

IEKŠPOLITIKAS ĢENERĀLDIREKTORĀTS

POLITIKAS DEPARTAMENTS

PILSONU TIESĪBAS UN KONSTITUCIONĀLIE JAUTĀJUMI



Dzimumu līdztiesības politika Latvijā

PADZIĻINĀTA ANALĪZE FEMM KOMITEJAS





ES IEKŠPOLITIKAS ENERĻDIREKTORĀTS
C POLITIKAS DEPARTAMENTS — PILSOŅU TIESĪBAS UN
KONSTITUCIONĀLĒJĀUTĪJUMI

SIEVIEŠU TIESĪBAS UN DZIMUMU LĪDZTIESĪBA

Dzimumu līdztiesības politika Latvijā

PADZIŅINĀTĀ ANALĪZE

Kopsavilkums

Šis padziņinātājs, kas sagatavots pēc FEMM komitejas pieprasījuma, sniedz pārskatu par dzimumu līdztiesības spēkā esošajiem tiesību aktiem, politiku un praksi Latvijā. Tajā apskatīta dzimumu līdztiesības līdztiesības pieņemšana, nodarbinātība, darba un ģimenes dzīves saskaņošana, vardarbības pret sievietēm izskaušana, kā arī attiecībā uz veselību un reproduktīvām tiesībām. Kaut gan dzimumu līdztiesības Latvijā ir salīdzinoši jauna politikas joma, pēdējo desmit gadu laikā, ņemot vērā ES tiesību aktus un izmantojot nevalstisko organizāciju pieredzi, ir panākti ievērojami rezultāti. Tomēr vēl ir daudz darba, lai panāktu dzimumu līdztiesību.

Dokumentu pieprasība
Sieviešu tiesību un dzimumu līdztības komiteja

AUTORE

Olga Rastrigina
Ekskas Universitātes Sociālo un ekonomisko pētījumu institūts, Kolēstera, Apvienotā Karaliste

ATBILDĀJĀS ADMINISTRĀTORI

Erika Schulze
Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs
European Parliament
B-1047 Bruxelles
E-pasts: poldep-citizens@ep.europa.eu

VALODU VERSIJAS

Oriģinālvaloda: EN
Tulkojums: LV

PAR REDAKTORU

Politikas departamenti nodrošina iekšējo un ārējo speciālistu specializētās zināšanas, lai atbalstītu EP komitejas un citus parlamentārās struktūras tiesību aktu izstrādāšanā un demokrātiskās kontroles īstenošanā.

Lai sazinātos ar politikas departamentu vai abonētu tās informatīvo biuletēnu, lūdzu, rakstiet: poldep-citizens@ep.europa.eu

Eiropas Parlaments, manuskripts pabeigts 2015. gada janvārī.
© European Union, Brussels 2015.

Šis dokuments ir pieejams internetā:
<http://www.europarl.europa.eu/studies>

ATRUNA

Par šajam dokumentam paustajiem viedokļiem ir atbildīgi tikai un vienīgi to autori, un tie ne vienmēr atspoguļo Eiropas Parlamenta oficiālo nostāju.

Publicēšana un tulkošana nekomerciāliem nolūkiem ir atļauta, ja tiek norādīts avots un ja par to iepriekš informē izdevēju un tam nosūtā vienu eksemplāru.

SATURA R D T JS

SS KOPSAVILKUMS	4
IEVADS	5
1. VISP R GA INFORM CIJA	6
1.1. Priekšv sture	6
1.2. Galvenie dzimumu l dzties bas jaut jumi	7
1.3. Dzimumu l dzties bu veicinoš s strukt rvien bas	8
2. TEMATISKIE NOTEIKUMI	10
2.1. Vienl dz ga dal ba l mumu pie emšana	10
2.1.1. L mumu pie emšana politik	10
2.1.2. Administrat v joma un ekonomisko l mumu pie emšana	11
2.2. Dzimumu vardarb bas izskaušana	12
2.2.1. Vardarb ba imen	13
2.2.2. Seksu l vardarb ba	14
2.2.3. Personas aizskaršana	14
2.2.4. Kait jošas darb bas	14
2.2.5. Cilv ku tirdzniec ba un seksu la izmantošana	14
2.3. Sievietes darba tirg	16
2.3.1. Darba likums	16
2.3.2. V riešu un sieviešu darba samaksas atš ir bas	18
2.3.3. Vec kas sievietes	18
2.4. Darba un imenes dz ves saska ošana	19
2.4.1. Maternit tes, paternit tes un vec ku atva in jumi	20
2.4.2. B rnu apr pe	21
2.4.3. Elast gs darba laiks	22
2.4.4. Vec ku imenes locek u apr pe	22
Vesel bas un reprodukt v s ties bas	23
2.4.5. Galven s v riešu un sieviešu vesel bas probl mas	23
2.4.6. Aborti un dzimst bas kontroles l dzek i	24
2.4.7. M tes vesel ba, eizargrieziena oper cijas un epidur l anest zija	25
3. NOBEIGUMA PIEZ MES	26
ATSAUCES	27

SS KOPSAVIĻKUMS

Dzimumu vienlīdzība ir salīdzinoši jauns koncepts Latvijā. Dzimumu līdztiesības stenošanas institucionālās mehānisms tika izveidots 1999. gadā. Labklājības ministrijai tika piešķirta galvenā atbildība dzimumu līdztiesības politikas izstrādē. Kopš tā laika Latvijai vīl nav izdevies panākt stingru un konsekventu dzimumu līdztiesības politiku. Latvijas pievienošana ES veicināja dzimumu līdztiesības iekāršanu valsts politiskajā darbībā.

Latvijā nav konkrētu tiesību aktu diskriminācijas nepieņemšanai vai dzimumu līdztiesības panākšanai. Nozīmīgākie dzimumu līdztiesību veicinošie tiesību akti ir Darba likums un Darba aizsardzības likums. Pēdējos desmit gadu laikā Labklājības ministrija ir izstrādājusi trīs programmas dzimumu līdztiesības stenošanai.

Latvijā nav tiesību aktu vai ieteikumu, lai veicinātu vienlīdzīgu dzimumu pārstāvību politiskajās un uzņēmējdarbības sfērās. Tomēr šajā ziņā Latvijas sievietes labāk nekā citās ES dalībvalstīs ir pārstāvētas arī līdzmūmiešu pieņemšanu saistītajos amatos, jo pašas uzņēmējdarbības vadītajos amatos. Stereotipi par dzimumiem parasti tiek minēti kā galvenais vienlīdzības pārstāvības šķērslis.

Latvijā nav integrētas pieejas vardarbības pret sievietēm izskaušanai. Iestāžu sadarbība ir salīdzinoši vāja. Diezgan labi šī politika ir izstrādāta divās jomās: lai novērstu vardarbību imēnu un cilvēku tirdzniecību.

Sievietes iekāršana salīdzinoši nozīmīgu vietu darba tirgū. Šo pozitīvo vēsturisko mantojumu pastiprina finanšu apsvērumi. Tomēr pastāv spēcīgi dzimumu stereotipi un dzimumu segregāciju izglītības, profesiju un ekonomikas nozarē. Tas rada pastāvīgu vīriem un sievietēm darba samaksas atšķirības, kurām politikas veidotājiem jāpieņem pieņemami uzdevumi.

Darba likumā noteiktas vienlīdzības tiesības uz darbu, taisnīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu, neatkarīgi no dzimuma. Darba inspekcija un Tiesībsargs uzrauga dzimumu līdztiesības principa ieviešanu darba tirgū. Tomēr dažkārt Darba likums Latvijā ir nepietiekami ieviests.

Latvijā ir viens no visaugstākajiem to personu pārstāvību, kurām ir grūtības darba un imēnu dzīvības saskaņošanā. Diezgan dārgi maternitātes, paternitātes un vecāku pabalsti nodrošina labu finanšu atbalstu, līdz bērnības pusotru gadu vecs. Vietējās pašvaldību organizāciju valsts būvniecībā piedāvā darba un imēnu dzīvības saskaņošanas iespējas vecākiem, kuri bērni ir pusotra līdz septiņus gadus veci. Tomēr nav pietiekami vietu māzīņiem bērniem. Kaut gan valdība 2013. gadā ieviesa vairākas politikas pamatnostādnes šīs problēmas novēršanai, maz ticams, ka tiks izvērtēti, kādā mērā šie pasākumi ir sasnieguši savu mērķi.

Latvijā paredzama mēža ilguma atšķirība sievietēm un vīriem starp citām daudz augstāk nekā citās ES valstīs. Parasti vīriem ir neveselīgāks dzīvības ilgums un pastāv lielāka iespēja, ka viņi var nomirt no rīcību izraisītas nāves (jo pašas pašas).

Seksu līdztiesības un reproduktīvās veselības jomā par ievērojamu problēmu tiek uzskatīta neauglība. Latvijā ir augsta abortu rādītāja, kas iespējams ir saistīts ar nepietiekami zināšanām par kontracepciju un minimālu tās lietošanu. Eizargrieziena operāciju skaits ir liels un aizvien pieaug. Pierādījumi liecina, ka jāpārskatā vārdlīdztiesības medicīniskajām indikācijām eizargrieziena veikšanai.

IEVADS

Šaj dokument aprakst ta pašreiz j politika, prakse un ties bu akti dzimumu l dzties bas jom Latvij . T l k ir apskat tas š das jomas: vienl dz ba ekonomiskaj neatkar b , darba un imenes dz ves saska ošana, vienl dz ga v riešu un sieviešu p rst v ba ar l mumu pie emšanu saist tajos amatos, dzimumu vardarb bas izskaušana un dzimumu stereotipu laušana. Dokument ir iztirz ti ar jaut jumi par cilv ku tirdzniec bu seksu lai izmantošanai un seksu l un reprodukt v vesel ba un ties bas.

Dzimumu vienl dz ba ir sal dzinoši jauns koncepts Latvij . Latvija atjaunoja savu neatkar bu 1990. gad . T s tiesiskaj sist m bija j veic b tiskas izmai as oti s laikposm . Dzimumu l dzties ba nebija starp svar g kaj m priorit t m šaj nemierpilnaj laik . T d Latvijai v l nav izdevies izveidot stingru un konsekventu dzimumu l dzties bas politiku. Dzimumu l dzties bas stenošanas institucion lais meh nisms tika izveidots 1999. gad , Labkl j bas ministrijai pieš irot galveno atbild bu dzimumu l dzties bas politikas izstr d . Latvijas pievienošan s ES un Acquis Communautaire pie emšana veicin ja dzimumu l dzties bas iek aušanu valsts politiskaj darba k rt b .

Latvija izmanto integr tu pieeju dzimumu l dzties bas iek aušanai politikas virzienos. Tas noz m , ka dzimumu l dzties bas principi tiek emti v r , izstr d jot politikas pamatnost dnes jebkur jom visos l me os. Tom r politikas pas kumos netiek tieši uzsv rta dzimumu l dzties bas iek aušana. Tas padara sarež t ku dzimumu l dzties bas politikas un ties bu aktu anal zi.

Sasniegumus dzimumu l dzties b Latvij nopietni apdraud ja nesen ekonomisk kr ze. Ierobežotie finanšu resursi un budžeta samazin šana vis s nozar s apst din ja daudzus pas kumus dzimumu l dzties bas jom .

