



Dzimumu līdztiesība un vienlīdzīgas iespējas

**Vadlīnijas horizontālā
principa atspoguļošanai
Atveseļošanas un
noturības mehānisma
plānā (2021-2027)**

Labklājības ministrija, 2021.gads

Iekļaujošai sabiedrībai un diskriminācijas novēršanai ir jāklūst par jaunu normu Covid – 19 krīzes radītajos apstākļos. Domenica Ghidai Biidu, Nīderlandes Cilvēktiesību institūta cilvēktiesību komisāra vietniece un Eiropas Padomes Eiropas Komisijas pret rasismu un neiecietību priekšsēdētāja vietniece runā par daudzajiem izaicinājumiem, kuri vēl jāatrisina, lai neviens netiek pakļauts diskriminācijai. Diskriminācijas izskaušanas kontekstā valstis tiek aicinātas meklēt veidus, kā to, ko esam darījuši līdz šim, darīt citādi, lai mazinātu aizspriedumus par dzimumu līdztiesību, invaliditāti, etnisko vai reliģisko piederību, seksuālo orientāciju, politiskajiem uzskatiem un izskaustu diskrimināciju.

Covid-19 krīzes saasinātie dziļi iesakņojušies dzimumu stereotipi individuālā, institucionālā un strukturālā līmenī var radīt dziļu un ilgstošu kaitējumu sievietēm un vīriešiem, kā arī sabiedrībai kopumā, tostarp kavējot ilgtspējīgu izaugsmi, tādējādi arī apdraudot līdz šim sasniegtu mēreno progresu dzimumu līdztiesībā.

Atvесеļоšanas un noturības mehānisma (ANM) plānā īstenotajām darbībām ir jānodrošina horizontālā principa “Dzimumu līdztiesība un vienlīdzīgas iespējas” ievērošanu, tostarp:

- jāveicina vienlīdzīgu attieksmi un iespējas sievietēm un vīriešiem visās jomās, tostarp attiecībā uz dalību darba tirgū, noteikumiem un nosacījumiem;
- jāveicina veicinošus nodarbinātības apstākļus un karjeras virzību (Eiropas sociālo tiesību pīlāra 2. princips);
- jānodrošina sievietēm un vīriešiem tiesības uz vienādu samaksu par vienādas vērtības darbu (LESD 157. pants, Eiropas sociālo tiesību pīlāra 2. princips);
- jānodrošina, ka ikvienam ir tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi un iespējām attiecībā uz nodarbinātību, sociālo aizsardzību, izglītību un piekļuvi precēm un pakalpojumiem, kas pieejami sabiedrībai, neatkarīgi no dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai seksuālās piederības (Eiropas sociālo tiesību pīlāra 3. princips);
- jāveicina nepietiekami pārstāvēto grupu vienlīdzīgas iespējas (Eiropas sociālo tiesību pīlāra 3. princips).

Horizontālā principa “Dzimumu līdztiesība un vienlīdzīgas iespējas” mērķis:

Novērst nevienlīdzību, veicināt iekļaušanu un nediskrimināciju, tostarp vienlīdzīgu attieksmi un iespējas sievietēm un vīriešiem visās jomās, tostarp attiecībā uz dalību darba tirgū, nodarbinātību un karjeras attīstību, kā arī izskaust jebkādu diskrimināciju rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ.

Ieteikumi atbildīgajām iestādēm horizontālā principa “Dzimumu līdztiesība un vienlīdzīgas iespējas” atspoguļošanai ANM plānā

Gatavojot informāciju par ANM plānā īstenojamiem pasākumiem, jāiekļauj arī apraksts par horizontālo principu “Dzimumu līdztiesība un vienlīdzīgas iespējas”. Atbildīgajai iestādei būtu jāpaskaidro, kā ANM plāna atbalstītās reformas un ieguldījumi palīdz pārvarēt Latvijā identificētās Covid – 19 krīzes izraisītās vienlīdzības problēmas¹, **atbildot uz šādiem jautājumiem:**

☐ **Kā ANM plāns veicina vienlīdzīgas iespējas neatkarīgi no dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma un seksuālās orientācijas?**

To darot, atbildīgās iestādes tiek aicinātas izskaidrot, kā ANM plāns nodrošina horizontālā principa “Dzimumu līdztiesības un vienlīdzīgas iespējas” integrētu pieeju attiecīgajos reformu un investīciju virzienos.

