



ARODBIEDRĪBU  
CEĻVEDIS DZIMUMU LĪDZTIESĪBĀ



## IEVADS

Latvijas Republikas Satversmes 91.pants paredz, ka "visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā. Cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas".

Kas ir dzimumu līdztiesība? Kāpēc Latvijas Brīvo arodbiedrību savienībā (LBAS) ir Dzimumu līdztiesības padome? Kāpēc dzimumu līdztiesības jautājumi joprojām ir aktuāli? Izdevumā "Arodbiedrību ceļvedis dzimumu līdztiesībā" atradīsiet atbildes uz šiem jautājumiem, kā arī aktuālo informāciju par sieviešu un vīriešu nodarbinātību, atšķirībām darba samaksā, darba un ģimenes dzīves saskaņoša-

nu, sievietēm lēmumu pieņemšanas procesos un Eiropas arodbiedrību konfederācijas (ETUC) un LBAS iesaisti dzimumu līdztiesības jautājumu risināšanā.

LBAS darbībā dzimumu līdztiesības tēma vienmēr ir bijusi nozīmīga. LBAS Dzimumu līdztiesības padome tika izveidota 1999. gadā, un tās mērķis ir apvienot LBAS dalīborganizāciju deleģētos pārstāvjus, lai aizstāvētu un pārstāvētu LBAS arodbiedrības biedru intereses vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanā, dzimumu līdztiesības principu integrēšanā visās darbības jomās, kā arī sieviešu sociālo un ekonomisko iespēju paplašināšanā tiesiskas un demokrātiskas sabiedrības veidošanā Latvijā. LBAS izglīto dalīborganizācijas un to biedrus, kā arī sabiedrību par vienādas attieksmes, līdzvērtīga atalgojuma un vienādu tiesību nodrošināšanu vīriešiem un sievietēm.

Digitalizācijas ērā dzimumu līdztiesības aspekti iegūst jaunu nozīmi sakarā ar automatizāciju, robotizāciju un digitālo iemaņu nepieciešamību darba vietā. Šobrīd īpaši aktuālas ir informācijas tehnoloģiju iemaņu apgūšanas programmas un eksaktās zinātnes jeb STEM<sup>1</sup>, kā par to liecina Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (Organisation for Economic Co-operation and Development -

OECD) konferencē „Digitalizācija un darbs nākotnē” (15., 16.02.2017.) pieņemtā rezolūcija.

Sievietes bieži dod priekšroku ieguldījumiem veselībā un izglītībā, tāpēc ir izveidota starptautiska organizācija „Alianse pieejamam internetam – Vispasaules interneta fonds”. Jau minētajā OECD konferencē uzstājās alianse pārstāve Eleonora Sarponga, norādot uz nepieciešamību mazināt dzimumu nelīdzsvarību digitalizācijā.

Prieks, ka Latvijā cīņā par taisnīgāku darba pasauli vairāk iesaistās tieši sievietes - 60% no LBAS dalīborganizāciju biedriem ir sievietes. Darbosimies kopā jauniem panākumiem darbā un dzīvē!

Solidaritātē -

**Irēna Liepiņa,**

LBAS priekšsēdētāja vietniece

---

<sup>1</sup> SCIENCE, TECHNOLOGY, ENGINEERING AND MATHEMATICS, TULK. - ZINĀTNE, TEHNOLOĢIJAS, INŽENIERZINĀTNE UN MATEMĀTIKA

<sup>2</sup> ALLIANCE FOR AFFORDABLE INTERNET – WORLD WIDE WEB FOUNDATION - [HTTP://WWW.WEBFOUNDATION.ORG/OUR-WORK/PROJECTS/ALLIANCE-FOR-AFFORDABLE-INTERNET/](http://WWW.WEBFOUNDATION.ORG/OUR-WORK/PROJECTS/ALLIANCE-FOR-AFFORDABLE-INTERNET/)

# SIEVIEŠU UN VĪRIEŠU LĪDZTIESĪBA IR VIENS NO CILVĒKTIESĪBU PAMATPRINCIPIEM

Dzimumu līdztiesība ir 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. Vīriešu un sieviešu ieguldījums sabiedrības labā un viņu problēmas tiek uztvertas kā līdzvērtīgas. Dzimumu līdztiesība attiecināma gan uz *de iure* līdztiesību, gan uz *de facto* līdztiesību.<sup>1</sup>

Līguma par Eiropas Savienību 2. pantā un 3. panta 3. punktā kā viena no Savienī-

bas pamatvērtībām un uzdevumiem tiek garantēta sieviešu un vīriešu līdztiesība. Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 8. un 10. pantā paredzēts, ka Savienība, īstenojot savas darbības, tiecas novērst nevienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem un sekmēt vienlīdzību, kā arī apkārot diskrimināciju dzimuma dēļ. LESD 157. panta 1. punktā noteikts pienākums visām dalībvalstīm nodrošināt to, lai tiktu ievērots princips, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu.

Dzimumu līdztiesības tēma ir aktualizēta arī Eiropas sociālo partneru pamatnolīgumos – par vecāku atvaļinājumiem, par bērnu kopšanas atvaļinājumu, par uzmākšanās un vardarbības novēršanu darba vietā.

Sieviešu un vīriešu līdztiesības principi un diskriminācijas aizliegums dzimuma dēļ ir iestrādāti gan Latvijas Republikas Satversmē, gan dažādu nozaru galvenajos normatīvajos aktos, piemēram, Darba likumā, Izglītības likumā, likumā „Par sociālo drošību”, likumā „Par valsts pensijām” u.c.



LATVIJĀ SIEVIEŠU LĪDZDALĪBA LĒMUMU PIENĒMŠANĀ IR ZEMA, JO SIEVIEŠU ĪPATSVARS VISOS NOZĪMĪGĀKAJOS AMATOS, IZŅEMOT TIESNEŠU AMATUS, IR ĀDAUZ ZEMĀKS NEKĀ VĪRIEŠIEM.

## KĀDĒĻ DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS TĒMA JOPROJĀM IR SVARĪGA UN AKTUĀLA?

Joprojām pasaulē nav sabiedrības vai valsts, kur būtu panākta absolūta dzimumu līdztiesība.

Jaunākie pieejamie dati Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta (EIGE) mājas lapā liecina, ka Latvijā dzimumu līdztiesības indekss ir 46,9 (100 - pilnīga līdztiesība, 1 - nav līdztiesības), kas liecina, ka Latvija ir 15. vietā starp ES dalībvalstīm.<sup>2</sup>

Kaut arī Latvija nav lidere negatīvajā ziņā, tomēr gan Latvijā, gan Baltijā, gan arī vairāk attīstītajās Ziemeļvalstīs vērojamas situācijas, kurās vienam vai otram dzimumam klājas sliktāk. Darba tirgus kontekstā visbiežāk ierobežotais dzimums ir sievietes. Latvijā sieviešu līdzdalī-

<sup>1</sup> Labklājības ministrijas mājas lapa, skaidrojošā vārdnīca: <http://www.lm.gov.lv/text/220>

<sup>2</sup> <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0215616enn.pdf>, 112.lpp.

ba lēmumu pieņemšanā ir zema, jo sieviešu īpatsvars visos nozīmīgākajos amatos, izņemot tiesnešu amatus, ir daudz zemāks nekā vīriešiem. Darba un privātās dzīves saskaņošanas kontekstā ierobežoti bieži vien ir gan vīrieši, gan sievietes. Latvijā līdzīgi kā citās Eiropas Savienības dalībvalstīs vērojama tendence – jo augstāks amats, jo zemāka sieviešu pārstāvētība tajā, un sieviešu īpatsvars joprojām ir vislielākais tieši zemākajās amatu grupās.

