanā

Kopumā 50.6% aptaujas dalībnieku piekrīt, ka projekta/aktivitāšu/ programmu novērtēšanā un tālākās darbības plānošanā svarīgi izmantot statistikas datus dzimumu aspektā, pretēju viedokli pauduši 30.4%, t.sk. 17.9% pilnīgi nepiekrīt. 19.0% nav bijis konkrēta viedokļa.



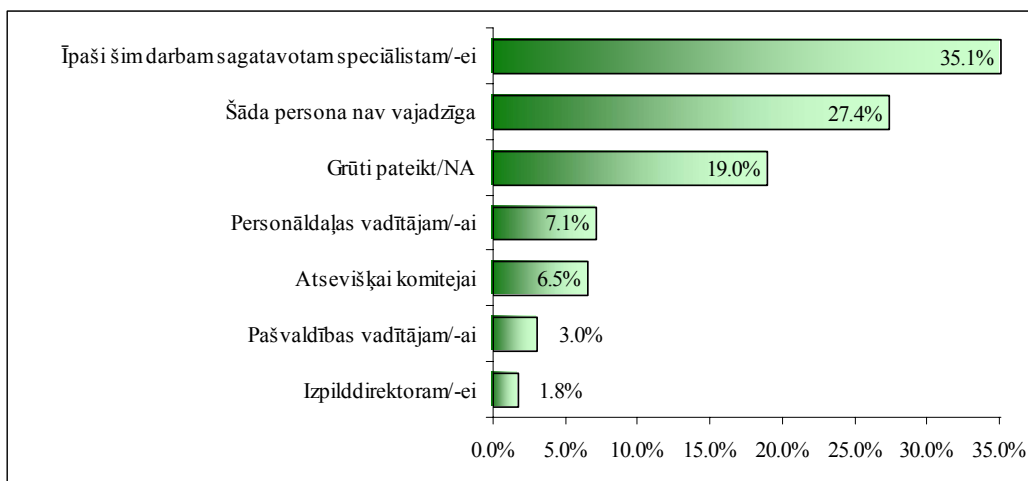
Nav būtisku atšķirību sadalījumā starp vīriešu (52.3% piekrīt) un sieviešu (50.0% piekrīt) atbildēm.

Apskatot atbilžu sadalījumu pa vecuma grupām, redzams, ka respondenti 25 - 34 gadu vecumā salīdzinoši biežāk (56.5%) nekā citās vecuma grupas piekrīt, ka projekta/aktivitāšu/ programmu novērtēšanā un tālākās darbības plānošanā svarīgi izmantot statistikas datus dzimumu aspektā.

Respondenti ar augstāko izglītību salīdzinoši biežāk (55.2%) nekā respondenti ar vidējo izglītību (42.9%) piekrīt, ka tas ir būtiski.

Viedokļi par atbildīgo personu dzimumlīdztiesības jautājumos pašvaldībās

Lielākā daļa aptaujas dalībnieku – 35.1%, uzskata, ja pašvaldībā būtu par dzimumu līdztiesību atbildīga persona, tad tai vajadzētu būt īpaši šim darbam sagatavotam speciālistam. Tajā pašā laikā jāatzīmē, ka 27.4% uzskata, ka šāda persona vispār nav vajadzīga.



Atšķiras vīriešu un sieviešu viedokļi šajā jautājumā: tam, ka šāda persona vispār nav vajadzīga piekrīt 21.8% sieviešu un divas reizes vairāk – 43.2% vīriešu. Ievērojami vairāk sieviešu – 43.5%, nekā vīriešu (11.4%) uzskata, ka tai jābūt speciāli darbam sagatavotam speciālistam. Vīrieši biežāk nekā sievietes uzskata, ka šādus pienākumus varētu veikt atsevišķa komiteja, attiecīgi 16.9% un 3.2%. Kā šos pienākumus varētu uzticēt kādam no jau pašvaldības amatpersonām (izpilddirektoram, vadītājam) piekrīt 1.6% - 2.45 sieviešu un 2.3% - 4.5% vīriešu, bet domu, ka to varētu uzticēt personāla daļas vadītājam, atbalstītu 8.9% sieviešu un 2.3% vīriešu.

Tabula 14. Sieviešu un vīriešu un dažādās pašvaldību struktūrās nodarbināto respondentu grupu atbilžu sadalījums %

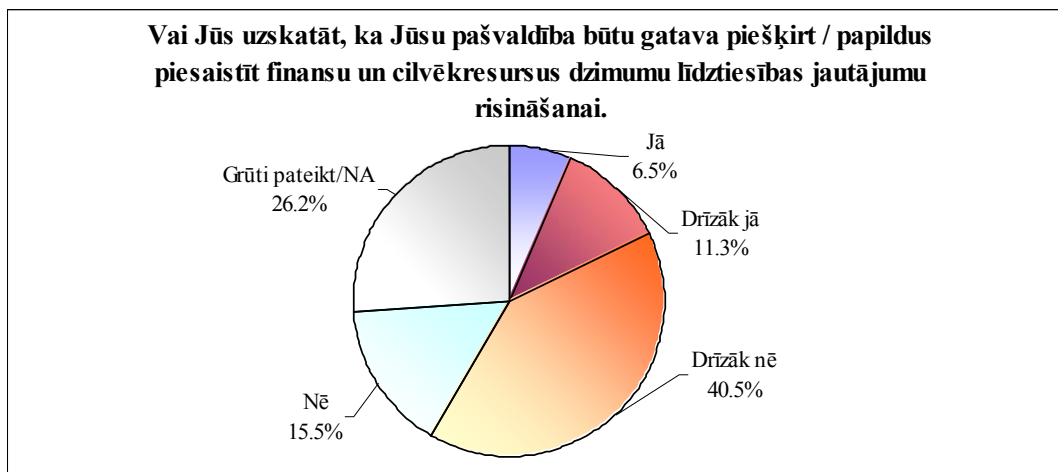
	Kopumā	Vīrieši	Sievietes	Adminis trācijā	Institūcijā	Deputāti
Personāldaļas vadītājam/-ai	7.1	2.3	8.9	12.2	6.5	9.4
Izpilddirektoram/-ei	1.8	2.3	1.6	2.0	1.9	0.0
Pašvaldības vadītājam/-ai	3.0	4.5	2.4	0.0	3.7	3.1
Atsevišķai komitejai	6.5	15.9	3.2	4.1	6.5	12.5
Īpaši šim darbam sagatavotam speciālistam/-ei	35.1	11.4	43.5	30.6	39.8	18.8
Šāda persona nav vajadzīga	27.4	43.2	21.8	30.6	22.2	34.4
Grūti pateikt/NA	19.0	20.5	18.5	20.4	19.4	21.9

Dažādā pašvaldības struktūrās nodarbinātie vairāk (30.6% - 39.8%) atbalsta viedokli, ka darbs jāuztic speciāli sagatavotai personai, tam piekrīt ievērojami mazāk 18.8% deputātu. Pēdējo vidū 34.4% uzskata, ka šāda persona nav vajadzīga. Arī administrācijā 30.6% atbalsta šo viedokli. Vidēji katram piektajam respondentam nav bijis konkrēta viedokļa šajā jautājumā.

Viedokli, ka par dzimumu līdztiesību atbildīga persona nav vajadzīga visvairāk atbalsta respondenti vecuma grupā 18 – 24 gadi (62.5%), arī grupā 55 un vairāk gadi (35.7%),

Pašvaldību gatavība piešķirt / piesaistīt papildus līdzekļus dzimumu līdztiesības jautājumu risināšanai.

Kopumā tikai 17.9% aptaujāto pašvaldību ir gatavas piešķirt vai papildus piesaistīt finansu un cilvēkresursus dzimumu līdztiesības jautājumu risināšanai, 56.0% gadījumu saņemta atbildē ‘nē’, bet 26.2% gadījumu bijis grūti sniegt konkrētu atbildi.



Būtiski neatšķiras atbilžu sadalījums dažādās pašvaldībās strukturālās nodarbināto grupās. Tajā pašā laikā salīdzinoši biežāk (19.4%) pozitīvu atbildi snieguši institūcijās strādājošie, gatavi piešķirt papildus līdzekļus būtu 15.6% deputātu, bet vismazāk administrācijas pārstāvju – 10.2%.

Tabula 15. Dažādās pašvaldību strukturālās nodarbināto respondentu atbilžu sadalījums %

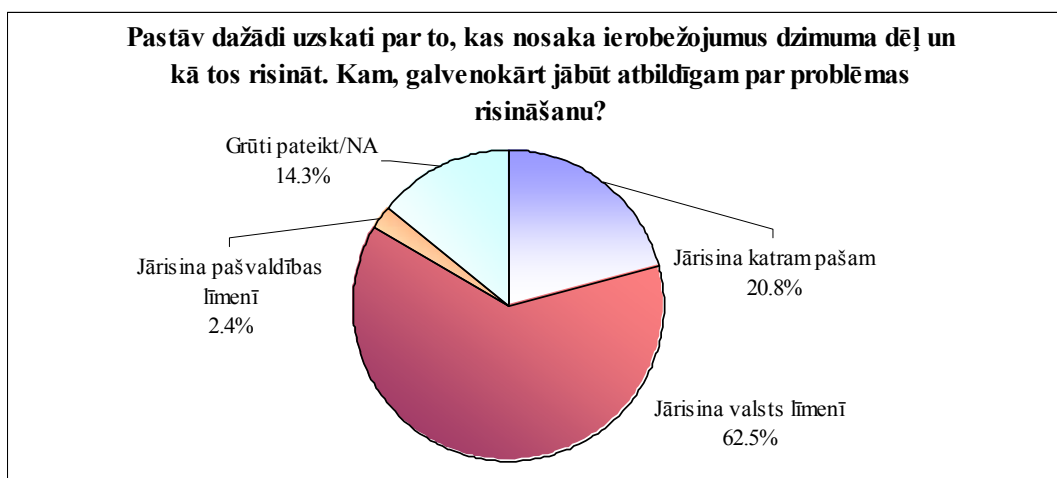
	Kopumā	Administrācijā	Institūcijās	Deputāti
Jā	17.9	10.2	19.4	15.6
Nē	56.0	69.4	51.9	56.3
Grūti pateikt/NA	26.2	20.4	28.7	28.1

Lielāks atbalsts domai par papildus resursiem redzams respondentu ar augstāko izglītību vidū – 20.0% atbilžu ‘jā’.

Kopumā atbilžu sadalījums vīriešu un sieviešu vidū līdzīgs, taču sievietes biežāk (59.7%) nekā vīrieši (45.5%) uzskata, ka pašvaldība tam nav gatava.

Viedokļi par dzimumu līdztiesības problēmas risinājumiem

Paužot savu viedokli par to, kā risināt dzimumu ierobežojumu problēmu – vai katram pašam, vai valstiska vai pašvaldību līmenī, visbiežāk (62.5%) aptaujas dalībnieki atzinuši, ka tas jārisina valsts līmenī, ka katram pašam jātiek galā – 20.8%, bet, ka tā būtu risināma vietējā - pašvaldību līmenī, tikai 2.4%. 14.3% nav bijis konkrēta viedokļa par šo jautājumu.



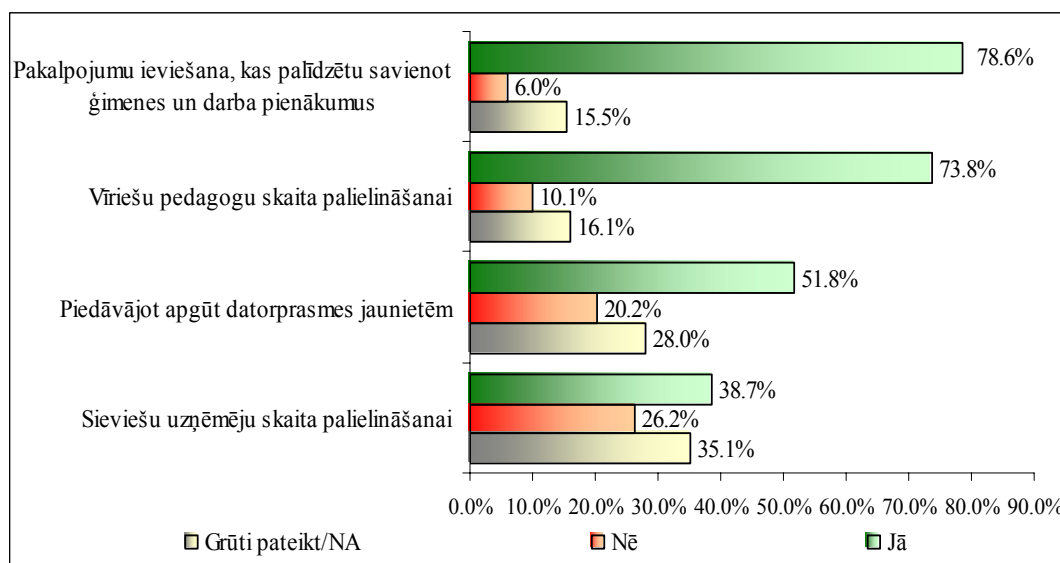
Nav būtisku atšķirību atbilžu sadalījumā starp piedāvātajām alternatīvām, taču vīrieši biežāk (27.2%) nekā sievietes (18.5%) uzskata, ka katram pašam jātiek galā. Šo viedokli biežāk atbalsta arī pašvaldību institūcijās nodarbinātie (23.1%).

Izvērtējot attieksmi dažādās izglītības grupās, redzam, ka atbilžu sadalījums abās ir līdzīgs kopējam, taču respondenti ar augstāko izglītību mazākā mērā (17.1%) nekā ar vidējo un vidējo speciālo (27.0%) uzskata, ka 'jārisina katram pašam', pirmā grupa lielāku īpatsvaru (65.7%) atvēl risinājumam valsts līmenī.

Lai arī visu vecuma grupu aptaujātie pamatā uzskata, ka risinājums jārod valsts līmenī, atšķiras viņu attieksme pret atbildes alternatīvu 'jārisina katram pašam'. Vislielākais šo atbilžu īpatsvars vecākajās respondentu grupās: 27.5% grupā 45 – 54 gadi, 42.9% grupā 55 un vairāk gadi. Jaunākajās un vidējās grupās tas ir robežās 12.5% - 13.0%.

Jaunākajā vecuma grupā, 18 – 24 gadi, vislielākais īpatsvars to, kam bijis grūti paust konkrētu viedokli, 12.5% no viņiem uzskata, ka problēma risināma vietējā līmenī, bet 37.5%, ka valsts līmenī. Kopumā redzams, ka pieaugot vecumam, samazinās nenoteiktās attieksmes īpatsvars.

Izvērtējot vairākus pasākumus, kas pašvaldībā varētu tikt veikti dzimumu līdztiesības veicināšanai, kopumā visbiežāk respondenti atzinuši, ka nepieciešama pakalpojumu ieviešana, kas palīdzētu savienot ģimenes un darba pienākumus (78.6%), nepieciešamas veikt pasākumus, kas veicinātu vīriešu pedagogu skaita palielināšanu(73.8%). Mazāks atbalsts pausts piedāvājumam apgūt datorprasmes tieši jauniešiem (51.8%), kā arī pasākumiem, kas veicinātu sieviešu uzņēmēju skaita palielināšanu (38.7%).



Salīdzinot atbilžu ‘jā’ īpatsvaru vīriešu un sieviešu atbildēs, redzam, ka sievietes vienādā mērā (78.2%) par nepieciešamu uzskata gan pakalpojumu ieviešanu, kas palīdzētu savienot ģimenes un darba pienākumus, gan arī vīriešu pedagogu skaita palielināšanu. Viņas biežāk (41.1%) nekā vīrieši (31.8%) par nepieciešamiem uzskata pasākumus sieviešu uzņēmēju skaita palielināšanai. Savukārt, sievietes nedaudz mazāk (50.8%) nekā vīrieši (54.5%) par nepieciešamu uzskatījušas datorprasmes apgūšanu tieši jauniešiem.

Tabula 16. Sieviešu un vīriešu atbilžu sadalījums %

	Jā		Nē		Grūti pateikt/NA	
	V	S	V	S	V	S
Vīriešu pedagogu skaita palielināšanai	61.4	78.2	11.4	9.7	27.3	12.1
Sieviešu uzņēmēju skaita palielināšanai	31.8	41.1	29.5	25.0	38.6	33.9
Piedāvājot apgūt datorprasmes jauniešiem	54.5	50.8	20.5	20.2	25.0	29.0
Pakalpojumu ieviešana, kas palīdzētu savienot ģimenes un darba pienākumus	79.5	78.2	0.0	8.1	20.5	13.7

Tabula 17. Atbilžu 'jā' īpatsvars dažādās respondentu vecuma grupās %.

	Vecuma grupas				
	18-24	25-34	35-44	45-54	55<
Vīriešu pedagogu skaita palielināšanai	37.5	78.3	66.1	82.5	78.6
Sieviešu uzņēmēju skaita palielināšanai	50.0	47.8	38.7	32.5	28.6
Piedāvājot apgūt datorprasmes jauniešiem	50.0	73.9	53.2	50.0	32.1
Pakalpojumu ieviešana, kas palīdzētu savienot ģimenes un darba pienākumus	75.0	82.6	79.0	80.0	67.9

Visās vecuma grupās **par prioritāru no minētajiem pasākumiem tiek uzskatīta pakalpojumu ieviešana, kas palīdzētu savienot ģimenes un darba pienākumus**, minēšanas biežums no 67.9% grupā 55 un vairāk gadi līdz 82.6% grupā 25 – 34 gadi.

Vīriešu pedagogu skaita palielināšanu atbalsta 66.1% - 82.5% visās vecuma grupās, izņemot jaunāko, kur atbilžu 'jā' minēšanas biežums 37.5%.

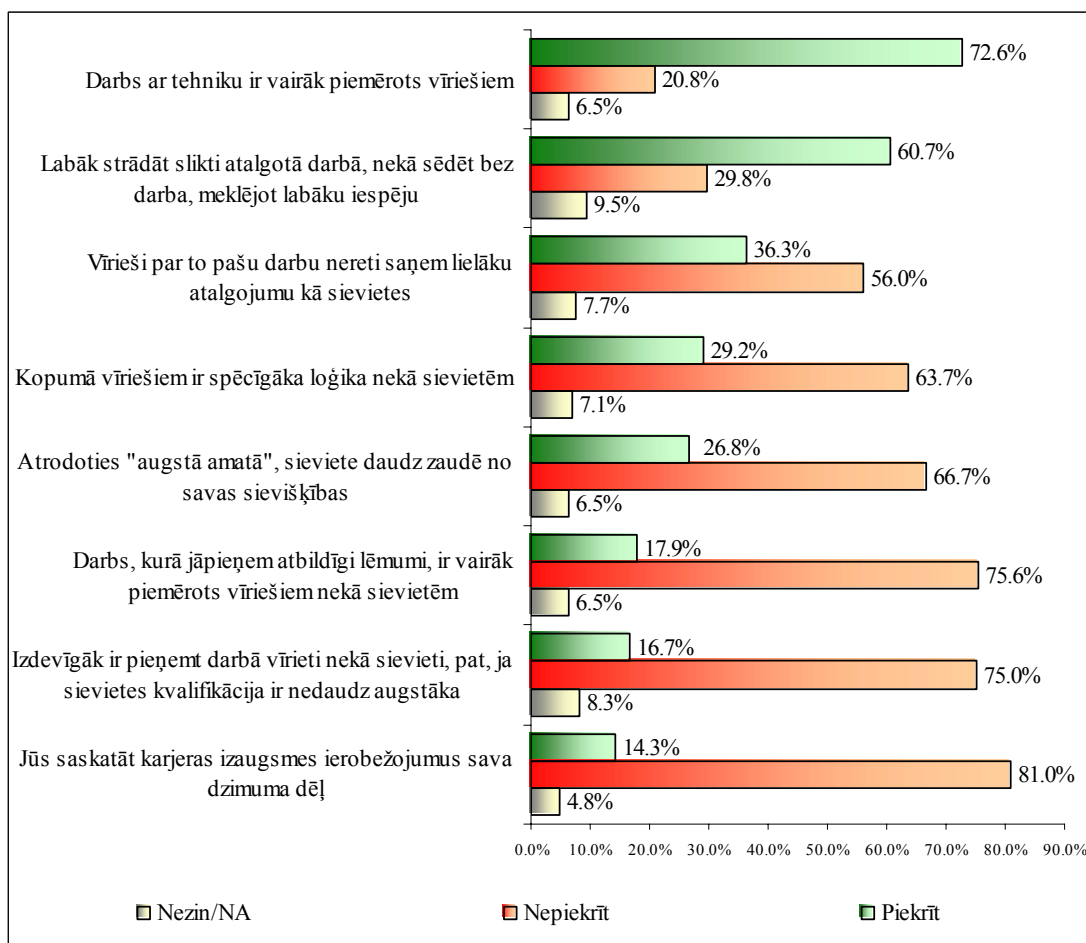
Sieviešu uzņēmēju skaita palielināšanai lielāks atbalsts ir jaunākajās vecuma grupās: 50.0% - 47.8%, bet palielinoties vecumam šis atbalsts samazinās līdz 28.6% grupā 55 un vairāk gadi. Līdzīgi dažādās respondentu vecuma grupās vērtēta datorprasmiņu apgušanas iespēja jauniešiem.

Dažādās pašvaldību struktūrās nodarbināto aptaujas dalībnieku attieksme pret apskatāmajiem pasākumiem būtiski neatšķiras no kopējās attieksmes. Taču salīdzinoši rezervētāk atbildes 'jā' par šiem pasākumiem snieguši administrācijas pārstāvji.

Attieksme pret dzimumu līdztiesības aspektiem nodarbinātības jomā

Aptaujas dalībnieki pauda attieksmi par dzimumu līdztiesības situācijas dažiem aspektiem nodarbinātības jomā, kā arī dzimumstereotipiem, izsakot vērtējumu vairākiem izteikumiem.

Lūdzu, atzīmējiet, cik lielā mērā Jūs piekrītat sekojošiem apgalvojumiem



Jūs saskatāt karjeras izaugsmes ierobežojumus sava dzimuma dēļ

Izteikumam piekrīt samērā mazs respondentu skaits (14.3%), bet analizējot datus dzimumu griezumā, redzamas būtiskas atšķirības, Tam piekrituši tikai 2.3% vīriešu un 18.5% sieviešu.

Analizējot atbildes pa vecuma grupām, redzams, ka visretāk tam piekrituši 55 gadus un vecāki respondenti.

Kā būtiska jāatzīmē atšķirība atbildēs analizē pēc izglītības līmeņa. Ja respondenti ar vidējo un vidējo speciālo(profesionālo) izglītību ar izteikumā minēto problēmu sastapušies 7.9%, tad no respondentiem ar augstāko izglītību to atzīmējuši 18.1%.

Jāatzīmē arī atšķirības pēc ieņemamā amata, kas vērojamas sekojošajā tabulā.

Tabula 18. Jūs saskatāt karjeras izaugsmes ierobežojumus sava dzimuma dēļ

Nodarbinātības grupa	Piekrīt	Nepiekrīt	Nezin/NA	Kopā (%)
Pašvaldības administrācijā	22.4	73.5	4.1	100.0
Pašvaldības institūcijā	13.0	81.5	5.6	100.0
Pašvaldības deputāts	6.3	90.6	3.1	100.0

Atbilžu sadalījums uz šo jautājumu vedina domāt, ka respondenti ar augstāku izglītības līmeni un augstāku ieņemamo amatu saskārušies ar savas karjeras izaugsmes ierobežojumiem sava dzimuma dēļ būtiski biežāk nekā citi respondenti. Palielina jautājums turpmākajiem pētījumiem, vai šie ierobežojumi ir veiksmīgi pārvarēti vai nē.

Vīrieši par to pašu darbu nereti saņem lielāku atalgojumu kā sievietes

Lai gan pārsvarā (56.0%) respondenti nepiekrīt šim izteikumam, tomēr samērā liels ir respondentu skaits, kas tam piekrīt (36.3%). Sievietes devušas apstiprinošu atbildi būtiski biežāk(42.7%) nekā vīrieši (18.2%). Tātad ar šo dzimumu līdztiesības pārkāpumu sievietes sastapušās savā vai citu pieredzē būtiski biežāk.

