

Situācijas raksturojums

2017.gada sākumā Latvijā dzīvoja 1 950 116 iedzīvotāju, no kuriem 54,1 % ir sievietes un 45,9% vīrieši.¹ Vecumā līdz 36 gadiem sieviešu nemainīgi ir mazāk nekā vīriešu (arī dzimušo skaitā meiteņu ir mazāk nekā zēnu), reproduktīvajā vecumā (15–49 gadi) sieviešu un vīriešu skaits ir līdzīgs, savukārt vecumā virs 65 gadiem sieviešu ir divas reizes vairāk.²

Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgas tiesības un iespējas ir viena no cilvēka pamattiesībām, kas noteikta LR Satversmē un nozaru galvenajos normatīvajos aktos, kā arī virknē Latvijai saistošos starptautiskos tiesību aktos. Dzimumu līdztiesība ir demokrātiskas un tiesiskas vides, kā arī valsts ekonomiskās izaugsmes un ilgtspējīgas attīstības priekšnoteikums. Tā ir arī viena no ES pamatvērtībām, kas caurvij ES tiesisko regulējumu, tādējādi nosakot ES dalībvalstu pienākumu ievērot dzimumu līdztiesības pamatprincipus un integrēt tos visās darbības nozarēs, tai skaitā nodarbinātības, preču un pakalpojumu pieejamības un sociālās aizsardzības politikās un to regulējošajos tiesību aktos. Apņemšanās nodrošināt sieviešu un vīriešu vienlīdzīgas iespējas un tiesības izriet arī no citiem Latvijai saistošiem starptautiskiem līgumiem, kuros dzimumu līdztiesības princips tiek skatīts no cilvēktiesību viedokļa kā būtisks priekšnoteikums demokrātiskas sabiedrības veidošanā, ekonomiskās izaugsmes veicināšanā, konkurētspējas un ilgtspējīgas attīstības nodrošināšanā.

ES un starptautiskā līmenī dzimumu līdztiesības mērķi un prioritārie darbības virzieni ir noteikti tādos dokumentos kā:

1) EK dokuments „Stratēģiskā iesaistīšanās dzimumu līdztiesības veicināšanā 2016.-2019.gadā”, kurā kā prioritārās jomas ir noteikta sieviešu līdzdalības darba tirgū palielināšana un sieviešu un vīriešu vienlīdzīgas ekonomiskās neatkarības veicināšana; vīriešu un sieviešu darba samaksas, ieņēmumu un pensijas atšķirības samazināšana, tādējādi apkarojot arī sieviešu nabadzību; sieviešu un vīriešu līdztiesības lēmumu pieņemšanas procesā veicināšana; ar dzimumu saistītas vardarbības apkarošana un šādas vardarbības upuru aizsargāšana un atbalstīšana; dzimumu līdztiesības un sieviešu tiesību ievērošanas sekmēšana visā pasaulē;

2) 2015.gadā ANO Ģenerālajā asamblejā pieņemtā rezolūcija par ilgtspējīgas attīstības programmu 2030.gadam, kurā starp 17 ilgtspējīgas attīstības mērķiem un 169 apakšmērķiem viens mērķis tiešā veidā ir veltīts dzimumu līdztiesības nodrošināšanai (5.mērķis „Panākt dzimumu līdztiesību un nodrošināt pilnvērtīgas iespējas (iespējināt) visām sievietēm un meitenēm”), paredzot visu veidu diskriminācijas, vardarbību un kaitīgu prakšu pret visām sievietēm un meitenēm izskaušanu; bezmaksas aprūpes un māsaimniecības darbu atzīšanu un novērtēšanu, nodrošinot atbalstošus pakalpojumus un politiku; sieviešu līdzdalības un vienlīdzīgas iespējas uzņemties līderību visos lēmumu pieņemšanas līmeņos nodrošināšanu; vispārējas piekļuves seksuālajai un reproduktīvajai veselībai un reproduktīvajām tiesībām nodrošināšanu; vienlīdzīgu tiesību uz saimnieciskajiem resursiem nodrošināšanu; pamattehnoloģiju un jo īpaši informācijas un sakaru tehnoloģijas izmantošanas palielināšanu, lai veicinātu pienācīgu iespēju nodrošināšanu sievietēm; pārdomātas politikas un izpildāmu tiesību aktu dzimumu līdztiesības veicināšanai un pienācīgu iespēju nodrošināšanai visām sievietēm un

¹ CSP datu bāze, tematiskā joma „Iedzīvotāji”, skat. <http://data.csb.gov.lv/sq/17711>

² CSP datu bāze, tematiskā joma „Iedzīvotāji”, skat. <http://data.csb.gov.lv/sq/19898>

meitenēm visos līmeņos pieņemšanu;

3) Pekinas rīcības platformā, kurā ir atspoguļots ANO dalībvalstu skatījums, lai uzlabotu sieviešu un meiteņu stāvokli visā pasaulē 12 svarīgās dzīves jomās (izglītība, veselības aizsardzība, ekonomika, dalība lēmumu pieņemšanā, masu mediji, vides aizsardzība utt.), cita starpā aicinot iestrādāt dzimumu perspektīvu budžeta veidošanas procesā (angļu valodā - *gender budgeting*).

Atšķirīgas attieksmes aizliegums un sieviešu un vīriešu līdztiesības principi ir iestrādāti LR Satversmē, kā arī dažādos nozaru galvenajos normatīvajos aktos (skat. Plāna 2.pielikumu).

Latvija dzimumu līdztiesības nodrošināšanai ir izvēlējusies integrēto pieeju, kas nozīmē, ka dzimumu līdztiesība uzlūkojama kā horizontāls princips, kas iekļaujas visās valstī definētajās nozaru politikās (aizsardzības, ārlietu, ekonomikas, finanšu, iekšlietu, izglītības, zinātnes, kultūras, labklājības, satiksmes, tieslietu, veselības, vides aizsardzības, reģionālās attīstības un zemkopības politika) visos to izstrādes un īstenošanas posmos, iesaistot visas ieinteresētās puses un sadarbības partnerus. Dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošana praksē nodrošina, ka no valsts ekonomiskās izaugsmes iegūst ikviens sabiedrības loceklis un ka dažādās jomās veiktie izvērtējumi un noteiktās prioritātes ir balstītas, ievērojot sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju principu. LM kā atbildīgā valsts pārvaldes iestāde izstrādā valsts politiku, lai īstenotu integrētu pieeju ar dzimumu līdztiesību saistīto jautājumu risināšanā³. Integrētās pieejas ieviešanu ar dzimumu līdztiesību saistīto jautājumu risināšanā LM ir nodrošinājusi: 1) vērtējot, kā nozaru ministrijas, plānojot politiku un politikas pasākumus, ņem vērā sieviešu un vīriešu atšķirīgo situāciju un apstākļus, vajadzības un iespēju vienlīdzību (sākotnējās ietekmes novērtējumos, plānošanas dokumentos); 2) uzraugot ES fondu horizontālā principa „Vienlīdzīgas iespējas” ievērošanu ES fondu plānošanā, aktivitāšu un projektu ieviešanā un uzraudzībā, tai skaitā, nodrošinot, ka visā fondu programmu sagatavošanas un īstenošanas laikā, tostarp saistībā ar uzraudzību, ziņošanu un novērtēšanu, tiek ņemta vērā un veicināta vīriešu un sieviešu līdztiesība un dzimumu līdztiesības principa integrēšana⁴.

Latvijas dzimumu līdztiesības politikas ietvars pirmo reizi tika noteikts 2001.gadā, kad tika apstiprināta koncepcija dzimumu līdztiesības veicināšanai (turpmāk – koncepcija). Balstoties uz sieviešu un vīriešu situācijas izvērtējumu dažādās jomās, tika noteikta valsts pārvaldes institūciju pieeja un darbības ietvars šo jautājumu efektīvākai risināšanai – izveidots institucionālais mehānisms dzimumu līdztiesības politikas īstenošanai, noteikti uzdevumi valsts institūcijām, izglītoti dažādu jomu speciālisti un veikti ar sabiedrības informēšanu par sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju un tiesību nodrošināšanu saistītie pasākumi. Pamatojoties uz koncepcijā identificētajām problēmām un jomām, kurās ir nepieciešams veikt uzlabojumus, valdībā šajā laikā periodā ir apstiprināti un tikuši īstenoti vairāki politikas plānošanas dokumenti: Programma dzimumu līdztiesības īstenošanai 2005.-2006.gadam; Programma dzimumu līdztiesības īstenošanai 2007.-2010.gadam un Plāns dzimumu līdztiesības īstenošanai 2012.-2014.gadam.

Iepriekšējā dzimumu līdztiesības politikas ciklā, balstoties uz Plānu dzimumu līdztiesības īstenošanai 2012.-2014.gadam, tika izvirzīti vairāki izaicinājumi, no kuriem lielākā daļa tika sasniegti. Minētā plāna ietvaros vairākos normatīvajos aktos tika

³ MK 27.01.2004. noteikumi nr.49 „Labklājības ministrijas nolikums”, 5.3.punkts.

⁴ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) Nr. 1303/2013 (2013. gada 17. decembris), ar ko paredz kopīgus noteikumus par Eiropas Reģionālās attīstības fondu, Eiropas Sociālo fondu, Kohēzijas fondu, Eiropas Lauksaimniecības fondu lauku attīstībai un Eiropas Jūrlietu un zivsaimniecības fondu un vispārīgus noteikumus par Eiropas Reģionālās attīstības fondu, Eiropas Sociālo fondu, Kohēzijas fondu un Eiropas Jūrlietu un zivsaimniecības fondu un atceļ Padomes Regulu (EK) Nr. 1083/2006, 7.pants.

nostiprināts dzimumu līdztiesības princips, piemēram, nosakot saimnieciskās darbības veicēju aizsardzību pret diskrimināciju⁵ un pilnveidojot tiesiskos aizsardzības līdzekļus vardarbības gadījumā⁶. Papildus tika ieviesti jauni un pilnveidoti esošie pakalpojumi, sniedzot īslaicīgu atbalstu vecākiem, kuriem ir bērni vecumā līdz diviem gadiem⁷, kā arī ieviešot sociālās rehabilitācijas pakalpojumus no vardarbības cietušām pilngadīgām personām un vardarbības veicējiem.⁸ Tāpat tika ieguldīts darbs izglītības speciālistu izpratnes par sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju un tiesību principu piemērošanu ikdienas darbā, izstrādājot detalizētas rekomendācijas⁹ dzimumu līdztiesības principa integrēšanai visos izglītības līmeņos. Papildus dažādu nozaru attīstības plānošanas dokumentos un pasākumos tika veikts izvērtējums un noteiktas konkrētas rīcības sieviešu un vīriešu juridiskas un faktiskas līdztiesības nodrošināšanai.

Kopš koncepcijas apstiprināšanas pagājuši 16 gadi, un jāatzīst, ka situācija dzimumu līdztiesības jomā ir nedaudz uzlabojusies. Ir vērojamas izmaiņas sabiedrības attieksmē un izpratnē par sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanas nepieciešamību. Piemēram, ievērojami palielinājusies vīriešu iesaiste ģimenes un māsaimniecības pienākumos, ko apstiprina aizvien pieaugoša tendence izmantot tiesības uz paternitātes atvaļinājumu un vecāku atvaļinājumu vīriešu vidū, kā arī sabiedriskās domas aptaujas par iedzīvotāju attieksmi pret dzimumu līdztiesības jautājumiem atklāj lielāku izpratni. Pakāpeniski pieaug sieviešu nodarbinātības līmenis, un arvien biežāk sievietes ieņem augstākus amatus, īpaši sabiedriskajā sektorā. Vienlaikus tiek definēti arvien jauni izaicinājumi, jo īpaši runājot par multiplās diskriminācijas formām, piemēram, sieviešu ar invaliditāti tiesībām, sasaistot diskriminējošu attieksmi pret sievietēm un personām ar invaliditāti kopumā. Tāpat jāatzīmē augstais sabiedrības tolerances līmenis pret vardarbību pret sievietēm, kā arī vīriešu veselības rādītāji, uz ko norāda sieviešu un vīriešu paredzamā mūža ilguma atšķirība. Detalizēts izvērtējums par iepriekšējā periodā īstenotajiem pasākumiem pieejams „Informatīvajā ziņojumā par Plāna dzimumu līdztiesības īstenošanai 2012. – 2014.gadam izpildi” (turpmāk – Plāna izvērtējums)¹⁰.

Plāna situācijas raksturojumā ietvertā analīze veikta ar mērķi skaidrot, kādā veidā noteiktu jomu politikās ir integrēts sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju un tiesību princips, cik lielā mērā līdz šim īstenotie pasākumi ir spējuši novērst vai mazināt sieviešu un vīriešu atšķirīgo situāciju vai nevienlīdzību, kā arī vērtēt esošā institucionālā mehānisma efektivitāti dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanā. Situācijas

⁵ Fizisko personu – saimnieciskās darbības veicēju – diskriminācijas aizlieguma likums (29.11.2012., spēkā kopš 02.01.2013).

⁶ MK 25.03.2014. noteikumi Nr.161 „Kārtība, kādā novērš vardarbības draudus un nodrošina pagaidu aizsardzību pret vardarbību”.

⁷ MK 16.07.2013. noteikumi Nr.40 "Kārtība, kādā tiek aprēķināts atbalsts par bērniem no pusotra gada vecuma līdz brīdim, kad tiek uzsākta obligātā bērna sagatavošana pamatizglītības ieguvei, ja bērns saņem pakalpojumu pie privātā pakalpojumu sniedzēja" (spēkā no 09.08.2013. līdz 01.01.2014.); MK 10.12.2013. noteikumi Nr.1462 „Kārtība, kādā tiek aprēķināts atbalsts par bērnu no pusotra gada vecuma līdz pamatizglītības ieguves uzsākšanai, ja bērns saņem pakalpojumu pie privātā bērnu uzraudzības pakalpojuma sniedzēja” (spēkā no 01.01.2014. līdz 01.01.2015.); MK 23.12.2014. noteikumi Nr.843 „Kārtība, kādā tiek piešķirts un aprēķināts valsts atbalsts par bērnu no pusotra gada vecuma līdz pamatizglītības ieguves uzsākšanai, ja bērns saņem pakalpojumu pie privātā bērnu uzraudzības pakalpojuma sniedzēja” (spēkā no 01.01.2015. līdz 01.01.2016.).

⁸ MK 23.12.2014. noteikumi Nr.790 „Sociālās rehabilitācijas pakalpojumu sniegšanas kārtība no vardarbības cietušām un vardarbību veikušām pilngadīgām personām”.

⁹ Komiteja (2013): Rekomendācijas sieviešu un vīriešu skaita līdzsvarošanai un dzimumu līdztiesības aspektu integrēšanai Latvijas pirmsskolas, vispārējās, profesionālās un augstākās izglītības līmeņos, izglītības procesā un saturā līdz 2020.gadam. Skat.: http://www.lm.gov.lv/upload/dzimumu_lidztiesiba/dokumenti_un_tiesibu_akti/rekomend_090713.pdf

¹⁰ LM (2015): Informatīvais ziņojums par Plāna dzimumu līdztiesības īstenošanai 2012.-2014.gadam izpildi. Skat.: http://www.lm.gov.lv/upload/dzimumu_lidztiesiba/dokumenti_un_tiesibu_akti/lmzino_060715.pdf

raksturojumā tiek analizēti arī faktori, kas ietekmē sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju un tiesību principa faktisko ievērošanu, tai skaitā, ES un citu reģionālu un starptautisku organizāciju prasību ietekme uz Latvijas dzimumu līdztiesības politikas plānošanas un uzraudzības pieeju.

1. Institucionālais ietvars

Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju un tiesību politikas izstrāde un koordinēšana ir LM atbildība. LM koordinējošā loma sevī ietver: 1) dzimumu līdztiesības principu skaidrošanu citām valsts pārvaldes iestādēm; 2) iesaistīšanos citu valsts pārvaldes institūciju politikas plānošanas dokumentu izstrādē; 3) jomu, kurās ir vērojama atšķirīga attieksme dzimuma dēļ, identificēšana; 4) visaptveroša redzējuma par sieviešu un vīriešu līdztiesīgu iespēju un tiesību īstenošanu izstrādi; 5) Latvijas pārstāvniecības starptautiskās organizācijās, sadarbības tīklos un forumos nodrošināšanu. Līdztekus tam LM kā atbildīgā institūcija par horizontālā principa „Vienlīdzīgas iespējas” koordināciju (ieviešanas uzraudzību)¹¹, kas apver arī vīriešu un sieviešu līdztiesību un dzimumu līdztiesības principa integrēšanu: 1) izstrādā metodiskos materiālus par horizontālā principa ieviešanas uzraudzību; 2) nodrošina konsultatīvu un metodisku atbalstu saistībā ar attiecīgā horizontālā principa ieviešanas uzraudzību; 3) sniedz atzinumus par ES fondu plānošanas dokumentu projektiem, tiesību aktu projektiem ES fondu jomā; 4) sniedz atzinumus uzraudzības komitejai un apakškomitejai par projektu iesniegumu vērtēšanas kritēriju projektiem, kas saistīti ar horizontālajiem principiem; 5) veic analīzi par ES fondu ieguldījumu atbilstību horizontālajam principam un horizontālo rādītāju sasniegšanu darbības programmas ieviešanā.

Lai veicinātu ministriju, NVO, sociālo partneru, pašvaldību un citu iesaistīto pārstāvju sadarbību un līdzdalību, kā arī lai sekmētu dzimumu līdztiesības politikas īstenošanu, pārraudzību un pilnveidošanu, ir izveidota Komiteja.¹² Komitejai ir būtiska loma dzimumu līdztiesības politikas prioritāšu un rīcības virzienu noteikšanā, kā arī dzimumu līdztiesības principu īstenošanas uzraudzībā citu nozaru politikās. Vienlaikus Komitejas sastāva mainība ir viens no aspektiem, kas ietekmē Komitejas kapacitāti veikt izvērtējumus dažādās jomas un sniegt priekšlikumus nepieciešamajiem pasākumiem, ņemot vērā dzimumu līdztiesības aspektus.

Lai sekmētu dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanu visos politikas līmeņos un stiprinātu visu nozaru ministriju spēju risināt dzimumu līdztiesības jautājumus, kopš 2005.gada visās nozaru ministrijās tika nominēta par dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanu atbildīgā amatpersona (valsts sekretāra vai sekretāra vietnieka līmenī).¹³ Sākotnēji nominētajām amatpersonām un citiem valsts pārvaldes iestāžu darbiniekiem tika rīkoti izglītojoši semināri par dzimumu līdztiesības integrētās pieejas aspektiem konkrētajā nozarē, taču pēdējos gados sistemātiskas un regulāras apmācības nedz ministriju atbildīgajām amatpersonām, nedz nozaru politikas veidotājiem nav bijis iespējams īstenot ierobežotu cilvēkresursu un finanšu resursu dēļ. Tāpat jānorāda uz Komitejas ekspertu un atbildīgo amatpersonu mainību, kas būtiski kavē sistemātisku politikas koordinēšanu un pilnveidošanu. Zināms konsultatīvs un metodiskais atbalsts saistībā ar dzimumu līdztiesības jautājumiem ir sniegts tikai ES fondu plānošanā, administrēšanā un ieviešanā

¹¹ MK 16.12.2014. noteikumi Nr.784 „Kārtība, kādā Eiropas Savienības struktūrfondu un Kohēzijas fonda vadībā iesaistītās institūcijas nodrošina plānošanas dokumentu sagatavošanu un šo fondu ieviešanu 2014.–2020.gada plānošanas periodā”, 7.un 8.punkts.

¹² Komiteja tika izveidota uz 2002.gadā izveidotās Dzimumu līdztiesības politikas Konsultatīvā padomes bāzes.

¹³ Aktuālo par dzimumu līdztiesības integrēto pieeju atbilstīgo amatpersonu sarakstu skat.:

http://www.lm.gov.lv/upload/dzimumu_lidztiesiba/situacija_latvija/dzlidzt_141008_specialisti_saraksts1.pdf

iesaistītajām personām, skaidrojot horizontālā principa „Vienlīdzīgas iespējas” piemērošanu, taču šāds atbalsts aptver ierobežotu speciālistu loku.

Būtiska loma sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju un tiesību sekmēšanai ir arī citām institūcijām un organizācijām. Piemēram, VDI īsteno valsts uzraudzību un kontroli darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jomā¹⁴, TS uzrauga vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu un sekmē jebkāda veida diskriminācijas novēršanu un sekmēt sabiedrības izpratni par cilvēktiesībām un to aizsardzības mehānismiem¹⁵, CSP vāc, apstrādā un analizē statistisko informāciju par tautsaimniecību un sociālajā un ekonomiskajā jomā notiekošajiem procesiem¹⁶, SIF finansiāli atbalsta un veicina sabiedrības integrāciju¹⁷, Latvijas Universitātes Dzimtes studiju centrs, kas kopš 1998.gada veic izpēti, organizē konferences un vasaras skolas, kā arī veido publikācijas par dzimumu līdztiesības jautājumiem, tādējādi nodrošinot zinātnisku nozares izpēti un attīstību¹⁸. Tāpat nozīmīga loma ir nevalstiskajam sektoram, kas veicina sabiedrības izpratnes veidošanos par dzimumu līdztiesības jautājumiem, iesaistās politikas plānošanā un uzraudzībā, kā arī pakalpojumu sniegšanā.

Lai arī novērots, ka dažādu nozaru politikas plānošanas dokumentu izstrādē, īstenošanā un izvērtējumā sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju un tiesību nodrošināšanas princips lielākoties tiek ņemts vērā, jāatzīmē, ka daudzos gadījumos tas tiek veikts nepilnīgi. Tipiskākie līdz šim novērotie trūkumi:

- politikas pasākumi ir pārāk vispārīgi, un nav pietiekami mērķēti uz sieviešu vai vīriešu sociālās, ekonomiskās u.c. nevienlīdzības vai specifisku vajadzību risināšanu;
- pat būtiskas atšķirības starp sievietēm un vīriešiem statistikas rādītājos nav veicinājušas mērķēta atbalsta pasākumu ieviešanu vai esošo pasākumu pārskatīšanu;
- dzimumu līdztiesības integrētā pieeja reducēta uz darbības rezultātu un/vai rezultatīvo rādītāju atspoguļošanu sadalījumā pa dzimumiem, kas pēc būtības ir tikai formāla sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju principa aktualizēšana.

LM skatījumā visveiksmīgāk iepriekš minētos trūkumus iespējams risināt, nodrošinot regulāru ministriju un citu valsts pārvaldes iestāžu darbinieku apmācību, kas balstās uz katras nozares specifiku, skaidrojot konkrētus ieguvumus, ko dzimumu līdztiesības principu ievērošana sniedz vai varētu sniegt nozares turpmākai attīstībai.

Izaicinājumi:

- nepietiekama un atšķirīga valsts pārvaldē nodarbināto izpratne par sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju principu integrēšanu politikas veidošanā, īstenošanā un novērtēšanā;
- regulāru apmācību un konsultāciju trūkums politikas plānošanā iesaistītajām amatpersonām par integrētās pieejas dzimumu līdztiesības jautājumos izmantošanu nozaru politikās;
- nepietiekams metodiskais un konsultatīvais atbalsts par sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju principu integrēšanu politikas plānošanā, tiesību aktu izstrādes posmā.

2. Uzraudzības un novērtēšanas mehānismi

¹⁴ VDI likums (spēkā kopš 2008.gada 10.jūlija), 3.panta pirmā daļa.

¹⁵ TS likums (spēkā kopš 2007.gada 1.janvāra), 11.panta 1., 5.punkts.

¹⁶ MK 2004.gada 30.novembra noteikumi Nr.994 "Centrālās statistikas pārvaldes nolikums", 4.2.punkts.

¹⁷ SIF likums (spēkā kopš 2001.gada 1.septembra), 3.panta pirmā daļa.

¹⁸ Skat. <https://www.lu.lv/par/strukt/studiju-centri/dzimtes-studiju-centrs/>

Viens no pamatnosacījumiem mērķētu un atbilstošu politikas pasākumu īstenošanā, kā arī atbilstoša tiesiskā regulējuma izstrādē ir kvalitatīvu, ticamu un reprezentatīvu datu pieejamība, kā arī padziļinātu, uz kvalitatīvām metodēm balstītu pētījumu veikšanas iespējas. Līdz ar jaunu ES un starptautisku stratēģisku dokumentu apstiprināšanu un politikas iniciatīvu ieviešanu, kas tiešā vai netiešākā veidā skar dzimumu līdztiesības aspektus, arvien aktuālāks kļūst jautājums par atbilstošu monitoringa instrumentu, indikatoru un datu esamību un attīstību nacionālā līmenī. Tāpat Latvijai kā ES un OECD dalībvalstij ir saistošs pienākums nodrošināt regulāru uzraudzību un ziņošanu par noteiktu starptautisku dokumentu, normu, rekomendāciju ieviešanu, tai skaitā, atbilstošas informācijas un datu vākšanu un publicēšanu.

EK savā dokumentā „Stratēģiskā iesaistīšanās dzimumu līdztiesības veicināšanā 2016.-2019.gadā” datu pieejamības, kvalitātes, ticamības uzlabošanu ir norādījusi vairāku prioritāro rīcības jomu mērķos un galvenajās šo mērķu īstenošanas darbībās, piemēram, saistībā ar līdztiesības veicināšanu lēmumu pieņemšanas procesos, ar dzimumu saistītas vardarbības apkarošanu un šādas vardarbības upuru aizsargāšanu un atbalstīšanu. Izvērtējot īstenoto politiku ietekmi un sociālās un ekonomiskās attīstības tendences, ES līmenī¹⁹ aizvien lielāku uzmanību velta jautājumam par pieejamo politikas monitoringa instrumentu (Sociālās politikas snieguma monitors, Eiropas sociālo indikatoru tablo, nodarbinātības rādītāju tablo u.tml.) pilnveidošanu un efektīvāku izmantošanu, lai jau esošie dzimumu līdztiesību raksturojošie rādītāji un pieejamie dati varētu sniegt kvalitatīvu un padziļinātu analīzi, tādējādi veicot visaptverošu un precīzu novērtējumu par dažādu sabiedrības grupu atšķirīgo situāciju un vajadzībām, kā arī iespējamiem risinājumiem nākotnē.