1. VISPĀRĀGA INFORMĀCIJA

GALVENIE KONSTATĀJUMI

- Sievietes Latvijā ietilpst dzimības nozīmīgā vietā darba tirgū un aktīvi piedalās ekonomiskā un politiskā lēmumu pieņemšanā.
- Dzimumu stereotipi rada spēcīgu dzimumu segregāciju izglītības, profesiju un ekonomikas nozarē.
- Elastīgu nodarbinātības shēmu un bērnu aprūpes iestāžu tīkums apgrūtina darba un ģimenes dzīves saskaņošanu.
- Labklājības ministrija kopš 1999. gada ir atbildīga par dzimumu līdztības politikas izstrādi Latvijā.
- Dzimumu līdztības nodarbošanās galvenie dzimumu līdztības politikas izpildinstitūcija un Dzimumu līdztības komitejai ir konsultatīva un koordinājošā funkcija.
- Nozīmīgākie tiesību akti, kuros ir dzimumu līdztības normas ir Darba likums un Darba aizsardzības likums.
- Pēdējo desmit gadu laikā valdība ir uzsākusi trīs programmas dzimumu līdztības stenošanai.

1.1. Priekšvēsture

Latvija atjaunoja savu neatkarību 1990. gadā. Pēc Padomju Savienības sabrukuma Latvijā bija salīdzinoši augsti algoti darbinātāji sievietēm. Pastāvīga tradīcija sievietēm ar maziem bērniem saskaņot darbu un ģimenes dzīvi. To varētu uzskatīt par pozitīvu mantojumu no Padomju režīma, kur sievietes strādāja to pašu stundu skaitu, ko vīrieši, un tika cēlīgi mudinātas izmantot valsts nodrošinātās bērnu aprūpes iespējas, apmaksotā gērnības un dzemdību atvaļinājumu un citus saskaņošanas politikas veidus.

Tomēr Latvijā joprojām pastāv stingri dzimumu stereotipi, un tie tiek atspoguļoti dzimumu segregācijā tirdzniecībā, nodarbošanās un ekonomikas nozarēs. Nav pilnībā izveidojusies arī sistematiska izpratne par dzimumu līdztību. Izpratne par dzimumu līdztību ir vājinājusies vispārīgā iedzīvotāju vidū, gan arī politiķu starpā.

Latvijas tradicionālās kultūras vērtības ir patriarhālas zemnieku ģimenes vērtības. Šajās sievietes tiek cienītas un izmanto dažas privilēģijas, tomēr galvenokārt tiek uzskatītas par māti. Tradicionālās vērtības diezgan spēcīgi atbalsta Latvijas nacionālistiskās kustības.

Savās pašās pašreizējās laikā Latvijas valsts piedzīvo milzīgas kultūras, politiskās un ekonomiskās izmaiņas. Šajās nemierīgajās dzimumu līdztības nebija politiskās darba kārtības augšgalā. Tomēr dzimumu līdztības jautājumiem šķiet, ka pievērst vairāk uzmanības pēc pievienošanās ES.

1.2. Galvenie dzimumu l dzties bas jaut jumi

Latvija ierindojas zem ES vid j l me a dzimumu l dzties bas indeks . Latvijas r d t ji virs vid j l me a ir tikai vien jom – vara. Tas ir saist ts ar relat vi augsto sieviešu dal bu ekonomisko un politisko l mumu pie emšan . Iepriekš Latvij bija prezidente un tagad ir Ministru prezidente. Biržas sarakst iek auto uz mumu amatos, kuri saisti ar l mumu pie emšanu, 2014. gad sieviešu patsvars bija augst kais ES. Tom r nepast v politikas pamatnost dnes, lai atbalst tu sieviešu dal bu l mumu pie emšan .

V sturiski, sieviet m Latvij ir rakstur gs augsts nodarbin t bas l menis un augsti dal bas r d t ji darba tirg . Vi m ir rakstur gi ar iev rojami sasniegumi izgl t b . Tom r sieviešu ieg t s prasmes atš iras no t m, kuras ir ieguvuši v rieši. Latvij past v diezgan stipri dzimumu stereotipi. Segreg cija izgl t bas, k ar nodarbošan s un ekonomikas nozaru zi ir ievrojama, un rada v riešu un sieviešu samaksas atš ir bas. Nodarbin t bas politika Latvij galvenok rt ir dzimumu zi neitr la. Segreg cijas un stereotipu rad t s probl mas pamat tiek risin tas ar izpratnes palielin šanas kampa m un informat viem semin riem.

Cilv kiem Latvij nav viegli saska ot darba un imenes dz vi. Elast gu nodarbin t bas sh mu un b rnu apr pes iest žu tr kums tiem b rniem, kuri nav sasnieguši oblig to skolas vecumu, bieži dubulto darba un apr pes slodzi, kuru nes sievietes (kas tiek uzskat tas par galvenaj m apr pes nodrošin t j m), sal dzin jum ar v riešiem. Ir pan kti daži uzlabojumi saist b ar b rnu apr pes iest žu pieejam bu maziem b rniem, gan palielinot vietu skaitu valsts pirmsskolas iest d s, gan l dzfinans jot priv t s apr pes izmaksas. Tom r maz ticams, ka šo pas kumu efektivit te tiks izv rt ta.

V jais darba un priv t s dz ves l dzsvars nepal dz atrisin t ak t s Latvijas demogr fisk s probl mas. Latvij ir viens no zem kajiem augl bas r d t jiem ES un rakstur ga iedz vot ju novecošan s. Demogr fisk situ cija ir viens no svar g kajiem jaut jumiem Latvijas politiskaj dienas k rt b . B rna pabalsti t d tie uzskat ti par iesp ju uzlabot demogr fisko situ ciju, nevis par pas kumiem, kas saisti ar dzimumu l dzties bu. Kaut gan t va loma imen tiek atbalst ta un veicin ta, tiek uzskat ts, ka m tes loma ir pati par sevi saprotama. Šaj zi vienl dz gs apmaks ta un neapmaks ta darba sadal jums starp v riešiem un sieviet m nav izteikts.

Vardarb ba pret sieviet m Latvij ir plaši izplat ta, ta u par šo jaut jumu nav uzticamas un konsekventas statistikas. Nepast v integr ta pieeja, lai izskaustu dzimumu vardarb bu. Iesaist to iest žu sadarb ba ir sal dzinoši v ja. Tom r p d jo gadu laik vardarb bai tiek piev rsta liela uzman ba un ir pan kts neliels progress.

1.3. Dzimumu līdztiesību veicināšanas struktūrvienības

Dzimumu līdztiesības stenošanas institucionālās mehānisms tika izveidots 1999. gadā, Labklājības ministrijai piešķirt galveno atbildību dzimumu līdztiesības politikas izstrādē. Ministrija ir atbildīga par dzimumu līdztiesības politikas koordinēšanu, dzimumu līdztiesības iniciatīvu uzraudzību un novirzīšanu, vispārējās situācijas pārraudzību un novirzījumiem par ietekmi uz dzimumiem.

Labklājības ministrijā 2003. gadā tika izveidota Dzimumu līdztiesības nodaļa, lai koordinētu un veicinātu atbildes pasākumus saistībā ar dzimumu līdztiesības problēmām. Kopš 2009. gada Dzimumu līdztiesības nodaļa ir daļa no Vienlīdzīgu iespēju politikas nodaļas. Dzimumu vienlīdzības padome tika izveidota 2002. gadā, lai augstākā līmenī nodrošinātu dzimumu līdztiesības politikas stenošanu. 2010. gada maijā tika reorganizēta par Dzimumu līdztiesības komiteju, kas koordinē dzimumu līdztiesības politiku un veicina ministriju, nevalstisko organizāciju, sociālo partneru, pašvaldību un citu struktūru sadarbību. Dzimumu līdztiesības nodaļa ir galvenā dzimumu līdztiesības politikas izpildinstitūcija Latvijas administrācijā. Dzimumu līdztiesības komitejai ir konsultatīva un koordinējošā loma attiecībā uz dzimumu līdztiesības politiku dažādu ieinteresēto personu starpā.

Latvija izmanto integrētu pieeju dzimumu līdztiesības iekļaušanai politikas virzienos.¹ Tas nozīmē, ka dzimumu līdztiesības principi tiek ņemti vērā, izstrādājot politikas pamatnostādnes jebkurš jomā visos līmeņos. Tomēr dzimums nav pieminēts politikas pasākumos un ir grūti novērtēt to efektivitāti. Lai nodrošinātu dzimumu līdztiesības iekļaušanu politikas virzienos, katrā ministrijā un Valsts kancelejā ir deleģēti vienu amatpersonu, kas ir atbildīga par dzimumu līdztiesības pamatprincipa stenošanu savā kompetences jomā.

Latvijā nav konkrētu tiesību aktu diskriminācijas nepieļaušanai vai dzimumu līdztiesības panākšanai. Līdztiesības princips ir iekļauts Latvijas Satversmes 91. pantā. Tajā noteikts: "Visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā. Cilvēka tiesības tiek stenotas bez jebkādas diskriminācijas."

Nozīmīgākie nozaru tiesību akti, kuros ir dzimumu līdztiesību veicināšanas normas ir Darba likums un Darba aizsardzības likums (spēkā kopš 2002. gada). Darba likumā ir vispārīgs noteikums, ar kuru tiek aizliegta tieša un netieša diskriminācija, pamatojoties uz dažādiem iemesliem, tostarp dzimumu. Attiecīgās Eiropas Komisijas direktīvas par vienlīdzīgu iespēju likumiem ir iekļautas šajos divos dokumentos².

Pirmais stratēģiskais dokuments Latvijā par dzimumu līdztiesības politiku bija Konceptija dzimumu līdztiesības stenošanai (Labklājības ministrija, 2001). Šī konceptija tiek izmantota kā pamatbāze tīklu rīcības plānu un dokumentu izstrādē, lai stenotu dzimumu līdztiesības politikas mērķus.

Pēdējo desmit gadu laikā valdība ir nākusī klajā ar trijiem dokumentiem dzimumu līdztiesības jomā. Pirmais bija Plāns dzimumu līdztiesības stenošanai 2005.–2006. gadam (Labklājības ministrija, 2004). Plānam rīcība bija veicināt efektīvu, integrētu un koordinētu dzimumu līdztiesības stenošanu un izveidot ilgtspējīgu institucionālu

¹ Sk. Labklājības ministrijas tīmekļa vietni: <http://www.lm.gov.lv/text/726>

² Saites uz tiesību aktiem, kuri tiek izmantoti šajā ziņojumā, tiek iekļautas atsaukuma sarakstā.

meh nismus. Tika noteikti etri galvenie darb bas virzieni: 1) sabiedr bas izpratnes palielin šana par dzimumu l dzties bas jaut jumiem; 2) darba un imenes dz ves saska ošana; 3) administrat vo sp ju uzlabošana, lai str d tu pie dzimumu l dzties bas probl m m un uzlabotu dzimumu l dzties bas politikas meh nismu; k ar 4) vardarb bas nov ršana.