Piemērs (visiem investīciju virzieniem): projekta vadībā un īstenošanā tiks nodrošināta informācijas un vides piekļūstamība, nediskriminācija pēc vecuma, dzimuma, etniskās piederības u.c. pazīmes un vienlīdzīgu iespēju principu ievērošana.

Piemērs (visiem investīciju virzieniem): projekta īstenošanā tiks ievērots dažādības vadības princips, kas balstīts uz uzņēmuma vērtībām, tādu saziņas un vadības procesu, kas pieņem un izmanto noteiktas dažādības un atšķirības kā organizācijas potenciālu.

¹ Rīgas Stradiņa Universitātes, Vidzemes augstskolas un Rēzeknes tehnoloģiju akadēmijas Ziņojums par dažādu sociāli demogrāfisko grupu darba un privātās dzīves saskaņošanas iespējām Covid-19 izplatības mazināšanai noteikto ierobežojumu periodā (2020); http://stradavesels.lv/Uploads/2021/01/05/29_zinojums_final_c.pdf

Piemērs (visiem investīciju virzieniem): projektu īstenošanā tiks ņemti vērā sekojoši principi:

- darbinieku dažādība: piesaistīt, nodarbināt un noturēt cilvēkus no dažādām sabiedrības grupām ar visdažādākajām spējām un talantiem;
- darba vides dažādība: radīt darba vidi, kurā katrs cilvēks jūtas cienīts un var maksimāli īstenot savu profesionālo potenciālu;
- klientu dažādība: pieņemt un iepazīt savus klientus un radīt pakalpojumus, kas atbilst dažādu klientu atšķirīgajām vajadzībām;
- aptaujas: tiks veiktas, lai novērtētu nodarbināto apmierinātību ar uzņēmuma īstenoto politiku.

Piemērs (visiem investīciju virzieniem): projektu vadībā un īstenošanā tiks ieviesti tādi personāla atlases nosacījumi un prakses, lai veicinātu mazāk pārstāvētā dzimuma piesaistīšanu uzņēmumā.

Piemērs (visiem investīciju virzieniem): projektu vadībā un īstenošanā tiks virzīti pasākumi, kas sekmē darba un ģimenes dzīves saskaņošanu, paredzot attālināta un nepilna laika darba iespēju radīšanu vecākiem ar bērniem.

☐ Kā ANM plāna pasākumi nodrošina un veicina sieviešu un vīriešu līdztiesību?

Atbildot uz šo jautājumu, atbildīgās iestādes tiek aicinātas skaidrot, kā ANM plāna darbības mazīna Covid-19 radītās sociālās krīzes ekonomisko ietekmi uz sievietēm, tostarp attiecībā uz dzimumu un vardarbību ģimenē un kā tās veicina ANO ilgtspējīgas attīstības 5. mērķa “Dzimumu līdztiesība” sasniegšanu².

Piemērs: lai veicinātu sieviešu lielāku iesaisti IKT jomā sieviešu, tostarp vecumā pēc 60 gadiem, tiks īstenots mācību kurss sievietēm pirmspensijas vecumā, stiprinot prasmes un zināšanas digitālo tehnoloģiju pielietošanā praksē, vienlaikus nodrošinot mentora piesaisti, veiksmīgākai integrācijai darba tirgū. Pasākums tiešā veidā ietekmēs pirmspensijas vecumā esošo sieviešu nodarbinātības iespējas, kā arī sniegs atbalstu dzīves kvalitātes, t.sk., materiālās nodrošinātības uzlabošanā nākotnē.

Piemērs: projekta vadībā un īstenošanā sievietēm un vīriešiem tiks nodrošināta vienāda samaksa par vienādas vērtības darbu.

Piemērs: prasmju un izglītības veicināšanas pasākumi pastarpināti sekmēs bezdarba mazināšanos, ekonomisko labklājību, netieši ietekmēs vardarbības risku mazināšanos.

Piemērs: pasākumi nodarbināto atbalstam tādās smagi skartajās ekonomikas nozarēs kā mazumtirdzniecība un izmitināšana, kas atbilst sieviešu īpašajām vajadzībām, tostarp lielajam skaitam sieviešu ar samazinātu darba laiku, neaktīvām sievietēm un bezdarbniecēm, it īpaši jaunām sievietēm un migrantēm. Pasākumi sievietēm, kas ir

² <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>

bez darba, koncentrējoties uz tādiem aspektiem kā kvalifikācijas paaugstināšana un pārkvalificēšanās, aktīva darba tirgus politika un uzņēmējdarbība.

