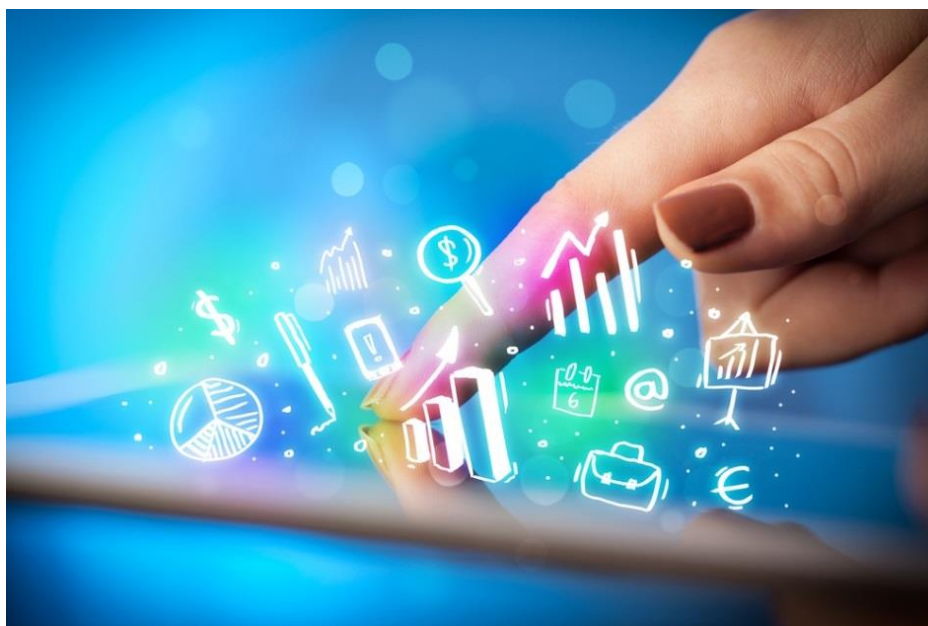


# SIEVIEŠU UN VĪRIEŠU VIENLĪDZĪGU TIESĪBU UN IESPĒJU VEICINĀŠANA

NOTIKUMI, POLITIKA, PĒTĪJUMI



Izdevuma fokusā  
**SIEVIETES DIGITĀLAJĀ SABIEDRĪBĀ:  
LĪDZSVARA MEKLĒJUMI**

JANVĀRIS, 2019



Labklājības ministrija

## LATVIJĀ

**PROGRAMMĒTĀJA -****LMT TOPOŠĀ ORĢINĀLSERIĀLA GALVENĀ VARONE**

LMT straumē izrādīšanai domātais topošais seriāls iecerēts kā attiecību drāma ar komēdijas un zinātniskās fantastikas elementiem, kura centrā ir jauna, pašpārliecināta sieviete – informācijas tehnoloģiju speciāliste. Viņai ir veiksmīga karjera, bet attiecības ar mīloto vīrieti nav vienkāršas. Vai mākslīgā intelekta radītā ideālā pasaule spēs aizstāt īstu mīlestību un ļaus dzīvot laimīgi bez sāpēm un pārdzīvojumiem?



Darbs pie seriāla filmēšanas sāksies jau martā, kad plānots uzņemt seriāla pirmās desmit sērijas. Seriālu veidos režisors Uldis Cipsts, kura vadībā tapuši jau seši pašmāju seriāli, tostarp “Šķiršanās formula”. Seriāla pašreklāmu – pieteikumu LMT vietnē skatieties [šeit](#).

**LĪDZTIESĪBA STARP VĪRIETI UN SIEVIETI BIZNESĀ****IR NEPIECIEŠAMĪBA**

Viena no pasaules vadošajām informācijas tehnoloģiju (IT) kompānijām Accenture ar filiālēm 52 valstīs, tai skaitā Latvijā, savu korporatīvo vērtību centrā ir izvirzījusi dzimumu līdztiesību. Līdz 2025. gadam kompānijas mērķis ir panākt līdzsvarotu (50/50) sieviešu un vīriešu proporciju darbinieku vidū.

IT nozare ir plaša, kas dod iespējas cilvēkiem attīstīt savas stiprās puses un labās īpašības apvienot ar IT zināšanām, tādējādi kļūstot par pieprasītiem speciālistiem. Diemžēl IT nozare nav izvairījusies no stereotipu lamatām. Piemēram, cilvēkiem liekas, ka visi ar IT nozari saistītie darbinieki programmē, taču tā tas nebūt nav. Vēl plaši izplatīts stereotips ir tāds, ka informācijas tehnoloģijas nav domātas sievietēm. “Ekonomika un grāmatvedība sabiedrībā stereotipiski tiek uzskatīta par meitenēm

piemērotām profesijām, un studentu vidū meitenes ir vairākumā, taču IT nozarē meiteņu īpatsvars ir tikai ap 20–30%. Savukārt realitātē prakse liecina, ka grāmatvežiem un programmētājiem ir nepieciešamas līdzīgas prasmes un zināšanas,” novērojis Accenture vadītājs Latvijā Maksims Jegorovs.

