



## **Pasaules valstu prakses situācijas izvērtējums**

Pieredzes un labās prakses piemēri, nodrošinot mērķtiecīgus atbalsta un tematiskos pasākumus sabiedrības izpratnes un informētības paaugstināšanai

**par dzimuma diskriminācijas pamatu**

Pētījumu veicis SIA "PR Kvadrāts" sadarbībā ar Maritu Zitmani un Vidzemes Augstskolas Sociālo, ekonomisko un humanitāro pētījumu institūtu – autorēm Annu Broku un Katrīni Kūkoju

Rīga, 2022

## Priekšvārds

Dzimumu līdztiesības sasniegšana ir salīdzināma ar maratona distanci, kas turklāt ir pilna ar dažādiem šķēršļiem, barjerām un traucēkļiem. Atskatoties vēsturē, mēs redzam, ka katrs solis dzimumu līdztiesības virzienā ir prasījis pūles, apņemšanos un nepadošanos. Tas vienmēr ir bijis komplekss process, iesaistot zināšanu radīšanu, informācijas izplatīšanu, institucionālo atbalstu un normatīvo regulējumu. Šis pētījums apliecina, cik svarīga ir mērķēta un konkrēta komunikācija ar sabiedrību, sabiedrībā esošo barjeru – stereotipu un aizspriedumu, noņemšanai. Vienlaikus pētījuma atklājumi uzsver arī sistēmiskuma, institucionālā mehānisma un valstiskas apņemšanās un iesaistes nozīmīgumu. Lai gan komunikācija ir varens spēks, tā noteikti nav visvarena un viena pati nenodrošina mērķu sasniegšanu.

*Autors: Marita Zitmane*

## Saturs

Kopsavilkums	3
Summary	3
Ievads	4
1. Dzimuma līdztiesību izvērtējuma aktualitāte	6
1.1. Kā veidojas līdztiesīgāka un taisnīgāka sabiedrība pēc dzimuma?	7
2. Pieredze un labās prakses piemēri: Īrija, Slovēnija, Zviedrija	10
2.1. Īrija: ekonomiskā labklājība un aktīva sieviešu līdzdalība, politiskā līderība un ietekme	13
2.2. Slovēnija: politiskās varas pēctecība dzimumu līdztiesības aktualizēšanā un ieviešanā mūsdienās	18
2.3. Zviedrija: sociāldemokrātiskā ideoloģija, labklājība un abu dzimumu pārstāvniecība dzimuma līdztiesību aktualizēšanā	21
3. Dzimuma līdztiesību kampaņu izvērtējums: labās prakses piemēri	24
3.1. Īrija	24
3.2. Slovēnija	30
3.3. Zviedrija	35
Secinājumi	41
Rekomendācijas	42
Literatūra	44

## Kopsavilkums

Labklājības valstu attīstība atšķiras, ņemot vērā kultūrvēsturiskos notikumus, politiskās ideoloģijas un sabiedrības līdzdalības iespējas. Starptautiskās organizācijas - Apvienoto Nāciju organizācija (ANO), Pasaules Veselības organizācija (PVO) un Eiropas Savienība (ES), ir bijušas vienotas dzimuma līdztiesību jautājumu iekļaušanai nacionālajā institucionālajā un politiskajā dienaskārtībā. Tas ir demokrātiskas sabiedrības virzītājspēks pretī cienīpilnai dzīves kvalitātei un dažādībai. Īrijas, Slovēnijas un Zviedrijas pieredze un labās prakses izvērtējums atklāj, ka katrai valstij ir savs atšķirīgs stāsts. Tomēr *dzimuma līdztiesību integritātē*<sup>1</sup> tās vieno cieša sadarbība starp valsts varu un sabiedrības aktīvo līdzdalību, kas mērķtiecīgā un neatlaidīgā kopīgā darbībā spēj mainīt stereotipus un aizspriedumus, kas kavē sociālekonomisko attīstību. Valstis var lepoties ar panākumiem nodarbinātības jomā, tomēr viena no grūtākajām cīņām ir vardarbības pret sievietēm izskaušana. Kampanju analīze atklāj, ka veiksmē slēpjas ciešā sadarbībā starp pie varas esošajiem politiskajiem spēkiem, viedokļu un sabiedrības līderiem, kā arī aizstāvības organizācijām. Informēta un izglītota sabiedrība dzimuma līdztiesību jautājumos veidojas tikai pateicoties neatlaidīgām un mūsdienīgām līdztiesību kampaņām, kas ir profesionāli organizētas un finansiāli atbalstītas no valsts, privātā un sabiedriskā sektora. Izvērtējums sastāv no trīs daļām. Pirmajā daļā sniegts izvērsts pamatojums par līdztiesību aktualitāti. Otrajā daļā - Īrijas, Slovēnijas un Zviedrijas valstu pieredzes un labo piemēru izvērtējums. Noslēgumā analizēta minēto valstu piemēru prakse, kas atklāj mērķtiecīgu atbalsta un tematisko pasākumu kopumu, kas vērsti uz sabiedrības izpratnes un informētības paaugstināšanu dzimuma līdztiesību jomā.

## Summary

The development of welfare states depends on cultural and historical context, political ideologies and opportunity for civil society to engage. International organizations - the UN, WHO and EU, have been united in acknowledging gender equality in the national institutional and political framework. Currently it is one of the driving forces of a democratic society towards decent quality of life, diversity and wellbeing. An evaluation of the experiences and good practices of Ireland, Slovenia and Sweden reveals that each country has its own story. However, gender *mainstreaming* is related to the close cooperation between the state authorities and active civic participation, which is targeted and continuing joint action on changing attitudes, stereotypes and prejudices hindering countries from economic growth and social cohesion. The countries boosted their success in the field of employment, while struggling with domestic violence against women. Campaign analysis demonstrates that success lies in the close cooperation between the political authorities - opinion leaders, community leaders and advocacy organizations. An informed and educated society on gender equality depends on persistent and professionally organized and financially supported campaigns by the state, private and public sectors. The case study consists of three parts. The first part provides a detailed explanation about the relevance of gender equality. The second part provides a case study of the experiences and good practices in Ireland, Slovenia and Sweden. In conclusion, the good practices of countries are analyzed, which provide evidence about the targeted support and thematic events aimed at public understanding and raising awareness in the field of gender equality.

---

<sup>1</sup> no angļu val. *mainstreaming*

## Ievads

Mūsdienās valsts labklājību un cilvēka labsajūtu ietekmē notiekošās transformācijas, kas veidojas satiekoties vienuviet dažādām vidēm un apstākļiem. Pēdējās desmitgadēs, labklājības valsts attīstību un spēju adaptēties jaunajiem nedrošajiem apstākļiem, ietekmēja 2008.gada globālā ekonomikas krīze, 2019.gada Covid-19 veselības krīze un 2022.gada drošības - ekonomikas krīze saistībā ar kara stāvokli Ukrainā. Dzimuma līdztiesību jautājums ir senāks par pieminētajiem notikumiem, bet ir ļoti tieši saistīts ar labklājības valsts spēju mainīties, piemēram, 19.gadsimtā pārejot no lauksaimnieciskās un tradicionālās ekonomikas uz industriālo ekonomiku. Sabiedrības vērtības un priekšstati sāka mainīties. Notikumiem līdzīgi mainījās arī vīriešu un sievietes loma ikdienas un darba dzīvē. Īrijā vēlēšanu tiesības sievietēm parlamentārajās vēlēšanās tika izcīnītas 1922. gadā pēc vairāku desmitu gadu ilgām *sulfrāžistu* (kustība par sieviešu tiesībām) kampaņām (Murphy 1997). Zviedrijā sociālās demokrātijas un sieviešu nodarbinātības jautājums aktualizēja bērnu aprūpes un ģimenes lomu maiņu. Padomju Slovēnijā, pie varas esošās sievietes – līderes, guva panākumus vardarbības mazināšanā pret sievieti. Panākumi ES labklājības valstīs vērtējami atšķirīgos vēsturiskos posmos un atšķirīgās kultūras vidēs, bet tās vieno demokrātijā un humānismā balstīta vērtību sistēma, kurā dzimuma līdztiesība ir viens no instrumentiem ceļā uz cieņpilnu un labāku dzīves līmeni.

Nevar noliegt ANO aktīvo un neatlaidīgo līdzdalību kopīgas pasaules kārtības veidošanā pēc Otrā pasaules kara, kas palīdzēja līdztiesību un diskriminācijas jautājumus ieļaut dalībvalstu iekšējā institucionālajā un politiskajā dienaskārtībā. Mūsdienās dzimuma līdztiesību jautājums ir saistīts ar sieviešu politiskās, ekonomiskās un sociālās līdzdalības paaugstināšanu, kā arī tas ir jautājums par modernās labklājības valsts iezīmēto virzienu pretī *dažādībai*. Līdzās citām valstīm, arī Latvija, ir devusi solījumu atbalstīt dzimuma līdztiesību ieviešanu, t.i., veicināt sieviešu tiesību īstenošanu, sieviešu līdzdalību un iekļaušanos valsts pārvaldes un politikas procesos, apturēt vardarbību pret sievieti un izskaust diskrimināciju, kā arī veicināt taisnīgu attieksmi pret sievietēm un drošību visā pasaulē. (Permanent Mission of Latvia 2012) ES līmenī Pamattiesību harta un EK dzimuma līdztiesību stratēģija 2020. - 2025.gadam, EP dzimumu līdztiesības stratēģija 2018. - 2023.gadam un Eiropas Padomes secinājumi ir tikai neliela daļa no valstu rīcībpolitiku ietvara (ANO, LR Valsts prezidenta nostāja, 2012.gadā ANO pastāvīgajā misijā, ES mājaslapa, skat. 1. attēls).

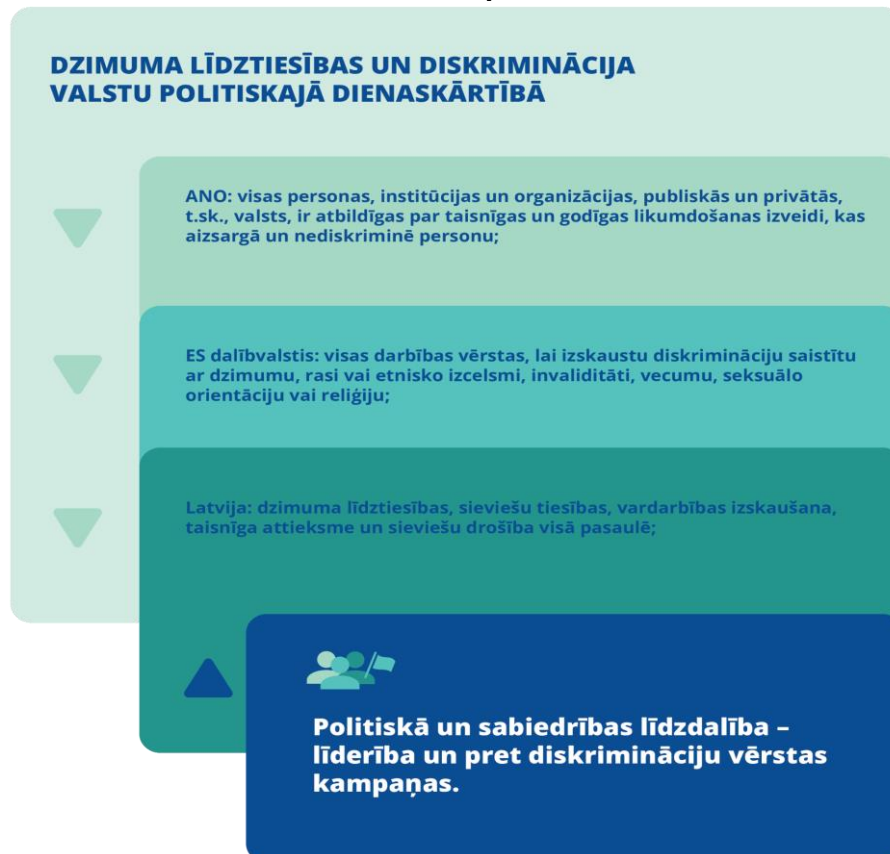
**Pētījuma mērķis** ir izstrādāt analītisku, datus pamatotu situācijas izvērtējumu par Eiropas valstu (Īrijas, Slovēnijas un Zviedrijas) praksi dzimumu diskriminācijas novēršanā, ilustrējot to ar labās prakses piemēriem.

**Pētījuma uzdevumi:** (1) apzināt Eiropas un citu valstu pieredzi, ņemot vērā literatūru un iepriekš veiktos pētījumus, kā arī īstenotos pasākumus Latvijā tolerances veicināšanas un diskriminācijas novēršanas kontekstā; (2) sniegt pārskatu par dažādu pakalpojumu veidiem, skaidrot veiksmes faktorus un apstākļus, kas veicināja īstenoto pasākumu efektivitāti un diskriminācijas riskam pakļauto iedzīvotāju pilnvērtīgu sociālekonomisko iekļaušanos; (3) skaidrot galvenos šķēršļus un riskus, kas ierobežo augstākam diskriminācijas riskam pakļauto iedzīvotāju līdzdalību.

**Metode:** labās prakses piemēru izlases stratēģijā (no angļu val. *casing strategy*) izmantota makro līmeņa salīdzinošais kvalitatīvā pētījuma analīzes dizains, iekļaujot izlasē nelielu gadījumu (no angļu val. *small N*) skaitu – 3 valstis. *Līdzīgu gadījumu izpēti dizainā* izvirzītais pētījuma uzdevums ir analizēt izvēlētajās valstīs pastāvošās atšķirības dzimuma līdztiesību jomā. Sākotnējā piemēru izlasē ir iekļautas valstis ar līdzīgu ģeogrāfisko un vēsturisko pieredzi, balstoties uz salīdzinošā analīzē izmantoto labklājības valstu režīmu

pieeju (no angļu val. *welfare regimes typologies*). Vienlaikus, tika ņemti vērā atšķirīgie valstu demogrāfiskie un sociālekonomiskie rādītāji. Ir pieņemts, ka labklājības valstis iedalās četros ideālajos tipos: liberālā valstu grupa (Lielbritānija, ASV, Īrija), konservatīvā jeb korporatīvā (Vācija, Austrija, Francija), Dienvidu valstu grupa (Spānija, Itālija, Portugāle) un sociāldemokrātiskā valstu grupa (Ziemeļvalstis). Ideālo valstu tipu izvēle salīdzinošajā analīzē visbiežāk tiek izmantota darba tirgus, labklājības pakalpojumu (sociālās drošības) un izglītības u.c. jomu pētījumos. (Esping - Andersen 1990; 2007 u.c.). Ģeogrāfiski Latvija pieder pie Austrumeiropas valstu grupas ar līdzīgu vēsturisko pieredzi, t.i., neatkarības atgūšanu 20.gs. 90.gados un iestāšanos ES 2004.gadā. No Austrumeiropas valstu grupas analīzē iekļauta Slovēnija (12. vieta EIEG dzimumu līdztiesības reitingā, 2022). Ņemot vērā straujo sociālekonomisko attīstību pēdējās divās desmitgadēs un iestāšanos ES, Latvijas, kā ES dalībvalsts, institucionālais ietvars un politiskā dienaskārtība līdztiesības, atšķirīgas attieksmes aizlieguma un ne - diskriminējošas attieksmes mazināšanā ir salīdzināma ar citām ES-27 dalībvalstīm. No ES - 27 dalībvalstu grupas iekļauta viena valsts - Īrija (7. vieta EIEG dzimumu līdztiesības reitingā, 2022) un Zviedrija (1. vieta EIEG dzimumu līdztiesības reitingā, 2022).

### 1. attēls. ES valstu dzimumu līdztiesību rīcībpolitikas ietvars



Avots: Declaration of the High-Level Meeting on the Rule of Law, part 2 and 3; Permanent Mission of Latvia to the United Nations, Statement, 2012.

Izlasē iekļauti un analizēti valstu veiksmes faktori un apstākļi pēc sekojošiem pirmās kārtas atlasē kritērijiem: (1) valsts politiskais, kultūras un sociālekonomiskais konteksts; (2) institucionālais un tiesiskais ietvars (starptautiskā, nacionālā un vietējās līdzdalības komponente); (3) sabiedrības līdzdalība - NVO, līderu pilsoniskās aktivitātes, pārstāvniecība un līderība; (4) organizētās kampaņas aktivitāte.

Otrajā atlases kārtā tika izvēlēti trīs labo prakšu piemēri un veikta padziļināta organizēto kampaņu analīze, veicot mājaslapu un aktivitāšu saturisko un tematisko analīzi. Efektivitātes kritērija izpildei analīzē tika iekļauti kvantitatīvi un kvalitatīvi indikatori - izlasē iekļauti tie labās prakses piemēri, kuros tika identificēta savstarpējā saikne un mijiedarbība kampaņas organizēšanā starp starptautisko līmeni (organizācijām), valsts un sabiedriskajām organizācijām. Kvantitatīvie kritēriji tika papildus vērtēti kampaņu saturiskajā un tematiskajā analīzē, piemēram, vērtējot sadarbības tīklā iesaistītās puses, sociālo mediju jaudu, izmantotās vizualizācijas formas, platformas u.tml.

**Pētījuma rezultāti:** Pētījuma gaitā tika veikta literatūras analīze par savstarpēji saistītiem faktoriem, sniegts izvērtējums interaktīvā formātā ar attēliem, tabulām, infografikām, kā arī sniegts kopsavilkums latviešu un angļu valodās. Labie piemēri tika padziļināti analizēti, iekļaujot pieejamo informāciju angļu valodā. Atsevišķos gadījumos tika izmantoti papildus tulkošanas rīki, lai gūtu padziļinātāku priekšstatu par kampaņas norisi.

**Ierobežojumi:** pētījums tika veikts no 2022.gada 7. augusta līdz 25. novembrim, kādēļ organizāciju un institūciju mājaslapās pieejamā aktuālā informācija ir ar laika ierobežojumu.

**Noslēgumā** tiek piedāvātas Latvijas situācijai piemērotākās metodes un atsevišķi pasākumi vai iniciatīvas, kas veicinātu iedzīvotāju, kas pakļauti augstākam diskriminācijas riskam pēc dzimuma, iekļaušanos un integrēšanos sabiedrībā, izpratni un spēju aizstāvēt savas tiesības, kā arī paaugstinātu līdzdalību sabiedriskajā dzīvē.

Šī ziņojuma pielikumi atrodas google mapē - [kampaņu materiāli](#), un tie būs pieejami līdz 2023. gada 30. aprīlim.

## 1. Dzimuma līdztiesību izvērtējuma aktualitāte

ES dalībvalstis pēdējā desmitgadē ir izveidojušas sieviešu līdzdalības kopīgo tiesisko ietvaru, kas atspoguļojas dažādās nacionāla līmeņa horizontālās un vertikālās politikās un ir vērstas uz nevienlīdzības un atšķirības samazināšanu tādās jomās, kā nodarbinātība, veselības un sociālās aizsardzības, izglītības u.c. Lai arī, nedefinējot precīzi diskrimināciju pēc dzimuma, jau Romas līgumā (1957.g.) atšķirības atalgojumā bija iekļauts, kā viens no būtiskiem līdztiesību jautājumiem. Amsterdamas līgumā (1997.g., 13. pants) diskriminācija pēc dzimuma tika ierindota līdzās vēl pārējām piecām diskriminācijas formām, t.i.: pēc vecuma, invaliditātes, reliģiskās pārliecības, rases vai etniskās piederības, seksuālās orientācijas (Verloo 2006; Kantola, Nousiainen 2009). Šobrīd ES (Lisabonas līgums, 2007) noteikts, ka dalībvalstīs tiek respektētas tādas vērtības, kā cilvēka cieņa, brīvība, demokrātija, vienlīdzība, tiesiskums un cilvēktiesības, t.sk., minoritāšu tiesības. Tas nozīmē, ka ES dalībvalstīm tās ir kopīgas vērtības, kur nepastāv diskriminācija, bet valda sieviešu un vīriešu līdztiesība. Kopš ES dibināšanas pirmsākumiem ir pieņemtas neskaitāmas direktīvas<sup>2</sup>, kas aizliedz diskrimināciju pēc dzimuma. Sākotnēji dzimuma līdztiesību jautājumi valstu politiskajā ietvarā aktualizēti vairāk saistībā ar ekonomiskām tiesībām, t.i.: tiesības uz vienlīdzīgu darba samaksu un vienlīdzīgu attieksmi darba vietā. Savukārt vēlāk aktualizējās dzimumu līdztiesību jautājums saistībā ar sociālajām tiesībām, t.i., ar sociālās aizsardzības un sociālās apdrošināšanas sistēmas programmām, aktīvu pilsonisko līdzdalību un pašnodarbinātību u.c. Mūsdienās sociālo tiesību jomā aktuāls jautājums ir darba un ģimenes līdzsvarošana - bērnu kopšanas un vecāku atvaļinājumi. Šie jautājumi, līdzās izglītībai, ir modernās labklājības valsts sociālo investīciju vieni no galvenajiem pīlāriem, kas politiskajā dienaskārtībā ir joprojām salīdzinoši

<sup>2</sup> The Work-Life Balance Directive (2019/1158/EU), Recast Directive on sex equality in employment and occupation (2006/54/EC), the Parental Leave Directive (96/34/EEC, repealed and replaced by Directive 2010/18/EU), u.c.

jauna iniciatīva (Espings - Andersens 1990; Hemerijk et al., 2016; Morel *et al*, 2012). Kā individuālo tiesību jautājumi arvien aktuāli un sarežģīti jautājumi ir: sievietes reproduktīvā veselība, vardarbība ģimenē un seksuālā vardarbība, transdzimuma un nebināras dzimtes identitāte.

Lai veicinātu un panāktu dzimumu līdztiesības jautājumu iekļaušanu nacionāla līmeņa likumdošanā, viens no kopīgiem politikas mērķiem ir mazināt sociālo atstumtību un diskrimināciju, veicināt sociālo taisnīgumu un aizsardzību visās dzīves jomās. Šis nav deklaratīvs normatīvs ietvars, bet paredz vienotu redzējumu, kā mēs, savās nacionālajās politikās, realizējam kopīgas demokrātiskās pasaules un ES definētās vērtības. Šajā nodaļā mēs aicinām iepazīties ar teorētisko ietvaru, kas ļauj veikt datus pamatotu analītisku izvērtējumu par dzimumu līdztiesību veicinošiem un bremsējošiem faktoriem, balstoties uz sekundāro datu un literatūras analīzi.