Otraj dokument Pl ns dzimumu l dzties bas stenošanai 2007.–2010.gadam (Labkl j bas ministrija, 2006), uzman ba saska ar ES dzimumu l dzties bas ce vedi tika piev rsta sešiem virzieniem: 1) plašu sabiedr bas loku izpratnes palielin šana par dzimumu l dzties bas jaut jumiem; 2) galveno vald bas iest žu speci listu un citu speci listu apm c ba dzimumu l dzties bas jaut jumos; 3) lab ka dzimumu l dzties bas politikas stenošanas p rraudz ba; 4) liel kas uzman bas piev ršana vardarb bai imen ; 5) ar vesel bu saist tu v riešu un sieviešu dz vesveida paradumu p tniec ba un 6) darba un imenes dz ves saska ošana. Programmas stenošana notika oti sarež t ekonomisk s kr zes period . T d daudz as pl not s iniciat vas tika atliktas finanšu resursu tr kuma d .

Trešais un jaun kais valsts dzimumu l dzties bas politikas dokuments ir Pl ns dzimumu l dzties bas stenošanai 2012.–2014.gadam, kuru Labkl j bas ministrija izstr d ja sadarb b ar cit m ministrij m, iest d m un nevalstiskaj m organiz cij m (Labkl j bas ministrija, 2011). Ar šo pl nu tiek turpin tas darb bas, kuras tika aizs ktas div s iepriekš j s programm s. Pl n galven uzman ba piev rsta etr m galvenaj m r c bas jom m: 1) dzimumu lomu un stereotipu samazin šana; 2) vesel ga un videi draudz ga v riešu un sieviešu dz vesveida veicin šana; 3) v riešu un sieviešu ekonomisk s neatkar bas un vienl dz gu darba tirgus iesp ju veicin šana; 4) dzimumu l dzties bas politikas nov rt šana un p rraudz ba. Finanšu resursu tr kuma un budžeta samazin jumu d pl n tika iek auti tikai tie politikas pas kumi, kuriem nav nepieciešami papildu finanšu vai cilv kresursi. L dz 2015. gada 1. j lijam Labkl j bas ministrija public s informat vu zi ojumu par š pl na stenošanu. N kam s programmas izstr di ir iepl nots veikts 2015. gada trešaj cetursn .

L dz šim Latvij nenotiek dzimumu l dzties bas principa iev rošana budžeta pl nošan vai rev zij . Eiropas Dzimumu l dzties bas instit ta (EIGE) zi ojum (2014b) par Institucion lajiem meh nismiem dzimumu l dzties bas veicin šanai ir teikts, ka Latvijai nav juridisku saist bu izmantot metodes attiec b uz ietekmes uz dzimumu l dzties bu nov rt jumu un dzimumu l dzties bas principa iev rošanu budžeta pl nošan , un ka p d jais no nosauktajiem Latvij praktiski nav paz stams.

2. TEMATISKIE NOTEIKUMI

2.1. Vienlīdzīgā dalībā limumu pieņemšana

GALVENIE KONSTATĀJUMI

- Latvijā nav tiesību aktu vai ieteikumu, lai veicinātu vienlīdzīgu dzimumu pārstāvību politikajās un uzņēmējdarbības sfērās.
- Saskaņā ar Latvijas noraidītajai Eiropas Komisijas priekšlikumu noteiktām rīcības obligajām minimumam vārdiem un sieviešu pārstāvībai starpbiržņotkot uzņēmumu direktoriem bez izpildpilnvarām.
- Saskaņā ar Eiropas dzimumu līdztiesības indeksu "vara" ir viena no jomām, kur Latvijas rezultāti pārsniedz vidējo.
- Ir pieejami vairāki pētījumi par faktoriem, kuri veicina vai apgrūtina sieviešu dalību limumu pieņemšanā. Stereotipi tiek minēti kā nozīmīgā šķērslis visos no tiem.

Latvijā nav tiesību aktu vai ieteikumu par dzimumu kvotām politikajās vai ekonomiskajās jomās. Neraugoties uz to, vārdiem un sieviešu dalībā limumu pieņemšanā ir viena no jomām, kur saskaņā ar 2012. gada Eiropas dzimumu līdztiesības indeksu Latvijas rezultāti ir salīdzinoši labi.

2.1.1. Limumu pieņemšana politikā

Latvijas sievietes politikajās sfērās ir diezgan labi pamanāmas. Vaira Vīķe-Freiberga bija pirmā prezidente, un šo amatu viņa ieņēma no 1999. gada līdz 2007. gadam. Solvita Āboltiņa no 2010. gada līdz 2014. gadam bija Saeimas priekšsēdētāja. Laimdota Straujuma, kura tika ievēlota 2014. gadā, ir pirmā ministru prezidente. Šīs sievietes ir pozitīvi piemēri visām Latvijas sievietēm kopumā.

Tomēr neraugoties uz šiem pozitīviem piemēriem, sieviešu patsvars ar limumu pieņemšanu saistītajos amatos ir daudz zemāks par vārdiem patsvaru. Valsts parlamentā tikai viens no pieciem deputātiem ir sieviete. Pēdējo četru gadu laikā sieviešu daļa palielinājās, sasniedzot 26% trešajā 2014. gada ceturksnī.³ Taupēcveidīgāšanā 2014. gada oktobrī, šis rādītājs pazeminājās līdz 18%, kas ir viens no zemākajiem rādītājiem kopš 2004. gada. 2014. gadā tikai 1 no 6 lielākajām politikajām partijām vadja sievieti. Sieviešu patsvars valsts valdībā ir 29%. Laika gaitā rādītājiem ir tendence līnām uzlaboties. Latvijas rezultāti attiecībā uz šiem rādītājiem ir aptuveni ES 28 dalībvalstu vidējoro rādītāju robežās.

Sieviešu dalība politikā netiek atbalstīta ar kvotām vai citiem politikas pasākumiem. Nepastāv arī regulatīvi šķēršļi, lai apgrūtinātu sieviešu dalību politikā. Saskaņā ar

³ Šajā sadaļā izmantotā statistika atrodama datubāzē par vārdiem un sievietēm limumu pieņemšanā: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm

speci listu viedokli stereotipiem ir liela noz me⁴. Domin jošais v rieša t ls politik ir p rliecin ts, sp cgs un racion ls indiv ds, turpretim sievietes tiek uzskat tas par emocion l m un neuzticam m. Plašsazi as l dzek i ac mredzami piev rš uzman bu ne tikai sieviešu politi u profesion lajam sniegumam, bet ar vi u izskatam.

Galvenie š rš i sieviet m politik , k uzskata Putni a un Z verte (2004) un Latvijas Universit tes p rst vji (2004), ir š di: vertik la dzimumu segreg cija politik , negat va attieksme pret sieviet m politik , pamatojoties uz mor li, sieviet m neesošu neform lu kontaktu liel noz me politik , dzimumu stereotipi, plašsazi as l dzek i un sieviešu politi u savstarp j atbalsta un sadarb bas tr kums.

2.1.2. Administrat v joma un ekonomisko l mumu pie emšana

Neraugoties uz to, ka nepast v dzimumu kvotas, Latvij ir relat vi augsts sieviešu patsvars administrat vos un ar ekonomisku l mumu pie emšanu saist tajos amatos. Sal dzinot ar ES, Latvij 2014. gad bija liel kais sieviešu patsvars ar l mumu pie emšanu saist tajos amatos biržas sarakst iek autajos uz mumos, proti, 31 %. Tas ir iev rojami augst ks r d t js par ES 28 dal bvalstu vid jo 19 % l meni. Sieviešu proporcija ar l mumu pie emšanu saist tos amatos ir stabila centr laj bank (21 %) un ir palielin jusies Augst kaj ties (l dz 55 % 2014. gad). Valsts p rvald proporcija ir palielin jusies l dz 61 % 2013. gad . Šie r d t ji p rsniedz attiec gos ES 28 dal bvalstu vid jos r d t jus.

Tom r ir j nor da, ka v rojama vertik la dzimumu segreg cija valsts p rvald un augst kaj s ties s. Sieviešu patsvars ir iev rojami liel ks zema, nevis augsta ranga amatos (Labkl j bas ministrija, 2014).

Nepast v paši pas kumi l dzsvarotas dzimumu p rst v bas veicin šanai uz m jdarb b un saist b ar ekonomisko l mumu pie emšanu. Diskusij s par šo jaut jumu galven uzman ba tiek piev rsta dzimumu kvotu iev iešanai liel u uz mumu vald s. Tom r plaši ir izplat ts viedoklis, ka š di pas kumi nav nepieciešami, jo sal dzin jum ar cit m ES valst m sieviešu p rst v ba uz m jdarb b un politik ir diezgan laba. Tiek uzskat ts, ka sievietes nesaskaras ar š rš iem, lai piedal tos uz m jdarb bas l mumu pie emšan , un ka kvotas tikai rad s liekus ierobežojumus uz mumiem.⁵

T d 2013. gada maij Latvija noraid ja Eiropas Komisijas priekšlikumu noteikt m r i par oblig to minimumu maz k p rst v tajam dzimumam starp birž kot to uz mumu direktoriem bez izpildpilnvar m, proti, 40 %, kas j pan k l dz 2020. gadam. Interesanti atz m t, ka ar politi es neatbalst ja dzimumu kvotas. Iepriekš j Latvijas prezidente Vaira V e-Freiberga pauda neapmierin t bu ar dzimumu kvot m, nosaucot t s par "pazemojoš m".⁶ Ar Latvijas Saeimas priekšs d t ja Solvita bolti a neatbalst ja dzimumu kvotas, kaut gan iest j s par vienl dz bas veicin šanu v riešu un sieviešu izgl t b un ekonomiskaj neatkar b .

2014. gada novembr tika public ts p t jums par v riešu un sieviešu situ ciju liel os uz mumos Latvij (veikts ar soci l s solidarit tes programmas "Progress" atbalstu un koordin ts ar Sabiedr bas integr cijas fonda pal dz bu) (SAFEGE BALTIJA & ArtSmart,

⁴ Iepaz stieties ar p tniec bas centra "Providus" diskusiju „Sievietes un v rieša loma politik Latvij ”: <http://providus.lv/article/iespeja-diskusija-sievietes-un-viriesa-loma-politika-latvija>

⁵ Iepaz stieties ar diskusij m par dzimumu kvot m uz mumu vald s: <http://www.diena.lv/diena-tv/politika/diskusija-vai-vajadzetu-ieviest-kvotas-sievietem-uznemumu-valdes-13891042>

⁶ <http://euobserver.com/political/31944>

2014). Šis ir plašs pētījums par faktoriem, kas kavē vai veicina sieviešu dalību korporatīvajā lēmumu pieņemšanā.

Pētījumā atklājas, ka vietējos uzņēmumos reti notiek atbalstoši pasākumi vai iniciatīvas, lai piesaistītu sievietes kā darbinieces dažādos uzņēmuma pārvaldes līmeņos. Šāda prakse biežāk pastāv starptautiskos uzņēmumos filiālēs Latvijā. Daži no labākajiem piemēriem ir šādi: konkrētu rādītāju (piemēram, dažādu līmeņu darbinieku skaits un viņu samaksas atkarībā no dzimuma) uzraudzība, dzimumu līdztiesības apsvērumu iekļaušana iekšējās uzņēmuma dokumentos, sociālās pasākumi mazāk pārstāvētā dzimuma iekļaušanai uzņēmumā, kā arī ierosmes darba un privāts dzīves līdzsvara atbalstam sievietēm un vīriešiem ar mazākiem bērniem.

Saskaņā ar pētījumu galvenie šķēršļi sieviešu dalībai uzņēmumu vadības augstākajos līmeņos ir tradicionālās uzskati par dzimumu lomu un stereotipi. Pētījumā ir sniegti politikas veidošanas ieteikumi politiķiem, sociālajiem partneriem, nevalstiskajām organizācijām un uzņēmumiem.

