



ESF NACIONĀLĀS PROGRAMMAS PROJEKTS
"KAPACITĀTES STIPRINĀŠANA NODARBINĀTĪBAS
UN DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS POLITIKAS
IZSTRĀDĒ UN IEVIEŠANĀ IESAISTĪTAJĀM INSTITŪCIJĀM"
Nr. VPD1/ESF/NVA/04NP/3.1.4/0007

SITUĀCIJAS ANALĪZE
PAR DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS
PAMATPRINCIPU PIELIETOŠANU PRAKSĒ
PAR NODARBINĀTĪBAS UN DZIMUMU
LĪDZTIESĪBAS POLITIKAS IEVIEŠANU
ATBILDĪGAJĀS INSTITŪCIJĀS

ZIŅOJUMS

Rīga, 2005.gada jūnijs

Sabiedrisko attiecību aģentūra *Consensus PR*

Tirgoņu iela 11 (5.stāvs)

Rīga, LV-1050

Tālr.: 7325586

Fakss: 7325544

www.consensuspr.lv

SATURS

<u>IEVADS</u>	3
<u>KATRAI INSTITŪCIJAI SPECIFISKAS AR DZIMUMU LĪDZTIESĪBU UN DISKRIMINĀCIJU SAISTĪTĀS RISINĀMĀS PROBLĒMAS</u>	4
<u>Institūciju apraksts un funkcijas</u>	4
<u>Labklājības ministrija</u>	4
<u>Valsts darba inspekcija</u>	8
<u>Nodarbinātības valsts aģentūra</u>	10
<u>Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūra</u>	11
<u>Izglītības un zinātnes ministrija</u>	11
<u>Izglītības satura un eksaminācijas centrs</u>	13
<u>Vispārīgās tendences</u>	14
<u>DZIMUMU NELĪDZTIESĪBAS GADĪJUMI, KAS RISINĀTI KATRĀ INSTITŪCIJĀ (GADĪJUMU SKAITS UN VEIDS), UN TO RISINĀŠANAS VEIDI</u>	18
<u>Labklājības ministrija</u>	20
<u>Valsts darba inspekcija</u>	21
<u>Nodarbinātības valsts aģentūra</u>	21
<u>Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūra</u>	23
<u>Izglītības un zinātnes ministrija</u>	23
<u>Izglītības satura un eksaminācijas centrs</u>	24
<u>METODISKO MATERIĀLU PAR DZIMUMU LĪDZTIESĪBU NODROŠINĀJUMS KATRĀ INSTITŪCIJĀ</u>	25
<u>Drukāto informācijas avotu lietderība</u>	26
<u>Citi informācijas avoti</u>	27
<u>DARBINIEKU ZINĀŠANU LĪMENIS UN MĀCĪBU VAJADZĪBAS ATTIECĪBĀ UZ DZIMUMU LĪDZTIESĪBU KATRĀ INSTITŪCIJĀ</u>	28
<u>Informētības pašvērtējums</u>	28
<u>Izpratne par termina "dzimumu līdztiesība" definīciju</u>	29
<u>Situāciju vērtējums</u>	30
<u>Interese par dzimumu līdztiesības jautājumiem</u>	32
<u>Interese par mācību kursiem, semināriem</u>	33
<u>Interviju laikā gūtā informācija</u>	34
<u>ĪEPRIEKŠ VEIKTU PĒTĪJUMU APKOPOJUMS PAR DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS ASPEKTIEM ŠAJĀS INSTITŪCIJĀS</u>	35
<u>REKOMENDĀCIJAS PAR NEPIECIEŠAMAJIEM IZGLĪTOJOŠIEM PASĀKUMIEM UN INFORMATĪVAJIEM MATERIĀLIEM KATRĀ INSTITŪCIJĀI</u>	37
<u>Mācību kursi</u>	37
<u>Informatīvie materiāli</u>	37

PIELIKUMI

NR. 1 – APTAUJAS REZULTĀTU APKOPOJUMS "SITUĀCIJAS ANALĪZE PAR DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS PAMATPRINCĪPU PIELIETOŠANU PRAKSĒ PAR NODARBINĀTĪBU UN DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS POLITIKAS IEVIEŠANU ATBILDĪGAJĀS INSTITŪCIJĀS"

NR. 2 – APTAUJAS REZULTĀTU APKOPOJUMS IESTĀŽU GRIEZUMĀ

Pētījums par dzimumu līdztiesības pamatprincipu pielietošanu praksē par nodarbinātības un dzimumu līdztiesības politikas ieviešanu atbildīgajās institūcijās – Labklājības ministrijā (LM), Nodarbinātības valsts aģentūrā (NVA), Valsts darba inspekcijā (VDI), Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūrā (PKIVA), Izglītības un zinātnes ministrijā (IZM), Izglītības satura un eksaminācijas centrā (ISEC) ir izstrādāts Nacionālās programmas “Atbalsts kapacitātes stiprināšanai par darba tirgus un dzimumu līdztiesības politikas ieviešanu atbildīgajās institūcijās, informācijas izplatīšanai un izpratnes paaugstināšanai” projekta “Kapacitātes stiprināšana nodarbinātības un dzimumu līdztiesības politikas izstrādē un ieviešanā iesaistītajām institūcijām” ietvaros (iepirkuma identifikācijas Nr. LM2004/42).

Situācijas analīzes *mērķis* bija noskaidrot būtiskākās problēmas, kas risināmas minētajās institūcijās attiecībā uz nodarbinātību un dzimumu līdztiesību, darbinieku informētības līmeni par dzimumu līdztiesības jautājumiem, kā arī novērtēt pieejamo un izmantoto informatīvo materiālu nodrošinājumu.

Darba uzdevumu veica sabiedrisko attiecību aģentūra Consensus PR sadarbībā ar socioloģisko pētījumu firmu SKDS, piesaistot eksperti dzimumu līdztiesības jautājumos Ariadnu Ābeltiņu.

Pētījuma veikšanai tika veiktas šādas aktivitātes:

- 1) apkopoti un analizēti par nodarbinātības un dzimumu līdztiesības politikas ieviešanu atbildīgo institūciju darbību regulējošie normatīvie akti un politikas dokumenti;
- 2) veiktas situācijas analīzes intervijas minētajās institūcijās (intervētas 13 amatpersonas);
- 3) izstrādāta aptaujas anketa un izveidota aptaujājamo personu izlase, lai veiktu pētāmo institūciju amatpersonu un darbinieku aptauju;
- 4) aptaujāti 676 respondenti gan Rīgā, gan reģionos (institūcijām, kam ir reģionālās filiāles). Sasniegtā izlase: LM-85, NVA-320, VDI-109, PKIVA-49, IZM-73, ISEC-40 personas;
- 5) analizēti katrai institūcijai specifiskie ar dzimumu līdztiesību un diskrimināciju saistītie darba uzdevumi, vadoties pēc normatīvajiem aktiem un citiem dokumentiem;
- 6) analizēta situācija, balstoties uz aptaujas rezultātiem, kā arī intervijās ar LM, VDI, NVA, IZM, ISEC un PKIVA pārstāvjiem un vēstulēs¹ iegūtajiem datiem.

¹ Vēstules tika izsūtītas VDI un NVA reģionālajām nodaļām ar mērķi noskaidrot dzimumu nelīdztiesības vai diskriminācijas gadījumus, ar ko minētās iestādes varētu būt saskārušās pēdējo trīs gadu laikā.

KATRAI INSTITŪCIJAI SPECIFISKAS AR DZIMUMU LĪDZTIESĪBU UN DISKRIMINĀCIJU SAISTĪTĀS RISINĀMĀS PROBLĒMAS

Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 2. pantā un 3. panta 2. punktā, kā arī ES Tiesas praksē sieviešu un vīriešu līdztiesība ir pasludināta par Kopienas uzdevumu un mērķi, un Kopienai ir uzlikts pienākums visās savās darbībās to veicināt². Latvijai kā ES dalībvalstij dzimumu līdztiesības princips ir jāievēro, īstenojot dažādas politikas. Šī mērķa sasniegšanai ļoti būtiska ir cieša iesaistīto institūciju sadarbība.

Lai veicinātu un koordinētu ar dzimumu līdztiesību saistīto jautājumu risināšanu Latvijas Republikā, 2003. gada 1.jūlijā izveidota Labklājības ministrijas (LM) Eiropas un juridisko lietu departamenta Dzimumu līdztiesības nodaļa. Labklājības ministrija jau kopš 1999.gada ir atbildīgā institūcija³ par dzimumu līdztiesības jautājumu koordinēšanu valstī. Lai nodrošinātu dzimumu līdztiesības principa ievērošanu normatīvajos dokumentos, Ministru kabineta 2001.gada 18.septembra instrukcijas "Kārtība, kādā aizpildāma normatīvā akta anotācija" 8.¹ punktā norādīts, ka normatīvo dokumentu anotācijā jāiekļauj analīze par normatīvā akta pieņemšanas ietekmi uz sieviešu un vīriešu vienādo tiesību un iespēju ievērošanu. Šī punkta ievērošanai Labklājības ministrija izstrādājusi vadlīnijas valsts pārvaldes institūciju darbiniekiem.

Šajā novērtējumā ir sniegts pārskats par darba tirgus un dzimumu līdztiesības, kā arī izglītības politikas īstenošanā iesaistīto institūciju – Labklājības ministrijas (LM), Nodarbinātības valsts aģentūras (NVA), Valsts darba inspekcijas (VDI), Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras (PKIVA), Izglītības un zinātnes ministrijas (IZM) un Izglītības satura un eksaminācijas centra (ISEC) lomu dzimumu līdztiesības politikas īstenošanā. Novērtējums ir balstīts uz normatīvo un plānošanas dokumentu analīzi, sniedzot ieskatu par dokumentos definētajām institūciju specifiskajām funkcijām.

Izvēlēta pētījuma metode (minēto iestāžu amatpersonu un darbinieku aptauja, intervijās un iesūtītajās vēstulēs ietvertie dati) ļauj izdarīt vispārējus secinājumus, ko var izmantot iestāžu darbības un darbinieku zināšanu novērtēšanai dzimumu līdztiesības jautājumos. Tomēr šis pētījums nav izmantojams minēto institūciju darbības efektivitātes novērtēšanai dzimumu līdztiesības sfērā, jo tam būtu nepieciešama padziļināta politiku ieviešanas izpēte no dzimumu līdztiesības aspekta katrā institūcijā, kas nebija šī pētījuma mērķis.

INSTITŪCIJU APRAKSTS UN FUNKCIJAS

Labklājības ministrija

Labklājības ministrija ir valsts pārvaldes institūcija, kas veido un koordinē valsts sociālās drošības politiku. Labklājības ministrijas mērķis ir izveidot demokrātisku, stabilu, atbildīgu un dzīvotspējīgu sociālās aizsardzības sistēmu, kas nodrošinātu iespēju aizsargāt katras personas sociāli ekonomiskās tiesības. Ministrijas darbu reglamentē *Ministriju iekārtas likums* un Labklājības ministrijas nolikums (2004.gada 27.janvāra MK noteikumi Nr. 49).

² http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/treaty_en.html.

³ Ministru kabineta 08.12.1998 sēdes protokola Nr.66 35.§.

LM nolikumā noteiktā atbildība: ministrija ir tieši atbildīga par darba, sociālās aizsardzības un dzimumu līdztiesības politikas izstrādi un koordinēšanu un citos normatīvajos dokumentos minēto funkciju izpildi.

Ministrija izstrādā priekšlikumus valsts politikai bezdarba samazināšanā, nodarbinātības veicināšanā, profesionālās orientācijas sistēmas pilnveidošanā, veselībai drošu un nekaitīgu darba apstākļu un darba vides garantēšanā, minimālās darba algas noteikšanā, darba tiesisko attiecību regulēšanā, kā arī koordinē dzimumu līdztiesības jautājumus, izstrādā dzimumu līdztiesības politiku un veic NVA, VDI un PKIVA darbības pārraudzību un metodisko vadību, sniedz informāciju par darba tirgus attīstības tendencēm.

Kopš 1999.gada janvāra Labklājības ministrija ir atbildīgā ministrija, kura koordinē dzimumu līdztiesības jautājumus valstī. Tas ietver⁴ sadarbību ar citām valsts iestādēm un sabiedriskajām organizācijām, kā arī informācijas vākšanu un apkopošanu par dzimumu līdztiesības jautājumiem un attīstības tendencēm šajā jomā, kā arī priekšlikumu un projektu sagatavošanu par dzimumu līdztiesības politikas vispārējiem jautājumiem. LM dzimumu līdztiesības sfērā⁵ ir atbildīga par dzimumu līdztiesības politikas izstrādi un ieviešanas pārraudzību, stratēģijas dzimumu līdztiesības īstenošanai izstrādes koordinēšanu, dzimumu līdztiesības veicināšanas programmu un projektu pārraudzību un izvērtēšanu, finanšu un citu resursu piesaistes un izlietošanas koordināciju un kontroli. Ministrija ir atbildīga par kopējās situācijas uzraudzību un politikas ietekmes uz dzimumu novērtēšanu; par normatīvo aktu saskaņošanu un integrētās pieejas piemērošanu dažādu nozaru programmu nodrošināšanā, kā arī par Dzimumu līdztiesības padomes darba nodrošināšanu⁶.

Lai veicinātu integrēto pieeju dzimumu līdztiesības īstenošanai, 2003.gadā ir izveidota Starpinstitūciju koordinācijas darba grupa dzimumu līdztiesības jautājumos, kuras galvenais uzdevums ir koordinēt dzimumu līdztiesības principu iestrādāšanu politikas plānošanas dokumentos, normatīvajos aktos un projektos. Darba grupas būtiskākais ieguldījums⁷ dzimumu līdztiesības veicināšanā ir Programmas dzimumu līdztiesības īstenošanai 2005.-2006.gadam izstrāde.

Ministrija savu kompetenču ietvaros palīdz skaidrot normatīvos aktus, sniedz atzinumus par citu institūciju⁸ izstrādātajiem tiesību aktu un politikas plānošanas dokumentu projektiem.

⁴ Konceptija dzimumu līdztiesības īstenošana, apstiprināta 2001.gada 16.oktobrī MK, 3.1.1.2 punkts.

⁵ Konceptija dzimumu līdztiesības īstenošana, apstiprināta 2001.gada 16.oktobrī MK, 3.1.1.2 punkts.

⁶ Dzimumu līdztiesības padome (DZLP) ir Ministru kabineta izveidota konsultatīva un koordinējoša valsts institūcija, kuras lēmumiem ir ieteikuma raksturs. Padomes uzdevums ir veicināt vienotas dzimumu līdztiesības politikas izstrādi un koncepcijas par dzimumu līdztiesību īstenošanu.

⁷ Konceptija dzimumu līdztiesības īstenošana, apstiprināta 2001.gada 16.oktobrī MK, 3.1.1.3 punkts.

⁸ Citas ministrijas un to pārraudzībā un pakļautībā esošās institūcijas, ja Valsts sekretāru sanāksmē Labklājības ministrijai tiek uzdots sniegt atzinumu par attiecīgajiem dokumentiem.

Aptaujātie LM darbinieki atzīst, ka dzimumu līdztiesības jautājumi ir ļoti aktuāli viņu iestādē (29%) – tas norāda uz LM darbinieku labāku informētības un zināšanu līmeni salīdzinājumā ar citām pētāmajām iestādēm, kur atbilžu “ļoti aktuāli [savā iestādē]” procentuālais īpatsvars nepārsniedz 6%. Tomēr, ņemot vērā ministrijas nozīmīgo lomu dzimumu līdztiesības jomā, ministrijā lielāka vērtība ir jāvelta dzimumu līdztiesības jautājumu un politikas dokumentu skaidrošanai, kā arī ministrijas darbinieku izglītošanai dzimumu līdztiesības jautājumos, jo aptaujas dati norāda uz nepietiekamām respondentu zināšanām (sīkāk skat. nodaļu *Darbinieku zināšanu līmenis un mācību vajadzības attiecībā uz dzimumu līdztiesību katrā institūcijā*).

Diemžēl, ministrijas rīcībā nav pietiekami efektīvs pārraudzības un novērtēšanas mehānisms, kas ļautu regulāri pārraudzīt saistīto institūciju darbību dzimumu līdztiesības principu ievērošanā un ieviešanā savā darbā (saskaņā ar LM nolikumu ministrija pārrauga tikai pakļautībā esošās iestādes), un kas ļautu nepieciešamības gadījumā novērtēt nepilnības un noteikt nepieciešamās korekcijas. Nav nodrošināta aktīva un efektīva starpministriju savstarpējā koordinācija dzimumu līdztiesības jautājumu risināšanā, kam par cēloni ir dažu institūciju speciālistu/darbinieku nepietiekamās zināšanas dzimumu līdztiesības jautājumos un to risināšanā, kā arī zināma vienaldzība vai minēto jautājumu/problēmu aktualitātes nenovērtēšana.