OECD 2015.gada rekomendācijas dzimumu līdztiesības pārvaldībai sabiedriskajā dzīvē un 2013.gada rekomendācijas dzimumu līdztiesības veicināšanai izglītībā, nodarbinātībā un uzņēmējdarbībā ieviešanu (turpmāk - OECD dzimumu līdztiesības rekomendācijas)²⁰ cita starpā paredz pienākumu dalībvalstīm sniegt regulāru pārskatu par dzimumu līdztiesības politikas ieviešanu, norādot informāciju par dalībvalsts monitoringa sistēmu, kas balstīta uz pēc dzimuma dalītiem datiem un atbilstošiem indikatoriem, uz pierādījumiem balstīta dzimumu līdztiesības principa integrēšanu visu jomu politikas plānošanā un budžeta procesos, kā arī regulāru informācijas un pieejamo datu publicēšanu par dzimumu līdztiesības integrētās pieejas ieviešanu un ietekmi uz sievietes un vīriešu vienlīdzīgu iespēju un tiesību veicināšanu. Latvijā minēto OECD rekomendāciju ieviešanas progress uzraudzību nodrošina VK, tās ietvaros LM un citām iesaistītajām ministrijām (piemēram, IZM, VARAM, EM) ir jānodrošina regulāra (ikgadēja) informācijas sniegšana, vērtējot arī politikas pasākumu ietekmi un situācijas izmaiņas.

Latvijā ļoti plašs rādītāju un statistiskās informācijas apjoms tiek vākts un apkopots dzimumu griezumā, tai skaitā, gan valsts un pašvaldību iestāžu informācijas sistēmās un datu bāzēs apkopotie dati, gan CSP īstenoto apsekojumu dati. Statistikas rādītāji dažādās jomās ir pamata informācija, kas tiek izmantota politikas veidošanā, kuru kvalitāte, objektivitāte, pieejamība un salīdzināmība tiek regulāri uzlabota atbilstoši gan starptautiski, gan ES noteiktām tiesību normām un citām noteiktajām saistībām (piemēram, EUROSTAT). Kopumā vairāk nekā 75% no visiem statistikas datiem, kas tiek apkopoti par personu, ir pieejami dzimumu griezumā. Tāpat ir izstrādāti dažādu līmeņu indikatori un rādītāji, atbilstoši kuriem tiek novērtēti valsts sasniegumi un veikti to

¹⁹ Piemēram, Padomes Sociālās aizsardzības komitejas Indikatoru apakšgrupa un Nodarbinātības komitejas Indikatoru grupa

²⁰ 2013 OECD Recommendation of the Council on Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship; 2015 OECD Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life

salīdzinājumi dzimumu līdztiesības jomā starp ES dalībvalstīm²¹ un arī pasaules valstu līmenī²². Šie rādītāji dod iespēju veikt vispārēju situācijas novērtējumu – gan attēlojot sasniegto progresu, gan iezīmējot potenciālos izaicinājumus sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju jomā.

Lai gan kopumā Latvijā ir nodrošināts samērā plašs pēc dzimuma dalītu statistikas datu un rādītāju klāsts, īpaši tajās jomās, kur tiek veikta datu starptautiskā salīdzināšana vai dati tiek vākti un apkopoti atbilstoši starptautiski harmonizētām metodoloģijām, ir virkne jomu vai analizējamo jautājumu, kurās statistikas dati vai pētījumi ir nepietiekami, īpaši relatīvi jaunās statistikas un/vai uzraudzības jomās. Tāpat atsevišķos gadījumos informācija par dzimumu līdztiesības aspektiem tiek iegūta no apsekojumu datiem, tai skaitā, ar ilgāku laika pārtraukumu veiktiem apsekojumu *ad-hoc* moduļiem, nevis vākta un uzkrāta administratīvo datu reģistros vai vākta ar regulāriem valsts pasūtītiem pētījumiem. Piemēram, informācija par darba un ģimenes dzīves saskaņošanas aspektiem ir nepilnīga. Apsekojums par laika izlietojumu mājsaimniecībās netiek veikts regulāri ierobežoto finanšu resursu dēļ. 2017.gadā EK sadarbībā ar Padomes Sociālās aizsardzības komitejas un Nodarbinātības komitejas Indikatoru grupām ir uzsākusi jaunu indikatoru izstrādi Darba un ģimenes dzīves savienošanas iniciatīvas monitoringa sistēmas izveides ietvaros, kā rezultātā dalībvalstīm ir jāizvērtē nacionālā līmeņa administratīvo datu atbilstība, pieejamība un kvalitāte, jāsniedz priekšlikumi iepriekšminētās iniciatīvas indikatoru izvēlei. Tāpat ļoti neregulāri tiek veikti sabiedrības attieksmes mērījumi par dažādiem dzimumu līdztiesības aspektiem, sabiedrībā valdošajiem stereotipiem.

Nemot vērā valsts budžeta ierobežotos resursus politikas pētījumu un sabiedrības aptauju veikšanai, pēdējos gados dzimumu līdztiesības jautājumi, īpaši kvalitatīvie aspekti, ir pētīti vai nu netiešā veidā citu pētījumu uzdevumu ietvaros vai nu tikai atsevišķās jomās starptautisku organizāciju un institūciju organizēto pētījumu/ apsekojumu ietvaros. Piemēram, mācību sniegumu rezultātus un atšķirības starp zēniem un meitenēm novērtē OECD Starptautiskās skolēnu novērtēšanas programmas pētījuma ietvaros, darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespējas daļēji atklāj Darbaspēka apsekojuma dati par iemesliem nepilna laika nodarbinātībai vai demogrāfijas jomas pētījumi, dzimumu līdztiesības jautājumi, diskriminācijas izplatība, viedoklis par vardarbības ģimenē un uz dzimumu balstītas vardarbības izplatību un sabiedrībā valdošie stereotipi tiek pētīti EK organizēto Eirobarometra apsekojumu ietvaros. Viens no nepietiekami izmantotajiem resursiem dzimumu līdztiesības politikas plānošanā un novērtēšanā Latvijā ir augstākās izglītības studiju noslēguma darbi (bakalaura, maģistra) un doktora darbi. Šo darbu ietvaros veiktie pētījumi un izvērtējumi ļautu gūt padziļinātu ieskatu par sabiedrībā valdošajām praksēm, attieksmi, dzimumu līdztiesības aspektiem tematiskās jomās un dažādās tautsaimniecības nozarēs vai noteiktās sabiedrības grupās, kā arī iegūt kvalitatīvu informāciju un datus par cilvēku pieredzi, viedokli un motivāciju. LM līdz šim nav izveidojusies sadarbība ar Latvijas augstākās izglītības iestādēm, kas nodrošinātu regulāru informācijas apriti par politikas plānošanai un novērtēšanai nepieciešamajiem

²¹ 1995.gadā ANO Ceturtās pasaules konferences par sievietēm laikā Pekinā tika pieņemta rīcības platforma. Šajā dokumentā ir atspoguļots ANO dalībvalstu skatījums uz sievietes stāvokļa izmaiņām un situācijas uzlabošanas visdažādākajās dzīves jomās (izglītība, veselības aizsardzība, ekonomika, dalība lēmumu pieņemšanā, masu mediji, vides aizsardzība utt.). 1999.gadā ES dalībvalstis vienojās, ka Pekinas rīcības platformas ieviešanas novērtēšanai dažādās jomās nepieciešams izstrādāt kvantitatīvos un kvalitatīvos indikatorus. Jau kopš 1999.gada Eiropas Padome ir akceptējusi indikatorus, pēc kuriem ir iespējams salīdzināt situāciju visās ES dalībvalstīs Pekinas rīcības platformā ietvertajās jomās.

²² ANO Statistikas komisijas izstrādātais minimālais dzimumu līdztiesības indikatoru kopums <http://genderstats.un.org/>; Pasaules ekonomikas foruma izveidotais Pasaules dzimumu līdztiesības atšķirību indekss <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/>

pierādījumiem, gan studiju noslēguma darbos vai zinātniskajos darbos veikto pētījumu rezultātiem.

Lai nodrošinātu lielāku datu publicitāti un informācijas pieejamību par dzimumu līdztiesības aspektiem, LM reizi trijos gados veic situācijas apkopojumu²³, lai balstoties uz ES Padomē apstiprinātajiem indikatoriem²⁴ novērtētu sasniegto atbilstoši Pekinas rīcības platformā noteiktajiem uzdevumiem. Tāpat CSP ir izveidojusi dzimumu līdztiesības rādītāju sadaļu²⁵. Šie novērtējuma ziņojumi aptver jomas, kas uzskatāmi raksturo situāciju sievietēm un vīriešiem vienlīdzīgu iespēju un tiesību nodrošināšanā, kā arī ļauj identificēt problēmas un izaicinājumus, kuru novēršanai ir nepieciešams pievērst lielāku uzmanību. Uzsākot Ilgtspējīgas attīstības programmas 2030.gadam uzraudzības procesu, primārais uzdevums būtu esošo indikatoru un statistikas datu atbilstības programmas mērķim un apakšmērķiem dzimumu līdztiesības jomā novērtēšana, atlase, datu trūkumu identificēšana un monitoringa ietvara izveidošana.

Savlaicīgu, kvalitatīvu un ticamu statistikas datu pieejamība ir būtisks priekšnoteikums dzimumu aspekta integrēšanas pieejas budžetā attīstībai un ieviešanai. Līdz šim dzimumu aspekta integrēšanai budžetā nav bijusi pievērsta uzmanība. Pēdējo desmit gadu laikā ir īstenotas tikai dažas epizodiskas aktivitātes saistībā ar šo jautājumu gan ierobežotu cilvēkresursu un finanšu resursu dēļ, gan tāpēc, ka galvenā uzmanība dzimumu līdztiesības politikā ir tikusi veltīta mērķētu pasākumu īstenošanai, vispārējās izpratnes radīšanai un administratīvo spēju stiprināšanai politikas plānotājiem un politikas īstenošanai. Atbilstoši EK ieteikumiem, dzimumu aspekta integrēšana būtu jāveic ikvienā budžeta veidošanas posmā²⁶, vērtējot, cik lielā mērā budžeta izlietojums faktiski apmierina saņēmēju vajadzības dzimumu griezumā, kādas mērķa grupas un kādu iemeslu/ šķēršļu dēļ nav saņēmušas vajadzīgo pakalpojumu, cik lielā mērā budžets samazina, pasliktina vai atstāj nemainīgu situāciju dzimumu līdztiesības jomā, kādi budžeta pārdales pasākumi būtu nepieciešami iepriekš minēto problēmu novēršanai. Budžeta veidošana, ņemot vērā dzimumu aspektu, motivē attīstīt uz rezultātu orientētu sistēmu, kas vērtē politikas rezultātus un ieguvumus. Kā liecina citu valstu pieredze, dzimumu aspekta integrēšana budžeta procesos ļauj efektīvāk plānot valsts budžeta resursus, veicina lielāku precizitāti un ilgtspējību, jo līdzekļi precīzāk ir pielāgoti dažādu sociālo grupu reālajām vajadzībām, kā arī ļauj analizēt lēmumu sekas, kas ir atstājuši ietekmi uz kādu no sociālajām grupām un norāda uz nepieciešamību veikt resursu pārplānošanu vai pārstrukturēšanu. Lai ieviestu dzimumu aspekta integrēšanas pieeju budžeta procesos Latvijā, darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 9.1.4. SAM „Palielināt diskriminācijas riskiem pakļauto personu integrāciju sabiedrībā un darba tirgū” 9.1.4.4. pasākuma „Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana)” ietvaros SIF uzsāka darbu pie atsevišķu valsts un pašvaldību budžeta programmu izvērtēšanas, uz kā pamata 2018.gadā tiks izstrādātas rekomendācijas un metodoloģijas priekšlikumi, vienlaikus apmācot valsts pārvaldes un pašvaldību darbiniekus.

Izaicinājumi:

- savlaicīgu, kvalitatīvu un ticamu statistikas datu un pētījumu datu pieejamība, īpaši jaunu uzraudzības jomu, politikas iniciatīvu, rekomendāciju monitoringam;
- esošo monitoringa ietvaru (indikatoru saraksta) neregulāra izvērtēšana;
- nepietiekama sadarbība ar augstākās izglītības iestādēm dzimumu līdztiesības aspektu pētniecībā;

²³ <http://www.lm.gov.lv/text/3512>

²⁴ <http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/bpfa>

²⁵ <http://www.csb.gov.lv/statistikas-temas/dzimumu-lidztiesibas-raditaji-42754.html>

²⁶ <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-and-methods/gender-budgeting>

- nav izstrādāts/ noteikts Ilgtspējības attīstības programmas 2030.gadam dzimumu līdztiesības mērķa monitoringa ietvars (indikatoru saraksts);
- Latvijā līdz šim netiek praktizēta dzimumu aspekta integrēšana budžeta procesos.

3. Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgas iespējas un tiesības prioritārajās politikas jomās

Situācijas analīze par sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju un tiesību nodrošināšanu noteiktās nozaru politikās tiks veikta kontekstā ar EK stratēģiskajā dokumentā²⁷, kā arī daļēji EP stratēģijas projektā²⁸ noteiktajām prioritārajām jomām – (1) nodarbinātība un ekonomiskā neatkarība, (2) materiālais nodrošinājums un nabadzības mazināšana, (3) līdzdalība lēmumu pieņemšanā, (4) ar dzimumu saistītas vardarbības mazināšana, (5) dzimumu līdztiesības un sieviešu tiesību ievērošana dažādās sabiedriskās dzīves un politikas jomās.

Situācijas analīzē ir sniegts izvērtējums par to, cik lielā mērā un kādas problēmas tiek risinātas ar esošajiem atbalsta instrumentiem un politikas pasākumiem dažādās nozarēs. Šāda pieeja ļauj identificēt tos izaicinājumus, kuru risināšana nav paredzēta vai ir paredzēta nepietiekamā apmērā citos nozaru plānošanas dokumentos, normatīvajos aktos un/vai politikas pasākumos. Tādā veidā tiek novērsta dublēšanās ar citos plānošanas dokumentos identificētajiem izaicinājumiem un piedāvātajiem risinājumiem sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju un tiesību nodrošināšanā.

3.1. Izglītība

Izglītības sistēmai ir būtiska loma abu dzimumu vienlīdzīgu iespēju un tiesību veidošanā darba tirgū un sabiedrības izpratnes veicināšanā arī par līdztiesības principu, kā vērtību sabiedrībā. Individīda priekšstatus, uzskatus un izpratni par pasaules lietu kārtību būtiski ietekmē skola un pedagogi. Savukārt izglītība un izglītības jomas izvēle tiešā veidā ietekmē personas iespējas darba tirgū, atalgojuma līmeni, kā arī profesionālās izaugsmes un karjeras veidošanas iespējas visas dzīves garumā. Kā rāda Latvijas situācija sievietes un vīrieši koncentrējas noteiktās izglītības jomās, kas ir par pamatu arī izteiktai segregācijai vēlāk darba tirgū – veidojot „sieviešu” un „vīriešu” profesijas, kā arī veidojot nozares, kam sabiedrībā tiek piešķirts zemāks sociālekonomiskais vērtējums, kas nereti ir arī zemāk apmaksātas.

Normatīvais regulējums izglītības jomā nosaka atšķirīgas attieksmes aizliegumu un personas tiesības iegūt izglītību neatkarīgi no mantiskā un sociālā stāvokļa, rases, tautības, etniskās piederības, dzimuma, reliģiskās un politiskās pārliecības, veselības stāvokļa, nodarbošanās un dzīvesvietas, kā arī personas tiesisko aizsardzību situācijā, ja tā aizstāv savas tiesības nolūkā novērst atšķirīgu attieksmi, vai tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums vai aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas.²⁹

OECD dzimumu līdztiesības rekomendācijas un EK stratēģiskais dokuments izglītības jomā paredz dalībvalstīm pārskatīt un pielāgot izglītības programmu saturu un apmācību metodes. Šajos dokumentos noteiktais mērķis ir mazināt dzimumu diskrimināciju un stereotipus, veicināt dzimumneitrālu mācību priekšmetu un profesijas izvēli, padarot eksaktos (STEM) un humanitāros mācību priekšmetus vienlīdz saistošus kā zēniem, tā meitenēm, kā arī skolēnu, pedagogu, vecāku un darba devēju izpratnes par uz dzimumu stereotipiem balstītas izglītības izvēles ietekmi uz nodarbinātību. EP stratēģijas

²⁷ EK dokuments „Stratēģiskā iesaistīšanās dzimumu līdztiesības veicināšanā 2016.-2019. gadā”

²⁸ Council of Europe, Gender Equality Commission (GEC), Draft „Council of Europe Gender Equality Strategy 2018 – 2023” <https://rm.coe.int/gec-2017-2-final-draft-ge-strategy/168076b535>

²⁹ Izglītības likums, 3.¹ pants; pieejams <https://likumi.lv/doc.php?id=50759>

projektā ir uzsvērtā dzīves cikla pieeja dzimumu līdztiesības nodrošināšanā, kas ļauj efektīvi mazināt stereotipus un diskriminācijas sekas, kas cilvēka dzīves laikā akumulējas un pieaug. Tādēļ izpratne par sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju un tiesību principu ir jārada un tā piemērošana jāuzsāk jau agrīnā vecumā, tai skaitā, izglītības sistēmā. EP secinājumos „Sievietes un nabadzība”³⁰ ES dalībvalstis tiek aicinātas novērst un cīnīties ar nabadzību, nodrošinot nediskriminējošu pieeju kvalitatīvai un iekļaujošai izglītībai un apmācībām, mudinot zēnus un meitenes izvēlēties izglītību un profesiju atbilstoši savām spējām un prasmēm, nevis sabiedrībā valdošajiem stereotipiem.

Vispārējā un profesionālā izglītība

Latvija jau vairākus gadus iesaistās Starptautiskajā skolēnu novērtēšanas programmas pētījumā (PISA), kurā tiek vērtēti 15 gadus vecu jauniešu sasniegumi. PISA pēta Latvijas skolēnu zināšanu un prasmju līmeni un salīdzina to ar citu pasaules valstu jauniešu zināšanām un prasmēm, kā pētījuma objektu definējot skolēnu lasīšanas prasmes, kā arī zināšanas un prasmes matemātikas un dabaszinātnes priekšmetos.³¹ 2015.gada PISA rezultāti³² parāda zēnu un meiteņu sasniegumu atšķirības visās kompetenču jomās. Zēnu ar zemu kompetences līmeni īpatsvars visās kompetences jomās ir augstāks nekā meiteņu, savukārt starp skolēniem ar augstu kompetences līmeni šī tendence nav tik viennozīmīga (skat. 1.tabulu).

1.tabula

OECD PISA kompetenču novērtējums, sadalījumā pa dzimumiem (2015.gads, %)

Kompetences joma	Skolēni ar zemu kompetenci (%)		Skolēni ar augstu kompetenci (%)	
	(zem 2.līmeņa)		(5.un 6.līmenis)	
	<i>zēni</i>	<i>meitenes</i>	<i>zēni</i>	<i>meitenes</i>
Dabaszinātnes	20.0	14.5	3.8	3.8
Matemātika	23.0	19.9	6.3	4.2
Lasītprasme	24.4	11.0	2.5	6.2

Avots: OECD PISA 2015

Vērtējot Latvijas skolēnu vēlmi strādāt profesijās, kas saistītas ar dabaszinātnēm, atklājas būtiskas dzimumu atšķirības - 2 reizes vairāk zēnu nekā meiteņu vēlētos būt vidējā līmeņa dabaszinātņu profesionāļi un tehniķi (attiecīgi 9.6% un 4.8%), veselības jomā vēlētos strādāt 5 reizes vairāk meiteņu kā zēnu (attiecīgi 3.0% un 15.8%), kā dabaszinātņu profesionāļi (fiziķi, ķīmiķi, biologi u.tml.) vēlētos strādāt 1.1% zēnu un 0.4% meiteņu, savukārt informāciju un komunikāciju tehnoloģiju speciālisti vēlētos būt 7.3% zēnu un tikai 0.4% meiteņu. Vēlme strādāt profesijās, kas saistītas ar dabaszinātnēm, ir cieši saistīta ar skolēna kompetences līmeni dabaszinātnēs, kā arī ar nedrošību vai pārliecību par savām zināšanām.

Lai uzlabotu Latvijas skolēnu mācību sasniegumus un veicinātu izglītības

³⁰ Pieņemti 2016.gada 8.decembrī, pieejams <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15409-2016-INIT/en/pdf>

³¹ <http://www.oecd.org/pisa/aboutpisa/latvia-pisa.htm>

³² OECD (2016), PISA 2015 Results (Volume I): Excellence and Equity in Education, PISA, OECD Publishing, Paris, pieejams <http://dx.doi.org/10.1787/9789264266490-en>, <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/9816061e.pdf?expires=1503488462&id=id&accname=guest&checksum=F28A6B7BC8EB65F98CF22C4E4D9D2337>

pieejamību, kā arī izveidotu atbalsta sistēmu izglītojamo individuālo spēju attīstībai, ar ES fondu līdzfinansējumu³³ 2016.gadā tika uzsākts darbs pie dažādu aktivitāšu īstenošanas, lai attīstītu kompetenču pieejā balstītu vispārējās izglītības saturu, tai skaitā STEM priekšmetos, un pilnveidotu pedagogu profesionālās kompetences un attīstītu izglītojamo individuālās kompetences. Kā viens no mācību un metodisko līdzekļu kvalitātes kritērijiem ir izvirzīts dzimumu lomu attēlojums, sekojot līdzi tam, lai mācību un metodiskajos līdzekļos netiktu atrāzoti dzimumu stereotipi.

Viens no NAP 2014-2020 mērķiem ir samazināt bērnu un jauniešu ar zemām pamatprasmēm īpatsvaru, vienlaicīgi palielinot skolēnu īpatsvaru, kuri uzrāda augstākos kompetenču līmeņus, proti, līdz 2020.gadam samazināt skolēnu ar zemiem mācību rezultātiem lasītprasmi, matemātikā, dabaszinātnēs īpatsvaru no attiecīgi 17%, 20%, 12,3% (2012.gadā) līdz attiecīgi 13%, 15%, 10%, kā arī paaugstināt skolēnu īpatsvaru ar augstiem sasniegumiem no attiecīgi 4,2%, 8%, 4,3% 2012.gadā līdz attiecīgi 7%, 8%, 8% 2020.gadā. Jāatzīmē, ka sasniegtie rezultāti nav definēti dzimumu griezumā, kas apgrūtina padziļinātas īstenošanas pasākumu ietekmes novērtēšanas veikšanu. Minētā NAP 2014-2020 mērķa sasniegšanai jau šobrīd tiek veikti atsevišķi pasākumi, piemēram, izstrādājot metodiku izglītojamo talantu identificēšanai un attīstībai, cita starpā, tiek pievērsta uzmanība arī labākajai praksei zēnu un meiteņu izglītošanā STEM jomā³⁴, savukārt atbalsta pasākumu izglītojamo individuālo kompetenču attīstībai ietvaros tiek pievērsta uzmanība meiteņu iesaistei tehniskās jaunrades jomā,³⁵ taču tie risina tikai nelielu daļu no identificētajām problēmām. Regulāras un mērķētas pieejas trūkums var radīt risku, ka situācija ilgtermiņā nemainās un uzlabojumu nav vai tie ir nebūtiski.

Kā norāda OECD³⁶, zēnu un meiteņu sasniegumu atšķirības dažādās dabaszinātņu jomās un ierobežojošu un sabiedrības aizspriedumos balstītu viedokļa veidošanos par „sieviešu un vīriešu” profesijām mazināšanā būtiska nozīme ir skolās sniegtajam atbalstam un informācijai par karjeras izvēles iespējām, kā arī izglītības programmu kvalitātei un uz dabaszinātņu apguvi virzītam saturam, kā arī tiešai sadarbībai ar darba devējiem un attiecīgās jomas speciālistiem. Latvija cenšas sekot šim novērojumam vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs, organizējot karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus. Pedagogu – karjeras konsultantu skaits vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs palielinājies no 54 (2012./2013. mācību gadā) līdz 196 (2016./2017. mācību gada sākumā). Ar ESF projekta “Uzlabot pieeju karjeras atbalstam izglītojamajiem vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs” līdz 2020.gadam karjeras atbalstu izglītojamajiem paredzēts nodrošināt 328 vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs.

Karjeras izvēlei vispārējās izglītības iestādēs tiek pievērsta pastiprināta uzmanība. Karjeras izglītības jautājumi ir iekļauti vispārējās izglītības mācību priekšmetu standartu saturā par karjeras izglītības iespējām konkrētā zinātnes nozarē, piemēram, sociālo zinību, dabaszinību, fizikas, mājturības un tehnoloģiju, mājsaimniecības mācību priekšmetu un pirmsskolas izglītības saturā. Tāpat par tradīciju ir kļuvuši vairāki pasākumi, kas veicina

³³ SAM 8.3.1. „Attīstīt kompetenču pieejā balstītu vispārējās izglītības saturu”, SAM 8.3.2. „Palielināt atbalstu vispārējās izglītības iestādēm izglītojamo individuālo kompetenču attīstībai”, SAM 8.3.5. “Uzlabot pieeju karjeras atbalstam izglītojamajiem vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs”.

³⁴ SAM 8.3.2. “Palielināt atbalstu vispārējās izglītības iestādēm izglītojamo individuālo kompetenču attīstībai” 8.3.2.1.pasākums “Atbalsts nacionāla un starptautiska mēroga pasākumu īstenošanai izglītojamo talantu attīstībai”.

³⁵ SAM 8.3.2. “Palielināt atbalstu vispārējās izglītības iestādēm izglītojamo individuālo kompetenču attīstībai” 8.3.2.2.pasākums “Atbalsts izglītojamo individuālo kompetenču attīstībai”.

³⁶ OECD (2016), PISA 2015 Results (Volume I): Excellence and Equity in Education, PISA, OECD Publishing, Paris, pieejams <http://dx.doi.org/10.1787/9789264266490-en>, <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/9816061e.pdf?expires=1503488462&id=id&accname=guest&checksum=F28A6B7BC8EB65F98CF22C4E4D9D2337>

skolēnu karjeras izvēli un sadarbību ar darba devējiem, piemēram, ikgadējais nacionālā līmeņa pasākums *Karjeras nedēļa*, kurā 2016.gadā kopumā vairāk nekā 4500 pasākumos iesaistījās ap 140 tūkstošiem bērnu un jauniešu. Jau piecpadsmit gadus Latvijā tiek organizētas *Ēnu dienas*, kas sniedz iespēju 1.-12. klašu skolēniem apmeklēt pašu izvēlētu darbavietu un 4 – 6 stundu garumā vērot interesējošās profesijas pārstāvja darba ikdienu.