## **1.1. Kā veidojas līdztiesīgāka un taisnīgāka sabiedrība pēc dzimuma?**

Dzimumu līdztiesību vērtē pēc tā, cik lielā mērā sievietes un vīrieši bauda vienlīdzību un taisnīgumu darba tiesiskajās attiecībās, t.sk., darba samaksā un ienākumos, kāda ir ietekme lēmumu pieņemšanā (vara), un kāda ir sabiedriskā līdzdalība citās jomās, piemēram, veselības un izglītības jomās, kāda ir pilsoniskā aktivitāte un citas iespējas baudīt savas individuālās tiesības (Plantenga *et al* 2009, u.c.). Analizējot valstu praksi, mēs varam izdalīt līdztiesīgāku un mazāk līdztiesīgāku sabiedrību. Sabiedrības uzvedība mainās dzimumu līdztiesību jomā no tā, kā mēs - indivīds, sabiedrība un valsts, savstarpējā mijiedarbībā izvēlamies piekrist vai nepiekrist noteiktām vērtībām, uzskatiem, cilvēktiesībām, kultūras vai uzskatu dažādībai. Pētījumos pierādīts, ka sabiedrība, kas izvēlējusies kļūt dzimumu līdztiesīgāka, mainoties no autoritatīvas tradicionālās uzvedības, piemēram, saistībā ar tradicionālo lomu sadalījumu starp "vīrieti" un "sievieti", kļūst atvērtāka, koleģiālāka, atbalstošāka un uz sadarbību vērsta (Inglehart *et al*. 2002). Daudzos pētījumos tiek meklētas atbildes uz jautājumu, kuri tieši faktori ietekmē valstīs augsto, vai tieši pretēji – zemo - dzimumu līdztiesību līmeni? Lai arī viennozīmīgas atbildes nav, ir pierādījumi tam, ka valstīs, kurās ir augsts dzimumu līdztiesības līmenis, sabiedrība savstarpējā saskarsmē kopumā ir daudz atbalstošāka un laimīgāka. Holters (2014) atklāja, ka izredzes būt laimīgam abiem dzimumiem ir divtik lielākas valstī, kurā ir augsts dzimumu līdztiesības līmenis. Jāatzīmē, ka dzimumu līdztiesības jautājums nav tikai ar sieviešu labsajūtu vai labklājību saistīts jautājums, bet tas ir jautājums par labāku sabiedrību kopumā. No dzimumu līdztiesīgākas sabiedrības ieguvums ir arī vīriešiem. Ir izpētīts, ka mentālās veselības traucējumi un pašnāvības riski mazāki ir tieši tajās valstīs, kur ir augsts dzimumu līdztiesības un labklājības līmenis. Ieguvumi ir arī bērniem un jauniešiem, jo īpaši bērnu aprūpes un izglītības jomās, kā arī veselības un seksuālās uzvedības jomās. Visbeidzot, dzimumu līdztiesību jautājumi un cieņpilna attieksme vienam pret otru mazina diskrimināciju arī pēc citām formām, piemēram, pēc rases vai etniskās piederības vai pēc vecuma u.c. (Looze *et al* 2018; de Looze *et al*. 2019; Holter *et al*. 2009; u.c.). Dzimumu līdztiesību jautājums ir ārkārtīgi būtisks sabiedrības labklājību un labsajūtu veicinošs faktors. Ja mēs atbalstām dzimumu līdztiesību veicinošas politikas un sabiedriskās aktivitātes, mēs veicinām sabiedrības uzticību un toleranci vienam pret otru, veicinām sadarbību un savstarpēju atbalstu, kas ir pretēja sabiedrības uzvedībai, kurā dominē autoritatīvs un uz konkurenci vērsts valsts vadības modelis, prevalē individuālā labklājība un sasniegumi, nevis sabiedrības kopīgais labums.



Atbildot uz jautājumu, kā veidojas līdztiesīgāka un taisnīgāka sabiedrība pēc dzimuma, ir jāsniedz neliels skaidrojums arī par to, kā novērtēt dzimumu līdztiesību aktivitāšu efektivitāti. Izvērtējot pēdējā desmitgadē esošos pētījumus par dzimumu līdztiesības jautājumiem, ir skaidrs, ka institucionālie mehānismi pārklāj daudzas jau iepriekš pieminētās nozaru politikas - nodarbinātības, labklājības, t.sk., sociālās drošības un ģimenes politikas, kā arī ekonomikas un citas valsts attīstībai būtiskas jomas (Htun, Weldon 2010; Annesley, Gains 2012; Annesley *et al.* 2015). Pētījumos vairumā dzimumu līdztiesību jautājumi aptver vienu vai divas iepriekšminētās jomas vai arī padziļināti pēta noteiktas grupas stāvokli, piemēram, pēc vecuma vai etniskās piederības, vai šaurāku jomu, piemēram, saistībā ar bērnu aprūpi vai ģimenes tiesību jomu, saistībā ar vardarbību u.c. Salīdzinoši mazāk pētījumos ir aktualizēts un vērtēts dzimumu līdztiesības jautājums sistēmiskā horizontālā un vertikālā institucionālā ietvarā. Turklāt iztrūkst salīdzinošo pētījumu, kas atspoguļo dzimumu līdztiesības politisko un institucionālo dinamiku un pārmaiņu ietekmes novērtējumu (Rai, 2018). Valstu salīdzinošajā politikas analīzē dzimumu līdztiesības jautājums ir iekļauts, kā viens no mērījumiem, lai noteiktu valsts piederību labklājības valsts ideoloģijai (Esping - Andersen 1990; 2007 u.c.).

Viens no jautājumiem ir, vai valsts institucionālais ietvars var veicināt dzimumu līdztiesību? Piemēram, sociāldemokrātisko valstu grupā (Ziemeļvalstu modelis) dzimumu līdztiesības jautājumi aktualizēti tieši nodarbinātības jomā, jo šajās valstīs ir salīdzinoši augsta sieviešu līdzdalība pārvaldībā un pie varas. Dzimuma diskrimināciju mazināšanas aktivitātes neaprobežojas ar valsts līdzdalību, bet ir cieši saistītas ar iespēju mobilizēt sieviešu pārstāvniecību un pilsonisko līdzdalību visos līmeņos. Tomēr tas var notikt tikai tad, ja valsts institucionālie mehānismi pilnvaro dažādas iesaistītās puses piedalīties lēmumu pieņemšanā un sabiedrības uzskatu maiņā (Rai 2018; Annesley, Gains 2012 u.c.).

Dzimumu līdztiesības jautājumus var vērtēt, ņemot vērā Htunta un Veldona (Htun, Weldon 2010) izstrādāto dzimumu līdztiesības divu dimensiju modeli. Valsts institucionālais ietvars dzimumu līdztiesības jomā vērtējams (a) pēc piederības noteiktai sabiedrības šķirai<sup>3</sup> un (b) pēc piederības noteiktam sabiedrībā statusam<sup>4</sup>. Piemēram, valstīs, kurās noteicoša ir piederība pie noteiktas sociālekonomiskas grupas (šķiras), nevienlīdzību un diskrimināciju pēc dzimuma ietekmē rīcībpolitikas, kas kavē sieviešu ekonomisko līdzdalību. Tādēļ šajās valstīs dzimumu līdztiesības jomā aktualizēti jautājumi, kas saistīti ar bērnu pieskatīšanu un aprūpes pakalpojumu nodrošināšanu, ar mērķi veicināt sieviešu nodarbinātību, darba un ģimenes dzīves līdzsvara ievērošanu. Turpretī valstīs, kurās nozīme ir statusam, dzimumu līdztiesības līdzsvaru ietekmē pastāvošā subordinācija ģimenes institūcijā statusa dēļ. Šajās valstīs jautājumi ir saistīti ar individuālajām tiesībām, t.i., reproduktīvo veselību, tiesībām pārtraukt grūtniecību, sievietes lomas stiprināšanu, iestāšanos pret vardarbību un aktīvu pilsonisko līdzdalību u.c. Valstīs politikas procesi, kas veicina, vai tieši pretēji, neveicina dzimumu līdztiesību jautājumus, ir saistīti ar kontekstu un iesaistītajām pusēm, kurām ir vara pārmaiņu ierosināšanai. Kā atzīst autori: "*Dzimumu līdztiesības risinājumiem ir nepieciešama efektīva valsts. Tai ir jābūt spējīgai iesaistīties sabiedriskajā dzīvē, darba dzīvē un ģimenes dzīvē, lai aizsargātu sievietes no vardarbības, diskriminācijas un spētu novērtēt viņu darbu un rūpes*" (Htun, Weldon 2010). Adaptējot šo modeli CAP pētījumā (*Comparative Agendas Project*), atklājās, ka dzimumu līdztiesības jautājumi valstīs, kurās dominē sabiedrības sadalījums pēc piederības noteiktai šķirai, nozīme ir sociāldemokrātiskajai politiskajai ideoloģijai un augstam labklājības līmenim, kā piemēram, Zviedrijā. Savukārt valstīs, kurās nozīme ir statusam, ideoloģiskā un partiju politiskā piederība nav noteicošā, bet liela nozīme ir sieviešu

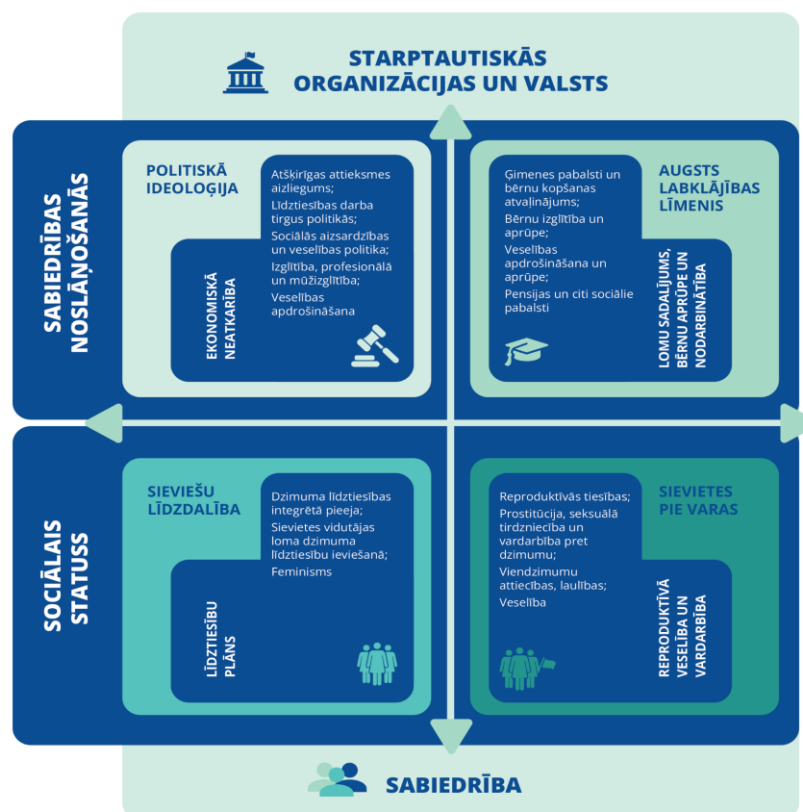
---

<sup>3</sup> No angļu val. *class-based*.

<sup>4</sup> No angļu val. *status based*.

pārstāvniecībai dažādās līdzdalību veicinošās aktivitātēs un sieviešu līderībai pie varas esošajās struktūrās, piemēram Īrijā (Annesley *et al.* 2015, skat. 2. attēls). Piedāvātais iedalījums ļauj noteikt rīcībpolitiku virzienus dzimumu līdztiesības jomā, kā arī identificēt jautājumu aktualizēšanā iesaistītās puses un izprast, kādā veidā mērķtiecīgi organizētas efektīvas dzimuma līdztiesību kampaņas nonāk esošajā politiskajā dienaskārtībā.

## 2. attēls. Dzimumu līdztiesības efektivitātes izvērtējums.



Avots: autoru veidots pēc Htun, Weldon 2010; Annesley *et al.* 2015 pieejas.

Vērtējot ES dalībvalstu tiesisko ietvaru, diskriminācija pēc dzimuma ir aizliegta nacionālo valstu konstitūcijās, izņemot Dāniju. Lielā daļā valstu<sup>5</sup>, papildus konstitūcijai, ir noteikts, ka visos valsts pārvaldes līmeņos tiek ieviesti pozitīvi politiskie instrumenti, ar mērķi veicināt dzimumu līdztiesības jautājumus visās sabiedrības pārvaldes jomās, tomēr Latvija ir viena no valstīm, kurā nav iestrādātas šādas rīcībpolitikas horizontālā līmenī. Visās ES valstīs ir izstrādāti īpaši likumi, piemēram, pret diskriminācijas likuma formā saistībā ar dzimumu līdztiesības jautājumiem<sup>6</sup>. Citās valstīs ir gan pret diskriminācijas likums, gan dzimumu līdztiesības likums. Latvija ir vienīgā ES dalībvalsts, kurai nav atsevišķi tiesiskais regulējums pret diskrimināciju vai dzimumu līdztiesības likums (Böök *et al.* 2021; EIGE dati, 2021). ES dalībvalstu rīcībpolitikas un tiesiskais ietvars nosaka: (1) vienlīdzīgu atalgojumu un vienlīdzīgu attieksmi darba vietā; (2) grūtniecību, maternitātes, paternitātes un vecāku aprūpes un ģimenes un darba dzīves līdzsvaru; (3) sociālās apdrošināšanas un ar darbu saistītās pensiju sistēmu; (4) sociālās drošības sistēmu; (5) pašnodarbinātību un aktīvu līdzdalību; (6) aizsardzību pret vardarbību pret sievieti un vardarbība ģimenē.

<sup>5</sup> Beļģija, Horvātija, Igaunija, Somija, Francija, Vācija, Grieķija, Ungārija, Itālija, Lietuva, Luksemburga, Malta, Polija, Portugāle, Rumānija, Slovēnija, Spānija.

<sup>6</sup> Čehija, Ungārija, Īrija, Polija, Rumānija, Slovākija, Slovēnija, Zviedrija

Lai arī ir virkne faktoru, kas ietekmē *dzimumu līdztiesības integritāti*, tomēr svarīgi aplūkot nozīmīgākos, kas ietekmē varas un sabiedrības līdzdalības mijiedarbību iepriekšminētajās četrās dzimumu līdztiesību veicinošās dimensijās. Labās prakses piemēru analīzē tiks novērtēti: sieviešu un vīriešu nodarbinātības un atalgojuma rādītāji, izglītība, sieviešu pārstāvniecība vadošajos amatos un politikā, kas mijiedarbībā ar dzimumu integritātes pieeju ir vērsti uz dzimumu līdztiesības veicināšanu, izveidojot un stiprinot institucionālo ietvaru un izmantojot pieejamo finansējumu. Papildus esošajiem, valstī var tikt aktualizēti arī dzimumu līdztiesības jautājumi saistībā ar veselību (meiteņu/ sieviešu reproduktīvo veselību un seksuālo izglītību), vardarbību un atšķirībām meiteņu un zēnu izglītības rezultātos u.c. Kampanju analīze dzimumu līdztiesības jomā palīdz izprast, kāda veida aktivitātes un rīcības ir efektīvākas, lai mainītu gan sabiedrisko domu, gan politisko dienaskārtību.

## 2. Pieredze un labās prakses piemēri: Īrija, Slovēnija, Zviedrija

Valsts līmenī iespējas ietekmēt dzimumu līdztiesības jautājumu iekļaušanu politiskajā dienaskārtībā vai uzstādījumu mainīt sabiedrībā pastāvošo vērtību sistēmu, ir atkarīgi no vairākiem iepriekšējā nodaļā izskaidrotiem ietekmes faktoriem, kas savstarpēji mijiedarbojas.

ES līmenī nav definēti un nodalīti tādi koncepti, kā dzimums (no angļu val. *sex*), dzimte/ dzimums (no angļu val. *gender*) un transdzimums (no angļu val. *transgender*). Kamēr termini nav skaidri definēti, arī izpratnes veidošana sabiedrībā par to nozīmi ir atšķirīga. Tikai atsevišķas valstis savā likumdošanā ir skaidri definējušas šo terminu nozīmi. Minēto terminu izmantošana likumdošanā palīdz nodalīt ar dzimumu<sup>7</sup> saistītos bioloģiskās ietekmes faktoros no faktoriem, kas saistīti ar dzimuma identitāti<sup>8</sup>, ar sociāli definētām lomām un statusu, ko vīrietis un sieviete pilda noteiktā sabiedriskajā vai privātajā dzīvē, saskaņā ar kultūras un vēsturiskām atšķirībām. Trans un interdzimumu (starpdzimumu) atzīšana likumdošanas ietvarā ļauj respektēt personas izvēli un ir vērtējams, kā nozīmīgs solis dzimumu līdztiesības jomā (Böök et al. 2021). Latvijā termini *dzimums*, *dzimte* vai *transdzimums* nav definēti atsevišķi, lai likumdošanas ietvarā reglamentētu dzimumu līdztiesības jomu. Tas ir arī par pamatu plašām un neskaidrām diskusijām jautājumos, kas saistīti ar dzimumu un pasīvu valsts lomu dzimumu līdztiesības jautājumu risināšanā.

Tieša diskriminācija pēc dzimuma ir aizliegta visās ES dalībvalstīs, bet atsevišķās valstīs nacionālā likumdošana var būt ne tik stingra salīdzinājumā ar ES definīciju, piemēram, nosakot atkāpes gadījumos, kad citas personas tiesības samērojamas līdzvērtīgā tiesiskā ietvarā. Netiešā diskriminācija dzimumu līdztiesības jomā ir visgrūtāk pierādāmā forma, tāpēc valstis pieļauj tiesiskajā praksē izmantot statistiskos datus (piemēram, Īrijā un Zviedrijā). Multiplā un starpnozaru diskriminācijas formas arī var tikt atsevišķi noteiktas likumdošanā. Pozitīvā rīcība, kas atbalstīta ES līmenī, paredz dalībvalstīm iestrādāt papildus instrumentus, kas dod zināmas priekšrocības diskriminācijai pakļautām grupām iepriekšminētajās jomās. Pozitīva rīcība ir iestrādāta visu valstu likumdošanā, bet nav iestrādāta atsevišķi Latvijas likumos. Zviedrija ir viena no tām valstīm dzimumu līdztiesības jomā, kura proaktīvi darbojas dažādu rīcību ieviešanā (Böök et al. 2021).

Adaptējot praksē dzimumu līdztiesības efektivitātes izvērtējuma modeli (skat. 2. attēlu), ir jāsaprot, kāds ir dzimumu līdztiesības aktivitāšu izvirzītais mērķis. Ja mērķis ir ietekmēt dzimumu līdztiesības jautājumus, kas saistīti ar strukturāliem, ekonomiskiem un labklājības faktoriem, svarīgi izvirzīt un definēt tos dzimumu līdztiesības jautājumus, kas tiešā










<sup>7</sup> no angļu val. *sex*

<sup>8</sup> no angļu val. *gender*

veidā uzlabo, piemēram, sieviešu ekonomisko līdzdalību, paaugstinātu produktivitāti vai samazina sociālo slogu u.c. Gadījumā, ja mērķis ir samazināt dzimumu diskrimināciju saistībā ar individuālajām tiesībām, piemēram, mazināt vardarbību, veicināt reproduktīvo veselību u.c., iedarbīgākas būs kampaņas un aktivitātes, kas vērstas uz sabiedrības uzvedības maiņu un citas sieviešu līdzdalības līmeņa aktivitātes. Tomēr šīs aktivitātes nav nozīmīgas, kamēr nav panākta aktīva sieviešu politiskā līdzdalība, kas iestājas par dzimumu līdztiesības jautājumiem un politiskajā dienaskārtībā nav iekļauti jautājumi, kas maina politisko virzienu.

Aktuāls ir jautājums par *dzimuma integritātes* iekļaušanu politiskajā dienaskārtībā. Lai arī šis jautājums ir starptautiskajā politiskajā dienaskārtībā kopš ANO Pekinas konferences 1995.gadā un ES dienaskārtībā kopš 1997.gada (Amsterdamas līgums), nacionālajā līmenī pieeja netiek plaši izmantota joprojām. Visbiežāk ir grūti vispārējos datus gūt dziļāku priekšstatu par pastāvošām problēmām, piemēram, saistībā ar sieviešu īpatsvaru nozīmīgās varas un pārvaldes struktūrās, pastāvošām atalgojuma atšķirībām starp sievieti un vīrieti, dzīvildzes un veselības aprūpes pieejamības datiem, sociālās apdrošināšanas un bezdarba līmeni, nabadzības, vardarbības ģimenē u.c. rādītājiem. *Dzimumu integrētā* pieeja var tikt panākta, ja rīcībpolitikās ir visaptveroša pieeja, novēršot dzimumu līdztiesības kavējošos faktoros (skat. 1. tabula).

### 1. tabula. Dzimumu līdztiesības veicinošie un kavējošie faktori

	EIROPAS SAVIENĪBA		ĪRIJA		SLOVĒNIJA		LATVIJA	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
 Nabadzības risks, sociālā izstumtība	22,6	20,7	21,7	18,8	14	12,5	29,2	22,4
 Izglītības līmenis ar augstāko līmeni (ISCED 5-8, % 25-64 gadi)	36,1	30,7	56,7	48,6	47,9	33,2	48,2	29,2
 Izglītības līmenis ar vidējo/vidējo prof. (ISCED 3-4, % 18-64 gadi)	46,1	49,4	37,8	40,9	46,5	59,8	48	60,6
 Bezdarba līmenis (15-74 gadi)	7,4	6,7	6,2	6,3	5,3	4,3	6,6	8,5
 Nodarbinātības līmenis (% 15-64 gadi)	63,4	72,6	65,5	74,3	68,1	74,5	68	71,9
 Jaunietis nav iesaistīts nodarbinātībā, ne izglītībā (NEET, 15-29 gadi)	14,5	11,8	9,7	10	8,2	6,6	12,6	11,5
 Ļoti labs veselības pašvērtējums (% 16 un vairāk gadi)	21,1	24,3	45,2	45,6	24,1	27,2	4,9	5,9
 Pašnāvību skaits uz 100 000 iedzīvotājiem	4,65 (2017)	17,21 (2017)	3,63	12,8	7,78	30,8	5,56	26,51
 Atšķirības darba samaksā, %	13%		11,3% (2018)		3,1%		22,3%	

Avots: autoru veidots saskaņā ar pēdējiem pieejamiem Eurostat datiem 2018., 2019., 2021. gados.

Saskaņā ar Eiropas dzimumu vienlīdzības institūta izveidotā dzimumu līdztiesības indeksa datiem<sup>9</sup>, Latvija 2022.gadā ierindojās 16. vietā starp ES valstīm ar indeksu – 61,4 punkti (par 7,2 punktiem zemāks rādītājs nekā ES vidēji), visaugstāko rādītāju uzrādot darba domēnā - 74,2 punkti (10. vieta), savukārt, viszemāko varas domēnā - 50,9 punkti (subdomēnā politiskā vara - 43,7 punkti). Kopš 2010. gada Latvijas rezultāts visvairāk ir uzlabojies naudas domēnā (+10,5 punkti), savukārt, kopš 2019. gada dzimumu līdztiesība visvairāk ir samazinājusies zināšanu domēnā (- 3,2 punkti) (EIGE mājas lapa).