## LATVIJĀ NAV TIESĪBU AKTU PAR DZIMUMU KVOTĀM

Atšķirībā no dažām Eiropas Savienības dalībvalstīm, Latvijā nav tiesību aktu vai ieteikumu par dzimumu kvotām ne politikas, ne ekonomikas jomās. Tādēļ dzimumu līdztiesības tēma joprojām ir uzturama arī arodbiedrību dienas kārtībā, par ko liecina arī Eiropas Arodbiedrību konfederācijas (ETUC) pieņemtā Rīcības programma dzimumu līdztiesības īstenošanai 2016. – 2019.gadam.

Ekonomiskā krīze ir jūtami mazinājusi pēdējo 20 - 30 gadu laikā sasniegto progresu. Arī Eiropas līmenī, neskatoties uz vairākām Eiropas Parlamenta rezolūcijām, aicinot īstenot stabilu ES politiku dzimumu līdztiesības jomā, pēdējo piecu gadu laikā ļoti maz ir sasniegts.

2015. gadā veiktā Eurobarometra aptauja norāda, ka 94% eiropiešu piekrīt, ka līdztiesībai starp sievietēm un vīriešiem jābūt vienai no pamattiesībām, un 76% domā, ka tai jābūt vienai no ES prioritātēm. Tomēr tas, kas šķiet prioritārs Eiropas pilsoņiem, neatspoguļojas ES rīcībā.



# INSTITUCIONĀLIE MEHĀNISMI

Kopš 1999. gada Latvijā par dzimumu līdztiesības politikas plānošanu un īstenošanu, kā arī par sadarbību dzimumu līdztiesības jomā gan nacionālā, gan starptautiskā līmenī ir atbildīga Labklājības ministrija. Latvijas valdības līmenī par šo politiku atbildīgs ir labklājības ministrs.

Dzimumu līdztiesības politikas plānošanai un uzraudzībai tika izstrādāts Plāns dzimumu līdztiesības īstenošanai 2012.-2014. gadam, informatīvais ziņojums par minētā plāna izpildi sagatavots 2015. gadā. Izstrādes procesā ir jauns politikas plānošanas dokuments dzimumu līdztiesības politikas īstenošanai Latvijā – “Pamatnostādnes sievietēm un vīriešu vienlīdzīgu iespēju un tiesību nodrošināšanai 2016.-2020.gadam”.

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE) 2005. un 2012. gadā sagatavoja ziņojumus par institucionāliem mehānismiem dzimumu līdztiesības politikas īstenošanai, kurā valstis tiek vērtētas pēc pieciem kritērijiem (par katru kritēriju 2 punkti): (1) augstākais līmenis, kurā ir noteikta atbildība par dzimumu līdztiesību nodrošināšanu, (2) atbildīgā valdības pārstāvja esamība, (3) atbildīgā pārstāvja vieta hierarhijā, (4) atbildīgā pārstāvja funkcijas, (5) politikas plānošanas dokumenta esamība. 2005. gada EIGE ziņojumā Latvija novērtēta ar 9 punktiem (ES vidējais 8,36 punkti), bet 2012. gada ziņojumā Latvija novērtēta ar 9,08 punktiem (ES vidējais 8,93 punkti).

Latvijā Direktīvas 2002/73/EK14 izpratnē vienlīdzības institūcija ir Tiesībsarga birojs. Ar diskriminācijas aizlieguma un tiesiskās vienlīdzības principa pārkāpuma lietām šobrīd Tiesībsarga birojā strādā visi tiesību nodaļu darbinieki.

## DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS KOMITEJA

2010. gadā ar labklājības ministra rīkojumu pie LM ir izveidota Dzimumu līdztiesības komiteja, kuras sastāvā ir pārstāvji no nozaru ministrijām, nevalstiskajām organizācijām un sociālo partneru organizācijām, tajā skaitā arī no LBAS. Komitejas uzdevums ir sniegt priekš-

likumus un informāciju par dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanu nozaru politikās, ieteikt iespējamās attīstības virzienus un prioritātes dzimumu līdztiesības politikas īstenošanai, sniegt priekšlikumus programmas dzimumu līdztiesības īstenošanai izstrādei, ieviešanai un aktualizēšanai, koordinēt programmā dzimumu līdztiesības īstenošanai ietvertos mērķus un uzdevumu īstenošanas pārraudzību, veikt citas ar dzimumu līdztiesības politikas attīstību un pilnveidošanu saistītās darbības. Dzimumu līdztiesības integrētās pieejas efektīvākai īstenošanai visās ministrijās kopš 2005. gada un LM padotības iestādēs kopš 2007. gada, ir noteikta atbildīgā amatpersona par dzimumu līdztiesības jautājumiem, t.sk. par dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanu nozarē. LM speciālisti regulāri veic šo amatpersonu informēšanu par aktualitātēm dzimumu līdztiesības jomā.

## EIROPAS ARODBIEDRĪBU KONFEDERĀCIJĀ

Pamatojoties uz 2015. gada Eiropas arodbiedrību konfederācijas (ETUC) 13. kongresā pieņemto Parīzes Manifestu, ETUC ir izstrādājusi savu Ricības programmu dzimumu līdztiesības īstenošanai 2016. - 2019. gadam.

ETUC atbildīgā institūcija dzimumu līdztiesības jautājumos ir ETUC Sieviešu komiteja.

ETUC Rīcības programmas dzimumu līdztiesības īstenošanai 2016. - 2019. gadam kā pirmā prioritāte minēta: **integrēt dzimumu līdztiesību visās politikas jomās, apzinot trūkumus, kur tie steidzami jānovērš.**

Tās īstenošana arodbiedrību darbībā joprojām ir izaicinājums. Tāpēc ETUC dalīborganizācijas, kuru vidū ir arī LBAS, apņemas integrēt šo dimensiju visās lēmumu pieņemšanas institūcijās, kā arī komitejās un darba grupās. Īpaša uzmanība dzimumu līdztiesības integrēšanai tiks pievērsta tādās jomās kā koplīgumu pārrunas, sociālais dialogs un ekonomiskās pārvaldības process.

Galvenie ETUC plānotie pasākumi šajā jomā ir:

- ETUI apmācības kursi, kas veltīti dzimumu līdztiesības integrētajai pieejai;
- ETUC koplīgumu koordinēšana paredzēs īpašu dimensiju līgumos, kas veicinās dzimumu līdztiesību;
- augsta līmeņa ES politikas prioritātes, tādās kā Eiropas ekonomiskā pārvaldība, Eiropas semestris, Sociālo tiesību pīlārs, Investīciju plāns, digitalizācija un migrācija tiks pilnībā integrētas arodbiedrību dienas kārtībā, ņemot vērā dzimumu līdztiesības

aspektus gan nacionālā, gan Eiropas līmenī. ETUC Sekretariāts un ETUC Izpildkomiteja regulāri pārraudzīs veiktos pasākumus;

- integrētās dzimumu līdztiesības pieejas mehānismi, tādi kā statistika, skaidri norādot sieviešu un vīriešu procentuālo attiecību katrā jomā, pētījumi un anketēšana tiks attīstīti arī turpmāk;
- katrai ETUC dalīborganizācijai ir jāstiprina sieviešu un/vai dzimumu līdztiesības komiteju loma. Ja šādas institūcijas nav izveidotas, tās būtu jāveido saskaņā ar valstu praksi;
- kampaņas un rīcības dienas (Starptautiskā Sieviešu diena 8.marts, Starptautiskā vardarbības pret sievietēm novēršanas diena 25. novembris u.c.) koordinēs ETUC Komunikāciju departaments sadarbībā ar dalīborganizācijām nacionālā līmenī;