Lai varētu sasniegt globālā mēroga mērķi, Latvijā pakāpeniski ir jāsekmē IT profesiju pievilcība, jāpalielina IKT jomā studējošo sieviešu skaits, kā arī jāturpina sadarboties ar partneriem un nevalstiskajām organizācijām, piemēram, Riga Tech Girls, kas vairākus gadus plānveidīgi un sekmīgi popularizē programmēšanu jaunu sieviešu vidū, parādot viņām daudzveidīgas karjeras iespējas IT nozarē.

Accenture [pētījumā](#)\* ir noskaidrojis 40 principus, kas darba vietās veicinātu līdztiesību starp vīriešiem un sievietēm. Uzņēmumos, kas ievēro attiecīgos principus, 98% darbinieki ir apmierināti ar savu karjeras izaugsmi, pozitīvas vēsmas vērojamas arī darbinieku atalgojumā. Interesanti – aptaujā secināts, ka, uzlabojot dzimumu līdztiesības principus, uzņēmumos un organizācijās uzlabojās arī vīriešu karjeras iespējas.

Līdztiesības principus var iedalīt trīs grupās. Pirmkārt, uzņēmuma vadības komandai vīriešu un sieviešu līdztiesība ir jāizvirza kā stratēģiska prioritāte, kas paredz mērķu izvirzīšanu, nodrošināšanu un atsekošanu. Otrkārt, uzņēmumos un organizācijās ir nepieciešama visaptveroša rīcība – sākot ar sieviešu tīklošanās iespējām, kurās iesaistīties aicināti arī vīrieši, līdz bērna kopšanas atvaļinājumiem, kuros vairāk varētu doties vīrieši. Treškārt, liela loma ir videi, lai darbiniekiem būtu brīvība būt radošiem, iespēja strādāt attālināti, pilnveidošanās un karjeras izaugsmes iespējas, kā arī iespēja ziņot par seksuālu diskrimināciju vai cita veida pārkāpumiem darba vietā.

Lai arī pēdējo gadu laikā dzimumu līdztiesības jomā ir panākts ievērojams progress un aizvien vairāk sieviešu priekšroku dod karjerai STEM jomā, tomēr vēl aizvien ir daudz darāmā. Šobrīd uzņēmumos un organizācijās vīriešu un sieviešu līdztiesības principu ieviešana ir nepieciešamība, kas nodrošina viedokļu un prasmju daudzveidību.

- *Informācija sagatavota „Accenture Latvia”.*

## NOĶERT SAPNI...GAISĀ

### «airBaltic» pilotu akadēmijā mācās pirmās divas meitenes

Bez iepriekšējām zināšanām nepilnu divu gadu laikā kļūt par lidmašīnas pilotu – šo sapni piepildīt varēs 11 jaunieši, kas uzņemti nacionālās aviokompānijas "airBaltic" pilotu akadēmijas jaunajā kursā. Šogad pilotu akadēmijā uzņemtas arī pirmās divas meitenes.

*Elīna Štēbele, kura nacionālajā aviokompānijā strādā jau gandrīz divus gadus un vada sociālo mediju komandu, izvēlējās mainīt nodarbošanos. Viņa stāsta: "Arvien vairāk uzzinot par pilota darbu, dzīvi un pienākumiem, es sapratu, ka tas noteikti ir mans aicinājums un ka ir vērts pamēģināt."*

Pilotu akadēmijā šobrīd trijās grupās mācās 35 cilvēki. Aerodinamika, navigācija, meteoroloģija, lidmašīnas uzbūve ir tikai daži priekšmeti, kas jāmācās topošajiem pilotiem. Aviācijas nozare kļūst arvien viedāka, un īpašu nozīmi iegūst digitālās prasmes. Mācības ir intensīvas tādēļ, lai pusotra divu gadu laikā viņi savas mācības būtu pabeiguši.