<sup>9</sup> EIGE Gender Equality Index

Latvijā par dzimumu līdztiesības jautājumiem atbild Labklājības ministrijas (LM) Sociālās politikas plānošanas un attīstības departaments (turpmāk - departaments). Departaments ir atbildīgs par dzimumu līdztiesības jautājumu virzīšanu un uzturēšanu politiskajā dienaskārtībā, *dzimumu līdztiesības integritātes* izmantošanu un jautājumu izskatīšanu horizontālās politikas veidošanas procesā. Kā jau iepriekš tika norādīts, Latvijā nav atsevišķas likumdošanas, bet ir izstrādāts rīcības plāns dzimumu līdztiesības jomā. Dzimumu līdztiesības jautājumi ir nevienmērīgi iekļauti esošajā politiskajā ietvarā, piemēram, izglītības, nodarbinātības, sociālās apdrošināšanas u.c. jomās. Dzimumu līdztiesības jautājumi Nacionālajā attīstības plānā un valsts līmeņa pakārtotajos rīcībpolitikas dokumentos ir līdzās citām diskriminācijas formām (EIGE dati, 2021). Īstermiņa LM plāns sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai (2021.- 2023.gadam) paredz divu gadu laikā nodrošināt integrētu, mērķtiecīgu un efektīvu politiku trīs galvenos virzienos: (1) darba tirgū un izglītībā; (2) iestājoties pret vardarbību un vardarbību ģimenē; (3) citās nozaru politikās. Rīcības virzienu izvēle saistīta ar starptautisko organizāciju virzieniem un prasībām<sup>10</sup>. Starptautiskie tiesību akti ir nozīmīgi Latvijas dzimumu līdztiesības rīcībpolitiku virzībai politiskajā dienaskārtībā, tomēr ar nepietiekamu institucionālo ietvaru pašreizējā plašā starpnozaru sadalījumā, kas apgrūtinās plāna īstenošanu. Piemēram, iepriekšējā plāna īstenošanā nav izdevies panākt uzlabojumus nepietiekamā finansējuma dēļ. Pozitīvi vērtējama ir sabiedrības līdzdalības dimensija, jo NVO aktīva līdzdalība ir viens no būtiskākajiem priekšnosacījumiem sabiedrības informēšanā un zināšanu pārnesē sabiedrībai. LM rīcībpolitikas izstrādē ir iesaistījusi vairākas līderorganizācijas, kā piemēram, NVO "Centrs MARTA", biedrības "Sieviešu tiesību institūts", "Latvijas Sieviešu nevalstisko organizāciju sadarbības tīkls" (Sieviešu sadarbības tīkls), kā arī personu ar invaliditāti pārstāvēto jumta organizāciju "SUSTENTO" (SUSTENTO 2021). Minētām organizācijām ir ilgstoša pieredze kampaņu organizēšanā un sabiedrības informēšanā. Piemēram, "Centrs Marta" šogad rudenī uzsāka sabiedrisku kampaņu "Arī tevi var ievainot!" ar mērķi veicināt izpratni par cilvēku tirdzniecības upuriem un iespējām palīdzēt (Centrs Marta mājaslapa). Minēto organizāciju darbība ir plaša, jo dzimumu līdztiesības jautājumi skar daļu no kopējā organizācijas darbības jautājumu loka. Sieviešu sadarbības tīkls vērtējams, kā vadošā valsts sadarbības un koordinācijas organizācija, kas strādā ar dzimumu līdztiesības jautājumu virzīšanu nacionālajā un ES institūciju līmenī. Organizācija ir Eiropas Sieviešu lobija dalīborganizācija un veic nacionālās koordinācijas funkciju (*Sieviešu sadarbības tīkls* mājaslapa). LM ir uzrunājusi arī "Latvijas Jaunatnes padomi", lai veiksmīgāk īstenotu rīcībpolitikas jauniešu vidū. Darba tirgus jomā ir sadarbība ar tādām organizācijām, kā Latvijas Brīvo Arodbiedrību Savienību (LBAS) un Latvijas Darba devēju konfederāciju (LDDK). Sadarbībā ir īstenots projekts "Līdzsvars visiem (B4A)", kā arī kopprojekts "Dažādības veicināšana" ar Sabiedrības integrācijas fondu (SIF), Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldi (PMLP) un Nodarbinātības valsts aģentūru (NVA). Vairākos starptautiskos projektos Latvija ir bijusi dalībiece, piemēram, "Sexism Free Night", "LSOST" un "Sieviešu iesaiste savu interešu aizstāvībā". Šajā plānošanas periodā LM īsteno vairākus dzimumu līdztiesību projektus ģimenes un darba dzīves saskaņošanai un atbalstam diskriminācijas riskam pakļautām grupām dažādās dzīves jomās (2022. - 2028.gadam, un 2022. - 2029.gadam ar ES fondu līdzfinansējumu). Ekonomiskajā dimensijā viena no lielākajām problēmām ir pastāvošā atalgojuma plaisa starp dzimumiem. Covid -19 pandēmijas laikā atalgojums sievietēm 2018.gadā bija par 19.6% zemāks nekā vīriešiem, bet 2020.gadā tas bija par 22.3% zemāks (*Eurostat* mājas lapa). LM plāno samazināt darba algas

<sup>10</sup> Piemēram, ANO Sieviešu diskriminācijas komitejas 2020.gada 10.marta rekomendācijas par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu veiksmīgākai ieviešanai, ES stratēģijas dzimumu līdztiesību jomās un Eiropas Padomes secinājumi, t.sk. par darba samaksas atšķirību samazināšanu u.c.

atšķirības 2024. gadā līdz 14.1%. Mērķi iespējams sasniegt tikai pie aktīvas valdības līdzdalības (politiskās varas) sadarbībā ar LBAS un LDDK un aktīvu sieviešu organizāciju iesaisti, kā galveno kritēriju sabiedriskajās kampaņās uzsverot ekonomiskos ieguvumus.

Otrs būtisks rīcības plāna mērķis ir vērsties pret vardarbību, kas ir aktuāls jautājums ES līmenī. Stambulas konvencija bija viens no piedāvātajiem instrumentiem, kas paredzēja valstu aktīvu līdzdalību cīņā ar vardarbību pret sievietēm un vardarbību ģimenē. Konvenciju ir parakstījušas visas ES dalībvalstis, t.sk., Latvija 2016.gada 18. maijā. Latvija neratificēja konvenciju, jo ir nepietiekama cietušo aizsardzības sistēma no vardarbības ģimenē. Ir veikti virkne uzlabojumu, piemēram, vardarbības veicējiem ieviesti rehabilitācijas pakalpojumi, kā arī ir iespēja nošķirt varmāku no cietušā. Tomēr ir virkne jomu, kur joprojām nepieciešami uzlabojumi, piemēram, seksuālās vardarbības un medicīniskās palīdzības pieejamības jautājumos, kā arī sievietes ekonomiskās neatkarības nodrošināšanā. Pašreizējā plānā nav aktualizēti iepriekš minētie jautājumi, bet iekļautas atsevišķas iniciatīvas, kas problēmu pēc būtības nerisinās. Piemēram, ņirgāšanās un pazemošana 11, 13, 15 gadus jaunu skolēnu vidū un cietušo skaita samazināšana izglītības iestādēs, kā arī noziedzīgu nodarījumu skaita samazināšana nav pietiekama rīcība, lai novērstu vardarbību ģimenē un vardarbību pret sievietēm (seksuālo, ekonomisko, emocionālo un fizisko) (MK rīkojums 578). Izglītības iestādes un jaunatnes organizācijas jāiesaista izglītojošās un informatīvās kampaņās par tādiem dzimuma līdztiesību jautājumiem, kā vardarbīga uzvedība no zēnu/ vīriešu puses, seksuāla uzmākšanās un seksuālā vardarbība pret meitenēm un sievietēm, reproduktīvā veselība un seksualitāte, līdztiesībām ģimenes un darba dzīvē u.c. Pasākumu aktivitātēs svarīgi ir mobilizēt esošās aktīvās pilsoniskās līdzdalības organizācijas, piemēram, "Centru Marta", Sieviešu sadarbības tīklu, biedrību "Papardes zieds", aktīvas jaunatnes organizācijas u.c.

Pēdējais pasākumu mērķis ir saistīts ar digitālās ekonomikas virzību un digitālām prasmēm. (MK rīkojums 578) Digitalizācijas jautājums ir izglītības un nodarbinātības jeb nākotnes ekonomiskās darbības jautājums, kur ar aktīvu valsts līdzdalību un atbalstu var stiprināt jau esošo mūžizglītības un aktīvās nodarbinātības pasākumus. Jebkurš minētais diskriminācijas jautājums ir cieši saistīts ar subjektīvas diskriminējošas attieksmes un stereotipiskas uzvedības veidošanos, tāpēc diskriminācijas novēršana prasa lielu resursu (cilvēkresursu, finansiālo u.c.) ieguldījumu un aktīvu iesaistīto pušu līdzdalību.

Latvijas piemēra analīze atklāj, ka kopumā institucionālais un tiesiskais ietvars garantē aizsardzību pret tiešo diskrimināciju pēc dzimuma un citām diskriminācijas formām, tomēr iztrūkst mehānismi, kas palīdz noteikt multiplās un starpdiskriminācijas formas, kā arī instrumentus pozitīvai rīcībai, kas visaptveroši ir iestrādāti valsts likumos. Tas nozīmē, ka horizontālā līmenī ir jāvēršas pret visa veida diskrimināciju pret sievietēm, arī aktīvi veicinot sieviešu līdzdalību un politisko līderību varas struktūrās ar dažādām stratēģiskām un kampaņveidīgām aktivitātēm. Institucionālām *dzimumu integritāti veicinošām* aktivitātēm ir jābūt sasaistē ar sabiedrības stereotipu mazināšanu un dzimumu diskriminējošas attieksmes izskaušanu, neatkarīgi no valsts labklājības un sabiedrības kultūrvēsturiskā brieduma (skat. iepriekš 2. attēlu).

## **2.1. Īrija: ekonomiskā labklājība un aktīva sieviešu līdzdalība, politiskā līderība un ietekme**

Saskaņā ar Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta datiem, 2022. gadā Īrija atradās 7. vietā starp ES dalībvalstīm ar 74.3 punktiem, kas ir par 5.7 punktiem augstāks nekā ES vidējais līmenis (68,6 punkti). Kopš 2010. gada Īrijas rezultāts ir paaugstinājies par 8.9

punktiem, un tā ir pakāpusies rangā par vienu vietu. Rezultāts uzlabojies galvenokārt varas un naudas domēnā (+24,5 punkti). Salīdzinot ar citām ES valstīm visaugstākos rezultātus Īrija parāda veselības domēnā, sasniedzot 95 punktus un ierindojoties 2. vietā. Tomēr joprojām uzlabojumi nepieciešami dzimumu līdztiesības jomā varas domēnā (61,7 punkti), ar salīdzinoši zemo līmeni politisko lēmumu pieņemšanu subdomēnā (48.8 punkti, ierindojoties 18. vietā) (EIGE mājas lapa).

**Nodarbinātība.** Laulības, kā šķērslis<sup>11</sup>, kas kavēja aktīvu sieviešu nodarbinātību pastāvēja līdz 1973. gadam. Aizliegums sievietēm strādāt, kas stājušās laulībās, bija ilgāks nekā citās valstīs, tomēr turpmākajos gados daudz tika panākts dzimumu līdztiesības jomā kļūstot par EEK (mūsdienās ES) dalībvalsti. Līdz 1980.gadiem sievas ienākumi tika uzskatīti par vīra ienākumu daļu. Reformas šajā jomā neguva tūlītēju atbalstu, kā rezultātā ienākumu pārdales sistēma ir bijusi hibrīda. Zināmi uzlabojumi nodokļu pārdales sistēmā panākti stiprinot sociālā atbalsta sistēmu (Doorley 2017). Īrija ir labklājības valsts ar augstu ekonomiskās līdzdalības aktivitāti, ko veicināja 20.gs. 90.gados ieviestā politika vērsta uz darba tirgus izmaiņām dzimumu līdztiesības jomā. Sieviešu nodarbinātība strauji pieauga un tas mobilizēja sieviešu līdzdalību citu individuālo tiesību jomās. Līdz 2004.gadam sieviešu līdzdalība darba tirgū pieauga līdz 55% (vecumā no 15 - 64 gadiem), bet 2021.gadā tā ir sasniegusi jau 65.5%. Nozīmīgs dzimumu līdztiesības jomā ir Nodarbinātības vienlīdzības likums (*Employment Equality Act*), kas stājās spēkā 1998.gadā (UN 2004; Eurostat; Government of Ireland mājas lapa). Tomēr joprojām ir virkne nozares, kurās sieviešu pārstāvniecība ir ievērojami zemāka nekā vīriešu. Piemēram, 21.gs. sākumā Īrijā ir aktualizēta sieviešu pārstāvniecība inženieru profesijā (2018.gadā tikai 11.3% no valstī strādājošiem inženieriem bija sievietes). Turklāt 2021.gada pētījumā atklāts, ka 54.9% sievietes, kas strādā šajā nozarē, saskaras ar emocionālo vardarbību un 14,5% ar seksuālo vardarbību (Kent *et al.* 2019; Bula *et al.* 2021).

Jau 20.un 21.gs.mijā Īrijā izdevās samazināt atšķirības darba samaksā līdz 15% (UN 2004), bet līdz 2022.gadam - 11.3% (Eurostat dati; *Workequal* mājas lapa). Salīdzinoši zemās atšķirības atalgojumā ir pateicoties nodokļu pārdales sistēmai, kas kombinējumā ar pastāvošo sociālo pabalstu sistēmu izlīdzina ienākumu nevienlīdzību pēc dzimuma. Ekonomiskā līdzdalība ir saistīta ar bērnu aprūpi. Joprojām liela daļa sievietes strādā nepilnu darba laiku, jo izvēlas veikt bērnu aprūpi mājās. Bērnu aprūpes pakalpojumi Īrijā ir salīdzinoši dārgi (Doorley *et al.* 2022). Kā vienu no labajiem piemēriem vēlamies uzsvērt jaunākā likuma stāšanās spēkā "Par darba samaksas atšķirībām uz dzimuma pamata informēšanu" (*The Gender Pay Gap Information Act*, 2022.gada 31.maijā). Labas pārvaldības un atklātības princips paredz, ka darba vietām, kurās ir 250 un vairāk darbinieku, ir jāziņo par pastāvošām atšķirībām atalgojumā, kā arī jāziņo par darbībām, kas tiek veiktas, lai novērstu atalgojumu atšķirību pēc dzimuma darba vietā. Dati attiecināmi pilnīgi uz visām amatu kategorijām un vienībām, izņemot tos, kas atrodas atvaļinājumā vai ir pārtraukuši darba attiecības uz vairāk nekā gadu. Līdz 2024.gadam plānots prasību attiecināt arī uz darba devējiem, kuros nodarbināto skaits ir 150 un vairāk darbinieku, bet no 2025.gada informācija un dati būs jāsniedz arī darba vietām ar nodarbināto skaitu līdz 50 darbiniekiem. Darba devējiem ir pienākums apkopot datus un publicēt ziņojumu par 6 mēnešu periodu elektroniskā vai drukātā veidā. Publiskie ziņojumi glabājami vismaz trīs gadus. Īrijas Cilvēktiesību un līdztiesību komisija (*The Irish Human Rights and Equality Commission*) ir tiesīga vērsties tiesā pret darba devējiem, kas nepilda likumā noteiktās prasības. Minētais likums paredz arī darba ņēmēja tiesības vērsties Darba attiecību komisijā ģenerālajā direktorātā (*the Director General of the*

---

<sup>11</sup> no angļu val. *marriage bar*

*Workplace Relations Commission*), ja ir aizdomas par darba devēja nolaidību dzimumu līdztiesības jomā, uz kā pamata var tikt veikta izmeklēšana konkrētajā darba vietā (*Government of Ireland* mājas lapa). 2000.gadā Īrija noteica **minimālās algas līmeni** (*National minimum Wage Act*), saskaņā ar kuru stundas likme ir pieaugusi līdz 10.50 Eur/h 2021.gadā, bet no 2023.gada 1.janvāra plānots to palielināt līdz pat 11.30 Eur/h. Izņēmumi attiecināmi tikai uz atsevišķām mērķa grupām, kā piemēram jauniešiem, praktikantiem vai uzņēmumā strādājošiem ģimenes locekļiem (*Citizens Information* mājas lapa). **Sieviešu pārstāvniecība valsts un vadības līmeņa struktūrās** arī ir pieaugusi, bet joprojām pastāv atšķirības starp sieviešu nodarbinātību valsts pārvaldē un privātajā sektorā. Pie varas Īrijā 28.57% no valdības ministriem un 22.5% no parlamentāriešiem ir sievietes (OECD dati).

**Izglītība.** Sieviešu īpatsvars, kuras ieguvušas vidējo, vidējo profesionālo izglītību ir samazinājies no 39,2% līdz 37,8% laika periodā no 2017. līdz 2021.gadam (ISCED 3-4 līmenis, *Eurostat* dati). Ne vien vidējā un vidējā profesionālā, bet arī augstākās izglītības pieejamība ir svarīga, lai sievietes ieņemtu vadības līmeņa amatus. 2021. gadā kopumā 48,3% Īrijas iedzīvotāju bija ar augstāko izglītību, no tiem 44,2% vīriešu un 52,3% sieviešu (1.tabula). Tomēr vēl aizvien sieviešu pārstāvniecība, piemēram STEM koledžas programmās, ir krietni zemāka: 2019.gadā sievietes šīs programmas apguva par 22% mazāk nekā vīriešu. (Delaney, Devereux 2019)

2020. gadā 26% Īrijas profesores bija sievietes. Aktīva sieviešu līdzdalība pasniedzēju vidū, iesniedzot septiņas sūdzības pret Īrijas Nacionālo universitāti Golvejā (*University of Galway*), bija nopietns signāls, lai nacionālās augstākās izglītības rīcībpolitikā iekļautu dzimumu līdztiesības jautājumu (Filha, Ruggi 2020). Piemēram, 2016.gadā tika sagatavots Nacionālais pārskats par dzimumu līdztiesības jautājumiem Īrijas augstākās izglītības iestādēs un veicināta sieviešu pārstāvniecība augstākajā izglītībā vadošajos pētnieciskajos amatos (Senioru akadēmiskās vadības iniciatīva *The SALI*). 2017.gadā tika izveidota Dzimumu līdztiesības darba grupa, kas gatavoja ziņojumu un rīcības plānu 2018. - 2020.gadam. Savukārt, Augstākās izglītības ministra vadībā izveidotā darba grupā 2019.gadā izstrādāja seksuālās piekrišanas<sup>12</sup> ietvaru augstākās izglītības iestādēs, lai veicinātu universitāšu cieņpilnu, drošu un kultūru daudzveidīgu vidi. Vairākas universitātes rīko seminārus un kursus par seksuālo piekrišanu un liecinieku iejaukšanās (*Bystander Intervention*) programmu darbiniekiem un studentiem (O'Connor, Irvine 2020).

**Vardarbība.** 2014. gada ES Cilvēktiesību aģentūras aptaujas dati liecina, ka 26% sieviešu Īrijā ir piedzīvojušas fizisku un/vai seksuālu vardarbību no 15 gadu vecuma (ES-27 vidēji - 33%), un 41% cilvēku Īrijā zina sievieti savā paziņu lokā, kas ir bijusi vardarbības upuris ģimenē (FRA 2012). 31% aptaujāto norāda, ka vardarbība ģimenē pret sievietēm ir ļoti izplatīta, kas ir par 6% vairāk nekā ES vidēji (*Eurobarometer* dati 2016). Līdzīgi secinājumi ir organizācijas "Sievietes Palīdzība" (*Women's Aid*) pētījumā par vardarbību jaunu cilvēku vidū Īrijā: viena no 5 jaunām sievietēm un viens no 11 jauniem vīriešiem ir piedzīvojuši vardarbību no partnera puses (*Women's Aid* 2021).

Īrijā atbildība, par seksuālo un ar dzimumu saistīto vardarbības politikas attīstību, finansējuma pārraudzību un pakalpojumu nodrošināšanu, tiek dalīta. Tieslietu departaments izstrādā un īsteno valdības politiku šajā jomā un ir atbildīgs par vardarbības ģimenē, seksuālās un ar dzimumu saistītās vardarbības nacionālās stratēģijas izstrādi (Higgins, O'Malley 2021), kamēr "Tusla" (Īrijas ģimeņu un bērnu un aģentūra) ir atbildīga par upuru aprūpi un par visu ar vardarbības ģimenē, seksuālās un ar dzimumu saistītās vardarbības pakalpojumu finansēšanu un sniegšanu (Foley 2022).

---

<sup>12</sup> No angļu val. *sexual consent*



Kopš 2017.gada Īrijas valdība ir veikusi ievērojamus uzlabojumus, lai novērstu vardarbību. Kā nozīmīgākie ir 2017. gadā pieņemtais Krimināllikums, kurā iekļauta sadaļa par seksuālajiem nodarījumiem (*Criminal Law (Sexual Offences)*), kā arī 2018. gadā pieņemtais likums par Vardarbību ģimenē (*Domestic Violence Act 2018*). Papildus tam Īrijas valdība ir izstrādājusi virkni pārskatu, veikusi revīzijas un organizējusi kampaņas, t.sk. Tieslietu ministrijas īstenotā “*What would you do?*” kampaņa par vardarbību ģimenē un “*No excuses*” kampaņa par uzņēmējiem un seksuālo vardarbību (Foley 2022). Vardarbība ir cieši saistīta ar veselību, tāpēc jaunākais no dokumentiem ir Īrijas Veselības ministrijas izstrādātais Sieviešu veselības rīcības plāns (2022.-2023.gadam), kas paredz sieviešu veselību izvirzīt par prioritāti, izveidojot sadarbību starp dažādiem valdības iestādēm (Department of Health 2022).

**Aktīva politiskā līdzdalība, sieviešu pārstāvniecība ģimenes tiesību jomā** ir ārkārtīgi būtiska, lai stiprinātu dzimumu līdztiesības jautājumu iekļaušanu politiskajā dienaskārtībā. Īrijas, kā salīdzinoši nelielas valsts (7 miljoni iedzīvotāju, 2022), politisko varu ietekmē dominējošā Romas katoļu baznīca ar spēcīgu patriarhālo ētiku visos līmeņos. Šīs ietekmes rezultātā, līdzās nodarbinātībai un sociālās aizsardzības politikai, aktualizējās ģimenes tiesību jautājumi, piemēram, laulību šķiršana (no 1997.gada) un grūtniecības pārtraukšanas (aborta) aizlieguma atcelšana (no 2018.gada). 2016.gadā tika panākts lēmums par viendzimuma laulību referenduma rīkošanu, kas ļautu laulāties neatkarīgi no dzimuma. Dažādu sabiedriski nozīmīgu organizāciju aktīvas līdzdalības un pārstāvniecības rezultātā paaugstinājās informētība par nebinārās dzimtes identitāti: caur interseksuālo, transdzimuma un citu nebināro kategoriju identificēšanu (O'Connor, Irvine 2020). Minētie notikumi ir pierādījums sabiedrības vērtību maiņai un apliecinājums, ka tā kļūst neatkarīgāka no pastāvošās Romas katoļu baznīcas reliģiskās piederības.

2017. gadā Īrijā tika pieņemts likums (*Criminal Law (Sexual Offences) Act 2017*), kas noteica, ka seksuālo pakalpojumu pirkšana ir pretlikumīga. Līdz tam seksuālo pakalpojumu pirkšana bija krimināli sodāma tikai gadījumā, ja pakalpojums tika pirktis no nepilngadīgas personas vai cilvēktirdzniecības upura. Likumā tika arī definēti būtiski termini saistībā ar piekrišanu seksuāla rakstura darbībām (Bacik 2021). Neskatoties uz pozitīvajām izmaiņām dažādās jomās, tikai kopš 2016. gada tēviem ir tiesības uz divu nedēļu apmaksātu atvaļinājumu bērna piedzimšanas vai adopcijas gadījumā (*Paternity Leave and Benefit Act, 2016*). Turklāt Īrijā ir tikai grūtniecības un pēcdzemdību atvaļinājums un nav iespējas izmantot dalītu bērna kopšanas atvaļinājumu (Nygren *et al.* 2021; *Citizens Information* mājas lapa).