Analizējot atbilžu sadalījumu uz šo izteikumu pēc pārējiem socio-demogrāfiskajiem rādītājiem, redzams, ka no vecuma grupā visbiežāk piekrītoši atbildi devuši respondenti jaunākajā vecuma grupā(18-24 gadi), piekrītoši atbildot 50.0% .

Respondenti ar augstāko izglītību biežāk (42.9% atbilžu) nekā ar vidējo izglītību (25.4%) atzīst, ka vīrieši par to pašu darbu saņem lielāku atalgojumu nekā sievietes.

Būtiskas ir arī atšķirības atbilžu sadalījumā pēc ieņemamā amata (skat tabulu).

Tabula 19. Vīrieši par to pašu darbu nereti saņem lielāku atalgojumu kā sievietes.

Nodarbinātības grupa	Piekrīt	Nepiekrīt	Nezin/NA	Kopā (%)
Pašvaldības administrācijā	22.4	73.5	4.1	100.0
Pašvaldības institūcijā	13.0	81.5	5.6	100.0
Pašvaldības deputāts	6.3	90.6	3.1	100.0

Dažādās nodarbinātības grupās ir atšķirīgi viedokļi par dzimumu līdztiesības principu pārkāpumiem atalgojuma saņemšanā pēc dzimuma piederības (19. tabula). Atšķirīga algu piešķiršana atkarībā no dzimuma ir tieša dzimumu diskriminācija.

Labāk strādāt slikti atalgotā darbā, nekā sēdēt bez darba, meklējot labāku iespēju

Izsakot attieksmi pret izteikumu, dominē piekrītošas atbildes (61.4%).

Būtisku atšķirību starp dažādu sociāli demogrāfisko grupu atbildēm nav.

Izdevīgāk ir pieņemt darbā vīrieti nekā sievieti, pat, ja sievietes kvalifikācija ir nedaudz augstāka

Šim izteikumam, kā redzams grafikā, ir piekritis samērā neliels skaits respondentu (16.8%).

Nav būtisku atšķirību atbilžu sadalījumā starp abu dzimumu respondentiem, lai gan kā interesants moments jāatzīmē tas, ka sievietes piekritušas šim apgalvojumam par 1 % vairāk gadījumos nekā vīrieši.

Apskatot atbildes uz jautājumiem pa dažādām vecuma grupām, jāatzīmē, ka būtiski retāk šim izteikumam piekrituši respondenti jaunākajā grupā (18-24 gadi) un vecākajā grupā (55 un vairāk gadu).

Tabula 20. Izdevīgāk ir pieņemt darbā vīrieti nekā sievieti.

Pa vecuma grupām

Vecuma grupa	Piekrīt	Nepiekrīt	Nezin/NA	Kopā(%)
18-24	12.5	87.5	-	100.0
25-34	21.7	73.9	4.3	100.0
35-44	21.0	71.0	8.1	100.0
45-54	15.0	77.5	7.5	100.0
55 un vairāk	3.6	82.1	14.3	100.0
Nav norādīts vecums	28.6	67.1	14.3	100.0

Attieksme pret dzimumstereotipiem

Kopumā vīriešiem ir spēcīgāka loģika nekā sievietēm

Analizējot respondentu viedokli par šo dzimumstereotipu, redzams, ka gandrīz trešā daļa (29.2%) tam piekrīt. Apskatot datus dzimumu aspektā, redzams, ka to akceptē vairāk vīriešu (40.9%) nekā sievietes (25.0%).

Jauniešu grupā (18-25 gadi) ir progresīvāks viedoklis nekā pārējās vecuma grupās. Jaunieši akceptē šo stereotipu, sniedzot 12.5% piekrītošu atbilžu, kamēr pārējās vecuma grupās tas ir no 21.4-34.8%.

Darbs, kurā jāpieņem atbildīgi lēmumi, ir vairāk piemērots vīriešiem nekā sievietēm

Vērtējot šo stereotipu, redzams, ka tam piekrituši būtiski mazāks skaits respondentu nekā iepriekšējam 17.9%.

Tomēr ir izteikti liela atšķirība starp abu dzimumu atbildēm. Vīrieši piekrīt šim apgalvojumam 47.7% , bet sievietes tikai 7.3% gadījumu. Tātad vīriešu vidū šis stereotips ir izplatīts būtiski biežāk nekā sievietes vidū.

Samazinoties respondentu vecumam, samazinās arī to respondentu skaits, kas piekrīt šim izteikumam, kas atzīmējama kā pozitīva tendence veco stereotipu pārvarēšanā un dzimumu līdztiesības principu apgūvē.

Paaugstinoties respondentu statusam, mazāks ir šo stereotipu akceptējušo respondentu skaits. Tas vedina domāt, ka pieredze administratīvā darbā veicina uzskatu nostiprināšanos par abu dzimumu līdzvērtīgajām spējām pieņemt atbildīgus lēmumus.

Atrodoties „augstā amatā”, sieviete daudz zaudē no savas pievilcības

Piekrītoši atbildējuši 26.8% respondentu.

Vīrieši piekrišanu stereotipam izteikuši būtiski biežāk (43.2%) nekā sievietes (21.0%). Rezumējot vīriešu atbildes, redzams, ka pozitīvi un negatīvi atbildējušo vīriešu skaits dalās aptuveni līdzīgās daļās (tabula).

**Tabula 21. Atrodoties „augstā amatā”, sieviete daudz zaudē, no savas pievilcības.
Pa dzimumiem**

	Piekrīt	Nepiekrīt	Nezin/NA	Kopā
Vīrieši	43.2	45.5	11.4	100.0
Sievietes	21.0	74.2	4.8	100.0

Būtiskas atšķirības redzamas arī apskatot atbilžu sadalījumu pēc vecuma grupas aspekta. Pieaugot respondentu vecumam, palielinās arī piekrītoši atbildējušo skaits.

**Tabula 22. Atrodoties „augstā amatā”, sieviete daudz zaudē, no savas pievilcības.
Pa vecuma grupām**

	Piekrīt	Nepiekrīt	Nezin/NA	Kopā
18-24	12.5	87.5	-	100.0
25-34	13.0	82.6	4.3	100.0
35-44	24.2	67.7	8.1	100.0
45-54	37.5	57.5	5.0	100.0
55 un vairāk	39.3	57.1	3.6	100.0
Nav norādīts vecums	-	71.4	28.6	100.0

Būtiskas atšķirības konstatētas arī aplūkojot saņemtās atbildes aspektā pēc respondentu ieņemamā amata. Vislielākais pozitīvo atbilžu („piekrītu”) skaits ir grupā „pašvaldību deputāti”(37.5%), tad seko „pašvaldību administrācija”(32.7%) un pašvaldību institūciju vadītāji (24.1%).

Darbs ar tehniku ir vairāk piemērots vīriešiem

Būtiski lielāks ir to respondentu skaits, kas akceptē (72.6%) šo dzimumstereotipu nekā nepiekrīt tam(20.8%).

Interesanti, ka tieši sievietes (74.2%) šim izteikumam piekrīt biežāk nekā vīrieši (68.2%). Bet izteiktā tendence piekrist šim apgalvojumam, samazinoties aptaujāto vecumam, liecina par šī domāšanas stereotipa vājināšanos aptaujātās mērķa grupas vidū (tabula).

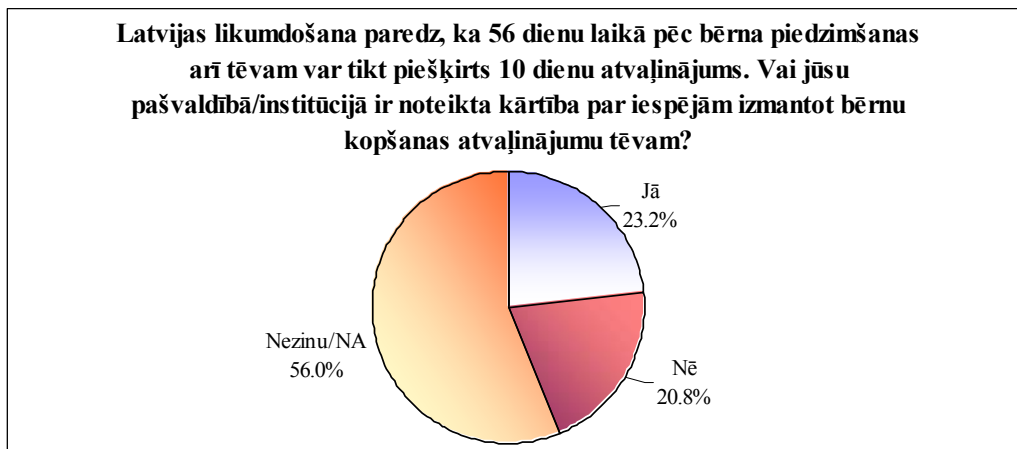
Tabula 23. Darbs ar tehniku ir vairāk piemērots vīriešiem.**Pa vecuma grupām**

Vecums	Piekrīt	Nepiekrīt	Nezin/NA	Kopā(%)
18-24	37.5	62.5	-	100.0
25-34	69.6	26.1	4.3	100.0
35-44	74.2	17.7	8.1	100.0
45-54	72.5	22.5	5.0	100.0
55 un vairāk	82.1	10.7	7.1	100.0
Nav norādīts vecums	71.4	14.3	14.3	100.0

Apkopojot rezultātus par attieksmi pret dzimumstereotipiem, izriet secinājumi, ka jaunākajās respondentu grupās dzimumstereotipi akceptēti retāk, kas, iespējams, varētu būt skaidrojams ar lielāku pieeju dažādiem informācijas avotiem par dzimumu līdztiesības tēmu mācību, studiju laikā, aktīvāku dalību sabiedriskajās organizācijās un līdz ar to progresīvākiem uzskatiem šajā jomā.

Attieksme pret vīriešu līdzdalības iespējām bērnu kopšanā

Latvijas likumdošana paredz, ka 56 dienu laikā pēc bērna piedzimšanas arī tēvam var tikt piešķirts 10 dienu atvaļinājums. Respondentiem bija iespēja izteikt vērtējumu par to, vai viņu pašvaldībā/institūcijā ir noteikta kārtība par iespējām izmantot bērnu kopšanas atvaļinājumu tēvam.

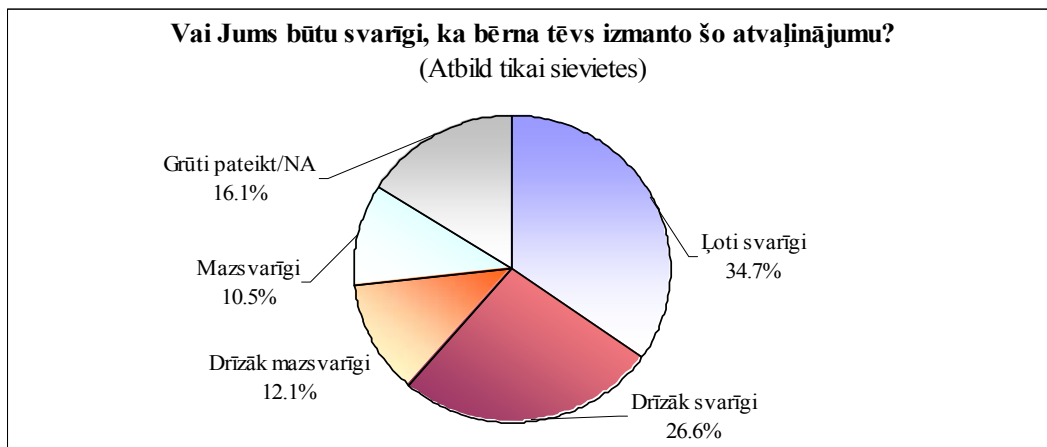


Atbildes uz šo jautājumu liecina, ka respondenti pārsvarā nezina (56.0%) par situāciju pašvaldībā šajā jomā. Pārējās atbildes sadalās aptuveni līdzīgās daļās, t.i., 23.2% aptaujāto domā, ka pašvaldībā šāda kārtība ir noteikta. 20.8% uzskata, ka šāda kārtība nav noteikta.

Interesanti ir tas, ka par likumdošanā noteiktās kārtības ieviešanu nezina liela daļa pašvaldības administrācijas pārstāvju (46.9%), pašvaldību institūciju vadītāju (61.1%), pašvaldību deputātu (43.8%). Tā kā pētījuma mērķa grupu pārstāvji ir tie, kam vajadzētu būt dzimumu līdztiesības principu aktīvajiem aģentiem pašvaldībās, tad šāda neziņa vērtējama kā negatīvs faktors augšminēto principu ieviešanas veicināšanā.

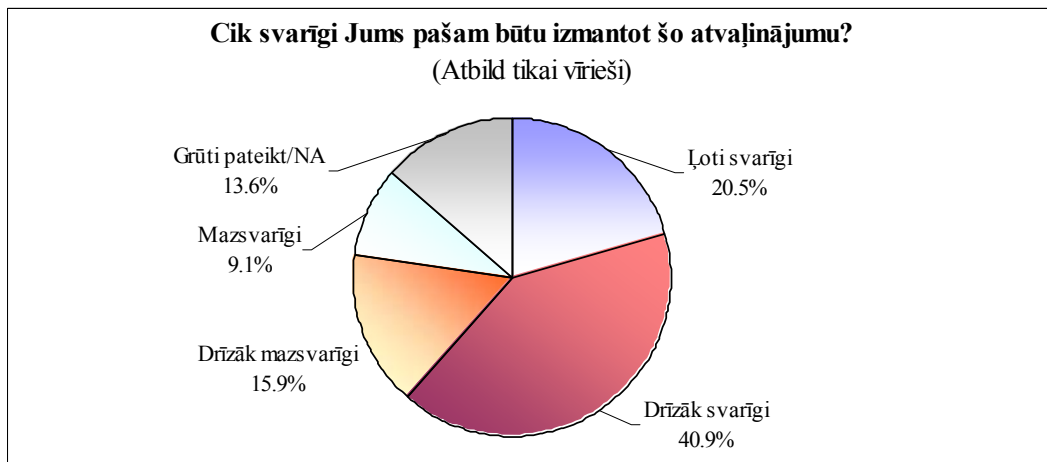
Jautājums **Kāda būtu jūsu attieksme pret šo likumdošanā paredzēto iespēju, ja jūsu ģimenē piedzimtu bērns?** tika uzdots atšķirīgi mērķa grupu pārstāvošajiem sievietēm un vīriešiem.

Jautājums sievietēm. Vai Jums būtu svarīgi, ka bērna tēvs izmanto šo atvaļinājumu?



61.3% respondentu atzīst, ka viņām tas būtu svarīgi. Samērā daudz ir to, kurām nav viedokļa par šo jautājumu (16.1% -Grūti pateikt/NA).

Jautājums vīriešiem. Cik svarīgi Jums pašam būtu izmantot šo atvaļinājumu?



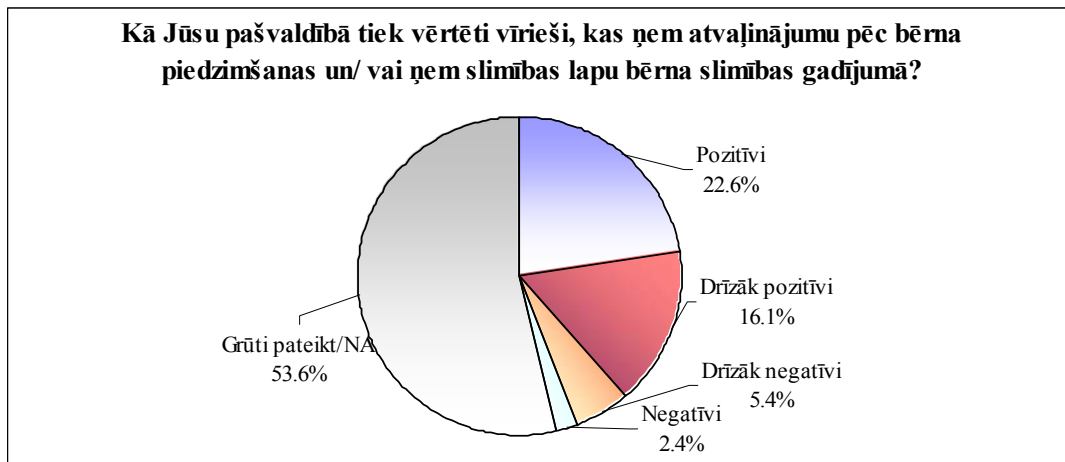
Vīrieši viedoklis ir ļoti tuvs sievietes viedoklim. Atbilžu sadalījums liecina, ka arī vīrieši pozitīvi vērtē likumdošanā paredzēto jauno iespēju.

Jāatzīmē, ka vīriešu informētības līmenis par šo likumdošanā paredzēto iespēju ir nedaudz augstāks nekā sievietēm, jo atbildi „Grūti pateikt/NA” izvēlējušies 13.6% respondentu.

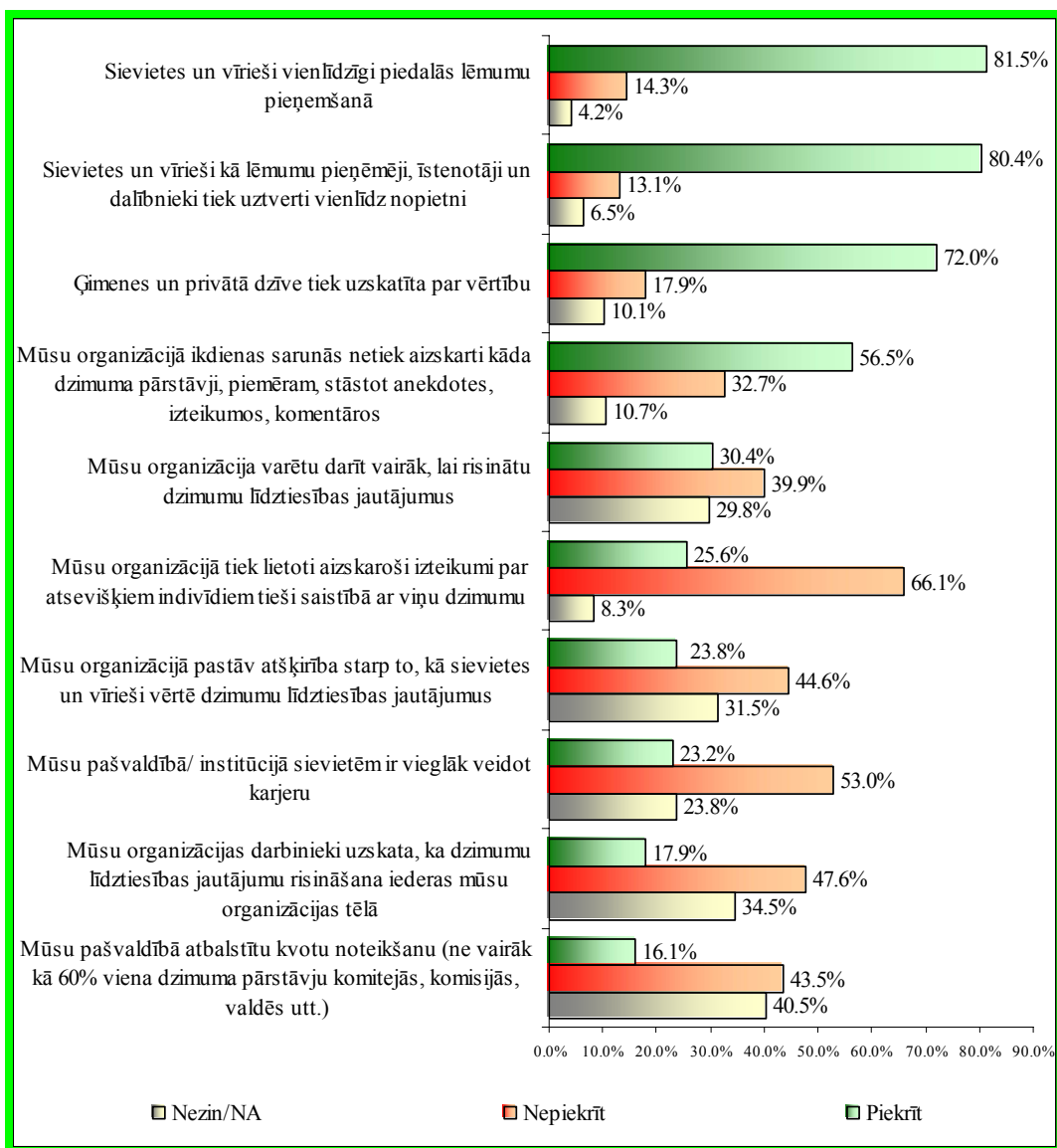
Pēc aptaujas datiem, lielākā daļa respondentu nevarēja izteikt noteiktu viedokli jautājumā par to, **kā pašvaldībā tiek vērtēti vīrieši, kas ņem atvaļinājumu pēc bērna piedzimšanas un/vai ņem slimības lapu bērna slimības gadījumā**

Pozitīvi šādus gadījumus raksturo 38.7% respondentu.

Sievietes atbildi „Grūti pateikt/NA” izvēlas biežāk nekā no vīrieši.



Viedokļi par dzimumu līdztiesības dažādiem aspektiem pašvaldībā / institūcijā



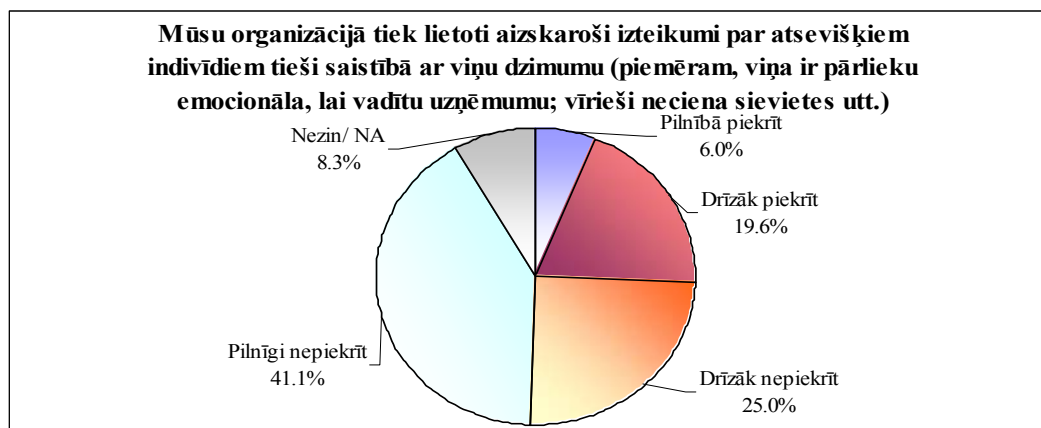
Mūsu organizācijā ikdienas sarunās netiek aizskarti kāda dzimuma pārstāvji, piemēram, stāstot anekdotes, izteikumos, komentāros

Novērtējot šo apgalvojumu, 56.5% aptaujas dalībnieku tam piekrīt, 32.7% nepiekrīt, bet 10.7% nav konkrēta viedokļa. Arī pārējās grupās šim apgalvojumam piekrīt 50.0% - 62.9% aptaujāto.

Būtiski atšķirīgs viedoklis par šo apgalvojumu ir vienīgi respondentiem jaunākajā vecuma grupā, kur atbilžu 'nepiekrītu' īpatsvars (62.5%) pārsver 'piekrītu' (37.5%) par 25.0

procenta punktiem, kā arī cittautiešiem, kur atbilžu ‘piekrītu’ un ‘nepiekrītu’ attiecība ir 25.0% un 62.5%.

Mūsu organizācijā **tiek lietoti aizskaroši izteikumi par atsevišķiem indivīdiem** tieši saistībā ar viņu dzimumu (piemēram, viņa ir pārlietu emocionāla, lai vadītu uzņēmumu; vīrieši neciena sievietes utt.)



Vērtējot savu attieksmi pret šo apgalvojumu, kopumā tam piekrīt 25.6% aptaujas dalībnieku, nepiekrīt 66.1%, bet konkrēta viedokļa nav 8.3%.