Arī "airBaltic" izpilddirektors Martins Gausu savu karjeru pirms gandrīz 30 gadiem sācis tieši šādi – mācījās pilotu akadēmijā, kļuva par kapteini un tagad vada aviokompāniju. "Pilotam ir jābūt ļoti disciplinētam, noteikti ir jāseko noteikumiem, taču ir jābūt ar atvērtu prātu un labām organizēšanas spējām," viņš uzskata. Tātad laba pilota formula ir izcila tehniskā sagatavotība un digitālās prasmes + izcilība sadarbības un komunikācijas jomā.

Vairāk lasiet [rakstā](#), kurš publicēts LSM portālā.

Informācija par „airBaltic” Pilotu akadēmiju atrodama [šeit](#).

## JO SAVLAICĪGĀKA VĒŽA DIAGNOSTIKA, JO VAIRĀK IESPĒJU SLIMĪBU PIEVEIKT

Slimību profilakses un kontroles centrs 2019.gada janvārī uzsāka informatīvo kampaņu „Neriskē ar ieguldīto!” ar mērķi iedzīvotājiem veidot izpratni par vēža savlaicīgas atklāšanas programmas jeb vēža skrīninga būtību un ieguvumiem, kā arī motivēt sievietes un vīriešus veikt vēža skrīningu.

No 2009. gada Latvijā īsteno vēža savlaicīgas atklāšanas programmu, kas ietver **valsts apmaksātas krūts vēža, dzemdes kakla vēža un zarnu vēža profilaktiskās pārbaudes**. Šie izmeklējumi sniedz iespēju regulāri pārlicināties par savu veselības stāvokli, laicīgi atklāt priekšvēža stāvokļus vai onkoloģisku slimību agrīnā stadijā, turklāt konkrētās vecuma grupās izmeklējumus apmaksā valsts, un par tām nav jāmaksā pacienta iemaksa.



Informācija par kampaņu atrodama [Slimību profilakses un kontroles centra mājaslapā](#). Skatieties arī [video](#).

No 2018. gada krūts un dzemdes kakla vēža profilaktiskās pārbaudes var veikt arī tad, ja uzaicinājuma vēstule nav paņemta līdz (piemēram, ja tā ir nozaudēta vai tikusi nosūtīta, bet nav saņemta). Informācija par sievietei nosūtītās uzaicinājuma vēstules numuru un nosūtīšanas datumu ārstniecības iestādēs ir pieejama elektroniski. Valsts apmaksātu **zarnu vēža profilaktisko pārbaudi reizi gadā var veikt sievietes un vīrieši vecumā no 50 līdz 74 gadiem**.

**gadiem.**

### SOCIOLOGA VIEDOKLIS:

#### Bezrūpīgie un mazizglītotie lauku puīši

**Mareks Niklass**, sociologs, kurš pazīstams ar nodarbinātības un izglītības pētījumiem, janvārī portālā delfi.lv publicēja rakstu ar šādu gana pesimistisku nosaukumu.

Rakstā viņš secina: „**Šobrīd "vājais dzimums" ir vīrieši. Viņi negrib, viņi neprot, viņiem nesanāk.** Turklāt bieži jaunekļi nemaz nenojauš, ka

viņi ir zaudētāji. Mūsu izglītības sistēma atalgo mierīgo, paklausīgo un centīgo, t.i., meiteni. Sistēma nav sagatavota un nekādā veidā nepieņemas spūrainam un nemierīgajam, t.i., zēnam.”

Vai ir pamats šādi nosaukt Latvijas zēnu un jauniešu „portretu”? Iespējams, pamatam ir jau vismaz 12 gadu, jo tik ilgi, kopš Latvija piedalās OECD PISA starptautiskajā izglītības pētījumā, tā īstenotāji – Latvijas Universitātes pētnieki profesora Andra Kangro vadībā – novērojuši 14-15 gadus vecu meiteņu pārkumu pār tā paša vecuma zēniem gan lasītprasme, gan dabaszinātnē, gan matemātikā. Īpaši Latvijas lauku skolās.

„Plaisa starp pilsētām un laukiem paplašinās ne tikai ienākumu, bet arī zināšanu izpratnē. Es piedāvāju tikai stāstu par bezrūpīgajiem un mazizglītajiem lauku puīšiem, kuri dzīvo kaut kur Višķos un Virķēnos, t.i., vietās, par kuru eksistenci mēs varbūt arī zinām, bet dzīvi kurās nevaram pat iztēloties. Kāpēc mums par viņiem būtu jāsatraucas? Rietumeiropas valstu pieredze ļoti uzskatāmi parāda, kas notiek, ja liels skaits jaunu vīriešu ar zemu izglītību un daudz brīvā laika sāk kaut ko darīt. Viņi parasti dara kaut ko tādu, kas pārējiem sabiedrības locekļiem pavisam noteikti nepatīk, – dedzina automašīnas, dauza skatlogus, zog telefonus un rada citas mazākas vai lielākas nepatīkšanas. (..)vērojot TV ziņas no citām Rietumeiropas valstīm, mēs varam secināt, ka nepieskatīts, neizglītots un izsalcis jauns vīrietis pārējai sabiedrībai ir potenciāli bīstams.” Tā – Niklass.