Jau 20.gs. un 21.gs.mijā Īrijā tika atbalstīta *integritāte dzimumu līdztiesībās* Nacionālā attīstības plānā (NAP 2000. - 2006.gadam), kas tika ieviesta saskaņā ar valsts ilggadējo investīciju stratēģiju un ESF (Eiropas struktūrfondu) līdzfinansējumu. Rezultātā vairāki politikas plānošanas dokumenti, piemēram, dzimumu līdztiesības ietekmes novērtējuma vadlīnijas (*Gender Impact Assessment Guidelines*) noteica galvenos dzimumu līdztiesības integrētas pieejas principus dažādās iestādēs (*Gender Mainstreaming Unit (GMU)*). Šobrīd GMU pārveidots par Tieslietu un līdztiesības departamenta Dzimumu līdztiesības nodaļu (GED)<sup>13</sup>. GED darba mērķis ir paaugstināt sieviešu pārstāvību politikā, valsts amatos un uzņēmumos, sadarboties ar aktīvām dzimumu līdztiesības organizācijām, kā arī cīnīties par vardarbības izkaušanu pret sievietēm un meitenēm. Tā bija atbildīga par “Nacionālās stratēģijas sievietēm un meitenēm 2017. - 2020. gadam” īstenošanas uzraudzību. Īrija ir valsts, kurā vēlme ir panākt, lai visas sievietes bauda vienlīdzību ar vīriešiem un var pilnībā izmantot savu potenciālu, vienlaikus baudot drošu un pilnvērtīgu dzīvi. Stratēģijas trīs galvenie

<sup>13</sup> Gender Equality Division (GED) of the Department of Justice and Equality

darbības virzieni: sieviešu sociālekonomisko iespēju paaugstināšana, sieviešu labklājības nodrošināšana, sieviešu pilsoniskā līdzdalība. Saskaņā ar stratēģiju valsts iestāžu darbinieki tika apmācīti tādās jomās, kā neapzinātie aizspriedumi, datu vākšana un dzimumu līdztiesības nodrošināšana visās politikās, tostarp tajās, kas saistītas ar lauku kopienas un ilgtspējīgu enerģiju (*Government of Ireland mājas lapa*) 2014. gadā tika izveidota Īrijas Cilvēktiesību un vienlīdzības komisija (*The Irish Human Rights and Equality Commission (IHREC)*), kas ir neatkarīga no valdības. GED darbs papildina neatkarīgās līdztiesības iestādes IHREC pilnvaras, kas darbojas visās deviņās cilvēktiesību, vienlīdzību un līdztiesību jomās. 2017. gada februārī tika iecelta Stratēģijas komiteja, kas konsultēja Tieslietu un līdztiesību departamentu par Nacionālās sieviešu un meiteņu stratēģijas 2017. - 2020. gadam sagatavošanu un ieviešanu. Komitejā ir visu valdības departamentu, galveno valsts iestāžu, sociālo partneru un pilsoniskās sabiedrības, tostarp Īrijas Nacionālās sieviešu padomes pārstāvji (*National Women's Council of Ireland*). Apvienotā *Oireachtas* komiteja (*The Joint Oireachtas Committee on Justice and Equality*) ir viena no vadošajām institūcijām, kas valdības līmenī ir atbildīga par dzimumu līdztiesības jautājumiem arī šodien.

### 3. attēls. Īrija: darba tiesību un ekonomiskās dimensijas līdztiesību stiprināšana, pārstāvēniecība un sieviešu līderība



Avots: autoru veidots pēc Htun, Weldon 2010; Annesley *et al.* 2015 pieejas.

Šobrīd dzimumu līdztiesības jautājumi tiek veicināti un attīstīti saskaņā ar visas valdības rīcībpolitiku ietvaru (skat. Valsts stratēģijā sievietēm un meitenēm 2017. - 2020. gadam, pagarināta līdz 2021. gada beigām). 2020. gadā programmā "Mūsu kopīgā nākotne" valdība ir apņēmusies izstrādāt un īstenot jaunu sieviešu un meiteņu stratēģiju. Neskatoties uz veiktajiem uzlabojumiem, ekonomiskajā un finansiālo iespēju ziņā, Īrijā joprojām *vara*

pieder vīriešiem - ar augstāku atalgojumu, iespējām nonāk vadošajos amatos, kas veido klasisku sabiedrības vidusšķiru atkarīgu no statusa (O'Connor, Irvine, 2020, skat. 3. attēlu).

## **2.2. Slovēnija: politiskās varas pēctecība dzimumu līdztiesības aktualizēšanā un ieviešanā mūsdienās**

Saskaņā ar EIGE indeksu, 2022. gadā Slovēnija bija 12. vietā starp ES dalībvalstīm ar 67,5 punktiem, kas ir par 1,1 punktu zemāks rādītājs nekā ES vidēji, bet no Austrumeiropas valstīm - augstākais līmenis. Kopš 2010. gada Slovēnijas rezultāts ir palielinājies par 4,8 punktiem, tomēr progress ir bijis lēnāks nekā citās ES valstīs. Slovēnijas vieta ir visaugstākā laika domēnā (72,9 punkti), ieņemot 7.vietu starp ES valstīm. Kopš 2010. gada rezultāts šajā domēnā ir uzlabojies par 4,6 punktiem un Slovēnija ir pakāpusies rangā par 3 vietām. Tas, galvenokārt, noticis aprūpes (+5 punkti) un sociālās aktivitātes (+4 punkti) apakšdomēnā. Savukārt, visvairāk uzlabojumi nepieciešami varas domēnā (53,3 punkti), kurā Slovēnija ierindojas 14. vietā starp visām ES valstīm. Vistālāk no vienlīdzības Slovēnija ir apakšdomēnā – ekonomisko lēmumu pieņemšana, ar rezultātu 45 punkti un 16. vietu. (EIGE mājas lapa)

Slovēnijā dzimumu līdztiesības pēctecības aizsākumi identificējami sociālisma politiskajā ideoloģijā izveidotajā institucionālajā sistēmā 20.gs. 50.un 60.gados. Tā paredzēja "vienlīdzīgas strādnieku šķiras" funkcionēšanu, t.sk., sievietes - "strādnieces" līdztiesības. Sociālās tiesības tika nodrošinātas izglītības, apmaksāta darba, bērna kopšanas atvaļinājuma, bērna aprūpes nodrošināšanas pakalpojumu u.c. formās. Sieviešu līdztiesību jautājumu aktualizēšana līdz Slovēnijas neatkarības atgūšanai 1991.gadā, ir vēsturiski saistīta ar augstu valsts līdzdalību. Šādā valsts sistēmā lielākas iespējas bija ietekmēt valsts mēroga, t.i., darba tiesību un sociālās drošības jautājumus, kā arī vienlīdzīgas politiskās tiesības (vēlēšanu tiesības). Sievietes pieaugoša pārstāvniecība un nonākšana pie varas ietekmēja arī atsevišķas individuālās tiesības, piemēram, tiesības veikt abortu (20.gs.70.gadu vidū, pateicoties politiķei Vidai Tomšičai). Vienlaikus jāatzīmē, ka pastāvošajā sociālisma sistēmā, sievietēm netika nodrošinātas kādas īpašas tiesības, piemēram, saistībā ar sievietes lomu un pienākumiem ģimenē. (Antic 2006).

Pēc neatkarības atjaunošanas pirmajā dekādē Slovēnijā pieaugoša indivīda brīvība, kā vērtība, kopā ar cilvēktiesībām ieviesa nelielas korekcijas pie varas esošajos politiskajos uzstādījumos, bet tās joprojām bija "vecās labās vērtības". Līdztekus jaunām humānisma liberāldemokrātiskām vērtībām, nacionālisms un reliģija turpināja nostiprināties politiskajā dienaskārtībā un sabiedrībā. Pārejas periods (20.gs. 90.gadu sākums līdz otrai pusei) dzimuma līdztiesību jomā raksturots, kā abu dzimumu attiecību tradicionalizācija, ar lielāku uzsvāri uz ģimenes vērtībām: mātes lomas kā vērtības stiprināšana (mājas un mātes kā ģimenes pavarda stiprinātājas), sieviešu lomas stereotipizācija un laulību institucionalizācija. (Antic 2006)

*Nodarbinātība* ir salīdzinoši augsta sieviešu un vīriešu vidū Slovēnijā. Pēdējās desmitgadēs sieviešu nodarbinātības kritums vērojams saistībā ar globālo ekonomisko krīzi, kad no 67.6% 2009.gadā sieviešu nodarbinātība samazinājās līdz 62.6% 2013.gadā. Arī 2020.gadā, Covid-19 pandēmijas ietekmē, vērojams neliels kritums, saglabājoties atšķirībām sieviešu (68,1%) un vīriešu (74,5%) nodarbinātībā arī 2021.gadā darbspējīgo vecuma (15 - 64 gadi) grupā. Attiecīgi sieviešu bezdarba līmenis arī ir augstāks nekā vīriešu (skat. 1. tabulu). Augsts nodarbināto sieviešu īpatsvars ar bērniem izvirza Slovēniju ES dalībvalstu augšgalā (*Statistical Office* mājas lapa). Atšķirības darba samaksā Slovēnijā ir vienas no zemākajām ES dalībvalstīs (3. vieta), 2020. gadā tās sastādīja vien 3,1% (ES vidēji - 13%), strauji samazinoties tieši no 2018. gada līdz 2020. gadam. (skat. 1. tabulu) Tas samazina arī

vecuma pensiju atšķirību starp sievietēm un vīriešiem, piemēram, 2018. gadā sastādot 17,8%, kamēr ES vidēji šīs atšķirības bija 29,5% apmērā (*Moje delo. Moja pokojnina* mājas lapa). *Sieviešu izglītība* ir nozīmīga, lai veidotu aktīvu pilsonisko līdzdalību, pārstāvniecību un līderību sieviešu vidū. Slovēnijā sievietes kopumā ir ar augstāku izglītības līmeni nekā vīrieši visās vecuma grupās, izņemot vecāka gadagājuma vidū. (Statistical Office mājas lapa, skat. 1.tabulu).

Neskatoties uz ekonomiskiem un politiskiem uzstādījumiem, mūsdienās abu dzimumu pārstāvji Slovēnijā izjūt lielāku individuālo brīvību attiecībā uz dzimumu lomu izpildi. Īpaši nozīmīga ir feminisma organizāciju un aktīva NVO loma. Ir vairāki desmitu organizāciju, kas aizstāv un risina dzimumu līdztiesību jautājumus. Īpaši atzīmējamas ir pārejas perioda ietekmīgo organizāciju - "Sievietes Pilsēta" (*City of Women*) un Sieviešu Politikas un Miera Institūta (*the Office for Women's Policies and the Peace Institute*) darbība, kas veica pētījumus un veidoja zināšanu bāzi par dzimumu līdztiesības jautājumiem Slovēnijas sabiedrībā. Miera Institūts (*the Peace Institute*) joprojām aktīvi darbojas. Darba, ģimenes, sociālo lietu un vienlīdzīgu iespēju ministrija ir galvenā institūcija, kas atbild par dzimumu līdztiesības jautājumiem un aktualizē vardarbību pret sievietēm, kā arī nevienlīdzību nodarbinātībā, zinātnē un politikā (*Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities* mājas lapa).

Līdzīgi kā Īrijā, viena no aktuālākām problēmām Slovēnijas sabiedrībā bija un ir **vardarbība pret sievietēm**, kas tika aktualizēta un risināta izveidojot "karstos telefonus" (*hotlines*) un drošu patvērumu, kas finansēts no sieviešu līdzdalības organizācijām un valsts. Atbalsta pasākumi tika rūpīgi vērtēti, statistiskie dati tika ievākti un uz to pamata tika ierosināti likumdošanas grozījumi. Piemēram, jau 1997.gadā darba likumdošanā tika iestrādāta **aizsardzība pret seksuālu uzmākšanos darba vietā**, tostarp, uzliekot atbildību darba devējam nodrošināt, ka "*neviens darbinieks necieš no seksuālās vardarbības un, ka neviens darba ņēmējs necieš no tā, ka ir paziņojis par seksuālu vardarbību un dzimumu diskrimināciju*". Lai arī ar nelielu tendenci samazināties, pētījuma dati liecina, ka 13% sieviešu dzīves laikā saskarās ar vardarbību. (OECD dati 2022) Mūsdienās uzmākšanās tiešsaistē ir visai izplatīta jauniešu vidū: pamatskolas (7. - 9.klase) vecuma grupā uz to norādījuši 56% meiteņu un 50% zēnu, savukārt, vidusskolēnu grupā - 65% meitenes un 55% zēni. Dati liecina, ka tā ir visnotaļ vienlīdz izplatīta problēma abu dzimumu vidū (*Odklikni* mājas lapa).

Arī **viendzimumu attiecības** - geju un lesbiešu tiesības jau 20.gs.80.gados tika aktualizētas un iestrādātas likumdošanā. Līdz pat 2003.gadam **prostitūcija** ir bijusi inkriminēta kā maza apmēra krimināla darbība, bet bez atbildības pret klientu. Prostitūcijas dekriminalizācija izraisīja plašas diskusijas par sabiedrības morālo vērtību graušanu. Notika pretējais, un šīs aktivitātes bija nozīmīgas, lai likumdošanā būtu piemērotas vēl liberālākas pieejas. **Tēva loma** jau 20.gs.90.gadu sākumā tika stiprināta ar izmaiņām likumdošanā (*the Law on Parenthood and Family Incomes*). Šajā likumā tika nostiprinātas katra vecāka individuālās tiesības un vecāka (tēva un mātes) kopšanas atvaļinājumi. Slovēnijā ir divu veida atvaļinājumi pēc bērna piedzimšanas: grūtniecības un dzemdību atvaļinājums mātei un paternitātes atvaļinājums tēvam, un bērna kopšanas atvaļinājums, kas ir vienāds mātei un tēvam - 130 dienas. Lai paaugstinātu tēvu iesaistīšanos bērnu aprūpē, 2022. gada septembrī valdība pieņēma grozījumus likumā par bērna aprūpi un ģimenes pabalstiem nosakot, ka 60 dienas no bērnu kopšanas atvaļinājuma, tēvi nevar nodot mātei vai citai aprūpes personai. Iecerēts arī veicināt darba un ģimenes dzīves saskaņošanu. Bērna kopšanas atvaļinājums katram vecākam ir 160 dienas, bet paternitātes atvaļinājums samazināts no 30 uz 15 dienām. (*Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities* 2022)

Vēsturiski sievietēm Slovēnijā ir bijusi nozīmīga loma līdztiesību jautājumu veicināšanā un stiprināšanā dažādās rīcībpolitikās. Slovēnijā 18,75% sievietes ir valdības ministri un 26,7% parlamenta locekles (OECD dati). Sievietes vadošajos amatos joprojām ir mazākumā, taču ar pieaugošu tendenci. Darbaspēka apsekojuma dati liecina, ka 40% sievietes ieņēma vadošos amatus. Ar šo rādītāju Slovēnija ierindojās ceturtajā vietā starp ES dalībvalstīm (aiz Latvijas, Polijas un Zviedrijas) (*Statistical Office* mājas lapa).

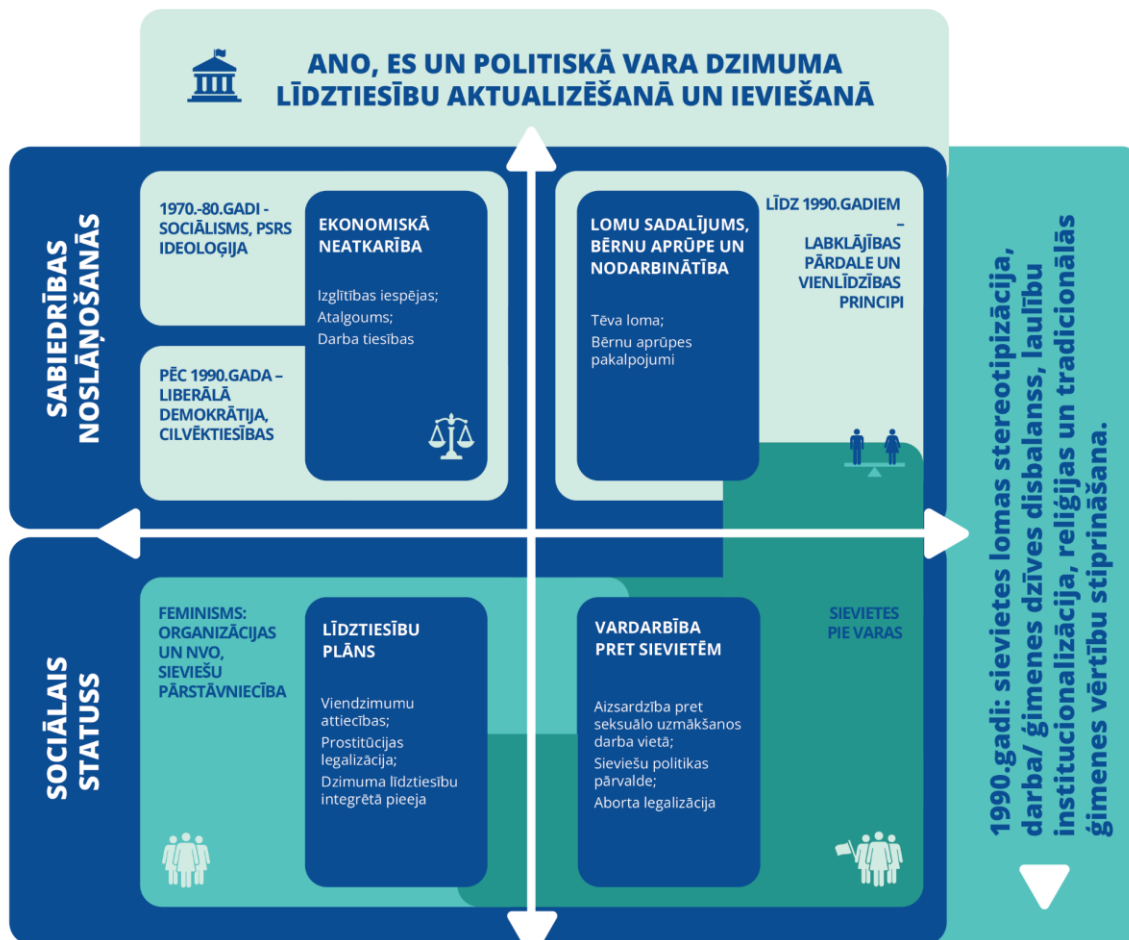
Jau 1990.gadā Nacionālās asamblejas Sieviešu Tiesību politiku Komisija (*the National Assembly, The Women's Policy Commission*) veica novērtējumu par sieviešu stāvokli un iesniedza priekšlikumus, lai veiktu uzlabojumus. Divus gadus vēlāk tika dibināta Sieviešu Politikas pārvalde (*Women's Policy Office*), un Slovēnija bija pirmā valsts no Austrumeiropas, kas izveidoja šādu institūciju. Uzdevums bija veikt sieviešu stāvokļa uzraudzību valstī, aizsargāt konstitucionālās tiesības, likumdošanu un ievērot starptautiskās saistības, iesniegt priekšlikumus un rosināt diskusijas par nepieciešamiem uzlabojumiem, kas skar dzimuma līdztiesību un sieviešu tiesību jautājumus. Viens no būtiskākajiem panākumiem bija sieviešu līdzdalības paaugstināšana varas struktūrās, t.i., politiskā līdzdalība. Otra joma bija saistīta ar dzimumu līdztiesības jautājumu integrētās pieejas izmantošanu vairākās jomās: darba, ģimenes un sociālās labklājības, izglītības un sporta, iekšlietu pārvaldē. Izstrādātā valsts līmeņa stratēģija dzimumu līdztiesības jautājumos ir viens no praktiskiem instrumentiem, kas darbojas joprojām (atsauce?)

Austrumeiropas bloka valstīm pēc neatkarības atgūšanas ir izdevies atšķirīgi veicināt dzimumu līdztiesību un iestāties pret dzimumu diskrimināciju. Lai arī politisko partiju piedāvājums dažkārt iekļauj jautājumus saistībā ar īpašu aizsardzību darba tirgū, piemēram, cīņoties ar diskrimināciju darba vidē, tomēr piedāvātās rīcības vai iniciatīvas darba devējiem ir ierobežotas, lai veicinātu sieviešu līdzdalību dominējošā vīriešu kolektīvā. Diemžēl pārejas demokrātijās partiju solījumi tiek tikai daļēji pildīti, bet valdību īstenotās kampaņas dzimumu līdztiesību jomā būtiski atšķiras no tradicionālajām demokrātiskajām labklājības valstīm (Lipsmeyer 2009; Beloshitzakaya 2021). Vislielākais potenciāls ir tām rīcībpolitikām, kas vērstas uz ekonomisko labklājību, kā arī dzimumu līdztiesības paaugstināšanu izglītības jomās, tam paredzot mērķtiecīgi valsts budžeta izdevumus. Sieviešu loma parlamentā ir nozīmīga, lai veicinātu sieviešu tiesību aizstāvību, bet rezultāti nav viennozīmīgi – sievietes, ne vienmēr nonākot vairākuma valdošā "vīriešu" dominējošā varas līmenī, nostājas sieviešu līdztiesību pusē. Tieši pretēji, asimilējoties ar vairākumu, tās var pilnīgi pretēji rīkoties un neuzskatīt šo par iespēju kļūt par sieviešu tiesību aizstāvēm. Liela nozīme ir bijusi feminisma kustībai un NVO sektoram, kas ietekmē dzimumu līdztiesības jautājumu virzīšanu dienaskārtībā (Beloshitzakaya 2021).

**Sociālisma politiskās ideoloģijas** pēctecība ir joprojām identificējama tādos dzimuma līdztiesību jautājumos, kā tiesībām pārtraukt grūtniecību, tiesībām uz vienlīdzīgu izglītību un darba tiesībām. Dzimuma līdztiesība izglītības jomā tika izvirzīta par galveno prioritāti īpaši novirzot valsts budžeta līdzekļus un reformējot izglītības sistēmu. Joprojām augstākā izglītība ir feminizēta - sievietes visbiežāk izvēlas izglītību sociālajās zinātnēs, pedagoģijā, mediju u.c. nozarēs. Vienlaikus arī medicīnas un tiesību zinātnēs sieviešu pārstāvniecība ir pieaugusi. Otra problēma ir tāda, ka sieviešu izglītības līmenis atalgojumā nav vienlīdzīgi novērtēts salīdzinājumā ar vīriešu atalgojumu. Izglītības ieguve sieviešu vidū ir būtiski paaugstinājusies. Tiesības pārtraukt grūtniecību bija viens no sarežģītākajiem jautājumiem, kas guva atbalstu pateicoties aktīvai sieviešu kustībai, kā arī pietiekamam sabiedrības atbalstam gan vīriešu, gan sieviešu vidū. Sieviešu pārstāvniecība joprojām augstākajos amatos un politikā ir nepietiekama. No skaitliski lielā arodbiedrību skaita, tikai dažās ir organizētas sieviešu līdzdalības grupas. Tomēr no Austrumeiropas bloka valstīm

Slovēnija ir veiksmes stāsts ar lielāku valsts un valdības atbalstu, kā arī salīdzinoši skaidru un mērķtiecīgu integrētās dzimumu līdztiesības politisko virzību ES dalībvalstu vidū (Beloshitzakaya 2021, skat. 4. attēls).

#### 4. attēls. Slovēnija: politiskās varas pēctecība, sieviešu pārstāvniecība un līderība



Avots: autoru veidots pēc Htun, Weldon 2010; Annesley *et al.* 2015 pieejas.

### 2.3. Zviedrija: sociāldemokrātiskā ideoloģija, labklājība un abu dzimumu pārstāvniecība dzimuma līdztiesību aktualizēšanā

Pēc Eiropas dzimumu vienlīdzības institūta izveidotā dzimumu vienlīdzības indeksa, 2022. gadā Zviedrija ierindojās 1. vietā (kopš 2019. gada) starp ES valstīm ar 83,9 punktiem, kas ir par 15,3 punktiem vairāk nekā ES vidējais līmenis. Zviedrija visaugstākos rezultātus uzrāda veselības domēnā (95,2 punkti), ieņemot 1.vietu starp ES valstīm. Kopš 2010. gada rezultāts šajā domēnā ir uzlabojies par 2 punktiem, galvenokārt, pateicoties uzlabojumiem aprūpes (+5 punkti) un sociālās aktivitātes (+4 punkti) subdomēnās. Savukārt visvairāk uzlabojumu Zviedrijā nepieciešami zināšanu domēnā (74,6 punkti) - vistālāk no vienlīdzības Zviedrija ir subdomēnā segregācija ar 69,1 punktiem (EIEG mājas lapa).

