

Rokasgrāmata tapusi Eiropas Kopienas programmas projekta  
 “Integrētās pieejas dzimumu līdztiesības veicināšana Latvijas politikās” ietvaros.

## **Rokasgrāmata dzimumu līdztiesības principa ieviešanai uzņēmuma personālvadībā**

### Saturs

Ievads	2
Jēdzienu skaidrojums	4
I. Kāpēc dzimumu līdztiesības principa ievērošana ir būtiska darba devējam?	7
II. Tiesību akti:	
1.Latvijas Republikas tiesību akti	9
2.Starptautiskie tiesību akti	9
III. Vienlīdzīga attieksme dibinot un izbeidzot darba tiesiskās attiecības, kā arī to pastāvēšanas laikā:	
1.Darbinieku atlase:	
1.1.darba sludinājums	12
1.2.darba intervija	13
1.3.darbinieka izvēle	13
2. Darba apstākļu noteikšana	14
3. Paaugstināšana amatā	14
4. Nepilns darba laiks	15
5. Darba līguma uzteikums	15
IV.Vienlīdzīga darba samaksa	16
V. Pierādīšanas pienākums dzimumu līdztiesības pārkāpšanas gadījumos	22
VI. Labā prakse	
1.dzimumu līdztiesības integrētā sistēma	23
2. dzimumu līdztiesības politika	25
Nobeigums	30

## Ievads

Pēdējo desmit gadu laikā Latvijā ir kvalitatīvi mainījusies valsts attieksme pret dzimumu līdztiesības nodrošināšanu. Valsts politikas līmenī ir apzināta dzimumu līdztiesības un vienlīdzīgo tiesību nodrošināšanas nepieciešamība.

Jebkura veida (t.sk. sociālās, ekonomiskās, politiskās un kulturālās) diskriminācijas izskaušana ir būtisks priekšnosacījums ikviena iedzīvotāja cilvēktiesību nodrošināšanai un viņa labklājības veicināšanai. Ne mazāk svarīgs ir fakts, ka reāla dzimumu līdztiesības nodrošināšana ir būtisks instruments ilgtspējīgas ekonomiskās un sociālās attīstības veicināšanai. Dzimumu diskriminācija (gan pret sievieti, gan pret vīrieti) ir kavējošs faktors cilvēku spēju un iespēju optimālai realizācijai. Vīriešu un sieviešu līdzdalības ierobežošana jebkurā dzīves sfērā noved pie neefektīvu lēmumu pieņemšanas un realizēšanas. Dzimumu nelīdztiesība rada neelastīgu sabiedrību, kura nav spējīga mobilizēties jaunu pārbaudījumu un risinājumu meklējumu priekšā vai krīžu gadījumos.

Šī rokasgrāmata ir izstrādāta, lai sniegtu priekšstatu darba devējiem par to, kā dzimumu līdztiesības jautājumi skar uzņēmuma darbu. Rokasgrāmata ir iedalīta četros jautājumu blokos:

- 1) Pirmajā jautājumu blokā ir uzskaitīti darba devēja ieguvumi, ko dod dzimumu līdztiesības nodrošināšana uzņēmumā;
- 2) Otrajā ir dots ieskats kā Latvijas Republikas, tā arī starptautiskajos normatīvajos aktos, kas regulē dzimumu līdztiesības jautājumus;
- 3) Trešais, atspoguļo nacionālo tiesību aktu prasības, kas ir saistošas un ir jāievēro visiem Latvijas darba devējiem, sniedzot to skaidrojumus un norādes par to praktisku piemērošanu uzņēmuma darbā;
- 4) Ceturtais jautājumu bloks ir domāts darba devējiem, kuri vēlas ne tikai izpildīt minimumu, ko pieprasa normatīvie akti, bet arī nodrošināt, ka dzimumu līdztiesība ir viens no uzņēmuma sekmīgas ilgtermiņa attīstības stūrakmeņiem.

## Jēdzienu skaidrojums

**Amats** – dienesta stāvoklis, postenis, vieta.<sup>1</sup> Piemēram, direktors, direktora vietnieks.

**Cieņas aizskaršana (angliski – harassment)** – personas cieņas aizskaršana, kas saistīta ar piederību pie konkrēta dzimuma, radot naidīgu, pazemojošu vai agresīvu atmosfēru. Cieņas aizskaršana tiek uzskatīta par dzimumu diskrimināciju un tādēļ ir aizliegta.<sup>2</sup>

**Darba samaksa**<sup>3</sup> – darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kura ietver darba algu un normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas un jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu.<sup>4</sup>

**Diskriminācija** – jebkura atšķirība, izslēgšana, ierobežojums vai priekšrocība, kas balstās uz tādiem pamatiem kā rase, ādas krāsa, valoda, nacionālā vai etniskā piederība, dzimums, sociālais vai mantiskais stāvoklis, invaliditāte, reliģiskā piederība, politiskā vai cita pārliecība, seksuālā orientācija, vecums u.c. Diskriminācija var izpausties ne tikai kā atšķirīga attieksme vienādās situācijās, bet arī kā vienāda attieksme radikāli atšķirīgās situācijās (piemēram, vienādu prasību uzstādīšana vīriešiem un sievietēm situācijās, kad noteicošais ir fiziskais spēks). Par diskrimināciju tiek uzskatīta arī segregācija.<sup>5</sup>

- **Tiešā diskriminācija** – tā pastāv, ja attieksme pret vienu personu ir mazāk labvēlīga dzimuma dēļ, nekā attieksme pret kādu citu ir, ir bijusi vai būtu bijusi līdzīgā situācijā.<sup>6</sup> Tiešā diskriminācija darba tiesiskajās attiecībās rodas, kad darbiniekam tiek liegta kāda iespēja vai tiesības viņa dzimuma dēļ. Šāds aizliegums vai šķērslis var būt noteikts gan

<sup>1</sup> Latviešu valodas vārdnīca, Rīga “ Avots “, 1987., 188.lpp.

<sup>2</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2002.gada 23.septembra direktīva Nr.2002/73/EK, kura groza Padomes direktīvu Nr.76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas nodrošina vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo sagatavošanu un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem 2.pants

<sup>3</sup> Darba samaksa starptautiskos dokumentos apzīmēta arī kā “atlīdzība“. Saskaņā ar Starptautiskās Darba organizācijas konvenciju Nr.100 “Par vienlīdzīgu atlīdzību“, atlīdzība ietver regulāro, pamata vai minimālo darba samaksu vai algu, kā arī jebkuru citu tieši vai netieši maksājumu atalgojumu, ko darba devējs maksā darbiniekam skaidrā naudā vai natūrā

<sup>4</sup> DL 59.pants

<sup>5</sup> Latvijas Personāla Vadīšanas Asociācija. Par demokrātisku darba vidi un tiesisku darba attiecību nostiprināšanu Latvijā, Rīga,” Imanta “, 2003., 7.lpp.

<sup>6</sup> skatīt 3. atsauci

tiesību aktos (darba līgums, darba kārtības noteikumi, darba devēja rīkojums u.c.), gan izpausties kā attieksme no darba devēja puses.

- **Netiešā diskriminācija** – tā pastāv, ja šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostāda viena dzimuma personas īpaši nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otra dzimuma personām, ja vien šis noteikums, kritērijs vai prakse nav attaisnojama ar likumīgu mērķu sasniegšanu un šī mērķa sasniegšanai piemērojamie līdzekļi ir atbilstoši un nepieciešami.<sup>7</sup> Netiešā diskriminācija var rasties kā ar nodomu, tā arī nejauši. Šajā gadījumā ir svarīgi atklāt kopsakarību starp negatīvajām sekām un to cēloni, jo, iespējams, kāda rīcība no darba devēja puses, kas nav tieši diskriminējoša, rezultātā rada faktisku viena vai otra dzimuma darbinieku diskrimināciju.

**Dzimums (angliski – gender)** – piederības pie noteikta dzimuma sociālais un kultūras aspekts (angliski dzimums bioloģiskā izpratnē – sex).

**Dzimumu līdztiesība<sup>8</sup> (angliski – gender equality)** – vīriešu un sieviešu loma sabiedrības attīstībā tiek atzīta par līdzvērtīgu, viņiem tiek piešķirtas vienādas tiesības un vienāda atbildība, nodrošināta vienāda pieeja resursiem un to izmantošanas iespējas. Dzimumu līdztiesība nozīmē nodrošināt abiem dzimumiem vienlīdzīgas tiesības un iespējas, nevis uztvert vīriešus un sievietes kā vienādas būtnes.<sup>9</sup> Lai gan starp vīriešiem un sievietēm pastāv fizioloģiskas atšķirības, tas nav pamats tam, lai ierobežotu viņu pašrealizācijas iespējas un tiesības sabiedrībā.

**Integrētā pieeja dzimumu līdztiesības īstenošanai (angliski – gender mainstreaming)** – dzimumu līdztiesības aspektu integrēšana visās sabiedrības dzīves jomās. “Dzimumu līdztiesība” nav skatāma atsevišķi, izolēti, bet gan kopā ar sociālajiem, ekonomiskajiem u.c. sfēru jautājumiem. “Integrētā pieeja” atšķiras no “tradicionālās pieejas”, kur dzimumu līdztiesības jautājumi tiek skatīti kā atdalīts jautājumu kopums.<sup>10</sup> Integrētā pieeja dzimumu līdztiesības īstenošanai aptver ne tikai diskriminējošu apstākļu izskaušanu, bet arī inovatīvās politikas veidošanu uzņēmumā ar mērķi veicināt iespēju vienlīdzību (piemēram, izveidojot elastīgu darba laika sistēmu, kas atvieglo savienot darbu un rūpes par ģimeni).