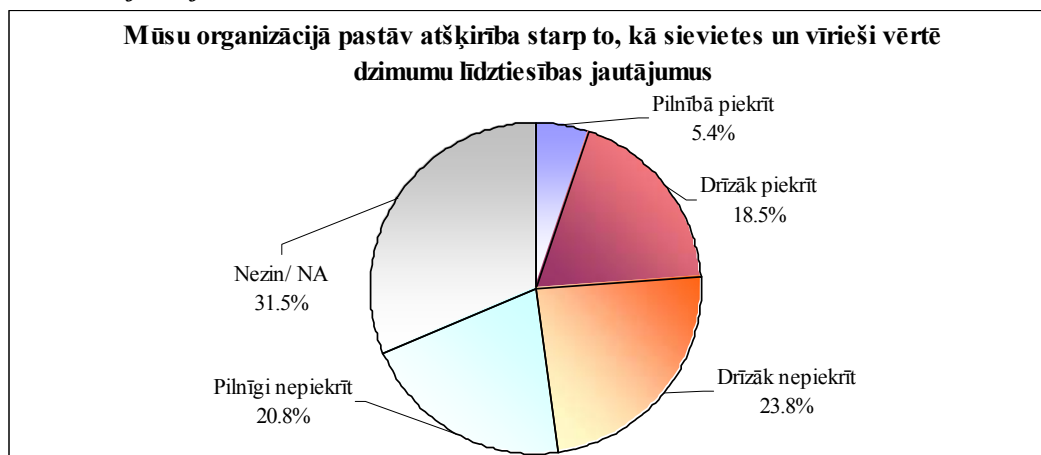
Izvērtējot atbildes dažādās respondentu grupās, redzam, ka mazāk šim izteikumam piekrīt vīrieši nekā sievietes, attiecīgi 9.1% un 31.5%, tam nepiekrīt 86.4% vīriešu un 58.9% sieviešu, viedokļa nav attiecīgi 4.5% un 9.7%.

Diferencējot dažādās vecuma grupās sniegtās atbildes ‘piekrītu’ un ‘nepiekrītu’, redzam, ka lielākais noraidošo pārsvars ir grupā 18-24 un 55 un vairāk gadi, attiecīgi pārsvars 50.0 un 53.6 procenta punkti, bet vismazākais vecuma grupā 35-44 gadi, 29.0 punkti.

Respondenti ar augstāko izglītību salīdzinoši biežāk (73.3%) noraida apgalvojumu, ka viņu organizācijā tiek lietoti aizskaroši izteikumi par atsevišķiem indivīdiem tieši saistībā ar viņu dzimumu, nekā respondenti ar vidējo, vidējo speciālo izglītību (54.0%), pēdējo vidū tam piekrīt 33.3%.

No dažādām nodarbinātības grupām visbiežāk (30.6%) šim apgalvojumam piekrīt pašvaldības administrācijā, tam nepiekrīt 69.4%.

Mūsu organizācijā pastāv atšķirība starp to, kā sievietes un vīrieši vērtē dzimumu līdztiesības jautājumus



Šim izteikumam piekrīt 23.8% aptaujas dalībnieku, nepiekrīt gandrīz divas reizes vairāk - 44.6%, bet 31.5% respondentu nav bijis konkrēta viedokļa par šo jautājumu.

Apgalvojumam, ka pastāv atšķirība starp to, kā sievietes un vīrieši vērtē dzimumu līdztiesības jautājumus, sievietes piekrīt divas reizes vairāk (27.4%) nekā vīrieši (13.6%), bet 31.5% - 31.8% abu dzimumu respondentu nav bijis konkrēta viedokļa.

Tam, ka nepastāv atšķirības abu dzimumu vērtējumā dzimumu līdztiesībai, piekrīt puse respondentu vecuma grupās 18-24, 5-44 gadi, bet visvairāk to, kas uzskata, ka šis atšķirības pastāv ir vecuma grupā 45-54 gadi (30.0%), vismazāk grupā 35-44 un 55 un vairāk gadi, attiecīgi 19.5% un 21.4%.

Apgalvojumam piekrīt par 5.1% vairāk respondentu ar augstāko izglītību nekā ar vidējo, vidējo speciālo (20.6%).

No nodarbinātības grupām vislielākais apstiprinošo atbilžu īpatsvars ir pašvaldības administrācijā nodarbināto vidū – 28.6%, bet noliedzošo deputātu vidū (53.1%).

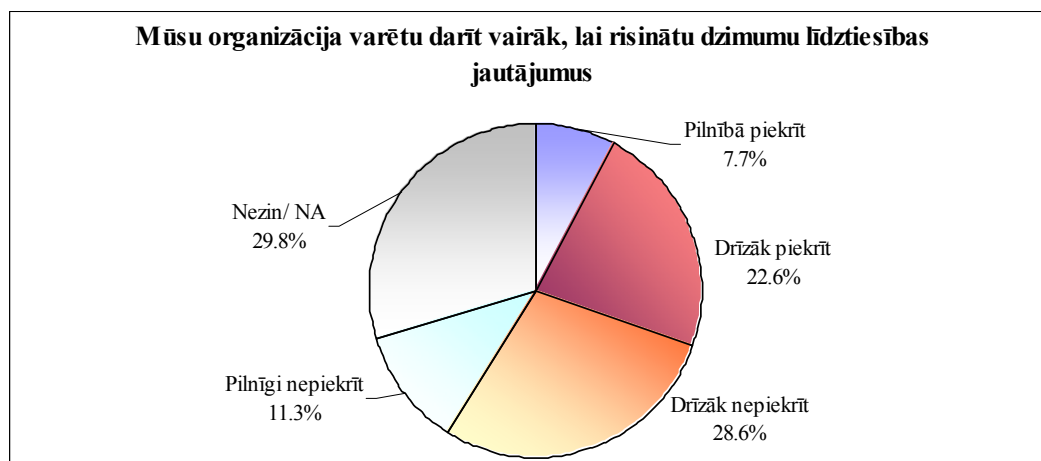
Mūsu organizācijas darbinieki uzskata, ka dzimumu līdztiesības jautājumu risināšana iederas mūsu organizācijas tēlā



Kopumā šim apgalvojumam piekrīt 17.9% respondentu, tam nepiekrīt 47.6%, bet 34.5% nav varējuši sniegt konkrētu viedokli. Nav būtisku atšķirību abu dzimumu attieksmē.

No pašvaldību administrācijā nodarbinātajiem šim apgalvojumam piekrituši 22.4%, no deputātiem 28.5%, bet no institūcijām 15.7%. Pēdējā grupā vislielākais nenoteikto vērtējumu īpatsvars – 39.8%, bet deputātu vidū vismazākais – 18.8%.

Mūsu organizācija varētu darīt vairāk, lai risinātu dzimumu līdztiesības jautājumus

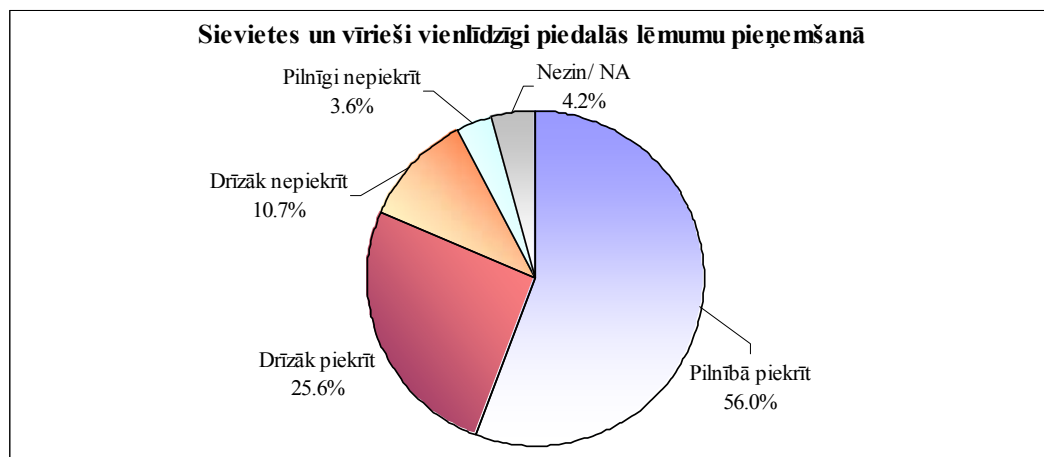


Šim apgalvojumam kopumā piekrīt 30.4% respondentu, nepiekrīt 39.9%, bet 29.8% nav bijis konkrēta viedokļa.

Ja nav būtisku atšķirību abu dzimumu apstiprinošo atbilžu īpatsvarā, tad ievērojami atšķiras noliedzošo: vīriešu vidū atbildes ‘nepiekrītu’ ir 47.7% gadījumu, sieviešu 37.1%. gandrīz par 10.0% vairāk sieviešu bijis grūti formulēt konkrētu attieksmi.

Ka organizācija varētu darīt vairāk, lai risinātu dzimumu līdztiesības jautājumus, salīdzinoši biežāk uzskata aptaujātie vecuma grupās 25-34 gadi (43.5%), 55 un vairāk gadi (35.7%), cittautieši (50.0%), nodarbinātie pašvaldību administrācijā un deputāti, attiecīgi 34.7% un 37.5%.

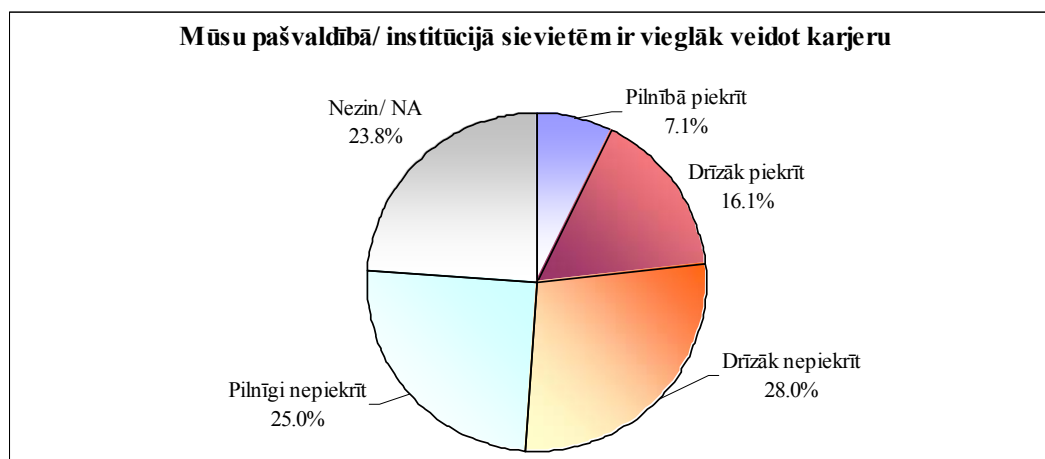
Sievietes un vīrieši vienlīdzīgi piedalās lēmumu pieņemšanā



Ka sievietes un vīrieši vienlīdzīgi piedalās lēmumu pieņemšanā uzskata kopumā 81.5%, 14.3%, tam nepiekrīt, bet 4.2% nav bijis konkrēta viedokļa.

Nav būtisku atšķirību sieviešu un vīriešu, kā arī citu sociāli demogrāfisko grupu sniegtajās atbildēs. Jāatzīmē, ka no nodarbinātības grupām nedaudz mazāk kā citās, šim apgalvojumam piekrituši deputāti (78,1%).

Mūsu pašvaldībā/ institūcijā sievietēm ir vieglāk veidot karjeru

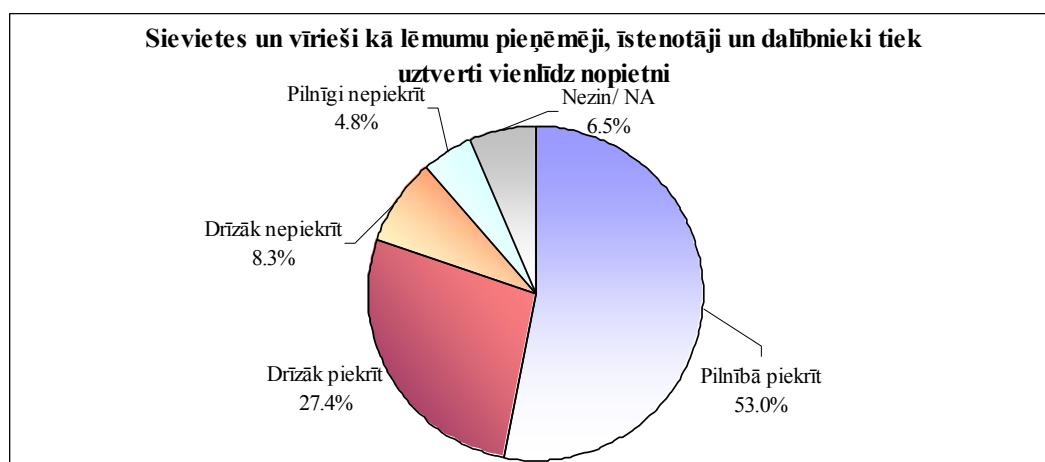


Šim apgalvojumam kopumā piekrīt 23.2% respondentu, bet gandrīz divas reize vairāk (53.0%) tam nepiekrīt. 23.8% nav bijis konkrēta viedokļa.

Aptaujātie vīrieši lielākā mērā (31.8%) piekrīt, ka sievietēm ir vieglāk veidot karjeru nekā pašas sievietes (20.2%).

Salīdzinoši lielāks īpatsvars to, kas piekrīt šim apgalvojumam ir vecuma grupās 25-34 gadi (34.8%), 55 un vairāk gadi (28.6%), respondentu ar vidējo, vidējo speciālo izglītību (33.3%) un deputātu (34.4%) vidū.

Sievietes un vīrieši kā lēmumu pieņēmēji, īstenotāji un dalībnieki tiek uztverti vienlīdz nopietni



Šim apgalvojumam kopumā piekrīt 80.4% aptaujas dalībnieku, to noraida 13.1%, bet 6.5% nav bijis konkrēta viedokļa.

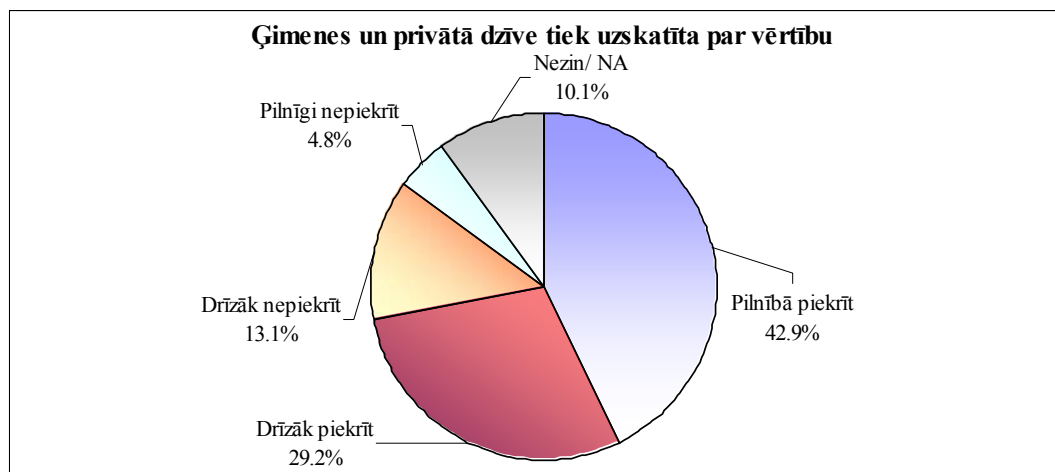
Vīrieši biežāk nekā sievietes uzskata, ka sievietes un vīrieši kā lēmumu pieņēmēji, īstenotāji un dalībnieki tiek uztverti vienlīdz nopietni, attiecīgi 88.6% un 77.4% atbilžu 'piekrīt' un 6.8% un 15.3% atbilžu 'nepiekrīt'.

Lai gan visās vecuma grupās pārsvarā sniegtas atbildes 'piekrītu', tomēr to pārsvars par noliedzošajām ir atšķirīgs: vislielākais (85.7 un 83.7 procentu punkti) attiecīgi grupās 55 un vairāk, 25-34 gadi, vismazākais 55.0 punkti grupā 45-54 gadi.

Vairāk noliedzošo atbilžu snieguši respondenti ar augstāko izglītību – 16.2%, ar vidējo un vidējo speciālo - 7.9%.

Visvairāk šim viedoklim piekrīt aptaujātie pašvaldību deputāti, viņu vidū 87.5% atbilžu 'piekrītu' un tikai 6.3% 'nepiekrītu'.

Ģimenes un privātā dzīve tiek uzskatīta par vērtību



Apgalvojumam, ka ģimenes un privātā dzīve tiek uzskatīta par vērtību, lielākā vai mazākā mērā piekrīt kopumā 72.0% aptaujas dalībnieku, to noraida 17.9%, bet katram desmitajam nav bijis konkrēta viedokļa.

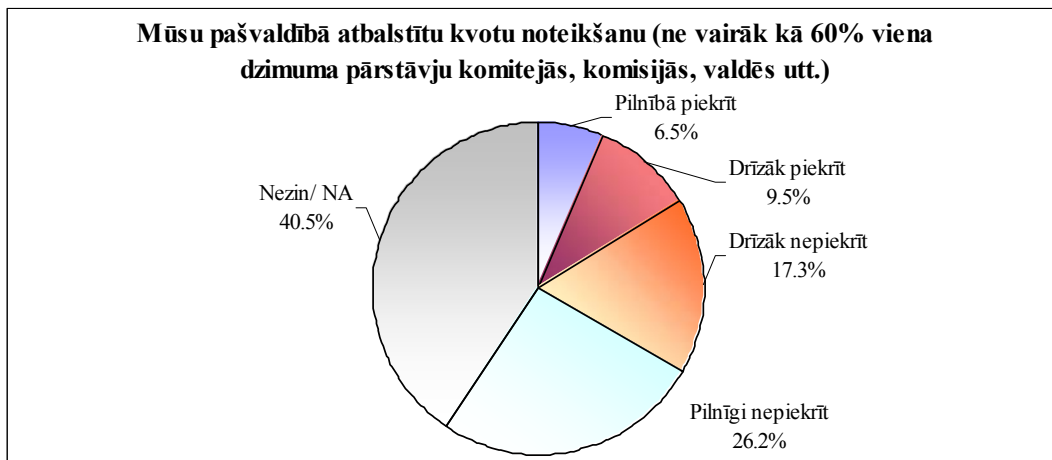
Sievietes paudušas salīdzinoši atturīgāku viedokli par šo jautājumu: viņu vidū 66.9% pozitīvu atbilžu (vīriešu vidū 86.4%), attiecīgi atbilžu ‘nepiekrītu’ īpatsvars 20.2% un 11.4%. Ievērojami lielākam sieviešu īpatsvaram (12.9%) nekā vīriešu (2.3%) bijis grūti paust konkrētu viedokli.

No vecuma grupām visbiežāk šim viedoklim piekrituši respondenti vecumā 18-24 gadi (87.5%), 55 un vairāk gadi (92.9%).

Ka ģimenes un privātā dzīve tiek uzskatītas par vērtību mazākā mērā uzskata respondenti ar augstāko izglītību (71,4% atbilžu ‘piekrītu’ un 21.0% ‘nepiekrītu’), grupā ar vidējo, vidējo speciālo izglītību šī attiecība 73.0% pret 12.7% un 14.3% nenoteikto atbilžu.

Biežāk apgalvojumam piekrituši pašvaldību deputāti (81.3%), kā arī pašvaldību administrācijā aptaujātie – 75.5%.

Mūsu pašvaldībā atbalstītu kvotu noteikšanu (ne vairāk kā 60% viena dzimuma pārstāvju komitejās, komisijās, valdēs utt.)



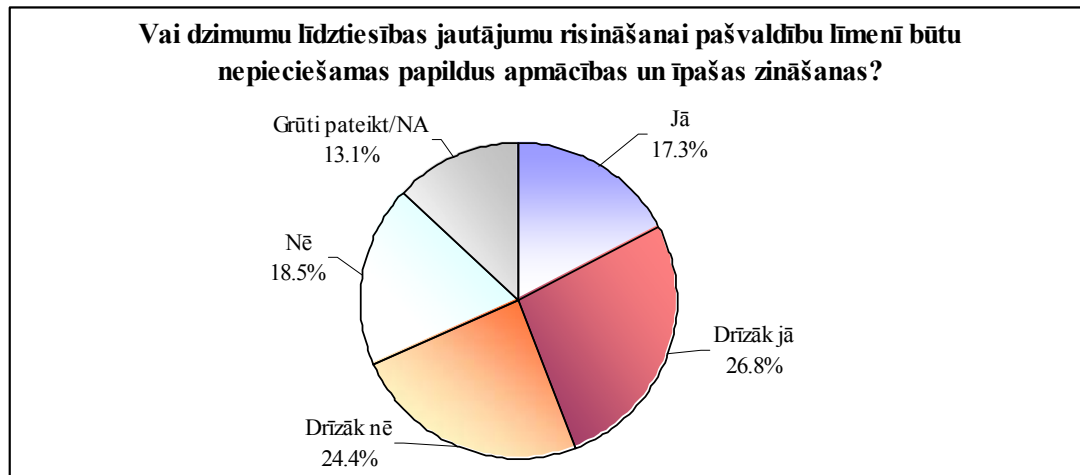
Šim apgalvojumam piekrīt salīdzinoši maz aptaujas dalībnieku – 16.1%. 43.5% atbildējuši, ka nepiekrīt, bet 40.5% bijis grūti formulēt konkrētu viedokli, kas zināmā mērā varētu liecināt par jautājuma būtības neizpratni.

Sievietes mazāk (14.5%) nekā vīrieši (20.5%) piekrīt šim apgalvojumam, viņu vidū arī vairāk nenoteikto atbilžu – 41.9%.

Apskatot datus dažādās vecuma grupās redzam, ka jaunākajā neviens respondents nepiekrīt šim apgalvojumam, viņu vidū vislielākais nenoteikto atbilžu īpatsvars – 62.5%. Respondenti ar augstāko izglītību 12.4% gadījumu snieguši atbildi ‘piekrītu’, 54.3% ‘nepiekrītu’, bet konkrēta viedokļa nav bijis 33.3%.

Apmācība, tās mērķi un prioritātes

Aptaujā tika skaidroti arī jautājumi par to, vai/kādu dzimumu līdztiesības jautājumu risināšanai pašvaldību līmenī būtu nepieciešamas papildus apmācības un īpašas zināšanas



Pozitīvo un negatīvo atbilžu sadalījums uz šo jautājumu ir ar nebūtiskām atšķirībām.

Vidēji 44.0% aptaujāto abu dzimumu respondentu uzskata, ka šādas papildus zināšanas un apmācības ir nepieciešamas, lai risinātu dzimumu līdztiesības jautājumus. 42.9% uzskata, ka šādas zināšanas nav nepieciešamas, bet 13.1% nav viedokļa.

Pozitīvo atbilžu pārsvars pār negatīvajām ir tikai 1,1%.

Nav būtisku atšķirību sadalījumā starp vīriešu (43.2% pozitīvas) un sieviešu (44.4% pozitīvas) atbildēm.

Apskatot atbilžu sadalījumu *pa vecuma grupām*, redzams, ka respondenti 45-54 gadu vecumā izteikti biežāk (55.0%) nekā citās vecuma grupas uzskata, ka būtu nepieciešamas papildus apmācības un īpašas zināšanas dzimumu līdztiesības jautājumu risināšanai pašvaldību līmenī.