Masu mediji ir diezgan plaši atspoguļojuši to, ka centralizēto eksāmenu rezultāti matemātikā 12. klasē pēdējos gados ir ievērojami pasliktinājušies. 2017./2018. mācību gadā vidējais aritmētiskais vērtējums šajā eksāmenā bija 34,64%, kas, protams, ir satraucoši, bet mazāk zināms ir fakts, ka atsevišķās grupās vidējie rezultāti ir vēl zemāki. Viena no tādām grupām ir jauni vīrieši dažādās izglītības iestādēs laukos. Viņu vidējais aritmētiskais vērtējums matemātikas eksāmenā ir 24,92%. Jauniem vīriešiem laukos arī nepadodas latviešu valoda. Ja vidējais aritmētiskais vērtējums visā valstī 2017./2018. mācību gadā bija 52,57%, tad iepriekš minētajā grupā šis rādītājs bija 42,76%.

Rezultāti izvēles priekšmetos nav labāki. Fizikas eksāmenā 80% kārtotāju bija vīrieši. Tomēr, neskatoties uz to, ka tas ir izvēles priekšmets un eksāmenu tajā parasti kārtotie, kuri domā, ka saprot fiziku, zemāki vidējie rezultāti ir tieši puīšiem, īpaši laukos. Vidējais aritmētiskais vērtējums šajā grupā 24,76%. Ko jauns vīrietis laukos var iesākt ar saviem 24,76% fizikas eksāmenā? Pavisam noteikti viņam ir liegts ceļš uz studijām eksaktajās zinātnēs augstskolā. Arī rezultāts 24,92% matemātikā viņam nopietni apgrūtinās studijas pat sociālajās zinātnēs. Turklāt jāaizmirst par iespēju studēt budžeta grupā. Savukārt vien 42,76% latviešu valodā nozīmē

to, ka visa veida dokumentu sagatavošana var kļūt par nepārvaramu šķērslī karjerā.

Ko darīt? Mums kā sabiedrībai jābeidz dzīvot ilūzijās, ka jauniem vīriešiem laukos vai viņu vecākiem kaut kad radīsies apskaidrība un ka viņiem būs resursi un pietiekama motivācija kaut ko mainīt. Arī moralizēšana noteikti neko nedos. (..) **Sliktajām skolām jāpalīdz ar labākiem skolotājiem, labāku vadību un, protams, lielāku naudu.** Ja sliktās skolas noteiktā laikā nerasniedz iepriekš noteiktos mērķus, tās ir jāslēdz ciet.

Skolās ir ļoti maz vīriešu skolotāju, kas varētu kalpot par pozitīvu piemēru, iedvesmas avotu, ko zēni vēlētos atdarināt. Un te ir jājautā, ko un cik daudz atbildīgās institūcijas un sabiedrība ir darījusi, lai vīriešu skolās būtu vairāk. Šīs izmaiņas ir vajadzīgas ne tikai bezrūpīgajiem un mazizglītajiem lauku puīšiem, bet arī sabiedrībai, kurā viņi dzīvo.

Visu rakstu lasiet [šeit](#).

## EIROPĀ

### **VIENĀDA SAMAKSA PAR VIENĀDU DARBU: konsultācijas par sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirībām Eiropas Savienībā**

Eiropas Komisija 11.janvārī uzsākusi Eiropas Savienības regulējuma par vienādas darba samaksas garantijām sievietēm un vīriešiem sabiedrisko apspriešanu. Princips „vienāds atalgojums par vienādu darbu” ir noteikts ES līgumos, un ES tiesību akti aizliedz tiešu un netiešu diskrimināciju dzimuma dēļ. Sabiedriskā apspriešana iecerēta, lai, saņemot pilsoņu, valsts iestāžu, sociālo partneru, pilsoniskās sabiedrības un pētnieku ieguldījumu, atrastu veidus, kā labāk īstenot [Dzimumu līdztiesības direktīvā](#) un 2014. gada Darba samaksas pārredzamības [ieteikumā](#) ietvertu vienlīdzīga atalgojuma principu.



