



**PĒTĪJUMS PAR HORIZONTĀLĀS POLITIKAS  
„VIENLĪDZĪGAS IESPĒJAS” IEVIEŠANAS EFEKTIVITĀTI  
2007. – 2013.GADA PLĀNOŠANAS PERIODĀ**

*NODEVUMS NR.2 – IZVĒRTĒJUMA ZIŅOJUMS*

*IEPIRKUMA „PĒTĪJUMS PAR HORIZONTĀLĀS POLITIKAS „VIENLĪDZĪGAS IESPĒJAS” IEVIEŠANAS  
EFEKTIVITĀTI 2007. – 2013.GADA PLĀNOŠANAS PERIODĀ” IDENTIFIKĀCIJAS NUMURS NR. SM  
2013/01/VSID/TP/CFLA/11/20/018/03-1 IETVAROS*

*PAKALPOJUMA SNIEDZĒJS: SIA „CORPORATE CONSULTING”*

*Pērnavas iela 43A-9, Rīga, LV-1009*

*RĪGĀ*

*2013*



*Materiāls izstrādāts saskaņā ar Eiropas Savienības fondu tehniskās palīdzības projekta (Nr.VSID/TP/CFLA/11/23/019) „Eiropas Savienības fondu administrēšana Labklājības ministrijā 2007.-2013.gada plānošanas periodā (2012.-2015.gads)” 9.4.apakšaktivitātes „Pētījums par horizontālās politikas „Vienlīdzīgas iespējas” ieviešanas efektivitāti 2007. – 2013.gada plānošanas periodā” ietvaros plānotajām darbībām.*

*Kontaktpersona:*

*Imants Felsbergs*

*SIA „Corporate Consulting”*

*Pērnavas 43a - 9*

*Rīga, LV-1009*

*Tel.: (+371) 67 84 77 62*

*Fakss: (+371) 67 84 77 61*

*E-pasts: [imants.felsbergs@cconsulting.lv](mailto:imants.felsbergs@cconsulting.lv)*

## **SAĪSINĀJUMI**

ES – Eiropas Savienība

HP VI – horizontālā prioritāte „Vienlīdzīgas iespējas”

MK – Ministru kabinets

ESF – Eiropas Sociālais fonds

ERAF – Eiropas Reģionālās attīstības fonds

## SATURA RĀDĪTĀJS

<b>1. Kopsavilkums .....</b>	<b>5</b>
<b>2. Executive summary .....</b>	<b>10</b>
<b>3. Ievads .....</b>	<b>15</b>
<b>4. Situācijas/problēmas apraksts un lietotā metodoloģija.....</b>	<b>16</b>
4.1. Situācijas/problēmas apraksts .....	16
4.2. Lietotā metodoloģija .....	16
<b>5. Dzimumu līdztiesības politikas un ES fondu ieguldījumu un ietekmes uz sieviešu un vīriešu situāciju izvērtējums .....</b>	<b>17</b>
5.1. Izvērtējuma rezultāti, konstatējumi un detalizēta analīze, kas atspoguļo izvērtējuma uzdevumu .....	17
5.1.1. Īstenoto dzimumu līdztiesības politikas pasākumu ilgtspējas un ietekmes izvērtējums uz dažādu jomu politikas pilnveidošanu un sieviešu un vīriešu situācijas izmaiņu izvērtējums dzimumu līdztiesības politikas dokumentos noteiktajos rīcības virzienos .....	17
5.1.2. Īstenoto dzimumu līdztiesības politikas un HP VI pasākumu izvērtējums, vai tie veicina, ierobežo, atbilst sieviešu un vīriešu atšķirīgās situācijas uzlabošanai .....	37
5.1.3. Dzimumu līdztiesības politikas un HP VI īstenošanā iesaistīto dalībnieku kapacitātes izvērtējums (institucionālais mehānisms, starpinstitucionālā sadarbība, nevalstiskā sektora iesaiste), finanšu resursu pietiekamības dzimumu līdztiesības politikas īstenošanā izvērtējums, kā arī sieviešu un vīriešu ieguvumu izvērtējums no īstenotās politikas .....	50
5.1.4. Īstenotās dzimumu līdztiesības politikas ietekmes izvērtējums uz sabiedrībā eksistējošiem stereotipiem vai izpratni par dzimumam atbilstošu nodarbošanos, izglītības apguves iespējām, dažādu pakalpojumu pieejamību .....	67
5.2. Secinājumi un rekomendācijas dzimumu līdztiesības politikas un ES fondu ieguldījumu un ietekmes uz sieviešu un vīriešu situāciju uzlabošanai .....	76
<b>6. Rekomendācijas ES fondu atbalsta piemērojamo instrumentu uzlabošanai 2014. - 2020.gada ES fondu plānošanas periodā dzimumu līdztiesības veicināšanai, diskriminācijas izskaušanai un pieejamības nodrošināšanai .....</b>	<b>91</b>
6.1. Rekomendācijas specifiskiem darbības programmas un darbības programmas papildinājuma HP VI mērķiem un pasākumiem sieviešu un vīriešu līdztiesības veicināšanai, diskriminācijas izskaušanai un pieejamības nodrošināšanai, personu ar invaliditāti nodarbinātības un sociālās iekļaušanas veicināšanai .....	92
6.1.1. Rekomendācijas Darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 1. Prioritārajam virzienam "Pētniecības, tehnoloģiju attīstība un inovācijas" .....	92
6.1.2. Rekomendācijas Darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 2. Prioritārajam virzienam "IKT pieejamība, e-pārvalde un pakalpojumi" .....	97
6.1.3. Rekomendācijas Darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 3. Prioritārajam virzienam " Mazo un vidējo uzņēmumu konkurētspēja " .....	99
6.1.4. Rekomendācijas Darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 4. Prioritārajam virzienam "Pāreja uz ekonomiku, kura rada mazas oglekļa emisijas visās nozarēs" .....	104
6.1.5. Rekomendācijas Darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 5. Prioritārajam virzienam " Vides aizsardzība un resursu izmantošanas efektivitāte " .....	105
6.1.6. Rekomendācijas Darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 6. Prioritārajam virzienam "Ilgtspējīga transporta sistēma" .....	107
6.1.7. Rekomendācijas Darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 7. Prioritārajam virzienam " Nodarbinātība, darbaspēka mobilitāte un sociālā iekļaušana " .....	109

6.1.8.	Rekomendācijas Darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 8. Prioritārajam virzienam "Izglītība, prasmes un mūžizglītība" .....	120
6.1.9.	Rekomendācijas Darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 9. Prioritārajam virzienam "Pilsētvides attīstība " .....	132
6.2.	Rekomendācijas par nepieciešamajiem metodiskajiem materiāliem HP VI integrēšanai plānošanas dokumentos un esošo materiālu pilnveidei .....	134
6.2.1.	Rekomendācijas projektu iesniegumu, projektu iesniedzēju atskaišu veidlapām .....	134
6.2.2.	Rekomendācijas projektu iesniegumu vērtēšanas kritērijiem .....	136
<b>7.</b>	<b>Anotācija atbilstoši tehnikās specifikācijas 1.pielikumā norādītajai formai .....</b>	<b>139</b>

# 1. KOPSAVILKUMS

Izvērtējuma mērķis ir izvērtēt Eiropas Savienības fondu<sup>1</sup> un dzimumu līdztiesības politikas ieguldījumu un ietekmi uz plānošanas dokumentos<sup>2</sup> noteiktās HP VI ieviešanu un izteikt saistošas rekomendācijas turpmākam efektīvam ES fondu finansējuma ieguldījumam dzimumu līdztiesības veicināšanai, diskriminācijas izskaušanai un pieejamības nodrošināšanai.

Lai sasniegtu izvērtējuma ziņojuma mērķi, atbilstoši Labklājības ministrijas iepirkuma „Pētījums par horizontālās politikas „Vienlīdzīgas iespējas” ieviešanas efektivitāti 2007. – 2013.gada plānošanas periodā” (ID Nr. SM 2013/01/VSID/TP/CFLA/11/20/018/03-1) tehniskās specifikācijas prasībām SIA „Corporate Consulting” izvērtēja šādus dzimumu līdztiesības politikas un ES fondu ieguldījumu ietekmes uz sieviešu un vīriešu situāciju aspektus:

- ✓ sieviešu un vīriešu situācijas izmaiņu izvērtējums dzimumu līdztiesības politikas dokumentos noteiktajos rīcības virzienos – darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespēju nodrošināšana, sieviešu nodarbinātības veicināšana, atbalsta pasākumu īstenošana, lai mazinātu vardarbību ģimenē, sieviešu un vīriešu veselības rādītāju uzlabošana, nosakot mērķa grupas lielumu, īstenoto pasākumu aktualitāti un nozīmi mērķa grupu situācijas uzlabošanai katrā rīcības virzienā;
- ✓ īstenoto dzimumu līdztiesības politikas un HP VI pasākumu ietekme uz sieviešu un vīriešu atšķirīgās situācijas uzlabošanās veicināšanu;
- ✓ dzimumu līdztiesības politikas un HP VI īstenošanā iesaistīto dalībnieku kapacitāte (institucionālais mehānisms, starpinstitucionālā sadarbība, nevalstiskā sektora iesaiste), finanšu resursu pietiekamība dzimumu līdztiesības politikas īstenošanā, kā arī sieviešu un vīriešu ieguvumu izvērtējums no īstenotās politikas;
- ✓ īstenotās dzimumu līdztiesības politikas un HP VI ietekmes izvērtējums uz sabiedrībā eksistējošiem stereotipiem vai izpratni par dzimumam atbilstošu nodarbošanos, izglītības apguves iespējām, dažādu pakalpojumu pieejamību;
- ✓ īstenoto politikas pasākumu ilgtspējas un īstenoto pasākumu ietekmes izvērtējums uz dažādu jomu politikas pilnveidošanu, ievērojot dzimumu līdztiesības principu.

Izvērtējuma rezultātā izstrādātas šādas rekomendācijas:

- ✓ rekomendācijas dzimumu līdztiesības politikas un ES fondu ieguldījumu un ietekmes uz sieviešu un vīriešu situāciju uzlabošanu;
- ✓ rekomendācijas specifiskiem darbības programmas un darbības programmas papildinājuma HP VI mērķiem un pasākumiem sieviešu un vīriešu līdztiesības veicināšanai, diskriminācijas izskaušanai un pieejamības nodrošināšanai, personu ar invaliditāti nodarbinātības un sociālās iekļaušanas veicināšanai;
- ✓ Rekomendācijas par nepieciešamajiem metodiskajiem materiāliem HP VI integrēšanai plānošanas dokumentos un to pilnveide.

<sup>1</sup> Šī izvērtējuma ietvaros ar ES fondiem tiek saprasti Eiropas Reģionālās attīstības fonds (ERAF), Eiropas Sociālais fonds (ESF) un Kohēzijas fonds (KF).

<sup>2</sup> Šī izvērtējuma ietvaros ar ES fondu plānošanas dokumentiem tiek saprasts Valsts stratēģiskais ietvardokuments (turpmāk – VSID), darbības programmas (turpmāk –DP), darbības programmu papildinājums (turpmāk – DPP)

Izvērtējuma ziņojuma izstrādē tika iesaistīts pētījuma vadītājs, galvenais eksperts dzimumu līdztiesības jautājumos un galvenais eksperts diskriminācijas un pieejamības jautājumos, izmantojot gan kvalitatīvā pētījuma metodes, t.sk., veicot dokumentu, pamatā politikas dokumentu dzimumu līdztiesības jomā un ES fondu jomā, analīzi, literatūras apskatu, pieejamo statistisko datu analīzi, veicot intervijas un salīdzinošos novērtējumus starp ES dalībvalstīm, izmantojot kvantitatīvā pētījuma metodes, t.sk., organizējot datorizētas interneta aptaujas (CAWI), aptaujājot 510 respondentus vecumā no 15 līdz 74 gadiem.

Apkopojot šī izvērtējuma rezultātus, autori izdarījuši šādus galvenos secinājumus:

- ✓ Neproporcionālas laika sadales sieviešu un vīriešu starpā pamatā ir sabiedrībā pastāvošie spēcīgie stereotipi par „vīriešu” un „sieviešu” darbiem ne tikai privātajā, bet arī profesionālajā vai darba jomā. Stereotipu maiņa lielākoties ir atkarīga no vērtību un uzskatu sistēmas, un tās ir jomas, ko nav iespējams mainīt ar likumdošanas palīdzību. Tāpēc mainīt sabiedrības uzskatus par to, kas ir „vīriešu” un kas ir „sieviešu” darbi ģimenes dzīvē, kā arī piedāvājot pozitīvo, „rūpīgo vīriešu” modeli, būtu ieteicams ar dažādu sociālo kampaņu palīdzību.
- ✓ Lai arī pieaug paternitātes atvaļinājumu izmantojošo tēvu skaits, vēl joprojām puse no tēviem šo atvaļinājumu neizmanto, kam par iemeslu varētu būt ienākumu krišanās atvaļinājuma laikā (80% no darba algas), kā arī darba devēju attieksme pret tēviem, kuri izvēlas izmantot šo atvaļinājumu. Tāpēc nepieciešams likumdošanā iestrādāt normas, kas paredz tēviem izmantot daļu no bērna kopšanas atvaļinājuma, tādējādi vairāk iesaistot tēvus bērna aprūpē un dodot sievietēm iespēju ātrāk atgriezties darba tirgū, kā arī papildus būtu jāveicina aktivitātes, kas vērstas uz sadarbību ar darba devējiem, aktualizējot jautājumu par vīriešu darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespējām
- ✓ Latvijā nav stratēģijas skolas vecuma bērnu pieskatīšanai pēc mācībām, atstājot to vecāku ziņā. Galvenokārt uzmanība tiek pievērsta pirmsskolas izglītības iestāžu pieejamībai, bet tikpat būtiski darba un ģimenes dzīves saskaņošanas atvieglošanai strādājošiem vecākiem ir sākumskolas vecuma bērnu nodarbināšana pēc mācību stundām. Lai šo situāciju risinātu, nepieciešams nodrošināt bērnu pieskatīšanu skolā visas dienas garumā, līdzīgi kā pirmsskolas izglītības iestādēs, kas ļauj abiem vecākiem pilnvērtīgi iesaistīties darba tirgū. Papildus nepieciešams paredzēt saīsinātu (apmaksātu) darba laiku vecākiem, līdz bērns sasniedz pusotra gadu vecumu - vecākiem, kuri atgriežas darba tirgū, līdz bērns sasniedz gada vecumu, nodrošinot iespēju būt vairāk kopā ar mazo bērnu.
- ✓ Latvijā vērojama gan horizontālā darba tirgus segregācija pēc dzimuma: sieviešu koncentrēšanās zemāk apmaksātajos darba tirgus sektoros, gan vertikālā segregācija: niecīgs sieviešu skaits vadības līmeņos u.c., kas nozīmē nākotnē - mazākas pensijas un lielāks nabadzības risks sievietēm, savukārt vīriešiem – lielāks bezdarba risks krīzes apstākļos, jo īpaši vīriešiem ar zemu izglītības līmeni. Tāpēc būtu jāaktualizē jautājums par darba vietu kultūras (working culture) izmaiņām, piemēram, no tradicionāli „maskulīnām” vai „femīnām” uz dzimumu neitrālām darba vietām, kas būtu pievilcīgas abiem dzimumiem. Kā arī tādi būtiski jautājumi kā vienlīdzīgu iespēju sievietēm un vīriešiem darba plāni, kas padarītu uzņēmumus draudzīgus abiem dzimumiem. Papildus arī sociālajiem partneriem (arodbiedrībām) ieteicams attīstīt solidaritātes principus savā starpā, veidojot stratēģiju, kas veicinātu darba samaksas pieaugumu tieši tradicionālajos sieviešu darbos.

- ✓ Joprojām nelaimes gadījumos darbvietās, kā arī ceļu satiksmes negadījumos visbiežāk gūst traumas vai iet bojā vīrieši. Pārsvārā vīriešu slikto veselības rādītāju cēloņi nav bioloģiski vai ģenētiski determinēti, bet rodas sociālo un psihosociālo faktoru ietekmē, tostarp no sabiedrībā valdošajiem dzimumu stereotipiem par katram dzimumam atbilstošu uzvedību. Tāpat vīrieši daudz retāk kā sievietes apmeklē ārstu, tostarp veic profilaktisko apskati. Lai to risinātu, nepieciešams īstenot regulāras sabiedrības informēšanas kampaņas, kas vērstas uz vīriešu mērķauditoriju, lai lauztu stereotipus par to, ko nozīmē „vīrišķība” vai „vīrišķīga” uzvedība, vispārīglītojošās skolās īpašu uzmanību veselības mācībā nepieciešams pievērst zēniem, mācot tos rūpēties par savu veselību. Tāpat būtisks ir darbs ar jauniešu (īpaši zēnu) izglītošanu par sociālajām dzimumu lomām un „maskulīno” identitāšu maiņu, seksuāli reprodiktīvo veselību.
- ✓ Vardarbības ģimenē iemesls ir sabiedrībā pastāvoša dzimumu nelīdztiesība un vēsturiski izveidojušos nevienlīdzīgu varas attiecību sadalījums starp vīriešiem un sievietēm. Vīrieši pārsvārā cieš no sava dzimuma pārstāvju vardarbības ārpus mājas, tad sievietes no vīriešu vardarbības pārsvārā partnerattiecībās. Vardarbības uz dzimumu mazināšanai ir būtiska regulāra prevencija, sabiedrības informēšanas pasākumi. Valsts politikā jārisina jautājumi, kas saistīti ar vardarbību pret sievietēm, īpašu uzmanību veltot gan preventīvajam darbam ar varmākām vīriešiem, gan varmāku vīriešu rehabilitācijai.
- ✓ Latvijas valdības atbildības apjoms dzimumu līdztiesības veicināšanai vērtējams kā formāli augsts, un ir vidēji augsts rādītājs citu dalībvalstu vidū. Latvija, salīdzinot ar 2005.gadu, ir regresējusi institucionālā mehānisma attīstībā dzimumu līdztiesības īstenošanai un dzimuma aspekta integrēšanai visu ministriju nozaru politikās. Amatpersonas, kas atbildīgas par dzimumu līdztiesības integrēto pieeju, ir nominētas, taču faktiski nekādas iniciatīvas vai izmaiņas integrētās pieejas īstenošanā kopš 2005. gada nav bijušas. Latvijā šobrīd dzimuma aspektā netiek nodrošināta dzimumu līdztiesības integrētā pieeja valsts iestāžu budžeta veidošanā un novērtēšanā. Institucionālā mehānisma stiprināšanai katru gadu (vai citā laika periodā) vienai ministrijai būtu jābūt atbildīgai par integrētās pieejas īstenošanu valsts pārvaldē un rotācijas kārtībā nākamo periodu pārņemtū cita ministrija. Tādā veidā katrai ministrijai būtu jāiepazīstas ar integrēto pieeju dzimumu līdztiesības īstenošanai un jāklūst līdzatbildīgai šīs pieejas īstenošanā valsts līmenī. Efektīvai dzimumu līdztiesības politikas dokumentos noteikto rīcības virzienu aktivitāšu īstenošanai ir nepieciešams atsevišķs budžets un par dzimumu līdztiesības politiku atbildīgās institūcijas cilvēkresursu palielināšana un kapacitātes stiprināšana. Jārada pašvaldību ieinteresētība un griba aktualizēt dzimumu līdztiesības jautājumus savās pašvaldībās, piemēram, analizējot, kā un vai pašvaldību nodokļu maksātāju nauda vienlīdzīgi nonāk pie sievietēm un vīriešiem dažādu pakalpojumu veidā, kā pašvaldības pieņemtie vai plānotie lēmumi var ietekmēt sieviešu un vīriešu (zēnu un meiteņu) situāciju. Tā kā tieši ministriju nozaru politiku veidotājiem ikdienā būtu jābūt atbildīgiem par dzimuma aspekta integrēšanu savā nozarē, papildus augsta līmeņa amatpersonām ministrijās ieteicams katrā ministrijā izveidot štata vietu apmācītam ierēdnim vai ekspertam par dzimumu līdztiesības integrēto pieeju, kurš veiktu gan ietekmi uz dzimumu novērtējumu *ex-ante*, gan *ex-postum* visos nozares politikas dokumentos un sniegtu regulāru novērtējumu par sieviešu un vīriešu situācijas izmaiņām savā nozarē, un kontaktētos gan ar atbildīgo ministriju dzimumu līdztiesības politikas jomā

(LM), gan ar savas ministrijas augsta līmeņa amatpersonu, kas atbildīga par dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanu. Tāpat šī ierēdņa (eksperta) pienākumos būtu jāietilpst dalībai savas ministrijas budžeta izstrādē, integrējot dzimuma aspektu, regulāru konsultāciju sniegšana ministrijas nozares politikas veidotājiem un dalība valsts politikas dzimumu līdztiesības īstenošanā izstrādē, pārstāvot savu nozari no sieviešu un vīriešu aspekta.

Atsevišķas dzimumu līdztiesības politikas ieviešanas funkcijas būtu nepieciešams deleģēt jomas nevalstiskajām vai privātajām, tostarp pētnieciskajām organizācijām, piemēram, sabiedrības informēšana, jaunu dzimumu līdztiesības politikas iniciatīvu izstrāde, pakalpojumu sniegšana vai pētījumu veikšana.

- ✓ Divpadsmit gadu laikā stereotipi par sieviešu un vīriešu lomām ir kļuvuši mazāk izteikti, bet saglabājušies tajās pašās jomās, kurās 2001.gadā. Joma, kurā stereotipi par dzimumu lomām ir visizteiktākie un gandrīz palikuši nemainīgi, ir darba tirgus. Visizteiktākie ir stereotipi par sieviešu un vīriešu piemērotību konkrētai profesijai un viedoklis, ka profesijas dalās „sieviešu” un „vīriešu”. Lai apzinātu dzimumu līdztiesības īstenošanās politikas tiešu ietekmi uz sabiedrības uzskatu maiņu, ir ieteicams veikt sabiedrības aptauju neilgi pēc īstenotajām aktivitātēm, piemēram, aptauju veidā, pretējā gadījumā nav iespējams noteikt, vai sabiedrības uzskatu maiņa ir tiešā veidā saistīta ar īstenotajām aktivitātēm, vai tā ir notikusi citu faktoru ietekmē. Iespējams, lielākas vērtības piešķiršana vīriešu – tēvu lomai iedzīvotāju skatījumā ir saistāma ar Eiropas kopienas programmas EQUAL projektiem vai Eiropas Sociālā fonda projektu īstenošanu 2004.-2006.gada periodā, kuru ietvaros notika sociālās kampaņas un aktivitātes, vērstas tieši uz tēviem (tēvu gājiens, atklātnes ar sabiedrībā zināmiem tēviem kopā ar bērniem u.c.).
- ✓ 2007.-2013.gada plānošanas periodā ES fondu līdzfinansēto aktivitāšu ietvaros īstenošanās specifiskās aktivitātes dzimumu līdztiesības veicināšanai ir atbilstošas un vērtējamas kā mērķtiecīgas darbības dzimumu līdztiesības veicināšanai un konkrētu problēmu risināšanai. Vienlaicīgi ir jāatzīmē, ka specifiskajām aktivitātēm ir fragmentārs raksturs un līdz ar to nevar uzskatīt, ka tās sniedz būtisku, izmērāmu ietekmi uz dzimumu līdztiesības politikas problēmjaudājumu risināšanu.
- ✓ Lai veicinātu ne tikai mērķa grupu izpratnes veidošanos, bet arī veicinātu izmaiņas dzimumu līdztiesības jomā, semināri par HP VI būtu jāīsteno ciklu veidā, atkārtojot vienai mērķa grupai, pievēršoties padziļinātai atsevišķu dzimumu līdztiesības jomu izpētei, piemēram, nodarbinātība, izglītība, uzņēmējdarbība, darba un ģimenes dzīves saskaņošana u.c.
- ✓ Horizontālās politikas mērķis ir salāgot ekonomiskās un sociālās intereses un nepieciešamību, lai pēc iespējas paplašinātu darbību pozitīvo ietekmi plašākai sabiedrības daļai, tādēļ jaunajā ES fondu plānošanas periodā HP VI ietvaros ir jānosaka konkrēti specifiski H VI mērķi katrā nozarē.
- ✓ 2014.-2020.gada ES fondu plānošanas dokumentos nosakāmi HP VI mērķi, kuru izpildi iespējams mērīt caur specifisko atbalsta mērķu HP VI rādītājiem, kā arī darbības programmu un papildinājumu līmenī definētajiem konkrētiem specifiskiem pasākumiem.
- ✓ Balstoties uz izvērtējumā veikto analīzi un situācijas raksturojumu dažādās jomās (nodarbinātība, izglītība, veselība, uzņēmējdarbība, IKT, kultūra u.c.), izvirzītas rekomendācijas HP VI integrēšanai ES fondu 2014.-2020.gada plānošanas dokumentos, t.sk., rekomendācijas specifiskiem pasākumiem sieviešu un vīriešu līdztiesības veicināšanai, diskriminācijas izskaušanai un pieejamības nodrošināšanai,



personu ar invaliditāti nodarbinātības un sociālās iekļaušanas veicināšanai; rekomendācijas bāzes un plānotiem sasniedzamajiem rezultātiem katram darbības programmas specifiskajam atbalsta mērķim u.c., kā arī sniegti priekšlikumi projektu atlases kritērijiem, un nepieciešamajiem metodiskajiem materiāliem par HP VI ieviešanu.

Izvērtējuma struktūru veido levads, situācijas/problēmas apraksts un lietotā metodoloģija, izvērtējuma rezultāti, konstatējumi un detalizēta analīze, kas atspoguļo izvērtējuma uzdevumu, secinājumi un rekomendācijas, anotācija.

Izvērtējuma veikšanas laiks ir no 2013. gada 13.augusta līdz 30.oktobrim.

## 2. EXECUTIVE SUMMARY

The aim of this evaluation is to evaluate the investments and impact of European Union funds and gender equality policy on horizontal policy “Equal Opportunities” set in planning documents and make binding recommendations for the effective investments of EU funding in future for the effective contribution to the promotion of gender equality, prevention of discrimination and the availability of the environment for disabled.

In order to achieve the aim of the evaluation and requirements set in the procurement of Ministry of Welfare „ Effectiveness evaluation of the implementation of horizontal policy “Equal Opportunities” in the planning period from 2007 to 2013” (ID No. Sm 2013/01/VSID/TP/CFLA/11/20/018/03-1), SIA „Corporate Consulting” examined the following gender equality policies and the EU fund investment impact on women and men's situation aspects as:

- ✓ Situation analysis of the changes in the women and men gender equality policy documents identified courses of action - work-life balance opportunities, promoting female employment, support the implementation of measures to reduce domestic violence, improvement of women's and men's health indicators by determining the size of the target group.
- ✓ Determine the topicality and importance of the steps taken to improve the situation in each target group and to improve the situation in each direction. Implement gender equality policy and HP VI The impact on women and men in different improvement promotion restriction of compliance;
- ✓ Impact of the accomplished gender policy and HP VI actions to restrict different situation between women and men and improvement of the situation.
- ✓ evaluation of impact on existing stereotypes or understanding of gender-appropriate occupations, educational opportunities, accessibility of different services in society after implemented gender equality policy and HP V
- ✓ impact assessment and sustainability of the implemented policies and measures on policy development in various fields with regard to gender equality

In the result of this assessment, there are developed the following recommendations:

- ✓ recommendations for the improvement of the investments and impact of gender equality policy and the EU funding policy in order to make better situation of women and men;
- ✓ recommendations for specific targets and measures of Operational programs and Appendixes of Operational Programs of EU funds in order to maintain the participation of men and women, to eliminate discrimination, to ensure availability of environment for disabled and access of persons with disabilities in employment and promote their social inclusion;
- ✓ Recommendations for guidance materials relating to the integration of horizontal policy “Equal Opportunities” in planning documents.

The study director, leading expert on gender equality issues and leading expert on discrimination and the availability of the environment for disabled issues have been involved

in the development of evaluation report, using both qualitative research methods - a combination of qualitative research methods, including mostly document based review - Policy documents on gender equality and the EU Funds - analysis of the literature review, the available statistical data analysis, conducting interviews and peer reviews among the EU Member States and quantitative research methods, including organizing a computerized web-based questionnaire (CAWI) survey of 510 respondents between the ages of 15 and 74 years old

Summarizing the results of the evaluation, the authors have committed the following main conclusions:

- ✓ Disproportional distribution of time between men and women is based on strong stereotypes as "male" and "female" jobs existing in society, not only in private but also in a professional and work area. A change of stereotypes largely depends on the value and belief systems in society, and these are the areas that cannot be changed by legislation. So to change the public's opinion on what is "male" and what is "feminine" role in family life, it would be advisable for various social campaigns to use a positive, "careful" man model.
- ✓ Although number of fathers who are using paternity leave increased, still half of the fathers did not use this leave. The reason could be a drop in income while on leave (80% of salary), as well as employers' attitudes towards fathers who choose to take this leave. It is therefore necessary to incorporate provisions in legislation for fathers to share the parental leave, thus strengthening the involvement of fathers in child care and giving women an opportunity to quickly return to the labor market, as well as additional activities should be encouraged to promote activities that focus on cooperation with employers raising the question about men's work-life balance options
- ✓ In Latvia there is no strategy for school- age children to be looked after, after the school, leaving it on parents. Mainly focus is on the availability of pre-school but equally important is to ease working parent's life by providing by providing service which employs children after school hours. To solve this situation, it is necessary to provide supervision of children at school all day long, like nursery schools, allowing both parents to participate fully in the labor market. In addition to the need to provide reduced (paid) working hours for parents until the child reaches the age of one and a half - parents who are returning to the labor market until the child reaches the age, providing more opportunity to be with her young children.
- ✓ In Latvia we observed both horizontal labor market segregation by sex in: women's concentration on lower paid sectors of the labor market and the vertical segregation: small number of women in management levels, etc.  
This means in the future - smaller pensions and a higher risk of poverty for women and for men - a higher risk of unemployment in times of crisis, especially for low-skilled men with low levels of education. For example from traditional "masculine" or "femine" gender-neutral jobs that would be attractive to both sexes. As well as the core subjects, such as equal opportunities for women and men in the plans referred to make businesses more friendly for both sexes. In addition, the social partners (trade unions) are recommended to develop solidarity with each other, developing a strategy to promote the growth of wages directly to traditional women jobs.
- ✓ Still accidents in workplace and road traffic accidents mostly involve men being killed or injured. Mostly the cause of the poor health indicators is not biological or genetic,

but the result of social and psychosocial factors, including public stereotypes of each gender appropriate behavior. Also men are less likely to visit their doctor including the preventive examination. To solve this it is necessary to implement regular public awareness campaigns directed at male audience to break the stereotypes of what it means to "manhood" or "masculine" behavior. Comprehensive schools need to pay special attention to health education for boys, teaching them to take care of their health. It is essential to work with young people (especially boys) education on social gender roles and identities „masculine“ of sexual reproductive health.

- ✓ Domestic violence is an existing cause of gender inequality in society, and historically unequal power relations between men and women. Men mostly suffer from their own sex violence outside the home, then the women from male violence, predominantly in the partnership.

It is essential to reduce and the gender violence on a regular basis, by providing preventive information to the public, which worked with the causes. The national policy emphasis on gender based violence against men, women, and especially prevention.

Emphasis in National policy should be on gender-based violence against women and, in particular, violence prevention.

The responsibility of the Latvian government for the promotion of gender equality is as technically high, and it is moderately high rate compared to other Member States. Compared with 2005, the development of the institutional mechanism in gender mainstreaming and the gender dimension into all sectorial policies has regressed.

The officials responsible for gender mainstreaming have been nominated, but virtually no motion or change of implementing process from the year 2005 did not happen. Latvia is not currently providing gender mainstreaming authority budget development and evaluation from gender.

To strengthen Institutional mechanisms, each year (or other period) single department should be responsible for mainstreaming approach to public administration and the rotating next period taken over by another ministry. In this way, each ministry should be familiar with gender mainstreaming and become co-responsible for the implementation of this approach at the national level.

For Effective gender equality policy in the direction of the implementation of the action requires a separate budget activities and the institution responsible for gender equality policy and strengthening the capacity building of human resources.

Necessary to create local interest and will to raise gender issues in their communities, for example - analyzing how and whether local governments on an equal basis taxpayer money goes to the men and women in different types of services or local authorities adopted or planned decisions can affect men and women (boys and girls) situation.

Departmental policy-makers should be responsible for gender mainstreaming in the industry on a daily basis in addition to high-level officials in the ministries, each ministry is recommended to create place for trained officials or experts on gender mainstreaming, which perform both the gender impact assessment of the ex-ante and ex-post, across all sectors of policy documents and provide regular assessment of the situation changes of women and men in his industry and connect with both the

ministry in charge of gender equality policy (LM) as well as their Ministry of senior officials responsible for gender mainstreaming.

Also this official (expert) responsibility should include participation in his ministry budgeting, gender mainstreaming, regular advice to the Ministry of policy makers and public participation in the implementation of gender equality policy development on behalf of your industry from perspective of women and men.

Some gender policy implementation functions should be delegated to non-governmental or private areas, including research organizations, for example - public information, new gender equality policy initiatives for the provision of services or research.

- ✓ Twelve years stereotypes of the male and female roles have become less pronounced, but remained in the same areas where 2001. The area where stereotypes on gender roles is the most striking, and remained almost unchanged is the labour market. The most striking is the stereotypes relating to men's and women's suitability for a particular profession and that the profession is for „women” or „men”

To identify direct impact on public opinion shift about implemented gender policies it is recommended that the public inquiry is carried out shortly after the activities for example, a survey form, otherwise it is not possible to determine if change of public opinion is directly related to the activities carried out, whether there have been other factors.

Perhaps more added value to men - fathers role in view of the population lies within the European Community Program EQUAL projects or the European Social Fund projects in the 2004 to 2006 period, which consisted of social activities and campaigns and was directed to fathers (fathers march postcards with community known for fathers with children, etc.).

- ✓ Specific activities in order to promote gender equality in the Programming period 2007 - 2013 of the EU funds are assessed as appropriate and targeted actions to promote gender equality and to solve specific problems. At the same time it should be noted that the specific activities are fragmented and therefore it cannot be considered that they provide significant, measurable impact on gender equality policy.
- ✓ Not only to promote the awareness of the target group, but also to promote the changes in the gender equality, there should be organized seminars on horizontal policy “Equal opportunities” in cycles, repeating seminars to the same target groups, focusing on the individual in-depth exploration of the themes of gender equality, such as employment, education, entrepreneurship, etc.
- ✓ The aim of the horizontal policy “Equal opportunities” is to adjust the economic and social interests and needs in order to maximize the positive impact of activities for the wider public. So there should be set concrete, specific targets of the horizontal policy “Equal opportunities” for each sector in new programming period of EU funds.
- ✓ There should be set objectives of the horizontal policy “Equal opportunities” in programming documents 2014 to 2020 of EU funds, which are measurable through

the specific objectives of horizontal policy “Equal opportunities” and specific measures defined in operational programs and supplements of operational programs.

- ✓ Based on the evaluation and analysis of the situation in different areas (employment, education, health, business, ICT, culture, etc.), there are developed recommendations for the integration of horizontal policy “Equal opportunities” in planning documents of the EU funds in the period 2014 – 2020. There are developed recommendations for the promotion of gender equality, combating discrimination, ensuring accessible environment, promotion of employment and social inclusion of persons with disabilities, and recommendations for indicators for each specific target of operational program, etc., as well as providing suggestions for project selection criteria, and the necessary guidance material for implementation of horizontal policy “Equal opportunities”.

The evaluation structure consists of Introduction, the situation / problem description and used methodology results of an assessment statements and detailed analysis that reflects the assessment task, conclusions and recommendations, annotation.

Assessment time from August 13, 2013 to October 30, 2013.

### 3. IEVADS

Latvijā un ES dzimumu līdztiesības politikas veidošanā tiek izmantota dzimumu līdztiesības integrētā pieeja (angļu valodā *gender mainstreaming*), kas nozīmē, ka visās darbības jomās un visos līmeņos tiek izvērtēta likumu, politiku un pasākumu ietekme uz abu dzimumu situāciju un tās īstenošanā ir jāiesaistās visu nozaru atbildīgajām institūcijām.

Latvijas dzimumu līdztiesības politikas virzieni noteikti 2001.gadā pieņemtajā Konceptijā Dzimumu līdztiesības īstenošanai. Kopš tā laika Latvijā nav ticis veikts pētījums par dzimumu līdztiesības politikas ietekmi uz vīriešu un sieviešu situāciju, lai izvērtētu Konceptijā noteikto pasākumu efektivitāti.

Tā kā Labklājības ministrija 2014.gadā ir plānojusi izstrādāt jaunu attīstības plānošanas dokumentu – Dzimumu līdztiesības politikas Pamatnostādnes 2015.-2020.gadam, kurā tiks iezīmēti stratēģiskie virzieni turpmākajai dzimumu līdztiesības politikas attīstībai Latvijā, tad SIA „Corporate Consulting” Labklājības ministrijas uzdevumā ir veikusi līdzšinējo dzimumu līdztiesības politikas un ES fondu ieguldījumu un ietekmes izvērtējumu uz sieviešu un vīriešu situāciju, analizējot atbilstību Eiropas Komisijas izvirzītajiem dzimumu līdztiesības izvērtēšanas kritērijiem, t.sk. līdzdalība, resursi, normas un vērtības, tiesības, ilgtspēja.

Izvērtējuma ietvaros analizēti šādi dzimumu līdztiesības politikas un ES fondu ieguldījumu ietekmes uz sieviešu un vīriešu situāciju aspekti:

- ✓ sieviešu un vīriešu situācijas izmaiņu izvērtējums dzimumu līdztiesības politikas dokumentos noteiktajos rīcības virzienos – darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespēju nodrošināšana, sieviešu nodarbinātības veicināšana, atbalsta pasākumu īstenošana, lai mazinātu vardarbību ģimenē, sieviešu un vīriešu veselības rādītāju uzlabošana, nosakot mērķa grupas lielumu, īstenoto pasākumu aktualitāti un nozīmi mērķa grupu situācijas uzlabošanai katrā rīcības virzienā;
- ✓ īstenoto dzimumu līdztiesības politikas un HP VI pasākumu ietekme uz sieviešu un vīriešu atšķirīgās situācijas uzlabošanās veicināšanu, ierobežošanu, atbilstību;
- ✓ dzimumu līdztiesības politikas un HP VI īstenošanā iesaistīto dalībnieku kapacitāte (institucionālais mehānisms, starpinstitucionālā sadarbība, nevalstiskā sektora iesaiste), finanšu resursu pietiekamība dzimumu līdztiesības politikas īstenošanā, kā arī sieviešu un vīriešu ieguvumu izvērtējums no īstenotās politikas;
- ✓ īstenotās dzimumu līdztiesības politikas un HP VI ietekmes izvērtējums uz sabiedrībā eksistējošiem stereotipiem vai izpratni par dzimumam atbilstošu nodarbošanos, izglītības apguves iespējām, dažādu pakalpojumu pieejamību;
- ✓ īstenoto politikas pasākumu ilgtspējas un īstenoto pasākumu ietekmes izvērtējums uz dažādu jomu politikas pilnveidošanu, ņemot vērā dzimumu līdztiesības principu.

## 4. SITUĀCIJAS/PROBLĒMAS APRAKSTS UN LIETOTĀ METODOLOĢIJA

### 4.1. Situācijas/problēmas apraksts

Veicot periodisku īstenotās politikas izvērtēšanu, iesaistot izvērtēšanas procesā sabiedrību, uz kuru politika tieši attiecināma, ir iespējams efektīvāk noteikt nepieciešamās izmaiņas un uzlabojumus dažādās politikas jomās. Viena no pieejām, kā veikt dzimumu līdztiesības politikas izvērtējumu, ir izvērtēt visos rīcībpolitikas posmos – izstrādē, īstenošanā, novērtēšanā - ietekmi uz sieviešu un vīriešu situāciju, ņemot vērā abu dzimumu intereses un vajadzības.

Viens no veidiem, kā veikt īstenotās politikas uzraudzību un secināt, vai īstenotā politika un pasākumi ir devuši pozitīvus rezultātus, kā arī atklāt izmaiņas un attīstības tendences dažādās jomās, ir pētījumu veikšana un regulāru analītisku pārskatu veidošana. Līdz šim Latvijā nav ticis veikts pētījums par dzimumu līdztiesības politikas ietekmi uz vīriešu un sieviešu situāciju.

Ņemot vērā, ka dzimumu līdztiesības politikas virzienus nosaka 2001.gadā pieņemtā koncepcija Dzimumu līdztiesības īstenošanai un to, ka tēmas un veidi, kā veicināt dzimumu līdztiesību divpadsmit gadu laikā ir mainījušies, Labklājības ministrija 2014. gadā ir plānojusi izstrādāt jaunu attīstības plānošanas dokumentu – Dzimumu līdztiesības politikas Pamatnostādnes 2015.-2020.gadam, kurās tiks iezīmēti stratēģiskie virzieni turpmākajai dzimumu līdztiesības politikas attīstībai Latvijā.

Kvalitatīvai pamatnostādņu 2015.-2020.gadam izstrādei ir nepieciešams izvērtēt līdzšinējo dzimumu līdztiesības politikas un ES fondu ieguldījumu un ietekmi uz sieviešu un vīriešu situāciju, analizējot atbilstību Eiropas Komisijas izvirzītajiem dzimumu līdztiesības izvērtēšanas kritērijiem, t.sk. līdzdalība, resursi, normas un vērtības, tiesības, ilgtspēja.

### 4.2. Lietotā metodoloģija

Izvērtējuma pamatā ir gan kvantitatīvs, gan kvalitatīvs pētījums.

Kvalitatīvā pētījuma ietvaros veikta dokumentu, pamatā - politikas dokumentu dzimumu līdztiesības jomā un ES fondu jomā - analīze, literatūras apskats, pieejamo statistisko datu analīze, intervijas (tiešās intervijas un jautājumi elektroniskā saziņā), salīdzinošie novērtējumi starp ES dalībvalstīm.

Kvantitatīvā pētījuma ietvaros datu vākšanai izmantotas datorizētas interneta aptaujas (CAWI). Izlasi veidoja 510 respondenti vecumā no 15 līdz 74 gadiem. Dati svērti pēc vecuma, dzimuma, tautības, apdzīvotas vietas tipa, reģiona. Pētījuma rezultāti reprezentatīvi Latvijas iedzīvotājiem, interneta lietotājiem vecumā no 15 līdz 74 gadiem.

Vienlaikus izvērtējuma laikā nodrošināta sadarbība ar dzimumu līdztiesības politikas veidotājiem un Horizontālās prioritātes „Vienlīdzīgas iespējas” koordinēšanā iesaistītajiem darbiniekiem.



## 5. DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS POLITIKAS UN ES FONDU IEGULDĪJUMU UN IETEKMES UZ SIEVIEŠU UN VĪRIEŠU SITUĀCIJU IZVĒRTĒJUMS

### 5.1. Izvērtējuma rezultāti, konstatējumi un detalizēta analīze, kas atspoguļo izvērtējuma uzdevumu

#### 5.1.1. Īstenoto dzimumu līdztiesības politikas pasākumu ilgtspējas un ietekmes izvērtējums uz dažādu jomu politikas pilnveidošanu un sieviešu un vīriešu situācijas izmaiņu izvērtējums dzimumu līdztiesības politikas dokumentos noteiktajos rīcības virzienos

Latvijā noteiktie dzimumu līdztiesības politikas virzieni, apzinot esošo situāciju, tika iezīmēti pirmajā stratēģiskā dzimumu līdztiesības politikas dokumentā - Konceptijā dzimumu līdztiesības īstenošanai 2001.gadā (turpmāk – Konceptija). Konceptijas uzdevums bija iezīmēt prioritārus jautājumus (problēmas) dzimumu līdztiesības jomā Latvijā, kā arī iezīmēt valsts pārvaldes institūciju pieejas un darbības ietvaru/rāmi šo jautājumu efektīvākai risināšanai. Latvijā dzimumu līdztiesības jautājumi ar 1999. gadu ir Labklājības ministrijas pārziņā. Konceptijā analizētās jomas tika pārņemtas no Eiropas Savienības Padomes 20.12.2000. lēmuma par programmas izveidošanu, kas attiecas uz kopienas dzimumu līdztiesības stratēģiju 2001. -2005. gadam. Situācija tika iezīmēta šādās sociālās, ekonomiskās un citās dzīves sfērās:

1. Līdztiesības ekonomikā (darba devēju vīriešu pārsvars, darba tirgus segregācija pēc dzimuma, darba samaksas atšķirības u.c.);
2. Līdzdalības un pārstāvniecības līdztiesība (politika, vertikālā segregācija pēc amatiem);
3. Līdztiesība sociālajā dzīvē: izglītība un zinātne, nabadzība, veselība, vardarbība un seksuālā izmantošana, ģimenes dzīve;
4. Līdzdalība pilsoniskajā sabiedrībā (sabiedrisko organizāciju loma dzimumu līdztiesības veicināšanā, tiesību aizsardzības mehānismi, sabiedrības integrācija);
5. Dzimumu lomu un stereotipu maiņa ( darba tirgus, izglītības segregācija, masu mediji).

Konceptijai sekojošie politikas dokumenti dzimumu līdztiesības jomā - Programma dzimumu līdztiesības īstenošanai 2005. - 2006. gadam, Programma dzimumu līdztiesības īstenošanai 2007. - 2010. gadam, Plāns dzimumu līdztiesības īstenošanai 2012. - 2014. gadam iezīmē četras kopējas jomas:

1. Darba un ģimenes dzīves saskaņošana (laiks veltīts bērniem un māsaimniecības darbiem ,tēvu iesaistīšana bērnu aprūpes pienākumos, pirmsskolas izglītības iestāžu pieejamība) (2005-2006; 2007-2010);
2. Sieviešu un vīriešu ekonomiskās neatkarības un vienlīdzīgu iespēju veicināšana darba tirgū (profesiju segregācija, darba samaksas lielums u.c.) ( 2012.-2014.);

3. Uz dzimumu balstītas vardarbības mazināšana (2005.-2006. un 2007.-2010.g.);
4. Vīriešu un sieviešu veselības rādītāju uzlabošana (2007.-2010., 2012.-2014.).

Visās programmās iezīmējas arī sabiedrības izglītošanas un izpratnes veicināšana par dzimumu līdztiesības jautājumiem, kā arī atbildīgo institūciju kapacitātes stiprināšanas un dzimumu lomu un stereotipu mazināšanas virzieni.

Dzimumu līdztiesības politikas dokumentos definētie rīcības virzieni atbilst jomām, kurās dzimumu nelīdztiesība vai atšķirības sieviešu un vīriešu situācijā ir vizizteiktākās. Rīcības virzieni vai jomas ir saskaņotas ar Eiropas Savienības dzimumu līdztiesības politikas virzieniem, kas definēti Ceļvedī dzimumu līdztiesības īstenošanai 2006.-2010. un Sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģijā 2010.-2015. gadam dokumentos.

### **Darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespēju nodrošināšanas izvērtējums**

Darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespēju nodrošinājuma izvērtējumā, saskaņā ar dzimumu līdztiesības politikas dokumentos (Konceptija, Programmas 2005.-2006. un 2007.-2010.) konstatētām vizizteiktākām atšķirībām sieviešu un vīriešu starpā darba un ģimenes dzīves saskaņošanas jomā, izvēlēti šādi kritēriji:

- 1) apmaksātā un neapmaksātā darbā pavadītā laika sadale sieviešu un vīriešu starpā, kas veltīts bērniem un mājsaimniecības darbiem,
- 2) tēvu iesaistīšanās bērnu aprūpes pienākumos,
- 3) pirmsskolas izglītības iestāžu pieejamība, jo īpaši bērniem līdz trīs gadu vecumam, lai vecāki pilnvērtīgi spētu atgriezties darba tirgū, nezaudējot savas prasmes.

#### *Apmaksātā un nepamaksātā darbā pavadītā laika sadale sieviešu un vīriešu starpā*

Konceptijā dzimumu līdztiesības īstenošanai jau 2001. gadā tika identificēta situācija, ka strādājošās sievietes Latvijā galvenokārt ir atbildīgas par darbiem mājsaimniecībā un velta gandrīz divreiz vairāk laika mājas darbiem nekā strādājoši vīrieši, attiecīgi 16:09 stundas un 28:47 stundas, kas liecina par nelīdzvērtīgu vīriešu iesaistīšanos ģimenes dzīvē, un tas apgrūtina sieviešu iesaistīšanos darba dzīvē. (skat. 1.tabulā).

1.tabula. Sieviešu un vīriešu laika izlietojums nedēļā, 1996. gadā<sup>3</sup>

	Nodarbinātie	
	vīrieši	sievietes
Rūpes par sevi	72:14	70:43
Kopējā darba slodze	66:13	74:25
Peļņas darbs	49:44	45:14
Regulārās mācības	00:20	00:24
Mājas un bērna aprūpe	16:09	28:47
Brīvais laiks	27:37	21:46
Nesadalītais laiks	01:56	01:06

Kopš 1996.gada situācija Latvijā ir mainījusies un vīrieši pavada vairāk stundu rūpēs par mājsaimniecību un bērniem nekā 1996. gadā. Dati nav salīdzināmi tiešā veidā, jo dati par

<sup>3</sup> Pētījums „Laiks darbam un atpūtai pēcatmodas gados Latvijā”, LZA Ekonomikas institūts, Rīga 1999.g.

sieviešu un vīriešu laika izlietojumu apmaksātā un neapmaksātā darbā<sup>4</sup> kopš 2005. gada tiek apkopoti Eiropas darba apstākļu apsekojumos (EWCS)<sup>5</sup>.

Pēc šī apsekojuma datiem Latvijā dzīvojošie vīrieši, salīdzinot ar citu Eiropas Savienības dalībvalstu vīriešiem, ir līderi pēc neapmaksātos darbos vai māsaimniecības darbos pavadītā laika - gan 2005. gadā, gan 2010.gadā, uzreiz aiz Zviedrijā, Dānijā un Somijā dzīvojošajiem vīriešiem. Latvijā nodarbinātās sievietes, salīdzinājumā ar citām dalībvalstu sievietēm, savukārt izceļas ar garākajām apmaksātā darba stundām, proti, - 38.1 nedēļā, savukārt mājas darbiem velta par 10.2 stundām vairāk nekā vīrieši. 2010. gadā Latvijas vīrieši nedēļā 40 stundas pavadīja apmaksātā darbā, 18.2 stundas – neapmaksātā, savukārt sievietes – 38.1 stundu apmaksātā un 28.4 stundas neapmaksātā mājas darbā. Kopš 1996. gada abi dzimumi apmaksātajā darbā pavadā mazāk stundu, un līdz ar to šī atšķirība sieviešu un vīriešu starpā ir izlīdzinājusies. 1996. gadā vīrieši apmaksātajā darbā pavadīja 49:44 stundas, sievietes 45:14 stundas, bet 2010. gadā: vīrieši 40 stundas, sievietes 38:01 stundas nedēļā. Līdz ar to redzams, ka algotajā darbā pavadītais laiks gan sievietēm, gan vīriešiem Latvijā atšķiras par nepilnām 2 stundām, bet nealgotais jeb māsaimniecībā pavadītais atšķiras vairāk nekā par 10 stundām.

## Secinājumi un ieteikumi

Lielā mērā šādas neproporcionālas laika sadales pamatā sieviešu un vīriešu starpā ir sabiedrībā pastāvošie spēcīgie stereotipi par „vīriešu” un „sieviešu” darbiem ne tikai privātajā, bet arī profesionālajā jomā. Stereotipu maiņa lielākoties ir atkarīga no vērtību un uzskatu sistēmas, un tās ir jomas, ko nav iespējams mainīt ar likumdošanas palīdzību.

Vīriešu lielāka iesaiste mājas rūpēs, līdzvērtīgi sadalot pienākumus nodarbināto sieviešu un vīriešu starpā, var tikt panākta ar dažādu sociālo kampaņu palīdzību, paplašinot sabiedrības uzskatus par to, kas ir „vīriešu” un kas ir „sieviešu” darbi ne tikai ģimenē, bet arī profesionālajā jomā. Reizē piedāvājot alternatīvus sieviešu un vīriešu ģimenes lomu modeļus, piemēram, pozitīvo, „rūpīgā vīrieša” (caring men) lomas modeli un citus dzimumu līdztiesībai draudzīgus lomu modeļus, tādā veidā laužot sabiedrībā dominējošos uzskatus par sieviešu un vīriešu piemērotību kādam konkrētam darbam vai profesiju dalījumu „sieviešu” un „vīriešu”, kas Latvijas sabiedrībā ir samērā izteikta parādība, kā liecina 2013.gada Latvijas iedzīvotāju aptauja.