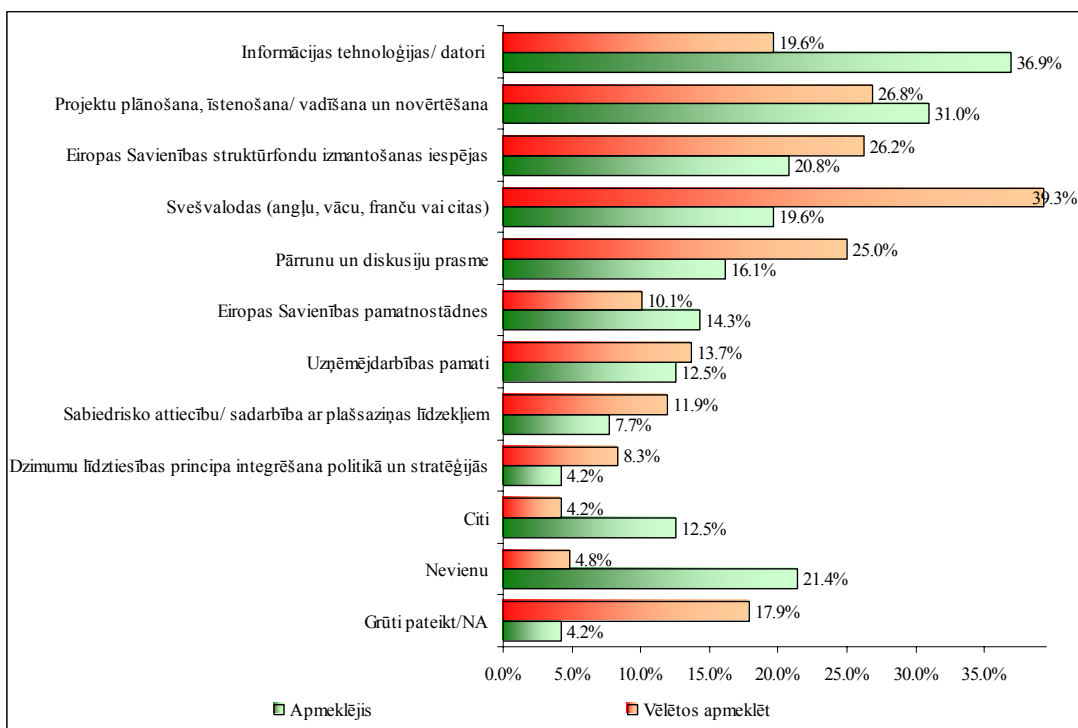
Respondenti ar augstāko izglītību būtiski biežāk (52.4%) nekā respondenti ar vidējo izglītību (30.2%) uzsver šo zināšanu un apmācības nepieciešamību.

Pašvaldību deputāti atzīmē šo zināšanu un apmācības nepieciešamību būtiski biežāk (53.1%) nekā pašvaldību administrāciju pārstāvji (44.9%) un pašvaldību institūciju vadītāji (43.5%).

Redzot, ka 42.9% uzskata, ka šādas zināšanas nav nepieciešamas, bet 13.1% nav viedokļa, paliek atklāts jautājums, vai respondenti uzskatījuši, ka viņu esošās zināšanas ir jau pietiekošas vai arī ir nav interese šajās problēmās iedziļināties. Daļēju atbildi uz to sniedz nākošā jautājuma atbilžu analīze.

Kurus no minētajiem mācību kursiem/semināriem Jūs esat apmeklējis (-usi) pēdējo 2 gadu laikā?

Kurus no minētajiem mācību kursiem/semināriem Jūs esat vēlētos apmeklēt nākamo 2 gadu laikā?



Grafikā redzams saņemto atbilžu procentuālais sadalījums. Vislielākais ir respondentu skaits, kas ir apmeklējuši kursus/ seminārus par informācijas tehnoloģijām/datoriem (36.9%). Vismazākais ir respondentu skaits, kas ir apmeklējuši kursus/seminārus par dzimumu līdztiesības principu integrēšanu politikā un stratēģijās (4.2%). Grafiks rāda, ka arī

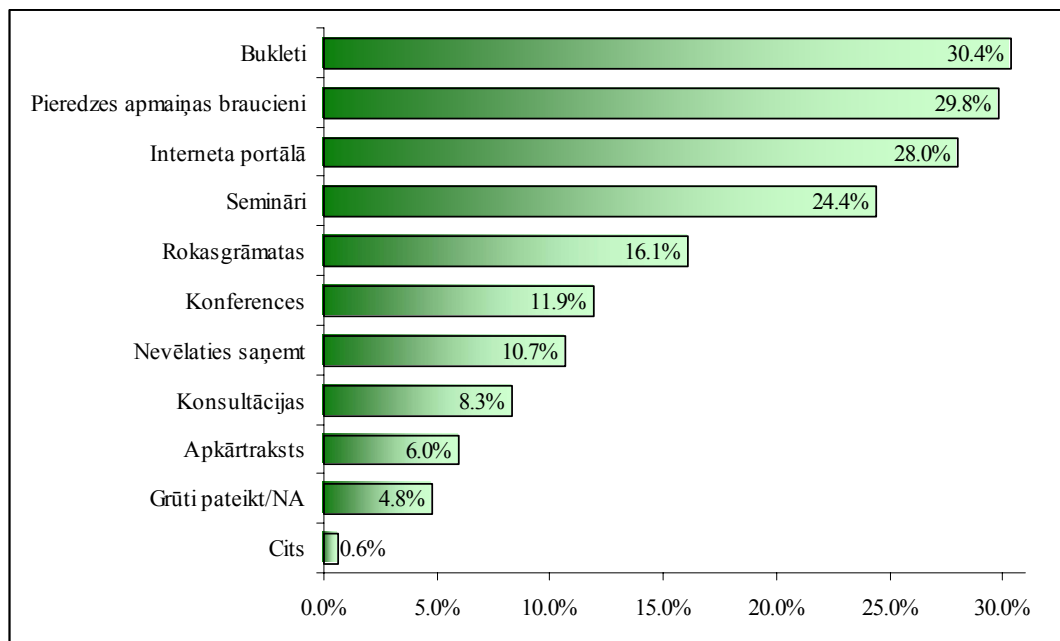
interese par informācijas iegūšanu šajā jomā jāvērtē kā zema, jo tikai 8.3% pauduši interesi turpmāk apmeklēt šādus seminārus/kursus. Vislielākā interese turpmākajos divos gados ir par svešvalodu kursiem (39.3%).

Negatīvi vērtējams ir tas, ka 21.4% aptaujāto pēdējo divu gadu laikā nav apmeklējuši nekādus kursus/seminārus. Deputātu vidū šādu respondentu ir visvairāk, t.i., 28.1% no pašvaldību deputātiem nav piedalījušiesursos/semināros, un *neviens no aptaujātajiem deputātiem nav piedalījies nekādās apmācībās par dzimumu līdztiesības principu integrēšanu politikā un stratēģijā.*

Jāatzīmē, ka sievietes ir bijušas aktīvākas nekā vīrieši dažādu kursu/ semināru apmeklēšanā: pēdējos divos gados kursus/seminārus nav apmeklējuši 27.3% vīriešu un 19.4% sieviešu, kas strādā aptaujātajās pašvaldībās. Arī domājot par turpmākajiem diviem gadiem, izglītotiesursos/semināros nevēlas 13.6% vīriešu un tikai 1.6% sieviešu.

Atbildot uz šo jautājumu “**kādā veidā Jūs vēlētos saņemt informāciju par dzimumu līdztiesības jautājumiem?**”, respondentiem bija iespēja izvēlēties vairākus atbilstošu variantus. Grafikā redzams vēlamo informācijas avotu reitings.

Vēlamie informācijas avoti



Visbiežāk minētais informācijas avots ir bukleti (30.4%).

Kā negatīva parādība jāmin tas, ka 10.7% no mērķa grupas vispār nevēlas saņemt informāciju par dzimumu līdztiesības jautājumiem. Analizējot atbildes pa dažādām socio-demogrāfiskajām grupām, redzams, ka vīrieši (15.9%) gandrīz divas reizes biežāk nekā sievietes (8.9%) atbild, ka nevēlas saņemt informāciju šajā jomā.

Apskatot datus pa vecuma grupām, redzams, ka jaunākie respondenti (18-24) pārsvarā (75.0%) priekšroku dod modernākajam informācijas avotam - internetam, bet 55 gadus un vecākie respondenti bukletiem (42.9%).

Analizējot datus pēc ieņemamā amata, jāuzsver, ka pašvaldību administrācijas darbinieki biežāk (12.2%) nekā pašvaldību institūciju vadītāji (11.1%) un deputāti (6.3%) nevēlas saņemt nekādu informāciju par dzimumu līdztiesības jautājumiem.

Paliek atklāts jautājums, vai šī nevēlēšanās pamatota ar jau pietiekošām zināšanām vai tieši otrādi-virspusēju priekšstatu par dzimumu līdztiesības principiem un to integrēšanu pašvaldību līmenī. Šis skaitlis liecina, ka pašvaldību līmeni ar dzimumu līdztiesības principu izskaidrošanu jāstrādā īpaši nopietni, pirms tam veicot padziļinātu izpēti informētības un izpratnes noskaidrošanai.

Secinājumi

1. Lai gan pētījumā aptaujāti darbinieki, deputāti no tām pašvaldībām, kuru vadītāji labprātīgi piekrita piedalīties aptaujā, tomēr respondences līmenis jāvērtē kā salīdzinoši zems, tas ir 61.9% (167 aizpildītas anketas no 270 izdalītajām). Tas vedina domāt, ka pat pret pētījumu pozitīvi noskaņotajās pašvaldībās par dzimumu līdztiesības problēmām nav gatavi runāt aptuveni 40% deputātu, pašvaldību darbinieku, institūciju vadītāju.
2. Lai gan dzimumu līdztiesības jēdziena izpratne ir visumā apmierinoša, bet tam pretstatā izpratne par dzimumu līdztiesības projektu misiju ir vāja.
3. Jāuzsver, ka vīrieši salīdzinājumā ar sievietēm visumā pozitīvāk vērtē situāciju visās dzimumu līdztiesības jomās.
4. Atbildes liecina, ka pašvaldībās pārsvarā netiek atsevišķi analizēti un izmantoti sieviešu un vīriešu ieteikumi dažādu sabiedrisko norišu apspriešanu procesā, kā arī pašvaldību darba plāni neparedz īpašas aktivitātes viena vai otra dzimuma prasmju attīstībai, apmācībai, tādejādi nodrošinot līdzvērtīgu pieeju pakalpojumiem. Tas vedina domāt, ka **pastāv problēmas ar dzimumu līdztiesības principu integrāciju politikas veidošanas procesā.**
5. Aptaujas dati liecina, ka aptuveni vienādi dalās respondentu skaits, kuri uzskata, ka būtu nepieciešamas papildus apmācības un īpašas zināšanas dzimumu līdztiesības jautājumu risināšanai pašvaldību līmenī un to, kuri uzskata, ka tas nav nepieciešams. Respondenti no 45-54 gadu vecumā izteikti biežāk nekā citās vecuma grupas uzskata, ka būtu nepieciešamas šādas papildus apmācības un īpašas zināšanas. Šādu zināšanu nepieciešamību būtiski biežāk atzīmē respondenti ar augstāko izglītību nekā respondenti ar vidējo izglītību.
6. Raksturojot dzimumu līdztiesības projektu galveno misiju, visbiežāk tiek pausts uzskats, ka tā ir nepieciešamība „mainīt ļaužu izpratni” un „tradicionālo attieksmi pret dzimumu lomām”, t.i, veicināt dzimumstereotipu pārvarēšanu. Bet aptuveni trešajai daļai mērķa grupas nav viedokļa par to, kas ir dzimumu līdztiesības projektu misija, kas liecina, ka **nepieciešams nopietns informatīvs un izglītojošs darbs šajā jomā.**

7. Mērķa grupas interese par zināšanu un informācijas apguvi dzimumu līdztiesības principu integrēšanai politikas un stratēģijas jomā jāvērtē kā ļoti zema. 8.3% pautuši interesi turpmāk apmeklēt šādus seminārus/kursus, lai gan līdz šim neviens no aptaujātajiem deputātiem nav piedalījies apmācībās par dzimumu līdztiesības principu integrēšanu politikā un stratēģijā.
8. Projektu pieteikumu gatavošanas pieredze ir aptuveni pusei aptaujāto, starp vīriešiem tādu ir nedaudz vairāk nekā starp sievietēm. Respondenti ar augstāko izglītību to ir darījuši būtiski biežāk nekā respondenti ar vidējo/ vidējo profesionālo izglītību.
9. Lai gan tikai neliels respondentu skaits uzskata, ka saskārušies ar savas karjeras izaugsmes ierobežojumiem sava dzimuma dēļ, tomēr ievēriību pelna fakts, ka redzamas būtiskas atšķirības starp vīriešu un sieviešu atbildēm. Ar šo problēmu saskārušies 2.3% vīriešu, 18.5% sieviešu.
10. Respondenti ar augstāku izglītības līmeni un augstāku ieņemamo amatu saskārušies ar savas karjeras izaugsmes ierobežojumiem sava dzimuma dēļ ievērojami biežāk nekā citi respondenti. Tas vedina domāt, ka tieši cenšoties sasniegt augstākus amatus, nākas biežāk saskarties ar izaugsmes ierobežojumiem dzimuma dēļ.
11. Lai gan pārsvarā (56.0%) respondenti nepiekrīt tam, ka “vīrieši par to pašu darbu nereti saņem lielāku atalgojumu kā sievietes”, tomēr samērā liels ir respondentu skaits, kas tam piekrīt (36.3%). Sievietes devušas apstiprinošu atbildi būtiski biežāk (42.7%) nekā vīrieši (18.2%). Iespējams, ka ar šo dzimumu līdztiesības pārkāpumu sievietes sastapušās savā vai citu pieredzē biežāk.
12. Aptaujas dati liecina, ka vīriešu vidū dzimumstereotipi par sievietēm it kā raksturīgām īpašībām ir būtiski biežāk akceptēti nekā starp sievietēm. Vīrieši biežāk kā sievietes uzskata, ka “kopumā vīriešiem ir spēcīgāka loģika nekā sievietēm”, “darbs, kurā jāpieņem atbildīgi lēmumi, ir vairāk piemērots vīriešiem nekā sievietēm”, “atrodies „augstā amatā”, sieviete daudz zaudē no savas pievilcības”.
13. Vienīgais, kam sievietes piekrīt biežāk nekā vīrieši, ir dzimumstereotips “darbs ar tehniku ir vairāk piemērots vīriešiem”, kas ir arī visbiežāk akceptētais viedoklis abu dzimumu vidū.
14. Apkopojot rezultātus par attieksmi pret dzimumstereotipiem, var secināt, ka jaunākajās respondentu grupās dzimumstereotipi akceptēti retāk. To varēt skaidrot ar lielāku pieeju dažādiem informācijas avotiem par dzimumu līdztiesības tēmu mācību, studiju laikā, aktīvāku dalību sabiedriskajās organizācijās un līdz ar to progresīvākiem uzskatiem šajā jomā.

15. Pārsvārā pozitīvi tiek vērtēta situācija pašvaldībās attiecībā uz elastīga darba laika iespējām.
16. Tā kā pētījuma mērķa grupu pārstāvji ir tie, kuriem vajadzētu būt dzimumu līdztiesības principu aktīvajiem aģentiem pašvaldībās, kā nepietiekams vērtējams informētības līmenis par iespējām izmantot bērnu kopšanas atvaļinājumu tēvam. Par likumdošanā noteiktās kārtības ieviešanu pašvaldībā nezina lielākā daļa respondentu (56.0%). Neinformētība vērtējama kā negatīvs faktors augšminēto principu popularizēšanā un ieviešanā pašvaldībās.
17. Attieksme pret iespējām tēvam izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu ir pārsvārā pozitīva abu dzimumu respondentiem.
18. Jāatzīmē, ka vīriešu informētības līmenis par šo likumdošanā paredzēto iespēju ir nedaudz augstāks nekā sievietēm.
19. Atbildot uz jautājumu, kā pašvaldībās tiek vērtēti vīrieši, kas ņem atvaļinājumu pēc bērna piedzimšanas vai slimības lapu bērna slimības gadījumā, pārsvārā tiek sniegtas atbildes "nezinu". Lielais nenoteikto atbilžu daudzums, iespējams, liecina, ka nav izplatīta parādība, ka vīrieši ņemtu atvaļinājumu pēc bērna piedzimšanas vai slimības lapu bērna slimības gadījumā. Tas vedina domāt, ka bērna kopšana tomēr joprojām tiek uzskatīta par sievietes „privilēģiju”, lai gan atklāti negatīvo atbilžu ir samērā maz: 7.8%.
20. Informāciju par dzimumu līdztiesības jautājumiem respondenti visbiežāk izvēlas saņemt bukletos. Kā negatīva parādība jāmin tas, ka 10.7% no mērķa grupas vispār nevēlas saņemt informāciju par dzimumu līdztiesības jautājumiem. Vīrieši gandrīz divas reizes biežāk nekā sievietes nevēlas saņemt informāciju šajā jomā.
21. Paliek atklāts jautājums, vai šī nevēlēšanās pamatota ar respondentu pārliecību par pietiekošām savām zināšanām vai tieši otrādi-virspusēju priekšstatu par dzimumu līdztiesības principiem un to integrēšanu pašvaldību līmenī. Tas liecina, ka pašvaldību līmenī ar dzimumu līdztiesības principu izskaidrošanu jāstrādā īpaši nopietni, pirms tam veicot padziļinātu izpēti informētības, izpratnes, pašvaldību prakses noskaidrošanai.
22. Gados jaunākie respondenti (18-24) pārsvārā priekšroku dod modernākajam informācijas avotam-internetam, bet 55 gadus un vecākie respondenti bukletiem.
23. Lielākā daļa pašvaldībās un institūcijās nodarbināto (62.5%) uzskata, ka dzimumu nevienlīdzības jautājumi risināmi valsts līmenī, bet katrs piektais (20.8%), ka tā ir katra personīgā problēma.

24. Dzimuma tiesību ierobežošanas gadījumos, pēc respondentu domām, jāgriežas Valsts cilvēktiesību birojā (78.0%), Tiesā (31.0%) un Valsts darba inspekcijā (30.4%), pašvaldībā (13.7%).
25. Izglītības jomā iespējas tiek uzskatītas par līdzīgām abiem dzimumiem, bet iespējas izmantot brīvo laiku savām vajadzībām lielākas ir vīriešiem.
26. Aptaujātie uzskata, ka risks nonākt nabadzībā vienlīdz pastāv abiem dzimumiem.
27. Jomas, kur pastāv visbūtiskākās problēmas dzimumu līdztiesības jomā ir ģimene un sociālā sfēra. Pēc respondentu domām sievietēm ir lielāks risks saskarties ar vardarbību.
28. Gandrīz katrs ceturtais vīrietis uzskata, ka pašvaldībās un to institūcijās sievietēm karjeru veidot ir vieglāk nekā vīriešiem, pašu sieviešu vidū šim viedoklim piekrīt tikai katra piektā respondente.
29. Seksuālā uzmākšanās darbavietā kā problēmu nosauc aptuveni ceturtdaļa aptaujāto.
30. Diskrimināciju pēc dzimuma pašvaldībās sastopama pēc 19.1% aptaujas dalībnieku domām. Bet visbiežāk minētais diskriminācijas veids ir diskriminācija pēc vecuma (44.0%).
31. Pēc 81.5% respondentu domām, sievietes un vīrieši vienlīdzīgi piedalās lēmumu pieņemšanā. Šajā jautājumā nav atšķirību abu dzimumu atbildēs.
32. Respondenti uzskata, ka pašvaldības varētu darīt vairāk, lai risinātu dzimumu līdztiesības jautājumos, tomēr vairāk kā puse aptaujāto uzskata, ka pašvaldības nav gatavas piešķirt /piesaistīt papildus finanses un cilvēkresursus dzimumu līdztiesības jautājumu risināšanai.
33. Lai gan vairums respondentu atzīst, ka **ir svarīgi** pašvaldībās/institūcijās apkopot statistikas datus dzimumu aspektā, tomēr pašlaik netiek izvērtēta sniegto pakalpojumu ietekme atsevišķi vīriešiem un sievietēm, kā arī netiek ņemts vērā dzimumu aspekts, plānojot pašvaldību vai institūciju aktivitātes.
34. Galvenais faktors, kas kavē programmu/projektu novērtēšanu dzimumu aspektā, kopumā pēc 35.1% respondentu atzinuma ir tas, ka dzimumu līdztiesība pašvaldībā nešķiet svarīga prioritāte.
35. Gandrīz ceturtdaļa uzskata, ka pašvaldībā nav nepieciešama par dzimumu līdztiesību atbildīga persona. Bet ja tāda būtu, tai jābūt īpaši šim darbam sagatavotam speciālistam.

Kvalitatīvā pētījuma datu analīze

1. Attieksmes raksturojums

Vairākums intervēto pašvaldību deputātu un darbinieku uzskata, ka gan dažādu līmeņu vadītāju atpazīstamība, gan neformālajiem atbalsta tīkliem ir svarīga nozīme finansējuma piesaistei dažādu projektu īstenošanā. Kā liecina interviju dati, nepastāv viennozīmīga attieksme pret to, kuram no dzimumiem šajā ziņā ir priekšrocības. Šajā ziņā interviju laikā gan vīriešu, gan sieviešu vidū tika izteikti dažādi viedokļi. Daļa interviju dalībnieki piekrīt viedoklim, ka vīriešiem šajā ziņā esot zināmas priekšrocības. Par to liecina virkne pausto uzskatu:

“Sievietei mūsdienās grūtāk realizēt savus nodomus, iekļauties neformālajos atbalsta tīklos.”

“Dažu politisko partiju pārstāvji nievājoši izteikušies par sievietēm politikā un vadošos amatos.”

“Vīriešiem mūsu valstī ir lielākas iespējas, jo tāda šobrīd ir valsts politika”.

“Tīri reģionāli izpilddirektori lielākoties ir vīrieši, kas palīdz uzturēt kontaktus, tā sakot, “savi čomi”. Arī domu gaita ir līdzīgāka un vieglāk saprasties.”

“Domāju, ka lielākas priekšrocības tomēr ir vīriešiem. Viņi var atļauties daudz vairāk laika pavadīt kopīgās pirtīs, sporta pasākumos u.c.”

Gandrīz visi pašvaldību vadītāji ir vienprātīgi, ka papildu finansu piesaiste notiek neatkarīgi no pašvaldības vadītāja dzimuma, bet **izšķirošais faktors ir politiskā piederība**, kā arī **pašvaldības vadītāja un pašas pašvaldības atpazīstamība**.

“Pašvaldības un tā vadītāja atpazīstamība, ņemot vērā ļoti lielo pašvaldību skaitu, ir svarīga, es domāju, ka ne vienmēr tas dod priekšrocības investīciju vai dotāciju saņemšanā, taču ir vieglāk runāt, ja pretī ir cilvēki, kas kaut ko par to vietu jau ir dzirdējuši. Nedomāju, ka te ir no svara sieviete vai vīrietis, te ir tomēr ļoti nozīmīgas korporatīvās intereses”.

Pašvaldību vadītāji piekrīt, ka **ietekme tiek sadalīta neformālās sarunās**, bet viņiem pašiem nav šādas pieredzes.

“Varētu piekrist, ka neformālās sarunas notiek “veču lokā”, bet pats nekad neesmu piedalījies.”

“Es negribu teikt, ka būtu atšķirības, vai vīrietis vai sieviete. Vienkārši jābūt neatlaidīgam un tās investīcijas tāpat rodas ne jau tā oficiāli, bet hmm...”

Daži pašvaldību vadītāji atzīst, ka **privātkapitāla piesaistīšanu** var ietekmēt pašvaldības vadītāja dzimums, jo pārsvarā privātsektora vadītāji, kas gatavi investēt, visi ir vīrieši.

“Protams, ja runā privātajām struktūrām, kas vairāk ietekmē nevis publisko, bet privāto līdzekļu piesaisti, tad, protams, ka privātajā biznesā, tajā aprītē, kas nodarbojas ar privātkapitāla piesaisti – tur vairāk ir vīrieši un kontakti var palīdzēt.”

Lai arī tiek pausta piekrišana, ka tāds ir sabiedrībā dominējošais viedoklis - tomēr tiek minēti arī dažādi argumenti, kas uzsver arī **aizvien pieaugošo sieviešu lomu** pašvaldības jautājumu risināšanā:

“Lielākas priekšrocības šajā ziņā noteikti ir vīriešiem. Vīrieši biežāk apspriež dažādas lietas pie glāzes...vīrietis vairāk var atļauties ...tāds ir izveidojies domāšanas stereotips. No otras puses, vīrieši arvien vairāk degradējas, bet sievietes kļūst “vīrišķīgākas”, neatlaidīgākas, mērķtiecīgākas, pašapzinīgākas”.

“Vīriešu atbalsta tīkli izteiktāki bija agrāk. Pašreiz daudzas sievietes ir ienākušas pašvaldību vadībā...tad arī sievietēm ir izveidojies savs atbalsta tīkls. Dažreiz tas funkcionē daudz izteiktāk, jo emocionālā saikne starp sievietēm ir spēcīgāka. Taču nevar noliegt, ka arī vīriešiem ir sava “mafija”, kas dažreiz nospēlē izšķirošo lomu.”