<sup>7</sup> skatīt 3.atsauci

<sup>8</sup> dažkārt kā sinonīms jēdzienam “ dzimumu līdztiesība “ tiek lietots jēdziens “ dzimumu vienlīdzība “

<sup>9</sup> Labklājības ministrija. koncepcija dzimumu līdztiesības īstenošanai, Rīga,2003.,6.lpp.

<sup>10</sup> skatīt 10.atsauci

**“Ģimenei draudzīga” uzņēmuma politika** – tāda uzņēmuma politika, kura virzīta uz iespēju nodrošināšanu darbiniekiem apvienot darbu un rūpes par ģimeni.

**Profesija** – nodarbošanās, kas prasa noteiktu sagatavotību, attiecīgu izglītību.<sup>11</sup>

**Seksuālā uzmākšanās (angliski – sexual harassment)** – jebkuras formas negribētas verbālas, neverbālas vai fiziskas darbības, kurām ir seksuāls raksturs ar mērķi aizskart personas cieņu vai arī, ja tāds bijis šo darbību rezultāts, īpaši, ja tiek radīta naidīga, pazemojoša vai agresīva atmosfēra. Seksuālā uzmākšanās tiek uzskatīta par diskrimināciju, kas saistīta ar dzimumu un tādēļ ir aizliegta.<sup>12</sup>

**Vienādas vērtības darbs** - dažāda rakstura darbi, kas, ņemot vērā to prasības un noslogotību, ir vienlīdz vērti.<sup>13</sup> Jautājumam, kādi darbi ir vienādas vērtības, nav viennozīmīgas atbildes. Tas jāizšķir katrā konkrētā gadījumā.

**Vienāds darbs<sup>14</sup>** - darbs, ko pilda dažādas personas, ir identisks vai ļoti līdzīgs. Šeit nevar konstatēt atšķirības darbības veidā, darbības procesā vai darba vidē, kurā darbs tiek pildīts.

**Vienlīdzīga attieksme** - tāda attieksme no darba devēja puses, kurā nepastāv tieša vai netieša diskriminācija saistībā ar personas dzimumu, tai skaitā arī personas ģimenes un laulības stāvokli.

---

<sup>11</sup> Latviešu valodas vārdnīca, Rīga “ Avots “, 1987., 650.lpp.

<sup>12</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2002.gada 23.septembra direktīva Nr.2002/73/EK, kura groza Padomes direktīvu Nr.76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas nodrošina vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo sagatavošanu un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem 2.pants

<sup>14</sup> Karin Tondorf, Edetraud Ranftl “ Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichkeit fuer Maenner und Frauen bei gleichwertiger Arbeit, 2002.,8.lpp

<sup>15</sup>DL tiek lietots termins “tāds pats darbs“

## I

### **Kāpēc dzimumu līdztiesības principu ievērošana ir būtiska darba devējam?**

Uzņēmuma darba nodrošināšana atbilstoši normatīvo aktu prasībām ir būtisks pamats, lai darba devējs veiktu pasākumus dzimumu līdztiesības nodrošināšanai uzņēmumā. Tomēr, izpildot šīs obligātās prasības, darba devējs var iegūt ko vairāk: sociālā stabilitāte uzņēmumā, labvēlīga darba atmosfēra, pozitīva darba devēja tēls sabiedrībā ir būtiski papildus ieguvumi darba devējam. Proti, lai pilnvērtīgāk izprastu visus ieguvumus, darba devējs var iet citu ceļu un izrēķināt iespējamus zaudējumus, kas var rasties pretējā gadījumā – ja dzimumu līdztiesība netiek nodrošināta. Darba devējam ir jāizlemj, vai veltīt nedaudz laika un pūļu dzimumu līdztiesības nodrošināšanai vai arī to ignorēt, rēķinoties ar iespējamiem materiāliem un nemateriāliem zaudējumiem:

#### **a) Darbaspēka kvalitāte.**

Veicot personāla atlasī, vadoties tikai pēc subjektīviem kritērijiem, darba devējs riskē ne tikai pārkāpt darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu prasības, bet arī neiegūt iespējami labāko darbaspēku. Darba devējam būtu objektīvi un pamatoti jāizvērtē pretendentu spējas, kvalifikāciju un piemērotību darba veikšanai. Būtiski ir atcerēties, ka cilvēkresursi ir viens no pamatnosacījumiem sekmīgai uzņēmuma attīstībai.

#### **b) Uzņēmuma reputācija.**

Dzimumu līdztiesības jautājumiem Latvijā tiek pievērsta arvien lielāka uzmanība gan no mediju, gan sabiedrības puses, turklāt līdz šim tiesās izskatītās lietas par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumiem ir guvušas plašu publicitāti. Nepievēršot šim jautājumam nepieciešamo vērību, darba devējam ir jārēķinās ar negatīvas reputācijas iegūšanas iespēju savu darbinieku, sadarbības partneru, klientu un sabiedrības acīs. Tas var atstāt negatīvu iespaidu arī uz jaunu darbinieku piesaisti.

Turklāt Latvijas Republikas valdība sniedz regulārus ziņojumus Starptautiskajai Darba organizācijai (turpmāk – SDO) par tiesu praksi lietās par atšķirīgas attieksmes pārkāpumiem. Negatīvs ziņojums uzņēmumam var draudēt ar sliktas slavas iegūšanu ne tikai Latvijā, bet arī ārzemēs.

#### **c) Negūtie ienākumi.**

Vai tas ir konflikts uzņēmuma iekšienē, vai tie ir tiesu darbi, kam pamatā ir dzimumu līdztiesību regulējošo normu pārkāpšana, iesaistītie darbinieki tiek atrauti no tiešo darba

pienākumu veikšanas, un konflikta noregulēšanai patērētais laiks netiek veltīts galvenajam uzņēmuma darbības mērķim – peļņas gūšanai.

**d) Atlīdzība par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu.**

Ja dibinot darba tiesiskās attiecības, to pastāvēšanas laikā vai arī tās izbeidzot, darba devējs ir pārkāpis dzimumu līdztiesību regulējošo normu prasības, par ko ir stājies spēkā tiesas spriedums, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atbilstošu atlīdzību.<sup>15</sup> Šajā gadījumā likums aizsargā ne tikai personas, kuras ir darba tiesiskajās attiecībās ar darba devēju, bet arī personas, kuras ir pieteikušās uz darba devēja izsludinātu vakanci. Izmaksājamās atlīdzības apmēru puses nosaka vienojoties vai arī tiesa pēc sava ieskata.

**e) Ar strīda izšķiršanu saistītie izdevumi.**

Ja starp darba devēju un darbinieku ir radies strīds par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, darba devējam ir jārēķinās ar iespējamiem izdevumiem, kas saistīti ar tā interešu pārstāvēšanu kā tiesā, tā arī uzņēmuma ietvaros. Darba devējam ir jāatlīdzina arī tiesas izdevumi, ja tiesa strīdā ir pieņēmusi darba devējam nelabvēlīgu spriedumu.<sup>16</sup>

**f) Administratīvais sods.**

Valsts darba inspekcija, kuras uzdevums ir veikt pasākumus, lai nodrošinātu efektīvu valsts politikas īstenošanu darba tiesisko attiecību jomā, ir tiesīga administratīvi sodīt darba devēju par dzimumu līdztiesību regulējošo normatīvo aktu pārkāpšanu ar naudas sodu līdz Ls 250.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> DL 34.panta pirmā daļa

<sup>16</sup> Civilprocesa likuma 41.un 44.pants

<sup>17</sup> Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 41.pants

## II

### Tiesību akti

Dzimumu līdztiesības jautājumus Latvijā regulē kā nacionālie, tā arī Latvijai saistošie starptautiskie tiesību akti.

#### 1. Latvijas Republikas tiesību akti.

Latvijas Republikas tiesību akti paredz dzimumu līdztiesības principu. Latvijas Republikas Satversme nosaka, ka cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas,<sup>18</sup> ikvienam ir tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai,<sup>19</sup> ikvienam darbiniekam ir tiesības saņemt veiktajam darbam atbilstošu samaksu.<sup>20</sup>

Dzimumu līdztiesības princips darba attiecībās detalizētāk iestrādāts darba tiesību normatīvajos aktos. Saskaņā ar Darba likumu (turpmāk – DL) ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī taisnīgu darba samaksu, neatkarīgi no personas dzimuma.<sup>21</sup> Dibinot darba tiesiskās attiecības, kā arī darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, it īpaši, paaugstinot darbinieku amatā, nosakot darba apstākļus, darba samaksu vai profesionālo apmācību, kā arī uzteicot darba līgumu, aizliegta atšķirīga attieksme atkarībā no darbinieka dzimuma.<sup>22</sup>

Svarīgi atcerēties, ka dzimumu līdztiesības jautājumus regulē ne tikai nacionālie, bet arī starptautiskie tiesību akti, kuru juridiskais spēks ir augstāks. Ja pastāv pretruna starp nacionālās likumdošanas akta noteikumiem un saistošu starptautisko tiesību akta noteikumiem, tiks piemēroti starptautiskā tiesību akta noteikumi.<sup>23</sup>

#### 2. Starptautiskie tiesību akti.

Latvijai ir saistoši vairāku starptautisko organizāciju izdotie tiesību akti:

1. Visu personu vienādas tiesības un nediskriminācijas princips noteikts tādos vispārējos cilvēktiesību dokumentos, kā Apvienoto Nāciju Organizācijas Vispārējā Cilvēktiesību

---

<sup>18</sup> LR Satversme 91.pants

<sup>19</sup> LR Satversme 106.pants

<sup>20</sup> LR Satversme 107.pants

<sup>21</sup> DL 7.pants

<sup>22</sup> DL 29.panta 1.daļa

<sup>23</sup> Likums “ Par Latvijas Republikas starptautiskajiem līgumiem “ 13.pants



deklarācija, Deklarācija par visa veida sieviešu diskriminācijas izskaušanu, Starptautiskais pakts par pilsoņu un politiskajām tiesībām, Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām, Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija.

