(Ministru kabineta
2024. gada \_\_\_. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
rīkojums Nr. \_\_\_\_)

Plāns sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai 2024.-2027.gadam

2023

# **Lietotie saīsinājumi**

|  |  |
| --- | --- |
| ANO | * Apvienoto Nāciju Organizācija
 |
| ĀM | * Ārlietu ministrija
 |
| AiM | * Aizsardzības ministrija
 |
| CSP | * Centrālā statistikas pārvalde
 |
| EK | * Eiropas Komisija
 |
| EM | * Ekonomikas ministrija
 |
| EP | * Eiropas Padome
 |
| ES | * Eiropas Savienība
 |
| ESF | * Eiropas Sociālais fonds
 |
| FM | * Finanšu ministrija
 |
| IeM | * Iekšlietu ministrija
 |
| IKVD | * Izglītības kvalitātes valsts dienests
 |
| IZM | * Izglītības un zinātnes ministrija
 |
| JSPA | * Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra
 |
| KEM | * Klimata un enerģētikas ministrija
 |
| KM | * Kultūras ministrija
 |
| Komiteja | * Dzimumu līdztiesības komiteja
 |
| LABS | * biedrība “Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība”
 |
| LDDK | * biedrība “Latvijas Darba devēju konfederācija”
 |
| LM | * Labklājības ministrija
 |
| MK | * Ministru kabinets
 |
| NAP | * Nacionālais attīstības plāns
 |
| NVA | * Nodarbinātības valsts aģentūra
 |
| NVO | * nevalstiskās organizācijas
 |
| SIF | * Sabiedrības integrācijas fonds
 |
| SM | * Satiksmes ministrija
 |
| SPKC | * Slimību profilakses un kontroles centrs
 |
| TM | * Tieslietu ministrija
 |
| VARAM | * Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija
 |
| VAS | * Valsts administrācijas skola
 |
| VIAA | * Valsts izglītības attīstības aģentūra
 |
| VISC | * Valsts izglītības satura centrs
 |
| VK | * Valsts kanceleja
 |
| VM | * Veselības ministrija
 |

# **Plāna kopsavilkums**

Plāna sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai 2024.-2027. gadam (turpmāk – Plāns) **mērķis ir nodrošināt integrētu, mērķtiecīgu un efektīvu politiku, kas sekmē sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju īstenošanu**. Mērķa sasniegšanai Plānā tiek izvirzīti trīs rīcības virzieni:

(1) sieviešu un vīriešu vienlīdzīgas tiesības un iespējas darba tirgū un izglītībā;

(2) ar dzimumu saistītu negatīvu stereotipu mazināšana;

(3) dzimumu līdztiesības principa integrēšana politikas plānošanas procesos.

Saskaņā ar Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas pamatnostādņu 2021.-2027.gadam[[1]](#footnote-1) (turpmāk – Pamatnostādnes) 5.rīcības virzienā “Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas pārvaldības stiprināšana” noteiktajiem vidustermiņa mērķiem ir paredzēta mērķtiecīgu pasākumu īstenošana vīriešu un sieviešu vienlīdzīgu iespēju un tiesību sekmēšanai dažādās jomās. Tāpat dzimumu līdztiesības integrētā pieeja ir definēta kā viens no pamatprincipiem Pamatnostādnēs noteikto mērķu, rīcības virzienu un uzdevumu īstenošanā. Vienlaikus pie Plānā noteiktajiem rīcības virzieniem ir iezīmēti aktuālie izaicinājumi vīriešu un sieviešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju jomā, kas nosaka nepieciešamos pasākumus šo problēmu risināšanai šī plāna perioda ietvaros.

Plāna rīcības virzienu izvēle lielā mērā ir saistīta arī ar dažādos starptautiskos dokumentos uzsvērtajiem izaicinājumiem sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanā, jo īpaši ANO Sieviešu diskriminācijas izskaušanas komitejas 2020. gada 10. marta rekomendācijā 1979. gada Konvencijas par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu veiksmīgākai ieviešanai Latvijā paustais. Plāna izstrādē ņemti vērā arī NAP 2021.-2027.gadam, EK Dzimumu līdztiesības stratēģijā 2020.- 2025. gadam, ES aprūpes stratēģijas, ES jaunatnes stratēģijas 2019. – 2027.gadam un Eiropas Sociālo tiesību pīlāra Rīcības plānā 2030 noteiktās prioritātes, mērķi un rekomendācijas. Plāns sniedz būtisku ieguldījumu arī ANO Ilgtspējīgas attīstības piektā mērķa “Dzimumu līdztiesība” sasniegšanā.

Plānā ietverti pasākumi, kurus ierobežota un vēl nepieejama finansējuma vai cilvēkresursu dēļ nav izdevies īstenot Plāna sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai 2021.-2023.gadam ietvaros, bet kuri ir aktuāli arī 2024.-2027. gada periodā. Lai sekmētu izvirzīto problēmjautājumu atpazīstamību publiskajā telpā, atsevišķus Plāna pasākumus paredzēts sasaistīt ar gan starptautiski, gan nacionāli atzīmējamām dienām un to ietvaros īstenotiem publicitātes pasākumiem, piemēram, Starptautisko antidiskriminācijas dienu (1.februāris), Starptautisko sieviešu dienu (8.marts), Starptautisko jaunatnes dienu (12.augusts), Mātes dienu (otrā maija svētdiena), Starptautisko vienlīdzīgas darba samaksas dienu (18.septembris), Tēvu dienu (septembra otrā svētdiena) Starptautisko pretvardarbības dienu (2.oktobris) un Starptautisko vīriešu dienu (19.novembris).

Ņemot vērā ierobežotos sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai pieejamos resursus, ar Plāna starpniecību tiek risināti tikai visaktuālākie izaicinājumi, kā pamatjomas izvēloties stereotipu un aizspriedumu mazināšanu dažādās jomās, bet īpaši darba tirgū un izglītībā. Vienlaikus nozīmīga uzmanība tiek veltīta valsts pārvaldes kapacitātes stiprināšanai, starpinstitūciju sadarbības attīstīšanai un izpratnes par dzimumu līdztiesību un tās sasaisti ar nozaru politikām turpmākai pilnveidošanai. Plāna īstenošanas gaitā iecerēts būtiski stiprināt valsts pārvaldes sadarbību ar NVO un dažādu sabiedrības grupu pārstāvjiem, nodrošinot, ka sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanas pasākumi ir atbilstoši to mērķauditorijām un faktiskajām sabiedrības vajadzībām. Būtiski atzīmēt, ka visā Plāna īstenošanas gaitā tiks pievērsta pastiprināta uzmanība tam, lai Plāna pasākumu ietvaros tapušie rezultāti būtu pieejami un ērti lietojami arī personām ar sensoriem traucējumiem, savukārt gadījumos, kad pasākuma īstenošana notiek klātienē, tiks nodrošināta vides pieejamība.

Lai sekmētu precīzāku nozarēs konstatēto izaicinājumu atspoguļojumu un nepieciešamo risinājumu identificēšanu, laikā no 2023. gada oktobrim līdz decembrim tika organizētas klātienes, attālinātas, elektroniskas un telefoniskas konsultācijas ar CSP, EM, FM, IeM, ĀM, IZM, SM, JSPA, KM, ZM, SIF, TM, VK, VARAM, KEM, NVA, VIAA, IKVD, VISC, un VM, kā arī Latvijas sabiedrisko mediju ombudu, pārrunājot situāciju un izaicinājumus no dzimumu līdztiesības viedokļa dažādās jomās un jautājumos, diskutējot par iespējamajiem pasākumiem, ko būtu nepieciešams īstenot, kā arī sadarbību to īstenošanā. Tāpat Plāna izstrādē iesaistīta Dzimumu līdztiesības komiteja[[2]](#footnote-2). 2023.gada 11. oktobra sēdē tika prezentēti galvenie izaicinājumi, kam topošajā Plānā īpaši tiks pievērsta uzmanība, kā arī iezīmēti galvenie rīcības virzieni. Savukārt Komitejas 13. decembra sēdē tika pārrunāts Plāna projekts.

Līdztekus LM un sadarbības partneru iniciatīvām Plānā iekļauti arī pasākumi, kas izriet no šādiem, jau uzsāktiem projektiem: LM projekti “Vienlīdzīgu iespēju un nediskriminācijas veicināšana,”[[3]](#footnote-3) “Pasākumi ģimenes un darba dzīves saskaņošanai”[[4]](#footnote-4) un “Atbalsta pasākumi diskriminācijas riskam pakļautajām grupām vienlīdzīgu iespēju un tiesību realizēšanai dažādās dzīves jomās[[5]](#footnote-5),” kurus plānots īstenot laikā no 2024.līdz 2029.gadam.