Komisāre **Vera Jourová** (*attēlā*), Tieslietu, patērētāju un dzimumu līdztiesības komisāre uzskata: „ES sievietes joprojām nopelna vidēji par 16,2% mazāk nekā vīrieši. Tas ir vienkārši negodīgi. Šī nevienlīdzība pēdējos gados nav mazinājusies. Mums ir jāstrādā kopā, lai panāktu pārmaiņas un pārliecinātos, ka šī nevienlīdzība kļūst par pagātni.”

Sabiedriskā apspriešana notiek [ES rīcības plāna 2017.-2019. gadam vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības likvidēšanai ietvaros](#).

Sabiedriskā apspriešana ir pieejama tiešsaistē un būs atvērta līdz 5. aprīlim. Plašāku informāciju par vienādu atalgojumu un darba samaksas

atšķirību starp dzimumiem var atrast [šeit](#). Iesakām arī informāciju par 2017. gada dzimumu līdztiesībai veltīto [Eiroparometra aptauju](#).

## **SIEVIETES DIGITĀLAJĀ SABIEDRĪBĀ Eiropas Komisijas iniciatīvas aktualitātes**

2018. gada nogalē Eiropas Komisija publicēja **indeksu „Sievietes digitālajā jomā” (WiD)**, kas iecerēts dalībvalstu snieguma pārraudzībai 13 nozīmīgos rādītājos par sieviešu interneta izmantošanas tendencēm, digitālajām prasmēm un nodarbinātību IKT nozarē un starpnozaru digitālo risinājumu izstrādes un īstenošanas jomās. Indekss turpmāk tiks iekļauts kā daļa ikgadējā Digitālās ekonomikas un sabiedrības indeksā (DESI). WiD indeksa rezultātu apkopojums gan ES kopumā, gan pa dalībvalstīm palīdz novērtēt sieviešu iekļaušanos digitālajās darbavietās, karjerā un uzņēmējdarbībā. Par šo situācijas novērtēšanas un sieviešu iesaistes digitālajā sektorā iniciatīvu varam pateikties Digitālās ekonomikas un sabiedrības komisārei **Marijai Gabrielai** (*Marija Gabriel* - attēlā).

Indekss atbalsta četrus analīzes veidus:

- Vispārējs dalībvalsts darbību sieviešu iesaistei digitālajā sektorā novērtējums: to atspoguļo gan indekss kopumā, gan atsevišķi rādītāji, piemēram, darba tirgus vai izglītības raksturojumi.

- Pietuvinājums: iespēja noteikt tās jomas, kurās dalībvalstu sniegumu varētu uzlabot, analizējot atsevišķus rādītājus.

- Turpmāko pasākumu plānošana: iespēja novērtēt, vai laika gaitā ir panākts progress.

- Salīdzinošā analīze: iespējas salīdzināt līdzīgas valsts digitālās attīstības ziņā, lai konstatētu nepieciešamību veikt uzlabojumus attiecīgajās politikas jomās.

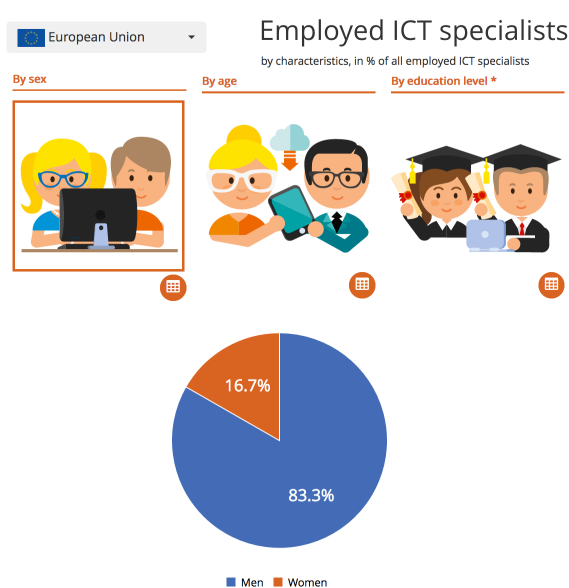
[Dati par Latviju](#) atspoguļo samērā zemu nodarbinātību IKT sektorā (24,8% no strādājošām sievietēm), neraugoties uz to, ka attīstītas datorprasmes raksturo vairāk sievietes nekā vīriešus visās vecuma grupās, ieskaitot 55 gadus vecus un vecākus cilvēkus. Kopumā 30% sieviešu un 24% vīriešu Latvijā rakstura attīstītas datorprasmes, liecina indekss.