2.2. Dzimumu vardarbības izskaušana

GALVENIE KONSTATĀJUMI

- Latvijā nav integrētas pieejas, lai izskaustu dzimumu vardarbību. Iestāžu sadarbība ir vāja.
- Statistika par dzimumu vardarbību ir fragmentāra un nepilnīga, kā arī bieži nav savstarpji salīdzināma.
- Saistībā ar Programmu vardarbības imenimazināšanai 2008.-2011.gadam, tika veikti dažādi pasākumi tiesību aktu un iestāžu sadarbības uzlabošanai. Valsts finansētās sociālās rehabilitācijas dienesti tiek ieviesti 2015. gadā. NVO joprojām ir galvenie pakalpojumu sniedzēji upuriem, kas cietuši no vardarbības imenim.
- Latvijas Krimināllikumā ir definēta un atzīta par krimināli sodamu cilvēku tirdzniecība un nosūtīšana seksuālai izmantošanai.
- Cilvēku tirdzniecības novēršanas pamatnostādnes 2014.-2020.gadam noteikts mērķis novērst un apkarot cilvēku tirdzniecību, aizsargāt cietušos un palīdzēt tiem, kā arī veicināt visu nozaru sadarbību.

Latvijā nav integrētas politiskās pieejas, lai izskaustu dzimumu vardarbību. Iesaistot iestāžu (preti, Iekšlietu ministrijas, Labklājības ministrijas, Veselības ministrijas, Tiesu administrācijas, valsts un vietējās policijas un nevalstisko organizāciju) sadarbība un darbības saskaņošana ir salīdzinoši vāja.

Vardarbība pret sievietēm ir plaši izplatīta, un par to netiek pietiekami ziņots (Putniņa, 2008). Vardarbības upuri bieži nav informēti par savām tiesībām un negribīgi ziņo par to policijai. Pēdējogadu laikā ir panākti ievērojami sasniegumi, apkopojot statistiku par

dzimumu vardarb bu.⁷ Tom r dati joproj m ir fragment ri un nepiln gi un bieži - savstarp ji nesal dzin mi daž das metodikas izmantojuma d .⁸

Jaun kie dati par vardarb bu imen ir pieejami Labkl j bas ministrijas (2013) public taj Informat vaj zi ojum par vardarb bas imen gad jumiem. Saska ar zi ojumu katru otro savainoto sievieti Latvij savainoja vi as partneris. No visiem gad jumiem, kad notika vardarb ba pret sieviet m, aptuveni 40% notika imen . Ceturt da a no visiem vardarb giem noziegumiem (slepkav b m un fiziskas vardarb bas), par kuriem persona tiek noties ta, notiek imen . Katru dienu Latvij policija sa em vid ji 13 zvanus par konfliktiem imen . P d jo tr s gadu laik tika nogalin tas 16 sievietes un 60 tika nopietni ievainotas vardarb bas gad jumos imen .

2.2.1. Vardarb ba imen

Latvija v l nav ratific jusi Eiropas Padomes Konvenciju par vardarb bas pret sieviet m un vardarb bas imen nov ršanu un apkarošanu (Stambulas konvenciju).

Pirm Programma vardarb bas imen mazin šanai 2008.–2011.gadam tika ieviesta 2008. gad (Labkl j bas ministrija, 2008). Taj nebija iek auti budžeta l dzek i, lai apkarotu vardarb bu imen . Pas kumu liel k s da as m r is bija statistikas inform cijas apkopošana un anal ze, k ar attiec go speci listu un plašas sabiedr bas inform šana par vardarb bu imen . Tika veikti daži pas kumi ties bu aktu un iest žu sadarb bas uzlabošanai. Neskatoties uz nepietiekamu statistiku un uzticamu inform ciju, nevalstisk s organiz cijas ir j uzskata par galvenaj m pakalpojumu sniedz j m (rehabilit cija, patversmes, karst s t lru a l nijas utt.) no vardarb bas imen cietušaj m person m.

Jaut jums par vardarb bu imen ir piesaist jis vair k uzman bas p d jo gadu laik un ir ieviestas noz m gas politikas pamatnost dnes:

2014. gada mart st j s sp k jauni noteikumi par aizsardz bu pret vardarb bu imen ⁹, kuru m r is bija samazin t vardarb bu imen un (potenci lo) vardarb bas upuru aizsardz ba. Saska ar šiem noteikumiem policija var s piespiest vardarb go personu pamest m jokli, ierobežot šo personu atgriešanos taj un nepie aut tuvošanos (potenci lajam) upurim septi u dienu ilg laikposm .

2015. gad pirmo reizi tika ieviesti valsts finans ti soci l s rehabilit cijas pakalpojumi tiem pieaugušajiem, kuri cietuši no vardarb bas imen , k ar vain gajiem. Upuriem pied v tajos pakalpojumos tiks iek auti rehabilit cijas kursi soci l s rehabilit cijas iest d s un profesion lu psihologu un juristu konsult cijas. Vain gajiem valsts nodrošin s individu las konsult cijas un grupu nodarb bas, kuras pal dz s samazin t vardarb go uzved bu. Vain gajiem pied v to rehabilit cijas pakalpojumu pamat ir veiksm gs izm in juma projekts, kas notika no 2011. gada l dz 2013. gadam un kuru organiz ja Labkl j bas ministrija sadarb b ar piec m viet j m pašvald b m. Rehabilit cijas pakalpojumi tika pied v ti paš s grup s, kur s psihologi un soci lie darbinieki str d ja ar cilv kiem, kuri bija pastr d juši vardarb bu imen . Visas pašvald bas nov rt ja šo projektu k oti lietder gu.

⁷ EIGE (2014a) pied v visaptverošu anal zi par administrat vu datu avotu pieejam bu visas valsts perspekt v .

⁸ Ministru kabinets 2013. gad izdeva protokola l mumu, kur paredz ta pas kumu veikšana, lai uzlabotu dzimumu vardarb bas statistikas v kšanu un p rvald bu.

⁹ Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=265314>

2.2.2. Seksu l vardarbība

Latvijā termins "seksu l vardarbība" galvenokārt tiek lietots saistībā ar seksuālo vardarbību pret bērniem un vardarbību ģimenē. Citus "seksuālas vardarbības" gadījumus reglamentē Krimināllikums. Tāpat tiek minēta, definējot noziegumus pret cilvēci un cilvēku tirdzniecību. Šeit jāsaprot, ka "Noziedzīgi nodarījumi pret tikumību un dzimumneaizskāmbu"¹⁰ iekļauj arī seksuālas vardarbības veidus, kas izvarošana un seksuāls uzbrukums.

Krimināllikumā 2014. gadā tika izdarīts grozījums, ar kuru izvarošanas definīcijas tika paplašināta, iekļaujot gadījumus, kad dzimumakts tika uzspiests upurim, izmantojot varu, upura uzticību vai līdzīgas metodes.

Regulāri tiek rīkota Informācijas kampaņa "Vardarbība nav mazs noslūpums. Runā par to!" (nesenāk notika 2013. gada aprīlī, 2014. gada maijā un 2014. gada novembrī). Seksuālu izmantošanu pieredzējušie bērni un jaunieši var zvanīt uz karsto tālruni un ziņot par seksuālas vardarbības gadījumiem, un saņemt profesionālu psiholoģisku konsultāciju un atbalstu, kā arī nepieciešamo informāciju. Šīs darbības mērķis ir palīdzēt bērniem un jauniešiem atpazīt seksuālu vardarbību, nepieautot un samazināt tās negatīvās sekas. Saistībā ar šo kampaņu tika sagatavoti informatīvi materiāli.¹¹

2.2.3. Personas aizskaršana

Latvijas tiesību aktos nav precīzi definēta "personas aizskaršana". Darba likumā (29. pantā) par atšķirīgām attieksmes aizliegumu) minēta aizskaršana darbā.

2.2.4. Kaitējuma darbības

Latvija ir ratificējusi vairākas starptautiskas konvencijas, kuras nosoda sieviešu dzimumorgānu kropošānu (FGM). Valsts tiesību aktos noziedzīgi nodarījumi, kas saistīti ar kaitējuma darbībām, piemēram, FGM, tiek reglamentēti ar Krimināllikumu. Saskaņā ar EIGE datiem (2013) Latvijā nav atrasti FGM upuri.

2.2.5. Cilvēku tirdzniecība un seksuāla izmantošana

Cilvēku tirdzniecība un seksuāla izmantošana Latvijā teritorijā nav prevalējošs noziedzīgs nodarījuma veids. Līdz šim nav bijuši (nav atklāti) piespiedu darba izmantošanas gadījumi saskaņā ar Latvijas Krimināllikuma definīciju. Tomēr Latvijā ir kļuvis par cilvēku tirdzniecības cietušo upuru izcelsmes valsti. Nabadzība un sociālā atstumtība, nesens ekonomiskās krīzes negatīvā ietekme izraisīja masveida emigrāciju, kas ir riska faktors, kurš veicina cilvēku tirdzniecību. Latvijas valstspiederīgē pamatā nāc no izmantošanas situācijā, Apvienotajā Karalistē, Vācijā, Nīderlandē, Grieķijā, Beļģijā un Zviedrijā. Cilvēku tirdzniecības riska grupas ir galvenokārt jaunas sievietes, vientuļmātes, bezdarbnieces, personas no lielām ģimenēm ar zemiem ienākumiem, bērnu nāmiem un

¹⁰ "Noziedzīgi nodarījumi pret tikumību un dzimumneaizskāmbu" (latv.).

¹¹ Komikss un infolapa ir pieejama šeit: www.bti.gov.lv/lat/uzticibas_talrunis/pretvardarbibas_kampana/

sociālās aprūpes iestādēm, personas ar zemu izglītības līmeni un personas ar lielām pārslāpībām.¹²

Noteikumi, kas ietverti Direktīvā 2011/36/ES par cilvēku tirdzniecības novēršanu un apkarošanu un cietušo aizsardzību, tika iekauti vairākos valsts tiesību aktos, piemēram, Krimināllikumā, Kriminālprocesa likumā, Likumā par valsts kompensācijām cietušajiem un divos Ministru kabineta noteikumos. Visi šie tiesību akti stājās spēkā 2013. gada aprīlī.¹³

Ministru kabinets (Iekšlietu ministrija, 2013) 2014. gada janvārī apstiprināja Cilvēku tirdzniecības novēršanas pamatnostādnes 2014.-2020. gadam. Tām ir īstenojami nepieciešami un apkaroti cilvēku tirdzniecību, aizsargāt un palīdzēt cilvēku tirdzniecības upuriem, pilnībā ieviešot visu cilvēktiesību, un veicināt visu nozaru sadarbību šīs mērķa sasniegšanai. Šī nacionālā stratēģija ir trešais valdības politikas plānošanas dokuments cilvēku tirdzniecības nepieaušanai.

Latvijas Ministru prezidents 2014. gada augustā izdeva rīkojumu izveidot darba grupu, lai koordinētu to, kā tiek īstenotas Cilvēku tirdzniecības novēršanas pamatnostādnes 2014.-2020. gadam. Grupas uzdevums bija koordinēt valsts regulatīvās iestādes, vietējās pašvaldības un nevalstiskās organizācijas pamatnostādņu īstenošanu, kā arī nodrošināt efektīvu informācijas apmaiņu un saskaņotību cilvēku tirdzniecības nepieaušanai un sociālo pakalpojumu sniegšanai tirdzniecības upuriem.