2024.gada (..) .janvārī Plāna projekts tika publicēts TAP, tādējādi nodrošinot sabiedrības līdzdalības iespējas dokumenta izstrādes procesā. Publiskajā apspriedē piedalījās (…), kopumā sniedzot (…) priekšlikumus, iebildumus un komentārus par sagatavoto Plāna projektu. (tiks papildināts)

1. **Rīcības virziens: Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgas iespējas darba tirgū un izglītībā**

Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgām iespējām darba tirgū un izglītībā ir ļoti būtiska loma dzimumu līdztiesības un sieviešu tiesību veicināšanai sabiedrībā kopumā. Galvenie izaicinājumi Latvijā šajā jomā ir:

* segregācija izglītībā un darba tirgū pēc dzimuma, veidojot tā sauktās “sieviešu” un “vīriešu” nozares un profesijas
* segregācija nodarbinātības kontekstā (sieviešu pārsvars zemāk apmaksātajos sektoros) un dzimumu līdzsvara nodrošināšana vadošajos amatos privātajā sektorā un lēmumu pieņemšanas procesos gan privātajā, gan sabiedriskajā sektorā;
* Darba samaksas atšķirības starp sievietēm un vīriešiem;
* Darba un privātās dzīves saskaņošana, kā arī vīriešu aktīvāka iesaiste neapmaksātajā aprūpes darbā.

Neskatoties uz to, ka Latvijā pastāv tiesiskais regulējums, kas nosaka atšķirīgas attieksmes aizliegumu izglītībā un nodarbinātībā, praksē joprojām gan izglītības, gan nodarbinātības jomā pastāv ar dzimumu saistīti stereotipi un aizspriedumi, kas var ierobežot sieviešu un vīriešu izvēles, iespējas un tiesības, kā arī veicināt diskrimināciju. Īpaši būtiski ir pievērsties ar dzimumu saistītu stereotipu izglītības jomā mazināšanai, kas pēc tam ietekmē šo stereotipu izplatību nodarbinātībā un citās jomās. Stereotipi[[6]](#footnote-6) ir apkārtējās pasaules uztveres modeļi, kas padara sociālo pasauli indivīdam saprotamāku, taču vairumā gadījumu ietver virkni negatīvu un ierobežojošu novērtējumu.

OECD jaunākie pētījumi un rekomendācijas izglītības un dzimumu līdztiesības jomās norāda, ka ar dzimumu saistīti stereotipi ir viens no galvenajiem iemesliem ar dzimumu saistītajām atšķirībām karjeras izvēlē, kas veicina segregāciju arī darba tirgū. Jau pirmajos dzīves gados bērnus ietekmē stereotipiskas gaidas un normas, kas izriet no viņu dzimuma un ko veicina vecāki, skolas, skolotāji un citas sociālās institūcijas. Tā, piemēram, dati no agrākiem Starptautiskās skolēnu novērtēšanas programmas pētījumiem (PISA) norāda, ka vecāki biežāk sagaida, ka tieši dēli nevis meitas veidos karjeru STEM jomā, pat tad, ja zēniem un meitenēm bija vienlīdz labi rezultāti matemātikā un dabaszinātnēs.[[7]](#footnote-7) Ņemot to vērā, izpratnes veidošana būtu jāsāk pēc iespējas agrāk, respektējot zēnu un meiteņu līdzvērtīgas iespējas un attīstot izpratni par to, kā dažādie ar dzimumu saistītie stereotipi un aizspriedumi ietekmē cilvēka izvēles un darbības visas dzīves laikā.

Latvijas izglītības nozarē ir vērojama izteikta ar dzimumu stereotipiem saistīta dzimumu segregācija izvēloties izglītības nozares. Saskaņā ar Eiropas Dzimumu līdztiesības indeksa 2023. gada datiem Latvijā ir viena no lielākajām dzimumu segregācijām humanitārajās un eksaktajās zinātnēs Eiropas Savienībā.[[8]](#footnote-8) Sievietes visbiežāk izvēlas turpināt izglītību tādās nozarēs kā izglītība, veselība, labklājība, māksla un humanitārās zinātnes. Kā liecina CSP dati, Latvijā 2022. gadā zinātnes un tehnisko jomu (dabaszinātnes, matemātika, IT, inženierzinātnes, ražošana un būvniecība) absolventu īpatsvarā tikai gandrīz trešdaļa (29,9%) absolventes ir sievietes.[[9]](#footnote-9)

Papildus ir svarīgi uzsvērt, ka ar dzimumu saistīti stereotipi ietekmē arī skolēnu iesaisti un sekmes izglītības procesā, kā arī fundamentālu prasmju attīstību. Īpaši izteikta atšķirība starp zēniem un meitenēm ir vērojama lasīstprasmes apgūšanā.[[10]](#footnote-10) Apkopojot starptautiskā lasītprasmes novērtēšanas pētījuma PIRLS 2021 Latvijas dalībnieku rezultātus[[11]](#footnote-11), tika konstatēs, ka Latvijā ir liela atšķirība vidējos sasniegumos starp zēniem un meitenēm. Tas nozīmē, ka ar zēnu lasītprasmes attīstīšanu ir jānodarbojas pastiprināti, izstrādājot pasākumus un stratēģijas, kas uzrunā zēnus, laužot ar dzimumu saistītus stereotipus par lasītprasmi un tās apgūšanu.

Ar dzimumu saistītu stereotipu radītā segregācija izglītībā un prasmju apguvē ietekmē arī dzimumu horizontālo segregāciju darba tirgū, kas Latvijā ir īpaši izteikta, veidojoties tā sauktajām “sieviešu” un “vīriešu” profesijām. Pēc CSP datiem visizplatītākās nozares, kurās strādā vīrieši, ir rūpniecības un transporta, uzglabāšanas, informācijas un komunikācijas pakalpojumu nozarē, savukārt sievietēm – tirdzniecības un izglītības nozares. Vislielākais sieviešu īpatsvars ir veselības un sociālās aprūpes nozarē (85.6%), savukārt lielākais vīriešu īpatsvars – būvniecībā (91 %).[[12]](#footnote-12) Papildus horizontālajai segregācijai darba tirgū ir novērojama arī vertikālā segregācija – sievietes retāk ieņem augstus amatus lēmumus pieņemošās pozīcijās, kā arī retāk iesaistās politikā. Vienlaikus, salīdzinot ar ES vidējo līmeni, Latvija ir līderu pozīcijās pēc sieviešu īpatsvara vadītāju amatos. 2022. gadā starp darba ņēmējiem Latvijā 56.1% vadītāju bija sievietes. Lai arī šis rādītājs ir salīdzinoši augsts, šī pārstāvība nav vienlīdzīga visās nozarēs. Tā, piemēram, Latvijas lielāko uzņēmumu valdēs sieviešu ir nedaudz mazāk par vienu ceturto daļu (23.3%).[[13]](#footnote-13) Nevienlīdzīgas sieviešu un vīriešu pārstāvniecības lēmumu pieņemšanas procesos un amatos iemesli ir dažādi – aizspriedumos un stereotipos balstīti priekšstati par sieviešu un vīriešu lomu sabiedrībā, politiskajā vidē un korporatīvajā kultūrā, kā arī izaicinājumi, lai līdzsvarotu darbu un privāto dzīvi. Lai novērstu šķēršļus situācijās, kad uzņēmuma valdes loceklim gan sabiedriskajā, gan privātajā sektorā, ir liegtas iespējas izmantot savas tiesības uz ar grūtniecību un bērna aprūpi saistītiem atvaļinājumiem, Tieslietu ministrija strādā pie normatīvā regulējuma pilnveidojumiem, kas nodrošinās ikviena vecāka tiesības veiksmīgi saskaņot darbu un privāto dzīvi, kas ir arī viens no priekšnoteikumiem vīriešu un sieviešu līdztiesības nodrošināšanai attiecībā uz pieeju un iespējām darba tirgū.

Gan horizontālā, gan vertikālā segregācija darba tirgū veido ar dzimumu saistītu darba samaksas atšķirību, ņemot vērā nevienlīdzīgo dzimumu sadalījumu vadošos amatos, kā arī to, ka sievietes ir biežāk nodarbinātas zemāk atalgotās nozarēs un profesijās. 2022. gadā sieviešu vidējā bruto stundas izpeļņa bija par 17.1% zemāka nekā vīriešu – par katru eiro, ko nopelna vīrietis, sieviete Latvijā saņem vien 83 centus.[[14]](#footnote-14) Īpaši izteikta šī atšķirība ir starp vīriešiem un sievietēm 35-44 gadu vecumā, kā arī 25-35 gadu vecumā. Vislielākā darba samaksas atšķirība ir mākslas, izklaides un atpūtas nozarē (37.2 %), kā arī informācijas un komunikācijas pakalpojumu nozarēs (34 %). Vienīgā nozare, kur sieviešu darba samaksa ir augstāka nekā vīriešiem, ir elektroenerģijas, gāzes apgādes, siltumapgādes un gaisa kondicionēšanas nozare – 2022. gadā sieviešu darba samaksa šajā nozarē bija par 6.1 % lielāka nekā vīriešiem.