Lielākoties šis striktais sadalījums „sieviešu” un „vīriešu” mājas darbos ir vēsturiski izveidojies no laikiem, kad, piemēram, smagie lauku, mežsaimniecības darbi bija vīriešu ziņā un bērnu pieskatīšana, ēst gatavošana un pavarda kuršana – sieviešu ziņā. Mūsdienu urbānajā pasaulē ir novērojama tendence, ka nereti vēl joprojām sievietēm ikdienas mājas dzīvē ir saglabājusies gandrīz tā pati funkcija, taču vīriešiem smagais fiziskais darbs izzudis. Šo situāciju apstiprina arī 2013.gadā veiktā GFK iedzīvotāju aptauja, kurā 74% aptaujāto piekrit, ka sievietes mājās parasti veic regulāros ikdienas darbus. 2001.gadā, pēc SKDS iedzīvotāju aptaujas datiem tam, ka sievietes mājās parasti veic regulāros ikdienas darbus, piekrita vēl vairāk respondentu, proti, - 83.9%. 2001.gadā 38% iedzīvotāji (vīrieši 45.2%, sievietes 31.8%) ir uzskatījuši, ka mēģinājums panākt, ka vīrietis piedalās visos mājas darbos ir tikai tāda

<sup>4</sup> Neapmaksātais darbs tiek rēķināts: nodarbināto abu vecāku pavadītās stundas nedēļā rūpēs par bērniem (līdz 18 gadu vecumam, tostarp saistītas ar mācībām u.c.), māsaimniecības darbi (ēst gatavošana, uzkopšanas darbi u.c.)

<sup>5</sup> European Working Conditions Surveys <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>

<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2005/index.htm>

<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm>

„modes lieta”. 2013. gadā vairs tikai 18% respondentu domā, ka vīriešu piedalīšanās mājas darbos ir tikai „modes lieta” (24% vīriešu un 14% sieviešu), kas liecina par līdzvērtīgāku darbu sadali mājās starp sievietēm un vīriešiem nekā 2001.gadā.

### *Tēvu iesaistīšanās bērnu aprūpē*

2001. gadā Konceptijas sadaļā „Ģimenes dzīve” par sieviešu divreiz ilgāk pavadīto laiku bērnu audzināšanai un mājas darbiem, konstatēts, ka šim nepieciešamajam, bet neapmaksātajam ieguldījumam tautsaimniecībā ir nozīmīgas sekas līdztiesīgu iespēju nodrošināšanai ārpus mājas, it īpaši ņemot vērā alternatīvu aprūpes modeļu un iestāžu trūkumu un pārsvarā vājo tēva lomu ģimenē.

Līdz 2002. gadam tēviem nebija tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu. Situācija mainījās 2002. g. 1. jūnijā, stājoties spēkā jaunajam Darba likumam, paredzot, ka tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu ir abiem vecākiem.

Latvijā gan sievietes, gan vīrieši var izvēlēties bērna kopšanas atvaļinājumu līdz 18 mēnešiem, līdz bērns sasniedzis 8 gadu vecumu. Taču Latvijā pastāvošā situācija liecina, ka pārsvarā tās ir sievietes, kas izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu<sup>6</sup>. 2004. gada janvārī Darba likumā tika iestrādāta būtiska norma par tēvu iespēju izmantot atvaļinājumu uzreiz pēc bērna dzimšanas (paternitātes atvaļinājums), kas ir būtisks priekšnoteikums vīriešu lielākai iesaistei ģimenes dzīvē un līdz ar to dzimumu līdztiesības veicināšanai.

Programmā dzimumu līdztiesības īstenošanai 2007. - 2010. gadam ietvertais mērķis līdzsvarot maternitātes un paternitātes pabalstu apmēru sasniegts daļēji. 2007. gada 8. novembrī Saeima pieņēma grozījumus likumā „Par maternitātes un slimības apdrošināšanu”, no 2008.gada 1. janvāra nosakot paternitātes pabalstu 100% apmērā no personas vidējās apdrošināšanas iemaksu algas ( iepriekš – 80%). Tādējādi tika līdzsvarots maternitātes un paternitātes pabalsta apmērs, taču saistībā ar ekonomisko situāciju valstī no 2009.gada 1.jūlija maternitātes un paternitātes pabalstus līdz 2012.gada 31.decembrim piešķir 80% apmērā no personas vidējās apdrošināšanas iemaksu algas. Programmā ietvertais uzdevums par paternitātes atvaļinājuma pagarināšanu sakarā ar ekonomisko krīzi valstī netika sasniegts, un ar 2012.gadu tās joprojām ir 10 dienas, ko tēvi var izmantot pēc bērna piedzimšanas.

Pakāpeniski pieaug to tēvu skaits, kuri izmanto paternitātes atvaļinājumu, sākot ar 22% 2004.gadā, līdz pat 39.8% 2009. gadā. Šīs izmaiņas var uzskatīt par programmas īstenošanas nopelni, jo gan Programmā dzimumu līdztiesības īstenošanai 2005. -2006. gadam, gan Programmā dzimumu līdztiesības īstenošanai 2007.-2010.gadam viena no aktivitātēm bija vērsta uz jaundzimušo bērnu tēvu informēšanu par iespējām izmantot paternitātes atvaļinājumu (bukleti u.c.) . 2004.gadā paternitātes atvaļinājumu izmantoja 22% no sociāli apdrošinātajiem tēviem, 2005.g.- 25,5%, 2006.g. 30% no jaundzimušo tēviem, 2007.g. - 35,1%, 2008.g. - 40,9%, 2009.g. - 39,8%, 2010.g. – 37.2%. 2012.gadā pēc Labklājības ministrijas datiem aptuveni 39.8 % no tēviem izmantoja šo atvaļinājumu (skat. 2.tabulu).

---

<sup>6</sup> Publiski dati par bērna kopšanas atvaļinājumu izmantojošiem tēviem, kas apliecinātu, ka vīrieši patiešām ir izmantojoši šo atvaļinājumu bērnu kopšanai, nav pieejami.

2.tabula. Paternitātes atvaļinājuma izmantojuma raksturojums<sup>7</sup>

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Paternitātes atvaļinājuma garums (kalendārās dienas)	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Paternitātes atvaļinājuma pabalsta apmērs (% no algas)	80%	80%	80%	80%	100%	100%	100%	100%	80%	80%
Paternitātes atvaļinājumu izmantojušie tēvi (%)	22%	25,5%	30%	35,1%	40,9%	39,8%	37.2%	-*	~39.8 %	42% <sup>8</sup>

### Secinājumi un ieteikumi

Lai arī pieaug paternitātes atvaļinājumu izmantojošo tēvu skaits, vēl joprojām lielākā daļa tēvu šo atvaļinājumu neizmanto. Šai situācijai varētu būt dažādi iemesli, piemēram, ienākumu krišanās atvaļinājuma laikā (80% no darba algas), darba devēju nelabvēlīgā attieksme pret tēviem, kuri izvēlas izmantot šo atvaļinājumu, kā arī liels vīriešu īpatsvars, kas nodarbināti daļēji ēnu ekonomikas sektorā, saņemot oficiāli minimālo algu, kas neļauj viņiem saņemt adekvātu ienākumu aizvietošanu paternitātes atvaļinājuma laikā.

Līdz ar to nepieciešams apsvērt iespēju atjaunot atvaļinājuma pabalstu iepriekšējā līmenī, proti, 100%, kā arī sociālo kampaņu ietvaros vērst aktivitātes uz darba devējiem, kas nereti pret vīriešu iespējām saskaņot darba un ģimenes dzīvi ir nelabvēlīgāk noskaņoti nekā pret sievietēm. Tam, ka darba devējs darba un ģimenes dzīves saskaņošanas jautājumos ir nelabvēlīgāk noskaņots pret vīriešiem-tēviem nekā pret sievietēm-mātēm, piekrīt 24% vīriešu un 23% aptaujāto sievietes- 2013.gada GFK veiktās iedzīvotāju aptaujas dalībnieki. Tāpat būtu jāparedz pasākumi pilnīgai darba ienākumu legalizācijai darba tirgus sektoros, kuros pārsvarā ir nodarbināti vīrieši.

Lai arī abiem vecākiem ir iespēja izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu, situācija Latvijā rāda, ka tās tomēr ir sievietes, kas pārsvarā izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, bet vīrieši, kuri izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, ir vairāk izņēmuma gadījumi. Viens no Programmas dzimumu līdztiesības īstenošanai 2007.-2010. gadam uzdevumiem bija izstrādāt konceptuālus risinājumus bērna kopšanas pabalsta un atvaļinājuma dalījumam starp abiem vecākiem jeb noteikt tā saucamās „kvotas” vecākiem, lai iesaistītu vairāk vīriešus bērnu aprūpes pienākumos. Uzdevums netika īstenots, bet tika iekļauts Plānā dzimumu līdztiesības īstenošanai 2012.-2014. gadam. 2013.gadam konceptuāli risinājumi vēl nav izstrādāti.

Bērnu kopšanas atvaļinājuma dalījums starp abiem vecākiem kļūst aizvien aktuālāks ne tikai Ziemeļvalstīs, bet arī citās dalībvalstīs. Eiropas Komisijas pētījums<sup>9</sup> par vīriešu lomu dzimumu līdztiesības veicināšanā un lielākai tēvu iesaistīšanai ģimenes rūpēs rekomendē paredzēt (rezervēt) vismaz 20% bērna kopšanas atvaļinājumu tēvam, jo tā sauktais „Ziemeļvalstu modelis” ar tēvu kvotām ir attaisnojis sevi un tiek atzīts par ļoti veiksmīgu. Atzinīgi tiek

<sup>7</sup> Labklājības ministrijas neregulārie dati, Rīga 2013.gads

<sup>8</sup> 2013.gada I pusgada īpatsvars

<sup>9</sup> „Study of the role of men in gender equality” 2012. [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/130424\\_final\\_report\\_role\\_of\\_men\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf)

novērtēts arī Islandes „trīsdaļīgais” bērna kopšanas atvaļinājuma dalījuma modelis: vienu atvaļinājuma daļu obligāti ir jāizņem katram no vecākiem, par atlikušo – trešo – pāris vienojas.

Tā kā dzimumu līdztiesības politikas mērķis arī Latvijā ir sieviešu nodarbinātības veicināšana, jo īpaši pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, tad nevar to skatīties atrauti no vīriešu vai tēvu perspektīvas. Šī ir joma, kuru var regulēt ar likumdošanas palīdzību, iestrādājot normas, kas paredz tēviem izmantot daļu no bērna kopšanas atvaļinājuma, tādējādi vairāk iesaistot tēvus bērna aprūpē un dodot sievietēm iespēju ātrāk atgriezties darba tirgū, nezaudējot savas profesionālās prasmes.

Tāpat atzinīgi būtu vērtējamas aktivitātes, kas vērstas uz sadarbību ar darba devējiem, aktualizējot jautājumu par vīriešu darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespējām, jo līdz šim lielāka uzmanība ir veltīta sieviešu darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespējām. Dažādu kampaņu ietvaros ir bijušas diskusijas par vīriešu iespējām izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu, „ģimenei draudzīgu” darba vietu, bet ne darba un ģimenes dzīves saskaņošanas atbalstu tieši vīriešiem (saīsināts darba laiks, elastīgās darba formas, darba nespējas lapas, slimības lapas izmantošana bērna saslimšanas gadījumā u.c.).

Par efektīvām tiek atzītas citu valstu kampaņas, kuru ietvaros tiek rādīti pozitīvie, sabiedrībā zināmu vīriešu lomu modeļi, kuri pakārto savu darba dzīvi rūpēm par bērnu, tādā veidā iedrošinot citus vīriešus<sup>10</sup>.

#### *Pirmsskolas izglītības iestāžu pieejamība*

Jau pirmajā dzimumu līdztiesības politikas dokumentā 2001.gadā<sup>11</sup> tika identificēts bērnu aprūpes modeļu un iestāžu trūkums Latvijā. 1995. gadā bērnu līdz divu gadu vecumam īpatsvars bērnu dārzos bija 13.9 %, 1999.gadā – 14.2 %.

Programmā dzimumu līdztiesības īstenošanai 2005.-2006.gadam šis jautājums tika aktualizēts saistībā ar alternatīvām bērnu pieskatīšanas formām, bet Programmā dzimumu līdztiesības īstenošanai 2007.-2010. gadam - iekļaujot aktivitāti par pirmsskolas izglītības iestāžu infrastruktūras attīstību nacionālās un reģionālās nozīmes attīstības centros. Ar Eiropas Reģionālās attīstības fonda atbalstu no 2007.g līdz 2013.gadam tika uzceltas/rekonstruētas divdesmit sešas pirmsskolas un renovētas trīsdesmit četras pirmsskolas. Tāpat 2008.gadā uzsākta un līdz 2013.gadam turpinās alternatīvās aprūpes pakalpojumu pieejamības uzlabošana novadu nozīmes attīstības centros.

Bērnu pirmsskolas aprūpes iestāžu pieejamība, jo īpaši bērniem no viena gada vecuma, ir būtisks priekšnosacījums darba un ģimenes dzīves saskaņošanas kontekstā, kas atvieglo sieviešu atgriešanos darba tirgū pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, tādējādi nesamazinot ģimenes ienākumu līmeni (pilns bērna kopšanas pabalsts beidzas, līdz bērns sasniedz viena gadu vecumu). Dzimumu līdztiesības politikas dokumentos konkrēti mērķi bērnu (0-3 g.v.) īpatsvara pieaugumam pirmsskolas izglītības iestādēs netika noteikti.

Darba un ģimenes dzīves saskaņošanas mērķus izvirza Lisabonas stratēģijā izvirzītie ar nodarbinātību saistītie stratēģiskie indikatori un Eiropas Padomes 2002.gadā izvirzītie Barselonas mērķi par bērnu aprūpes iestāžu pieejamību.

Barselonas Eiropadomē 2002.gada martā tika secināts, ka dalībvalstīm būtu jānovērš šķēršļi sieviešu līdzdalībai darba tirgū un, ņemot vērā prasību pēc bērnu aprūpes pakalpojumiem

<sup>10</sup> Skatīt, piemēram, starptautiskās vīriešu organizācijas <http://www.men-care.org/> kampaņu piemērus no visdažādākajām valstīm, tostarp Kubas, Meksikas u.c.

<sup>11</sup> Konceptija dzimumu līdztiesības īstenošanai 2001.g.



saskaņā ar valsts modeļiem bērnu aprūpes nodrošināšanā, jācenšas līdz 2010. gadam nodrošināt aprūpes iespējas vismaz 90% bērnu no trīs gadu vecuma līdz obligātajam skolas vecumam, un vismaz 33% bērnu vecumā līdz trīs gadiem jābūt pieejamiem bērnu aprūpes pakalpojumiem.

Latvija, līdzīgi kā citas ES dalībvalstis, pēc Eiropas Komisijas 2013.gada ziņojuma „Barselonas mērķi”<sup>12</sup> šo mērķi nav sasniegusi: 2010. gadā 33% bērnu vecumā līdz trīs gadiem nebija pieejamas pirmsskolas izglītības iestādes. Salīdzinot situāciju ar citām ES dalībvalstīm, redzams, ka tikai 10 dalībvalstis no 28 ir sasniegušas šo mērķi: Dānijā – gandrīz 80% bērniem 0-3 gadu vecumam ir pieejamas pirmsskolas izglītības iestādes, Zviedrijā- 50%. Savukārt Čehijā, Polijā un Slovākijā pirmsskolas izglītības iestādēs bērnu īpatsvars 0-3 gadu vecumam ir zemāks par 5%. Latvija ir to dalībvalstu skaitā, kur bērnu līdz 3 gadu vecumam īpatsvars pirmsskolas izglītības iestādēs ir apmēram 15%. 2005. gadā pēc Programmas dzimumu līdztiesības īstenošanai 2007. -2010. gadam datiem bērnu īpatsvars vecumā no 0-3 gadiem bija 16%. Rindas pirmsskolas izglītības iestādēs Latvijā liecina, ka esošais piedāvājums vēl joprojām neatbilst reālajam pieprasījumam.

Pēc Eiropas Komisijas ziņojuma par bērnu pieskatīšanu skolas vecuma bērniem<sup>13</sup> dažās ES dalībvalstīs, piemēram, Dānijā, Zviedrijā, Luksemburgā, Holandē, bērnu pieskatīšana skolā ir nodrošināta visas dienas garumā, līdzīgi kā pirmsskolas izglītības iestādēs, kas ļauj abiem vecākiem pilnvērtīgi iesaistīties darba dzīvē. Arī Igaunijā, Vācijā, Grieķijā un Horvātijā valsts politika ir vērsta uz bērnu nodarbināšanu pēc stundām, līdz beidzas vecāku darba diena. Latvija, arī Malta un Lietuva, Eiropas Komisijas pētījumā<sup>14</sup> tiek ierindota to valstu starpā, kurās šiem jautājumiem politikā nav piešķirta būtiska nozīme, proti, nav vienotas stratēģijas skolas vecuma bērnu pieskatīšanai pēc mācībām.

## Secinājumi un ieteikumi

Saistībā ar pirmsskolas izglītības iestāžu pieejamību jau šobrīd tiek īstenoti atbalsta pasākumi gan valsts, gan pašvaldību līmenī, lai nodrošinātu pirmsskolas pieejamību bērniem no pusotra gada vecuma. Taču fakti liecina, ka ir vecāki (visbiežāk sievietes), kuri neatgriežas darba tirgū pēc apmaksātā bērnu kopšanas atvaļinājuma, tātad samazinās ģimenes ienākumi, tāpēc būtu jāapsver iespēja pirmsskolas izglītības iestādes veidot pieejamas bērniem jau no viena gada vecuma. Skandināvijas valstīs, kur pirmsskolas izglītības iestādes ir vispieejamākās, ir arī visaugstākie sieviešu nodarbinātības rādītāji. Tāpat jāapsver iespēja vecākiem, kuri atgriežas darba tirgū, kad bērns sasniedz gada vecumu, paredzēt atbalsta mehānismus, piemēram, iespēju strādāt saīsinātu darba laiku, nezaudējot ienākumu līmeni.

2014. gadā ir plānotas vairākas izmaiņas, kas skars sociāli apdrošinātos vecākus, kas vēlas atgriezties darba tirgū, kad bērns sasniedz viena gada vecumu. Sākot ar 2014.gada 1.oktobri, bērnam sasniedzot gada vecumu, vienam no vecākiem piešķirs bērna kopšanas pabalstu Ls 120 (171 euro) apmērā par bērna kopšanu vecumā līdz 1,5 gadam un ikmēneša naudas pabalstu par bērnu vecumā no 1 līdz 1,5 gadiem Ls 70 (100 euro) apmērā, kas varēs kompensēt vecākiem zaudētos darba ienākumus sakarā ar saīsinātā darba laika izvēli.

Tāpat jāorientējas ne tikai uz pirmsskolas izglītības iestāžu pieejamības palielināšanu, bet arī formālās bērnu aprūpes diversifikāciju. Sociālā prakse ārvalstīs un Latvijā liecina, ka ģimenēm

<sup>12</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130531\\_barcelona\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130531_barcelona_en.pdf)

<sup>14</sup> Childcare services for school age children. 2013. [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130910\\_egge\\_out\\_of\\_school\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130910_egge_out_of_school_en.pdf)

jāpiedāvā pēc iespējas daudzveidīgāki pirmsskolas izglītības un bērnu aprūpes veidi, lai ģimenes, ņemot vērā savas finansiālās iespējas un citus būtiskus nosacījumus, varētu izvēlēties bērna vajadzībām un spējām piemērotāko pirmsskolas pakalpojumu. No ārzemju labās prakses piemēriem var minēt Zviedriju, Somiju, Angliju, Nīderlandi un Franciju, kur ir plaši izmantots reģistrēta (izglītota vai speciāli sagatavota) bērnu aprūpētāja pakalpojums.-, Latvijā šāds pakalpojums ir izveidots un ieviests no 2013. gada 1.septembra.

Līdz šim uzmanība tikusi pievērsta pirmsskolas izglītības iestāžu pieejamībai Latvijā, bet tikpat būtiski ir sākumskolas vecuma bērnu nodarbināšana pēc mācību stundām, jo īpaši pirmajās klasēs, kad bērns vēl nav gatavs viens pats atgriezties no skolas mājās. Situācija Latvijas pašvaldībās ir atšķirīga. Dažās pašvaldību skolās „pagarinātās dienas grupas” tiek veidotas, taču, piemēram, novados/pagastos, kur pašvaldība nodrošina skolēnu aizvešanu/atvešanu no mājas uz skolu, mazie skolēni reizē ar vecāko klašu skolniekiem tiek nogādāti mājās ar skolas autobusu uzreiz pēc stundām. Ja abi vecāki ir nodarbināti, rodas grūtības saskaņot darba un ģimenes dzīvi.

### **Sieviešu nodarbinātības veicināšanas izvērtējums**

Koncepcijā dzimumu līdztiesības īstenošanai 2001.gadā identificēta sieviešu un vīriešu atšķirīgā situācija darba devēju un darba ņēmēju īpatsvarā, sieviešu vidēji zemākā darba samaksa, kā arī sieviešu īpatsvars mazo un vidējo uzņēmumu vadītāju vidū, darba tirgus segregācija pēc dzimuma (sieviešu koncentrācija izglītības, kultūras, veselības un sociālajā aprūpē), kā arī vīriešu lielāks bezdarbs ekonomiskās nestabilitātes gadījumos.

Plānā dzimumu līdztiesības īstenošanai atšķirībā no iepriekšējām programmām ir ietverts rīcības virziens - sieviešu un vīriešu ekonomiskās neatkarības un vienlīdzīgu iespēju veicināšana, kas ietver sevī kvalitatīvos nodarbinātības rādītājus : tāds kā darba samaksas atšķirību mazināšana, sieviešu uzņēmējdarbības veicināšana, kas iepriekšējās programmās netika aktualizēts. Nodarbinātības kvantitatīvie rādītāji sievietēm Latvijā tradicionāli ir bijuši vieni no visaugstākajiem.

Saskaņā ar Lisabonas stratēģijā noteiktajiem nodarbinātības indikatoriem 2010.gadā nodarbinātības līmenim ES bija jāsasniedz 70%, sieviešu nodarbinātības līmenim – 60%. Sievietēm Latvijā tradicionāli ir bijuši augsti nodarbinātības rādītāji. Vecuma grupā no 15-64 gadiem sieviešu nodarbinātības līmenis no 2001.gada – 55.8% (vīriešiem 62.1%) ir paaugstinājies līdz 65.5% 2008.gadā pirms ekonomiskās krīzes valstī (vīriešiem – 72.0%). Sākot ar 2009.gadu nodarbinātības līmenis strauji krītas abiem dzimumiem, līdz pat 60.9% sievietēm un 61.3% vīriešiem. Vīriešu nodarbinātības līmenis krīzes ietekmē sarūk straujāk, nekā sievietēm, proti, - no 72.0% 2008.g. līdz pat 59.4% 2010.gadā, sasniedzot zemāko krīzes punktu. Uz 2012.gadu sieviešu nodarbinātības līmenis ir paaugstinājies līdz 61.7%, vīriešiem - līdz 64.4%<sup>15</sup>, vēl joprojām nerasniedzot pirmskrīzes līmeni. Latvijā tradicionāli vīriešiem ir viens no zemākajiem nodarbinātības līmeņiem ES, piemēram, 2012.gadā zemāks nodarbinātības līmenis bija tikai Spānijā (60.2%), Grieķijā (60.6%), Bulgārijā - 61.3 % un Ungārijā 61.2%, Lietuvā – 62.55 %. Arī pirmskrīzes laikā Latvijas vīriešu nodarbinātības līmenis bija viens no zemākajiem, kas, iespējams, ir skaidrojams ar zemāku tradicionāli vīriešu pārstāvēto rūpniecisko ražotņu (transporta ražošanu, derīgo izraktnu, naftas ieguvu u.c.) koncentrāciju Latvijā. Vidēji ES valstīs 2012. gadā sieviešu nodarbinātības līmenis bija

<sup>15</sup> Childcare services for school age children. 2013. [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130910\\_egge\\_out\\_of\\_school\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130910_egge_out_of_school_en.pdf)

<sup>15</sup> CSP „Sievietes un vīrieši Latvijā.2013.”



58.6%, vīriešu 69.8%. Latvija sieviešu nodarbinātības līmeņa ziņā pārsniedz vidējo Eiropas līmeni, bet vīriešu – atpaliek.

Koncepcijā dzimumu līdztiesības īstenošanai 2001.gadā tika aktualizētas tādas jomas kā darba devēju un darba ņēmēju īpatsvars dzimumu griezumā; sieviešu zemāka darba samaksa; sieviešu niecīgais īpatsvars mazo un vidējo uzņēmumu vadītāju vidū; darba tirgus segregāciju pēc dzimuma (sieviešu koncentrāciju izglītības, kultūras, veselības aprūpē, sociālajā aprūpē); un vīriešu augstais bezdarba rādītājs.

Salīdzinot šī brīža aktuālos datus ar datiem Koncepcijā dzimumu līdztiesības īstenošanai 2001.gadā identificētajās jomās, jāsecina, ka 2002.gadā darba devēju (īpašnieku) vidū bija 76% vīriešu un tikai 24% sieviešu (sk. 3.tabulu), bet 2012.gadā ir audzis sieviešu īpatsvars darba devēju vidū līdz 33%, attiecīgi vīriešu – 67%, taču vēl joprojām sieviešu un vīriešu skaits darba devēju vidū nav sasniedzis līdzvērtīgu skaitu. Par dzimuma līdzsvaru tiek uzskatīts, ja kādā jomā ir nodarbināti vismaz 40% viena dzimuma pārstāvji.

3.tabula. Vīriešu un sieviešu īpatsvars pēc statusa darba tirgū<sup>16</sup>

		%										
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Vīrieši</b>	Darba ņēmējs (algots darbinieks)	50%	50%	51%	50%	50%	50%	49%	46%	46%	47%	48%
	Darba devējs (īpašnieks)	76%	71%	65%	67%	62%	70%	73%	74%	64%	66%	67%
	Pašnodarbināta persona	54%	58%	56%	57%	59%	59%	60%	54%	54%	56%	56%
	Neapmaksāta persona ģimenes uzņēmumā/privātp praksē vai lauku saimniecībā	50%	49%	45%	57%	53%	48%	57%	52%	47%	49%	58%
<b>Sievietes</b>	Darba ņēmējs (algots darbinieks)	50%	50%	49%	50%	50%	50%	51%	54%	54%	53%	52%
	Darba devējs (īpašnieks)	24%	29%	35%	32%	38%	30%	27%	26%	36%	34%	33%
	Pašnodarbināta persona	46%	42%	44%	43%	41%	41%	40%	46%	46%	44%	44%
	Neapmaksāta persona ģimenes uzņēmumā/privātp praksē vai lauku saimniecībā	50%	51%	56%	43%	47%	52%	43%	47%	53%	51%	43%

Progress šajā jomā nav saistāms ar valsts politiku sieviešu uzņēmējdarbības veicināšanai, jo līdz 2012.gadam, kad šī joma tika iezīmēta Plānā dzimumu līdztiesības īstenošanai 2012.-2014.gadam, mērķētas aktivitātes sieviešu uzņēmējdarbības veicināšanai nav veiktas. Atsevišķas aktivitātes ir bijušas saistībā ar Ekonomikas ministrijas atbalstīto Mentoringa programmu biznesa uzsākšanai, ko īstenoja nevalstiskā organizācija biedrība „Lidere”, atsevišķi neizceļot sievietes kā mērķa grupu.

<sup>16</sup> LR Centrālās statistikas pārvaldes dati

Latvijas sieviešu īpatsvars kategorijā „Neapmaksāta persona ģimenes uzņēmumā/privātpraksē vai lauku saimniecībā” kopš 2002.gada ir samazinājies, bet vīriešu palielinājies. 2002.gadā Latvijā „Neapmaksāta persona ģimenes uzņēmumā/privātpraksē vai lauku saimniecībā” ierindojās 21,6 tūkstoši sieviešu un līdzīgs skaits vīriešu – 21,3 tūkstoši, bet 2012.gadā šis skaits ir krasi mazinājies: 3,4 tūkstoši sieviešu un 4,6 tūkstoši vīrieši. Šī situācija ir grūti izskaidrojama, jo tendences visā pasaulē tomēr rāda, ka sievietes pārsvarā ir tās, kas veic neapmaksātu darbu dzīvesbiedra vai radnieku uzņēmumos. Iespējams, šāda situācija saistāma ar ekonomiskās krīzes laikā lielāku vīriešu bezdarbu un darba zaudējumu rūpniecības un lauksaimniecības jomās, kā arī to, ka vīriešu nodarbinātība kritās daudz straujāk, uzsākoties ekonomiskajai krīzei valstī.

Jau Konceptijā dzimumu līdztiesības īstenošanai 2001.gadā tika identificēts, ka sievietes pārsvarā koncentrējas „sieviešu nozarēs” – izglītībā, kultūrā, veselības aprūpē, sociālajā aprūpē, kur vidējais atalgojums un izaugsmes iespējas ir mazākas nekā nozarēs, kurās dominē vīrieši. Izteikta darba tirgus segregācija nozīmē, ka atsevišķās nozarēs ir liels viena dzimuma pārstāvju īpatsvars. Ekonomiskās krīzes apstākļos mazinās segregēta darba tirgus elastība. Kā tas redzams Latvijas ekonomiskās krīzes laikā - vīriešu augstie bezdarba rādītāji ietekmēja arī straujāku nabadzības riska pieaugumu vīriešiem. Vīriešiem tradicionāli ir bijis vidēji mazāks nabadzības risks, taču pēc krīzes beigām vīriešiem ir nedaudz lielāks nabadzības risks nekā sievietēm. ‘

4. Tabula<sup>17</sup>

#### **NIG03. NABADZĪBAS RISKA INDEKSS PĒC VECUMA UN DZIMUMA LATVIJĀ (%)**

	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
<b>Pavisam</b>	19,4	23,5	21,2	25,9	26,4	20,9	19,0	19,2
<b>Vīrieši</b>	18,5	20,9	18,7	23,3	24,4	21,4	19,8	19,3
<b>Sievietes</b>	20,3	25,7	23,4	28,1	28,0	20,4	18,3	19,1

Tikai Plānā dzimumu līdztiesības īstenošanai 2012. - 2014. gadam ir tikusi aktualizēta darba tirgus segregācijas mazināšanas nepieciešamība, izstrādājot konceptuālus risinājumus sieviešu un vīriešu skaita līdzsvarošanai segregētākajās nozarēs.

Darba tirgus segregācija pēc dzimuma mainās ļoti lēni, atšķirībā, piemēram, no sieviešu nodarbinātības vai darba samaksas pieauguma. 2012.gadā Latvija, arī Slovākija, Igaunija un Somija ir tās ES dalībvalstis, kurās ir visizteiktākā darba tirgus segregācija pēc dzimuma, turklāt, salīdzinot ar 2001.gadu, tā ir pastiprinājusies.<sup>18</sup> Vismazākā darba tirgus segregācija ir Grieķijā, Rumānijā, Luksemburgā un Maltā. Visizteiktākā segregācija ir profesijās ar zemu kvalifikāciju vai „nekvalificētajā” darbaspēkā, kā arī tradicionālajās „sieviešu” nozarēs.

Pēc 2011. gada Latvijas tautas skaitīšanas datiem nozares, kurās nodarbināti izteikti vairāk vīriešu, bija būvniecība - 86,9% no visiem nodarbinātajiem, ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde - 79,9%, elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana - 73,4%, transports un uzglabāšana - 71,3% un lauksaimniecība, mežsaimniecība un

<sup>17</sup> Centrālās statistikas pārvaldes dati

<sup>18</sup> „Study of the role of men in gender equality” 2012. [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/130424\\_final\\_report\\_role\\_of\\_men\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf)

zivsaimniecība - 69,2 %. Sieviešu īpatsvars sastopams tādās nozarēs kā veselība un sociālā aprūpe - 84%, izglītība - 80,9 %, izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi - 73,6 %<sup>19</sup>.

Profesijas, kurās vairāk kā 90% nodarbināto ir vīrieši, ir būvnieki un tiem radniecīgo profesiju strādnieki, elektrisko un elektronisko iekārtu strādnieki, pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji un ceļšanas iekārtu un mašīnu operatori, kā arī metālapstrādes, mašīnbūves un tām radniecīgu jomu strādnieki. 80–90% no nodarbinātajiem vīriešiem bija tādās profesijās kā apsardzes pakalpojumu jomas darbinieki, kvalificēti tirgus, mežsaimniecības, zivsaimniecības un medību saimniecības darbinieki, montieri, militārajās profesijās nodarbinātie. Profesijas, kur no visiem nodarbinātajiem vismaz 90 % bija sievietes, ir individuālās aprūpes darbinieki, veselības aprūpes jomas speciālisti, iestāžu kalpotāji un kancelejas tehnikas operatori. 80-90 % no nodarbinātajiem sievietes bija tādās profesijās kā izglītības jomas vecākie speciālisti, tirdzniecības darbinieki, veselības aprūpes jomas vecākie speciālisti, klientu apkalpotāji un pārtikas produktu sagatavošanas strādnieki<sup>20</sup>.

Pēc Latvijas tautas skaitīšanas datiem salīdzinoši dati par vīriešu un sieviešu augstāko sekmīgi iegūto izglītības līmeni liecina, ka no visiem iedzīvotājiem, kuri ieguvuši augstāko izglītību, 64,6 % bija sievietes un tikai 35,4 %, vīrieši, bet savukārt doktora grādu ieguvušo vidū 53,5 % bija vīrieši un 46,5 % sievietes. Lai arī sievietes Latvijā ir augstāk izglītotas nekā vīrieši, viņas izglītību iegūst, koncentrējoties atsevišķās izglītības jomās. Viens no būtiskākajiem darba tirgus segregācijas iemesliem ir studiju izvēle.

Kā liecina dati, tad izglītības segregācija pēc dzimuma atsevišķās jomās pastiprinās (sk. 4.tabulu). Ja 2007.gadā izglītības jomu beigušo studentu vidū bija 88.6% sieviešu, tad 2012.gadā jau 90.2% sieviešu, savukārt humanitārās zinības un mākslu 2007.g. apguvušas 80.2%, bet 2012.g. 81.5% sieviešu. Tādās jomās kā dabas zinātnes un matemātika kopš 2007.g. sieviešu skaits nedaudz ir samazinājies. 2007.gadā šīs studiju jomas absolventu vidū bija 38.7% sieviešu, bet 2012.gadā – 37.5% sieviešu.

5.tabula. Grādu un kvalifikāciju ieguvušie studenti sadalījumā pa izglītības tematiskajām grupām 2007.g. un 2012.g. izlaidums<sup>21</sup>

Izglītības tematiskās grupas	Beigušo studentu skaits 2007	%		Beigušo studentu skaits 2012	%	
		sievietes	vīrieši		sievietes	vīrieši
Pavisam	26 752	71.4	28.6	21472	67.5	32.5
Izglītība	3 673	88,6	11,4	1628	90.2	9.8
Humanitārās zinātnes un māksla	1 649	80,2	19,8	1726	81.5	18.5
Sociālās zinātnes, komerczinības un tiesības	14 897	75,2	24,8	10 100	72.6	27.4
Dabas zinātnes, matemātika, IT	1 249	38.7	61.3	1357	37.5	62.5
Inženierzinātnes, ražošana un būvniecība	1 898	27,9	72,1	2671	26.3	73.7

<sup>19</sup> LR Centrālās statistiskās pārvaldes dati

<sup>20</sup> 2011.gada Tautas skaitīšanas dati. LR. Centrālā statistikas pārvalde <http://www.csb.gov.lv/statistikas-temas/2011gada-tautas-skaitisana-galvenie-raditaji-33608.html>

<sup>21</sup> Sievietes un vīrieši Latvijā.CSP.2013

Lauksaimniecība	215	48,5	51,5	231	50.2	49.8
Veselības aprūpe un sociālā labklājība	1 542	91,2	8,8	2301	90.7	9.3
Pakalpojumi	1 611	60,3	39,7	1458	60.1	39.9

Darba samaksas apjoms sievietēm ir nemainīgi zemāks nekā vīriešiem. Lai arī abiem dzimumiem darba samaksas lielums pieaug, plaisa to starpā mainās ļoti lēnām. 1999. gadā pēc Konceptijas dzimumu līdztiesības īstenošanai datiem<sup>22</sup> sieviešu darba algas procentuāli pret vīriešu darba algu bija 78.5% jeb par 21.5% mazāka nekā vīriešiem. 2013.gadā tie ir 83.5 %<sup>23</sup> jeb par 16.5% mazāka nekā vīriešu alga. Tas ir vidējs rādītājs uz citu Eiropas valstu fona (vidēji – 16.2%).

Darba samaksa nozarēs ir atšķirīga (sk. 6.tabulu). Finanšu starpniecībā nemainīgi jau kopš 2005.gada sieviešu darba samaksas atšķirības ir visizteiktākās, savukārt izglītības jomā, lai arī dominē sievietes, algu atšķirībai ir tendence pieaugt no 92.1 % (jeb par 7.9% zemāka nekā vīriešiem) 2005.gadā, līdz 77% (jeb par 23% zemāka nekā vīriešiem) 2013.gadā. Tāpat kā citās jomās, arī izglītībā šīm atšķirībām ir šāds skaidrojums, lai arī jomā kopumā dominē sievietes, viņas ievērojami retāk ieņem vadošus amatus. Valstī 2013./ 2014. mācību gada sākumā visās izglītības iestādēs kopā (vispārizglītojošās, profesionālās un augstākajās) strādāja 25 637 sievietes un 5 941 vīrietis, t.i., sieviešu skaits četras reizes lielāks nekā vīriešu, bet, piemēram, augstākās izglītības iestāžu vadītāju vidū bija tikai 39.3 % sievietes un 60.7% vīrieši<sup>24</sup>.

6.tabula. Sieviešu darba samaksa pret vīriešu darba samaksu<sup>25</sup>

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
PAVISAM	81,9%	82,4%	83,9%	84,8%	83,9%	81,5%	83,4%	83,2%	83,5%
(A) Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	86,9%	84,9%	86,7%	87,1%	88,0%	85,4%	84,3%	84,8%	81,2%
(B) Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	80,7%	71,7%	71,3%	74,0%	81,5%	76,6%	82,6%	82,3%	80,6%
(C) Apstrādes rūpniecība	79,3%	77,8%	75,1%	78,8%	79,4%	79,1%	79,6%	77,8%	77,9%
(D) Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana	62,3%	82,1%	82,6%	85,0%	92,7%	91,2%	88,3%	89,8%	88,8%
(E) Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija	85,3%	81,2%	84,2%	80,8%	81,1%	85,2%	86,8%	90,6%	92,4%
(F) Būvniecība	97,9%	94,2%	93,0%	86,9%	96,9%	96,3%	101,2%	101,6%	90,0%
(G) Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un	72,0%	68,8%	72,4%	74,5%	71,2%	73,2%	75,5%	73,1%	76,4%

<sup>22</sup> [http://www.lm.gov.lv/upload/dzimumu\\_lidztiesiba/situacija\\_latvija/koncep04022013.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/dzimumu_lidztiesiba/situacija_latvija/koncep04022013.pdf)

<sup>23</sup> CSP datu bāze.

<sup>24</sup> CSP. Sievietes un vīrieši Latvijā. 2013.

<sup>25</sup> CSP datu bāze

motociklu remonts									
(H) Transports un uzglabāšana	81,4%	86,2%	88,3%	88,1%	85,4%	86,2%	90,1%	88,3%	86,5%
(I) Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi	71,3%	74,4%	79,0%	77,6%	78,7%	78,5%	76,9%	75,9%	91,0%
(J) Informācijas un komunikācijas pakalpojumi	76,6%	77,5%	84,7%	80,4%	78,1%	75,3%	76,8%	79,5%	72,2%

(K) Finanšu un apdrošināšanas darbības	50,3%	55,2%	53,2%	53,9%	57,3%	61,6%	62,6%	60,7%	62,4%
(L) Operācijas ar nekustamo īpašumu	84,3%	83,3%	91,1%	87,9%	89,2%	82,4%	87,5%	92,5%	93,7%
(M) Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi	78,3%	80,8%	82,7%	88,4%	86,4%	84,1%	89,4%	87,6%	98,8%
(N) Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība	83,4%	79,2%	79,8%	89,4%	88,2%	93,5%	93,7%	99,3%	105,0%
(O) Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana	93,4%	99,4%	100,6%	97,4%	95,2%	99,4%	103,7%	103,9%	100,5%
(P) Izglītība	92,1%	90,9%	92,0%	83,3%	94,8%	93,0%	80,6%	85,8%	77,8%
(Q) Veselība un sociālā aprūpe	87,5%	86,1%	84,5%	84,3%	85,9%	84,0%	86,5%	84,5%	86,8%
(R) Māksla, izklaide un atpūta	85,7%	78,3%	82,0%	83,7%	85,4%	82,9%	81,9%	79,8%	84,0%
(S) Citi pakalpojumi	58,0%	68,9%	71,8%	81,0%	74,1%	78,7%	74,8%	72,1%	88,8%

Darba samaksas atšķirības vistiešākā veidā ir saistītas ar darba tirgus segregāciju pēc dzimuma: sieviešu koncentrācija zemāk apmaksātajos darba tirgus sektoros, kā arī vertikālā darba tirgus segregācija:niecīgs sieviešu skaits vadības līmeņos, kā sekas- mazākas pensijas un lielāks nabadzības risks sievietēm, bet vīriešiem – lielāks bezdarba risks krīzes apstākļos, jo īpaši mazkvalificēto profesiju pārstāvjiem- vīriešiem ar zemu izglītības līmeni.

## Secinājumi un ieteikumi

Tā kā sievietēm tradicionāli Latvijā ir bijuši augsti nodarbinātības rādītāji, vairāk ir jāpievērš uzmanība sieviešu kvalitatīviem nodarbinātības rādītājiem, tādiem kā darba samaksas atšķirību mazināšana, darba tirgus vertikālās segregācijas mazināšana un sieviešu nokļūšana augstākajos vadības līmeņos, kā arī sieviešu uzņēmējdarbības aktīvāka atbalstīšana. Kā liecina pētījumi<sup>26</sup>, valstīs, kurā ir izteikta darba tirgus segregācija pēc dzimuma (Latvija ietilpst šo valstu vidū), krīzes laikā vīriešu nodarbinātības līmenis krītas straujāk nekā

<sup>26</sup> Sk., piemēram Eiropas Komisijas 2013.gada pētījumu "Economiskās krīzes ietekme uz sieviešu un vīriešu situāciju un dzimumu līdztiesības politiku" [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/130522\\_crisis\\_report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/130522_crisis_report_en.pdf) vai Smith, M (2009). Analysis Note: Gender equality and recession, vai Smith M. and Villa, P. ( 2012) „ Recession and recovery:making gender equality part of solution”

sieviešu, savukārt sievietes vairāk ir pakļautas fiskālās konsolidācijas pasākumiem (algu samazināšana u.c.), jo ir pārsvarā nodarbinātas publiskajā sektorā. Arī nabadzības riska palielināšanās vīriešus krīzes laikā skar lielākā mērā nekā sievietes.

Tā kā darba tirgus atspoguļo izglītības jomas tendences, ļoti būtiski ir risināt situāciju izglītības izvēles jomā, piesaistot sievietes jomām, kurās ir zems sieviešu īpatsvars, un otrādi, - piesaistot vīriešus jomām, kurās koncentrējas sievietes. Viens no risinājumiem varētu būt dzimumu kvotas visvairāk segregētākajās jomās, nosakot viena dzimuma „griestus”, piedāvājot mazāk pārstāvētam dzimumam valsts budžeta vietas šajās jomās. Arī izglītojošam darbam, kas mazinātu stereotipus par sievietēm un vīriešiem piemērotām profesijām, vidusskolas jauniešiem (un agrāk) ir būtiska loma. Arī Igaunijā, kurā ir visizteiktāk segregēts darba tirgus Eiropā, šobrīd tiek īstenota vērienīga sabiedrības informēšanas kampaņa, orientēta uz stereotipu izaicināšanu jauniešu un viņu vecāku vidū<sup>27</sup>.

Latvijas vīriešiem, salīdzinot ar sievietēm, ir krietni zemāks izglītības līmenis, kas partnerattiecībās bieži vien var būt vērtību un uzskatu nesaskaņas cēlonis.

Kā rāda pētījumi, vissegregētākais darba tirgus ir mazkvalificētās profesijās<sup>28</sup> piemēram, kā iekārtu un mašīnu operatori, līdz ar to ir nepieciešami pasākumi, kas motivētu Latvijas vīriešus iegūt augstāko izglītību.

Līdz šim pievērsta uzmanība sieviešu iesaistīšanai vīriešu dominējošās nozarēs dažādu projektu ietvaros Latvijā (piemēram, EQUAL iniciatīvas projekts „Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana” u.c.), nepievēršot uzmanību vīriešu iesaistei netradicionālās jeb sieviešu dominējošās profesijās. Kā rāda pētījumi, tad pēdējo desmit gadu laikā ir ievērojami pieaudzis sieviešu skaits vīriešu dominējošās nozarēs, savukārt vīriešu ienākšana „sieviešu nozarēs” (medmāsas, pirmsskolas un sākumskolas skolotājas, sekretāri, sociālie darbinieki) nav notikusi.

Darba tirgus segregācijas mazināšana pozitīvi atsaucas arī uz vīriešu veselību, zemāku mirstību no negadījumiem darbavietās<sup>29</sup>.

Līdz šim dzimumu līdztiesības politikas virzienos sadarbībā ar darba devējiem nav ticis aktualizēts jautājums par darba vietu kultūras (*working culture*) izmaiņām, piemēram, no tradicionāli „vīrišķīgām” (maskulīnām) vai „sievšķīgām” (femīnām) uz dzimumu neitrālām darba vietām, kas būtu pievilcīgas abiem dzimumiem.

Dzimumu līdztiesības politikā nav aktualizēti arī tādi būtiski jautājumi kā darba plānu izstrāde uzņēmumos, kas veicinātu vīriešu un sieviešu vienlīdzīgas iespējas un izveidotu uzņēmumu vidi draudzīgu abiem dzimumiem, kā arī vertikālās segregācijas mazināšanas pasākumi, piesaistot mazāk pārstāvēto dzimumu, rosinot diskusijas par sociāli atbildīgu politiku, veidiem, kā līdzsvarot sieviešu un vīriešu skaitu uzņēmuma kolektīvā un izveidot atbalsta mehānismu darba un ģimenes dzīves saskaņošanai gan vīriešiem, gan sievietēm.

Sociālajiem partneriem (arodbiedrībām) ieteicams attīstīt solidaritātes principus, veidojot stratēģiju, kas veicinātu darba samaksas pieaugumu tieši tradicionālajos sieviešu sektoros (aprūpe, izglītība), tādā veidā mazinot darba samaksas atšķirības sievietēm un vīriešiem, kas ir viens no dzimumu līdztiesības politikas mērķiem.

## Sieviešu un vīriešu veselības rādītāju uzlabošanās izvērtējums

<sup>27</sup> Igaunijas Sociālo lietu ministrijas kampaņas videoklipus var apskatīt EIGE Facebook lapā šeit: <https://www.facebook.com/eige.europa.eu>

<sup>28</sup> „ Study of the role of men in gender equality” 2012. [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/130424\\_final\\_report\\_role\\_of\\_men\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf)

<sup>29</sup> „ Study of the role of men in gender equality” 2012



Jau Konceptijā dzimumu līdztiesības īstenošanai 2001. gadā tika identificēts Latvijas vīriešu sliktais veselības stāvoklis, jaundzimušo zēnu īsais paredzamais mūža ilgums, augstais vīriešu mirstības līmenis no ārējiem nāves cēloņiem, lielāks vīriešu saslimstības skaits ar alkoholismu un narkomāniju, kā arī smēķēšanas atkarību un izdarīto pašnāvību skaits lielāks bijis vīriešiem. Situācija ar 2012.gadu nav būtiski mainījies - lai arī visi vīriešu veselības, paredzamā mūža ilguma un ārējo apstākļu izraisītie nāves gadījumu rādītāji ir uzlabojušies, vēl joprojām pastāv būtiska atšķirība, salīdzinot ar sieviešu rādītājiem.

Ar veselību saistīto dzīvesveida paradumu apzināšana (fokuss uz vīriešiem), sieviešu un vīriešu veselīga un videi draudzīga dzīvesveida veicināšana ir divos Dzimumu līdztiesības politikas dokumentos: Programmas dzimumu līdztiesības īstenošanai 2007.-2010.gadam un Programmas dzimumu līdztiesības īstenošanai 2012.-2014.gadam. Kā rāda statistika, tad veselība ir viena no jomām, kurās sieviešu un vīriešu situācija, kā jau minēts, vēl joprojām atšķiras viskrasāk un par sliktu vīriešiem, tāpēc vīriešu veselības rādītāju aktualizēšana ir atbilstoša.

Jaundzimušo vidējais paredzamais mūža ilgums 1999.gadā vīriešiem bija 64.89 gadi, sievietēm 76.20 gadi (11 gadi starpība), 2012.gadā – sievietēm 78.03 gadi, vīriešiem 69.07 (9 gadi starpība) gadi, kas ļauj secināt, ka pieaug vīriešu mūža ilgums (vīriešiem – par 4.18 gadiem, sievietēm par – 1.83. gadiem)<sup>30</sup>. Latvijas vīriešiem ir otrais īsākais paredzamais mūža ilgums ES (pirmā vietā – Lietuva). Arī ES jaundzimušo paredzamais mūža ilgums vīriešiem vidēji ir īsāks nekā sievietēm, taču tikai par 6 gadiem. Tas norāda uz pārlieku augstiem Latvijas vīriešu mirstības rādītājiem.

Nemainīgi kopš 2001.gada vīriešiem Latvijā ir raksturīgs neveselīgs dzīvesveids un līdz ar to arī veselības stāvoklis. Šo slikto rādītāju cēloņi ir meklējami vīriešu dzīvesveidā un attieksmē pret savu veselību. Tāpat arī atkarību izraisīto vielu lietošana, neveselīgs uzturs, kā arī riskantāka uzvedība – vīrieši biežāk nekā sievietes cieš ceļu satiksmes negadījumos un negadījumos darbavietās, izdara pašnāvības, kas kopumā nosaka lielāku mirstību agrākā vecumā. Standartizētie mirstības rādītāji liecina, ka Latvijā 48% vīriešu nomirst vecumā līdz 65 gadiem (sievietes - 28 %). ES dalībvalstīs vidēji nomirst 29% vīriešu vecumā līdz 65 gadiem.

Arī vīriešu mirstība no ārējiem nāves cēloņiem (transporta nelaimju gadījumi, noslīkšana, saindēšanās ar kaitīgām vielām, alkoholu, pašnāvības) Latvijā ir saglabājusies nemainīgi augstāka nekā sievietēm. 2000.gadā vīrieši trīs reizes vairāk nekā sievietes mira no ārējiem nāves apstākļiem, proti, - uz 100000 iedzīvotājiem 285.5 vīrieši un 77.9 sievietes. Līdzīga tendence saglabājās arī 2012.gadā – 153 vīrieši, 42 sievietes mirušas no ārējiem nāves cēloņiem. Lai arī abiem dzimumiem mirstība no ārējiem nāves cēloņiem ir ievērojami samazinājusies, tomēr vīriešiem kopš 2000.gada, tā joprojām ir trīs reizes augstāka nekā sievietēm.<sup>31</sup>

2000.gadā bija aprēķināts, ka potenciāli zaudēto dzīves gadu<sup>32</sup> skaits uz 100 000 iedzīvotāju bija 8146. Līdz 2010. gadam šis rādītājs samazinājies par 28%, sasniedzot zemāko līmeni kopš 2000.gada, tā liecina Veselības ekonomikas centra apkopotie dati<sup>33</sup>.

<sup>30</sup> CSP „Sievietes un vīrieši Latvijā.2013.”

<sup>31</sup> CSP „Sievietes un vīrieši Latvijā.2013.”

<sup>32</sup> Potenciāli zaudētie dzīves gadi ir gadi, kurus cilvēks būtu nodzīvojis līdz 65 gadiem (65 gadi Latvijā, citās valstīs tiek mērīts pēc šo valstu vīriešu vidējā mūža ilguma), ja nebūtu nomiris.

<sup>33</sup> Potenciāli zaudētie gadi Latvijā.2010.gadā.

[http://www.lm.gov.lv/upload/dzimumu\\_lidztiesiba/situacija\\_latvija/potenc.zaudetie\\_gadi2010.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/dzimumu_lidztiesiba/situacija_latvija/potenc.zaudetie_gadi2010.pdf)

2010.gadā Latvijā uz 100 000 iedzīvotājiem vīrieši potenciāli zaudēja 78789 gadus, sievietes zaudēja 32176 gadus. Potenciāli zaudētos gadus vīriešiem visvairāk rada ārējie nāves apstākļi.

Viens no visizplatītākajiem zaudēto mūža gadu ārējiem nāves cēloņiem ir pašnāvības. Pašnāvību izdarījušo skaits pēc dzimumiem rāda līdzīgu tendenci. Lai arī kopumā pašnāvību skaits mazinās (izņemot 2008.g., kad pašnāvības strauji pieauga vīriešiem), 2000.gadā uz 100 000 iedzīvotājiem pašnāvības izdarīja 57 vīrieši un 12 sievietes, 2012.gadā – 40 vīrieši un 7 sievietes. Viens no pašnāvību iemesliem vīriešiem ir depresija. Kā liecina pētījumi<sup>34</sup>, tad vīriešu depresijas ir lielā mērā saistītas ar zēnu audzināšanu no mazām dienām - nepaust jūtas, emocijas, apslāpēt sāpes. Sabiedrībā joprojām ir izplatīts uzskats, ka „īsti” zēni, un vēlāk arī vīrieši, ir apveltīti ar fizisku spēku, izturību un ir neievainojami.

Vīriešu riska uzvedības un mirstības cēloņi ir arī transporta negadījumi, kuros pārsvarā bojā iet jauni vīrieši, ar zemāku sociāli ekonomisko statusu un zemāku izglītības līmeni. Tāpat viens no riska uzvedības un potenciāli zaudēto dzīves gadu iemesliem vīriešiem ir negadījumi darbavietās, īpaši būvniecības, ražošanas, transporta jomā u.c..