Zviedrijā ir izveidots neatkarīgs *Līdztiesību Ombuds (The Equality Ombudsman)*, kas ir valsts aģentūra un darbojas Zviedrijas parlamenta un valdības interesēs, veicinot vienlīdzīgas tiesības un iespējas cīņā ar diskrimināciju. Zviedrijā diskriminācija ir aizliegta saskaņā ar Diskriminācijas likumu, kas tiek vērtēta līdzvērtīgā attieksmē pret citām personām.

Diskriminācija pēc dzimuma šī likuma izpratnē apzīmē situāciju, kurā personai ir liegta pieejamība, netiek sniegts pakalpojums vai jebkurā citā veidā ir atšķirīga attieksme salīdzinājumā ar citām personām. Tiek vērtēta tiešā diskriminācija, piemēram, neizvēloties darbinieku pēc uzvārda, vai netiešā diskriminācija, piemēram, prasība pēc autovadītāja apliecības darbā, kas nav saistīts ar braukšanu. Var tikt vērtēta nepietiekami nodrošināta pieejamība, piemēram, saskaņā ar Darba vides likumu, kurā noteikts piemērot samērīgus pielāgojumus. Vērtēti var tikt seksuāla uzmākšanās vai vardarbība, piemēram, izteiktie komentāri, nevēlami komplimentī, žesti, pieskārieni, izteikti mājieni. Vērtēt var citas diskriminējoša rakstura sniegtas norādes. Likums nereglamentē privātās tiesības un mediju telpu, bet tiek izmantots indivīda līmenī, piemēram, aizsargājot vecākus bērna kopšanas atvaļinājuma laikā. Galvenās līdztiesību jomas ir - darba dzīve, izglītība, mājoklis, apkalpošana, veselība, sociālie pakalpojumi un sociālā palīdzība, sociālā aizsardzība, apdrošināšana un studijas, militārais un civilais dienests, publiskā sektora attieksme u.c. Tiesa lemj par nodarījumu un aizsargā indivīdu pret viņu vērstām represijām (*Equality Ombudsman* mājas lapa; Votinius 2011).

**Seksuālā vardarbība.** 2018.gadā Zviedrijā ir stājies spēkā seksuālo noziegumu tiesību likums, ko dēvē par Piekrišanas likumu (*Samtyckeslagen*). Seksuālām attiecībām ir jābūt brīvprātīgām, pretējā gadījumā tās ir vērtējamas kā pretlikumīga darbība. Piekrišana seksuālām attiecībām nozīmē arī to, ka persona var jebkurā brīdī mainīt savu viedokli, pat ja sākotnēji piekritusi. Likumā arī noteikts vecuma ierobežojums, t.i., persona, kas vecāka par 15 gadiem nedrīkst nodarboties ar seksuāla rakstura aktivitātēm ar personu, kas jaunāka par viņu. Likuma iedarbību var vērtēt pozitīvi, jo kopš tā stāšanās spēkā ir pieaudzis tiesvedību skaits par 75% (2017.gadā - 190 tiesvedības, bet 2019. gadā - 333 tiesvedības). Lai arī brīvprātības princips tiesiskajā praksē ir grūti pierādāms, tomēr šis likums aizsargā pret seksuālu vardarbību vai uzmākšanos (Brå 2020). Upsalas Universitātes pārraudzībā ir izveidots Nacionālais centrs sievietes brīvībai (NCK), kas nodrošina pētniecisko bāzi un zināšanas par vardarbību pret sievieti, t.i., vardarbību tuvās attiecībās, seksuālo vardarbību, goda un cieņas aizskaršanu, vardarbību pret LGBT personām, vīriešu vardarbību pret sievieti u.c.

**Darbs un izglītība.** Zviedrijā papildus esošajai rīcībai dzimumu līdztiesības jomā ir vērtējama proaktīva pozitīva papildus rīcība darba dzīvē un izglītības jomās. Tas nozīmē, ka darba devējam vai izglītības nodrošinātājam nepārtraukti un aktīvi jāvēl informācija par vajadzībām, kas ir novēršamas saistībā ar diskriminējošu attieksmi institūcijā vai organizācijā. Informācijai jābūt atklātai, publiskai un tā jāizmanto aktīvā rīcībā, veidojot iekļaujošu un pieejamu darba un izglītības vidi. Dzimumu līdztiesību jautājumi ir svarīgi visos pārvaldes līmeņos. Zviedrijas eksperti norāda, ka sieviešu pārstāvniecība parlamentā un valdībā ir tuvu 50%, kas ir sasniegts bez kvotu pielietošanas (Böök et al. 2021).

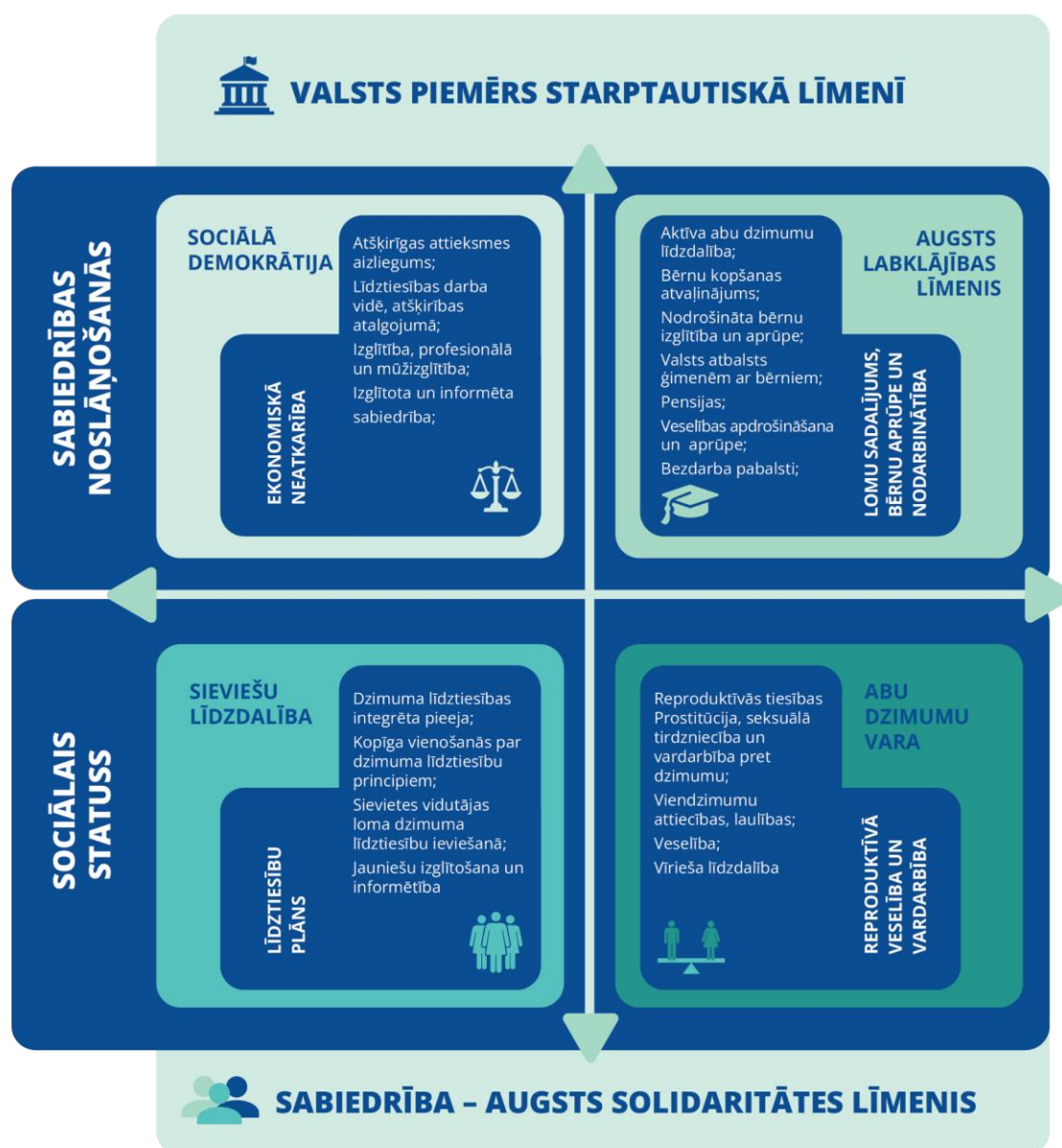
**Darba un ģimenes dzīves līdzsvarošana.** Līdzīgi, kā Īrijā, arī Zviedrijā aizsākumi sieviešu līdzdalībai pēc II pasaules kara saistīti ar ekonomiskajām interesēm jeb pilnas nodarbinātības ideoloģiju. Atšķirībā no liberālās pieejas, Zviedrijā liela varas līdzdalība skaidrojama ar sociāldemokrātiskas valsts ideoloģijas attīstību 20.gs. 60.gados. Sieviešu līdzdalība darba tirgū bija svarīga, lai 20.gs.70.gados darba tirgus nepiedzīvotu darbaspēka iztrūkumu. Pirmais Dzimumu līdztiesību likums stājās spēkā 1979.gadā, kas noteica vienlīdzīgas tiesības sievietēm un vīriešiem darba tirgū. Zviedrijā šis uzstādījums bija aktuāls arī saistībā ar līdztiesīgākas ģimenes veidojumu, mūsdienās pazīstams ar demokrātiskas "zviedru ģimenes" modeli un līdzsvarotu darba un ģimenes dzīvi. Nacionālā darba tirgus padome bija viena no galvenajām valsts līmeņa institūcijām, kas bija atbildīga par šīs politikas ieviešanu. Nodarbinātības aktivizēšanas projekts bija iespējams tikai līdz ar pašu sieviešu

pārstāvniecības organizāciju līdzdalību un valsts mēroga dzimumu līdztiesības kampaņām. Ingeborga Jonsone (*Ingeborg Jönsson*) bija viena no viedokļa līderēm un bija klātesoša vadlīnijām un rekomendācijām, lai šīs aktivitātes būtu efektīvas. Visi tā laika darba ņēmēji uzskata viņu par “*femokrāti*”. Tas tika panākts arī ar citu politisko, un pie varas esošo līderu līdzdalību, piemēram, Bertilu Olsonu (*Bertil Olsson*). (Lundquist 2019)

Nozīmīga loma bija arī valsts aktīvai iesaistei un komunikācijai ar mājsaimniecēm par divu pelnītāju modeli. Nacionālā darba tirgus padome bija atbildīga par konkrētām aktivitātēm, kas piedāvāja apmācības un pārkvalificēšanās kursus, tolaik izmantojot ļoti inovatīvas sabiedriskās domas aktivitātes. Piemēram, valsts mēroga radio pārraide “Mājsaimnieces maina darbu” aicināja sievietes pieteikties apmācībām aprūpētāja, medmāsu asistentes profesijās. Pārraidēs tika runāts par darba tiesiskajām attiecībām, aktualizējot jautājumu par ģimenes un darba dzīves līdzsvaru. Diskusijās tika sniegti padomi, kādā veidā ģimenēm plānot un organizēt mājas dzīvi tā, lai visi ģimenes locekļi būtu vienlīdz iesaistīti pienākumos. Programmas centrā bija uzsvars uz mūsdienās zināmo termina lietojumu - “demokrātiskais ģimenes modelis”, kas parādīja, ka sievietes iesaiste nodarbinātībā nav tikai jautājums par sievietes tiesībām, bet gan ir jautājums par visas ģimenes iesaisti, kur bija jāveido sadzīve daudz racionālāka. Reģionālā un vietējā līmenī ierēdņi aktīvi tikās ar iedzīvotājiem, lai informētu par politisko virzienu. Inspekcijas atbildībā bija sekot līdzi, lai ietekme un pārmaiņas neveidotu negatīvus priekšstatus un stereotipus par vīrieša kā ģimenes galvas lomu. Aktīva līdzdalība no pārstāvniecības līdz pat politikas veidošanai kļuva par pamatu pārmaiņām, kuras tālāk mainīja tradicionālās dzimuma attiecības un turpināja attīstīties jau dzimumu līdztiesības praksēs nākotnē (Lundquist 2019) Mūsdienās dzimumu līdztiesības jautājumi nav iestrādāti Zviedrijas valsts konstitūcijā, bet ir izdalīts atsevišķā pretdiskriminācijas likumā un tie tiek aktīvi ieviesti horizontālajās rīcībpolitikās. Diskriminācijas likuma (*the Discrimination Act*) pirmā paragrāfa 5.1. daļā noteikts, ka dzimums ir definēts, kā piederība vīrietim vai sievietei. Zviedrijā, līdzīgi vairākumam ES dalībvalstu, **uzmāksšanās un seksuālā uzmāksšanās** ir plašāk noteikta nacionālajā likumdošanā, nekā tas paredzēts ES likumā. **Atšķirības atalgojumā** nav tieši noteiktas nacionālajā likumdošanā, par ko tā tiek arī kritizēta, bet vienlaikus likumdošana nepieļauj tādu pieeju. Līdz ar to atšķirīgs atalgojums ir pieļaujams, ja pastāv objektīvi iemesli, bet šādi iemesli precīzi nav uzskaitīti. Tie var būt saistīti ar izglītības līmeni, pieredzi, kā arī daļēji – ar vecumu (piemēram jauniešu atalgojumu), bet dzimums nav noteikts par pietiekamu iemeslu, lai tiktu noteiktas atšķirības atalgojumā (Böök *et al.* 2021; skat. 5. attēlu)

## 5.attēls. Zviedrija - augstas labklājības un solidaritātes piemērs





Avots: autoru veidots pēc Htun, Weldon 2010; Annesley *et al.* 2015 pieejas.

### 3. Dzimuma līdztiesību kampaņu izvērtējums: labās prakses piemēri

Iepriekšējā nodaļā tika sniegts ieskats izvēlēto valstu politiskajā, vēstures, kultūras un sociālekonomiskajā kontekstā, kas palīdz izprast valstu veiksmes faktoros un apstākļus dzimumu līdztiesības jautājumu iekļaušanai politiskajā dienaskārtībā. Institucionālais un tiesiskais ietvars ir būtisks, lai sabiedrības līdzdalības, zināšanu un informācijas kampaņas būtu veiksmīgas un efektīvas. Nākamajā nodaļā tiks padziļināti analizēti Īrijas, Slovēnijas un Zviedrijas kampaņas - izglītojošie un informatīvie pasākumi dzimumu līdztiesības jomā.

#### 3.1. Īrija

Neapšaubāmi aktīva nacionāla līmeņa līdzdalība un notikušās kampaņas pēdējos gados ietekmēja valsts rīcībpolitikas un vispārējās sabiedrības attieksmi Īrijā par dažāda veida

dzimumu līdztiesības jautājumiem. Īrijā dzimumu līdztiesības jautājumu risināšanā un kampaņu organizēšanā lielākoties aktīvi iesaistās tieši valsts un nevalstiskās organizācijas (t.sk. *Workequal*, *Men's development network*, *Department of Justice Ireland*, *Women's Aid*, *Safe Ireland*, *National Women's Council u.c.* ), cieši sadarbojoties arī ar starptautiskā līmeņa organizācijām. Tomēr, kā jau tika minēts iepriekš, par dzimumu līdztiesības politiku atbildīgā valdības iestāde Īrijā ir GED, kura pēdējo piecu gadu laikā īstenojusi vairāk kampaņas (t.sk. *What would you do?* un *No excuses* kampaņas), uzsverot dzimumā balstītos vardarbības jautājumus (Department of Justice mājas lapa; EIGE mājas lapa). Pēdējo piecu gadu laikā Īrijā veiktās kampaņas, galvenokārt ir vērstas uz vardarbības jautājumiem, kas šobrīd īpaši aktualizēti arī politiskajā dienaskārtībā (skat. 2.1. nodaļu iepriekš).

### **3.1.1. Kampaņas *Workequal* aktivitātes un rezultāti**

Analīzei izvēlēta *Workequal* (*vienlīdzība darbā*) kampaņa, kas bija viena no biežāk pieminētajām kampaņām atlases procesā pēc izvirzītajiem atslēgas vārdiem un kritērijiem. Šī ir ikgadēja kampaņa, kura tiek organizēta katru gadu novembrī kopš 2016. gada, ar mērķi palielināt izpratni par dzimumu nevienlīdzību darbavietā un ar to saistītajiem jautājumiem, kā arī izstrādāt risinājumus šīm problēmām visas sabiedrības līmenī. Kampaņas darba pamatā: fokuss uz praktiskiem risinājumiem, ko var pieņemt valdība, darba devēji un sabiedrība kopumā un, kuriem ir reāli rezultāti. Kampaņa skar sekojošus dzimumu līdztiesības jautājumus: (a) aprūpes pienākumu pildīšanu, (b) dzimumu normas sabiedrībā, (c) elastīga darba iespējas, (d) sievietes vadībā un (e) atalgojuma atšķirības. Katru gadu kampaņa skar vienu vai vairākas no minētajām tēmām. Piemēram, 2021. gadā kampaņas tēma bija - aprūpes pienākumi un bērnu aprūpes ietekme uz sieviešu līdzdalību darba tirgū. Kampaņas ietvaros tika demonstrēti labākie starptautiskie un vietējie risinājumi, kā arī izstrādāti vairāki ieteikumi valdībai, lai uzlabotu Īrijas bērnu aprūpes nodrošinājumu. Savukārt 2020. gada kampaņas vēstījums bija – no rītdienas sievietes Īrijā “strādā par brīvu”. Tās pamata mērķis bija rīkot virkni pasākumu par dzimumu līdztiesību jautājumiem darbavietā. (*Workequal* mājas lapa). 2020. gadā kampaņas ietvaros tika organizētas tiešsaistes paneldiskusijas<sup>14</sup> par sabiedrības dzimumu stereotipiem, darba samaksas atšķirībām, elastīgu darbu, rūpēm un sieviešu nepietiekamu pārstāvniecību vadošos amatos. (*Workequal* mājas lapa)

*Workequal* 2021. gada kampaņa tika izvirzīta prestižajā apbalvošanas ceremonijā *Purpose Awards EME* kā labākā interešu aizstāvības kampaņa labdarības /NVO jomā. Pasākuma ietvaros tiek apbalvotas kampaņas, kurās veiksmīgi tiek izmantotas radošas idejas, lai veicinātu pozitīvas sabiedriskās pārmaiņas. (*Workequal* mājas lapa)

*Workequal* kampaņu organizē NVO *Workequal*, kas ir dibināta 2011. gadā<sup>15</sup> un, kuras interešu aizstāvības mērķis ir panākt pilnīgu dzimumu līdztiesību darbavietā. *Workequal* cieši sadarbojas ar valdību un vēlētiem pārstāvjiem vietējā, valsts un ES līmenī, darba devējiem un pilsoniskās sabiedrības līderiem, lai veidotu tiesību aktus, valsts politiku, nodarbinātības politiku un ietekmētu sabiedrības attieksmi, panākot dzimumu līdztiesību Īrijas darba vidē. Organizācija piedāvā dažādus pakalpojumus sievietēm, lai veicinātu viņu dalību un iekļaušanos darba tirgū, t.sk. imidža konsultācijas, mentoringa programmas sievietēm, kuras meklē darbu ilgāk par 6 mēnešiem, finanšu izglītības seminārus, ekspertu konsultācijas saistībā ar CV rakstīšanu, izpratnes veicināšanu par darba aprakstiem, sagatavošanos intervijām, u.c.

<sup>14</sup> *The Solutions Series: A whole-of-society approach to progressing gender equality*

<sup>15</sup> *Līdz 2021. gada novembrim oficiālais nosaukums - Dress for Success Dublin.*

Saistībā ar Vienlīdzīga atalgojuma dienu<sup>16</sup> (09/11/2020) *Youtube* straumēšanas kanālā tika publicēts video<sup>17</sup>, kurā vairāk kā 20 Īrijas parlamenta (*Oireachtas*) pārstāvji un Dublīnas mērs runā par dzimumu līdztiesības jautājumiem. Video publicēšanas dienā sociālo mediju *Twitter* kontā ieguva plašu skatījumu skaitu<sup>18</sup>, kā arī mirkļbirka *#WorkEqual* līdzās *#EqualPayDay* ierindojās piektajā vietā Īrijā. Šajā dienā tika sasaukta arī pirmā *WorkEqual All-Party Oireachtas* grupas sanāksme<sup>19</sup>, bet 2021. gadā jau tika publicēts *Workequal* izstrādātais ziņojums par sabiedrības attieksmi dzimuma vienlīdzības jautājumos (pieejams šeit). Līdzīgi kā 2020. gadā, tika sasaukta *WorkEqual All-Party Oireachtas* grupas īpaša sanāksme (tiešsaiste) un 2021. gada 25. novembrī kampaņas ietvaros tika organizēts tiešsaistes seminārs "[Reimagining Childcare Provision](#)", kurā piedalījās arī dalībnieki no Islandes un Skotijas. Semināra ietvaros tika apspriesta labā prakse valsts bērnu aprūpes nodrošināšanā un pētīts, kā Īrija var mācīties no citām valstīm, lai uzlabotu bērnu aprūpes sistēmu un veicinātu ģimenei draudzīgu darba kultūru. (*Workequal* mājas lapa)

2020. un 2021. gada kampaņas organizētajos semināros un paneldiskusijās iesaistījās gan starptautiska, gan nacionāla līmeņa eksperti, kuri pārstāvēja dažādas nozares, t.sk. politiķi, ierēdņi, izglītības iestāžu pārstāvji, uzņēmēji, NVO, masu mediju un sabiedrības pārstāvji. Turklāt jebkuram cilvēkam, kurš interesējas par dzimumu līdztiesību, bija iespēja pieslēgties organizētajiem semināriem/paneldiskusijām bez maksas un uzdot jautājumus, komentēt situāciju<sup>20</sup>.

*Workequal* savā darbībā un kampaņas ietvaros iestājās Par darba samaksas atšķirībām uz dzimuma pamata informēšanas likuma pieņemšanu (*The Gender Pay Gap Information Act*), sniedzot priekšlikumus, prezentējot pētījumu rezultātus un aktīvi iesaistoties debatēs Īrijas parlamenta augšpalātā (*Seanad Éireann*). Likums tika pieņemts un stājās spēkā šī gada 31. maijā, un daudzi no politiķiem debatēs atzina, ka tieši Sonjas Lenonas (*Sonya Lennon*) vadītā *WorkEqual* kampaņa ir bijusi nozīmīga, lai pievērstu uzmanību sieviešu dzimumu līdztiesības problēmām Īrijas darba vidē (līdzās senatoru *Erin McGreehan*, *Mary Seery Kearney*, *Lorraine Clifford-Lee* un *Fiona O'Loughlin* aktīvu līdzdalību). Arī daudzos kampaņas vizuālajos materiālos kā galvenā kampaņas vēstnese atainota Sonja Lenona, kura ir organizācijas *Workequal* dibinātāja un uzņēmēja, t.sk. daudzkārt godalgota kā sociālā uzņēmēja. S. Lenonas izglītība ir cieši saistīta ar dzimumu līdztiesības jomu - maģistra grāds uzņēmējdarbības vienlīdzībā, daudzveidībā un iekļaušanā. (*Houses of the Oireachtas 2021*; *Workequal* mājas lapa)

Kampaņas ziņas tika izplatītas drukātajos medijos, organizācijas mājas lapā, Instagram (671 sekotāji), Facebook (130 sekotāji), Twitter (327 sekotāji), LinkedIn (948 sekotāji) un Youtube (5 abonementi) kontos, kā arī ar kampaņas koordinēšanai tīmeklī izmantotajām mirkļbirkām: *#workequal*; *#EqualPayWorkEqual*.