Latvijas Krimināllikumā tika definēta un atzīta par krimināli sodamu cilvēku tirdzniecība (154. pants) un personas nosūtīšanu seksuāli izmantošanai (165. pants)¹⁴. Latvijas Augstākā tiesa 2006. gadā atzina ar personas nosūtīšanu seksuāli izmantošanai ar vienas piekrišanu par vienu no cilvēku tirdzniecības veidiem.

¹² Cilvēku tirdzniecības vērtēšanas mehānisms Latvijā : <http://www.cilvektirdznieciba.lv>

¹³ https://ec.europa.eu/anti-trafficking/member-states/latvia-2-institutional-and-legal-framework_en

¹⁴ 165. pants "Personas nosūtīšana seksuāli izmantošanai" (XVI nodaļa – Noziedzīgi nodarījumi pret tikumību un dzimumneatzišķarību) ir nodalīts no 146.1. panta "Cilvēku tirdzniecība" (XV nodaļa – Noziedzīgi nodarījumi pret personas brīvību, godu un cieņu). Tām ir cilvēku tirdzniecības definīcijas (146.2. pants) iekautas arī personas iesaistīšanās prostitūcijā un citos seksuālos izmantošanas veidos.

2.3. Sievietes darba tirgū

GALVENIE KONSTATĀJUMI

- Vēsturiski, sievietēm Latvijā ir raksturīgs augsts nodarbinātības līmenis un augsti dalības rādītāji darba tirgū.
- Darba likumā noteiktas vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu, neatkarīgi no dzimuma. Tajā ir noteikumi arī par slaidīgu darbu un darba stundām.
- Darba inspekcija un Tiesībsarga birojs uzrauga dzimumu līdztiesības principa īstenošanu darba tirgū. Tomēr Darba likums Latvijā joprojām tiek nepietiekami ieviests.
- Segregācija ekonomisko nozaru un profesiju vidū un izglītības jomās cita starpā rada pastāvīgas vīriešu un sieviešu samaksas atšķirības. Neseno izziņotajās Iekšlietu departamenta nodarbinātības pamatnostādņos 2014.–2020.gadam tiek ierosināts izmantot neizlīdzinātās vīriešu un sieviešu samaksas atšķirības, lai novērtētu dzimumu līdztiesības politikas rezultātus darba tirgū.
- Likumā noteiktais pensijas vecums gan vīriešiem, gan sievietēm 2025. gadā sasniegs 65 gadus. Pēc ieviešanas nodarbinātības līmeņa pieauguma vecāku sieviešu vidū (55-64), kas sekoja iepriekšējai pensijas reformai, pašlaik tas ir lielāks par ES vidējo.

Vēsturiski, sievietēm Latvijā ir raksturīgs augsts nodarbinātības līmenis un augsti dalības rādītāji darba tirgū. Divu pēlētāju īmeņu ar izplatītākajiem finanšu apsvērumu dēļ. Sievietēm ir raksturīgi ievrojami sasniegumi izglītībā. Trešdaļa no Latvijas sievietēm 2013. gadā (vecumā no 15 līdz 64 gadiem) bija ieguvušas augstāko izglītību, taču ES 28 dalībvalstīs vidējais rādītājs bija 26,8%.¹⁵

Tomēr sieviešu iegūtās prasmes, iespējas, atšķirības no tām, kuras ieguvuši vīrieši. Horizontālā segregācija izglītības jomās, profesijās un ekonomikas nozarēs ir arī izteikta un ievrojami veicina pastāvīgas vīriešu un sieviešu samaksas atšķirības. Latvijā joprojām ir diezgan stipri dzimumu stereotipi.

2.3.1. Darba likums

Darba likumā noteiktas vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu, neatkarīgi no dzimuma, kā arī vecuma, rases, dzimšanas, reliģiskās piederības utt. Ar likumu tiek aizliegta nevienlīdzīga attieksme uz dzimuma pamata saistībā ar apmērcības pieejamību, paaugstinājumu amatā un atlaišanu no darba. Saskaņā ar likumu darba devjām ir pienākums noteikt vienādu samaksu vīriešiem un

¹⁵ Eurostat dati.

sieviet m, kuri veic vien du vai l dzv rt gu darbu. Komisija 2013. gad konstat ja, ka Latvijas likums atbilst Direkt vai 2006/54/EK¹⁶.

Darba likum reglament ts maksim ls t du darba attiec bu ilgums, kuru pamat ir pagaidu darba l gumi (3 gadi vai 10 m neši sezon la darba), un nosaka situ cijas, kad tiek at auti pagaidu darba l gumi. Taj tiek reglament tas ar darba stundas, standarta darba ned a un situ cijas, kad darba dev jam (p c piepras juma) j steno s ka darba ned a darbiniekam (gr tniec bas gad jum vai p c dzemd b m, laika period , kad b rnu baro ar kr ti utt.). Gan uz darbiniekiem ar pagaidu darba l gumiem, gan ar uz nepilna laika darbiniekiem attiecas tie paši noteikumi, kas attiecas uz pilna laika darbiniekiem ar beztermi a l gumiem.

Tom r Latvij nav p r k izplat ta nepilna laika un pagaidu nodarbin t ba, un t nav sp c gi izteikta konkr ta dzimuma vid . Nepilna laika nodarbin t ba 2013. gad veidoja tikai 10% no kop j s sieviešu nodarbin t bas un 6,1% - no v riešu nodarbin t bas. ES 28 dal bvalst s šie r d t ji ir daudz augst ki, jo paši attiec b uz sieviet m – 32,8%. To darbinieku da a, kuri str d uz termin ta l guma pamata, 2013. gad bija 5,3% v riešu vid un 3,6% starp sieviet m. Parasti darba l gumi Latvij tiek nosl gti uz nenoteiktu laiku. Termin ta laika l gumi tiek at auti tikai pašos gad jumos, piem ram, sezon lam darbam, darbinieka aizvietošanai u.c. ES 28 dal bvalst s termin ta laika darba l gumi ir 13,3% v riešu un 14,3% sieviešu.¹⁷

2013. un 2014. gad tikai veikts plašs darbs, lai p rskat tu Darba likumu. T jaunie groz jumi st j s sp k 2015. gada janv r . To darbinie u paš s aizsardz bas ilgums, kuras baro b rnu ar kr ti, tika ierobežots (piem., samaksas, atlaišanas, virsstundu u.c. noteikumi). Jaunajos noteikumos paredz ts, ka gad jumos, kas nav saist ti ar nepieciešam bu aizsarg t arodvesel bu un droš bu, k ar m tes un b rna vesel bu, š dus pašus aizsardz bas noteikumus ierobežo uz laika periodu, l dz b rns sasniedz divu gadu vecumu (iepriekš netika piem roti ierobežojumi). paši atvieglājumi tika ieviesti darbiniekiem ar apg d jamiem b rniem, piem ram, papildu ikgad j atva in juma diena, ties bas uz slaic gu promb tni b rna slim bas (vai vesel bas p rbaudes) laik , k ar ierobežojumi atvilkumiem no algas (saist b ar darba dev jam rad tajiem zaud jumiem).

Ir j atz m , ka Darba likuma izpilde Latvijas darba tirg joproj m ir diezgan v ja. Notiek priv tas vienošan s starp darbinieku un darba dev ju par daudziem nodarbin t bas aspektiem, un bieži var tikt p r k ptas juridisk s normas.

Soci lo partneru loma dzimumu l dzties bas nodrošin šanai darbviet ir oti ierobežota. Saska ar Eiropas Dz ves un darba apst k u uzlabošanas fonda (Eurofound) 2014. gada datiem Latvij nav izstr d ta politika dzimumu l dzties bas nodrošin šanai. M s cenšamies pan kt, ka š jaut juma svar gums tiek saprasts Latvijas organiz cij s, ta u nepast v konkr ta politika vai pas kumi.

Latvij ir divas kompetentas iest des dzimumu l dzties bas principa stenošanas p rraudz bai darba tirg – Darba inspekcija un Ties bsarga birojs. Ties bsarga birojs izmekl samaksas diskrimin cijas gad jumus, rea jot uz personu iesniegtaj m s dz b m. Tom r š du s dz bu skaits parasti ir neliels. Liel k da a s dz bu ir par atlaišanu no darba gr tniec bas un dzemd bu atva in juma laik , k ar nesp ju nodrošin t vienl dz gus apst kus sieviet m, kuras atgriežas darb p c b rnu kopšanas atva in juma. Darba inspekcijai ir ties bas uzraudz t visu darba ties bu piem rošanu. Tom r l dz šim neviena no

¹⁶ Skat t COM(2013)0861 final par Direkt vas 2006/54/EK piem rošanu, 4. lpp.

¹⁷ Eurostat dati.

šm divm iestādam nav sistēmiski risinājumi dzimumu nelīdztiesību un diskrimināciju darba tirgū.

2.3.2. Vīriešu un sievietes darba samaksas atšķirības

Segregācija ekonomikas nozarē, profesiju un izglītības jomā starp (jo pašas sievietes koncentrējas zemi atalgotās nozarēs, piemēram, veselības aprūpe un izglītība) rada pastāvīgas vīriešu un sievietes darba samaksas atšķirības.

Neizdzinātās dzimumu darba samaksas atšķirības¹⁸ ievrojami palielinājis 2008.–2010. gadā (līdz 15,5%), bet samazinājās 2012. gadā līdz 13,8%¹⁹. Iespējams, ka valsts sektora algu samazinājumi veicināja vīriešu un sievietes samaksas atšķirību palielināšanos 2008.–2010. gadā, jo tradicionāli valsts sektors ir viens no svarīgākajiem sievietes nodarbinātībā. Vīriešu un sievietes samaksas atšķirību samazināšanās, kura tika novērota 2010. gadā, sakrīt ar valsts sektora algu izaugsmes atsīšanās.

Latvijas Centrālās statistikas pārvalde regulāri publicē neizdzinātās dzimumu darba samaksas atšķirības aplēses pēc saimnieciskās darbības veida un profesijas. Visaptverošā kopsavienojuma par vīriešu un sievietes samaksas atšķirībām 2006. gadā veica marketinga pētījumu grupa FACTUM un Baltijas Sociālo zinātņu institūts (BISS). Rezultāti parāda, ka neizdzinātās dzimumu darba samaksas atšķirības ir aptuveni 22-28% un ka tas samazinās līdz 18,5-21,5%, ja tiek kontrolētas vīriešu un sievietes (tostarp profesiju) novērojamo pazīmes.

2014. gada augustā tika laistas klajā Iekārtības nodarbinātības pamatnostādnes 2014.–2020. gadam²⁰. Pamatnostādņu mērķis ir veicināt iekārtības darba tirgus veidošanu, samazināt bezdarbības sociālās sekas un sekmēt bezdarbnieku atgriešanos darbā. Pamatnostādnes tiek atzītas par izteiktām dzimumu segregācija ekonomiskās nozarē un profesijā starp Latvijā, kas rada lielākas vīriešu un sievietes samaksas atšķirības. Vienlaikus nodarbinātības apskatītās vīriešu un sievietes vienlīdzīgas iespējas darba tirgū. Tiek ierosinātas politikas rezultātu novērtēšanai izmantot neizdzinātās vīriešu un sievietes samaksas atšķirības rādītāju. Tomēr trūkstošs starp mērķi un ierosināto politikas pasākumu. Nav skaidrs, kādi politikas pasākumi tiek ieplānoti, lai veicinātu dzimumu līdztiesību darba tirgū un samazinātu dzimumu segregāciju un vīriešu un sievietes samaksas atšķirības.