Lai efektīvizētu un nodrošinātu dzimumu līdztiesības jautājumu risināšanu, ir izveidota Dzimumu līdztiesības padome. Padomi vada labklājības ministre, un padomes sastāvs ir ievēlēts uz 3 gadiem. Padomes sekretariātu izveido un tā darbību nodrošina Labklājības ministrija. Padomes galvenais uzdevums ir veicināt vienotas dzimumu līdztiesības politikas izstrādi un koncepcijas par dzimumu līdztiesību īstenošanu.

MK Dzimumu līdztiesības padomes (DzLP) darbs praksē ir diezgan formāls – tas ietver savstarpēju padomes locekļu informēšanu par aktuāliem dzimumu līdztiesības jautājumiem, taču salīdzinoši mazāk tiek veikts padomes uzdevums izstrādāt rekomendācijas valdībai. Dzimumu līdztiesības padomes lēmumi nav saistoši – tiem ir tikai ieteikuma forma, kas apgrūtina lēmumu ieviešanu un nestimulē iesaistītās institūcijas aktīvāk pievērsties dzimumu līdztiesības jautājumu integrēšanai iestāžu darbā. Bez tam nav izstrādāts mehānisms, kā padomes locekļi varētu nodot tālāk DzLP sanāksmēs iegūto informāciju citiem savas iestādes darbiniekiem. Tā kā DzLP sastāvs tiek apstiprināts 3 gadu darbības periodam, tad šobrīd padomē nav iekļautas tādas nozīmīgas valsts iestādes kā Bērnu un ģimenes lietu ministrija un Īpašu uzdevumu ministra sabiedrības integrācijas lietās sekretariāts, kam ir nozīmīga loma dzimumu līdztiesības jautājumu risināšanā.

LM būtu jāapkopo informācija par to, vai iesaistītajās institūcijās, izstrādājot politikas plānošanas dokumentus, tiek pieaicināti attiecīgās institūcijas nozīmētie speciālisti, kuri ir apmācīti dzimumu līdztiesības integrētās pieejas pielietošanā/ieviešanā. LM vajadzētu iespēju robežās izpētīt, vai attiecīgo institūciju/ministriju darbinieki tiek regulāri nosūtīti uz kursiem par dzimumu līdztiesības jautājumiem (piem., Valsts Administrācijas skolā). Nodrošinot LM un citu iesaistīto institūciju darbiniekiem vienotu izpratni par nodarbinātības politikas un dzimumu līdztiesības aspektiem, tiks uzlabota politikas plānošanas dokumentu izstrādes kvalitāte, tādējādi atvieglojot arī to ieviešanu.

Darbību regulējošie normatīvie dokumenti:

- LR Satversme (spēkā esoša no 07.11.1922);
- Valsts pārvaldes iekārtas likums (spēkā esošs no 01.01.2003);
- Ministru kabineta iekārtas likums (spēkā esošs no 31.07.1993);
- MK 28.09.2004. noteikumi nr.814 *Labklājības ministrijas nolikums*.

Būtiskākie ES dokumenti dzimumu līdztiesības sfērā

Amsterdamas līgums (01.05.1999).

Direktīvas:

- EP un Padomes direktīva 2002/73/EK (23.09.2002) ar kuru groza Padomes Direktīvu 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo izglītību un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem;
- Padomes direktīva 75/117/EEK (1975. gada 10. februāris) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, ievērojot principu par vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm;
- Padomes direktīva 76/207/EEK (1976. gada 9. februāris) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem;
- Padomes direktīva 79/7/EEK (1978. gada 19. decembris) par pakāpenisku vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā nodrošinājuma jautājumos;
- Padomes direktīva 86/378/EEK (1986. gada 24. jūlijs) par vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā arodnodrošinājuma sistēmā;
- Padomes direktīva 86/613/EEK (1986. gada 11. decembris) par to, kā piemērot vienlīdzīgas attieksmes principu pret pašnodarbinātiem vīriešiem un sievietēm, to skaitā lauksaimniecībā nodarbinātiem, un par pašnodarbinātu grūtnieču un māšu aizsardzību;
- Padomes direktīva 92/85/EEC (1992.gada 19.oktobris) par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā direktīva, kas izdota direktīvas 89/391/EEC 16 (1) panta ietvaros);
- Padomes direktīva 93/104/EK (1993. gada 23. novembris) par dažiem darba laika organizācijas aspektiem;
- Padomes direktīva 96/34/EC (1996.gada 3.jūnijs) par UNICE (Eiropas profesionālo un darba devēju konfederācijas savienība), CEEP (Uzņēmumu ar valsts kapitāla daļu un vispārējas ekonomiskas intereses uzņēmumu Eiropas centrs) un EAK (Eiropas arodbiedrību konfederācija) noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu;
- Padomes direktīva 97/80/EK (1997. gada 15. decembris) par pierādīšanas pienākumu diskriminācijas gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu;
- Padomes direktīva 97/81/EK (1997. gada 15. decembris) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu.

LR normatīvie dokumenti

- Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums (spēkā esošs no 2002.07.01);
- Likums „Par pašvaldībām” (spēkā esošs no 1994. 09.06);
- Likums “Par sociālo drošību” (spēkā esošs no 1995. 07.09);
- Darba likums (spēkā esošs no 2002.01.06);
- Darba aizsardzības likums, (spēkā esošs no 2002.01.01);
- Darba strīdu likums, (spēkā esošs no 2003.01.01).

Stratēģiskie dokumenti

- “Konceptija Dzimumu līdztiesības īstenošanai” (apstiprināta MK 07.09.2004).
- “Programma dzimumu līdztiesības īstenošanai 2005. - 2006.gadam” (apstiprināta MK 07.09.2004).
- Eiropas Kopienas dzimumu līdztiesības Pamatstratēģija (2001- 2005). (Eiropas Komisijas ziņojums 2000.g.7.jūnijā, COM (2000) 335 nobeigums, 2000/0143(CNS)).

Valsts darba inspekcija

Latvijas Republikas Valsts darba inspekcija (VDI) ir valsts kontroles un uzraudzības institūcija, kura savu darbību veic saskaņā ar likumu “Par Latvijas Republikas 1939.gada 28.aprīļa likuma “Par darba inspekciju” spēkā atjaunošanu” un tās nolikumu. VDI darbojas LM pārraudzībā. Tā savā darbībā ir neatkarīga no jebkuras ārējās ietekmes, t.sk. valsts un pašvaldību institūcijām, sabiedriskām organizācijām un to apvienībām, darba devējiem, darbiniekiem, masu medijiem⁹. Saskaņā ar VDI likumu VDI funkcija ir valsts uzraudzības un kontroles īstenošana darba tiesisko attiecību, darba aizsardzības un bīstamo iekārtu tehniskās uzraudzības jomā. VDI nolikums ir izdots saskaņā ar Valsts darba inspekcijas likuma 2.panta trešo daļu, bet pēc savas būtības tas ir ļoti formāls dokuments, jo VDI funkcijas un uzdevumi ir noteikti VDI likumā.

2005.gadā prioritārais darbības virziens¹⁰ ir nelegālās nodarbinātības apkarošana, kā arī informatīvās un inspicēšanas kampaņas organizēšana ES darba aizsardzības jomā. VDI 2005.gada darbības programma nesatur nekādas norādes, ka tās darbībā jāpievērš uzmanība dzimumu līdztiesības nodrošināšanai – vienīgais, kas norāda uz to, ka VDI savā darbībā to ievēro, ir IV.sadaļā “Valsts darba inspekcijas darbības kvalitātes pilnveidošana” 4.11.punktā minētais – “Sagatavot atskaites par Programmas dzimumu līdztiesības īstenošanai 2005.-2006.gadam pasākumu izpildi”.

2002.-2006.gada VDI stratēģiskajā plānā kā galvenie attīstības virzieni tiek minēti tiesību aktu pilnveidošana, VDI institucionālā stiprināšana, instrumentu izstrāde un pielietošana darba tiesisko attiecību un drošas darba vides nodrošināšanai, kā arī VDI iekļaušanās ES analoģu darba drošības institūciju apritē, kā arī sadarbība ar sociālajiem partneriem.

⁹ 2002.-2006.gada Valsts darba inspekcijas stratēģiskais plāns, http://www.vdi.gov.lv/vdi/strat_plans_lv.shtml.

¹⁰ Valsts darba inspekcijas 2005.gada darbības programma, apstiprināta 15.11.2004, VDI direktora rīkojums Nr.69-r.

Darba tiesisko attiecību nodrošināšana, kas ietver arī vienlīdzīgu tiesību principu (t.sk. dzimumu griezumā) saskaņā VDI darbību regulējošiem aktiem un stratēģiskajiem dokumentiem nav noteikta kā prioritāra sfēra, kaut statistikas dati liecina, ka pārkāpumi darba tiesisko attiecību jomā ir vieni no visvairāk izplatītajiem. Saskaņā ar statistikas datiem 2004.gadā no visām izskatītajām lietām 18,5% bija darba tiesisko attiecību jomā. Kā viens no galvenajiem darba likumdošanas normatīvo aktu pārkāpumiem tiek minēts pārkāpumi darba samaksas jautājumos (virsstundu darba neapmaksā, brīvdienu darba apmaksas noteikumu pārkāpumi, darba algas savlaicīga neizmaksa). Lai gan par darba samaksu tika saņemti 1421 iesniegums (21,5 % no visiem pārkāpumiem darba tiesisko attiecību jomā), tomēr uzņēmumos netika konstatētas atšķirības samaksā sievietēm un vīriešiem par vienādu darbu¹¹.

Lai gan lielākā daļa aptaujāto¹² ir uzsvēruši, ka dzimumu līdztiesības jautājumi ir aktuāli nodarbinātībā, VDI aptaujāto darbinieku atbildes liecina par nepietiekamu kompetenci šo jautājumi risināšanā. Aptaujas rezultāti liecina, ka pastāv pretruna: lai gan 67% VDI darbinieku ir atzīmējuši, ka dzimumu līdztiesības jautājumu risināšana ir aktuāla nodarbinātības sfērā, un 62% uzskata, ka ir labi informēti par pazīmēm, pēc kurām var noteikt, vai pastāv dzimumu diskriminācija, dažādās aprakstītajās situācijās dzimumu diskrimināciju spēj atpazīt tikai 17-53% respondentu (sīkāk skat. nodaļu *Darbinieku zināšanu līmenis un mācību vajadzības attiecībā uz dzimumu līdztiesību katrā institūcijā*). Tāpēc VDI būtu jāuzņemas lielāka iniciatīva konkrētas situācijas analizēšanā no dzimumu līdztiesības aspekta (ne tikai attiecībā uz darba samaksu), izskatot iesniegumus/sūdzības, kā arī jānodrošina regulāra darbinieku apmācība dzimumu līdztiesības jautājumos.

Būtu vēlama arī pastiprināta uzņēmumu pārbaude pēc VDI iniciatīvas par minēto jautājumu ievērošanu/risināšanu konkrētā darba vietā, pievēršot īpašu uzmanību privātajam sektoram (piem., svētku dienās pilnu darba laiku strādā veikali, kuru darbinieki par darbu svētku dienās nesaņem piemaksu par virsstundu darbu (kā noteikts likumdošanā), un, kā liecina statistikas dati¹³, tirdzniecības sfērā pārsvarā ir nodarbinātas sievietes).

Arī interviju laikā¹⁴ tika atzīmēts, ka arī VDI kapacitāte ir nepietiekama – VDI trūkst cilvēku un citu resursu¹⁵ pamata pienākumu veikšanai. Intervijā tika arī minēts, ka preventīvajam darbam (dzimumu diskriminācijas novēršanā) netiek pievērsta pienācīga uzmanība resursu trūkuma dēļ.

Darbību regulējošie normatīvie dokumenti:

- Valsts darba inspekcijas likums (spēkā no 01.01.2002; grozīts: 19.06.2003; 07.10.2004);
- 2002.gada 16.aprīļa MK noteikumi Nr.158 (prot. Nr.16, 14.§) Valsts darba inspekcijas nolikums (spēkā esošs no 20.04.2002).

¹¹ VDI gada pārskats 2004, Rīga, <http://www.vdi.gov.lv/publikac/2004/GP2004.pdf>.

¹² LM, NVA, VDI, PKIVA, IZM, ISEC darbinieku aptauja. 2005.gada marts.

¹³ Zinojums par Latvijas tautsaimniecības attīstību, LR Ekonomikas ministrija, 2004.gada decembris, Rīga, 74.lpp.

¹⁴ Pētījuma gaitā tika veiktas intervijas situācijas noskaidrošanai, tostarp arī VDI.

¹⁵ Darba un darba aizsardzības jomas nepietiekams finansējums ir minēts kā "drauds" VDI stratēģiskā plāna SVID analīzē.

Stratēģiskie dokumenti

- 2002.-2006.gada Valsts darba inspekcijas stratēģiskais plāns¹⁶;
- Valsts darba inspekcijas 2005.gada darba programma (apstiprināts ar VDI direktora 2004.gada 15.nov.rīkojumu Nr-69r).

Nodarbinātības valsts aģentūra

Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA) ir LM pārraudzībā esoša valsts iestāde, kas izveidota, lai īstenotu valsts politiku bezdarba samazināšanas un bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta jomā. NVA ir atbildīga par pakalpojumu un palīdzības sniegšanu bezdarbniekiem un darba meklētājiem, īsteno valdības un tās pilnvaroto institūciju noteiktos lēmumus Eiropas Savienības fondu piešķirto līdzekļu izlietojumam, uzrauga projektu ieviešanas gaitu un atbilstību definētajām prioritātēm (to skaitā arī sekmēt dzimumu līdztiesības principa ievērošanu).

Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums (spēkā esošs no 01.07.2002.) nosaka, ka NVA ir atbildīga par aktīvo nodarbinātības pasākumu īstenošanu un organizēšanu (NVA piedalās arī Latvijas Nacionālā rīcības plāna nodarbinātības veicināšanā izstrādē); palīdz bezdarbniekiem un darba meklētājiem iekārtoties darba tirgū; veic brīvo darba vietu un darba meklētāju un bezdarbnieku uzskaiti; nodrošina informāciju un konsultācijas pakalpojuma ņēmējiem, utt.

Palīdzot bezdarbniekiem un darba meklētājiem iekļauties darba tirgū, ir būtiski nepieciešams viņus izglītēt arī par vispārējām nostādņām dzimumu līdztiesības jautājumos, kā arī par pazīmēm, pēc kurām noteikt diskrimināciju pēc dzimuma. Īpaši svarīgi par minētajiem jautājumiem būtu izglītēt NVA darbiniekus/speciālistus, kuru tiešais ikdienas darbs saistīts ar apmeklētājiem.

To, ka dzimumu līdztiesības jautājumi ir aktuāli nodarbinātībā, ir atzinuši¹⁷ paši NVA aptaujātie darbinieki (79%). NVA būtu arī jāuzņemas lielāka iniciatīva darba meklētāju izglītošanā šajos jautājumos.

Darbību regulējošie normatīvie dokumenti:

- 2003.gada 29.jūlija MK noteikumi Nr.425 Rīgā (prot. Nr.42, 24.§) Nodarbinātības valsts aģentūras nolikums (spēkā esošs no 01.10.2003).

Stratēģiskie dokumenti

- Nodarbinātības valsts aģentūras vidēja termiņa darbības un attīstības stratēģija 2004. – 2007.gadam (apstiprināta LM 2004.gada 8.martā).

¹⁶ http://www.vdi.gov.lv/vdi/strat_plans_lv.shtml.

¹⁷ LM, NVA, VDI, PKIVA, IZM, ISEC darbinieku aptauja. 2005.gada marts.

Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūra

PKIVA ir LM pārraudzībā esoša valsts iestāde, kas izveidota, lai īstenotu bezdarba samazināšanas preventīvos pasākumus. PKIVA sniedz pakalpojumus, konsultācijas un palīdzību profesionālās orientācijas jomā; piedalās nodarbinātības un bezdarba samazināšanas politikas īstenošanā. Tai ir īpaša loma preventīvo pasākumu nodrošināšanā (pakalpojumus izmantojot var visas personas, kuru patstāvīgā dzīves vieta ir Latvija). PKIVA apkopo informāciju par izglītības iespējām, kā arī izstrādā jaunas zinātniski pamatotas praktiskas profesionālās orientācijas metodes.