Covid-19 pandēmijas ietekmē, 2020. un 2021. gada kampaņas galvenokārt tika organizētas tiešsaistes formātā, bet 2022. gada kampaņas semināru<sup>21</sup> plānots noturēt klātienē, Dublinā. Arī 2019. gada *Workequal* konference norisinājās klātienē, pulcinot 130 uzņēmumu vadītājus, politiķus, politikas veidotājus un NVO pārstāvjus. Pamatojoties uz

<sup>16</sup> *Diena, kad sievietes Īrijā faktiski pārstāj pelnīt, salīdzinot ar vīriešiem, dzimumu darba samaksas atšķirības dēļ*

<sup>17</sup> *Politicians supporting WorkEqual 2020*

<sup>18</sup> 24 h laikā video tika skatīts 3000 reižu

<sup>19</sup> *WorkEqual All-Party Oireachtas grupa tika izveidota 2017. gadā, un tā ir TD un senatoru darba grupa, kas tiekas, lai apspriestu politikas un likumdošanas izmaiņas, kas varētu veicināt dzimumu līdztiesību darbavietā. WorkEqual regulāri tiekas ar grupu, kurai var pievienoties visi Oireachtas (Īrijas parlamenta) locekļi.*

<sup>20</sup> *Ar papildus kampaņas rezultātiem, vizualizācijām, tiešsaistes video, mirkļbirku skatījumiem u.c. varat iepazīties ziņojuma pielikumā.*

<sup>21</sup> Seminārs "WorkEqual Presents: Why Care About Childcare?"

delegātu ieguldījumu šajā *Workequal* konferencē tapa ziņojums “Praktiski soļi uz vienlīdzību darbavietā” (*Practical Steps to Workplace Equality*), kas satur ieteikumus valdībai, darba devējiem un privātpersonām (*Irish business focus 2020*).

Kampaņu organizācijas mājas lapā ir pieejama informācija par atbalsta iespējām sievietēm, kas ir darba meklējumos, informācija par *Workequal* komandu un *WorkEqual All-Party Oireachtas Group*, ar kuriem kampaņas ietvaros ir cieša sadarbība. Tāpat pieejama informācija par kampaņas aktivitātēm un lasītāji tiek aicināti iesaistīties pasākumos, sekojot līdz *Workequal* sociālajos medijos un daloties savās domās par dzimumu līdztiesību darbā, izmantojot mirkļbirku *#WorkEqual*. Mājas lapas apmeklētājiem ir iespējams pieteikties uz jaunumu lapu par *Workequal* aktualitātēm, kas tiek nosūtīta uz e-pastu. Esošie dati par kampaņas aktivitātēm tiek regulāri papildināti. Piemēram, *Workequal* kampaņai ir 291 ziņas sociālajā medijā Instagram. Organizācija seko līdzī, lai kampaņas koordinējošajā vietnē ir aktuāla informācija ne tikai par pašu kampaņu, bet aktuāla informācija par nacionāliem ziņojumiem un pētījumiem šajā jomā. Dati par kampaņā iesaistītajām pusēm tiek atjaunoti un ir publiski pieejami. *Workequal* kampaņu sponsorē SOLAS<sup>22</sup> un *Permanent TSB* banka. (*Workequal* mājas lapa)

Kampaņas veiksmes stāsts ir aktīva NVO sektora līdzdalība un liels valdības atbalsts, jo viens no galvenajiem kampaņas mērķiem ir rosināt pārmaiņas politiskajā līmenī. Tādēļ kampaņas aktivitātēs īpaši nozīmīga ir bijusi politiķu iesaistei - *WorkEqual All-Party Oireachtas* grupai.

### 3.1.2. Kampaņas *It Stops Now* aktivitātes un rezultāti

Izvēlētā *Its Stops Now* (Tas beidzas tagad) kampaņa ir daļa no starptautiska projekta “Seksuālās vardarbības un uzmākšanās izbeigšana Eiropā trešā līmeņa izglītībā”<sup>23</sup>, kas īstenots no 2016. gada oktobra līdz 2019. gada martam. Kampaņas mērķis bija cīnīties pret seksuālo vardarbību un uzmākšanos, ar ko saskaras pārsvarā studentes sievietes. Kampaņas un izpratne saistīta ar kultūras vērtību maiņu augstākās izglītības sistēmā (turpmāk *All*), kurā nav tolerances pret seksuālu vardarbību un uzmākšanos. Kampaņas organizētāji uzsver, ka veiksmīga kampaņa palielina izpratni par seksuālās vardarbības un uzmākšanās izplatību un apjomu, kā arī mobilizē *All* kopienas. Kampaņa palīdz izprast individuālās lomas un atbildību problēmas risināšanā. *All* kampaņā ir iesaistīti ir gan studenti, gan darbinieki (*It Stops Now* mājas lapa).

Kampaņa uzrunāja studentus un studentu pilsētīņu kopienas pārstāvjus ar vairākiem aicinājumiem: Notici un atbalsti no vardarbības cietušos. (*Believe and support survivors*); Nestāvi malā, runā! (*Don't stand by, Speak Up!*); Pirms dari, pasaki vai publicē, pārbaudi, vai viņi tam piekrīt! (*Before you do it, say it, or post it, check if they consent!*) Kampaņas informatīvie materiāli atklāj, ka 31% studenšu Īrijā ir ziņojušas, ka savā pašreizējā izglītības iestādē ir piedzīvojušas uzmākšanos, un katra ceturtā ir piedzīvojusi nevēlamus fiziskus pieskārienus (*It Stops Now* mājas lapa).

*It Stops Now* bija starptautiska mēroga kampaņa un tika īstenota piecās valstīs<sup>24</sup>. Īrija bija vadošais partneris ar Īrijas Nacionālās sieviešu padomes līdzdalību (*The National Women's Council of Ireland (NWCI)*). Tā ir dibināta 1973. gadā un ir vadošā nacionālā sieviešu organizācija. Padomes mērķis ir vadīt pasākumus, lai panāktu sieviešu un meiteņu līdztiesības, mobilizējot, ietekmējot un veicinot solidaritāti. Nacionālā Sieviešu padomes

<sup>22</sup> Valsts aģentūra, kas pārrauga tālākizglītības un apmācības iespējas Īrijā

<sup>23</sup> *European Ending Sexual Violence and Harassment in Third Level Education -ESHTE*

<sup>24</sup> Īrija (NWCI), Kiprā (MIGS), Lietuvā (WIIC), Vācijā (Ludwig-Maximilian University Munich) un Lielbritānijā (RCS).

darbība ir plaša, taču tās galvenais uzdevums ir aizstāvēt sieviešu tiesības un uzlabotu sieviešu labklājības līmeni Īrijā. Orla O'Konora (*Orla O'Connor*), *NWCI* direktore, ir izvirzīta kā viena no kampaņas galvenajām pārstāvēm Īrijā. (*NWCI* mājas lapa)

Kampaņas ietvaros tika izveidots video - publicēts 2018. gada oktobrī, un līdz šim *Youtube* tam ir 1002 skatījumi *NWCI* kontā, kā arī tas ir izplatīts partneru un sadarbības augstskolu sociālajos medijos. 99 cilvēki ir atzīmējuši, ka šis video viņiem patīk un 118 lietotāji ir dalījušies ar video *Facebook*, savukārt *Twitter* *It Stops Now* kontā tam ir 13 200 skatījumi. 2019. gadā kampaņa saņēma [Sockie Award](#), kā labākā NVO video kampaņa. Kampaņas ietvaros projektā iesaistīto valstu augstskolām un partneriem izsūtīti kampaņas materiāli, t.sk. kampaņas uzlīmes, četru veidu plakāti un trīs sienas gleznojumu komplekti. Kampaņā kopumā iesaistījās deviņas Īrijas *All*, kurās studē aptuveni 155 tūkstoši augstāko izglītības iestāžu studenti (~ 65,5% no 2019. gadā *All* studējošajiem) un strādā 15 tūkstoši darbinieku.<sup>25</sup> Kampaņai ir viena mirkļbirka *#ItStopsNow* (*tas beidzas tagad*), kura *Instagram* ir lietota 2932 reizes. Lai gan kampaņa oficiāli noslēgusies jau 2019. gada martā, *Facebook* lapā 2020. gada martā publicēts pēdējais ieraksts par sienas gleznojumu uzstādīšanu [Maynooth Universitātē](#). Turklāt arī kampaņas mājas lapa vēl strādā un visi kampaņas materiāli ir brīvi pieejami (*It Stops Now* mājas lapa).

Ir arī izveidota atsevišķa ESHTTE projekta [mājas lapa](#), kurā publicēta visa informācija par *It Stops Now* kampaņu. Mājas lapas kampaņas sadaļā apmeklētājiem ir iespējams pierakstīties bezmaksas informatīvā izdevuma abonēšanai. Mājas lapā ir pieejami informācija studentiem un darbiniekiem par seksuālo vardarbību un uzmākšanos, kā arī iespējam saņemt palīdzību. Ir pieejams *ItStopsNow* rīku komplekts ([Toolkit](#)). Tajā iekļauti atbalsta resursi saistībā ar politikas izstrādi, apmācībām un kampaņu organizēšanu un tas ir izstrādāts tā, lai to pielāgotu atsevišķu institūtu vajadzībām un vietējam vai valsts kontekstam.<sup>26</sup> Kampaņas mājas lapā pieejami arī trīs vebināru ieraksti: Uzmākšanās sievietēm un meitenēm tiešsaistē Eiropā (*Catriona Graham, European Women's Lobby*); Aculiecinieku iejaukšanās (*Dr Louise Crowley, University College Cork (UCC)*), Seksuālā vardarbība un likums (*Denise Roche, NWCI*) (*It Stops Now* mājas lapa).

Kampaņas ietvaros studenti un darbinieki tiek aicināti atbalstīt kampaņu, izplatot kampaņas materiālus augstskolas vidē, kā arī savos sociālajos medijos.

2019. gada 7. martā tika organizēta projekta ESHTTE noslēguma konference<sup>27</sup>, kurā piedalījās 120 augstāko izglītības iestāžu, studentu kopienu, atbalsta dienestu, likumā noteikto institūciju pārstāvji, lai apspriestu pieejas seksuālās vardarbības un uzmākšanās apkarošanai augstākajā izglītībā. Kampaņas ziņas tika izplatītas *NWCI Facebook* lapā (26194 sekotāji), [It Stops now Facebook](#) lapā (1327 sekotāji), *NWCI Twitter* kontā (43700 sekotāji), [It Stops Now Twitter kontā](#) (1088 sekotāji), *NWCI Instagram lapā* (19100 sekotāju), kā arī izmantojot sadarbības partneru<sup>28</sup> un sadarbības augstskolu sociālos medijos. *It Stops Now* izveidotajā mājas lapā studentiem, kuri vēlas anonīmi ziņot par seksuālas vardarbību, ir iespēja to izdarīt izmantojot rīku [Speak Out](#) vai UCD (*University College Dublin*) izmantot rīku [Report + Support](#).

Šīs kampaņas panākumus noteica Nacionālās sieviešu padomes iesaiste projekta vadīšanā un kampaņas organizēšana, kā kampaņas vienu no galvenajiem vēstnešiem izvirzot

<sup>25</sup> Dublin City University; Dublin Institute of Technology; Dundalk Institute of Technology; Institute of Art Design and Technology Dún Laoghaire; Queen's University Belfast; Trinity College Dublin; University College Cork; University College Dublin; University of Limerick.

<sup>26</sup> Ar papildus kampaņas rezultātiem, vizualizācijām, tiešsaistes video, mirkļbirku skatījumiem u.c. varat iepazīties ziņojuma pielikumā.

<sup>27</sup> *It Stops Now: Ending Sexual Harassment and Violence in Third Level Education (ESHTTE)*

<sup>28</sup> *Dublin Rape Crisis Centre, Sexual Violence Centre Cork, Irish Observatory on Violence Against Women, Irish Student Health Association, Confederation of Student Services in Ireland*

NWCI direktori - līderi Orlu O'Konoru. Šī kampaņa vairāk tika virzīta uz sabiedrības domas maiņu attiecībā uz vardarbību pret sievietēm, kas ir saistīta ar sievietes statusu sabiedrībā. Tā kā kampaņa koncentrējās uz individuālajām tiesībām, kas skar uzmākšanos un seksuālo vardarbību, noteicoša loma bija pilsoniskās līdzdalības aktivitātēm - aktīvajai augstskolas studentu un darbinieku iesaistei kampaņas aktivitāšu organizēšanā.

### 3.1.3. Kampaņas *What would you do?* aktivitātes un rezultāti

Izpratnes veicināšanas kampaņa *What would you do? (Ko tu darītu?)* ir viena no galvenajām darbībām, kas ietverta Otrajā valsts stratēģijā par vardarbību ģimenē, seksuālo un uz dzimumu balstītu vardarbību 2016. – 2021.gadam (*Second National Strategy on Domestic, Sexual and Gender-based Violence 2016-2021*). Kampaņu īstenoja Īrijas Tieslietu departamenta Nacionālais vardarbības ģimenē, seksuālās un ar dzimumu saistītas vardarbības novēršanas birojs (*Cosc. The National Office for the Prevention of Domestic, Sexual and Gender-based violence*). Tā mērķis ir veicināt kopienas un valsts drošību, t.sk., risināt jautājumus saistībā ar vardarbību ģimenē, seksuālu un vardarbību pēc dzimuma, tostarp arī pret vecāka gadagājuma iedzīvotājiem (*UN Women mājas lapa*).

Kampaņas ietvaros tika ziņots, ka vairāk nekā 200 tūkstoši sieviešu un 88 tūkstoši vīriešu Īrijā kādā dzīves posmā ir piedzīvojuši vardarbību no sava partnera puses. Nezināšana par to kā rīkoties, redzot vardarbību, tiek norādīts kā galvenais iemesls, kāpēc vardarbības aculiecinieki neiesaistās un nepiedāvā palīdzību no vardarbības cietušajam. Tāpēc 2016. gada 16. novembrī Īrijas valdības pārstāvji, t.sk. tieslietu ministre Frānsisa Ficdžeralda (*Frances Fitzgerald*) atklāja *What would you do?* kampaņu ar mērķi veicināt zināšanas un informētību par vardarbību ģimenē, mainīt sen iedibināto uzvedību un attieksmi sabiedrībā, kā arī aktivizēt apkārtējos, lai mazinātu un novērstu jebkādas vardarbības izpausmes. Kampaņā abi dzimumi tika izcelti kā vardarbības upuri, tomēr sieviešu attēli kampaņas materiālos parādījās biežāk, jo proporcionāli biežāk tieši sievietes kļūst par vardarbības upuriem. Galvenās kampaņas tēmas bija digitālā un tiešsaistes vardarbība, vardarbība ģimenē un bērni, vardarbība pret senioriem, finansiālā vardarbība ģimenē, vardarbības ģimenē atpazīšana, vardarbība ģimenē pret vīriešiem, psiholoģiskā un emocionālā vardarbība ģimenē. Viens no kampaņas saukļiem: "Runā, neesi tikai aukle!", pievērsa uzmanību aculiecinieku aktivizēšanai (*What would you do mājas lapa*).

*What would you do* kampaņa bija plaši atspoguļota sabiedriskos medijos. Lai sasniegtu nacionālo auditoriju, izmantoja TV reklāmas, īsus video, kino, radio, vides kampaņas plakātus, kas tika izvietoti visā valstī, kā arī ar sociālo un digitālo reklāmu. Kampaņas ietvaros tika noslēgta sadarbība ar *Irish Times*, lai reklamētu rakstus, izmantojot drukātos un digitālos kanālus. Tāpat tika izstrādāti vietējie kampaņu ziņojumi, kuros bija ietverta konkrēta statistika par vardarbību ģimenē katrā atsevišķā apgabalā, lai radītu intīmāku priekšstatu (*Government of Ireland mājas lapa*). Kampaņas mērķa grupa bija gan no vardarbības cietušie, gan vardarbības aculiecinieki, kuri kampaņas ziņās tika aicināti uz darbību, novirzot viņus uz kampaņas mājas lapu, kur tika sniegta informācija par to, kas ir vardarbība ģimenē un kādi ir tās veidi: fiziska, emocionāla, seksuāla, finansiāla, sociāla un tiešsaistes vardarbība. Tāpat mājas lapas apmeklētājiem bija iespēja aizpildīt tiešsaistes anketu par piedzīvotajiem vai redzētajiem vardarbības veidiem, kurā atbildot tika sniegta informācija par to, kā labāk rīkoties konkrētajā situācijā un kādi pakalpojumi personai ir pieejami, ņemot vērā dzīves vietu un dzimumu. Mājas lapā ir pieejama informācija par trīs pētījumu rezultātiem. Jau mēnesi pēc kampaņas uzsākšanas, mājas lapai bija 88 tūkstoši apmeklētāju un līdz 2017. gada nogalei jau 203 678 apmeklētāju (*Cosc. 2019*).

Sociālo mediju kampaņa tika atklāta 2017. gada 17. septembrī un tās ietvaros tika nofilmēti divi video, kuros divi aktieri attēlo vardarbības ainu pret sievieti un pret vīrieti. Sabiedrības reakcija tika filmēta, izmantojot slēptās kameras. Šie videoklipi jau līdz 2017. gada beigām sasniedza 1,9 miljonu auditoriju ar gandrīz 900 tūkstoš skatījumu, kas bija pieejami arī *Twitter*. Papildus sociālo mediju materiāli, kampaņas attēli un infografikas tika izplatīti grupām, organizācijām un aģentūrām, kas nodarbojas ar vardarbības ģimenē un seksuālās vardarbības jautājumiem. Visi kampaņas materiāli vēl aizvien ir pieejami lejupielādei kampaņas mājas lapas sadaļā – informatīvie materiāli (Cosc, 2017).

Kampaņas ietvaros 2017.gadā tika organizēti četri reklāmu cikli, izmantojot TV, kino, radio, āra (mazgāšanas telpu un lielveikalu reklāma), sociālās un digitālās reklāmas. TV reklāmas, īsie video, kuros izmantoti kampaņas attēli, un *#mydoorsopen* (*manas durvis ir atvērtas*) videoklipi atrodas Īrijas Tieslietu departamentu YouTube kanālā (19000 abonementu) un līdz 2019 gada februārim tiem bija jau 1 306 635 skatījumu. (Cosc. 2019)

2018. gada augustā kampaņa iegāja pēdējā fāzē, kas iezīmēja kampaņas attīstību no izpratnes veidošanas uz izglītošanas mērķi. Tika izstrādāts jauns kampaņas līdzekļu komplekts, vairāk uzmanības pievēršot izglītošanai, ļaujot sabiedrībai uzzināt, kā palīdzēt cilvēkiem, kuri saskaras ar vardarbību ģimenē. Šis jaunais līdzekļu komplekts ietvēra 4 jaunas radio reklāmas, jaunas TV, digitālās un vides reklāmas. Pētījumi liecina, ka pārejot uz izglītošanas mērķi, kampaņas mājas lapas atpazīstamība palielinājās, un aptuveni 3 no 5 personām to apmeklēja uzreiz, kad uzzināja par to. (Cosc. 2019)

Kampaņas ziņu izplatīšanai sociālajos medijos pamatā izmantots Tieslietu departamenta Twitter konts (26397 sekotāju), Youtube konts (1900 abonementu) un kampaņas mirkļbirku *#mydoorsopen*. Kampaņas ietvaros cilvēki tika aicināti dalīties ar mirkļbirku *#MydoorsOpen*, lai darītu zināmu savam paziņu lokam, ka, ja kāds no viņiem ir vardarbības upuris, persona viņam ir gatava palīdzēt.

2018. gadā novērtējot kampaņas ietekmi uz sabiedrības uzvedību un attieksmi pret vardarbību ģimenē, rezultāti parādīja augstu izpratnes līmeni par kampaņu un ar to saistītajiem jautājumiem. Divu gadu laikā izpratne par šiem jautājumiem bija pieaugusi. Kampaņa ir iekļauta vairāku balvu sarakstā, un tā ir bijusi veiksmīga divās nominācijās — publiskā sektora balva par labāko sabiedrības informēšanas kampaņu 2017. gadā un par ietekmīgāko plakātu (Cosc 2019).

Kampaņa *What would you do?* saistīta ar individuālajām tiesībām - vardarbību ģimenē, bet tās veiksmīgumu noteica aktīvā politiskā līdzdalība kampaņas īstenošanā, sadarbībā ar sabiedrības pārstāvniecības organizācijām. Kampaņas īstenošanas laikā Īrijā pieņemti likums Par vardarbību ģimenē (Domestic Violence Act 2018), kas ir nozīmīgs dzimumu līdztiesību veicināšanā.

### 3.2. Slovēnija

Slovēnijā dzimumu līdztiesību jautājumu risināšanā un kampaņu organizēšanā ļoti aktīvi iesaistās valsts iestādes, sadarbojoties ar privātajām, nevalstiskajām, kā arī starptautiskā līmeņa organizācijām. Kampaņu īstenošanas pasākumos plaši tiek izmantots ES līdzfinansējums. Slovēnijā galvenā institūcija, kas ir atbildīga par dzimuma līdztiesības veicināšanu ir Darba, ģimenes, sociālo lietu un vienlīdzīgu iespēju ministrijai (MDDSZEM), kas aktīvi iesaistījās arī kampaņu organizēšanā par dzimuma līdztiesības jautājumiem un ir vadošā vai partnera institūcija visās analīzei izvēlētajās Slovēnijas kampaņās. Ministrija iesaistās projektu īstenošanā, lai veicinātu izpratni par vienlīdzības nozīmi starp dzimumiem un uzlabotu sieviešu un vīriešu stāvokli tajās jomās, kur viens vai otrs dzimums atrodas

nevienlīdzīgā – sliktākā situācijā (piemēram, vardarbība pret sievietēm, privātās un profesionālās dzīves līdzsvarošana, dzimumu stereotipu likvidēšana u.c.). (Enakostspolov mājas lapa).

Kampaņu organizēšanā pēdējo piecu gadu laikā aktīvu dalību ņēmušas arī tādas organizācijas kā Slovēnijas Tēvu biedrība (*Društvo očetov Slovenije*), Dzimumu līdztiesības pētījumu institūts (*IPES*), Miera institūts (*Mirovni inštitut*), Slovēnijas Pensiju un invaliditātes apdrošināšanas institūts (*Zavodom za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije*) u.c. organizācijas.