Joprojām maz sieviešu ir ieinteresētas strādāt digitālajā sektorā, vai tā būtu augstākā izglītība, ar IKT kompetencēm saistītas darbavietas vai uzņēmējdarbība. Nesenais pētījums par sievietēm digitālajā laikmetā apstiprina šo satraucošo tendenci: tikai 24 sievietes uz 1000 1000 augstskolu IT programmu absolventiem, no kurām tikai sešas strādā





digitālajā nozarē. Pētījuma rezultāti liecina, ka šis skaits ir samazinājies, salīdzinot ar 2011. gadu. Pētījumā arī konstatēts, ka, ja digitālajā darba tirgū iesaistīsies vairāk sieviešu, tas varētu radīt Eiropas ekonomikai ikgadēju IKP pieaugumu 16 miljardu EUR apmērā.



## Deklarācija par dzimumu līdzsvaru organizācijas kultūrā

Eiropas Komisija ir izstrādājusi deklarāciju, lai mudinātu uzņēmumus praktiski novērst digitālo dzimumu nevienmērības digitālo prasmju, tehnoloģiju ieviešanas un karjeras iespēju jomā. Deklarācija tika prezentēta **Digital4Her** pasākumā 2018. gada jūnijā, un uzņēmumu vadītāji to jebkurā laikā var parakstīt tiešsaistē.

[Deklarācijas teksts.](#)

[Parakstiet deklarāciju!](#) (iepriekš reģistrējoties mājaslapā)

[Parakstītāji](#) – iespēja iedvesmoties!

Vairāk informācijas par konkrēto EK stratēģiju un tās pasākumiem lasiet [šeit](#).

## RUMĀNIJAS PREZIDENTŪRA PAR AKTUĀLO DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS JOMĀ

2019. gada 23. janvārī Rumānijas darba un sociālo lietu ministrs Mariușs Konstantīns Badaji (*Marius-Constantin Budăi*) iepazīstināja ar prezidentūras prioritātēm Eiropas Parlamenta Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komiteju (FEMM). Ministrs uzsvēra, ka dzimumu līdztiesība ir svarīgs horizontāls mērķis. Deputāti pauda vilšanos saistībā ar konkrētiem rezultātiem dzimumu līdztiesības jomā pašreizējā ES likumdevēja darbības laikā un mudināja Rumānijas prezidentūru turpināt darbu efektīvi.

Diskusijas laikā tika izcelti šādi galvenie jautājumi:

- Darba un privātās dzīves līdzsvars kā būtiska sociālās un nodarbinātības politikas sastāvdaļa;

- iespējas reglamentēt dzimumu līdzsvaru uzņēmumu padomēs, kuru apspriežot pagaidām, ES dalībvalstu domas dalās;
- horizontāla vienlīdzīgas attieksmes direktīva.

Eiropas Parlamenta deputāti debatēs īpaši uzsvēra to, cik svarīgi visām Eiropas Savienības dalībvalstīm vienoties par Stambulas konvencijas ratifikāciju. ES pievienošanās Stambulas konvencijai pilnībā atbilstu Eiropas Pamattiesību hartas garam, jo visu veidu vardarbības pret sievietēm un meitenēm apkarošana ir pamattiesību ievērošanas būtiska sastāvdaļa. Visas 28 dalībvalstis jau ir parakstījušas Stambulas konvenciju, un 20 dalībvalstis to jau ir ratificējušas. Prezidējošā valsts turpinās darbu, lai noslēgtu šo svarīgo procesu.



## KIBERPAZEMOŠANA = DZIMUMJŪTĪGA REALĪTĀTE

Janvāra nogalē Eiropas dzimumu līdztiesības institūts (EIGE) informēja par izaicinājumiem digitālajā vidē, kuri īpaši skar sievietes. Operatīvā izpētē konstatēts, ka **jaunas sievietes ir vairāk pakļautas vardarbībai tiešsaistē nekā jauni vīrieši**. Kā pasargāt jaunietes no aizskaršanas digitālajā vidē jeb kiberpazemošanas? [Infografiku varat aplūkot šeit.](#)

## CIK VESELĪGU DZĪVES GADU VARU SASKAITĪT?

2019. gada 29. janvārī Eiropas Savienības Statistikas biroja Eurostat mājaslapā publicēta [infografika par Eiropas Savienības iedzīvotāju veselīgi nodzīvotajiem dzīves gadiem](#).

Izrādās, vidēji Eiropas Savienībā 2016..g. dzimušās sievietes nodzīvos 64,2 veselīgi, savukārt vīrieši - 63, 5 gadus. Latvijā situācija bēdīgāka: sievietēm tie ir 54,9, bet vīriešiem – 52,3 gadi. Ir kur augt un veseloties!