Aģentūras funkcijas un uzdevumi ļauj tai ieņemt nozīmīgu lomu profesiju segregācijas mazināšanā - profesionālā orientācija sekmē iedzīvotāju sociāli aktīvo attieksmi pret nodarbinātību, mūžizglītību un veicina pārdomātu karjeras lēmumu pieņemšanu, kas atvieglo integrēšanos darba tirgū.

Atzīstot, ka dzimumu līdztiesības jautājumi ir aktuāli valstī kopumā un valsts pārvaldē¹⁸, jāsecina, ka PKIVA darbinieku izglītošanai šajos jautājumos ir primāra nozīme. Tomēr 84% PKIVA darbinieku norādījuši, ka dzimumu līdztiesības jautājumu risināšana savā iestādē nav aktuāla. Tas liecina, ka PKIVA darbinieki nenovērtē dzimumu līdztiesības aspektu nozīmi savā profesionālajā darbībā.

Izstrādājot praktiskas profesionālās orientācijas metodes, lielāka uzmanība ir jāpievērš tieši dzimumu līdztiesības vadlīniju iestrādei šajās metodēs, kā arī atsevišķu profesiju popularizēšanai darba meklētāju vidū, mainot stereotipus par „vīriešu” un „sieviešu” profesijām.

Darbību regulējošie normatīvie dokumenti:

- 15.06.2004 MK noteikumi Nr.543 Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras nolikums (spēkā esošs no 01.07.2004).

Izglītības un zinātnes ministrija

Izglītības un zinātnes ministrija (IZM) ir vadošā valsts pārvaldes institūcija izglītības un zinātnes nozarē, kā arī sporta un valsts valodas politikas jomā. Ministrija ir atbildīga par izglītības, zinātnes, sporta un valsts valodas politiku, politikas īstenošanas organizēšanu un koordinēšanu. IZM izstrādā valsts izglītības standartu, izglītības programmu paraugus, mācību priekšmetu standartus un paraugus. Nosaka prasības pedagoģu izglītības ieguvei.

Latvijā izglītības nozare ir pieskaitāma t.s. “sieviešu nozarei”, jo 81% nodarbināto izglītības sistēmā ir sievietes¹⁹. Šī situācija pati par sevi jau ir uzskatāma par nevienlīdzīgu, radot arī ķēdes reakciju – zēniem skolā rodas stereotips, ka pedagoga darbs ir sieviešu profesija, līdz ar to skolotāja profesiju izvēlas ļoti maz vīriešu²⁰.

¹⁸ LM, NVA, VDI, PKIVA, IZM, ISEC darbinieku aptauja. 2005.gada marts.

¹⁹ Centrālās statistikas pārvaldes dati, 2003, www.csb.lv.

²⁰ 2004./2005.mācību gadā pedagoģisko darbinieku vidū (vispārīzglītojošajās dienās skolās) vīrieši ir tikai 12%. Arī skolotāju vidū vīriešu daudzums nepārsniedz 12% (IZM dati, <http://www.izm.lv/default.aspx?tabID=7&lang=1&id=1270>).

Iemesli vīriešu zemajam nodarbinātības līmenim izglītības sistēmā ir arī zems atalgojums salīdzinājumā ar privāto sektoru, kā arī pedagoga profesijas zems prestižs. Šādai dzimumu segregācijai pedagoga profesijā var būt arī cits cēlonis – dzimumu līdzsvara trūkums dažādās mācību jomās, piemēram, mājturība un darbmācība tradicionāli tiek uzskatīta par tikai meitenēm vai zēniem domātu.

Starp dzimumu segregāciju skolas programmā un dzimumu segregāciju noteiktās darba tirgus jomās ir neapšaubāma saistība, un tas var radīt arī augstāku bezdarba un nepietiekamas nodarbinātības līmeni sievietēm. Tā, piemēram, meitenes bieži vien tiek iedrošinātas izvēlēties mācību priekšmetus, kurus apgūstot iegūtā profesija ir mazāk prestiža un zemāk apmaksāta²¹.

Izglītības un zinātnes ministrijai īpašu uzmanību ir jāpievērš šo jautājumu risināšanai (t.i., dzimumu segregācijas mazināšanai) izglītības sistēmā, lai tādējādi palīdzētu aizpildīt “plaisas” starp dzimumiem darba tirgū. Tā, piemēram, IZM ir jāveic īpaši pasākumi, lai veicinātu līdzsvarotāku studentu uzņemšanu tajās augstākās izglītības programmās, kur tradicionāli attiecīgā dzimuma pārstāvji ir mazāk, piemēram, sievietes informācijas tehnoloģiju programmās un vīrieši sociālā darba un pedagogijas programmās. Tā kā šeit liela loma ir arī skolu pedagogiem, IZM īpaša uzmanība jāpievērš pedagogu akadēmiskajai un tālākizglītībai, mācību programmās ietverot tēmu par dzimumu līdztiesības veicināšanas iespējām pedagoģiskajā darbā.

IZM pastiprināta uzmanība jāvērs uz mācību grāmatu, standartu un programmu vērtētāju izglītošanu, lai vērtētāji izprastu dzimumu līdztiesības būtību un iespējamo mācību materiālu ietekmi uz skolēnu izpratnes veidošanos.

Aptaujātie²² IZM darbinieki (64%) uzskata, ka dzimumu līdztiesības jautājumi izglītībā nav aktuāli (tikai 8% uzskata, ka ļoti aktuāli un 23% domā, ka drīzāk aktuāli). Turpretī nodarbinātības sfērā dzimumu līdztiesības jautājumus par aktuāliem atzinuši 81% IZM respondentu. Tas norāda, ka IZM strādājošie neizprot dzimumu līdztiesības nozīmi izglītības sistēmā, kā arī saikni starp izglītību un nodarbinātību. Arī darbinieku interese par šiem jautājumiem nav liela – mazāk nekā puse aptaujāto (48%) ir atzīmējuši, ka viņus interesē, kā nodrošināt dzimumu līdztiesības ievērošanu, pildot darba pienākumus, un tikai 45% izrādīja interesi apmeklēt kursus vai seminārus, kas saistīti ar dzimumu līdztiesības ievērošanu praksē.

Darbību regulējošie normatīvie dokumenti:

- LR Satversme (spēkā esoša no 07.11.1922);
- Valsts pārvaldes iekārtas likums (spēkā esošs no 01.01.2003);
- Ministru kabineta iekārtas likums (spēkā esošs no 31.07.1993);
- MK noteikumi Nr.528 Izglītības un zinātnes ministrijas nolikums (spēkā esoši no 01.10.2003).

LR normatīvie dokumenti:

- Izglītības likums (spēkā esošs no 01.06.1999.);
- Vispārējās izglītības likums (pieņemts 10.06.1999.);
- Profesionālās izglītības likums (pieņemts 10.06.1999.);

²¹ A.Neimane, Dzimumu līdztiesības principa integrēšana praksē, Rīga, 2004.

²² LM, NVA, VDI, PKIVA, IZM, ISEC darbinieku aptauja. 2005.gada marts.

- Augstskolu likums (spēkā esošs no 01.12.1995.).

Stratēģiskie dokumenti

- Izglītības attīstības koncepcija 2002. – 2005.gadam (MK Nr.383. 17.07.2002.).

Izglītības satura un eksaminācijas centrs

Izglītības satura un eksaminācijas centrs (ISEC) ir IZM pakļautībā esoša valsts pārvaldes iestāde, kas nodrošina pamatzglītības, vispārējās vidējās izglītības satura izstrādi, apstiprināšanu un korekciju, veic izglītības kvalitātes diagnostiku un kontroli, valsts valodas pārbaudes organizāciju un kontroli, vispārējās izglītības pedagogu tālākizglītības sistēmas darbību un attīstību. Atbilstoši valsts vispārējās izglītības standartiem ISEC izstrādā priekšlikumus vispārējās izglītības mācību priekšmetu standartiem un mācību priekšmetu programmu paraugiem, kā arī izstrādā valsts pārbaudījumu programmas un uzdevumus. Centrs izstrādā pedagogu tālākizglītības projektus, izglītības darbinieku profesionālās pilnveides programmas un metodiku, kā arī organizē pedagogu tālākizglītības kursus.

Izstrādājot mācību saturu (īpaši mājturības priekšmetā) un apstiprinot mācību materiālus (sekojot līdzi uzdevumu saturam un tam, kādi zīmējumi tiek publicēti mācību materiālos u.tml.), var veicināt dzimumu līdztiesības principu ievērošanu, kā arī popularizēt vienlīdzīgu iespēju jēdzienu.

ISEC līdzīgi kā IZM ir liela loma mācību materiālu izstrādē un pedagogu tālākizglītības nodrošināšanā (it īpaši izstrādājot pamata un vispārējās vidējās izglītības saturu, organizējot mācību grāmatu izvērtēšanu un apstiprināšanu, kā arī organizējot vispārējās izglītības pedagogu tālākizglītības sistēmas darbību un attīstību). ISEC pastiprināta uzmanība jāvērs uz mācību grāmatu, standartu un programmu veidotāju un vērtētāju, kā arī pārbaudes darbu veidotāju izglītošanu, lai tie izprastu dzimumu līdztiesības būtību un iespējamo mācību materiālu ietekmi uz skolēnu izpratnes veidošanos dzimumu līdztiesības jautājumos. Līdzīgi dzimumu līdztiesības princips jāapgūst arī tiem darbiniekiem, kas veido pārbaudes darbus skolēniem. Tāpat jāpievērš lielāka uzmanība pedagogu tālākizglītībai, kā obligātu lekciju tēmu multiplikatoru un pedagogu semināros iekļaujot dzimumu līdztiesības jautājumus.

Darbību regulējošie normatīvie dokumenti:

- MK noteikumi Nr.915 (09.11.2004) Izglītības satura un eksaminācijas centra nolikums.

Stratēģiskie dokumenti

- Izglītības satura un eksaminācijas centra 2005. gada darba plāns²³.

²³ <http://isec.gov.lv/isec/darbaplans.shtml>.

VISPĀRĪGĀS TENDENCES

LR normatīvie akti, t.i., LR Satversme, Valsts pārvaldes iekārtas likums un MK iekārtas likums, rada tiesisko pamatu cilvēku pamattiesību aizsardzībai. Nediskriminācija (arī, kas balstīta uz dzimumu līdztiesības principiem) kā viena no galvenajām cilvēka pamattiesībām tiek nodrošināta gan Satversmē, nosakot, ka visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā (91.pants) un tās tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas. Savukārt, Valsts pārvaldes iekārtas likums nosaka, ka tā savā darbībā ievēro cilvēktiesības (10.panta 2.daļa), ka tā darbojas sabiedrības interesēs (10.panta 3.daļa). Pie sabiedrības interesēm pieder arī samērīga privātpersonas tiesību un tiesisko interešu ievērošana.

No aplūkotajām institūcijām to darbību regulējošos dokumentos tieši uzdevumi dzimumu līdztiesības problēmu risināšanai ir noteikti Labklājības ministrijai, kas ir koordinējoša institūcija šajā sfērā. Tieša norāde uz pienākumiem dzimumu līdztiesības nodrošināšanā ir atrodama arī VDI nolikumā, nosakot, ka VDI ir atbildīga par darba tiesisko attiecību nodrošināšanu.

Pozitīvi ir tas, ka Latvijas darba tiesisko attiecību regulējošos dokumentos ir ietvertas ES likumdošanas normas, garantējot visiem vienlīdzīgas tiesības uz darbu un atalgojumu, kā arī nosakot, ka personai, kas ir cietusi no dzimumu diskriminējošas darbības, ir tiesības vērsties tiesā. Šajā gadījumā cietušajam nav jāpierāda diskriminācijas fakts, bet atbildētājam ir uzdevums pierādīt, ka vienādas attieksmes princips nav pārkāpts²⁴.

Pozitīva ietekme, lai uzlabotu situāciju dzimumu līdztiesības sfērā, ir ES finanšu instrumentiem, kas cita starpā atbalsta arī diskriminācijas mazināšanu un vienlīdzības principa īstenošanu dzīvē (ES finansētās programmas un iniciatīva EQUAL). Mērķi un uzdevumi šajā sfērā ir nostiprināti arī Latvijas Attīstības plānā 2004.-2006.gadam (Vienotajā programdokumentā²⁵) un Latvijas Nacionālajā rīcības plānā nodarbinātības veicināšanai.

NVA darbību regulējošos dokumentos nav tiešas norādes uz veicamajiem uzdevumiem dzimumu līdztiesības sfērā (vienīgā norāde uz atbalstu diskriminācijas mazināšanai ir personu pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma atzīšana par īpaši atbalstāmu grupu). Jāpiebilst, ka NVA ir atbildīga par deleģēto funkciju ESF finansēto projektu pārraudzībā īstenošanu, kas nozīmē, ka tā ir iesaistīta arī dzimumu līdztiesības politikas mērķu sasniegšanā.

Lai izdarītu secinājumus par PKIVA faktisko devumu, ir jāveic rūpīgāka sniegto pakalpojumu analīze, kā arī izstrādātās metodikas novērtējums. PKIVA darbību regulējošos normatīvajos dokumentos nav norādīta tieša iestādes atbildība saistībā ar dzimumu līdztiesības veicināšanu.

²⁴ Padomes 1997.gada 15.decembra Direktīva 97/80/EC par pierādīšanas pienākumu diskriminācijas gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu; ietverta 2001.gada 20.jūnija Darba likumā un 1998.gada 14.oktobra Civilprocesa likumā.

²⁵ <http://www.esfondi.lv/image/upload/AP-LV.pdf>.

Lai nodrošinātu ES mērķu sasniegšanu (lielāku progresu Lisabonas stratēģijas realizācijā, radot jaunas darbavietas, veicinot ilgtspējīgas ekonomikas izaugsmi un labāku konkurētspēju), būtisks uzsvars tiek likts²⁶ uz nepieciešamību attīstīt atraktīvu profesionālo apmācību, kā arī radīt veicinošus apstākļus mūžizglītības attīstībai. ES, definējot savus mērķus profesionālās apmācības sfērā, atzīst, ka, ņemot vērā faktu, ka nākotnē jaunu cilvēku īpatsvars darba tirgū samazināsies, radīsies nepieciešamība īstenot papildus aktivitātes apmācības politikas attīstībai, tādējādi sasniedzot augstākus standartus gan jauniešu, gan sieviešu izglītošanā²⁷. ES Padome savā 1994.gada rezolūcijā par profesionālās apmācības kvalitāti uzsver, ka visām jaunām sievietēm un vīriešiem ir jābūt iespējai iegūt pamatprofesionālo izglītību, nodrošinot, ka pēc mācību beigšanas gan vīriešiem, gan sievietēm ir nodrošinātas vienlīdzīgas iespējas darba meklēšanā²⁸. Šāda tieša norāde uz abu dzimumu tiesībām iegūt pamatprofesionālo izglītību nav atrodamā IZM un ISEC darbību regulējošos nolikumos.

Dzimumu līdztiesības perspektīva nav akcentēta arī izglītības politiku regulējošos normatīvajos dokumentos. Piemēram, Profesionālās izglītības likuma (spēkā esošs no 14.07.1999) 2.panta 1.punktā noteikts, ka likuma uzdevums ir nodrošināt iespēju iegūt vispārējās zināšanas un prasmes, kā arī profesionālo kvalifikāciju. Šādā punkta redakcijā netiek akcentēta dzimumu perspektīva, kā arī neuzliek par pienākumu nodrošināt, ka pēc apmācības pabeigšanas sievietēm un vīriešiem tiks radīti priekšnoteikumi vienādas nodarbinātības iespējām²⁹.

Izglītības likumā (spēkā esošs no 01.06.1999.) vairāk būtu jāakcentē mūžizglītības loma. Pamatojoties uz mūžizglītības principu, valstij jānodrošina izglītības pieejamība visiem iedzīvotājiem dzīves vietā neatkarīgi no vecuma, dzimuma, profesijas un nodarbinātības veida. Iedzīvotājiem jāiegūst izglītība, kas nodrošina iekļaušanos darba tirgū, aktīvu līdzdalību pilsoniskajā sabiedrībā un personības izaugsmi³⁰.