Alkoholisms un narkomānija arī biežāk izplatīta vīriešu vidū, kļūstot par tiešu vai netiešu nāves cēloni. Arī smēķēšana un alkoholisms ir izplatītāka vīriešu vidū. 2012. gadā ar diagnozi alkohola psihoze reģistrēti 1770 vīrieši un 430 sievietes (vīrieši vairāk kā četras reizes), ar diagnozi alkoholisms - 4479 sievietes un 16 264 vīrieši (vairāk nekā trīs reizes vīrieši), šāda tendence ir vērojama arī iepriekšējos gados, un situācija nemainās. Jauniešu vidū, kā liecina pētījumi<sup>35</sup>, Latvijā smēķēt pamēģinājušo meiteņu un zēnu skaits ir gandrīz vienāds. Latvijā pēc šī pētījuma datiem kopumā ir augstākais smēķēt pamēģinājušo jauniešu īpatsvars vecumā no 15-16 gadiem (80%) uz 37 citu pētījumā aptverto valstu fona (vidēji – 58%). Ja 1995.gadā Latvijā tikai 63% 15-16 gadu vecas meitenes un 84% zēnu bija pamēģinājuši smēķēt, tad kopš 1995. gada ir strauji pieaudzis meiteņu skaits un izlīdzinājies ar smēķēt pamēģinājušo zēnu skaitu, attiecīgi – 79% zēnu un 78% meiteņu, zēnu īpatsvaram mazinoties. Taču, kā norāda pētījuma veicēji, šādas Latvijā vērojamās tendences smēķēšanas pamēģināšanā un dzimumu atšķirību mazināšanās rādītājā atbilst globālajām smēķēšanas izplatības tendencēm.

## Secinājumi un ieteikumi

Pārsvarā vīriešu slikto veselības rādītāju cēloņi nav bioloģiski vai ģenētiski determinēti, bet radušies sociālo un psihosociālo faktoru ietekmē<sup>36</sup>, tostarp no sabiedrībā valdošajiem stereotipiem par katram dzimumam atbilstošu uzvedību. Piemēram, tam, ka vīrieši neraud 2011.gada SKDS iedzīvotāju aptaujā piekrita 31% aptaujāto. 2013.gadā GFK veiktajā aptaujā šim apgalvojumam piekrita 9%, bet vēl 9% bija „grūti pateikt”.

Cēloņi tam, ka vīrieši savlaicīgi nedodas pie ārsta, meklējami vīriešu sociālo prasmju rūpēt par sevi iztrūkumam (lack of self-care behaviours). To apliecina arī GFK 2013.g. veiktās aptaujas rezultāti. Apgalvojumam, ka par savu vīru/partneru veselību atbildīgas ir sievietes, piekrit gandrīz trešdaļa aptaujāto vīriešu - 31% vīriešu un 24% sieviešu.

<sup>34</sup> „ Study of the role of men in gender equality” 2012

<sup>35</sup> Sk.VM, ESPAD, Slimības profikses kontroles centra pētījumu „ Atkarību izraisošo vielu kļietošanas paradumi un tendences skolēnu vidū”. 2011. <http://www.spkc.gov.lv/aktualitates/211/petijums-atkaribu-izraisoso-vielu-paradumi-un-tendences-skolenu-vidu-atspoguulo-informaciju-par-latvijas-jauniesu-atkaribas-vielu-lietosanas-paradumiem>

<sup>36</sup> „ Study of the role of men in gender equality” 2012



Līdz ar to ir nepieciešamas regulāras sabiedrības informēšanas kampaņas, vērstas uz vīriešu mērķauditoriju, lai laužtu stereotipus par to, ko nozīmē „vīrišķība” vai „vīrišķīga” uzvedība, izgaismojot sekas, ko izraisa dažādu risku uzvedība.

Tā kā vīrieši daudz retāk apmeklē ārstu, tostarp veic profilaktisko apskati, jau skolas vecumā būtu nepieciešams īpašu uzmanību veselības mācībā pievērst zēniem, mudinot rūpēties par savu veselību. Tāpat būtisks ir darbs ar jauniešu (zēnu) izglītošanu par sociālajām dzimumu lomām un „vīrišķīgo” (maskulīno) identitāšu maiņu, seksuāli reprodaktīvo veselību.

Nemot vērā, ka vairumā darba vietās, kā arī ceļu satiksmes negadījumos iet bojā, traumē sevi tieši vīrieši, ir nepieciešamas kampaņas vīriešu mērķauditorijai.

Saistībā ar vīriešu veselības rādītāju uzlabošanu pētījums par vīriešiem<sup>37</sup> vērš uzmanību uz starpsektorālo pieeju vīriešu veselības rādītāju uzlabošanā, kas nozīmē skatīt vīriešu veselības rādītājus ne tikai medicīniskā kontekstā, bet arī izglītības, sociālā un ekonomiskā (ienākumu lielums u.c.) stāvokļa kontekstā, izceļot arī tādus aspektus, kas ietekmē vīriešu paredzamo mūža ilgumu, piemēram, izglītības līmenis, - jo augstāka izglītība, jo ilgāks paredzamais mūža ilgums. Šis faktors arī izskaidro Latvijas vīriešu īso mūža ilgumu – Latvijas vīriešiem ir krietni zemāks izglītības līmenis nekā sievietēm, arī salīdzinājumā ar citu ES valstu vīriešiem.

Diskutējams ir, vai veselības rādītāju uzlabošanās jautājums ir jāiekļauj Dzimumu līdztiesības politikas dokumentos. Sabiedrības veselības pamatnostādņēs 2011. -2017.gadam<sup>38</sup> ir apzināta situācija un paredzēti dažādi rīcības virzieni specifiski sievietes un vīriešu veselības rādītāju uzlabošanai, kas iepriekšējos politikas dokumentos atsevišķi netika izcelti. Visbiežāk paredzētās aktivitātes veselības jomā ir pārklājušās ar sabiedrības veselības politikas dokumentiem. Arī ES līmenī nav noteikts politikas virziens vīriešu veselības rādītāju uzlabošanai, arī citās dalībvalstīs dzimumu līdztiesības politikas dokumentos nav specifiski iezīmēta veselības joma. Šie rīcības virzieni ir integrēti veselības nozares jomās kā integrētās pieejas dzimumu līdztiesības īstenošanai virzieni veselības nozarē. Līdzīgi kā ar citām jomām, dzimuma aspektam ir jābūt integrētam visos politikas dokumentos gan horizontāli, gan vertikāli, izdalot atsevišķas specifiskas aktivitātes.

### **Atbalsta pasākumu īstenošanas vardarbības ģimenē mazināšanai izvērtējums**

Koncepcijā Dzimumu līdztiesības īstenošanai 2001. gadā vardarbības rīcības virziens tika aktualizēts, taču dati par vardarbības izplatību un formām nebija pieejami. Programmā dzimumu līdztiesības īstenošanai 2005.-2006.gadam tiek noteikts rīcības virziens „Vardarbības ģimenē prevencija”, nosakot šādus uzdevumus: informēt speciālistus un paaugstināt izpratnes līmeni par vardarbības problēmām. Šāda pieeja dzimumu līdztiesības politikas kontekstā ir atbalstāma, jo uz dzimumu balstītas vardarbības cēloņi sakņojas sabiedrības stereotipos par viena vai otra dzimuma uzvedību, vērtību.

Šī rīcības virziena īstenošanas rezultātā 2005.gadā ar Ziemeļu Ministru padomes atbalstu tiek apmācīti 240 dažādi speciālisti: policisti, sociālie darbinieki, tiesneši, skolu psihologi u.c.

Salīdzinot ar 2001.gadu, vēl joprojām nav izveidota vienota datu uzskaites sistēma par vardarbības gadījumiem, kas atspoguļotu izsaukumu skaitu un dzimuma īpatsvaru tajā, kā arī iesniegumu un ierosināto lietu skaitu.

Līdz 2008.gadam jautājumiem par vardarbību ģimenē nebija noteikta politiskā atbildība ministriju līmenī, līdz ar to arī nebija atsevišķa programma vai plāns vardarbības mazināšanai.

<sup>37</sup> „ Study of the role of men in gender equality” 2012.

<sup>38</sup> <http://polsis.mk.gov.lv/view.do?id=3768>

Programmā dzimumu līdztiesības īstenošanai 2007.-2010. gadam tika noteikts rīcības virziens „Vardarbības ģimenē problēmas aktualizēšana”, kurā secināts, ka dati, kas ļautu izdarīt secinājumus par problēmas apjomu un dinamiku vairāku gadu garumā, netiek apkopoti, taču konkrēti rīcības virzieni, kas risinātu šo problēmu, nedz šajā, nedz iepriekšējā Programmā (2005-2006) nav tikuši iezīmēti. Viena no aktivitātēm, kas tika noteikta, bija izstrādāt informatīvu ziņojumu par vardarbības problēmām Latvijā.

Informatīvais ziņojums, sadarbojoties iesaistītajām ministrijām, tika izstrādāts, situācijas analīze un turpmākie nepieciešamie soļi identificēti.

Pēc Programmas dzimumu līdztiesības īstenošanai 2005.-2006.g. ietvertās informācijas, ik gadu Latvijā tiek nosistas vismaz 35 sievietes. Pēc Labklājības ministrijas „Informatīvā ziņojuma par vardarbības ģimenē gadījumiem, to izplatību un dinamiku 2012.gadā” datiem no vardarbības cietušo sieviešu skaits ir šāds: 372 cietušas no partnera, 3 noslepkavotas, septiņdesmit piecām nodarīti miesas bojājumi, ģimenē cietušas – 87 sievietes. Pēdējo trīs gadu laikā ģimenē ir noslepkavotas vismaz 16 sievietes un vismaz 60 sakropļotas. Par patiesajiem vardarbības apmēriem ne tikai Latvijā, bet arī citās valstīs ir grūti spriest, un tās apmēri varētu būt daudz plašāki, nekā norāda oficiālie dati, jo vardarbības gadījumi mēdz būt latentī, par tiem sievietes neziņo.

Pēc Labklājības ministrijas ekspertu sniegtās informācijas, sievietes no vardarbības cieš lielākoties tieši ģimenē. Latvijā katrai otrajai sievietei, kura guvusi traumas, to nodarījis partneris. Ik dienu policija saņem vismaz 13 izsaukumus par konfliktiem ģimenē.

No visiem konstatētajiem vardarbības gadījumiem aptuveni 80% pret bērniem un 40% pret sievietēm notiek ģimenēs, tāpat sievietes, bet īpaši bērni no svešiem cilvēkiem cieš mazāk nekā no pazīstamiem, tuviem cilvēkiem. Ceturtā daļa no visiem vardarbīgiem noziegumiem, tai skaitā slepkavības un miesas bojājumi, par kuriem varmāku notiesā, notiek ģimenēs.

Saskaņā ar Labklājības ministrijas „Informatīvo ziņojumu par vardarbības ģimenē gadījumiem, to izplatību un dinamiku 2012.gadā” ir konstatēts, ka kopumā no vardarbības cietušo vīriešu skaits, kas vērsušies pēc medicīniskās palīdzības, ir daudz lielāks nekā cietušo sieviešu skaits. Ja pilngadīgu vīriešu procents, kas cietuši ģimenē (no laulātās draudzenes, partnera, vecākiem vai citiem radniekiem) ir ļoti niecīgs (apmēram 4% 2008.gadā; 4% 2009.gadā; 5% 2010.gadā; 5% 2011.gadā un 5% 2012.gadā), tad vismaz katra trešā pilngadīga sieviete no vardarbības cietusi ģimenē, no tuviniekiem vai partnera (apmēram 33% 2008.gadā; 32% 2009.gadā; 42% 2010.gadā; 44% 2011.gadā; 46% 2012.gadā). Šie dati apstiprina to, ka vīrieši pārsvarā cieš no sava dzimuma pārstāvjiem, sievietes – no pretējā dzimuma.

Pēc 2010.gada Eiropabarometra<sup>39</sup> datiem par sabiedrības attieksmi pret vardarbību pret sievieti, Latvijā ir viens no augstākajiem tolerances pret vardarbību privātajā sfērā rādītājiem. Sabiedrībai ir tendence vainot nevis vardarbību veikušos, bet vardarbības upurus. Tikai 66% Latvijas sabiedrības uzskata, ka vardarbība pret sievieti ir ar likumu sodāma, kas ir viszemākais rādītājs ES, līdzās tādām valstīm kā Grieķija, kur 93% sabiedrības uzskata, ka vardarbība pret sievieti nav akceptējama un ir vienmēr sodāma ar likumu (Spānija – 91%, Kipra – 89%). Latvijā 29% sabiedrības uzskata, ka vardarbība pret sievieti nav akceptējama, taču tai ne vienmēr jābūt sodāmai, savukārt 4% uzskata, ka atsevišķos gadījumos vardarbība pret sievieti principā ir pieļaujama, kas ir viens no visaugstākajiem tolerances pret vardarbību rādītājiem Eiropas Savienības dalībvalstīs.

<sup>39</sup> Vardarbības pret sievietēm ģimenē ziņojums

[http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_344\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_344_en.pdf)

Eiropas dzimumu līdztiesības institūts <sup>40</sup> (turpmāk – EIGE) ir veicis vairākas aktivitātes, lai apzinātu patiesos vardarbības pret sievietēm un ģimenē cietušajiem iemeslus, un dažādās valstīs no vardarbības pret sievietēm un ģimenē cietušajiem ieviestos atbalsta pakalpojumus. 2012.gadā ir sagatavots ziņojums „Vardarbība pret sievietēm – atbalsts upuriem”, kurā identificētas šādas problēmas: Latvija atbilstoši EIGE ziņojumā iekļautajiem kritērijiem tiek novērtēta kā valsts, kurā, salīdzinot ar lielāko daļu pārējo ES valstu, vardarbības pret sievieti ģimenē problēmai netiek pievērsta pietiekama uzmanība.

Latvija ir:

- ✓ vienīgā ES valsts, kurā nav ieviests tiesiskās aizsardzības regulējums no vardarbības ģimenē (pagaidu personisko tiesību aizsardzības līdzekļi);
- ✓ viena no 4 valstīm (arī Bulgārija, Kipra un Ungārija), kurā kopš 2000.gada nav veikts neviens pētījums par vardarbības pret sievietēm ģimenē izplatību;
- ✓ viena no 3 valstīm (kopā ar Lietuvu un Ungāriju), kurā nav specializētu krīzes centru sievietēm;
- ✓ vienīgā valsts, kurā netiek nodrošināts valsts finansējums sieviešu atbalsta organizācijām/ centriem, kas sniedz ambulatoros pakalpojumus;
- ✓ viena no 5 valstīm (kopā ar Bulgāriju, Ungāriju, Rumāniju, Horvātiju), kurā publiskajās vietās nav pieejami informatīvie materiāli par atbalsta pakalpojumiem no vardarbības ģimenē cietušajiem;
- ✓ viena no 10 valstīm (kopā ar Beļģiju, Čehiju, Vāciju, Maķedoniju, Nīderlandi, Poliju, Portugāli, Rumāniju, Horvātiju), kurā nav specializēta krīzes tālruņa sievietēm.

Jāsecina, ka kopš 2001.gada progress uz dzimumu balstītas vardarbības mazināšanos ir visai neliels. Pozitīvi no dzimumu līdztiesības aspekta vērtējams pilotprojekts saistībā ar varmāku rehabilitāciju, ko īsteno Labklājības ministrija sadarbībā ar pašvaldībām. Tā ietvaros 5 pašvaldībās ir izveidotas grupas, kurās ar vardarbību veikušām personām strādā psihologi un sociālie darbinieki. Pilotprojektu LM uzsāka īstenot 2011.gadā, un tā ietvaros paredzēts rehabilitēt 50 vardarbību veikušas personas (ESF programmas „Cilvēkresursi un nodarbinātība” 1.4.1.2.4.apakšaktivitātes „Sociālās rehabilitācijas un institūcijām alternatīvu sociālās aprūpes pakalpojuma attīstība reģionos” ietvaros).

## Secinājumi un ieteikumi

Vardarbības cēloņus skaidro dažādas teorijas. ANO un Eiropas Padomes dokumentos vardarbība pret sievietēm tiek vērtēta kā patriarhālas sabiedrības strukturāla problēma. Vardarbības ģimenē iemesls ir sabiedrībā pastāvoša dzimumu nelīdztiesība un vēsturiski izveidojušos nevienlīdzīgu varas attiecību sadalījums starp vīriešiem un sievietēm.<sup>41</sup> No vardarbības cieš abi dzimumi, bet cēloņi un sekas sievietēm un vīriešiem ir atšķirīgi. Ja vīrieši

<sup>40</sup> ES līmeņa aģentūra, izveidota ar Eiropas Parlamenta un padomes 2006.gada 20.decembra regulu Nr. 1922/2006. Darbību uzsācis 2007.g. maijā Briselē, tad pārvietojies uz savu mītni Lietuvā, Viļņā. Dalībvalstis pārstāv Institūtu rotācijas kārtībā, ieņemot vietu tā Valdē, nevalstiskais sektors vai eksperti no katras dalībvalsts (2) tiek izvēlēti pēc dzimumu līdztiesības atbildīgās institūcijas ieteikuma. Latviju šobrīd, 2013.gadā, Institūta ekspertu forumā pārstāv neatkarīgā eksperte, tiesību zinātņu maģistre D.Kavasa un Resursu centra sievietēm „Marta” vadītāja I.Lāce.

<sup>41</sup> ANO Deklarācija par vardarbības pret sievietēm izskaušanu

[http://www.lm.gov.lv/upload/dzimumu\\_lidztiesiba/dokumenti\\_un\\_tiesibu\\_akti/lv\\_protection\\_of\\_women\\_against\\_violence.doc](http://www.lm.gov.lv/upload/dzimumu_lidztiesiba/dokumenti_un_tiesibu_akti/lv_protection_of_women_against_violence.doc)

pārsvarā cieš no sava dzimuma pārstāvju vardarbības ārpus mājas, tad sievietes no vīriešu vardarbības, pārsvarā partnerattiecībās.

Līdz šim vardarbības mazināšanā fokuss ir bijis uz vardarbības upuru rehabilitāciju, taču būtisks uzsvars liekams uz vardarbību (pret partneri) izdarījušiem vīriešiem, jo kā rāda pētījumi, sabiedrībai ļoti dārgi izmaksā neiejaukšanās un vardarbības izdarītāju uzvedības nemainīšana<sup>42</sup>, tāpat kā vardarbības izraisītās sekas.

Tāpat vardarbības uz dzimumu mazināšanai ir būtiska regulāra prevencija, sabiedrības informēšanas pasākumi un kampaņas, kas strādā ar cēloņiem, kuri izraisa uz dzimumu balstītu vardarbību – stereotipiem par dzimumu lomām, jo īpaši pievēršoties pastāvošo „vīrišķīgo” uzvedību maiņu, piedāvājot vietā citas „vīrišķības” formas, kā arī sociālās kampaņas, kas mazina sabiedrībā pastāvošo toleranci pret šādu vardarbību.

Valsts politika šobrīd ir vērsta uz vardarbības ģimenē mazināšanos kopumā, mazāku uzsvaru liekot uz dzimumu balstītu vardarbību.

### Vispārēji secinājumi un ieteikumi

Sieviešu un vīriešu situācijas izmaiņas Latvijā nav iespējams tiešā veidā saistīt ar Dzimumu līdztiesības politikas dokumentos īstenotajām aktivitātēm, jo nevienā dzimumu līdztiesības politikas dokumentā rīcības virziena īstenošanai netika noteikts konkrēts mērķa grupas lielums, sasniedzamie rezultāti skaitliskā izteiksmē, izņemot tādas atsevišķas aktivitātes kā grozījumi likumos, ko ir iespējams izmērīt.

Dzimumu līdztiesības politikas dokumentos nebūtu jāiekļauj kādas nozares specifiski virzieni, bet jākoncentrējas uz politiku integrētās pieejas dzimumu līdztiesības īstenošanai, līdzīgi kā tas ir daudzās citās ES dalībvalstīs<sup>43</sup>, lai panāktu, ka visu nozaru ministriju politiku dokumentos aktivitātes (tostarp pakļautības iestādēs) tiktu apzinātas no dzimuma aspekta un plānoti specifiski pasākumi viena vai otra dzimuma situācijas uzlabošanai. Veidojot kopēju integrētās pieejas dzimumu līdztiesības īstenošanai valsts plānu, visām nozaru ministrijām būtu jāidentificē sievietes un vīriešu situācijas atšķirības, nosakot rīcības virzienus un aktivitātes viena vai otra dzimuma situācijas uzlabošanai konkrētā jomā, kā arī jāintegrē visos nozaru politikas dokumentos, rīcības plānos un aktivitātēs. Tāpat ir jāparedz atbilstoša cilvēkresursu kapacitāte (konsultācijas, ekspertīze) un atbilstošs (atsevišķs) budžets aktivitāšu īstenošanai. Līdz šim dzimumu līdztiesības politikas īstenošanai nav bijis piešķirts atsevišķs budžets. Tā kā dzimumu nelīdztiesība visbiežāk ir sabiedrībā valdošo stereotipu sekas, dzimumu līdztiesības veicināšanai visās apskatītajās jomās visefektīvākās ir sociālās kampaņas un informatīvi pasākumi, kuru īstenošanai ir nepieciešami finanšu resursi.

<sup>42</sup> Sk. piemēram, Eiropas padomes pētījumu par Eiropas Padomes dalībvalstu veiktajiem pasākumiem un darbībām pret sievietēm vērstas vardarbības apkarošana. [http://www.lm.gov.lv/upload/dzimumu\\_lidztiesiba/situacija\\_latvija/ep\\_var\\_d\\_apk\\_lv.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/dzimumu_lidztiesiba/situacija_latvija/ep_var_d_apk_lv.pdf)

<sup>43</sup> Skatīt, piemēram Somijas Valdības plānu dzimumu līdztiesības īstenošanai [http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=5197397&name=DLFE-24302.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=5197397&name=DLFE-24302.pdf)

### 5.1.2. Īstenoto dzimumu līdztiesības politikas un HP VI pasākumu izvērtējums, vai tie veicina, ierobežo, atbilst sieviešu un vīriešu atšķirīgās situācijas uzlabošanai

Prasība ES fondu līdzekļu apguves procesā nodrošināt vienlīdzīgas tiesības un iespējas sievietēm un vīriešiem izriet no "Padomes 2006. gada 11. jūlija Regulas (EK) Nr. 1083/2006, kas paredz vispārīgus noteikumus par Eiropas Reģionālās attīstības fondu, Eiropas Sociālo fondu un Kohēzijas fondu un atceļ Regulu (EK) Nr. 1260/1999". Tās 16. pants "Vīriešu un sieviešu līdztiesība un nediskriminēšana" nosaka, ka Dalībvalstis un Komisija nodrošina, ka dažādos fondu īstenošanas posmos tiek veicināta vīriešu un sieviešu līdztiesība un dzimumu līdztiesības integrēšana. Dalībvalstis un Komisija veic atbilstīgus pasākumus, lai dažādos fondu īstenošanas posmos, īpaši piekļuvei fondu līdzekļiem, novērstu jebkādu diskrimināciju dzimuma dēļ. Eiropas Dzimumu līdztiesības paktā pausto īsteno, izmantojot integrētu pieeju un īpašus pasākumus, lai darba tirgū iesaistītu vairāk sieviešu, samazinātu profesiju segregāciju, risinātu jautājumus par darba samaksas atšķirībām starp dzimumiem un dzimumu stereotipiem, sekmētu ģimenei draudzīgākas darba vides izveidi un darba un privātās dzīves labāku saskaņu. Līdzās dzimumu līdztiesības politikas pasākumu īstenošanā, labākai informētībai un iesaistīto pušu dialogam, izšķirīga nozīme ir pasākumiem, kas atvieglo bērnu un no citiem atkarīgu personu aprūpes pakalpojumu pieejamību<sup>44</sup>.

Saskaņā ar Labklājības ministrijas ziņojumos **par ES fondu ieguldījumu horizontālās prioritātes „Vienlīdzīgas iespējas” īstenošanā (2008., 2009., 2010., 2011., 2012.g.) sniegto informāciju** ESF līdzfinansētajās aktivitātēs kopš 2009.gada piedalījās 508 499 personas, no kurām 302 715 jeb 59% bija sievietes un 205784 jeb 41% bija vīrieši. Šāda situācija ir vērtējama kā līdzvērtīga<sup>45</sup> vīriešu un sieviešu līdzdalība ESF līdzfinansētajās aktivitātēs, un gan vīrieši, gan sievietes vienlīdzīgi ir labuma guvēji šajās aktivitātēs. Tomēr šī līdzvērtība nav viennozīmīgi vērtējama, ņemot vērā sieviešu un vīriešu līdzdalību aktivitāšu aspektā, kur parādās būtiskas atšķirības. Tā, piemēram, nemainīga ir tendence kopš plānošanas perioda sākuma 1.2.1.2.3. apakšaktivitātē "Vispārējās izglītības pedagogu kompetences paaugstināšana un prasmju atjaunošana" un 1.2.2.1.5. apakšaktivitātē "Pedagogu konkurētspējas veicināšana izglītības sistēmas optimizācijas apstākļos", kur sieviešu un vīriešu disproporcija ir īpaši izteikta: vidēji 93% no mērķa grupas dalībniekiem ir sievietes. Šāda disproporcija ļauj secināt, ka izglītības jomā esošā dzimumu segregācija nav mainījusies īstenotās dzimumu līdztiesības politikas un HP VI pasākumu ietekmē.

Lai izvērtētu projektu ietvaros īstenoto HP VI pasākumu atbilstību dzimumu līdztiesības politikai, proti, vai tie veicina, ierobežo, atbilst sieviešu un vīriešu atšķirīgās situācijas uzlabošanai, tika izvirzīti kritēriji, kas ir noteikti Programmā dzimumu līdztiesības īstenošanai

<sup>44</sup> Priekšlikums Padomes lēmums par Kopienas kohēzijas pamatnostādņēm (SEC(2006)929), Briselē, 13.07.2006, COM (2006) 386 galīgā redakcija,

[http://ec.europa.eu/regional\\_policy/sources/docoffic/2007/osc/com\\_2006\\_0386\\_lv.pdf](http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/2007/osc/com_2006_0386_lv.pdf)

2005. - 2006.gadam, Programmā dzimumu līdztiesības īstenošanai 2007. - 2010.gadam, Plānā dzimumu līdztiesības īstenošanai 2012. - 2014. gadam, iezīmējot četras jomas:

1. Darba un ģimenes dzīves saskaņošana (laiks veltīts bērniem un mājsaimniecības darbiem, tēvu iesaistīšana bērnu aprūpes pienākumos, pirmsskolas izglītības iestāžu pieejamība);
2. Sieviešu un vīriešu ekonomiskās neatkarības un vienlīdzīgu iespēju veicināšana darba tirgū (profesiju segregācija, darba samaksas lielums u.c.);
3. Uz dzimumu balstītas vardarbības mazināšana ;
4. Vīriešu un sieviešu veselības rādītāju uzlabošana.

Izvērtēšanā tika iekļauti Labklājības ministrijas ziņojumos par ES fondu ieguldījumu horizontālās prioritātes „Vienlīdzīgas iespējas” īstenošanā (2009.,2010.,2011.,2012.g.) aprakstītie labās prakses piemēri, kuros tika analizētas īstenotās dzimumu līdztiesību veicinošās specifiskās aktivitātes. Jāatzīmē, ka tikai nelielā daļā labās prakses piemēru bija specifiskas aktivitātes dzimumu līdztiesības veicināšanai, kas ir pretēji tam, kā ir norādīts vadlīnijās<sup>46</sup> - par labās prakses piemēru ir uzskatāmi projekti, kas veiksmīgi nodrošinājuši visus no vienlīdzīgu iespēju principiem – aktīvo novecošanos, dzimumu līdztiesību un vienlīdzīgas iespējas cilvēkiem ar funkcionāliem traucējumiem.

2009.gada ziņojumā par ES fondu ieguldījumu horizontālās prioritātes „Vienlīdzīgas iespējas” īstenošanā labās prakses piemēros nav identificētas specifiskas vienlīdzīgu iespēju aktivitātes no dzimumu līdztiesības aspekta (piem., elastīgi mācību, darba laiki, īpaši piemēroti sievietēm un/vai vīriešiem, bērnu pieskatīšanas pakalpojumi apmācību laikā u.tml.). Var secināt, ka identificētie labās prakses piemēri nav attiecināmi uz dzimumu līdztiesību, bet galvenokārt tikai uz personu ar invaliditāti vienlīdzīgu tiesību nodrošināšanu, neizceļot dzimumu aspektu.

Nākamajos, t.i., 2010.gada un 2011.gada ziņojumos par ES fondu ieguldījumu horizontālās prioritātes „Vienlīdzīgas iespējas” īstenošanā, tika identificēti labās prakses piemēri, kuri ir attiecināmi uz visiem trim vienlīdzīgu iespēju aspektiem, proti, dzimumu līdztiesības veicināšanu, aktīvas novecošanās veicināšanu un personu ar invaliditāti tiesību nodrošināšanu.

LBAS īstenotajā **projektā Nr.1DP/1.3.1.3.2./08/IPIA/NVA/001 „Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos”** ietvaros darba ņēmēji tika informēti par Darba likumā noteikto saistībā ar vienlīdzīgu tiesību principu ievērošanu no darba devēju puses, kas saistās ar vienlīdzīgām tiesībām uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu, neatkarīgi no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem.

**Projekta Nr.1DP/1.4.1.2.2./09/IPIA/NVA/001 „Klusuma pasaule”** ietvaros realizējams pasākumu/aktivitāšu kopums ar mērķi integrēt nedzirdīgos sabiedrības dzīvē vērtējams kā tiešs un nepastarpināts ieguldījums vienlīdzīgu iespēju horizontālās prioritātes attīstībā.

---

<sup>46</sup> 23.11.2013. Nr.10.6 Vadlīnijas, kas nosaka horizontālo politiku ieviešanas uzraudzības sistēmas darbības pamatprincipus un uzraudzības kārtību 2007.-2013.gada plānošanas periodā



Projekta aktivitātēs/pasākumos tiek iesaistītas nedzirdīgas sievietes, kas vienas audzina bērnus. Īstenojot projektu, tika ņemta vērā atšķirīgā situācija, kādā atrodas vīrieši un sievietes:

- pasākumi/aktivitātes tika īstenotas elastīgos laikos, ņemot vērā, ka sievietes biežāk uzņemas bērnu un slimu ģimenes locekļu aprūpi;
- projekta aktivitātes un pakalpojumu saņemšanas vietas ir sasniedzamas ar sabiedrisko transportu.

**Projekta Nr.1DP/1.4.1.2.2./09/IPIA/NVA/002 „Sociālās rehabilitācijas pakalpojumu attīstība personām ar redzes traucējumiem Latvijā”** tiešā mērķa grupa ir personas ar redzes traucējumiem, pilnīgi neredzīgi un vājredzīgi cilvēki. Projekta aktivitātēs iesaistījās līdzvērtīgs skaits sieviešu un vīriešu, kas liecina, ka projektā ir atbilstošas mērķa grupas piesaistes aktivitātes, kas vienlīdz pieņemamas gan sievietēm, gan vīriešiem. Projekta realizācija nerada šķēršļus dzimumu līdztiesībai, bet gan veicina dialogu starp abu dzimumu pārstāvjiem.

**Ekonomikas ministrijas pārziņā esošās darbības programmas „Cilvēkresursi un nodarbinātība” papildinājuma 1.3.1.1.1. aktivitātes** projektu ietvaros tiek īstenoti specifiski pasākumi dzimumu līdztiesības ievērošanai, piemēram, noteikts elastīgs apmācību laiks, kas ir piemērots darba un ģimenes dzīves saskaņošanai, lai veicinātu mērķa grupas pārstāvju, īpaši sieviešu, kuras biežāk nekā vīrieši uzņemas bērnu, cilvēku ar invaliditāti un vecu cilvēku aprūpi, līdzdalību projekta aktivitātēs; projekta aktivitātes tiek rīkotas vietās, kas ir ērti sasniedzamas ar sabiedrisko transportu, jo sabiedriskā transporta pieejamība īpaši ietekmē sievietes, jo tās mazāk izmanto privātos transportlīdzekļus.

**Projekta Nr.1DP/1.2.2.4.2./09/APIA/VIAA/003 „Sociālās atstumtības riskam pakļauto bērnu un jauniešu mācību atbalsta sistēmas izveide Bauskas novadā”** ietvaros tika iesaistīti mērķgrupas bērni: gan meitenes (kopskaitā 411), gan zēni (kopskaitā 463) dažādās vecuma grupās, gan no pilsētas, gan no lauku rajoniem, neatkarīgi no viņu tautības, reliģiskās pārliecības un veselības stāvokļa. Projekta aktivitāšu praktiskajās nodarbībās piedalījās abu dzimumu bērni- gan zēni, gan meitenes- mācījās gatavot ēdienu, servēt galdu, dekupēt, veidot floristikas darbus, spēlēt teātri, iestudēt dziesmas, sportot u.c.

**Ikšķiles novada pašvaldības Dienas centra projektā „Ikšķiles novada Dienas centra Mobilā brigāde” Nr.1DP/1.4.1.2.4/10/APIA/NVA/016** aktivitātes tiek organizētas tā, lai tās būtu saistošas abu dzimumu pārstāvjiem, un tas ir veicinājis vīriešu kā klientu skaita palielināšanos no 15 projekta sākuma periodā līdz 49 pārskata perioda beigās. Dienas centra telpās izveidots rotaļu stūrītis, kas dod iespēju klientiem ar maziem bērniem saņemt pakalpojumu, apmeklējot pakalpojuma saņemšanas vietu kopā ar bērnu.

**Projektā „Latvijas Pašvaldību savienības kapacitātes stiprināšana pašvaldību interešu pārstāvībā lēmumu pieņemšanas procesā Eiropas Savienības institūcijās” (1DP/1.5.2.2.2/10/APIA/SIF/119),** kuru īsteno biedrība "Latvijas Pašvaldību savienība" (turpmāk tekstā – LPS), LPS darbiniekiem projekta ietvaros tika nodrošināta iespēja veikt darbu attālināti, kā arī izmantot elastīgu darba laiku, kas īpaši svarīgi sievietēm, kuras aprūpē mazus bērnus. Nodrošinot vienlīdzīgas iespējas visiem darbiniekiem neatkarīgi no dzimuma un vecuma, ir uzlabojusies LPS darba vide, un tādā veidā biedrības vadībai ir iespēja noturēt organizācijā spējīgus un zinošus cilvēkus. Projekta aktivitātes "LPS līdzdalība CEMR Pašvaldībās ievēlēto sieviešu komitejas sanāksmēs" mērķis ir veicināt izpratni par dzimumu

līdztiesības jautājumiem, stiprinot LPS darbinieku prasmi analizēt situāciju šajā jomā un sekmējot dzimumu līdztiesības principu ievērošanu lēmumu pieņemšanas procesā. LPS darbiniekiem projekta ietvaros bija iespēja papildināt zināšanas par plānošanas metodēm, kas nepieciešamas, lai izstrādātu un ieviestu uz dzimumu līdztiesību orientētu pašvaldības rīcībpolitiku. Pašvaldībās trūkst darbinieku, kas strādātu ar dzimumu līdztiesības jautājumiem, kas atbildētu par integrētu pieeju dzimumu līdztiesībai un sieviešu līdzdalībai politikā. Pašvaldībās ievēlēto sieviešu komiteja aicina jo īpaši censties palielināt sieviešu skaitu augstākā līmeņa amatos, uzsverot, ka vajadzētu būt labākam vīriešu un sieviešu līdzsvaram, aicina palielināt sieviešu līdzdalību visos plānošanas un īstenošanas līmeņos un posmos, uzsverot, ka plānošanas pašā sākumā ir jāņem vērā specifiskas zināšanas par dzimumu līdztiesības jautājumiem un ka liela nozīme ir personāla sistemātiskai un mērķtiecīgai apmācībai dzimumu līdztiesības jautājumos.

**Biedrības "Sociālo brīvprātīgo biedrība „ODIN/VITA”" projektā „Sociālo brīvprātīgo biedrības „ODIN/VITA” kapacitātes stiprināšana” (1DP/1.5.2.2.2/10/APIA/SIF/057)** tiek īstenotas brīvprātīgā darba aktivitātes, kuru ietvaros tiek veicināta dzimumu līdztiesība, kur gan puisis, gan meitene var ņemt savā uzraudzībā bērnu un pavadīt kopā brīvo laiku.

**Biedrības "Latvijas Ķīmijas un farmācijas uzņēmēju asociācija, (1DP/1.3.1.1.1/10/APIA/LIAA/009)** īstenotā projekta ietvaros tika veikta situācijas apzināšana zinātnes jomā, proti, ķīmijas un ar ķīmiju saistītajās zinātnēs. Ņemot vērā to, ka jautājumos par inženiertehnisko nodrošinājumu galvenokārt specializējas vīrieši, savukārt sievietes lielākoties nodrošina administratīvo darbu, projekta ietvaros kvalifikācijas celšanas apmācības tiek nodrošinātas abiem dzimumiem- gan inženiertehniskā nodrošinājuma speciālistiem (AFV tehnoloģiju pārnese, Laboratoriju un ražošanas iekārtu un validācija u.c.), gan tehniskās dokumentācijas sagatavotājiem un administratīvajiem darbiniekiem (Zāļu blakusparādību uzraudzība; leņķis efektīvai medicīniska rakstura dokumentu izstrādei; Tīrīšanas validācija u. c.).

2011.gadā veiktajā izvērtējumā „ES fondu ieguldījumu un ietekmes uz plānošanas dokumentos noteiktās horizontālās prioritātes „Vienlīdzīgas iespējas” īstenošanu izvērtējums”<sup>47</sup> (turpmāk – izvērtējums) ir sniegta analīze par **DPP „Uzņēmējdarbība un inovācijas”** projektu ietvaros īstenojamiem HP „Vienlīdzīgas iespējas” pasākumiem.

Projektos tika identificēti šādi dzimumu līdztiesību veicinoši pasākumi:

- amatos, kur iespējams, tiks pieņemtas sievietes, tādā veidā mazinot vīriešu īpatsvaru darbinieku vidū;
- uzņēmumā prognozēti amati, kas sievietēm ļautu atgriezties darba tirgū pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, iesaistoties apmācībās pie darba devēja;
- tiks nodrošināts maiņu darbs; iespēja iegūt papildu apmācības un celt kvalifikāciju; veikt darbu attālināti; nodrošinātas elastīgas darba stundas un formas;
- mazāka fiziskā spēka nozīme, strādājot ar iekārtām, tādā veidā nodrošinot, ka ar iekārtām strādāt varēs arī sievietes u.c.;
- uzsākot apmācības, finansējuma saņēmējs ir apzinājis dalībnieku sociālo portretu, līdz ar to jau savlaicīgi tiek plānoti specifiski pasākumi mērķa grupu vajadzību nodrošināšanai. Piemēram, tiek saskaņoti visiem pieejami mācību norises laiki, īpaši

<sup>47</sup> ES fondu ieguldījumu un ietekmes uz plānošanas dokumentos noteiktās horizontālās prioritātes „Vienlīdzīgas iespējas” īstenošanu izvērtējums, [http://www.lm.gov.lv/upload/petijumi/06122011\\_vienlidzigas\\_iesp.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/petijumi/06122011_vienlidzigas_iesp.pdf)



domājot par cilvēkiem, kuru aizbildniecībā ir aprūpējamās personas (bērni, veci cilvēki, cilvēki ar invaliditāti), kas veicina darba un ģimenes dzīves saskaņošanu;

**LBAS īstenotā projekta „Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos” (Nr.1DP/1.3.1.3.2./08/IPIA/NVA/001)** ietvaros tika organizēts Darba tiesību Labās prakses konkurss, kurā tika apbalvoti labākie Latvijas uzņēmumi. Kā kritērijs, izvērtējot pretendentes, tika ņemts vērā faktors, kā tiek īstenotas vienlīdzīgas iespējas darba tiesību jomā katrā uzņēmumā; darba ņēmēji tika informēti par Darba likumā noteikto saistībā ar to, kā darba devēji ievēro vienlīdzīgu tiesību principu, kas nosaka, ka ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu neatkarīgi no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem; radiatorajumos „Krustpunktā” darba tiesību un darba aizsardzības eksperti skaidroja invalīdu tiesības un pienākumus darba vietā, kā arī iztirzāja dzimumu līdztiesības jautājumus.

**Siguldas novada pašvaldības Sociālā dienesta projektā „Motivācijas un sociālās rehabilitācijas pakalpojumu attīstība Siguldas novadā” (1DP/1.4.1.2.4/10/APIA/NVA/084)** ietvaros tika īstenotas dzimumu līdztiesību veicinošas specifiskas aktivitātes:

- 5 asistenti - aukles projekta ietvaros sniedz aukļu pakalpojumus bērniem no daudz bērnu ģimenēm, nepilnām ģimenēm, maznodrošinātām, trūcīgām ģimenēm un ģimenēm, kurās aug bērns ar funkcionāliem traucējumiem, tādējādi sniedzot atbalstu un nodrošinot iespēju sievietēm, kuru aprūpē ir bērni, piedalīties projekta aktivitātēs vai iesaistīties darba tirgū.

**Cēsu novada pašvaldības aģentūras "Sociālais dienests" projektā „Invalīdu rehabilitācijas - dienas centrs” (1DP/1.4.1.2.4/10/APIA/NVA/094)** invalīdu rehabilitācijas - dienas centra pakalpojumu saņēmēju tuviniekiem ir iespējas strādāt algotu darbu, jo viņu aizgādībā esošie darba dienas laikā saņem dienas centra aprūpes un pieskatīšanas pakalpojumus. 7 dienas centra klientiem tiek saglabātas un iespēju robežās paaugstinātas sociālās, radošās un darba prasmes.

**SIA "Senioru aprūpes dienests" projektā „Sociālo pakalpojumu attīstība personām ar funkcionāliem traucējumiem, kā arī viņu ģimenēm Rīgas pašvaldībā” (1DP/1.4.1.2.4/11/APIA/NVA/018).** Projekta nodarbību aktivitātes ceļ iesaistītās mērķa grupas pašapziņu, kas veicina viņu spējas pārvarēt ar dzimumu nevienlīdzību saistītas darbības, ikdienas dzīvē veidojot attiecības ģimenē un sabiedrībā.

**Projektā „Nevalstisko organizāciju kapacitātes stiprināšana bērnu veselības aprūpes, pacientu tiesību un interešu aizstāvībai” (1DP/1.5.2.2.2/11/APIA/SIF/080),** organizējot un plānojot semināru norises laikus (rīta un pēcpusdienu grupas), tika ņemtas vērā mērķa grupas dalībnieku iespējas piedalīties tajos. Projekta ietvaros tika sniegts bērnu pieskatīšanas pakalpojums, kas deva iespēju piedalīties personām, kuru aprūpē ir mazi bērni.

**Projekta „Stacionārās veselības aprūpes infrastruktūras pilnveidošana Rīgas pašvaldības SIA „Rīgas Dzemdību nams”, veicot pasākumus veselības aprūpes pakalpojumu kvalitātes un izmaksu efektivitātes uzlabošanai” (3DP/3.1.5.3.1/10/IPIA/VEC/008)** aktivitātes un sasniegtie rezultāti vērsti uz veselības aprūpes pakalpojumu kvalitātes un pieejamības

uzlabošanu grūtniecēm, dzemdētājām un jaundzimušajiem. Mainoties dzemdību sniegšanas filozofijai un attīstoties ģimenes dzemdību palīdzībai, veiktie uzlabojumi infrastruktūras attīstībā nodrošina pakalpojumu pieejamību visām iedzīvotāju grupām.

**Eiropas Reģionālās attīstības fonda** līdzfinansētajās aktivitātēs jāatzīmē tādas publiskās infrastruktūras objektu ieejas mezglu pielāgošana personām ar funkcionāliem traucējumiem, kas vienlaicīgi nodrošina ērtu iekļūšanu objektā un pārvietošanos personām ar bērnu ratiņiem. Vairākos izglītības nozares projektos izglītības iestādēs tika izveidotas speciālas bērnu pārtīšanas istabas (pieejamas abiem dzimumiem) un arī bērnu rotaļu istabas, aprīkojot tās ar nepieciešamajām spēlēm, kā arī ēdināšanai un pārgērbšanai nepieciešamo aprīkojumu, lai jaunie vecāki varētu turpināt studijas; vieta bērnu pārtīšanai, kas piemērota abu dzimumu vecākiem.

Kā būtisks un tiešs ieguldījums dzimumu līdztiesības veicināšanā jāatzīmē 3.4.1.3. „Pirmskolas izglītības iestāžu infrastruktūras attīstība nacionālās un reģionālās attīstības centros” aktivitātes ietvaros īstenotie projekti. Visiem aktivitātes projektiem ir horizontāla ietekme uz dzimumu līdztiesību, proti, uzlabojot pirmsskolas iestāžu infrastruktūru, īpaši, ja tiek palielināts vietu skaits iestādē, tiek veicināta sieviešu nodarbinātība, jo sievietes ir tās, kas galvenokārt uzņemas mazu bērnu aprūpi. Labās prakses projektos tika paredzēta gan infrastruktūras pilnveidošana, ierīkojot uzbrauktuves un bērnu ratiņu novietnes, gan tika izveidotas papildu vietas bērnudārzos bērniem. Var secināt, ka minētajām projekta aktivitātēm ir pozitīva ietekme uz dzimuma līdztiesību, tās veicina darba un ģimenes dzīves saskaņošanu un to personu līdztiesību, kuras atgriežas darba tirgū pēc bērna kopšanas.

### Secinājumi un ieteikumi

Izvērtējot specifiskos pasākumus dzimumu līdztiesības veicināšanai, var secināt, ka labās prakses projektos tika īstenotas aktivitātes galvenokārt trīs dzimumu līdztiesības problēmjautājumu risināšanai:

- darba un ģimenes dzīves saskaņošana (elastīgs darba laiks, vīriešu iesaistīšana bērnu aprūpes pienākumos, pirmsskolas izglītības iestāžu pieejamība);
- sieviešu un vīriešu ekonomiskās neatkarības un vienlīdzīgu iespēju veicināšana darba tirgū (profesiju segregācija, darba samaksas lielums, sieviešu virzīšana augstākajiem amatiem, apmācības konkurētspējas paaugstināšanai u.c.) ;
- vīriešu un sieviešu veselības rādītāju uzlabošana (veselības aprūpes pakalpojumu un infrastruktūras pieejamība).

Savukārt specifiskas aktivitātes, kuru ietvaros tiktu risināta uz dzimumu balstītas vardarbības mazināšana, ziņojumos netika identificēti, tomēr tas neliecina par to, ka šādi projekti netika īstenoti ESF līdzfinansēto aktivitāšu projektos.

Īstenotās specifiskās aktivitātes dzimumu līdztiesības veicināšanai ir atbilstošas un vērtējamas kā mērķtiecīgas darbības dzimumu līdztiesības veicināšanai un konkrētu problēmu risināšanai. Vienlaicīgi ir jāatzīmē, ka specifiskajām aktivitātēm ir fragmentārs raksturs, un līdz ar to nevar uzskatīt, ka tās sniedz būtisku, izmērāmu ietekmi uz dzimumu līdztiesības politikas problēmjautājumu risināšanu.

Lai uzlabotu situāciju un pēc iespējas efektīvāk izmantotu ES fondu līdzekļus, katrā ES fondu ieguldījumu jomā ieteicams veikt situācijas analīzi no dzimumu perspektīvas, identificēt konkrētās problēmas jomā un plānot specifiskas aktivitātes šo problēmu risināšanai. 2007.-2013.gada plānošanas periodā vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanai projektos nebija izvirzīts nosacījums paredzēt finansējumu šīm specifiskajām aktivitātēm, līdz ar to projektos tika iekļautas galvenokārt tādas aktivitātes, kuras var īstenot bez finanšu resursiem. Tomēr arī šāda pieeja spēj veicināt situācijas uzlabošanu sievietēm/vīriešiem, piemēram, organizējot apmācības ar sabiedrisko transportu pieejamās vietās vai piemērojot elastīgo darba laiku.

2014.-2020. gada Eiropas Savienības Investīciju fondu plānošanas periodā būtu lielāka uzmanība jāpievērš sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju, tiesību un pieejas resursiem veicināšana, tai skaitā jāparedz specifiskas aktivitātes<sup>48</sup>:

- aktivitātes dzimumu lomu un stereotipu mazināšanai (piemēram, kampaņas, semināri dažādām mērķa grupām, izglītojoši raksti, aktivitātes plašsaziņas līdzekļiem);
- sabiedrības un speciālistu izglītošana par dzimumu līdztiesības principa nozīmi un integrēšanu visās dzīves jomās;
- sieviešu un vīriešu ekonomiskās neatkarības un vienlīdzīgu iespēju veicināšana darba tirgū (vienlīdzīga darba samaksa, pašnodarbinātības uzsākšana, atgriešanās darba tirgū vai pārkvalifikācija pēc ilgas prombūtnes, pasākumi darba un ģimenes dzīves saskaņošanai);
- pozitīvās diskriminācijas principa piemērošana profesiju un nodarbinātības segregācijas mazināšanai;
- vīriešu un sieviešu veselības veicināšana.

#### **HP VI ietekmes izvērtējums uz sabiedrībā eksistējošiem stereotipiem, izpratni par dzimumam atbilstošu nodarbošanos, izglītības apguves iespējām, dažādu pakalpojumu pieejamību**

Labklājības ministrija kopš 2008. gada īsteno apmācību semināru ciklu „Kā nodrošināt vienlīdzīgas iespējas ES fondu līdzfinansētajās aktivitātēs” par dzimumu līdztiesību, invaliditāti un aktīvo novecošanos veicināšanu, sniedzot informāciju projektu īstenotājiem un ES fondu vadībā iesaistīto institūciju darbiniekiem. Ņemot vērā 2011.gadā veiktā izvērtējumā „ES fondu ieguldījumu un ietekmes uz plānošanas dokumentos noteiktās HP „Vienlīdzīgas iespējas” īstenošanu izvērtējums” secinājumus un rekomendācijas<sup>49</sup>, 2012. un 2013. gadā, organizējot seminārus, uzmanība tika koncentrēta uz divām mērķa grupām – sociālās jomas speciālistiem (semināru cikls „Vienlīdzīgu iespēju dzimumu līdztiesības, invaliditātes un novecošanās aspektu integrēšana sociālo pakalpojumu jomā”) un arhitektiem, plānotājiem u.c. būvniecības procesā iesaistītajiem speciālistiem (semināru cikls „Universālais dizains”).

Semināru cikla „Vienlīdzīgu iespēju dzimumu līdztiesības, invaliditātes un novecošanās aspektu integrēšana sociālo pakalpojumu jomā” ietvaros tika apmācīti 162 sociālās jomas speciālisti – pašvaldību speciālisti, sociālie darbinieki, sociālās aprūpes centru un dienas centru darbinieki, sociālie pedagogi u.c. interesenti. Lai apzinātu situāciju un novērtētu semināru mērķa grupas attieksmi vai uzskatus par sieviešu un vīriešu sociālajām lomām un

<sup>48</sup> Priekšlikumi par specifiskajām aktivitātēm dzimumu līdztiesības veicināšanai sadalījumā par prioritārajām jomām

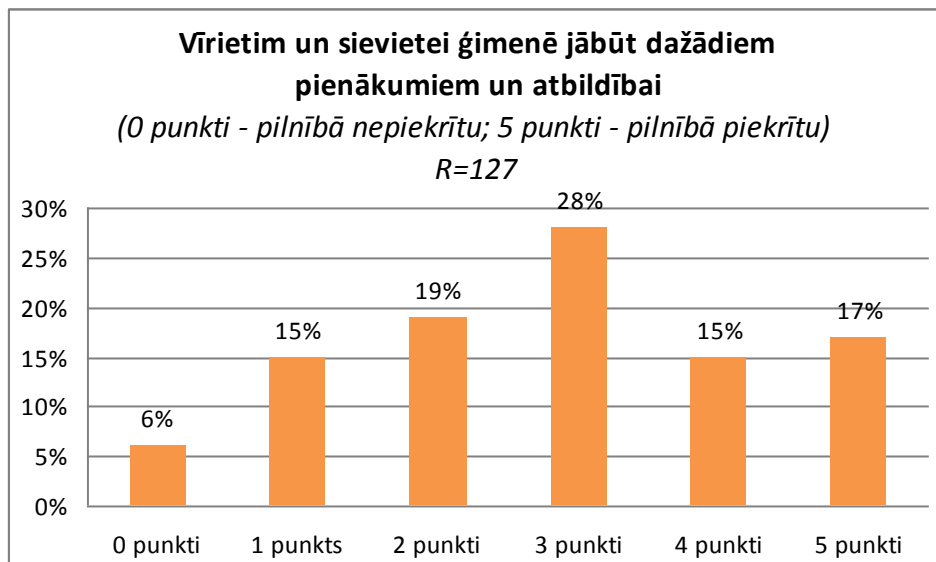
<sup>49</sup> izvērtējuma „ES fondu ieguldījumu un ietekmes uz plānošanas dokumentos noteiktās HP „Vienlīdzīgas iespējas” īstenošanu izvērtējums” Rekomendācija Nr. 16,

[http://www.lm.gov.lv/upload/petijumi/06122011\\_vienlidzigas\\_iesp.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/petijumi/06122011_vienlidzigas_iesp.pdf)

HP VI ietekmi uz mērķa grupas attieksmes vai uzskatu maiņu, tika veikta minēto semināru dalībnieku aptauja (respondentu skaits – 127). Aptauja tika veikta pirms semināru uzsākšanas, lai varētu apzināt sociālo darbinieku izpratni par dzimumu līdztiesības jautājumiem. Iespējams, aptaujas dati atšķirtos pēc semināru noklausīšanās. Lietderīgi būtu, ja turpmāk sociālajiem darbiniekiem šādas anketas lūgtu aizpildīt pirms un pēc semināra, lai varētu analizēt uzskatu maiņu.