Darba samaksas atšķirības mazināšanai ir izšķiroša loma nevienlīdzības starp vīriešiem un sievietēm novēršanai vecumdienās. Darba samaksas atšķirības ietekmē arī to, kāds būs pensiju lielums – 2022. gadā vīriešiem izmaksātās vecuma pensijas apmērs bija par 11.3% lielāks nekā sievietēm.[[15]](#footnote-15) Šīs atšķirības ietekmē to, ka sievietes ir vairāk pakļautas nabadzības riskam nekā vīrieši. Pēc ES statistikas par iedzīvotāju ienākumiem un dzīves apstākļiem (EU-SILC) aptaujas datiem 2021. gadā nabadzības riskam bija pakļauti 25.2% sieviešu un 19.4% vīriešu.[[16]](#footnote-16) Šo atšķirību rada arī tas, ka starp vecāka gadagājuma (65+ gadu vecuma) iedzīvotājiem ir ievērojami vairāk sieviešu nekā vīriešu. Tas nozīmē, ka sievietes dzīvo ilgāk un viņas ir vairāk atkarīgas no piešķirtās vecuma pensijas, kas ir zemāka gan par viņu iepriekš saņemto darba samaksu, gan par vīriešiem piešķirtajām vecuma pensijām. Sasniedzot 65 gadu vecumu, nabadzības riskam pakļauto sieviešu īpatsvars ir ievērojami augstāks – 45.6 %, kas nozīmē, ka Latvijā vecuma grupā 65+ gandrīz katra otrā sieviete ir pakļauta nabadzības riskam.

Būtiska loma nevienlīdzības mazināšanai darba tirgū ir darba un privātās dzīves saskaņošanas iespējām, kas ietver gan sabiedrības izglītošanu par šiem jautājumiem, gan veidojot iekļaujošu darba vidi un veicinot darba devēju izpratni par šiem jautājumiem. Latvijā joprojām ir vērojama būtiska atšķirība starp sievietēm un vīriešiem mājas darbu un bērnu aprūpes jomā, kas var likt šķēršļus sieviešu pilnvērtīgai iesaistei darba tirgū, kā arī darba un privātās dzīves saskaņošanas iespējām. Kā liecina Eiropas Dzimumu līdztiesības indeksa dati, Latvijā laika posmā no 2016. gada līdz 2022. gadam ir vērojama pieaugoša dzimumu nevienlīdzība aprūpes un mājas darbu iesaistē starp vīriešiem un sievietēm. Piemēram, 73% sieviešu Latvija vecumā no 18 līdz 74 gadiem norāda, ka veic mājas darbus un gatavo ēst katru dienu, vienlaikus šīs pašas aktivitātes katru dienu veic tikai 35% vīriešu.[[17]](#footnote-17) Arī bērnu aprūpē vīrieši Latvijā iesaistās mazāk aktīvi nekā sievietes – tā, piemēram, 2022. gadā 84.1% pabalsta bērna kopšanai līdz 1.5 un no 1.5 līdz 2 gadu vecumam saņēmēju bija sievietes un tikai 15.9% bija vīriešu.[[18]](#footnote-18) Tāpat izteiktas dzimumu atšķirības ir vērojamas personu vidū, kas ir ieceltas par aizgādni personām ar garīga rakstura vai citiem veselības traucējumiem – 2022. gada beigās 83.3% no aizgādņiem bija sievietes un 16.7% bija vīrieši.[[19]](#footnote-19) Ilgstošs bērna kopšanas atvaļinājums un bieži pārtraukumi darba tirgū, lai veiktu neapmaksātu aprūpes darbu, var radīt izaicinājumus konkurēt darba tirgū un sevi pilnveidot profesionāli, kā arī veicināt jau pastāvošās darba samaksas un pensiju atšķirības starp vīriešiem un sievietēm, tādēļ ir būtiski veicināt vīriešu iesaisti neapmaksāto aprūpes pienākumu veikšanā, nodrošināt bērnu aprūpes pakalpojumu pieejamību, kā arī izglītot darba devējus par dažādiem pasākumiem darba ņēmēju darba un privātās dzīves saskaņošanai. Lai uzlabotu bērnu aprūpes pakalpojumu pieejamību, ar Eiropas Savienības struktūrfondu atbalstu līdz 2029. gada 31 .decembrim pašvaldībām būs iespēja nodrošināt pirmsskolas izglītības pakalpojumu un bērnu uzraudzības pakalpojumu, ko piedāvā privātais pakalpojuma sniedzējs[[20]](#footnote-20). Šāda atbalsta nodrošināšana, veicinās gan darba un privātās dzīves veiksmīgāku saskaņošanu, kā arī sekmēs vecāku (likumisko pārstāvju), īpaši sieviešu, aktīvāku atgriešanos darba tirgū.

Vienlīdzīgu iespēju darba tirgū un izglītības kontekstā ir nepieciešams domāt arī par savstarpēji ietekmējošu faktoru vērā ņemošu pieeju (*angliski – intersectionality*), piedāvājot risinājumus īpaši neaizsargātām personām, kas var saskarties ar vairākiem diskriminācijas riskiem, kas balstīti personas dzimumā, rasē vai etniskajā piederībā, vecumā, sociālajā statusā vai invaliditātē. Viena no šādām grupās ir romu kopienas sievietes. 2023. gada veiktajā “Civitta Latvija” pētījumā “Par romu situāciju Latvijā”[[21]](#footnote-21) tiek norādīts, ka romi tiek iekļauti sociālās atstumtības riskam pakļauto iedzīvotāju grupā. Tieši romu tautības pārstāvju vidū lielākā daļa ir ilgstošie bezdarbnieki salīdzinājumā ar visu iedzīvotāju īpatsvaru Latvijā. Tāpat šīs kopienas pārstāvji saskaras ar diskrimināciju darba attiecībās, kas ir saistīta ar plaši izplatītiem stereotipiem par romiem Latvijas sabiedrībā. Šajā kontekstā ir nepieciešams realizēt pasākumus romu sieviešu kapacitātes stiprināšanai, veicinot romu sieviešu līdzdalības iespējas dažādās dzīves jomās.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nr. p. k.  | Pasākums | Darbības rezultāts | Rezultatīvais rādītājs | Atbildīgā institūcija | Iesaistītās institūcijas | Īstenošanas termiņš |
| 1. | Atšķirīgas attieksmes risku dzimuma dēļ mazināšana darba tirgū. | 1.1. Pilnveidotas darba devēju zināšanas, lai veidotu iekļaujošu darba vidi, kas ņem vērā sieviešu un vīriešu vajadzības | **Metodiskais materiāls** darba devējiem par iekļaujošas darba vides un diskriminācijas novēršanas jautājumiem[[22]](#footnote-22) | LM |  | 2027. gada 4. ceturksnis |
| **izglītojoši pasākumi darba devējiem** par sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirības mazināšanu uzņēmumā[[23]](#footnote-23) | LM |  | 2027. gada 4. ceturksnis |
| 1.2. Veicināta romu sieviešu kapacitātes stiprināšana un līdzdalības iespējas dažādās dzīves jomās un pilsoniskās sabiedrības attīstībā | - **Īstenots divu dienu seminārs** romu sievietēm;- **Īstenots romu sieviešu iniciatīvu konkurss**[[24]](#footnote-24) | KM |  | 2025. gada 2. ceturksnis |
| 1.3. Nodrošināts atbalsts darba ņēmējiem stereotipu atpazīšanā un pārvarēšanā | **Sniegta lekcija** “Dzimumu stereotipi profesijas izvēlē un darba meklēšanā” ikgadējo NVA “Karjeras dienu” ietvaros | NVA |  | 2026. gada 1. ceturksnis |
| **Organizēta diskusija** “Dzimumu stereotipi Latvijas darba tirgū” ikgadējo NVA “Karjeras dienu ietvaros”  | NVA |  | 2026. gada 1. ceturksnis |
| 2. | Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību mazināšana | 2.1 Sniegts atbalsts darba devējiem un politikas veidotājiem darba samaksas atšķirību mazināšanā un darba samaksas pārskatāmības sistēmas attīstīšanā un ieviešanā Latvijā | **Veikts izvērtējums par esošo darba samaksas praksi** uzņēmumos un iestādēs[[25]](#footnote-25) | LM |  | 2024. gada 4. ceturksnis |
| **Īstenots izmēģinājumprojekts** 2 politikas veidošanā un īstenošanā iesaistītām valsts un pašvaldības iestādēm un to kapitālsabiedrībām un 2 biedrībām, nodibinājumiem, mikrouzņēmumiem, maziem vai vidējiem uzņēmumiem par darba samaksas pārskatāmības modeļa ieviešanu praksē[[26]](#footnote-26) | LM |  | 2026. gada 4. ceturksnis |
| 2.2. Nodrošināta Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvas (ES) 2023/970par to, lai darba samaksas pārredzamības un izpildes mehānismu stiprinātu to, kā tiek piemērots princips par vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu pārņemšana | Veikti **grozījumi tiesību aktos** (pēc nepieciešamības)  | LM | Nozaru ministrijas, VK | 2026. gada 3. ceturksnis |
|  |  | 2.3. Veicināta sabiedrības informētība par savām tiesībām saņemt vienādu atalgojumu par vienādas vērtības darbu. | - Katru gadu **aktualizēti statistikas dati** par darba samaksas atšķirībām starp sievietēm un vīriešiem- **Īstenoti**  **informatīvi pasākumi** par ikviena tiesībām saņemt vienādu atalgojumu tādu pašu vai vienādas vērtības darbu  | LM | CSP, VK, nozaru ministrijas | 2027. gada 4.ceturksnis |
| 3. | STEM popularizēšanas pasākumi meiteņu vidū  | Izveidoti valsts nozīmes interešu izglītības centri, kas īsteno interešu izglītības programmu piedāvājumu, t.sk. zinātnes, tehnoloģiju, vides, inženierzinātņu un matemātikas jomās. | Organizēti dažādi **interešu izglītības pasākumi** izglītojamo motivācijas un intereses veicināšanai par STEM jomām, t.sk. meiteņu vidū | IZM |  | 2027. gada 4.ceturksnis |
| 4. | Pasākumi un labās prakses piemēri zēnu lasītprasmes veicināšanai | Veicināta lasītprasmes pasākumu īstenošana | **Īstenoti pasākumi lasītprasmes veicināšanai** vispārējā izglītībā, t.sk. saistībā ar zēnu lasītprasmes veicināšanu | IZM |  | 2027. gada 4.ceturksnis |
| 5. | Dzimumu līdztiesības principu stiprināšana augstākajā izglītībā un zinātnē | Īstenoti pasākumi sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai augstākajā izglītībā un zinātnē | Izstrādāti dzimumu līdztiesības plāni Latvijas zinātnisko institūciju reģistrā ierakstītām zinātniskajām institūcijām | IZM | LM | 2025.gada 4.ceturksnis |
| 6.  | Sieviešu un vīriešu līdzsvarotas pārstāvniecības veicināšana  | Nodrošināta Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvas (ES) 2022/2381 par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotētu uzņēmumu direktoru vidū un saistītiem pasākumiem pārņemšana | Veikti **grozījumi tiesību aktos** (pēc nepieciešamības) | LM | FM, EM, TM, VK, NVO | 2024. gada 4. ceturksnis |
| 7. | Bezmaksas higiēnas preču pieejamības nodrošināšanas mehānisma izveide, lai novērstu menstruālo nabadzību | Novērsti šķēršļi meitenēm iekļauties izglītībā higiēnas preču nepieejamības dēļ  | **Izveidots mehānisms higiēnas preču nodrošināšanai** meitenēm izglītības iestādēs | LM/IZM/VM | Pašvaldības, NVO | 2025.gada 1.ceturksnis |
| 8.  | Darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšana | Īstenoti pasākumi darba un ģimenes dzīves līdzsvarošanai un tēva lomas stiprināšanai | **Izveidoti informatīvi materiāli** par tēva lomas nozīmi darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanā[[27]](#footnote-27) | LM |  | 2027. gada 4. ceturksnis |