Ņemot vērā izglītības iestāžu nozīmīgo lomu, veidojot jauniešu priekšstatu par pamatvērtībām un uzvedības modeļiem, Izglītības un zinātnes ministrijai ir jānodrošina dzimumu līdztiesības principu integrēšana tās politikā. Šis punkts ir ņemts vērā, definējot apakšmērķus Dzimumu līdztiesības īstenošanas programmā 2005.-2006., paredzot mācību līdzekļu izvērtēšanu un pedagogu izglītošanu³¹. Pasākumu ilgtspēju un nepārtrauktību varētu nodrošināt, IZM struktūrā papildus izglītojot personu/-as, kas nodarbojas ar dzimumu līdztiesības aspektu integrēšanu IZM izstrādātajos izglītības politikas dokumentos, tādējādi veicinot izpratni par dzimumu līdztiesības jautājumiem ministrijā un visā izglītības sistēmā.

²⁶ ES Padomes 1995.gada 24.jūlija noslēguma dokuments par arodapmācības nozīmi un kvalitātes nodrošināšanu: <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c11030.htm>.

Communication from the Commission of 21 November 2001 on making a European area of lifelong learning a reality [COM(2001) 678 final - Not published in the Official Journal].

²⁷ <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c11030.htm>.

²⁸ Council Resolution of 5 December 1994 on the quality and attractiveness of vocational education and training, Official Journal C 374 , 30/12/1994 P. 0001 – 0004.

²⁹ Pozitīvi vērtējama ir Profesionālās izglītības sadarbības padomes izveide (13.pants), kas rada tiesisko pamatu izglītības politikas izstrādē un īstenošanā iesaistīto personu sadarbībai darba tirgus prasībām atbilstošas profesionālās izglītības attīstībai.

³⁰ Communication from the Commission, Making a European Area of Lifelong Learning a Reality http://europa.eu.int/comm/education/policies/lll/life/communication/com_en.pdf.

³¹ Programma dzimumu līdztiesības īstenošanai 2005.-2006.gadam; informatīvā daļa, 4.lpp.

Aplūkotajos normatīvajos, plānošanas dokumentos un iesaistīto institūciju nolikumos, formāli netiek tieši pārkāpti dzimumu līdztiesības principi. Normatīvajos aktos ir pārņemtas ES likumdošanas normas, garantējot visiem vienādas iespējas. Iestāžu nolikumi tomēr ir ļoti vispārīgi. Lai sekmētu sabiedrības izpratni par dzimumu līdztiesības jautājumu nozīmību un lomu sabiedrības attīstībā, kā arī par indivīdu tiesībām un iespējām tās aizstāvēt, iestāžu nolikumos un stratēģiskajos dokumentos ir vairāk jāakcentē nepieciešamība ievērot vienlīdzīgas iespējas.

Jāaktivizē MK Dzimumu līdztiesības padomes (DzLP) darbs, iesaistot padomes darbā pārstāvjus arī no Bērnu un ģimenes lietu ministrijas un Īpašu uzdevumu ministra sabiedrības integrācijas lietās sekretariāta, kā arī palielinot tās lomu dzimumu līdztiesības jautājumu risināšanā. DzLP lēmumiem jāpiešķir saistošs raksturs, padomei jānosaka arī noteiktas kontroles funkcijas, kas padarītu efektīvāku lēmumu ieviešanu.

Jāizveido efektīva informācijas tālākas izplatīšanas sistēma iesaistītajās institūcijās visos sadarbības līmeņos (to skaitā starpinstitūciju koordinācijas darba grupas dzimumu līdztiesības jautājumos līmenī, Dzimumu līdztiesības padomes un citu sadarbības grupu līmenī) un jāpaplašina sadarbība starp nodarbinātības un izglītības politikas veidošanā iesaistītajām institūcijām, darba devējiem un ņēmējiem gan stratēģisko rīcības plānu izstrādē, gan mācību organizēšanā un īstenošanā. Turklāt informācijai par atbildīgo personu dzimumu līdztiesības jautājumos katrā institūcijā ir jābūt pieejamai katram attiecīgās institūcijas darbiniekam. Aptaujas rezultāti³² liecina, ka iestāžu darbinieki nezina par šādas atbildīgās personas pastāvēšanu katrā institūcijā – ISEC tikai 23% ir informēti par šādu darbinieku, LM – 22%, IZM – 8%, NVA – 2%, VDI – 2%, PKIVA – neviens. Iestāžu darbiniekiem ir jāzina par iespējām vajadzības gadījumā vērsties pie attiecīgās institūcijas pārstāvja, kas atbild par dzimumu līdztiesības jautājumiem, lai gūtu konsultācijas un/vai rekomendācijas neskaidrību gadījumos.

Lai veicinātu izpratni par dzimumu līdztiesības jautājumiem un šo jautājumu akcentēšanu, izstrādājot normatīvos dokumentus, būtu jānodrošina mācības iesaistīto institūciju darbiniekiem, it īpaši juridisko departamentu (nodaļu) un citiem darbiniekiem, kas vērtē likumdošanas aktus no dzimumu līdztiesības perspektīvas.

Lai gan ir izstrādātas vadlīnijas, koncepcijas, normatīvie akti u.c. dokumenti dzimumu līdztiesības īstenošanai Latvijā, kas atbilst gan ES, gan citām starptautiskām (piem. SDO) normām, apskatīto institūciju darbinieku izpratne, zināšanas un šo normu/dokumentu pielietošana praksē ir nepietiekama, kas ietekmē arī šo institūciju darbību kopumā attiecībā uz dzimumu līdztiesības veicināšanu visās jomās. Ir jāveicina minēto institūciju darbinieku attieksmes maiņa pret dzimumu līdztiesības jautājumiem, nodrošinot atbilstošas izglītības iespējas un informatīvos materiālus par dzimumu līdztiesības aspektiem katras institūcijas darbībā.

³² LM, NVA, VDI, PKIVA, IZM, ISEC darbinieku aptauja. 2005.gada marts.

Kā redzams no aptaujas rezultātiem, tikai 34% aptaujāto dzimumu līdztiesības jautājumos informāciju gūst no Latvijas likumdošanas aktiem. 84% vadās no masu saziņas līdzekļos sniegtās informācijas, kas bieži vien ir subjektīva. Tātad minēto institūciju darbinieki ir vairāk jāinformē/jāizglīto tieši par stratēģiskajiem un plānošanas dokumentiem.

DZIMUMU NELĪDZTIESĪBAS GADĪJUMI, KAS RISINĀTI KATRĀ INSTITŪCIJĀ (GADĪJUMU SKAITS UN VEIDS), UN TO RISINĀŠANAS VEIDI

Lai noskaidrotu dzimumu nelīdztiesības gadījumus, ar kādiem nācies saskarties katrā institūcijā (LM, NVA, VDI, PKIVA, IZM, ISEC), kā arī to risināšanas veidu, tika izmantotas vairākas metodes. Pirmkārt, situācijas noskaidrošanai šis jautājums tika uzdots attiecīgo institūciju amatpersonām intervijās, kas tika veiktas laikposmā no 14.-18.februārim. Otrkārt, lai iegūtu vispusīgu informāciju, jautājums par iespējamiem nelīdztiesības un diskriminācijas gadījumiem tika iekļauts aptaujas anketā. Treškārt, lai iegūtu oficiālu iestādes informāciju, tika izsūtītas oficiālas vēstules NVA, VDI un PKIVA reģionālajām filiālēm ar lūgumu sniegt detalizētu informāciju par pēdējos trīs gados konstatētiem dzimumu nelīdztiesības vai diskriminācijas gadījumiem, ar ko attiecīgā iestāde saskārusies. Jāatzīmē, ka galvenokārt tika mēģināts izzināt tos gadījumus, kas notikuši attiecīgās iestādes saskarsmē ar iedzīvotājiem vai klientiem – t.i. attiecībās ar sabiedrību, nevis iestādes iekšienē.

Jāatzīmē, ka kopējus secinājumus par dzimumu nelīdztiesības gadījumu risināšanu aptaujātajās institūcijās ir grūti izdarīt, jo katras iestādes specifika stipri atšķiras. Tā, piemēram, Izglītības un zinātnes ministrija un Labklājības ministrija nestrādā ar iedzīvotājiem kā klientiem, līdz ar to nevar runāt par dzimumu nelīdztiesības gadījumiem šādā aspektā. Turklāt jāņem vērā arī fakts, ka reti kurš respondents ir ieguvis pilnīgu informāciju un/vai zināšanas par to, kas ir dzimumu līdztiesība un kādi ir diskriminācijas izpausmes veidi (piem., slēptā diskriminācija), līdz ar to ir iespējams, ka dzimumu nelīdztiesības gadījumi specifiskās situācijās nav atpazīti.

To, ka dzimumu līdztiesība, nelīdztiesība un diskriminācija netiek pilnībā izprasta, apliecina arī veiktā pētījuma (aptaujas) rezultāti (sīkāk skat. nodaļu “Darbinieku zināšanu līmenis un mācību vajadzības attiecībā uz dzimumu līdztiesību katrā institūcijā”). Tā, piemēram, vidēji 60% no aptaujātajiem institūciju darbiniekiem (VDI-51%, NVA-57%, IZM-57,5%, ISEC-63%, PKIVA-67%, LM-78%) precīzi zina, ko nozīmē termins ‘dzimumu līdztiesība’³³. Tāpat dažādās situācijās ne visi respondenti prot atpazīt dzimumu nelīdztiesību³⁴. Te jāmin, ka acīmredzamas dzimumu diskriminācijas pazīmes (situācija fizikas stundās³⁵) ir pamanījusi lielākā daļa respondentu (vismazāk - 53% NVA un visvairāk - 81% LM³⁶).

³³ Sīkāku informāciju skat. aptaujas rezultātos dokumentā “LM, NVA, VDI, PKIVA, IZM, ISEC darbinieku aptauja. 2005.gada marts”, punktā 2.4.1., 30.lpp.

³⁴ Sīkāku informāciju skat. aptaujas rezultātos dokumentā “LM, NVA, VDI, PKIVA, IZM, ISEC darbinieku aptauja. 2005.gada marts”, punktā 2.4.2., 31-35.lpp.

³⁵ Apgalvojums: “Fizikas stundās meitenēm parasti tiek dotas ‘atlaides’ – viņām tiek uzdoti vieglāki uzdevumi, vieglāki jautājumi u.tml.”

³⁶ Šajā nodaļā šeit un turpmāk iekavās doti galējie rādītāji – parasti vismazākais un vislielākais rādītājs, dažos gadījumos dots tikai viens rādītājs, kas izceļas citu vidū. Sīkāku atbilžu sadalījumu skat. aptaujas rezultātos “LM, NVA, VDI, PKIVA, IZM, ISEC darbinieku aptauja. 2005.gada marts.”

Pie ne tik acīmredzamām pazīmēm (situācija ar atalgojumu ēdināšanas uzņēmumā³⁷) diskrimināciju atpazīnuši ievērojami mazāk respondentu (vismazāk – 42% VDI un 48% NVA un visvairāk - 60% LM). Strīdīgās situācijās rezultāti atšķiras vēl vairāk: to, ka situācijā par latviešu valodas mācību grāmatu³⁸ nav saskatāma diskriminācija, atzīmējuši 33-70% aptaujāto (33%-PKIVA, 64%-IZM, ISEC-70%). Vissliktāk tiek atpazītas netiešās diskriminācijas pazīmes situācijā par apmācību nepilnu darba dienu strādājošajiem³⁹ – analizējot aprakstīto situāciju, aizdomas par diskrimināciju pauduši 7-25% respondentu (vismazāk - 7% IZM un visvairāk - 25% LM).

Minētie dati liecina par minēto institūciju darbinieku zināšanu trūkumu par to, kā atpazīt dzimumu nevienlīdzības un diskriminācijas gadījumus. To apliecina arī darbinieku pašnovērtējums (cik informēti viņi jūtas par vairākiem ar dzimumu līdztiesību saistītiem jautājumiem): vidēji tikai nedaudz vairāk kā puse (55%) aptaujāto domā, ka viņi zina, kā atpazīt dzimumu diskrimināciju, tāpat vidēji 54% domā, ka pārzina dzimumu līdztiesības teorētiskās nostādnes, un 53% uzskata, ka zina, kā nodrošināt dzimumu līdztiesības ievērošanu, pildot savus darba pienākumus. Līdz ar to ir iespējams secināt, ka pastāv liela iespēja, ka dzimumu nelīdztiesības gadījumi nav reģistrēti tieši specifisko zināšanu trūkuma dēļ, nevis tādēļ, ka šādu gadījumu patiešām nav bijis.

Netieši uz zināšanu trūkumu un atrašanos dzimumu stereotipu varā norāda arī dažu iesūtīto vēstulju⁴⁰ saturs. Tā, piemēram, kāds iestādes vadītājs-vīrietis vēstulē norāda: “Šis fakts (ieredņuniecīgs atalgojums – aut.), protams, arī norāda uz pastāvošo dzimumu nelīdztiesību Latvijā, jo vīrietis, kuram būtu jābūt jāpārņem par ģimenes uzturēšanu, meklē labāk atalgotu darbu privātstruktūrās, nevis valsts pārvaldes aparātā.” Šajā gadījumā spēkā ir stereotips, ka vīrietis ir atbildīgs par ģimenes apgādāšanu. Citā vēstulē norādīts: “[..] no 140 vakancēm tipiskas darba vietas sievietēm bija tikai 45. Īpaši pieprasīts ir mazāk kvalificēts darbs apkopējām, virtuves strādniecēm, trauku mazgātājām, auklītēm, mājkalpotājām, aprūpētājām [..].”

Lielākā daļa personīgi intervēto personu⁴¹ ir norādījušas, ka pēdējo 2-3 gadu laikā nav nācies saskarties ar dzimumu diskriminācijas vai nelīdztiesības gadījumiem; līdzīgas norādes satur lielākā daļa vēstulju. Tāpat, kā liecina aptaujas rezultāti, visās iestādēs vairāk nekā 70% strādājošo norādījuši, ka viņiem pēdējo 2 gadu laikā, pildot darba pienākumus, nav nācies risināt ar dzimumu nelīdztiesību saistītus jautājumus.

³⁷ Ēdināšanas uzņēmumā amatā ‘vecākais pavārs’ ir vīrietis, bet ‘pavārs’ – sieviete. Kvalifikācija abiem ir aptuveni vienāda, un arī darbs un atbildība abiem darbiniekiem praktiski neatšķiras – viņi strādā vienādu darba laiku, viens otru aizvieto utt. Sieviete – pavārs darba devējam prasa pielīdzināt savu algu vīrieša – galvenā pavāra algai, bet tas tiek atteikts, pamatojot, ka atalgojums ir noteikts atbilstoši ieņemamajam amatam.

³⁸ Latviešu literatūras mācību grāmatā (periods 19.gs.) gandrīz visi analizētie autori ir vīrieši.

³⁹ Uzņēmumā lielākā daļa darbinieku strādā pilnu slodzi, bet daži strādā nepilnu darba dienu. Darba devējs saviem darbiniekiem piedāvā apmācību (kursi, semināri), bet, tā kā iespējas ir ierobežotas, parasti priekšroka tiek dota tiem darbiniekiem, kuri strādā pilnu slodzi.

⁴⁰ Vēstules tika izsūtītas VDI un NVA reģionālajām nodaļām ar mērķi noskaidrot dzimumu nelīdztiesības vai diskriminācijas gadījumus, ar ko minētās iestādes varētu būt saskārušās pēdējo trīs gadu laikā.

⁴¹ Pētījuma veikšanas laikā tika intervēti LM, VDI, NVA, IZM, ISEC un PKIVA pārstāvji.

*Labklājības ministrija*⁴²

Labklājības ministrijas funkcijās ietilpst arī darba un dzimumu līdztiesības politikas izstrāde un īstenošana, kas nozīmē arī izpratnes veicināšanu par dzimumu līdztiesības jautājumiem un to integrēšanu valsts pārvaldes politikas dokumentos, bet tā nerisina konkrētus dzimumu nelīdztiesības gadījumus, ar ko saskaras darba ņēmēji darba tirgū.

Tomēr, kā aptaujas anketās atzīmē respondenti, arī minēto funkciju ietvaros ir tikuši risināti dažādi ar dzimumu nelīdztiesību saistīti jautājumi. Tā, piemēram, vairāki respondenti minējuši, ka ir nācies analizēt rīcības plānus, politikas dokumentus no dzimumu līdztiesības perspektīvas, un ir sniegti arī ieteikumi, kā iestrādāt dzimumu līdztiesības perspektīvu attiecīgajos dokumentos. Gadījumos, kad nav pietiekami kvalitatīvi veikta dzimumu līdztiesības analīze tiesību aktu projektos, tiek konsultēti projektu izstrādātāji, lai anotāciju sadaļa par projekta ietekmi uz dzimumu līdztiesību tiktu papildināta ar nepieciešamo informāciju.