Piemērs: a) pasākumi, lai nodrošinātu, ka visi darba ņēmēji, tostarp attālināti strādājošie, var piekļūt atbalsta sniegšanai no iestādes vai organizācijas; atbalsts un palīdzība bērnu vai citu apgādājamo personu aprūpē; b) pasākumi, lai nodrošinātu, ka visiem darba ņēmējiem, tostarp attālināti strādājošiem, ir vienādi nosacījumi karjeras izaugsmei, tostarp vienlīdzīga piekļuve vadības un lēmumu pieņemšanas amatam; c) pasākumi, lai veicinātu vienlīdzīgu sieviešu un vīriešu aprūpes un sadzīves uzdevumu dalīšanu.

☒ Kā ANM plāns nodrošina atbilstību cilvēku ar invaliditāti tiesībām?

Lai demonstrētu investīciju virziena atbilstību ANO Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām noteiktajiem principiem un citu sociālās atstumtības riskam pakļauto grupu tiesībām, atbildīgās iestādes aicinātas paskaidrot, kā ANM plānā paredzētie pasākumi nodrošina personu ar invaliditāti tiesības un iespējas, ieskaitot izglītības, darba tirgus un veselības nozares reformas, pieejamību ēkām, mājokļiem, pakalpojumiem un tīmekļa vietnēm, kā arī pāreju no institucionālas aprūpes uz kopienas pakalpojumiem.

Piemērs: veicot ieguldījumus ēku energoefektivitātes uzlabošanai, attiecināmos gadījumos tiks nodrošināti vides pieejamības uzlabošanas pasākumi, lai nodrošinātu piekļuvi cilvēkiem ar dažādiem funkcionēšanas traucējumiem.

Piemērs: veicot ieguldījumus katastrofu pārvaldības sistēmas adaptācijas klimata pārmaiņām, glābšanas un ātrās reaģēšanas dienestu koordinācijai, ar digitālajiem risinājumiem paredzēts nodrošināt iedzīvotājus ar ātru, kvalitatīvu un teritoriāli mērķētu informāciju, tostarp nodrošinot informācijas piekļūstamību cilvēkiem ar funkcionāliem traucējumiem, izmantojot vairākus sensoros (redze, dzirde, tauste) kanālus.

☒ Vai ir notikušas konsultācijas ar dzimumu līdztiesības un vienlīdzīgu iespēju jomas nevalstiskajām organizācijām?

Atbildīgās iestādes aicinātas sniegt aprakstu par notikušajām konsultācijām un apspriedēm ar sadarbības partneriem, nediskriminācijas jomu pārstāvošajām nevalstiskajām organizācijām. Piemēram, personas ar invaliditāti ar savu pārstāvju organizāciju starpniecību var labāk ieteikt politiskajām iestādēm kā iekļaut invaliditātes dimensiju ar dažādu pasākumu saturā. Līdzīgi arī dzimumu līdztiesības un citu jomu organizācijas vislabāk var palīdzēt iekļaut dzimumu līdztiesības, etnisko minoritāšu, novecošanās un citus jautājumus ANM pasākumu plāna pasākumu saturā.



Atbildot uz šiem jautājumiem, atbildīgajai iestādei būtu jāparāda, ka dzimumu līdztiesība un vienlīdzīgas iespējas visiem ir iekļauti plānā, t.i., ka tiek īstenota dzimumu līdztiesības un vienlīdzīgu iespēju integrētā pieeja.

Datu atspoguļošana ANM plānā

Atbildīgās iestādes tiek aicinātas datus sadalīt pēc dzimuma, vecuma, invaliditātes un rases vai etniskā izcelsmes, kur vien tas ir iespējams. Šajā nolūkā visās nozarēs būtu jāizmanto īpašas dzimumu analīzes metodes un rīkus, piemēram, ietekmes uz dzimumu novērtējumu, kvalitatīvus pēc dzimuma sadalītus datus un attiecīgus dzimumu līdztiesības rādītājus, kur tas ir iespējams.

Horizontālā principa “Dzimumu līdztiesība un vienlīdzīgas iespējas” rādītāju noteikšana ANM plānā

Attiecībā uz horizontālā principa uzraudzības jautājumiem (t.sk. overall impact izmērīšanu) rādītājus var mērīt ANM plāna ieviešanas gaitā (vai noslēgumā), līdz ar to horizontālā principa darbībām ir jābūt tik konkrētām, lai tām varētu noteikt rādītājus. Vienlaikus ir iespējami tādi investīciju virzieni, kur atbilstošu rādītāju noteikt nebūs iespējams.