1. **Rīcības virziens: Ar dzimumu saistītu negatīvu stereotipu mazināšana**

Ar dzimumu saistīti stereotipi ir aizspriedumi, kuros sievietēm un vīriešiem tiek patvaļīgi piedēvētas īpašības un lomas, ko nosaka un ierobežo viņu dzimums. Šie stereotipi var negatīvi ietekmēt personu iespējas un tiesības dažādās dzīves jomās, kā arī vīriešu un sieviešu līdztiesības līmeni sabiedrībā kopumā. Kā liecina 2022. gada pētījuma “Novatore Baltijas dzimumu līdztiesības barometrs 2022”, ko sadarbībā ar organizāciju “Novatore” veica pētījumu aģentūra “Forta Research” un tirgus izpētes datu vācējs “Norstat”[[28]](#footnote-28), dzimumu stereotipi sabiedrībā joprojām ir plaši izplatīti – tā, piemēram, 41% respondentu uzsvēra, ka sievietēm ir jāvelta vairāk laika bērnu audzināšanai nekā vīriešiem. Savukārt 33% domā, ka sievietes galvenā loma ir rūpēties par mājokli un ģimeni. Apmēram trešā daļa (31%) atbildētāju uzskata, ka vīriešiem ir spēcīgāka loģiskā domāšana nekā sievietēm, bet 30% secina, ka vīrieša galvenā loma ir pelnīt naudu. Tāpat 29% norāda, ka vīrietim ir jāpelna vairāk nekā sievietei.

Dažādi aizspriedumi par vīriešu un sieviešu lomām sabiedrībā var veicināt nevienlīdzību tādās jomās kā veselība, sports un kultūra, aprūpe, kā arī tie var veicināt ar dzimumu saistītas vardarbības izplatību. Latvijā veselības jomā ir vērojama izteikta atšķirība starp vīriešiem un sievietēm – vīriešiem ir zemāks paredzamais mūža ilgums, kas ir saistīts gan ar veselību ietekmējošiem paradumiem, gan rīcību, ko ietekmē dzimumu stereotipi. 2021. gadā Latvijā vīriešiem veselīgie dzīves gadi bija 52.2 gadi, bet sievietēm 55.4 gadi.[[29]](#footnote-29) Šo atšķirību ietekmē vairāki faktori: pirmkārt, vīriešu vidū izplatītāki ir negatīvi veselību ietekmējoši paradumi. 2022. gadā 30.6 % vīriešu un 9.8% sieviešu vecumā no 16 gadiem Latvijā bija ikdienas smēķētāji.[[30]](#footnote-30) Otrkārt, vīrieši daudz biežāk iet bojā no ārējiem nāves cēloņiem. No visiem transporta nelaimes gadījumos bojā gājušajiem 2022. gadā 75.4% bija vīrieši. Tāpat arī tīšs paškaitējums vīriešu vidū ir izplatītāks nekā sieviešu (attiecīgi 83.5% un 16.5%)[[31]](#footnote-31). Treškārt, vīrieši retāk nekā sievietes vēršas pēc palīdzības pie veselības speciālistiem. 2022. gadā 70.3% vīriešu un 83% sieviešu bija apmeklējuši ģimenes ārstu vismaz reizi.[[32]](#footnote-32) Ņemot vērā šīs atšķirības, ir būtiski veicināt vīriešu un sieviešu specifiskās zināšanas par veselības jautājumiem. Tāpat ir nepieciešams mazināt vīriešu un zēnu stereotipus par rūpēm kopumā kā nevīrišķīgu konceptu, kā arī rūpēm par savu veselību – īpaši vīriešu un zēnu psihoemocionālo labklājību.

Ar dzimumu saistītiem stereotipiem ir nozīmīga loma vardarbības ģimenē un ar dzimumu saistītas vardarbības izplatībā un prevencijā. Kā liecina CSP veiktā apsekojuma “Vardarbības izplatība Latvijā 2021” dati – katra ceturtā sieviete un katrs piektais vīrietis 18-47 gadu vecumā ir pieredzējuši fizisku vai seksuālu vardarbību.[[33]](#footnote-33) Tāpat veiktās aptaujas dati liecina, ka 28.8% sieviešu ir pieredzējušas psiholoģisko vardarbību no sava intīmā partnera, savukārt 15.4% sieviešu ir pieredzējušas fizisko vardarbību. Kopumā no vienas vai vairākām vardarbības formām ir cietusi katra trešā (30.1%) sieviete attiecībās. Lai īstenotu visaptverošus pasākumus vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanai, Labklājības ministrija kopā ar citām atbildīgajām institūcijām izstrādā Plānu vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanai un apkarošanai 2024.-2029. gadam, kas ietvers arī dažādus vardarbības prevencijas pasākumus. Vienlaikus ir būtiski domāt arī par vardarbības novēršanas pasākumiem jauniešiem, kas īpaši uzsver saikni starp dzimumu stereotipiem un to negatīvo ietekmi uz personu savstarpējām attiecībām, kā arī par cieņpilnu attiecību veidošanu un veiksmīgu konflikta situāciju novēršanu, kas balstās vīriešu un sieviešu līdztiesības izpratnē. Tāpat ir nepieciešams veicināt ar dzimumu saistītu stereotipu izpratnes un vardarbības prevencijas nozīmi dažādās citās nozarēs, kā, piemēram, sportā, lai stiprinātu drošu un iekļaujošu vidi, kā arī veicinātu plašāku meiteņu un sieviešu iesaisti.