### 3.2.1. Kampaņas *Odklikni* aktivitātes un rezultāti

Kampaņa *Odklikni* (*atklikšķiniet*) Slovēnijā tika īstenota projekta *Odklikni* ietvaros (01.07.2017.-31.12.2019), kuru līdzfinansēja ES no Tiesību, vienlīdzības un pilsonības programmas 2014.-2020.gadam līdzekļiem. Šī projekta īstenošanā iesaistījās Slovēnijas Darba, ģimenes, sociālo lietu un vienlīdzīgu iespēju ministrija (*MDSSZ*), Ļubļanas Universitātes Sociālo zinātņu fakultāte (*Fakulteta za družbene vede Univerze v Ljubljani*), Iekšlietu ministrija - Policija (*MNZ-Policija*) un Tiesiskās izglītības centrs (*MP - Center za izobraževanje v pravosodju*). Tomēr tieši MDSSZ pamatā nodrošināja *Odklikni* kampaņas koordinēšanu tīmeklī. 2012. gadā tika izveidota MDDSEZEM Vienlīdzīgu iespēju nodaļa, aizstājot Vienlīdzīgu iespēju biroju, kas darbojās jau kopš 1992. gada. Ministrija koordinē dzimumu līdztiesības politiku, sniedz ekspertu atbalstu ministrijām un pašvaldībām dzimumu līdztiesības integrācijas īstenošanā, kā arī ierosina, iesaka, īsteno un veicina programmas un pasākumus sieviešu un vīriešu līdztiesības stiprināšanai, t.sk. īstenojot izpratnes veicināšanas kampaņas par šiem jautājumiem, aktīvi sadarbojoties ar ES, starptautiskām organizācijām un pilsonisko sabiedrību sieviešu iespēju palielināšanas un dzimumu līdztiesības jomā.

Projekta un kampaņas aktivitātes virzītas uz individuālo tiesību aizstāvību, ar mērķi veicināt izpratni par vardarbības izpausmēm, sekām un iespējamajiem palīdzības veidiem, izskaust stereotipus par vardarbību tiešsaistē, palielināt visu ieinteresēto pušu (jaunieši, vecāki, speciālisti) iejūtību un zināšanas par to, kā arī stiprināt ekspertu zināšanas šajā jomā, lai nodrošinātu adekvātu profilakses un aizsardzības sistēmu no tiešsaistes vardarbības un uzmākšanās cietušajām sievietēm un meitenēm. Īpaši uzsverta vardarbība pret sievietēm, jo pētījumi liecina, ka meitenes un sievietes ar vardarbību un uzmākšanos tiešsaistē saskaras biežāk, kā arī piedzīvotās vardarbības sekas ir salīdzinoši smagākas un bieži vien ilgstošākas.

Kampaņas *Odklikni* ietvaros tika sagatavoti: mobīlā aplikācija *Odklikni* (slovēņu valodā), pētījumi par uzmākšanos tiešsaistē bērnu un jauniešu vidū, informatīvi bukleti (angļu un slovēņu valodā) bērniem un jauniešiem, seši izpratnes veidošanas video (ar un bez subtitriem angļu valodā, 101 tūkstotis skatījumu Youtube), četri plakāti (angļu un slovēņu valodā), apmācības (t.sk. mediju pārstāvjiem (16.05.2019, Ļubļanā) un rokasgrāmatas darbiniekiem, kuri strādā ar jauniešiem, kā arī semināri jauniešiem un starptautiskas konferences. Piemēram, 2017. gada 23. novembrī Ļubļanas Universitātes Sociālo zinātņu fakultātē notika projekta atklāšanas pasākums ar mērķi iepazīstināt klātesošos ar aktuālo situāciju par vardarbību un uzmākšanos tiešsaistē pret sievietēm un meitenēm, pārskatīt esošos mehānismus šāda veida vardarbības novēršanai un palīdzību cietušajiem u.c.<sup>29</sup> Pasākumā piedalījās visu projekta partnerinstitūciju pārstāvji, kā arī Safe.si<sup>30</sup>, Nevardarbīgas komunikācijas biedrība un Slovēnijas Žurnālistu asociācija.

<sup>29</sup> Ar papildus kampaņas rezultātiem, vizualizācijām, tiešsaistes video, mirklbirku skatījumiem u.c. varat iepazīties ziņojuma pielikumā.

<sup>30</sup> Izpratnes veicināšanas punkts par interneta un mobilo ierīču drošu lietošanu bērniem, pusaudžiem, vecākiem un skolotājiem



Kampaņas ziņu un materiālu (attēli, bukleti, plakāti, u.c.) izplatīšanā iesaistīja Slovēnijas pamata un vidējās izglītības iestādes (t.sk. Ekonomiska šola Novo mesto, OSNOVNA ŠOLA BLAŽA ARNIČA LUČE, Osnovna šola Nove Jarše, Gimnazija Celje – Center, OŠ Riharda Jakopiča, Dvojezična srednja šola Lendava/Kétnyelvű Középiskola, Ekonomiska šola Celje, Gimnazija in srednja šola, u.c.), kuras arī savās mājas lapās ir publicējušas ziņas par *Odklinki* kampaņu ar vēsti, ka atbalsta un iesaistās šajā kampaņā.

Lai veicinātu pilsonisko līdzdalību, par kampaņas vēstnešiem tika izvirzītas sabiedrībā pazīstamas personas, kuras pārstāvēja dažādas jomas - filmu industriju, valstisko sektoru, izglītības jomu, starptautiskās un nevalstiskās organizācijas.<sup>31</sup> Projekta mājas lapā norādīts, ka visi projekta vēstneši ir pieejami intervijām un viedokļu sniegšanai, kā arī ar šo jautājumu saistīto pētījumu un datu argumentēšanai (*Odklinki* mājas lapa).

Lai uzlabotu sabiedrības informētību par vardarbību un uzmākšanos tiešsaistē, tika organizēti *Odklinki* stendi Slovēnijas galvaspilsētā Ļubļanā. Piemēram, 2019. gada 1. oktobrī tāds tika organizēts Kongresa laukumā, kur apmeklētājiem bija iespējams saņemt atbildes uz jautājumiem par vardarbību un uzmākšanos tiešsaistē, kā arī tika sniegti noderīgi padomi, ja esi nonācis šādā situācijā. Līdzīgs stends tika organizēts *Citypark* Ļubļanā 2019. gada 5. februārī, kurā projekta pārstāvji kopā ar diviem policistiem atbildēja uz jautājumiem, veicinot izpratni par vardarbību pret sievietēm un meitenēm tiešsaistē, kā arī iepazīstināja ar mobilo aplikāciju *Odklinki*. Mobilā aplikācija palīdz atpazīt vardarbību un uzmākšanos tiešsaistē, kā arī sniedz praktiskus padomus, kā izvairīties no tās. Aplikāciju ir iespējams lejupielādēt Google Play, kurā līdz šim veiktas 500+ lejupielādes (*Odklinki* mājas lapa).

Projekta koordinējošā mājas lapa un informatīvie materiāli (attēli, plakāti, informatīvie bukleti) aktualizē četrus galvenos seksuālās vardarbības un uzmākšanās veidus pret sievietēm un meitenēm tiešsaistē: iebiedēšanu (*bullying*), viltus identitāšu veidošanu, seksuālo vardarbību un vajāšanu. Kampaņas vizuālajos materiālos tiek izmantot uzzīmēts sievietes tēls katrā no šīm situācijām. Tāpat kampaņu koordinējošā mājaslapā ir norādīts, kā rīkoties piedzīvojot seksuālo vardarbību un uzmākšanos tiešsaistē, un iestādes ar kurām Slovēnijā ir iespējams sazināties un lūgt palīdzību, ja persona ir nonākusi tādā situācijā (*Odklinki* mājas lapa).

Kampaņa noslēdzās 2019. gada nogalē, bet sociālajos medijos informācija par projektu vēl aizvien tiek aktualizēta. Piemēram 2021. gada nogalē, Starptautiskajā vardarbības pret sievietēm un meitenēm izskaušanas dienā, sociālajos medijos tika publicēta informācija par veikto projektu. Tāpat 2021. gada 25. novembrī notika *Odklinki* vebinārs "*High-level Webinar: Building safe digital spaces for women and girls - Click off cyber violence!*". Pasākumā galvenā runātāja bija Thordis Elva Thorvaldsdotti - ārvalstu eksperte kibervardarbības jautājumos, un savu pētījumu prezentēja arī Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts. Slovēnijas pētnieks vebināra ietvaros prezentēja *CYBERSAFE* rīku, kas domāts skolotājiem un citiem profesionāļiem. Vebināra ieraksts pieejams Youtube.

Kampaņas ziņu izplatīšanai sociālajos medijos tika izmantoti MDSSZ Twitter (89 sekotāji), MDSSZ Facebook (5216 sekotāji) un MDSSZ Youtube (148 abonementi) konti, izmantojot mirkļbirku *#Odklinki* (*Instagram mirkļbirka izmantota 171 reizi*). Tāpat ziņas tika izplatītas arī partnerinstitūciju sociālajos medijos. Piemēram, Ļubļanas Universitātes Sociālo zinātņu fakultātei ir 1500 sekotāji Facebook, 2221 sekotāji Instagram, 1593 sekotāji Twitter.

<sup>31</sup> Filmas "Gijas pasaule" aktieri un režisors, Iekšlietu ministrijas Policijas ģenerāldirektore, Nacionālā kibernetikas centra (SI-CERT) vadītājs, Ļubļanas Universitātes Sociālo zinātņu fakultātes lektore, Eiropas speciālists cīņā pret bērnu seksuālo izmantošanu tiešsaistē un ar to saistīto noziedzību, Slovēnijas vēstnieks Eiropas Code Week, biedrības SOS tālrunis sievietēm un bērniem pārstāve, Nevardarbīgās komunikācijas biedrības prezidents.

Kampaņas labo praksi ir noteicis gan augstais pilsoniskās līdzdalības līmenis, gan valdības atbalsts kampaņas organizēšanā, jo vardarbības jautājums ir aktualizēts Slovēnijas politiskajā dienas kārtībā.

### 3.2.2. Kampaņas *Pomisli Na Jutri* aktivitātes un rezultāti

Kampaņa *Pomisli Na Jutri* (Padomā par rītdienu) tika īstenota projekta *Moje delo. Moja pokojnina* (Mans darbs. Mana pensija) ietvaros, kuru līdzfinansēja ES no programmas “Tiesību, vienlīdzības un pilsonības” līdzekļiem (2014 – 2020). Darba, ģimenes, sociālo lietu un vienlīdzīgu iespēju ministrija sadarbībā ar Slovēnijas Pensiju un invaliditātes apdrošināšanas institūtu (dibināts 1992. gada 1. jūlijā) īstenoja projektu laika periodā no 2019. gada 1. septembra līdz 2021. gada 30. jūnijam. Izpratnes veicināšanas kampaņas mērķis bija pievērst sabiedrības uzmanību pensijas apmēra starpībai starp vīriešiem un sievietēm. Slovēnijā atšķirības pensijas apmērā ir zemākas nekā ES (29,5%), sastādot 17,8% (2018. gads), tomēr tā aizvien ir augsta. Kampaņā tika uzsvērtā lēmumu pieņemšana profesionālajā un privātajā dzīvē, skaidrojot kā tie var ietekmēt pensijas apmēru nākotnē. Kampaņa aptvēra visu Slovēnijas sabiedrību, bet īpašs akcents tika likts uz sievietēm, lai viņas laicīgi domātu par pensijas jautājumiem un pieņemtu pareizus lēmumus. Kampaņas mērķis bija samazināt sabiedrības noslāņošanos un veicināt ekonomisko neatkarību sieviešu vidū (*class-based*) (*Moje delo. Moja pokojnina* mājas lapa).

Kampaņas aktivitātēs (semināros, konferencēs, informatīvajos materiālos u.c.) tika iesaistīti politikas veidotāji, lai sabiedrībā veicinātu izpratni par dažādu pensijas formu veidošanos un kā ar saviem šī brīža lēmumiem sievietes ietekmēt savu pensijas apmēru nākotnē (*Moje delo. Moja pokojnina* mājas lapa).

*Moje delo. Moja pokojnina* projektam izveidota arī atsevišķa mājas lapa, kurā pieejami apraksti un norādes uz projekta ietvaros notikušajiem semināru un projekta noslēguma konferences ierakstiem platformā *Youtube* t.sk., semināri “Es tiešām vēl neesmu par to domājis, bet es redzu, ka vajadzētu!” (*O tem res še ne razmišljam, a vidim, da bi morala!*) un “Padoms Mans darbs. Mana pensija” (*Posvet Moje delo. Moja pokojnina*), kā arī konferences “Dzimumu līdztiesība: pensiju atšķirības starp sievietēm un vīriešiem” (*Enakost spolov: pokojninska vrzel med ženskami in moškimi*) ieraksts ar aktīvu valsts un sabiedrisko organizāciju un ārvalstu ekspertu līdzdalību<sup>32</sup>. Konferencē notika diskusijas par pašreizējo situāciju pensionēšanās jomā, pastāvošām atšķirībām pēc dzimuma darba tirgū un to galvenajiem iemesliem. Projekta mājas lapas apmeklētājiem ir iespēja iepazīties ar labās prakses ziņojumu par Vāciju un Austriju, kas ir publiski pieejami slovēņu valodā, kā arī ar trīs pētījumu rezultātiem, kas saistās ar pensiju sistēmas izvērtējumu.<sup>333435</sup> Lai veicinātu izpratni par šiem jautājumiem, projekta ietvaros izveidoti arī publiski pieejami pensijas kalkulatori ar dažādām detalizācijas pakāpēm (Vispārīgi informatīvajā pensiju kalkulators un Personisks informatīvs pensijas kalkulators (*Moj eZPIZ*)). Ir pieejama pamācība video formātā par kalkulatoru iespējām un tā izmantošanu (*Moje delo. Moja pokojnina* mājas lapa).

Kampaņas ietvaros medijos izplatīti 6 kampaņas video (t.sk. ar subtitriem angļu valodā, 53 tūkstoši skatījumu *Youtube*), kampaņas attēli, kā arī projekta ietvaros sagatavotie informatīvie materiāli - brošūras “Mana pensija” (slovēņu valodā), brošūra “Zgibanka pensijas kalkulators” (slovēņu valodā), publikācija “Sievietes un pensija – Pensiju sistēma Slovēnijā”

<sup>32</sup> Darba, ģimenes, sociālo lietu un vienlīdzīgu iespēju ministrijas, Pensiju un invaliditātes apdrošināšanas institūta, Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta, Miera institūta un Slovēnijas Brīvo arodbiedrību savienības, *TRAPEZ* starptautiskā projekta un Itālijas *Clear* projekta pārstāvji.

<sup>33</sup> Ocena vpliva pokojninskega sistema in sprememb zakonodaje na razlike v pokojninah med spoloma

<sup>34</sup> Analiza vzrokov pokojninske vrzeli med ženskami in moškimi v Republikli Sloveniji.

<sup>35</sup> Pokojninska vrzel med ženskami in moškimi: Poročilo o rezultatih kvalitativne analize

(slovēņu valodā) un publikācija "Sievietes un pensija – dzimuma pensiju atšķirību plaīsa"(slovēņu valodā). Vizuālajos kampaņas materiālos izmantots gados jaunas un gados vecākas sievietes tēls, savukārt kampaņas video runā četru dažāda vecuma sievietes, pastāstot par to, kā lēmumi ietekmēs viņu pensijas apmēru. Kampaņas ziņu koordinēšanai sociālajos medijos tika izmantota mirkļbirka slovēņu valodā #PomisliNaJutri.

*Pomisli Na Jutri* kampaņas koordinēšanu tīmeklī pamatā nodrošina jau iepriekš minētā atbildīgā ministrija. Ziņu izplatīšanai sociālajos medijos tika izmantoti MDSSZ Twitter (89 sekotāji), MDSSZ Facebook (5216 sekotāji), MDSSZ Instagram (535 sekotāji) un MDSSZ Youtube (148 abonementi) konti. Papildus tam kampaņas ziņas un projekta ietvaros izstrādātie materiāli izplatīti tiešsaistes ziņu portālos, t.sk. sentjur.net, domžalec.si, svetkapitala.delo.si, kā arī jauniešu ziņu portālos, kā piemēram, studenti.si, u.c.

### 3.2.3. Kampaņas *Očka v akciji* aktivitātes un rezultāti

Kampaņa *Očka v akciji* (Tētis darbībā) ir daļa no *Očka v akciji* projekta, ko līdzfinansē ES no programmas "Tiesības, vienlīdzība un pilsonība" (2014 - 2020) līdzekļiem, kas tiek realizēts Darba, ģimenes, sociālo lietu un vienlīdzīgu iespēju ministrijas vadībā sadarbībā ar Miera institūtu. Miera institūts jeb Mūsdienu sociālo un politisko pētījumu institūts ir neatkarīga bezpeļņas organizācija, kas ir dibināta 1991. gadā. Institūts veic zinātnisko darbu un pētījumus par dzimuma līdztiesību jautājumiem ar mērķi veicināt dažādībai atvērtu sabiedrību - kritiski domājošu, līdztiesīgu, atbildīgu, solidāru un cilvēktiesību principos balstītu. Institūts ir aizstāvības organizācija, kas iestājas pret mazaizsargāto grupu diskrimināciju. Miera institūts aktīvi sadarbojas ar citām iesaistītām pusēm (institūtiem, universitātēm, nevalstiskajām organizācijām u.c.), kā arī ar iedzīvotājiem vietējā, reģionālā un starptautiskā līmenī. Dzimumu līdztiesību jomā galvenās prioritātes ir mazināt pastāvošās atšķirības pēc dzimuma, aktualizēt prostitūcijas un seksuālā darba problēmas, vīrišķības (*masculinity*) izpēti un aprūpes darbu. Institūts ir īstenojis vairākus projektus un kampaņas šajās jomās, t.sk. projektu *Očka v akciji* (*The Peace Institute* mājas lapa).

Projekts *Očka v akciji* tika īstenots laika posmā no 2020. gada 1. marta līdz 2022. gada 31. augustam ar mērķi veicināt topošo un esošo vecāku, darba devēju, profesionāļu un plašākas sabiedrības izpratni par vīriešu aktīvas iesaistīšanas nozīmi tēva lomas stiprināšanā un vienlīdzīgu pienākumu sadali par bērnu aprūpi vecāku starpā. Lai sasniegtu šo mērķi, projekts tika īstenots topošo un esošo vecāku, darba devēju, veselības, vecmāšu un sociālā darba jomā strādājošo un plašākas sabiedrības vidū (*Očka v akciji* mājas lapa).

Darba un ģimenes dzīves saskaņošanas jēdziens ir svarīgs ģimenes politikas ietvarā, lai īstenotu vienlīdzīgas iespējas sievietēm un vīriešiem. Veiksmīgas darba un ģimenes dzīves saskaņošanā ir vajadzīga aktīva valsts un darba devēju līdzatbildība, pielāgojot darba vidi aprūpes un mājas pienākumu izpildei. (*Očka v akciji* mājas lapa) Kampaņas laikā ir izstrādāti nozīmīgi politiskie dokumenti un ņemti vērā darba devēju viedoklis par darba un privātās dzīves līdzsvarošanu.

Kampaņas *Očka v akciji* norisi veicināja izvēlētie kampaņas vēstneši - Slovēnijā pazīstami tēvi (TV un radio raidījumu vadītāji, sportisti, mūziķi, žurnālisti, rakstnieki, profesionāli dejotāji un horeogrāfi, podkāstu vadītāji u.c.) (skat. vairāk par kampaņas vēstnešiem *Očka v akciji* mājas lapā).

*Očka v akciji* projekta ietvaros veikta darba devēju apmācība par darba un privātās dzīves līdzsvara pozitīvajiem aspektiem, tika organizētas četras izglītojošas konsultatīvas darbnīcas eksperimentālā pilotprojekta "Tētis darbībā" ietvaros, kas ļāva piedāvāt praktiskus risinājumus un atvieglot strādājošo tēvu profesionālo un vecāku pienākumu saskaņošanu

organizācijās un uzņēmumos 6 mēnešu garumā ar 40 tēvu līdzdalību<sup>36</sup>. (Očka v akciju mājas lapa)

Istenotajā mediju kampaņā ir izmantoti projekta logo un attēli, kampaņas video, īsa dokumentālā filma "Aktīvi tēvi maina pasauli uz labo pusi" (*Aktivni očetje obračajo svet na bolje*), publicēti raksti laikrakstos, notikusi TV SLO pārraide "Tētis darbībā", kā arī intervija Radio SI un ar aktīvajiem tēviem - projekta vēstnešiem. Sociālo mediju kampaņas ietvaros Facebook un Twitter tika publicēti mēneša padomi aktīvai tēva lomai, kampaņas vēstnešu un viņu ģimeņu foto ar fragmentiem no intervijām par tēva lomas nozīmi. Kampaņas vizuālais tēls ir tēvs dažādās, ar aprūpi saistītās, situācijās (Očka v akciju mājas lapa).

Kampaņas ziņu izplatīšanai sociālajos medijos izmantota projekta Facebook lapa (1100 sekotāji), projekta Twitter konts (9 sekotāji), kā arī Miera institūta (Facebook – 3800 sekotāji; Youtube – 152 abonementi) un Slovēnijas Republikas Darba, ģimenes, sociālo lietu un vienlīdzīgu iespēju ministrijas (MDSSZ Twitter - 89 sekotāji, MDSSZ Facebook - 5216 sekotāji, MDSSZ Instagram - 535 sekotāji) sociālie mediji. Kampaņai ir izveidotas divas mirklbirkas: #ockavakciji un #actiondad (tētis darbībā), kas Instagram lietota 1773 reizes. Lai gan projekts ir noslēdzies, kampaņas koordinējošajā vietnē un sociālie mediji vēl aizvien ir aktīvi un nodrošina aktuālo informāciju par nacionāliem ziņojumiem un pētījumiem šajā jomā. (Očka v akciju mājas lapa)

Kampaņai galvenokārt tika izmantotas sociālo mediju vietnes, tomēr tika organizēti arī publiski pasākumi topošajiem un esošiem vecākiem un viņu bērniem, kas demonstrēja aktīvu tēva lomu bērna aprūpē un audzināšanā. Tika izveidoti publicitātes materiāli (t-krekli, yoyo, bukleti, skrejlapas, priekšauti, plakāti, brošūras), izvietoti stendi dažādos sabiedriskos pasākumos, t.sk. stends pirms stand-up komēdijas "Mazi bērni, lielas problēmas" (09.12.2021.); stends pirms futbola spēles Ļubļanā (NK Bravo) (03.10.2021.); stends Piknika festivāla ietvaros Velenjē (12.09.2021.); stends NVO gadatirgū Landavā (03.09.2021.); stends gadatirgū Garnja Radgona (22.08.2021.).

Mājas lapā pieejams gala ziņojums par aktīvā tēva lomu Slovēnijā (*Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja ter vloga moškega kot očeta*), izstrādātās vadlīnijas darba devējiem par darba un privātās dzīves līdzsvaru, kā arī vadlīnijas profesionāļiem - veselības centriem un sociālā darba centriem, kuri strādā ar topošajiem vecākiem. (*Očka v akciju mājas lapa*). Projekta noslēgumā tika organizēta starptautiska konference lēmumu pieņēmējiem, darba devējiem un profesionālajiem darbiniekiem veselības un sociālās aprūpes jomā, lai iepazīstinātu ar labo praksi darba un privātās dzīves līdzsvara jomā. (vairāk par konferenci šeit, Očka v akciju mājas lapa). Ockavakciji kampaņas aktivitātes veicināja grozījumu likumā par bērna aprūpi un ģimenes pabalstiem pieņemšanu 2022. gada septembrī ar mērķi paaugstināt tēvu aktīvāku līdzdalību bērnu aprūpē un vecāku atvaļinājumu izmantošanā.