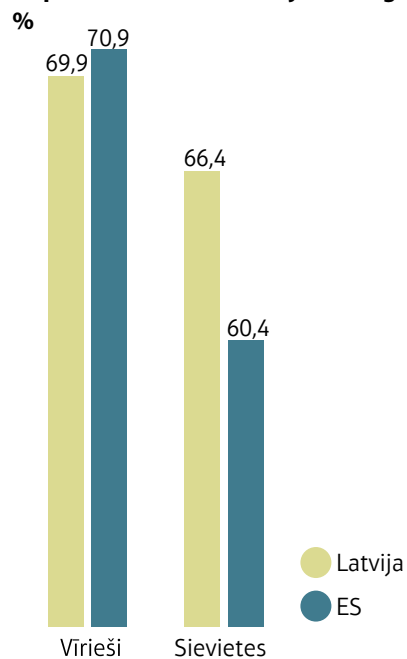
ETUC RĪCĪBAS  
PROGRAMMAS ĪSTENOŠANA  
ARODBIEDRĪBU DARBĪBĀ  
JOPROJĀM IR IZAICINĀJUMS.

- atbalstīt ANO ilgtspējīgas attīstības mērķus un sasniegumus to realizēšanā, īpaši pievēršot uzmanību mērķim attiecībā uz dzimumu līdztiesības sasniegšanu un iespēju sniegšanu sievietēm un meitenēm.

## SIEVIEŠU UN VĪRIEŠU NODARBINĀTĪBA

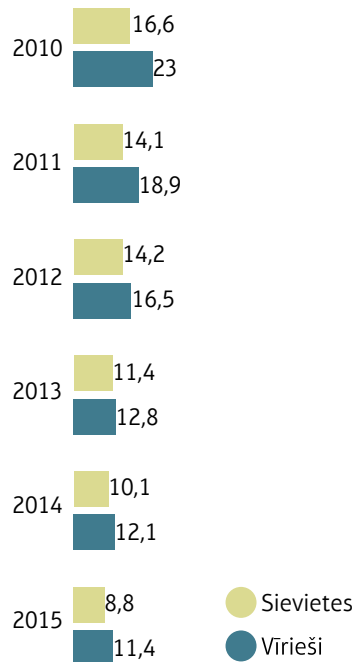
Virspusēji skatoties, atšķirības nodarbinātībā un algu starpībā vīriešiem un sievietēm ir mazinājušās, bet, iedziļinoties jautājumā, skaidri redzams, ka viss ir daudz sarežģītāk – atšķirību samazinājums ir nevis tāpēc, ka sieviešu situācija ir uzlabojusies, bet gan tāpēc, ka vīriešu situācija salīdzinoši ir pasliktinājusies. Tajā pat laikā arvien vairāk ģimeņu ir atkarīgas no sieviešu darba.

### Nodarbinātības līmenis Eiropas Savienībā un Latvijā 2015. gadā,



AVOTS: EUROSTAT [LFSI\_EMP\_A]

### Bezdarba līmenis Latvijā (% , vecuma grupā 15-64)



AVOTS: CSB [NBG02]

Vērtējot 2016. gada bezdarba rādītājus Latvijā un Eiropas Savienībā, vērojams, ka bezdarba līmenis 2016. gadā turpina samazināties un sievietes bezdarbs Latvijā ir aptuveni vienā līmenī ar Eiropas Savienības dalībvalstu vidējo bezdarba rādītāju sievietēm, savukārt vīriešu bezdarbs Latvijā, lai arī pakāpeniski samazinās, vēl arvien ir par 1-2 procentpunktiem augstāks nekā Eiropas Savienības vidējais bezdarba līmenis vīriešiem.

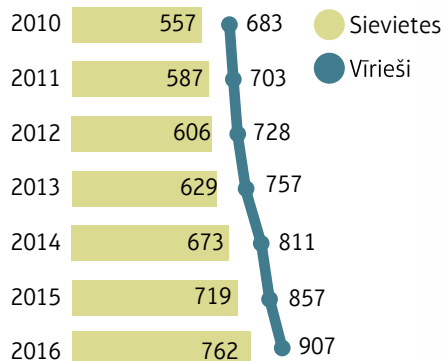
Nodarbināto iedzīvotāju grupā izglītības līmenis sievietēm ir augstāks nekā vīriešiem, un 2015. gadā augstākā izglītība bija 45,3% nodarbināto sieviešu un 24,8% nodarbināto vīriešu.

**ATŠĶIRĪBA  
DARBA  
SAMAKSAS APMĒRĀ**



Latvijas Centrālās statistikas pārvaldes (CSP) dati liecina, ka darba samaksa gan sievietēm, gan vīriešiem pakāpeniski pieaug, tomēr sievietēm darba samaksas apmērs ir zemāks nekā vīriešiem un 2015. un 2016. gada 1.ceturksnī vidējā darba samaksa sievietēm bija zemāka nekā vīriešiem.

### Vidējā darba samaksa vīriešiem un sievietēm Latvijā (pārskata gada 1. ceturksnī, euro)



AVOTS: CSP [DSG04]

Analizējot darba samaksas atšķirības sievietēm un vīriešiem nozaru griezumā (NACE 2. red.), atsevišķās nozarēs atšķirība izlīdzinās, un dati liecina, ka tādās nozarēs, kā "Būvniecība"

un "Izmitināšana un ēdināšana" darba samaksa sievietēm dažbrīd pārsniedz darba samaksas apmēru vīriešiem.



## Vidējā darba samaksa vīriešiem un sievietēm Latvijā pa nozarēm (pārskata gada 1. ceturksni, euro)

NACE 2.redakcija	2014		2015		2016	
	vīrieši	sievietes	vīrieši	sievietes	vīrieši	sievietes
Pavisam	811	673	857	719	907	762
<b>(A)</b> Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	731	654	751	698	815	721
<b>(B)</b> leguves rūpniecība un karjeru izstrāde	843	679	862	754	936	733
<b>(C)</b> Apstrādes rūpniecība	735	583	788	625	837	677
<b>(D)</b> Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana	979	898	1029	950	1070	987
<b>(E)</b> Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija	706	667	752	694	831	736
<b>(F)</b> Būvniecība	702	717	744	760	803	736
<b>(G)</b> Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts	779	563	840	610	883	661
<b>(H)</b> Transports un uzglabāšana	790	747	811	798	857	814
<b>(I)</b> Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi	546	449	595	500	654	569
<b>(J)</b> Informācijas un komunikācijas pakalpojumi	1366	1077	1451	1128	1518	1129
<b>(K)</b> Finanšu un apdrošināšanas darbības	2451	1410	2340	1456	2355	1511
<b>(L)</b> Operācijas ar nekustamo īpašumu	681	637	741	689	791	732
<b>(M)</b> Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi	920	820	991	884	973	912
<b>(N)</b> Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība	671	661	733	697	781	736
<b>(O)</b> Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana	919	911	941	970	1028	996
<b>(P)</b> Izglītība	731	585	782	620	710	652
<b>(Q)</b> Veselība un sociālā aprūpe	788	655	840	699	870	742
<b>(R)</b> Māksla, izklaide un atpūta	701	583	792	613	817	659

AVOTS: CSP [DSG04]



## MAZĀKAS ALGAS NOZĪMĒ ARĪ MAZĀKAS PENSIJAS NĀKOTNĒ. PIEMĒRAM, PAT TĀDĀ LABKLĀJĪBAS VALSTĪ KĀ ZVIEDRIJĀ SIEVIEŠU PENSIJA VIDĒJI IR PAR 30% MAZĀKA NEKĀ VĪRIEŠIEM.