Lai mazinātu ar dzimumu saistīto stereotipu izplatību sabiedrībā, kā arī veicinātu izpratni par vīriešu un sieviešu līdztiesību, ir nepieciešams aktīvi iesaistīt vīriešus un zēnus diskusijā par šiem jautājumiem. Iesaistot zēnus un vīriešus vienlīdzīgu tiesību un iespēju diskusijā nepieciešams fokusēties, pirmkārt, uz sieviešu un vīriešu līdztiesību kā visai sabiedrībai pozitīvu ieguvumu , kas sekmē arī vīriešu labklājību, kā arī, otrkārt, uz vīriešiem un zēniem specifiskajām problēmām un stereotipiem, kas negatīvi ietekmē gan vīriešu, gan sieviešu situāciju. Šajā kontekstā būtiski ir strādāt ar jauniešiem, īpaši uzsverot negatīvo stereotipu sekas, kas var likt vīriešiem apspiest emocijas un stigmatizēt mentālās veselības problēmas, kas ierobežo vīriešu spēju lūgt un saņemt atbalstu.

Tāpat, strādājot ar dzimumu saistītiem stereotipiem un to mazināšanu, ir būtiski izprast sabiedrības viedokli un izpratni par vienlīdzīgu iespēju jautājumiem un valdošajiem stereotipiem sabiedrībā, kā arī veidot efektīvu sadarbību ar nevalstiskā sektora organizācijām, lai veicinātu jaunu iniciatīvu, atbalsta veicināšanu, dažādu prasmju (piemēram, digitālo, finanšu, veselības) attīstīšanu un pilnveidošanu, līderības stiprināšanu, kā arī informatīvo aktivitāšu realizāciju sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju jomā.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nr. p. k.  | Pasākums | Darbības rezultāts | Rezultatīvais rādītājs | Atbildīgā institūcija | Iesaistītās institūcijas | Īstenošanas termiņš |
| 9. | Sabiedrības izpratnes par sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju principu un tā nozīmi ikdienas dzīvē veicināšana  | 9.1. Apzināts sabiedrības viedoklis par dzimumu stereotipiem un aizspriedumiem attiecībā uz sieviešu un vīriešu lomu ģimenē un sabiedrībā | **Veikta aptauja** par iedzīvotāju izpratni un attieksmi pret dzimumu līdztiesības jautājumiem[[34]](#footnote-34) | LM |  | 2027. gada 3. ceturksnis |
|  |  | 9.2. Informēta sabiedrība par sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju un tiesību nodrošināšanu savu tiesību aizstāvībai un īstenošanai | Īstenota **integrēta mediju kampaņa**[[35]](#footnote-35) | LM |  | 2027. gada 2. ceturksnis |
|  |  | 9.3. Sniegts atbalsts sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju realizēšanai dažādās dzīves jomās. | **atklāts projektu konkurss** nevalstiskā sektora organizācijām[[36]](#footnote-36)īstenoti vismaz 22 projekti | LM |  | 2027. gada 4. ceturksnis |
|  |  | 9.4. Rosināta diskusija par ar dzimumu saistītu negatīvu stereotipu mazināšanu vīriešu un zēnu vidū | **Organizēti pasākumi zēniem** par negatīviem ar dzimumu saistītiem stereotipiem un vīriešu psihoemocionālo labklājību[[37]](#footnote-37) | LM | NVO | 2027. gada 4. ceturksnis |
|  |  | 9.5.Veicinātas/pilnveidotas specifiskas zināšanas veselības jautājumos atbilstoši dzimumu specifikai | **Pilnveidojot un sagatavojot informatīvos materiālus un pasākumus tiek ņemta vērtā dzimumu līdztiesības specifika** | SPKC/VM | LM, NVO  | 2027. gada 4. ceturksnis |
|  |  | 9.6. Veicināta jauniešu izpratne par cieņpilnu attiecību veidošanu | **Īstenoti neformālās izglītības un diskusiju pasākumi jauniešiem** par cieņpilnu attiecību veidošanu dažādās Latvijas pilsētās[[38]](#footnote-38) | LM | NVO | 2027. gada 4. ceturksnis |
|  |  | 9.7.Pārskatīts mācību priekšmeta sociālās zinības 7.-9.klasei programmas parauga saturs, lai papildinātu līdztiesībā un cieņā balstītu attiecību jautājumus | **Pilnveidots mācību priekšmeta sociālās zinības** 7.-9.klasei programmas paraugs | IZM | LM | 2025.gada 4.ceturksnis |
| 10. | Dzimumu līdztiesības jautājumu aktualizēšana sportā  | 10.1. Pārskatīta sporta speciālistu sertifikācijas kārtība, nosakot papildus apgūstamo jautājumu loku | **Veikti Grozījumi** “Noteikumi par sporta speciālistu sertifikācijas kārtību un sporta speciālistam noteiktajām prasībām”  | IZM | LSFP | 2024. gada 1. pusgads |
|  |  | 10.2. Stiprināta sporta mediju profesionāļu un studentu izpratne par dzimumu līdztiesību un tās lomu demokrātiskā sabiedrībā  | Īstenoti **izglītojoši pasākumi**Pārņemtas un praksē piemērotas paraugprakses | IZM  |  | Pastāvīgi |

1. **Rīcības virziens: Dzimumu līdztiesības principa integrēšana politikas plānošanas procesos**

Dzimumu līdztiesības principa veiksmīga integrācija politikas plānošanas un budžeta procesos ir būtiska, lai veicinātu dzimumu līdztiesības izpratni un mazinātu nevienlīdzību starp vīriešiem un sievietēm praksē. Dzimumu līdztiesības aspekta un savstarpēji ietekmējošu faktoru integrācija dažādās rīcībpolitikas jomās ir arī Eiropas Komisijas Dzimumu līdztiesības stratēģijas viens no galvenajiem rīcības virzieniem. Īpašs uzsvars dzimumu līdztiesības aspekta integrācijai tika pievērsts Eiropas Savienības Padomes Zviedrijas prezidentūras laikā, izstrādājot un apstiprinot Padomes secinājumus par dzimumu līdztiesības perspektīvas iekļaušanu politikas jomās, programmās un budžetā[[39]](#footnote-39), kuru ietvaros ES dalībvalstis tiek aicinātas pastiprināt centienus veicināt dzimumu līdztiesību un dzimumu līdztiesības aspekta integrēšanu, izmantojot institucionālus mehānismus visos līmeņos, tostarp reģionālā un vietējā līmenī, nodrošinot, ka dzimumu līdztiesības aspekta integrēšana tiek efektīvi īstenota, pamatojoties uz visas valdības pieeju un visā publiskajā politikā, kā arī nodrošinot starpministriju koordināciju attiecībā uz dzimumu līdztiesības aspekta ņemšanu vērā visos politikas veidošanas, īstenošanas un uzraudzības posmos.

Galvenie izaicinājumi Latvijā veiksmīgai dzimumu līdztiesības principa integrēšanai politikas plānošanas procesos ir:

* Regulāra un sistemātiska ministriju un citu valsts pārvaldes iestāžu darbinieku apmācība dzimumu līdztiesības principa integrēšanā dažādās politikas jomās un praksē;
* Metodiskā un konsultatīvā atbalsta par sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju principu integrēšanu politikas un budžeta plānošanā pieejamība;
* Dzimumu līdztiesības principa kā horizontāla apsvēruma iekļaušana visos politikas plānošanas un budžeta plānošanas procesos, lai izvairītos no vispārinātas un formālas pieejas šī principa integrēšanā;
* Dzimumu līdztiesības statistikas publicitāte un tās aktualizēšana dažādu jomu politiku veidošanā un novērtēšanā, iekļaujot savstarpēji ietekmējošos faktorus (vecums, invaliditāte, etniskā piederība, izglītība u.c.).

Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju un tiesību politikas izstrāde un koordinēšana ir LM atbildība. LM koordinējošā lomā ietilpst šādi pienākumi: 1) dzimumu līdztiesības principa skaidrošana citām valsts pārvaldes iestādēm; 2) iesaistīšanās citu valsts pārvaldes institūciju politikas plānošanas dokumentu izstrādē; 3) jomu, kurās ir vērojama atšķirīga attieksme dzimuma dēļ, identificēšana; 4) visaptveroša redzējuma par sieviešu un vīriešu līdztiesīgu iespēju un tiesību īstenošanu izstrādi; 5) Latvijas pārstāvniecības starptautiskajās organizācijās, sadarbības tīklos un forumos nodrošināšana. Līdztekus tam LM ir atbildīgā institūcija par horizontālā principa “Vienlīdzība, iekļaušana, nediskriminācija un pamattiesību ievērošana” koordināciju ES fondos, kur dzimumu līdztiesības integrēšana ir noteikta kā viens no pamatprincipiem diskriminācijas mazināšanai un vienlīdzīgu iespēju veicināšanai.