“Tā ir sabiedrības uztvere. Parasti, sievietes spējas noliedz vīrieši, kuri nav par sevi pārliecināti. Manā uztverē, tas nav būtiski- vīrietis vai sieviete- galvenais ir spēja padarīt darbu”

“Nevar teikt, ka vīriešiem ir lielākas priekšrocības šajā jomā. Solījumus bieži vien vairāk nepilda vīrieši. Diemžēl. Tāpēc šajā ziņā labāk sadarboties ar sievietēm.”

Vairākās intervijā tika izteikta doma, ka **sievietes izmanto “savus papildus ieročus”**, kas palīdz sasniegt iecerēto:

“Vīrietim ar vīrieti rodas labāks kontakts, veidojot biznesa attiecības vai kārtējot darījumus, taču tas nav noteicošais kaut kāda veida priekšrocībām. Tik pat labi sievietes ar savu **šarmu** un **neatlaidību** var panākt to pašu, ko vīrietis ar **runāšanu** un **pārliecināšanu**.”

“... reizēm **uzņēmīgas** un **darbīgas** sievietes panāk lielāku atbalstu”.

“Nevaru piekrist, ka lielākas priekšrocības ir vīriešiem. Ja sieviete ir **izskatīga un interesanta kā personība**, tad viņai ir pat lielāka iespēja atrisināt problēmu... Ir jāizraisa pret sevi cieņa... „

2. Pašvaldības vides raksturojums dzimumu līdztiesības aspektā

Vairāki vadītāji apgalvoja, ka deputātu izvēle – ievēlēt vienīgi vīriešus, vai vēlēt arī sievietes - ir tikai vēlētāju izvēle, un tur neko nevarot darīt. Tas tiek uzskatīts kā dabisks process, un deputāti nesaskata iespējas kā varētu ietekmēt šo procesu.

Pašvaldībās (īpaši administratīvajā līmenī) pārsvarā strādā sievietes. Kā vēlamais tiek izvirzīts zināms līdzsvars, kas gan netiek saistīts ar noteiktām skaitliskām proporcijām. Galvenā doma, ka būtu jābūt zināmam līdzsvaram, jo tas uzlabo atmosfēru, gaisotni darba vietā, jautājumu risināšanas veidu.

Daļa intervējamo atzīst, ka nejutot nekādu viena vai otra dzimuma pārsvaru. Pat ja sociālajā sfērā strādā tikai viens vīrietis, arī tas jau situāciju uzlabojot. “Skaitliski, varbūt, pārsvars ir sievietēm, taču reālajā situācijā to tā neizjūt”.

Kā atzīst viena no intervijas dalībniecēm: “Vide ir sievišķīga, bet arī daži vīrieši spēj vidi izmainīt”.

Pēc intervēto darbinieku domām, “sievišķīgās un vīrišķīgās darba vides izvirza savas prasības, kurām jāpiemērojas, jo atšķiras attiecības kolektīvā”. “Sievišķīgā vidē daudzas lietas kārtoti emocionāli, bet vīrietis to kārtoti racionālāk, konstruktīvāk “

Administrācijas darbinieces pamatā ir sievietes. Vadītāju domas daļās jautājumā par iemesliem, kas attur vīriešus iesaistīties domes darbā, jo salīdzinoši atalgojuma līmenis pašvaldībā ir virs vidējā.

“Darbs nav augstu atalgots, bet ir nedaudz virs vidusmēra pilsētas ienākumu līmeņa. Grūti pateikt, kas attur vīriešus strādāt pašvaldības institūcijās.”

Pašvaldībās dažādus dienestus (institūcijas) vada abu dzimumu, tomēr pārsvarā vīrieši vada ierasti vīrišķīgās, bet sievietes – ierasti sievišķīgās sfēras.

“No mūsu dienestiem izglītības dienestu, sociālo dienestu, finanšu dienestu vada sievietes. Tad paliek nekustamā īpašuma dienests un pašvaldību policija – vīrietim. Dzimtsarakstu nodaļu pats par sevi vada sieviete. Vairākas struktūrvienības, kā informācijas centrs, protams ir sievietes pārziņā.” “Pašvaldībā galvenajos amatos ir sievietes (sociālais dienests, galvenā grāmatvede). Izpilddirektors ir vīrietis – tipiski, jo tā ir saimniecība, celtniecības, remontdarbi, ceļu remonts.”

Vairākas pašvaldību pārstāves atzīst, ka pirms intervijas par darba vidi nekad nebija domājušas kategorijās – sievišķīga vai vīrišķīga vide un to raksturojumi.

Daļā pašvaldību, kā liecina interviju analīze, “deputātu vide ir vīrišķīga, bet darbinieču skaits ir sievišķīgs”, tai ziņā, ka darbinieces pārsvarā ir sievietes.

Kā atzīst viena no deputātēm, kur absolūtais vairākums deputātu ir vīrieši: “...mēs neļaujamies vīriem un spējam izteikt savu viedokli, un viņi mūsos arī ieklausās”

“Jāatzīst, ka vīriešu viedoklis bieži ir racionālāks un tehniski vieglāk īstenojams. Sievietes cenšas iekļaut arī daudzas emocionālās nianšes. Taču, manuprāt, labākais risinājums rodas, apvienojot gan vīriešu, gan sieviešu viedokli.”

Lai gan sievišķīgā vide pašvaldību administratīvajā vidē tiek uztverta drīzāk ar negatīvu pieskaņu, arī pret deputātiem vīriešiem ir savas pretenzijas: “...vīrieši mazāk ierodas uz sanāksmēm, mazāk aktīvi piedalās sēdēs ar saviem priekšlikumiem...vīrieši vairāk ir pie kritizēšanas. Sievietes deputātes ir arī aktīvākas komiteju darbā un vairāk iedziļinās dažādu problēmu risinājumu meklēšanā”.

Šāds viedoklis vairāk raksturīgs deputātēm sievietēm. Arī kādas citas pašvaldības deputāte ir līdzīgās domās: “Sievietes kā deputātes ir aktīvākas, aktīvāk iet uz mērķi”

Arī vīrieši spiesti atzīt, ka “Viena otra ir pat spējīgāka par vienu otru vīrieti”.

Pat ja sievietes ir mazākumā, tiek uzsvērts, ka “sievietes, kuras ir mūsu domē, neļauj vīriešiem pār sevi valdīt un liek ieklausīties viņu viedokļos”.

Lielajās pašvaldībās deputāti pārsvarā ir vīrieši. Pašvaldību vadītāji uzskata, ka tā ir vēlētāju izvēle, jo vēlēšanu sarakstos sievietes tiek iekļautas.

“Es domāju, ka uz pēdējām vēlēšanām nebija sarakstu, kur bija tikai vīrieši. Katrs bija mēģinājis ievilināt kādu tajā sarakstā. Visi pārējie saraksti, ja tas nebija 6:5, tad tāda proporcija, kā šobrīd noteikti (7 vīrieši : 4 sievietēm). Nevar teikt, ka nebija izvēle.”

Mazākajās pašvaldībās sievietēm nav grūtības iekļūt vēlēšanu sarakstos, gluži otrādi mazajās pašvaldībās sievietes ir aktīvākas, tādēļ vairāk arī tiek ievēlētas. Mazo pašvaldību vadītājas/- i atzīst, ka pastāv pat grūtības izveidot vairākus kvalitatīvus deputātu kandidātu sarakstus.

“Es nezinu, kādēļ tā ir izveidojies. Mums ir, godīgi sakot, pat deputātu kvalitatīvu sarakstu grūti izveidot. Uz šīm vēlēšanām bija viens saraksts, bet tad sāka tā televīzija braukāt uz visiem tiem pagastiem, kur bija tikai viens saraksts. Tad mēs gājām un lūdzām tikai

piekrīti, lai tikai nebrauc tā televīzija. Mums bija vairāk vīriešu kandidātu, bet, godīgi sakot, mums krita cauri skolotāji un vīrieši. Es nezinu, kāpēc?” (S)

3. Darbības sfēru dalījums pēc dzimumu pazīmes pašvaldību teritorijās

Absolūtais vairākums respondentu atzīst, ka pašvaldībās, līdzīgi kā valstī kopumā sociālajā, kultūras un izglītības sfērā nodarbinātas pārsvarā sievietes. Šāda situācija tiek atzīta, kā vēsturiski izveidojusies, un lielākā daļa sabiedrības to ir akceptējusi kā normu. Arī intervijas dalībnieku vidū daļa pašvaldību deputātu un vadošo darbinieku to uztver kā pašsaprotamu.

“Tas tā tradicionāli izveidojies. Šis darbs nav viegls un arī ne īpaši labi atalgots”.

„Tā ir iegājies, ka šīs lietas kārtos sievietes. Vīrieši pat kautrējas iesaistīties un kur nu vēl ko mainīt šajās sievišķīgajās vidēs.”

„Novērojusi, ka daudzi vīrieši pat baidās no šīm sfērām, jo tās prasa emocionālu un atvērtu pieeju daudzām grūtām problēmām. Tomēr tas, ka sievietes darbojas šajās sfērās ir pat pareizi, viņām ir būtiski rast kādu risinājumu, meklēt izeju.”

Bieži vien kā arguments pastāvošajai situācijai tiek minētas rakstura īpašības, kas raksturīgas tikai sievietēm, kas tām palīdzot darboties tieši sociālajā sfērā. Un šādus argumentus biežāk piesauc sievietes:

“Mainīt (situāciju) nav vajadzīgs. Sieviete pēc savas būtības ir līdzjūtīgāka, vairāk spēj iedziļināties kaut kādās problēmās, uzklaustīt. Vīrietis ir loģiskāks par sievieti.”

“Diemžēl, kultūras, izglītības jomā- tur mums vienas sievietes. Bet tā tas ir no laika gala. Kurš gan cits spēs saprast cilvēku problēmas, ja ne sieviete”.

Daļa respondentu uzskata, ka principā būtu vēlams, lai nebūtu tik krasa dalījuma darbības jomās pēc dzimuma pazīmes:

“Padomes komitejās darbojas tikai sievietes. Taču tas nekas ačgārns nekas nav, jo sievietes labāk pārzina šo situāciju... ja kāds vīrietis būtu ar mieru šajās sfērās strādāt, viņš ienestu zināmu racionalitāti, kas problēmu risinājumu uzlabotu (tādu pagastā nevarot iedomāties)”.

Vīrieši šajās jomās nestrādā, jo:

“...vienkārši vīrieši, kuri vēlas strādāt un nodrošināt ģimeni, ir iesaistījušies ienesīgākā biznesā... vīrieši darbojas saimnieciskajos darbos”;

“Normāls sevi cienošs vīrietis nestrādās skolā, ja līdzī nāk problēma uzturēt ģimeni”;
“Tā ir izveidojies, bet situācija nav pareiza. Tas saistīts ar zemo finansējumu, zemo apmaksu. Darbinieki vīrieši būtu ļoti nepieciešami, apsekojot nelabvēlīgās ģimenes, kas sievietēm ir smagi, pat riskanti. ...risinājums – mainot finansēšanas sistēmu, kas piesaistītu šīm jomām vīriešus”.

Pašvaldību vadītāji piekrīt, ka sociālā, izglītības un kultūras sfēra ir sieviešu pārziņā.

“Mums parasti sarakstos ir vairāk sievietes nekā vīrieši. Es domāju, ka laukos vīrieši vairāk aizņemti ar biznesu un naudas pelnīšanu, ģimenes materiālo nodrošināšanu. Laukos nav lielā politika, bet vairāk saimnieciskā dzīve, un līdz ar to politikā nav karjeras iespējas vai iespējas iegūt kaut ko sev par labu. Sievietes ir aktīvākā daļa, vēlas kaut ko mainīt un rosināt, īpaši sociālajos un kultūras jautājumos.”

4. Vīrietis un sieviete vadītāja lomā

Kopumā intervijas dalībnieki nepiekrīt domai, ka vīrietis ir labāks vadītājs. Tas atkarīgs no prasmēm un spējām un kompetences, kā arī prasmes uzņemties atbildību. Kā atzīmē lielākā daļa respondentu:

“Tas atkarīgs no cilvēka profesionālajām kvalitātēm, nevis no dzimuma”

“Direktors ir vairāk saistīts ar personālvadību. To var vienlīdz labi veikt kā vīrietis, tā sieviete.”

“Pēc dzimuma to nedrīkstētu vērtēt. Gan vīrietis, gan sieviete direktore var panākt labus rezultātus.”

“Reizēm sievietes šajā darbā ir ar lielāku “krampi””;

“Vadītājam jābūt tendētam uz problēmu risināšanu un mērķa sasniegšanu. Nav svarīgi vai tas ir vīrietis vai sieviete”;

“Galvenais ir prasme vadīt kolektīvu – strādāt ar cilvēkiem un mācēt izdalīt prioritātes.”

Vairāki intervijas dalībnieki pieļauj, ka skolās kā vadītājs būtu labāks vīrietis, jo tas iespējams, kompensētu situāciju ģimenēs un sabiedrībā kopumā, kā arī uzlabotu atmosfēru skolotāju -sieviešu kolektīvā. Interesanti, ka šāds viedoklis raksturīgs sievietēm:

“...sieviešu kolektīvā un, strādājot ar bērniem, direktors vīrietis varētu kompensēt pastāvošās problēmas ģimenē – daudzas nepilnās ģimenes, mātes, kas padzinušas vīrus dzeršanas vai plēgurošanas dēļ, vienas audzina bērnus. Bērni neredz vīrieša lomu normālā situācijā”;

“Direktors vīrietis ir labāk, jo nav klaču un aprunāšanas skolotāju vidū. Arī bērniem viņš ir kā tēvs. Piekrītu viedoklim, ka skola ir liela ģimene, kurā noteicošā ir tēva loma. Vīrieša teiktajam ir lielāks svars, direktora teikto uzklausa savādāk nekā sievietes “čiepstēšanu”.

Pašvaldību vadītāji pretrunīgi vērtē skolas direktora dzimuma nozīmi. Daļa uzskata, ka izšķirošās ir vadītāja spējas neatkarīgi no dzimuma. Tomēr daļa pašvaldību vadītāju uzskata, ka sieviešu kolektīvam iespējams ir vieglāk akceptēt vīrieti direktora amatā.

“Tas būtu pārāk droši apgalvot, ka vīrietis skolu var vadīt labāk. Tā lieta slēpjas vairāk pašā sievišķīgajā kolektīvā, jo viņas drīzāk ir gatavas pieņemt vīrieti nekā vēl vienu sievieti savā kolektīvā. Viņas īstenībā vīrietī redz to glābēju, kas varētu mainīt būtiski lietas, bet sievietes negrib sev konkurenti otru sievieti.” “Viss atkarīgs no personības, man ir pilnīgi pretēji piemēri. Pirms tam skolas direktors bija vīrietis, tur bija nepārtrauktas intrigas, kašķi, bet sieviete – to visu atrisināja. Bet uz skolēniem, sevišķi uz zēniem direktors vīrietis atstāj lielāku iespaidu.” “Es mūsu rajonā varu saukt kolosālus piemērus, kur direktores ir sievietes un brīnumi tiek izdarīti skolā. Es uzskatu, ka tas ir atkarīgs no katra cilvēka.”

5. Skolotāju- vīriešu piesaistīšana skolai

Jautājums par to, vai pašvaldībai vai skolai vajadzētu piesaistīt skolotājus vīriešus, turpina iepriekšējo tēmu - darba tirgus sadalījuma pēc dzimumu pazīmes izpratne, un skaidrojums. Galvenokārt jautājuma risināšana tiek gaidīta no valsts. Lielākā daļa intervēto uzskata, ka “pašvaldība nevar piesaistīt vīrieti skolai, galvenais ir valsts politika. Tas jādara valsts līmenī, un galvenais ir algu paaugstināšana. Pašvaldībai, piesaistot vīriešus pedagoģiskajam darbam ar papildus finansējumu, rastos negatīva attieksme pret to no pedagogu-sieviešu puses. Viņas justos diskriminētas darba samaksas ziņā.”

Pašvaldību darbiniekiem raksturīgs tradicionālais viedoklis par vīriešu un sieviešu lomu ģimenē un sabiedrībā. To raksturo sekojoši izteikumi:

“Ja celtos amata prestižs, būtu lielāka alga, lai nebūtu jādomā par izdzīvošanu un jārausta sevi ar papildus darbiem, tad kāpēc ne? Vīrietim ir jābūt tam, kurš ir galvenais pelnītājs ģimenē, un ja viņš nevar uzturēt ģimeni, tad neizvēlēsies šo profesiju.”

“Ir jārada laba motivācija, darba apstākļi, alga, jārada pašrealizācijas iespējas. Ļoti būtiskas ir karjeras iespējas. Tas viss vajadzīgs, lai piesaistītu vīriešus skolai:”

“Jo ir mācību priekšmeti, ko var pasniegt tikai vīrieši (amatu mācība) vai sievietes (mājturība)”. „Skolā jāstrādā vīrietim, kura vēlme ir iemācīt zēniem vīrišķīgas lietas – fizika, sports utml”.

“Bērnudārza audzinātājs -vīrietis- es savu bērnu pie viņa nelaistu, tas nav normāli. Lai māca mūziku, vada dārziņa saimniecisko dzīvi, tas rāda mazuļiem paraugu, kas ir darbi, kuri jādara un kurus labāk pieprot vīrietis”.

Arī pašvaldību vadītāju vidū dominē tradicionālais viedoklis (stereotips) par vīriešu un sieviešu lomu sadalījumu un dzimumiem raksturīgajām īpašībām.

“Tīri tādā audzinātāja lomā, manuprāt, skolēni labāk uzņem vīrieti. To pierādīja kaut vai šī gada aptaujas par labāko gada pedagogu skolā, kur lielākajā vidusskolā, neapšaubāmi par gada skolotāju kļuva vīrietis, kur vēl strādā 80 sieviešu pedagogu. Bet mācību procesa organizācijā un kvalitātē – es nevaru pateikt, kurš ir labāks vai sliktāks. Kā atbildes reakcija uz sabiedrībā notiekošo, jo cik daudz uzmanības bērniem pievērš vīrieši un cik daudz sievietes. Tas uz ko mums jādomā visiem kopā, jo atbilde ir tā, ka mums trūkst un pietrūkst tēva loma ģimenē” “Visiem nē, bet pedagoģiskajā darbā diezgan daudziem vīriešiem ir problēmas (prasmē tikt galā ar skolēniem, disciplīnas, pedagoģisko prasmju trūkums). Viņi savus priekšmetus zina labi, bet tādas nianšes, kas attiecas uz audzināšanu un psiholoģiju, tur viņiem ir problēmas. Vērtējot mūsējos es gribu teikt, ka viena daļa no viņiem ir paštaisni, reizēm pārlietu nepamatoti principiāli, neelastīgi domāšanā, kas skolā rada problēmas. Ne vienmēr viņi atrod risinājumu problēmsituācijās. Sievietes šinī ziņā ir elastīgākas, viņām ir mātes instinkts. Jau vēsturiski tas it tā izveidojies, jo pat rietumu civilizācija neskatoties uz emancipāciju ir izveidojies priekšstats, kas vairāk sievietēm un kas vīriešiem piemērots, kam ir viens domāts, kam otrs. Bet tas jau nenozīmē, ka vīrietis nevar būt labs pedagogs.” “Sieviete mācēs labāk atrast kontaktu ar bērniem. Sabiedrībā tomēr iegājies sievišķīgās un vīrišķīgās profesijas.” “Vīrietis ir nesalīdzināmi labāks jebkurā vietā. Ir dzīvs piemērs, tie bērni līp apkārt. Es uzskatu, tas ir atkarīgs no cilvēka, vai viņš spēj bērnus piesaistīt un aizraut.”

Kopumā situācija, lai skolās būtu vairāk skolotāju vīriešu, tiek vērtēta pozitīvi, tomēr daļa respondentu uzsver, ka skolās vīrieši nav vajadzīgi par katru cenu, bet “vīrietim skolā vajadzētu būt ne tikai vīrietim pasniedzējam, bet arī vīrietim- paraugam sadzīvē” .

Intervijās pašvaldību vadītāji (biežāk vīrieši) nav gatavi padziļināti diskutēt par problēmu “vīrietis skolā “, bet akcentē izglītības kvalitātes jautājumus.

“Kaut arī algas jau sen pārsniegušas padomju laiku algas. Pazeminās izglītības kvalitāte (skolotājs strādā kā rūpnīcā), mainās attieksme – ja skolā nespēj, vari ņemt

mājskolotāju.” “Šobrīd es nevaru pateikt, ka mēs būtu domājuši īpaši par to, lai piesaistītu skolotājus vīriešus. Ir vēl sliktāk, mēs mēģinām piesaistīt labākos no labākajiem, kuri atrodami rajonā, jo mēs gribam augstu celt savu izglītības prestižu.”

Intervējamo vidū netiek atbalstīts kādu īpaši vīriešiem labvēlīgu apstākļu radīšana (pozitīvās diskriminācijas pasākumi). Pēc būtības pozitīvā diskriminācija tiek skaidrota kā ētiska problēma. Jāatzīmē, ka neviens no pašvaldību deputātiem un darbiniekiem nelieto un neizprot jēdzienu “pozitīvā diskriminācija”, un tā tiek skaidrota kā negatīva parādība.

“Vīrieši skolai jāpiesaista, taču nedrīkst būt kādas speciālas atlaides vai priekšrocības vīriešiem – skolotājiem, tad jau tā būs diskriminācija” .

“Neuzskatu, ka vīrietim tāpēc, ka viņš strādā skolā, būtu jāmaksā lielā alga, vai ātrāk jānodod dzīvoklis, jo tad tas būtu netaisnīgi pret tām sievietēm, kas uzcītīgi strādā, negaidot nekādas privilēģijas”.

6. Ģimenes un darba dzīves apvienošana

Jautājumā par ģimenes un darba dzīves apvienošanu, daļa intervējamo nav precīzi informēta, kāda ir situācija konkrētā pašvaldībā.

Lielākā daļa pašvaldību darbinieku apgalvo, ka viņu pašvaldībā rindu uz bērnudārziem nav. Pastāv cita veida problēmas – bērnudārzi atšķiras pēc savas kvalitātes – ir labāki un sliktāki dārziņi, uz labajiem ir rindas, lai tur iekārtotu bērnus. Esot arī izvēle starp privātajām bērnu pirmsskolas iestādēm, pašvaldību bērnudārziem un auklītēm. Viss atkarīgs no ģimenes iespējām un bērna veselības stāvokļa. Galvenais – vecākiem ir jābūt iespējām izvēlēties.

Daļa deputātu nav īsti informēti, vai pastāv rindas uz bērnudārziem vai nepastāv. Diezgan tipiskas atbildes:

“Neesmu dzirdējis, ka pie mums būtu problēmas ar bērnu ievietošanu bērnudārzos. Mēs neesam aizvēruši nevienu dārziņu.”;

“Kopumā neesmu dzirdējusi, ka pie mums ir vietu trūkums bērnudārzos”;

“Neesmu kompetents. Bet no savas pieredzes varu teikt – problēmu nav bijis. Jāvaicā zinošākiem cilvēkiem pašvaldībā”. Viens no deputātiem atzīst, ka “mani bērni ir izauguši, un nezinu kāda sistēma šobrīd valda pirmsskolas iestādēs”.

Bērnudārzu problēma vairāk tiek saistīta ar lielajām pilsētām, bet mazpilsētās un pagastos tā neesot problēma – vietu skaits ir pietiekošs. Kā atzīmē intervējamie, “daudzus bērnus audzina vecvecāki, līdz ar to bērnudārzs nav nepieciešams.” Aktuālāka šī situācija ir

pašvaldībās, kas atrodas tuvāk Rīgai vai citām lielajām pilsētām, jo “pagastā notiek ļoti strauja individuālā apbūve, tātad palielinās vajadzība pēc skolām, bērnudārziem. Par to jādomā”. Problēmas radot tas, ka liela daļa naudas pagasts maksā pašvaldību izlīdzināšanas fondā un pašiem paliekot maz līdzekļu situācijas uzlabošanai savā pagastā, tai skaitā arī jaunu bērnudārzu celtniecībai. Tiek domāts par uzlabojumiem – ir izstrādāti vairāki projekti, ir paredzēts uzbūvēt sākumskolu un jaunu bērnudārzu.