EUROSTAT aprēķinātā kopējā darba samaksas atšķirība starp dzimumiem (*gender overall earning gap* – tiek ņemta vērā viszemākā stundas darba samaksa, vismazākais nostrādāto stundu skaits, kā arī mazākais nodarbinātības līmenis, ja karjera ir pārtraukta, lai rūpētos par bērnu vai kādu citu personu) - Latvijā 2014. gadā bija 23,1%, kas salīdzinājumā ar citām Eiropas Savienības dalībvalstīm ir labāks rādītājs, jo Eiropas Savienības vidējais bija 39,8%.

### MAZĀKAS ALGAS - MAZĀKAS PENSIJAS NĀKOTNĒ

Skaitļi ir nepārprotami: piemēram, pat tādā labklājības valstī kā Zviedrijā sievietes pensija vidēji ir par 30% mazāka nekā vīriešiem.

Latvijā tāpat kā citās valstīs sievietes, kas strādā algotu darbu, vidēji pelna mazāk nekā vīrieši. Kopš gadsimta sākuma mēneša darba samaksas pirms nodokļu nomaksas atšķirība starp abiem dzimumiem ir pakāpeniski augusi. 2015. gadā sieviešu vidējā mēneša bruto darba samaksa bija par 16,2 % zemāka nekā vīriešu.

Skaidrot algu atšķirības Latvijā ar diskrimināciju viennozīmīgi nevar, jo ir dažādi iemesli, kāpēc sievietes ir zemāk atalgotas. Vairums sieviešu strādā nozarēs, kur vidējais atalgojums ir zems – izmitināšanas, ēdināšanas un sadzīves pakalpojumu uzņēmumos, mākslas un izklaides nozarē, tirdzniecībā, veselības un sociālās aprūpes iestādēs. Iznēmums ir finanšu un apdrošināšanas darbību nozare, kur vidējā nozares alga ir visaugstākā valstī un no nodarbinātajiem 74,3 % ir sievietes, taču algu atšķirība ir vislielākā – 37,8 %. Savukārt valsts pārvaldē, kur abu dzimumu darba ņēmēju skaits ir gandrīz līdzīgs, sieviešu algas ir par 3,1 % augstākas.

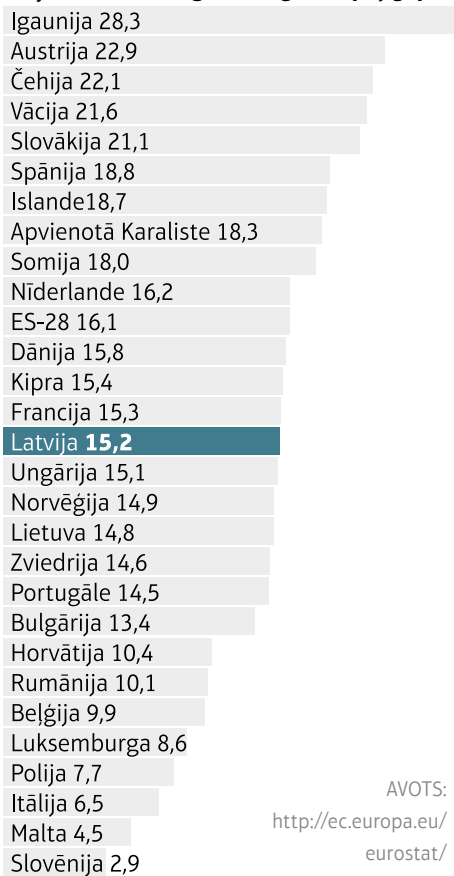
### SIEVIETES PELNA MAZĀK

Sieviešu mēneša algu un gada laikā gūtos darba ienākumus, kā arī izaugsmi darbā ietekmē arī ilgstošas un īslaicīgas prombūtnes – nenostādātais laiks, kas saistīts ar bērna pie-

dzimšanu un slimību, pārtraukums darba gaitās bērna kopšanas atvaļinājuma laikā, kā rezultātā sievietes vidēji strādā mazāk stundu nekā vīrieši. Stundas darba samaksas rādītājs, kuru mazāk ietekmē nostrādātais darba laiks, liecina, ka vidēji valstī atalgojuma atšķirības starp dzimumiem nav tik lielas. 2014. gadā sievietes stundā pelnīja par 12,8 % mazāk nekā vīrieši un, salīdzinot ar pārējām Eiropas Savienības valstīm, Latvijā šis rādītājs ir zemāks par vidējo ES.

Salīdzinot izmaksāto vecuma pensiju apmērus 2015. gadā, vīriešiem izmaksātās vecuma pensijas apmērs bija par 11,1 % lielāks nekā sievietēm (vīriešiem – 292,71 eiro, sievietēm – 263,48 eiro). Pēc bezdarbnieku pabalstam noteikto izmaksas ierobežojumu atcelšanas Latvijā 2015. gadā pieauga vidējais izmaksājams bezdarbnieku pabalstu apmērs. 2015. gadā izmaksātais bezdarbnieka pabalsts sievietēm pieauga par 13 %, bet vīriešiem – par 12,1 %. Atšķirības darba samaksā sievietēm un vīriešiem ietekmēja arī izmaksājamā bezdarbnieku pabalsta apmēru: 2015. gadā vīriešiem izmaksātais bezdarbnieku pabalsta vidējais apmērs bija par 32,3 % vairāk nekā sievietēm (vīriešiem – 257,88 eiro, sievietēm – 194,95 eiro).

### Viriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības ES 2014. gadā, % (gender pay gap)<sup>3</sup>



AVOTS:  
<http://ec.europa.eu/eurostat/>

### MĒRĶIS - NEPIECIEŠAMĪBA STIPRINĀT SIEVIEŠU NODARBINĀTĪBAS KVALITĀTI

ETUC Rīcības programmā dzimumu līdztiesības īstenošanai 2016.-2019. gadam kā otrā prioritāte minēta: **sieviešu un viriešu ekonomiskās neatkarības veicināšana un iestāšanās par darba samaksas starpību starp dzimumiem un pensiju starpību novēršanu.**

Arod biedrībām jāpievērš uzmanība tiešajai un netiešajai diskriminācijai, kas ietekmē sievietes darba tirgū. Saskaņā ar stratēģijas EU2020 mērķi sasniegt 75% nodarbinātības līmeni sievietēm un viriešiem līdz 2020. gadam, sieviešu nodarbinātības līmenis noteikti jāpalielina.

To var izdarīt tikai ar integrētu pieeju, vienlaicīgi risinot jautājumus par sieviešu darba samaksu un darba apstākļiem, iekļaujot arī darba un ģimenes dzīves saskaņošanas aspektu, tādējādi ietekmējot sieviešu spēju iekļauties, palikt un veidot karjeru darba tirgū. Galvenie ETUC pasākumi šīs prioritātes ietvaros ir:

- turpināt lobēt Direktīvas 2006/54/EC pārskatīšanu par vienādu atalgojumu;
- iesaistīties Eiropas Savienības Padomes reko-

<sup>3</sup> Atšķirība starp viriešu un sieviešu vidējo bruto darba samaksu stundā, izteikta procentos no viriešu bruto darba samaksas, neizlīdzinātā formā

mendācijas par samaksas caurskatāmību īstenošanā;

- sniegt savu ieguldījumu Eiropas Vienādas samaksas dienā;
- sagatavot un iesniegt projektu, lai apkopotu labo praksi horizontālās profesionālās segregācijas pārvarēšanai;
- integrēt dzimumu perspektīvu topošajā ETUC pozīcijā par minimālo ienākumu;



- ietekmēt politikas prioritātes par samaksas starpību vīriešiem un sievietēm Nacionālajās reformu programmās un Eiropas semestra ietvaros Eiropas Savienības un valstu līmenī.