Tāpat, saskaroties ar politikas plānošanas jautājumiem un likumdošanas neprecizitātēm, ir veiktas pārrunas ar kolēģiem, kuru atbildībā ir konkrētie jautājumi, lai izskaidrotu iespējamās dzimumu nelīdztiesības situācijas un piedāvātu risinājumus. Ir minēts arī gadījums, kad no Saeimas Cilvēktiesību un sabiedrisko lietu komisijas ir saņemti iebildumi par netiešo diskrimināciju sakarā ar slimības pabalsta aprēķināšanas periodu, un, lai šo problēmu atrisinātu, tika izmainīta likumprojekta attiecīgā panta redakcija. Tāpat laboti arī citi dzimumu nelīdztiesību veicinoši likumprojektu panti.

Vienā no aptaujas anketām ir atzīmēts gadījums, kad sniegti⁴³ acīmredzot dzimumu nelīdztiesību veicinoši komentāri vai dati masu mediju pārstāvjiem, tomēr nekādi risinājumi šādai situācijai nav atzīmēti.

Vairāki respondenti anketās atzīmējuši, ka ar dzimumu nelīdztiesības gadījumiem darbā ir nācies saskarties tikai teorētiski – saistībā ar teorētiski aprakstītām dzimumu līdztiesības problēmām un to risinājumiem, to skaitā likumprojektos.

Tomēr anketās ir atzīmēti arī daži dzimumu diskriminācijas gadījumi, ko izjutuši paši darbinieki. Tā, piemēram, darba samaksas atšķirības jautājums ir risināts pārrunu ceļā ar darba devēju (nav informācijas par pozitīvu vai negatīvu atrisinājumu); savukārt, citā gadījumā ar darba samaksu neapmierinātā persona, kas jutusies diskriminēta zemākas samaksas dēļ, pēc laika ir aizgājusi no ieņemamā amata, jo situācija netika izmainīta. Tāpat atzīmēts arī gadījums, kad sieviete par diskriminējošu ir uzskatījusi kolēģa vīrieša rīcību – regulāru seksa lapu un pornogrāfisku attēlu aplūkošanu un komentēšanu, un kad situācija atrisināta, panākot, ka vīrieti atlaiž no darba.

⁴² Pa institūcijām sadalītas detalizētas atbildes uz aptaujas jautājumu par dzimumu nelīdztiesības gadījumiem skatīt aptaujas rezultātos dokumentā "LM, NVA, VDI, PKIVA, IZM, ISEC darbinieku aptauja. 2005.gada marts", punktā 6., 50.-55.lpp.

⁴³ Diemžēl, sīkāk respondents gadījumu nav paskaidrojis.

Valsts darba inspekcija

Vairumā atbilžu (intervijās, vēstulēs, aptaujā) tiek minēts, ka dzimumu diskriminācijas vai nelīdztiesības gadījumi nav reģistrēti, ar to domājot, ka nav reģistrēti oficiāli iesniegumi ar sūdzībām tieši par dzimumu diskrimināciju. Sūdzību (līdz ar to reģistrēto dzimumu diskriminācijas vai nelīdztiesības gadījumu) trūkums intervijās un vēstulēs tika izskaidrots divējādi: pirmkārt, tas ir zināšanu trūkums sabiedrībā par katra cilvēka tiesībām un darba likumdošanu, un tādēļ netiek ziņots VDI par konkrētiem gadījumiem, un, otrkārt, tas ir resursu trūkums – “Valsts darba inspekcijai nav ne cilvēku, ne laika, ne cita veida resursu”⁴⁴.

Intervijā tika norādīts arī, ka visi pārkāpumi no darba devēju puses tiek reģistrēti, un šīs lietas glabājas VDI. Tomēr, runājot tieši par dzimumu nelīdztiesības gadījumiem, gan intervijās, gan vēstulēs un arī aptaujas anketās tika atzīmēts, ka tie pastāv, tomēr sūdzību gadījumā tos ir praktiski neiespējami pierādīt, līdz ar to līdz šim ir sodīts tikai viens darba devējs par nevienlīdzīgu darba samaksu vīrietim un sievietei⁴⁵.

VDI pārstāvji vairākkārt ir atzīmējuši⁴⁶, ka iestādes profesionālā darbības joma ir darba un darba aizsardzības likumdošanas uzraudzība. Līdzekļi ir pietiekami tikai akūto jautājumu risināšanai, un problēma līdz ar to ir preventīvo pasākumu veikšana, kam nepietiek resursu.

Tiek minēti arī atsevišķi dzimumu nelīdztiesības gadījumi un to risinājumi. Tā, piemēram, par dzimumu diskriminējošu normu saturošu publicētu darba sludinājumu, kā arī par nevienādas darba samaksas gadījumu pārkāpējam ir ticis piemērots administratīvais sods. Citā gadījumā, kad daudz bērnu tēvam nav piešķirts papildus atvaļinājums, darba devējam ir izskaidrotas Darba likuma normas. Tomēr dažos citos gadījumos jautājuma risināšana ir atstāta paša darba devēja ziņā, piemēram, darbinieces sūdzības gadījumā, ka par līdzīgu darbu darbiniekam vīrietim maksā vairāk, pamatojot to tādējādi, ka darbinieka kvalifikācijas noteikšana un līdz ar to darba samaksa ir darba devēja kompetencē, par ko vienojas abas līgumslēdzējas puses, līdz ar to ir neiespējami pierādīt dzimumu diskriminācijas faktu.

Nodarbinātības valsts aģentūra

Vairumā atbilžu (intervijās, vēstulēs, aptaujā) tiek minēts, ka dzimumu diskriminācijas vai nelīdztiesības gadījumi nav bijuši. Intervijās tika minēts, ka šādus gadījumus iespējams konstatēt vienīgi tad, ja kāds iesniedz sūdzību, bet tad tās tiek iesniegtas attiecīgās filiāles vadītājam, un šī informācija līdz citiem darbiniekiem nenonāk. Nopietnu pārkāpumu (dzimumu diskriminācijas) gadījumos, piem., nepamatota atļaišana no darba vai nevienlīdzīga darba samaksa, attiecīgais klients tiek sūtīts uz Valsts darba inspekciju, kas nodarbojas ar šo jautājumu izskatīšanu.

⁴⁴ Citāts no kādas reģionālās VDI atbildes vēstules.

⁴⁵ Informācija par viena darba devēja sodīšanu iegūta intervijā.

⁴⁶ Gan intervijās, gan vēstulēs.

Tā kā NVA pienākumu lokā ietilpst informēšana par brīvajām darba vietām, kā arī palīdzība darbiekārtošanā, samērā bieži tiek atzīmēts⁴⁷, ka darba devēji bieži iesniedz darba sludinājumus, kuros nav ievērotas likumdošanas normas un kuri ietver vienu vai otru dzimumu diskriminējošas normas (piem., darba sludinājums ir tikai sievietes vai vīriešu dzimtē, kas norāda, ka tiek meklēti konkrētā dzimuma pārstāvji, vai arī norādīts vecuma ierobežojums). Šādos gadījumos situācija parasti tiek atrisināta, informējot attiecīgo darba devēju un lūdzot kļūdu izlabot. Bieži⁴⁸ tiek atzīmēts arī, ka nereti situācijai nav bijis labvēlīga rezultāta – darba devējs pieņēmis darbā noteikta dzimuma pārstāvi, attaisnojoties, piemēram, ar nepieciešamās kvalifikācijas trūkumu vai minot citu iemeslu nevēlamā dzimuma personas pieņemšanai darbā. Dažkārt tiek mēģināts arī attiecīgo darba devēju pārliecināt, veicot izskaidrošanas darbu, citos gadījumos ticis piedraudēts ar tiesiskām sekām (tiesas procesu Darba likuma neievērošanas gadījumā). Atzīmēts, ka dažkārt izdevies darba devēju pārliecināt mainīt viedokli, tomēr bieži tas nav izdevies.

Pie citām dzimumus diskriminējošām problēmām tiek minēta⁴⁹ atšķirīgā darba samaksa sievietēm un vīriešiem, piem., tradicionālajās “sieviešu” profesijās (pārdevēja, šuvēja, vērpe, pavāre, konditore, sociālā darbiniece, pedagogs) darba samaksa ir zemāka nekā tradicionālajās “vīriešu” profesijās (metālapstrāde, celtniecība, kokapstrāde), turklāt virsstundu darbs⁵⁰ nereti netiek materiāli kompensēts.

Tāpat, kaut arī likumdošana aizliedz cilvēku diskrimināciju pēc vecuma, praksē eksistē nerakstīts vecuma cenzs, pieņemot darbā vīriešus un sievietes. Vīriešiem tas nosacīti ir 40 gadi, sievietēm – 25-30 gadi. Kādā NVA filiāles vēstulē un arī intervijās tika atzīmēts arī, ka sievietēm virs 50 gadiem, salīdzinot ar vīriešiem, ir daudzāk grūtāk atrast darbu, līdz ar to šajā vecuma grupā sievietes vidū ir augstāks bezdarba līmenis⁵¹.

Atsevišķos gadījumos⁵² NVA respondenti ir norādījuši uz dzimumu līdzsvara trūkumu savās darba vietās, dažkārt skaidrojot to ar zemo darba samaksu, kamdēļ un tādēļ vīrieši nevēlas strādāt šajās struktūrās, bet dažkārt par iemeslu minot dzimumu stereotipus, piem., lielāku sievietes rakstura piemērotību konsultanta profesijai psiholoģisko īpašību dēļ.

⁴⁷ Šī problēma ar darba sludinājumiem un konkrēta dzimuma darbinieka meklēšanu NVA atbildēs ir minēta visbiežāk – to skaitā intervijās, atbilžu vēstulēs, telefonintervijās ar tiem NVA pārstāvjiem, kas neatsūtīja atbilžu vēstules, un arī aptaujas anketās.

⁴⁸ Aptaujas rezultātos (NVA atbildes) tieši šāda situācija (pozitīva risinājuma trūkums) bija minēts 9 reizes no 21. Šajās atbildēs ir minēti tikai 2 pozitīvi risinājumi, pārējos konkrēts situācijas risinājums nav norādīts.

⁴⁹ Tas minēts gan aptaujas anketās, gan arī no NVA un VDI saņemtajās atbilžu vēstulēs. Šādi fakti ir izteikti arī intervijās ar iestāžu pārstāvjiem (LM, NVA, VDI, PKIVA, IZM, ISEC).

⁵⁰ Vēstulē no kādas reģionālās NVA filiāles tika atzīmēts, ka par virsstundu darbu samaksu nereti nesaņem tieši sievietes.

⁵¹ Arī minētais secinājums ir no vēstules.

⁵² Galvenokārt intervijās, bet tas minēts arī vēstulēs un aptaujas anketās.

Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūra

Vairumā atbilžu (intervijās, vēstulēs, aptaujā) tiek minēts, ka dzimumu diskriminācijas vai nelīdztiesības gadījumi pēdējo gadu laikā nav bijuši. Tomēr jāņem vērā, ka iestādei ir sava darbības specifika – aģentūra darbojas kā konsultants profesionālās orientācijas jautājumos, veicot profesionālās piemērotības testus bezdarbniekiem un darba meklētājiem, bet nerisina darba ņēmēju specifiskās problēmsituācijas attiecībā ar darba devējiem, kā to darba, piemēram, VDI un NVA, līdz ar to iespējams, ka PKIVA nav tik lielas iespējas pieļaut dzimumu diskriminācijas gadījumus, tomēr, ja ņem vērā PKIVA respondentu atbildes uz jautājumiem par to, vai atpazīst dzimumu diskrimināciju dažādās piedāvātās situācijās (piemēram, tikai 14% PKIVA respondentu prata atpazīt netiešo diskrimināciju piedāvātajā situācijā par apmācību nepilnu darba dienu strādājošajiem), tad iespējams, ka darbiniekiem trūkst zināšanu par to, kā atpazīt dzimumu diskriminācijas gadījumus.

No aptaujas rezultātiem izriet, ka darbinieki ir saskatījuši dzimumu diskriminācijas un nelīdztiesības gadījumus situācijās, par kurām informējuši PKIVA klienti. Vairākos gadījumos PKIVA konsultanti ir ieteikuši klientam par fiksētajiem pārkāpumiem vērsties Valsts darba inspekcijā, savukārt, citos gadījumos klientam ir sniegts psiholoģiskais atbalsts un palīdzēts analizēt situāciju, sniedzot informāciju par klienta tiesībām.

Izglītības un zinātnes ministrija

IZM līdzīgi kā Labklājības ministrija nerisina konkrētus dzimumu nelīdztiesības gadījumus, ar ko saskaras darba ņēmēji darba tirgū, bet strādā pie tā, lai politikas dokumentu izstrādē un izpildē būtu ievēroti dzimumu līdztiesības principi.

Aptaujas anketās respondenti nav atzīmējuši dzimumu nelīdztiesības gadījumus, kas skar viņu profesionālo darbību, piemēram, strādājot ar darba uzdevumiem vai politikas dokumentiem. Tomēr ir atzīmēti vairāki gadījumi, kas respondentus skar kā darba ņēmējus. Tā, piemēram, ir minēts, ka sievietei ir nācies saskarties ar aizskarošiem tekstiem gan profesionālā, gan dzimumu līdztiesības kontekstā, pie tam šī situācija nav atrisināta.

Intervijās vairākkārt tika atzīmēts, ka ministrijas darbinieku vidū strādā nospiedošs sieviešu vairākums (līdzīgi kā citās valsts pārvaldes institūcijās), tostarp vadošos amatus pārsvarā ieņem vīrieši, bet zemākus amatus – sievietes. Savukārt aptaujas anketās minēts, ka diskriminācija novērota, kad amatā jāapstiprina vīrietis vai sieviete, - priekšroka ir dota vīrietim. Anketās atzīmēts arī, ka dažkārt vīrieši ir saņēmuši lielākas atlaides pie atbilstīgas funkcijas neizpildes, jo vīrietim izrādīta lielāka izpratne un solidaritāte nekā sievietei. Šajā gadījumā sieviete centās panākt pozitīvu risinājumu, cenšoties pārliecināt vadītājus, ka “pret vīriešiem jāizturas vienlīdzīgi”.

Aptaujas anketā minēts arī viens gadījums, kad, gatavojot materiālus par dzimumu līdztiesības tēmu, direktors-vīrietis, kam jāparaksta attiecīgais dokuments, jautājumu atrisina, sakot: “Mums dzimumu diskriminācijas nav!” Šajā gadījumā netika sniegta papildus informācija par jautājuma tālāku risinājumu.

Anketās vēl minēti daži gadījumi no respondentu personīgās pieredzes, kad panākts pozitīvs dzimumu diskriminācijas gadījuma risinājums, protot pastāvēt par savām tiesībām.

Izglītības satura un eksaminācijas centrs

ISEC līdzīgi kā LM un IZM nerisina konkrētus dzimumu nelīdztiesības gadījumus, ar ko saskaras darba ņēmēji darba tirgū, bet strādā pie tā, lai dzimumu līdztiesības principi būtu ievēroti izglītības standartos, mācību programmās, pedagogu tālākizglītības programmās u.tml.

Intervijās tika atzīmēts, ka zināšanu trūkums par dzimumu līdztiesību ir vairāk novērots saskarsmē ar skolu pedagogiem (piem., mācībās), bet ne tik daudz pašas institūcijas iekšienē. Tika uzsvērts, ka, lai gan izglītības standartos un mācību programmās dzimumu līdztiesības principi ir iestrādāti, tomēr katras skolas administrācija un pedagogi ietekmē bērna izvēli, piemēram, mājturības priekšmetā piedāvājot atšķirīgu saturu zēniem un meitenēm. Tā, piemēram, kāds aptaujas respondents kā problēmu atzīmējis, ka vairākās skolās zēniem daudz nepilnīgāk kā meitenēm tiek mācītas sevis un apkārtnes uzturēšanas prasmes⁵³. Šī situācija risināta, atgādinot skolu vadītājiem ievērot mācību priekšmeta standarta norādījumus par prasībām mācību satura apguvei.