2.3.3. Vecākas sievietes

Likumā noteiktais pensijas vecums Latvijā ir 62 gadi un 6 mēneši gadiem vīriešiem, gadiem sievietēm 2015. gadā. Reālais pensijas vecums ir augstāks par oficiālo pensijas vecumu – 65,2 gadi vīriešiem un 64,5 gadi sievietēm (2011. gads).²¹ Tā kā vidējai pensijai ir salīdzinoši mazas, vecākiem cilvēkiem ir stimulēta saglabāt apmaksātu nodarbinātību ilgāk, ja viņiem to atļauj veselības stāvoklis.

¹⁸ Neizdzinātās dzimumu darba samaksas atšķirības tiek definētas kā procentuāla relatīvā atšķirība starp vidējo bruto darba samaksu stundā, ko saņem sievietes un vīrieši. Vairāk informācijas par šo rādītāju var izlasīt šeit: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

¹⁹ Eurostat dati.

²⁰ Pamatnostādņu projekts ir pieejams šeit: <http://tap.mk.gov.lv/mk/tap/?pid=40331535>

²¹ Eurostat dati.

Jaun k stenot reforma ir likum paredz t pensijas vecuma palielin šana. Lai uzlabotu ilgtermi a pensijas sist mas ilgtsp j gumu, tika nolemts palielin t pension šan s vecumu no 62 l dz 65 gadiem (abiem dzimumiem) laikposm no 2014. gada l dz 2025. gadam. Pension šan s vecums katru gadu pieaugs par 3 m nešiem. Tiks saglab ta iesp ja aiziet agr k pensij , tom r agr nas pension šan s vecums pak peniski pieaugs no 60 l dz 63 gadiem. Minim lais darba pieredzes laiks, lai pretend tu uz vecuma pensiju pašlaik ir 15 gadi (palielin ts no 10 gadiem 2013. gad). No 2015. gada tas tiks palielin ts uz 20 gadiem.

J atz m , ka t nav pirm reize, kad Latvij tika paaugstin ts likum noteiktais pension šan s vecums. Padomju Savien bas laikos Latvij bija zems likum noteiktais pension šan s vecums – 60 gadi v riešiem un 55 – sieviet m. Pak peniski 2008. gad tas tika palielin ts l dz 62 gadiem.

Vec ku sieviešu nodarbin t bas l menis (55-64) pozit vi rea ja uz pension šan s vecuma reformu. Tas 2000.–2008. gad p rsniedza iepriekš jo l meni vair k nek divas reizes (no 27% l dz 56%). Tas samazin j s ekonomisk s kr zes laik , ta u patlaban atkal pieaug. 2013. gad tas par vair k k 10% p rsniedza ES 28 dal bvalstu vid jo r d t ju.²²

Var sagaid t, ka vec ku sieviešu nodarbin t ba palielin sies turpm ko gadu laik , ja ekonomisk situ cija b s pozit va. Tom r ir iesp jams, ka dažas sievietes var pie emt l mumu aiziet pensij agr k vesel bas st vok a pasliktin šan s vai darba prasmju samazin šan s d .

Saska ar Eiropas Komisijas datiem (2013) Latvij ir treš zem k v riešu un sieviešu pensiju atš ir ba Eiropas Savien b – 9%. ES 27 dal bvalst s vid ji t ir 39%. Š da zema v riešu un sieviešu pensiju atš ir ba ir saist ta ar to, ka liel k da a pension ru nopeln ja savas pensijas Padomju laik . Algu atš ir bas starp v riešiem un sieviet m bija mazas un sieviet m nebija ilgu p rtraukumu karjer .

2.4. Darba un imenes dz ves saska ošana

GALVENIE KONSTAT JUMI

- Daudziem Latvij nav viegli saska ot darba un imenes dz vi.
- Maternit tes, paternit tes un vec ku pabalsti ir diezgan d sni, tom r tie tiek uzskat ti par l dzekli augl bas uzlabošana. Kad b rns k st pusotru gadu vecs, finanšu atbalsts vec kiem iev rojami samazin s.
- Valsts b rnod rzus organiz viet j s pašvald bas. B rniem no pusotra gada l dz etru gadu vecumam nav pietiekams skaits vietu. 2013. gad tikai ieviesti vair ki politikas pas kumi š s probl mas risin šanai.
- Darba likum noteiktas ties bas darbiniekiem ar b rniem piepras t nepilna laika darba l gumu. Praks nepilna laika darbs nav izplat ts.

Darba un imenes dz ves saska ošana, audzinot mazus b rnus, bija parasta par d ba sieviet m Padomju laikos. Sievietes izmantoja pilna laika b rnu apr pes iesp jas,

²² Eurostat dati.

grātniecības un dzemdību atvaļinājumu, kā arī citus politikas pasākumus darba un ģimenes dzīves saskaņošanai. Pēc neatkarības atjaunošanas 1990. gadā sievietes, kurām bija mazi bērni, nodarbinātība tika uzskatīta par sociāliem režimam un netika ideoloģiski veicināta (Putniņa, 2008). Tomēr finanšu apsvērumi lika sievietēm palikt darba tirgū.

Mūsdienās saskaņā ar Eurofound (2010) Latvijā ir viens no visaugstākajiem to personu patsvaram, kurām ir grūtības darba un ģimenes dzīves saskaņošanā. Elastgu nodarbinātības shēmām un bērnu aprūpes iestādēm ir trūkums tiem bērniem, kuri nav sasnieguši obligāto skolas vecumu, bieži dubulto darba un aprūpes slodzi, kuru nes viņu paši sievietes (kas tiek uzskatītas par galvenajām aprūpes nodrošinātājām).

Vairāk darba un privāts dzīves līdzsvars nepalīdz atrisināt Latvijas demogrāfiskās problēmas. Latvijā 2010.-2011. gadā bija viens no zemākajiem auglības rādītājiem ES. 2012. gadā šis rādītājs pieauga uz 1,44. Tomēr tas joprojām nesasniedz ES 28 dalībvalstu vidējo 1,58 rādītāju.²³

Ar bērniem saistītie pabalsti Latvijā tiek galvenokārt uzskatīti par līdzekļiem demogrāfiskās situācijas uzlabošanai, nevis darba un ģimenes dzīves saskaņošanai un vienlīdzīga apmaksāta un neapmaksāta darba sadalījuma starp vīriem un sievietēm veicināšanai.

Kā tika minēts iepriekš, tva lomas stiprināšana ģimenī ir viens no svarīgiem Latvijas politikas virzieniem. Vienlaikus mēs loma paliek relatīvi nemainīga.

2.4.1. Maternitātes, paternitātes un vecāku atvaļinājumi

Maternitātes atvaļinājuma ilgums parasti ir 126 kalendārās dienas (112 kalendārās dienas, ja sieviete reālisti paspiec 12 grātniecības nedēļas; 140 dienu maksimālais skaits pašos gadījumos). 70 vai 56 kalendārās dienas (atkarībā no apstākļiem) tiek piešķirtas pirms un pēc bērna piedzimšanas. Paternitātes atvaļinājums ir 10 kalendārās dienas. Gan maternitātes, gan paternitātes pabalsti tiek aprēķināti 80% apmērā no vidējās noņemamās atkarīgās algas.

Vecāku vai bērnu aprūpes atvaļinājums tiek piešķirts katram vecākam uz laika posmu, kas nepārsniedz 18 mēnešus (un to var izmantot, līdz bērnasasniedz astoņu gadu vecumu). Vecāku pabalstu saņem tikai viens no vecākiem – mātē vai tēv. Tomēr nepastāv noteikumi, kas autu vecākiem dalīt vienlīdzīgā daļā s apmaksāto atvaļinājumu.

Vecāku pabalstu veido divas daļas – noņemamā neatkarīgā un atkarīgā daļa. Noņemamā neatkarīgā daļa ir EUR 171 mēnesī. Noņemamā atkarīgā daļa aprēķināta kā procentu no vidējās noņemamās atkarīgās algas. Procentu lieldaļa ir atkarīga no pabalsta ilguma – 60%, ja pabalsts tiek maksāts vienu gadu, un 43,75%, ja pabalsts tiek maksāts pusotru gadu. Ja bērnu aprūpējošais vecāks sāk strādāt, noņemamā atkarīgā pabalsta daļa tiek samazināta uz 30% (pirms 2014. gada 1. oktobra pabalsts tika pilnībā atcelts). Laika posmā starp bērnu pusotra gada un divu gadu vecumu kopējā nauda summa, ko vecāki saņem ir tikai EUR 43 mēnesī.

Vecākiem bez sociālās apdrošināšanas nav tiesību saņemt maternitātes, paternitātes vai vecāku pabalstu, taču viņi var saņemt bērnu kopšanas pabalstu EUR 171 mēnesī līdz bērnas paliek pusotru gadu vecs un EUR 43 mēnesī līdz bērnas paliek divus gadus vecs.

²³ Eurostat dati.

Maternit tes, paternit tes, vec ku un b rnu kopšanas pabalstus finans valsts. Par person m maternit tes, paternit tes vai vec ku atva in jum (ldz b rns k st pusotra gadu vecs) tiek maks tas oblig t s soci l nodrošin juma iemaksas vecuma pensijai.

Izmantojuma r d t ji²⁴ visticam k ir augsti saist b ar maternit tes un vec ku pabalstiem, bet relat vi zemi – paternit tes pabalstam. Prec zi dati par neizmantošanu nav pieejami. Labkl j bas ministrija orient joši ir apl usi, ka tikai 38% no visiem t viem ir sa muši paternit tes pabalstus 2012. gada j lij .²⁵

emot v r Latvijas demogr fisko situ ciju, atbalsts imenei un b rniem k uva par vienu no politikas veidot ju centr lajiem jaut jumiem. Maternit tes, paternit tes un vec ku pabalstiem vienm r tiek piev rsta uzman ba. Šie ir vieni no visd sn kajiem pabalstiem Latvijas nodok u atvieglojumu sist m , k ar pabalsti, kuri tiek visbiež k reform ti. Pag jušogad pabalsti k uva v l d sn ki un tika ieviesta iesp ja pagarin t vec ku pabalstu l dz pat pusotra gada vecumam. Taup bas pas kumu gait 2013. gad piem rotie griesti maternit tes, paternit tes un vec ku pabalstiem tika samazin ti. S kot no 2015. gada šie griesti tika piln b atcelti.

Viena no nopietn kaj m maternit tes un paternit tes atva in jumu probl m m ir to m tes ties bu p rk pšana, kas vi ai auj atgriezties tieši tajos pašos nodarbin t bas nosac jumos, k pirms atva in juma. Ir oti gr ti pier d t diskrimin ciju šaj jom . Ties bsargs (2013) iepazstina ar satraucošu statistiku, kuras pamat ir aptaujas, par to jauno m mi u diskrimin ciju, kuras atgriežas no vec ku vai maternit tes atva in juma sav darba viet .²⁶

2.4.2. B rnu apr pe

Valsts finans tas b rnu apr pes nodrošin šana ir viens no galvenajiem pas kumiem, ko politikas veidot ji ir paredz juši darba un priv t s dz ves saska ošanai Latvij .