## DARBA UN ĢIMENES DZĪVES SASKAŅOŠANA

Lai nodrošinātu risinājumu bērnu aprūpei vecākiem, kas strādā nestandarta darba laikā, Eiropas Savienības Nodarbinātības un sociālās inovācijas programmas (EaSI PROGRESS) 2014.- 2020. gadam ietvaros no 2015. gada augusta Labklājības ministrija sadarbībā ar Jelgavas pilsētas pašvaldību, Rīgas pilsētas pašvaldību, Valmieras pilsētas pašvaldību un Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūtu īsteno projektu "Elastīga bērnu uzraudzības pakalpojuma nodrošināšana darbi-

niekiem, kas strādā nestandarta darba laikā". Projekta mērķis ir attīstīt elastīgus bērnu aprūpes pakalpojumus vecāku, kas strādā nestandarta darba laikā, bērniem, izveidojot ilgtermiņa modeli šo pakalpojumu subsīdēšanai un tādējādi veicinot vecāku nodarbinātību un darba un ģimenes dzīves saskaņošanu.

### ELASTĪGA BĒRNU APRŪPES PAKALPOJUMA IEVIEŠANA

Tā uzlabos situāciju ģimenēm, kurās vecāki nodarbināti maiņu darbā un brīvdienās. Kā liecina CSP statistika 2015. gadā 35,3% vīriešu un 33,6% sieviešu bija nodarbināti sestdienās, savukārt darbs vakaros bija 30,2% sieviešu un 32,2% vīriešu, būtiska daļa nodarbināto strādā arī maiņu darbā. Jāpiebilst, ka šāda nodarbinātības prakse ir salīdzinoši nemainīga, ko apstiprina arī CSP statistika. Nepiedāvājot alternatīvu risinājumus bērnu aprūpei vecākiem, kuri strādā nestandarta darba laikā, vecākiem var nākties pārtraukt darba attiecības vai samazināt darba stundu skaitu, kas pasliktina ģimenes materiālo situāciju.

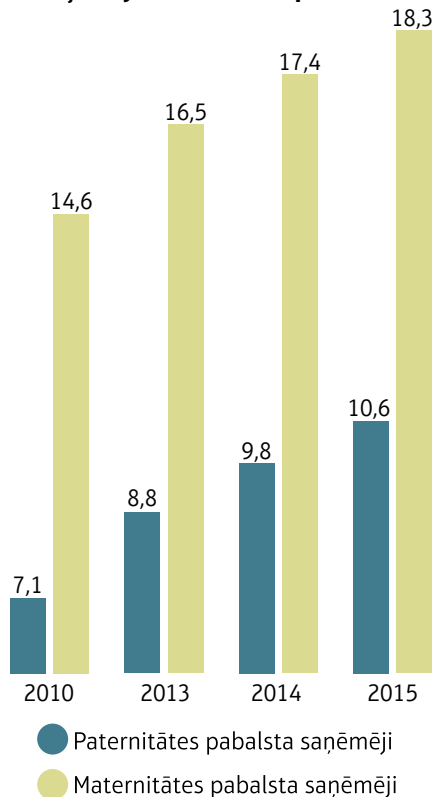
### VECĀKU UN DARBA PIENĀKUMU SASKAŅOŠANA - DARBA LIKUMĀ

Vecāku un darba pienākumu saskaņošanai Darba likumā ir ietverta virkne garantiju iedzīvotājiem, kuri pilda vecāku pienākumus, t.sk.:

- Darbiniekam, kuram aprūpē ir bērns līdz 18 gadu vecumam, ir tiesības uz īslaicīgu prombūtni bērna saslimšanas vai nelaimes gadījumā, kā arī lai piedalītos bērna veselības pārbaudē, ja šādu pārbaudi nav iespējams veikt ārpus darba laika. Par šādu īslaicīgu prombūtni darbiniekam savlaicīgi ir jāpaziņo darba devējam, un tā nevar būt par pamatu darba uzteikumam.
- Darba devēja pienākums ir noteikt nepilnu darba laiku, ja to pieprasa darbinieks, kuram ir bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam.
- Darbiniekam, kuram ir bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam, ikgadējais apmaksātais atvaļinājums piešķirams vasarā vai pēc viņa vēlēšanās jebkurā citā laikā, kā arī tiek piešķirts trīs darba dienas ilgs ikgadējais apmaksātais papildatvaļinājums.
- Darba devēja pienākums ir noteikt nepilnu darba laiku, ja to pieprasa darbinieks, kuram ir bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam.
- Abiem vecākiem ir tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu sakarā ar bērna dzimšanu vai adopciju.

Latvijā kopš 2002. gada tēviem ir tiesības uz apmaksātu 10 dienu paternitātes atvaļinājumu. Kā liecina statistikas dati paternitātes pabalsta un maternitātes pabalsta saņēmēju skaits ik gadu pieaug.

## Maternitātes un paternitātes pabalsta saņēmēju skaits (tūkst. personas)



Avots: CSP



VECĀKU UN DARBA PIENĀKUMU SASKAŅOŠANAI DARBA LIKUMĀ IR IETVERTA VIRKNE GARANTIJU IEDZĪVOTĀJIEM, KURI PILDA VECĀKU PIENĀKUMUS.

### DARBA, ĢIMENES UN PRIVĀTĀS DZĪVES SASKAŅOŠANA - IZAICINĀJUMS

ETUC Ricības programmā dzimumu līdztiesības īstenošanai 2016. -2019. gadam kā trešā prioritāte minēta: **jautājuma par darba un personīgās dzīves saskaņošanu risināšana.**

ETUC turpinās stiprināt savu darbību šajā jomā, lai palīdzētu uzlabot esošo situāciju, kā arī lai pieņemtu atbilstošus minimālos standartus Eiropas Savienības līmenī, ņemot vērā Eiropas Komisijas apņemšanos.

ETUC galvenie pasākumi šajā jomā ir:

- sniegt savu ieguldījumu sociālo partneru konsultēšanās procesā par jaunu ES iniciatīvu attiecībā uz izaicinājumiem, ar kuriem

sastopas strādājošie vecāki un aprūpētāji, saskaņojot darba un ģimenes dzīvi;

- turpināt lobēt uzlabotu tiesisku ietvaru Eiropas un valstu līmenī attiecībā uz ģimenes atvaļinājumu un darba laika nosacījumiem;
- veicināt labās prakses apmaiņu starp biedriem;



- veicināt savu ietekmi politikas prioritātēs par darba-dzīves līdzsvaru Nacionālajās reformu programmās un Eiropas semestra ietvaros ES un valstu līmenī;
- lobēt ieguldījumus bērnu aprūpē un sociālajā aprūpē, labāku sabiedrisko pakalpojumu nodrošināšanā, samaksas pieaugumā un darba apstākļu uzlabošanā darbiniekiem.