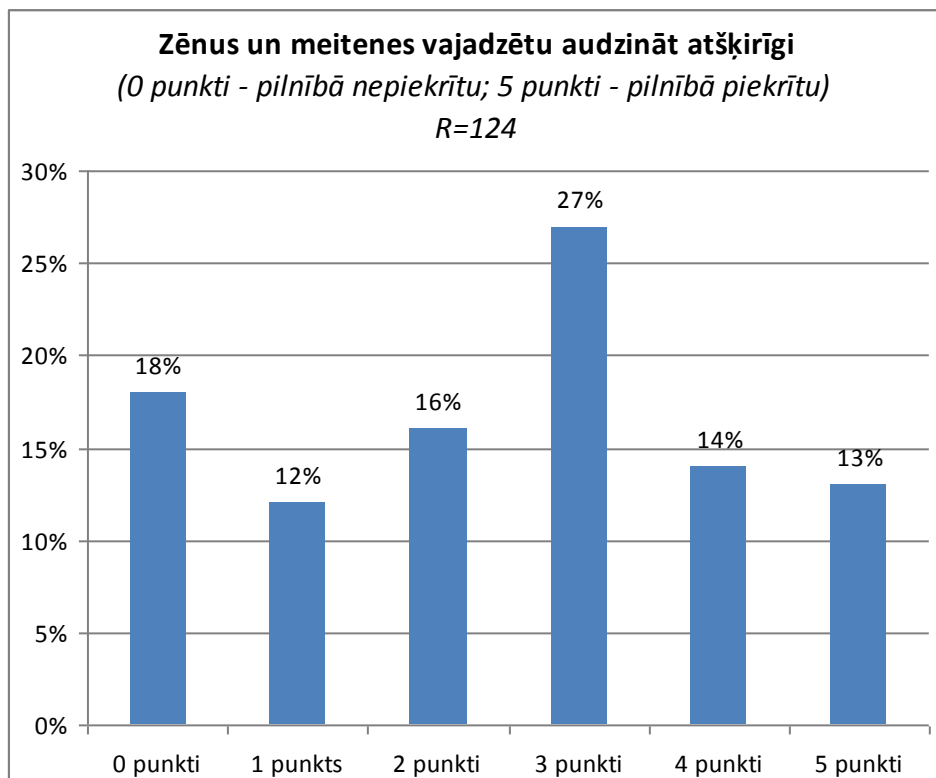
Sociālajiem darbiniekiem apgalvojumu formā tika piedāvāti dažādi ar dzimumu līdztiesību saistīti apgalvojumi un lūgts atzīmēt, viņuprāt, piemērotāko atbildi skalā no 0-5 punktiem.

Saistībā ar dzimumu normām un stereotipiem svarīgi ir aplūkot šādus jautājumus: kādas dzimumu normas tiek pieņemtas par pašsaprotamām, kā arī – vai tiek problematizēta un mainīta pastāvošā situācija, lai veicinātu dzimumu līdztiesību.



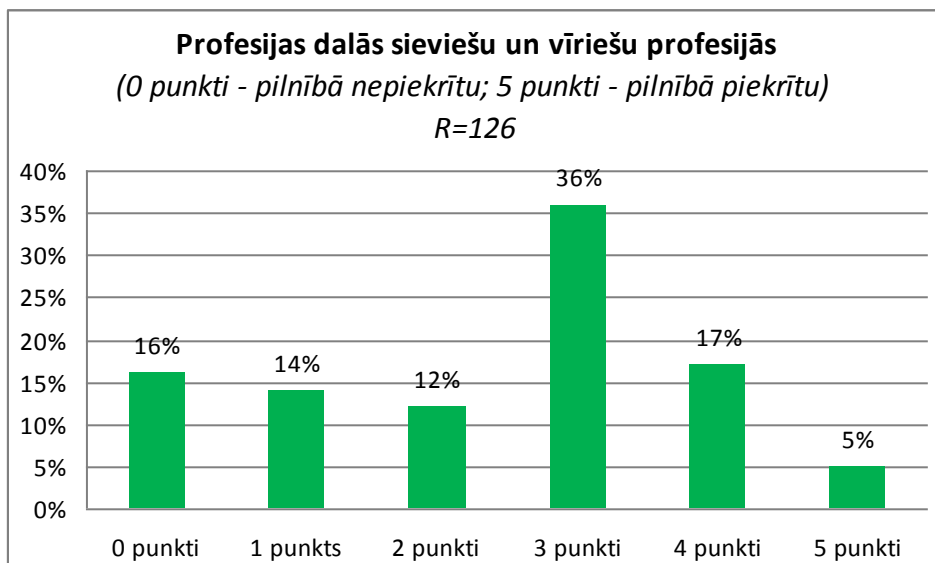
1.attēls.

Vairāk aptaujāto tomēr piekrīt, ka sievietei un vīrietim ir dažādi pienākumi un atbildība ģimenē, kas nav dzimumu līdztiesībai „draudzīgs” uzskats. Iespējams, šī situācija noskatīta no ikdienas dzīves, nevis radusies analīzes rezultātā.



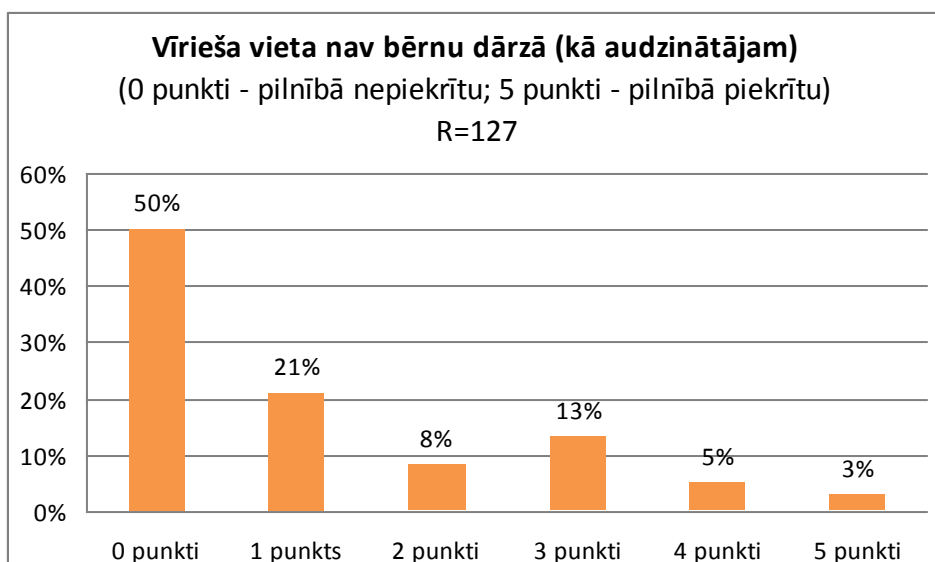
2.attēls.

Kā redzams pēc atbildēm, tomēr lielākā daļa respondentu uzskata, ka zēnus un meitenes ir jāaudzina atšķirīgi, kas ir pretrunā ar dzimumu līdztiesības veicināšanu. Šis uzskats attēlo stereotipu par iemācītām „sieviešu” un „vīriešu” lomām, piemēram, „vīrieši neraud”, bet „sievietes ir emocionālas”. Līdzīgi arī jautājumā par zēnu un meiteņu rotaļlietām respondentiem nebija noteikta viedokļa, līdzīgs skaits uzskatīja, ka rotaļlietām ir jābūt atšķirīgām, un tikpat liels skaits respondentu uzskatīja, ka tām jābūt vienādām. Tomēr saskaņā ar dzimumu līdztiesības veicināšanas principiem rotaļlietām ir jābūt līdzīgām abiem dzimumiem, lai veicinātu personības interešu attīstību neatkarīgi no dzimuma.



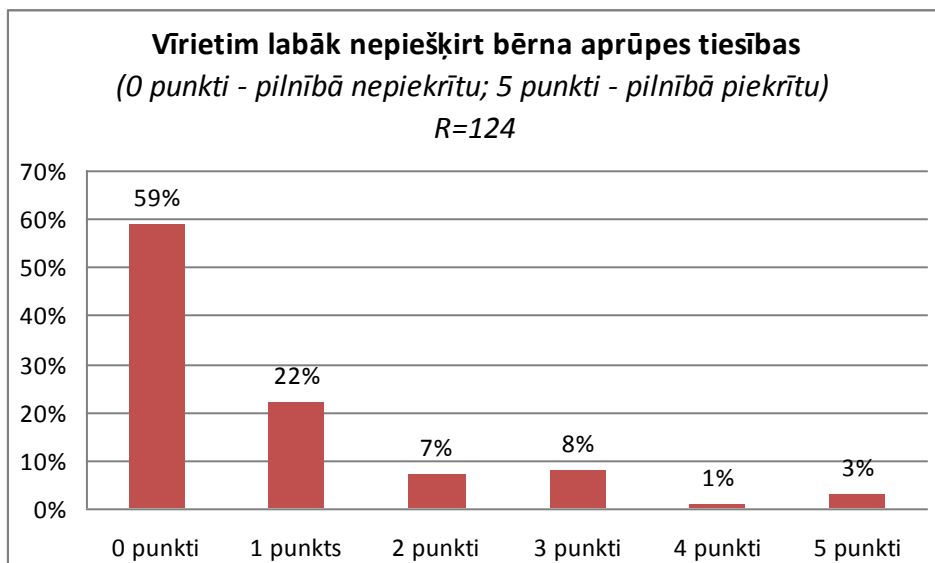
3.attēls

Lielākā daļa respondentu piekrīt apgalvojumam, ka profesijas dalās sievietes un vīriešu profesijās, tikai 16% no aptaujātajiem nepiekrīt šim apgalvojumam. Šāds apgalvojums ir stereotipisks no dzimumu līdztiesības viedokļa, un tas atbilst reālajai situācijai, kāda ir vērojama valstī, proti, ir izteikta dzimumu segregācija atsevišķās nodarbinātības jomās – izglītībā, būvniecībā, sociālajā, kā arī vadošajos amatos.



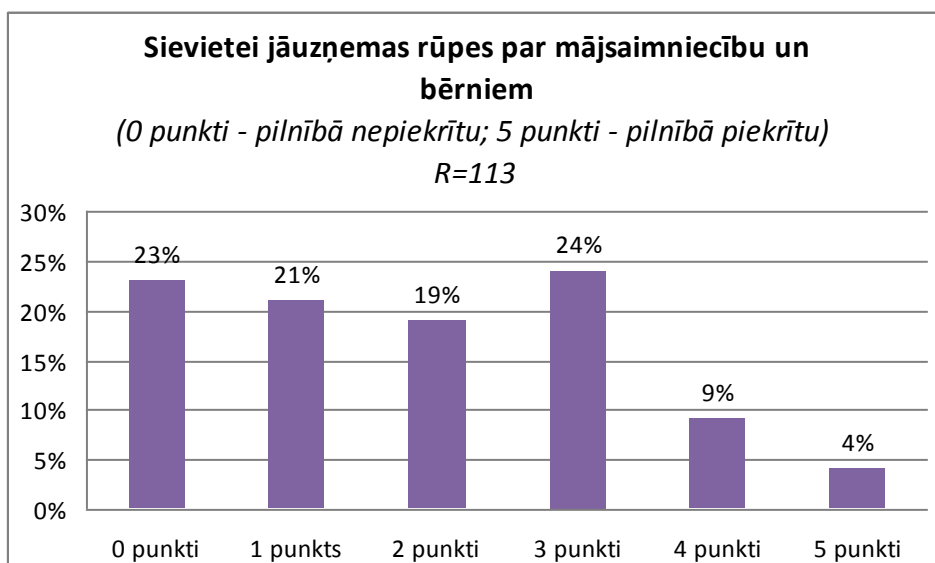
4.attēls.

Pozitīvi no dzimumu līdztiesības aspekta iezīmējās sociālo darbinieku uzskati par vīrieša vietu bērnu dārzā. Puse no aptaujātajiem uzskata, ka vīrieši būtu piemēroti bērnu dārza audzinātāja profesijai, trešdaļa vairāk piekrīt nekā nepiekrīt, ka vīrietis varētu strādāt bērnu dārzā.



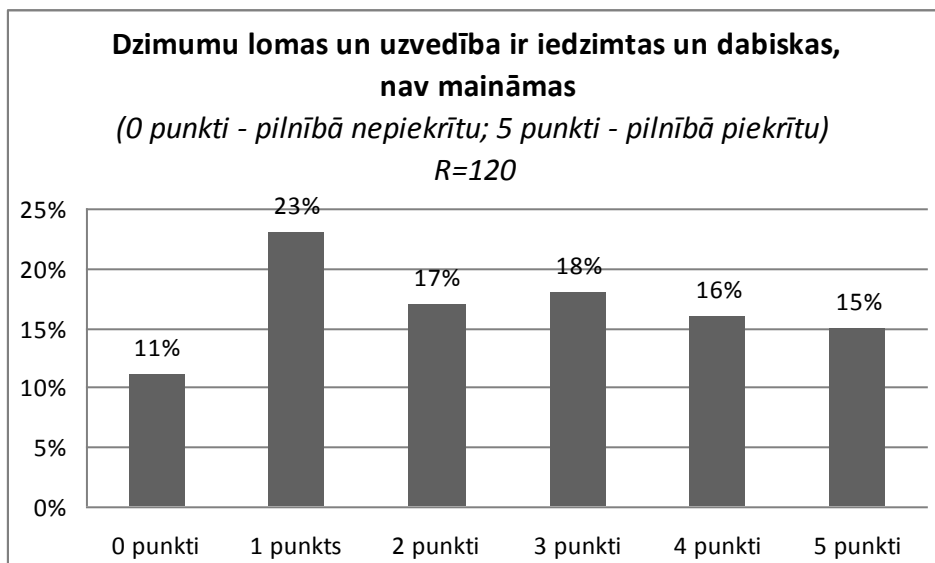
5.attēls

Tāpat pozitīvi no dzimuma līdztiesības aspekta ir uzskati par tēva lomu bērnu audzināšanā. Lielākā daļa uzskata, ka vīrietim var piešķirt bērna aprūpes tiesības, kas liecina par to, ka respondenti atzīst tēva lomas nozīmību.



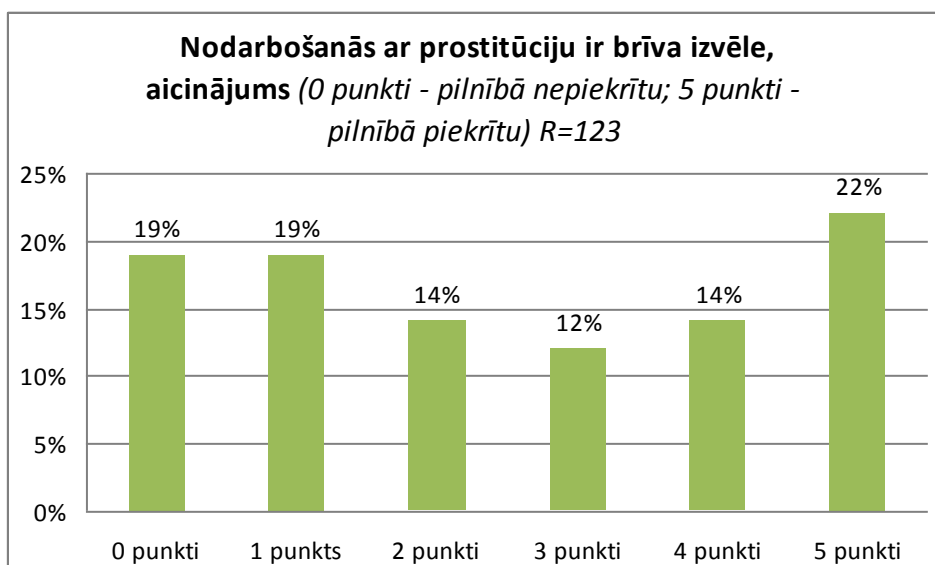
6.attēls

Samērā liels skaits aptaujāto sociālo darbinieku nepiekrīt uzskatam, ka sievietei vairāk nekā vīrietim ir pienākums uzņemties rūpes par mājsaimniecību un bērniem. Tas norāda uz lielāku šī jautājuma izpratni, nekā to rāda šī izvērtējuma ietvaros veiktās iedzīvotāju aptaujas rezultāti, un laika izlietojuma dati - sievietes Latvijā velta divreiz vairāk laika rūpēm par bērniem un mājsaimniecību nekā vīrieši.



7.attēls

Neviennozīmīga ir respondentu izpratne par dzimumu sociālajām lomām. Līdzīgs skaits aptaujāto sociālo darbinieku uzskata, ka dzimumu sociālās lomas ir iedzimtas, nav maināmas. Tikpat daudz uzskata, ka sociālās lomas ir iegūtas, nav dabiskas un mainās laika gaitā, kas atbilst dzimumu līdztiesības teorijām.



8.attēls

Satraucošas ir sociālo darbinieku atbildes par nodarbošanos ar prostitūciju. Tikai 19% no aptaujātajiem sociālajiem darbiniekiem pilnībā nepiekrīt apgalvojumam, ka nodarbošanās ar prostitūciju ir brīva izvēle un aicinājums. 22% piekrīt apgalvojumam, ka prostitūcija ir brīva izvēle, nevis pārciestas vardarbības sekas vai nabadzības un sociālu apstākļu izraisīta piespiedu nodarbošanās.



## Secinājumi un ieteikumi

Lai analizētu uzskatu maiņu un semināru efektivitāti, būtu lietderīgi, ja turpmāk semināru dalībniekiem šādas anketas lūgtu aizpildīt pirms un pēc semināra par vienlīdzīgām iespējām noklausīšanās. Līdz ar to būtu jāpārdomā iespēja anketēt semināru dalībniekus ārpus semināra, piemēram, elektroniski nosūtot anketas ar jautājumiem.

Līdzīgi kā veiktajā iedzīvotāju aptaujā, arī aptaujātie semināru dalībnieki uzskata, ka vīrietim un sievietei ir jābūt atšķirīgiem pienākumiem ģimenē, tomēr tas neveicina dzimumu līdztiesību. Liels skaits aptaujāto sociālo darbinieku piekrīt uzskatam, ka sievietei vairāk nekā vīrietim ir pienākums uzņemt rūpes par mājsaimniecību un bērniem, kas atspoguļo reālo situāciju, jo pēc laika izlietojuma datiem sievietes Latvijā velta divreiz vairāk laika rūpēm par bērniem un mājsaimniecību nekā vīrieši<sup>50</sup>.

Pozitīvi no dzimumu līdztiesības aspekta ir sociālo darbinieku uzskati par vīrieša kā bērnudārza audzinātāja darbu un uzskati par to, vai vīrietim var uzticēt bērnu aprūpes pienākumus. Sabiedrības uzskati par to, ka tēvam ir tikpat būtiska loma bērnu audzināšanā kā mātei ir mainījušies. Sabiedrības uzskati par tēva lomas nozīmību ir vērtējami pozitīvi no dzimumu līdztiesības aspekta.

Lielākā daļa respondentu uzskata, ka zēnus un meitenes ir jāaudzina atšķirīgi, kas ir pretrunā ar dzimumu līdztiesības veicināšanu. Šis uzskats attēlo stereotipu par iemācītām „sieviešu” un „vīriešu” lomām, piemēram, „vīrieši neraud”, bet „sievietes ir emocionālas”. Līdzīgs respondentu skaits uzskatīja, ka rotaļlietām zēniem un meitenēm ir jābūt atšķirīgām. Tomēr saskaņā ar dzimumu līdztiesības veicināšanas principiem gan audzināšanai, gan rotaļlietām ir jābūt līdzīgām abiem dzimumiem, lai veicinātu personības interešu attīstību neatkarīgi no dzimuma.

Neviennozīmīga ir aptaujāto sociālo darbinieku izpratne tādā jautājumā kā nodarbošanās ar prostitūciju, proti, 22% piekrīt apgalvojumam, ka prostitūcija ir brīva izvēle, nevis pārciestas vardarbības sekas vai nabadzības un sociālu apstākļu izraisīta piespiedu nodarbošanās.

Neskatoties uz to, ka ir iegūta izglītība sociālajā jomā, aptaujātajiem sociālajiem darbiniekiem ir nepietiekama izpratne par dzimumu līdztiesības jautājumiem. Lai veicinātu ne tikai izpratnes veidošanos, bet arī izmaiņas dzimumu līdztiesības jomā, semināri būtu jāīsteno ciklu veidā, atkārtojot seminārus vienai mērķa grupai, pievēršoties padziļinātai atsevišķu dzimumu līdztiesības jomu izpētei, piemēram, nodarbinātība, izglītība, uzņēmējdarbība, darba un ģimenes dzīves saskaņošana u.c.

<sup>50</sup>Sk. izvērtējuma sadaļu par darba un ģimenes dzīves saskaņošanu

**5.1.3. Dzimumu līdztiesības politikas un HP VI īstenošanā iesaistīto dalībnieku kapacitātes izvērtējums (institucionālais mehānisms, starpinstitucionālā sadarbība, nevalstiskā sektora iesaiste), finanšu resursu pietiekamības dzimumu līdztiesības politikas īstenošanā izvērtējums, kā arī sieviešu un vīriešu ieguvumu izvērtējums no īstenotās politikas**

#### **Institucionālais mehānisms dzimumu līdztiesības īstenošanai**

Pirmo reizi Eiropas Savienībā institucionālā mehānisma dzimumu līdztiesības īstenošanai izvērtējums tika veikts 2005.gadā, kad Somija savā Eiropas Savienības (ES) prezidentūras laikā izstrādāja trīs indikatorus Pekinas rīcības platformas jomai H<sup>51</sup> „Institucionālie mehānismi” novērtēšanai 25 dalībvalstīm, tostarp Latvijai:

1. Valdības atbildības apjoms dzimumu līdztiesības īstenošanai;
2. Par dzimumu līdztiesības politiku atbildīgās institūcijas personāla resursu kapacitāte;
3. Dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošana.

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE), aktualizējot Pekinas Rīcības platformas H jomas indikatorus, 2013. gadā ir ierosinājis vēl dažus papildu apakšindikatorus un aspektus Somijas izstrādātajiem trim indikatoriem.

#### **1.indikators: Valdības atbildības apjoms dzimumu līdztiesības veicināšanai <sup>52</sup>**

Indikators mēra:

- Valdības atbildības līmenis dzimumu līdztiesības veicināšanai;
- Valdības institūcija dzimumu līdztiesības veicināšanai;
- Atbildīgās institūcijas novietojums valdības hierarhijā;
- Atbildīgās institūcijas funkcijas dzimumu līdztiesības veicināšanā;
- Valdības rīcības plāns dzimumu līdztiesības veicināšanai;
- Ziņošana likumdošanas institūcijām par progresu dzimumu līdztiesības jomā.

*Latvijas situācijas izvērtējums atbilstoši indikatoram „Valdības atbildības apjoms dzimumu līdztiesības veicināšanai”*

Indikatora augstākais sasniegums, summējoties visiem aspektiem, 10 punkti. 2005. gadā Latvija ieguva 9 punktus no 10 iespējamiem Valdības atbildības apjoma dzimumu līdztiesības veicināšanai aspektā. Arī 2012. gadā Latvija ir ieguvusi 9 punktus no 10

<sup>51</sup> Pekinas Rīcības Platforma pieņemta Apvienoto Nāciju organizācijas pasaules sieviešu ceturtnās konferences laikā - 1995.gadā, to parakstījis arī toreizējais Latvijas Ministru prezidents A.Bērziņš, un tā aptver pavisam 12 jomas, tādas kā nabadzība, ekonomika, izglītība, lēmumu pieņemšana, masu mediji, vide u.c., joma „institucionālie mehānismi” marķēta kā joma „H”.

<sup>52</sup> Saskaņā ar EIGE 2013.g. izvērtējumu (ziņojumu) „Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States. Institutional Mechanisms for the Advancement of Gender Equality”

iespējamiem<sup>53</sup>. Vidēji ES valstīs 2005.g – 8.36 punkti (ES-25), 2012. gadā – 9.08 (ES-25) un 8.93 punkti ES-28.

Latvija ierindojas to valstu starpā, kur valdības atbildība dzimumu līdztiesības veicināšanai tiek ierindota Ministru kabineta līmenī un šajā apakšindikatora novērtējumā saņem augstāko novērtējumu, tāpat kā 20 dalībvalstis.

Labklājības ministrija kopš 1999.gada ir noteikta kā *atbildīgā institūcija* dzimumu līdztiesības politikas veidošanā. Līdzīgi ir citās dalībvalstīs, izņemot divas, kur ir atsevišķa Dzimumu līdztiesības ministrija vai par dzimumu līdztiesību atbildīgs ministrs (Dānija, Zviedrija). Kopumā visā Eiropā ir samazinājusies valdības atbildība dzimumu līdztiesības jautājumu risināšanā (no 88% 2005.g. līdz 79% 2012.gadā), kas skaidrojams ar ekonomiskās krīzes izraisītajiem taupības pasākumiem valsts sektorā, kā arī dažās dalībvalstīs ar valdības maiņām, piemēram kopš 2005. gada Zviedrijā, Čehijā. *Atbildīgās institūcijas novietojums valdības hierarhijā* Latvijā saņem augstāko novērtējumu -2 punktus. Citās dalībvalstīs (Beļģija, Horvātija un Malta) dzimumu līdztiesības jautājumu atbildība nav deleģēta ministriņām, bet citām ārpus ministrijas esošām institūcijām.

Taču par dzimumu līdztiesības jautājumiem *atbildīgās struktūrvienības izvietojums* Labklājības ministrijā kopš 2005. gada ir regresējis un atgriezies 1999. gada līmenī. Gan 2005.gadā, gan 2012.gadā šajā apakšindikatorā Latvija saņem 1 punktu no 2 iespējamiem.

No 2004. gada līdz 2007.gadam Labklājības ministrijā bija atsevišķa Dzimumu līdztiesības nodaļa Eiropas un juridisko lietu departamenta sastāvā, bet pēc vairākkārtējas dzimumu līdztiesības jautājumu „pārvietošanas” no departamenta uz departamentu šie jautājumi, sākot ar 2012. gadu, ir integrēti Sociālās politikas plānošanas un attīstības departamentā, līdzīgi kā 1999.gadā. Līdz ar to jāsecina, ka Latvija progresu šajā jomā nav sasniegusi un palikusi „vidējā līmenī” (nav atsevišķas struktūrvienības dzimumu līdztiesības jautājumu risināšanai). Ar dzimumu līdztiesības jautājumiem (horizontāli) nodarbojas arī citi Labklājības ministrijas departamenti, integrējot dzimuma aspektu savas jomas politikā. Lielākā daļa dalībvalstu (15) 2012.gadā, salīdzinot ar 2005. gadu, ir noslīdējušas no augstākā līmeņa (ministrija vai dzimumu līdztiesības departaments) uz vidējo līmeni.

*Par dzimumu līdztiesības jautājumiem atbildīgās institūcijas pamatfunkcijas* jeb Labklājības ministrijas funkcijas ir Dzimumu līdztiesības politikas koordinēšana un veidošana, kā arī ES un starptautiskā sadarbība un iegūst augstāko novērtējumu - 2 punktus.

*Par valdības rīcības plānu dzimumu līdztiesības jautājumu veicināšanā un regulāriem ziņojumiem par progresu dzimumu līdztiesības jomā* Latvija saņem augstāko novērtējumu (2 punktus), jo gan 2005.gadā, gan 2012.gadā Latvijā ir gan nacionālais plāns dzimumu līdztiesības īstenošanai, gan izstrādāta regulāra ziņošanas sistēma (Informatīvo ziņojumu par programmu vai plānu izpildi).

Latvijai jau kopš 2005.gada ir izstrādāti politikas dokumenti dzimumu līdztiesības īstenošanai, kas ir būtisks faktors institucionālā mehānisma stiprināšanai. Konceptija dzimumu līdztiesības īstenošanai tiek pieņemta 2001.g. un ir spēkā, varētu tikt pielīdzināta dzimumu līdztiesības politikas pamatnostādņēm. Konceptijā ir konstatēta situācija būtiskākajās jomās uz 2001.gadu un no tās izrietoši secinājumi un risinājumi sievietes un vīriešu situācijas uzlabošanai būtiskākajās jomās. Konceptijai seko Programmas dzimumu līdztiesības īstenošanai 2005.-2006.gadam un 2007.-2010.gadam, un tās balstās uz Konceptijā iezīmētajiem virzieniem. Plāns dzimumu līdztiesības īstenošanai 2012.-2014.gadam pievieno

<sup>53</sup> Dati no 2005.gada Somijas prezidentūras laikā izstrādātā ziņojuma par „Pekinas rīcības platformas īstenošanas pārskatu” „Institucionālie mehānismi” <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/06/st14/st14376-ad01.en06.pdf>, un EIGE 2013.gada ziņojums

inovatīvu jomu – sieviešu un vīriešu ietekmi uz apkārtējo vidi. Par dzimumu līdztiesības politikas dokumentu īstenošanu Ministru kabinetam regulāri tiek sniegti informatīvie ziņojumi.

Kopumā valdības atbildības apjoms dzimumu līdztiesības veicināšanai vērtējams kā formāli augsts un ir vidēji augsts rādītājs citu dalībvalstu vidū.

Institucionālā mehānisma stiprināšanai pozitīvi būtu vērtējams, ja, piemēram, katru gadu (vai citu laika periodu) viena ministrija būtu atbildīga par šīs pieejas īstenošanu valsts pārvaldē un rotācijas kārtībā nākamo periodu pārņemtu cita ministrija, tādā veidā katrai ministrijai būtu jāiepazīstas ar integrēto pieeju dzimumu līdztiesības īstenošanai un jāklūst līdzatbildīgai šīs pieejas īstenošanā valsts līmenī. Līdzīga pieeja ir Dānijā, kur nav atsevišķas dzimumu līdztiesības ministrijas, bet ik gadu rotācijas kārtībā mainās Dzimumu līdztiesības ministrs (katru reizi citas nozares ministrs), kas ir atbildīgs par dzimumu līdztiesības integrēto pieeju un ir galvenā kontaktpersona integrētās pieejas īstenošanā valsts līmenī. Ministram no ministrijas uz ministriju seko dzimumu līdztiesības politikas veidotāji (ierēdņi). Šobrīd Dānijā Dzimumu līdztiesības ministrs ir Baznīcas lietu un Ziemeļvalstu sadarbības ministrijas ministrs (*The Ministry of Ecclesiastical Affairs and Nordic cooperation*).

## **2. indikators: Par dzimumu līdztiesības politiku atbildīgās institūcijas personāla resursu kapacitāte**

Indikators mēra:

- Par dzimumu līdztiesību atbildīgās institūcijas personāla kapacitāti jeb pilna laika uz dzimumu līdztiesības politikas veidošanu un koordinēšanu nodarbināto darbinieku skaitu pret kopējo iedzīvotāju skaitu valstī;
- Vienlīdzīgas attieksmes institūcijas (*equality body*) personāla kapacitāti dzimumu līdztiesības vai vienlīdzīgas attieksmes (*equal treatment*) jautājumu risināšanā.

*Latvijas situācijas izvērtējums atbilstoši indikatoram „Par dzimumu līdztiesības politiku atbildīgās institūcijas personāla resursu kapacitāte”*

*Dzimumu līdztiesību atbildīgās institūcijas LM personāla kapacitāte jeb pilna laika uz dzimumu līdztiesības politikas veidošanu un koordinēšanu nodarbināto darbinieku skaits.*

2005.gadā bija trīs pilna laika nodarbināti darbinieki uz 2,3 miljoniem (pēc Eurostat datiem) Latvijas iedzīvotāju.

2005. gadā Labklājības ministrijā bija atsevišķa struktūrvienība - Dzimumu līdztiesības nodaļa Eiropas un juridisko lietu departamenta ietvaros.

Par vidēju rādītāju jeb mediānu, pret kuru salīdzina citu valstu rādītājus, tiek pieņemts vidējais rādītājs – 2,6 darbinieki (Spānija 2005.g.) uz 1 miliona iedzīvotāju skaitu. Pārējās dalībvalstis tiek mērītas attiecībā pret vidējo rādītāju.

Latvijas rādītājs vērtējams kā zems, uz pusi mazāk ar dzimumu līdztiesības jautājumiem strādājošo darbinieku skaits pret iedzīvotāju skaitu nekā vidēji Eiropā. Igaunijā 2005.gadā tie ir pieci pilna laika nodarbinātie uz 1.3 miljoniem iedzīvotājiem, Slovēnijā – deviņi darbinieki uz 2 miljoniem iedzīvotāju. Visaugstākais rādītājs 2005.g. ir Luksemburgai – 9.5 darbinieki uz 450 000 iedzīvotāju.

2012.gadā pēc Eurostat datiem Latvijā dzīvo 2,04 miljons iedzīvotāju, bet pilna laika nodarbinātie ar dzimumu līdztiesības politikas veidošanu un koordinēšanu valstī – divi darbinieki. Proporcionāli uz iedzīvotāju skaita samazināšanās rēķina situācija ir līdzīga

2005.gada situācijai, un kapacitāte ir ievērojami zemāka nekā pārējās valstīs (-1.17 deviācija no mediānas)

*Vienlīdzīgas attieksmes institūcijas (equality body) personāla kapacitāte dzimumu līdztiesības vai vienlīdzīgas attieksmes (equal treatment) jautājumu risināšanā.*

Latvijā direktīvas 2002/73/EC<sup>54</sup> izpratnē vienlīdzības institūcija (*equality body*) ir Tiesībsarga birojs. 2005. gadā tas ir Valsts cilvēktiesību centrs, kurā ar jautājumiem par vienlīdzīgas attieksmes neatkarīgi no dzimuma jautājumiem strādā viens pilna laika nodarbinātais. Latvija 2005. gadā ievērojami atpaliek no citām ES dalībvalstīm vienlīdzības institūcijas cilvēkresursu kapacitātes ziņā, ierindojoties vienā no pēdējām vietām.

2012. gadā Tiesībsarga birojā Tiesiskās vienlīdzības nodaļā strādā 2,5 darbinieki, ar visu diskriminācijas pamatu jautājumiem, atsevišķi neizceļot vienlīdzīgas attieksmes neatkarīgi no dzimuma jomu. Arī 2012. gadā Latvija ierindojas pirmspēdējā vietā cilvēkresursu kapacitātes ziņā blakus Kiprai (1.5 darbinieki) un Polijai (3). Vislielākais vienlīdzības institūciju darbinieku skaits, kas strādā ar vienlīdzīgas attieksmes neatkarīgi no dzimuma jautājumiem, ir Spānijā (120), Lielbritānijā (25) un Portugālē (22). Pēc EIGES secinājumiem un rekomendācijām, būtu nepieciešams ieviest papildu aspektus indikatoram, tādus kā - „reģionālajās un pašvaldību institūcijās ar dzimumu līdztiesības jautājumiem strādājošo darbinieku skaits” un „atvēlētais budžets dzimumu līdztiesības politikas īstenošanai”. EIGE norāda, ka indikators nemēra, piemēram, reģionālajās un pašvaldību institūcijās strādājošo darbinieku skaitu, un turpmāk ierosina uzskaitīt arī reģionālās un pašvaldības institūciju darbiniekus, budžetu u.c.

EIGE savās rekomendācijās indikatora stiprināšanai atzīst, ka par Dzimumu līdztiesības politiku atbildīgo un vienlīdzības institūcijās strādājošo darbinieku skaits dzimumu jautājumu risināšanai ir nepietiekams, lai noteiktu dzimumu līdztiesības īstenošanas institucionālā mehānisma efektivitātes līmeni, un turpmāk iesaka pievienot vēl vienu aspektu jeb apakš indikatoru jau esošajiem: dzimumu līdztiesības politikas īstenošanai piešķirtos finanšu resursus vai budžetu, turklāt ne tikai valsts, bet arī reģionālajā un pašvaldību līmenī.

## Secinājumi un ieteikumi

Daudzās dalībvalstīs pašvaldībām vai federālajām vienībām ir ietekmīgs dzimumu līdztiesības politikas mandāts. Piemēram, Zviedrijā pašvaldībās<sup>55</sup> ir ierasta prakse, ka katrā pašvaldībā ir par dzimumu līdztiesības jautājumiem atbildīgs darbinieks vai pat atsevišķa struktūrvienība, kas analizē sieviešu un vīriešu situāciju pašvaldībā, apkopo un analizē datus dzimumu aspektā. Somijā, Helsinkos<sup>56</sup>, piemēram, katru gadu tiek izstrādāts plāns dzimumu līdztiesības un vienlīdzīgu iespēju īstenošanai dažādās pilsētas darbības jomās. Latvijā šobrīd nav neviena pašvaldība vai valsts pārvaldes pakļautības iestāde, kurā būtu atsevišķa struktūrvienība vai darbinieki, kas analizētu, piemēram, pakalpojumu vai iedalīto finanšu resursu nonākšanu pie sievietēm un vīriešiem vai pieņemamo/pieņemto lēmumu ietekmi uz sieviešu un vīriešu situāciju.

<sup>54</sup> Eiropas parlamenta un padomes 2002.g. 23.septembra direktīva, kas papildina 76/207/EEC direktīvu par vienlīdzīgas attieksmes principu vīriešiem un sievietēm attiecībā uz nodarbinātību, profesionālo apmācību un darba apstākļiem

<sup>55</sup> Sk.piemēram, <http://jamda.ub.gu.se/bitstream/1/353/1/activework.pdf>

<sup>56</sup> Sk.piemēram, [http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/c9323b00429e309dbcebbf7eec66b6f2/TA-suunnitelma09-11\\_en.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=c9323b00429e309dbcebbf7eec66b6f2](http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/c9323b00429e309dbcebbf7eec66b6f2/TA-suunnitelma09-11_en.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=c9323b00429e309dbcebbf7eec66b6f2)

Latvijā nedz 2005. gadā, nedz 2012. gadā dzimumu līdztiesības politikas īstenošanai atsevišķs budžets netiek piešķirts, izņemot valsts līdzfinansējumu iepriekšējā ES struktūrfondu un Eiropas Kopienas programmu ietvaros īstenotajiem projektiem, kā arī līdzfinansējums Ziemeļu Ministru padomes izsludināto Valsts pārvaldes mobilitātes programmu projektu ietvaros. Tāpat par valsts budžetu uzskatāmas ar dzimumu līdztiesības jautājumiem strādājošo darbinieku algas ( 2005.g. – trīs pilna laika nodarbinātie, 2013.g. – divi).

Arī pašvaldību jeb reģionālajā līmenī nav tikuši izstrādāti plāni vai stratēģijas dzimumu līdztiesības veicināšanai, kā arī nav tikuši piešķirti atsevišķi pašvaldību budžeta līdzekļi šo jautājumu risināšanai.

Pārsvārā Latvijas dzimumu līdztiesības politikas dokumentos noteikto rīcības virzienu aktivitātes īstenošanas „esošā budžeta” ietvaros vai ar citu valsts pārvaldes institūciju noteikto aktivitāšu atvēlēto budžetu (piemēram, Veselības ministrijā par vīriešu veselību u.c.).

Efektīvai dzimumu līdztiesības politikas dokumentos noteikto rīcības virzienu aktivitāšu īstenošanai ir nepieciešams atsevišķs budžets un atbildīgās institūcijas cilvēkresursu palielināšana un kapacitātes stiprināšana.

Taču arī pie atsevišķa dzimumu līdztiesības politikas virzienos noteikto aktivitāšu budžeta izmaiņas sievietes un vīriešu situācijā valstī kopumā nebūs iespējams noteikt, saistot tās tikai ar dzimumu līdztiesības politikas nopelniem. Sievietes un vīriešu situācijas izmaiņas (gan pozitīvā, gan negatīvā nozīmē) ir saistāmas ar dažādiem faktoriem – gan ekonomiskās, gan demogrāfiskās situācijas, gan sabiedrības attieksmes pret vienu vai otru dzimumu un pat politiskās iekārtas maiņu. Tāpat situāciju var ietekmēt citi nejauši vai likumsakarīgi faktori.

Tā kā visefektīvāk mērīt sievietes un vīriešu situācijas izmaiņas ir konkrēta projekta ietvaros pirms projekta uzsākšanas, apzinot sievietes un vīriešu situāciju jomā, kurā projekts tiks īstenots. Izmantojot sievietes un vīriešu situācijas analīzes rezultātus, tiek identificēta projekta mērķa grupa (dzimums, vecums u.c.), uz kuru projekts tiks vērsti. Lai izmērītu projekta efektivitāti un to, vai projekta īstenošanas rezultātā ir sasniegta mērķa grupa un ir notikušas izmaiņas mērķa grupas situācijā, pēc projekta beigām ir nepieciešams veikt atkārtotu analīzi, salīdzinot to ar situāciju pirms projekta uzsākšanas.

Viens no vislielākajiem šķēršļiem un kavēkļiem dzimumu līdztiesības sasniegšanai ir sabiedrības uzskati par viena vai otra dzimuma piemērotību konkrētajai profesijai vai jomai utt.

Situācijas izmaiņas šeit var panākt ar sistemātisku sabiedrības izglītošanu par dzimumu līdztiesības pievienoto vērtību un pozitīvo ietekmi kā uz vīriešiem, tā uz sievietēm un sabiedrības labklājību kopumā. Latvijā pēdējo reizi sabiedrības informēšanas kampaņas ir notikušas 2004.-2006. gadam Eiropas Kopienas programmas projektu un iepriekšējā ES Struktūrfondu perioda programmu projektu ietvaros.

Tāpat būtiski ir pašvaldību ieinteresētība un griba aktualizēt dzimumu līdztiesības jautājumus savās pašvaldībās, piemēram, analizējot kā un vai vienlīdzīgi pašvaldību nodokļu maksātāju nauda nonāk pie sievietēm un vīriešiem dažādu pakalpojumu veidā, kā pašvaldības pieņemtie vai plānotie lēmumi var ietekmēt sievietes un vīriešu (zēnu un meiteņu) situāciju.



### 3.indikators. Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja<sup>57</sup>

Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja nav mērķis, bet instruments (stratēģija) vīriešu un sieviešu situācijas uzlabošanai un dzimumu līdztiesības ātrākai sasniegšanai (horizontāla pieeja), kas kombinējama ar specifiskiem pasākumiem viena vai otra dzimuma situācijas uzlabošanai kādā jomā (vertikāla pieeja). Integrētā pieeja nozīmē ņemt vērā sieviešu un vīriešu situāciju jeb novērtēt ietekmi uz dzimumu ne tikai normatīvo aktu projektos, bet ikvienā valsts pārvaldes politikas jomā, sākot ar nodarbinātības vai veselības veicināšanas politiku, beidzot ar energoresursu taupīšanas vai satiksmes drošības politiku.

Saskaņā ar Pekinas Rīcības platformu dzimumu līdztiesības integrētā pieeja nozīmē:

- ✓ valdības atbalstu dzimumu līdztiesības jautājumu risināšanai;
- ✓ izveidotu struktūru integrētās pieejas īstenošanai valdības institūcijās;
- ✓ nozīmētas atbildīgās amatpersonas integrētās pieejas īstenošanā;
- ✓ konsultācijas ar dzimumu līdztiesības ekspertiem valdības institūcijās un ar pārstāvjiem no pilsoniskās sabiedrības un nevalstiskajām organizācijām (NVO) ;
- ✓ zināšanas, apmācības un izpratnes līmeni, kā īstenot integrēto pieeju dzimumu līdztiesības veicināšanai;
- ✓ adekvātu integrētās pieejas metožu un instrumentu izmantošanu.

2005. gadā Somijas prezidentūra dažus no šiem aspektiem aktualizēja, izstrādājot vairākus apakš-indikatorus, bet 2013. gadā EIGE savā ziņojumā pārskatīja un pilnveidoja šos indikatorus, pievienojot vairākus jaunus aspektus.

Somijas prezidentūras laikā (2005.g.) izstrādātais indikators mērija dzimumu līdztiesības integrētās pieejas 5 aspektus, kopumā dalībvalstis varēja saņemt maksimums 10 punktus:

- Valdības apņemšanās statuss īstenot dzimumu līdztiesības integrēto pieeju (2 punkti - juridiski saistoša; 1,5 punkts - *de facto* saistoša; 1 punkts-rekomendāciju raksturs; 0,5 punkti – cits, 0 punkti- nav);
- Dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanas struktūra (2 punkti – starpministriju; 0 punkti - struktūras nav);
- Ietekmes uz dzimumu novērtējums likumdošanā (2 punkti - tiek īstenota visās ministrijās, 1 punkts – dažās ministrijās, 0, 5 punkti - sākuma stadija vai tiek plānots, 0 punkti – ietekmes novērtējums ir svešs un mazpazīstams);
- Ietekmes uz dzimumu novērtējums programmu un projektu izstrādē (2 punkti - tiek īstenota visās ministrijās, 1 punkts- dažās ministrijās, 0, 5 punkti - sākuma stadija vai tiek plānots, 0 punkti – ietekmes novērtējums ir svešs un mazpazīstams);
- Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja budžeta veidošanā<sup>58</sup> (2 punkti - ja šī pieeja tiek īstenota visās ministrijās, 1 punkts – dažās ministrijās, 0,5 punkti - sākuma stadijā vai tiek plānots, 0 punkti –svešs un mazpazīstams koncepts).

<sup>57</sup> Angliski - *gender mainstreaming*, 1998.g. Eiropas Padomes definīcija: Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja ir visu politikas veidotāju darbība, novērtējot, ( re) organizējot, attīstot un pilnveidojot politiku, iestrādājot dzimuma aspektu visās politikas jomās, visos līmeņos un visās stadijās.

EIGES piedāvātā dzimumu līdztiesības integrētās pieejas definīcija, formulējot jautājumus valdībām 2013.gada ziņojuma tapšanā : Dzimuma perspektīvas integrēšana ikvienā plānošanas darbībā, ieskaitot likumdošanu, visu politiku vai programmu jomas visos līmeņos. Tā ir stratēģija, kas ņem vērā gan sieviešu, gan vīriešu situāciju un pieredzi visu politiku un programmu izstrādē, īstenošanā, uzraudzībā un novērtējumā visās politiskajās, ekonomiskās un sociālajās jomās, lai sievietes un vīrieši vienlīdz būtu ieguvēji un nelīdztiesība netiktu sekmēta. Šīs pieejas virsmērķis ir dzimumu līdztiesības sasniegšana.



## Latvijas situācijas izvērtējums atbilstoši indikatoram „Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja”

Latvija 2005. gadā saņēma 5,5 punktus no 10 iespējamiem, kas vērtējams kā vidēji zems rezultāts, salīdzinot ar citām dalībvalstīm (Dānija – 8 punkti, Čehija – 7.5 punkti, viszemāko novērtējumu 2005.g. ieguva Beļģija – 2 punktus)

Valdības apņemšanās statuss īstenot dzimumu līdztiesības integrēto pieeju - Latvija saņēma 2 punktus, norādot, ka integrētā pieeja ir juridiski saistoša. Kopš 2005. gada Latvijā dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanai katrā ministrijā ir atbildīgā amatpersona par dzimumu līdztiesības jautājumiem, tai skaitā dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanu nozarē. Šis nosacījums nav juridiski saistošs, bet drīzāk formāli saistošs.

Dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanas struktūra. Pēc Labklājības ministrijas oficiāla lūguma visas ministrijas nominē augsta līmeņa atbildīgo amatpersonu savā nozarē, kas pēc šī indikatora vērtējams kā starpministriju struktūra ar kontaktpersonām ministrijās un novērtēts ar augstāko punktu skaitu - diviem punktiem.

Ietekmes uz dzimumu novērtējums likumdošanā.

Ietekmes uz dzimumu novērtēšana programmās un projektos.

Dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanu budžeta veidošanā.

Latvija pēdējo trīs punktu novērtējumā saņēma 0,5 punktus, kas nozīmē šī pieeja ir sākuma stadijā vai tiek plānota. Lielākajā daļā dalībvalstu 2005.gadā situācija bija ļoti līdzīga.

2012. gadā EIGE pārveido H jomas „Institucionālie mehānismi” trešo indikatoru „Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja” noreducēja līdz trim aspektiem:

**1. Valdības apņemšanās statuss īstenot dzimumu līdztiesības integrēto pieeju (0-2 punkti)**

**2. Dzimumu līdztiesības integrētās pieejas struktūra (0-4 punkti)**, kas sastāv no diviem apakšpunktiem:

2.1. integrētās pieejas struktūra;

2.2. konsultācijas ar atbildīgo institūciju dzimumu līdztiesības aspektu iekļaušanai nozaru politikās

**3. Apņemšanās izmantot integrētās pieejas metodes un instrumentus (0-10 punkti)**, kas sastāv no trijiem apakšpunktiem:

3.1. apņemšanās izmantot integrētās pieejas metodes un instrumentus;

3.2. integrētās pieejas metožu un instrumentu izmantošana;

3.3. ziņojumu pieejamība par novērtējumu.

Latvija no iespējamiem 16 punktiem, summējot visus, tostarp klāt pienākušos jaunos aspektus, 2012.gadā ir novērtēta ar 4 punktiem, kas ir trešais sliktākais rādītājs 28 dalībvalstu vidū. Kopumā vidējais rādītājs pa visām dalībvalstīm ir divreiz augstāks, proti, 8.4 punkti. Francija – 14 punkti, Spānija un Zviedrija 13.5, Īrija 2 punkti, Slovākija 3.5 punkti. 2012.gadā, salīdzinot ar 2005.gadu, lielākā daļa dalībvalstu ir progresējušas un pilnveidojušas dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanu, turpretim Latvija ir regresējusi un uzrāda sliktākus rezultātus nekā 2005.gadā.

*Valdības apņemšanās statuss īstenot dzimumu līdztiesības integrēto pieeju (1).*

<sup>58</sup> Budžeta izstrāde, īstenošana un novērtēšana (arī *post factum*) no dzimuma perspektīvas, ņemot vērā sievietes un vīriešu situāciju, kā arī izvērtējot to, cik lielā mērā gan sievietes, gan vīrieši ir/ būs ieguvēji no esošajiem vai plānotajiem finanšu resursiem un vai tie vienlīdz nonāk kā pie sievietēm, tā pie vīriešiem.

Latvija tiek vērtēta ar 0.5 punktiem, kas nozīmē, ka integrētā pieeja nav iestrādāta likumdošanā, tā nav *de facto* saistoša, bet tai ir cita veida apņemšanās. Gandrīz pusei dalībvalstu dzimumu līdztiesības integrētā pieeja ir obligāts nosacījums, kas iestrādāts likumdošanā (47%), salīdzinot ar 2005. gadu – tikai 36% valstu.

Latvijā situācija ir identiska 2005.gada situācijai – ministriju amatpersonas pēc Labklājības ministrijas aicinājuma formāli ir nominētas, taču ar šo soli integrētā pieeja dzimumu līdztiesības īstenošanai beidzas, tā uzskatāma par nefunkcionējošu. Kā vienīgā LM un citu ministriju atbildīgo amatpersonu sasaiste pēdējos gados ir minama regulāra Eiropas Savienības politikas dzimumu līdztiesības jomā un Latvijas jaunumu dzimumu līdztiesības jomā aktualitāšu izsūtīšana atbildīgajām amatpersonām.

#### *Dzimumu līdztiesības integrētās pieeja struktūra (2).*

Šajā aspektā ir vērojams progress citu dalībvalstu vidū, ja 2005. gadā tikai 76% dalībvalstu bija izveidotas starp departamentu koordinācijas struktūras un/vai kontaktpersonas ministrijās, tad 2012. gadā jau 93% dalībvalstu ir izveidota struktūra integrētās pieejas īstenošanā. Latvija ir palikusi turpat, kur 2005.gadā – ir nominētas ministriju amatpersonas, un saskaņā ar šo indikatoru tas nozīmē starpministriju līmeni un saņem augstāko novērtējumu – 2 punktus. Starpministriju struktūra integrētās pieejas īstenošanā ir ļoti būtisks priekšnoteikums integrētās pieejas īstenošanai, jo tieši nozaru politiku veidotāji ir atbildīgi par dzimuma aspekta integrēšanu savā nozares politikā un likumdošanā.

Vērtējot konsultācijas ar atbildīgo institūciju dzimumu līdztiesības politikas veidošanā (LM) par integrētās pieejas īstenošanu, būtisks faktors ir citu ministriju konsultācijas ar atbildīgo institūciju, kas sastāv no trīs komponentēm:

- a) citu ministriju konsultācijas ar LM jaunu politikas attīstības dokumentu izstrādēs gaitā;
- b) citu ministriju konsultācijas ar LM par savu nozaru politiku novērtējumu;
- c) procentuāli nozaru politikās iestrādātās rekomendācijas no konsultāciju skaita.