Ievirze uz noteiktas profesijas izvēli notiek jau skolas vecumā, kad skolotāji un vecāki stiprina un atbalsta zēnu un meiteņu intereses noteiktā jomā. Nereti tas tiek darīts, balstoties uz sabiedrībā iesakņojušiem priekšstatiem par katram dzimumam atbilstošāko profesiju, kas būtiski ietekmē bērna nākotnes profesijas izvēli.³⁷ Visizteiktākā dzimumu segregācija vērojama profesionālajā vidējā izglītībā. Profesionālajā izglītībā no visiem audzēkņiem 2017./2018.mācību gadā bija 44.6% sievietes (2016./2017.m.g. – 44.4%). Humanitārajās zinātnēs un mākslā meiteņu īpatsvars veido 68.5%, sociālajās zinātnēs, komerczinībās un tiesībās 74.6% un veselības aprūpē un sociālajā labklājībā 92.4% no skolēnu kopskaita (2016./2017.m.g. attiecīgi 66.5%, 74.9%, 90.7%). Savukārt vīrieši izteikti vairāk izvēlas dabaszinātnes, informācijas tehnoloģijas jomas, veidojot 93.3% tāpat arī inženierzinātnēs, ražošanā un būvniecībā, veidojot 88.1% no skolēnu kopskaita konkrētajās tematiskajās grupās (2016./2017.m.g. attiecīgi 93.2%, 88.7%).³⁸ Šī izteiktā viena dzimuma dominēšana noteiktās tematiskajās grupās ir praktiski nemainīga vairāku gadu garumā.

Izteiktais zēnu pārsvars starp jauniešiem, kuri priekšlaicīgi pārtraukuši mācības un segregētā profesiju izvēle liecina par nepieciešamību veidot tādu izglītības procesu un saturu, kas mazinātu atšķirības zēnu un meiteņu mācību sasniegumos un vienlaikus ņemtu vērā abu dzimumu vajadzības. Tāpat būtu nepieciešams veikt plašāku analīzi par īstenoto karjeras atbalsta pasākumu ietekmi, kā arī sniegt atbalstu speciālistiem, lai šajā darbā tiktu ņemts vērā arī vienlīdzīgu iespēju un tiesību aspekts (piemēram, mazinot stereotipus par dažādu profesiju piemērotību noteiktam dzimumam).

2016.gadā priekšlaicīgi mācības pārtraukušo iedzīvotāju īpatsvars vecuma grupā no 18 – 24 gadiem, kuri nav ieguvuši vidējo izglītību un neturpina mācības, kopumā veidoja 10.0%, turklāt pretēji laika posmā no 2008.-2014.gadam novērotajai rādītāja samazināšanās tendencei kopš 2015.gada tas pieaug. Analizējot šos datus dzimumu griezumā atklājas būtiskas atšķirības – attiecīgajā vecumā sieviešu vidū priekšlaicīgi mācības pārtraukušo īpatsvars 2016.gadā bija 6.2% (2015.gadā – arī 6.2%), vīriešu vidū vairāk nekā divas reizes augstāks – 13.7 % (2015.gadā – 13.4%)³⁹. Līdzīga tendence saglabājas arī agrākā – 13-18 gadu – vecuma posmā. Kā liecina pētījuma rezultāti,⁴⁰ priekšlaicīgas mācību pārtraukšanas risks augstāks ir zēniem, jauniešiem vecumā no 16 līdz 18 gadiem, pilsētas skolu, īpaši Rīgas, skolēniem. Priekšlaicīgi mācības pārtraukušo riska grupas jauniešiem ir raksturīgs nepietiekams sekmju līmenis (zem 4 ballēm vidēji), lielākā daļa šo jauniešu nāk no nepilnām (viena vecāka) vai maznodrošinātām ģimenēm. Kā galvenie iemesli mācību pārtraukšanai ir mācīšanās motivācijas trūkums un vecāku vienaldzīga un bezatbildīga attieksme pret skolas apmeklēšanu. Lielākā daļa no priekšlaicīgi mācības pārtraukušajiem jauniešiem ir ieguvuši pamatizglītību, par ko liecina augstākie atbiruma rādītāji vidusskolas klasēs, kā arī vecumā pēc 15 gadiem. Šī grupa

³⁷ A Bird's Eye View of Gender Differences in Education in OECD Countries, Angelica Salvi del Pero, Alexandra Bytchkova, 2013.

<http://www.oecdilibrary.org/docserver/download/5k40k706tmtb.pdf?expires=1460035741&id=id&acname=guest&checksum=1279249E928951A286A618B32D67611F>

³⁸ CSP datu bāze, tematiskā joma „Izglītība”, skat. <http://data.csb.gov.lv/sq/19899>

³⁹ Eurostat datubāze; pieejams <http://ec.europa.eu/eurostat/en/data/database>

⁴⁰ Pētījums par priekšlaicīgas mācību pamešanas iemesliem un riskiem jauniešiem vecuma grupā no 13 līdz 18 gadiem. Baltijas sociālo zinātņu institūts, 2014.

veidos nozīmīgu daļu no kopējā iedzīvotāju īpatsvara, kas saskarsies ar grūtībām atrast sev piemērotu nodarbošanos, jo arī pieprasījums pēc mazkvalificēta darbaspēka nākotnē tikai samazināsies.

NAP 2014-2020, Latvijas Nacionālajā reformu programmā „Eiropa 2020” stratēģijas īstenošanai, kā arī Izglītības attīstības pamatnostādņēs 2014.-2020.gadam noteiktais mērķis skolu nepabeigušo (priekšlaicīgi pametušo) jauniešu (18-24 gadu vecumā) īpatsvaru samazināt līdz 10.0% 2020.gadā diemžēl neparedz konkrētu mērķu noteikšanu mācības priekšlaicīgi pārtraukušo zēnu un meiteņu īpatsvara samazināšanai. Lai gan ESF sniegtā atbalsta priekšlaicīgas mācību pārtraukšanas samazināšanai ietvaros⁴¹ tiek veiktas atsevišķas aktivitātes zēnu un meiteņu īpatsvara samazināšanai mācības priekšlaicīgi pārtraukušo jauniešu vidū, piemēram, pievēršot uzmanību meiteņu un zēnu ieinteresēšanai par dažādiem mācību virzieniem atbilstoši viņu interesēm, tās ir virspusējas, un problēmas padziļinātu risināšanu nenodrošina.

Izglītības sistēma līdztekus ģimenei ir vien no primārajām vidēm, kas rada priekšstatus par sieviešu un vīriešu vienlīdzīgām iespējām un tiesībām un var sekmēt no diskriminācijas brīvu dzīvi nākotnē, vienlaikus iedzīvotāju vērtējums par skolu ietekmi un ieguldījumu sieviešu un vīriešu nelīdztiesības novēršanā Latvijā ir samērā zems. Tikai 7% respondentu Latvijā uzskata, ka skolas ir devušas ieguldījumu nelīdztiesības mazināšanā, kamēr ES vidēji skolu ieguldījumu vērtē daudz pozitīvāk (16%)⁴².

Mūžizglītība

Izglītība visa mūža garumā ir nozīmīgs personas konkurētspēju darba tirgū, nodarbinātību un sociālo iekļaušanu veicinošs faktors, neatkarīgi no personas dzimuma, sociālekonomiskajiem apstākļiem, funkcionālā stāvokļa un dzīvesvietas. Vecumā no 25 līdz 64 gadiem iesaiste mūžizglītībā ir zema, pat neraugoties uz zināmu pieauguma tendenci, laika periodā no 2010.gada līdz 2017.gadam pieaugot no 5.4% līdz 7.5%. Turklāt līdzdalība mūžizglītības aktivitātēs ir zemāka nekā vidēji ES-28, kur rādītāja vērtība laika posmā no 2010.gada līdz 2017.gadam ir pieaugusi no 9.3% līdz 10.9%.⁴³

Lai arī iesaiste mūžizglītības aktivitātēs kopumā ir palielinājusies, vīriešu iesaiste mūžizglītības pasākumos salīdzinājumā ar sieviešu iesaisti ir zemāka (2017.gadā vīrieši - 6.0%, sievietes – 8.8%⁴⁴). 2014.gadā veiktā gados vecāku cilvēku aptauja⁴⁵ parādīja, ka vīrieši pēdējo 12 mēnešu laikā ir apmeklējuši kursus (gan darba, gan brīvajā laikā), seminārus vai citas īslaicīgas apmācības ar mērķi uzlabot savas zināšanas vai prasmes profesionālajā jomā divas reizes mazāk nekā sievietes (33.2% vīriešu un 66.8% sievietes). Vērtējot iespēju tuvākā gada laikā apmeklēt apmācību pasākumus ar mērķi uzlabot savas zināšanas vai prasmes profesionālajā jomā, atklājas līdzīgi rezultāti – tikai mazāk kā trešdaļa (28.9%) to gados vecāko cilvēku, kuri plāno tuvāko 12 mēnešu laikā apmeklēt

⁴¹ MK 12.07.2016. noteikumi Nr. 460 „Darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 8.3.4. SAM „Samazināt priekšlaicīgu mācību pārtraukšanu, īstenojot preventīvus un intervences pasākumus” īstenošanas noteikumi”

⁴² EK, Eurobarometrs 82.4. „Dzimumu vienlīdzība. Latvijas rezultāti”, 2014

⁴³ Eurostat datubāze, tematiskā sadaļa "Population and social conditions", apakšsadaļa „Education and training” – "Main indicators on adult participation in learning" indikators „Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age[trng_lfse_01]”, pieejams <http://ec.europa.eu/eurostat/en/data/database>

⁴⁴ Eurostat datubāze, tematiskā sadaļa „Education and training” indikators „Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age[trng_lfse_01]”, pieejams <http://ec.europa.eu/eurostat/en/data/database>

⁴⁵ SIA Projektu un kvalitātes vadība Pētījums „Pirmspensijas vecuma iedzīvotāju ekonomiskā potenciāla izvērtējums”, Rīga, 2014, 42.-43.lpp., pieejams http://www.nva.gov.lv/docs/30_534671ac5b2150.12520375.pdf

apmācību pasākumus ar mērķi uzlabot savas zināšanas vai prasmes profesionālajā jomā, bija vīrieši.

NAP 2014-2020, Latvijas Nacionālajā reformu programmā „Eiropa 2020” stratēģijas īstenošanai, kā arī Izglītības attīstības pamatnostādņēs 2014.-2020.gadam noteiktais mērķis pieaugušo izglītībā iesaistīto personu (25-64 gadu vecumā) īpatsvaru palielināt līdz 15% 2020.gadā neparedz dzimumu aspekta integrēšanu, nosakot atsevišķus mērķus sieviešu un vīriešu iesaistes mūžizglītībā īpatsvara palielināšanai un/ vai atšķirību mazināšanā. Arī izglītības jomā īstenotie politikas pasākumi⁴⁶ neparedz mērķētus, uz dzimumu atšķirību mazināšanu vērstus pasākumus, mērķētus motivācijas pasākumus vīriešu līdzdalības mūžizglītībā paaugstināšanai u.tml. Apzinoties izglītības ietekmi uz personas nodarbinātības un karjeras izaugsmes iespējām, viena no Komitejā apstiprinātajām rekomendācijām jautājumos, kas skar visus izglītības līmeņus kopumā, aicina regulāri novērtēt izglītības nozarē īstenoto pasākumu ietekmi uz sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanu nodarbinātībā, darba un ģimenes dzīves saskaņošanā, sociālajā aizsardzībā, sabiedrības veselības uzlabošanā un lēmumu pieņemšanas procesos (analizējot mācību materiālus, mācību programmas visos izglītības līmeņos, pedagoģiskā personāla izpratni par vienlīdzīgām iespējām starp zēniem un meitenēm).⁴⁷

Izaicinājumi

- Regulāru mērķētu pasākumu meiteņu (sieviešu) un zēnu (vīriešu) vienlīdzīgu tiesību un iespēju principa integrēšanai vispārējās un profesionālās izglītības mācību saturā un mūžizglītības pasākumos trūkums;
- jāstiprina karjeras atbalsta speciālistu loma dzimumu segregācijas izglītībā mazināšanā;
- izteikta dzimumu segregācija profesionālās izglītības un augstākās izglītības studiju programmu/ tematisko virzienu izvēlē;
- zems izglītības iestāžu un pedagogu ieguldījums dzimumu nelīdztiesības un diskriminācijas mazināšanā.

3.2.Pieeja finanšu resursiem un ekonomiskā neatkarība

Sieviešu un vīriešu ekonomiskā neatkarība nodrošina iespēju personai uzlabot savas dzīves kvalitāti un arī sabiedrības līmenī veicina ilgtspējīgu ekonomisko izaugsmi un attīstību. OECD dzimumu līdztiesības rekomendācijas aicina veidot politiku, kas nodrošinātu līdzvērtīgas iespējas abiem vecākiem iesaistīties darba tirgū neatkarīgi no viņu partnerattiecību statusa. Rekomendācijas aicina risināt bezdarba problēmas, nediskriminējot sievietes, uzlabot darba apstākļus un nodarbinātības nosacījumus neformāli strādājošiem, sekmēt elastīga darba laika izmantošanu, mazināt diskriminējošās atalgojuma atšķirības starp sievietēm un vīriešiem par vienādas nozīmes darbu, mazinot sabiedrībā valdošos stereotipus, darba tirgus horizontālo un vertikālo segregāciju un tiešo un netiešo diskrimināciju darba tirgū. Pienākums un ieteikumi nostiprināt vienādas darba

⁴⁶ MK 05.05.2016. rīkojums nr.287 „Par Pieaugušo izglītības pārvaldības modeļa ieviešanas plānu 2016.-2020.gadam”, pieejams <https://likumi.lv/ta/id/281992-par-pieauguso-izglitibas-parvaldibas-modeļa-ieviesanas-planu-2016-2020-gadam>

⁴⁷ Komitejas izveidotās darba grupas rekomendācijas sieviešu un vīriešu skaita līdzsvarošanai un dzimumu līdztiesības aspektu integrēšanai Latvijas pirmsskolas, vispārējās, profesionālās un augstākās izglītības līmeņos, izglītības procesā un saturā līdz 2020.gadam; apstiprinātas 2013.gada 11.jūlijā; Pieejams http://www.lm.gov.lv/upload/dzimumu_lidztiesiba/dokumenti_un_tiesibu_akti/rekomend_090713.pdf

samaksas principu sievietēm un vīriešiem nacionālajās politikās ir iekļauti gan EK stratēģiskajos dokumentos dzimumu līdztiesības jomā, gan EK tiesību aktos⁴⁸.

Darba samaksa

Latvijā vienlīdzīgas darba samaksas par vienādas vērtības darbu princips ir iestrādāts Latvijas Republikas Darba likumā⁴⁹, kas nosaka, ka darba devējam ir pienākums noteikt vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu (60.pants). Ja darba devējs pārkāpj šo noteikumu darbiniekam ir tiesības prasīt atlīdzību, kādu darba devējs parasti maksā par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu. Likums paredz, ka darbinieks var celt prasību tiesā triju mēnešu laikā no dienas, kad viņš uzzināja vai viņam vajadzēja uzzināt par vienlīdzīgas darba samaksas noteikumu pārkāpumu. Arī izveidotais institucionālais mehānisms vienādas darba samaksas principa ievērošanas uzraudzībai un pilnvaru apjoms ir vērtējams kā atbilstošs, jo ir noteikta gan atbildīgā institūcija par valsts uzraudzību un kontroli darba tiesisko attiecību jomā (VDI⁵⁰), gan atbildīgā institūcija par vienlīdzīgas attieksmes ievērošanu un diskriminācijas novēršanu (TS⁵¹).

Kā uzsvērts EK dažādos dokumentos un pārskatos, darba samaksas atšķirībām ir būtiska ietekme uz sievietes stāvokli ekonomiskajā un sociālajā dzīvē gan sievietes aktīvajā profesionālajā dzīvē, gan arī aktīvajam posmam beidzoties. Darba samaksas atšķirības ir uzskatāmas kā viens no galvenajiem šķēršļiem sieviešu un vīriešu ekonomiskās neatkarības nodrošināšanā, jo tās pakļauj sievietes lielākam nabadzības riskam un būtiski ietekmē individuālās izvēles saistībā ar darba veidu un ilgumu, karjeras pārtraukumus vai mājas un ģimenes pienākumu sadali. Darba samaksas atšķirību ietekmē indivīda dzīves kvalitāti gan aktīvās profesionālās dzīves laikā, gan arī vēlāk sasniedzot pensijas vecumu.

Statistikas dati par darba samaksas atšķirībām sievietēm un vīriešiem parāda, ka *de jure* noteiktā vienlīdzīgas darba samaksas principa ievērošana vēl joprojām ir aktuāla problēma Latvijā. Latvijā dzimumu atšķirības atalgojumā⁵² laika posmā no 2006. līdz 2014.gadam svārstījās robežās no 11-17%, turklāt pēdējos gados šīm atšķirībām ir tendence pieaugt. 2015.gadā atšķirība starp sieviešu un vīriešu bruto darba samaksu sasniedza 17.0% (salīdzinājumam – ES-28 valstu vidējais rādītājs 2015.gadā bija 16.3%).⁵³

Līdzīgi kā lielai daļai ES valstu, lielākās darba samaksas atšķirības Latvijā ir pilna laika strādājošiem, turklāt visizteiktākās tās ir strādājošajiem 35-44 gadu vecuma grupā.

⁴⁸ EK paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai. Likvidēt atšķirības sieviešu un vīriešu darba samaksā ([COM\(2007\) 424 galīgā redakcija](#), 18.7.2007.); Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva [2006/54/EK](#) (2006.gada 5.jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV L 204, 26.7.2006., 23.–36. lpp.); EK ziņojums Eiropas Parlamentam un Padomei. Ziņojums par to, kā tiek piemērota Eiropas Parlamenta un Padomes 2006.gada 5.jūlija Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos ([COM\(2013\) 861 final](#), 6.12.2013.); EK Ieteikums [2014/124/ES](#) (2014. gada 7.marts) par to, kā ar pārrēķināmības palīdzību nostiprināt principu par vienādu darba samaksu sievietēm un vīriešiem (OV L 69, 8.3.2014., 112.–116. lpp.)

⁴⁹ <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>

⁵⁰ Valsts darba inspekcijas likums, pieejams <https://likumi.lv/doc.php?id=177910>

⁵¹ Tiesībsarga likums, pieejams <https://likumi.lv/doc.php?id=133535>

⁵² Ar atšķirībām darba samaksā izsaka relatīvu atšķirību starp vīriešu un sieviešu vidējo bruto darba samaksu stundā visās tautsaimniecības nozarēs (angl.- gender pay gap) dažādos griezumos: tautsaimniecības nozarēs, sabiedriskajā un privātajā sektorā, pilna un nepilna darba laika darbinieku un vecuma grupās. Interpretējot darba samaksas (angl.-unadjusted gender pay) rādītāju, jāievēro, ka šis rādītājs neņem vērā atšķirību starp objektīviem izskaidrojošiem un diskriminējošiem vai citiem faktoriem.

⁵³ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

Pretstatā lielākai daļai ES valstu, kur lielākās darba samaksas atšķirības ir vērojamas privātā sektorā strādājošiem, Latvijā lielākas darba samaksas atšķirības ir publiskajā sektorā (attiecīgi 19.4% un 14.2%). Sabiedrības aptaujas rezultāti parāda, ka 54.6% respondentu sievietes un 41.5% respondentu vīrieši uzskata, ka vīriešiem ir lielāka iespēja saņemt lielāku algu par to pašu darba apjomu.⁵⁴ Eirobarometra aptauja par dzimumu vienlīdzības jautājumiem⁵⁵ parāda, ka vienādas darba samaksas par vienādu darbu nodrošināšana ir starp efektīvākajiem veidiem sievietes skaita darba tirgū palielināšanai. Turklāt vērtējot jomas, kurās dzimumu nelīdztiesības izpausmes būtu jārisina vissteidzamāk, kā otro būtiskāko (aiz vardarbības pret sievieti) gan sievietes, gan vīrieši novērtēja atšķirīgu darba samaksu par vienu un to pašu darbu sievietēm un vīriešiem.

Latvijā darba tirgū ir nozares un profesijas, kurās vērojama izteikta dzimumu segregācija. Vislielākais vīriešu pārsvars vērojams būvniecības sektorā, tāpat ievērojami lielāks nodarbināto vīriešu skaits ir transporta, uzglabāšanas, informācijas un komunikācijas pakalpojumu, lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības, kā arī rūpniecības un enerģētikas jomās. Savukārt vislielākais sievietes pārsvars vērojams veselības un sociālās aprūpes jomā, izglītībā, kā arī tirdzniecības, izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu jomā. 2015.gadā dzimumu segregācijas līmenis pēc profesijas sasniedza 28.9 punktus no 50, savukārt dzimumu segregācijas līmenis pēc nozares – 24.8 punktus no 50;⁵⁶ salīdzinājumam – vidējais rādītājs ES-28 2015.gadā bija attiecīgi 24.3 un 18.9 punkti no 50. Dzimumu segregācija pēc profesijas un nozares vērtējama kā negatīva parādība ne vien tādēļ, ka tā veicina stereotipus par sievietēm un vīriešiem piemērotām profesijām un nodarbošanos, bet arī tādēļ, ka tā kavē tautsaimniecības attīstību, kā arī rada šķēršļus indivīdu profesionālajai izaugsmei. Pēdējos gados arvien biežāk tiek runāts par dažādības lomu un nozīmi, akcentējot ieguvumus, kas rodas, ja nozarē tiek nodarbinātas personas ar dažādu sociālo un kultūras pieredzi, piemēram, sievietes, vīrieši, personas ar un bez invaliditātes, gados jauni un veci darbinieki, personas ar dažādu etnisko izcelsmi u.tml. Secināts, ka pastāv tieša saikne starp darbinieku (nozarē strādājošo) sociālo un kultūras pieredzi jeb darbinieku dažādību un uzņēmuma, organizācijas vai jomas rezultātiem un sasniegumiem – jo dažādāka vide, jo veiksmīgāki rezultāti.⁵⁷ Būtiski uzsvērt, ka mazāk pārstāvētā dzimuma motivēšana iesaistīšanās attiecīgajā nozarē veicināma nevis tāpēc, ka tā ir uzskatāma par pareizu rīcību, bet gan tāpēc, ka ikvienam ir tiesības uz objektīvu profesionālās kvalifikācijas novērtējumu, kuru nav ietekmējuši dzimumu stereotipi vai aizspriedumi.

Analizējot darba samaksas atšķirības pa nozarēm, redzams, ka sievietes un vīriešu algu starpība ir lielāka tajās nozarēs, kur vairāk nekā puse nodarbināto ir sievietes (skat. 2.tabulu).⁵⁸ 2017.gada 1.ceturksnī visredzamākā algu atšķirība bija finanšu nozarē, kur sievietes pelnīja par 37.48% mazāk nekā vīrieši. Tirdzniecībā šis rādītājs bija 26.9%. Savukārt valsts pārvaldē, kur sievietes ir vairāk nekā puse no nodarbinātajiem, darba samaksas atšķirības ir nelielas – 1.8%.

Latvijā izglītības jomā iezīmējas tendence, ka sievietes ir izglītotākas nekā vīrieši, un īpaši izteikta atšķirība ir augstāko izglītību ieguvušo vidū – sievietes īpatsvars šajā grupā 2017.gadā bija 63.5%.⁵⁹ Vienlaikus saglabājas tendence, ka sievietes ir mazāk pārstāvētas

⁵⁴ Attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājumiem sabiedrībā. Latvijas fakti. 2014.gada septembris

⁵⁵ EK, Eirobarometrs 82.4. „Dzimumu vienlīdzība. Latvijas rezultāti”, 2014

⁵⁶ Report on Equality between women and men, 2017. European Commission

⁵⁷ Skat. piemēram, uzņēmuma "IKEA Group" līdztiesības un dažādības politikas menedžeres *Sari Brody* uzrunu UN Women un ZMP organizētajā konferencē "Equality at home and at work: mobilising men and boys for gender equality" 2017.gada 12.oktobrī Kopenhāgenā, Dānijā: <https://www.youtube.com/watch?v=SqsIvHKXqlg&feature=youtu.be>

⁵⁸ CSP datu bāze, tematiskā joma „Darba samaksa”, pieejams <http://data.csb.gov.lv/sq/19902>

⁵⁹ CSP datu bāze, tematiskā joma „Izglītība”, skat. <http://data.csb.gov.lv/sq/19903>.

zinātnes un tehniskajās disciplīnās – dabaszinātnēs, informācijas tehnoloģijās un matemātikā veidojot 35.8%, inženierzinātnē, ražošanā un būvniecībā 26.4%, savukārt vīriešu īpatsvars humanitārās zinātnes un mākslas jomā veido 22.9%, savukārt izglītībā – 9.9%, kas sasauca ar esošo situāciju darba tirgū, kur vērojama izteikta darba tirgus segregācija pēc dzimuma.