Valsts b rnod rzus organiz viet j s pašvald bas. B rniem, kuri sasnieguši 6 gadu vecumu, b rnu apr pe ir iek auta pirmsskolas izgl t bas sist m . B rnod rzi vai pirmsskolas ir noz m g k s b rnu apr pes iest des. Septi u gadu vecum b rni uzs k apm c bu skol s. Ja skol s stundas notiek tikai da u no dienas, skolas var nodrošin t ar rpuskolas b rnu apr pi (atkar ga no pieejam bas).

Viet j m pašvald b m ir daž da finanšu resursu pieejam ba. Tas rada atš ir bas b rnu apr pes iesp ju sniegšanas kvalit t un kvantit t .

²⁴ Pabalstiem ir paredz ta pieteikuma proced ra. Personai ir j iesniedz noteikti dokumenti Valsts soci l s apdrošin šanas a ent rai. Vi i p rbauda ties bas, apr ina pabalstu un veic maks jumus. Attiec b uz maternit tes un paternit tes pabalstiem/atva in jumiem, atva in jumu un pabalstu izmantojums ir saist ts. Vec ku pabalstam saist b ar b rna apr pes atva in jumu ir paredz ta sarež t ka proced ra. Ties bas uz atva in jumu un pabalstiem atš iras. 1) Katram darbiniekam ir ties bas uz b rnu apr pes atva in jumu (skat t attiec go punktu). T ilgums sasniedz 18 m nešus (pirms b rns sasniedz 8 gadu vecumu). Tas ir noteikts darba ties b s. Princip abi vec ki var doties šaj atva in jum vienlaikus (vai daž dos laikos). T s ir individu las ties bas. 2) Ja persona ir sa musi apstiprin jumu no darba dev ja par b rnu kopšanas atva in jumu, vi š vai vi a var pieteikties uz vec ku pabalstu Valsts soci l s apdrošin šanas a ent r . Tom r tikai viens no vec kiem ir ties gs sa emt pabalstu un b rns nedr kst b t vec ks par vienu vai pusotru gadu.

²⁵ Avots: <http://www.lm.gov.lv/news/id/3847>. Nav skaidrs, vai visi t vi vai tikai ties gie t vi tika apskat ti šaj apl s .

²⁶ Eiropas Komisija (2012) pied v padzi in tu sp k esošo Latvijas ties bu aktu un to tr kumu anal zi, kuri ir saist ti ar diskrimin ciju, pamatojoties uz gr tniec bas, m tes vai vec ka st vokli.

Valsts bērnu aprūpe tiek sniegta par brīvu; vecākiem ir jāsedz maltīšu izmaksas un dažkārt – dažādu rpusstundu nodarbošību izmaksas. Šīs cenas, parasti, ir diezgan zemas. Tomēr dažas imenes ar maziem ienākumiem, iespējams, to nevar atļauties. Šīdos gadījumos var tūgriezties pie pašvaldībām, lai lūgtu finanšu atbalstu (taūdažāds pašvaldībās ir dažādi noteikumi).

Saskaņ�ar Vispārējās izglītības likumu, pašvaldībām ir jānodrošina valsts bērnu dārzāvieta bērnam, sēkot no piecu gadu vecuma. Bērniem no pusotra līdz etru gadu vecumam pašvaldībām ir jānodrošina vienlīdzīgā pirmsskolas iestāžu pieejamība. Bērnu dārzūtrūkuma dēļ bērnu aprūpes iespējamībām, kas nav sasnieguši etrus gadus, ir nepietiekamas. Tas vecākiem rada grūtības apvienot darba un privāto dzīvi. Alternatīvībūnu aprūpes sniedz jūjoprojām ir rēta parādība.

Pašvaldībām ir jāatbalsta rpuskolas aprūpe saskaņ�ar savās iespējām un finanšu resursiem, taūtām nav pienākuma garantēt to visiem bērniem. Daudzas skolas organizē pagarinātās dienas grupiņas, tomēr tas nenotiek obligātākārt (cenas un pieejamība var atšķirties). Nav oficiālas valsts statistikas par rpuskolas aprūpes pieejamību. Saskaņ�ar O. Rastriginas (2011) aptuvenām aplēsm 2004.–2008. gadā vairāk par 70% skolu (un tikai 36% skolu 2009. gadā) organizēja pašas pagarinātās dienas grupiņas, kurās bērni varēja uzturētspēc stundām, sagatavot mājasdarbus un iesaistīt citās darbībās. Aptuveni 40% pamatizglītības bērnu 2004.–2008. gadā piedalījās pagarinātās dienas grupiņās (2009. gadā tikai 15%).

2013. gadā tika pieširts papildu budžets EUR 4 600 000 apmērā, lai uzlabotu pirmsskolas bērnu aprūpes pieejamību. Kopš 2013. gada septembra vietējās pašvaldības līdzfinansē privāto bērnu aprūpes iestāžu apmeklēšanas maksu bērniem no pusotra līdz etru gadu vecumam, ja viņi bija reālisti valsts bērnu dārzā rezerves sarakstā, taūviem netika iedalīta vieta. Līdzfinansētā summa ir atkarīga no pašvaldības un ir vienlīdzīgā ar vidējām viena bērna izmaksām valsts pirmsskolas izglītības iestādēšajā pašvaldībā. Šobrīd vēl nav pieejami dati par to bērnu skaitu, kuri tiek iekāuti šajā jaunajā politikā.

2013. gada septembrīstājās spēkā jauni noteikumi, kuros ietverti maigāki kritēriji privātpersonām un uzņēmumiem, kas nodrošina bērnu aprūpes pakalpojumus. Tiek sagaidīts, ka pērskatītie kritēriji dos lielāku elastību bērnu aprūpes sniedzējiem, un tādāpalīdzīs atrisināt vai vismaz samazināt valsts bērnu dārzūvietu trūkuma radītietekmi.

2.4.3. Elastīgādarba laiks

Saskaņ�ar Darba likumu, darba devjām ir jānodrošina nepilna laika darba iespēja pērcpilna laika darbinieka pieprasījuma šīdos gadījumos: grātniecība; laikposms pēcdzemdābām; laikposms, kad bērnu baro ar krūti; ja darbiniekam ir bērns, kas nav sasniedzis 14 gadu vecumu. Tomēr praksē nepilna laika darbs tiek izmantots reti (gan attiecībā uz vāriēm, gan sievietēm), kātas jau tika izklāstītiepriekš. Nav pašūnoteikumu par elastīgūdarba laiku. To apspriēž darbinieks un darba devjās.

2.4.4. Vecāku imenes locekļu aprūpe

Darba tiesībās nav pašūnoteikumu par vecāku apgādājamo personu aprūpi.

2.5. Vesel bas un reprodukt v s ties bas

GALVENIE KONSTAT JUMI

- Latvij past v milz ga paredzam m za ilguma atš ir ba starp sieviet m un v riešiem.
- Parasti v riešiem ir nevesel g ks dz vesveids nek sieviet m. Past v liel ka iesp ja, ka v rieši var nomirt no r ju c lo u izrais tas n ves, piem ram, pašn v bas un ce u satiksmes negad juma.
- Latvij 2009. gad tika uzskat valsts (konkr tam dzimuma paredz ta) v za skr ninga programmas.
- Neaugl ba tiek uzskat ta par nopietnu probl mu seksu l s un reprodukt v s vesel bas jom . Kopš 2012. gada valsts nodrošina bezmaksas neaugl bas rst šanu sieviet m l dz 37 gadiem.
- P c piepras juma l dz 12 gr tniec bas ned ai ir iesp jams veikt abortu. Abortu r d t ji Latvij ir oti augsti. Saska ar nesenjkiem p t jumiem zin šanas par kontracepciju ir viduv jas.
- eizargrieziena oper ciju skaits ir liels un ir pieaudzis p d jo piecu gadu laik . Bieži eizargrieziena oper cijas veikšanai ir nepamatotas medic niskas indik cijas. Vesel bas ministrija pl no par to izstr d t stingr kas pamatnost dnes.
- Nav datu par epidur l s anest zijas pieejam bu un izmantošanu Latvij .

Latvijas sabiedr bas vesel bas politikas m r is ir pagarin t Latvijas iedz vot ju vesel gas dz ves gadus un nov rst priekšlaic gas n ves gad jumus, vienlaikus uzturot, uzlabojot un atjaunojot vesel bu. Politikas m r is ir noteikts Vesel bas ministrijas izstr d taj Sabiedr bas vesel bas strat ij (2001).

Saska ar likumu valsts finans t s vesel bas apr pes pakalpojumi tiek nodrošin ti atbilstoši vienl dz bas principam visiem Latvijas rezidentiem, neš irojot tos p c dzimuma, iz emot pašas dzimumu atš ir bas, kas saist tas ar pakalpojumiem (Labkl j bas ministrija, 2014).

2.5.1. Galven s v riešu un sieviešu vesel bas probl mas²⁷

Latvij past v milz ga paredzam m za ilguma atš ir ba starp sieviet m un v riešiem. 2012. gad š atš ir ba bija 10 gadi, turpretim ES 28 dal bvalst s vid ji t tikai nedaudz p rsniedza 5 gadus.²⁸ Atš ir bas rodas no daž diem dz vesveidiem, vesel bas apr pes izmantošanas un citiem ar vesel bu saist tiem paradumiem.

Parasti Latvij v riešiem ir nevesel g ks dz vesveids nek sieviet m. Vi i biež k lieto atkar bu izraisošas vietas (piem ram, sm šana, alkohols, narkotikas) un iesaist s riskant k uzved b . V riešiem ir etras reizes liel ka iesp ja (sal dzin jum ar sieviet m)

²⁷ Š sada a pamatojas uz Labkl j bas ministrijas (2014) zi ojuma noda u "Sievietes un vesel ba".

²⁸ Eurostat dati.

Latvijas Universit tes p t jum (2013) lauhti stereotipi par sieviet m, kuras veic abortus Latvij . Saska ar šo p t jumu 80% no aptauj taj m sieviet m, kur m ir bijis aborts, bija stabil s attiec b s. Vid jais sievietes vecums bija 29 gadi. Tikai 10% sieviešu bija zemi ien kumi (maz k par EUR 284 m nes). P t jum tiek atkl ts, ka sieviešu zin šanas par kontracepcijas metod m ir viduv jas, un nav atkar gas no vecuma, izgl t bas l me a un iepriekš j s pieredzes ar gr tniec bu.

Popul r kie kontracepcijas l dzek i Latvij ir prezervat vi, intrauter n s ier ces un hormon l kontracepcija. Organiz cijas "Papardes zieds" veiktaj aptauj (2012) 22,7% sieviešu nor d ja, ka vi as bieži vai dažk rt nevar at auties nopirkt kontracepcijas l dzek us. Hormon lo kontracepciju lieto 13% sieviešu. Aptuveni viena no trij m seksu li akt vaj m sieviet m un viens no etriem seksu li akt vajiem v riešiem izmanto nedrošas kontracepcijas metodes. 48% sieviešu un 57% v riešu uzskata, ka hormon l kontracepcija ir kait ga vesel bai.

Av rijas kontracepcija ir pieejama Latvijas aptiek s un nop rkama bez receptes.