Tikai piecās dalībvalstīs - Francijā, Maltā, Polijā, Portugālē un Zviedrijā- līdztiesības institūcija ir konsultējusi pilnīgi visu jauno politikas dokumentu izstrādi, pārējās 22 valstīs, tostarp Latvijā, tikai atsevišķos gadījumos dažas jaunas politikas dokumentu izstrādi. Līdzīgi arī konsultācijas par nozaru politiku novērtējumu no dzimuma aspekta. LM konsultācijas citiem politiku veidotājiem no sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju aspekta nekad vai mazāk par 25%, ir novedušas pie šo ieteikumu iestrādes politikas dokumentos. Vēl tikai vienā dalībvalstī ir līdzīga situācija, pārējās- gandrīz 50% - 75% gadījumos par dzimumu līdztiesību atbildīgās institūcijas ieteikumi un konsultācijas tiek ņemti vērā un iestrādāti politikas dokumentos. Šai situācijai izskaidrojums meklējams faktā, ka gandrīz pusei no dalībvalstīm integrētai pieejai dzimumu līdztiesības īstenošanai ir obligāts raksturs vai tā ir iestrādāta likumdošanā.

Starpministriju struktūra, kāda pastāv arī Latvijā, ir ļoti būtisks priekšnoteikums integrētās pieejas īstenošanā. Taču jāsecina, ka Latvijā šī pieeja ir formāla: amatpersonas, kas atbildīgas par dzimumu līdztiesības integrēto pieeju ir nominētas, taču faktiski nekādas iniciatīvas vai izmaiņas kopš 2005. gada nav bijušas, ministriju politikas veidotāji nav informēti, ka politikas dokumentos, programmās, normatīvo aktu izstrādē ir jāņem vērā sieviešu un vīriešu specifiskā situācija, vajadzības un intereses, kas ir saprotams, jo tam ir nepieciešama gan amatpersonu apmācība, gan regulāra informācijas apmaiņa, bet, pats galvenais – ieinteresētība un politiskā griba.

## Secinājumi un ieteikumi

Konsultācijas ar atbildīgo institūciju dzimumu līdztiesības politikas veidošanā (LM) par integrētās pieejas īstenošanu varētu sākties, kad visas valsts pārvaldes jomā tiktu iedzīvināta integrētā pieeja dzimumu līdztiesības īstenošanai (iestrādāta kā obligāts priekšnosacījums, izveidoti dzimumu līdztiesības ekspertu kontaktpunkti katrā ministrijā u.c. iepriekš minētie pasākumi), taču būtisks faktors ir arī par dzimumu līdztiesības atbildīgās institūcijas cilvēkresursu kapacitāte šādu konsultāciju sniegšanā, tad ir jāizvērtē iespēja celt arī atbildīgās institūcijas kapacitāti vai piesaistīt ekspertus no „ārpuses”.

Tā kā tieši ministriju nozaru politiku veidotājiem ikdienā būtu jābūt atbildīgiem par dzimuma aspekta integrēšanu savā nozarē, papildus augsta līmeņa amatpersonām ministrijās ieteicams katrā ministrijā izveidot štata vietu apmācītam ierēdnim vai ekspertam par dzimumu līdztiesības integrēto pieeju, kurš veiktu gan ietekmi uz dzimumu novērtējumu gan ex-ante, gan ex-postum visos nozares politikas dokumentos un sniegtu regulāru novērtējumu par sieviešu un vīriešu situācijas izmaiņām savā nozarē, un kontaktētos gan ar atbildīgo ministriju dzimumu līdztiesības politikas jomā (LM), gan ar savas ministrijas augsta līmeņa amatpersonu, kas atbildīga par dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanu. Tāpat šī ierēdņa (eksperta) pienākumos ietilptu piedalīšanās savas ministrijas budžeta izstrādē, integrējot dzimuma aspektu, regulāru konsultāciju sniegšana ministrijas nozares politikas veidotājiem un dalība valsts politikas dzimumu līdztiesības īstenošanā izstrādē, pārstāvēt savu nozari no sieviešu un vīriešu aspekta.

### *Apņemšanās izmantot integrētās pieejas metodes un instrumentus (3)*

Apņemšanās izmantot integrētās pieejas metodes un instrumentus ir jauns aspekts, kas sastāv no divām daļām:

- ✓ Apņemšanās izmantot integrētās pieejas metodes un instrumentus. 13 valstīs ietekmes uz dzimumu novērtējums normatīvo aktu projektos un/vai politikās, tostarp budžeta veidošanā, ir obligāts priekšnosacījums, kas iestrādāts likumdošanā. Latvija nav šo valstu vidū.
- ✓ Metožu un instrumentu izmantošana integrētās pieejas īstenošanā. Vēl viens būtisks aspekts integrētās pieejas īstenošanai bez struktūras izveides, citu ministriju vai departamentu tiešajām konsultācijām ir metodoloģiskais atbalsts citām ministrijām: metodoloģiskās vadlīnijas dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanā, ar piemēriem, kā praktiski pielietot dzimumu līdztiesības integrētās pieejas metodes, instrumentus, statistiku dzimumu aspektā un indikatorus. Deviņpadsmit no divdesmit astoņām valstīm metodoloģiskais atbalsts ir izstrādāts, pārējām deviņām, tostarp Latvijai, šobrīd nav šāda veida metodoloģijas.

Arī šajā aspektā Latvija ir regresējusi kopš 2005. gada, kad tika izstrādāts metodoloģiskais atbalsts jeb vadlīnijas politiku veidotājiem (ar praktiskiem piemēriem), kas atvieglo normatīvo aktu projektu izvērtēšanu no dzimuma aspekta. To aktualitāte zuda, līdz no MK instrukcijas, kā aizpildīt normatīvo aktu projektu anotācijas, tika izņemta obligātā prasība par normatīvo aktu ietekmes izvērtēšanu no dzimuma aspekta. Kā pozitīvu var vērtēt LM mājas lapā atrodamos citu valstu dzimumu līdztiesības integrētās pieejas pozitīvos piemērus, taču dati par to, vai citas ministrijas izmanto šo resursu un attiecina uz savu jomu, nav.

## Secinājumi un ieteikumi

Lai stiprinātu institucionālo mehānismu dzimumu līdztiesības īstenošanai, kur viens no svarīgākajiem faktoriem ir dzimuma aspekta integrēšana visu ministriju nozaru politikās, ir nepieciešams izvērtēt iespēju iestrādāt dzimumu līdztiesības integrētās pieejas metodi normatīvajos aktos, padarot to kā "obligātu" nosacījumu visām valsts pārvaldes institūcijām. Juridiskas vai formālas saistības apriori, protams, negarantē, ka šī pieeja tiks veiksmīgi īstenota, tāpēc ir būtiski vēl divi faktori: regulāras apmācības par integrēto pieeju (sk. tālāk pie rekomendācijām), nodrošinot ekspertīzi, un atbilstošs budžets. Daudzās valstīs, kur ir pētīta integrētās pieejas īstenošanas efektivitāte, piemēram, Holandē, Somijā, Zviedrijā un Lielbritānijā, ir konstatēts, ka valsts iedalītais finansējums integrētās pieejas īstenošanā ir nepietiekams, tāpēc tās īstenošana ir apgrūtināta.

### *Apmācības un kapacitātes celšana par integrēto pieeju pēdējo trīs gadu laikā*

Vērtējot integrētās pieejas metožu un instrumentu izmantošanu, iespējams apskatīt šādus aspektus:

- ✓ Apmācības un kapacitātes celšana par integrēto pieeju pēdējo trīs gadu laikā.
- ✓ Ietekmes uz dzimumu novērtējums normatīvo aktu, politikas, programmu, rīcības plānu un projektu izstrādē.
- ✓ Dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošana budžeta veidošanā.
- ✓ Uzraudzība un novērtēšana (ietekmes uz dzimumu novērtējums *ex-ante*, ietekmes uz dzimumu novērtējumu *ex-post* u.c.) pēdējo trīs gadu laikā.

5 dalībvalstīs notiek regulāras valsts pārvaldes un pakļautības iestāžu apmācības par dzimumu līdztiesības integrēto pieeju, 8 valstīs notiek regulāra atbildīgās institūcijas darbinieku izglītošana, divās – regulāra augstāko amatpersonu izglītošana. Pārējās valstīs – notiek apmācības uz *ad hoc* pamata. Latvija 2012.gadā nav iekļuvusi nevienā sarakstā, jo pēdējo trīs gadu laikā šādas apmācības, kas saistīts ar nepietiekamo ar dzimumu līdztiesības jautājumiem strādājošo darbinieku kapacitāti, nav tikušas veiktas.

Labklājības ministrijā, sākot ar 2005. gadu, bija izveidotas iestrādes nozares politiku apmācībām par integrēto pieeju. 2006. gadā LM pēdējo reizi īstenoja atsevišķu apmācību semināru par dzimumu līdztiesību un integrētās pieejas izmantošanu četriem savas ministrijas nozaru departamentiem, kopumā 54 LM darbiniekiem. 2005.-2006. gadā Labklājības ministrija veica divas valsts augstāko amatpersonu apmācības (valsts sekretāri), kuru bija arī par dzimumu līdztiesības integrēto pieeju atbildīgās amatpersonas. Kopš tā laika augstākās amatpersonas nav apmācītas.

Eiropas Struktūrfondu programmēšanas iepriekšējā periodā ES nacionālās programmas LM projekta „Kapacitātes stiprināšana nodarbinātības un dzimumu līdztiesības politikas izstrādē un ieviešanā iesaistītajām institūcijām” 2005.-2006.gadam tika apmācīti gandrīz 800 atbildīgo institūciju darbinieki par dzimumu līdztiesības jautājumiem, tostarp integrēto pieeju.

Valsts administrācijas skolā (VAS) no 2004. g. – 2006. gadam tika izstrādāts un vadīts kurss „Sieviešu un vīriešu tiesības un iespējas: kas jāņem vērā nozaru politikas veidošanā”, to apmeklējuši vairāk kā 450 valsts institūciju darbinieki. VAS pārstrukturizācijas, ierobežoto finanšu un cilvēkresursu dēļ minētais mācību kurss no 2007. gada tika pārtraukts.

2007. gadā Labklājības ministrija uzsāka ministriju nozaru politiku veidotāju apmācību par integrēto pieeju. Tika apmācīti Aizsardzības ministrijas, Veselības ministrijas un Īpaša uzdevumu ministra Sabiedrības integrācijas lietās sekretariāta ierēdņi - politiku veidotāji. Sākoties ekonomiskajai krīzei un samazinoties Labklājības ministrijas par dzimumu

līdztiesības politiku atbildīgo darbinieku kapacitātei, šis un arī iepriekš minētās apmācības tika pārtrauktas un 2013. gadā nav atjaunotas.

## Secinājumi un ieteikumi

Bez adekvāta finansējuma un cilvēkresursu kapacitātes amatpersonu apmācības ir faktiski neiespējams īstenot. Turklāt šādām apmācībām ir jānotiek regulāri, jo zināšanas aizmirstas un valsts iestādēs ir augsta darbinieku rotācija, kadru maiņa. Būtiski, atjaunojot un aktualizējot apmācību kursus, ir piesaistīt ekspertus vai lektoros no pētniecības vai augstākām mācību iestādēm.

*Ietekmes uz dzimumu novērtējums normatīvo aktu, politiku, programmu, rīcības plānu un projektu izstrādē*

Šis aspekts vērtēts četros līmeņos: a) plaši izmantots visās ministrijās; b) izmantots dažās ministrijās; c) vēl joprojām uzsākšanas stadijā; d) nepazīstams koncepts.

2012.gadā pusei no dalībvalstīm ietekmes uz dzimumu novērtējums ir obligāts nosacījums (*legal obligation*), bet tikai divās valstīs (Spānijā un Zviedrijā) šo pieeju plaši izmanto visās ministrijās normatīvo aktu, politikas, programmu, rīcības plānu un projektu izstrādē. 5 valstīs to izmanto dažās ministrijās (Čehija, Dānija, Vācija, Francija, Somija). Latvija ir starp tām valstīm, kur ietekme uz dzimumu tiek plānota un vēl joprojām ir uzsākšanas stadijā.

*Dzimumu līdztiesības integrētā pieejas īstenošana budžeta veidošanā*

8 valstīs budžeta veidošana no dzimuma aspekta (*gender budgeting*), kā arī ministriju budžetu izvērtēšana no dzimuma aspekta ir obligāts priekšnosacījums, kas arī iestrādāts likumdošanā.

Šis aspekts atspoguļo ministriju budžetu ietekmes uz dzimumu novērtējumu: vai budžets tiek plānots un novērtēts no dzimuma aspekta. Latvija 2012. gadā ir regresējusi un novērtēta ar 0 punktiem, kas nozīmē, ka šī pieeja ir sveša, kaut 2005.gadā tika novērtēta – ar 0.5 punktiem, kad šī pieeja tika plānota. Maksimālo punktu daudzumu 2012.gadā – 2 punktus, kas nozīmē, ka šī pieeja tiek plaši īstenota visās ministrijās ir saņēmušas Spānija, Francija, Austrija, Somija, Beļģija, 1 punktu jeb šī pieeja tiek īstenota dažās ministrijās ir saņēmušas Čehija, Zviedrija, Lielbritānija, 2005. gadā 2 punkti nebija nevienai valstij, pa 1- punktam tikai trijām valstīm – Dānijai, Zviedrijai un Čehijai, kas ļauj secināt, ka lielākā daļa dalībvalstu kopš 2005. gada ir spērušas soļus uz priekšu un ieviešas šo pieeju, kaut arī vēl joprojām 12 valstīs šī pieeja ir sveša un neizmantojama (tostarp Latvijai). Vislielāko progresu panākusi Spānija, kur no 2005.gada „nezināma koncepta” 2012.gadā dzimumu līdztiesības integrētā pieeja tiek īstenota gandrīz visās ministrijās, pārstrukturizējot ministriju budžetus, uzstādot mērķus dzimumu līdztiesības veicināšanai konkrētā nozarē.

## Secinājumi un ieteikumi

Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja valsts iestāžu budžeta veidošanā un novērtēšanā no dzimuma aspekta nes sev līdzī arī ekonomisko pievienoto vērtību, palielina caurspīdīgumu un uzlabo pārskatu sistēmu par valsts finansējuma sadali, dažkārt pat padara efektīvāku ienākumu iegūvi un līdzekļu izmantošanu, kā arī samazina korupciju<sup>59</sup>. Konkrētāk tiek

<sup>59</sup> A.Neimanis „Dzimumu līdztiesības integrēšana praksē” (2001)

noteikti potenciālie pakalpojumu un politikas īstenošanas saņēmēji. Ieteicams apsvērt iespēju, piemēram, Labklājības ministrijai vai tās pakļautības iestādē pilotprojekta veidā uzsākt integrēto pieeju budžeta veidošanā, piesaistot to valstu ekspertus, kurās šī pieeja tiek īstenota valdības līmenī (Islande, Norvēģija, Lielbritānija, Francija u.c.).

Piemēram, Islandē, pēc Islandes Finanšu un ekonomikas ministrijas mājas lapā pieejamās informācijas<sup>60</sup>, budžeta veidošana no dzimuma aspekta ir sākusies pakāpeniski, ar pirmo pilotprojektu 2005.-2006. gadā. 2009. gadā izveidota darba grupa, kuras uzdevums ir apkopot informāciju, pētīt un sākt plānot, kā ieviest šo pieeju ministriju un tad visas valsts līmenī. 2010. gadā katrai ministrijai bija jāizvēlas vismaz viens pilotprojekts kādā no jomām, analizējot jomu no dzimuma aspekta, tostarp budžeta sadalījumu no dzimuma aspekta. Piemēram, Industrijas ministrija izvēlējās analizēt Grantu programmu biznesa un inovāciju atbalstam, Izglītības, zinātnes un kultūras ministrija – Universitāšu un pētījumu fondu līdzekļu nonākšanu pie sievietēm un vīriešiem, Vides aizsardzības ministrija – klimata izmaiņu ietekmi uz sievietēm un vīriešiem, Labklājības ministrija – gaidītāju rindas uz gūžu/locītavu operācijām un uz sirds tomogrāfiju (*cardiac imaging*), grantu sadalījumu no Veselības prevencijas fonda, Iekšlietu ministrija – pētīja sieviešu policistu situāciju un veidus, kā veicināt sieviešu skaita pieaugumu policijā, sadarbībā ar Policijas akadēmiju.

2011. gadā Islandes Finanšu ministrijas darba grupa izstrādā trīs gadus ilgo Dzimumu līdztiesības īstenošanas budžeta plānu (*“Implementing Gender Budgeting. Three Year Plan”*.) un secina<sup>61</sup>, ka lēmumi, kas pieņemti budžeta veidošanā, visbiežāk atstāj ļoti dažādu ietekmi uz sievietēm un vīriešiem, zēniem un meitenēm. „Izmantojot dzimumu līdztiesības integrēto pieeju budžeta veidošanā, valdība ir daudz labāk informēta, kā tās lēmumi, rīcība, politika un mērķi ietekmēs sabiedrību. Šī pieeja padara caurspīdīgāku valsts finanšu pārvaldību un veicina ātrāku mērķu sasniegšanu, liekot pārskatīt un efektīvāties darba metodes, tādā veidā novedot pie daudz labākas pārvaldības un ekonomiskāka līdzekļu sadalījuma, un izdevumiem publiskajā sektorā,” secina Islandes Finanšu ministrijas darba grupa. Par būtiskāko un pirmo soli šīs pieejas īstenošanā tiek uzskatīti pieejamie dati dzimuma aspektā jebkurā jomā.

Budžeta veidošanas no dzimuma aspekta mērķis Islandes valdības izpratnē ir *padarīt budžeta ietekmi uz dzimumu redzamu, pārvērtējot politikas, finanšu izdevumu un ieņēmumu avotus, saskaņā ar valsts politikas mērķiem dzimumu līdztiesības jomā.*

Būtiskākais budžeta veidošanā no dzimuma aspekta<sup>62</sup>:

1. Pēc dzimuma sadalīts pakalpojumu un budžeta prioritāšu novērtējums no saņēmēju puses: apkopo vīriešu un sieviešu kā valsts izdevumu potenciālu saņēmēju viedokļus.
2. Pēc dzimuma sadalīta valsts izdevumu ieguvēju un izplatības analīze: cik daudz no valsts izdevumiem vai valsts finansētiem pakalpojumiem iegūst vīrieši un sievietes, zēni un meitenes.
3. Valsts izdevumu politikas novērtējums katrā nozarē, ņemot vērā dzimuma aspektu: novērtē, kā sievietes un vīriešus varētu ietekmēt rīcībpolitikas stratēģijas, kas ir pamatā budžeta piešķiršanai.
4. Budžeta (izdevumu) vērtējums no dzimuma aspekta: izdevumu aplēšu sagaidāmie rezultāti attiecībā uz vienu vai otru dzimumu kopumā un katrā ministrijā.

<sup>60</sup> <http://eng.fjarmalaraduneyti.is/>

<sup>61</sup> [http://eng.fjarmalaraduneyti.is/media/utgafa/Implementing\\_Gender\\_Budgeting\\_2011.pdf](http://eng.fjarmalaraduneyti.is/media/utgafa/Implementing_Gender_Budgeting_2011.pdf)

<sup>62</sup> Pēc Esseksas (Essex) universitātes (Lielbritānija) profesores Diānas Elsones izstrādātās teorijas dzimumu līdztiesības jautājumu integrēšanai valsts izdevumu novērtēšanā



5. Budžeta ietekmes uz laika izmantojumu analīze, kas ievēro dzimuma aspektu: parāda nacionālā budžeta ietekmi uz mājsaimniecību laika budžetu, līdz ar to atklājot neapmaksātā darba nozīmi makroekonomikas līmenī.
6. Vidēji ilgas makroekonomikas politikas modelis, kas ņem vērā dzimuma aspektu: izmanto makroekonomisko modelēšanu, lai izveidotu vidēji ilgas makroekonomikas politikas modeli.

*Uzraudzība un novērtēšana (ietekmes uz dzimumu novērtējums ex-ante, ietekmes uz dzimumu novērtējumu ex-post u.c.) pēdējo trīs gadu laikā*

12 valstis pēdējo trīs gadu laikā izmanto dzimuma aspekta integrēšanas uzraudzību (*gender monitoring*) kā integrētās pieejas instrumentu, 15 valstis ir novērtējušas ietekmi uz dzimumu *ex-post* (pēc programmu vai projektu beigām), un tikai 8 valstis izmanto abas pieejas: *ex-ante* (pirms programmu vai projektu izstrādes) un *ex-post* novērtējumu.

Latvijā ir veikti novērtējuma ziņojumi dažādās politikas nozarēs, pārsvarā dzimumu līdztiesības politikas dokumentu īstenošanas „ Informatīvie ziņojumi”, kur tiek novērtēta programmu ietekme uz sieviešu un vīriešu situācijas izmaiņām. Atsevišķi novērtējuma ziņojumi vai programmu/projektu *ex-ante* un *ex-post* novērtējumi Latvijā līdz šim nav tikuši izstrādāti.

Ja salīdzina situāciju ar 2005.gadu, vērtējot to pēc Somijas izstrādātajiem indikatoriem, tad Latvija no 10 iespējamiem punktiem apakšindikatorā „Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja” **2005.gadā tika vērtēta ar 5.5 punktiem, bet 2012. gadā un 3.5 punktiem**, kas ir viens no zemākajiem rādītājiem un liecina par Latvijas regresu šajā jomā un nepieciešamām darbībām integrētās pieejas dzimumu līdztiesības īstenošanai .

H jomas „ Instrukcionālie mehānismi” izstrādātajiem trim indikatoriem EIGE attīsta Pekinas Rīcības platformas stratēģiskā mērķī noteiktā aspekta „ **Statistikas datu vākšana un izplatīšana dzimumu griezumā**” papildu **indikatoru H4**. Šāds indikators līdz šim nav ticis izstrādāts, tāpēc situācija vai progress šajā jomā nav salīdzināms ar iepriekšējiem gadiem. EIGE piedāvā šim indikatoram trīs apakšindikatorus:

- a) valdības apņemšanās regulāri vākt datus dzimuma griezumā (2 punkti – nacionālās likumdošanas prasība; 1 punkts – citāda forma vai līgumi regulāru datu apkopošanai dzimumu griezumā, 0.5 punkti – *ad hoc* principa vienošanās par datu vākšanu dzimumu griezumā; 0 punkti – neviens no iepriekš minētajiem);
- b) valdības apņemšanās izplatīt datus dzimumu griezumā (2 punkti – papildus ES prasībām, nacionālo datu vācēju ( CSP) obligāta prasība regulāri izplatīt datus dzimuma griezumā, 1 punkts- citāda forma vai līgumi regulāru datu apkopošanai dzimumu griezumā; 0.5 punkti – *ad hoc* principa vienošanās par datu vākšanu dzimumu griezumā; 0 punkti – neviens no iepriekš minētajiem);
- c) metodes statistikas izplatīšanai (1 punkts – ja ir regulāras, datus dzimumu griezumā saturošas publikācijas, 1 punkts – interneta vietne, kuras sadaļa ir tikai dati dzimuma griezumā, 0 punkti – nav speciālas vietas šādu datu publicēšanai).

Latvija pēc šī indikatora visu aspektu summēšanas saņem 5 no 6 iespējamiem punktiem, kas ir augsts rādītājs ES valstu vidū (vidēji – 3.86 punkti, Īrijai – 1 punkts, Francijai, Dānijai, Maltai, Rumānijai – 2 punkti, Bulgārijai, Ungārijai – 6 punkti ), un Latvija ierindojas starp tām valstīm , kuru statistikas biroji vai pārvaldes regulāri gan vāc, gan izplata datus dzimumu griezumā, gan publicē datus dzimumu griezumā.



## Secinājumi un ieteikumi

Latvijā būtu noderīgs regulārs dzimumu līdztiesības politikas izvērtējums uz sieviešu un vīriešu situācijas izmaiņām politikas īstenošanas rezultātā, vēlams pasūtīts no pētnieciskām vai citām procesā neiesaistītām institūcijām, kā arī citu nozaru politiku *ex-ante* un *ex-post* novērtējums uz sieviešu un vīriešu situācijas izmaiņām.

## Starpinstitucionālā sadarbība dzimumu līdztiesības īstenošanai

Par starpinstitucionālu sadarbību ir uzskatāma gan par dzimumu līdztiesības politiku atbildīgās ministrijas sadarbība ar citām ministrijām, gan ar nevalstiskajām organizācijām (NVO) un sociālajiem partneriem.

Arī EIGE Pekinas rīcības platformas papildinātais indikators H 2012.gadā mēra pilsoniskās sabiedrības un NVO iesaisti dzimumu līdztiesības politikas veidošanā. Visbiežāk tās ir regulāras tikšanās konsultatīvajās padomēs, kas izveidotas pie atbildīgās ministrijas, kopīga konferenču, semināru organizēšana, informācijas izplatīšana, dzimumu līdztiesības politikas attīstība vai novērtēšana u.c.

Latvijā visos minētajos procesos ir iesaistītas gan NVO, gan sociālie partneri, kas vērtējams vienlīdz pozitīvi, reizē ar lielāko daļu dalībvalstu (tikai 5 dalībvalstīs nav identificēta pilsoniskās sabiedrības pārstāvju iesaistīšana).<sup>63</sup>

Kopš 2010. gada pēc Labklājības ministra rīkojuma ir izveidota **Dzimumu līdztiesības komiteja**, pirms tam no 2002.gada Labklājības ministrijas paspārnē funkcionējošā **Dzimumu līdztiesības padome** un vēl pirms tam **Starpinstitūciju koordinācijas darba grupa** dzimumu līdztiesības jautājumos, kas tika izveidota, lai koordinētu Dzimumu līdztiesības programmas 2005.-2006. gadam izstrādi. Laikā no 2008.g. maija – 2010. g. maijam Labklājības ministrijas Dzimumu līdztiesības padomes (darbojās no 2002.gada līdz 2008.gadam, izveidota ar MK rīkojumu) vietā norisinājās regulāras tikšanās ar nevalstiskajām organizācijām (14 sanāksmes divu gadu laikā), lai spriestu par aktualitātēm dzimumu līdztiesības jomā un uzklautu jaunas iniciatīvas. Kopumā šajās sanāksmēs regulāri piedalījās vismaz 20 nevalstisko organizāciju pārstāves (katrā sanāksmē ne vairāk kā 7-8 pārstāves). Visās minētās struktūrās ir piedalījušies un piedalās gan valsts, gan pašvaldību, gan sociālo partneru, gan nevalstiskā sektora pārstāvji, kā arī pārstāvji no Tiesībsarga biroja.

Lai arī **Dzimumu līdztiesības Komitejā**<sup>64</sup> regulāri piedalās dažādu valsts pārvaldes institūciju darbinieki, joprojām lielākajai daļai valsts institūciju pārstāvjiem ir vērojama neizpratne vai pārprasta izpratne par dzimumu jautājumiem.

Dzimumu līdztiesības komiteja saskaņā ar tās nolikumu sniedz priekšlikumus un informāciju par dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanu nozaru politikās, iesaka iespējamās attīstības virzienus un prioritātes dzimumu līdztiesības politikas īstenošanai.

Piemēram, Komitejas „Priekšlikumi sieviešu un vīriešu skaita līdzsvarošanai un dzimumu līdztiesības aspektu integrēšanai Latvijas pirmskolas, vispārējās, profesionālās un augstākās izglītības līmeņos, izglītības procesā un saturā līdz 2020. gadam izglītības segregācijai

<sup>63</sup> NVO un pilsoniskās sabiedrības pārstāvjus EIGES ziņojuma tapšanā intervēja neatkarīgi, EIGE nolikti nacionālie eksperti.

<sup>64</sup> Dzimumu līdztiesības komiteja ir LM izveidota, koordinējoša institūcija dzimumu līdztiesības politikas jomā, kas veicina ministriju, nevalstisko organizāciju, sociālo partneru, pašvaldību un citu iesaistīto pārstāvju sadarbību un līdzdalību, lai sekmētu dzimumu līdztiesības politikas īstenošanu, pārraudzību un pilnveidošanu.

mazināšanai”<sup>65</sup> vērtējami atzinīgi, jo tie varētu kalpot kā labs sākums dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanai izglītības jomā, taču Komitejas priekšlikumiem ir rekomendāciju raksturs.

Priekšlikumu izstrādē piedalās arī par izglītību atbildīgo institūciju pārstāvji. Izglītības joma ir ļoti aktuāla dzimumu līdztiesības jautājumu risināšanas platforma, ņemot vērā situāciju šajā jomā, piemēram, izglītības segregācija pēc dzimuma, kas vēlāk atsaucas uz darba tirgu, vīriešu pedagogu trūkums, kā arī pedagogu neapzināti atšķirīgo attieksmi pret meitenēm un zēniem un vīriešu zemo izglītības līmeni Latvijā.

Pozitīvi vērtējams arī Labklājības ministrijas līdzšinējais darbs informācijas par dzimumu līdztiesības jomas aktualitātēm, kas kalpo arī kā izglītojošs darbs. Katru ceturksni, sākot ar 2005. gadu, jomas nevalstiskās organizācijas, sociālie partneri un pārstāvji no pilsoniskās sabiedrības regulāri (elektroniski) iegūst informāciju gan par aktualitātēm dzimumu līdztiesības jomā, gan par iespējām pieteikties uz dažādu ārvalsts programmu projektu konkursiem. Aktualitātes ir pieejamas arī ikvienam interesantam LM mājas lapā <http://www.lm.gov.lv/>, sadaļā nozares politika → dzimumu līdztiesība → aktualitātes.

### **Secinājumi un ieteikumi**

Kopumā Latvijā starpinstitucionālais sadarbības mehānisms formāli ir augstā līmenī, bet, ņemot vērā atbildīgo institūciju darbinieku zemo izpratnes līmeni par dzimumu līdztiesības jautājumiem, šis mehānisms strādā bez ievērojamiem sasniegumiem dzimuma aspektu integrēšanā citu nozaru politikās.

Kopumā gan bij. Dzimumu līdztiesības padomē, gan Komitejā vairāk ir vērojama sastāva locekļu izglītošana, mazāk – pašu pārstāvju iniciatīva dažādu ar dzimumu līdztiesību saistītu jautājumu aktualizēšanā un reāla politikas veidošanas ietekme.

Vienlaikus būtu nepieciešams arī nostiprināt dzimumu līdztiesības komitejas statusu (šobrīd – LM iekšējs normatīvs akts – rīkojums) ar Ministra kabineta rīkojumu, paredzot Komitejas izstrādāto rekomendāciju īstenošanai juridiski vai citādi saistošas normas, papildus piešķirot ne tikai cilvēku, bet arī finanšu resursus to ieviešanā, pretējā gadījumā ir pamats uzskatīt, ka to ieviešanā nesekos reāla darbība. Tāpat rekomendāciju ieviešanā būtu jāvērs arī citu politikas veidotāju uzmanība, jālobē šie jautājumi augstākajos lēmumu pieņemšanas līmeņos, veicinot politisko gribu risināt šo jautājumus.

### **Nevalstiskā sektora iesaiste dzimumu līdztiesības politikas īstenošanā**

Nevalstiskā sektora vai pilsoniskās sabiedrības iesaistīšanās dzimumu līdztiesības jautājumu aktualizēšanā vērtējama augstā līmenī, jo visās līdz šim Labklājības ministrijas kā par dzimumu līdztiesības politikas veidošanu atbildīgās institūcijas konsultatīvajās padomēs ir pārstāvētas gandrīz visas redzamākās Latvijā darbojošās sieviešu tiesību pārstāvju nevalstiskās organizācijas. Salīdzinājumā ar citām valstīm Latvijā uz citu jomu fona dzimumu līdztiesības jomu NVO ir skaitliski maz. Uz 2013.gada jūliju pēc Latvijas pilsoniskās alianses<sup>66</sup> uzsāktā pētījuma datiem valstī ir 17550 NVO. No šīm organizācijām var izdalīt tikai 3-4 organizācijas, kas aktīvi darbojas un pārstāv sieviešu (ne dzimumu līdztiesības) tiesību jomu.

<sup>65</sup> [http://www.lm.gov.lv/upload/sabiedrības\\_līdzdalība/sipkk/rekomend\\_090713.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/sabiedrības_līdzdalība/sipkk/rekomend_090713.pdf)

<sup>66</sup> Lielākā nevalstisko organizāciju „jumta” organizācija Latvijā. Pētījums par nevalstisko sektoru Latvijā top ar Eiropas Ekonomikas zonas finanšu instrumenta programmas „NVO fonds” atbalstu.

Latvijā, atšķirībā no citām Eiropas valstīm, turklāt nav pārstāvētas vīriešu nevalstiskās organizācijas, kas vērtējams negatīvi, jo netiek pārstāvētas otras lielākās sabiedrības daļas, proti, - vīriešu tiesības un intereses.

Arī sieviešu tiesību NVO, kam ir kapacitāte un atbilstoša ekspertīze iesaistīties politikas veidošanā valsts līmenī, ir tikai viena vai divas, kuras turklāt savā starpā vairāk konkurē, nevis sadarbojas, kas apgrūtina arī par dzimumu līdztiesību atbildīgās institūcijas konstruktīvu sadarbību ar šīm organizācijām. Piemēram, Dzimumu līdztiesības padomes gadījumā Padome likumā noteiktā kārtībā nevarēja atjaunot savu darbību atsevišķu sieviešu tiesību nevalstisko organizāciju nespēju vienoties par vienas vai otras organizācijas pārstāvju deleģējumu Padomē.

## **Secinājumi un ieteikumi**

Lai veicinātu lielāku sieviešu tiesību un vīriešu tiesību aizsardzību organizāciju veidošanos, attīstību un interešu pārstāvēniecību valsts līmenī, piedaloties ar savu ekspertīzi politikas izstrādē, nepieciešams apsvērt izmaiņas normatīvajos aktos, kas pieļautu dzimumu līdztiesības jomas nevalstisko organizāciju finansēšanu. Līdzīgi kā citās Eiropas un pasaules valstīs papildus atsevišķas funkcijas būtu jādeleģē jomas nevalstiskajām vai privātajām, tostarp pētnieciskajām organizācijām, piemēram, sabiedrības informēšanai, jaunu dzimumu līdztiesības politikas iniciatīvu izstrādei, pakalpojumu sniegšanai vai pētījumu veikšanai.

Citās ES dalībvalstīs, tostarp Lietuvā, ir ierasta prakse, kad jomas (šajā gadījumā – dzimumu līdztiesības) nevalstiskā sektora organizācijām valsts deleģē konkrētas funkcijas, tostarp pakalpojumu sniegšanu vai atsevišķu politikas rīcību virzienu īstenošanu, piešķirot finansiālus resursus valsts politikas īstenošanai. Latvijā šāda prakse līdz šim nav īstenota.

Latvijā dzimumu līdztiesības konsultatīvās struktūras tradicionāli ir pārstāvējuši sociālie partneri no Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības un Latvijas Darba devēju konfederācijas. Vecajās ES dalībvalstīs salīdzinājumā ar Latviju sociālajiem partneriem ir lielāka loma politiku pilnveidošanā un tiesību aizstāvēšanā, tostarp vīriešu un sieviešu tiesību jomās. Sadarbība ar sociālajiem partneriem, līdzīgi kā ar valsts pārvaldes institūcijām, vērtējama vairāk kā formāla un izglītojoša.

Nemot vērā Eiropas un pasaules praksi dzimumu līdztiesības jautājumu risināšanā, progresīvi būtu vērtējams, ja nevalstisko organizāciju, kas ir iesaistītas dzimumu līdztiesības konsultatīvajās padomēs (šobrīd – Dzimumu līdztiesības komitejā), būtu arī etnisko, seksuālo, reliģisko, vecuma, invalīdu un citu minoritāšu pārstāvētās nevalstiskās organizācijas.

## **Horizontālo prioritāšu Vienlīdzīgas iespējas (HPVI) īstenošanā iesaistīto dalībnieku kapacitāte un institucionālais mehānisms**

Saskaņā ar Ministru kabineta 2007.gada 26.jūnija noteikumiem Nr.419 „Kārtība, kādā Eiropas Savienības struktūrfondu un Kohēzijas fonda vadībā iesaistītās institūcijas nodrošina plānošanas dokumentu sagatavošanu un šo fondu ieviešanu” Labklājības ministrija ir atbildīga par vienlīdzīgu iespēju horizontālās politikas koordināciju dzimumu līdztiesības, invaliditātes un novecošanās jautājumos Struktūrfondu 2007.-2013.gada plānošanas periodā.

Perioda sākumā, uz 2007.gadu HP VI bija nodarbināti divi LM darbinieki, sākot no 2011.gada – viens pilna laika nodarbinātais. Otrs darbinieks, kas tiek finansēts no Tehniskās palīdzības

projekta, ir pastarpināti iesaistīts HPVI plānošanas dokumentu izstrādē. Ņemot vērā, ka HPVI koordinēšana atteicas uz trijām apjomīgām atbildības jomām – dzimumu līdztiesības, invaliditātes un novecošanās - viena darbinieka, kas koordinē valsts līmenī Vienlīdzīgu iespēju integrēšanu ES fondu līdzfinansēto pasākumu un aktivitāšu ietvaros, kapacitāte ir vērtējama kā zema. Darbinieka pienākumos ietilpst gan sagatavot atzinumus par ES fondu plānošanas dokumentu un tiesību aktu projektiem, kas skar konkrētās horizontālās prioritātes ieviešanu; Izstrādāt kvantificējamu un savstarpēji salīdzināmu uzraudzības datu kopumu par attiecīgo horizontālo politiku ieviešanu; Izstrādāt metodiku horizontālās prioritātes ieviešanai projektu vērtēšanas kritēriju izstrādē; sniegt metodisko un konsultatīvo atbalstu pārējām ES fondu vadībā iesaistītajām institūcijām saistībā ar attiecīgās horizontālās prioritātes ieviešanu konkrētajās ES fondu atbalsta jomās; izstrādāt ziņojumu ar analīzi par ES fondu ieguldījumu attiecīgo horizontālo prioritāšu mērķu sasniegšanā.

Darbinieks konsultē projektu īstenotājus par HP VI, sniedz atbalstu ES fondu sadarbības iestādēm pārbaudīt projektu īstenošanas vietās nodrošināšanā attiecībā uz HP VI ieviešanu, apkopo un analizē atbildīgo iestāžu sniegto informāciju atbilstoši 27.10.2009. MK noteikumiem Nr. 1238 "Eiropas Savienības fondu ieviešanas un uzraudzības kārtība", gatavojot ikgadējo ziņojumu par horizontālās prioritātes ieviešanu. Taču uzraudzības līmenī HPVI iesaistīto darbinieku kapacitāte ir zema, un ir grūti nodrošināt HP VI ieviešanu (neatbilstību identifikācija, sankciju piemērošana utt.). HP VI darbinieka galvenās uzraudzības funkcijas ir ikgadējā ziņojuma sagatavošana, saņemot informāciju no sadarbības iestādēm, kuru funkcijās ir horizontālās prioritātes "Vienlīdzīgas iespējas" specifisko aktivitāšu uzraudzība projektu īstenošanas vietās, projektu īstenotāju iesniegto informācijas apkopošana dzimuma, vecuma un invaliditātes griezumā, kā arī informācijas apkopošana par labās prakses piemēriem.

## **Secinājumi un ieteikumi**

Ņemot vērā, ka 2014.-2020.gada ES fondu plānošanas periodā tiek paplašināts HP VI tvērums, īpaši izceļot dzimumu līdztiesības veicināšanas aspektu, ieteicams palielināt HP VI koordinēšanas kapacitāti, piesaistot dzimumu līdztiesības ekspertu. Minētā eksperta funkcijās būtu jāparedz konsultācijas ESI fondu vadībā iesaistītajam personālam, projektu iesniedzējiem un īstenotājiem par dzimumu līdztiesības integrēto pieeju, kā arī uzraudzīt ESI fondu ietvaros īstenoto specifisko darbību dzimumu līdztiesības veicināšanai īstenošanu.

#### 5.1.4. Īstenotās dzimumu līdztiesības politikas izvērtējums uz sabiedrībā eksistējošiem stereotipiem, vai izpratni par dzimumam atbilstošu nodarbošanos, izglītības apguves iespējām, dažādu pakalpojumu pieejamību

Lai apzinātu situācijas izmaiņas dzimumu līdztiesības īstenotās politikas un HP VI ietekmi uz Latvijas sabiedrības attieksmes vai uzskatu maiņu par sieviešu un vīriešu lomām<sup>67</sup>, ir nepieciešams salīdzinājums pret agrāk veiktām sabiedrības domas aptaujām un iepriekš apzinātiem sabiedrības uzskatiem. Latvijā šādas aptaujas pēc Labklājības ministrijas pasūtījuma ir bijušas divas, proti, - 2001.gadā Turgus un sabiedriskās domas pētījumu centra „SKDS” sabiedrības aptauja „Iedzīvotāju izpratne un attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājumiem”<sup>68</sup> un 2004.gadā - Turgus un sociālo pētījumu aģentūras „Latvijas fakti” veiktā aptauja „Dzimumu līdztiesība Latvijā”<sup>69</sup>.

Savukārt 2013.gadā šāda līdzvērtīga aptauja nav veikta un nav bijis arī Labklājības ministrijas pasūtījuma šādai aptaujai. Lai rastu priekšstatu par potenciālajām izmaiņām sabiedrības viedoklī, pētījuma autori 2013.gadā veica 550 Latvijas iedzīvotāju - interneta lietotāju vecumā no 15 līdz 74 gadiem aptauju par uzskatiem attiecībā uz sieviešu un vīriešu lomām,<sup>70</sup> par pamatu ņemot 2001.g.septembra/oktobra SKDS veiktās Latvijas iedzīvotāju aptaujas rezultātus, kas arī sasaucas ar izvērtējumā noteikto laiku, pret kuru jāanalizē sieviešu un vīriešu situācijas izmaiņas. Tā kā aptaujāti tika 550 respondenti, tad aptaujas rezultāti neatspoguļo visu Latvijas iedzīvotāju viedokli, bet ieskicē tikai tendences un potenciālās viedokļa izmaiņas.

Sastādot aptaujas anketu, izlases veidā tika izvēlētas būtiskākās tēmas saistībā ar dzimumu stereotipiem<sup>71</sup>, kas sasaucas ar darba uzdevumā doto uzstādījumu, proti, - nodarbošanās, izglītība, pakalpojumu pieejamība, kā arī dzimumu līdztiesības politikas dokumentos noteiktajām jomām. Tika uzdoti arī papildu jautājumi/apgalvojumi, kas varētu palīdzēt apzināt sabiedrībā eksistējošus stereotipus par viena vai otra dzimuma lomām, pedagoģiju un īpaši to, kas attiecas uz ģimenes dzīvi, kurā nereti ir novērojama izteikta dzimumu nelīdztiesība, salīdzinot ar citām jomām.

#### **Dzimumu līdztiesības jēdziena izpratne**

Latvijā un arī Eiropas valstīs dzimumu līdztiesība tiek definēta kā „Situācija, kad 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”. Respondentiem tika piedāvāti četri izvēles varianti, ar kuriem visbiežāk saista dzimumu līdztiesības jēdzienu, daži no tiem – „pārprastā dzimumu līdztiesība”.

<sup>67</sup> Šeit un turpmāk ar dzimumu lomām tiek saprastas sieviešu un vīriešu sociālās lomas un uzvedība, nevis fizioloģiski noteiktās dzimumu lomas: bērnu iznēsāšana vai zīdīšana-sievietēm, vīriešiem – apaugļošanas funkcija vai vidēji lielāka miesas būve. Piemēram, augstpapēžu kurpju vai svārku nēsāšana nav fizioloģiski determinēta izvēle, bet iegūta socializācijas un konkrētās kultūras kontekstā.

<sup>68</sup> <http://politika.lv/article/iedzivotaju-izpratne-un-attieksme-pret-dzimumu-lidztiesibas-jautajumiem>

<sup>69</sup> Publiski nav pieejama

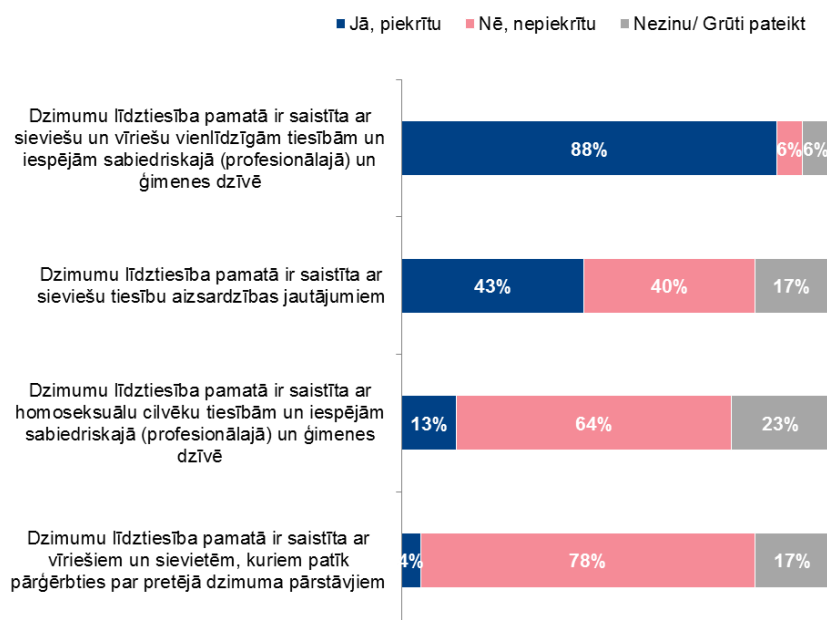
<sup>70</sup> Sabiedrības priekšstati par sieviešu un vīriešu lomām-dzimumu līdztiesību. Nepublicēts materiāls, 2013.gada oktobris

<sup>71</sup> Stereotipi ir apkārtējās pasaules uztveres modeļi, kas padara sociālo pasauli individuam saprotamāku, taču vairumā gadījumu ietver virkni negatīvu un ierobežojošu novērtējumu.

88% no respondentiem uzskatīja, ka dzimumu līdztiesība ir saistīta ar sieviešu un vīriešu vienlīdzīgām tiesībām un iespējām. Salīdzinot ar 2001.gadu, tikai 42.7% iedzīvotāju uzskatīja, ka līdztiesība ir tad, ja vīriešiem un sievietēm ir tiesības visās jomās.

Tomēr 43% respondentu uzskata, ka dzimumu līdztiesība saistīta tikai ar sieviešu tiesību aizsardzības jautājumiem, 13% - ar homoseksuālu cilvēku tiesībām un iespējām (īpaši jauni cilvēki 15-24gadi), un 4% domā, ka tā ir saistīta ar sievietēm un vīriešiem, kuriem patīk pārgērbties par pretējā dzimuma pārstāvjiem (īpaši jauni cilvēki 15-24g.). Gan vīriešu, gan sieviešu uzskati šajā jautājumā bija līdzīgi (85% vīrieši, 91% sievietes). Apgalvojumam, ka dzimumu lomas ir iegūtas socializācijas procesā, t.i., noskatītas un iemācītas un tās ir mainīgas, piekrīt 55% iedzīvotāju (51% vīriešu un 58% sieviešu), kas ļauj secināt, ka tomēr diezgan liela daļa respondentu uzskata, ka dzimumu sociālās lomas nav maināmas.

Lūdzu, atzīmējiet, vai Jūs piekrītat minētajiem apgalvojumiem par dzimumu līdztiesību!



9.attēls

## Tiesības

2013. gadā 65% respondenti, izvērtējot, vai viņu tiesības pēdējo divu gadu laikā ir tikušas ierobežotas un vai viņi bijuši neizdevīgākā situācijā nekā pretējais dzimums, atbildējuši pozitīvi.

Kopumā tiesības visbiežāk ierobežotas, meklējot darbu, vadot automašīnu, saņemot atalgojumu par vienādas vērtības darbu un izmantojot sabiedrisko transportu, vismazāk – vērsties bankās, pašvaldību iestādēs vai iepērkoties veikalos un saņemot veselības pakalpojumus.

Sievietes biežāk nekā vīrieši atzinušas, ka viņu tiesības tikušas ierobežotas, attiecīgi 73% sieviešu un 56% vīriešu. Visbiežāk ar neizdevīgāku situāciju sava dzimuma dēļ sievietes ir

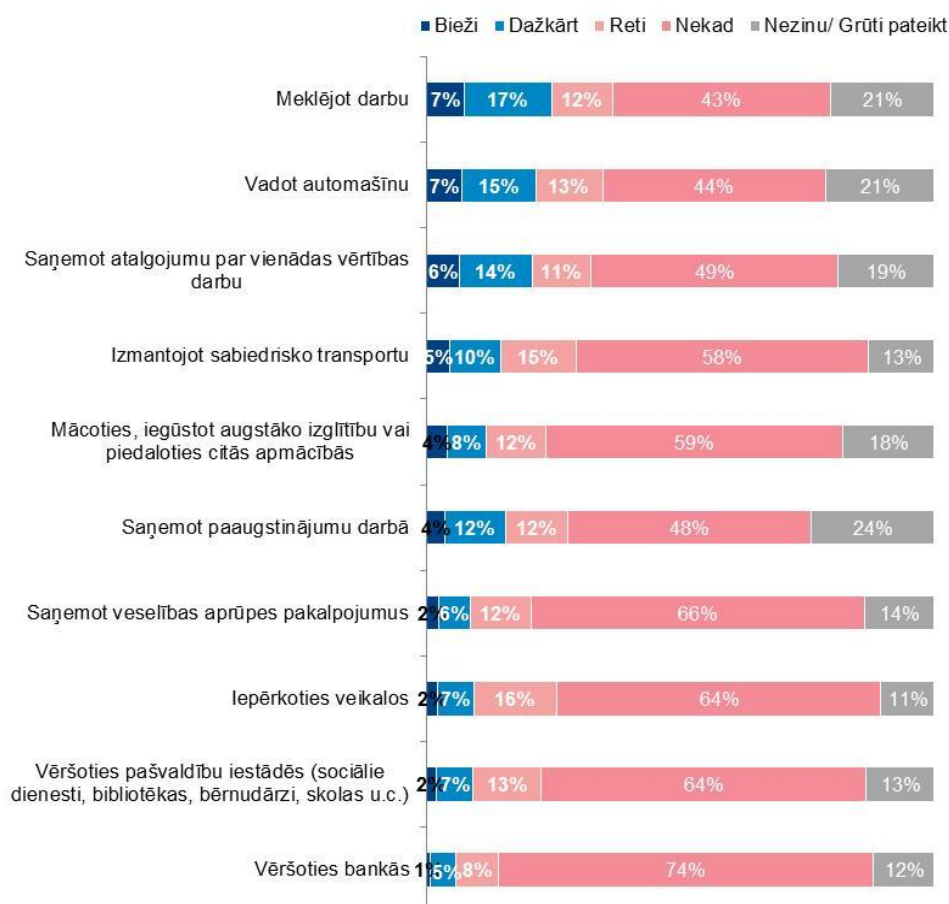


saskārušās, meklējot darbu (34 %), saņemot atalgojumu par vienādas vērtības darbu (30%), saņemot paaugstinājumu darbā (20%) un vadot automašīnu (28%). Arī apgalvojumam, ka sievietes vada sliktāk automašīnu nekā vīrieši, piekrīt 45% aptaujāto vīriešu un 15% sieviešu, kas faktiski neatbilst reālajai situācijai, jo lielākie avāriju izraisītāji pārsvarā ir vīrieši.

Vīrieši vairāk nekā sievietes ar savu tiesību ierobežošanu saskārušies, vēršoties pašvaldību iestādēs (sociālie dienesti, bibliotēkas, bērnudārzi, skolas), kā arī iepērkoties veikalos un saņemot aprūpi, kas, iespējams, skaidrojams ar šo institūciju „feminizēto” vidi, jo aptuveni 90% šajos sektoros strādājošās ir sievietes.

Jāsecina, ka situācija ir līdzīga ar 2001. gadu, kad sievietes daudz reižu biežāk nekā vīrieši atzina, ka ar ierobežojumiem sava dzimuma dēļ saskārušās saistībā ar darba tirgu, proti, gan piesakoties darbā, gan arī saņemot amata un algas paaugstinājumu vai pretendējot uz amatu.

Cik bieži pēdējo 2 gadu laikā Jums ir gadījies vai Jums šķita, ka Jūsu tiesības tiek ierobežotas/ Jūs bijāt neizdevīgākā situācijā nekā pretējais dzimums?



10.attēls

## Darba tirgus

2013. gada aptaujā 44% respondentu piekrīt, ka profesijas dalās „sieviešu” un „vīriešu” profesijās. Vīrieši vairāk piekrīt šim apgalvojumam (49%) nekā sievietes (40%). Līdzīgi



iedzīvotāji uzskatīja arī 2001.gadā: 64,5% vīriešu un 59,8% sieviešu atzina, ka dalījums vīriešu un sieviešu profesijās pastāv, un maz ticams, ka tas jebkad izzudīs.

Par pašu piemērotāko profesiju sievietēm 2013.gadā 73% no aptaujātajiem izvēlējās bērnu dārza audzinātājas, tad sekretāres – 63%, tad mājsaimnieces – 62%, tad sociālās darbinieces – 40% un medmāsas/sanitāra – 36%.

Gandrīz identiski uzskati bijuši 2001.gadā, kad par pašu piemērotāko profesiju sievietēm tika atzīta bērnu dārza audzinātāja (90,2%), tad mājsaimniece (82,6%), tad sekretāre (80%) un medmāsa/ sanitārs (74,3%).

2013.gadā vairāk aptaujātie vīrieši nekā sievietes ir atzinuši, ka gan bērnu dārza audzinātāja (78% vīrieši un 69% sieviešu), gan sekretāre (71% vīriešu un 57% sieviešu) ir vispiemērotākā profesija sievietēm. Par mājsaimnieces profesiju sievietēm un vīriešiem bija identiskas domas – 62% domā, ka šī nodarbošanās vairāk piemērota sievietēm.