## SIEVIETES LĒMUMU PIEŅEMŠANAS PROCESOS

Iepriekšējās Latvijas Republikas 12. Saeimas vēlēšanas notika 2014. gada 4. oktobrī, un tajās uz 100 deputātu vietām tika ievēlētas 19 sievietes (19%) un 81 vīrietis (81%). Vērtējot iepriekšējo Latvijas Republikas Saeimas vēlē-

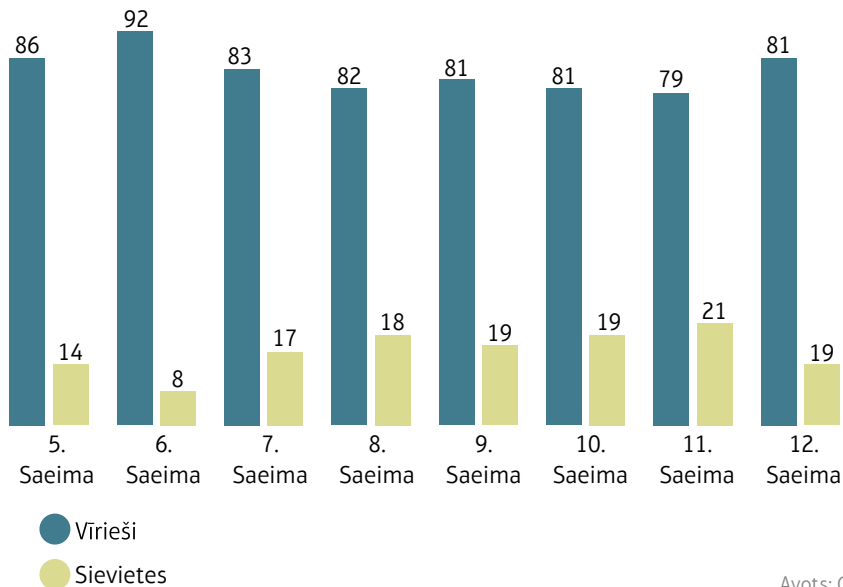
šanu rezultātus, redzams, ka ievēlēto sieviešu īpatsvars nav augsts, un kopš 2006. gada tas aptuveni ir 19% līmenī.

Vērtējot citu Eiropas Savienības dalībvalstu situāciju, redzams, ka vīriešu pārsvars nacionālajos parlamentos ir visām Eiropas Savienības dalībvalstīm. Visaugstākais vīriešu īpatsvars 90% ir Ungārijā, bet vistuvāk

līdzsvaram ir Zviedrijas parlaments ar 45% sieviešu īpatsvaru un Somijā ar 42% sieviešu īpatsvaru.

Eiropas Parlamenta vēlēšanas notika 2014. gada 24. maijā, kurās Latvijas pārstāvi Eiropas Parlamentā bija jāievēl astoņi deputāti, un tika ievēlēti 5 vīrieši (63,5%) un 3 sievietes (37,5%).

**Latvijas Republikas 5.-12. Saeimas vēlēšanu rezultāti (personu skaits)**



Avots: CVK

## EIROPAS PARLAMENTĀ DZIMUMU LĪDZSVARA SITUĀCIJA UZLABOJAS

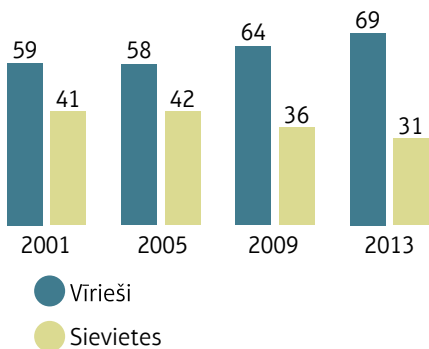
Eiropas Komisijas Tiesiskuma un patērētāju ģenerāldirektorāta (DG Justice) apkopotā statistika liecina, ka Eiropas Parlamentā dzimumu līdzsvara situācija uzlabojas, un kopš 1979. gada, kad ievēlēto sieviešu īpatsvars bija 16%, tas ir izaudzis līdz 37% 2014. gadā. Latvijas rādītājs (37,5% sieviešu) ir tuvu Eiropas Savienības vidējam līmenim. Līdzīgi kā nacionālajos parlamentos, Eiropas Parlamentā deputātu sastāvs mainās, un saskaņā ar DG Justice apkopoto statistiku 2016. gada 3. ceturksnī situācija dalībvalstu līmenī ir izmainījusies, bet Eiropas Savienības līmenī sieviešu īpatsvars saglabājis 37%. 2016. gada 3. ceturksnī Latvija, Igaunija, Austrija un Zviedrija ir valstis, kurām sieviešu īpatsvars parlamentā ir 50%. Viszemākais sieviešu īpatsvars Eiropas Parlamentā ir Kiprai (17%), Lietuvai (18%) un Ungārijai (19%), savukārt visaugstākais sieviešu īpatsvars ir Maltai (67%) un Īrijai (55%).

## LATVIJAS PAŠVALDĪBĀS SIEVIETES IEVĒL MAZĀK

Latvijas Republikas pašvaldību vēlēšanas notika 2013. gadā 9 republikas pilsētās (Rīgā, Jūrmalā, Valmierā, Liepājā, Ventspilī, Rēzeknē, Daugavpilī, Jēkabpilī un Jelgavā), kā arī 110

novados un tajās kandidēja 5 186 vīrieši (59,4%) un 3539 sievietes (40,6%), bet ievēlēti tika 1113 vīrieši (69%) un 505 sievietes (31%). Salīdzinot ar iepriekš notikušajām pašvaldību vēlēšanām, kas notika 2009. gadā, 2013. gadā ievēlēto sieviešu skaits ir samazinājies.

### Latvijas pašvaldību vēlēšanās ievēlēto sieviešu un vīriešu īpatsvars, %



Avots: CVK

Dati par situāciju pēc 2013. gada pašvaldību vēlēšanām liecina, ka pēc vēlēšanām nevienā no deviņām republikas nozīmes pilsētām domes vadītāja amatu neieguva sieviete un, atbilstoši LPS mājaslapā pieejamajai



SASKAŅĀ AR EIGE APRĒĶINĀTO EIROPAS DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS INDEKSU "VARA" IR VIENA NO JOMĀM, KURĀ LATVIJAS REZULTĀTI 2012. GADĀ PĀRSNIEDZ EIROPAS SAVIENĪBAS VIDĒJO: LATVIJĀ - 42,5%, EIROPAS SAVIENĪBĀ - 39,7%.

informācijai, 2016. gadā situācija nav mainījusies. Savukārt novadu pašvaldību domes priekšsēdētāju amatos 2016. gada septembrī bija 25% sieviešu un 75% vīriešu.

Eiropas Parlamenta Iekšpolitikas ģenerāldirektors 2013. gadā ir sagatavojis ziņojumu *Electoral Gender Quota Systems and their Implementation in Europe Update 2013*, kurā atspoguļota situācija Eiropas Savienības dalībvalstīs saistībā ar dzimumu kvotu sistēmas ieviešanu vēlēšanu organizēšanai. Saskaņā ar EIGE aprēķināto Eiropas dzimumu līdztiesības indeksu "vara" ir viena no jomām, kurā Latvijas rezultāti 2012. gadā (jaunāki dati nav pieejami) pārsniedz Eiropas



## Sievietes un vīrieši ierēdņu amatos Latvijā 2016. gada 31. janvārī

Amatu grupa	Kopā (skaits)	Sievietes (skaits)	Vīrieši (skaits)	Sievietes (%)	Vīrieši (%)
Valsts sekretāri	12	6	6	50%	50%
Valsts sekretāra vietnieki	44	23	21	52%	48%
Iestādes vadītāji	65	32	33	49%	51%
Iestādes vadītāja vietnieki	79	45	34	57%	43%
Struktūrvienības vadītāji un vietnieki	2 386	1 800	586	75%	25%
Speciālisti	9 186	6 991	2 195	76%	24%
Kopā	11 772	8 897	2 875	76%	24%

Savienības vidējo: Latvijā - 42,5%, Eiropas Savienībā vidēji - 39,7%.