Labklājības ministrija kā atskaites punktu piedāvā izmantot Eiropas komisijas izvirzītos rādītājus saskaņā ar ANO ilgtspējīgas attīstības mērķiem (IAM), kas ierosina trīs galvenos mērķus ES, kas jāsasniež līdz 2030. gadam attiecībā uz nodarbinātību, prasmēm un sociālo aizsardzību:

- 1) vismaz 78% cilvēku vecumā no 20 līdz 64 gadiem jābūt nodarbinātiem;
- 2) katru gadu apmācībā jāpiedalās vismaz 60% no visiem pieaugušajiem;
- 3) nabadzības vai sociālās atstumtības riskam pakļauto cilvēku skaits jāsamazina vismaz par 15 miljoniem.

Savukārt Latvija noteiks savus valsts mērķus, lai veicinātu šos kopīgos ES centienus. Nacionālie kvantificētie mērķi saistībā ar nodarbinātību, izglītību un nabadzības mazināšanu tiks noteikti nacionālajos plānošanas dokumentos 2021.gada 2.pusē un tiks mērīti katru gadu.

Katram ANM investīciju virzienam (kur attiecināms) būtu nosakāmi specifiskie horizontālā principa “Dzimumu līdztiesība un vienlīdzīgas iespējas” rādītāji, kas atspoguļo katras investīcijas ietvaros veikto pasākumu ietekmi uz horizontālo principu un kopējo ieguldījumu ANO ilgtspējīgas attīstības mērķu sasniegšanā.

Specifisko rādītāju mērījumus var paredzēt ik gadu vai arī investīciju sākumā/beigās. Atbildīgās iestādes tiek aicinātas Horizontālā principa rādītājus iespēju robežās saskaņot ar jau esošajiem investīciju virziena rādītājiem, izvērtējot to kvalitatīvo pienesumu dzimumu līdztiesības un vienlīdzīgu iespēju veicināšanai.

ANM plāna investīciju virzienu specifisko rādītāju piemēri:

	2021	2022	2023	2024	2025	2026
EU: Vismaz 78% cilvēku vecumā no 20 līdz 64 gadiem jābūt nodarbinātiem (I)						
LV : tiks noteikts nacionālajos plānošanas dokumentos 2021.gada 2.pusē						
Izveidoto īres mājokļu skaits						
EU: Katru gadu apmācībā jāpiedalās vismaz 60% no visiem pieaugušajiem (II)						
LV : tiks noteikts nacionālajos plānošanas dokumentos 2021.gada 2.pusē						
Sieviešu skaits, kuras ir uzlabojušas IKT prasmes						
Personu vecuma grupā 60+ skaits, kuras uzlabojušas savas digitālās prasmes						
u.c.						
EU: Nabadzības vai sociālās atstumtības riskam pakļauto cilvēku skaits jāsamazina vismaz par 15 miljoniem (III)						
LV : tiks noteikts nacionālajos plānošanas dokumentos 2021.gada 2.pusē						
Personu ar invaliditāti skaits, kuras saņēmušas atbalstu mājokļa vides pieejamības nodrošināšanai un ir nodarbinātas						
Ēku skaits, kurās nodrošinot vides pieejamību, ir veicināta sociālās atstumtības pakļauto grupu piekļuve sociālajiem un valsts pakalpojumiem						
u.c.						

Informācijas avoti

Informācija par vienlīdzīgām iespējām, iekļaušanu un nediskrimināciju:

<https://www.lm.gov.lv/lv/horizontalais-principis-vienlidziba-ieklausana-nediskriminacija-un-pamattiesibu-ieverosana>

Informācija par dzimumu līdztiesību:

<https://www.lm.gov.lv/lv/dzimumu-lidztiesiba-1>

Informācija par Covid – 19 krīzes ietekmi uz personu ar invaliditāti tiesībām un iekļaušanu

<https://www.edf-feph.org>

<https://bridgingthegap-project.eu/the-impact-of-covid-19-on-people-with-disabilities/>

<https://wid.org/2020/03/12/recommendations-for-immediate-covid-19-action/>

Saziņai:

Inese Vilcāne

Labklājības ministrija

Sociālās politikas plānošanas un attīstības departaments

Vecākā eksperte vienlīdzīgu iespēju jautājumos

Tālr. + 371 64331836 , Inese.Vilcane@lm.gov.lv