Par piemērotākajām profesijām vīriešiem 78% respondenti 2013.gadā atzinuši celtnieka, 72% militārpersonas un 65% autobusa šofera profesiju. Nedaudz mazāk par pusi 43% respondenti domā, ka policists ir vīriešiem vispiemērotākā profesija. Arī 2001. gadā situācija bija līdzīga – par piemērotākajām profesijām vīriešiem iedzīvotāji atzinuši autobusa šofera – 90,7%, militārpersonas – 90,2%, celtnieka – 84,2% un policista – 81,15% profesijas. Nedaudz kritusies policista profesijas piemērotība vīriešiem. 2013.gadā tikai 43% respondenti uzskatīja, ka tā ir vispiemērotākā vīriešiem, salīdzinājumā ar 2001.g. – 81,5%. Turpmāk nosauktas arī citas profesijas: baņķiera (21% 2013.g., 50% – 2001.g.) un ministra (17% – 2013.g., 49% – 2001.g.).

Abu dzimumu respondentu uzskati lielā mērā sakrīt par šādām profesijām: 72% vīriešu un 83% sieviešu uzskata, ka celtnieks ir vispiemērotākā profesija vīriešiem, 73% vīrieši un 70% sieviešu uzskata, ka militārpersona ir piemērotāka vīriešiem, un 65% abu dzimumu pārstāvji uzskata, ka autobusa šoferis ir piemērota profesija vīriešiem.

Gan sievietēm, gan vīriešiem par piemērotu profesiju respondenti uzskata ārsta profesiju (93%), uzņēmēja (90%), zinātnieka (89%), advokāta (87%), kā arī tādas profesijas, kuras iepriekš tika piedēvētas vai nu tikai sievietēm, vai galvenokārt vīriešiem: skolotāja profesiju par piemērotu abiem dzimumiem tomēr redz 85% aptaujāto, ministra 81%, politiķa 81%, medmāsas, sanitāra – 62%, kas ļauj secināt, ka uzskati par strikto profesiju piemērotību vienam vai otram dzimumam ir vairāk balstīti (noskatīti) reālajā situācijā darba tirgū. Latvijas darba tirgus ir viens no visvairāk segregētākajiem Eiropā<sup>72</sup>, 2010.g. ierindojoties ekonomiskā sektora segregācijas indeksā kā trešā darba tirgus pēc dzimuma segregētākā valsts Eiropā aiz Igaunijas un Slovākijas.

Vīrieti nereti pieņem darbā tikai viņa dzimuma dēļ – tā uzskata 55% aptaujāto, vairāk sievietes (69%) nekā vīrieši (38%).

68% respondentu ir piekrituši apgalvojumam, ka darbs ar tehniku ir vairāk piemērots vīriešiem nekā sievietēm, 2001.gadā – 83,5% aptaujāto. Vīrieši lielākā mērā piekrituši šādam apgalvojumam: 76%, sievietes – 62%.

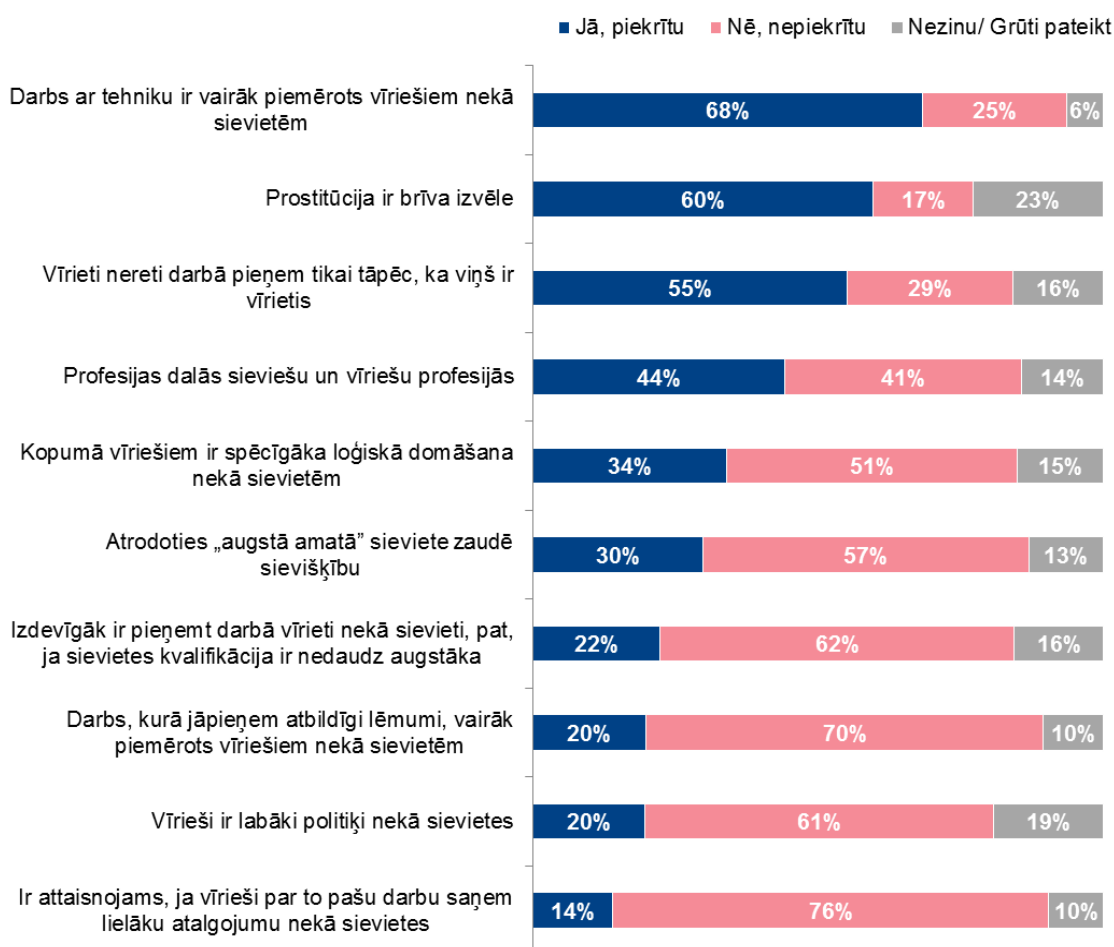
Salīdzinot aptaujāto vīriešu un sieviešu atbildes, jāsecina, ka gan 2001.g., gan 2013.g. vīrieši ievērojami biežāk kā sievietes atbalstījuši apgalvojumus: „darbs, kurā jāpieņem atbildīgi lēmumi, ir vairāk piemērots vīriešiem” (2001. – 61,1% un 2013.g. – 29%); vīriešiem ir spēcīgāka loģika (2001.g. – 60,4% un 2013.g. – 47%); atrodoties „augstā amatā”, sieviete daudz zaudē no sievišķības (2001.g. – 56,1%, 2013.g. – 43%). 14% respondentu šķiet

<sup>72</sup> „ Study of the role of men in gender equality” 2012. [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/130424\\_final\\_report\\_role\\_of\\_men\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf)

attaisnojams, ja vīrieši par to pašu darbu saņem lielāku atalgojumu nekā sievietes, tā domā 16% vīriešu, un pārsteidzoši- arī 13% sieviešu atbalsta šādu situāciju.

Tam, ka darba devējs darba un ģimenes dzīves saskaņošanas jautājumos ir nelabvēlīgāk noskaņots pret vīriešiem tēviem nekā pret sievietēm mātēm, piekrīt 24% aptaujātie vīrieši un 23% sieviešu.

### Lūdzu, atzīmējiet, vai Jūs piekrītat šādiem apgalvojumiem!



11.attēls

### Pedagoģija<sup>73</sup>

2013. gada aptaujā tika izzināti uzskati par dažādu nodarbju piemērotību zēniem un meitenēm, kā arī pedagogu attieksme pret zēniem un meitenēm. 84% aptaujāto uzskata, ka zēniem arī dzīvē noderētu mājturības stundās iegūtās ēst gatavošanas un citas sevis aprūpes prasmes<sup>74</sup>, un tikai 42% respondenti uzskata, ka meitenēm varētu noderēt darbmācības

<sup>73</sup> Šo viedokļu atspoguļojums attiecas tikai uz 2013.gadu. JFK iedzīvotāju aptauja.

<sup>74</sup> Latvijas skolās vēl ļoti bieži sastopami darbmācības kabineti/stundas atsevišķi zēniem un meitenēm, kaut formāli ikvienam skolniekam neatkarīgi no dzimuma ir tiesības izvēlēties kādu tehnoloģiju mācīties. Mācību priekšmeta „Mājturība un tehnoloģijas” standarts 1.-9.klašu skolēniem nosaka, ka, sākot ar 5.klasi, mājturības

stundās iegūtās koka, metāla un citu materiālu tehnoloģiju izmantošanas prasmes. Vairāk nekā puse (55%) aptaujāto uzskata, ja pedagogiem būtu lielākas algas, skolās strādātu vairāk vīrieši. Tam, ka zēniem labāk padodas matemātika, fizika, informātika nekā meitenēm, nepiekrīt 71% sieviešu un 50% vīriešu. Tam, ka bērnudārzos ir jābūt atsevišķām „meiteņu” un „zēnu” spēļu zonām, piekrīt trešdaļa vīriešu un 23% sieviešu, kas liecina, ka liela daļa atbalsta dažādu rotaļu un prasmju apgūšanu zēniem un meitenēm.

Taču tam, ka skolās vajadzētu dalīt darbmācības „meiteņu” un „puišu”, piekrīt krietni lielāks skaits respondentu - 57%, attiecīgi 60% vīriešu un 55% sieviešu, līdzīgi, kā piekrīt uzskatiem, ka profesijas dalās sieviešu un vīriešu profesijās.

Līdzīgs skaits aptaujāto sieviešu (40%) un vīriešu (45%) uzskata, ka pedagogi pret zēniem un meitenēm attiecas atšķirīgi. Šie uzskati sasaucas ar reālo situāciju skolās, ko, piemēram, apstiprina 2005.gadā veiktais pētījums „Situācijas analīze izglītības sistēmā par dzimumu līdztiesības jautājumiem”, kurā pedagogi kopumā norāda, ka tomēr attiecas pret zēniem un meitenēm atšķirīgi.

## Ģimenes dzīve

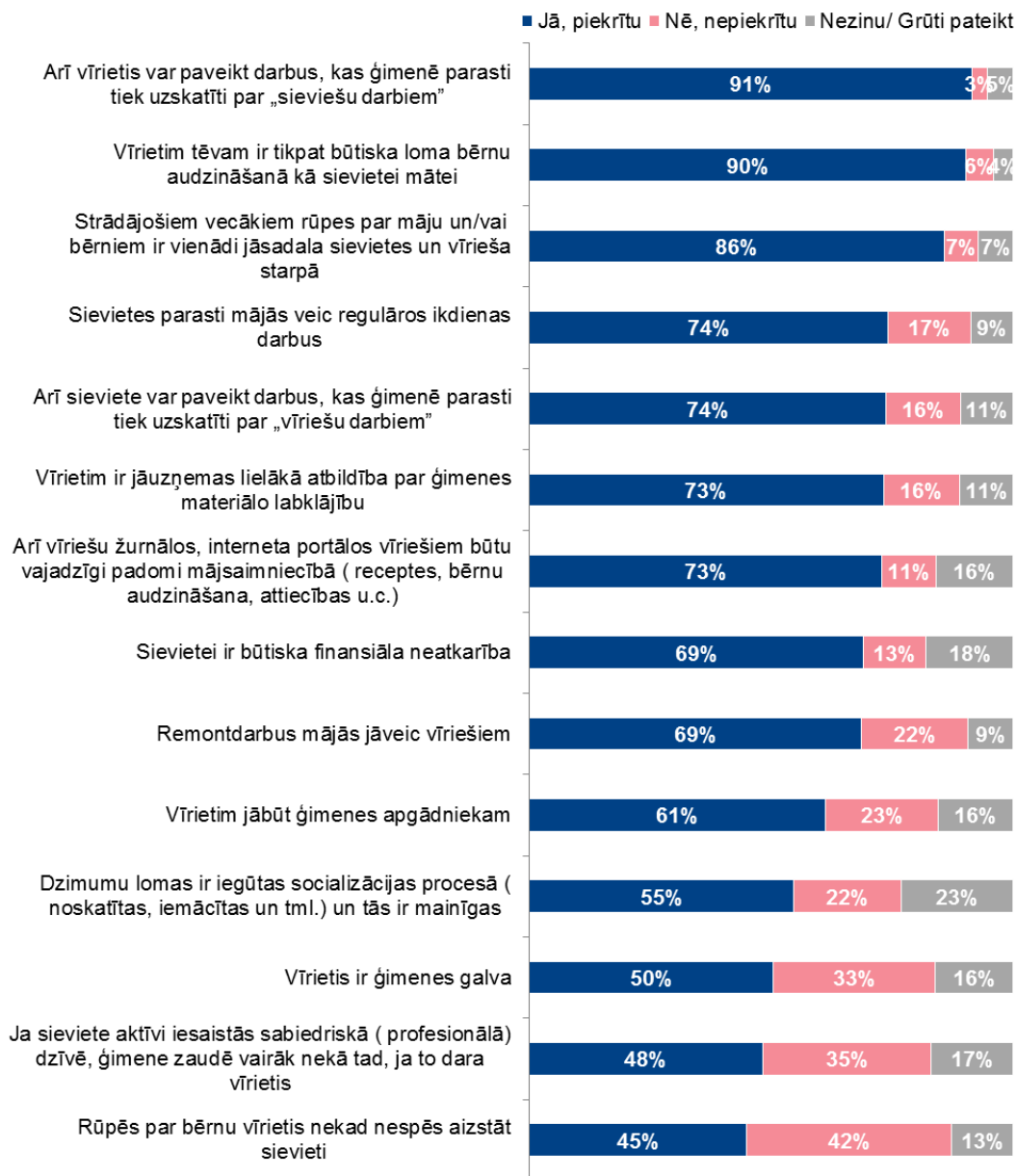
Respondenti 2013. gadā diezgan izteikti atspoguļo priekšstatus par „sieviešu” un „vīriešu” darbu dalījumu. Tam, ka sievietes mājās parasti veic regulāros ikdienas darbus, piekrīt 74% respondentu 2013.gadā un 83.9% respondentu 2001.gadā. To, ka vīrietim jābūt ģimenes apgādniekam, 2013.gadā uzskata 61% (59% vīrieši un 63% sieviešu) respondentu, 2001.g. – 86.3%, bet to, ka šķiršanās gadījumā bērnam labāk palikt pie mātes, 2001.g. uzskata 69.9% iedzīvotāji, 2013.gadā šādam uzskatam piekrīt tikai 37% respondentu, turklāt sieviešu un vīriešu domas dalās, jo sievietes (44%) vairāk ir pārliecinātas, ka bērnam labāk palikt pie mātes, vīrieši (29%) ir šādos uzskatos.

To, ka tēvam ir tikpat būtiska loma bērnu audzināšanā kā mātei, 2013.gadā uzskata 90% respondenti (līdzīgi kā sievietes, tā vīrieši), kas ļauj secināt, ka kopš 2001.gada krasi ir mainījušies sabiedrības uzskati par tēva lomas nozīmību, kas vērtējams pozitīvi no dzimumu līdztiesības aspekta. 2004. gada aptaujā 30.7% iedzīvotāju uzskatīja, ka vīrietim nevar uzticēt mazu bērnu audzināšanu, 2013.gadā – vien tikai 7% respondentu piekrīt šādam apgalvojumam. To, ka rūpes par mājsaimniecību jāuzņemas sievietei, 2004.gadā uzskatīja 67% iedzīvotāju, bet 2013.g. – tikai 30% respondentu.

---

un tehnoloģiju apguve tiek organizēta, skolēnus dalot 2 grupās (tekstilmateriālu un līdzīgu materiālu tehnoloģijas, II- koka, kokmateriālu, metāla un citu līdzvērtīgu materiālu tehnoloģijas. Vēsturiski izveidojusies situācija, ka šis priekšmets tiek apgūts, daloties zēnu un meiteņu grupās, meitenēm izvēloties tehnoloģiju Nr.I, zēniem tehnoloģiju Nr.II.

## Lūdzu, atzīmējiet, vai Jūs piekrītat šādiem apgalvojumiem!



12.attēls

Uzskatam, ka sievietei ir būtiska finansiāla neatkarība, piekrīt 79% aptaujāto sieviešu un tikai 57% aptaujāto vīriešu. Dzimumu līdztiesībai „nedraudzīgam” uzskatam „vīrietim ir jābūt ģimenes galvai” piekrīt puse no aptaujātajiem, vairāk vīriešu (58%) nekā sievietes (44%), kas liecina par spēcīgu patriarhālā modeļa esamību sabiedrībā, kur vīrietim tiek piešķirta lielāka vērtība nekā sievietei.

Interesanti, ka 2001. gadā 38% iedzīvotāji (vīrieši 45.2%, sievietes 31.8%) uzskatīja, ka mēģinājums panākt, ka vīrietis piedalās visos mājas darbos, ir tikai tāda „modes lieta”. 2013. gadā vairs tikai 18% respondentu domā, ka vīriešu piedalīšanās mājas darbos ir tikai „ modes lieta” (24% vīriešu un 14% sieviešu), kas liecina par līdzvērtīgāku darbu sadali.

Viedoklim, ka kafejnīcās un bāros, un restorānos rēķini ir jāmaksā vīrietim, piekrīt samērā liels respondentu skaits- 44% , gan sievietes (43%), gan vīrieši (45%), salīdzinājumam ar 2004.gada aptauju, kur šādam viedoklim piekrita 74.1% iedzīvotāju.

## Veselība

Salīdzinot vīriešu un sieviešu sniegtās atbildes par savu veselības stāvokli, 2013.gadā kā „labu” savu veselības stāvokli novērtēja 36% aptaujāto sieviešu un nedaudz mazāk vīriešu – 32%. Salīdzinot ar 2001.gadu, tikai 24.5% sievietes savu veselības stāvokli vērtēja kā labu, savukārt vīrieši 35.1%.

Aptaujātās sievietes ievērojami biežāk ir bijušas pie ārsta nekā vīrieši pēdējā gada laikā, attiecīgi 81% un 69%. Vērojams, ka profilaktisko apskati pēdējā gada laikā veikušas 57% aptaujāto sieviešu un 48% vīriešu. Salīdzinājumam ar 2001.gadu tikai 27.5% vīrieši bija veikuši profilaktisko pārbaudi pēdējā gada laikā, kas liecina, ka pieaug vīriešu rūpes par savu veselību, kas vērtējams pozitīvs, ņemot vērā vīriešu sliktos veselības rādītājus un īso mūžu.

To, ka par kontracepciju jādomā tikai sievietēm, vairāk nepiekrīt aptaujātās sievietes (87%) nekā vīrieši (68%). 2004. gadā gandrīz puse no iedzīvotājiem (46.2%) uzskatīja, ka sievietes ir atbildīgas par kontracepciju.

To, ka vīrieša veselības stāvoklis ir tikpat būtisks, plānojot bērnu, uzskata 93% respondentu - 91% vīriešu un 94% sieviešu. To, ka pie vīriešu sliktajiem veselības rādītājiem ir vainojami vīriešiem raksturīgie dzīvesveida paradumi, piekrīt 71% respondentu: 68% vīriešu un 74% sieviešu. Apgalvojumam, ka „īsts” vīrietis pie ārsta neiet, tomēr piekrīt 9% aptaujāto vīriešu un 4% sieviešu, bet apgalvojumam, ka par savu vīru/partneru veselību atbildīgas ir sievietes, piekrīt gandrīz trešdaļa aptaujāto vīriešu - 31% vīriešu un 24% sieviešu. Līdzīgs skaits aptaujāto sieviešu un vīriešu (92%) uzskata, ka abiem dzimumiem vienādas ir iespējas rūpēties par savu veselību (91% vīriešu un 94% sieviešu).

## Secinājumi un ieteikumi

Vērojama tendence, ka divpadsmit gadu laikā stereotipi par sieviešu un vīriešu lomām ir kļuvuši mazāk izteikti, bet saglabājušies tajās pašās jomās, kurās 2001.gadā.

Visticamāk, ka joma, kurā stereotipi par dzimumu lomām ir visizteiktākie un gandrīz palikuši nemainīgi, ir darba tirgus. Visizteiktākie ir stereotipi par sieviešu un vīriešu piemērotību konkrētai profesijai un viedoklis, ka profesijas dalās „sieviešu” un „vīriešu”. Piemēram, par trīs „top-sieviešu” profesijām (bērnu dārza audzinātāja, sekretāre, mājsaimniece) un trīs „top-vīriešu” profesijām (celtnieks, autobusa šoferis, militārpersona) visticamāk viedoklis nav mainījies divpadsmit gadu laikā.

Tāpat kopš 2001.gada visticamāk nav mainījies sieviešu viedoklis, ka viņas saskaras ar lielākiem ierobežojumiem un nevienlīdzīgām iespējām darba tirgū nekā vīrieši - gan meklējot darbu, gan saņemot amatu paaugstinājumus, gan saņemot atalgojumu.

Sieviešu darba vērtība, arī pašu sieviešu atbildēs, tiek vērtēta zemāk nekā vīriešu, jo, piemēram, vairāk nekā puse iedzīvotāju (55%) uzskata, ja alga būtu lielāka, skolās strādātu vairāk vīriešu (51% vīriešu un 58% sieviešu), kas liek secināt, ka sievietēm nav nepieciešama tik liela alga kā vīriešiem.

Pozitīvi vērtējams fakts par tendenci, ka krasi ir mazinājušies stereotipi par sievietēm kā galvenajām bērnu audzinātājām un mājsaimniecību darbu veicējām. Pēc iedzīvotāju atbildēm var secināt, ka, salīdzinot ar 2001.gadu, gan bērnu audzināšanā, gan mājsaimniecības darbu veikšanā daudz lielāka loma tiek piešķirta vīriešiem.

Vērojama tendence, ka divreiz mazāk iedzīvotāju nekā 2004.gadā uzskata, ka rūpes par mājsaimniecību gulstas tikai uz sieviešu pleciem (2001.g. - 67%, 2013.g. – 30%). Šī situācija vērojama arī laika izlietojuma pētījumos<sup>75</sup>. Latvijas vīrieši, salīdzinot ar citu dalībvalstu vīriešiem, pēc mājsaimniecības darbos un bērna aprūpei veltītā laika 2010.gadā ierindojas ceturtajā vietā, aiz Zviedrijas, Dānijas un Somijas.

Pārsteidzoši, ka 60% respondentu (64% vīriešu un 56% sieviešu) uzskata, ka nodarbošanās ar prostitūciju ir brīva izvēle, nevis sekas nabadzībai, piedzīvotai vardarbībai vai nevienlīdzīgai varas sadalei dzimumu starpā.

Arī veselības jomā ir vērojamas izmaiņas sabiedrības uzskatos par sieviešu un vīriešu atbildību par savu veselību, īpaši, kas attiecas uz kontracepcijas lietošanu. Tikai neliela respondentu daļa – 18% vīrieši un 6% sieviešu vairs uzskata, ka tikai sievietes ir atbildīgas par kontracepciju. 2004.gadā gandrīz puse no iedzīvotājiem (46.2%) iedzīvotāju piekrita šādam viedoklim.

Interesants ir fakts, ka gandrīz trešdaļa aptaujāto vīriešu uzskata, ka par viņu veselību kopumā atbildīgai jābūt sievietei/partnerei, turklāt 24% sieviešu arī piekrīt šim viedoklim.

Lai apzinātu dzimumu līdztiesības īstenotās politikas tiešu ietekmi uz sabiedrības uzskatu maiņu, ir ieteicams veikt sabiedrības aptauju neilgi pēc īstenotajām aktivitātēm, piemēram, ekspresaptaujū veidā, pretējā gadījumā nav iespējams noteikt, vai sabiedrības uzskatu maiņa ir tiešā veidā saistīta ar īstenotajām aktivitātēm, vai tā ir notikusi citu faktoru ietekmē. Iespējams, lielākas vērtības piešķiršana vīriešu tēvu lomai iedzīvotāju skatījumā ir saistāma ar Eiropas kopienas programmas EQUAL projektiem vai Eiropas Sociālā fonda projektu īstenošanu 2004.-2006.gada periodā, kuru ietvaros notika sociālās kampaņas un aktivitātes, vērstas tieši uz tēviem (tēvu gājiens, atklātnes ar sabiedrībā zināmiem tēviem ar bērniem u.c.).

<sup>75</sup> Eiropas darba apstākļu apsekojums 2010. <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm>

## 5.2. Secinājumi un rekomendācijas dzimumu līdztiesības politikas un ES fondu ieguldījumu un ietekmes uz sieviešu un vīriešu situāciju uzlabošanai

Nr.p.k.	Secinājums	Rekomendācija	Rekomendācijas ieviešanas plānošanas periods	Atbildīgā institūcija	Svarīguma pakāpe (A-augsta, V-vidēja, Z – zema)
1.	<p>Neproporcionālas laika sadales sieviešu un vīriešu starpā pamatā ir sabiedrībā pastāvošie spēcīgie stereotipi par „vīriešu” un „sieviešu” darbiem ne tikai privātajā, bet arī profesionālajā vai darba jomā. Stereotipu maiņa lielākoties ir atkarīga no vērtību un uzskatu sistēmas, un tās ir jomas, ko nav iespējams mainīt ar likumdošanas palīdzību.</p>	<p>Vīriešu lielāka iesaiste mājas rūpēs, līdzvērtīgi sadalot pienākumus nodarbināto sieviešu un vīriešu starpā, var tikt panākta ar dažādu sociālo kampaņu palīdzību, paplašinot sabiedrības uzskatus par to, kas ir „vīriešu” un kas ir „sieviešu” darbi ne tikai ģimenē, bet arī profesionālajā jomā.</p> <p>Reizē piedāvājot alternatīvus sieviešu un vīriešu ģimenes lomu modeļus, piemēram, pozitīvo, „rūpīgā vīrieša” (caring men) lomas modeli un citus dzimumu līdztiesībai draudzīgus lomu modeļus, tādā veidā laužot sabiedrībā dominējošos uzskatus par sieviešu un vīriešu piemērotību kādam konkrētam darbam vai profesiju dalījumu „sieviešu” un</p>	2014.-2020.gads	Labklājības ministrija	V



		„vīriešu”, kas Latvijas sabiedrībā ir samērā izteikta parādība			
2.	Lai arī pieaug paternitātes atvaļinājumu izmantojošo tēvu skaits, vēl joprojām lielākā daļa no tēviem šo atvaļinājumu neizmanto. Šai situācijai varētu būt dažādi iemesli, piemēram, ienākumu krišanās atvaļinājuma laikā (80% no darba algas darba devēju attieksme pret tēviem, kuri izvēlas izmantot šo atvaļinājumu, kā arī liels vīriešu īpatsvars, kas nodarbināti daļēji ēnu ekonomikas sektorā, saņemot oficiāli minimālo algu, kas neļauj viņiem saņemt adekvātu ienākumu atvietošanu paternitātes atvaļinājuma laikā.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nepieciešams apsvērt iespēju atjaunot atvaļinājuma pabalstu iepriekšējā līmenī, proti 100% no darba algas</li> <li>✓ Likumdošanā iestrādāt normas, kas paredz tēviem izmantot daļu no bērna kopšanas atvaļinājuma, tādējādi vairāk iesaistot tēvus bērna aprūpē un dodot sievietēm iespēju ātrāk atgriezties darba tirgū, nezaudējot savas profesionālās prasmes.</li> <li>✓ Veicināt aktivitātes, kas vērstas uz sadarbību ar darba devējiem, aktualizējot jautājumu par vīriešu darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespējām</li> <li>✓ Īstenot kampaņas, kuru ietvaros rāda pozitīvos, sabiedrībā zināmu vīriešu lomu modeļus, kuri pakārto savu darba dzīvi rūpēm par bērnu</li> <li>✓ Tāpat būtu jāparedz pasākumi pilnīgai darba ienākumu legalizācijai darba tirgus sektoros, kuros pārsvarā ir nodarbināti vīrieši.</li> </ul>	2014.- 2020.gads	Labklājības ministrija	A
3.	Latvijā nav stratēģijas skolas vecuma bērnu pieskatīšanai pēc mācībām, atstājot to vecāku ziņā. Galvenokārt uzmanība tiek pievērsta pirmsskolas izglītības iestāžu pieejamībai, bet	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nodrošināt pirmsskolas izglītības iestāžu pieejamību bērniem jau no gada vecuma. Jāparedz atbalsta mehānisms vecākiem, kuri atgriežas</li> </ul>	2014.- 2020.gads	Labklājības ministrija  Izglītības un	A

	<p>tikpat būtiski darba un ģimenes dzīves saskaņošanas atvieglošanai strādājošiem vecākiem ir sākumskolas vecuma bērnu nodarbināšana pēc mācību stundām, jo īpaši pirmajās klasītēs</p> <p>Dažās pašvaldībās (skolās) Latvijā pagarinātās dienas grupas tiek veidotas, taču, piemēram, novados/ pagastos, kur pašvaldība nodrošina skolēnu aizvešanu/atvešanu no mājas uz skolu, mazie skolēni, reizē ar vecāko klašu skolēniem tiek nogādāti mājās ar skolas autobusu uzreiz pēc stundām. Ja abi vecāki ir nodarbināti, rodas grūtības saskaņot darba un ģimenes dzīvi.</p>	<p>darba tirgū, kad bērns sasniedz gada vecumu, piemēram, iespēju strādāt saīsinātu darba laiku, nezaudējot ienākumu līmeni.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nodrošināt bērnu pieskatīšanu skolā visas dienas garumā, līdzīgi kā pirmsskolas izglītības iestādēs, kas ļauj abiem vecākiem pilnvērtīgi iesaistīties darba tirgū.</li> <li>✓ Jāorientējas uz formālās bērnu aprūpes diversifikāciju, ģimenēm piedāvājot pēc iespējas daudzveidīgākus pirmsskolas izglītības un bērnu aprūpes veidus.</li> </ul>		<p>zinātnes ministrija</p> <p>Pašvaldības</p>	
4.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Latvijā vērojama gan horizontālā darba tirgus segregācija pēc dzimuma: sieviešu koncentrēšanās zemāk apmaksātajos darba tirgus sektoros, gan vertikālā segregācija:niecīgs sieviešu skaits vadības līmeņos u.c., kas nozīmē nākotnē - mazākas pensijas un lielāks nabadzības risks sievietēm, savukārt vīriešiem – lielāks bezdarba risks krīzes apstākļos, jo īpaši mazkvalificētiem vīriešiem ar zemu izglītības līmeni</li> <li>✓ Pēdējo desmit gadu laikā ir ievērojami pieaudzis sieviešu skaits vīriešu dominējošās nozarēs, savukārt vīriešu ienākšana „sieviešu nozarēs” (medmāsa,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Jāaktualizē jautājums par darba vietu kultūras (working culture) izmaiņām, piemēram, no tradicionāli „maskulīnām” vai „femīnām” uz dzimumu neitrālām darba vietām, kas būtu pievilcīgas abiem dzimumiem. Kā arī tādi būtiski jautājumi kā vienlīdzīgu iespēju sievietēm un vīriešiem darba plāni, kas padarītu uzņēmumus draudzīgus abiem dzimumiem.</li> <li>✓ Veicināt pasākumus gan vertikālās, gan horizontālās darba tirgus segregācijas mazināšanai.</li> <li>✓ Sociālajiem partneriem (arodbiedrībām) ieteicams attīstīt</li> </ul>	2014.-2020.gads	Labklājības ministrija	V

pirmsskolas un sākumskolas skolotājas, sekretāri, sociālā aprūpe) nav notikusi, un vīrieši vēl joprojām ir nodarbināti tradicionālajās „vīriešu” nozarēs

- ✓ Divpadsmit gadu laikā stereotipi par sieviešu un vīriešu lomām ir kļuvuši mazāk izteikti, bet saglabājušies tajās pašās jomās, kurās 2001.gadā.
- ✓ Joma, kurā stereotipi par dzimumu lomām ir visizteiktākie un gandrīz palikuši nemainīgi, ir darba tirgus. Visizteiktākie ir stereotipi par sieviešu un vīriešu piemērotību konkrētai profesijai un viedoklis, ka profesijas dalās „sieviešu” un „vīriešu”.

solidaritātes principus, veidojot stratēģiju, kas veicinātu darba samaksas pieaugumu tieši tradicionālajos sieviešu sektoros (aprūpe, izglītība), tādā veidā mazinot darba samaksas atšķirības sievietēm un vīriešiem, kas ir viens no dzimumu līdztiesības politikas mērķiem.

- ✓ Jāpievērš uzmanība kvalitatīviem nodarbinātības rādītājiem sievietēm, tādiem kā darba samaksas atšķirību mazināšana, sieviešu nokļūšana augstākajos vadības līmeņos, kā arī sieviešu uzņēmējdarbības aktīvāka atbalstīšana.
- ✓ Lai apzinātu dzimumu līdztiesības īstenotās politikas tiešu ietekmi uz sabiedrības uzskatu maiņu, ir ieteicams veikt sabiedrības aptauju neilgi pēc īstenotajām aktivitātēm, piemēram, ekspresaptaujū veidā, pretējā gadījumā nav iespējams noteikt, vai sabiedrības uzskatu maiņa ir tiešā veidā saistīta ar īstenotajām aktivitātēm, vai tā ir notikusi citu faktoru ietekmē. Iespējams, lielākas vērtības piešķiršana vīriešu tēvu lomai iedzīvotāju skatījumā ir saistāma ar Eiropas kopienas programmas

		EQUAL projektiem vai Eiropas Sociālā fonda projektu īstenošanu 2004.-2006.gada periodā, kuru ietvaros notika sociālās kampaņas un aktivitātes, vērstas tieši uz tēviem (tēvu gājiens, atklātnes ar sabiedrībā zināmiem tēviem ar bērniem u.c.).			
5.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nelaiemes gadījumos darba vietās, kā arī ceļu satiksmes negadījumos visbiežāk gūst traumas vai iet bojā vīrieši.</li> <li>✓ Pārsvarā vīriešu slikto veselības rādītāju cēloņi nav bioloģiski vai ģenētiski determinēti, bet rodas sociālo un psihosociālo faktoru ietekmē, tostarp no sabiedrībā valdošajiem dzimumu stereotipiem par katram dzimumam atbilstošu uzvedību.</li> <li>✓ Vīrieši daudz retāk apmeklē ārstu, tostarp profilaktisko apskati.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nepieciešams īstenot regulāras sabiedrības informēšanas kampaņas, kas vērstas uz vīriešu mērķauditoriju, lai lauztu stereotipus par to, ko nozīmē „vīrišķība” vai „vīrišķīga” uzvedība.</li> <li>✓ Vispārīzglītojošās skolās īpašu uzmanību veselības mācībā nepieciešams pievērst zēniem, mācot tos rūpēties par savu veselību.</li> <li>✓ Tāpat būtisks ir darbs ar jauniešu (īpaši zēnu) izglītošanu par sociālajām dzimumu lomām un „maskulīno” identitāšu maiņu, seksuāli reprodaktīvo veselību.</li> </ul>	2014.-2020.gads	Labklājības ministrija  Izglītības un zinātnes ministrija	V
6.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Vardarbības ģimenē iemesls ir sabiedrībā pastāvoša dzimumu nelīdztiesība un vēsturiski izveidojušos nevienlīdzīgu varas attiecību sadalījums starp vīriešiem un sievietēm</li> <li>✓ Vīrieši pārsvarā cieš no sava dzimuma pārstāvju vardarbības ārpus mājas, sievietes no pretējā dzimuma pārstāvju (</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Vardarbības uz dzimumu mazināšanai ir būtiska regulāra prevencija, sabiedrības informēšanas pasākumi, mazinot vardarbības cēloņus</li> <li>✓ Jārada sociālās kampaņas, kas mazina sabiedrības toleranci pret vardarbību, uz dzimumu balstītu .</li> <li>✓ Valsts politikā uzsvars jāliek uz</li> </ul>	2014.-2020.gads	Labklājības ministrija	V

	<p>vīriešu) vardarbības, pārsvarā partnerattiecībās mājās</p> <p>✓ Eiropas Savienībā Latvijas sabiedrība ir vistolerantākā par vardarbību pret sievietēm sabiedrībā .</p>	<p>dzimumu balstītu vardarbību pret sievietēm, īpašu uzsvaru liekot gan uz preventīvo darbu ar varmākām vīriešiem, gan uz varmāku vīriešu rehabilitāciju</p> <p>✓</p>			
7.	<p>✓ Latvijas valdības atbildības apjoms dzimumu līdztiesības veicināšanai vērtējams kā formāli augsts, un ir vidēji augsts rādītājs citu dalībvalstu vidū</p> <p>✓ Latvija, salīdzinot ar 2005.gadu, ir regresējusi institucionālā mehānisma attīstībā dzimumu līdztiesības īstenošanai un dzimuma aspekta integrēšanai visu ministriju nozaru politikās</p> <p>✓ Amatpersonas, kas atbildīgas par dzimumu līdztiesības integrēto pieeju, ir nominētas, taču faktiski nekādas iniciatīvas vai izmaiņas integrētās pieejas īstenošanā kopš 2005. gada nav bijušas</p> <p>✓ Latvijā šobrīd netiek nodrošināta dzimumu līdztiesības integrētā pieeja valsts iestāžu budžeta veidošanā un novērtēšanā no dzimuma aspekta.</p>	<p>✓ Institucionālā mehānisma stiprināšanai katru gadu (vai citā laika periodā) vienai ministrijai būtu jābūt atbildīgai par integrētās pieejas īstenošanu valsts pārvaldē un rotācijas kārtībā nākamo periodu pārņemtu cita ministrija. Tādā veidā katrai ministrijai būtu jāiepazīstas ar integrēto pieeju dzimumu līdztiesības īstenošanai un jāklūst līdzatbildīgai šīs pieejas īstenošanā valsts līmenī.</p> <p>✓ Efektīvai dzimumu līdztiesības politikas dokumentos noteikto rīcības virzienu aktivitāšu īstenošanai ir nepieciešams atsevišķs budžets un par dzimumu līdztiesības politiku atbildīgās institūcijas cilvēkresursu palielināšana un kapacitātes stiprināšana.</p> <p>✓ Tā kā visefektīvāk mērīt sieviešu un vīriešu situācijas izmaiņas ir konkrēta projekta ietvaros, pirms projekta uzsākšanas, apzinot sieviešu un vīriešu</p>	2014.-2020.gads	Labklājības ministrija,  Visas nozaru ministrijas  Pašvaldības	V

situāciju jomā, kurā projekts tiks īstenots. Izmantojot sieviešu un vīriešu situācijas analīzes rezultātus, tiek identificēta projekta mērķa grupa (dzimums, vecums u.c.), uz kuru projekts tiks vērsts. Lai izmēritu projekta efektivitāti un to, vai projekta īstenošanas rezultātā ir sasniegta mērķa grupa un ir notikušas izmaiņas mērķa grupas situācijā, pēc projekta beigām ir nepieciešams veikt atkārtotu analīzi, salīdzinot to ar situāciju pirms projekta uzsākšanas.

- ✓ Situācijas izmaiņas panākt ar sistemātisku sabiedrības izglītošanu par dzimumu līdztiesības pievienoto vērtību un pozitīvo ietekmi gan uz vīriešiem, gan uz sievietēm un sabiedrības labklājību kopumā.
- ✓ Jārada pašvaldību ieinteresētība un griba aktualizēt dzimumu līdztiesības jautājumus savās pašvaldībās, piemēram, analizējot, kā un vai vienlīdzīgi pašvaldību nodokļu maksātāju nauda nonāk pie sievietēm un vīriešiem dažādu pakalpojumu veidā vai kā pašvaldības pieņemtie vai plānotie lēmumi var ietekmēt sieviešu

un vīriešu (zēnu un meiteņu) situāciju.

- ✓ Nepieciešams izvērtēt iespēju iestrādāt dzimumu līdztiesības integrētās pieejas metodi normatīvajos aktos, padarot to kā "obligātu" nosacījumu visām valsts pārvaldes institūcijām
- ✓ Nodrošināt regulāras apmācības (t.sk. arī amatpersonām) par integrēto pieeju, piesaistot ekspertus vai lektorus no pētniecības vai augstākām mācību iestādēm un nodrošinot atbilstošu budžetu.
- ✓ Tā kā tieši ministriju nozaru politiku veidotājiem ikdienā būtu jābūt atbildīgiem par dzimuma aspekta integrēšanu savā nozarē, papildus augsta līmeņa amatpersonām ministrijās ieteicams katrā ministrijā izveidot štata vietu apmācītam ierēdnim vai ekspertam par dzimumu līdztiesības integrēto pieeju, kurš veiktu gan ietekmi uz dzimumu novērtējumu gan *ex-ante*, gan *ex-postum* visos nozares politikas dokumentos un sniegtu regulāru novērtējumu par sieviešu un vīriešu situācijas izmaiņām savā nozarē un kontaktētos gan ar atbildīgo ministriju



dzimumu līdztiesības politikas jomā (LM), gan ar savas ministrijas augsta līmeņa amatpersonu, kas atbildīga par dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanu. Tāpat šī ierēdņa (eksperta) pienākumos būtu jāietilpst dalība savas ministrijas budžeta izstrādē, integrējot dzimuma aspektu, regulāru konsultāciju sniegšana ministrijas nozares politikas veidotājiem un dalība valsts politikas dzimumu līdztiesības īstenošanā izstrādē, pārstāvējot savu nozari no sieviešu un vīriešu aspekta.

- ✓ Integrētās pieejas stiprināšanai būtu nepieciešams izstrādāt vadlīnijas citu ministriju politikas veidotājiem par integrēto pieeju.
- ✓ Nepieciešams iekļaut Ministru kabineta instrukcijā „Kārtība, kādā aizpildāma normatīvā akta projekta anotācija” normu, kas paredz, ka, izstrādājot politikas plānošanas dokumentus, ministrijām jāanalizē šī dokumenta ietekme uz sieviešu un vīriešu situāciju, jāuzrāda statistikas dati un situācija dzimuma griezumā.
- ✓ Ieteicams apsvērt iespēju, piemēram, Labklājības ministrijā vai tās

pakļautības iestādē pilotprojekta veidā uzsākt integrēto pieeju budžeta veidošanā, piesaistot to valstu ekspertus, kurās šī pieeja tiek īstenota valdības līmenī (Islande, Norvēģija, Lielbritānija, Francija u.c.).

- ✓ Iestrādāt LR normatīvajos aktos, ka visām valsts pārvaldes institūcijām, jo īpaši nozaru ministrijām, un pašvaldību un reģionālajām institūcijām, programmās, pētījumos, informatīvajos ziņojumos, publiskajos pārskatos u.c. dokumentos ietvertos statistiskās informācijas datus dzimuma griezumā apkopot, uzrādīt un publicēt.
- ✓ Publicēt ik gadu Latvijas Republikas Centrālās statistikas pārvaldes datu krājumu „Sievietes un vīrieši Latvijā”, kas ir informatīvais atbalsts dzimumu līdztiesības politikas veidotājiem un nākotnē arī integrētās pieejas īstenotājiem citās ministrijās un pārvaldes institūcijās.
- ✓ Lai veicinātu lielāku sieviešu tiesību un vēlams arī vīriešu tiesību aizsardzību organizāciju veidošanos, attīstību un interešu pārstāvēniecību valsts līmenī, piedaloties ar savu ekspertīzi politikas

izstrādē, veikt izmaiņas normatīvajos aktos, kas pieļautu dzimumu līdztiesības jomas nevalstisko organizāciju finansēšanu.

- ✓ Atsevišķas dzimumu līdztiesības politikas ieviešanas funkcijas deleģēt jomas nevalstiskajām vai privātajām, tostarp pētnieciskajām organizācijām, piemēram, -sabiedrības informēšana, jaunu dzimumu līdztiesības politikas iniciatīvu izstrāde, pakalpojumu sniegšana vai pētījumu veikšana.
- ✓ Nostiprināt Dzimumu līdztiesības komitejas statusu (šobrīd – LM iekšējs normatīvs akts – rīkojums) ar Ministra kabineta rīkojumu, paredzot Komitejas izstrādāto rekomendāciju īstenošanai juridiski vai citādi saistošas normas, papildus piešķirot ne tikai cilvēku, bet arī finanšu resursus to ieviešanā, pretējā gadījumā ir pamats uzskatīt, ka to ieviešanā nesekos reāla darbība.
- ✓ Rekomendāciju ieviešanā būtu jāvērs arī citu politikas veidotāju uzmanība, jālobē šie jautājumi augstākajās lēmumu pieņemšanas līmeņos, veicinot politisko gribu risināt šo jautājumus.
- ✓ Nevalstiskajās organizācijā, kas ir

		iesaistītas dzimumu līdztiesības konsultatīvajās padomēs (šobrīd – Dzimumu līdztiesības komitejā), būtu jāiesaista arī etnisko, seksuālo, reliģisko, vecuma, invalīdu un citu minoritāšu pārstāvētās nevalstiskās organizācijas			
8.	Ņemot vērā, ka HPVI koordinēšana atteicas uz trijām apjomīgām atbildības jomām – dzimumu līdztiesības, invaliditātes un novecošanās viena darbinieka, kas koordinē valsts līmenī Vienlīdzīgu iespēju integrēšanu ES fondu līdzfinansēto pasākumu un aktivitāšu ietvaros, kapacitāte ir vērtējama kā zema.	Ņemot vērā, ka 2014.-2020.gada ESI fondu plānošanas periodā tiek paplašināts HP VI tvērums, īpaši izceļot dzimumu līdztiesības veicināšanas aspektu, ieteicams palielināt HP VI koordinēšanas kapacitāti, piesaistot dzimumu līdztiesības ekspertu. Minētā eksperta funkcijās būtu jāparedz konsultācijas ESI fondu vadībā iesaistītajam personālam, projektu iesniedzējiem un īstenotājiem par dzimumu līdztiesības integrēto pieeju, kā arī uzraudzīt ES fondu ietvaros īstenoto specifisko darbību dzimumu līdztiesības veicināšanai īstenošanu	2014.-2020.gads	Labklājības ministrija	V
9.	Jāņem vērā, ka neskatoties uz iegūto izglītību sociālajā jomā, aptaujāto sociālo darbinieku – HP VI semināru dalībnieku vidū vērojama nepietiekama izpratne par dzimumu līdztiesības jautājumiem	Lai veicinātu ne tikai izpratnes veidošanos, bet arī veicinātu izmaiņas dzimumu līdztiesības jomā, semināri būtu jāīsteno ciklu veidā, atkārtojot vienai mērķa grupai, pievēršoties padziļinātai atsevišķu dzimumu līdztiesības jomu izpētei, piemēram, nodarbinātība, izglītība, uzņēmējdarbība, darba un ģimenes dzīves	2014.-2020.gads	Labklājības ministrija	V

		saskaņošana u.c.			
10.	2007.-2013.gada plānošanas periodā ES fondu līdzfinansēto aktivitāšu ietvaros īstenotās specifiskās aktivitātes dzimumu līdztiesības veicināšanai ir atbilstošas un vērtējamas kā mērķtiecīgas darbības dzimumu līdztiesības veicināšanai un konkrētu problēmu risināšanai. Vienlaicīgi ir jāatzīmē, ka specifiskajām aktivitātēm ir fragmentārs raksturs un līdz ar to nevar uzskatīt, ka tās sniedz būtisku, izmērāmu ietekmi uz dzimumu līdztiesības politikas problēmjaudājumu risināšanu.	Lai sniegtu būtisku, izmērāmu ietekmi uz dzimumu līdztiesības politikas problēmjaudājumu risināšanu, ir jāveic situācijas analīze attiecībā uz dzimumu līdztiesību tādās jomās kā nodarbinātība, izglītība, veselība, uzņēmējdarbība, IKT, kultūra u.c., un jānosaka mērķtiecīgas darbības identificēto problēmu risināšanai, integrējot tās plānošanas dokumentu līmenī kā atbalstāmās darbības.	2014.-2020.gads	Labklājības ministrija	V
11.	<b>Darbību programmu un to papildinājumu līmenī</b> ir sniegti vispārīgi formulējumi prioritāšu ietekmei uz HP VI, kas apgrūtina izpratni un nesniedz skaidru priekšstatu par to, kādi mērķi ir sasniedzami HP VI jomā, kā arī nav definēti konkrēti specifiski pasākumi HP VI mērķu sasniegšanai un nav jaušama arī sasaiste ar VSID noteikto uzraudzības rādītāju (audita konstatējums Nr.2)  Lai noteiktu mērķtiecīgus un jēgpilnus pasākumus ES fondu projektos, Labklājības ministrijai kā par HP VI koordināciju atbildīgai iestādei veikt situācijas izvērtējumu, lai noteiktu potenciālās riska jomas un	Pētījumā (skat.6. sadaļu) sniegti priekšlikumi par 2014.-2020.gada ES fondu plānošanas dokumentos iekļaujamiem mērķiem un sasniedzamiem HP VI rādītājiem, kuru izpildi iespējams mērīt caur specifisko atbalsta mērķu un projektu ietvaros īstenotajiem HP VI rādītājiem, kā arī darbības programmu un papildinājumu līmenī definējamiem konkrētiem specifiskiem pasākumiem HP VI mērķu sasniegšanai. Balstoties uz izvērtējumā veikto analīzi un situācijas raksturojumu dažādās jomās (nodarbinātība, izglītība, veselība, uzņēmējdarbība, IKT, kultūra u.c.),	2014.-2020.gads	Labklājības ministrija, FM, nozaru ministrijas	A

	problēmas Latvijā HP VI jomā (audita konstatējums 1.,2.,3.)	izvirzītas rekomendācijas par HP VI integrēšanu ES fondu 2014.-2020.gada plānošanas dokumentos. Rekomendācijas satur priekšlikumus par: 1) specifiskiem pasākumiem sieviešu un vīriešu līdztiesības veicināšanai, diskriminācijas izskaušanai un pieejamības nodrošināšanai, personu ar invaliditāti nodarbinātības un sociālās iekļaušanas veicināšanai.; 2) noteikti bāzes un plānotie sasniedzamie rezultāti katram Darbības programmas specifiskajam atbalsta mērķim;			
12.	2007.-2013.g. plānošanas periodā HP VI nav noteikti saprotami ietekmes definējumi, jo, piemēram, definējumi „netieši ietekmē” un „tieši neietekmē” ir pārprotami. Nepieciešams noteikt saprotamu ietekmes definējumu, lai mazinātu iespējas to dažādaī interpretācijai, nosakot – tieša ietekme, netieša ietekme vai neattiecas (audita 2.2.konstatējums)	Pētījuma 6.sadaļā sniegti priekšlikumi par darbības programmas specifisko atbalsta mērķu ietekmi, nosakot sakot ietekmes definējumu – tieša pozitīva ietekme, netieša pozitīva ietekme vai neattiecas.	2014.-2020.gads	Labklājības ministrija,	A
13.	<b>Aktivitāšu MK noteikumu līmenī</b> ir noteikti HP VI vērtēšanas kritēriji, tomēr atsevišķos gadījumos izvirzītie vērtēšanas kritēriji neatbilst darbības programmas un papildinājumos vai aktivitāšu MK noteikumos noteiktai ietekmei uz HP VI, atsevišķos gadījumos nav nodrošināta konsekventa HP VI kritēriju vērtēšanas pieeja	Pētījuma 6.sadaļā sniegti priekšlikumi projektu atlases kritērijiem, nodrošinot dažādu, bet pēc būtības līdzīgu specifisko atbalsta mērķu ietvaros vienādu pieeju kritēriju noteikšanā un vērtēšanā.	2014.-2020.gads	Labklājības ministrija,	A

dažādu, bet pēc būtības līdzīgu aktivitāšu ietvaros, kā arī projektu iesniegumos atsevišķos gadījumos ir atšķirīga pieeja informācijas atspoguļošanā par mērķa grupām (audita 3.konstatējums)



**6. REKOMENDĀCIJAS ES FONDU ATBALSTA  
PIEMĒROJAMO INSTRUMENTU UZLABOŠANAI 2014.  
- 2020.GADA ES FONDU PLĀNOŠANAS PERIODĀ  
DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS VEICINĀŠANAI,  
DISKRIMINĀCIJAS IZSKAUŠANAI UN PIEEJAMĪBAS  
NODROŠINĀŠANAI**

## 6.1. Rekomendācijas specifiskiem darbības programmas un darbības programmas papildinājuma HP VI mērķiem un pasākumiem sieviešu un vīriešu līdztiesības veicināšanai, diskriminācijas izskaušanai un pieejamības nodrošināšanai, personu ar invaliditāti nodarbinātības un sociālās iekļaušanas veicināšanai

Rekomendācijas specifiskiem darbības programmas un darbības programmas papildinājuma<sup>76</sup> HP VI mērķiem un pasākumiem sieviešu un vīriešu līdztiesības veicināšanai, diskriminācijas izskaušanai un pieejamības nodrošināšanai, personu ar invaliditāti nodarbinātības un sociālās iekļaušanas veicināšanai tika sagatavotas, balstoties uz 2013.gada maijā Revīzijas iestādes veiktajā auditā<sup>77</sup> konstatētajiem trūkumiem un izteiktajām rekomendācijām 2014.-2020.gada ESI fondu plānošanas periodam.