2. Latvija kā Eiropas Padomes dalībvalsts ir uzņēmusies pildīt starptautiskās saistības dzimumu līdztiesības jautājumos, kuri ir iekļauti vairākās Eiropas Padomes rezolūcijās un deklarācijās, piemēram, 1986.gada rezolūcija Nr.855 “Par vīriešu un sieviešu līdztiesību”, 1988.gada 16.novembra deklarācija “Par sieviešu un vīriešu līdztiesību”.
3. Latvija ir ratificējusi virkni SDO konvenciju, no kurām attiecībā uz dzimumu līdztiesības principa ievērošanu būtu minamas konvencija Nr.111 “Par diskrimināciju darbā un nodarbošanās jomā” un konvencija Nr.100 “Par vienlīdzīgu atlīdzību”.
4. Vienādas attieksmes princips Eiropas Savienības (turpmāk – ES) tiesībās ir ietverts arī Eiropas Kopienas dibināšanas līgumā (turpmāk tekstā – Līgums). Līguma 2.pantā sieviešu un vīriešu līdztiesības nodrošināšana minēta kā viens no Kopienas galvenajiem uzdevumiem, savukārt Līguma 3.pants nosaka, ka Eiropas Kopiena, veicot pasākumus, kas vērsti uz tās mērķu sasniegšanu, cenšas sekmēt vīriešu un sieviešu līdztiesību. Vienlīdzīgas darba samaksas princips vīriešiem un sievietēm par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu ir regulēts Līguma 141.pantā.<sup>24</sup> Iestāšanās ES procesa laikā Latvijas nacionālajos normatīvajos aktos ir ieviestas ES direktīvu noteiktās prasības par vienādas attieksmes nodrošināšanu:
  - 4.1. Padomes 1976.gada 9.februāra direktīva Nr.76/207/EEK “Par tāda principa īstenošanu, kas nodrošina vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo sagatavošanu un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem”;
  - 4.2. Padomes 1978.gada 19.novembra direktīva Nr.79/7/EEK “Par pakāpenisku vienlīdzības principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā nodrošinājuma jautājumos”;
  - 4.3. Padomes 1997.gada 15.decembra direktīva Nr.97/80/EK “Par pierādīšanas pienākumu strīdu gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu”;

---

<sup>24</sup> 1997.gada Amsterdamas līgums.

- 4.4. Padomes 1975.gada 10.februāra direktīva Nr.75/117/EEK “Par dalībvalstu likumu tuvināšanu attiecībā uz vienādas samaksas principa piemērošanu vīriešiem un sievietēm”;
- 4.5. Eiropas Parlamenta un Padomes 2002.gada 23.septembra direktīva Nr.2002/73/EK, kura groza Padomes direktīvu Nr.76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas nodrošina vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo sagatavošanu un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem;
- 4.6. Padomes 2000.gada 27.novembra direktīva Nr. 2000/78/EK, kas nosaka kopēju sistēmu attieksmei pret nodarbinātību un profesiju.

Līdz brīdim, kad Latvija iestāsies Eiropas Savienībā<sup>25</sup>, Kopienas tiesību aktos iekļautās normas nevar būt par prasību tiesisko pamatu. Piemēram, ja līdz Latvijas iestāšanās brīdim Eiropas Savienībā Latvijas tiesā tiks izšķirts strīds par vienlīdzīgas darba samaksas principa pārkāpšanu, tad Līguma 141.pants nevar būt par prasības tiesisko pamatu. Pēc Latvijas iestāšanās Eiropas Savienībā Līguma 141.pants varēs kalpot par prasības tiesisko pamatu un darbinieki varēs atsaukties uz to, jo šai normai piemīt horizontālā tiešā iedarbība – tiesību norma uzliek pienākumus indivīdiem, un šo noteikumu izpildi var pieprasīt citi indivīdi. Atšķirībā no Līguma pantiem direktīvām ir tikai vertikāla tiešā iedarbība – indivīds var atsaukties uz Kopienas tiesību normu un prasīt, lai valsts institūcijas izpilda savus pienākumus, bet ne horizontāla tiešā iedarbība. Tas nozīmē, ka darbinieks, ceļot prasību tiesā, kā prasības tiesisko pamatu nevar minēt direktīvās iekļautās normas. Tomēr jāņem vērā, ka Eiropas Kopienas tiesa centusies panākt līdzīgu rezultātu, radot direktīvu netiešās iedarbības principu. Direktīvu netiešās iedarbības princips nozīmē, ka nacionālās tiesas tiek aicinātas iztulkot un piemērot nacionālos tiesību aktus tā, lai tie atbilstu direktīvā nosprausto mērķu sasniegšanai.

---

<sup>25</sup> Paredzētais oficiālais Latvijas iestāšanās brīdis Eiropas Savienībā: 2004.gada 1.maijs

### III

#### **Vienlīdzīga attieksme dibinot un izbeidzot darba tiesiskās attiecības, kā arī to pastāvēšanas laikā**

1. Darbinieku atlases fāzi pirms darba līguma noslēgšanas nosacīti var iedalīt trijos posmos:

1.1.darba sludinājuma ievietošana;

1.2.darba intervija;

1.3.darbinieka izvēle.

#### **1.1. Darba sludinājuma ievietošana**

DL nosaka, ka darba sludinājums (darba devēja paziņojums par brīvajām darba vietām) nedrīkst attiekties tikai uz vīriešiem vai tikai uz sievietēm, izņemot gadījumu, kad piederība pie noteikta dzimuma ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnosacījums.<sup>26</sup>

Darba devējam, ievietojot darba sludinājumu, jāpārbauda vai sludinājums nesatur tiešas vai netiešas dzimumu diskriminācijas pazīmes. Lai gan Latvijas Republikas Profesiju klasifikatorā<sup>27</sup> visu profesiju nosaukumi ir vīriešu dzimtē, darba sludinājumā ieteicams norādīt profesiju gan vīriešu, gan sieviešu dzimtē, piemēram, “meklējam biroja administratoru/ -ri”, tādējādi nedodot iespēju šaubīties par dzimumu līdztiesības principa ievērošanu, pieņemot darbā jaunus darbiniekus. Norāde, ka uzņēmums meklē adītājas – sievietes, ir tiešas diskriminācijas pazīme. Netieša dzimuma diskriminācija darba sludinājumā var izpausties kā noteiktu īpašību prasīšanu kandidātam, kādas parasti sastopamas tikai viena dzimuma personām, piemēram, “meklējam biroja administratoru/ -ri ar soprāna balss tembru”. Šajā gadījumā nav norādīts, ka uz konkrēto darba vietu tiek meklēta sieviete, tomēr ir skaidrs, ka vīriešiem soprāna balss tembrs, iespējams, nemaz nebūs sastopams.

Dzimuma norādīšana darba sludinājumā atļauta un tā netiks uzskatīta par dzimumu diskrimināciju, ja tai ir objektīvs un pamatots iemesls. DL nedod objektīvu un pamatotu iemeslu uzskaitījumu, tāpēc par šīs normas piemērošanu strīdus gadījumā lems tiesa. Par objektīvu un pamatotu iemeslu, piemēram varētu būt, ja modeļu nams savas sieviešu kolekcijas izrādīšanai meklē modeli – sievieti.

---

<sup>26</sup> DL 32.pants

<sup>27</sup> LR Profesiju klasifikators apstiprināts ar LR MK 1994.gada 12.aprīļa noteikumiem Nr.84

## 1.2. Darba intervija:

Darba intervija ir darba devēja sagatavota mutvārdu vai rakstveida aptauja pretendenta piemērotības novērtēšanai. Darba intervijā nav pieļaujami tādi darba devēja jautājumi, kas neattiecas uz paredzētā darba veikšanu vai nav saistīti ar pretendenta piemērotību šim darbam, kā arī jautājumi, kas ir tieši vai netieši diskriminējoši, it īpaši jautājumi par:

- 1) grūtniecību, izņemot gadījumu, kad paredzēto darbu vai nodarbošanos nevar veikt grūtniecības stāvoklī;
- 2) ģimenes vai laulības stāvokli;
- 3) iepriekšējo sodāmību, izņemot gadījumu, kad tam attiecībā uz veicamo darbu varētu būt būtiska nozīme;
- 4) reliģisko pārliecību vai piederību pie kādas reliģiskās konfesijas;
- 5) piederību pie kādas politiskās partijas, darbinieku arodbiedrības vai citas sabiedriskas organizācijas;
- 6) nacionālo vai etnisko izcelsmi.<sup>28</sup>

Lai nepieļautu, ka atraidītie pretendenti ļaunprātīgi izmanto tiesības prasīt atlīdzību, nepamatoti apgalvojot, ka darba intervijas laikā tika uzdoti diskriminējoša rakstura jautājumi, darba devējam ir ieteicams laikus apsvērt, kā pierādīt intervijas satura atbilstību likumam. Piemēram, darba devējs intervijas laikā var konspektēt uzdodamos jautājumus vai arī iepriekš sagatavot anketu ar uzdodamajiem jautājumiem. Intervijas beigās, zem uzdoto jautājumu uzskaitījuma pretendents norāda: “Darba intervijā tika uzdoti šajā anketā (konspektā) norādītie jautājumi. Norādīto jautājumu klāsts ir izsmeļošs”, datums un pretendenta paraksts. Darba devējam darba intervijas veikšanai ieteicams piesaistīt arī citus darbiniekus (iespējams arī arodbiedrību vai darbinieku pilnvarotos pārstāvjus), lai strīdus gadījumā vairāki cilvēki būtu intervijas liecinieki.