Aptaujas anketās sniegta informācija arī par atsevišķiem dzimumu nelīdztiesības gadījumiem respondentu profesionālajā darbībā. Tā, piemēram, vienā gadījumā, kad dzimumu diskriminācija atklāta mācību grāmatas saturā, tās autoriem sniegti ieteikumi ievērot dzimumu līdztiesību. Mācību grāmatu satura problēma no dzimumu līdztiesības aspekta ir atzīmēta arī intervijās ar ISEC darbiniekiem – mācību grāmatu autori zināšanu trūkuma dēļ bieži atražo dzimumu stereotipus, tāpēc ir ieteikts pārskatīt mācību grāmatu saturu no dzimumu līdztiesības perspektīvas.

Tāpat aptaujas anketā kāds respondents atzīmējis, ka mācību pārbaudes darbos ir nepieciešams ievietot dažāda rakstura tekstus gan par zēniem, gan meitenēm, tikai problēma nav precizēta – vai līdz šim ir novērota vienveidība, vai ne.

Viens respondents ar dzimumu diskrimināciju saskāries kā darba ņēmējs, atzīmējot, ka bijusi neadekvāta attieksme pret personas kvalifikāciju⁵⁴. Situācija atrisināta atbilstoši darba devēja izpratnei un profesionālajām zināšanām (arī nav sīkāk paskaidrots, vai rezultāts bija pozitīvs vai negatīvs).

⁵³ Diemžēl, sīkāk respondents gadījumu nav paskaidrojis.

⁵⁴ Diemžēl, sīkāk respondents gadījumu nav paskaidrojis.

METODISKO MATERIĀLU PAR DZIMUMU LĪDZTIESĪBU NODROŠINĀJUMS KATRĀ INSTITŪCIJĀ

Informācija par pieejamiem metodiskajiem vai citiem informācijas avotiem, kas saistīti ar dzimumu līdztiesību, tika apkopota gan intervijās ar LM, NVA, VDI, PKIVA, IZM un ISEC pārstāvjiem, gan arī ar aptaujas anketas palīdzību. Biežāk minētie informācijas avoti, kas tika minēti intervijās, tika iekļauti respondentu novērtēšanai aptaujas anketā, un tie bija šādi:

- Darba likums;
- Darba aizsardzības likums;
- LM vadlīnijas “Dzimumu līdztiesības analīze: kam jāpievērš uzmanība, izstrādājot un izvērtējot normatīvos aktus un politikas dokumentus”;
- Darba devēja rokasgrāmata⁵⁵;
- Rokasgrāmata dzimumu līdztiesības principa ieviešanai uzņēmuma personālvadībā⁵⁶;
- Rokasgrāmata “Dzimumu līdztiesības principa integrēšana praksē”⁵⁷;
- “Dzimums un tautas attīstība Latvijā”⁵⁸;
- Metodiskās rekomendācijas / atgāadne visiem darba tiesisko attiecību dalībniekiem “Par demokrātisku darba vidi un tiesisku darba attiecību nostiprināšanu Latvijā”⁵⁹;
- Konceptija dzimumu līdztiesības īstenošanai, Eiropas Kopienas dzimumu līdztiesības pamatstratēģija 2001-2005.

Aptaujas ietvaros respondentus lūdza norādīt, vai viņi pēdējo 2 gadu laikā ir izmantojuši kādu no minētajiem likumdošanas aktiem, dokumentiem un grāmatām, lai iegūtu informāciju par dzimumu līdztiesības jautājumiem.

Tabula Nr. 1. Drukāto informācijas avotu izmantošanas biežums

Informācijas avots	Izmantošanas biežums (atbilžu skaits no 676 respondentiem)						
	IZM	ISEC	LM	NVA	PKIVA	VDI	Kopā
Darba likums	28	15	37	146	12	88	326
Darba aizsardzības likums	19	13	14	85	7	58	196
LM vadlīnijas “Dzimumu līdztiesības analīze: kam jāpievērš uzmanība, izstrādājot un izvērtējot normatīvos aktus un politikas dokumentus”	2	2	43	15	0	7	69
Darba devēja rokasgrāmata	8	2	14	56	5	61	146
Rokasgrāmata dzimumu līdztiesības principa ieviešanai uzņēmuma personālvadībā	1	3	7	8	0	2	21
Rokasgrāmata “Dzimumu līdztiesības principa integrēšana praksē”	3	5	8	9	1	4	30
Dzimums un tautas attīstība Latvijā	4	2	11	13	1	0	31
Metodiskās rekomendācijas / atgāadne visiem darba tiesisko attiecību dalībniekiem	2	3	3	11	1	3	23
Konceptija dzimumu līdztiesības īstenošanai, Eiropas Kopienas dzimumu līdztiesības pamatstratēģija 2001-2005	4	6	34	16	2	3	65

⁵⁵ izd. Labklājības ministrija, 2002.

⁵⁶ izd. projekta “Integrētās pieejas dzimumu līdztiesības veicināšana Latvijas politikās” ietvaros.

⁵⁷ aut. Astrīda Neimane, izd. ANO attīst. progr., Rīga, 2004.

⁵⁸ aut. Astrīda Neimane, izd. ANO Attīst.progr., Rīga, 1999.

⁵⁹ izd. Sorosa fonds, Rīga, “Imanta”, 2003.

Kā redzams tabulā Nr. 1, salīdzinoši biežāk izmantotais dokuments ir Darba likums, un tikai PKIVA to izmantojuši mazāk nekā 1/3 aptaujāto. Jāatzīmē, ka dažādās iestādēs izmantotie informācijas avoti atšķiras – VDI vairāk nekā puse aptaujāto darbinieku ir izmantojuši Darba likumu, Darba aizsardzības likumu un Darba devēja rokasgrāmatu. Jāpiebilst, ka tie bija trīs biežāk izmantotie informācijas avoti arī NVA, IZM un PKIVA, lai gan tajās tie minēti ievērojami retāk.

Atšķirīgi rezultāti vērojami LM, kur trīs biežāk minētie dokumenti bijuši *‘LM izstrādātās vadlīnijas “Dzimumu līdztiesības analīze: kam jāpievērš uzmanība, izstrādājot un izvērtējot normatīvos aktus un politikas dokumentus”*, *Darba likums* un *Koncepcija dzimumu līdztiesības īstenošanai*.

Respondenti aptaujas anketās tika lūgti norādīt arī tos informācijas avotus, kas nebija minēti piedāvātajā sarakstā. Tā kategorijā ‘Citi’ IZM minējuši⁶⁰: *‘masu saziņas līdzekļi’* (minēts 2 reizes); ISEC minējuši: *‘Programma dzimumu līdztiesības īstenošanai 2005 – 2006’* (minēts 1 reizi); *‘neatceros’* (minēts 1 reizi); LM minējuši: *‘Nacionālais rīcības plāns nodarbinātības veicināšanai’* (minēts 2 reizes); *‘Vadlīnijas dzimumu līdztiesības principa ievērošanai ES SF projektos’* (minēts 1 reizi); *‘dažādu starptautisku institūciju sagatavoti dokumenti’* (minēts 1 reizi); *‘ES dokumenti’* (minēts 1 reizi); *‘Programma dzimumu līdztiesības īstenošanai 2005 – 2006’* (minēts 1 reizi); NVA minējuši: *‘Civillikums’* (minēts 1 reizi); *‘dažādi mācību materiāli (lekcijas)’* (minēts 1 reizi); *‘LR Satversme’* (minēts 1 reizi); *‘masu saziņas līdzekļi’* (minēts 1 reizi); *‘materiāli par personālatlasi, darba interviju vadīšanu’* (minēts 1 reizi); *‘Nacionālais rīcības plāns nodarbinātības veicināšanai’* (minēts 1 reizi); *‘pētījumu protokoli’* (minēts 1 reizi); *‘profesiju apsekojuma rezultāti 2003.g. (Centrālās Statistikas pārvaldes izdevums)’* (minēts 1 reizi); *‘Ziemeļvalstu Ministru padomes izstrādātie materiāli’* (minēts 1 reizi); VDI minējuši: *‘ārzemju literatūra’* (minēts 1 reizi).

DRUKĀTO INFORMĀCIJAS AVOTU LIETDERĪBA

Aptaujas dalībniekus lūdza novērtēt arī izmantoto dokumentu lietderīgumu, lai izprastu, kas ir dzimumu līdztiesība.

Saskaņā ar pētījuma datiem, ja minēto dokumentu ir nācies izmantot, vairākumā gadījumu tas ir atzīts par lietderīgu.

Raksturojot pretenzijas pret izmantotajiem dokumentiem, jāatzīmē, ka IZM vairāk nekā 10% par nelietderīgiem ir atzinuši *Darba likumu* (12%) un *Darba devēja rokasgrāmatu* (11%), LM – *Darba likumu* (13%) un *Darba aizsardzības likumu* (11%), PKIVA – *Darba likumu* (14%), bet VDI – *Darba devēja rokasgrāmatu* (17%), *Darba likumu* (11%) un *Darba aizsardzības likumu* (10%). Savukārt NVA un ISEC nevienu no analizētajiem dokumentiem par nelietderīgu nav nosaukuši vairāk kā 10% aptaujāto.

⁶⁰ LM, NVA, VDI, PKIVA, IZM, ISEC darbinieku aptauja. 2005.gada marts, 32.lpp.

CITI INFORMĀCIJAS AVOTI

Lai novērtētu to, cik daudz informācijas par dzimumu līdztiesību respondenti gūst no citiem avotiem, kas netika minēti tabulā Nr.1, respondentus lūdza raksturot, kur viņi pēdējo 2 gadu laikā ir guvuši informāciju par dzimumu līdztiesības jautājumiem⁶¹.

Saskaņā ar aptaujas rezultātiem⁶² visās iestādēs strādājošie visbiežāk (74%- 90%, kur IZM vismazāk un PKIVA visvairāk) ir norādījuši, ka informācija par dzimumu līdztiesības jautājumiem ir gūta no masu saziņas līdzekļiem. Konsultācijas ar kolēģiem, informācijas apmaiņu par informācijas avotu šajā jomā ir atzinuši 34%-66% (vismazāk - PKIVA, visvairāk - LM), bet Latvijas likumus, MK noteikumus: 18%-64% (vismazāk - PKIVA, visvairāk - VDI). Raksturojot citu informācijas avotu popularitāti, jāatzīmē, ka situācija dažādās iestādēs atšķiras.

Salīdzinot atsevišķi informācijas avotu popularitāti, var secināt, ka tikai no LM strādājošajiem vairāk nekā 2/5 (44%) ir izmantojuši metodiskos materiālus⁶³, tas pats sakāms par pētījumiem (LM 44%, PKIVA 27%, ISEC 18%) un ES politiskajām nostādnēm, direktīvām (LM 41%, ISEC 35%, IZM 23%).

Jāatzīmē, ka mazāk nekā 1/3 aptaujāto ir norādījuši, ka pēdējo 2 gadu laikā informāciju ir ieguvuši mācību pasākumos (6%-33%, kur IZM vismazāk un ISEC visvairāk), savukārt vairāk nekā 1/10 no aptaujātajiem LM, IZM un ISEC darbiniekiem informāciju par šiem jautājumiem ir ieguvuši konferencēs (2%-37%, kur VDI vismazāk un LM visvairāk).

⁶¹ Sīkāk atbilžu sadalījumu skat. aptaujas rezultātos dokumentā "LM, NVA, VDI, PKIVA, IZM, ISEC darbinieku aptauja. 2005.gada marts", punktā 2.2., 31.lpp.

⁶² Sīkāk atbilžu sadalījumu skat. aptaujas rezultātos dokumentā "LM, NVA, VDI, PKIVA, IZM, ISEC darbinieku aptauja. 2005.gada marts", punktā 2.2., 17.lpp.

⁶³ Šeit ar metodiskajiem materiāliem domāts arī darba instrukcijas, iekšējie iestādes normatīvie akti u.tml. dokumenti respondenta darbavietā.

DARBINIEKU ZINĀŠANU LĪMENIS UN MĀCĪBU VAJADZĪBAS ATTIECĪBĀ UZ DZIMUMU LĪDZTIESĪBU KATRĀ INSTITŪCIJĀ

Pētījuma ietvaros tika novērtēts ne vien IZM, ISEC, LM, NVA, PKIVA un VDI darbinieku pašvērtējums savai informētībai par dzimumu līdztiesības jautājumiem, bet arī viņu zināšanas: vai tiek atpazīta pareizā termina 'dzimumu līdztiesība' definīcija, vai darbinieki spēj identificēt situācijas, kurās ir norādes par dzimumu diskrimināciju.

INFORMĒTĪBAS PAŠVĒRTĒJUMS

Pētījuma ietvaros aptaujātos darbiniekus lūdza novērtēt, cik informēti viņi jūtas par vairākiem ar dzimumu līdztiesību saistītiem jautājumiem:

- Teorētiskās nostādnes (dzimumu līdztiesības būtība, veidi u.t.t.);
- Pazīmes, pēc kurām var noteikt, vai pastāv dzimumu diskriminācija;
- Kā nodrošināt dzimumu līdztiesības ievērošanu, pildot darba pienākumus;
- Latvijas politiskās nostādnes dzimumu līdztiesības jautājumos;
- Dzimumu līdztiesības problēmu risināšana ES.

Aptaujas dati liecina, ka salīdzinoši atzinīgāk vērtētas zināšanas tādās jomās kā teorētiskās nostādnes, pazīmes, pēc kurām var noteikt, vai pastāv dzimumu diskriminācija, kā arī to, kā ievērot dzimumu līdztiesību, pildot darba pienākumus, kamēr zināšanas par Latvijas un Eiropas Savienības politiskajām nostādnēm dzimumu līdztiesības jautājumos ir vērtētas kritiskāk.

Kopumā pozitīvāk ir vērtētas zināšanas tādā jomā kā 'pazīmes, pēc kurām var noteikt, vai pastāv dzimumu diskriminācija' – to, ka jūtas labi informēti (atbildes *'ļoti labi informēts'* un *'drīzāk labi informēts'*) šajā jomā, atzinuši 49% – 65% (NVA vismazāk un ISEC visvairāk) aptaujāto, un tikai no NVA strādājošajiem sevi par labi informētiem atzina mazāk nekā puse (49%).

Gandrīz tikpat atzinīgi zināšanas vērtētas, novērtējot tādu jomu kā 'teorētiskās nostādnes (dzimumu līdztiesības būtība, veidi u.t.t.)' – sevi par labi informētiem atzinuši 43% – 72% (LM visvairāk) aptaujāto. Tiesa, NVA un PKIVA sevi par informētiem atzinuši mazāk nekā puse darbinieku (attiecīgi 48% un 43%).

Runājot par zināšanām jomā 'kā nodrošināt dzimumu līdztiesības ievērošanu, pildot Jūsu darba pienākumus', 38% – 62% (VDI visvairāk) respondentu norādījuši, ka ir labi informēti, un jāpiebilst, ka tikai IZM to norādījuši mazāk nekā puse aptaujāto (38%).

Kā jau minēts, kritiskāk vērtētas zināšanas par 'Latvijas politiskās nostādnēm dzimumu līdztiesības jautājumos' – sevi par labi informētiem uzskata 23%-53% (IZM vismazāk). Jāatzīmē, ka tikai no LM strādājošajiem sevi par informētiem atzinuši vairāk nekā puse (53%), citās iestādēs šis rādītājs nepārsniedz 30%.

Vēl kritiskāk vērtētas zināšanas par 'Dzimumu līdztiesības problēmu risināšanu ES' – atbildes *'ļoti labi informēts'* un *'drīzāk labi informēts'* izvēlējušies 8% – 42% aptaujāto (PKIVA vismazāk un LM visvairāk).

Salīdzinot dažādu iestāžu darbinieku atbildes, vērojams, ka kopumā augstāku vērtējumu savām zināšanām ir snieguši LM darbinieki (pozitīvo vērtējumu īpatsvars svārstās no 42% līdz 72%). Tas var būt saistīts ar LM darbības specifiku, jo LM ir atbildīgā ministrija, kas koordinē dzimumu līdztiesības jautājumus valstī. Turklāt 75% LM respondentu darba specifika ir vairāk saistīta ar politikas dokumentu izstrādi, kam nepieciešams augsts zināšanu līmenis.

Pārējo iestāžu (IZM, ISEC, NVA, PKIVA, VDI) atbilžu novērtējumam ar respondenta darbības specifiku nav izteiktas sakarības, piemēram, NVA, PKIVA un VDI respondentu lielākā daļa ir saistīta ar pakalpojumu sniegšanu iedzīvotājiem⁶⁴, tomēr no atbildēm nevar secināt, ka šie respondenti kritiskāk vērtētu savas zināšanas salīdzinājumā ar tiem, kuru darbības sfēra ir vairāk saistīta ar politisko dokumentu izstrādi.