Atbilstoši 2016. gada septembra situācijai, Latvijā ministru amatus ieņēma 3 sievietes (21%) un 11 vīrieši (79%). Sieviešu un vīriešu īpatsvars ministru amatos ir samērā mainīgs rādītājs un, analizējot iepriekšējos gadu situāciju Latvijā, var secināt, ka sieviešu īpatsvars 2014. un 2015. gadā bija nedaudz virs Eiropas Savienības vidējā rādītāja, bet 2016. gadā sieviešu īpatsvars ir samazinājies.

LBAS vadībā (priekšsēdētājs un divi vietnieki) ir divi vīrieši un viena sieviete (66% vīrieši, 33% sievietes). Kopš 2009. gada dzimumu proporcija LBAS vadībā nav mainījusies.

LBAS valdes priekšsēdētājs ir vīrietis. Valdē ir vēl 8 locekļi - 4 vīrieši un 4 sievietes. Tādējādi kopumā LBAS valdē sieviešu un vīriešu proporcija ir 5 vīrieši un 4 sievietes, jeb 55,56% vīriešu un 44,44% sieviešu. LBAS Padomē ir 28 sievietes un 21 vīrietis (57,14% sievietes un 42,86% vīrieši).

### SIEVIEŠU VERTIKĀLĀ SEGREGĀCIJA

ETUC Ricības programmā dzimumu līdztiesības īstenošanai 2016. -2019. gadam kā ceturrtā prioritāte minēta: **dzimumu nelīdzsvarotības arodbiedrību un kompāniju lēmumu pieņemšanas institūcijās novēršana.**

Nepieciešami turpmāki pasākumi, lai pārvarētu sieviešu nepietiekamo pārstāvētību vadošajos amatos un lēmumu pieņemšanā arodbiedrībās. Dzimumu līdzsvaram un sieviešu vertikālajai segregācijai ir jāpievērš pastiprināta uzmanība ne tikai arodbiedrībās, bet arī kompānijās.

ETUC galvenie pasākumi ir:

- katru gadu tiks apkopota un publicēta 8.marta aptauja, kas uzrādīs sieviešu pārstāvētību lēmumu pieņemšanas institūcijās;
- turpināsies lobēšanas pasākumi, lai tiktu pieņemta Direktīva par sievietēm kompāniju valdēs;
- tiks īstenota ETUC kongresa rezolūcija par dzimumu līdzsvara uzlabošanu ETUC;
- tiks īstenoti pasākumi sieviešu atbalstam ieņemt amatus lēmējinstīcijās arodbiedrību struktūrās;
- tiks īstenota ETUI apmācību programma topošajām līderēm;
- tiks organizēta augsta līmeņa sanāksme ar arodbiedrību sieviešu līderēm nozaru un starpnozaru līmenī ideju un prioritāšu noteikšanai un labās prakses apmaiņai.

# CĪŅA PRET VARDARBĪBU

Kā liecina Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūras publicētā pētījuma „Vardarbība pret sievietēm - Eiropas Savienības mēroga apsekojums” rezultāti, fizisku un/vai seksuālu vardarbību no esošā vai bijušā partnera savas dzīves laikā vidēji piedzīvojušas 22% sieviešu Eiropas Savienības dalībvalstīs. Salīdzinot ar Eiropas Savienības vidējiem rādītājiem, Latvijā vardarbības līmenis pret sievietēm ģimenēs ir augstāks un fizisku un/vai seksuālu vardarbību no esošā vai bijušā partnera savas dzīves laikā Latvijā piedzīvoja 32% sieviešu.

## CIEŠ NO PAZĪSTAMIEM, TUVIEM CILVĒKIEM

Sievietes un, jo īpaši bērni, no svešiem cilvēkiem cieš mazāk nekā no pazīstamiem, tuviem cilvēkiem. Aptuveni 80% no visiem fiksētajiem vardarbības gadījumiem pret bērniem un 40% no vardarbības gadījumiem pret sievietēm notiek ģimenēs.

Pēc Kipras prezidentūras iniciatīvas 2012. gadā tika izstrādāts ziņojums „Vardarbības pret sievieti apkarošana: atbalsts upuriem”, ku-



SIEVIETES UN BĒRNI NO  
SVEŠIEM CILVĒKIEM CIEŠ  
MAZĀK NEKĀ NO  
PAZĪSTAMIEM, TUVIEM  
CILVĒKIEM. APTUVENI 80%  
NO VISIEM FIKSĒTAJIEM  
VARDARBĪBAS GADĪJUMIEM  
PRET BĒRNIEM UN 40% NO  
VARDARBĪBAS GADĪJUMIEM  
PRET SIEVIETĒM NOTIEK  
ĢIMENĒS.

rā secināts, ka Eiropas Savienības dalībvalstīm trūkst pārskatāmu un salīdzinošu datu un ir apgrūtināta informācijas ieguve īstenoto pasākumu vardarbībai pret sievietēm mazināšanai novērtējumam. Ziņojumā kā papildus indikators Rīcības platformā izstrādātajiem piedāvāts - finansējums speciāliem pakalpojumiem, lai novērtētu un salīdzinātu finansiālo resursu nodrošinājumu starp dalībvalstīm. Latvija, atbilstoši ziņojumā iekļautajiem kritērijiem, tika novērtēta kā valsts, kurā, salīdzinot ar lielāko daļu pārējo Eiropas Savienības dalībvalstu, vardarbības pret sievieti ģimenē problēmai netiek pievērsta pietiekama uzmanība un kura piedāvā vāju aizsardzību no vardarbības ģimenē cietušajām.

## SITUĀCIJA IR MAINĪJUSIES

2014. gada 23. decembrī ir pieņemti Ministru kabineta noteikumi Nr.790 „Sociālās rehabilitācijas pakalpojumu sniegšanas kārtība no vardarbības cietušām un vardarbību veikušām pilngadīgām personām”, no 2015. gada 1. janvāra ieviests valsts apmaksāti rehabilitācijas pakalpojumi no vardarbības cietušām personām un vardarbību veikušām personām. Pārņemot Cietušo direktīvu, tika izstrādāti arī grozījumi 2005. gada 15. novembra Ministru kabineta noteikumos

Nr. 869 „Juridiskās palīdzības administrācijas nolikums” ar mērķi paplašināt Juridiskās palīdzības administrācijas funkcijas, nosakot pienākumu nodrošināt noziedzīgos nodarījumos cietušo personu konsultēšanu. Lai izpildītu minēto funkciju, noslēgts līdzdarbības līgums ar biedrību „Skalbes”. Līdz ar to, sākot ar 2016. gada 1. janvāri, Latvijā ir ieviests bezmaksas Cietušo atbalsta tālrūnis 116006, kas sniedz emocionālu atbalstu noziegumu upuriem, kā arī sniedz tiem informāciju par viņu tiesībām un iespējām tās izmantot, kā arī vērsties attiecīgajās organizācijās.

## SŪDZĪBAS PAR VARDARBĪBU DARBA VIETĀ - ĻOTI RETAS

Latvijā sūdzības par vardarbību darba vietā ir ļoti retas, un 2016. gada 1. pusgadā nav saņemta neviena sūdzība par seksuālu uzsmākšanos darba vietā.

ETUC Rīcības programmā dzimumu līdztiesības īstenošanai 2016.-2019. gadam kā piektā prioritāte minēta: **ciņa pret vardarbību un seksuālo uzsmākšanos darba vietā.**

Šīs prioritātes mērķis ir sniegt savu ieguldījumu dzimumu vardarbības un uzsmākša-

nās darba vietā novēršanai ar piemērotiem pasākumiem un rīcību, lai aizstāvētu cilvēkus (parasti tās ir sievietes) nozarēs, kuras visvairāk pakļautas šādai ietekmei, kā arī turpināt veidot saikni starp vardarbību mājās un aizsardzību darba vietā.