Mazpilsētās un pagastos problēmas rodas galvenokārt tāpēc, ka pašvaldībai nepietiek naudas, lai varētu segt bērnudārzu maksu visām maznodrošinātajām ģimenēm. Līdz ar to maznodrošinātajām sievietēm ir mazākas iespējas integrēties vai reintegrēties darba tirgū, izraujoties no maznodrošinātās ģimenes statusa. Ģimenes var lūgt pabalstu pašvaldībai, bet grūtības tomēr pastāv, jo var būt tā, ka daļu naudas jāsedz vecākiem.

Pašvaldību vadītāji uzskata, ka pašreizējā demogrāfiskajā situācijā, raugoties no ekonomiskajiem apsvērumiem, bērnudārzus vieglāk uzturēt centrā. Tas varētu radīt problēmas nomaļāko vietu iedzīvotājiem, jo transporta infrastruktūra ir vāji attīstīta.

“Centrā vieglāk saglabāt infrastruktūru (sports, kultūra), tādēļ ja pagastā maz bērnu, viņus vieglāk atvest uz pilsētu.”

“Mēs tajā pārmaiņu laikā nezaudējām nevienu pirmskolas izglītības iestādi. Diemžēl 2 no viņām pārtapa par skolām, jo bērnu skaits un dzimstība bija tik krasi samazinājusies, ka tas bija iemesls, kādēļ daudzās pilsētās un īpaši jau laukos pazuda bērnudārzi kā iestādes. Šis atkal ir pirmais tāds gads, kad ir absolūti piepildītas visas grupas visos bērnudārzos.”

Kā risinājumu iedzīvotājiem ar vidējiem ienākumiem pašvaldību vadītāji saskata auklīšu sistēmas attīstību. Šī problēma raksturīgāka lielajām pašvaldībām un Rīgas tuvumā esošajām pašvaldībām.

“Aukles – ļoti individuāla vecāku izvēle. Tie, kas ņem, mēs par viņiem neuztraucamies, kaut gan normāla prakse būtu arī tajā gadījumā, ja mēs tik tālu nonāksim, ka tiem vecākiem vai tai auklei, kas bērnu uz bērnudārzu neved – viņiem būtu jānāk uz kaut kādām metodiskajām nodarbībām, lai viņi arī tajā agrīnajā vecumā zinātu, kā bērnu attīstīt un sagatavot.” “Pilsētā diezgan plaši izplatīta ir auklīšu sistēma. Katrs iekārtojas kā ērtāk.”

Tikai vienas pašvaldības vadītājs pozitīvi atsaucas par jauno tēvu iespējām izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu, atzīstot, ka tas lielā mērā atkarīgs no darba specifikas.

“Noteikti izmantos jaunās ģimenes, jo ar darba devēju var vienoties. Viss atkarīgs no darba intensitātes.”

Pašvaldību vadītāji reizēm bērnu piedzimšanas atvaļinājumu vairāk saista nevis ar iespēju tēvam papildus izmantot 10 dienu atvaļinājumu, bet gan vispārējo bērna kopšanas atvaļinājumu.

“Es nezinu tādus darba devējus, kas maksātu tēviem. Man liekas, ka vienu gadījumu es atceros - viens mūsu cilvēks saņēma, bet uzņēmums nebija šeit. Bet es domāju, ka tēviem ir zināmas viņu tiesības un tas, ja viņi neizmanto, ir viņu personiskā vēlme. Es neesmu dzirdējusi, ka kāds uzņēmējs būtu atteicies. Es domāju, ka tas vairāk ir materiālo apsvērumu dēļ, jo tomēr pārsvarā ģimenē vīrietis ir pelnītājs. Ja šādu atvaļinājumu izmantotu, tad tikai tāpēc, ka sievai ir labāks, atbildīgāks darbs vai alga lielāka. Man liekas, ka tas ir dabiski, ka jaunā mamma grib atpūsties un grib būt kopā ar savu bērnu, jo viņai jāzīda un jā rūpējas. Es esmu diezgan konservatīva šajā ziņā, jo uzskatu, ka tādas lietas ir gan bioloģiski ieprogrammētas, gan arī vēsturiski ieaudzinātas.”

7. Izglītības un apmācības pieejamība dzimumu līdztiesības aspekti

Lielākā daļa respondentu apgalvo, ka pašvaldība ar pieaugušo izglītošanu nenodarbojas. Vairāki intervējamie atzīst, ka ar to aktīvi nodarbojas Pieaugušo izglītības centrs, Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA) un dažādu mācību iestāžu filiāles. Pašvaldībām šādiem pasākumiem nav finanses. Pašvaldībām līdzekļu trūkums neļauj organizēt pieaugušo izglītošanās kursus tik, cik vēlētos.

Viens no intervējamajiem ierosina izveidot izglītošanās fondu, kur galvenie finansētāji būtu darba devēji. To varētu izmantot gan vīrieši, gan sievietes.

Daļa darbinieku un deputātu nezina, vai pašvaldība ko tādu piedāvā. “Nemāku atbildēt par rajonu vai pilsētu” .

Daudzas pašvaldības pieaugušajiem galvenokārt piedāvā apmācības sadarbībā ar NVA. Piemēram, ir pašvaldības, kur pieaugušo izglītības un informācijas centri ir rajona domes pakļautībā, un tas piedāvā arī plašas iespējas. Tiek minēts uzņēmēju atbalsta centrs, NVA, Lauksaimnieku konsultāciju birojs. Problēma esot tā, ka ne vienmēr ir pietiekams skaits interesentu. Vienā no pagastiem ir pašvaldības pieaugušo izglītības centrs, kur tiek piedāvāti dažādi kursi, datorapmācība, svešvalodu apmācības, programma uzņēmējdarbības uzlabošanai u.c.. Pašvaldības, kas atrod tuvu Rīgai uzskata, ka nav vērts ieguldīt papildus izglītības sistēmas attīstībā, jo Rīga piedāvā dažādām interesēm atbilstošus kursus.

“Pārāk tuvu Rīgai, lai būtu vērts apmierināt dažādās iedzīvotāju intereses. Nav arī piemērotu telpu.” Daži intervējamiem uzskata, ka “ar varu nevienu izglītoties un strādāt nevelkam”.

Tiek atzīts, ka iespējas noteikti abiem dzimumiem ir vienādas, bet vai tiek izmantotas vienādi, tas ir atkarīgs no aizņemtības, iespējām, ko nosaka ģimenes apstākļi. Tomēr liela daļa intervējamo nevar atbildēt uz jautājumu, kura dzimuma pārstāvji šīs iespējas izmanto aktīvāk. ”Grūti pateikt, kurš aktīvāk apmeklē šos kursus.” Tie, kuriem ir informācija vai kuri ir interesējušies par šo jautājumu atzīst, ka “ sievietes ir tās, kas šo iespēju izmanto vairāk, ir aktīvākas, vairāk iesaistās.”

Domāju, ka aktīvākas ir sievietes, jo viņas vairāk meklē iespējas izdzīvot. Vīrieši ir vienaldzīgāki. Tas, ka sievietes dažādus kursus apmeklē aktīvāk pat tiek skaidrots tādejādi, ka tas “ir ģenētiski ieprogrammēts sievietēm. Sieviete ir lielākas izdzīvošanas spējas, viņas ātrāk spēj risināt kritisku situāciju. Viņa ir iekodēta turpināt nākamās paaudzes.”

Viens no pagasta padomes izpilddirektoriem atzīst, ka “aktivitāte un pieejamība abiem dzimumiem ir līdzīga”.

Visi pašvaldību vadītāji/-as atzīst, ka aktīvākas ir sievietes.

“Kursanti tikai sievietes. To nosaka sociāli ekonomiskā vide, šobrīd vīriešiem ar labu izglītību darba piedāvājums ir normāls – nosaka Rīgas tuvums.” “Aktīvākas uz apmācību vienmēr ir sievietes. Vairāk izjūt pārkvalificēšanās vajadzības.”

“Laikam jau atkal sievietes ir vairāk, gadās arī pa kādam vīrietim.” Vairākas pašvaldības kursus piedāvā saviem darbiniekiem vai nu uz vietas vai, piemēram, Rīgā, tos apmaksājot. Pozitīvi atzīmējams fakts, ka vienā no lauku pašvaldībām domāts arī par jauno māmiņu papildus izglītības iespējām.

“Valodas kursi (angļu, vācu valodas), grāmatvedības, datorzinības un mums ir auklītes. Teiksim, ja mamma nāk ar bērniņu, arī viņa var apmeklēt nodarbības.”

Pašvaldībās minimāli domāts par iedzīvotāju apmācību vajadzību izzināšanu. Tikai vienas p pašvaldības vadītāja uzsvēra izpēti nepieciešamību.

“Valoda nav tas, kas vīriešus interesē. Attīstības nodaļa gatavo anketu, lai noskaidrotu, kādus kursus piedāvā un kādas ir iedzīvotāju intereses. Pētījumi bija 90-to gadu sākumā, bet rezultāti ātri noveco un pēdējos gados nav pētīts.”

8. Dzimumu līdztiesība nodarbinātības jomā

Nodarbinātības jomā situācija 10 pašvaldībās būtiski neatšķiras no situācijas valstī. Kā uzsver daļa intervēto pašvaldību darbinieku un deputātu, ir daļa cilvēku, kuri darbu vienmēr atradīs un citi, kuri darbu nemeklēs. Bezdarba līmenis kopumā tiek vērtēts kā augsts, jo ir slēgti vairāki lieli uzņēmumi. Bezdarbs skarot abus dzimumus.

Pašvaldības, kas atrodas tuvāk Rīgai par bezdarbu nesūdzas, ja nav darba pagastā, tad Rīgā to varot atrast.

Neviens no intervijas dalībniekiem nenosauca konkrētus skaitļus, procentus, kāds viņu pašvaldībā ir nodarbinātības līmenis un kāda ir dzimumu proporcijas nodarbinātības un bezdarba jomā.

Vairāki intervijas dalībnieki atzīmēja, ka bezdarba rādītāji būtiski nav mainījušies salīdzinājumā ar pagājušo gadu.

Katrā pašvaldībā situācija nedaudz atšķirīga, atkarībā no attīstītās ražošanas vai tautsaimniecības sfēras. Daži pašvaldību vadītāji atzīst, ka gadījumā, ja kāds no ārvalstu investoriem aizvērtu savu uzņēmumu, tas jūtam ietekmētu situāciju, īpaši ņemot vērā, ka uzņēmumi pamatā nodarbina viena dzimuma darbiniekus.

“Man ir bažas, ka aizverot šo šūšanas uzņēmumu par 200 pieaugs sieviešu bezdarbnieču un sociāli nenodrošināto skaits. Būtu jātiekas ar uzņēmuma vadību, lai izzinātu viņu nākotnes plānus.” “Problēmas ir sievietēm, jo bezdarbnieku sarakstā šobrīd ir vairāk sievietes.”

Pēc respondentu uzskatiem, nepastāv arī krasas atšķirības nodarbinātības sfērā vīriešu un sieviešu vidū, lai gan intervijās uzklautais nodarbinātības raksturojums, pēc pētnieku domām, liecina, ka nodarbinātībai raksturīga darba tirgus segregācija pēc dzimuma principa. Visbiežāk minētās jomas, kurās nodarbinātas sievietes – sociālā, izglītības un kultūras sfēras valsts un pašvaldību iestādēs. Tad biežuma ziņā tiek minētas tādas jomas kā tirdzniecība, šūšanas uzņēmumi, pasta darbinieces, lauksaimniecība, lopkopība, dārzniecība, kā arī tiek minēts darbs savā māsaimniecībā. Vienā no pašvaldībām kā sieviešu nodarbinātības sfēra tika minēts arī darbs zivju pārstrādes cehos.

Vīrieši galvenokārt nodarbināti tādās jomās kā mežizstrāde, kokapstrāde, auto tirdzniecība un apkope, galdniecība; daudzi strādājot par šoferiem un mehāniķiem, arī par kurinātājiem, sargiem. Kā atzīst intervijas dalībnieki, vīrieši biežāk darbojas biznesā un ar tehniku saistītās jomās.

Tomēr, kā atzīmē vairāki lauku pašvaldību deputāti un darbinieki, tad liela problēma ir nevis bezdarbs, bet tas, ka “daudziem ir problēmas ar alkohola lietošanu, nav vēlēšanās meklēt un atrast darbu. Labāk slinkot un zagt. Un to vidū ir gan vīrieši, gan sievietes”.

Pašvaldību vadītāji norāda, ka sievietēm pašvaldības uzņēmumos ir lielākas sociālās garantijas. Problemātiski nākotnē varētu būt kokapstrādē un mežizstrādē nodarbinātajiem, jo dotajā brīdī sistēma nav sakārtota un nenotiek uzraudzība.

“Pilnīgi garām, ka valsts pieļauj, ka mežizstrādē viņi ir individuālā darba ņēmēji – neko dižu jau viņi arī nenopelna un ja no viņa algas jau neatskaita sociālo nodokli, tad skaidrs, ka reti kurš aiziet nomaksāt tos nodokļus un tā ir ļoti liela problēma. Un tā arī būs, ka pēc gadiem 15-20 (kas to zina, kāds būs pensiju likums), bet tad viņi būs pilnīgi sociāli neaizsargāti. Bet vīrietim tas ir nepieņemami, ja viņam no bērniem vai kāda ir jāgaida, lai viņš varētu mēnesi izdzīvot. Arī sievietei tas ir šausmīgi, bet vīrietim...”

Kā veiksmīgs risinājums vienā no pašvaldībām pirmspensijas vecuma darbinieku nodrošināšanai intervijā minēts šāds piemērs:

“No kolhoza izveidojās SIA (audzē dārzeņus), kurā strādā ap 400 darbinieki. Lielākā daļa tuvu pensijas vecumam. Ja nebūtu šī siltumnīcu kombināta, daudzi no viņiem būtu bezdarbnieki.”

9. Uzņēmējdarbības dzimumu līdztiesības aspekti

Pašvaldību vadītāji (gan sievietes, gan vīrieši) diezgan nešaubīgi atzīst, ka darba devēji pamatā ir vīrieši.

“Tikai ¼ daļa darba devēju ir sievietes.” “Lauksaimniecībā darba devēji tomēr vairāk vīrieši.” Kā atzīst intervijas dalībnieki, vīrieši biežāk darbojas biznesā un ar tehniku saistītās jomās.

Tikai neliela daļa intervijas dalībnieku ir konkrēti nosaukuši lielākos darba devējus pašvaldībā (norādot uzņēmuma nosaukumus). Daļa atklāti atzīst, ka viņi nav informēti par to, kāda ir statistika pašvaldībā par darba devēju proporciju dzimumu griezumā. Viena no deputātēm norāda, ka viņu pašvaldībā “lielos uzņēmumus vada vīrieši, bet mazākos – sievietes”.

Pēc intervējamo domām, **galvenie iemesli**, kas attur sievietes no uzņēmējdarbības uzsākšanas, ir saistīti ar atšķirīgām

īpašībām, kas piemīt sievietēm un vīriešiem:

“...sievietēm vairāk piedien apdomība un viņas akli nemetas riskā...” ,

“sievietes ir kritiskākas un aprēķina savas spējas....vīrietis riskē, un tad, kā nu izdodas, tā arī ir”;

lomām ģimenē un sabiedrībā, kas ir sievietēm un vīriešiem:

“Lai audzinātu bērnus un radītu normālu ģimeni abi nevar atļauties veidot biznesu un būt ārpus mājām no rīta līdz vakaram, kas raksturīgi privātajam biznesam”;

“Ja ir ģimene, tad viens tomēr izvēlas valsts darbu, jo tur ir stabils ikmēneša ienākums”;

“Sievietes meklē stabilitāti visās lietās, tādēļ izvēlas strādāt valsts, pašvaldības uzņēmumos vai arī privātajā sfērā. Vadītājs ir pakļauts daudz lielākiem riskiem.”

“Sievietes nobīstas no birokrātijas un nevēlas riskēt. Man te ir arī ārkārtīgi uzņēmīgas sievietes, kas pārspēj visus vīriešus. Grūti viņām ir – viņas ņem kredītus un būvējas un darbojas. Tas ārkārtīgi daudz atņem no sievietes dzīves un tā laika, ko tu vari pavadīt ģimenē, veltīt bērniem. Un ja vēl ir vīrs aizņemts vai nedod dievs viņa nav, tad kāda tur uzņēmējdarbība? Ja laiks ir dienu un nakti jāpavada uzņēmumā, tad kas tad bērnus audzinās? Pa telefonu? Man liekas, ka tas ir iegājies, ka vīrietim tas ir piedodami, pats par sevi saprotams, ka viņš ir mazāk ģimenē un audzināšanas procesā piedalās mazāk. Vai tas ir pareizi? Nu, protams, nē. Sabiedriskā doma pieļauj, ka vīrietis var būt projām no ģimenes, bet vai tad sieviete var bērnus audzināt pa telefonu?”

ar to, ka **sievietēm nav nepieciešamo zināšanu, izglītības:**

“Daudzām sievietēm pietrūkst izglītības...”

“Sievietēm viennozīmīgi ir izglītības trūkums. ..viņām pietrūkst izglītības un uzņēmības, lai uzsāktu savu biznesu”;

ar nepareizo **valsts politiku** attiecībā pret uzņēmējdarbību (īpaši maziem uzņēmējiem un pašnodarbinātajiem):

“Patiesībā uzsākt uzņēmējdarbību pie šādas valsts politikas ir neprāts”;

“Nesakārtotie likumi un nestabilitāte tomēr nerada īsti drošu sajūtu...”;

“Mūspuses cilvēkiem uzņēmība ir zudusi līdz ar līdzekļu trūkumu, un kredītus īpaši nevēlas, jo baidās par sekām. Patiesībā ir jāmaina valsts attieksme pret laukiem”;

“Daudz grūtību rada dažādu valsts iestāžu nesamērīgi augstās prasības cilvēkiem, kuri grib veikt individuālo darbu. Piemēram, pagastā bija friziere, kura īrēja vienu telpu pašvaldības ēkā. Taču Vides veselības centra pārstāvji uzskatīja, ka frizētavai nepieciešamas 2 telpas – viena frizēšanai, viena kā uzgaidāmā telpa. Līdz ar to cilvēkam neatmaksājās īrēt divas telpas, jo jāmaksā arī par ūri, elektrību utt.”

Cita intervējamo daļa (galvenokārt vīrieši) atzīst, ka viņi nevar nosaukt kādus iemeslus un nav par to pat domājuši, kas attur sievietes no iesaistīšanās uzņēmējdarbībā, kaut gan atzīst, ka būtu interesanti to pētīt.

Vairāki intervijas dalībnieki šaubās, “vai pašvaldībām būtu kaut kā īpaši jāveicina sieviešu iesaistīšana uzņēmējdarbībā”.

Dažām sievietēm deputātēm ir pat negatīva attieksme pret šādu pašvaldības darbības virzienu, jo raksturīgi noturīgi stereotipi par sievietes lomu sabiedrībā: “Pašvaldībai nav mērķis iesaistīt vairāk sievietes uzņēmējdarbībā. Nedomāju, ka sievietei jābūt biznesmenei vai jāvada kāds uzņēmums. Personīgi es uzskatu, ka sievietes sūtība ir būt mātei un ģimenes pavarda sargātājai. Līdz ar sievietes iesaistīšanos uzņēmējdarbībā tiks apdraudēta ģimene kā institūcija, bet ģimene ir sabiedrības sistēmas pamats.”

Citi skaidro, ka “speciāla atbalsta sieviešu uzņēmējdarbības atbalstam nav”, jo neesot iniciatīvas no pašu sieviešu puses. “Ja būtu iniciatīva, tad noteikti atbalstītu”.

Tomēr pašas pašvaldības negrib uzņemt iniciatīvu.

Tikai neliela daļa interviju dalībnieku uzskata, ka pašvaldības varētu veicināt sieviešu iesaistīšanu uzņēmējdarbībā. Pašvaldībām traucējot arī tas, ka uzņēmēji vēloties ātru peļņu, bet pašvaldību ierosinātās sfēras ātru peļņu nesolot, tāpēc arī cilvēki esot atturīgi.

Līdz šim pašvaldības nav pievērsušas īpašu uzmanību uzņēmējdarbības veicināšanai tieši sieviešu vidū. Kā atzīst viens no pašvaldības vadītājiem: “Nevarētu teikt, ka uzņēmējdarbības veicināšana mums ir tendēta no dzimumu līdztiesības perspektīvas”.

Šādu situāciju zināmā mērā varētu skaidrot arī ar pašvaldību deputātu un vadošo darbinieku viedokli par uzņēmējdarbības raksturu un specifiku mūsdienu Latvijas apstākļos (īstenoto valsts politiku), kā arī ar uzņēmējdarbības uzsākšanai un veikšanai nepieciešamajām prasmēm, īpašībām un resursiem. Būtiska nozīme ir arī izplatītajiem sabiedrībā izplatītajiem stereotipiem par dzimumu lomu sadalījumu ģimenē un sabiedrībā, kas raksturīgi arī daļai interviju dalībnieku.

10. Vardarbības problēma

Vardarbība ģimenē pašvaldību vadošo darbinieku un deputātu vidū tiek atzīta kā nopietna problēma. Tomēr vardarbība pret bērnu ir atpazīstamāka problēma nekā vardarbība ģimenē pret sievieti. To, ka pēdējā laikā daudz biežāk atklājas vardarbības fakti, atzīst gan sievietes, gan vīrieši:

“Esam ierosinājuši vairākas lietas par vardarbību pret bērnu. Bet vardarbība pret sievieti – tās lietas vairāk nonāk policijā retāk sociālajā dienestā. Bet tas ir tad, kad sieviete saņemas un ziņo, tad nonāk policijā. Sliktāk ir kur mēs esam iejaukušies, kad dēls regulāri tiranizē māti (bija krimināllieta, būs vēl 2-3 tādas).” “Palīdzība ir nepieciešama nekavējoties un tepat, ja kādam pasaki, ka pēc nedēļas varēsi Talsos vai Bulduros ievietot, tad manuprāt tā ir galīgi absurda situācija, jo bieži vien bērniem, kuriem ir jādzīvo tajā pašā ģimenē ar to pašu vardarbnieku tēvu, kamēr notiek kāda izmeklēšana vai kamēr pierādi, nekas jau tur nemainās.”

Vairākās pašvaldībās ir krīzes centri, kur “var griezties gan māmiņa, gan bērns, gan arī vīrietis varbūt. Ir iespēja nomazgāties, paēst, saņemt rehabilitācijas kursu. Darbojas diennakts uzticības telefons.” Ir iespējams saņemt arī psihologa konsultācijas un palīdzību, darbojas pagasttiesas un bāriņtiesas, šajā jomā dažās pašvaldībās palīdzību sniedz arī narkomānu atbalsta punkts un dažas citas nevalstiskā organizācijas.

Vairāki intervējamie nosaukuši arī sociālās aprūpes centru, kur varot griezties krīzes situācijās.

Tomēr vairāku pašvaldību darbinieki uzskata, ka, lai gan pašvaldībā ir iespējas meklēt palīdzību, cietušie bieži to nevēlas darīt, “jo mazpilsētās ir augsts atpazīstamības līmenis un ne visi krīžu centra darbinieki un psihologi ir īsti profesionāļi”. Problēma arī tā, “ka tiem, kuriem ir nepieciešama šāda centra esamība, nemaz nezina par tā eksistenci, jo tās pārsvarā ir nelabvēlīgās ģimenes, kur avīzes netiek lasītas, informācijas līdzekļi viņiem nav. Tāpēc tagad mēs esam uzsākuši informēšanas kampaņu par šī centra esamību. Interese par šo palīdzības centru tikai pieaug. Ziņojam regulāri avīzēs. Sākot ar martu, caur skolām rīkosim kampaņas, vedīsim cilvēkus turp, lai viņi redzētu, kas tad notiek centrā, un cik daudz nozaru tur ir piesaistīts. Tas noteikti ir pašvaldības pienākums veidot šādus centrus, taču vairāk vajadzētu attīstīt sabiedrības sadarbību ar sociālajiem centriem, mediķiem, lai šādos centros nonāktu cilvēki, kad palīdzībai vēl ir lielāks efekts, jo palīdzība var nākt arī par vēlu. Būtu vairāk jāstrādā ar bērniem, lai viņi nenonāktu tādā atkarībā un postā kā viņu vecāki.”

Tajās pašvaldībās, kur šādu krīzes centru nav, intervējamie atzīst, ka par to būtu jādomā, kur nepieciešamības gadījumā varētu saņemt palīdzību. Tiek meklēta sadarbība ar tām pilsētām vai rajonu, kur krīžu centri darbojas.