Analizējot aptaujas rezultātus, ir vērojama kopsakarība – jo mazāk jautājums skar respondenta tiešo darbu, jo kritiskāks ir viņa vērtējums par savu zināšanu pakāpi, un otrādi. Tas var būt iemesls tam, kāpēc kopumā kritiskāk tiek vērtētas zināšanas par Latvijas politiskajām nostādnēm dzimumu līdztiesības jautājumos un vēl kritiskāk – zināšanas par dzimumu līdztiesības problēmu risināšanu ES.

IZPRATNE PAR TERMINA “DZIMUMU LĪDZTIESĪBA” DEFINĪCIJU

Lai detalizētāk noskaidrotu respondentu zināšanas par dzimumu līdztiesību, IZM, ISEC, LM, NVA, PKIVA un VDI darbiniekiem tika piedāvātas četras definīcijas, un lūgts no tām izvēlēties vienu, kura visprecīzāk raksturo terminu ‘dzimumu līdztiesība’. Piedāvātās definīcijas bija šādas:

1. Sievietēm un vīriešiem ir vienādas tiesības, tiem ir nodrošināta vienāda pieeja resursiem, taču atbildības pakāpe dažādās dzīves jomās ir atšķirīga;
2. Vīriešu un sieviešu ieguldījums sabiedrības labā ir uzskatāms par līdzvērtīgu, tomēr sieviešu problēmām ir jāpievērš lielāka uzmanība, jo viņas biežāk ir pakļautas diskriminācijas gadījumiem;
3. Vīriešiem un sievietēm ir vienādas tiesības, iespējas un atbildība visās dzīves jomās [*pareizā*];
4. Vīrieši un sievietes ir vienlīdzīgi visās dzīves jomās.

To, ka terminu ‘dzimumu līdztiesība’ precīzāk raksturo definīcija ‘*vīriešiem un sievietēm ir vienādas tiesības, iespējas un atbildība visās dzīves jomās*’, visbiežāk zinājuši LM darbinieki (78%), to norādīja arī vairāk nekā 60% no respondentiem PKIVA (67%) un ISEC (63%).

Tiesa, salīdzinoši bieži norādīts arī uz definīcijām ‘*vīrieši un sievietes ir vienlīdzīgi visās dzīves jomās*’ (8%-28%, kur PKIVA vismazāk un VDI visvairāk) un ‘*vīriešu un sieviešu ieguldījums sabiedrības labā ir uzskatāms par līdzvērtīgu, tomēr sieviešu problēmām ir jāpievērš lielāka uzmanība, jo viņas biežāk ir pakļautas diskriminācijas gadījumiem*’ (8%-20%, kur LM vismazāk un NVA visvairāk).

⁶⁴ NVA – 90%, PKIVA – 99% un VDI – 95%.

Definīcija ‘*Sievietēm un vīriešiem ir vienādas tiesības, tiem ir nodrošināta vienāda pieeja resursiem, taču atbildības pakāpe dažādās dzīves jomās ir atšķirīga*’ par precīzāko ir norādīta vismazāk gadījumos (vidēji tikai 4%). Turklāt LM respondenti šo atbildi vispār nav atzīmējuši.

SITUĀCIJU VĒRTĒJUMS

Aptaujas dalībniekiem tika piedāvāts vairāku situāciju apraksts, lūdzot novērtēt, vai tās rada aizdomas par iespējamu dzimumu diskrimināciju. Piedāvātās situācijas bija šādas:

1. Uzņēmumā lielākā daļa darbinieku strādā pilnu slodzi, bet daži strādā nepilnu darba dienu. Darba devējs saviem darbiniekiem piedāvā apmācību (kursi, semināri), bet, tā kā iespējas ir ierobežotas, parasti priekšroka tiek dota tiem darbiniekiem, kuri strādā pilnu slodzi.
2. Fizikas stundās meitenēm parasti tiek dotas ‘atlaides’ – viņām tiek uzdoti vieglāki uzdevumi, vieglāki jautājumi u.tml.
3. Ēdināšanas uzņēmumā amatā ‘vecākais pavārs’ ir vīrietis, bet ‘pavārs’ – sieviete. Kvalifikācija abiem ir aptuveni vienāda, un arī darbs un atbildība abiem darbiniekiem praktiski neatšķiras – viņi strādā vienādu darba laiku, viens otru aizvieto utt. Sieviete – pavārs darba devējam prasa pielīdzināt savu algu vīrieša – galvenā pavāra algai, bet tas tiek atteikts, pamatojot, ka atalgojums ir noteikts atbilstoši ieņēmamajam amatam.
4. Latviešu literatūras mācību grāmatā (periods 19.gs.) gandrīz visi analizētie autori ir vīrieši.
5. Darba telpās, kur strādā gan vīrieši, gan sievietes, uz kāda datora ekrāna kā ekrāna saudzētājs (“screensaver”) ir kailu sieviešu fotogrāfijas.

Datu analīze liecina, ka lielākā daļa respondentu ir atpazinuši diskriminācijas pazīmes situācijā fizikas stundās (53% – 81%). Jāatzīmē, ka retāk nekā caurmērā to norādījuši strādājošie NVA (53%) un VDI (53%), bet biežāk - LM (81%) un ISEC (70%).

Lielākas problēmas ir radījusi situācija par atalgojumu par vienādas vērtības darbu (situācija par atalgojumu ēdināšanas uzņēmumā), kur diskriminācijas pazīmes ir saskatījuši 42% – 60% aptaujāto (LM visvairāk). Jāatzīmē, ka retāk nekā caurmērā aizdomas par diskrimināciju pauduši strādājošie VDI (42%) un NVA (48%).

Interesanti, ka mulsumu ir izsaukusi situācija par latviešu literatūras mācību grāmatu – to, ka šajā gadījumā nav vērojama diskriminācija, atzīmējuši 33% – 70% aptaujāto. To, ka šajā gadījumā nav saskatāma diskriminācija, retāk norādījuši PKIVA darbinieki (33%), bet biežāk – ISEC (70%) un IZM (64%) strādājošie.

Pētījuma rezultāti liecina, ka aptaujas dalībnieku vidū nav vienprātības, vai situācija ar seksuālās aizskaršanas pazīmēm būtu jāuzskata par diskrimināciju. Situācijā par ekrāna saudzētāja saturu diskriminācijas pazīmes saskata 20% – 39% aptaujāto (PKIVA visvairāk). Salīdzinoši retāk to, ka šādā situācijā ir aizdomas par dzimumu diskrimināciju, pauduši VDI (20%) un IZM (21%) darbinieki.

Vēl retāk atpazītas netiešās diskriminācijas pazīmes *situācijā par apmācību nepilnu darba dienu strādājošajiem*. Lai gan mēdz norādīt, ka nepilnu darba dienu biežāk strādā sievietes, līdz ar to šīs grupas tiesību vai iespēju ierobežošana var nozīmēt dzimumu diskrimināciju, analizējot aprakstīto situāciju, aizdomas par diskrimināciju pauduši 7% – 25% aptaujāto (IZM vismazāk un LM visvairāk).

LM. Pētījuma rezultāti liecina, ka vairākums aptaujāto LM darbinieku uzskata, ka situācijās par prasībām fizikas stundās (81%) un atalgojumu ēdināšanas uzņēmumā (60%) ir diskriminācijas pazīmes, bet situācijā ar latviešu literatūras grāmatu – nav (55%). Jāatzīmē, ka situācijā par ekrāna saudzētāja saturu vairākums aptaujas dalībnieku dzimumu diskriminācijas pazīmes nesaskata (40%). Arī novērtējot situāciju par apmācību nepilnu darba dienu strādājošajiem gandrīz 2/3 (64%) uzskata, ka tajā nav vērojama dzimumu diskriminācija.

VDI. VDI darbinieki salīdzinoši bieži ir atturējušies izteikt viedokli par to, vai aprakstītajās situācijās ir vērojamas diskriminācijas pazīmes. Aptaujas dati liecina, ka vairāk nekā puse atzinuši diskriminācijas pazīmes situācijās fizikas mācību stundās (53%), bet runājot par atalgojumu ēdināšanas uzņēmumā, VDI darbinieki gandrīz vienlīdz bieži norādījuši, ka šajā situācijā dzimumu diskriminācija ir saskatāma (42%) un pauduši arī pretēju viedokli (41%). Puse aptaujāto uzskata, ka situācijā ar ekrāna saudzētāja saturu diskriminācijas pazīmju nav (50%), bet, runājot par apmācību nepilnu darba dienu strādājošajiem, to norādījuši 61% aptaujāto.

NVA. NVA strādājošie salīdzinoši bieži atturējušies novērtēt savus uzskatus par diskriminācijas pazīmju esamību aprakstītajās situācijās. Situācijā par prasībām fizikas stundās diskrimināciju atpazīnuši 53% respondentu. Mazāk nekā puse aptaujāto ir norādījuši, ka diskriminācijas pazīmes vērojamas situācijā par atalgojumu ēdināšanas uzņēmumā (48%), kā arī to, ka situācijā par latviešu literatūras mācību grāmatu diskriminācijas pazīmju nav (43%). Vairākums aptaujāto neuzskata, ka diskriminācijas pazīmes vērojamas situācijā par apmācību nepilnu darba dienu strādājošajiem (61%). Neviennozīmīga attieksme vērojama arī runājot par situāciju, kurā ir seksuāls aizskaršanas pazīmes (31% ir aizdomas par diskrimināciju, bet 33% uzskata, ka diskriminācijas nav).

PKIVA. Vairākums aptaujāto PKIVA darbinieku ir atzīmējuši, ka dzimumu diskriminācijas pazīmes ir vērojamas situācijā par prasībām fizikas stundās (61%) un atalgojumu ēdināšanas uzņēmumā (57%). Jāatzīmē, ka salīdzinoši liela daļa respondentu atturējās izteikt vērtējumu situācijām par ekrāna saudzētāja saturu (33% atturējās, 39% uzskata, ka diskriminācija ir) un latviešu literatūras mācību grāmatu (53% atturējās, 33% uzskata, ka diskriminācija nav).

IZM. Lielākā daļa aptaujāto IZM darbinieku ir atpazīnuši diskrimināciju situācijā par prasībām fizikas stundās (63%) un atalgojumu ēdināšanas iestādē (59%), kā arī to, ka situācijā ar latviešu literatūras mācību grāmatu diskriminācijas pazīmju nav (64%). Tiesa, situācijā par seksuāli aizskaroša satura ekrāna saudzētāju un apmācību nepilnu darba dienu strādājošajiem vairākums IZM strādājošo diskriminācijas pazīmes nesaskata (attiecīgi 55% un 82%).

ISEC. Vairākums ISEC darbinieku atpazīst diskriminācijas pazīmes situācijās par prasībām fizikas stundās (70%) un atalgojumu ēdināšanas uzņēmumā (53%), kā arī to, ka gadījumā ar latviešu literatūras grāmatu diskriminācijas pazīmes nav (70%). Tomēr, jāatzīmē, ka vairākums aptaujāto neuzskata, ka diskriminācijas pazīmes vērojamas situācijā par apmācību nepilnu darba dienu strādājošajiem (73%). Nevienu nozīmīga attieksme vērojama arī runājot par situāciju, kurā ir seksuālās aizskaršanas pazīmes (38% ir aizdomas par diskrimināciju, bet 30% uzskata, ka diskriminācijas nav).

Salīdzinot dažādu iestāžu darbinieku atbildes, vērojams, ka kopumā labāk dzimumu diskriminācijas gadījumus ir atpazīnuši LM darbinieki.

Analizējot aptaujas rezultātus, ir vērojama kopsakarība – jo vienkāršāka ir situācija un “acīmredzamāka” diskriminācija (kā, piemēram, meitenēm fizikas stundās “dod atlaides”), jo tā vieglāk tiek atpazīta. Tiklīdz situācija vairs nav tik vienošķīga (jāatpazīst vienādas vērtības darbs, par kuru ēdināšanas uzņēmumā strādājošajiem būtu jāsaņem vienāda samaksa, kaut arī amata nosaukumi nedaudz atšķiras), jo respondentiem grūtāk atpazīt diskrimināciju. Vēl grūtāk respondentiem ir atpazīt netiešās diskriminācijas gadījumus (situācija ar nepilnu darba dienu strādājošajiem), kad nelīdztiesiskā situācijā var nonākt viens dzimums specifiskā sociāli-ekonomiskā stāvokļa dēļ – dotajā situācijā dzimumu diskriminējošas pazīmes konstatējuši vidēji tikai 15% respondentu.

Tāpat jāatzīmē, ka aptaujāto iestāžu respondentu zināšanu pašvērtējums ir diezgan augsts, turpretī, analizējot viņu vērtējumu par dažādām situācijām, kurās var būt dzimumu diskriminācija, parādās atšķirības. Tā, piemēram, VDI 62% respondentu uzskata, ka jūtas labi informēti par dzimumu diskriminācijas pazīmēm, un 61% - kā nodrošināt dzimumu līdztiesības ievērošanu, pildot darba pienākumus, bet situācijā par atalgojumu ēdināšanas uzņēmumā diskriminācijas pazīmes spēja konstatēt tikai 42% VDI respondentu, un situācijā par prasībām fizikas stundās – 53% respondentu. Tas norāda, ka iestādēs vairāk ir jāpievērš uzmanība darbinieku izglītošanai un diskusiju organizēšanai par dzimumu līdztiesības aspektiem katras iestādes darbā.

INTERESE PAR DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS JAUTĀJUMIEM

Pētījuma ietvaros respondentus lūdza novērtēt savu interesi par vairākiem ar dzimumu līdztiesību saistītiem jautājumiem, kā arī lūdza norādīt, vai viņi būtu ieinteresēti apmeklēt kursus vai seminārus, kas saistīti ar dzimumu līdztiesības jautājumiem.

Aptaujātos IZM, ISEC, LM, NVA, PKIVA un VDI darbiniekus lūdza novērtēt, cik lielā mērā viņus interesē ar dzimumu līdztiesības jautājumiem saistītas tēmas. Tika izmantots tas pats jautājumu saraksts, kas jautājumā par informētību:

1. Teorētiskās nostādnes (dzimumu līdztiesības būtība, veidi u.t.t.);
2. Pazīmes, pēc kurām var noteikt, vai pastāv dzimumu diskriminācija;
3. Kā nodrošināt dzimumu līdztiesības ievērošanu, pildot Jūsu darba pienākumus;
4. Latvijas politiskās nostādnes dzimumu līdztiesības jautājumos;
5. Dzimumu līdztiesības problēmu risināšana ES.

Pētījuma rezultāti liecina, ka interese biežāk ir izrādīta par tādām jomām kā *'pazīmes, pēc kurām var noteikt, vai pastāv dzimumu diskriminācija'*, un *'kā nodrošināt dzimumu līdztiesības ievērošanu, pildot darba pienākumus'*.

Salīdzinot pētīto institūciju darbinieku atbildes, vērojams, ka lielāku interesi par minētajiem jautājumiem ir izrādījuši LM darbinieki (atbilžu *'ļoti interesē'* un *'drīzāk interesē'* summas īpatsvars LM svārstās no 72% līdz 87%) un strādājošie PKIVA (atbilžu *'ļoti interesē'* un *'drīzāk interesē'* summas īpatsvars PKIVA svārstās no 61% līdz 90%).

Aptaujas dati liecina, ka visbiežāk interese ir izrādīta par tādu jautājumu kā *'pazīmes, pēc kurām var noteikt, vai pastāv dzimumu diskriminācija'* – par šo tēmu interesi ir izrādījuši (atbildes *'ļoti interesē'* un *'drīzāk interesē'*) 51% – 90% aptaujāto (IZM vismazāk un PKIVA visvairāk).

Otrs jautājumu loks, par ko izrādīta salīdzinoši lielāka interese, ir *'kā nodrošināt dzimumu līdztiesības ievērošanu, pildot Jūsu darba pienākumus'*: to, ka viņus interesē šī tēma, norādījuši 48% – 77% aptaujāto iestāžu darbinieku (LM visvairāk, pēc tam seko PKIVA ar 74%). Jāatzīmē, ka tikai IZM interesi par šo tēmu izrādījuši mazāk nekā puse aptaujāto (48%).