2.tabula

*Vīriešu un sieviešu mēneša vidējā bruto darba samaksa
pa darbības veidiem 2017.gada 1. ceturksnī, euro*

	Pavisam		Sabiedriskajā sektorā		Privātajā sektorā	
	Vīrieši	Sievietes	Vīrieši	Sievietes	Vīrieši	Sievietes
PAVISAM	959	812	1020	824	940	802
<i>Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība</i>	878	786	1527	1262	794	684
<i>Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde</i>	1053	845	-	-	1053	845
<i>Apstrādes rūpniecība</i>	888	723	901	779	888	723
<i>Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana</i>	1124	1023	1104	993	1208	1139
<i>Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija</i>	869	771	891	799	839	714
<i>Būvniecība</i>	812	825	960	752	810	827
<i>Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts</i>	960	701	400	871	960	701
<i>Transports un uzglabāšana</i>	883	893	1196	889	765	898
<i>Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi</i>	646	572	671	696	646	571
<i>Informācijas un komunikācijas pakalpojumi</i>	1662	1211	1823	1506	1648	1179
<i>Finanšu un apdrošināšanas darbības</i>	2542	1591	2505	1889	2544	1581
<i>Operācijas ar nekustamo īpašumu</i>	772	727	785	704	766	745
<i>Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi</i>	1083	952	1316	1046	1059	941
<i>Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība</i>	790	776	1014	1381	766	750
<i>Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana</i>	1090	1069	1088	1068	.	.
<i>Izglītība</i>	767	723	760	722	873	736
<i>Veselība un sociālā aprūpe</i>	899	772	868	740	1017	886
<i>Māksla, izklaide un atpūta</i>	879	700	789	680	996	742
<i>Citi pakalpojumi</i>	759	667	1139	936	617	533

Avots: CSP, 2018

2016.gadā to darba ņēmēju īpatsvars, kuru mēneša neto darba samaksas lielums pamatdarbā nepārsniedza minimālo mēneša darba algu valstī, par 9.8 procentpunktiem bija augstāks sievietēm (attiecīgi 25.3% darba ņēmējām sievietēm un 15.5% darba ņēmējiem vīriešiem). Turklāt nemanīga ir tendence, ka, jo augstāks atalgojuma līmenis, jo sieviešu darba ņēmēju īpatsvars šajā grupā ir zemāks nekā vīriešu īpatsvars.

Kā liecina sabiedrības aptaujas rezultāti, kuras ietvaros tika aptaujāti arī biznesa vadības un ekonomikas programmā studējošie, pretenziju līmenis attiecībā uz algu un karjeras plāniem starp studentiem, iezīmē noteiktas atšķirības dzimumu starpā. Meitenes savu karjeru saredz vidējā menedžmenta līmenī, savukārt puīši savu darbu saista ar augstākā menedžmenta līmeni un uzņēmējdarbību. Arī vēlamās algas līmenis meitenēm atšķirās un bija 13% mazāks nekā puīšu norādītā alga.⁶⁰ Viena laikus jānorāda, ka nav pieejama informācija un pētījumi par to, vai atšķirības atalgojumā nosaka profesija vai amats un šādas atšķirības ir vērojamas arī par vienādas vērtības darbu. Atsevišķu gadījumu analīze liecina, ka pastāv diskriminējoša attieksme pret sievietēm un vīriešiem, piemērojot atšķirīgus darba samaksas nosacījumus par vienādas vērtības darbu. Taču, lai spriestu par šādas diskriminējošas attieksmes izplatību, ir nepieciešami padziļināti izvērtējumi, jo atšķirības darba samaksā jāinterpretē, ņemot vērā citus darba tirgus rādītājus, piemēram, sieviešu nodarbinātības līmenis, izglītības līmenis noteiktos sektoros un profesiju grupās, nodarbinātības laika formas, atalgojuma noteikšanas sistēmas un mehānismi.

Pierādījums tam, ka sabiedrības priekšstats ir nostiprinājies dalījums „sieviešu” un „vīriešu” profesijas, ir sabiedrības aptaujas dati⁶¹ par profesiju izvēli, kur 58.8% respondentu pauda uzskatu, ka dalījums „sieviešu” un „vīriešu” profesijās neizzudīs, savukārt vien 26.1% norādīja, ka šāds dalījums varētu ar laiku izzust. Šis viedoklis korelē ar sabiedrības aptaujas rezultātiem par diskrimināciju darba tirgū, kurā tika konstatēts, ka piektā daļa darba ņēmēju Latvijā uzskata, ka ir situācijas vai amati, kuros atšķirīga attieksme vai diskriminācija darba tirgū ir pieļaujama. Ar atšķirīgu attieksmi vai diskrimināciju nodarbinātie Latvijā salīdzinoši biežāk domā smaga fiziska darba gadījumā – ierobežojumus sievietēm, gados vecākiem cilvēkiem, personām ar invaliditāti u.c., kā arī dzimuma dalījumu pa profesijām (“vīriešu” profesijas un “sieviešu” profesijas).⁶² Jāņem vērā, ka izteikta viena dzimuma koncentrēšanās noteiktā profesijā vai nozarē var negatīvi ietekmēt psiholoģiski emocionālo un sociālo līdzsvaru darbavietās, kā arī noteiktu nozaru produktivitāti un efektivitāti, jo netiek pilnvērtīgi izmantots pieejamais zināšanu kapitāls un kvalificētie speciālisti.

Atšķirības darba samaksā veido vairāku iemeslu kopums - horizontāla un vertikāla darba tirgus segregācija, nevienlīdzīgs pienākumu sadalījums ģimenē un māsaimniecības pienākumu veikšanā, kur sievietes veic lielāku neapmaksātā darba daļu, kā arī stereotipi un priekšstati par sieviešu un vīriešu lomu sabiedrībā, kas ietekmē personas izvēli saistībā ar izglītību un vēlāk arī ar nodarbinātību. Daļēji darba samaksas atšķirības atspoguļo objektīvās atšķirības *individuālo īpašību līmenī* (vecums, izglītības līmenis, iegūtā pieredze), *darba līmenī* (profesija, līguma veids vai darba apstākļi) vai *uzņēmuma līmenī* (tautsaimniecības nozare vai uzņēmuma lielums). Tomēr lielu daļu no šīm atšķirībām nevar izskaidrot ar objektīviem kritērijiem vai atklāti diskriminējošu situāciju, jo sievietēm Latvijā ir labāki rezultāti mācībās un lielākā daļa no augstākās izglītības absolventiem ir sievietes. EK darba dokumentos ir uzsvērtas grūtības nošķirt objektīvos starpību izskaidrojošos faktoros no tiešas vai netiešas diskriminācijas, vai citu faktoru izraisītajām sekām.

⁶⁰ Attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājumiem sabiedrībā. Latvijas fakti. 2014.gada septembris.

⁶¹ Attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājumiem sabiedrībā. Latvijas Fakti, 2014.gada septembris

⁶² TNS aptauja, Diskriminācijas izplatība nodarbinātības vidē Latvijā 2011/10, pieejams http://www.tiesibsargs.lv/img/content/diskriminacijas_izplatiba_nodarbinatibas_vidē_latvija.pdf

Iekļaujošas nodarbinātības pamatnostādņu 2015.-2020.gadam⁶³, viens no pamatprincipiem ir visu personu vienlīdzīgu iespēju darba tirgū veicināšana. Lai arī viens no politikas mērķiem ir noteikta darba samaksas atšķirību starp sievietēm un vīriešiem samazināšana, konkrēti un mērķēti politikas pasākumi darba samaksas atšķirību mazināšanai nav paredzēti. Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju princips faktiski nav integrēts arī citu nozaru politikas plānošanas dokumentos, kas tiešā vai netiešā veidā skar darba samaksas jautājumus (uzņēmējdarbības attīstība, tautsaimniecības attīstība, nodokļu politika u.tml.).

Darba devējiem ir būtiska loma nepamatoti atšķirīgas darba samaksas mazināšanā un novēršanā, jo īpaši iesaistoties pasākumos, kas veicina izpratnes par vienlīdzīgu iespēju principu piemērošanu un sociālās atbildības paaugstināšanu, kā arī labās prakses piemēru popularizēšanu. LM sadarbībā ar citām valsts pārvaldes iestādēm, sociālajiem partneriem un NVO laika posmā līdz 2014.gadam īstenoja vairākas aktivitātes darba tirgus segregācijas mazināšanai, īstenojot pasākumus sieviešu un vīriešu ekonomiskās neatkarības un vienlīdzīgu iespēju veicināšanai darba tirgū⁶⁴. Viena no platformām, kuras ietvaros sociālie partneri un valdība diskutē par jautājumiem, kas saistīti ar darba aizsardzības, darba tiesisko attiecību un vienlīdzīgo iespēju saistībā ar darba tiesiskajām attiecībām jomas pilnveidošanu ir Darba lietu trīspusējās sadarbības apakšpadome (DLTSA), kas ir Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes (NTSP) institucionālās sistēmas sastāvdaļa. Vienā no DLTSA sēdēm 2015.gadā sociālie partneri tika informēti par EK ieteikumu un arī aicināti īstenot pasākumus, kas efektīvi risinātu atšķirīgā atalgojuma jautājumu. Sadarbībā ar sociālajiem partneriem 2013.gadā tika novērtēts Dzimumu līdztiesīgākais uzņēmums un Veiksmīgākā uzņēmuma vadītāja – sieviete. Tāpat arī 2015.gadā Ilgtspējas indeksa⁶⁵ ietvaros tika pasniegtas speciālbaltas – Dažādības čempions 2015, Dažādībai atvērtākais uzņēmums 2015 un Dzimumu līdztiesīgākais uzņēmums 2015. Galvenie kritēriji dzimumu līdztiesīgāko uzņēmumu novērtēšanai ir - mērķtiecīgas rīcības praksē, īstenojot pasākumus, kas veicina sabalansētu dzimumu sadalījumu uzņēmuma vadības struktūrās un uz vienlīdzīgu iespēju principiem balstītu darba samaksas politikas īstenošanu. 44.7% Ilgtspējas indeksa dalībnieku 2015.gadā ir apliecinājuši Darba koplīguma esamību uzņēmumā, no tiem koplīgumā darba samaksas jautājumi ir bijuši regulēti 90.5%. 100% visos koplīgumos ir noteikti papildu labumi darbiniekiem, retāk koplīgumā regulēts darba laiks – 76.2%.

Vērtējot dažādu organizāciju un iestāžu ieguldījumu sieviešu un vīriešu nelīdztiesības novēršanā Eiropā pēdējos desmit gados, Latvijas iedzīvotāji darba devēju nozīmi un ieguldījumu šo problēmu risināšanā vērtē samērā zemu.⁶⁶ Tikai 6% Latvijas respondentu atzīst, ka darba devēju pārstāvji ir devuši lielu ieguldījumu nelīdztiesības novēršanā. Šie rezultāti varētu liecināt gan par darba devēju neieinteresētību nelīdztiesības novēršanā, gan esošo diskriminējošo praksi darba tirgū, gan par nepietiekamu sabiedrības informētību par labās prakses piemēriem un atbalstošu cilvēkresursu politiku uzņēmumos un iestādēs.

⁶³ <http://likumi.lv/ta/id/273969-par-iekļaujamos-nodarbinatibas-pamatnostadnem-2015-2020-gadam>

⁶⁴ SIF: *Par projektu Dzimumu līdztiesība = instruments un vērtība*. Pieejams: http://www.sif.gov.lv/index.php?option=com_content&view=article&id=9175%3APar-projektu-Dzimumu-lidztiesiba-instruments-un-vertiba&catid=2%3Afonds&lang=lv

⁶⁵ Ilgtspējas indekss ir stratēģisks vadības instruments, kas balstīts uz starptautiski atzītas metodoloģijas, palīdzot Latvijas uzņēmumiem diagnosticēt savas darbības ilgtspēju un korporatīvās atbildības līmeni. Vienlaikus tas sabiedrībai, valsts un NVO sniedz objektīvus kritērijus, lai novērtētu un atbalstītu tādu uzņēmumus, kuri palīdz stiprināt Latvijas ekonomiku ilgtermiņā.

⁶⁶ EK, Eurobarometrs 82.4. „Dzimumu vienlīdzība. Latvijas rezultāti”, 2014

Izaicinājumi:

- plānošanas dokumentos un politikas pasākumos attiecībā uz nodarbinātību un darba samaksu nepietiekami integrēts sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju un tiesību princips;
- nepietiekami izvērtēti un izpētīti darba samaksas atšķirību starp sievietēm un vīriešiem nosakošie faktori, kas ļautu daudz mērķtiecīgāk plānot politikas pasākumus un/vai izmaiņas normatīvajā regulējumā;
- sabiedrībā plaši izplatīti stereotipi par darba tirgus segregāciju un profesiju izvēli noteiktam dzimumam;
- nepietiekama sociālo partneru izpratne par sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju un tiesību aspektiem.

Nodarbinātība

EK stratēģiskajā dokumentā dzimumu līdztiesības jomā⁶⁷ ir noteikts mērķis panākt, ka 2020.gadā nodarbināto vīriešu un sieviešu īpatsvars būtu 75% un tiktu novērsta sieviešu nodarbinātības līmeņa atšķirība. Tāpat EK kā mērķis ir noteikusi dzimumu nelīdztiesības samazināšanu ekonomikā nozarēs un profesijās, sieviešu kopējā darba laika palielināšanu, šķēršļu likvidēšanu neaizsargāto grupu piekļuvei darba tirgum.

Latvijas Republikas Darba likums⁶⁸ regulē vienlīdzīgu tiesību principa ievērošanu darba tirgū (vienlīdzīgas tiesības uz darbu, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem), uzliekot par pienākumu tā ievērošanu un nodrošināšanu bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas — neatkarīgi no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem. Likumā noteiktais atšķirīgas attieksmes aizliegums atkarībā no darbinieka dzimuma attiecas uz darba tiesisko attiecību dibināšanu (sākot ar darba sludinājuma publicēšanu un darba interviju), to pastāvēšanas laiku, darba apstākļu profesionālās apmācības, vai kvalifikācijas paaugstināšanas noteikšanu, kā arī darba līguma uzteikšanu. Tāpat likums nosaka darbinieka tiesisko aizsardzību atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanas gadījumā. Darba likuma izpratnē par diskrimināciju tiek uzskatīta arī personas aizskaršana un norādījums to diskriminēt, tāpat likumā ir skaidrotas arī tiešās un netiešās diskriminācijas izpausmes.

2017.gadā par ekonomiski aktīviem bija uzskatāmi 79.8% vīriešu un 74.3% sieviešu grupā 15-64 gadi.⁶⁹ Gan sieviešu, gan vīriešu ekonomiskās aktivitātes līmenis pēdējo desmit gadu laikā ir pieaudzis; sieviešu ekonomiskajai aktivitātei ir tendence pieaugt straujāk (par 4.0 procentpunktiem sievietēm un 1.5 procentpunktiem vīriešiem).⁷⁰ Pēdējo septiņu gadu laikā gan vīriešu, gan sieviešu nodarbinātības līmenim ir vērojama stabila pieauguma tendence, savukārt bezdarba līmenim – samazinājuma tendence (skat. 3.tabulu).⁷¹ Sieviešu un vīriešu nodarbinātības rādītāji salīdzinājumā ar ES valstu vidējiem rādītājiem ir vērtējami pozitīvi - sieviešu nodarbinātības līmenis Latvijā pārsniedz ES-28 rādītāju vidēji par 2.5 procentpunktiem (2016.gadā par 2.1 procentpunktiem), savukārt vīriešu nodarbinātības līmenis gan 2016., gan 2017.gadā bija tikai par 0.1 procentpunktu zemāks kā ES-28 vidējais rādītājs. Detalizētāka sociāli demogrāfiskā nodarbinātības rādītāju analīze atklāj vairākus šķēršļus un izaicinājumus, kas saistīti ar iekļaušanos darba

⁶⁷ EK dokuments „Stratēģiskā iesaistīšanās dzimumu līdztiesības veicināšanā 2016.-2019. gadā”

⁶⁸ Darba likums, 7., 29., 32., 33., 95., 108.pants; pieejams <https://likumi.lv/doc.php?id=26019>

⁶⁹ CSP datu bāze, tematiskā sadaļa “Nodarbinātība un bezdarbs”, skat. <http://data.csb.gov.lv/sq/19904>

⁷⁰ CSP datu bāze, tematiskā sadaļa “Nodarbinātība un bezdarbs”, skat. <http://data.csb.gov.lv/sq/19904>

⁷¹ CSP datu bāze, tematiskā sadaļa “Nodarbinātība un bezdarbs”, skat. <http://data.csb.gov.lv/sq/19904>

tirgū noteiktām sieviešu un vīriešu grupām. Starp faktoriem, kas ierobežo vai kavē noteiktu grupu sieviešu un vīriešu iekļaušanos darba tirgū, ir minami invaliditāte, vecums, zema izglītība un prasmes, rūpes par bērniem vai ģimenes locekļiem.

3.tabula

Nodarbinātības un bezdarba līmenis sadalījumā pa dzimumiem, %

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nodarbinātības līmenis	Vīrieši	57.9	61.5	64.4	66.8	68.4	69.9	70.0	71.9
	Sievietes	59.0	60.2	61.7	63.4	64.3	66.4	67.6	68.4
Bezdarba līmenis	Vīrieši	23.0	18.9	16.5	12.8	12.1	11.4	11.2	9.9
	Sievietes	16.6	14.1	14.2	11.4	10.1	8.8	8.6	7.9

Avots: CSP

Nodarbināto statusa analīze dzimumu griezumā parāda, ka nodarbinātas sievietes biežāk kā nodarbinātie vīrieši ir darbinieki (darba ņēmēji), turklāt sieviešu īpatsvars ar šādu nodarbinātā statusu ir praktiski nemainīgs pēdējos gados, kamēr vīriešu īpatsvaram ar darba ņēmēja statusu ir tendence samazināties (skat. 4.tabulu⁷²). Turklāt vīriešu darba devēju īpatsvars ir nemainīgi vairāk kā 2 reizes augstāks kā sieviešu darba devēja statusā.

4.tabula

Pamatdarbā nodarbinātie pēc statusa un dzimuma, %

		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Vīrieši	PAVISAM	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	<i>Darbinieks (darba ņēmējs)</i>	86.3	86.2	86.2	85.6	84.2	84.0	85.0
	<i>Darba devējs (īpašnieks)</i>	5.0	5.3	5.5	5.6	6.1	6.1	6.3
	<i>Pašnodarbināta persona</i>	7.6	7.5	7.2	7.7	8.7	8.9	7.7
	<i>Neapmaksāta persona ģimenes uzņēmumā/privātpraksē vai lauku saimniecībā</i>	1.1	1.1	1.1	1.0	1.0	1.0	1.0
Sievietes	PAVISAM	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	<i>Darbinieks (darba ņēmējs)</i>	90.9	91.0	90.6	91.2	90.5	90.1	89.6
	<i>Darba devējs (īpašnieks)</i>	2.4	2.6	2.9	2.4	2.6	2.5	3.1
	<i>Pašnodarbināta persona</i>	5.6	5.7	5.8	5.9	6.3	6.7	6.8
	<i>Neapmaksāta persona ģimenes uzņēmumā/privātpraksē vai lauku saimniecībā</i>	1.1	0.7	0.6	0.6	0.6	0.7	0.4

Avots: CSP

Vērtējot Latvijas darba tirgu, sabiedrības aptaujas⁷³ rezultāti liecina, ka aptaujāto Latvijas iedzīvotāju skatījumā dzimuma faktoram nav izšķiroša nozīme runājot par tādām darba tirgus problēmām kā bezdarbs, slikti atalgots darbs, mazkvalificēts darbs, mazkvalificēts darbs ārzemēs, darbs, par ko pilnīgi vai daļēji netiek maksāti nodokļi. Taču respondenti uzskata, ka vīriešiem ir lielāks risks nekā sievietēm strādāt darbā kaitīgos apstākļos, darbā, par ko pilnīgi vai daļēji netiek maksāti nodokļi, savukārt sievietēm darba

⁷² CSP datu bāze, tematiskā sadaļa "Nodarbinātība un bezdarbs", pieejams <http://data.csb.gov.lv/sq/19905>

⁷³ Attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājumiem sabiedrībā. Latvijas fakti. 2014.gada septembris

tirgū ir lielāks risks nekā vīriešiem saskarties ar seksuālo uzmākšanos darbavietā, strādāt slikti atalgotā darbā.

2016.gada decembrī no visām VSAA uzskaitē esošajām personām ar invaliditāti nodarbinātas bija 24.2% no sievietēm ar invaliditāti un 25.4% vīriešiem ar invaliditāti. Nodarbināto personu ar invaliditāti kopskaitā sieviešu un vīriešu proporcija ir līdzīga (aptuveni puse). Augstākais nodarbinātības līmenis gan sieviešu, gan vīriešu ar invaliditāti vidū novērojams personu ar III invaliditātes grupas ietvaros, kurām darbspēju zaudējums procentos nosakām robežās no 25 – 59% (mēreni izteikta invaliditāte) (skat.5 tabulu).

5.tabula

Nodarbināto personu ar invaliditāti skaits, 2016.gada decembris

	Nodarbināto personu ar invaliditāti skaits⁷⁴, 2016.gada decembris					
	<i>kopā</i>			<i>strādājošie</i>		
	<i>kopā</i>	<i>sievietes</i>	<i>vīrieši</i>	<i>kopā</i>	<i>sievietes</i>	<i>vīrieši</i>
I grupa	24 930	14 097	10 833	1 019	415	604
II grupa	82 588	43 217	39 371	15 644	7 968	7 676
III grupa	64 564	33 383	31 181	26 150	13 772	12 378
Kopā	172 082	90 697	81 385	42 813	22 155	20 658

Avots: VSAA

Izglītības līmenis tieši korelē ar nodarbinātības līmeni – jo augstāka ir iegūtā izglītība, jo augstāki nodarbinātības rādītāji. 2017.gada 1.ceturksnī vīriešiem ar augstāko izglītību vecuma grupā 20-64 gadi nodarbinātības līmenis sasniedza 87.6%, savukārt sievietēm – 84.1%⁷⁵. Izglītības pozitīvā ietekme ir īpaši vērojama sievietēm, proti, nodarbinātības līmenis sievietēm ar zemāku izglītību ir nepilnas divas reizes mazāks kā vīriešiem ar tādu pašu izglītības pakāpi, bet paaugstinoties iegūtajam izglītības līmenim, sieviešu nodarbinātības līmenis arvien vairāk tuvinās vīriešu nodarbinātības līmenim ar analoģu izglītības pakāpi. Šāda tendence apstiprina, ka izglītības ieguve ir viena no efektīvākajām stratēģijām labklājības un ekonomiskās neatkarības iegūšanai sievietēm. Tāpat augstāks izglītības līmenis veicina ilgāku darba mūžu, īpaši vīriešu vidū. Atbilstoši PB aktīvās novecošanās pētījuma⁷⁶ datiem par 2013.gadu, iedzīvotāji ar pamatizglītību vai zemāku izglītības līmeni, sasniedzot pensionēšanās vecumu, lielākoties pamet darba tirgu, kamēr aptuveni 40% vīriešu un 20% sieviešu ar augstāko izglītību turpina strādāt, pat sasniedzot 70 gadu vecumu.

Saskaņā ar statistikas datiem sievietes izvēlas strādāt nepilnu darba laiku biežāk nekā vīrieši (2017.gadā Latvijā nepilna laika darbā strādāja 11.6% nodarbināto sieviešu un 5.3% nodarbināto vīriešu). Lai arī atšķirība starp nepilnu darba laiku nodarbināto sieviešu un vīriešu īpatsvaru ir salīdzinoši neliela, būtiski ņemt vērā iemeslus, ar ko sievietes un vīrieši šādas nodarbinātības izvēli pamato. 2017.gadā 4.3% sieviešu norādīja⁷⁷, ka izvēlas strādāt

⁷⁴ Tabulā norādīta informācija par tām personām ar invaliditāti, kuras pašas vai par kurām ir veiktas sociālās apdrošināšanas iemaksas.

⁷⁵ Eurostat datubāze, pieejams <http://ec.europa.eu/eurostat/en/data/database>

⁷⁶ Pasaules Bankas pētījums „Aktīvās novecošanās izaicinājumi ilgākam darba mūžam Latvijā”, pieejams http://www.lm.gov.lv/upload/aktualitates2/wb_lv_active_aging_report_0110151.pdf

⁷⁷ CSP datu bāze, tematiskā sadaļa “Nodarbinātība un bezdarbs”, skat. <http://data.csb.gov.lv/sq/19906>

nepilnu darba laiku, jo pārējā laikā pieskata bērnu, kamēr bērna pieskatīšanas pienākumu veikšana vīriešu izvēli strādāt nepilnu darba laiku faktiski neietekmē. Tāpat 16.8% sievietes norādīja, ka izvēlas strādāt nepilnu darba laiku citu personisku vai ģimenes apstākļu dēļ, savukārt vīrieši šādu iemeslu norādīja 15.5% gadījumā. Šādu izvēli lielākoties ietekmē vairāku apstākļu kopums, tai skaitā dzimumu segregācija darba tirgū un no tās izrietošā ienākumu nevienlīdzība (sieviešu pārstāvētajās nozarēs vidējais atalgojums ir ievērojami zemāks nekā nozarēs, kurās ir izteikts vīriešu pārsvars⁷⁸), kā arī bērnu uzraudzības pakalpojumu trūkums pašvaldībās.

Saskaņā ar NVA datiem⁷⁹ no reģistrēto bezdarbnieku kopskaita 2017. decembra beigās 55.3% (34 925) bija sievietes un 44.7% (28 196) vīrieši. Var novērot, ka vīriešu bezdarbnieku īpatsvars pieaug ziemas mēnešos, kas skaidrojams ar viņu lielāku iesaisti sezonas darbu veikšanā. Analizējot bezdarba rādītājus dzimumu griezumā pēc darba meklēšanas ilguma, var secināt, ka sievietes bezdarbnieču kopskaitā to sievietes īpatsvars, kas meklē darbu ilgāk kā 6 mēnešus, ir nedaudz zemāks kā vīriešu bezdarbnieku īpatsvars. Turklāt saskaņā ar CSP datiem sievietes bezdarbnieces ar darba pieredzi kā darba pārtraukšanas iemeslu „personīgi vai ģimenes apstākļi, paša slimība, ievainojums vai īslaicīga darbnespēja” ir norādījušas gandrīz divas reizes biežāk kā bez darba esošie vīrieši ar darba pieredzi.

Sieviešu un vīriešu nevienlīdzīgā situācija var atšķirties dažādās vecuma grupās. Vecums nav tikai bioloģisks raksturojums, bet tam ir arī sociāla un ekonomiska ietekme uz dažādām vecuma grupām un dažādām paaudzēm. Ar vecumu saistītie aizspriedumi ir īpaši izplatīti darba tirgū un darba tirgus pieejamībā. Tāpat vecuma aspekts ir saistīts ar bērnu vai citu ģimenes locekļu aprūpēšanu. Ja sievietes tas vairāk skar reproduktīvajā vecumā, kad vienlaikus profesionālajai darbībai ir jāapvieno arī rūpes par bērniem, tad vīriešiem tas ir saistīts ar sliktāku veselības stāvokli, kas Latvijas gadījumā rezultējas vīriešu īsākā paredzamajā dzīves ilgumā. Šo uzskatāmi ilustrē nodarbinātības rādītāji noteiktās vecuma grupas, kur sievietēm vecuma grupā 25-34, nodarbinātības rādītājs ir zemāks nekā vīriešiem (2017.gadā vīriešiem - 26.8%, sievietēm -21.9%), savukārt vecuma grupā 55-64, situācija ir apgriezta veidā, t.i., sievietes nodarbinātības rādītājs ir lielāks nekā vīriešu (2017.gadā vīriešiem – 16.6%, sievietēm – 20.4%).