“Vardarbības problēmu pret bērniem risina arī skolā, jo tur vardarbības pēdas ir momentā redzamas. Tad skola saistās ar pagasttiesas priekšsēdētāju un sociālo darbinieku, un tālāk strādā ar ģimeni”.

Daudzi uzsver, ka šādām lietām pašvaldībām trūkstot līdzekļu, trūkstot speciālistu. “Visu izdarīt sociālais darbinieks nevar”. Būtu nepieciešams lielāks sociālo darbinieku skaits pašvaldībā, tas arī uzlabotu palīdzības un atbalsta sniegšanu krīzes situācijā.

Tajās pašvaldībās, kurās šādu krīzes centru vai speciālistu, kuri var palīdzēt risināt vardarbības problēmas ģimenē, atbalsts tiek izteikts idejai, ka “dažādus palīdzības centrus un konsultācijas vajadzētu organizēt apvienojoties vairākām pašvaldībām, vienai pašvaldībai tas varētu būt par dārgu. Šāda veida pasākumi ir dārgi, viena pašvaldība to nevar atļauties”.

Kā stāstīja vienas pašvaldības vadītājs, “Nesen man bija tikšanās ar ģimenes ārstiem, un viņi teica, ka liela daļa pacientu pie viņiem nāk kā pie psihologa, nevis kā pie ķirurga, bērnu ārsta utml. Laikam jau trūkst šādas palīdzības. Tas vēl ir liels darbs!”

Galvenais, kas ir jādara, kā izteicās viens no pašvaldību darbiniekiem, jācīnās ar cēloņiem, bet piemēram, krīzes centri ir cīņa ar sekām, kas var palīdzēt tikai nedaudz.

Tikai vienā pašvaldībā kāda darbiniece skaidroja, ka pagastā neesot statistikas, cik daudz ir šādu gadījumu, taču viņasprāt, tādi dienesti neesot vajadzīgi, jo nav cilvēku, kuri to izmantotu. Uz jautājumu, kā viņa to var tik droši apgalvot, ja nav sistēma, kas uzskaita šādus gadījumus, un kā vispār var nokontrolēt, kam vajadzīga palīdzība, respondente atbildēja, ka “nav dzirdēts” nekas par vardarbību ģimenēs, tātad nav objektīvas nepieciešamības.

Arī pašvaldību vadītāji uzsver sadarbības nepieciešamību jautājumā par pašvaldības atbildību krīzes centra dibināšanā un uzturēšanā.

“Sievietes ne vienmēr nāk un prasa, lai viņu glābj. Tiek galā pašas. Teorētiski krīzes centrs būtu vajadzīgs, bet praktiski, ja mums ir gadā 1 vai 2 gadījumi, tad materiāli nevaram atļauties. Tam ir jābūt reģionāli.”

Vairāki pašvaldības vadītāji uzsver, ka šo jautājumu risināšanā noteicoša loma ir sabiedrības attieksmei pret vardarbības jautājumiem.

“Par vardarbību būtu jārunā valstiskā līmenī – TV, avīzēs būtu jāraksta un jāiedrošina meklēt palīdzību. Pie manis arī nāk kā pie sievietes un runā par savām ģimenes

problēmām, bet cik es reāli varu palīdzēt? Lielākoties viņas pat nemeklē risinājumu, bet padomu un iespēju izrunāties ar kādu. Būtu labi, ja psihologs, bet jebkuras pašvaldības materiālās iespējas ierobežo štatus. Un arī ierobežo sabiedriskā doma. Kādu pašvaldības modeli zīmē mūsu saziņas līdzekļi? Pašvaldība – tas ir izšķērdētājs, patērētājs, kas dzīvo uz nodokļu maksātāju rēķina, izveido milzīgus štatus un birokrātisko aparātu. Būtu jāstrādā pie sabiedriskās domas veicināšanas, ka šis cilvēks ir nepieciešams un vajadzīgs jums nevis mums domē, tikai tāpēc, lai būtu štata vieta un alga.”

Vienā no pilsētām, savukārt, “jau divus gadus darbojas pilsētas sociālās aprūpes centrs – ģimenes centrs, kas pēc jēgas un būtības ir krīzes centrs (bet mēs negribējam to iekļaut nosaukumā). Tas ir diennakts, kurā strādā arī psihologs. Visvairāk tie ir bērni, kas tur nokļūst. Šī un pagājušā gada prakse – arī sievietes un bērni.”

Pašvaldību vadītāji vairāk saskata vajadzību pēc psiholoģiskajām konsultācijām un uzsver valsts līdzfinansējuma nozīmību.

“Pašvaldībā būtu vajadzīgs psihologs, lai varētu aprunāties ar ģimeni. Tad varētu radīt uzticību, lai arī kaimiņi piezvana. Pagaidām nav arī uzticības dienesta, kādu vajadzētu katrā ciematā.” “Vajag, kur cilvēkam aiziet izrunāties. Ja pašvaldības darbinieks nonāk sarežģītā situācijā, nav kur griezties. Bet tas būtu iespējams tikai tad, ja būtu valsts līdzfinansējums.”

“Pagājušo gadu mēģinājām startēt arī uz valsts programmām, lai saņemtu arī kādu valsts finansējumu. Bet konkurss bija spēcīgs un finansējums ir nenormāli mazs, jo pieprasījums pēc viņa ir daudz lielāks nekā reāli viņu piedāvā.”

11. Vīriešu mūža ilgums kā problēma dzimumu līdztiesības jomā

Problēma īpaši aktuāla mazajās pašvaldībās, jo tajās vairāk gados veco iedzīvotāju, bet jaunieši aizplūst uz pilsētām. Pēc pašvaldības deputātu, vadītāju un vadošo darbinieku domām, vīriešu lielās vidējā mūža ilguma atšķirības no vidējā sieviešu mūža ilguma, lielā mērā saistāmas gan ar **neveselīgo dzīvesveidu**, gan ar pārlietu lielo **stresu**, kas rodas darbā, vai tieši otrādi, to zaudējot.

“Vīrieši savas problēmas neatklāj, un cenšas paši atrisināt...”

“Vīrieši pret savu veselību ir nevērīgi. Taču bieži vaina ir arī izglītības līmenī, jo zemajam izglītības līmenim bieži blakus ir alkohols, mazvērtības kompleksi un tad arī nelaimes gadījumi, kas paņem daudz vīriešu dzīvības”.

Lielākā daļa intervēto pašvaldības deputātu un darbinieku uzskata, ka šo situāciju pašvaldība būtiski nevarot iespaidot, viņiem neesot informācijas par to vai pašvaldībā tiekot veiktas kādas darbības šajā virzienā. Daži respondenti atklāti atzīst, ka par šo jautājumu vispār neesot domājuši un uzskata, ka tas nav aktuāls jautājums.

Kā atzīst viens no respondentiem: “Ja cilvēks izvēlas nepareizo ceļu, tad pašvaldība neko nespēj darīt.”

Daļai šķiet, ka pašvaldība to nespēj ietekmēt, “ja nu vienīgi mēģināt radīt vairāk atpūtas vietu un pasākumu mazām cilvēku grupām”. Arī nepietiekamais finansējums tiek pieminēta kā problēma, kas traucē situāciju uzlabot.

Kādas pašvaldības vadītājs stāsta, ka “pašvaldības telpās nedrīkst smēķēt, arī kultūras namā. Bet citādi ar vīriešu problēmu risināšanu nenodarbojamies”.

“Grūti pateikt, vai vispār varam iespaidot. Statistika ir nežēlīga. Daudzi jauni vīrieši miruši darba apstākļu dēļ. Vīrieši dzer. Uzpeld sekas smagajam darbam kolhozos, padomju laika sekas. Risinājums – līgums ar ģimenes ārstu, ka piespiedu kārtā jāiziet profilaktiskās apskates un fluorogrāfs.” “Ja pašam nevajag, tad ko mēs varam izdarīt. Par veselību jādomā pašam. Liels skaits vīriešu iet bojā negadījumos (sabraukti dzērumā uz ceļa). Līdz ar to, protams, viņu vidējais dzīves vecums ir krietni mazāks. Es domāju, ka jaunā paaudze veselībai pievērš daudz lielāku uzmanību. Vecie cilvēki –kādi viņi ir padomju laiku produkti, tādi viņi ir. Gados vecākiem veselība ir sabojāta jau kolhozu laikos.”

Citi uzskata, ka pamati tiekot ielikti skolā, piemēram, veselības mācības stundās, kur “tiekot ielikti zināmi pamati attieksmei pret alkoholu, narkotikām”.

Pašvaldība varot rūpēties par veselīgāku vidi - dzeramo ūdeni, atkritumu pārstrādes iekārtām. Nozīme arī tam, lai aktīvi darbotos Sanitārā inspekcija. “Svarīgi, lai darba apstākļi būtu veselībai nekaitīgi.”

Vairākās pašvaldībās šīs problēmas risinājumu galvenokārt saista ar sporta un kultūras iespēju paplašināšanu vīriešiem (gan bērniem, gan pieaugušajiem).

“Ja par mūža pagarināšanas pasākumiem uzskata dažādas kultūras aktivitātes, tad mūsu pašvaldībā šāda veida projektiem tiek atvēlēti daudz līdzekļu. Tiek organizētas sporta sacensības dažādos sporta veidos, maratonskrējieni, zirgu jāšanas sacīkstes. Mums ir sporta centrs. Ir vairāki deju kolektīvi dažādām paaudzēm, pagastā darbojas arī koris. Bet veselības aprūpe ir katra personīgā darīšana.”

Vienas pašvaldības vadītājs, runājot par veselīga dzīvesveida popularizēšanu vīriešu vidū, uzsver, ka “ir uzbūvēti divi spēļu laukumi, kur varētu “mazie” vīrieši kāpt un patērēt savu enerģiju. Mazliet “vecākiem” vīriešiem ir paredzēts uzbūvēt skeitparku, iespējams, ka varētu uzcelt nākotnē sporta halli, jo pagaidām tādas vietas mums patiešām nav.” Citā pašvaldībā arī būtu vēlme būvēt mūsdienīgu sporta halli, bet “pagasts vēl nav norēķinājies par iepriekšējo kredītu bankā, tāpēc tās ir vēl tikai ieceres.”

Te gan jāatzīmē, ka sporta halles un aktīva dzīvesveida popularizēšana pārsvarā tiek saistīta tikai ar vīriešiem.

Pastāv arī uzskats, ka problēma būtu jādara valstij: “Vīrietim ir jāmaca dzīvot veselīgu dzīvesveidu. Valstij jādomā par sakārtotu likumdošanu, lai varētu strādāt godīgā biznesa vidē. Jāiemāca problēmas risināt izrunājot un analizējot, nevis meklējot palīdzību alkohola un cigaretēs.”

12. Pašvaldības dialogs ar iedzīvotājiem

Dialogs ar pašvaldības iedzīvotājiem tiek veidots, izmantojot dažādas sadarbības un informēšanas veidus:

- deputātu un darbinieku pieņemšanas laiki;
- iedzīvotāju sūdzību un priekšlikumu saņemšana un izskatīšana pašvaldībā;
- publisku tikšanos rīkošana;
- projektu, lēmumu publiskās apspriešana;
- informācija plašsaziņas līdzekļos (ar laikraksta, radio, vietējā TV palīdzību);
- Interneta mājas lapu izmantošana;
- pašvaldību informācijas centru darbība, kur var nākt un izteikt savu viedokli;
- informācijas izplatīšana ar informatīvo lapiņu palīdzību (caur skolām, daudzdzīvokļu mājās);
- preses konferenču rīkošana;
- tikšanās ar nevalstisko organizāciju pārstāvjiem;
- aptaujas;
- sarunas neformālā gaisotnē.

Lielākā daļa pašvaldību deputātu un vadošo darbinieku nav īsti pārliecināti, vai aktīvāk viedokli pauž sievietes vai vīrieši. Konkrētas statistikas nav nevienā no pētījumā iekļautajām pašvaldībām. Respondenti, kuriem ir kādi novērojumi šajā ziņā, biežāk atzīst, ka aktīvākas esot sievietes. Tomēr jāatzīmē, ka raksturīgāk ir domāt tādās kategorijās kā jauni cilvēki – pensionāri nevis vīrieši -sievietes.

Pašvaldību vadītāji pārliecināti, ka aktīvāk viedokli pauž sievietes. Tomēr arī viņas biežāk vēlas atrisināt savas individuālās problēmas nevis paust savu viedokli par visai pašvaldībai aktuāliem jautājumiem.

“Sabiedriskā apspriešana (formālās prasības) strādā tikai nosacīti, jo šobrīd pati sabiedrība nav gatava aktīvi iesaistīties, ja mēs patiesi kaut ko gribam tādā nopietnākā nozīmē, tad mums ir ļoti aktīvi jāstrādā, lai mēs izzinātu viedokli.” “Sociāli aktīvāks neapšaubāmi ir sievietes. Tam ir objektīvi- subjektīvi iemesli, ja mēs aizejam veco ļaužu auditorijā, ka pilnīgi objektīvi, ka tur ir 80% sievietes tikai palikušas. Aktivitātes to jau rāda arī pašu sabiedrisko organizāciju darbība – pārsvarā ir sievietes. Diemžēl arī skolu padomē aktīvākas ir sievietes. Es nezinu, kādēļ tā ir, bet reāli tā ir. Varbūt, ka lomas ģimenē reāli nav sadalītas vienmēr tik precīzi, bet tam arī ir vesela virkne objektīvu apstākļu, jo diemžēl ļoti daudzi bērni tiek audzināti tikai mātes uzraudzībā.” “Sociāli aktīvākas ir sievietes, jo ir vairāk brīva laika un vairāk strādā uz šeit pat uz vietas.” “Par sadzīves jautājumiem nāk sievietes (komunālie maksājumi, bērnu apmācība, dzīvokļu jautājumi), bet par īpašuma tiesību sakārtošanu un zemes pirkšanu vairāk vīrieši vai starpnieki (vietējie vairāk vīrieši). Biznesa jautājumos vairāk vīrieši (kaut ko celt, kaut ko attīstīt). Acīmredzot tādos amatos.” “Laukos demokrātija tikai sākas, jo valda vecie aizspriedumi – tur jau visu nolems bez mums.”

Aptuveni puse respondentu salīdzinoši vāji informēti par aktīvākajām NVO, kas darbojas pašvaldībā. Šī pašvaldību deputātu un vadošo darbinieku daļa varēja nosaukt labi ja 1-3 organizācijas, vai arī atzina, ka viņiem nav tādas informācijas, vai, ka paši neesot iesaistījušies. Bija arī atbildes: “varbūt ir, bet es neesmu informēts”.

Galvenokārt tiek sauktas bērnu organizācijas, jauniešu klubi, ģimeņu klubi invalīdu, sporta, pensionāru organizācijas. Salīdzinoši bieži tika pieminēti arī represēto apvienības, “Dāmu klubiņi”, fondi.

No sieviešu organizācijām tiek saukti - sieviešu vai dāmu klubi, zemnieču klubs.

Tomēr lielākā daļa intervijas dalībnieku uzskata, ka sieviešu un vīriešu lietas nav atsevišķi jāizdala, darbojoties visi kopā, ko parāda tipisks pašvaldības deputātu un vadošo darbinieku viedoklis: “Nav īpaši izdalītas vīriešu un vīriešu organizācijas”.

Vīriešu vidū informētība par sieviešu organizācijām ir krietni zemāka kā sievietēm, arī attieksme ir ievērojami rezervētāka.

Daļa intervijas dalībnieku apgalvo, ka “pašvaldībai nav īpašas pieredzes sadarbībai ar šīm organizācijām”.

Citi respondenti, kā galvenos pašvaldību un NVO sadarbības veidus nosaukuši nodrošinājumu ar telpām, finansiālo atbalstu, organizatorisko atbalstu. Pašvaldību darbinieki piedalās arī pasākumu organizēšanā.

Viena no pašvaldībām “NVO var iesniegt dažādus projektus, un ar pašvaldību starpniecību iegūt finansējumu saviem projektiem”.

Savukārt pašvaldību vadītāji labi informēti par aktīvākajām NVO, kas darbojas viņu pašvaldībā. Uzsver, ka NVO pamatā ir pensionāru organizācijas un atsevišķos gadījumos dāmu klubi. NVO saskata kā pakalpojumu sniedzējus nevis rīcībpolitikas ietekmējošu spēku.

“Dāmu klubs ir parādījies periodiski un periodiski notiek aktivitātes. Šobrīd visi tie nopietnākie veidojumi ir parādījušies lauku reģionā vai pagastos. Ļoti iespējams, ka tam ir vienkāršs iemesls un laukos ir maz to aktivitāšu, kur sievietes var iesaistīties. Pilsētā acīmredzot viņu ir pietiekami daudz un pietiekami daudz arī citu organizatorisko formu. Mums ir viņas veidojušās, bet šobrīd nevaru nosaukt nevienu, kas būtu sevi nopietni pieteicis sieviešu interešu aizstāvniecībā.” “NVO aktīvāk darbojas gados vecāki cilvēki. Dāmu klubu esmu rosinājusi visādi, bet kamēr pats pa priekšu neiesi, tikmēr nekas neiznāks. Interese ir, bet droši vien ir vajadzīgs aktīvists, kas vienreiz sasauc kopā, man ir šobrīd nedaudz pa maz laika. Idejas bija, es esmu runājusi ar vienu, ar otru, ar trešo, bet arī – dāmas ir ļoti ambiciozas. “Ja tā tur būs, tad es neeju!” Daudzas grib būt, kas grozās pa priekšu – vadones, bet citas viņas nepieņem. Tur tad tās savstarpējās ambīcijas – tad jau jātaisa vairāki dāmu klubiņi. Es esmu mēģinājusi. Esam vairākkārt runājušas, bet līdz šim līdz darīšanai neesam tikuši.”

13. Dzimumu līdztiesība kā problēma pašvaldību līmenī

Dzimumu līdztiesības jautājumi pēc pašvaldības darbinieku domām nav prioritāte, tāpēc arī netiek uzskatīts, ka būtu jābūt kādai īpašai vietai, kur šos jautājumus varētu apspriest, vai iegūt jaunāko informāciju šajā jomā.

Lielu daļu respondentu šis jautājums ir pat samulsinājis.

Vismaz daļas respondentu attieksmi raksturo atbilde: “Mēs jau bijām pārsteigti, kad atnāca veidlapas par šo tematu, bet mēs saprotam, ka naudiņa ir saņemta un tā ir jānotērē”.

“Biedroties ir tiesības visiem, mēs varam savākties un runāt uz nebēdu”, tomēr daļas respondentu -vīriešu attieksmi pret dzimumlīdztiesības jautājumu aktualizēšanu pašvaldībā, iedzīvotāju vidū varētu raksturot kā “ne pārāk atbalstošu”. Kā akcentē vīrieši: “mūsu pusē šīs lietas netiek uzsvērtas...”, “...dzimumu līdztiesība nav identificējusies kā problēma, vismaz līdz šim. Cilvēki ir ļoti aizņemti ar iztikas pelnīšanu, vai biznesa “bīdīšanu”. Šī problēma liekas mākslīga konstrukcija, vismaz pagaidām. Varbūt arī mūsu no padomju laikiem mantota izglītība neveicina šādas problēmas saskatīšanu”.

Viena intervijas dalībnice gan atzīst, ka “līdz šai intervijai pat nebiju aizdomājusies par šāda veida jautājumiem. Tā problēma nebija aplūkota”. Kā uzskata cita respondente, tad tiem cilvēkiem, kuriem dzimumu līdztiesības jautājumi liekas aktuāli, ir iespēja daudz informācijas par šo tematu saņemt masu medijos – televīzijā, laikrakstos, žurnālos.

Pašvaldību vadītāji ir samērā ieinteresēti diskusijās ar dzimumu līdztiesības jautājumu izpēti un risināšanu. Par to liecina intervijām veltītais laiks un nostāja, kas veicināja darbinieku pozitīvu, atbalstošu attieksmi pret projektu. Daļa vadītāju tomēr atzīst, ka jautājums ir pretrunīgs.

“Ja jauna darbiniece aiziet dekrēta atvaļinājumā, jāmeklē citi darbinieki. Jāpārkāto darba pienākumi. Man kā darba devējam rodas problēmas (jānodrošina nepilna darba diena vai jārada iespējas atgriezties). Bet labus speciālistus uz īsu laiku ir grūti dabūt.”

Visi vadītāji, kas atzīst, ka tas ir mūsdienīgs jautājums, savu interesi pamato ar vēlmi gūt labumu pašvaldībai. Bieži vien tiek vilktas paralēles ar ES projektiem un semināriem.

“Pēc semināriem/ projektiem nav tālākas virzības. Aiziet tikai lielas naudas. Piemēram, tikko bija seminārs par ES, kurā no 7 lektoriem tikai 1 bija klausāms.”

Vairāki intervētie pašvaldību vadītāji ieteica seminārus rīkot ā diskusiju un pārrunu veidā, jo “no vīriešu puses ir vairāk negatīva attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājumiem. Labāk pie apaļā galda ar kafiju, jo neformālā gaisotnē sarunas labāk raisītos. Nekā sēdēt zālē un no tribīnes tur viens runātu, tad līdz pirmajam pārtraukumam varbūt arī nosēdētu, bet vairāk arī neko. Lektoriem vajadzētu nevis, kas no lapas lasa, bet kas aizrauj cilvēku. Ar auditoriju ir jārunā. Ne šausmīgi lielā lokā un tepat pie mums. Es domāju, ka interese būtu. Bukletus paši nelasītu.”

Secinājumi

1. **Dzimumu līdztiesības jautājumi**, pēc pašvaldību pārstāvju domām, **nav prioritāte sabiedrībā**, tie līdz šim nav identificējušies kā problēma, bet tiek uztverti kā mākslīga konstrukcija, jo vairumam iedzīvotāju aktualitāte ir iztikas pelnīšana.
2. Dažādu līmeņu vadītāju atpazīstamībai un gan neformālajiem atbalsta tīkliem ir svarīga nozīme finansējuma piesaistei dažādu projektu īstenošanā. **Netiek akcentēta viena vai otra dzimuma priekšrocība šajā ziņā**, bet gan konkrētās personiskās īpašības un politiskajai piederībai.
3. **Pētījuma gaitā tiek uzsvērtā aizvien pieaugoša sieviešu loma** pašvaldības jautājumu risināšanā.
4. Raksturojot pašvaldību vidi, izriet secinājums, ka, lai gan pašvaldībās, līdzīgi kā valstī kopumā sociālajā, kultūras un izglītības sfērā nodarbinātas pārsvarā sievietes, pašvaldību struktūrās darbinieki kā vēlamā izvirza dzimumu līdzsvaru, jo **labākais risinājums rodas, apvienojot abu dzimumu viedokļus**. Dzimumu līdzsvars gan netiek saistīts ar noteiktām skaitliskām proporcijām.
5. Aptaujātajiem kopumā **raksturīgs tradicionālais viedoklis par vīriešu un sieviešu lomām ģimenē un sabiedrībā**. Situācija, ka sociālajā sfērā, medicīnā, kultūrā un izglītībā ir būtisks sieviešu pārsvars, tiek pamatota kā vēsturiski izveidojusies, ko sabiedrības lielākā daļa (arī paši mērķgrupas pārstāvji) ir akceptējusi kā normu. Tam tiek nosaukti divi galvenie cēloņi: zemais finansējums, jo vīriešu sociālā ģimenes apgādātāja loma paredz pelnīt vairāk (tradicionālais dzimumu lomu sadalījums). Sievietes iekļūtīgākas, izpratošākas, psiholoģiski spējīgākas strādāt ar cilvēkiem (dzimumstereotips).
6. Kā pozitīva iezīme jāmin tas, ka kopumā intervijas dalībnieki uzskata, ka **vadītāja kvalitāte ir atkarīga nevis no dzimuma, bet gan no personiskajām īpašībām, zināšanām un prasmēm**. Tomēr uzskati nav konsekventi, jo skolās kā vēlamais vadītājs vairumā interviju tiek nosaukts vīrietis, pamatojot, ka tas kompensētu situāciju ģimenēs un sabiedrībā kopumā, kā arī uzlabotu atmosfēru skolotāju - sieviešu kolektīvā, gan uzsverot, ka pozitīvu vidi nodrošina dzimumu līdzsvars.