Atbilstoši Revīzijas iestādes ieteikumiem, specifiskajiem atbalsta mērķiem ar tiešu vai netiešu pozitīvu ietekmi uz HP "Vienlīdzīgas iespējas" tika veikta plānoto darbību analīze no dzimumu, vecumu, invaliditātes u.c. perspektīvām, mērķa grupu vajadzību un situācijas apzināšana, atbilstošos gadījumos noteikti sasniedzamie mērķi vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanai, kas vērsti uz identificēto atšķirību vai nevienlīdzības mazināšanu, kā arī izvirzīti mērķiem atbilstoši rādītāji, lai īstenotu uzraudzību un novērtēšanu un plānotas specifiskas atbalstāmās darbības.

Horizontālās politikas mērķis ir salāgot ekonomiskās un sociālās un vides intereses un nepieciešamību, lai pēc iespējas paplašinātu darbību pozitīvo ietekmi plašākai sabiedrības daļai. Tādēļ horizontālo prioritāšu „Vienlīdzīgas iespējas” un „Ilgtspējīga attīstība” ietvaros tiek noteikti konkrēti horizontālās politikas mērķi.

Horizontālās politikas „Vienlīdzīgas iespējas” mērķis<sup>78</sup> ir **nodrošināt**, ikvienam sabiedrības loceklim iespēju aktīvi piedalīties sabiedriskajos, politiskajos un ekonomiskajos pasākumos, sniegti pakalpojumi, informācija un nodrošināta vide, kurā personas dzimums, vecums, invaliditāte, etniskā piederība vai cita pazīme nav šķērslis līdzdalībai. HP VI specifiskie mērķi ir:

- 1) Veicināt cilvēkresursu piesaisti zinātnei un motivāciju zinātniskajai darbībai neatkarīgi no dzimuma, rases, etniskās izcelsmes, invaliditātes, u.c. faktoriem, tādējādi veicinot vienādu iespēju ievērošanu pasākumu īstenošanā.

<sup>76</sup> Rekomendācijas sniegtas par aktuālo DP un DPP versiju, kas ir pieejama uz Starpziņojuma uzsākšanas brīdi, t.i. darbības programmas 2.versiju (05.07.2013.) un darbības programmas papildinājuma 10.07.2013. versiju

<sup>77</sup> Horizontālā audita ziņojums Nr.VIENL-VI/AI/SAI-12/28 Eiropas Komisijas Reģionu politikas un pilsētpolitikas ģenerāldirektorātam un Eiropas Komisijas Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorātam par Eiropas Savienības struktūrfondu un Kohēzijas fonda 2007. - 2013.gada plānošanas perioda horizontālajām prioritātēm attiecībā uz vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanas uzraudzības sistēmu Vadošajā iestādē, Labklājības ministrijā kā par horizontālās prioritātes „Vienlīdzīgas iespējas” koordināciju atbildīgajā iestādē, atbildīgajās un sadarbības iestādēs visu trīs darbības programmu ietvaros (pieejams Labklājības ministrijā).

<sup>78</sup> Labklājības ministrijas „Metodika specifiskā atbalsta mērķa ietekmes noteikšanai uz horizontālo prioritāti „Vienlīdzīgas iespējas” (dzimumu līdztiesības, invaliditātes, novecošanās un diskriminācijas jautājumos)

- 2) Veicot ieguldījumus IKT un e-pakalpojumu pieejamības uzlabošanā, nodrošināt vienlīdzīgas iespējas visiem iedzīvotājiem, tai skaitā nelabvēlīgākā situācijā esošām personu grupām (personām ar invaliditāti, vecāka gada gājuma cilvēkiem, etnisko minoritāšu pārstāvjiem un citām sociālās atstumtības riskiem pakļautajām iedzīvotāju grupām) saņemt pakalpojumus un piedalīties sabiedrības politiskajā, ekonomiskajā, sociālajā un kultūras dzīvē.
- 3) Veicot ieguldījumus MVK konkurētspējas veicināšanā, sekmēt nepieciešamo apstākļu nodrošināšanu un vienlīdzīgas iespējas uzņēmējdarbības attīstībai visiem iedzīvotājiem, tai skaitā nelabvēlīgākā situācijā esošām iedzīvotāju grupām, kā arī nodrošināt kultūras un radošo industriju infrastruktūras pieejamību personām ar invaliditāti un funkcionāliem traucējumiem.
- 4) Veicot ieguldījumus publisko ēku renovācijā, nodrošināt vides un informācijas pieejamību personām ar invaliditāti un funkcionāliem traucējumiem visās renovējamās publiskajās ēkās.
- 5) Attīstot infrastruktūru Natura 2000 teritorijās, nodrošināt vides un pakalpojumu pieejamību personām ar invaliditāti un funkcionāliem traucējumiem
- 6) Nodrošināt starptautiskas, nacionālas un reģionālas nozīmes attīstības centru sasniedzamību no apkārtējās teritorijas, nodrošinot sabiedriskā transporta pieejamību personām ar invaliditāti un funkcionāliem traucējumiem.
- 7) Programmas ieviešanas rezultātā mazināt šķēršļus nodarbinātībai, sniedzot atbalstu nelabvēlīgā situācijā esošām personām, lai uzsāktu darba attiecības vai iesaistītos aktivitātēs, kas veicina nodarbinātību un neatkarīgu dzīvi.
- 8) Piekļuves uzlabošana izglītībai personām ar invaliditāti, vecāka gadagājuma personām, jauniešiem ar zemām pamatprasmēm, etnisko minoritāšu pārstāvjiem, kā arī dzimumu segregācijas mazināšana izglītības nozarē.

**Nemot vērā, ka darbības programmu un to papildinājumu līmenī** ir sniegti vispārīgi formulējumi prioritāšu ietekmei uz HP VI, kas apgrūtina izpratni un nesniedz skaidru priekšstatu par to, kādi mērķi ir sasniedzami HP VI jomā, kā arī nav definēti konkrēti specifiski pasākumi HP VI mērķu sasniegšanai un nav jaušama arī sasaiste ar VSID noteikto uzraudzības rādītāju (audita konstatējums Nr.2), šī izvērtējuma ietvaros tika veikta situācijas analīze un noteiktas potenciālās riska jomas un problēmas izglītības, nodarbinātības, veselības aprūpes, informācijas un komunikācijas tehnoloģiju, uzņēmējdarbības, sociālās iekļaušanas jomās Latvijā attiecībā uz HP VI (audita 14.rekomendācija).

Pētījuma 6.sadaļā ir sniegti priekšlikumi par plānošanas dokumentos iekļaujamiem mērķiem un sasniedzamiem HP VI rādītājiem, kuru izpildi iespējams mērīt caur specifisko atbalsta mērķu un projektu ietvaros īstenotajiem HP VI rādītājiem, kā arī darbības programmu un papildinājumu līmenī definējamiem konkrētiem mērķtiecīgiem un jēgpilniem pasākumiem specifiskajiem atbalsta mērķiem HP VI mērķu sasniegšanai (audita 15.rekomendācija).

2007.-2013.g. plānošanas periodā HP VI nav noteikti saprotami ietekmes definējumi, jo, piemēram, definējumi „netieši ietekmē” un „tieši neietekmē” ir pārprotami. Nepieciešams noteikt saprotamu ietekmes definējumu, lai mazinātu iespējas to dažādai interpretācijai, nosakot – tieša ietekme, netieša ietekme

vai neattiecas (audita 2.2.konstatējums).

**Aktivitāšu MK noteikumu līmenī** ir noteikti HP VI vērtēšanas kritēriji, tomēr atsevišķos gadījumos izvirzītie vērtēšanas kritēriji neatbilst darbības programmas un papildinājumos vai aktivitāšu MK noteikumos noteiktai ietekmei uz HP VI, atsevišķos gadījumos nav nodrošināta konsekventa HP VI kritēriju vērtēšanas pieeja dažādu, bet pēc būtības līdzīgu aktivitāšu ietvaros, kā arī projektu iesniegumos atsevišķos gadījumos ir atšķirīga pieeja informācijas atspoguļošanā par mērķa grupām (audita 3.konstatējums).

Balstoties uz plānošanas dokumentos pieejamo specifisko atbalsta mērķu aprakstiem un situācijas analīzi attiecībā uz HP VI nozarēs, novērtēta specifisko atbalsta mērķu ietekme uz HP VI: tieša pozitīva ietekme, netieša pozitīva ietekme vai neattiecas, kā arī sniegti priekšlikumi vienotiem projektu atlases vērtēšanas kritērijiem (audita 16.rekomendācija). un priekšlikumi par nepieciešamajiem uzlabojumiem par nepieciešamajiem metodiskajiem materiāliem attiecībā uz HP VI integrēšanu plānošanas dokumentos un to pilnveidi.

### 6.1.1. Rekomendācijas Darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 1. Prioritārajam virzienam "Pētniecības, tehnoloģiju attīstība un inovācijas"

**1. 1.1. ieguldījumu prioritātē „Uzlabojot P&I infrastruktūru un spēju attīstīt P&I izcilību, kā arī veicinot kompetences centru, it īpaši Eiropas nozīmes centru, izveidi”:**

Nr.	Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" prioritārais virziens/prioritāte/specifiskais atbalsta mērķis/kārta	Fonds	HP VI ietekme (x - tieši; x/- - netieši; n/a - neietekmē)	Bāzes vērtība	Rādītājs 2022.gadā	Specifiskā HP aktivitāte
1.1.1.	Specifiskais atbalsta mērķis: sekmēt starptautisko konkurētspēju pielietojamās zinātnes attīstībā, stiprinot	ERAF	x/----	n/a	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dalībnieki ar invaliditāti vai funkcionāliem traucējumiem: konkrētā vērtība tiks identificēta tikai projektu līmenī.</li> <li>Dalībnieces – sievietes; konkrētā vērtība tiks identificēta tikai projektu līmenī.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plānojot cilvēkresursu piesaisti zinātnei, sākotnēji tiks apzināta situācija no dzimuma aspekta, šķēršļi, ar kādiem sastopas sievietes zinātnieces atšķirībā no vīriešiem u.c..</li> <li>Tiks veikti pasākumi mazāk pārstāvētā dzimuma piesaistei konkrētā zinātnes</li> </ul>

	<p>cilvēkresursu kapacitāti, veicinot starptautisko sadarbību un sniedzot atbalstu pētniecības infrastruktūras modernizācijai.</p>				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dalībnieki no etniskajām minoritātēm; konkrētā vērtība tiks identificēta tikai projektu līmenī.</li> <li>• Dalībnieku skaits vecumā 54+; konkrētā vērtība tiks identificēta tikai projektu līmenī.</li> <li>• Sieviešu zinātnieču skaita pieaugums inženiertehniskajās u.c. konkurētspējīgās zinātnes jomās; konkrētā vērtība tiks identificēta tikai projektu līmenī.</li> <li>• Sieviešu zinātnieču skaita pieaugums vadošajos amatos; konkrētā vērtība tiks identificēta tikai projektu līmenī.</li> </ul>	<p>jomā.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiks īstenoti pasākumi darba un ģimenes dzīves saskaņošanas atvieglošanai sievietēm zinātniecēm, lai nerastos gari karjeras pārrāvumi u.tml.</li> <li>• Dzimuma aspekts tiks iekļauts visos paredzamajos pētījumu plānos (piemēram, farmācijas jomā: jāpēta zāļu iedarbība gan uz vīriešiem, gan uz sievietēm atsevišķi), iepriekš neizvirzot dzimumaizspriedumainas hipotēzes. Nodrošināt dzimuma kā mainīga zinātniska lieluma iekļaušanu kritēriju sarakstā, vērtējot pētījumu piedāvājumu un pētījumu projektu pamatotību.</li> <li>• Modernāka zinātnes infrastruktūra tiks ieviesta arī jomās, kurās koncentrējās sievietes zinātnieces.</li> <li>• Vides un informācijas pieejamības nodrošināšana personām ar funkcionāliem traucējumiem.</li> <li>• Pirmspensijas, pensijas vecuma personu, minoritāšu, abu dzimumu personu un personu ar invaliditāti iesaiste aktivitātēs.</li> <li>• Visi pētījumu dati tiks apkopoti dzimumu, vecumu, invaliditātes un minoritāšu griezumā.</li> </ul>
--	--	--	--	--	--	---

**2. 1.2. ieguldījumu prioritātē „sekmējot uzņēmumu ieguldījumu inovācijā un pētniecībā un veidojot saikni un sinerģiju starp uzņēmumiem, P&I centriem un augstākās izglītības sektoru, jo īpaši sekmējot preču un pakalpojumu attīstību, tehnoloģiju apmaiņu, sociālās inovācijas un sabiedrisko pakalpojumu lietotnes, pieprasījuma**

stimulēšanu, tīklošanu, kopu izveidi un tiešu inovāciju ar viedās specializācijas palīdzību, atbalstot tehnoloģisko un lietišķo pētniecību, pilotiekārtas, produktu validēšanu agrīnās tā izstrādes stadijās, palielinātas ražošanas spējas un svarīgāko pamattehnoloģiju pirmo ražošanu, kā arī universālo tehnoloģiju izplatīšanu”:

Nr.	Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" prioritārais virziens/prioritāte/specifiskais atbalsta mērķis/kārta	Fonds	HP VI ietekme (x - tieši; x/- - netieši; n/a - neietekmē)	Bāzes vērtība	Rādītājs 2022.gadā	Specifiskā HP aktivitāte
1.2.1.	Specifiskais atbalsta mērķis: veicināt inovatīvu uzņēmējdarbību.	ERAF	x/----		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaunizveidoto uzņēmumu īpašnieki vismaz 40% sieviešu .</li> <li>• Visi pētījumu dati, kā arī dati par jaunizveidoto uzņēmumu īpašniekiem, uzņēmējdarbības jomām apkopoti un analizēti dzimumu griezumā.</li> <li>• Zinātnisko institūciju, augstskolu, biedrību un nodibinājumu, privāto zinātnisko institūciju apvienībās lēmumu pieņēmēju vidū vismaz 40% viena dzimuma pārstāvju.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dzimuma aspekts tiks iekļauts visos paredzamajos pētījumu plānos, iepriekš neizvirzot dzimumaizspriedumainas hipotēzes.</li> <li>• Tiks nodrošināts dzimuma kā mainīga zinātniska lieluma iekļaušana kritēriju sarakstā, vērtējot pētījumu piedāvājumu un pētījumu projektu pamatotību.</li> <li>• Īpaši tiks veicināta sieviešu kā inovatīvu uzņēmumu īpašnieku īpatsvara pieaugums</li> <li>• Visi pētījumu dati, kā arī projektu ietvaros izveidoto inovatīvu uzņēmumu īpašnieku dati tiks apkopoti arī sieviešu/vīriešu griezumā.</li> <li>• Zinātnisko institūciju, augstskolu, biedrību un nodibinājumu, privāto zinātnisko institūciju apvienībās lēmumu pieņēmēju vidū tiks veicināts abu dzimumu skaitliskais līdzsvars.</li> </ul>

### 6.1.2. Rekomendācijas Darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 2. Prioritārajam virzienam "IKT pieejamība, e-pārvalde un pakalpojumi"

#### 3. 2.1. ieguldījumu prioritātē „paplašināt platjoslas pakalpojumu izvietojumu un sekmējot ātrgaitas tīklu attīstību”:

Nr.	Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" prioritārais virziens/prioritāte/specifiskais atbalsta mērķis/kārta	Fonds	HP VI ietekme (x - tieši; x/- - netieši; n/a - neietekmē)	Bāzes vērtība	Rādītājs 2022.gadā	Specifiskā HP aktivitāte
2.1.1.	Veicināt visas Latvijas teritorijas līdzsvarotu attīstību, izveidojot vai uzlabojot elektronisko sakaru infrastruktūru lauku teritorijās.		N/a			

#### 4. 2.2. ieguldījumu prioritātē „attīstīt IKT produktus un pakalpojumus, e-komerciju un palielinot pieprasījumu IKT jomā”:

2.2.1.	Specifiskais atbalsta mērķis: attīstīt uzņēmējdarbību veicinošu vidi, kas balstās uz pieejamu informāciju, publiskā sektora informācijas atkalizmantošanu, publiskā un privātā	ERAF	x/----	n/a	<ul style="list-style-type: none"> <li>E-pakalpojumus un e-iespējas izmantojuši proporcionāli līdzīgs sieviešu un vīriešu skaits.</li> <li>E-pakalpojumu iespēju izmantotāju skaits apkopots dzimuma, vecuma, invaliditātes griezumā.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dati par jaunu e-pakalpojumu izmantotājiem tiks apkopoti dzimuma, vecuma un invaliditātes griezumos.</li> <li>Informācijas pieejamības nodrošināšanas pasākumi personām ar redzes, dzirdes un garīga rakstura traucējumiem.</li> </ul>
--------	--	------	--------	-----	--	---



	<p>sektora integrētiem IKT risinājumiem un Latvijas iekļaušanos Eiropas vienotā digitālā tirgū, kā arī uzlabot iedzīvotāju kopējo dzīves kvalitāti, sniegtot ieguldījumu sabiedrības produktivitātes paaugstināšanā, administratīvā sloga samazināšanā un mobilitātes paaugstināšanā.</p>					
2.2.2.	<p>Specifiskais atbalsta mērķis: nodrošināt atvērtus, drošus, sadarbībspējīgus un optimāli organizētus publiskos datus un atvieglot sabiedrības un komersantu sadarbību ar publisko pārvaldi.</p>	ERAF	x/----			<ul style="list-style-type: none"> <li>Datu apkopošana dzimuma, vecuma, invaliditātes, minoritāšu/migrantu griezumā .</li> </ul>

### 6.1.3. Rekomendācijas Darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 3. Prioritārajam virzienam " Mazo un vidējo uzņēmumu konkurētspēja "

#### 5. 3.1. ieguldījumu prioritātē „sekmējot uzņēmējdarbību, jo īpaši veicinot jaunu ideju izmantošanu ekonomikā un jaunu uzņēmumu izveidošanu, tostarp ar uzņēmējdarbības inkubatoru palīdzību”:

3.1.1.	Specifiskais atbalsta mērķis: sekmēt ekonomiskās aktivitātes pieaugumu un konkurētspējas faktoru attīstību austrumu pierobežā un Baltijas jūras piekrastē.	ERAF	x/----	n/a	<ul style="list-style-type: none"> <li>Visi pētījumu dati, kā arī dati par jaunizveidoto uzņēmumu īpašniekiem, uzņēmējdarbības jomām apkopoti un analizēti dzimumu griezumā.</li> <li>Vismaz 40% sieviešu īpatsvars jaunizveidoto uzņēmumu īpašnieku vidū</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Attīstot uzņēmējdarbību veicinošu publisko infrastruktūru darba vietu radīšanai, iepriekš tiks apzināta situācija no dzimuma aspekta – t.i., – kādi ir nodarbinātības rādītāji sievietēm un vīriešiem konkrētā pašvaldībā.</li> <li>Projekta aktivitātes tiks plānotas tā, lai mazinātu pastāvošo darba tirgus vertikālo un horizontālo segregāciju pēc dzimuma, piedāvājot sievietēm un vīriešiem iesaistīties savam dzimumam netipiskās, jaunizveidotās darba vietās, tādā veidā nodrošinot vienlīdzīgas iespējas, reizē mazinot bezdarbu gan sievietēm, gan vīriešiem lauku reģionos.</li> </ul>
3.1.2.	Specifiskais atbalsta mērķis: sekmēt finansējuma pieejamību uzņēmējdarbības attīstībai komersantiem dažādās attīstības stadijās.	ERAF	x/----		<ul style="list-style-type: none"> <li>Jaunizveidoto uzņēmumu īpašnieki vismaz 40% sieviešu .</li> <li>Visi pētījumu dati, kā arī dati par jaunizveidoto uzņēmumu īpašniekiem, uzņēmējdarbības jomām apkopoti un analizēti dzimumu griezumā.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Finansējuma pieejamība uzņēmējdarbības attīstībai un uzsākšanai tiks plānota, iepriekš apzinot sieviešu un vīriešu aktuālo situāciju uzņēmējdarbības jomā, tostarp atšķirīgo situāciju uzņēmējdarbības uzsākšanā un dzimumu segregāciju atsevišķās</li> </ul>

						<p>uzņēmējdarbības jomās ( sievietes – ēdināšanas, grāmatvedības; vīrieši – būvniecības, auto u.c. labāk pelnošās nozarēs)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Īpaši atbalsta pasākumi finansējuma pieejamībai tiks plānoti mazāk pārstāvētā dzimuma uzņēmējdarbībā veicināšanai.</li> <li>• Vienlaicīgi tiks veikti atbalsta pasākumi, kas mudinātu sievietes uzsākt inovatīvu uzņēmējdarbību „dzimumam netipiskās”, perspektīvās jomās.</li> </ul>
--	--	--	--	--	--	---

**6. 3.2. ieguldījumu prioritātē „atbalstot MVK spēju iesaistīties izaugsmes un inovācijas procesos”:**

3.2.1.	<p>Specifiskais atbalsta mērķis :palielināt Latvijas tūrisma piedāvājuma starptautisko konkurētspēju.</p>	ERAF	x/----		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vides un informācijas pieejamība nodrošināta 100% tūristu piesaistes objektos. <ul style="list-style-type: none"> <li>• 7% no visiem tūrisma objektu apmeklētājiem ir personas ar invaliditāti.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vides un informācijas pieejamības nodrošināšanas pasākumi personām ar funkcionāliem traucējumiem, vecāka gadagājuma personām un personām ar bērnu ratiņiem – gan ārtelpās, gan iekštelpās (nodrošināts atbilstošs ceļa platums, slīpums un segums, pakāpieni kontrastējoši, atpūtas vietās izveidoti manevrēšanas laukumi, dabas takās izvietoti rokturi/margas, celiņu apmales, publisku pasākumu teritorijā, kur ir skatītāju tribīnes, soli (piem., kinoteātros, teātros, koncertzālēs, brīvdabas estrādēs, stadionos u.c.) skatītājiem riteņkrēslā paredzētas atbilstošas vietas ar līdzenu virsmu horizontālā plaknē, galdiņu augstums atpūtas vietās atbilstošā augstumā, platumā, atpūtas vietās labierīcības</li> </ul>
--------	---	------	--------	--	---	--

						nodrošinātas arī personu ar ratiņkrēsliem vajadzībām, atbilstošs informācijas zīmju, uzrakstu lielums, fons, apgaismojums, apzīmējumu dublējums taktili (sataustāmi), izvietojums – augstums, pieejamu ēku nodrošināšanas pasākumi u.c.)
--	--	--	--	--	--	--

**7. 3.3. ieguldījumu prioritātē „atbalstot palielinātu spēju radīšanu un paplašināšanu attiecībā uz produktu un pakalpojumu attīstīšanu”:**

3.3.2.	Specifiskais atbalsta mērķis: veicināt kultūras materiālā un nemateriālā mantojuma ilgtspējīgu izmantošanu radošo industriju attīstībai.	ERAF	x/----		7% no apmeklētājiem kultūras objektos ir invalīdi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vides un informācijas pieejamības nodrošināšanas pasākumi personām ar funkcionāliem traucējumiem, vecāka gadagājuma personām un personām ar bērnu ratiņiem.</li> </ul>
--------	--	------	--------	--	--	---

**8. 3.4. ieguldījumu prioritātē „izmantojot ieguldījumus institucionālās spējas un efektīvā publiskajā pārvaldē un publiskajos pakalpojumos, lai panāktu reformas, labāku regulējumu un labu pārvaldību”:**

3.4.1.	Specifiskais atbalsta mērķis: veicināt lietu savlaicīgu izmeklēšanu un iztiesāšanu uzņēmējdarbības vides uzlabošanas sekmēšanai.	ESF	x/----	n/a	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pētījumu skaits, kuros informācija analizēta dzimumu, invalīdu, vecuma un minoritāšu/migrantu griezumā, tiks noteikts projektu līmenī.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vides un informācijas pieejamības pasākumi.</li> <li>Visi ieteikumi tiks izstrādāti, ņemot vērā sieviešu un vīriešu situāciju, tostarp veicinot jomu, kurās ir viena vai otra dzimuma pārsvars, segregācijas mazināšanos.</li> <li>Visi pētījumi tiks veikti, izstrādāti, apkopojot un analizējot datus dzimumu, invalīdu, vecuma un minoritāšu/migrantu griezumā.</li> </ul>
3.4.2.	Specifiskais atbalsta mērķis: mazināt administratīvo slogu uzņēmējdarbībai, stiprinot valsts pārvaldes cilvēkresursu kapacitāti.	ESF	x/----	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vīriešu īpatsvars valsts pārvaldē 2010.g. – 33%</li> <li>2011.g. likumdevēji, vadītāji un valsts vecākās amatpersonas – 54% vīrieši un 46% sievietes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Palielinājies vīriešu īpatsvars valsts pārvaldē - vismaz 40% vīriešu īpatsvars valsts pārvaldē,</li> <li>likumdevēji, vadītāji un valsts vecākās amatpersonas – 40% vīriešu un 60% sievietes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Projekta aktivitātes plānots rīkot vietās, kur ir nodrošināta vides pieejamība; Projektā paredzēts atbalsta personas cilvēkiem ar funkcionāliem traucējumiem (piemēram, asistents, ergoterapeits, sociālais darbinieks, skolotāja palīgs u.c.). Mācību materiāli būs pieejami arī elektroniski, nodrošinot iespēju personām ar redzes invaliditāti veikt materiāla tālummaiņu, ja apmācībās piedalīsies personas ar dzirdes traucējumiem, tiks piemeklētas mācību telpas ar attiecīgo apskaņošanas audio tehniku.</li> <li>Apmācību saturā tiks integrēta starpkultūru komunikācijas apmācība, kā arī vienlīdzīgu iespēju jautājumi, tādi kā vienlīdzīgas iespējas neatkarīgi no</li> </ul>

						<p>dzimuma, vecuma, invaliditātes, etniskās piederības u.c., lai tiktu sniegti pakalpojumi, informācija un nodrošināta vide, kurā tiek ņemta vērā personu vai grupu atšķirīgā situācija.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mazāk pārstāvētā dzimuma ( vīriešus) piesaistīšana valsts pārvaldei; pasākumi sieviešu kapacitātes stiprināšanai, kas veicinās sieviešu skaita pieaugumu valsts pārvaldes augstāko amatpersonu vidū, mazinot vertikālo segregāciju pēc dzimuma.</li> </ul>
--	--	--	--	--	--	--

6.1.4. Rekomendācijas Darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 4. Prioritārajam virzienam "Pāreja uz ekonomiku, kura rada mazas oglekļa emisijas visās nozarēs"

**9. 4.1. ieguldījumu prioritātē „atbalstīt energoefektivitāti un atjaunojamo energoresursu izmantošanu uzņēmumos”:**

n/a

**10. 4.2. ieguldījumu prioritātē „atbalstīt energoefektivitāti un atjaunojamo energoresursu izmantošanu sabiedriskajās ēkās un mājāsaimniecībās”:**

n/a

**11. 4.3. ieguldījumu prioritātē „veicināt atjaunojamo energoresursu avotu ražošanu un sadali”:**

n/a



### 6.1.5. Rekomendācijas Darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 5. Prioritārajam virzienam " Vides aizsardzība un resursu izmantošanas efektivitāte "

12. 5.4. ieguldījumu prioritātē „vides aizsardzība un resursu izmantošanas efektivitātes veicināšana, aizsargājot un atjaunojot bioloģisko daudzveidību un augsni, kā arī veicinot ekosistēmu pakalpojumus, tai skaitā NATURA 2000 un zaļās infrastruktūras”:

5.4.1.	Specifiskais atbalsta mērķis: nodrošināt dabas aizsardzības un saimniecisko interešu līdzsvarotību, saglabājot bioloģisko daudzveidību un aizsargājot ekosistēmas.	ERAF	x/----		<ul style="list-style-type: none"> <li>100% no izbūvētās infrastruktūras (gājēju laipas, informatīvās zīmes, labiekārtotas takas, putnu vērošanas torņi, skatu torņi, tiltiņi, ūdenstūristu apmetņu vietas, auto stāvlaukumi u.c.) pieejama personām ar funkcionāliem traucējumiem, vecāka gadagājuma personām un personām ar bērnu ratiņiem.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vides un informācijas pieejamības nodrošināšanas pasākumi personām ar funkcionāliem traucējumiem, vecāka gadagājuma personām un personām ar bērnu ratiņiem (nodrošināts atbilstošs gājēju taku, laipu, ceļa platums, slīpums un segums, pakāpieni kontrastējoši, atpūtas vietās izveidoti manevrēšanas laukumi, dabas takās izvietoti rokturi/margas, celiņu apmales, publisku pasākumu teritorijā, kur ir skatītāju tribīnes, soli (piem., kinoteātros, teātros, koncertzālēs, brīvdabas estrādēs, stadionos u.c.) skatītājiem riteņkrēslā paredzētas atbilstošas vietas ar līdzenu virsmu horizontālā plaknē, galdiņu augstums atpūtas vietās atbilstošā augstumā, platumā, atpūtas vietās labierīcības nodrošinātas arī personu ar ratiņkrēsliem vajadzībām, sēdvietas vecāka gadagājuma personu vajadzībām atbilstošā augstumā, atbilstošs informācijas zīmju, uzrakstu lielums, fons, apgaismojums,</li> </ul>
--------	--	------	--------	--	--	--

						apzīmējumu dublējums taktili (sataustāmi), izvietojums – augstums, pieejamu ēku nodrošināšanas pasākumi u.c.), autostāvvietās ierīkotas speciālas un atbilstošas invalīdu stāvvietas, skatu torņi pieejami personām ar kustību traucējumiem, torņa margas izvietotas personai sēdus stāvoklī redzes augstumā u.tml.
5.4.2.	<p>Specifiskais atbalsta mērķis: nodrošināt sabiedrību un kompetentās institūcijas ar savlaicīgu un kvalitatīvu informāciju augstas vides kvalitātes un bioloģiskās daudzveidības saglabāšanai, kā arī veicināt zaļo domāšanu ilgtspējīga dzīves veida sekmēšanai.</p>	ERAF	x/----		<ul style="list-style-type: none"> <li>Sabiedrībā informēšanas aktivitātes veiktas, ņemot vērā dzimuma aspektu.</li> <li>Veikta aptauja vai pētījums par sieviešu un vīriešu atšķirīgo ietekmi uz atkritumu šķirošanu un vidi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informācija par atkritumu šķirošanu un vides aizsardzību tiks izplatīta, iepriekš izzinot vīriešu un sieviešu atšķirīgās lomas un prioritātes saistībā ar vidi.</li> <li>Ja tiks veikti pētījumi vai socioloģiskās aptaujas, citu starpā tiks apzinātas, kādas atšķirīgas lomas vīriešiem un sievietēm ir to mājāsaimniecību vadīšanā, kas ietekmē vidi.</li> <li>Aptaujās tiks iekļauts jautājumi par atkritumu savākšanu ( Kas ir atbildīgs par atbrīvošanos no atkritumiem? Kādi materiāli tiek izmantoti otrreiz vai pārstrādāti u.tml.).Visi dati tiks vākti un analizēti dzimuma griezumā.</li> <li>Ja ir paredzēta sabiedrības informēšana par atkritumu šķirošanu, tiks ņemti vērā socioloģiskie pētījumi vai aptaujas par sieviešu un vīriešu atšķirīgo rīcību un vajadzībām, tādā veidā efektīvāk sasniedzot vēlamu rezultātu</li> </ul>

### 6.1.6. Rekomendācijas Darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 6. Prioritārajam virzienam "Ilgspējīga transporta sistēma"

#### 13. 6.1. ieguldījumu prioritātē „atbalstīt multimodālu Eiropas vienoto transporta telpu ar ieguldījumiem Eiropas transporta tīklā”:

6.1.2.	Specifiskais atbalsta mērķis: nodrošināt drošu, efektīvu, augošam pārvadājumu apjomam atbilstošu starptautiskās lidostas „Rīga” infrastruktūras attīstību.	KF	x/----	2010.gadā starptautiskās lidostas „Rīga” pasažieru ar ierobežotām pārvietošanās spējām (PRM) īpatsvars kopējā pasažieru plūsmā palielinājies par 37%, 2011.g. – par 21%.	Par 15% palielinājies starptautiskās lidostas „Rīga” pasažieru ar ierobežotām pārvietošanās spējām (PRM) īpatsvars kopējā pasažieru plūsmā.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vides un informācijas pieejamības nodrošināšanas pasākumi personām ar funkcionāliem traucējumiem, vecāka gadagājuma personām un personām ar bērnu ratiņiem.</li> </ul>
6.1.3.	Specifiskais atbalsta mērķis: attīstīt Rīgas kā reģiona metropoles funkciju veikšanai nepieciešamo infrastruktūru.	KF	x/----		Projektu ietvaros attīstītajā Rīgas pilsētas un Pierīgas transporta infrastruktūrā nodrošināta 100% vides un informācijas pieejamība.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vides un informācijas pieejamības nodrošināšanas pasākumi personām ar funkcionāliem traucējumiem, vecāka gadagājuma personām un personām ar bērnu ratiņiem.</li> </ul>
6.1.4.	Specifiskais atbalsta mērķis: valsts galveno autoceļu rekonstrukcija un pilsētu infrastruktūras sasaiste ar TEN-T.	KF	x/----		Projektu ietvaros rekonstruētajos valsts galvenajos autoceļos un pilsētu infrastruktūrā nodrošināta 100% vides un informācijas pieejamība.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vides un informācijas pieejamības nodrošināšanas pasākumi personām ar funkcionāliem traucējumiem, vecāka gadagājuma personām un personām ar bērnu ratiņiem.</li> </ul>

**14. 6.2. ieguldījumu prioritātē „attīstīt visaptverošas, kvalitatīvas un savstarpēji izmantojamas dzelzceļa sistēmas”:**

6.2.1.	Specifiskais atbalsta mērķis: nodrošināt drošu, kvalitatīvu, modernu, konkurētspējīgu un augošam pārvadājumu apjomam atbilstošu TEN-T dzelzceļa tīklu.	KF	n/a			
--------	--	----	-----	--	--	--

**15. 6.3. ieguldījumu prioritātē „palielināt reģionālo mobilitāti ar sekundāro un terciāro transporta mezglu pievienošanu TEN-T infrastruktūrai”:**

6.3.1.	Specifiskais atbalsta mērķis: palielināt reģionālo mobilitāti, uzlabojot valsts reģionālo autoceļu kvalitāti.	ERAF	x/----	n/a	<ul style="list-style-type: none"> <li>Projektu ietvaros, kuros uzlabota valsts reģionālo autoceļu kvalitāte, nodrošināta 100% vides un informācijas pieejamība.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vides un informācijas pieejamības nodrošināšanas pasākumi personām ar funkcionāliem traucējumiem, vecāka gadagājuma personām un personām ar bērnu ratiņiem.</li> </ul>
--------	---	------	--------	-----	---	---

### 6.1.7. Rekomendācijas Darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 7. Prioritārajam virzienam " Nodarbinātība, darbaspēka mobilitāte un sociālā iekļaušana "

#### 16. 7.1. ieguldījumu prioritātē „nodarbinātības iespēju pieejamība darba meklētājiem un nenodarbinātiem cilvēkiem, tostarp vietējas nodarbinātības iniciatīvas un darbaspēka mobilitātes sekmēšana”:

7.1.1.	Specifiskais atbalsta mērķis: veicināt bezdarbnieku un darba meklētāju konkurētspēju darba tirgū.	ESF	x/----	<ul style="list-style-type: none"> <li>No reģistrēto bezdarbnieku kopskaita (92975) 2013.gada jūlija beigās 57,9% (skaits – 53813) bija sievietes un 42,1% (skaits – 39162) vīrieši.</li> <li>NVA 2013.gada jūlija beigās reģistrēti 9496 bezdarbnieki ar invaliditāti, kas ir 10,2 % no kopējā reģistrētā bezdarbnieku skaita valstī.</li> <li>NVA 2013.gada jūlija beigās reģistrēti 12939 pirmspensijas vecuma bezdarbnieki, kas ir 13,9 % no kopējā reģistrētā bezdarbnieku skaita valstī.</li> <li>Sievietes kopumā saņem vidēji 17% (2012.g.) zemāku darba algu nekā vīrieši.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Par 3% samazinās sieviešu īpatsvars reģistrēto bezdarbnieku kopskaitā.</li> <li>Par 3% samazinās personu ar invaliditāti skaits reģistrēto bezdarbnieku kopskaitā.</li> <li>Par 3% samazinās personu pirmspensijas vecumā īpatsvars reģistrēto bezdarbnieku kopskaitā.</li> <li>Vidējās darba samaksas atšķirības vīriešiem un sievietēm samazinās līdz 12%.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apmācību procesā tiek izmantotas pielāgotas informāciju tehnoloģijas personām ar funkcionāliem traucējumiem.</li> <li>Projekta aktivitātes tiek rīkotas vietās, kur ir nodrošināta vides pieejamība.</li> <li>Projektā paredzētas atbalsta personas cilvēkiem ar funkcionāliem traucējumiem (piemēram, asistents, ergoterapeits, sociālais darbinieks, skolotāja palīgs u.c.).</li> <li>Pasākumi, kas mazinātu gan vertikālo (ieņemamais amats), gan horizontālo (jomas) darba tirgus segregāciju pēc dzimuma un mazinātu aizspriedumus par kādu no dzimumiem, piedāvājot „dzimumam netipiskas profesijas” vai profesionālās orientācijas pasākumus un apmācības, tādējādi arī netiešā veidā mazinot darba samaksas plaisu starp vīriešiem un sievietēm.</li> <li>Nodrošināta ērta piekļūšana projekta aktivitāšu norises vietai ar sabiedrisko transportu.</li> <li>Apmācību laikā tiks piedāvātas bērnu</li> </ul>
--------	---	-----	--------	--	--	---

						<p>pieskatīšanas iespējas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Subsidētās darba vietas personām ar invaliditāti, jauniešiem, pirmspensijas un pensijas vecuma personām, migrantiem.</li> </ul> <p>Elastīgas apmācību formas (piemēram, e-apmācības) .</p> <p>Pasākumi tiks vērsti arī uz neaktīvo iedzīvotāju (mājsaimnieces, sievietes pēc ilgstošas karjeras pārrāvuma u.c.) iesaistīšanu darba tirgū.</p> <p>Personāla apmācības par stereotipu atpazīšanas un to ietekmes uz rīcību mazināšanas iespējām; par komunikācijas un sadarbības specifiku ar personām ar dažādu vaida funkcionāliem traucējumiem, ar personām, kam ir vērojamas komunikācijas barjeras atšķirīgas valodas, etniskās, reliģiskās un kultūras piederības dēļ, par vienlīdzīgām iespējām sievietēm un vīriešiem, darba tirgus segregācijas pēc dzimuma mazināšana.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mērķa grupas personu, kas ir etniskās minoritātes un migranti, iesaiste latviešu valodas, latviešu nacionālo tradīciju, pieņemto uzvedības normu un likumdošanas apmācībās.</li> </ul>
7.1.2.	Specifiskais atbalsta mērķis: uzlabot darba vietu kvalitāti, īpaši bīstamo nozaru uzņēmumos.	ESF	x		<ul style="list-style-type: none"> <li>Dati par personām, kas apmeklējuši apmācības, tiek uzkrāti dzimuma, vecuma, invaliditātes, etniskās piederības griezumā.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dati par personām, kas apmeklējuši apmācības, tiek uzkrāti dzimuma, vecuma, invaliditātes, etniskās piederības griezumā.</li> <li>Apmācības tiek pielāgotas personu ar atšķirīgu etnisko piederību vajadzībām</li> </ul>

						<p>(piemēram, nepieciešamības gadījumā nodrošinot informācijas tulkošanu, paskaidrošanu vai tml.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Apmācību procesā tiek izmantotas pielāgotas informāciju tehnoloģijas personām ar funkcionāliem traucējumiem.</li> </ul> <p>Projekta aktivitātes tiek rīkotas vietās, kur ir nodrošināta vides pieejamība. Projektā paredzēts atbalsta personas cilvēkiem ar funkcionāliem traucējumiem.</p>
--	--	--	--	--	--	--

**17. 7.2. ieguldījumu prioritātē „nodarbinātībā, izglītībā vai apmācībās neiesaistītu jauniešu (15-24 g.v.) ilgtspējīga integrācija darba tirgū (Jauniešu nodarbinātības iniciatīvas ietvaros)”:**

7.2.1.	<p>Specifiskais atbalsta mērķis: veicināt jauniešu nodarbinātību un konkurētspēju darba tirgū.</p>	ESF	x	<p>2013.g. 4% no kopējā jauniešu skaita, kuri nemācās un nav nodarbināti (15-24 g.v.), un ir iesaistīti apmācībās, un ieguvuši kvalifikāciju vai iesaistīti nodarbinātībā, ir personas ar invaliditāti.</p>	<p>6% no kopējā jauniešu skaita, kuri nemācās un nav nodarbināti (15-24 g.v.), un ir iesaistīti apmācībās, un ieguvuši kvalifikāciju vai iesaistīti nodarbinātībā, ir personas ar invaliditāti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apmācības tiek pielāgotas personu ar atšķirīgu etnisko piederību vajadzībām (piemēram, nepieciešamības gadījumā nodrošinot informācijas tulkošanu, paskaidrošanu, iesaisti latviešu valodas, latviešu nacionālo tradīciju, pieņemto uzvedības normu un likumdošanas apmācībās un tml.)</li> <li>Apmācību procesā tiek izmantotas pielāgotas informāciju tehnoloģijas personām ar funkcionāliem traucējumiem. <ul style="list-style-type: none"> <li>Projekta aktivitātes (apmācības, izglītība, prakses vietas u.c.) tiek rīkotas vietās, kur ir nodrošināta vides un informācijas pieejamība</li> </ul> </li> </ul>
--------	--	-----	---	---	---	---



						<p>vai arī tiek nodrošināta projekta aktivitāšu vietas pielāgošana personu ar funkcionāliem traucējumiem vajadzībām.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Projektā paredzēts atbalsta personas cilvēkiem ar funkcionāliem traucējumiem.</li> </ul>
--	--	--	--	--	--	--

### 18. 7.3. ieguldījumu prioritātē „aktīva iekļaušana ar mērķi veicināt nodarbinātību”:

7.3.1.	<p>Specifiskais atbalsta mērķis: veicināt sociālās atstumtības riskam pakļauto iedzīvotāju iekļaušanos darba tirgū.</p>	ESF	x	n/a	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1.-4.kārta: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Par 3% samazinās ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars kopējā reģistrēto bezdarbnieku skaitā.</li> <li>- Par 3% samazinās ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju īpatsvars kopējā iedzīvotāju no 15-64 gadiem skaitā.</li> </ul> </li> <li>• 5.kārta: <ul style="list-style-type: none"> <li>- no kopējā sociālās atstumtības riskam pakļauto iedzīvotāju skaita, kuri pēc atbalsta saņemšanas ir iesaistīti nodarbinātībā vai aktīvās nodarbinātības pasākumā, 6% ir sievietes, 7% - personas vecumā virs 50 gadiem, 3% - invalīdi, 0,5% - etniskās minoritātes/migranti .</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivējoši personāla un mērķa grupas piesaistes pasākumi mazāk pārstāvētajam personu skaitam pēc dzimuma, vecuma, invaliditātes un etniskās piederības.</li> <li>• Pieejamas vides un informācijas nodrošināšana personāla un mērķa grupas apmācību un atbalsta pasākumu nodrošināšanas laikā, pirms to nodrošināšanas, iespēju robežās veicot attiecīgā personāla un mērķa grupas personu specifisko vajadzību priekšizpēti dzimuma, vecuma, funkcionālo traucējumu un etniskās piederības griezumā.</li> <li>• Personāla apmācības par stereotipu atpazīšanas un to ietekmes uz rīcību mazināšanas iespējām; par komunikācijas un sadarbības specifiku ar personām ar dažādu vaida funkcionāliem traucējumiem, ar personām, kam ir vērojamas komunikācijas barjeras atšķirīgas</li> </ul>
--------	---	-----	---	-----	---	--

						<p>valodas, etniskās, reliģiskās un kultūras piederības dēļ, par noziedznieku dzimumu sociālo lomu ietekmi un iemesliem; par atkarību izraisošo vielu lietošanas sekām un profilakses pasākumiem; agresīvu un vardarbīgu uzvedību (5. kārtā).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mērķa grupas personu (sodu izcietušo personu un no brīvības atņemšanas iestādēm atbrīvoto probācijas klientu) organizatoriska iesaistīšana resocializācijas programmu un atbalsta sistēmas izvērtēšanas, pilnveides, izstrādes un aprobācijas nodrošināšanas laikā, nodrošinot, ka starp mērķa grupas personām ir pārstāvēti vienlīdzīgi abi dzimumi, kā arī starp tām ir personas ar funkcionāliem traucējumiem, vecāka gada gājuma personas un etniskās minoritātes/migranti (5.kārta).</li> <li>• Situācijas priekšizpēte, plānoto rezultātu identificēšana un sasniegto rezultātu novērtēšana dzimuma, vecuma invaliditātes un etniskās piederības griezumos resocializācijas programmu izvērtēšanas, pilnveides, izstrādes un aprobācijas nodrošināšanas laikā (5.kārta).</li> <li>• Speciālistu (psihologu, rehabilitologu u.c.) konsultācijas.</li> <li>• Informatīvi konsultatīvs atbalsts uzņēmējiem un to darbiniekiem, lai sekmētu gados vecāku cilvēku ilgāku palikšanu darba tirgū, lai sekmētu</li> </ul>
--	--	--	--	--	--	--

						<p>personu ar invaliditāti un etnisko minoritāšu un migrantu integrāciju darba tirgū, lai sekmētu darba un ģimenes dzīves saskaņošanu vecākiem ar maziem bērniem (veselīga novecošanās, drošas darba metodes, elastīgas darba formas, personāla politika un karjeras plānošana, komunikācija un pieejama vide personu ar dažāda veida invaliditāti un dažādām specifiskajām vajadzībām u.c.).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistēmas izveide, kas sekmētu tādu nodarbināto, kam konstatēts prasmju trūkums, veselības traucējumi vai citi kavēkļi, kas ierobežo darba pienākumu veikšanu, nepieciešamo rehabilitāciju un/vai atbilstošu pārkvalifikāciju, vai arī atbalsts nodarbinātajam, kurš rūpējas par vecu, nespējīgu vai pieskatāmu ģimenes locekli.</li> <li>• Situācijas priekšizpēte, plānoto rezultātu identificēšana un sasniegto rezultātu novērtēšana dzimuma, vecuma invaliditātes un etniskās piederības griezumos.</li> <li>• Alternatīvas apmācību un nodarbinātības formas (attālinātais darbs, nepilnais darba laiks u.c.)</li> <li>• Projekta aktivitātes plānots rīkot vietās, kur ir nodrošināta vides pieejamība.</li> <li>• Atbalsta personas cilvēkiem ar funkcionāliem traucējumiem (piemēram, asistents, ergoterapeits, sociālais darbinieks, skolotāja palīgs u.c.).</li> </ul>
--	--	--	--	--	--	---

						<ul style="list-style-type: none"> <li>• Darba vides novērtēšana un darba vietas pielāgošana personu ar funkcionāliem traucējumiem vajadzībām.</li> <li>• Apmācību procesā tiek izmantotas pielāgotas informāciju tehnoloģijas personām ar funkcionāliem traucējumiem.</li> <li>• Plānojot un īstenojot pasākumus, tiks izmantota duālā pieeja sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju veicināšanai, proti, dzimuma aspekts tiks ņemts vērā visās aktivitātēs (horizontāli) un papildus tiks plānotas specifiskas aktivitātes (vertikāli) viena vai otra dzimuma situācijas uzlabošanai, piemēram, pasākumi, lai novērstu darba samaksas atšķirību sievietēm un vīriešiem .</li> <li>• Visām mērķa grupām pasākumi tiks plānoti arī tā, lai mazinātu gan vertikālo (ieņemamais amats), gan horizontālo (jomas) darba tirgus segregāciju pēc dzimuma un mazinātu aizspriedumus par kādu no dzimumiem, piedāvājot „dzimumam netipiskas profesijas” vai profesionālās orientācijas pasākumus un apmācības, tādējādi arī netiešā veidā mazinot darba samaksas plaisu starp vīriešiem un sievietēm, kuras iemesli meklējamo darba tirgus segregācijā pēc dzimuma.</li> <li>• Nodrošināta ērta piekļūšana projekta aktivitāšu norises vietai ar sabiedrisko transportu.</li> </ul>
--	--	--	--	--	--	--

						<ul style="list-style-type: none"> <li>Mērķa grupas personu, kas ir etniskās minoritātes un migranti, iesaiste latviešu valodas, latviešu nacionālo tradīciju, pieņemto uzvedības normu un likumdošanas apmācībās.</li> </ul>
--	--	--	--	--	--	---

**19. 7.4. ieguldījumu prioritātē „piekļuves uzlabošana pieejamiem, ilgtspējīgiem un augstas kvalitātes pakalpojumiem, tostarp veselības aprūpei un vispārējās nozīmes sociālajiem pakalpojumiem”:**

7.4.1.	<p>Specifiskais atbalsta mērķis: atbalstīt kvalitatīvu institucionālai aprūpei alternatīvu sociālo pakalpojumu dzīvesvietā un ģimeniskai videi pietuvinātu pakalpojumu attīstību.</p>	ESF	x	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pieaugušo personu ar garīga rakstura traucējumiem skaits, kas atrodas ilgstošās sociālās aprūpes un rehabilitācijas institūcijās 2013.g. ir 4911 pers.</li> <li>Bērnu skaits, kas atrodas ilgstošās sociālās aprūpes un rehabilitācijas institūcijās 2011.gadā, 1799 pers.</li> <li>Ārpus ģimenes aprūpē esošo bērnu īpatsvars attiecībā pret visu nepilngadīgo skaitu valstī 2011.gadā ir 2,21% .</li> <li>Bērnu nabadzības risks 25% 2010. gadā.</li> <li>Personu ar garīga rakstura traucējumiem, kas saņem sociālos pakalpojumus dzīvesvietā, īpatsvars 2012.g.-20%.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Par 10% samazinās pieaugušo personu ar garīga rakstura traucējumiem īpatsvars, kas atrodas ilgstošās sociālās aprūpes un rehabilitācijas institūcijās (2013.g. – 4911).</li> <li>Par 12% samazinās bērnu īpatsvars, kas atrodas ilgstošās sociālās aprūpes un rehabilitācijas institūcijās (2011.gadā – 1799).</li> <li>Ārpus ģimenes aprūpē esošo bērnu īpatsvars attiecībā pret visu nepilngadīgo skaitu valstī – 2%.</li> <li>Ar kompleksas ģimeņu atbalsta sistēmas palīdzību, kas veicina darba un ģimenes dzīves savienošānu, par 5% mazināts bērnu nabadzības risks.</li> <li>Personu ar garīga rakstura traucējumiem, kas saņem sociālos pakalpojumus dzīvesvietā, īpatsvars – 45%.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Deinstitutionalizācijas plānu izstrāde.</li> <li>Informatīvi un izglītojoši pasākumi audžuģimeņu un aizbildņu skaita palielināšanai, bērna pamešanas novārtā un neatbilstošas aprūpes riska mazināšanai.</li> <li>Ģimeniskai videi pietuvināta pakalpojuma izveide ārpusģimenes aprūpes iestādēs esošiem bērniem.</li> <li>Valsts sociālās aprūpes centru (VSAC) klientu sagatavošana pārejai uz dzīvi pašvaldībā.</li> <li>Pakalpojumi personu ar garīga rakstura traucējumiem neatkarīgai dzīvei pašvaldībā, bērniem ar invaliditāti un viņu ģimenes locekļiem.</li> <li>Speciālistu apmācība un sabiedrības attieksmes maiņa.</li> <li>Profesionālās rehabilitācijas programmu izstrāde un īstenošana,</li> <li>Prasmju sertificēšana, funkcionēšanas novērtēšanas un tehnisko palīgīdzekļu apmaiņas sistēmas ieviešana.</li> </ul>
--------	---	-----	---	--	---	---

						<ul style="list-style-type: none"> <li>• Invaliditātes ekspertīzē iesaistīto speciālistu apmācības.</li> <li>• Projekta aktivitātes plānots rīkot vietās, kur ir nodrošināta vides pieejamība.</li> <li>• Projektā paredzēts atbalsta personas cilvēkiem ar funkcionāliem traucējumiem (piemēram, asistents, ergoterapeits, sociālais darbinieks, skolotāja palīgs u.c.).</li> </ul>
7.4.2.	<p>Specifiskais atbalsta mērķis: uzlabot kvalitatīvu pakalpojumu pieejamību veselības aprūpē.</p>	ESF	x/----	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2012.g. - Pirmreizēji invaliditāte noteikta 15 955 personām.</li> <li>• Vidējais paredzamais mūža ilgums vīriešiem 2010.g. – 68.8 gadi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Par 10% samazinās to personu īpatsvars, kurām pirmreizēji noteikta invaliditāte. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Samazināta priekšlaicīga (līdz 64 g.v.) mirstība galveno nāves cēloņu dēļ (uz 100 000 iedz.); 2022.g. sasniedzamā vērtība 233.</li> <li>• Vidējais paredzamais mūža ilgums vīriešiem palielinājies par 7% - 74 gadi .</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esošās situācijas analīze un plānoto rezultātu izstrāde, izdalot datus dzimuma, vecuma, invaliditātes aspektā, ņemot vērā katras personas dzimuma, vecuma un invaliditātes specifiskās situācijas konkrētā veselības jomā.</li> <li>• Rehabilitācijas pasākumu kvalitatīvas un savlaicīgas pieejamības veicināšana, t.sk. medicīniskās rehabilitācijas procesa pilnveide stacionāros, ambulatorās iestādēs un rehabilitācijas sistēmas izveide personas dzīves vietā, efektīvas ārstniecības procesa un rehabilitācijas kontroles mehānisma izveide, kas ļautu novērst nevajadzīgu ilgtermiņa darbnespējas un invaliditātes risku, nepārtraukta rehabilitācijas procesa nodrošināšana pēc ārstniecības procesa pabeigšanas, lai mazinātu risku kļūt par invalidu.</li> <li>• iedzīvotāju izglītošanas pasākumi par dzīvesveidu un veselības paradumiem, kas samazina risku iegūt invaliditāti, par iespējām uzlabot ar veselības stāvokli saistīto dzīves kvalitāti.</li> </ul>