Lai sniegtu atbalstu sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļautajām personām un veicinātu šo personu nodarbinātību un sociālekonomisko iekļaušanos, SIF no 2016. - 2022.gadam ar ES fondu līdzfinansējumu⁸⁰ īsteno projektu, kura ietvaros tiks sekmēta sabiedrības informētība un vispārējā izpratne par diskriminācijas novēršanu un iekļaujošu sabiedrību, sniegti atbalsta un motivācijas pakalpojumi dažādiem diskriminācijas riskiem (dzimuma, invaliditātes, etniskās piederības, vecuma dēļ) pakļautajām sabiedrības grupām, kā arī izglītoti darba devēji par iekļaujošas darba vides nozīmi un dažādības vadības principu integrēšanu uzņēmuma darbībā.

NAP 2014-2020, Latvijas Nacionālajā reformu programmā „Eiropa 2020” stratēģijas īstenošanai, kā arī Iekļaujošas nodarbinātības pamatnostādņēs 2015.-2020.gadam ir noteikts mērķis līdz 2020.gadam sasniegt 73% nodarbinātības līmeni (20-64 gadu vecuma grupā), taču specifiski mērķi vīriešu un sievietes nodarbinātības līmeņa izmaiņām plānošanas dokumentos nav noteikti. Zināmā mērā sievietes un vīriešu

⁷⁸ CSP (2017): Sievietes un vīrieši Latvijā, 2016. Pieejams:

http://www.csb.gov.lv/sites/default/files/nr_13_sievietes_un_viriesi_latvija_2016_16_00_lv_en.pdf 44.-45.lpp.

⁷⁹ NVA datu bāze, skat. <http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=6&mid=552&txt=566&t=stat>

⁸⁰ Darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 9.1.4. SAM „Palielināt diskriminācijas riskiem pakļauto personu integrāciju sabiedrībā un darba tirgū” 9.1.4.4. pasākums „Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana)” (Nr.9.1.4.4./16/I/001).

vienlīdzīgu iespēju princips un atšķirīgās katras mērķa grupas vajadzības ir iestrādātas konceptuālajā ziņojumā „Aktīvās novecošanās stratēģija ilgākam un labākam darba mūžam Latvijā” un atbalsta sniegšanas nosacījumos šo problēmu risināšanai⁸¹, taču pastāv risks, ka piedāvātie risinājumi bez mērķētu un specifisku katra dzimuma vajadzībām atbilstošu aktivitāšu noteikšanas nespēs pietiekami efektīvā veidā sasniegt mērķi.

Izaicinājumi:

- plānošanas dokumentos un politikas pasākumos attiecībā uz nodarbinātību nepietiekami integrēts sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju un tiesību princips;
- bērnu un gados vecāko ģimenes locekļu aprūpes pakalpojumu pieejamības problēmas, kas kavē sieviešu iekļaušanos darba tirgū un ilgāku palikšanu darba tirgū.

Darba un ģimenes dzīves saskaņošana

Darba un ģimenes dzīves saskaņošanu veicinoša politika un atbilstoši pakalpojumi, īpaši nodrošinot vienlīdzīgāku aprūpes pienākumu sadalījumu starp vīriešiem un sievietēm, sekmē gan vīriešu, gan sieviešu ekonomisko neatkarību un labklājību. Darba un ģimenes dzīves saskaņošanas jautājumi ir iekļauti gan OECD dzimumu līdztiesības rekomendācijās, gan EK stratēģiskajos dokumentos dzimumu līdztiesības jomā, gan kā sieviešu nodarbinātību veicinošs nosacījums tiek ņemts vērā Eiropas Semestrī un ES finanšu instrumentu virzītā atbalsta ietvaros. Kā būtiskākie aspekti visos iepriekšminētajos dokumentos tiek uzsvērti nepieciešamība valstīm veidot nodokļu-pabalstu politiku, kas sekmētu līdzvērtīgu abu vecāku iesaisti aprūpes un mājāsaimniecības pienākumu veikšanā un darba tirgū, nodrošināt pieejamus un kvalitatīvus bērnu un gados vecāku cilvēku aprūpes pakalpojumus, nodrošināt apmaksātu maternitātes un paternitātes atvaļinājumu strādājošiem vecākiem, kā arī veicināt sabiedrības informētību par vienlīdzīgu iespēju principiem ģimenes pienākumu sadalījumā. 2002.gada Barselonas Eiropadomes izvirzītajos mērķos, kas no jauna apstiprināti ar 2011.-2020.gada Eiropas dzimumu līdztiesības paktu, ir paredzēts nodrošināt aprūpes iespējas 33% bērnu vecumā līdz trīs gadiem un 90% bērnu no trīs gadu vecuma līdz obligātajam skolas vecumam.

2017.gada 26.aprīlī EK publicēja priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem, un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES (turpmāk – EK priekšlikums)⁸², kas pašlaik tiek skatīts ES Padomē un Eiropas Parlamentā. EK priekšlikums nosaka virkni jaunu vai augstāku minimālo standartu vecāku, paternitātes un aprūpētāja pabalstiem. Tas paredz jaunas tiesības bērna tēvam izmantot vismaz 10 darba dienas ilgu paternitātes atvaļinājumu, kā arī vismaz četrus mēnešus ilgu vecāku atvaļinājumu katram no bērna vecākiem ar vairākiem nosacījumiem, to skaitā, nosacījumu, ka vismaz četri mēneši no atvaļinājuma nav nododami otram no vecākiem. Tāpat EK priekšlikums paredz ieviest vismaz piecu darba dienu gadā ilgu aprūpētāja atvaļinājumu, ja tas nepieciešams saistībā ar darbinieka piederīgā medicīnisko stāvokli. EK priekšlikumā ir paredzēts, ka ienākumiem paternitātes, vecāku un aprūpētāja atvaļinājuma laikā jābūt kompensētiem vismaz tādā apmērā kā atvaļinājuma nauda vai pabalsts, kādu darbinieks saņemtu, ja būtu prombūtnē slimības dēļ. EK priekšlikums iekļauj darbinieku tiesības uz īslaicīgu prombūtni sakarā ar slimības vai nelaimes gadījuma radītiem neatliekamiem ģimenes iemesliem, darbinieku tiesības lūgt

⁸¹ MK 02.08.2016. noteikumi Nr. 504 „Darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 7.3.2. SAM „Paildzināt gados vecāku nodarbināto darbības saglabāšanu un nodarbinātību” īstenošanas noteikumi”

⁸² Priekšlikums publicēts Eiropas Sociālo tiesību pīlāra dokumentu pakotnes ietvaros.

elastīgu darba režīmu bērna aprūpes nolūkā (vismaz līdz bērna 12 gadu vecumam) un darbinieku iegūto tiesību saglabāšanu paternitātes, vecāku vai aprūpētāja atvaļinājuma laikā, kā arī darbinieku aizsardzību pret diskrimināciju, atlaišanu un citām nelabvēlīgām sekām, ja darbinieks ir izmantojis priekšlikumā paredzētās tiesības. EK priekšlikumā iekļautie pasākumi ir vērsti uz to, lai sniegtu vīriešiem lielākas iespējas uzņemties bērna aprūpes un vecāku pienākumus.

Latvijā iespējas un nosacījumi darba un ģimenes dzīves saskaņošanai, kā arī daļa no EK priekšlikumā iekļautajiem pasākumiem lielākā vai mazākā mērā jau ir nostiprināti normatīvajā regulējumā. Latvijā vecākiem ir pieejams salīdzinoši plašs atbalsts attiecībā uz atvaļinājumu ilgumu, pabalstu klāstu un apmēru – apmaksāti maternitātes, paternitātes un vecāku atvaļinājumi. Kopīgi ar sociālajiem partneriem ir izstrādāta un ieviesta papildu aizsardzība vecākiem darba tiesiskajās attiecībās. Papildus efektīvs instruments, kas ļauj darba devējiem un darbiniekiem vienoties par lielākām elastības iespējām uzņēmumā un nozarē, ir koplīguma slēgšanas iespēja. Darba likums ietver virkni tiesību normu, kas paredz priekšrocības darba attiecībās gan tiem darbiniekiem, kuriem ir bērni, gan grūtniecēm.⁸³ Darba likumā noteikto priekšrocību mērķis ir nepieciešamība saskaņot darbinieka darba un ģimenes dzīvi, kas vienlaikus mijiedarbojas arī ar demogrāfijas veicināšanu valstī un vienlīdzīgu tiesību principa nodrošināšanu, un diskriminācijas aizliegumu darba tiesiskajās attiecībās, kā arī darbinieces veselības un drošības nodrošināšanas nepieciešamību.

Kā būtiskākās darba un ģimenes dzīves saskaņošanas problēmas Latvijā jānorāda ierobežota bērnu un gados vecāku ģimenes locekļu aprūpes pakalpojumu pieejamība, tēvu nepietiekamā iesaiste bērnu aprūpes un mājsaimniecības pienākumu veikšanā, nepietiekami attīstītas un izmantotas elastīga darba laika iespējas un nestandarta nodarbinātības formas.

Eiroparometra aptauja par Darba apstākļiem (2014.gada aprīlis) liecina, ka Latvijā ar darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespējām apmierināti ir 68% nodarbināto, savukārt ES vidēji – 74%. Apmierināti ar darba stundu skaitu Latvijā ir 82% nodarbināto, kas ir nedaudz augstāk nekā ES vidēji (80%). Elastīgas darba formas Latvijā izmantojuši 27% nodarbināto. Savukārt 67% gan vīriešu, gan sieviešu norādījuši, ka nav sarežģīti izmantot darba laikā stundu vai divas savu personisko jautājumu kārtošanai. Vidēji ES vīriešiem šis rādītājs ir 70%, sievietēm 65%.⁸⁴

Latvijas Nacionālajā reformu programmā „Eiropa 2020” stratēģijas īstenošanai pirmsskolas izglītības jomā izvirzītais mērķis ir nodrošināt, lai līdz 2020.gadam vismaz 95% bērnu (vecumā no 3 gadiem līdz obligātajam skolas vecumam) ir iesaistīti pirmsskolas izglītībā. Latvijā 2015.gadā šis rādītājs sasniedza noteiktos 95% (2014.gadā – 94%). Savukārt līdz 3 gadu vecumam formālā aprūpē esošu bērnu īpatsvars no kopējā attiecīgajā vecumā esošajiem bērniem 2015.gadā Latvijā bija 22.8%, kas ir zemāks nekā ES-28 vidējais rādītājs (30,3%) un nesasniedz Barselonas mērķus (33%).⁸⁵

Pašvaldības pienākumos ir noteikts nodrošināt iespēju bērniem dzīvesvietai tuvākajā izglītības iestādē iegūt pirmsskolas izglītību⁸⁶, tomēr ne visās pašvaldībās tiek nodrošināta vieta pašvaldības pirmsskolas izglītības iestādē. Tādēļ pašvaldībām no 2014.gada 1.janvāra ir noteikts pienākums segt privātas pirmsskolas izglītības iestādes izmaksas tādā apmērā, kas atbilst nepieciešamajām vidējām izmaksām vienam

⁸³ Darba likums, 74.pants, 134.pants, 147.pants, 155.pants, 156.pants, 174.pants

⁸⁴ EK, Flash Eiroparometrs “Darba apstākļi”, 2014; pieejams file:///C:/Users/User/Downloads/fl_398_fact_lv_lv.pdf

⁸⁵ Eurostat datu bāze, pieejams <http://ec.europa.eu/eurostat/en/data/database>

⁸⁶ Likums “Par pašvaldībām”, 15.pants; Izglītības likums, 17.pants; Vispārējās izglītības likums, 21.un 22.pants

izglītojamajam pirmsskolas izglītības programmā attiecīgās pašvaldības izglītības iestādēs, ja bērnam netiek nodrošināta vieta pašvaldības pirmsskolas izglītības iestādē.⁸⁷ Pamatā bērnu aprūpes pakalpojumu nodrošina pašvaldība, kas visbiežāk ir pieejama darba dienās no 7:00 līdz 19:00. Ir pieejami arī alternatīvi pakalpojuma nodrošinājuma veidi, gan pēc veida, gan pieskatīšanas ilguma (dienas aprūpes un pieskatīšanas centri; mazu bērnu skoliņas ar izglītības komponenti un bez tās; uz dažām stundām; pilnu dienu). 2015.gadā šādu pakalpojumu (1-29 stundas nedēļā) izmantoja 4.2% bērnu vecumā līdz 3 gadiem, savukārt no 3 gadu vecuma līdz skolai šādus pakalpojumus izmantoja tikai 11.3%.⁸⁸ Kā liecina statistikas dati, 35.2% vīriešu un 30,6% sieviešu 2017.gadā bija nodarbināti sestdienās, savukārt darbs vakaros bija 25.7% sieviešu un 30.4% vīriešu, būtiska daļa nodarbināto strādā arī maiņu darbā. Jāpiebilst, ka šāda nodarbinātības prakse ir salīdzinoši nemainīga.⁸⁹ Vienlaikus situācijās, kad vecāki strādā maiņu darbos un brīvdienās, bērnu aprūpes pakalpojumi nav pieejami. Nepiedāvājot alternatīvu risinājumus bērnu aprūpei vecākiem, kuri strādā netipisku darba laiku, ir risks, ka vecāki var izlemt atstāt darba tirgu vai samazināt darba stundu skaitu, kas pasliktina ģimenes materiālo situāciju.

Neraugoties uz pēdējos gados valsts sniegto⁹⁰ un ES fondu ietvaros pieejamo atbalstu pirmsskolas pieejamības nodrošināšanai, šī problēma joprojām ir aktuāla. Tādēļ rīcības plāna "Ģimenes valsts politikas pamatnostādņu 2011.-2017.gadam" īstenošanai 2016.-2017.gadā⁹¹ 3.rīcības virziena ietvaros ģimenes un darba dzīves saskaņošanai ir paredzēti papildu politikas pasākumi, kas vērsti uz bērnu dienas aprūpes formu daudzveidošanu.

Pētījumā par tautas ataudzi ietekmējošiem faktoriem norādīta, ka pabalstu sistēma Latvijā, piedzimstot bērnam, ir veidota, sniedzot iespēju strādājošai mātei vai tēvam salīdzinoši ilgu laika periodu izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu un audzināt bērnu, nezaudējot darbu, kas noteikti labvēlīgi ietekmē bērnu, bet atstāj būtiskas sekas uz vecāku un īpaši mātes profesionālās izaugsmes iespējām, palielinot risku zaudēt kvalifikāciju un darbu.⁹² Pētījumā par tautas ataudzi ietekmējošiem faktoriem norādīts, ka darba devēju attieksme kopumā nav tautas ataudzi veicinoša, lai arī valsts ir noteikusi aizsardzību grūtniecēm un vecākiem. Sieviešu gadījumā nodarbinātības pārtraukums pirms un pēc dzemdībām, kā arī darba un bērnu kopšanas savienošana, īpaši bērniem slimojot, ir aspekti, kas tiek skatīti kā drauds karjerai.

Līdz šim vecāku pabalstu lielākoties pieprasījušas sievietes – 2015. un 2016.gadā no visiem vecāku pabalsta saņēmējiem sievietes bija attiecīgi 81% un 80%. Lai veicinātu vīriešu iesaisti bērna aprūpē, 2014.gada 1.oktobrī stājās spēkā grozījumi likumā "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu", nosakot, ka vecāku pabalsts var tikt piešķirts arī strādājošiem vecākiem. Rezultātā pēdējo četru gadu laikā vīriešu īpatsvars vecāku pabalsta saņēmēju vidū gandrīz trīskāršojies – no 7% 2013.gadā līdz 20% 2016.gadā.

Neskatoties uz minētajām izmaiņām, vecāku pabalsta saņēmēju vidū strādājošo vecāku ir samērā maz – 2015.gadā tādu bija 14%, bet 2016.gadā 17%, no tiem attiecīgi

⁸⁷ Izglītības likums, 17.panta 2.¹ daļa

⁸⁸ Eurostat datu bāze, pieejams <http://ec.europa.eu/eurostat/en/data/database>

⁸⁹ CSP datu bāze, tematiskā joma "Nodarbinātība un bezdarbs"; skat. <http://data.csb.gov.lv/sq/19909>

⁹⁰ Valsts atbalsta programmas ietvaros tika sniegts atbalsts par bērniem no pusotra gada vecuma līdz brīdim, kad tiek uzsākta obligātā bērna sagatavošanas pamatizglītības ieguvei, ja bērns saņem pakalpojumu pie privātā pakalpojumu sniedzēja - privātajā pirmsskolas izglītības iestādē vai pie bērnu uzraudzības pakalpojuma sniedzēja. Valsts atbalstu piešķir privātam pakalpojuma sniedzējam, un valsts atbalsta apmērs par vienu bērnu bija noteikts līdz 142 euro mēnesī ar nosacījumu, ka valsts atbalsta un pašvaldības atbalsta kopējais apjoms nepārsniedz 228 euro Rīgas plānošanas reģionā vai 185 euro ārpus Rīgas plānošanas reģiona. Valsts atbalsta programma tika īstenota no 2013.gada janvāra līdz 2016.gada 31.maijam.

⁹¹ MK 03.02.2016. rīkojums nr.115

⁹² http://www.pkc.gov.lv/images/Tautas_ataudzi_ietekmejosie_faktori.pdf; 85.lp.

89% un 81% vīrieši. Šādu tendenci apstiprina arī dati par strādājošo vecāku pabalsta saņēmējiem, kur gan līdz bērna 1 gada vecumam, gan līdz 1.5 gada vecumam lielākā daļa ir vīrieši (attiecīgi – 82% un 81%). Tāpat būtiski atzīmēt, ka vīriešu īpatsvara pieaugums atspoguļo tikai daļu no reālās situācijas, jo pašreiz spēkā esošais normatīvais regulējums pieļauj iespēju, ka persona, kas saņem vecāku pabalstu, praktiski nemaz neatrodas bērna kopšanas atvaļinājumā. Līdz ar to lielākais vairums no vecāku pabalsta saņēmējiem tomēr ir sievietes, kas nestrādā un praktiski kopj bērnu. Šī sabiedrības daļa nav sociāli aizsargāta, jo šajā periodā valsts sociālās apdrošināšanas iemaksas vecuma pensijai un bezdarba riskam netiek veiktas.

Neskatoties uz vecāku atvaļinājuma izmantošanas neviennozīmīgajiem aspektiem, sabiedrības viedoklis par abu vecāku līdzdalību bērnu audzināšanā apliecina, ka vairāk nekā divas trešdaļas aptaujāto Latvijas iedzīvotāju kā svarīgu vērtēja iespēju izmantot 10 dienu atvaļinājumu tēviem bērna piedzimšanas gadījumā.⁹³ Biežāk šo iespēju kā nozīmīgu vērtēja sievietes (77.4%), tomēr arī vīriešu auditorijā interese par to bija augsta (69.5%). Salīdzinājumā ar 2001.gadu, 2014.gada aptaujas parādīja, ka interese par iespēju izmantot 10 dienu atvaļinājumu tēviem bērna piedzimšanas gadījumā ir būtiski paaugstinājusies, īpaši vīriešu vidū – to vīriešu īpatsvars, kuri šo iespēju novērtēja kā „ļoti svarīgu”, pēdējo trīspadsmit gadu laikā bija pieaudzis no 28.5% līdz 41.5%. Par aizvien pieaugošu vīriešu līdzdalību mazu bērnu aprūpē liecina dati par atvaļinājumu izmantojušo tēvu skaitu, kas laika periodā no 2004.gada (ievietas tiesības uz paternitātes pabalstu Latvijā tēviem) līdz 2017.gadam ir pieaudzis no 4 484 paternitātes pabalsta saņēmējiem līdz 10 966 paternitātes pabalsta saņēmējiem.⁹⁴ EK priekšlikumā ietvertās iniciatīvas paternitātes atvaļinājuma izmaiņām un aprūpētāja atvaļinājuma ieviešanai varētu sniegt pozitīvu ieguldījumu darba un ģimenes dzīves saskaņošanas jomā. Tā kā tēvi arvien vairāk izmanto paternitātes atvaļinājumu, tas pastiprina tēva lomu bērna kopšanā un vienlaikus veido pozitīvu izpratni sabiedrībā par ģimenes un darba pienākumu saskaņošanu.

Viena no analīzes jomām Eiropas dzimumu līdztiesības indeksā ir laika izlietojums. Šīs jomas izvērtēšanai tiek analizēta sieviešu un vīriešu iesaiste aprūpes pienākumu veikšanā. Saskaņā ar 2012.gada datiem, Latvijā⁹⁵ no visiem nodarbinātajiem iedzīvotājiem, kas pēc apmaksātā darba laiku velta bērnu vai mazbērnu aprūpes pienākumiem un izglītošanai, kā arī ēst gatavošanai un mājas darbiem, 56.3% ir sievietes un 45.8% – vīrieši. Savukārt 2010. gadā sportam, kultūrai un atpūtai vismaz katru otro dienu laiku velta 3.6% nodarbināto sieviešu un 9.7% nodarbināto vīriešu. Kopumā dzimumu līdztiesības indekss laika jomā Latvijai ir salīdzinoši zems 35.2 (100 nozīmē, ka līdztiesība ir pilnībā sasniegta, 1 – līdztiesības nav), ierindojot Latviju 11.vietā starp visām ES dalībvalstīm.

Vienlaikus ir vērojamas atšķirības brīvā laika pavadīšanas ieradumos abu dzimumu auditorijās. Vīriešu auditorijā vairāk raksturīga uz atpūtu orientēta brīvā laika pavadīšana – viņi biežāk skatās TV vai darbojas pie datora (katru vai gandrīz katru otro dienu ar to nodarbojas 75.1%), pavada laiku ar draugiem (vismaz reizi nedēļā – 41.7%), savukārt sieviešu auditorijā brīvais laiks vairāk tiek veltīts ģimenes rūpēm un pienākumiem. Arī laiks un izklaides kopā ar bērniem brīvajā laikā vairāk raksturīgas tieši sievietēm – katru vai gandrīz katru dienu ar to nodarbinātas 20.2% sieviešu un 9% vīriešu.

Eiroparometra aptaujā⁹⁶ par dzimumu līdztiesību Latvijā, jautājumā par to, kas būtu jādara, lai palielinātu laiku, ko vīrieši velta ģimenes pienākumiem, 41% respondentu piekrita, ka būtu jāmaina vīriešu un zēnu attieksme pret ģimenes pienākumiem un 31% norādīja, ka būtu jārūpējas, lai vīrieši netiktu diskriminēti, ja tiek izmantots atvaļinājums,

⁹³ Attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājumiem sabiedrībā. Latvijas fakti. 2014.gada septembris.

⁹⁴ VSAA dati

⁹⁵ <http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index/2012/domain/time/LV>

⁹⁶ EK, Eiroparometrs 82.4. „Dzimumu vienlīdzība. Latvijas rezultāti”, 2014

lai rūpētos par bērniem vai citiem ģimenes locekļiem. Tajā pašā laikā augstais respondentu īpatsvars (78%), kas piekrīt apgalvojumam, ka sievietes pilna laika slodzes darbs kaitē ģimenes dzīvei, un respondentu īpatsvars (56%), kas piekrīt apgalvojumam, ka vīrieši kopumā ir mazāk kompetenti mājas darbu veikšanā nekā sievietes, liecina par sabiedrībā valdošajiem stereotipiem par sieviešu un vīriešu lomām ģimenē.

NAP 2014-2020 viens no rīcības virziena „Stabili pamati tautas ataudzei” mērķiem paredz veidot kompleksu ģimenes atbalsta sistēmu, kas veicinātu darba un ģimenes dzīves savienošānu, mazināt bērnu nabadzības risku. Mērķa sasniegšanai paredzētie pasākumi aptver kvalitatīvu un daudzveidīgu ģimenes atbalsta pakalpojumu pieejamību pašvaldībās, attālināta un nepilna darba laika iespēju radīšanu vecākiem ar bērniem, kā arī atbalstošas nodokļu sistēmas veidošanu personu ar bērniem iesaistei darba tirgū. Pasākumus ģimenes un darba dzīves savienošānu paredz arī Rīcības plāns „Ģimenes valsts politikas pamatnostādņu 2011.-2017.gadam” īstenošanai 2016.-2017.gadā.

Izaicinājumi:

- nevienlīdzīgs bērna aprūpes un mājsaimniecības pienākumu sadalījums starp vīriešiem un sievietēm;
- nepietiekami stiprināta tēva loma ģimenē un mājas aprūpes pienākumu veikšanā;
- sabiedrībā valdošie stereotipi par sievietes un vīrieša lomu un pienākumu sadalījumu ģimenē.

3.3.Līdzdalība lēmumu pieņemšanā

OECD dzimumu rekomendācijās valstis tiek aicinātas palielināt sieviešu pārstāvniecību augsta līmeņa amatos ar lēmumu pieņemšanas pilnvarām, veicinot dzimumu līdzsvara ievērošanu biržās kotētajos uzņēmumos un uzņēmumu valdēs, turpinot analizēt un vērtēt dažādu pieeju izmaksu- ieguvumu aspektus (piemēram, kvotu sistēmai, brīvprātīgām iniciatīvām), tāpat ar dažādu instrumentu palīdzību sekmējot dzimumu līdzsvara nodrošināšanu vadošajos amatos valsts pārvaldē, sekmējot sieviešu līdzdalību un pārstāvniecību dažādos politiskajos līmeņos un tiesu sistēmā. Valstis tiek aicinātas novērst šķēršļus, kavē sievietes uzsākt uzņēmējdarbību. EK stratēģiskajā dokumentā kā līdz 2020.gadam sasniedzamais mērķis ir noteikta dzimumu līdzsvara palielināšana ekonomikas nozaru vadošajos amatos, lai nepietiekami pārstāvētais dzimums veidotu 40% no biržās kotēto uzņēmumu direktoru bez izpildvarām skaita.