Nākamā tēma, par ko izrādīta salīdzinoši lielāka interese, ir *'Latvijas politiskās nostādnes dzimumu līdztiesības jautājumos'*: to, ka interesē šie jautājumi, norādījuši 47% – 75% aptaujāto (LM visvairāk). Jāatzīmē, ka salīdzinoši retāk (mazāk nekā puse) šī joma interesē IZM (47%) un VDI (48%) strādājošos.

'Dzimumu līdztiesības problēmu risināšanu ES' interesē 44% – 72% aptaujāto (LM visvairāk). Salīdzinoši retāk šis tēmu loks interesē VDI strādājošos (44%). Jāpiebilst, ka viskritiskāk aptaujas dalībnieki savas zināšanas vērtēja, runājot tieši par šo jomu – to, ka ir informēti par to, atzina 8% – 42% respondentu.

Salīdzinoši retāk interese izrādīta, runājot par tādu jomu kā *'teorētiskās nostādnes (dzimumu līdztiesības būtība, veidi u.t.t.)'*: to, ka interesē šie jautājumi, atzina 41% – 73% aptaujas dalībnieku (IZM vismazāk). Jāpiebilst, ka tikai LM un PKIVA strādājošo vidū interesi par šo jomu izrādījuši vairāk nekā puse aptaujāto (attiecīgi 73% un 65%).

INTERESE PAR MĀCĪBU KURSIEM, SEMINĀRIEM

Aptaujas dalībniekiem tika lūgts arī raksturot, vai gadījumā, ja tiktu piedāvāts apmeklēt kursus, seminārus, kas saistīti ar dzimumu līdztiesības ievērošanu praksē (t.i., dzimumu līdztiesības principu pielietošanu, pildot darba pienākumus), viņi tos apmeklētu.

Lielāko interesi par kursu, semināru apmeklēšanu pauduši PKIVA, LM un VDI darbinieki – šajās iestādēs interesi par kursu apmeklēšanu kopumā izrādīja 65%-74%, tajā skaitā atbildi *'noteikti apmeklētu'* norādīja vairāk nekā 1/5 aptaujāto.

Visretāk iespēja apmeklēt kursus un seminārus interesējusi IZM strādājošos – viņi to, ka šādus kursus apmeklētu, norādījuši retāk (45%) nekā to, ka kursus neapmeklētu (49%).

INTERVIJU LAIKĀ GŪTĀ INFORMĀCIJA

Interviju laikā iegūtā informācija liecina, ka īpašas darbinieku apmācības dzimumu līdztiesības jautājumos nav bijušas nevienā no minētajām institūcijām. Tomēr dažkārt citu iekšējo apmācību kursu ietvaros ir bijusi ietverta tēma par dzimumu līdztiesību.

Vairākkārt tika minēts, ka darbiniekiem (izņemot NVA un PKIVA) ir iespēja apmeklēt Valsts Administrācijas skolas (VAS) organizētos mācību kursus. VAS piedāvā šādus mācību kursus, kur ietverti dzimumu līdztiesības elementi:

- Sieviešu un vīriešu tiesības un iespējas: kas jāņem vērā nozaru politikas veidošanā;
- Normatīvo aktu anotāciju izstrāde;
- Cilvēktiesības⁶⁵.

No minētajiem kursiem tikai pirmais minētais kurss ir pilnībā veltīts dzimumu līdztiesības jautājumiem⁶⁶. Kursā “Normatīvo aktu anotāciju izstrāde” un “Cilvēktiesības” ir ietverti tikai atsevišķi dzimumu līdztiesībai veltīti elementi.

Diemžēl, intervijās tika secināts, ka iespējas apmeklēt VAS kursus ir ne visiem gribētājiem ierobežoto vietu skaita dēļ.

Gan NVA, gan PKIVA pārstāvji intervijās atzīmēja, ka viņu darbinieki nevar apmeklēt VAS organizētos kursus, jo tiem nav ierēdņa statusa⁶⁷. Šī problēma noteikti ir jārisina, lai visu valsts iestāžu darbinieki varētu apmeklēt šādus kursus VAS un celt kvalifikāciju.

Tāpat intervijās tika atzīmēts, ka kvalifikācijas celšanas mācību kursi īpaši ir nepieciešami iestāžu reģionālajiem pārstāvjiem (to īpaši uzsvēra NVA un VDI) – darbiniekiem un inspektoriem, kas strādā ar sabiedrību, kā arī skolu pedagogiem (to uzsvēra IZM un ISEC pārstāvji), ietverot dzimumu līdztiesības jautājumus skolotāju tālākizglītības programmās.

⁶⁵ Kursa saturā atsevišķi nav minēta tēma “dzimumu līdztiesība”, bet, kā paskaidroja VAS darbinieki, šie jautājumi kursā nedaudz tiek apskatīti.

⁶⁶ 2004.gadā šis vienas dienas mācību kurss noticis 3 reizes, kopumā to apmeklējuši 49 cilvēki. 2005.gada 1.pusgadā jau notikuši 7 kursi, kopumā tos apmeklējuši ~150 cilvēki; 1.pusgadā plānoti vēl apmēram 5 kursi. Pēc pieprasījuma VAS var rīkot arī izbraukuma kursus, ja attiecīgā iestāde var nokomplektēt pilnu grupu klausītāju.

⁶⁷ Valsts administrācijas skola ir valsts pārvaldes iestāde, kas īsteno valsts politiku ierēdņu izglītības jomā, lai sagatavotu augsti kvalificētus ierēdņus (<http://www.vas.gov.lv/latv/VASfunkc.htm>).

IEPRIEKŠ VEIKTU PĒTĪJUMU APKOPOJUMS PAR DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS ASPEKTIEM ŠAJĀS INSTITŪCIJĀS

Lai gūtu informāciju par iepriekš veiktajiem pētījumiem par dzimumu līdztiesības aspektiem minētajās institūcijās, tika apkopoti dažādi pētījumi, kas pēdējo gadu laikā ir veikti Latvijā par dzimumu līdztiesības tēmu. Tāpat arī, intervējot LM, NVA, VDI, PKIVA, IZM un ISEC pārstāvjus, tika vaicāts par šādu pētījumu esamību šajās iestādēs. Lai precīzāk noskaidrotu situāciju, šāds jautājums tika uzdots arī aptaujas anketās.

Pavisam tika apkopoti šādi pētījumi:

- 1) Sievietes un vīrieši pārvaldībā, A.Putniņa, L.Zīverte, Sabiedriskās politikas institūts, 2004;
- 2) Mediju loma varas pārvaldē, Pētnieku grupa I. Novikovas vadībā, LU Dzimtes studiju centrs, 2004;
- 3) "Latvijas fakti" ekspresaptauja "Ko domājam par līdztiesību? Statistikas versija", publicēts KAPECNE.LV vortālā, 2004;
- 4) Dzimumu līdztiesības principu īstenošana Latvijas pašvaldībās, M.Pranka, T.Lāce, A.Trupovniece, I.Ķīkule, E.Kalniņa, K.Janova, ANO Attīstības programmas projekts "Dzimumu līdztiesības principu īstenošana Latvijas pašvaldībās", 2004;
- 5) Dzimumu lomu attēlojums mācību grāmatās latviešu valodā, E.Pičukāne, I.Ķīkule, S.Zemīte, Latvijas Dzimumu līdztiesības apvienība, 2001;
- 6) Iedzīvotāju izpratne un attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājumiem, SKDS, pasūt. LM, 2001;
- 7) Nabadzības feminizācija: riska faktoru maiņa Latvijā no 1991. līdz 1999.gadam, Brigita Zepa, Liene Jeruma, Ilva Pudele, Baltijas Datu nams, 2000.

No minētajiem pētījumiem tikai vienā piedalījušies valsts pārvaldes sektora pārstāvji kā respondenti – tas ir pētījums *Sievietes un vīrieši pārvaldībā*, kas veikts 2004.gadā. Pētījums tapis Eiropas Komisijas un Latvijas Republikas Labklājības ministrijas finansētā pētījuma *Masu mediju loma varas pārvaldē* ietvaros. Pētījums analizē gan politikas formulējumu sabiedrībā un politiķu vidū, gan dažādus dzimuma stereotipus, kas ietekmē sieviešu un vīriešu piekļuvi lēmumu pieņemšanai, gan prasmes un zināšanas, kas nepieciešamas, lai iesaistītos lēmumu pieņemšanā. Pētījumā kopumā tika aptaujāti 67 respondenti, no tiem 49 sievietes un 18 vīrieši. Respondenti pārstāv dažādus pārvaldības līmeņus – Saeimas deputāti, partiju ierindas biedri/-es, pašvaldību deputāti, vadītāji/-as, valsts un pašvaldību izpildvaras pārstāvji/-es, kā arī sabiedriskajā sektorā strādājošie. Tomēr minētā pētījuma secinājumi nav ietverami šī pētījuma analizē, jo, pirmkārt, izteiktie viedokļi nepārstāv tikai valsts pārvaldes iestādes, turklāt nav precizēts, kuras valsts iestādes 8 atbilstīgie respondenti pārstāv.

No veiktajām intervijām⁶⁸ un aptaujas anketām izriet, ka nekādi citi pētījumi par dzimumu līdztiesības aspektiem par nodarbinātības un dzimumu līdztiesības politikas ieviešanu atbildīgajās institūcijās nav veikti. Atsevišķos gadījumos ir norādīts, ka ir veikta statistikas datu analīze, lai novērtētu situāciju attiecīgajā sektorā (šādu informāciju aptaujas anketā snieguši PKIVA un VDI), tomēr nekāda sīkāka informācija netika sniegta.

⁶⁸ Pētījuma veikšanas laikā tika intervēti LM, VDI, NVA, IZM, ISEC un PKIVA pārstāvji.

REKOMENDĀCIJAS PAR NEPIECIEŠAMAJIEM IZGLĪTOJOŠIEM PASĀKUMIEM UN INFORMATĪVAJIEM MATERIĀLIEM KATRAI INSTITŪCIJAI

MĀCĪBU KURSI

Aptaujas rezultāti liecina, ka iestāžu darbiniekiem nav vērojama liela ieinteresētība apmeklēt īpaši dzimumu līdztiesībai veltītus kursus (atbildi “noteikti apmeklētu” snieguši 10%-25% respondentu). Turklāt intervijās minēts, ka aptaujāto iestāžu darbinieki ir ļoti noslogoti, tāpēc mācību kursi jāveido maksimāli efektīvi, ietverot dzimumu līdztiesības aspektus profesionālās papildizglītības kursu saturā. Optimālākais modelis – darbinieki piedalās mācībās savas profesionālās kvalifikācijas celšanai un papildināšanai un kursu ietvaros noklausās 2-3 stundu tēmu par dzimumu līdztiesības aspektiem viņu profesionālajā darbībā, piemēram, VDI darbinieki mācās atpazīt netiešās diskriminācijas gadījumus darba devēju rīcībā, analizē dažādas situācijas darba tirgū, un apspriež dzimumu līdztiesības situācijas uzlabošanas iespējas darba tirgū un iespējamās preventīvos pasākumus savā sfērā.

Atsevišķi jāizvērtē, kādi kursi vajadzīgi Labklājības ministrijas ierēdņiem, jo viņu zināšanu rādītāji par dzimumu līdztiesības jautājumiem ir augstāki nekā citu institūciju darbiniekiem. Tā, piemēram, Dzimumu līdztiesības nodaļas darbiniekiem, būtu jāturpina izglītošanās un informācijas iegūšana darba pienākumu ietvaros, bet ar dzimumu līdztiesību nesaistītu departamentu ierēdņiem jāpiedāvā 2-3 stundu diskusija par dzimumu līdztiesības aspektiem viņu profesionālajā darbībā – vai nu kā atsevišķa tēma, vai arī ietverot to kādu citu kursu ietvaros.

Maksimāli būtu jāizmanto arī Valsts administrācijas skolas piedāvātās apmācību iespējas – īpaši kurss “Sieviešu un vīriešu tiesības un iespējas: kas jāņem vērā nozaru politikas veidošanā”. Kā informēja Labklājības ministrijas Eiropas un juridisko lietu departamenta Dzimumu līdztiesības nodaļas darbinieki, ir veiktas pārrunas ar VAS par pastiprinātu uzmanības pievēršanu dzimumu līdztiesības jautājumiem un to iekļaušanu citās mācību programmās, tomēr procedūru sarežģītības dēļ sarunas pagaidām netiek turpinātas. Būtu nepieciešams, piemēram, uzsvērt dzimumu līdztiesības jautājumus kursā “Cilvēktiesības” un arī citos (piemēram, kursā *Politikas ietekmes novērtēšana* un kursā *Personālvadība*), kur šis jautājums iederas, bet līdz šim netika apskatīts. Tas nodrošinātu labāku zināšanu līmeni visās valsts pārvaldes struktūrās, kuru ierēdņi apmeklē VAS kursus. Valsts līmenī ir jāpārrunā iespēja piedāvāt VAS kursus arī to valsts iestāžu darbiniekiem, kam nav ierēdņu statuss, piemēram, tādām aģentūrām kā NVA un PKIVA.

INFORMATĪVIE MATERIĀLI

Tā kā nav iespējams apmācības nodrošināt pilnīgi visiem darbiniekiem, ir nepieciešams sagatavot un izdot arī publicētus materiālus, kur īsā un koncentrētā veidā, pamatojoties uz konkrētu gadījumu aprakstu, tiktu izklāstīts, kas ir dzimumu līdztiesība un kā to veicināt attiecīgajā jomā, ieskaitot iestādes iekšienē (piem., iestādes personālvadībā) un attiecībās ar sabiedrību (strādājot ar klientiem (kur tas attiecināms) un arī informējot sabiedrību par dzimumu līdztiesības jautājumiem); kā atpazīt dzimumu diskrimināciju, to skaitā netiešo diskrimināciju un kā to novērst.

Šiem materiāliem jābūt ar nelielu lapu skaitu (brošūra vai t.s. “faktu lapa”), jo, kā pierāda arī veiktās aptaujas rezultāti, plašas rokasgrāmatas, dokumenti un pētījumi (ar nelieliem izņēmumiem) tiek maz lasīti. Šie metodiskie materiāli jāgatavo katrai institūcijai atsevišķi, ņemot vērā to darbības specifiku un iekļaujot arī atbilstošus piemērus (piemēram, IZM darbiniekiem pozitīvus gadījumus no skolu dzīves, ISEC – dzimumu līdztiesības principam atbilstošas publikācijas paraugs, LM – vēlreiz pārskatīt un izdot brošūras veidā savas izstrādātās vadlīnijas *Kam jāpievērš uzmanība, izstrādājot un izvērtējot normatīvos aktus un politikas dokumentus*, NVA – kā palīdzēt darba meklētājiem specifiskās situācijās, kad tie saskaras ar dzimumu diskrimināciju, PKIVA – kā nepieļaut dzimumu stereotipu tālāku izplatīšanu, piedāvājot karjeras iespējas vīriešiem un sievietēm, u.tml.).

Šāds informatīvs materiāls būtu jāizdod pietiekamā skaitā (atbilstoši katras iestādes darbinieku skaitam), lai tas būtu pieejams katram ierēdnim attiecīgajā iestādē. Izdevuma formātam jābūt nelielam, lai tas būtu ikdienā ērti lietojams. Šajā publikācijā ir jāietver arī vairāku speciālistu kontakttālruņa numurs (piemēram, LM Eiropas un juridiskā departamenta Dzimumu līdztiesības nodaļas speciālisti vai attiecīgās iestādes atbildīgās personas par dzimumu līdztiesību), lai būtu iespējams konsultēties par sarežģītākiem gadījumiem.

Tāpat Labklājības ministrijai ir jānodrošina, lai tās izstrādātās vadlīnijas *Kam jāpievērš uzmanība, izstrādājot un izvērtējot normatīvos aktus un politikas dokumentus* būtu plašāk pieejamas (ne tikai internetā) arī citu valsts pārvaldes iestāžu darbībā. Tās ir saturiski jāpielāgo un jāpaplašina izdošanai brošūras formā.

Jāveicina arī informācijas izplatīšana valsts iestādēs par līdz šim izdotajiem informatīvajiem materiāliem saistībā ar dzimumu līdztiesību, to skaitā pētījumiem, rokasgrāmatām un brošūrām, kas izdotas dažādu projektu ietvaros. Informācijas avotus var apkopot atsevišķā izdevumā (*Kur meklēt informāciju par dzimumu līdztiesību*), ietverot informāciju arī par kontaktpersonu dzimumu līdztiesības jautājumos katrā ministrijā un citās valsts iestādēs, kur tas attiecināms. Šo izdevumu var veidot arī CD formātā.