Lai veicinātu ministriju, NVO, sociālo partneru, pašvaldību un citu iesaistīto pārstāvju sadarbību un līdzdalību, kā arī, lai sekmētu dzimumu līdztiesības politikas īstenošanu, pārraudzību un pilnveidošanu, ir izveidota Komiteja. Komiteja ir būtiska platforma, kuras ietvaros dažādas iesaistītās puses var iesaistīties dzimumu līdztiesības politikas prioritāšu un rīcības virzienu noteikšanā, kā arī dzimumu līdztiesības principu īstenošanas uzraudzībā. Vienlaikus jānorāda, ka Komiteja ir konsultatīva platforma ar mainīgu sastāvu un Komitejas locekļu dalību, kas ir viens no aspektiem, kas ietekmē Komitejas kapacitāti veikt visaptverošu dažādu jomu izvērtējumu, kā arī sniegt priekšlikumus nepieciešamajiem pasākumiem, ņemot vērā dzimumu līdztiesības perspektīvu.

Papildus tam pēdējo gadu laikā nav notikušas sistemātiskas, regulāras apmācības valsts pārvaldes darbiniekiem par dzimumu līdztiesību un dzimumu līdztiesības perspektīvas integrēšanu politikas un budžeta procesos. Zināms konsultatīvs un metodisks atbalsts saistībā ar dzimumu līdztiesības jautājumiem ir sniegts ES fondu plānošanā, administrēšanā un ieviešanā iesaistītajām institūcijām un projektu īstenotājiem, skaidrojot horizontālā principa piemērošanu, taču šāds atbalsts aptver salīdzinoši ierobežotu personu loku. Lai gan 2021. gada 7. septembrī pieņemto Ministru kabineta noteikumu Nr. 617 “Tiesību akta projekta sākotnējās ietekmes izvērtēšanas kārtība” 9.9. punkts[[40]](#footnote-40) nosaka, ka tiesību akta projektu sākotnējās ietekmes izvērtēšanā ir jāvērtē arī šī projekta ietekme uz dzimumu līdztiesību, jāatzīmē, ka daudzos gadījumos tas tiek veikts formāli un nepilnīgi, kam par iemeslu ir zemā izpratne par dzimumu līdztiesības aspektiem un nozīmi dažādās sabiedrības labklājību ietekmējošās jomās.

Līdz šim Latvijā dzimuma aspekta integrēšana budžeta procesos nav praktizēta un ieviesta sistemātiski. Arvien vairāk valstis izvēlas praksē ieviest dzimumu līdztiesības integrēšanas metodi savu valstu budžeta plānošanas procesos – tā, piemēram, 60% OECD dalībvalstu šobrīd praktizē šo metodi[[41]](#footnote-41), kā galvenos ieguvumus norādot labāku pierādījumu bāzi, uz kuras pamata var pieņemt datos balstītus lēmumus par lietderīgu resursu izmantošanu, efektīvāku nevienlīdzības novēršanu, kā arī labāku izpratni par budžeta ietekmi uz dažādām sabiedrības grupām un to vajadzībām.

Latvijā pēdējo desmit gadu laikā saistībā ar dzimumu līdztiesības aspekta integrēšanu budžeta procesos ir īstenotas tikai dažas *ad-hoc* aktivitātes. Viena no visaptverošākajām aktivitātēm tika īstenota 2017. gadā darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 9.1.4. SAM “Palielināt diskriminācijas riskiem pakļauto personu integrāciju sabiedrībā un darba tirgū “ 9.1.4.4. pasākuma “Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana)” ietvaros tika veikta atsevišķu valsts (Nodarbinātības valsts aģentūras) un pašvaldību (Aizkraukles novada pašvaldības) budžeta programmu izvērtēšana, uz kā pamata tika izstrādātas rekomendācijas un metodoloģijas priekšlikumi. Pētījuma noslēgumā, 2017. gada decembrī, tika organizēts arī atvērtais seminārs, kur dažādu valsts un pašvaldības iestāžu darba devēji un darbinieki, kuru ikdienas darba pienākumi ir saistīti ar budžeta plānošanu, kā arī citi interesenti, varēja uzzināt par dzimumu aspekta integrēšanu budžeta veidošanas procesos. Būtiskākie secinājumi par īstenoto bija, ka - budžeta ietekmes analīzei bieži vien trūkst kvalitatīvu datu dzimumu griezumā, kā arī, ka zināšanas un interese par dzimumu līdztiesības aspekta iekļaušanu plānošanas dokumentos, stratēģijās un budžetos ir salīdzinoši ierobežota. Balstoties uz projekta rezultātiem un rekomendācijām, tika veiktas izmaiņas Ministru kabineta instrukcijā Nr. 2 “Instrukcija par valsts budžeta izpildes analīzi”[[42]](#footnote-42), kur tika noteikts, ka budžeta analīzē ir nepieciešams norādīt rezultatīvo rādītāju izpildi dalījumā pēc dzimuma, ja rezultatīvā rādītāja mērvienība ir personu skaits un ja ministriju iekšējā uzskaitē ir pieejama šāda informācija. Vienlaikus jānorāda, ka šāda dzimumu līdztiesības aspekta integrētās pieejas reducēšana tikai uz rezultatīvo rādītāju atspoguļošanu, pēc būtības ir ļoti formāla pieeja, kas neveicina dzimumu līdztiesības izpratnes attīstību un šī principa praktisku iedzīvināšanu politikas un budžeta plānošanā.

Datiem un statistikai dalījumā pēc dzimuma ir būtiska nozīme dzimumu līdztiesības principa integrācijai visā politikas ciklā. Dati nodrošina, ka politikas pasākumi atbilst sieviešu un vīriešu dažādajām vajadzībām un prioritātēm, tie sniedz informāciju par sieviešu un vīriešu situācijas izmaiņām, kā arī datiem ir būtiska loma politikas, programmu un projektu īstenošanā, uzraudzībā un novērtēšanā. Latvijā ļoti plašs rādītāju un statistiskās informācijas apjoms tiek vākts un apkopots dzimumu griezumā, tai skaitā, gan valsts un pašvaldību iestāžu informācijas sistēmās un datu bāzēs apkopotajos datos, gan CSP īstenoto apsekojumu ietvaros. Tāpat CSP ir izveidojusi dzimumu līdztiesības rādītāju sadaļu[[43]](#footnote-43) . Lai gan dažādās nozarēs tiek apkopota statistika dalījumā pēc dzimuma, statistikas datos uzrādītās atšķirības starp dzimumiem bieži vien netiek ņemtas vērā, lai veicinātu mērķētus atbalsta pasākumus vai esošo pasākumu pārskatīšanu. Tas skaidrojams ar iepriekš minēto apmācību un izpratnes trūkumu par dzimumu līdztiesības aspekta integrāciju politikas plānošanas procesā. Tāpat jānorāda, ka, lai gan kopumā Latvijā ir nodrošināts samērā plašs pēc dzimuma dalītu statistikas datu un rādītāju klāsts, īpaši tajās jomās, kur tiek veikta datu starptautiskā salīdzināšana vai dati tiek vākti un apkopoti atbilstoši starptautiski harmonizētām metodoloģijām, ir virkne jomu, kurās statistikas dati vai pētījumi ir nepietiekami, it īpaši, ja runa ir par salīdzinoši jaunām statistikas un sociālās politikas jomām – kibervardarbība, iesaiste jaunāko tehnoloģiju jomā, multiplās diskriminācijas formas.

Dzimumu līdztiesība, jo īpaši sieviešu tiesību un iespēju veicināšana ir arī viens no ANO Ilgstpējīgas attīstības mērķiem. Dzimumu līdztiesība un sieviešu tiesību un iespēju veicināšana ir Latvijas prioritāte cilvēktiesību jomā starptautiskajās organizācijās un īstenojot attīstības sadarbības politiku. Šīs tēmas var apliecināt Latvijas centienus, ieguldījumu un arī pieredzi sieviešu tiesību un iespēju veicināšanā. 2020. gadā Latvija pirmo reizi tika ievēlēta ANO Sieviešu statusa komisijā, kurā darbosies no 2021. līdz 2025. gadam.[[44]](#footnote-44) Dalība ANO Sieviešu statusa komisijā dod iespēju gan valdībai, gan nevalstiskajam sektoram apliecināt atbalstu ANO starptautiskajai dienaskārtībai un stiprināt sieviešu līdzdalības procesus mūsu partnervalstīs. Latvijai ir būtiski turpināt un arī pastiprināt centienus, lai veicinātu dzimumu līdztiesību dažādos starptautiskajos formātos (ANO, Eiropas Padome, Ziemeļu un Baltijas valstu sadarbības ietvaros, ES), lai aktīvi iesaistītos globāla mēroga diskusijās, apmainītos un dalītos ar zināšanām un pieredzi, kā arī īstenotu praktiskas iniciatīvas.