Kā uzsvērts EP stratēģiskajos dokumentos dzimumu līdztiesības jomā, sabalansēta sieviešu un vīriešu pārstāvniecība lēmumu pieņemšanā ir būtiska demokrātijas attīstībā. Diemžēl praksē lēmumu pieņemšanā dominējoša ir vīriešu pārstāvniecība, kas ietekmē lēmumu pieņemšanas un politisko kultūru, prioritāšu noteikšanu u.tml. Sieviešu pārstāvniecības palielināšanu lēmumu pieņemšanā negatīvi ietekmē sabiedrībā valdošie stereotipi par tradicionālu lomu sadalījumu ģimenē, bērna aprūpes un mājsaimniecības pienākumu sadalījums starp sievieti un vīrieti, ideoloģiskie un kulturālie faktori.

Uzņēmējdarbība

Abu dzimumu iesaiste lēmumu pieņemšanā dažādos uzņēmuma līmeņos ir viens no labas pārvaldības nozīmīgākajiem elementiem, jo tiek nodrošināta viedokļu dažādība, atšķirīgs skatījums un tiek ņemtas vērā gan sieviešu, gan vīriešu intereses un vajadzības. Turklāt dzimumu līdzsvars uzņēmumos un to augstākajā vadībā padara elastīgāku uzņēmumu sociālo vidi un uzlabo pieņemto lēmumu kvalitāti.

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta apkopotie dati atklāj, ka, salīdzinājumā ar citām ES valstīm, uzņēmējdarbībā Latvijā pastāv salīdzinoši līdzsvarota dzimumu

pārstāvniecība. Kopumā biržā kotētajos uzņēmumos sieviešu īpatsvars valdēs uz 2017.gada janvārī veidoja 27.9%, kas pārsniedz ES-28 vidējo rādītāju (24.6%). Kā negatīva tendence jānorāda, ka pēdējo gadu laikā sieviešu īpatsvaram šajā rādītājā ir tendence samazināties, piemēram, 2015.gada oktobrī šis rādītājs bija 30.4%.⁹⁷

Kā liecina Lursoft apkopotā informācija par 2015.gadu⁹⁸, no visiem Latvijas uzņēmējiem trešdaļa jeb 32,9% ir sievietes, turklāt kopējās tendences, salīdzinot ar iepriekšējiem gadiem, nav būtiski mainījušās (2013.gadā - 33,4%, 2014.gadā - 33,01%). Sievietes saskaņā ar Lursoft datiem galvenokārt vada mazos un mikrouzņēmumus, savukārt. lielo uzņēmumu vadībā galvenokārt darbojas vīrieši. Šajā pētījumā ir secināts, ka vislabākie uzņēmumu finanšu rezultāti parādās, ja valdes sastāvā ir gan sievietes, gan vīrieši. Latvijā ir liels skaits uzņēmumu, kuros īpašnieki un vadītāji ir vienas un tās pašas personas (jo īpaši šī tendence izteikta mazo uzņēmumu grupā), tādējādi apkopotā informācija ļauj secināt, ka uzņēmējdarbībā daudz aktīvāk iesaistās vīrieši, savukārt sieviešu proporcija vēl aizvien pēdējos piecus gadus saglabājas 32-34% robežās.

Augstākā līmeņa vadītāju - sieviešu trūkums šķiet nepamatots vairāku iemeslu dēļ. Sieviešu nodarbinātības līmenis ir salīdzinoši augsts, un sieviešu īpatsvars augstākās izglītības ieguvēju vidū ir stabili augstāks nekā vīriešu, taču rādītāji par sieviešu pārstāvniecību varas un lēmumu pieņemšanas jomā ir zemāki nekā vīriešiem. No vienas puses, sabiedrības viedoklis par sieviešu un vīriešu iespējām uzsākt savu uzņēmējdarbību ir atbalstošs, norādot, ka dzimumam uzņēmējdarbības uzsākšanā nav nozīmes⁹⁹. To apliecina arī septītajā Amway globālajā uzņēmējdarbības pētījumā AGER 2016 konstatētais, proti, kopumā Latvijā 87% sieviešu un 82% vīriešu ir pozitīva attieksme pret uzņēmējdarbību, taču vien 40% sieviešu un 60% vīriešu var sevi iedomāties uzņēmēju lomā. Tāpat pētījuma dati atklāj, ka puse sieviešu Latvijā neļautu ģimenei un tuviniekiem atrunāt sevi no idejas īstenot uzņēmējdarbību, kas norāda noturību pret sociālo spiedienu. Salīdzinājumam – 2015. gadā noturīgas pret sociālo spiedienu bija vien trešdaļa sieviešu. Neatkarība no darbadevēja, iespēja piepildīt savas idejas un gūt papildu ienākumus ir galvenie iemesli, kāpēc sievietes Latvijā vēlētos dibināt savu uzņēmumu. Visvairāk – no 37% līdz 44% – pieaudzis to sieviešu skaits, kuras pievērstos biznesam, lai sevi pašrealizētu.¹⁰⁰ Taču vienlaikus tiek norādīts, ka sievietes pašas neizvēlas uzsākt uzņēmējdarbību, jo ir atbildīgas par bērniem, ģimeni un mājas rūpēm, turklāt – ka šo situāciju nav iespējams mainīt. Arī Lursoft apkopotie dati atklāj sabiedrībā pastāvošos stereotipus par to, kas ir tā saucamās „sieviešu darbības” jomas un kurās jomās vairāk specializējas vīrieši.

2014.gadā tika veikts pētījums „Sieviešu un vīriešu situācijas izpēte Latvijas lielajos uzņēmumos” (Pētījums par uzņēmumiem), kura ietvaros tika veikta dzimuma un ekonomisko, finansiālo rādītāju korelācijas salīdzinoša izpēte Latvijas lielajos uzņēmumos. Pētījumā par uzņēmumiem secināts, ka Latvijas uzņēmējdarbības vidē varētu pastāvēt „stikla griesti” jeb strukturālie/kultūras/sociālie ierobežojumi sievietes karjeras izaugsmei, konkrēti, pārstāvniecībai uzņēmumu valdēs. Tieši fakts, ka vidējā līmeņa vadībā nav novērojama dzimumu disproporcija, liek izdarīt iepriekšminēto secinājumu – Latvijā sievietes ir vadītājas, bet ne augstākā līmeņa vadītājas.¹⁰¹

Pētījumā par uzņēmumiem ir atklāts, ka tipiskais Latvijas lielo uzņēmumu valdes profils ir viena sieviete un četri vīrieši, no tiem valdes priekšsēdētājs ir vīrietis. Neliels

⁹⁷ EK, DG Justice, sadaļa Gender balance in decision-making positions; pieejams

http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm

⁹⁸ <http://blog.lursoft.lv/2016/03/15/no-visiem-latvijas-uznemejiem-tresa-dala-ir-sievietes/>

⁹⁹ Attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājumiem sabiedrībā. Latvijas fakti. 2014.gada septembris.

¹⁰⁰ <http://www.labsoflatvia.com/lv/zinas/uznemejdarbibas-petijums-vai-tiesam-biznesa-tikai-viriesi>

¹⁰¹ Ziņojums par pētījumu „Sieviešu un vīriešu situācijas izpēte Latvijas lielajos uzņēmumos”, SIF, 2014

īpatsvars (vidēji visā periodā 11%) ir tādu uzņēmumu, kuru valdēs pastāv dzimumu līdzsvars (proporcija 40%/60%), bet šim īpatsvaram ir tendence pieaugt (no 8% 2008.gadā līdz 12% 2013.gadā). Dzimumu proporcija vidējā līmeņa vadībā ir samērā līdzīga, kur uzņēmumu struktūrvienību vadītāju līmenī ir 46% sievietes un 54% vīrieši.¹⁰² Tikai dažos uzņēmumos valdes locekļu atlases process tika skatīts kā uzņēmuma personāla politikas sastāvdaļa – vairumā gadījumu valdes locekļa amatā ievēlētā persona tika izraudzīta pēc uzņēmuma īpašnieka iniciatīvas. Kopumā iniciatīvas un pasākumi mazāk pārstāvētā dzimuma piesaistīšanai dažādos vadības līmeņos ir maz īstenota prakse – īpaši vietējos uzņēmumos, kas liek domāt, ka tie, atšķirībā no starptautisko uzņēmumu pieredzes, nav informēti par ieguvumiem, nodrošinot līdzvērtīgu dzimumu pārstāvniecību.¹⁰³

Pētījums par uzņēmumiem parāda, ka darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespēju nodrošināšana ir tie aspekti, kas ir atbalstoši sievietes karjeras attīstībai uzņēmumā (elastīga darba laika iespējas, attālināta darba iespējas). Tāpat pētījumā par uzņēmumiem darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespēju nodrošināšana ir norādīts kā viens no priekšnoteikumiem, lai veicinātu sievietes un vīriešu vienlīdzīgas karjeras un iespējas uzņēmumā. Savukārt, kā ierobežojumi ieņemt vadošu amatu uzņēmumā no uzņēmuma vadības pārstāvju un darbinieku puses līdzīgi kā citos pētījumos tiek norādīti sabiedrībā pastāvošie stereotipi un aizspriedumi par sievietes vai vīrieša piemērotību vai nepiemērotību vadošam amatam.

Kā liecina citu valstu pieredze, sievietes un vīriešu līdzvērtīgai pārstāvniecībai lēmumu pieņemšanas pozīcijās uzņēmumu vadībā tiek izmantotas dažādas pieejas, jo arī situācija katrā valstī ir atšķirīga. Galvenokārt tiek izmantotas divas pieejas ar mērķi veicināt mazāk pārstāvētā dzimuma iesaisti uzņēmuma vadībā - noteiktas prasības likumdošanā, paredzot sankcijas par neizpildi (Francijā, Norvēģijā, Vācijā), kā arī brīvprātīgi uzņēmuma līmenī noteikti sasniedzamie mērķi un noteiktu pasākumu kopums (Lielbritānija). Situācijas dažādās valstīs parāda arī to, ka tikai nosakot mērķus likumdošanā un neīstenojot nekādus citus papildus pasākumus (informatīvi un izglītojoši pasākumi uzņēmumu īpašniekiem par ekonomiskajiem un finanšu ieguvumiem, uzņēmuma iekšējā darba organizācijā, sabiedrības izpratnes veicināšana kopumā, mentora programmu īstenošana, atbalsts sievietes uzņēmējdarbībai, darba un ģimenes dzīves atbalsta nodrošināšana, regulārs situācijas novērtējums) situācija nemainās.

Valsts pārvalde un politika

Latvijā sievietes politiskajā pārstāvniecībā un civildienestā jau ir ieņēmušas visaugstākos valsts amatus. 12.Saeimā tika ievēlēti 19% sievietes, kas ir zemāks rādītājs kā 11.Saeimas laikā. M.Kučinska vadītajā MK sastāvā no 14 amatpersonām 3 ir sievietes (finanšu, veselības un kultūras ministres). Pašvaldību vēlēšanās ievēlēto sievietes īpatsvaram ir izteikta tendence samazināties, ja 2001.gada vēlēšanās starp ievēlētajiem pašvaldību deputātiem sievietes veidoja 41.2%, tad 2013.gadā ievēlēto pašvaldības deputātu vidū sievietes īpatsvars bija vien 31.2%, bet 2017.gada vēlēšanās šis īpatsvars bija 33.7%.¹⁰⁴

Ministriju parlamentāro sekretāru vidū no 13 amatpersonām divas ir sievietes, savukārt no 13 augstākajiem ierēdņiem ir trīs sievietes, pārstāvot finanšu, izglītības un zemkopības nozares. No Saeimā ievēlētajām sešām partijām tikai vienas partijas priekšsēdētāja ir sieviete. Eiropas Parlamentā no 8 Latvijas iedzīvotāju ievēlētajiem deputātiem 4 ir sievietes.¹⁰⁵

¹⁰² Ziņojums par pētījumu „Sieviešu un vīriešu situācijas izpēte Latvijas lielajos uzņēmumos”, SIF, 2014

¹⁰³ Ziņojums par pētījumu „Sieviešu un vīriešu situācijas izpēte Latvijas lielajos uzņēmumos”, SIF, 2014

¹⁰⁴ CSP datu bāze, tematiskā joma „Politiskā dzīve un reliģija”, skat. <http://data.csb.gov.lv/sq/19910>.

¹⁰⁵ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/politics/index_en.htm

Tāpat salīdzinoši augsti dzimumu līdzsvara rādītāji ir arī tiesu sistēmā. Dažādos tiesu sistēmas līmeņos Latvijā ir gandrīz līdzvērtīga vai lielāka sieviešu pārstāvniecība, kā vīriešu. Septiņu Satversmes tiesas tiesnešu vidū 2017.gada vidū ir trīs sievietes, turklāt par tiesas priekšsēdētāju ir ievēlēta sieviete. Savukārt Augstākās tiesas tiesnešu vidū 63.9% ir sievietes.¹⁰⁶

Vērtējot sieviešu un vīriešu īpatsvaru sociālo partneru organizācijās, kas pārstāv darba devējus un to sociālo partneru organizācijās, kas pārstāv darba ņēmējus gan Latvijā, gan ES, rezultāts ir līdzīgs. Priekšsēdētāju un vietnieku vidū Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības vadībā ir viena sieviete, savukārt valdē – no deviņiem locekļiem četras ir sievietes. Arī biedrības "Latvijas Darba devēju konfederācija" vadībā ir divas sievietes, savukārt padomē no 22 locekļiem piecas ir sievietes (14%).¹⁰⁷

Analizējot dzimumu pārstāvniecību varas pozīcijās, ir redzams, ka Latvijai ir vidēji labi rezultāti salīdzinājumā ar citām ES valstīm. Latvijā sieviešu pārstāvniecība lēmumu pieņemšanas procesos līdz šim ir analizēta dažādu projektu un publisko diskusiju ietvaros, taču specifiski pasākumi tās uzlabošanai nav veikti – līdzsvarota dalība politiskās vēlēšanās netiek sekmēta ar īpašiem politikas pasākumiem, taču nepastāv arī regulatīvi šķēršļi, kas apgrūtinātu sieviešu dalību politikā.

Izaicinājumi:

- sabiedrībā valdošie stereotipi par sieviešu un vīriešu lomu, kā arī neproporcionālais aprūpes pienākumu sadalījums starp dzimumiem kavē sieviešu iesaistīšanos uzņēmējdarbībā;
- netiek veikts regulārs monitorings par sieviešu un vīriešu līdzsvarotas pārstāvniecības uzņēmumu vadībā un praksē izmantotajiem labās prakses piemēriem.

3.4.Materiālais nodrošinājums un monetārā nabadzība

EK stratēģiskajos dokumentos dzimumu līdztiesības jomā sieviešu nabadzības mazināšana primāri tiek skatīta kontekstā ar sieviešu un vīriešu darba samaksas un ieņēmumu atšķirību mazināšanu, kā arī vienlīdzīgām iespējām darba tirgū. Kā papildus risināmais jautājums dalībvalstīm tiek izcelta nepieciešamība savlaicīgi reaģēt uz cēloņiem, kas ietekmē atšķirību veidošanos vīriešu un sieviešu pensijās, tādā veidā palielinot nabadzības risku, īpaši vecumdienās. EP secinājumos „Sievietes un nabadzība”¹⁰⁸ ir uzsvērts, ka korelācija starp dzimumu un nabadzību nav vērtējama un analizējama kā vienkārši atšķirības starp dzimumiem noteiktos nabadzības radītājos. Secinājumos ES dalībvalstis tiek aicinātas integrēt vīriešu un sieviešu vienlīdzīgu iespēju un tiesību principu visos uz nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanu vērstajos politikas pasākumos (nodrošinot sinerģiju ar pārējām politikas jomām), kā arī pasākumos, kas mazina vai ietekmē pensiju atšķirības nākotnē, un nodrošina adekvātu sociālo aizsardzību sievietēm nabadzības situācijā. Latvijas prezidentūras ES Padomē izstrādātajos Padomes secinājumos „Vienlīdzīgas ienākumu gūšanas iespējas sievietēm un vīriešiem – sieviešu un vīriešu pensiju atšķirības novēršana” (apstiprināti 2015.gada 18.jūnijā) dalībvalstis tiek aicinātas izstrādāt visaptverošus pasākumus, ar ko novērš visus dažādos sieviešu un vīriešu pensiju atšķirības cēloņus.

¹⁰⁶ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/judiciary/index_en.htm

¹⁰⁷ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/civil-society/index_en.htm

¹⁰⁸ Pieņemti 2016.gada 8.decembrī, pieejams <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15409-2016-INIT/en/pdf>

2016.gadā Latvijā nabadzības riskam vai sociālajai atstumtībai¹⁰⁹ bija pakļauti 28.2% iedzīvotāju, tai skaitā, 24.9% vīriešu un 31.1% sievietes¹¹⁰. Nabadzības riskam pakļauto iedzīvotāju īpatsvars 2016.gadā bija 22.1%% no visiem Latvijas iedzīvotājiem, no tiem 19.1% vīriešu un 24.6% sievietes.¹¹¹ Kopumā sievietes ir pakļautas lielākam nabadzības riskam nekā vīrieši, izņemot krīzes periodu (2009. – 2011.gads), kad vīriešu nabadzības risks bija augstāks nekā sievietēm. Tomēr atšķirības starp dzimumiem ir jāvērtē detalizētākos griezumos, jo noteiktām vīriešu grupām nabadzības risks ir augstāks nekā sievietēm.

Jauniešu vidū (18-24 gadi) sievietēm nabadzības risks ir bijis pastāvīgi augstāks nekā vīriešiem, ar izņēmumu 2009. un 2015.gadā. 2016.gadā kopējais jauniešu (18-24 gadi) nabadzības riska indekss ir samazinājies līdz 16.1%, no tiem vīriešiem 15.9% un sievietēm 16.3%. Analizējot nabadzības risku personām darbspējas vecumā (18-64) dzimumu sadalījumā, atklājas mainīgas tendences: ja laika posmā no 2008.-2013.gadam sievietes darbspējas vecumā nabadzības riskam bija pakļautas mazāk nekā vīrieši, tad 2014.gadā nabadzības risks sievietēm šajā vecuma grupā bija augstāks nekā vīriešiem; 2015. un 2016.gadā atšķirības starp sievietes un vīriešu nabadzības riska līmeni praktiski nebija (attiecīgi 17.7% un 17.5%). Neskatoties uz tendenci starpībai pakāpeniski samazināties, pensijas vecuma personu (65+) vidū nabadzības risks sievietēm vienmēr ir bijis augstāks nekā vīriešiem: šajā vecuma grupā nabadzības riska indekss 2014.gadā bija 40.4% sievietēm un 22.6% vīriešiem, 2015.gadā 42.9% sievietēm un 28.4% vīriešiem, bet 2016.gadā – 45.1% sievietēm un 29.1% vīriešiem.¹¹²

Vērtējot nodarbinātības un darba tirgus situācijas ietekmi uz dzīves līmeni, būtisks analīzes rādītājs ir strādājošo un bezdarbnieku nabadzības risks. Latvijā nodarbināto sievietes nabadzības risks laika posmā no 2010.gada ir pārsniedzis nodarbināto vīriešu nabadzības risku vidēji par 1-2 procentpunktiem, vienīgi vienīgi 2014. gadā un 2015. gadā šī tendence ir mainījusies. Savukārt bezdarbnieku vidū nabadzības risks vīriešiem praktiski vienmēr ir bijis augstāks, bet 2013.-2014.gada tendence ir mainījusies (skat. 6.tabulu).¹¹³

6.tabula

Nabadzības riska indekss pēc pamatnodarbošanās statusa vecuma grupā 18-64 gadi (%)

Pamatnodarbošanās statuss	Gads	Pavisam	Vīrieši	Sievietes
<i>Strādājošie</i>	2010	9,6	8,5	10,6
	2011	8,9	8,2	9,5
	2012	9,1	7,8	10,2
	2013	8,3	7,5	9,0
	2014	9,4	9,2	9,7
	2015	8,5	8,5	8,5
	2016	9,0	8,4	9,6

¹⁰⁹ Nabadzības vai sociālās atstumtības riskam pakļautas personas, kuru ienākumi ir mazāki par nabadzības riska sliekšni vai, ir izteikti materiāli nenodrošinātas vai nodarbinātas darbā ar zemu intensitāti.

¹¹⁰ CSP datu bāze, tematiskā joma „Monētārā nabadzība un ienākumu nevienlīdzība”, skat. <http://data.csb.gov.lv/sq/19912>

¹¹¹ CSP datu bāze, tematiskā sadaļa „Monētārā nabadzība un ienākumu nevienlīdzība”, skat. <http://data.csb.gov.lv/sq/19911>

¹¹² CSP datu bāze, tematiskā sadaļa „Monētārā nabadzība un ienākumu nevienlīdzība”, skat. <http://data.csb.gov.lv/sq/19914>

¹¹³ Ibid

Bezdarbnieki	2010	50,0	50,7	48,9
	2011	52,0	52,6	51,0
	2012	55,9	57,0	54,4
	2013	53,3	51,7	55,3
	2014	55,0	52,9	57,9
	2015	55,6	56,1	55,0
	2016	56,5	62,6	48,5

Avots: CSP

Izglītības nozīme turpmākajā dzīvē ir svarīgs priekšnosacījums arī indivīda labklājībai. Jo augstāks ir izglītības līmenis, jo zemāks ir risks nonākt uz nabadzības riska robežas. Vienlaikus dati rāda, ka, neskatoties uz augstākiem izglītības līmeņa rādītājiem sieviešu vidū, tās kopumā ir vairāk pakļautas nabadzības riskam nekā vīrieši. Nabadzības riska indekss cilvēkiem, kas ieguvuši pirmsskolas, sākumskolas vai pamatskolas izglītību, vecuma grupā 18-64 ir 28.9%¹¹⁴, ar vidējo izglītību – 20.7%, savukārt ar augstāko izglītību – 5.0%. Vīriešiem ar vidējo izglītību nabadzības riska indekss 10 gadu garumā bija zemāks nekā sievietēm, attiecīgi 2016.gadā 18.6% vīriešu un 23.1% sieviešu ar vidējo izglītību bija pakļauti nabadzības riskam. Nedaudz atšķirīgāka situācija ir ar nabadzības risku dzimumu griezumā augstāko izglītību ieguvušajiem. Nabadzības riska indekss sievietēm un vīriešiem ar augstāko izglītību ir nepastāvīgs, jo regulāri mainās – 2016.gadā augstāks nabadzības risks šajā grupā bija sievietēm - 5.3% , bet vīriešiem - 4.4%. Līdzīga mainīga tendence ir attiecināma arī uz iepriekšējiem gadiem. Līdz šim nav veikta padziļināta analīze par iemesliem, kādēļ sievietes - neskatoties uz labākiem izglītības rādītājiem – ir pakļautas augstākam nabadzības riskam nekā vīrieši, taču viens no pieņēmumiem varētu būt sieviešu koncentrēšanās zemāk atalgotās profesijās un nozarēs, kā arī darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespēju ierobežotība.

Pēc māsaimniecības tipa visaugstākais nabadzības risks ir vienas personas māsaimniecībām vecumā virs 65 gadiem (2016.gadā – 72.8%) un sievietēm, kuras dzīvo vienas: laika posmā no 2010.-2016.gadam nabadzības risks ir pieaudzis no 14.4% līdz 58.2% (salīdzinājumam - vīriešiem, kuri dzīvo vieni, nabadzības risks pēdējo septiņu gadu laikā pieaudzis no 33.6% līdz 47.7%). Māsaimniecībās ar apgādībā esošiem bērniem salīdzinājumā ar māsaimniecībām bez apgādībā esošiem bērniem nabadzības risks ir zemāks (attiecīgi 16.3% un 22.2% 2016.gadā). Analizējot situāciju māsaimniecībās ar apgādībā esošiem bērniem, secināms, ka nabadzības risku ietekmē gan bērnu skaits, gan arī pieaugušo skaits. Īpaši augsts nabadzības risks ir nepilnās ģimenēs ar vismaz vienu apgādībā esošu bērnu (34.3% 2016.gadā), salīdzinājumam – ģimenēs ar diviem pieaugušajiem un vienu apgādībā esošu bērnu tas bija aptuveni divarpus reizes mazāks (13.4% 2016.gadā). Absolūtais vairākums vientuļo pieaugušo ar bērniem ir sievietes.¹¹⁵

NAP 2014-2020 noteiktie nabadzības mazināšanas mērķi (nabadzības riskam pakļauto nodarbināto īpatsvara vecuma grupā no 18 līdz 64 gadiem samazināšana no 9.5% 2010.gadā līdz 5% 2020.gadā, bērnu nabadzības riska mazināšana no 25% 2010.gadā uz 20% 2020.gadā), kā arī Latvijas Nacionālajā reformu programmā „Eiropa 2020” stratēģijas īstenošanai noteiktais nabadzības un sociālās atstumtības mērķis (nabadzības riskam pakļauto un/vai zemas darba intensitātes māsaimniecībās dzīvojošo personu skaita

¹¹⁴ CSP datubāze, tematiskā sadaļa “Monetārā nabadzība un ienākumu nevienlīdzība”, skat. <http://data.csb.gov.lv/sq/19915>

¹¹⁵ CSP datubāze, tematiskā sadaļa “Monetārā nabadzība un ienākumu nevienlīdzība”, skat. <http://data.csb.gov.lv/sq/19916>

samazināšana par 121 tūkstoti vai līdz 21% līdz 2020.gadam) nenosaka specifiskus mērķus sievietēm un vīriešiem nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanai.

Sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirības, līdzdalības darba tirgū atšķirības, aprūpes pienākumu sadalījums ir iemeslu kopums, kas nosaka atšķirības arī sievietēm un vīriešiem pensiju apmēros. Ne tikai bērnu, bet arī citu ģimenes locekļu aprūpes pienākumi sievietēm darba mūžu joprojām ietekmē vairāk nekā vīriešu darba mūžu. Tāpēc sievietes - biežāk nekā vīrieši - saskaras ar profesionālās darbības pārtraukumiem, viņu karjeras un ienākumu izaugsmes iespējas ir ierobežotākas un viņas, vairāk nekā vīrieši, strādā nepilnas slodzes darbu (skat.sadaļu "Nodarbinātība"). 2016.gadā pensiju atšķirība starp sievietēm un vīriešiem veidoja 12.7%, kas ir par 0.4% mazāk nekā tā bija 2015.gadā -12.3%.¹¹⁶ Vienlaikus jānorāda, ka jaunpiešķirto vecuma pensiju apmēri, kā liecina pēdējo gadu dati, starp dzimumiem izlīdzinās – pensijas apmēri ir gandrīz līdzīgi (atšķirība 2016.gadā – 6.7%, 2015.gadā – 2.9%, 2014.gadā – 0.6%, savukārt 2013.gadā sievietēm pensija bija par 1.1% lielāka nekā vīriešiem)¹¹⁷. Apzinoties nepieciešamību domāt par pensiju pietiekamības jautājumu, tiek aktīvi strādāts (tai skaitā arī Saeimā izveidotā darba grupa) pie dažādām iniciatīvām, kuras palielinātu pensijas apmēru un varētu potenciāli mazināt nabadzības riska atšķirības starp vīriešiem un sievietēm vecumdienās.