## 1.3. Darbinieku izvēle:

Darba devējam, iepazīstoties ar pretendentu pieteikumiem, jālemj par kāda konkrēta pretendenta pieņemšanu darbā. Arī šajā posmā darba devējam jāuzmanās no dzimumu nediskriminācijas principa neievērošanas. Darbinieks jāizvēlas pēc objektīviem kritērijiem,

---

<sup>28</sup> DL 33.pants

nevis piederības noteiktam dzimumam. Darba devējs var ne tikai apzināti diskriminēt pretendētus pēc dzimuma, bet gan darīt to neapzināti, kam par pamatu ir sabiedrībā pastāvošās dzimumu lomas un stereotipi. Piemēram, darba devējs meklē elektriķi. Šī profesija ir izteikti “vīriešu” profesija, tāpēc pretendentes – sievietes var tikt vērtētas kritiski tikai tā iemesla dēļ, ka pieder pie noteikta dzimuma, un tāpēc var netikt aicinātas uz darba interviju. Tikai viena dzimuma pārstāvju aicināšana uz darba interviju jau var norādīt uz dzimumu līdztiesības principa pārkāpumu. Lai nodrošinātu objektīvu un no aizspriedumiem brīvu personāla atlasīšanu, ieteicams izveidot pretendentu vērtēšanas komisiju vai cilvēku grupu, kura sastāv no abu dzimumu pārstāvjiem.

### **Atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanas sekas, dibinot darba tiesiskās attiecības**

Ja dibinot darba tiesiskās attiecības, darba devējs pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, pretendētājam ir tiesības prasīt atbilstošu atlīdzību. Tās apmēru puses nosaka vienojoties. Ja puses nespēj vienoties, atlīdzības apmēru nosaka tiesa pēc sava ieskata.<sup>29</sup>

Šajā gadījumā pretendētājam ir tiesības prasīt tikai atbilstošu atlīdzību, bet ne darba tiesisko attiecību nodibināšanu. Ja darba tiesiskās attiecības nav nodibinātas atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanas dēļ, pretendētājam nav tiesību prasīt šo attiecību nodibināšanu piespiedu kārtā.<sup>30</sup>

Ne tikai dibinot darba attiecības, bet arī visā darba tiesisko attiecību laikā darba devējam ir jāievēro dzimumu līdztiesības princips. Gadījumi, kad darba devējam jāuzmanās no dzimumu līdztiesības principa pārkāpšanas:

## **2. Darba apstākļu noteikšana**

Ja darba devējs, nosakot darba apstākļus, ir pārkāpis atšķirīgās attieksmes aizliegumu, darbiniekam ir tiesības prasīt šādas atšķirīgas attieksmes izbeigšanu.<sup>31</sup>

Ja darbinieks uzskata, ka pārkāptas viņa tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi nosakot darba apstākļus, darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā viena mēneša laikā no dienas, kad viņš uzzināja vai viņam vajadzēja uzzināt par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanu.<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> DL 34.panta 1.daļa

<sup>30</sup> DL 34.panta 3.daļa

<sup>31</sup> DL 95.panta otrā daļa

<sup>32</sup> DL 95.panta trešā daļa

### 3. Paaugstināšana amatā

Lemjot par darbinieka paaugstināšanu amatā, būtiska ir darbinieka kvalifikācija un spējas, ko nosaka tādi faktori kā darba pieredze, piedalīšanās semināros u.tml. Darba devējam ir jārespektē abu dzimumu darbinieku tiesības uz kvalifikācijas paaugstināšanu (semināri, kursi), jo šis ir viens no nozīmīgākajiem faktoriem karjeras attīstībā.

Ja darba devējs, paaugstinot amatā, ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, darbiniekam ir tiesības prasīt atbilstošu atlīdzību, kuras apmēru nosaka tiesa pēc sava ieskata.<sup>33</sup>

### 4. Nepilns darba laiks

Nemot vērā, ka sievietes pārsvarā uzņemas rūpes par ģimeni un apvieno tās ar darba pienākumu pildīšanu,<sup>34</sup> viņas lielākoties ir tās, kuras strādā nepilnu darba laiku. Darba devējam ir jāatceras, ka uz darbinieku, kas nodarbināts nepilnu darba laiku, attiecināmi tādi paši noteikumi kā uz darbinieku, kas nodarbināts normālu darba laiku.<sup>35</sup> Darba devējam ieteicams pārliicināties, vai:

- darbinieks nesaņem mazāku atlīdzību (noteikta mazāka darba samaksa);
- darbinieks saņem no darba devēja papildus labumus (bonusus), ko saņem darbinieki, kas strādā normālo darba laiku;
- darbiniekam tiek nodrošināta iespēja celt kvalifikāciju un piedalīties cita veida apmācībā līdzīgi kā darbiniekiem, kas strādā normālo darba laiku;
- uzņēmumā netiek uzskatīts, ka tie ir darbinieki ar mazākām spējām, līdz ar to liedzot viņiem līdzvērtīgu karjeras izaugsmi.

### 5. Darba līguma uzteikums

#### **Darba līguma uzteikums pārbaudes laikā.**

Ja darba devējs ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu darbinieka pārbaudes laikā, tam ir tiesības viena mēneša laikā no dienas, kad saņemts darba devēja uzteikums,

---

<sup>33</sup> DL 95.panta 1.daļa

<sup>34</sup> Labklājības ministrija.Koncepcija dzimumu līdztiesības īstenošanai, Rīga,2003.,11.lpp.

<sup>35</sup> DL 134.panta trešā daļa

vērsties tiesā ar prasību izmaksāt atbilstošu atlīdzību. Strīdus gadījumā atlīdzības apmēru nosaka tiesa pēc sava ieskata.<sup>36</sup>

### **Darba devēja uzteikums.**

Darbinieks, kurš uzskata, ka darba līgums uzteikts, pieļaujot atšķirīgu attieksmi atkarībā no darbinieka dzimuma, ir tiesīgs viena mēneša laikā no uzteikuma dienas vērsties tiesā ar prasību atzīt uzteikumu par spēkā neesošu.

## **IV**

### **Vienlīdzīga darba samaksa**

Vienlīdzīga darba samaksa ir svarīgs priekšnoteikums jebkura darba devēja veiksmīgai saimnieciskai darbībai. Nosakot nevienlīdzīgu darba samaksu, darba devējam:

- jārēķinās ar sekām, kādas paredz DL<sup>37</sup> – darbiniekam ir tiesības prasīt atlīdzību, kādu darba devējs parasti maksā par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu;
- jāatceras, ka nevienlīdzīga darba samaksa uzņēmumā izraisa nevajadzīgu spriedzi un konfliktus, kas mazina darbinieku darba spējas un nodara kaitējumu uzņēmuma darbībai kopumā.

Lai nodrošinātu normu par vienlīdzīgu darba samaksu efektīvu piemērošanu, ir nepieciešams izprast vienlīdzīgas darba samaksas jēdzienu. Tā kā DL vienlīdzīgas darba samaksas skaidrojums nav sniegts, tas jāmeklē Līgumā, kas paredz pienākumu nodrošināt sievietēm un vīriešiem vienlīdzīgu darba samaksu.<sup>38</sup> Līguma izpratnē vienlīdzīga darba samaksa bez dzimuma diskriminācijas nozīmē, ka:

- a) samaksu atbilstīgi gabaldarba likmēm aprēķina, izmantojot vienu un to pašu mērvienību;
- b) atbilstīgi stundu likmēm par vienādu darbu ir vienāds atalgojums.

Direktīva 75/117/EEK konkretizē Līguma 141.pantā ietverto pamatprincipu par vienādu atalgojumu (darba samaksu), kā arī nosaka, ka vienlīdzīgs atalgojums jāmaksā ne tikai par vienādu darbu, bet arī par vienādas vērtības darbu. Direktīvas 75/117/EEK 1.pants paredz, ka vienlīdzīgs atalgojums Līguma 141.panta izpratnē nozīmē, ka par vienādu darbu vai

---

<sup>36</sup> DL 48.pants

<sup>37</sup> DL 60.panta 2.daļa

<sup>38</sup> Amsterdamas līguma 141.pants

vienādas vērtības darbu tiek maksāts atalgojums bez jebkādas dzimumu diskriminācijas. Ja profesijas, atalgojuma noteikšanai, tiek klasificētas, jāvadās pēc kopējiem kritērijiem gan sievietēm, gan vīriešiem un tā, lai tiktu izslēgta jebkāda diskriminācija pēc dzimuma.

DL 60.pants paredz darba devēja pienākumu noteikt vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu.

### **Kā noteikt, kas ir vienādas vērtības darbs?**

Ikdienas izpratnē vienlīdzīgs atalgojums pārsvarā tiek saprasts kā vienlīdzīgs atalgojums par vienādu darbu. Tomēr, saskaņā ar direktīvu 75/117/EEK un DL<sup>39</sup> vienlīdzīga atlīdzība pienākas ne tikai par vienādu, bet arī par vienādas vērtības darbu.

Efektīvākais veids darbu vērtības noteikšanai uzņēmumā ir amatu novērtēšana. Tā ir dažādu amatu salīdzināšana, ņemot vērā darba saturu, nosakot objektīvus kritērijus. Katra darbinieka spējas šādā vērtējumā netiek ņemtas vērā. Novērtēšanas procesā jāizvairās no stereotipiem, kas var būt par pamatu, piemēram, amatu, kurus galvenokārt ieņem sievietes, nepienācīgai novērtēšanai. Kā negatīvu piemēru var minēt, ka novērtējot amatu, parasti tiek ņemtas vērā tikai fiziskās un garīgās spējas, bet netiek ņemti vērā tādi faktori kā operativitāte, atbalsta funkcijas, personāla darba organizēšana un koordinēšana.

No dzimuma neitrālie vērtēšanas kritēriji varētu būt:

#### **I. Objektīvie amata novērtēšanas kritēriji:**

1. zināšanas un prasmes;
2. fiziskās spējas;
3. garīgās spējas;
4. komunikācijas spējas;
5. saskarsmes spējas.