Lai novērstu augstākminētos izaicinājumus Plāna ietvaros īpaša uzmanība tiks pievērsta valsts pārvaldes ekspertu, pašvaldības, u.c. speciālistu izglītošanai par dzimumu līdztiesības jautājumiem, lai nodrošinātu dzimumu līdztiesības kā horizontāla principa iekļaušanu politikas plānošanas procesos. Šo pasākumu ietvaros tiks nodrošināta mācību programma, kā arī informatīvais un metodiskais atbalsts.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nr. p. k.  | Pasākums | Darbības rezultāts | Rezultatīvais rādītājs | Atbildīgā institūcija | Iesaistītās institūcijas | Īstenošanas termiņš |
| 11.  | Valsts pārvaldes ekspertu, pašvaldības u.c. speciālistu izglītošana dzimumu līdztiesības jautājumos | 11.1. Veikta valsts un pašvaldību iestāžu darbinieku izglītošana un informēšana par dzimumu līdztiesības un nediskriminācijas principa integrēšanu politikas plānošanas, īstenošanas un novērtēšanas procesos | **Sagatavota 1 mācību programma** Apmācīti vismaz 1000 politikas veidošanā un īstenošanā iesaistītie speciālisti[[45]](#footnote-45) | LM | VAS | 2027. gada 4. ceturksnis |
| Izstrādāta digitāla rokasgrāmata nozaru politikas veidotājiem[[46]](#footnote-46) | LM |  | 2025. gada 2. ceturksnis |
|  |  |  | **Organizēti vismaz 10 klātienes informatīvie un izglītojošie pasākumi** par aktualitātēm un problēmjautājumiem vienlīdzīgu iespēju un nediskriminācijas jomā, vienotas izpratnes un prakses veidošanai politikas veidotājiem un īstenotājiem[[47]](#footnote-47) | LM |  | 2027. gada 4. ceturksnis |
|  |  |  | **Vadlīnijās pašvaldībām cilvēkresursu pārvaldības jautājumos** ietverti iekļaujošas darba vides aspekti[[48]](#footnote-48) | VK | pašvaldības | 2024. gada 4. ceturksnis |
|  |  |  | Valsts pārvaldes **augstākā līmeņa vadītāju kompetences paaugstināšanas pasākumos** iekļauti iekļaujošas darba vides un diskriminācijas novēršanas jautājumi[[49]](#footnote-49) | VK | LM, VAS | 2027. gada 4. ceturksnis |
| 12. | Dzimumu līdztiesības veicināšana ārpolitikā | Nodrošināts Latvijas ieguldījums un ekspertīze dzimumu līdztiesības veicināšanā dažādos lēmumu pieņemšanas procesos ANO | **Organizēti pasākumi ANO Sieviešu statusa komisijas ietvaros** | ĀM/LM | Nozaru ministrijas | 2027. gada 4.ceturksnis |
|  |  |  | **Nodrošināta Latvijas pārstāvniecība** ANO Dzimumu līdztiesības un sieviešu iespēju veicināšanas organizācijas valdē līdz 2025. gada beigām | ĀM | LM | 2025.gada 4.ceturksnis  |
|  |  |  | **Nodrošināta Latvijas dalība** līdzīgi domājošo valstu ANO draugu grupā “Par sievietēm, mieru un drošību” | ĀM  | LM, IZM, AiM, IeM | 2027.gada 4.ceturksnis  |
|  |  |  | **Nodrošināta Latvijas dalība ikgadējās ANO debatēs** “Par sievietēm, mieru un drošību” un citos formātos, kā arī iespēju robežās organizēti tematiski pasākumi ar nacionāliem un starptautiskajiem partneriem | ĀM | LM, IeM, AiM, IZM | 2027.gada 4.ceturksnis  |
| 13.  | Dzimumu līdztiesības politikas monitorings | 13.1. Veikta sieviešu un vīriešu rīcības modeļu/uzvedības/ apzināšana darba un privātās dzīves saskaņošanai | 2025.gada darbaspēka apsekojumā **iekļauta darba un privātās dzīves saskaņošanas situācijas apzināšana**  | CSP |  | 2027.gada 4.ceturksnis |
|  |  | 13.2. Balstoties uz statistikas datiem veicināta sabiedrības izpratne par dzimumu līdztiesības aspektiem dažādās dzīves jomās | Katru gadu izvēlētas vismaz 4 starptautiskā un nacionālā līmenī atzīmējamas dienas, **pievēršot uzmanību sieviešu un vīriešu situāciju raksturojošajiem statistikas datiem valsts iestāžu informatīvajos pasākumos**  | CSP/LM | Nozaru ministrijas | 2027. gada 4.ceturksnis |
| 14.  | Dzimuma aspekta integrēšana valsts budžeta procesos | Izvērtēta iespēja dzimuma aspekta integrēšanai valsts budžeta procesos un labās prakses piemēri | **Izstrādāti Ieteikumi un rekomendācijas** dzimuma aspekta integrēšanai valsts budžeta procesos | LM | FM | 2025. gada 4. ceturksnis  |
| 15. | Sociālo darbinieku profesionālās kompetences pilnveide un izpratnes veicināšana par vienlīdzīgu tiesību un iespēju principu un tā nozīmi sociālajā darbā ar klientiem | 15.1. Metodikas “Sociālais darbs daudzveidīgā sabiedrībā” klātienes mācību un e-mācību īstenošana | - **Nodrošinātas klātienes mācības sociālajiem darbiniekiem** LM izstrādātās metodikas “Sociālais darbs daudzveidīgā sabiedrībā” apguvei- **Nodrošinātas e-mācības ikvienam interesentam** par LM izstrādāto metodiku “Sociālais darbs daudzveidīgā sabiedrībā” | LM |  | 2027. gada 4. ceturksnis |
| 15.2. profesionālās pilnveides izglītības programmas “Sociālais darbs kopienā” izstrāde un mācību īstenošana sociālajiem darbiniekiem | **Izstrādāta profesionālās pilnveides izglītības programma “Sociālais darbs kopienā”** ar ievirzi un specializāciju sociālajam darbam kopienā, ietverot vienlīdzīgu tiesību un iespēju principus un sociālo darbu ar daudzveidīgām kopienām. | LM |  | 2026. gada 2. ceturksnis |

1. <http://tap.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40502106> [↑](#footnote-ref-1)
2. <https://www.lm.gov.lv/lv/dzimumu-lidztiesibas-komiteja> [↑](#footnote-ref-2)
3. Eiropas Savienības struktūrfondu un Kohēzijas fonda 2021.–2027.gada plānošanas perioda darbības programma”, 4.3.4. SAM “Sekmēt aktīvu iekļaušanu, lai veicinātu vienlīdzīgas iespējas un aktīvu līdzdalību, kā arī uzlabotu nodarbinātību”, 4.3.4.1. SAM “Vienlīdzīgu iespēju un nediskriminācijas veicināšana”. [↑](#footnote-ref-3)
4. Eiropas Savienības struktūrfondu un Kohēzijas fonda 2021.–2027.gada plānošanas perioda darbības programma”, 4.3.4. SAM “Sekmēt aktīvu iekļaušanu, lai veicinātu vienlīdzīgas iespējas un aktīvu līdzdalību, kā arī uzlabotu nodarbinātību”, 4.3.4.3. SAM “Pasākumi ģimenes un darba dzīves saskaņošanai” . [↑](#footnote-ref-4)
5. Eiropas Savienības struktūrfondu un Kohēzijas fonda 2021.–2027.gada plānošanas perioda darbības programma”, 4.3.4. SAM “Sekmēt aktīvu iekļaušanu, lai veicinātu vienlīdzīgas iespējas un aktīvu līdzdalību, kā arī uzlabotu nodarbinātību”, 4.3.4.2. SAM “Atbalsta pasākumi diskriminācijas riskam pakļautajām grupām vienlīdzīgu iespēju un tiesību realizēšanai dažādās dzīves jomās” [↑](#footnote-ref-5)
6. ***Stereotipi*** *- vispārējs, vienkāršots priekšskats par sociālo grupu. Bieži vien stereotipi ir negatīvi un saistās ar* [*aizspriedumiem*](http://lv.wikipedia.org/w/index.php?title=Aizspriedumi&action=edit&redlink=1) *un* [*diskrimināciju*](http://lv.wikipedia.org/wiki/Diskrimin%C4%81cija)*. Tie ir ļoti noturīgi, un pārmaiņas tajos notiek tikai ilgākā laika posmā.*