## PASAULĒ

## LinkedIn 2019. gada ZIŅOJUMS PAR GLOBĀLAJĀM TENDENCĒM TALANTU REKRUTĒŠANĀ

2019. gada 28. janvārī profesionāļus apvienošais sociālais tīkls LinkedIn publiskoja ikgadēju pārskatu par kritērijiem profesionāļu pieņemšanai darbā, kas palīdzētu iestāžu personāldaļu vadītājiem un iestāžu vadītājiem pārskatīt savas darbā pieņemšanas stratēģijās nākamajam gadam.

Šā gada ziņojumā galvenā tematika attālinājusies no tradicionālās darbinieka – darba devēja attiecību dinamikas un ir pievērsta pārredzamākām, uzticēšanās un savstarpējības pilnām darba attiecībām, kuras raksturo četras jaunas tendences: **sociālās prasmes, darba procesa elastīgums, darbinieku aizskaršanas, tostarp seksuālas uzmākšanās nepieļaušana, un atalgojuma pārredzamība.**



Galvenie rezultāti:

- **Atalgojuma pārredzamība** - 53% no aptaujātajiem personālvadības profesionāļiem piekrīt, ka atalgojuma pārredzamība ir ļoti svarīga, rekrutējot jaunus darbiniekus. Turklāt 57% aptaujāto piekrita, ka algu diapazona norādīšana darba sludinājumā palīdz veidot produktīvākas un efektīvākas darba intervijas.

- **Uzmākšanās** - jo biežāks un izteiktāks seksuālās uzmākšanās darba vietā nosodījums medijos, jo lielāku spiedienu uzņēmumi jūt uz šiem faktiem reaģēt un preventīvi vērsties pret to. 75 % aptaujāto pēdējo divu gadu laikā pamanījuši dažas pozitīvas izmaiņas darbavietu kultūrā, saistībā ar 0 toleranci pret seksuālu uzmākšanos, un 80% apgalvoja, ka viņu uzņēmums ir 2018. gadā īstenojis uzmākšanās novēršanas pasākumus vai plāno to darīt nākamā gada laikā.

- **Darba vietas un darba laika elastīgums** - 72% aptaujāto personālvadības speciālistu uzskata, ka elastīgums darba vietā - iespēja darbiniekiem strādāt, kad un kur viņi vēlas - ir ārkārtīgi svarīgs, lai piesaistītu jaunus un talantīgus darbiniekus. Uzņēmumiem, kuri sevi pozicionē no elastīgu darba iespēju viedokļa, ir milzīgas konkurētspējas

priekšrocības. Pagājušo divu gadu laikā par 78% ir pieaudzis darba sludinājumu skaits, kuros pieminēts “darba vietas un laika elastīgums”.

- **Sociālās prasmes** - 92% personālvadības speciālistu un vadītāju uzskata, ka kandidāti ar izcilām sociālajām prasmēm kļūst aizvien nozīmīgāki, pieaugot procesu automatizācijai darba tirgū. Faktiski, perfekta kandidāta kritērijs ir šo prasmju esamība: 89% uzskata, ka “zemas algas” saņem cilvēki ar sliktām sociālajām prasmēm.

Ja vēlaties uzzināt vairāk par izpētes rezultātiem, lasiet pilnu [pētījuma tekstu](#).

## DARBA NĀKOTNE UN DZIMUMU LĪDZTIESĪBA DARBAVIETĀS

2019. gada 22. janvārī Starptautiskā darba organizācija (ILO) Ženēvā prezentēja **Darba Nākotnes komisijas ekspertu ziņojumu**, uz kura pamata tiks gatavots Starptautiskās darba konferences simtgades sesijas (š.g.jūnijā) noslēguma dokuments.

Dažas rekomendācijas un secinājumi:

- jānodrošina universālas tiesības uz mūžizglītību, kas ļauj iegūt jaunas prasmes, kā arī atjaunot un uzlabot esošās (*reskill and upskill*) prasmes;

- darba pasaule sākas mājās: no apmaksātiem vecāku atvaļinājumiem līdz investīcijām valsts apmaksātos bērnu aprūpes pakalpojumos; nepieciešams atzīt un dalīties (visbiežāk neapmaksātajā tuvinieku aprūpes darbā (3/4 no tā joprojām veic sievietes) un veicināt atbildību pārdali šajā jomā starp dzimumiem;

- nepieciešams stiprināt sieviešu ietekmi; nepieciešams izskaust fizisku un emocionālu vardarbību darbvietās pret sievietēm un pret vīriešiem (t.sk. seksuālu vardarbību un mobingu);

- atalgojuma caurspīdīgums ir dzimumu līdztiesības priekšnoteikums;