Jāpiebilst, ka novērtēšanas kritēriju izvēle un to ņemšana vērā ir atkarīga no tā, kāds amats tiek izvērtēts un kādām spējām ir nozīme konkrētajā darbā. Darba smagums vai muskuļu spēks kā atalgojuma kritērijs var būt vienīgi tad, ja veicamā darba būtība ir saistīta ar muskuļu spēku.

---

<sup>39</sup> DL 60.panta pirmā daļa



II. Ko veicamais darbs prasa no darbinieka:

1. fiziskā piepūle;
2. garīgā piepūle;
3. emocionālā piepūle.

III. Darbinieks ir atbildīgs par:

1. informāciju un materiāliem līdzekļiem;
2. pakļauto darbinieku pārraudzīšanu;
3. citu darbinieku labklājību darba vietā, ieskaitot veselības un drošības pasākumus;
4. plānošanu, organizēšanu un attīstību.

IV. Darba apstākļi:

darba vides riski – pakļaušanās darba vides riska faktoru iedarbībai, nelaimes gadījumu un arodslimību risks.<sup>40</sup>

Intelektuālā un fiziskā darba novērtēšana un amatu kvalifikācijas kategoriju noteikšana Latvijā ir obligāta no valsts budžeta finansējamo institūciju darbiniekiem. To paredz Ministru kabineta izdoti noteikumi.<sup>41</sup> Šajos noteikumos ir noteikta intelektuālā un fiziskā darba novērtēšanas un amatu kvalifikācijas kategoriju noteikšanas pamatmetodika, kuru, pielāgojot sava uzņēmuma vajadzībām, var izmantot jebkurš darba devējs.

### **Kas jāpatur prātā, veicot amatu novērtēšanu?**

- Vērtēts tiek konkrētais amats vai pienākumi, ko veic persona, nevis persona pati;
- Izšķirošais aspekts ir faktiski veicamie darba pienākumi, nevis amata nosaukums. Piemēram, ja vecākais pavārs pilda tādus pašus darba pienākumus kā pavāra palīdze, tad šajā aspektā amati ir vērtējami kā vienādas vērtības;
- Par amata vērtēšanas pamatu kalpo izsmeļošs amata apraksts vai darba analīze;

<sup>40</sup> Gender Promotion Programme International Labour Office, 17.lpp

<sup>41</sup> Ministru kabineta 22.07.2003 noteikumi Nr.403 “ Noteikumi par fiziskā darba novērtēšanas un amatu kvalifikācijas kategoriju noteikšanas pamatmetodiku no valsts budžeta finansējamo institūciju darbiniekiem “ un 23.09.2003 noteikumi Nr.533 “ Noteikumi par intelektuālā darba novērtēšanas un amatu kvalifikācijas kategoriju noteikšanas pamatmetodiku no valsts budžeta finansējamo institūciju darbiniekiem “

- Sastādot amata aprakstu un vēlāk novērtējot amatu, jāņem vērā visi darba aspekti un apstākļi, ko konkrētais darbs prasa no darbinieka. Šeit jāpievērš uzmanība arī apstākļiem, kas nav saistīti ar profesionālo kvalifikāciju – psihosociālās prasības un noslogojums, piemēram, spējas kontaktēties, spēja strādāt komandā, darbs spriedzes apstākļos, atbildība.<sup>42</sup>

Lai izvairītos no dzimumu diskriminācijas attiecībā uz darba samaksu, uzņēmumā ieteicams veikt vienlīdzīga atalgojuma piemērošanas pasākumus, izvērtējot un pārbaudot apstākļus, kas var ietekmēt vienlīdzīga atalgojuma nodrošināšanu. Piemēram:

1. Veikt amatu novērtēšanu, par pamatu ņemot vienādus vērtēšanas kritērijus;
2. Pārbaudīt, vai izvēlētie amatu vērtēšanas kritēriji nav tādi, kas ir nelabvēlīgāki vienam vai otram dzimumam;
3. Pārbaudīt, vai algas pieauguma skala abu dzimumu darbiniekiem ir vienāda. Ja nē, tad pārdomāt, vai tam ir objektīvs iemesls;
4. Pārlicināties, vai sievietēm un vīriešiem ir nodrošinātas vienādas tiesības uz papildu labumu gūšanu, piemēram, uzņēmuma automašīnas izmantošana darba vajadzībām, nodrošināšana ar dzīvokli un tml.;
5. Noskaidrot, vai sievietēm un vīriešiem ir nodrošinātas vienādas tiesības strādāt stundas, kuras tiek apmaksātas ar paaugstinātu likmi (nakts stundas, virsstundas). Ja nē, tad pārdomāt, vai tam ir objektīvs iemesls.

Darbu novērtēšanai darba devējs var izveidot darba grupu, kurā ieteicams iekļaut abu dzimumu pārstāvjus no darba devēja un darbinieku puses. Darbu novērtēšanas rezultātā radušās amatu kvalifikācijas kategorijas var tikt iekļautas koplīgumā, tādējādi panākot vienošanos starp darba devēju un darbiniekiem par to, kādi amati tiek uzņēmumā uzskatīti par vienādiem vai vienādas vērtības. Tomēr jāņem vērā, ka tas, ka amati koplīgumā noteikti kā vienādi vai vienādas vērtības, vēl nav pietiekams pamatojums, lai strīdus gadījumā viennozīmīgi secinātu, ka darbinieki izpilda vienādu vai vienādas vērtības darbu.<sup>43</sup>

<sup>42</sup> Karin Tondorf, Edtraud Ranftl "Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichkeit fuer Maenner und Frauen bei gleichwertiger Arbeit, 2002., 12.lpp.

<sup>43</sup> Lieta C-381/99 *Brunnhorfer v. Bank der Osterreichischen Postsparkasse*, [2001] ECR I-4961

### **Kā var izpausties vienlīdzīgas darba samaksas principa pārkāpums?**

Vienlīdzīgas darba samaksas principa pārkāpums var izpausties tiešā (tiešā diskriminācija) vai netiešā (netiešā diskriminācija) veidā. Kā atšķiras šie diskriminācijas veidi?

- Tiešā diskriminācija: ja darba samaksas atšķirības tiek pamatotas ar piederību pie noteikta dzimuma. Piemēram, sievietei par tādu pašu darbu saņem 80 % no vīrieša darba algas.
- Netiešā diskriminācija: šo diskriminācijas veidu konstatēt ir daudz grūtāk, jo tā pamatojums slēpjas aiz it kā neitrāliem kritērijiem un nosacījumiem, kā rezultātā tomēr viena dzimuma personas tiek atalgotas labāk.

Nosakot darba samaksu, jāņem vērā, ka tā var izpausties arī kā kāda papildus labumu (piemaksas pie pamatalgas, veselības apdrošināšanas polises, dāvanas un tml.) sniegšanā darbiniekam. Iepriekš minētās starptautiskās un Eiropas Kopienas tiesību normas, kā arī DL<sup>44</sup> nosaka, ka darba samaksa ietver ne tikai darba algu un piemaksas, bet arī jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu. Tādējādi darba devējam būtu jāizvairās no papildus labuma sniegšanas tikai darbiniekiem vīriešiem vai darbiniecēm sievietēm. Piemēram, darba devējs iegādājās gada abonementus uz aerobikas nodarbībām sievietēm, uzskatot, ka vīrieši viņa kolektīvā tāpat ir sportiski. Vai arī darba devējs iegādājās makšķerēšanas licences tikai vīriešiem, uzskatot, ka sievietes vieta brīvajā laikā ir pie ģimenes.

### **Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības.**

Pastāv nopietna neatbilstība darba samaksas ziņā, ko saņem vīrieši un sievietes: Latvijā sieviešu vidējā darba samaksa ir tikai 67% no vīriešu vidējās darba samaksas.<sup>45</sup>

Sievietes biežāk kā vīrieši saskaras ar nevienlīdzīgām iespējām darba tirgū. Sieviešu vidējā bruto darba samaksa mēnesī ir zemāka par vīriešu darba samaksu visās profesijās<sup>46</sup>. Kādi varētu būt iemesli atšķirīgu darba samaksas lielumu pamatā?

- 1) *atšķirīgs ieguldījums, lai uzlabotu personu spējas un prasmes*: līdzekļi, ko darba devēji iegulda sieviešu apmācībā, izglītošanā parasti ir mazāki nekā līdzekļi, ko iegulda vīriešu apmācībā, jo bieži vien darba devējs uzskata, ka pastāv iespēja, ka sievietes aizies no

<sup>44</sup> DL 59.pants

<sup>45</sup> Working Life Barometer in the Baltic Countries,2002

<sup>46</sup> Labklājības ministrija. Konceptija dzimumu līdztiesības īstenošanai, Rīga,2003.,7.lpp.

darba, lai uzņemtos rūpes par ģimeni, tāpēc ieguldīt līdzekļus viņu apmācībā nav racionāli;<sup>47</sup>

- 2) *horizontālā nodarbinātības segregācija*: amati, kurus parasti ieņem sievietes, ir mazāk apmaksāti nekā amati, kurus parasti ieņem vīrieši;<sup>48</sup>
- 3) *vertikālā nodarbinātības segregācija*: vīrieši vairāk ieņem augstākus amatus kā sievietes;<sup>49</sup>
- 4) *vajadzība apvienot atbildību par darbu un ģimeni*: ņemot vērā veiktā pētījuma datus, kas norāda, ka sievietes galvenokārt (73%) ir atbildīgas par visiem darbiem mājsaimniecībā,<sup>50</sup> sievietes parasti uzņemas amatus, kas dod iespēju apvienot rūpes par ģimeni un darba pienākumus;
- 5) *darba pieredze*: sievietēm, kuras uz laiku pamet darba tirgu (piemēram, izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu), ir mazāk pieredzes nekā vīriešiem, kas liedz ieņemt augstāk apmaksātus amatus.