ETUC galvenie pasākumi ir:

- pabeigt ETUC projektu „Droša mājās, droša darbā” un apsvērt attiecīgas politikas rezolūcijas pieņemšanu;
- turpināt lobēšanas pasākumus tiesiska ietvara izveidei Eiropas līmenī, pamatojoties uz „Eiropas Padomes Konvenciju par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu”;
- turpināt atbalstīt Eiropas Sociālo partneru nolīgumu par ciņu pret uzsmākšanos un vardarbību darba vietā, koordinējot to ar Sociālā Dialoga komiteju;
- aicināt SDO pieņemt konvenciju par dzimumu vardarbību;
- kopīgi ar dalīborganizācijām valstu un nozaru līmenī apkopot un izplatīt labās prakses vadlīnijas.

## LBAS IESAISTE DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS JAUTĀJUMU RISINĀŠANĀ

Latvijas prezidentūras laikā Eiropas Savienības Padomē 2015. gadā LBAS nosūtīja labklājības ministram vēstuli ar aicinājumu steidzami uzsvērt nepieciešamību dzimumu līdztiesības stratēģijas izstrādāšanā Eiropas Savienības līmenī nākamajiem gadiem. Vēstulē tika uzsvērts, ka bez Eiropas Savienības stratēģijas šajā jomā Savienībai būs neiespējami sasniegt savu apņemšanos dzimumu līdztiesības nodrošināšanā, kā tas ir noteikts Eiropas Savienības līgumā. Tagad Eiropas Komisija ir pieņēmusi dokumentu “Stratēģiskā iesaistīšanās dzimumu līdztiesības veicināšanā 2016.–2019. gadā”<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic\\_engagement\\_lv.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_lv.pdf)

Komisija savā darba programmā ir no jauna apstiprinājusi apņēmību turpināt darbu pie vīriešu un sievietes līdztiesības veicināšanas. Tas nozīmē, ka tiks saglabāts uzsvars uz dzimumu līdztiesības politiku piecās pašreizējās tematisko prioritāšu jomās:

- sievietes līdzdalības darba tirgū palielināšana un sievietes un vīriešu vienlīdzīgas ekonomiskās neatkarības panākšana;
- vīriešu un sievietes darba samaksas, ieņēmumu un pensijas atšķirības samazināšana, tādējādi apkarojot arī sievietes nabadzību;
- sievietes un vīriešu līdztiesības lēmumu pieņemšanas procesā veicināšana;
- ar dzimumu saistītas vardarbības apkarošana un šādas vardarbības upuru aizsargāšana un atbalstīšana;
- dzimumu līdztiesības un sievietes tiesību ievērošanas sekmēšana visā pasaulē.

Kā jau minēts, LBAS vadība ir pārstāvēta LM izveidotajā Dzimumu līdztiesības komitejā. Savukārt LBAS darbojas Dzimumu līdztiesības padome, kurā ir iesaistīti LBAS dalīborganizāciju – nozaru arodbiedrību deleģētie pārstāvji.

#### **LBAS Dzimumu līdztiesības padomes uzdevumi ir:**

- apzināt un analizēt situāciju dzimumu līdztie-



## LBAS VADĪBA IR PĀRSTĀVĒTA LABKLĀJĪBAS MINISTRIJAS IZVEIDOTAJĀ DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS KOMITEJĀ.

sības jomā arodbiedrībās un Latvijā kopumā;

- veicināt dzimumu līdztiesības integrēšanu visās arodbiedrību darbības jomās;
- atbalstīt un veicināt sievietes piedalīšanos lēmumu pieņemšanā visos arodbiedrību līmeņos;
- veicināt sievietes un vīriešu ekonomisko neatkarību un iestāties par darba samaksas starpības novēršanu;
- ar kopīgumu palīdzību veicināt un nodrošināt darba un personīgās/ģimenes dzīves saskaņošanu;
- cīnīties pret vardarbību un seksuālu aizskaršanu darba vietā, ģimenē un sabiedrībā kopumā;
- sekmēt dzimumu līdztiesības integrēšanu kopīgumu pārrunās, sociālajā dialogā un ekonomiskās pārvaldības jomā;
- organizēt seminārus, diskusijas, konferences

un citus pasākumus par dzimumu līdztiesības jautājumiem;

- sadarboties ar LBAS dalīborganizācijām, valsts un starptautiskajām pilsoniskās sabiedrības organizācijām dzimumu līdztiesības un vienādu iespēju jautājumos;
- veicināt dzimumu līdztiesības jautājumu atspoguļošanu plašsaziņas līdzekļos, popularizēt arodbiedrību aktivitātes šo jautājumu risināšanā;
- veikt pētījumus un apkopot statistikas datus par sievietes un vīriešu piedalīšanos sabiedriskajā, politiskajā un ekonomiskajā dzīvē, izdot informatīvus materiālus un cita veida publikācijas par dzimumu līdztiesību, kā arī par starptautisko pieredzi šo problēmu risināšanā;
- piedalīties kopīgu sadarbības projektu īstenošanā ar sievietes un dzimumu līdztiesības organizācijām Latvijā un ārvalstīs;
- pārstāvēt Padomi Viseiropas Reģionālās padomes (PERC) Sievietes skolā, Eiropas Arodbiedrību konfederācijas (ETUC) Sievietes komitejā, kā arī starptautiskos pasākumos un apmācībuursos, kas veltīti vienādu iespēju nodrošināšanai un dzimumu līdztiesības jautājumu risināšanai.



LATVIJAS BRĪVO ARODBIEDRĪBU SAVIENĪBAS (LBAS) DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS PADOME SAVĀ PIRMAJĀ SANĀKSMĒ PĒC LBAS. 8. KONGRESA 2017. GADA 9. FEBRUĀRĪ  
FOTO K. RĀCENĀJS

## IZMANTOTIE AVOTI

- Centrālās statistikas pārvaldes dati: <http://www.csb.gov.lv>
- "Sievietes un vīrieši Latvijā 2016", Centrālās statistikas pārvaldes izdevums
- "Dzimumu līdztiesības principu integrēšana darba vietā", Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības izdevums, 2012
- Labklājības ministrijas Informatīvais ziņojums par Pekinas rīcības platformas īstenošanu Latvijā, 2016
- Labklājības ministrijas mājas lapa: <http://www.lm.gov.lv/index.php>
- Līgums par Eiropas Savienību, Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2010. gads
- Līgums par Eiropas Savienības darbību, Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2010. gads
- Eiropas Komisijas dokuments "Stratēģiskā iesaistīšanās dzimumu līdztiesības veicināšanā 2016.–2019. gadā": [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic\\_engagement\\_lv.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_lv.pdf)
- Eiropas Arodbiedrību konfederācijas (ETUC) Rīcības programma dzimumu līdztiesības īstenošanai 2016. -2019. gadam: <http://www.arodbiedribas.lv/news/1382>
- Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta

(EIGE) mājas lapa: <http://eige.europa.eu/>

- "Gender Equality Index 2015. Measuring gender equality in the European Union 2005-2012": <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0215616enn.pdf>
- Latvijas pensiju sistēma: stabila, pagaidām ilgtspējīga un ar mazām pensijām, LV portāls, 14.06.2016.: <http://www.lvportals.lv/visi/likumi-prakse/279861-latvijas-pensiju-sistema-stabila-pagaidam-ilgtspejiga-un-ar-mazam-pensijam/>

## IZMANTOTIE SAĪSINĀJUMI

LBAS – Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība  
LM – Labklājības ministrija  
ETUC – Eiropas Arodbiedrību konfederācija  
EK – Eiropas Komisija  
SDO – Starptautiskā Darba organizācija