- valsts pienākums ir nodrošināt minimālo sociālā nodrošinājuma “pamatlīmeni” no dzimšanas līdz vecumam, jo kaut minimālu sociālo garantiju esamība atbrīvo darbiniekus no bailēm par savu un bērnu nākotni, un palīdz cilvēkiem un ekonomikām uzplaukt;

- uz visiem darbiniekiem, neatkarīgi no to darba līgumtiesiskajām attiecībām (tātad, arī neformāli nodarbinātajiem), attiecas darbinieku pamattiesības, tai skaitā saņemt atalgojumu, kas attiecīgajā ekonomiskajā kontekstā sedz to vajadzības, t.sk. sociālās garantijas (*adequate living wage*)



(šobrīd joprojām 300 miljoni cilvēku ir strādājoši nabagi - nabadzīgi par spīti tam, ka strādā pilnu darba laiku);

- nepieciešams paplašināt laika suverenitāti, nodrošinot darbiniekiem lielāku autonomiju sava darba laika izmantošanā un pārvaldē digitālajā laikmetā, vienlaikus nodrošinot darba devēja vajadzību īstenošanu; tehnoloģiju izmantošana ļauj paplašināt izvēles iespējas un līdzsvarot darbu un privāto dzīvi, izvairoties no “laika nabadzības” (*time poverty*); jānodrošina arī tiesības uz zināmu privāto laiku bez nepieciešamības būt nepārtrauktā digitālā pieslēgumā (*the right to digitally disconnect*);

- valstīm nepieciešams izstrādāt darba nākotnes nacionālās stratēģijas.

*Pateicamies Ārlietu ministrijas kolēģei **Katrīnai Kosai – Amari** par dalīšanos un ieskatu sesijas norisē!*

## **Citi interesanti resursi**

Mūsu lasītājiem ir pazīstami [Eirofonda](#) (Eiropas fonds dzīves un darba apstākļu uzlabošanai) *Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)* atbalstīti pētījumi par dažādām sociālās politikas tēmām. Nesen darba apstākļu izpēti ietvaros publicēts Kristīnes Aumeiras – Pintaras ([Aumayr-Pintar, Christine](#)) pētījums [Kā tēvi izmanto vecāku un paternitātes atvaļinājumus \(Parental and paternity leave – Uptake by fathers\)](#).

Saistībā ar notiekošajām sarunām ES līmenī par ģimenes un aprūpētāju darba un privātās dzīves līdzsvarošanas normu paketes pieņemšanu, Eiropas Komisija pieprasījusi sniegt aktuālu informāciju par paternitātes un bērna kopšanas atvaļinājumu izmantošanu no tēvu puses. Šajā ziņojumā ir apkopoti pašlaik pieejamie ES dalībvalstu statistikas dati par to, kā tēvi izmanto šīs iespējas visās 28 dalībvalstīs un Norvēģijā. Iepriecina secinājumi, ka vairākās dalībvalstīs ir gūti panākumi: to tēvu skaits, kuri izmanto vecāku vai paternitātes atvaļinājumu, pakāpeniski pieaug.

\*\*\*

2019. gada februāra numurā žurnālā **Dzimumu lomas. Pētījumu žurnāls** (Sex Roles. A Journal of Research ISSN: 0360-0025 (Print) 1573-2762 (Online) publicētu autoru kolektīva - *David G. Smith, Judith E. Rosenstein, Margaret C. Nikolov, Darby A. Chaney* - raksts „[Valodas vara: dzimums, statuss un darbība \(darbinieku\) snieguma izvērtējumos](#)”

(February 2019, Volume 80, Issue 3–4, pp 159–171 The Power of Language: Gender, Status, and Agency in Performance Evaluations”).

Pētījumā apstiprināts, ka darba vietā sievietes bieži saskaras ar dzimumu stereotipiem un aizspriedumiem, kuri nostiprina esošo dzimumu hierarhiju, var kavēt sieviešu karjeras attīstību, un ierobežot profesionālo spēju izpausmes, īpaši tradicionāli vairāk „vīriešu” pārstāvētās organizācijās. Vīriešus biežāk uztver kā darītājus un lēmējus, bet sievietes - tikai kā sabiedriskas dzīves un komandas darba organizētājas.

Pašu žurnālu var ieteikt dzimtes pētniekiem un citiem sociālajiem zinātniekiem kā starpdisciplināru globālas izplatības sociālo zinātņu izdevumu.

### **Citas aktualitātes**

Nākamajos mēnešos informēsim par šī gada apjomīgāko starptautiskās dzimumu līdztiesības politikas aktualitāti - martā gaidāmo ANO Sieviešu statusa komisijas kārtējo sesiju.