Tā kā materiālā nodrošinājuma un nabadzības mazināšanas jautājumi primāri skatāmi kontekstā ar darba tirgus, nodarbinātības un ekonomiskās neatkarības aspektiem un to ietekmi uz personas dzīves un ienākumu līmeni, šajā nodaļā kā izaicinājumi ir skatāmi 3.1.un 3.2. nodaļā identificētie izaicinājumi.

3.5.Veselība

Pacientu tiesību likums¹¹⁸ nosaka atšķirīgas attieksmes aizliegumu pacientu tiesību nodrošināšanā neatkarīgi no personas rases, etniskās izcelsmes, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, veselības stāvokļa, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa vai citiem apstākļiem. Likums nosaka arī pacientu tiesību aizsardzību atšķirīgas attieksmes gadījumā, attiecinot to uz tiešu vai netiešu diskrimināciju, personas aizskaršanu vai norādījumu to diskriminēt.

Tiesības, resursi un iespējas rūpēties par savu veselību un dzīvot veselīgu dzīvesveidu abiem dzimumiem ir līdzvērtīgas, tomēr, analizējot veselību un ar veselību saistītos dzīvesveida paradumu raksturojošos rādītājus sadalījumā pa dzimumiem, redzamas būtiskas atšķirības. Latvijas sievietēm un vīriešiem veselības situācija, pieejamība veselības aprūpei, jaundzimušo vidējais paredzamais mūža ilgums, kā arī veselīgi nodzīvoto mūža gadu rādītājs pēc Eiropas Dzimumu līdztiesības indeksa ir viszemākais salīdzinājumā ar citām ES dalībvalstīm – 75.6 punkti (ES vidējais – 90.0).¹¹⁹

¹¹⁶ VSAA dati

¹¹⁷ Saskaņā ar likumu „Par valsts pensijām” Vecuma pensiju aprēķina pēc šādas formulas:

$$P = K / G$$

P — gada pensija, kuras divpadsmitā daļa ir mēneša pensija;

K — apdrošinātās personas pensijas kapitāls, kas reģistrēts šīs personas personīgajā kontā un aktualizēts, ņemot vērā ikgadējos apdrošināšanas iemaksu algas indeksus. Ikgadējā apdrošināšanas iemaksu algas indeksa noteikšanā piemēro apdrošināšanas iemaksu algu summas reālā pieauguma robežu, kas nepārsniedz 15 procentus. Pensijas kapitāla aktualizēšanas un apdrošināšanas iemaksu algas indeksu aprēķināšanas kārtību nosaka MK. Pensijas kapitāls, kuram piemēroti apdrošināšanas iemaksu algas indeksi, ņemot vērā apdrošinātās personas izvēli, pieprasot vecuma pensiju, papildināms ar fondētās pensijas kapitālu, kas uzkrāts atbilstoši Valsts fondēto pensiju likumam;

G — laika posms (gados), par kuru no pensijas piešķiršanas gada tiek plānota vecuma pensijas izmaksa.

¹¹⁸ 3.pants; pieejams <https://likumi.lv/doc.php?id=203008>

¹¹⁹ <http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index/2012/domain/health/LV>

Kaut arī jaundzimušo vidējā paredzamā mūža ilguma rādītājs Latvijā pieaug, tomēr nemainīgi saglabājas būtiska atšķirība starp dzimumiem – vīriešiem arī 2016.gadā jaundzimušo vidējais paredzamā mūža ilgums bija par nepilniem 10 gadiem īsāks nekā sievietēm (2016.gadā jaundzimušo vidējais paredzamais mūža ilgums sievietēm bija 79.4 gadi, savukārt vīriešiem – 69.8).¹²⁰ Šīs atšķirības skaidrojamas ar augstāku priekšlaicīgu mirstību vīriešiem, ko savukārt ietekmē daudz dažādu faktoru, tai skaitā, neveselīgāks dzīvesveids, pārgalvīgāka uzvedība, novēlota vēršanās pie ārsta, lai noteiktu diagnozi un atbilstošu ārstēšanu u.c. Latvijas iedzīvotāju veselību ietekmējošo paradumu pētījumi un LM 2013.gadā veiktais pētījums liecina, ka vīrieši retāk dodas pie ārsta un retāk veic profilaktiskas izmeklēšanas kā sievietes.¹²¹ Izteiktas atšķirības starp sievietēm un vīriešiem atklājas arī analizējot datus par veselīgi nodzīvotajiem mūža gadiem. Saskaņā ar 2015.gada datiem sieviešu veselīgo mūža gadu skaits Latvijā ir 54.1 gadi, savukārt vīriešiem – 51.8 gadi, būtiski atpaliekot no ES – 28 vidējā rādītāja (63.3 gadi sievietēm un 62.6 gadi vīriešiem).¹²²

Arī potenciāli zaudēto mūža gadu (PZMG) rādītājs atklāj izteiktas dzimumu atšķirības. Uz 10 000 iedzīvotāju Latvijā 2015.gadā tika vidēji zaudēti 5541 potenciālie mūža gadi (8157 gadi vīriešiem un 3015 gadi sievietēm). Visaugstākais potenciāli zaudēto mūža gadu rādītājs ir ārējo nāves cēloņu dēļ (2595 zaudētie gadi vīriešiem un 507 gadi sievietēm), asinsrites sistēmas slimību (2218 zaudētie gadi vīriešiem un 560 gadi sievietēm), un ļaundabīgo audzēju dēļ (1008 zaudētie gadi vīriešiem un 954 gadi sievietēm).¹²³

Latvijā 2016.gadā vīriešu saslimstība (595.5 uz 100000 vīriešu) ar ļaundabīgiem audzējiem ir augstāka nekā sieviešu (543.2 uz 100000 sieviešu), kā arī vīriešu mirstība (349.7 uz 100000 vīriešu) no ļaundabīgajiem audzējiem ir augstāka nekā sieviešu (259.4 uz 100 000 sieviešu). Saslimstības un mirstības rādītāji ļaundabīgu audzēju dēļ pieaug.¹²⁴ Latvijā kopš 2009.gada no valsts budžeta tiek apmaksāta vēža savlaicīgas atklāšanas programma jeb vēža skrīnings, kas ietver centralizēti organizētu dzemdes kakla vēža profilaktisko pārbaudi sievietēm no 25 – 70 gadiem (reizi trijos gados, izsūtot sievietei uzaicinājuma vēstuli) un krūšu profilaktisko pārbaudi ar mamogrāfijas metodi sievietēm no 50 – 69 gadiem (reizi divos gados, izsūtot sievietei uzaicinājuma vēstuli), kā arī zarnu vēža profilaktisko pārbaudi gan sievietēm, gan vīriešiem vecumā no 50 līdz 74 gadiem. Vīriešiem atšķirībā no sievietēm nav pieejamas mērķētas valsts budžeta apmaksātas vēža skrīninga programmas, tomēr vīriešiem tāpat kā sievietēm ir pieejama ģimenes ārsta veikta vispārējā veselības pārbaude reizi gadā, kā arī zarnu vēža profilaktiskā pārbaude. Kopumā sievietes nepietiekami izmanto iespējas veikt vēža skrīninga profilaktiskos izmeklējumus. 2016.gadā dzemdes kakla vēža skrīninga izmeklējumus veica tikai 25.2% no kopējā uzaicināto personu skaita un skrīnīga atsaucības rādītājam pēdējos gados ir tendence samazināties (2011.gadā- 34.5%, 2012.gadā – 26.7%, 2013.gadā – 27,4%, 2014.gadā – 27,8%, 2015.gadā – 25,0%). Zarnu vēža skrīninga aptveres rādītājos vērojams neliels pieaugums, 2016.gadā sasniedzot 11.8% no mērķgrupas, kas ir sievietes un vīrieši vecumā

¹²⁰

http://data.csb.gov.lv/pxweb/lv/Sociala/Sociala__ikgad__iedz__mirst/IM0070.px/table/tableViewLayout2/?r_xid=7ee5bb2b-7c93-4ccb-8a34-1aa4ade09cc3

¹²¹ LM (2013). Sabiedrības priekšstati par sieviešu un vīriešu lomām, dzimumu līdztiesību.

¹²² EUROSTAT datubāze; pieejams

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsdph100&language=en>

¹²³ SPKC. Statistikas dati par 2015.gadu, tematiskā sadaļa “Potenciāli zaudētie mūža gadi”, pieejams https://www.spkc.gov.lv/upload/Veselibas%20aprupes%20statistika/Statistikas%20dati/pzmg_par_2015.pdf

¹²⁴ SPKC. Statistikas dati par 2016.gadu, tematiskā sadaļa „Mirstība” un “Onkoloģija”; pieejams <https://www.spkc.gov.lv/lv/statistika-un-petijumi/statistika/veselibas-aprupes-statistika1/get/nid/14>

no 50 līdz 74 gadiem. Pēc Nacionālā veselības dienesta datiem iedzīvotāju atsaucība dalībai vēža skrīningā pakāpeniski palielinās, taču būtiski atpaliek no Eiropas rekomendācijās par kvalitātes nodrošināšanu vēža skrīningā un diagnostikā noteikto minimālo atsaucības rādītāju, kas paredz sasniegt 70-75% mērķa populācijas krūts vēža skrīningā un 45% - zarnu vēža skrīningā.¹²⁵

Attiecībā uz ārējiem nāves cēloņiem dati liecina, ka 2016.gadā 147 vīrieši un 46 sievietes gāja bojā transporta nelaimes gadījumos (TNG), tādējādi nāves gadījumu skaitam TNG samazinoties līdz 193 jeb 9.8 uz 100 000 iedzīvotāju salīdzinājumā ar 240 gadījumiem jeb 12.0 uz 100 000 iedzīvotāju 2014.gadā. Vīrieši nemainīgi – 3 līdz 4 reizes biežāk – ir TNG upuri kā sievietes.¹²⁶

Positīvi vērtējams, ka Latvijā mirstība no tīša paškaitējuma nedaudz mazinās. 2012.gadā, veicot pašnāvību, dzīvību zaudēja 371 vīrietis un 73 sievietes, 2014.gadā – 311 vīrieši un 71 sieviete, savukārt 2016.gadā – 287 vīrieši un 77 sievietes.¹²⁷ Vīrieši joprojām tīša paškaitējuma rezultātā mirst vidēji 5 reizes vairāk kā sievietes, un šī tendence ir vērojama jau bērnu un pusaudžu vecumā. Iespējamais skaidrojums šādiem rādītājiem ir vīriešu atšķirīgais dzīvesveids (stereotipi par to, kas ir „vīrišķība”, nevēršanās pēc palīdzības), izdzīvošanas stratēģijām (problēmu risināšanas ar alkohola palīdzību u.c.) un kampaņu, kā arī atbalsta pasākumu trūkumu, kas vērsti uz šo specifisko mērķauditoriju.

Veselības rādītājiem seksuālās un reproduktīvās veselības jomā ir novērojamas pozitīvas attīstības tendences, lai gan atsevišķas problēmas joprojām ir aktuālas, kas skar gan meitenes un sievietes, gan zēnus un vīriešus. Lai arī ikgadējie statistikas rādītāji par dzemdību skaitu līdz pilngadības sasniegšanai un mākslīgo abortu skaitu pakāpeniski uzlabojas, tomēr pētījumos iegūtie dati par jauniešu seksuālo attiecību paradumiem liecina, ka jauniešu izglītošana par seksuālās un reproduktīvās veselības jautājumiem ir nepieciešama un tā ir jāturpina.

2016.gadā reģistrēti 365 jauni HIV infekcijas gadījumi (63% vīrieši un 37% sievietes).¹²⁸ Pēdējos gados ir vērojama tendence, ka viens no biežāk izplatītajiem HIV infekcijas ceļiem ir heteroseksuālo dzimumkontakta ceļā (vairāk kā trešā daļa), kam sekas ir HIV infekcijas izplatības pieaugums sieviešu vidū, tādējādi palielinās risks HIV infekcijas vertikālai transmisijai no sievietes uz bērnu.

Kopumā var secināt, ka daļa no sieviešu un vīriešu saslimstības un mirstības būtu novēršama, savlaicīgi diagnosticējot un ārstējot slimības, kā arī mazinot, kaitīgo un veselību nelabvēlīgi ietekmējošo dzīvesveida paradumu izplatību sabiedrībā (piemēram, alkohola lietošana, smēķēšana, mazkustīgs dzīvesveids u.tml.) un veicinot veselīgus paradumus. Pēc 2016.gada pētījuma¹²⁹ datiem ģimenes ārstu pēdējā gada laikā nav apmeklējuši 21.9% darbaspējīgo iedzīvotāju, no kuriem vīriešu 29.6%, bet sievietes 15.1%. Visbiežāk minētais iemesls ģimenes ārsta neapmeklēšanai, kad tas bija nepieciešams gan vīriešu, gan sieviešu vidū tiek minēts – laika trūkums darba dēļ vai rūpes par bērniem vai citiem cilvēkiem (vīrieši – 36.3%, sievietes – 39.7%).

¹²⁵ MK 31.05.2017. rīkojums nr.269 “Veselības aprūpes pakalpojumu onkoloģijas jomā uzlabošanas plāns 2017.-2020.gadam”; pieejams <https://likumi.lv/ta/id/291187-par-veselibas-aprupes-pakalpojumu-onkologijas-joma-uzlabosanas-planu-2017-2020-gadam>

¹²⁶ SPKC. Statistikas dati par 2016.gadu, tematiskā sadaļa „Mirstība”; pieejams

<https://www.spkc.gov.lv/lv/statistika-un-petijumi/statistika/veselibas-aprupes-statistika1/get/nid/14>

¹²⁷ Ibid

¹²⁸ SPKC. Valsts statistikas pārskati par 2016.gadu, tematiskā sadaļa „Infekcijas slimības un imunizācija”; pieejams

https://www.spkc.gov.lv/upload/Infekcijas_lim_statistika/Statistikas%20parskati/statistikas_parskats_par_2016_gadu.pdf

¹²⁹ SPKC, Latvijas iedzīvotāju veselību ietekmējošo paradumu pētījums, 2016; pieejams

https://www.spkc.gov.lv/upload/Petijumi%20un%20zinojumi/FINBALT/finbalt_2016_2.pdf

Tāpat ir novērota tendence, ka pieaug pirmreizēji noteiktās invaliditātes skaits Pēc Veselības un darbības ekspertīzes ārstu valsts komisijas sniegtajiem datiem (VDEĀVK) 2013. gadā invaliditāti pirmreizēji noteica 8718 sievietēm un 7852 vīriešiem, 2014. gadā – 8735 sievietēm un 7453 vīriešiem, 2015. gadā – 8899 sievietēm un 7646 vīriešiem, bet 2016.gadā – 9218 sievietēm un 7699 vīriešiem. Pēc invaliditātes cēloņiem saslimšanas gadījumā visaugstākie rādītāji 2016.gadā gan sievietēm, gan vīriešu vidū ir ļaundabīgie audzēji (sievietēm - 1947, vīriešiem - 1652), asinsrites sistēmas slimības (sievietēm – 1994, vīriešiem - 1912), muskuļu, skeleta un saistaudu slimības (sievietēm – 1873, vīriešiem -1073). No kopējā personu ar invaliditāti skaita 51% 2013. gadā un 52% 2014. un 2015.gadā bija sievietes, turklāt sievietēm īpatsvars pēc 50 gadu vecuma būtiski pieaug, kas skaidrojams arī ar iedzīvotāju dzimuma struktūru gados vecākām personām.¹³⁰

NAP 2014-2020 rīcības virziena „Vesels un darbības spējīgs cilvēks” uzsver vairākus dzimumu līdztiesības politikas kontekstā būtiskus aspektus – veselīga dzīvesveida veicināšanu un savlaicīgu slimību diagnostiku, veselības riska faktoru ietekmes mazināšanu. Starp vispārīgajiem mērķiem veselības jomā tiek iekļauts arī specifisks sasniedzamais rādītājs dzimumu sadalījumā, paredzot līdz 2020.gadam paaugstināt veselīgi nodzīvotos mūža gadus vīriešiem līdz 57 gadiem, bet sievietēm – līdz 60 gadiem.

Sabiedrības veselības pamatnostādņēs 2014.–2020.gadam kā viens no politikas pamatprincipiem ir „Vienādas tiesības un iespējas visiem”, kas nosaka, ka ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības saņemt nepieciešamos veselības veicināšanas un aprūpes pakalpojumus valstī pieejamo personāla, tehnisko un finanšu resursu ietvaros, normatīvajos aktos noteiktā apjomā un kārtībā, neatkarīgi no dzimuma, vecuma, rases, valodas, reliģiskās pārliecības, seksuālās orientācijas, politiskajiem vai citiem uzskatiem, sociālās izcelsmās, tautības, izglītības, sociālā un mantiskā stāvokļa, nodarbošanās veida un citiem apstākļiem. Balstoties uz šajās pamatnostādņēs identificētajām atšķirībām vīriešu un sievietes veselību un saslimstību raksturojošos rādītājos, kā sasniedzamais politikas rezultāts ir noteikts „Palielinājies jaundzimušo vidējais paredzamais mūža ilgums (vīriešiem līdz 72 gadiem, sievietēm līdz 80 gadiem), mazinoties atšķirībām pa dzimumiem”, kā arī 1.rīcības virziena „Partnerības un starpnozaru sadarbības nodrošināšana, veicot vienlīdzīgas veselības iespējas visiem iedzīvotājiem”, 3.rīcības virziena „Grūtnieču un bērnu veselības uzlabošana” un 4.rīcības virziena „Traumatisma un vides risku ietekmes mazināšana uz sabiedrības veselību” ietvaros ir plānoti vairāki mērķēti izglītojoši un informatīvi pasākumi, ņemot vērā dzimumu atšķirības. Veselības veicināšanas un slimību profilakses plānā ir analizētas sabiedrības veselības rādītāju atšķirības sadalījumā pēc dzimumiem. LM kā ESF projekta Nr.9.2.4.1/16/I/001 „Kompleksi veselības veicināšanas un slimību profilakses pasākumi” veselības veicināšanas un slimību profilakses starpsektoru sadarbības komitejā pārstāvētā institūcija nodrošina sievietes un vīriešu vienlīdzīgu iespēju un tiesību principa integrēšanu pasākumos un uzraudzību.

Veselības aprūpes pakalpojumu onkoloģijas jomā uzlabošanas plānā 2017.-2020.gadam¹³¹ ir noteikti uz dzimumu atšķirību mazināšanu un specifiskās situācijas izvērtējumu balstīti mērķi. Plāns paredz mirstības no neinfekciju slimībām vecumā līdz 64 gadiem (2020.g. mirstība no ļaundabīgajiem audzējiem līdz 64 g.v. 96 uz 100 000 iedzīvotāju) samazināšanu sievietēm līdz 85 uz 100 000 iedzīvotājiem un vīriešiem līdz 110 uz 100 000 iedzīvotājiem, īstenojot: a) sabiedrības informēšanas, izglītošanas un profilakses pasākumus onkoloģisko slimību riska faktoru izplatības mazināšanai, ņemot

¹³⁰ VDEAVK dati

¹³¹ MK 31.05.2017. rīkojums nr.269; pieejams <https://likumi.lv/ta/id/291187-par-veselibas-aprupes-pakalpojumu-onkologijas-joma-uzlabosanas-planu-2017-2020-gadam>

vērā dzimumu atšķirības¹³²; b) sabiedrības informēšanas pasākumus kosmētiskā iedeguma pakalpojumu radīto risku mazināšanai, īpaši mērķgrupām nepilngadīgie un sievietēm vecumā no 25-40 gadiem; c) informatīvi un izglītojošo pasākumus sievietēm par krūts vēža un dzemdes kakla vēža profilaksi un diagnostiku; 4) izvērtējot nepieciešamību un iespējas ieviest agrīnas diagnostiku pie atsevišķām onkoloģisko slimību diagnozēm (piemēram, priekšdziedzera vēzis).

Vērtējot sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju un tiesību principa integrēšanu veselības nozares plānošanas dokumentos un politikas pasākumos, var secināt, ka iepriekšminēto izaicinājumu, tai skaitā, dzimumu atšķirību mazināšanai, ir paredzēta virkne mērķētu politikas pasākumu, kā arī noteikti sasniedzamie politikas mērķi, ņemot vērā atšķirīgo vīriešu un sieviešu situāciju. Ņemot vērā iepriekš minēto, šajā Plānā izaicinājumi veselības aprūpes jomā, kas būtu risināmi no dzimumu līdztiesības aspekta, netiek noteikti.

3.6.Ar dzimumu saistīta vardarbība

Ar dzimumu saistīta vardarbība ir viens no uzskatāmākajiem sieviešu un vīriešu attiecību nevienlīdzības izpausmes veidiem. Tas ir gan cilvēktiesību pārkāpums, gan būtisks šķērslis sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju un tiesību īstenošanai dzīvē.

Konvencija par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu, kas tika pieņemta ANO Ģenerālajā Asamblejā 1979.gada 18.decembrī, nosakot starptautiski vienotu sieviešu cilvēktiesību standartu. Latvijā stājās spēkā 1992.gada 14.maijā. 2015.gadā ANO Ģenerālajā asamblejā pieņemtajā rezolūcijā par ilgtspējīgas attīstības programmu 2030.gadam 5.mērķa „Panākt dzimumu līdztiesību un iespējnināt visas sievietes un meitenes” sasniegšanai kā viens no darbības virzieniem ir noteikts - vardarbību un kaitīgu prakšu pret visām sievietēm un meitenēm izskaušana.

EP konvencija par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu (Stambulas konvencija), ko Latvija parakstīja 2016.gada 18.maijā un ES 2017.gada 13.jūnijā, ir pirmais Eiropas tiesību akts vispusīga tiesiskā regulējuma radīšanai, lai aizsargātu personas, it īpaši sievietes un meitenes, pret jebkāda veida vardarbību, t.sk., ģimenē. Stambulas konvencija papildina un paplašina standartus, ko šajā jomā noteikušas citas reģionālās cilvēktiesību organizācijas. Šis ir pirmais starptautiskais dokuments, kas veltīts vardarbības ģimenē jautājumiem. Konvencijas dalībvalstis apņemas aizsargāt sievietes pret jebkāda veida vardarbību, vienlaikus tās tiek mudinātas piemērot aizsargājošo sistēmu arī attiecībā uz bērniem, vīriešiem un veciem cilvēkiem, kas ir pakļauti vardarbībai ģimenē. Vardarbības pret sievieti un vardarbības ģimenē novēršana ir viena no piecām prioritārajām darbības jomām, kas iekļauta EK dokumentā „Stratēģiskais ietvars dzimumu līdztiesībai 2016.-2019.gads”.

Pieejamie apsekojumu un institūciju apkopotie statistikas dati liecina, ka Latvijā ir vērojamas tās pašas tendences attiecībā uz vardarbību ģimenē un vardarbību pret sievietēm, kādas ir visā pasaulē: lielāko daļu vardarbības gadījumu un ar vardarbību saistīto likumpārkāpumu publiskās vietās veic vīrieši un tajos cieš vīrieši, bet ģimenēs no tuvu cilvēku vardarbības lielākoties cieš sievietes un bērni – pret sievietēm vardarbīgi izturas dzīvesbiedri, pret bērniem – vecāki. Sievietes un, jo īpaši bērni, no svešiem cilvēkiem cieš mazāk nekā no pazīstamiem, tuviem cilvēkiem. Aptuveni 40% no visiem fiksētajiem vardarbības gadījumiem pret sievietēm notiek ģimenēs¹³³.

¹³² ESF 9.2.4.1. pasākuma „Kompleksi veselības veicināšanas un slimību profilakses pasākumi” un 9.2.4.2. pasākuma „Pasākumi vietējās sabiedrības veselības veicināšanai un slimību profilaksei” ietvaros.

¹³³ Informatīvais ziņojums „Par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē gadījumiem, to izplatību un dinamiku 2015.gadā”; pieejams <http://polsis.mk.gov.lv/documents/5805>.

Kaut gan vardarbība ģimenē ir izplatītākais vardarbības pret sievietēm un bērniem veids, sievietes bieži vien no vardarbības cieš arī publiskajā sfērā. Latvijā līdz šim nav īstenoti apjomīgi un padziļināti pētījumi par vardarbības pret sievieti izplatību, tādēļ nozīmīgākais apkopojums par situāciju Latvijā ir ES Pamattiesību aģentūras 2014.gada apsekojums¹³⁴ par sieviešu vardarbības pieredzi. Saskaņā ar apsekojuma rezultātiem Latvijā no fiziskas un/ vai seksuālas partnera vardarbības kopš 15 gadu vecuma ir cietušas 32% sieviešu. Savukārt no nepartnera fiziskas un/vai seksuālas vardarbības cietušas 17% sieviešu. Nepartnera fiziskas un/ vai seksuālas vardarbības radītāji ir augstāki Lielbritānijā (30%), Francijā (33%), Zviedrijā (34%), Somijā (33%), kas lielā mērā ir saistīts ar sieviešu nodarbinātības augstiem rādītājiem un to, ka sievietes darbavietā var tikt pakļautas seksuāla rakstura aizskārumiem. No seksuālās aizskaršanas (fiziska aizskaršana), verbālas aizskaršanas (aizvainojoši seksuāli komentāri vai joki), neverbālas aizskāruma formas, tai skaitā internetā (aizvainojoši seksuāli e-pasti, īsziņas, komentāri sociālajos tīklos) Latvijā cietušas 47% sieviešu.¹³⁵

Kā rāda 2014.gadā veiktā Latvijas pastāvīgo iedzīvotāju aptauja „Attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājumiem sabiedrībā”, sievietēm ir lielāka iespēja saskarties ar tādām sociālām problēmām kā nabadzība un vardarbība, savukārt vīriešiem – ar narkomāniju un alkoholismu. 73.6% respondentu skatījumā lielākas iespējas saskarties ar vardarbību ir sievietēm, 2.4% - vīriešiem, savukārt 19.3% respondentu vērtējumā dzimumam nav nozīmes šajā jautājumā.¹³⁶ Salīdzinājumā ar 2001.gadā veikto iedzīvotāju aptauju¹³⁷, nemainīgs ir palicis uzskats, ka ar vardarbību ģimenē visbiežāk sastopas tieši sievietes. Lai arī 2014.gada aptaujas¹³⁸ rezultāti norāda, ka nedaudz ir samazinājies to skaits, kas uzskata, ka ģimenē ar fizisku vardarbību visbiežāk var saskarties sievietes (2001.gadā – 49.3%, 2014.gadā – 39.7%), praktiski nemainīgs ir palicis aptaujāto skaits, kas uzskata, ka arī ar psiholoģisko vardarbību ģimenē var saskarties sievietes (34.5%). Viedokli, ka biežāk ar psiholoģisko vardarbību ģimenēs saskaras vīrieši, pārstāvēja 3.7% (2001.g. – 4.9%) aptaujas dalībnieku. Vienlaikus salīdzinājumā ar 2001.gadu ir pieaudzis to cilvēku skaits, kas nav dzirdējuši par vardarbības ģimenē gadījumiem savu paziņu lokā (no 33.4% līdz 41.5%).