						<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pasākumi, kas vērsti uz atšķirību mazināšanu sieviešu un vīriešu paredzamajā mūža ilgumā.</li> <li>• Sabiedrībā valdošo stereotipu un priekšstatu maiņas pasākumi par sievietes un vīrieša lomām un tām atbilstošu uzvedību attiecībā uz rūpēm par savu veselību un dzīvesveidu, īpaši izdalot vīriešus kā specifisku mērķa grupu.</li> <li>• Dzimumu līdzsvara nodrošināšanas pasākumi ārstniecības personāla piesaistē (iespēju robežās).</li> <li>• Specifiski pasākumi viena vai otra dzimuma veselības uzlabošanai, izdalot un uzrunājot atsevišķi vīriešu un sieviešu mērķauditoriju.</li> <li>• Pasākumi, kas vērsti uz iedzīvotāju veselības stāvokļa uzlabošanu, lai veicinātu iespēju vairāk iedzīvotājiem iesaistīties darba tirgū un turpināt strādāt arī pēc 55 gadu vecuma.</li> <li>• Veselības veicināšanas pasākumi darbavietā un ārpus tās, veicinot iedzīvotāju ilgāku nodarbinātību.</li> <li>• Veselības aprūpes pieejamības veicināšanas pasākumi personām ar funkcionāliem traucējumiem, vecāka gadagājuma personām, personām ar zemiem materiāliem ienākumiem un etniskajām minoritātēm/migrantiem.</li> <li>• Kvalificēta ārstniecības personāla piesaistes pasākumi reģionos, kas uzlabotu veselības aprūpes pakalpojumu pieejamību, nodrošinot</li> </ul>
--	--	--	--	--	--	---



						agrīnu diagnostiku un ārstniecību, tādējādi samazinot risku iegūt invaliditāti, ilgāk saglabājot darba spējas un uzlabojot dzīves kvalitāti.
--	--	--	--	--	--	--

**20. 7.5. ieguldījumu prioritātē „ieguldīt veselības aprūpes un sociālajā infrastruktūrā, kas veicina valsts, reģionālo un vietējo attīstību, samazinot atšķirības attiecībā uz veselības stāvokli un atbalstot pāreju no institucionāliem uz pašvaldību pakalpojumiem”:**

7.5.1.	Specifiskais atbalsta mērķis: samazināt institucionālās aprūpes pakalpojumu saņēmēju skaitu un veicināt personu ar invaliditāti neatkarīgu dzīvi un integrāciju sabiedrībā un nodarbinātībā.	ERAF	x	Personu ar garīga rakstura traucējumiem, kas saņem sociālos pakalpojumus dzīvesvietā, īpatsvars 2012.g.-20%.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personu ar garīga rakstura traucējumiem, kas saņem sociālos pakalpojumus dzīvesvietā, īpatsvars - 45%.</li> <li>Izbūvēti/renovēti mājokļi 700 personām ar garīga rakstura traucējumiem, kurām nav dzīvesvietas pašvaldībā, un izveidoti atbilstoši pakalpojumi.</li> <li>1400 personām ar garīga rakstura traucējumiem radīta infrastruktūra pakalpojuma saņemšanai dzīvesvietā, tai skaitā mājokļa pielāgošana.</li> <li>Veikto ieguldījumu rezultātā 100% pakalpojumu infrastruktūrā nodrošināta vides pieejamība personām ar invaliditāti un funkcionāliem traucējumiem.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ieguldījumi sociālajā infrastruktūrā pašvaldībās.</li> <li>„Jauniešu māju” izveide.</li> <li>Ģimeniskai videi pietuvinātu aprūpes pakalpojumu sniedzēju izveide ārpusģimenes aprūpē esošiem bērniem (līdz 8 bērniem grupā) ārpus institūcijas.</li> <li>Funkcionēšanas novērtēšanas laboratorijas.</li> <li>Asistīvo palīgīdzekļu apmaiņas fonda izveide.</li> <li>Vides un informācijas pieejamības nodrošināšanas pasākumi personām ar redzes, dzirdes, kustību un garīga rakstura traucējumiem.</li> </ul>
7.5.2.	Specifiskais atbalsta mērķis: uzlabot veselības aprūpes pakalpojumu kvalitāti, attīstot veselības aprūpes	ERAF	x	n/a	<ul style="list-style-type: none"> <li>Veikto ieguldījumu rezultātā 100% veselības aprūpes pakalpojumu infrastruktūrā četrās veselības aprūpes jomās nodrošināta vides pieejamība</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vides un informācijas pieejamība personu ar invaliditāti, vecāka gadagājuma personu un personu ar bērnu ratiņiem vajadzībām.</li> </ul>

	infrastruktūru.				personām ar invaliditāti un funkcionāliem traucējumiem.	
--	-----------------	--	--	--	---	--

### 6.1.8. Rekomendācijas Darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 8. Prioritārajam virzienam " Izglītība, prasmes un mūžizglītība"

#### 21. 8.1. ieguldījumu prioritātē „ieguldījums izglītībā, prasmju pilnveidošanā un mūžizglītībā, attīstot mācību un apmācību infrastruktūru”:

8.1.1.	Specifiskais atbalsta mērķis: pilnveidot materiāltehnisko bāzi augstākās izglītības iestādēs un koledžās to specializācijas stiprināšanai.	ERAF	x/----		1. kārtā - 100% augstākās izglītības iestādēs un koledžās, ERAF ieguldījumu rezultātā nodrošināta vides un informācijas pieejamība.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ēkā ierīkota abu dzimumu personām pieejama speciāla bērnu pārtīšanas vieta, ēkā ierīkots rotaļu stūrītis vai istaba bērnu uzturēšanās iestādē atvieglošanai, pie ēkas izveidota speciāla un droša vieta bērnu ratiņu atstāšanai.</li> <li>• Uzbrauktuvju izbūve, ēkā izveidoto durvju platuma nodrošināšana atbilstoši personu, kas pārvietojas riteņkrēslā un personām ar bērnu ratiņiem, vajadzībām, ēkas kāpņu pirmā un pēdējā pakāpiena, grīdas līmeņa maiņas, stikla sienu, virsmu un citu bīstamo vietu marķēšana spilgtā krāsā, labi saskatāmu, viegli salasāmu, sataustāmu, izgaismotu apzīmējumu, vizuālās informācijas, piktogrammu, norāžu un/vai audio signālu izvietošana telpās, akustikas telpās piemērošana dzirdes aparātu lietošanai un/vai troksni absorbējošas apdares nodrošināšana telpās vai arī telpu aprīkošana ar akustiskajām</li> </ul>
--------	--	------	--------	--	---	--

						<p>cilpām trokšņu mazināšanai, avārijas signālu aprīkošana ar skaņas signalizatoru, gaismas pulsāciju un/vai vibrāciju, galdu platuma un augstuma pieejamības nodrošināšana personu ar ratiņkrēsliem vajadzībām.</p>
8.1.2.	<p>Specifiskais atbalsta mērķis: veicināt vispārējās izglītības mācību vides pilnveidi un mazo lauku skolu optimizāciju.</p>	ERAF	x/----	n/a	<p>1.kārta - 100% iestādēs, kas īsteno vispārējās izglītības programmas, ERAF ieguldījumu rezultātā nodrošināta vides un informācijas pieejamība personām ar funkcionāliem traucējumiem.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uzbrauktuviņu izbūve, ēkā izveidoto durvju platuma nodrošināšana atbilstoši personu, kas pārvietojas ratiņkrēslā un personām ar bērnu ratiņiem vajadzībām, ēkas kāpņu pirmā un pēdējā pakāpiena, grīdas līmeņa maiņas, stikla sienu, virsmu un citu bīstamo vietu marķēšana spilgtā krāsā, labi saskatāmu, viegli salasāmu, sataustāmu, izgaismotu apzīmējumu, vizuālās informācijas, piktogrammu, norāžu un/vai audio signālu izvietošana telpās, akustikas telpās piemērošana dzirdes aparātu lietošanai un/vai troksni absorbējošas apdares nodrošināšana telpās vai arī telpu aprīkošana ar akustiskajām cilpām trokšņu mazināšanai, avārijas signālu aprīkošana ar skaņas signalizatoru, gaismas pulsāciju un/vai vibrāciju, galdu platuma un augstuma pieejamības nodrošināšana personu ar ratiņkrēsliem vajadzībām.</li> </ul>
8.1.3.	<p>Specifiskais atbalsta mērķis: uzlabot profesionālās izglītības mācību vidi atbilstoši tautsaimniecības nozaru attīstībai.</p>	ERAF	x/----	n/a	<p>1.kārta - 100% iestāžu, kas īsteno profesionālās izglītības programmas, ERAF ieguldījumu rezultātā nodrošināta vides un informācijas pieejamība personām ar funkcionāliem traucējumiem.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Īstenojot atbalsta pasākumus profesionālās izglītības iestāžu infrastruktūras, īpaši sporta infrastruktūras izveidei un uzlabošanai, iepriekš tiks apzināts un plānots, lai ieguldītie līdzekļi sporta infrastruktūras</li> </ul>

						<p>uzlabošanai vienlīdz kalpotu zēnu un meiteņu sportiskajām interesēm (piemēram, ja plānota atlētiskās zāles izbūve, jāparedz arī infrastruktūra meiteņu sportiskajām interesēm, piemēram, aerobikas nodarbībām, fitnesa zāle.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uzbrauktuvju izbūve, ēkā izveidoto durvju platuma nodrošināšana atbilstoši personu, kas pārvietojas riteņkrēslā, un personām ar bērnu ratiņiem, vajadzībām, ēkas kāpņu pirmā un pēdējā pakāpiena, grīdas līmeņa maiņas, stikla sienu, virsmu un citu bīstamo vietu marķēšana spilgtā krāsā, labi saskatāmu, viegli salasāmu, sataustāmu, izgaismotu apzīmējumu, vizuālās informācijas, piktogrammu, norāžu un/vai audio signālu izvietošana telpās, akustikas telpās piemērošana dzirdes aparātu lietošanai un/vai troksni absorbējošas apdares nodrošināšana telpās vai arī telpu aprīkošana ar akustiskajām cilpām trokšņu mazināšanai, avārijas signālu aprīkošana ar skaņas signalizatoru, gaismas pulsāciju un/vai vibrāciju, galdu platuma un augstuma pieejamības nodrošināšana personu ar ratiņkrēsliem vajadzībām.</li> </ul>
--	--	--	--	--	--	---

**22. 8.2. ieguldījumu prioritātē „augstākās izglītības vai pielīdzināma līmeņa izglītības kvalitātes, efektivitātes un pieejamības uzlabošana nolūkā kāpināt līdzdalības un sasniegumu līmeni”:**

8.2.1.	Specifiskais atbalsta mērķis: nodrošināt kvalitatīvu, darba tirgum atbilstošu un atvērtu augstāko izglītību.	ESF		Sieviešu īpatsvars doktorantūru beigušo vidū: 2011.g. – 46,5%, attiecībā pret augstāko izglītību ieguvušo sieviešu skaitu 2011.g. 64,6% sieviešu, 35,4% vīrieši. Dati par invalīdu skaitu starp augstākajā izglītībā studējošiem invaliditātes, etniskās piederības griezumā šobrīd netiek uzkrāti.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vismaz 40% sieviešu STEM studiju programmās: budžeta vietās paredzēts noteikts skaits sieviešu dzimuma pārstāvēm (pozitīvā diskriminācija, līdz tiek sasniegts vismaz 40% mazāk pārstāvētā dzimuma STEM programmās). <ul style="list-style-type: none"> <li>• Katru mācību gadu viens pasākums visos reģionos meiteņu piesaistīšanai STEM studiju izvēlei.</li> </ul> </li> <li>• Ik gadu īpašs, motivējošs grants sievietei, STEM studentei (izcilības rādītājs tiek attiecināts sieviešu dzimuma starpā). <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sieviešu īpatsvara pieaugums doktorantūru beigušo vidū: vismaz 60% no doktora grādu ieguvušajiem attiecībā pret augstāko izglītību ieguvušo sieviešu skaitu.</li> <li>• Akadēmiskais personāls sastāv vismaz 40% no viena dzimuma pārstāvjiem <ul style="list-style-type: none"> <li>• Akadēmiskā personāla kapacitātes stiprināšanas aktivitāšu dati apkopoti</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Īpaši pasākumi sadarbībā ar karjeras konsultantiem, ģimnāzijām, vidusskolām un darba devējiem, lai ieinteresētu meitenes izvēlēties STEM studiju programmas. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Īpaši motivējoši granti sievietēm, STEM studentēm.</li> <li>• Akadēmiskā personāla apmācībās tiks integrēti vienlīdzīgu iespēju aspekti un metodes, kā atbalstīt meitenes, kas izvēlējušās studēt STEM. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Akadēmiskā personāla kapacitātes celšanā un piesaistē tiks ievērots vienlīdzīgu iespēju un pozitīvās diskriminācijas princips, piesaistot mazāk pārstāvēto dzimumu konkrētā augstskolā.</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>• Dati par studējošiem tiek uzkrāti dzimuma, vecuma, invaliditātes, etniskās piederības griezumā.</li> </ul>
--------	--	-----	--	---	---	---

					<p>dzimuma griezumā, proporcionāli sakrīt apmācīto skaitam ar kopējo personāla skaitu dzimuma griezumā.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dati par studējošiem tiek uzkrāti dzimuma, vecuma, invaliditātes, etniskās piederības griezumā.</li> <li>• Personu ar invaliditāti īpatsvars augstāko izglītību ieguvušo personu skaita vidū palielinājies par 5%.</li> </ul>	
--	--	--	--	--	--	--

**23. 8.3 ieguldījumu prioritātē „priekšlaicīgas mācību pārtraukšanas samazināšana un vienlīdzīgas piekļuves veicināšana kvalitatīvai pirmsskolas, pamatskolas un vidusskolas izglītībai”:**

8.3.1.	<p>Specifiskais atbalsta mērķis: nodrošināt vispārējās izglītības pieejamību un satura pilnveidi.</p>	ESF	x/----		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dalībnieki ar invaliditāti vai funkcionāliem traucējumiem: konkrēta plānotā vērtība uz 2022.gadu tiks identificēta projektu līmenī.</li> <li>• Dalībnieki no etniskajām minoritātēm: konkrēta plānotā vērtība uz 2022.gadu tiks identificēta projektu līmenī.</li> <li>• Jaunieši ar zemām pamatprasmēm (jaunieši, kas priekšlaicīgi pametuši izglītības iegūšanu, un neaktīvie jaunieši): 2011.g. - 10,5% : (no kuriem 6,2% ir meitenes un 14,5% ir zēni), konkrēta plānotā vērtība</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projekta aktivitātes plānots rīkot vietās, kur ir nodrošināta vides pieejamība, t.sk. pieejamas ēdināšanas telpas, tualetes u.c. telpas. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Projektā paredzēts atbalsta personas cilvēkiem ar funkcionāliem traucējumiem (piemēram, asistents, ergoterapeits, sociālais darbinieks, skolotāja palīgs u.c.).</li> </ul> </li> <li>• Projekta aktivitātēs meitenēm un zēniem tiks piedāvātas aktivitātes dažādu spēju attīstībai, tostarp meitenes ieinteresētas par tehniskajām jomām, zēni – par humanitārajām, sociālajām. Aktivitāšu ietvaros netiks veicināti</li> </ul>
--------	---	-----	--------	--	--	--

					<p>uz 2022.gadu 5% (no kuriem 3% meitenes un 5%zēni).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>No skolām atskaitīto zēnu un meiteņu skaits samazinājies uz pusi ( 2010./2011. m. g. –1970 zēni, 1302 meitenes, uz 2022.g.- 985 zēni, 651 meitenes).</li> <li>Dalībnieces – sievietes/ vīrieši (zēni/meitenes): konkrēta plānotā vērtība uz 2022.gadu tiks identificēta projektu līmenī.</li> <li>Vismaz 25% pedagoģijas studenti vīrieši ( 2012.g. – 12%).</li> <li>Vismaz 25% vīrieši pedagogi vispārīzglītojošās skolās ( 2012.g. – 12%).</li> <li>30% mācību satura un formas (materiālu) pārveidots, attēlojot mūsdienīgas sieviešu un vīriešu (meiteņu un zēnu) sociālās lomas.</li> <li>Vispārīzglītojošo skolu pedagogi apmācīti par vienlīdzīgām iespējām neatkarīgi no dzimuma, vecuma, invaliditātes, seksuālās orientācijas, etniskās piederības u.c. diskriminācijas pamatiem: konkrēta plānotā vērtība uz 2022. gadu tiks identificēta projektu līmenī.</li> </ul>	<p>stereotipi par viena vai otra dzimuma spējām un prasmēm.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Projekta ietvaros pedagogi tiks izglītoti par dzimumu līdztiesības, vienlīdzīgu iespēju neatkarīgi no dzimuma veicināšanu.</li> <li>Aktivitāšu ietvaros sadarbībā ar pedagoģiskajām augstskolām tiks īstenoti pasākumi ar mērķi studijām un vēlāk skolām piesaistīt vīriešus pedagogus ( pozitīvā diskriminācija).</li> <li>Mācību līdzekļu izstrādē un mācību materiālu pielāgošanā izglītojamiem ar speciālām vajadzībām netiks iekļauts dzimumu stereotipisks attēlojums.</li> <li>Metodisko materiālu izstrādē tiks iekļauti jautājumi par vienlīdzīgām iespējām zēniem un meitenēm neatkarīgi no dzimuma, īpaši, kas attiecas uz profesionālās studiju jomas vai profesijas izvēli, tādā veidā neveicinot darba tirgus segregāciju pēc dzimuma.</li> <li>Pārskatot mācību saturu, novecojuši priekšstati par sieviešu un vīriešu ( meiteņu/zēnu) lomām tiks aizstāti ar mūsdienīgām dzimumu lomu attēlojumiem, kas neierobežo personu atkarībā no dzimuma nevienā jomā.</li> <li>Plānots īstenot pasākumus, kas mazina aizspriedumus par kādu no dzimumiem noteiktā jomā (piemēram, „dzimumam netipiskas</li> </ul>
--	--	--	--	--	---	---



					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karjeras izglītības pasākumos iesaistītais personāls izglītots par vienlīdzīgām iespējām neatkarīgi no dzimuma un metodēm, kā ieinteresēt meitenes par inženiertehniskajām un citām eksaktajām mācībām, zēnus par sociālajām un humanitārajām, tostarp pedagogijas jomām.</li> <li>• Visaptveroša izglītības kvalitātes monitoringa veikšanas ietvaros vākti un apkopoti dati par zēnu un meiteņu sasniegumiem pārbaudes darbos, olimpiāžu rezultātos u.c.</li> </ul>	<p>profesijas”, „neatbilstošs amats vai nodarbošanās”, profesionālās orientācijas pasākumi u.c.).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Projekta aktivitātes plānots rīkot vietās, kur ir nodrošināta vides pieejamība, t.sk. pieejamas ēdināšanas telpas, tualetes u.c. telpas.</li> <li>• Projektā paredzēts atbalsta personas cilvēkiem ar funkcionāliem traucējumiem (piemēram, asistents, ergoterapeits, sociālais darbinieks, skolotāja palīgs u.c.).</li> <li>• Izglītības pētījumi, rezultātu analīze un ieteikumu izstrāde tiks veikta, ņemot vērā dzimuma aspektu (dati vākti, analizēti, ieteikumi izstrādāti arī dzimuma aspektā).</li> <li>• Izstrādājot monitoringa sistēmu, tiks vākti un apkopoti dati par zēnu un meiteņu sasniegumiem pārbaudes darbos, olimpiādēs u.c.</li> <li>• Īpaša uzmanība, plānojot un īstenojot pasākumus, tiks pievērsta zēnu mērķauditorijas sasniegšanai, ņemot vērā to, ka zēni nelabprātāk kā meitenes apmeklē pasākumus.</li> <li>• Vienlaicīgi nometnes netiks organizētas kā „zēnu” (sporta u.tml.) un „meiteņu” (rokdarbu u.tml.).</li> <li>• Plānots nodrošināt ērtu piekļūšanu projekta aktivitāšu norises vietai ar sabiedrisko</li> </ul>
--	--	--	--	--	--	--

						<p>transportu.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Īpaša uzmanība, plānojot aktivitātes, tiks pievērsta meiteņu mērķauditorijai un veidiem, kā ieinteresēt vairāk meiteņu par zinātnes jomu.</li> </ul>
8.3.2.	<p>Specifiskais atbalsta mērķis: sekmēt darba tirgum atbilstošas karjeras izvēli un mazināt bērnu un jauniešu nabadzību un priekšlaicīgu izglītības sistēmas pamešanu.</p>	ESF	x/----		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personu ar invaliditāti īpatsvars audzēkņu skaita vidū, kuri pabeidz vispārējo un profesionālo izglītību – 4% (2012.g. -2%, 2022.g. – 4%).</li> <li>• Dalībnieki no etniskajām minoritātēm: konkrēta plānotā vērtība uz 2022.gadu tiks identificēta projektu līmenī.</li> <li>• Jaunieši ar zemām pamatprasmēm (jaunieši, kas priekšlaicīgi pametuši izglītības iegūšanu, un neaktīvie jaunieši): 2011.g. - 10,5% : (no kuriem 6,2% ir meitenes un 14,5% ir zēni): konkrēta plānotā vērtība uz 2022.gadu 5% (no kuriem 3% meitenes un 5%zēni).</li> <li>• No skolām atskaitīto zēnu un meiteņu skaits samazinājies uz pusi ( 2010./2011. m. g. –1970 zēni, 1302 meitenes, 2022.g.: 985 zēni, 651 meitenes).</li> <li>• Vismaz 25% pedagoģijas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projekta aktivitātes plānots rīkot vietās, kur ir nodrošināta vides pieejamība. Projektā paredzēts atbalsta personas cilvēkiem ar funkcionāliem traucējumiem (piemēram, asistents, ergoterapeits, sociālais darbinieks, skolotāja palīgs u.c.).</li> <li>• Īpaša uzmanība, plānojot un īstenojot pasākumus, tiks pievērsta zēnu mērķauditorijas sasniegšanai. Aktivitāšu ietvaros sadarbībā ar pedagoģiskajām augstskolām tiks risināts jautājums, kā studijām un vēlāk skolām piesaistīt vīriešus pedagogus ( pozitīvā diskriminācija). Plānots īstenot pasākumus, kas mazina aizspriedumus par kādu no dzimumiem noteiktā jomā (piemēram, „dzimumam netipiskas profesijas”, „neatbilstošs amats vai nodarbošanās”, profesionālās orientācijas pasākumi u.c.). Projekta aktivitātēs meitenēm un zēniem tiks piedāvātas aktivitātes dažādu spēju attīstībai, tostarp meitenes ieinteresētas par tehniskajām jomām, zēni – par humanitārajām, sociālajām. Aktivitāšu ietvaros netiks veicināti stereotipi par viena vai otra dzimuma spējām un prasmēm.</li> </ul>

					<p>studenti vīrieši ( 2012.g. – 12%).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vismaz 25% vīrieši pedagogi vispārizglītojošās skolās ( 2012.g. – 12%).</li> <li>• 30% mācību satura un formas (materiālu) pārveidots, attēlojot mūsdienīgas sieviešu un vīriešu (meiteņu un zēnu) sociālās lomas.</li> <li>• 30% vispārizglītojošo skolu pedagogi apmācīti par dzimumu līdztiesības pasākumiem un specifiskiem atbalsta pasākumiem personām ar invaliditāti vispārējās izglītības sistēmā, kā arī stereotipu apzināšanos un nediskriminējošu praksi dzimuma, vecuma, invaliditātes, etniskās piederības aspektos</li> </ul>	
						<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projekta ietvaros pedagogi un karjeras konsultanti tiks izglītoti par vienlīdzīgu iespēju neatkarīgi no dzimuma, vecuma, invaliditātes veicināšanu. Attīstītas speciālas zināšanu un prasmju pilnveides programmas kompetenta pedagoģiskā atbalsta personāla sagatavošanai, kas profesionāli novērtē katra skolēna speciālās vajadzības un izstrādā atbilstošu atbalsta pasākumu kompleksu, un seko procesa realizācijai</li> </ul>

**24. 8.4 ieguldījumu prioritātē „piekļuves uzlabošana mūžizglītībai, darbaspēka prasmju un kompetenču celšana un darba tirgus nozīmes palielināšana izglītības un apmācības sistēmās”:**

8.4.1.	<p>Specifiskais atbalsta mērķis: uzlabot profesionālās izglītības kvalitāti, saturu un pieaugušo izglītības pieejamību un atbilstību mainīgajām darba tirgus prasībām.</p>	ESF	x/----	n/a	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dalībnieki ar invaliditāti vai funkcionāliem traucējumiem: konkrēta plānotā vērtība uz 2022. gadu tiks identificēta projektu līmenī.</li> <li>• Dalībnieki no etniskajām minoritātēm: konkrēta plānotā vērtība uz 2022.gadu tiks identificēta projektu līmenī.</li> <li>• Dalībnieces – sievietes/ vīrieši: konkrēta plānotā vērtība uz 2022. gadu tiks identificēta projektu līmenī.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projekta aktivitātes plānots rīkot vietās, kur ir nodrošināta vides pieejamība;</li> <li>• Projektā paredzēts atbalsta personas cilvēkiem ar funkcionāliem traucējumiem (piemēram, asistents, ergoterapeits, sociālais darbinieks, skolotāja palīgs u.c.).</li> <li>• Visi pētījumu dati tiks apkopoti un analizēti arī dzimuma griezumā.</li> <li>• Sadarbībā ar darba devējiem, politikas veidotājiem tiks izstrādāts plāns, kā piesaistīt mazāk pārstāvēto dzimumu konkrētai profesionālajai jomai.</li> <li>• Mācību materiāli neviens stereotipus par kādas profesijas piemērotību sievietēm vai vīriešiem, bet tieši otrādi – piedāvās veidus, kā ieinteresēt sievietes un vīriešus apgūt netradicionālas profesijas.</li> <li>• Pedagogu apmācību saturā tiks iekļauti arī jautājumi par vienlīdzīgām iespējām sievietēm un vīriešiem, novecojušu stereotipu laušana un mūsdienīgu uzskatu vecināšana, ka profesijai nav dzimuma, kā mazināt zēnu atbirumu no mācību iestādēm un ieinteresēt meitenes un zēnus par netipisku profesiju izvēli, vienlīdzīgas attieksmes jautājumi pret mazāk pārstāvēto</li> </ul>
--------	--	-----	--------	-----	---	---

						dzimumu konkrētā profesionālajā jomā u.c. Plānots nodrošināt ērtu piekļūšanu projekta aktivitāšu norises vietai ar sabiedrisko transportu.
8.4.2.	Specifiskais atbalsta mērķis: pilnveidot iedzīvotāju profesionālo kompetenci atbilstoši mainīgajiem darba tirgus apstākļiem.	ESF	x	Pieaugušo izglītībā iesaistīto personu īpatsvars 25–64 gadu vecumā – 2011.g. – 5,1%.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pieaugušo izglītībā iesaistīto personu īpatsvars 25–64 gadu vecumā – 15% .</li> <li>• Dalībnieki ar invaliditāti vai funkcionāliem traucējumiem: konkrēta plānotā vērtība uz 2022.gadu tiks identificēta projektu līmenī.</li> <li>• Dalībnieces – sievietes/ vīrieši: konkrēta plānotā vērtība uz 2022.gadu tiks identificēta projektu līmenī.</li> <li>• Dalībnieki no etniskajām minoritātēm: konkrēta plānotā vērtība uz 2022.gadu tiks identificēta projektu līmenī.</li> <li>• Dalībnieku skaits vecumā 54+: konkrēta plānotā vērtība uz 2022.gadu tiks identificēta projektu līmenī.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projektā plānotas aktivitātes, kas vērstas uz tālākizglītību, mūžizglītību, neformālo izglītību, kā arī kapacitātes celšanu personām pirmspensijas un pensijas vecumā, abiem dzimumiem, personām ar invaliditāti, minoritātēm.</li> <li>• Pasākumi mērķa grupām tiks plānoti tā, lai mazinātu gan vertikālo (ieņemamais amats), gan horizontālo (jomas) darba tirgus un izglītības segregāciju pēc dzimuma un mazinātu aizspriedumus par kādu no dzimumiem, piedāvājot „dzimumam netipiskas profesijas” , profesionālās orientācijas pasākumus vai izglītības ieguvu un apmācības. Plānots īstenot pasākumus mazāk pārstāvētā dzimuma iesaistei nozarēs, kurās ir viena dzimuma skaitliskais pārsvars. Specifiski pasākumi, kas atvieglos darba un ģimenes dzīves saskaņošanu gan sievietēm, gan vīriešiem.</li> <li>• Projekta aktivitātes plānots rīkot vietās, kur ir nodrošināta vides pieejamība; Projektā paredzēts atbalsta personas cilvēkiem ar funkcionāliem traucējumiem (piemēram, asistents, ergoterapeits, sociālais darbinieks, skolotāja palīgs u.c.).</li> <li>• Mērķa grupas personu, kas ir etniskās</li> </ul>

						<p>minoritātes un migranti, iesaiste latviešu valodas, latviešu nacionālo tradīciju, pieņemto uzvedības normu un likumdošanas apmācībās.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Plānoti nodarbinātības veicināšanas pasākumi pirmspensijas vecuma cilvēkiem.</li></ul> <p>Plānots nodrošināt pirmspensijas un pensijas vecuma cilvēku izglītošanu strādāt ar informācijas un komunikācijas tehnoloģijām, apgūt svešvalodas.</p>
--	--	--	--	--	--	--

### 6.1.9. Rekomendācijas Darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 9. Prioritārajam virzienam "Pilsētvides attīstība "

#### 25. 9.1. ieguldījumu prioritātē „sekmējot uzņēmējdarbību, jo īpaši veicinot jaunu ideju izmantošanu ekonomikā un jaunu uzņēmumu izveidošanu, tostarp ar uzņēmējdarbības inkubatoru palīdzību”:

9.1.1.	Specifiskais atbalsta mērķis: veicināt ekonomisko aktivitāti reģionos, sekmējot uzņēmējdarbības, vides attīstību investoru piesaistei un darbavietu radīšanai starptautiskas, nacionālas un reģionālas nozīmes attīstības centru (9 +21) pašvaldībās .	ERAF	x/----	n/a	<ul style="list-style-type: none"> <li>100% jaunradītajās darba vietās nodrošināta vides un informācijas pieejamība personām ar invaliditāti, pirmspensijas vecuma personām.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vides un informācijas pieejamības pasākumi.</li> </ul>
--------	--	------	--------	-----	---	---

#### 26. 9.2. ieguldījumu prioritātē „veicot darbības pilsētvides uzlabošanai, tai skaitā pamestu rūpniecisku teritoriju atjaunošanu un gaisa piesārņojuma samazināšanu”:

9.2.1.	Specifiskais atbalsta mērķis: Veicināt Rīgas starptautisko konkurētspēju un Rīgas attīstības potenciāla izmantošanu, veicot ieguldījumus nacionālas nozīmes kultūras un sporta infrastruktūras	ERAF	x/----		<ul style="list-style-type: none"> <li>100% no projektu ietvaros rekonstruētajiem vai uzbūvētajiem nacionāla mēroga kultūras un sporta infrastruktūras objektiem nodrošināta vides un informācijas pieejamība personu ar invaliditāti, vecāka gadagājuma personu un personu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Veicot ieguldījumus nacionālas nozīmes sporta infrastruktūras attīstībā, iepriekš tiks plānots, lai ieguldītie līdzekļi vienlīdz kalpotu gan vīriešu, gan sievietēm (zēnu un meiteņu ) sportiskajām interesēm. Piemēram, ja tiek plānota hokeja halles izbūve kādā pašvaldībā, tad paralēli tiek plānota sporta infrastruktūra, kas kalpos</li> </ul>
--------	--	------	--------	--	--	--

	attīstībā.				ar bērnu ratiņiem vajadzībām.	<p>meiteņu ( sieviešu) interesēm (daiņslidošana, fitnesa nodarbībām, aerobikas, mākslas vingrošanas zāles).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vides un informācijas pieejamība personu ar invaliditāti, vecāka gadagājuma personu un personu ar bērnu ratiņiem vajadzībām.</li> </ul>
--	------------	--	--	--	-------------------------------	--

**27. 9.3. ieguldījumu prioritātē „veicināt ilgtspējīgu transportu un novērst trūkumus galvenajās tīkla infrastruktūrās, izstrādāt videi draudzīgas transporta sistēmas ar zemu oglekļa dioksīda emisijas līmeni, tostarp veicinot ilgtspējīgu mobilitāti pilsētās”:**

9.3.1.	Specifiskais atbalsta mērķis: nodrošinot Rīgas sabiedriskā transporta uzlabošanu atbilstoši Rīgas pilsētas pašvaldības attīstības plānošanas stratēģijā noteiktajam.	KF	x/----		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projektu ietvaros uzlabotā Rīgas sabiedriskā transporta sistēmā nodrošināta 100% vides un informācijas pieejamība.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vides un informācijas pieejamības nodrošināšanas pasākumi personām ar funkcionāliem traucējumiem, vecāka gadagājuma personām un personām ar bērnu ratiņiem, maziem bērniem.</li> </ul>
--------	--	----	--------	--	--	---



## 6.2. Rekomendācijas par nepieciešamajiem metodiskajiem materiāliem HP VI integrēšanai plānošanas dokumentos un esošo metodisko materiālu pilnveidei

### 6.2.1. Rekomendācijas projektu iesniegumu, projektu iesniedzēju atskaišu veidlapām

Nr.p.k.	Dokuments	Konstatējums	Ieteikums
1.	Projekta iesnieguma veidlapa un MK noteikumi par aktivitāšu ieviešanu	<ul style="list-style-type: none"> <li>HP VI ievērošana ir tikai formāla.</li> <li>Atbildīgās uzraugošās instances nepiemēro finanšu korekcijas, jo HP VI specifiskie pasākumi pārsvarā nav sasaistīti ar budžetu, tiem nav paredzētas izmaksas, bet to atbilstoši un kvalitatīvai ievērošanai projektu iesniedzējiem nepietiek līdzekļu sava pamatbudžeta ietvaros, tas iepriekš netika prognozēts.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Paredzēt ailes horizontālo prioritāšu specifisko aktivitāšu/pasākumu nodrošināšanas izmaksām.</li> <li>Neatkarīgi no tautsaimniecības nozares visos projektos, kur iespējama tieša vai netieša ietekme uz HP VI, pie attiecināmajām izmaksām iekļaut pozīciju „HP VI nodrošināšanai nepieciešamās izmaksas”, pieļaujot ESF tipa projektos nepieciešamības gadījumos arī vides pieejamības nodrošināšanas pasākumus (piem., uzbrauktuvi izbūve, pacēlāju iegāde, uzstādīšana, darba vietas pielāgošana u.tml.).</li> </ul>
2.	Ilgadējais pārskats par Eiropas Savienības fondu līdzfinansētā projekta mērķa grupām un horizontālo	<p>2. sadaļa „Informācija par mērķa grupas dalībniekiem”, 1.aile „Dalībnieku skaits gadā” – katra sadarbības iestāde šobrīd atšķirīgi interpretē ailē uzskaitāmās personas, jo prasības nav viennozīmīgi saprotamas.</p> <p>2. sadaļa „Informācija par mērķa grupas dalībniekiem”, 1.aile „Dalībnieku dalījums pēc sociālās atstumtības riskam pakļautajām grupām</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atteikties no četrpakāpju detalizācijas pakāpes un aizstāt ar divām pakāpēm – „Kopējais mērķa grupas skaits atskaites periodā”, noslēguma pārskatā paredzēt, ka papildus jāaizpilda arī aile „Kopējais mērķa grupas skaits kumulatīvi - no projekta sākuma dienas līdz atskaites perioda pēdējai dienai”.</li> <li>Aili „Mērķa grupas dalībnieku skaits kalendāra gadā kopā (2.1. + 2.2.):” – svītrot</li> <li>Aili „Kopā dalībnieki pēc neaizsargātajām grupām</li> </ul>

prioritāšu  
ieviešanu

saskaņā ar likumiem” – nav viennozīmīgi saprotams, ar ko atšķiras ailēs prasītā informācija, sadarbības iestādes atšķirīgi ailes interpretē, turklāt nav saprotams, vai šajās ailēs jānorāda kopējais mērķa grupas skaits no projekta sākuma vai tikai atskaites periodā piesaistīto mērķa grupu skaits.

saskaņā ar likumiem, no tām:” – aizstāt ar aili šādā redakcijā: „KOPĀ dalībnieki no sociālās atstumtības riskam pakļautajām grupām saskaņā ar likumiem, no tām:”, skaidrojot, ka šī mērķa grupa ir iepriekš norādītājā ailē „Kopējais mērķa grupas skaits atskaites periodā” minētā skaita ietvaros.

- Aili „Citas personas, kuras nav minētas šīs tabulas 2.1.apakšpunktā” aizstāt ar aili šādā redakcijā „Citas personas no sociālās atstumtības riskam pakļautajām grupām”.

Nr.p.k.	Dokuments	Konstatējums	Ieteikums
		2.sadaļa „Informācija par mērķa grupas dalībniekiem”, ailes attiecībā uz migrantiem un minoritātēm – nav nozīmes šādai informācijai, ja LM kā HP VI uzraugošajai iestādei netiek sniegta arī informācija par to, kādas minoritāšu grupas, migranti ir piesaistīti projektā.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Paredzēt iespēju norādīt, kādas minoritāšu grupas un migranti ir piesaistīti projektā.</li> </ul>
		Aile „Labās prakses piemēri” šāda informācija nav prasāma projektu līmenī, jo to, vai pasākums uzskatāms par labo praksi, var novērtēt LM kā HP VI atbildīgā iestāde, salīdzinot visus HP VI pasākumus kopumā, bet no esošās pārskata formas Nevar secināt, kādi HP VI specifiskie pasākumi īstenoti.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Paredzēt sadaļu par veiktajiem HP VI specifiskajiem pasākumiem/aktivitātēm.</li> <li>• Paredzēt sadaļu par pārbaudēm projektu īstenošanas vietās, kur tiek norādīts konstatējums par HP VI pasākumu ievērošanu, kā arī veiktā rīcība pārbaudēs konstatēto aizrādījumu novēršanai.</li> </ul>

## 6.2.2. Rekomendācijas projektu iesniegumu vērtēšanas kritērijiem

### 1. Specifiskā atbalsta mērķis ar tiešu pozitīvu ietekmi uz HP „Vienlīdzīgas iespējas” (ESF) – atbilstības kritērijs

Kritērijs	Vērtējums
<i>Projektā paredzētās aktivitātes sekmē vienlīdzīgu iespēju horizontālās prioritātes pamatprincipu ievērošanu:</i>	<b>Kritērijs ir izslēdzošais</b>
sekmē dzimumu līdztiesības pamatprincipa ievērošanu;	<b>Ja/nē</b>
sekmē vecāka gadagājuma personu vienlīdzīgu iespēju pamatprincipa ievērošanu;	<b>Jā/nē</b>
sekmē invalīdu vienlīdzīgu iespēju pamatprincipa ievērošanu;	<b>Jā/nē</b>
sekmē etnisko minoritāšu vienlīdzīgu iespēju pamatprincipu ievērošanu	<b>Jā/nē</b>

### 2. Specifiskā atbalsta mērķis ar netiešu pozitīvu ietekmi uz HP „Vienlīdzīgas iespējas” (ESF) – kvalitātes kritērijs

Kritērijs	Vērtējums
<i>Projektā paredzētās aktivitātes sekmē vienlīdzīgu iespēju horizontālās prioritātes pamatprincipu ievērošanu:</i>	<b>Kumulatīvais rezultāts (jāsasniez vismaz 2 punkti)</b>
sekmē dzimumu līdztiesības pamatprincipa ievērošanu;	<b>1</b>

sekmē vecāka gadagājuma personu vienlīdzīgu iespēju **1**  
pamatprincipa ievērošanu;

sekmē invalīdu vienlīdzīgu iespēju pamatprincipa ievērošanu; **1**

sekmē etnisko minoritāšu vienlīdzīgu iespēju pamatprincipu **1**  
ievērošanu

projektā nav paredzētas specifiskas aktivitātes **0**

### 3. Specifiskā atbalsta mērķim nav ietekmes uz HP „Vienlīdzīgas iespējas”

#### Apliecinājums

#### Nevērtē

*Projekta iesniedzējs apņemas projekta īstenošanā ievērot nediskriminācijas principus (nepieļaut diskrimināciju dzimuma, rases, etniskās izcelsmes, reliģijas, invaliditātes un citu faktoru dēļ).*

### 4. Specifiskā atbalsta mērķis ar tiešu pozitīvu ietekmi uz HP „Vienlīdzīgas iespējas” (ERAF)

#### Kritērijs

#### Vērtējums

*Projektā paredzētas specifiskas aktivitātes vienādu iespēju principa nodrošināšanai: **Kritērijs ir izslēdzošs***

- Projektā paredzētas specifiskas aktivitātes, lai nodrošinātu vides un informācijas pieejamību:

<i>Personām ar redzes traucējumiem</i>	<i>Jā/nē</i>
<i>Personām ar dzirdes traucējumiem</i>	<i>Jā/nē</i>
<i>Personām ar kustību traucējumiem</i>	<i>Jā/nē</i>
<i>Personām ar garīga rakstura traucējumiem</i>	<i>Jā/nē</i>
<i>Personām ar bērniem, bērnu ratiņiem</i>	<i>Jā/nē</i>

#### 5. Specifiskā atbalsta mērķis ar netiešu pozitīvu ietekmi uz HP „Vienlīdzīgas iespējas” (ERAF)

<i>Kritērijs</i>	<i>Vērtējums</i>
<i>Projektā paredzētas specifiskas aktivitātes vienādu iespēju principa nodrošināšanai:</i>	<i>Kumulatīvais rezultāts (jāsasniegz vismaz 2 punkti)</i>
– Projektā paredzētas specifiskas aktivitātes, lai nodrošinātu vides un informācijas pieejamību:	
<i>Personām ar redzes traucējumiem</i>	<i>Jā/nē</i>
<i>Personām ar dzirdes traucējumiem</i>	<i>Jā/nē</i>
<i>Personām ar kustību traucējumiem</i>	<i>Jā/nē</i>
<i>Personām ar garīga rakstura traucējumiem</i>	<i>Jā/nē</i>
<i>Personām ar bērniem, bērnu ratiņiem</i>	<i>Jā/nē</i>

## 7. ANOTĀCIJA ATBILSTOŠI TEHNISKĀS SPECIFIKĀCIJAS 1.PIELIKUMĀ NORĀDĪTAJAI FORMAI

### ANOTĀCIJA

pētījumam „Pētījums par horizontālās politikas „Vienlīdzīgas iespējas” ieviešanas efektivitāti 2007. – 2013. gada plānošanas periodā”

#### Pētījuma mērķis, uzdevumi un galvenie rezultāti latviešu valodā

Pētījuma mērķis un uzdevumi bija izvērtēt Eiropas Savienības fondu<sup>79</sup> un dzimumu līdztiesības politikas ieguldījumu un ietekmi uz plānošanas dokumentos<sup>80</sup> noteiktās HP VI ieviešanu un izteikt saistošas rekomendācijas turpmākam efektīvam ES fondu finansējuma ieguldījumam dzimumu līdztiesības veicināšanai, diskriminācijas izkaušanai un pieejamības nodrošināšanai.

Galvenie rezultāti:

- ✓ Latvija, salīdzinot ar 2005.gadu, ir regresējusi institucionālā mehānisma attīstībā dzimumu līdztiesības īstenošanai un dzimuma aspekta integrēšanai visu ministriju nozaru politikās.
- ✓ Amatpersonas, kas atbildīgas par dzimumu līdztiesības integrēto pieeju, ir nominētas, taču faktiski nekādas iniciatīvas vai izmaiņas integrētās pieejas īstenošanā kopš 2005. gada nav bijušas.
- ✓ Latvijā šobrīd netiek nodrošināta dzimumu līdztiesības integrētā pieeja valsts iestāžu budžeta veidošanā un novērtēšanā dzimuma aspektā.
- ✓ Stereotipi par sievietes un vīriešu lomām ir kļuvuši mazāk izteikti, bet saglabājušies tajās pašās jomās, kurās 2001.gadā.

#### Pētījuma mērķis, uzdevumi un galvenie rezultāti angļu valodā

The aim and objectives of the research were to evaluate the investments and impact of European Union funds and gender equality policy on horizontal policy “Equal Opportunities” set in planning documents and make binding recommendations for the effective investments of EU funding in future for the effective contribution to the promotion of gender equality, prevention of discrimination and the availability of the environment for disabled.

Key results:

- ✓ Latvia, compared to the situation in 2005, has regressed in the field of development of an institutional mechanism for implementation of gender equality and gender mainstreaming in all the policy branches run by different ministries.
- ✓ The officials, responsible for gender mainstreaming, has been nominated, but no motion or change in implementing the integrated approach did not happen from the 2005.
- ✓ There is no gender mainstreaming in the development and evaluation of public budgeting from gender perspective in Latvia currently.

<sup>79</sup> Šī izvērtējuma ietvaros ar ES fondiem tiek saprasti Eiropas Reģionālās attīstības fonds (ERAF), Eiropas Sociālais fonds (ESF) un Kohēzijas fonds (KF).

<sup>80</sup> Šī izvērtējuma ietvaros ar ES fondu plānošanas dokumentiem tiek saprasts Valsts stratēģiskais ietvardokuments ( turpmāk – VSID), darbības programmas (turpmāk –DP), darbības programmu papildinājums (turpmāk – DPP)

<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Puse no tēviem paternitātes atvaļinājumu neizmanto, kam par iemeslu visbiežāk ir ienākumu krišanās atvaļinājuma laikā (80% no darba algas), kā arī darba devēju attieksme pret tēviem, kuri izvēlas izmantot šo atvaļinājumu.</li> <li>✓ Vīrieši pārsvarā cieš no sava dzimuma pārstāvju vardarbības, ārpus mājas, tad sievietes no vīriešu vardarbības, pārsvarā partnerattiecībās</li> <li>✓ 2007.-2013.gada plānošanas periodā ES fondu līdzfinansēto aktivitāšu ietvaros īstenotajām specifiskajām aktivitātēm ir fragmentārs raksturs un līdz ar to nevar uzskatīt, ka tās sniedz būtisku, izmērāmu ietekmi uz dzimumu līdztiesības politikas problēmjauditājumu risināšanu.</li> <li>✓ Semināri par HP VI būtu jāīsteno ciklu veidā, atkārtojot vienai mērķa grupai, pievēršoties padziļinātai atsevišķu dzimumu līdztiesības jomu izpētei, piemēram, nodarbinātība, izglītība, uzņēmējdarbība, darba un ģimenes dzīves saskaņošana u.c.</li> <li>✓ Jaunajā ES fondu plānošanas periodā HP VI ietvaros ir jānosaka konkrēti specifiski HP VI mērķi katrā nozarē.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Stereotypes about women's and men's roles have become less distinct, but remained in the same areas as in 2001.</li> <li>✓ Half of the fathers paternity leave is not used, the main reason most often fall in income during the leave (80 % of salary), as well as employers' attitudes towards fathers who choose to use this leave</li> <li>✓ Men mostly suffer from the violence of their own sex outside the home. Women mostly suffer from male violence in partnership.</li> <li>✓ Specific activities in order to promote gender equality in the Programming period 2007 - 2013 of the EU funds are fragmented and therefore it cannot be considered that they provide significant, measurable impact on gender equality policy.</li> <li>✓ There should be organized seminars on horizontal policy "Equal opportunities" in cycles, repeating seminars to the same target groups, focusing on the individual in-depth exploration of the themes of gender equality, such as employment, education, entrepreneurship, etc.</li> <li>✓ There should be set concrete, specific targets of the horizontal policy "Equal opportunities" for each sector in new programming period of EU funds.</li> </ul>
<p><b>Galvenās pētījumā aplūkotās tēmas</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sieviešu un vīriešu situācijas izmaiņu izvērtējums dzimumu līdztiesības politikas dokumentos noteiktajos rīcības virzienos – darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespēju nodrošināšana, sieviešu nodarbinātības veicināšana, atbalsta pasākumu īstenošana vardarbības ģimenē mazināšanai, sieviešu un vīriešu veselības rādītāju uzlabošana, nosakot mērķa grupas lielumu, īstenoto pasākumu aktualitāti un nozīmi, mērķa grupu situācijas uzlabošanai katrā rīcības virzienā.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Īstenoto dzimumu līdztiesības politikas un HP VI pasākumu ietekme uz sieviešu un vīriešu atšķirīgās situācijas uzlabošanās veicināšanu, ierobežošanu, atbilstību.</li> <li>✓ Dzimumu līdztiesības politikas un HP VI īstenošanā iesaistīto dalībnieku kapacitāte (institucionālais mehānisms, starpinstitucionālā sadarbība, nevalstiskā sektora iesaiste), finanšu resursu pietiekamība dzimumu līdztiesības politikas īstenošanā, kā arī sieviešu un vīriešu ieguvumu izvērtējums no īstenotās politikas;</li> <li>✓ Īstenotās dzimumu līdztiesības politikas un HP VI ietekmes izvērtējums uz sabiedrībā eksistējošiem stereotipiem vai izpratni par dzimumam atbilstošu nodarbošanos, izglītības apguves iespējām, dažādu pakalpojumu pieejamību.</li> <li>✓ Īstenoto politikas pasākumu ilgtspējas un īstenoto pasākumu ietekmes izvērtējums uz dažādu jomu politikas pilnveidošanu, ņemot vērā dzimumu līdztiesības principu.</li> </ul>
<b>Pētījuma pasūtītājs</b>	Labklājības ministrija
<b>Pētījuma īstenotājs</b>	SIA Corporate Consulting
<b>Pētījuma īstenošanas gads</b>	2013.gads
<b>Pētījuma finansēšanas summa un finansēšanas avots</b>	11 434,50 LVL, Eiropas Savienības fondu tehniskās palīdzības projekta (Nr.VSID/TP/CFLA/11/23/019) „Eiropas Savienības fondu administrēšana Labklājības ministrijā 2007.-2013.gada plānošanas periodā (2012.-2015.gads)” līdzekļi
<b>Pētījuma klasifikācija*</b>	Padziļinātas ekspertīzes pētījumi politikas vai tiesiskā regulējuma izstrādei, politikas analīzei un ietekmes novērtēšanai
<b>Politikas joma, nozare**</b>	Nodarbinātības un sociālā politika, Dzimumu līdztiesība
<b>Pētījuma ģeogrāfiskais aptvērums</b> (visa Latvija vai noteikts reģions/novads)	Visa Latvija
<b>Pētījuma mērķa grupa/-as</b> (piemēram, Latvijas iedzīvotāji darbspējas vecumā)	Latvijas iedzīvotāji
<b>Pētījumā izmantotās metodes pēc informācijas ieguves veida:</b>	



1) tiesību aktu vai politikas plānošanas dokumentu analīze	X
2) statistikas datu analīze	X
3) esošo pētījumu datu sekundārā analīze	X
4) padziļināto/ekspertu interviju veikšana un analīze	X
5) fokusa grupu diskusiju veikšana un analīze	-
6) gadījumu izpēte	-
7) kvantitatīvās aptaujas veikšana un datu analīze	X
8) citas metodes (norādīt, kādas)	-
<b>Kvantitatīvās pētījuma metodes (ja attiecināms):</b>	
1) aptaujas izlases metode	Datorizētas interneta aptaujas (CAWI)
2) aptaujāto/anketēto respondentu /vienību skaits	510 respondenti
<b>Kvalitatīvās pētījuma metodes (ja attiecināms)</b>	
1) padziļināto interviju/ekspertu interviju skaits (ja attiecināms)	2
2) fokusa grupu diskusiju skaits (ja attiecināms)	n/a
<b>Izmantotās analīzes grupas (griezumi)</b>	
<b>Pētījuma pasūtītāja kontaktinformācija</b>	<b>Inese Vilcāne</b> , tel.67021689, e-pasts Inese.Vilcane@lm.gov.lv
<b>Pētījuma autori*** (autortiesību subjekti)</b>	Labklājības ministrija

Piezīmes.

1. Pielikumā norādītā informācija *Word* formātā jānosūta uz elektroniskā pasta adresi [pkc@pkc.mk.gov.lv](mailto:pkc@pkc.mk.gov.lv).
2. \* Pētījuma klasifikācijas grupa atbilstoši Ministru kabineta 2013.gada 3.janvāra noteikumu Nr.1 "Kārtība, kādā publiska persona pasūta pētījumus" II nodaļai.
3. \*\* Politikas joma un nozare atbilstoši Ministru kabineta 2009.gada 7.aprīļa noteikumu Nr.300 "Ministru kabineta kārtības rullis" 3.pielikumam.
4. \*\*\* Atbilstoši pētījuma īstenotāja sniegtajai informācijai.