2.5.3. M tes vesel ba, eizargrieziena oper cijas un epidur l anest zija

2012.gad Ministru kabinets apstiprin ja Pl nu m tes un b rna vesel bas uzlabošanai 2012–2014. gadam (Vesel bas ministrija, 2012). Šis stermi a politikas pl nošanas dokuments tika izstr d ts saska ar vienu no apakšm r iem Sabiedr bas vesel bas strat ij 2011.–2017. gadam, prot, uzlabot m tes un b rna vesel bu un samazin t z dai u mirst bu. Dokument galvenok rt ir apskat ta sievietes vesel ba k l dzeklis nodrošin t jaundzimuš b rna vesel bu un tas netiek saist ts ar pl nu dzimumu l dzties bas stenošanai 2012.–2014.gadam.

L dzgi k cit s ES valst s eizargrieziena oper ciju skaits Latvij ir palielin jies p d jo piecu gadu laik . Latvij ir augst kais eizargriezienu oper ciju skaits triju Baltijas valstu starp . Tom r šis r d t js nesasniedz ES 27 dal bvalstu vid jo r d t ju (Vesel bas ministrija, 2012). Viens no eizargriezienu patsvara pieauguma iemesliem ir aizvien pieaugošais m šu vecums un izplat t k s hronisk s slim bas.

Vesel bas ministrija sagatavoja informat vu zi ojumu par eizargrieziena oper cij m un dzemd bu komplik cij m Latvij . Zi ojum redzams, ka bieži eizargrieziena oper cijas medic nisk s indik cijas nav pamatotas. Zi ojum ir nor d tas ar citas gr tnie u apr pes probl mas. Ministrija pl no izstr d t jaunas pirmsdzemd bu apr pes vadl nijas un piem rot stingr kas indik cijas eizargrieziena oper cij m.³⁰

Nav datu par epidur l s anest zijas izmantošanu Latvij . Daž s slimn c s t ir pieejama, ta u t ir par maksu. Sabiedr bai un r stiem joproj m nav piln gas inform cijas par epidur lo anest ziju. Daž s slimn c s tiek ierosin ts ieteikt izmantot epidur lo anest ziju eizargrieziena oper cijas viet (ja p d j min t izmantošana nav pamatota).³¹

³⁰ <http://www.diena.lv/latvija/zinas/plano-noteikt-stingrakas-indikacijas-keizargriezienu-veiksmai-14044928>

³¹ M tes un b rna vesel bas konsultat v s padomes s des protokols (2014. gada marts): http://www.v.m.gov.lv/images/userfiles/mbves_kpad_sdes_protokols_050314.pdf

3. NOBEIGUMA PIEZĪMES

Latvija joprojām ir agrā dzimumu līdztiesības politikas izveides posmā. Ir daudz jāpaveic, lai politika kļūtu stiprā un konsekventā. Konkrētās jomas ir izstrādāt labākus, nekā citas (piemēram, Darba likums).

Sievietām Latvijā augsti dalības rādītāji darba tirgū, un viņas salīdzinoši aktīvi piedalās ekonomiskā un politiskā līdztiesības pieemšanā. Tomēr nav pievērsta pietiekama uzmanība tādām problēmām kā horizontālā un vertikālā segregācija izglītībā un nodarbinātībā, kā arī vīriešu un sieviešu samaksas atšķirībām. Joprojām liela nozīme ir stereotipiem par dzimumu.

Darba un ģimenes dzīves saskaņošana ir sarežģīta. Būtu jāaprēķina pieejamība un kvalitāte netiek labi uzraudzīta. Politiskajās diskusijās bieži tiek dota priekšroka demogrāfiskajiem apsvērumiem (piemēram, auglības veicināšanai), nevis dzimumu līdztiesības jautājumiem.

Nesen ir panākta virzība, izstrādājot politiku dzimumu vardarbības (jo paši vardarbības imēni) izskaušanas jomā. Tomēr politikā nav apskatīti visi šīs jomas jautājumi iekšējā veidā. Atbildīgā iestāžu sadarbība ir salīdzinoši vāja.

Starp vīriešiem un sievietēm ir novērojamas ievērojamas veselības atšķirības. Latvijas vīriešiem ir satraucoši zems paredzamais mūža ilgums neveselīga dzīvesveida dēļ un augsti pašnovērtības rādītāji. Seksuālās un reproduktīvās veselības jomā augsti abortu un eizargriezienu operāciju rādītāji norāda uz nozīmīgām problēmām.

ATSAUCES

- EIGE (2013), Current situation of female genital mutilation in Latvia. Pieejams: http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/Current%20situation%20and%20trends%20of%20female%20genital%20mutilation%20in%20Latvia_EN.pdf
- EIGE (2014a), Administrative data sources on gender based violence against women in the EU. Eiropas Dzimumu l dzties bas instit uti, 2014, Vi a. Pieejams: http://eige.europa.eu/sites/default/files/202336_2014.6215_EIGE_STATUS_REPORT_web.pdf
- EIGE (2014b), Effectiveness of Institutional Mechanisms for the Advancement of Gender Equality. Luksemburga: Eiropas Savien bas Publik ciju birojs, 2014. Pieejams: http://eige.europa.eu/sites/default/files/MH0213481ENC_0.pdf
- Eurofound (2010), Second European Quality of Life Survey: Family life and work. Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/02/en/1/EF1002EN.pdf>
- Eurofound (2014), Social partners and gender equality in Europe, Eiropas Savien bas Publik ciju birojs, Luksemburga, 2014. Pieejams: http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1458_en_1.pdf
- European Commission (2012), Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood. Eiropas Savien ba Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/discrimination_pregnancy_maternity_parenthood_final_en.pdf
- European Commission (2013), The gender gap in pensions in the EU, Luksemburga, Eiropas Savien bas Publik ciju birojs. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_pensions_en.pdf
- FACTUM & BISS (2006), Gender equality aspects in the labour market, Labour market studies of the Ministry of Welfare, Riga. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_tirgus/petijumi/10_pet_en.pdf
- Vesel bas ministrija (2012), M tes un b rna vesel bas uzlabošanas pl ns 2012.-2014.gadam. Pieejams: <http://polsis.mk.gov.lv/view.do?id=4010>
- Vesel bas ministrija (2011), Sabiedr bas vesel bas pamatnost dnes 2011.-2017.gadam. Pieejams: <http://polsis.mk.gov.lv/view.do?id=3768>
- Iekšlietu ministrija (2013), Cilv ku tirdzniec bas nov ršanas pamatnost dnes 2014.-2020.gadam. Pieejams: <http://www.iem.gov.lv/files/text/Pamatn.pdf>
- Labkl j bas ministrija (2001), Konceptija dzimumu l dztiesiba/situacija latvija/koncep04022013.pdf
- Labkl j bas ministrija (2004), Pl ns dzimumu l dztiesiba/stenošanai 2005.–2006.gadam. Pieejams: <http://polsis.mk.gov.lv>
- Labkl j bas ministrija (2006), Pl ns dzimumu l dztiesiba/stenošanai 2007.–2010.gadam. Pieejams: <http://polsis.mk.gov.lv>
- Labkl j bas ministrija (2008), Programma vardarb bas imen mazin šanai 2008.-2011.gadam. Pieejams <http://polsis.mk.gov.lv>

- Labklājības ministrija (2011), Pilsoņu dzimumu l dzimstības stenošanai 2012.–2014.gadam. Pieejams: <http://polsis.mk.gov.lv>
- Labklājības ministrija (2013), Informatīvais ziņojums par vardarbības īmeņģadījumiem, to izplatību un dinamiku 2012.gadā.
- Labklājības ministrija (2014), Latvija: National report on the implementation of the Beijing Declaration and Platform of Action (1995) and the results of the 23rd Special Session of the General Assembly (2000). Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/en/beijing_report_latvia_final_2014_july.pdf
- Tiesībsargs (2013), Diskriminācijas aizlieguma ieviešana darba tiesiskajās attiecībās pret jaunajiem mīļiem. Pieejams: http://www.tiesibsargs.lv/img/content/maminas_petijuma_rezultati_apkopojums_2013.pdf
- Papardes zieds (2012), Latvijas iedzīvotāju reproduktīvā veselība. Pārskats par situāciju 2003.–2011.
- Putnina (2008), Report Analysing Intersectionality in Gender Equality Policies for Latvia and the EU, QUING Project, Vienna: Institute for Human Sciences (IWM). Pieejams http://www.quing.eu/files/results/ir_latvia.pdf
- Putnina and Ziverte (2004), Sievietes un vīriešu valsts pārvaldībā, Sabiedriskās politikas institūts. Pieejams: <http://providus.lv/article/sievietes-un-viriesi-parvaldiba>
- Rastrigina O. (2011), The provision of out-of-school care in Latvia, non-published Country Expert Report, EGGE network.
- Rastrigina O. (2014), Country fiche on gender equality and policy development: Latvia 4Q2014, ENEGE.
- SAFEGE BALTIJA & ArtSmart (2014), Sieviešu un vīriešu situācijas izpēte Latvijas lielajos uzņēmumos, Rīga. Pieejams: http://www.sif.gov.lv/index.php?option=com_content&view=article&id=9479%3APetijums&catid=2%3Afonds&Itemid=244&lang=lv
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2014). Abortion Policies and Reproductive Health around the World, United Nations publication, Sales No. E.14.XIII.11. Pieejams: <http://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/policy/AbortionPoliciesReproductiveHealth.pdf>
- University of Latvia (2004), The role of mass media in (re)distribution of power. Pieejams: http://providus.lv/article_files/2099/original/mediju_loma_var_pard_en.pdf?1343208614
- University of Latvia (2013), Nevēlama grūtniecība un kontracepcijas prakse Latvijā 2012./2013.g.

Tiesību akti:

- Latvijas Republikas Satversme: <http://www.saeima.lv/lv/likumdosana/satversme>
- Krimināllikums: <http://likumi.lv/doc.php?id=88966>
- Vispārīgais izglītības likums: <http://likumi.lv/doc.php?id=20243>
- Darba likums: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>
- Darba aizsardzības likums: <http://likumi.lv/doc.php?id=26020>

- Sabiedr bas vesel bas strat ija: <http://likumi.lv/doc.php?id=6734>
- Seksu l s un reprodukt v s vesel bas likums: <http://likumi.lv/doc.php?id=58982>

Datu avoti:

- Datub ze par v riešiem un sieviet m l mumu pie emšan :
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm
- Eurostat datub ze: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- Dzimumu l dzties bas indekss: <http://eige.europa.eu/content/activities/gender-equality-index>

IEKŠPOLITIKAS ĢENERĀLDIREKTORĀTS






POLITIKAS DEPARTAMENTS

PILSONŪ TIESĪBAS UN KONSTITUCIONĀLIE JAUTĀJUMI

Loma

Politikas departamenti ir pētniecības struktūrvienības, kas sniedz specializētus padomus komitejām, starpparlamentu delegācijām un citām parlamentārām struktūrvienībām.

Politikas jomas

-  Konstitucionālie jautājumi
-  Tiesiskums, brīvība un drošība
-  Dzimumu līdztiesība
-  Juridiskie un parlamentārie jautājumi
-  Lūgumraksti

Dokumenti

Apskatiet Eiropas Parlamenta mājas lapu:
<http://www.europarl.europa.eu/studies>

FOTOMATERĀLI:
iStock International Inc.



ISBN: 978-92-823-6654-7
doi: 10.2861/99921