*Par stereotipiem jeb stereotipiskiem priekšstatiem* [*socioloģijā*](http://lv.wikipedia.org/wiki/Sociolo%C4%A3ija) *sauc noturīgus, pārspīlētus un* [*neobjektīvus*](http://lv.wikipedia.org/w/index.php?title=Objektivitate&action=edit&redlink=1) *priekšstatus par kādu cilvēku tipu, grupu vai sabiedrību. Tā pamatā ir aizspriedumi, nevis fakti. Stereotipi nostiprinās cilvēka atmiņā un pretojas pārmaiņām vai faktiem, kuri pierāda pretējo.* *Avots: Ideju vārdnīca, 1999, Zvaigzne ABC.* [↑](#footnote-ref-6)
7. <https://www.oecd.org/education/gender-stereotypes-in-education-a46ae056-en.htm> [↑](#footnote-ref-7)
8. EIGE indekss 2023 <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/LV> [↑](#footnote-ref-8)
9. <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/labklajibas-un-vienlidzibas-raditaji/dzimumlidztiesiba/6301-dzimumu-lidztiesiba?themeCode=GE> [↑](#footnote-ref-9)
10. <https://www.oecd.org/education/what-can-schools-and-teachers-do-to-help-boys-close-the-gap-in-reading-performance-bcbf795e-en.htm> [↑](#footnote-ref-10)
11. <https://pirls2021.org/results> [↑](#footnote-ref-11)
12. <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/labklajibas-un-vienlidzibas-raditaji/dzimumlidztiesiba/6300-dzimumu-lidztiesiba?themeCode=GE> [↑](#footnote-ref-12)
13. <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/labklajibas-un-vienlidzibas-raditaji/dzimumlidztiesiba/6300-dzimumu-lidztiesiba?themeCode=GE> [↑](#footnote-ref-13)
14. <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/labklajibas-un-vienlidzibas-raditaji/dzimumlidztiesiba/6300-dzimumu-lidztiesiba?themeCode=GE> [↑](#footnote-ref-14)
15. <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/labklajibas-un-vienlidzibas-raditaji/dzimumlidztiesiba/6300-dzimumu-lidztiesiba?themeCode=GE> [↑](#footnote-ref-15)
16. <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/labklajibas-un-vienlidzibas-raditaji/dzimumlidztiesiba/6299-dzimumu-lidztiesiba?themeCode=GE> [↑](#footnote-ref-16)
17. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/LV> [↑](#footnote-ref-17)
18. <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/labklajibas-un-vienlidzibas-raditaji/dzimumlidztiesiba/6299-dzimumu-lidztiesiba?themeCode=GE> [↑](#footnote-ref-18)
19. <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/labklajibas-un-vienlidzibas-raditaji/dzimumlidztiesiba/6299-dzimumu-lidztiesiba?themeCode=GE> [↑](#footnote-ref-19)
20. <https://likumi.lv/ta/id/346323> [↑](#footnote-ref-20)
21. <https://www.km.gov.lv/lv/media/35865/download?attachment> [↑](#footnote-ref-21)
22. Eiropas Savienības kohēzijas politikas programmas 2021.–2027. gadam 4.3.4. specifiskā atbalsta mērķa “Sekmēt aktīvu iekļaušanu, lai veicinātu vienlīdzīgas iespējas un aktīvu līdzdalību, kā arī uzlabotu nodarbinātību” 4.3.4.1. “Vienlīdzīgu iespēju un nediskriminācijas veicināšana**”** ietvaros [↑](#footnote-ref-22)
23. turpat [↑](#footnote-ref-23)
24. Pasākums tiek īstenots projekta “Latvijas romu platforma VII” ES programmas „Pilsoņi, vienlīdzība, tiesības un vērtības” (apstiprināts ar Ministru kabineta 2022.gada 13.decembra protokollēmuma Nr. 64 (73.§) 2.punktu) ietvaros. Pasākums tiks īstenots 2025.gadā. [↑](#footnote-ref-24)
25. ESkohēzijas politikas programmas 2021.–2027. gadam 4.3.4. specifiskā atbalsta mērķa “Sekmēt aktīvu iekļaušanu, lai veicinātu vienlīdzīgas iespējas un aktīvu līdzdalību, kā arī uzlabotu nodarbinātību” 4.3.4.3. pasākuma “Pasākumi ģimenes un darba dzīves saskaņošanai” ietvaros [↑](#footnote-ref-25)
26. ES kohēzijas politikas programmas 2021.–2027. gadam 4.3.4. specifiskā atbalsta mērķa “Sekmēt aktīvu iekļaušanu, lai veicinātu vienlīdzīgas iespējas un aktīvu līdzdalību, kā arī uzlabotu nodarbinātību” 4.3.4.1. “Vienlīdzīgu iespēju un nediskriminācijas veicināšana**”** ietvaros [↑](#footnote-ref-26)
27. Valsts programma bērna un ģimenes stāvokļa uzlabošanai 22.02.00 ietvaros [↑](#footnote-ref-27)
28. <https://lvportals.lv/norises/343997-dzimumu-lidztiesiba-joprojam-valda-iesikstejusi-stereotipi-2022> [↑](#footnote-ref-28)
29. <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/labklajibas-un-vienlidzibas-raditaji/dzimumlidztiesiba/6296-dzimumu-lidztiesiba?themeCode=GE> [↑](#footnote-ref-29)
30. <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/labklajibas-un-vienlidzibas-raditaji/dzimumlidztiesiba/6296-dzimumu-lidztiesiba?themeCode=GE> [↑](#footnote-ref-30)
31. <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/labklajibas-un-vienlidzibas-raditaji/dzimumlidztiesiba/6296-dzimumu-lidztiesiba?themeCode=GE> [↑](#footnote-ref-31)
32. <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/labklajibas-un-vienlidzibas-raditaji/dzimumlidztiesiba/6296-dzimumu-lidztiesiba?themeCode=GE> [↑](#footnote-ref-32)
33. <https://admin.stat.gov.lv/system/files/publication/2022-08/Nr_08_Vardarbibas_izplatiba_Latvija_2021_%2822_00%29_LV_EN.pdf> [↑](#footnote-ref-33)
34. ES kohēzijas politikas programmas 2021.–2027. gadam 4.3.4. specifiskā atbalsta mērķa “Sekmēt aktīvu iekļaušanu, lai veicinātu vienlīdzīgas iespējas un aktīvu līdzdalību, kā arī uzlabotu nodarbinātību” 4.3.4.3. pasākuma “Pasākumi ģimenes un darba dzīves saskaņošanai” ietvaros [↑](#footnote-ref-34)
35. turpat [↑](#footnote-ref-35)
36. ES kohēzijas politikas programmas 2021.–2027. gadam 4.3.4. specifiskā atbalsta mērķa “Sekmēt aktīvu iekļaušanu, lai veicinātu vienlīdzīgas iespējas un aktīvu līdzdalību, kā arī uzlabotu nodarbinātību” 4.3.4.2. pasākuma “Atbalsta pasākumi vienlīdzīgu iespēju un nediskriminācijas veicināšanai” ietvaros [↑](#footnote-ref-36)
37. Valsts programma bērna un ģimenes stāvokļa uzlabošanai 22.02.00 ietvaros [↑](#footnote-ref-37)
38. Valsts programma bērna un ģimenes stāvokļa uzlabošanai 22.02.00 ietvaros [↑](#footnote-ref-38)
39. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9026-2023-INIT/lv/pdf> [↑](#footnote-ref-39)
40. <https://likumi.lv/ta/id/325945-tiesibu-akta-projekta-sakotnejas-ietekmes-izvertesanas-kartiba> [↑](#footnote-ref-40)
41. <https://www.oecd-ilibrary.org/governance/oecd-best-practices-for-gender-budgeting_9574ed6f-en> [↑](#footnote-ref-41)
42. <https://likumi.lv/ta/id/298289-instrukcija-par-valsts-budzeta-izpildes-analizi> [↑](#footnote-ref-42)
43. <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/labklajibas-un-vienlidzibas-raditaji/dzimumlidztiesiba> [↑](#footnote-ref-43)
44. Komisija dibināta 1946. gadā, un ir viena no ANO Ekonomisko un sociālo lietu padomes funkcionālajām komisijām. Tā ir galvenā starpvaldību struktūra, un tās mērķis ir apzināt sieviešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju principa ievērošanas praksi pasaulē, vienlaikus veidojot globālus standartus dzimumu līdztiesības un sieviešu tiesību veicināšanas jomā. [↑](#footnote-ref-44)
45. ES kohēzijas politikas programmas 2021.–2027. gadam 4.3.4. specifiskā atbalsta mērķa “Sekmēt aktīvu iekļaušanu, lai veicinātu vienlīdzīgas iespējas un aktīvu līdzdalību, kā arī uzlabotu nodarbinātību” 4.3.4.1. “Vienlīdzīgu iespēju un nediskriminācijas veicināšana**”** ietvaros [↑](#footnote-ref-45)
46. turpat [↑](#footnote-ref-46)
47. turpat [↑](#footnote-ref-47)
48. Administratīvās kapacitātes ceļa kartes 2021-2027 ietvaros. [↑](#footnote-ref-48)
49. Publiskajā pārvaldē nodarbināto mācīšanās un attīstības plāna 2021. – 2027. gada ietvaros [↑](#footnote-ref-49)