Darba devējam, nosakot darba samaksu un darbinieku virzību pa karjeras kāpnēm uzņēmumā, jācenšas atbrīvoties no sabiedrībā valdošiem stereotipiem par vienam dzimumam atbilstošās lomas pildīšanu. Latvijas sabiedrībā vīriešu darbam piešķir lielāku vērtību salīdzinājumā ar sieviešu padarīto darbu, neņemot vērā darba veidu: ja darbu dara vīrietis, tam ir lielāka vērtība, tādējādi augstāks atalgojums un labvēlīgāka attieksme, piemēram, paaugstinājums amatā.<sup>51</sup>

---

<sup>47</sup> Gender Promotion Programme International Labour Office, 9.lpp.

<sup>48</sup> skatīt 43.atsauci

<sup>49</sup> skatīt 43.ausauci

<sup>50</sup> UNDP.Dzimums un tautas attīstība Latvijā, Rīga, 1999.,16.lpp.

<sup>51</sup> UNDP.Dzimums un tautas attīstība Latvijā, Rīga, 1999.,15.lpp.

## V

**Pierādīšanas pienākums dzimumu līdztiesības principa pārkāpšanas gadījumos.**

Pretēji vispārējam civilprocesa tiesību principam, ka katrai no pusēm jāpierāda fakti, uz kuriem tā atsaucas, ES direktīva<sup>52</sup> ir noteikusi pienākumu nacionālajā tiesību sistēmā iestrādāt mehānismu, ka strīdus gadījumos, kas saistīti ar dzimumu diskrimināciju, diskriminācijas fakts nav jāpierāda tam, kas to apgalvo, šinī gadījumā darbiniekam, bet gan darba devējam ir pienākums pierādīt, ka dzimumu diskriminācija nav bijusi vai arī, ka atšķirīgas attieksmes pamatā ir objektīvi, ar dzimumu nesaistīti iemesli. Latvijas likumdevējs pierādīšanas pienākumu darba devējam DL paredzējis 29.panta 3.daļā.

Tādējādi tiek atvieglotas darbinieka kā sociāli vājākas puses salīdzinājumā ar darba devēju iespējas aizstāvēt savas tiesības, ja notikusi dzimumu diskriminācija. Tomēr strīdus gadījumā sākotnēji darbiniekam ir pienākums norādīt uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu viņa tiešai vai netiešai diskriminācijai atkarībā no dzimuma, un tikai tad darba devējam ir jāpierāda, ka dzimumu diskriminācija nav saskatāma vai arī, ka atšķirīgas attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi, kas nav saistīti ar darbinieka dzimumu.

Piemēram, ja darbiniekam ir aizdomas, ka viņam tiek maksāta mazāka alga par vienādu vai vienādas vērtības darbu, kam pamatā ir dzimumu diskriminācija, viņam jānorāda uz faktiem, kas liecina par dzimumu diskriminācijas esamību. Turklāt, ja prasība tiek celta vienādas vērtības darba gadījumā, tad prasītājam ir jāpierāda arī, ka viņa darbs tiešām ir vienādas vērtības darbs ar salīdzinājumā izvēlēto darbu.<sup>53</sup> Atbildētājs šādā gadījumā var apstrīdēt tiesai sniegtos pierādījumus, ka samaksas salīdzinājums patiešām attiecas uz vienādas vērtības darbiem vai arī pierādīt, ka atšķirība darba samaksā ir pamatota ar objektīviem faktoriem, nesaistītiem ar darbinieka dzimumu.<sup>54</sup>

---

<sup>52</sup> Padomes 1997.gada 15.decembra direktīva Nr.97/80/EC "Par pierādīšanas pienākumu strīdu gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu"

<sup>53</sup> A.Buka, Eiropas Savienības dzimumu līdztiesības tiesības un to īstenošana Latvijā//Eiropas Savienības tiesību īstenošana Latvijā, Latvijas Vēstnesis, 2003., 312.lpp.

<sup>54</sup> Lieta C-381/99 *Brunnhorfer v.Bank der Osterreichischen Postsparkasse*, [2001] ECR I-4961

## VI

### Labā prakse

1. Integrētā sistēma<sup>55</sup> dzimumu līdztiesības principu ieviešanai uzņēmumā.

#### **Kas ir integrētā sistēma?**

Dzimumu līdztiesību uzņēmumā nevar nodrošināt vienā dienā, tas ir komplicēts un bieži vien arī laikietilpīgs pasākums, kas turklāt prasa arī nodrošināt tā ilgtspējību. Tikai ar pastāvīgu iekšēju uzraudzību var panākt, ka uzņēmumā vienmēr ir nodrošināta tā darbības atbilstība dzimumu līdztiesību regulējošo normatīvo aktu prasībām. Jāpiemin, ka integrētās sistēmas ieviešana, tāpat kā jebkuri pasākumi, kas saistīti ar personāla un uzņēmuma attīstību, prasa arī finansiālo ieguldījumu. Taču darba devējs nākotnē sev noteikti ietaupīs līdzekļus, kas saistīti ar konfliktu risināšanu un iespējamo atlīdzību par dzimumu diskriminācijas principa pārkāpšanu izmaksu.

Lai dzimumu līdztiesība dotu vislielāko pozitīvo efektu, šis jautājums nevar tikt skatīts atrauti no citiem uzņēmumā notiekošajiem procesiem. Pieņemot uzņēmuma attīstības stratēģiju, izstrādājot iekšējo dokumentu, slēdzot koplīgumu ar arodbiedrību vai pieņemot jebkuru citu uzņēmumam un tā darbiniekiem būtisku lēmumu, ir jāpatur prātā dzimumu līdztiesības aspekts, jāizanalizē, vai šis lēmums neierobežos uzņēmumā strādājošo vīriešu vai sievietu tiesību vai iespēju realizāciju. Jo īpaši būtiski tas ir netiešās diskriminācijas gadījumā, kad sākotnēji ar dzimumu līdztiesību nesaistīts lēmums rezultātā rada diskrimināciju attiecībā pret vienu vai otru darbinieku vai darbiniekiem.

#### **Kā uzņēmumā ieviest integrēto sistēmu?**

Dzimumu līdztiesības integrētās sistēmas ieviešanas posmi ir pilnīgi vienādi kā lielā tā arī mazā uzņēmumā. Vienīgi atkarībā no uzņēmuma darbinieku un struktūrvienību skaita, kā arī veicamo darba procesu daudzuma atšķiras arī integrētās sistēmas nodrošināšanai patērējamais laiks un cilvēkresursi. Pirms sākt soli pa solim veikt tās ieviešanai nepieciešamos darbus, uzņēmuma vadītājam ir jānozīmē par šo procesu atbildīgā persona (personas). Vēlams, lai tas būtu augstu amatu ieņemošs darbinieks, kuram ir pietiekami liela ietekme uz lēmumu pieņemšanas procesu uzņēmumā. Sistēmas ieviešanas gaita var tikt būtiski palēnināta, ja

---

<sup>55</sup> integrētās pieejas dzimumu līdztiesības īstenošanai realizācija uzņēmumā

atbildīgajai personai katra būtiska lēmuma pieņemšanai vispirms ir jāsaņem augstākstāvoša darbinieka piekrišana.

Lai dzimumu līdztiesības integrētās sistēmas ieviešana noritētu pēc iespējas efektīvāk un gūtu atbalstu no uzņēmuma darbinieku puses, darba devējam ir laikus jāinformē darbinieki par savu nodomu, izskaidrojot plānoto pasākumu veikšanas iemeslus, mērķus un darbinieku ieguvumus. Darbinieku informēšana ir ne tikai vēlama rīcība no darba devēja puses, bet tas ir arī viņa pienākums saskaņā ar DL, ja uzņēmuma darbinieki savu ekonomisko, sociālo un profesionālo tiesību un interešu aizstāvēšanai ir nodibinājuši arodbiedrību vai ievēlējuši darbinieku pilnvarotos pārstāvjus.<sup>56</sup>

Dzimumu līdztiesības integrētās sistēmas ieviešanu ieteicams veikt šādā secībā:

1. **Uzņēmuma situācijas analīze.** Tās laikā ir jācenšas vai nu rast pārliecību, ka uzņēmumā ar dzimumu līdztiesības principu ievērošanu viss ir kārtībā un šajā jomā uzlabojumi nav nepieciešami vai arī atzīt, ka, iespējams, ir aspekti, kurus varētu vēl uzlabot. Šis darbs var prasīt vairāk laika, nekā sākotnēji var šķist. Nepietiek tikai padomāt, vai pret kādu darbinieku uzņēmumā ir citādāka attieksme viņa dzimuma dēļ. Lai pilnvērtīgi un objektīvi šo darbu veiktu, ir nepieciešama vispusīga uzņēmuma darba procesu analīze. Pēc kādiem principiem uzņēmumā tiek pieņemti jauni darbinieki, kā tiek noteikta veicamo pienākumu sadale darbinieku vidū, vai uzņēmumā nevalda stereotipi par vīriešu un sieviešu profesijām, vai plānojot reorganizatorisku pasākumu veikšanu uzņēmumā, dzimumu līdztiesības aspekts tiek ņemts vērā? Atbildes uz šiem un līdzīgiem jautājumiem var palīdzēt pilnvērtīga priekšstata iegūšanā.
2. Ja 1.posmā ir secināts, ka integrētā pieeja dzimumu līdztiesības principu ieviešanā uzņēmumam var būt noderīga, tad seko nākamais posms – **darba procesu analīze.** Tas nozīmē noteikt darba procesus, kurus veicot, uzņēmumā tiek skarts vai var tikt skarts dzimumu līdztiesības aspekts. Veicot šo posmu, kā piemēru var izmantot III un IV daļā aprakstītos darba procesus, pēc vajadzības tos papildinot ar attiecīgajam uzņēmumam specifiskiem procesiem.
3. Atkarībā no identificētajām riska jomām noteikt par tām atbildīgos uzņēmuma darbiniekus.