7. Ģimenes pienākumu un darba dzīves apvienošanai labvēlīgāka situācija ir pagastos, jo bērnudārzu problēma aktuālāka lielajās pilsētās, bet mazpilsētās un pagastos tā, pēc aptaujas datiem, nav problēma – vietu skaits ir pietiekošs. Mazpilsētās un pagastos problēmas ir maznodrošinātajām ģimenēm, jo pašvaldības līdzekļu trūkuma dēļ nespēj segt bērnudārzu maksu visām maznodrošinātajām ģimenēm. Līdz ar to maznodrošinātajām sievietēm ir mazākas iespējas integrēties vai reintegrēties darba tirgū, liedzot viņām līdztiesīgu iespēju apvienot **ģimenes un darba dzīvi, ņemot vērā tradicionālo lomu sadali ģimenē.**
8. Izglītošanās iespējas abiem dzimumiem tiek raksturotas kā vienādas, bet to izmantošana ir atkarīga no aizņemtības, iespējām, ko nosaka ģimenes apstākļi. Sievietes tiek raksturotas kā aktīvākas papildus izglītības iespēju izmantošanā.
9. Lai gan intervijās tiek uzsvērts, ka nepastāv būtiskas atšķirības nodarbinātības sfērā starp dzimumiem, tomēr saņemtās atbildes liecina, ka **nodarbinātībai raksturīga darba tirgus segregācija pēc dzimuma principa.**
10. Dzimumu nelīdztiesība konstatējama arī **uzņēmējdarbības jomā**, jo tiek atzīts, ka uzņēmējdarbībā pārsvarā ir vīrieši. Kā galvenos iemeslus nosauc trūkumus valsts politikā un izglītībā, katram dzimumam raksturīgās īpašības, tradicionālo lomu dalījumu sabiedrībā un ģimenē. Intervijās dominē uzskats, ka sieviešu uzņēmējdarbības veicināšana nav pašvaldību funkcija.
11. Lai gan, tomēr lielai daļai respondentu raksturīgi sabiedrībā izplatītie stereotipi par dzimumu lomu sadalījumu ģimenē un sabiedrībā, nevērtējot uzņēmējdarbību no dzimumu līdztiesības perspektīvas,
12. **Vardarbība ģimenē tiek atzīta par nopietnu problēmu**, kuras rezultātā galvenokārt cieš sievietes un bērni, īpaši no nelabvēlīgām ģimenēm. Lai gan vairākās pašvaldībās ir krīzes centri, tie, kuriem ir nepieciešama šāda centra esamība, nemaz nezina par to eksistenci, jo tās pārsvarā ir nelabvēlīgās ģimenes, kurām ir zema pieejamība informācijas līdzekļiem. Šeit izeja ir informācijas izplatīšana par šīm palīdzības iespējām, kas ir būtisks ieguldījums dzimumu līdztiesības veicināšanā.
13. Apskatot tādu aktuālu Latvijas problēmu kā **vīriešu salīdzinoši īsais mūža ilgums**, dominē uzskats, ka situācijas ietekmēšana pozitīvā virzienā neietilpst pašvaldības funkcijās. No otras puses pozitīvie fakti par sporta halles celtniecību kādā pašvaldībā un sportiska dzīvesveida popularizēšanu tiek saistīta tikai ar viena dzimuma(vīriešu) dzīves stilu un veselību.

14. Raksturojot **pašvaldību dialogu ar iedzīvotājiem**, respondenti raksturīgāk ir domāt tādās kategorijās kā- jauni cilvēki un pensionāri- nevis dzimumu aspektā. Tomēr kā aktīvākas pārsvarā tiek vērtētas sievietes. Pašvaldībām nav īpašas pieredzes sadarbībā ar NVO, kuru uzmanības lokā ir dzimumu līdztiesības problēmas.

15. Pētījums apliecina respondentu **samērā vājo informētības līmeni** par dažādiem dzimumu līdztiesības aspektiem:

- **ģimenes un darba dzīves apvienošanas iespējām** konkrētajā pašvaldībā;
- izglītības un apmācības iespējām pieaugušajiem;
- nodarbinātības līmeni un dzimumu proporcijām nodarbinātības un bezdarba jomā;
- to, kāda ir statistika par darba devēju proporciju dzimumu griezumā;
- par sieviešu/vīriešu NVO pašvaldībās;

kā arī

- neviens no pašvaldību deputātiem un darbiniekiem nelieto un neizprot jēdzienu “pozitīvā diskriminācija”, un tā tiek skaidrota kā negatīva parādība.

Dokumentu analīze

Pētījuma ietvaros tika veikta divu pagastu dokumentu analīze (*A pašvaldība un B pašvaldība*). Tika analizēti pagasta publiskie pārskati, padomes un komiteju sēžu protokoli un A pašvaldības pagasta Attīstības plāns 2002-2014. gadam. It īpaši tika pievērsta uzmanība nodarbinātības, sociālās politikas un izglītības sfērām.

Lai arī nevienā lēmumu pieņemšanas procesa posmā neparādījās tieša atsauce uz to, ka tiek ņemti vērā arī dzimumu līdztiesības aspekti, tomēr vairākās vietās ir nojaušami gan pieņemto lēmumu pamatiemesli, gan to ietekme uz vīriešiem un sievietēm.

Kopumā pašvaldību lēmumu pieņēmēju vidū valda ignorance pret statistikas datiem un situācijas aprakstiem, kas liecina, ka vīriešu un sieviešu stāvoklis ir atšķirīgs. Tā, piemēram, *A pašvaldībā*, izstrādājot Attīstības plānu, tika veikta anketēšana, kurā, noskaidrojot iedzīvotāju vērtējumu par pagasta attīstību, tika lūgts norādīt arī dzimumu, tomēr viedokļu apkopojumā priekšlikumi dzimumu griezumā neparādās.

Pagastu vadītāji, deputāti un darbinieki, pieņemot lēmumus, galvenokārt domā par infrastruktūras lietām – ceļiem, siltumapgādi, ūdensapgādi, atkritumu apsaimniekošanu. Vides un infrastruktūras uzlabošana nenoliedzami nesīs labumu gan vīriešiem, gan sievietēm un veicinās abu dzimumu dzīves kvalitātes uzlabošanu, tomēr minimāli vai nemaz netiek domāts par tādām sfērām kā, piemēram, nodarbinātības veicināšana, sabiedrības veselības uzlabošana vai vardarbības ģimenē izskaušana. Lēmumu pieņemšanas procesā pašvaldībās vēl joprojām netiek veikta mērķauditorijas analīze, proti, kā pieņemtais lēmums ietekmēs pagastā dzīvojošo indivīdu – vīriešu un sieviešu – dzīves kvalitāti.

Vīriešu un sieviešu atšķirīgās situācijas tiek ignorētas

Vairākās sfērās pašvaldības, lai arī saskatot nopietnas problēmas atšķirīgajā situācijā starp vīriešiem un sievietēm, tomēr nepieņem nekādus lēmumus, lai situāciju uzlabotu.

Piemēram, *A pašvaldības* Attīstības plānā ietverti statistikas dati par sieviešu un vīriešu iedzīvotāju skaitu pa vecuma grupām. Vīrieši pirms nodarbinātības un nodarbinātības

vecuma grupā pārsniedz sieviešu skaitu (3605 vīrieši un 3538 sievietes), savukārt pensijas vecumā sieviešu skaits divkārti pārsniedz vīriešu skaitu (549 vīrieši un 1150 sievietes). Attīstības plānā kā skaidrojums krasajam vīriešu skaita samazinājumam minēts vispārīgais valsts rādītājs, ka vīriešu dzīves ilgums ir par 12 gadiem īsāks nekā sieviešu dzīves ilgums. Taču Attīstības plāna rīcības programmā nav ietverti nekādi lēmumi, lai šo situāciju mainītu. Vīriešu dzīves ilgumu varētu paaugstināt, piemēram, pieņemot pašvaldības sabiedriskās veselības veicināšanas plānu, izglītojot darba devējus par pienākumiem nodrošināt darba aizsardzības standartus darba vietās vai, piemēram, veicot pasākumus pret alkoholisma izplatību. Arī likuma par pašvaldībām 15.6. pants nosaka, ka pašvaldības pienākums ir veicināt veselīgu dzīvesveidu.

Citādāka situācija paveras *B pašvaldībā*, kurā 2003.gadā tika pieņemta veselības veicināšanas programma. Lai arī ideja ir bijusi laba un novatoriska, tomēr programmā nav veikta mērķauditoriju un tām nepieciešamo pasākumu analīze, tai skaitā nav veikta problēmu analīze dzimumu perspektīvā. Ja darbs pie veselības veicināšanas programmas būtu uzsākts kaut vai ar šī viena fakta, ka pensionāru vīriešu ir divreiz mazāk nekā sieviešu, konstatāciju, tad programmā varētu arī ietvert konkrētus pasākumus, lai paaugstinātu vīriešu dzīves ilgumu. Kopumā programma nerada pārliecību, ka tā balstās uz iedzīvotāju - vīriešu un sieviešu - problēmsituāciju izpēti un ka tā spēs sniegt reālus rezultātus.

Kā vēl viena ilustrācija pašvaldību ignoranci pret dzimumu līdztiesības aspektiem jāmin nevienlīdzīgā vīriešu un sieviešu pedagogu pārstāvniecība izglītības iestādēs. *A pašvaldības* pagasta Attīstības plānā ietverta statistika par vidusskolas skolotājiem – skolā māca 7 vīrieši un 45 sievietes. Lai arī ir skaidri nojaušamas tās priekšrocības, kādas dotu sabalansēta vīriešu un sieviešu pārstāvniecība vidusskolās, pamatskolās un pirmsskolas iestādēs, arī šajā situācijā pašvaldība nav pieņēmusi nekādus lēmumus, lai veicinātu vīriešu iesaistīšanos pedagogiskajā darbā.

Abās analizētajās pašvaldībās nepastāv bezdarba mazināšanas plāns. Tā, piemēram, statistikas dati par *A pašvaldību* liecina, ka bezdarbnieces sievietes jau kopš 1990. gadiem ir apmēram divreiz vairāk par vīriešu bezdarbnieku skaitu (1999.gadā 121 siev. un 61 vīr., 2001.gadā 96 siev. un 50 vīr., 2002.gadā 114 siev. un 56 vīr.), tomēr nekādi nodarbinātu veicinoši pasākumi pašvaldībā netiek plānoti. Turklāt, plānojot tādus noteikti būtu jāņem

vērā, ka vīriešiem un sievietēm parasti ir atšķirīgas iegūtās zināšanas un prasmes, līdz ar to arī pasākumiem abu dzimumu integrēšanai darba tirgū būtu jābūt atšķirīgi izvērtētiem.

Lai arī likuma par pašvaldībām 15.10.pants nosaka, ka pašvaldības pienākums ir rūpēties par bezdarba samazināšanu, *A pašvaldības Attīstības plāna rīcības programmā* nav paredzēta atsevišķa sadaļa pasākumiem, kas jāveic bezdarba mazināšanai. Vienīgā aktivitāte, kas ietverta Rīcības programmas izglītības sadaļā ir profesionālās un pieaugušo izglītības centra izveide. Līdz šim *A pašvaldībā*, sadarbībā ar Valsts Nodarbinātības dienestu, ir bijuši paredzēti īpaši pasākumi ilglaicīgajiem bezdarbniekiem. Pašvaldība tos algojusi vienkāršajos darbos (ielu tīrīšana, ravēšana), savukārt 60 Ls personas atalgojumam maksājis Valsts Nodarbinātības dienests. Tomēr līdz šim šādi algoti ir tikai divi bezdarbnieki.

Savukārt kā laba priekšzīme minams *A pašvaldības* lēmums atbalstīt pagastā dzīvojošas invalīdes integrāciju darba tirgū, apmaksājot viņas ikmēneša rēķinu par internetu. Tādējādi sieviete var iegūt papildus izglītību, kā arī strādāt mājās (Izglītības, kultūras, sporta un sociālo lietu komitejas sēdes protokols).

Stereotipi ir spēcīgi

Lai arī pārsvarā gadījumu pašvaldību vadītāji vienkārši ignorē dzimumu līdztiesības aspektus, tomēr dažos protokolos parādās tādi lēmumi, kas liek domāt par atklāti stereotipisku domāšanu un pat diskriminējošu attieksmi pret sievietēm.

Tā, piemēram, *A pašvaldības* Attīstība komiteja ir tā, kuras atļauju ir jāsaņem ikvienam, kas vēlas pagasta teritorijā uzsākt uzņēmējdarbību. 2003.gada sēžu protokoli liecina, ka pārsvarā biznesa projektus iesniedza vīrieši un visi arī tika akceptēti. Izņemot vienu, kuru bija iesniegusi sieviete. Otrs biznesa projekts, kuru iesniedza sieviete bija drīzāk raksturojams, kā ģimenes bizness, jo zemes gabala, kura apsaimniekošanai sieviete vēlējās piesaistīt Sapard līdzekļus, īpašnieks bija viņas vīrs (*A pašvaldības* pagasta padomes sēdes protokols). Šis tika apstiprināts, pie tam piešķirot nelielu pašvaldības līdzfinansējumu. Ieraksti protokolā liek secināt, ka pašvaldībās nav izstrādāti kritēriji, pēc kuriem tiek atbalstīti vai neatbalstīti iesniegtie piedāvājumi. Tas nozīmē, ka lēmumi tiek

pieņemti subjektīvi, balstoties uz dzimumu stereotipiem, piemēram, ka ar biznesu jānodarbojas tikai vīriešiem.

Otrs uzkrītošs piemērs tam, ka pašvaldībās lēmumu pieņemšana nenotiek pēc atklātas un saprotamas sistēmas ir fakts, ka netiek skaidri pausti pašvaldības darbinieku atalgojuma principi. Lemjot par pamatskolas pedagogu ārštata algām, *B pašvaldības* pagasta padome pieņem sekojošu lēmumu:

„Padome atklāti balsojot ar 8 balsīm par, pret nav, atturas nav nolemj:

1. Apstiprināt:

- Mazpulcēnu vadītājas mēnešalgu 40 Ls
- Sporta nodarbību vadītāja mēnešalga 40 Ls
- Laboranta darba alga 24 Ls
- 1.-3. klašu tautisko deju vadītājas 30 Ls
- Kokapstrādes pulciņa vadītāja mēnešalga 75 Ls

2. Līdzekļus nepiešķirt datorpulciņa vadīšanai, jo programma ir nepilnīga.”

Kokapstrādes pulciņu vada vīrietis, taču nav saprotama, kāpēc viņa mēnešalgai būtu jābūt gandrīz divas reizes lielākai, piemēram, par mazpulcēnu vadītājas mēnešalgu. Pašvaldības darbiniece to skaidroja ar stundu likmēm – kokapstrādes pulciņam 3 nodarbības nedēļā, mazpulcēniem tikai viena. Tomēr stundu likmes var mainīties, savukārt par algas apmēru pieņemtais lēmums, domājams, - ne. Ja kopā ar attiecīgo lēmumu netiek izskaidroti algas veidošanas principi, tad tas var radīt augsni dažāda interpretācijai un var radīt situāciju, kad par līdzvērtīgu darbu sievietes saņem mazāku atalgojumu nekā vīrieši. Latvijas statistika liecina, ka izglītības sfērā sievietes par līdzvērtīgu darbu vidēji saņem tikai 92,3% no vīrieša darba samaksas.⁷

Vēl viens piemērs – *B pašvaldībā*, atsaucoties uz X pamatskolas direktores iesniegumu, padome nolēma īstenot bērnu projektu (nav sīkāk paskaidrots, ko tas ietver) O un X ciematu infrastruktūras uzlabošanā. Kā atbildīgais tiek nosaukts pagasta darbinieks vīrietis. Tas ir apsveicams, ka vīrietis tiek iesaistīts jautājumu risināšanā, kas attiecas uz bērniem. Tomēr liekas, ka šajā gadījumā vislielāko lomu spēlē vārds „infrastruktūra”, kas automātiski liek domāt par vīriešu kompetences sfēru.

⁷ *Sievietes un vīrieši Latvijā. 2003.* – Rīga: LR Centrālā statistikas pārvalde.

Par dzimumu stereotipiem var liecināt arī veids, kā tiek noformēti pagasta dokumenti. Tā, piemēram, B pašvaldības padomes sēžu protokolos pagasta 9 deputāti - 7 sievietes un 2 vīrieši – tiek uzskaitīti nevis alfabēta secībā, bet gan pēc dzimuma. Pirmā – pagasta priekšsēdētāja, tālāk - abi vīrieši un tikai pēc tam visas pārējās sievietes, tai skaitā arī priekšsēdētājas vietiece. Šis, kaut arī netiešā veidā, var liecināt par stereotipisku attieksmi pret vīriešu un sieviešu dzimumu nozīmīguma pakāpēm.

Secinājumi

- Lēmumu pieņēmējiem pašvaldībās ir zema izpratne par dzimumu līdztiesības jautājumiem.
- Pašvaldību deputāti un darbinieki ignorē ar dzimumu nevienlīdzību saistītās problēmas jeb tās vienkārši nesaskata. Pat ja atsevišķos gadījumos dzimumu nelīdztiesības problēmas tiek identificētas, tomēr rīcībpolitikas dokumentos netiek piedāvāti risinājumi situācijas uzlabošanai.
- Pašvaldību lēmumu pieņēmējiem ir stereotipisks skatījums uz sieviešu un vīriešu lomām mūsdienu sabiedrībā.
- Nav izstrādāti atbalstāmo biznesa projektu izvērtēšanas kritēriji, kas nozīmē, ka lēmumu pieņemšanas procesu var ietekmēt subjektīvi faktori, kas savukārt var radīt vidi dzimumu stereotipu atražošanai.
- Pašvaldību iestādēs nepastāv atklāta un caurspīdīga atalgojuma sistēma, kas neveicina ienākumu atšķirības izlīdzinošu vidi.

Rekomendācijas

Informēšana un izglītošana

- Pašvaldībās nepieciešams skaidrojošais darbs par dzimumu līdztiesības pamatprincipiem, problēmām un integrētu pieeju dzimumu līdztiesības jomā.
- Īpašs uzsvars jāliek uz dzimumu līdztiesības projektu misijas izpratnes skaidrojumu. Jāveicina zināšanu, prasmju un iemaņu apgūšana projektu sagatavošanā un piesaistē. Būtiski ir izglītot šajā jomā pašvaldību deputātus un darbiniekus, pašvaldību institūciju vadītājus kā lēmumu pieņēmējus vietējā līmenī.
- Tā kā dažāda vecuma auditorijas dod priekšroku atšķirīgiem informācijas avotiem, lai informācija sasniegtu dažādu auditoriju, tā jāvirza pa dažādiem kanāliem (piemēram, bukleti, pieredzes apmaiņas braucieni, internets, semināri un citi informācijas avoti).
- Izglītība un apmācība par dzimumu līdztiesības pamatprincipiem un problēmām rekomendējama arī kā būtisks pozitīvs faktors, lai pārvarētu dzimumstereotipus.
- Dzimumu līdztiesības problēmu un principu integrācijas skaidrošanas procesā vēlams īpašu uzmanību pievērst vīriešu auditorijai, ņemot vērā, ka vīriešu vidū izplatītāki dzimumstereotipi, kā arī situācija dzimumu līdztiesības jomā tiek vērtēta būtiski pozitīvāk nekā sievietes vidū.
- Iepazīstināt pašvaldību darbiniekus un deputātus ar Latvijai saistošo starptautisko un nacionālo dokumentu un tiesību aktu prasībām dzimumu līdztiesības principu īstenošanai.
- Nodrošināt, lai pašvaldību vadošie darbinieki un deputāti apgūtu nepieciešamās iemaņas un prasmes politikas analīzes veikšanai.

Plānošana un situācijas izvērtēšana

- Pašvaldībām izstrādāt rakstiskus, skaidri noteiktus kritērijus, kas paredzēti ar likumu deleģēto lēmumu pieņemšanai un saistīti ar pašvaldības sociālo un ekonomisko attīstību (piemēram, uzņēmējdarbības veicināšana, infrastruktūras attīstība), starp tiem ietverot ietekmes uz dzimumu izvērtējumu.

- Veikt atbilstošu statistikas datu ievākšanu dzimumu griezumā, balstoties uz kuriem veikt atšķirīgo situāciju cēloņu noteikšanu un situācijas analīzi, kā arī veicināt to izmantošanu politikas plānošanā, lai mazinātu konstatēto nelīdztiesību.
- Pašvaldību līmenī, izstrādājot un novērtējot rīcībpolitikas dokumentus, veikt dzimumu līdztiesības analīzi un ietekmes uz dzimumu novērtējumu, it īpaši ja tas attiecas uz Latvijā apzinātajām aktuālajām sfērām – līdztiesība ekonomikā (darba samaksa, darba tirgus dzimumu segregācija, vienlīdzīgas iespējas darba tirgū un uzņēmējdarbībā), līdzdalības un pārstāvniecības līdztiesība, līdztiesība sociālajā dzīvē (izglītība, nabadzība, veselība, vardarbība un ģimenes dzīve) un līdzdalība pilsoniskajā sabiedrībā (sabiedrisko organizāciju darbība, tiesību aizsardzības mehānismi un sabiedrības integrācija).
- Neatkarīgu (piemēram, sabiedrisko organizāciju pārstāvju) vai pašvaldības īpaši sagatavotu ekspertu izmantošana ietekmes uz dzimumu novērtējuma veikšanai jau lēmumprojektu gatavošanas gaitā garantētu līdztiesīgāku problēmu risinājumu izvēli, kā arī sekmētu sabiedrības iesaistīšanos lēmumu pieņemšanā.

Politikas ieviešana un novērtēšana

- Iestrādāt vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanas principus pašvaldībā un tas pakļautības iestādes īstenotajā personāla politikā (atlasē, apmācībā un atalgojuma sistēmā).
- Veicināt vīriešu iesaistīšanu izglītības, veselības un sociālo jautājumu risināšanā pašvaldību līmenī, piemēram, īstenojot mērķtiecīgu vīriešu skolotāju piesaisti.
- Veicināt abu vecāku iesaistīšanu vecāku pienākumu veikšanā, piemēram, iesaistot tēvus skolu vecāku padomēs; nodrošinot pašvaldību iestādēs strādājošajiem jaunajiem tēviem iespēju izmantot bērna piedzimšanas atvaļinājumu un aicinot citus darba devējus informēt savus darbiniekus par šīm likumā garantētajām iespējām.
- Nodrošināt informētības līmeņa celšanu par vardarbību un sabiedrība valdošo stereotipu mazināšanu ar vietējo plašsaziņas informācijas līdzekļu palīdzību.

Veikt pasākumus vardarbības novēršanai un cietušo aprūpes veicināšanai, piemēram, izdalot budžeta līdzekļus vardarbības upuru aprūpei un rehabilitācijai, kā arī informējot par iespējām saņemt kvalificētu sociālo un psiholoģisko palīdzību.

- Ieviest pārskatu sistēmu, kas balstīta uz atklātu un caurskatāmu informāciju, lai vietēja sabiedrība varētu uzraudzīt pašvaldību darba efektivitāti un lai rīcībpolitikā tiktu ņemtas vērā sieviešu un vīriešu vajadzības.
- Uzticēt vienam no pašvaldības darbiniekiem pienākumu veikt dzimumu līdztiesības principu īstenošanas uzraudzību un iekļaut šo pienākumu arī attiecīgās personas amata aprakstā.
- Pašvaldību gada pārskatos iekļaut ietekmes uz dzimumu novērtējumu pārskata gadā īstenotajām aktivitātēm un panākto progresu iepriekšēja gada pārskata aktualizēto problēmu risināšanā (piemēram, kas darīts, lai novērstu % augstāko sieviešu bezdarbu vai kas paveikts, lai uzlabotu sociāli ekonomisko situāciju ģimenēs, kur māte vien audzina bērnu).

Rīcībpolitikas veidotājiem, kas nav eksperti dzimumu līdztiesības jautājumos, vai kuriem saskaņā ar organizācijas norādījumiem ir uzticēts pienākums integrēt dzimumu līdztiesības principus organizācijas politikās, iesakām izmantot Astrīdas Neimanes sagatavoto rokasgrāmatu **“Dzimumu līdztiesības principa integrēšana praksē”** (Rīga, ANO Attīstības programma, 2003).