Saskaņā ar 2016.gada novembra Eirobarometra aptaujas¹³⁹ datiem salīdzinājumā ar 2010.gada aptaujas datiem un salīdzinājumā ar citām ES valstīm, Latvijas sabiedrībā iecietība pret vardarbību ir visaugstākā. Latvijā, līdzās Rumānijai un Bulgārijai, ir vislielākais iedzīvotāju skaits, kuri uzskata, ka vardarbība ģimenē ir privāta lieta, un tā jārisina ģimenes lokā – šādi uzskata 31% iedzīvotāju. ES kopumā 15% respondentu piekrīt, ka vardarbība ģimenē ir privāta lieta, un tā jārisina ģimenes ietvaros. Sešu gadu laikā Latvijā nav mainījusies iedzīvotāju attieksme pret vardarbību pret sievietēm, un tikai 64% Latvijas iedzīvotāju uzskata, ka vardarbība ģimenē pret sievietēm ir nepieļaujama un tai vienmēr jābūt sodāmai. ES šādi uzskata vidēji 84% iedzīvotāju. Tāpat aptaujas dati parāda, ka Latvijā katrs trešais (36%) pazīst sievieti vai vīrieti, kas bijis vardarbības ģimenē upuris. Tomēr vēl joprojām gan pašiem cietušajiem, gan līdzcīvēkiem trūkst informācijas par to, kur vērsties pēc palīdzības šādos gadījumos – tikai puse no

¹³⁴ ES Pamattiesību aģentūras pētījums „Vardarbības pret sievietēm – ES mēroga apsekojums” dati, 2014

¹³⁵ ES Pamattiesību aģentūras pētījums „Vardarbības pret sievietēm – ES mēroga apsekojums” dati, 2014

¹³⁶ Jāpiezīmē, ka šajā aptaujā netika norādīts uz kādu konkrētu vardarbības veidu

¹³⁷ Iedzīvotāju izpratne un attieksme pret dzimumu līdztiesības

jautājumiem.http://providus.lv/article_files/1504/original/izpr_dzim_kval.pdf?1331730798

¹³⁸ [http://www.sif.gov.lv/images/files/SIF/progress-](http://www.sif.gov.lv/images/files/SIF/progress-lidzt/Dzimumu_lidztiesiba_Rezultatu_atskaite_09.2014.pdf)

[lidzt/Dzimumu_lidztiesiba_Rezultatu_atskaite_09.2014.pdf](http://www.sif.gov.lv/images/files/SIF/progress-lidzt/Dzimumu_lidztiesiba_Rezultatu_atskaite_09.2014.pdf)

¹³⁹

<http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2115>

iedzīvotājiem (54%) kaut ko zina par atbalsta dienestiem sievietēm, kuras cietušas no vardarbības ģimenē. Arī Latvijā veiktie pētījumi uzrāda, ka sabiedrībā valda “neziņošanas kultūra”, kad vardarbības gadījumus, īpaši privātajā sfērā, ļoti bieži noklusē. Šāda sabiedrības nostāja norāda uz to, kādēļ Latvijā pārmaiņas, risinot ar vardarbību saistītas problēmas, notiek, taču ļoti lēni. Eiropas aptaujas par dzimumu vienlīdzības jautājumiem¹⁴⁰ rezultāti parāda, ka starp jomām, kurās dzimumu nevienlīdzība jautājums jārisina vissteidzamāk, kā svarīgākā joma gan sieviešu, gan vīriešu skatījumā ir vardarbība pret sievietēm.

Līdz šim Latvijā nepietiekama uzmanība ir tikusi veltīta vardarbības pret sievietēm jautājumiem ārpus ģimenes attiecībām – seksuāla vardarbība, seksuāla rakstura aizskārumi (tai skaitā, sociālajos medijos), seksuāla un emocionāla vardarbība darbavietā, vardarbība, kas ir raksturīga noteiktu kultūru pārstāvjiem. No šiem vardarbības veidiem cietušie cilvēki bieži neatpazīst vardarbību vai aizskārumu, nav informācijas par atbalstu un aizsardzības iespējām šādās situācijās. Tāpat netiek apkopoti un analizēti dati par šo vardarbības veidu izplatīšanu, nav veikta normatīvo aktu analīze, lai izsecinātu, vai tie aptver un aizliedz visus nodarījumu un diskriminācijas veidus.

Starp Pasaules Veselības organizācijas identificētajām vardarbības novēršanas stratēģijām ir minētas: dzimumu līdztiesības veicināšana, lai mazinātu vardarbību pret sievietēm; kultūras un sociālo normu mainīšana, kas normalizē vardarbību. Tātad individuālajā līmenī, palīdzot vecākiem audzināt bērnus nevardarbīgi, un sabiedrības līmenī, mainot attieksmi pret vardarbību un samazinot iespējas rīkoties vardarbīgi, var samazināt no starppersonu vardarbības cietušo cilvēku skaitu.

Latvijā ar dzimumu saistīta vardarbība, tai skaitā, vardarbība pret sievieti un vardarbība ģimenē, tiek risināta gan integrējot sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību principu virknē personas tiesību aizsardzību reglamentējošos normatīvos aktos, gan paredzot mērķētus atbalsta pasākumus uz dzimumu balstītas vardarbības mazināšanai un novēršanai, tās radīto sekas un cēloņus novēršanai. Atbilstoši MK 2016.gada 16.maija rīkojumam Nr.292 „Par konceptuālu ziņojumu „Par Latvijas pievienošanos Eiropas Padomes Konvencijai par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu”” līdz 2018.gadam ir paredzēts ratificēt Eiropas Padomes Konvenciju par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu. Lai nodrošinātu konvencijas ratificēšanu, LM ir izstrādājusi un uzsākusi likumprojekta „Par Eiropas Padomes Konvenciju par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu” starpinstitūciju saskaņošanu.¹⁴¹ Latvijā pēdējo gadu laikā ir veiktas būtiskas izmaiņas normatīvajos aktos, lai mazinātu vardarbību ģimenē un vardarbību pret sievietēm, kā arī veikts izglītojošais darbs, lai veicinātu iesaistīto speciālistu izpratni par vardarbības ģimenē jautājumiem, kā arī lai stiprinātu starpinstitūciju sadarbību vardarbības gadījumu efektīvai risināšanai. Lielākā daļa konvencijas nosacījumu jau ir ietverti Latvijas Republikas normatīvajos aktos. Detalizēta informācija par tiesību aktu atbilstību un turpmāko darbu pie normatīvo aktu pilnveidošanas konvencijas ratificēšanas nodrošināšanai ir sniegta likumprojekta „Par Eiropas Padomes Konvenciju par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu” starpinstitūciju saskaņošanu” sākotnējās ietekmes novērtējumā.

Cilvēku tirdzniecības novēršanas pamatnostādņēs 2014.-2020.gadam ir paredzēti informēšanas un izglītošanas pasākumi gan iesaistītajām institūcijām, gan sabiedrībai, gan riska grupām, kā arī atbalsta pasākumi cietušajām personām. Pamatnostādņēs kā cilvēku tirdzniecības riskam pakļautās grupas, uz kurām ir vērsti informēšanas un atbalsta

¹⁴⁰ EK, Eiropas aptauja 82.4. „Dzimumu vienlīdzība. Latvijas rezultāti”, 2014

¹⁴¹ Izsludināts valsts sekretāru sanāsmē 03.08.2017. (VSS protokols Nr.30, 17.§)

pasākumi, ir identificētas jaunas sievietes, vientuļās mātes, bezdarbnieki, personas no daudz bērnu un maznodrošinātām ģimenēm, bērnu namiem un sociālās aprūpes iestādēm, personas ar zemu izglītības līmeni un kredītsaistībām. Ģimenes valsts politikas pamatnostādnes 2011.-2017.gadam un rīcības plāns pamatnostādņu īstenošanai 2016.-2017.gadā paredz mērķētus pasākumus vardarbības ģimenē samazināšanai, gan veicot regulāru vardarbības izplatības ģimenē un vardarbības pret sievieti izplatības novērtējumu¹⁴², gan ar ESF atbalstu organizējot informēšanas un apmācību aktivitātes vardarbības atpazīšanai un atbalsta sniegšanai vardarbībā cietušām personām, gan sabiedrības izpratnes līmeņa paaugstināšanas pasākumus. Sabiedrības veselības pamatnostādņēs 2014.2020.gadam ir iekļauti pasākumi starpinstitucionālās sadarbības problēmu un iesaistīto veselības aprūpes speciālistu apmācību vajadzību izvērtējumam vardarbības novēršanas jomā. Ieslodzīto resocializācijas pamatnostādnes 2015.-2020.gadam paredz pasākumus, kas notiesājamiem, kam soda izciešanas beigās noteikts augsts atkārtota vardarbīga vai seksuāla nozieguma risks, nodrošina preventīvu uzraudzību.

Sabiedrības informētības un izpratnes līmeņa paaugstināšanai par vardarbības problēmu un starpinstitūciju sadarbības stiprināšanai vardarbības pret sievieti un vardarbības ģimenē novēršanai, LM ES programmas „Tiesības, vienlīdzība un pilsonība” ietvaros ir saņēmusi atbalstu un 2017.gadā uzsākusi divu projektu īstenošanu - Projektu „Soli tuvāk: Kopienas vienotā atbilde uz vardarbības pret sievietēm gadījumiem” un projektu „Izpratnes veidošanas kampaņa par nulles toleranci attiecībā uz vardarbību pret sievieti „Vardarbībai patīk klusums””.¹⁴³ Projekts „Soli tuvāk: Kopienas vienotā atbilde uz vardarbības pret sievietēm gadījumiem” ir vērsts uz to speciālistu (VP un pašvaldību darbinieki, sociālie darbinieki, bērnu tiesību aizsardzības, veselības aprūpes un nozares NVO eksperti) profesionālo kompetenču attīstīšanu, kuri ikdienā saskaras vai varētu saskarties ar personām, kas cietušas no vardarbības ģimenē vai citās tuvās attiecībās. Tāpat projekta ietvaros ir paredzētas dažādas sabiedrības informēšanas aktivitātes, tai skaitā iesaistot un apmācot reģionālo mediju žurnālistus. Savukārt projekta „Izpratnes veidošanas kampaņa par nulles toleranci attiecībā uz vardarbību pret sievieti „Vardarbībai patīk klusums”” ietvaros tiek īstenotas aktivitātes, kas vērstas uz to, lai veicinātu sabiedrības informētību un izpratni par vardarbību pret sievietēm, kā arī lai jau preventīvi mazinātu vai novērstu vardarbīgas rīcības izpausmes sievietes un vīriešu savstarpējās attiecībās. Tādēļ īpaša uzmanība projektā tiek veltīta jauniešiem, lai veicinātu cieņpilnas un līdztiesīgas attiecības starp zēniem un meitenēm. Vairāku ESF līdzfinansēto pasākumu ietvaros tiek īstenotas izglītošanas aktivitātes gan plašākai sabiedrībai kopumā, gan vardarbības novēršanas jomā iesaistītajiem speciālistiem¹⁴⁴.

¹⁴² Starpposma informatīvais ziņojums par Programmā vardarbības ģimenē mazināšanai 2008.-2011.gadam iekļauto pasākumu izpildi (pieņemts zināšanai MK 2010.gada 7.maijā); Informatīvais ziņojums par Programmas vardarbības ģimenē mazināšanai 2008.-2011.gadam 1.1. uzdevuma izpildi 2010.gadā (pieņemts zināšanai MK 2011.gada 29.jūlijā); Gala informatīvais ziņojums par Programmas vardarbības ģimenē mazināšanai 2008.-2011.gadam izpildi (pieņemts zināšanai MK 2012.gada 12.jūlijā); Informatīvais ziņojums par vardarbības ģimenē gadījumiem, to izplatību un dinamiku 2012.gadā (pieņemts zināšanai MK 2013.gada 26.novembrī); Informatīvais ziņojums par vardarbības ģimenē gadījumiem, to izplatību un dinamiku 2013.gadā (pieņemts zināšanai 2015.gada 7.janvārī); Informatīvais ziņojums par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē gadījumiem, to izplatību un dinamiku 2015.gadā (pieņemts zināšanai 2017.gada 17.janvārī)

¹⁴³ <http://www.lm.gov.lv/text/3169>

¹⁴⁴ Programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 9.2.1. SAM "Paaugstināt sociālo dienestu darba efektivitāti un darbinieku profesionalitāti darbam ar riska situācijās esošām personām" 9.2.1.1.pasākuma "Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās", kā arī 9.2.1.3. SAM pasākuma "Darbs ar bērniem ar saskarsmes grūtībām un uzvedības traucējumiem, un ar vardarbības ģimenē gadījumiem" un 9.1.3. SAM "Paaugstināt resocializācijas sistēmas efektivitāti" ietvaros.

Izaicinājumi:

- relatīvi augsta sabiedrības tolerance pret vardarbību ģimenē un vardarbību pret sievieti;
- nepietiekama sabiedrības informētība par atbalsta saņemšanas iespējām un aizsardzību vardarbības upuriem;
- nepietiekama iesaistīto speciālistu izpratne un zināšanas, kā arī starpinstitucionālā sadarbība vardarbības atpazīšanā, tās cēloņu un radīto seku novēršanā un mazināšanā;
- nepietiekami izvērtēta, pētīta un uzraudzīta vardarbība ārpus ģimenes, tai skaitā, sociālajos medijos, darbavietā.

3.7. Diskriminācijas dzimuma dēļ izplatības mazināšana

Par līdztiesīgu sabiedrību un nediskriminējošu attieksmi sievietēm un vīriešiem vienlīdzīgu iespēju un tiesību nodrošināšanā var runāt, ja tajā ir novērsti jebkādi tiesiski šķēršļi, kas var ierobežot sievietēm vai vīriešiem vienlīdzīgu tiesību īstenošanu, un, ja likumdošanā noteiktie principi tiek īstenoti un piemēroti reālajā dzīvē. Neskatoties uz to, ka Latvijā *de jure* līdztiesība pastāv, *de facto* līdztiesības īstenošanā, kā liecina arī iepriekšējās sadaļās raksturotā situācija dažādās jomās, ir novērojamas būtiskas atšķirības. Šo atšķirību iemesli nereti sabiedrībā tiek skaidroti kā „dabiski” noteikti – tos ir grūti mainīt, tādēļ tie sabiedrības apziņā nostiprinās un tiek uztverti kā pašsaprotami. Tādēļ diskriminācijas dzimuma dēļ mazināšana nav iespējama, nemainot sabiedrības attieksmi, nepaaugstinot izpratnes un informētības līmeni par diskriminācijas izpausmes formām, to cēloņiem un ietekmi un iespējamām sekām uz konkrētās personas dzīves līmeni un labklājību.

Sabiedrībā valdošie stereotipi par dzimumu līdztiesības jautājumiem ir viens no būtiskākajiem šķēršļiem sievietēm un vīriešiem vienlīdzīgu iespēju un tiesību nodrošināšanā. Arī pētījumi apstiprina to, ka izmaiņas sabiedrības attieksmē un arī rīcībā notiek ļoti lēni. 2013.gadā¹⁴⁵ veiktā sabiedrības aptauja atklāj, ka stereotipi par dzimumu lomām joprojām ir dzīvi un visvairāk tie izpaužas darba tirgus kontekstā, piemēram, nodalot “sieviešu” un “vīriešu” profesijas, nevis balstoties uz katra cilvēka individuālajām spējām. 2014.gadā veiktais sabiedrības attieksmes pētījums¹⁴⁶ par dzimumu līdztiesības jautājumiem parāda, ka sabiedrībā neredz vajadzību sadalīt ģimenes pienākumus pēc tā, vai tie ir “sieviešu” vai “vīriešu” darbi. Vienlaikus, tā paša pētījuma dati liecina, ka šī ir tikai vēlāmā situācija, kas nesaskan ar pastāvošo darbu sadalījumu ģimenes ikdienā. Pārliecinošs vairums pētījuma dalībnieku pauda uzskatu, ka "*vīrietis ir tas, kuram ir jāuzņemas lielāka atbildība par ģimenes materiālo labklājību*" (85,8%), stingri iedalot vīrietim galvenā ģimenes pelnītāja un nodrošinātāja lomu, savukārt sievietes pārziņā atstājot rūpes par ģimenes un mājas dzīvi. Kaut arī šis dzīves modelis apmierina daudzus iedzīvotājus un stereotipi nerada viņiem apgrūtinājumu, politikas veidotāju darbs ir rūpēties par to, lai iedzīvotāji ir informēti par potenciāliem izaicinājumiem, piemēram, pensiju atšķirībās, kas var rasties sievietei ilgstoši atrodoties ārpus nodarbinātības, kā arī nodrošinot, ka arī atšķirīgu rīcības modeļu piekritēji spēj izmantot savas tiesības un iespējas vienlīdzīgi ar pārējiem, nepiedzīvojot diskrimināciju – piemēram, lai vīrietis, kurš aprūpē bērnus, bērnu kopšanas atvaļinājuma laikā nesaskaras ar diskrimināciju vai diskriminējošu attieksmi, saņemot pakalpojumus, vai arī negatīvu attieksmi no darba devēja, savukārt sieviete nepiedzīvotu

¹⁴⁵ http://www.lm.gov.lv/upload/dzimumu_lidztiesiba/dokumenti_un_tiesibu_akti/gfketatsk23102013.pdf

¹⁴⁶ Attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājumiem sabiedrībā. Latvijas fakti. 2014.gada septembris.

diskriminējošu attieksmi no darba devēja, balstoties uz tradicionālo pieņēmumu, ka tieši sievietē ir galvenais bērnu un ģimenes aprūpētājs un nav spējīga uzņemties papildus atbildību augstākā amatā.

Eiobarometra aptaujā par dzimumu vienlīdzību¹⁴⁷ 62% Latvijas respondentu piekrīt, ka vīriešu un sieviešu nelīdztiesības apkarošanai ir jābūt ES prioritātei (ES-28 vidēji – 76%). Aptaujas rezultātu analīze dzimumu sadalījumā parāda būtiskas atšķirības starp sieviešu un vīriešu sniegto vērtējumu dzimumu nelīdztiesības apkarošanas nozīmīgumam – par prioritāti to atzīst 55% respondentu vīriešu, kamēr sieviešu īpatsvars sasniedz 69%. ES vidējie rādītāji uzrāda daudz mazākas atšķirības starp sieviešu un vīriešu sniegto vērtējumu – sieviešu īpatsvars tikai par 5% pārsniedz to vīriešu īpatsvaru, kas šo jautājumu atzīst par prioritāti (attieciņi 79% un 72%). Tajā pašā laikā sabiedrībā pastāvošie uzskati par dzimumu līdztiesību ir nepilnīgi un tie izskaidro iemeslus, kādēļ sabiedrība ir pasīva arī savu tiesību aizstāvēšanā uz dzimumu balstītas diskriminācijas gadījumos.

Dzimumu līdztiesības principu īstenošanas praksē uzraudzītājs ir TS. TS viena no funkcijām ir sekmēt vienlīdzīgas attieksmes ievērošanu un diskriminācijas novēršanu, kā arī veicināt sabiedrības informētību un izpratni par cilvēktiesībām un šo tiesību aizsardzības mehānismiem. Laika gaitā TS biroja struktūra ir mainījusies un kopš 2015.gada 10.marta vairs nepastāv atsevišķa struktūrvienība, kuras atbildībā ir diskriminācijas novēršanas jautājumi, bet tie ir integrēti dažādās TS biroja struktūrvienībās.¹⁴⁸ Kā liecina dažādu valstu prakse, sapludinot dažādu diskriminācijas pamatu risināšanu, var veidoties situācija, ka kāds no diskriminācijas aizlieguma pamatiem zaudē savu nozīmi institūcijas darba kārtībā vai tam netiek pievērsta pietiekama uzmanība, kā arī netiek piešķirts pietiekams finansējums, kas varētu vienlīdzīgi aktualizēt visus diskriminācijas jautājumus.¹⁴⁹ Vienlaikus, dažādu diskriminācijas aizlieguma pamatu sapludināšana vienā institūcijā var būt pozitīvs risinājums situācijās, kad diskriminācija norit pēc vairākiem apstākļiem (piemēram, dzimums, vecums, rase) reizē. Analizējot TS gada ziņojumos sniegto statistiku kopš 2007.gada, iedzīvotāju sūdzības par savu tiesību pārkāpumiem uz kādu no diskriminācijas aizlieguma pamatiem ar katru gadu samazinās. Ja 2007.gadā tās bija 300 sūdzības, tad 2014.gadā tikai 87 iedzīvotāju sūdzības. Tādējādi var secināt, ka iedzīvotāji nevēršas pēc palīdzības vai arī nav pietiekoši informēti par savām tiesībām un neapzinās, ka viņu tiesības ir vai nav pārkāptas. Līdz ar to sabiedrības informēšanas pasākumi un regulāras aktivitātes, kas vērstas uz sabiedrības informētību un izglītību, ir īpaši svarīgas.

Nacionālās identitātes, pilsoniskās sabiedrības un integrācijas politikas pamatnostādņēs 2012.–2018.gadam Latvijas iedzīvotāju informētības un izpratnes līmeņa paaugstināšanās par diskriminācijas un iecietības jautājumiem ir noteikta starp sasniedzamajiem politikas rezultātiem, 1.3. rīcības virziena „Veicināt sociāli atstumto grupu iekļaušanos sabiedrībā un novērst diskrimināciju” 1.3.2.uzdevuma „Informēt sabiedrību un apmācīt dažādu palīdzozo profesiju speciālistus par iecietību un sociālo atstumtību, starpkultūru kompetencēm, tiesu praksi attiecībā uz diskrimināciju” ietvaros paredzot virkni izglītojošu un informējošu pasākumu, lai skaidrotu diskriminācijas aspektus, atklātu diskriminācijas gadījumus un sekmētu to preventīvu atpazīšanu un risināšanu. Apjomīgas sabiedrības informēšanas kampaņas iepriekšējā periodā nav izdevies īstenot, taču ir izmantoti ārvalstu finanšu palīdzības resursi, lai aktualizētu

¹⁴⁷ EK, Eiobarometrs 82.4. „Dzimumu vienlīdzība. Latvijas rezultāti”, 2014

¹⁴⁸ Tiesībsarga biroja nolikums <http://www.tiesibsargs.lv/par-mums/tiesibsarga-birojs/tiesibsarga-biroja-nolikums>

¹⁴⁹

http://www.humanconsultancy.com/Publications/EB%20study%20Final%20Synthesis_Report_EN%2026-01-2011.pdf

jautājumus par sievietes un vīriešu attēlojumu medijos, aktualizētu jautājumu par sieviešu un vīriešu līdzvērtīgu pārstāvniecību lēmumu pieņemšanas pozīcijās, kā arī rosinātu publiskās diskusijas dažādos formātos par sieviešu un vīriešu vienlīdzīgām iespējām darba tirgū un profesijas izvēlē.¹⁵⁰ Latvijas mediju politikas pamatnostādnes 2016.-2020.gadam¹⁵¹ ir paredzēta virkne pasākumu mediju pratības uzlabošanai. Kā viens no iespējamajiem risinājumiem sabiedrības informētības un izpratnes līmeņa paaugstināšanai par diskriminācijas aspektiem būtu integrētās pieejas izmantošana šajos pasākumos. Sabiedrības informēšanas pasākumi par dažādiem diskriminācijas riskiem (t.sk., dzimumu), veicinot toleranci un sabiedrības saliedētību starp dažādām diskriminācijas riskam pakļauto personu grupām, ir paredzēti SIF īstenotajā projektā „Dažādības veicināšana (diskriminācijas novēršana)”.¹⁵²

Izaicinājumi:

- Nepietiekama sabiedrības izpratne par sieviešu un vīriešu līdztiesības principiem un to piemērošanu praksē, kas rada situāciju, kad dzimumu diskriminācija netiek atpazīta vai netiek uzskatīta par pārkāpumu.
- Zema ziņošanas kultūra par dzimumu diskriminācijas gadījumiem.
- Nepietiekami resursi regulāru sabiedrības informēšanas aktivitāšu īstenošanai.

29.05.2018

19 989

A.Gaile, 67021625

Agnese.gaile@lm.gov.lv

S.Vasiljeva, 67021559

Sanita.vasiljeva@lm.gov.lv

¹⁵⁰ <http://providus.lv/article/iespeja-diskusija-darbs-gimene-kuru-gan-tas-satrauc>
<http://providus.lv/article/iespeja-diskusija-sievietes-un-viriesa-loma-politika-latvija>
<http://providus.lv/article/iespeja-miss-representation-un-sievietes-medijos>

¹⁵¹ <https://likumi.lv/doc.php?id=286455>

¹⁵² http://www.sif.gov.lv/index.php?option=com_content&view=article&id=9975%3AAESF-Dazadibas-veicinasana&catid=2%3Afonds&Itemid=256&lang=lv