<sup>56</sup> DL 10.panta pirmā daļa un 11.panta pirmās daļas 2.punkts

4. **Tiesību aktu identificēšana.** Identificēt atbildīgajiem darbiniekiem saistošos tiesību aktus, piemēram, darba līgumu, darba kārtības noteikumus, amata aprakstu, struktūrvienības nolikumu u.c. Iespējams, šī informācija ir jau iekļauta darbinieku amata aprakstos.
5. **Pienākumu noteikšana darbiniekiem.** Noteikt katram darbiniekam grozījumu veikšanai atbilstošāko tiesību aktu (vienādu vai līdzīgu riska jomu gadījumā darbiniekus iespējams grupēt) un veikt grozījumus šajos tiesību aktos, nosakot darbinieku pienākumus dzimumu līdztiesības principu īstenošanā viņa pārziņā esošajos darba procesos. Iespējams, labāku rezultātu sasniegšanu veicinās konkrētas atbildības noteikšana darbiniekam par šo pienākumu nepildīšanu vai nepilnīgu to pildīšanu. Būtiski ir noteikt augstākstāvošiem darbiniekiem pienākumu uzraudzīt un kontrolēt viņiem pakļauto darbinieku darbu dzimumu līdztiesības principu īstenošanā.
6. **Informēšana un apmācība.** Izskaidrot un, ja nepieciešams, apmācīt darbiniekus par integrētās pieejas dzimumu līdztiesības principa ieviešanai uzņēmumā būtību un nozīmi uzņēmuma sekmīgai attīstībai. Sniegt darbiniekiem informāciju par tiešo un netiešo diskrimināciju, tās preventīvu identificēšanu un novēršanu.
7. **Uzraudzība.** Dzimumu līdztiesības integrētās sistēmas darbības efektivitātes nodrošināšanā būtiska loma ir pastāvīgai tās uzraudzībai. Uzraudzības loma ir apkopot statistiku par uzņēmumā notiekošajiem procesiem dzimumu griezumā, piemēram, par jaunpieņemtajiem darbiniekiem, uz apmācībām nosūtītajiem darbiniekiem, paaugstinātajiem darbiniekiem. Iegūtie dati ļauj konstatēt, vai kādā no procesiem nav vērojams būtisks viena dzimuma darbinieku pārsvars pār otru, kā arī dod pamatu izvērtēt tā iespējamus iemeslus.
8. **Sistēmas uzlabošana.** Ja dzimumu līdztiesības sistēma uzņēmumā nedarbojas, ko apliecina uzraudzības procesā konstatētās nepilnības, vai arī tā darbojas nepilnīgi, un ir nepieciešams kādu tās elementu uzlabot, uzņēmuma atbildīgajai amatpersonai (amatpersonām) ir jāizvērtē situācija un jānosaka veicamie pasākumi situācijas uzlabošanai.

## 2. Dzimumu līdztiesības politika.

Uzņēmuma dzimumu līdztiesības politika var būt gan pamats dzimumu līdztiesības integrētās sistēmas ieviešanai, gan arī tās sekas. Vai nu uzņēmums vispirms formulē savu redzējumu, mērķus un pieeju dzimumu līdztiesības principu īstenošanā uzņēmumā, kas paredz



arī integrētās sistēmas ieviešanu, vai arī integrētā sistēma pēc tās ieviešanas akcentē nepieciešamību pēc uzņēmuma dzimumu līdztiesības politikas noteikšanas. Praksē var gadīties abējādi, pie tam šajā gadījumā nav pareizās un nepareizās pieejas, ir tikai uzņēmuma iekšējās nepieciešamības diktēta rīcība.

Dzimumu līdztiesības politika var tikt izteikta dokumenta veidā, kurā tiek apkopoti uzņēmuma principi dzimumu līdztiesības īstenošanā uzņēmumā un noteikti uzdevumi dzimumu līdztiesības sasniegšanai. Uzņēmuma politikas dokumentu, gluži kā citus visam uzņēmumam saistošus dokumentus izdod tā vadītājs. Tā kā šis dokuments ir adresēts visiem uzņēmuma darbiniekiem, tad tam ir jābūt visiem saprotamam un jākalpo kā palīglīdzeklim katram darbiniekam uzņēmuma nosprausto mērķu izprašanai un to realizēšanai savā tiešajā darbā. Dzimumu līdztiesības politika var tikt izteikta kā atsevišķs dokuments, bet tradicionālāk un ērtāk to ir iestrādāt darba koplīgumā. Pēdējam variantam ir vairāki plusi: koplīgums kā tiesību akts ir labāk atpazīstams, tā izstrādāšanā tiek iesaistīti uzņēmuma darbinieki (to pārstāvji), tas nodrošina lielāku atbalstu dzimumu līdztiesības politikas realizēšanai no darbinieku puses. Darba devējam, definējot savu nostāju, vajadzētu noteikt šādus aspektus:

1. **Mērķis.** Dzimumu līdztiesības politikas dokumentā uzņēmums nosaka mērķi vai mērķus, kurus tas vēlas sasniegt dzimumu līdztiesības jomā. Šajā gadījumā mērķis drīzāk ir nevis kādu rezultātu sasniegšana, bet gan kādu apstākļu neiestāšanās. Tas nozīmē darbinieka tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu nodrošināšanu bez diskriminācijas, neatkarīgi no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa vai citiem apstākļiem.
2. **Saistošie tiesību akti.** Uzņēmuma dzimumu līdztiesības politika var ietvert atsauci uz tiesību aktiem, kuri tiek ievēroti uzņēmuma darbībā saistībā ar dzimumu līdztiesības jautājumu īstenošanu. Te var būt atsauce gan uz vispārsaistošiem normatīvajiem aktiem (DL, Darba aizsardzības likums), gan arī uz starptautisko organizāciju izdotiem dokumentiem, kuri Latvijā var arī nebūt saistoši. Jāatceras, ka DL pieļauj pieņemt uzņēmumā jebkādas noteikumus, kas salīdzinājumā ar normatīvajos aktos noteikto uzlabo darbinieku stāvokli.<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup> DL 6.panta pirmā daļa

3. **Riska jomas.** Lai nodrošinātu efektīvāku dzimumu līdztiesības principu īstenošanu uzņēmumā, papildus politikas dokumentā noteiktajiem mērķiem, vēlams arī definēt uzņēmuma pozīciju attiecībā uz jautājumiem, kuri ir uzskatāmi par jūtīgiem tieši dzimumu griezumā:

- 1) Darbinieku pieņemšana un atlaišana;
- 2) Darbinieku apmācība;
- 3) Seksuālā uzmākšanās un cieņas aizskaršana, kas saistīta ar piederību pie noteikta dzimuma. Ir svarīgi, lai uzņēmuma dzimumu līdztiesības politikas dokumentā tiktu visiem darbiniekiem saprotami un nepārprotami definēts, kas (kāda darbība vai darbības) ir uzskatāms par seksuālo uzmākšanos un cieņas aizskaršanu. Piemēram, var noteikt, ka par seksuālu uzmākšanos ir uzskatāms:
  - tīšs un apzināts fizisks kontakts vai nevajadzīgs fizisks tuvums;
  - atkārtoti seksuāli orientēti komentāri vai žesti par personas augumu, izskatu vai dzīves veidu;
  - uzmācīgi telefona zvani, vēstules vai e-pasta vēstules;
  - uzmākšanās;
  - seksuāla rakstura bilžu, fotogrāfiju rādīšana;
  - jautājumi par personas intīmo dzīvi;
  - neatlaidīgi aicinājumi uz pasākumiem pēc tam, kad persona ir skaidri norādījusi, ka tādi nav vēlami;
  - seksuāla rakstura joki vai priekšlikumi.<sup>58</sup>
- 4) Darbinieku karjeras attīstība;
- 5) Darbinieku prēmēšana un apbalvošana;
- 6) Darbinieku nosūtīšana un pārvietošana.

Dzimumu līdztiesības politikas dokumentā ietveramo riska jomu daudzums un saturs dažādiem uzņēmumiem var atšķirties.

---

<sup>58</sup> Starptautiskās Darba Organizācijas administrācijas un Starptautiskās Darba Organizācijas darbinieku arodbiedrības savstarpēji noslēgtais darba koplīgums par vardarbīga rakstura aizvainojumu preventīvu novēršanu

4. **Darba strīdu izskatīšana.** DL nosaka, ka strīdi par dzimumu līdztiesības normu pārkāpšanu gluži kā visi citi darba strīdi vispirms ir risināmi uzņēmuma ietvaros.<sup>59</sup> Tāpēc ieteicams atrunāt, kādā veidā tie tiek risināti konkrētajā uzņēmumā. Tas var notikt vispārējā kārtībā kā jebkurš cits darba strīds, bet jāievēro, ka strīdiem par dzimumu līdztiesības normu pārkāpšanu ir īpaša specifika, kas prasa arī īpašu pieeju. Pirmkārt, būtu vēlams paredzēt konfidencialitātes pienākumu visām strīdā iesaistītajām pusēm, jo cietušajai pusei var būt nepatīkama strīdus iemesla publiskošana. Otrkārt, ja tiek veidota strīda izskatīšanas komisija vairāku cilvēku sastāvā, jācenšas ievērot proporcionālu abu dzimumu personu pārstāvību tajā, kas garantēs objektīvāku strīda izskatīšanu.
5. **Atbildība.** Uzņēmuma dzimumu līdztiesības politika parasti ietver arī atbildības noteikšanu darbiniekiem par viņiem noteikto pienākumu nepildīšanu vai nepilnīgu to pildīšanu.

Bez jau iepriekš minētiem punktiem, darba devējs kā vienu no dzimumu līdztiesības politikas sastāvdaļām var iestrādāt “ģimenei draudzīga” uzņēmuma politiku. Tas nozīmē, ka darba devējs rada darba vietā tādas apstākļus, kuri dod iespēju darbiniekam apvienot rūpes par ģimeni un darbu. Ieviešot ģimenei draudzīgu politiku jāatceras, ka vārdi sieviete – karjera“ un “vīrietis – ģimene“ der kopā tik pat labi kā “vīrietis – karjera“ un “sieviete – ģimene“.

#### **Kādus pasākumus iespējams veikt Darba devējam, lai tas būtu ģimenei draudzīgs“?**

- Dot darbiniekam iespēju strādāt nepilnu darba laiku, ja tas nepieciešams ģimenes apstākļu dēļ;
- Motivēt vīriešus – tēvus izmantot DL paredzēto bērna kopšanas atvaļinājumu un atvaļinājumu bērna tēvam<sup>60</sup>;
- Pārdomāt, vai ir iespējams uzņēmumam izveidot bērnu dienas centru darbinieku bērniem;
- Noteikt darbiniekiem elastīgu darba laiku, lai darbinieks varētu pēc iespējas efektīvāk varētu apvienot ģimenes un darba dzīvi.

<sup>59</sup> DL 25.pants

<sup>60</sup> DL 155.pants, DL 156.pants

**Ko iegūst darba devējs no “ģimenei draudzīgas” politikas atbalstīšanas?**

- Uzlabo darbinieka atdevi darbam;
- Samazina personāla mainību;
- Samazinot personāla mainību, samazinās nepieciešamība ieguldīt līdzekļus un laiku jauno darbinieku apmācīšanai;
- Samazinās neplānoti darba kavējumi, kas saistīti ar ģimenes apstākļiem;
- Samazinās izdevumi, kas saistīti ar neapmierināto darbinieku aiziešanu no darba (piemēram, jauna darbinieka meklēšana);
- uzlabo uzņēmuma tēlu sabiedrībā, līdz ar to palielinot konkurētspēju jaunu darbinieku piesaistīšanai uzņēmumam.

Iepriekš minētie uzņēmuma dzimumu līdztiesības politikas aspekti ir tikai nedaudzi no iespējamajiem. Katrs darba devējs var vadīties pēc sava uzņēmuma interesēm un uzņēmuma dzimumu līdztiesības politikā paredzēt jomas, kuras uzņēmumam ir nozīmīgas.

## NOBEIGUMS

Lai gan Latvija ir veikusi nozīmīgu ieguldījumu, lai nodrošinātu dzimumu līdztiesību de jure,<sup>61</sup> svarīgi ir to panākt arī de facto.<sup>62</sup>

Šī rokasgrāmata ir izstrādāta, lai palīdzētu darba devējam izprast dzimumu līdztiesības nozīmi mūsdienu sabiedrībā, kā arī pievērst darba devēja uzmanību pastāvošajām problēmām darba tiesiskajās attiecībās. Rokasgrāmatas mērķis ir darba devēju informēšana un padomu sniegšana jautājumā, kā varētu rīkoties darba devējs, lai uzņēmumā tiktu nodrošinātas vienādas iespējas gan uzņēmumā strādājošajiem vīriešiem, gan sievietēm.

Šī rokasgrāmata ir tikai palīglīdzeklis un orientieris, kas var kalpot kā izejas punkts darbam dzimumu līdztiesības nodrošināšanai uzņēmuma personāla vadības politikā.

---

<sup>61</sup> formālā, legālā līdztiesība. Dzimumu līdztiesība ir garantēta valsts likumdošanā.( Labklājības ministrija.Koncepcija dzimumu līdztiesības īstenošanai, Rīga, 2003.,6.lpp.)

<sup>62</sup> reālā līdztiesība. Neskatoties uz likumu normu esamību vai neesamību, vīriešu un sieviešu līdztiesība izpaužas reālās dzīves situācijās. Ne vienam, ne otram dzimumam nav sistemātisku ierobežojumu ( nevienlīdzīgo iespēju, nevienlīdzīgo pienākumu, nevienlīdzīgo dzīves situāciju vai statusu ) de jure līdztiesības īstenošanai ( Labklājības ministrija. Koncepcija dzimumu līdztiesības īstenošanai, Rīga, 2003.,6.lpp. ).

Izmantotā literatūra:

Starptautiskie tiesību akti:

- Amsterdamas līgums, kas groza līgumu par Eiropas Savienību, Eiropas Kopienas dibināšanas līgumus un dažus ar tiem saistītus aktus, [www.ttc.lv/New/primarie/11997D.doc](http://www.ttc.lv/New/primarie/11997D.doc)
- Eiropas Parlamenta un Padomes 2002.gada 23.septembra direktīva Nr.2002/73/EK, kura groza Padomes direktīvu Nr.76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas nodrošina vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo sagatavošanu un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem, [www.europa.eu.int/eur-lex/en/index/html](http://www.europa.eu.int/eur-lex/en/index/html)
- Padomes 1975.gada 10.februāra direktīva Nr.75/117/EEK “Par dalībvalstu likumu tuvināšanu attiecībā uz vienādas samaksas principa piemērošanu vīriešiem un sievietēm”, [www.europa.eu.int/eur-lex/en/index/html](http://www.europa.eu.int/eur-lex/en/index/html)
- Padomes 1976.gada 9.februāra direktīva Nr.76/207/EEK “Par tāda principa īstenošanu, kas nodrošina vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo sagatavošanu un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem”, [www.europa.eu.int/eur-lex/en/index/html](http://www.europa.eu.int/eur-lex/en/index/html)
- Padomes 1978.gada 19.novembra direktīva Nr.79/7/EEK “Par pakāpenisku vienlīdzības principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā nodrošinājuma jautājumos”, [www.europa.eu.int/eur-lex/en/index/html](http://www.europa.eu.int/eur-lex/en/index/html)
- Padomes 1997.gada 15.decembra direktīva Nr.97/80/EK “Par pierādīšanas pienākumu strīdu gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu”, [www.europa.eu.int/eur-lex/en/index/html](http://www.europa.eu.int/eur-lex/en/index/html)
- Padomes 2000.gada 27.novembra direktīva Nr. 2000/78/EK, kas nosaka kopēju sistēmu attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, [www.europa.eu.int/eur-lex/en/index/html](http://www.europa.eu.int/eur-lex/en/index/html)
- SDO konvencija Nr.100 “ Par vienlīdzīgu atlīdzību “, Latvijas Vēstnesis, 19.02.2003

Latvijas Republikas tiesību akti

- Darba likums. Latvijas Vēstnesis, 06.07.2001

- Latvijas Republikas Satversme. Latvijas Vēstnesis, 10.05.2002
- MK 22.07.2003 noteikumi Nr.403 “ Noteikumi par fiziskā darba novērtēšanas un amatu kvalifikācijas kategoriju noteikšanas pamatmetodiku no valsts budžeta finansējamo institūciju darbiniekiem “. *Latvijas vēstnesis*, 25.07.2003
- MK 23.09.2003 noteikumi Nr.533 “ Noteikumi par intelektuālā darba novērtēšanas un amatu kvalifikācijas kategoriju noteikšanas pamatmetodiku no valsts budžeta finansējamo institūciju darbiniekiem “. *Latvijas vēstnesis*, 25.09.2003

Politikas dokumenti:

- Konceptija dzimumu līdztiesības īstenošanai

Literatūra:

- Autoru kolektīvs I.Aleho zinātniskajā redakcijā. *Eiropas Savienības tiesību īstenošana Latvijā*, “Latvijas Vēstnesis“, 2003
- Latvijas Personāla vadīšanas asociācija. *Par demokrātisku darba vidi un tiesisku darba attiecību nostiprināšanu Latvijā*, Rīga, “Imanta”, 2003
- SDO *Gender Promotion Programme International Labour Office*  
[www.ilo.org/public/english/employment/gems/eeo/tu/cha\\_4.htm](http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eeo/tu/cha_4.htm)
- SDO administrācijas un SDO darbinieku arodbiedrības savstarpēji noslēgtais darba koplīgums par cieņas aizskarošu aizvainojumu preventīvu novēršanu,  
[www.ilo.org/public/english/staffun/docs/harassment.htm](http://www.ilo.org/public/english/staffun/docs/harassment.htm)
- UNDP, *Dzimuma un tautas attīstība Latvijā*, Rīga, 1999
- Vācijas Federālās ministrija ģimenes, sieviešu un bērnu jautājumos, *Vadlīnijas vienlīdzīgas darba samaksas nodrošināšanai vīriešiem un sievietēm*,  
[www.bmfsfj.de/Anlage24280/Leitfaden\\_zur\\_Anwendung\\_des\\_Grundsatzes\\_der\\_Entgeltgleichheit\\_fuer\\_Maenner\\_und\\_Frauen\\_bei\\_gleichwertig.pdf](http://www.bmfsfj.de/Anlage24280/Leitfaden_zur_Anwendung_des_Grundsatzes_der_Entgeltgleichheit_fuer_Maenner_und_Frauen_bei_gleichwertig.pdf)

Atbildīgā institūcija:

LR Labklājības ministrija  
Skolas iela 28  
Rīga, LV-1331

Eiropas un juridisko lietu departaments  
Dzimumu līdztiesības nodaļa  
Tel.: (371) 7021625  
Fakss: (371) 7021613  
e-pasts: [lm@lm.gov.lv](mailto:lm@lm.gov.lv)  
<http://www.lm.gov.lv>

Rokasgrāmatas autore: Vivita Mieze