### 3.3. Zviedrija

Iepriekšējā nodaļās jau tika minēts, ka Zviedrija ir viena no vadošām un labās prakses piemēriem Eiropā dzimumu līdztiesības jautājumu īstenošanā. Mūsdienās dzimuma līdztiesību jautājumu risināšanā un kampaņu organizēšanā aktīvi iesaistās dažāda līmeņa institūcijas, kas cieši sadarbojas ar starptautiskā un valsts līmeņa organizācijām. Zviedrijas Dzimumu līdztiesību aģentūra (SGEA) ir vadošā valsts aģentūra, kas izveidota 2018.gadā un ir atbildīga un pilnvarota strādāt ar politikas analīzi, kā arī uzraudzīt un atbalstīt visa veida

<sup>36</sup> Pasākumi tika pilotēti četrās darba vidēs valsts un privātā sektora - Ļubļanas Universitātes Elektrotehnikas fakultātē, uzņēmumā NOMAGO, futbola klubā Bravo un Slovēnijas Republikas sabiedriskais kultūras aktivitāšu fondā.

aktivitātes, lai sasniegtu Zviedrijas dzimumu līdztiesības politisko mērķi - panākt sieviešu un vīriešu līdztiesību visās dzīves jomās un sabiedrībā kopumā. Atbalstīta ir abu dzimumu līdzdalība pie varas esošajās struktūrās, mājas darbos un neapmaksātos aprūpes pienākumos, kā arī līdzvērtīga ietekme ekonomiskajos, veselības, aprūpes un sociālo pakalpojumu jomā, kā arī izglītībā. Tāpat SGEA viens no uzdevumiem ir sniegt atbalstu izstrādātās stratēģijas īstenošanai 10 gadu periodā, ar mērķi novērst un mazināt vīriešu vardarbību pret sievietēm, tostarp prostitūciju un cilvēktirdzniecību, personas goda un cieņas aizskaršanu. Viens no organizācijas darbības priekšnoteikumiem ir cieša sadarbība ar citām valsts aģentūrām, pašvaldību novada domēm un reģioniem, izglītības un pētniecības iestādēm, kā arī pilsonisko sabiedrību kopumā. Zviedrijas Dzimumu līdztiesību aģentūra aktīvi iestājas un savā [mājas lapā](#) publicē kampaņas, kas tiek īstenotas dzimuma līdztiesību jomā (SGEA mājas lapa).

### 3.3.1. Kampaņas #MÄN aktivitātes un rezultāti

Organizācija “MÄN” (no zviedru val. *Vīrieši*) ir nevalstiska organizācija, kura savu darbību uzsāka 20.gs.90.gadu sākumā, vērsties pret vīriešu vardarbību. Tās dibināšanā iesaistījās vīrieši, kuri iepriekš darbojās “Glābiet bērnus” organizācijā. Tika mobilizētas vietējās vīriešu līdzdalības grupas un izveidots pārstāvniecības tīkls. Kā pastāvīga neatkarīga organizācija tā darbojas no 1999.gada. 2000.gadā tās jau bija 29 vietējās grupas, kuras vadītājs bija Rodžers Gustafsons (*Roger Gustafsson*). 2016.gadā organizācija vienkāršoja savu publisko tēlu, nosaucot sevi vienkāršā vārdā - “MÄN” (MFJ mājas lapa).

Sākotnēji organizācija darbojās atsevišķi, piemēram, tēvu grupa iestājās pret vardarbību un uzsāka projektu “Dialogs”. Bet organizācijas darbība kļuva stiprāka, kad tā uzsāka sadarbību ar feministi Evu Mobergu (*Eva Moberg*), kura uzstājās debatēs ANO konferencē par vīriešiem. Kopējā sadarbībā organizācija “Män” savu darbību paplašināja, gan nacionālā, gan Eiropas līmenī par dzimuma līdztiesību jautājumiem un iestājoties pret vardarbību.. Laika posmā no 2000. līdz 2006.gadam aktivitātes bija saistītas ar apmācībām, prasmju treniņiem un dažādiem pasākumiem, lai iepazītu labāk vīriešu pasauli un vardarbības pazīmes. Šobrīd rit jau otrais posms, kad organizācija darbojas, lai izglītotu informatorus, kas dotu nozīmīgu ieguldījumu sabiedrības uzskatu maiņai. Organizācija izplata savu pieredzi un zināšanu bāzi par līdztiesību jautājumiem, veic vīrišķo vērtību novērtējumu. 2008.gadā tika izstrādāti kampaņas “Mačofabrika” (zviedru val. – “*Machofabriken*”) materiāli, kas bija paredzēti jauniešiem vecumā no 13 līdz 25 gadiem. Tajā ietilpa filmas, praktiski vingrinājumi un sarunu platformas, lai mazinātu destruktīvas vīrišķā izpausmes formas pusaudžu un jauniešu vidū. Dalībnieki varēja dažādos veidos iegūt zināšanas un spriest par tēmām, kas saistītas ar draudzību, attiecībām, seksuālo uzmākšanos, vardarbību un riskiem globālajā tīmeklī. No 2009.gada jaunieši vecumā no 10 līdz 20 gadiem var anonīmi “čatot” ar organizācijas brīvprātīgajiem vīriešiem par vīrišķības jautājumiem, pastāvošām vērtību sistēmām, dažādām kultūras normām. Digitālās platformas, piemēram, [Killar](#) ir veidotas tā, lai dažādos veidos uzturētu saziņu ar jauniešiem. Pirmsākumos tika izdota arī avīze, kas tika izdota četras reizes gadā par organizācijas aktivitātēm, aicinot iesaistīties pret vardarbību (MFJ mājas lapa).

Organizācijas ekspertu grupa attīsta savas zināšanas, veicot pētījumus un ceļot savas prasmes, kas saistītas ar sabiedrības vērtību maiņu, pievēršot īpašu uzmanību sarunām un diskusijām ar gados jauniem vīriešiem. Ziņojums “*State of the World’s Fathers*”, kas pirmoreiz tika izdots 2015.gadā starptautiskās kampaņas *MenCare* (uzsākta 2011.gadā) ietvaros, kļuva par vienu no pirmajiem pētījumiem par vīriešu lomu sabiedrībā. 2021.gadā ir tapis jaunākais ziņojums “*The State of the World’s Fathers 2021 report*” par strukturālām pārmaiņām

sabiedrībā, lai sasniegtu dzimumu līdztiesību bērnu aprūpē un vienlīdzīgāku pienākumu sadali ģimenē. (State of the Worlds fathers mājas lapa)

Organizācija no 2011.gada, pārņemot no ASV un Skotijas pieredzi, bet to pielāgojot Zviedrijas videi, attīstīja mentoru programmu (*Mentors in violence prevention*). Tās pamatā ir nodarbību cikls, kur apmācību programmas dalībniekiem ir iespēja dalīties un diskutēt par to, kāda ir viņu izpratne par vardarbību un, kā ir jāreaģē brīdī, kad esi kļuvis par vardarbības aculiecinieku. Pašreiz šī programma tiek piedāvāta skolām, kurā prasmes apgūst gan pedagogi, gan brīvā laika aktivitāšu skolotāji un citi profesionāļi, kuri ikdienā strādā ar bērniem un jauniešiem, kas cietuši no vardarbības. Programmas mērķis ir panākt, lai šī metode mērķtiecīgi tiktu izmantota visās Zviedrijas skolās. Arī paši tēvi piedalās kā mentori, lai apmācītu citus profesionāļus dažādās vidēs. Šobrīd tēvu loma organizācijā ir pieaugusi, viņiem kļūstot par aktīviem dalībniekiem valsts mēroga aktivitātēs (MFJ mājas lapa).

Organizācijā ir vairāk nekā 2000 dalībnieku, un dalībnieku skaits turpina pieaugt. Aktīvas šobrīd ir vairāk nekā 20 vietējās grupas. No 2018.gadā organizācijas administrācijā strādā 30 darbinieku, kuru pienākumos ietilpst dažāda veida atbalsta sniegšana, starptautisko projektu vadība un sadarbības tīklu veidošana, izglītošana un metodoloģiskais atbalsts, kā arī saziņas veidošana ar sabiedrību un jaunu biedru piesaiste. Informācija tiek izplatīta mājas lapā un sociālajos medijos, piemēram, #mān mirkļbirka Instagram izmantota 21,429 reizes, [Mān Twitter](#) kontam ir 3460 sekotāju un [Mān Facebook](#) ir 25 000 sekotāju. Kampanas informatīva un izglītojoša rakstura video par dažādām ar vardarbību pret sievietēm saistītām tēmām ir pieejami Mān [Youtube](#) kontā, kuram ir 573 abonenti un līdz pat 115 tūkstošiem skatījumu. Visās vietnēs tiek aktīvi organizētas dažāda veida kampanas un izplatīta informācija par līdzdalības iespējām organizācijas mērķu sasniegšanā.

2017.gada rudenī organizācija nolēma pievienoties globālajai akcijai *Me too*. Šīs akcijas rezultātā palielinājās organizācijas biedru skaits. No 2010.gada tā īsteno vairākus starptautiskus projektus, kā arī iesaistās globālajā kustībā par dzimumu līdztiesības jautājumiem. Organizācijas darbības princips ir atbildības veicināšana vīriešos, tādēļ *MĀN* iestājas par dzimumu līdztiesību un pret vīriešu vardarbību, kā arī par atbalsta sniegšanu sievietēm organizācijām. Galvenās vērtības ir atbalstīt ikvienu cilvēku un mācīties cienīt vienu otru. Tāpat *MĀN* atbalsta visas organizācijas, kas strādā cilvēktiesību jomā, tai skaitā LGBT kopienas, un vides jautājumu risināšanā. Darbojoties kopā mērķis ir mazināt pastāvošo netaisnību. Kampanas tiek organizētas sadarbībā ar citām starptautiskām organizācijām un kampanām, piemēram, iesaistoties [MenCare](#) organizētajās kampanas aktivitātēs (MFJ mājas lapa).

### **3.3.2. Kampanas #StåUppFörAborträtten aktivitātes un rezultāti**

2022.gada 18.oktobrī tika uzsākta ikgadējā kampana sociālajos medijos par tiesībām veikt abortu *#StåUppFörAborträtten (Piecelies par aborta tiesībām)*. To īsteno organizācija *MĀN* sadarbībā ar citām dzimumu līdztiesību organizācijām, piemēram, Zviedrijas seksuālās izglītības asociāciju ([RFSU](#)). Kampanas publicitātei tika iesaistīti politiski nozīmīgas amatpersonas un atpazīstami sabiedrībā cilvēki - partiju vadītāji, vecmātes, ietekmeļi un sociālo mediju profesionāļi. Viens no galvenajiem vēstījumiem bija nosūtītā vēstule jauniešiem politikā: "Nepiekāpies tiesībām uz abortu", kas bija saistīta ar nesenojiem notikumiem ASV. Būtiska bija dažādu iesaistīto organizāciju nostājas paušana, t.sk., aprūpes jomā strādājošo, vecmāšu apvienības, "Sieviete sievietei" u.c. (*StåUppFörAborträtten mājas lapa*). Kampanā piedalījās lielākās valsts mēroga klīnikas, dzemdību nodaļas, jauniešu klīnikas u.c. veselības aprūpes iestādes.

Kampaņas materiālu izplatīšanai izmantoti visi sociālie mediji, kuros bija jāpublicē foto ar nelielu ierakstu, kādēļ iestājies par tiesībām veikt abortu. (skat. vairāk RFSU un MFJ mājas lapās u.c.) Ar dažādu informatīvu filmu materiālu un "quiz" par abortu, tika veicināta izpratne un zināšanas par abortu. Mērķis bija panākt, lai vīrieši vairāk izprot aborta nepieciešamību. Izmantotajos sociālajos medijus Instagram un Tiktok vairāk kā 40 tūkstoši dalījās ar informāciju, kas saistīta ar aborta jautājumiem. Izmantojot kampaņas mirkļbirku #ståuppföraborträtten, [Instagram](#) publicētas 5658 ziņas, [Facebook](#) 2000+ ziņas, savukārt [Twitter](#) kontā ir publicētas ne tikai bildes, bet pieejami arī video privāti ieraksti.

Galvenais kampaņas komunikācijas veids ir cilvēku fotogrāfijas vai video stāsti, ar kuriem dalās publiskajās, valsts un pašvaldības vietnēs un privātajos kontos sociālo mediju vietnēs (TikTok, Twitter, Facebook, Instagram). Lielā daļā fotoattēlu un video redzami ir tieši vīrieši. Esošā kampaņa vērsta uz individuālajām tiesībām un tā ir kļuvusi par nozīmīgu informācijas kampaņu, pateicoties politiski un sabiedriski nozīmīgu cilvēku aktīvai līdzdalībai viedokļu paušanā (MFJ mājas lapa).

### 3.3.3. Kampaņas *Me too Sweden* aktivitātes un rezultāti

Analīzei izvēlētā *Me too Sweden* kampaņa ir viena no ietekmīgākajām globālās kustības kampaņām, kuru uzsāka 2006.gadā Amerikas Savienoto Valstu (ASV) aktīviste Tarana Bērka (*Tarana Burke*). Viņas vadībā organizācija *Just be inc* atbalstīja melnādainas meitenes un sievietes, kuras cietušas no seksuālās uzmākšanās un vardarbības. Viņa radīja moto "Es arī" (no angļu val. - *me too*), paužot atbalstu un apliecinot, ka sievietes nav vienas. Sākotnēji Zviedrijā kampaņā iesaistījās sievietes, kas strādāja teātrī un filmu industrijā, izveidojot mirkļbirku #tystnadtagning (angļu val. *silent shoot*). Tas bija apliecinājums cīņai pret seksuālu vardarbību un uzmākšanos, kā arī sistemātisku klusēšanu. *Me too Sweden* kampaņa strauji ieguva savu atpazīstamību dažādās jomās. Vēlāk šo kampaņu papildināja citas sieviešu kampaņas no nebinārām, transdzimuma, bērnu un jauniešu aizstāvības organizācijām, kas nebija saistītas tieši ar kādu noteiktu profesiju vai darbības jomu, piemēram, #intedinhora (no zviedru val. *neesmu tava prostituerāta*), #underytan (no zviedru val. *patvērumā*), #slutvillkorat (no zviedru val. *galīgais lēmums*) un #tystiklassen (no zviedru va. *klusums klasē*). 2018.gadā *Me too* kustības un kampaņas rezultātā, valdība pieņēma vairākus nozīmīgus lēmumus dzimumu līdztiesības jomā un noteica atbildīgos, kas veic izpēti, analizē, pauž viedokli un preventīvi veic visa veida darbības, lai izskaustu seksuālo vardarbību. Saskaņā ar valdības doto uzdevumu informēt sociālo pakalpojumu sniedzējus un citas iesaistītās puses, Zviedrijas Dzimumu līdztiesību aģentūra izveidoja septiņas īsfilmas par *Me too* kustību (vairāk par šo kampaņu medijos lasīt [šeit](#)) (Edwards 2018).

No 2019.gada *Me too* kampaņas koordinēšanu tīmeklī pārņēma organizācija *Samordningen Metoouppropen*. Līdz ar kampaņas uzsākšanu Zviedrijā, ar aktīvu sieviešu līdzdalību jau pirmā gada laikā tika izveidotas vairāk kā 65 dažāda veida mirkļbirkas, ar aicinājumiem tās pievienot savām ziņām, piemēram, #tystnadtagning, #slutvillkorat, #imaktenskorridorer, #slutavverket, #gömdakvinnor, #räckupphanden u.c. Tika izveidota Facebook grupa [Samordningen Metoouppropen](#), kas koordinēja visas *Me too* Zviedrijā uzsāktās kampaņas aktivitātes, lai panāktu dažādu iniciatīvu koordinētu tīklošanos un sadarbību savā starpā. Kampaņu koordinējošā [mājaslapā](#) ir iespēja sazināties ar vadību, nosūtīt e-pastus, iesniegt ziņu par pētījumiem un dalīties ar savu pieredzi. (Metoo uppropen, mājas lapa)

Šobrīd kampaņai jau ir izveidotas 77 mirkļbirkas, kas savstarpēji tiek koordinētas, un ir 89 tūkstoši sekotāju, kā arī ir uzklauštas tūkstošiem liecības. Esošie dati par kampaņas aktivitātēm tiek regulāri papildināti. Piemēram, *Me too* kampaņai ir 3,1 miljoni ziņas sociālajā

medijā Instagram. Organizācija seko līdzi, lai kampaņas koordinējošajā vietnē ir aktuāla informācija ne tikai par pašu kampaņu, bet arī aktuāla informācija par nacionālajiem ziņojumiem un pētījumiem šajā jomā. Aktuālie dati par kampaņā iesaistītajām pusēm tiek atjaunoti un ir publiski pieejami. Kampaņas ziņas tiek izplatītas sociālo mediju Instagram, Facebook un Youtube kontos, kā arī ar esošo 77 mirkļbirku starpniecību. 2021.gadā tika izdota grāmata “*Awakening #metoo and the Global fight for Womens Right*” (autori R.B. Vogelstein, M. Stone), kura ir pieejama iegādei ar mājas lapas starpniecību, kā arī ir iespēja noskatīties divas jaunākās (veidotas 2021.gadā) dokumentālas filmas: “*Metoo - hösten som förändrade Sverige*” (tulkojot no zviedru val. – “Metoo rudens, kas mainīja Zviedriju”) un “*VARDELJUS*” (tulkojot no zviedru val. -“Lai top gaisma”) sadarbībā ar Zviedrijas evaņģēliski luterisko baznīcu. Kampaņas *Me too* Zviedrijas aktivitātes 2022.gadā ir visaptverošas, sadarbojoties ar jau pastāvošām, kā arī individuālām iniciatīvu grupām, valsts, ārvalstu organizācijām un ar valsts mēroga politisko un sabiedrisko atbalstu dažādu institūciju vidū. Piemēram, jau otro gadu viena diena novembrī tiek atzīmēta, kā *Me too* diena konferences veidā. Šajā dienā notiek plaša mēroga aktivitātes, iesaistot pētniekus, kas sniedz priekšlasījumus par dažādām tēmām sieviešu līdztiesību jomā, mūziķus - ar muzikāliem priekšnesumiem, un tiek atklātas izstādes ar aktīvu mākslinieku līdzdalību (*Metoo Sweden* mājas lapa).

2022.gada 12.novembra kampaņas *Me too* dienu organizēja Ūmeo pilsētas pašvaldības Kultūras pārvalde sadarbībā ar pašvaldības teātri, kino, brīvprātīgajām organizācijām un uzņēmumiem. Dienas programmā bija iekļauta informācija par pagātni, tagadni un kampaņas vīziju nākotnē. Pārraidītos lasījumus un uzstāšanos ir iespējams noskatīties [Youtube kanālā](#).

Kampaņas koordinējošās organizācijas vizuālais tēls ir vienots sievietes un vīrieša uzzīmēts tēls, kuram fonā ir rokrakstā uzrakstīts stāsts par sievietes piedzīvoto vardarbību<sup>37</sup>. Šī kampaņa palīdzēja citām līdztiesību organizācijām nostiprināties un kļūt pašām par kampaņu organizētājām. Tomēr būtiskākais ieguvums ir tas, ka tā palīdzēja miljoniem sieviešu pārtraukt klusēšanu par seksuāla rakstura uzmākšanos un vardarbību. Daudzas organizācijas, iedvesmojoties no šīs kampaņas, ir uzsākušas īstenot aktivitātes, kas saistītas ar apmācībām darba vietā, lai mazinātu seksuāla rakstura un seksuālo vardarbību pret sievietēm (*Metoo uppropen* mājas lapa).

*Metoo Sweden* izveidotajā mājaslapā pieejama informācija par citām, ar šo kampaņu saistītām, aktivitātēm. Tās tiek finansētas no biedru naudām, ziedojumiem un ienākumiem no lekcijām un semināriem. Galvenokārt kampaņai tiek izmantotas sociālo mediju vietnes, bet, piemēram, 2017.gada nogalē tika rīkota arī plaša protesta akcija (demonstrāciju sērija), kuru apmeklēja tūkstošiem cilvēku. Šo protesta akciju – gājienu tiešraidē raidīja Zviedrijas lielākie TV kanāli. Šajā nedēļā 100 tūkstoši sieviešu publiski piekrita stāstīt par savā dzīvē piedzīvotajām situācijām un vardarbību, kā arī vairāk kā 70 tūkstoši cilvēku parakstīja dažāda veida petīcijas. Kampaņa joprojām turpinās un tiek publicēti manifesti ar iespēju paust atbalstu parakstoties. Kampaņu organizācijas mājas lapā ir pieejama informācija par atbalsta iespējām cietušajiem, iespēja izteikties un būt informētam. Sievietes tiek iedrošinātas stāstīt par savu pieredzi, izlasot jau esošos publiski pieejamos stāstus. Stāstu virsraksti ir ļoti tieši un nepārprotami, kā arī ir par jaunu meiteņu (apmēram 15 gadus vecu un vairāk) piedzīvoto, kurus papildina arī pieaugušo stāsti darba vietās un citās dzīves jomās. Daži piemēri no virsrakstiem: “*Tas notika regulāri, neskatoties uz to, ka es iebildu*”, “*Es baidījos, ka viņi mani*

---

<sup>37</sup> Ar papildus kampaņas rezultātiem, vizualizācijām, tiešsaistes video, mirkļbirku skatījumiem u.c. varat iepazīties ziņojuma pielikumā.



*nosodīs un pametīs*”, “...*kaut kādā brīnumu kārtā... es atbrīvojos un aizbēgu...*”, “*Es jutos, kā tāds sargsuns, kas skraida apkārt un cenšas nosargāt savas draudzenes*”, “*Es joprojām sastingstu ikreiz, kad atskan zvans pie durvīm*” u.tml. Īpaša stāstu sadaļa ir veltīta seksuālās vardarbības pieredzei skolā, tīmeklī un tuvāko draugu lokā. Personīgie stāsti ir ietekmīgs rīks, lai panāktu uzticēšanos un iedrošinātu sievietes dalīties savā pieredzē. Ir uzsvērtā anonimitāte un 18 gadu vecums, no kura var dalīties pieredzē (Meeto Sweden, mājas lapa). Mājas lapā ir informācija par valsts un privātajiem medijiem, ar kuriem ir sadarbība un kuros tiek publicēta informācija par esošo kampaņu. Ir pieejama informācija par organizācijas valdi un tās apmeklētāji var iepazīties ar informācija par tiesas spriedumiem, piemēram, pret Holivudas filmu producentu Hārviju Vainšteinu (*Domen mot Harvey Weinstein*) vai lasīt diskusijas par dažādām dzimumu līdztiesības tēmām (Meeto Sweden mājas lapa). Kampaņas statistikas apkopojums liecina, ka sociālajā mediju Instagram kontā [metoosweden](#) ir 1130 ziņas, 18.4 tūkstoši sekotāji, 611 vietnēm tiek sekots. Kā specifisku pasākumu var minēt rotu darināšanas uzņēmuma *Soul Design Sweden* speciāli kampaņai radīto dizaina rokassprādzi “*I am the voice*” (Soul Design Sweden, mājas lapa).

## Secinājumi

Latvijā, kā galvenie virzieni dzimumu līdztiesības veicināšanā izdalīti - vienlīdzības veicināšana darba tirgū un izglītībā, kā arī iestāšanās pret vardarbību un vardarbību ģimenē. Šie virzieni ir bijuši aktuāli arī analizēto valstu piemēros. Īrijas kampaņa *Workequal* un Slovēnija kampaņa *Moje delo.Moja pokojnina* koncentrējusies vairāk uz vienlīdzības veicināšanu darba tirgū, kamēr Īrijā īstenotā kampaņa *What would you do?*, Zviedrijā īstenotā starptautiskā kampaņa *Metoo* un Slovēnijā īstenotā kampaņa *Odklikni* bija akcentētas uz vardarbības vai vardarbības ģimenē mazināšanu. Īrijā īstenotā kampaņa *It Stops Now* bija virzīta gan uz dzimuma līdztiesības palielināšanu izglītībā, gan vardarbības mazināšanu *All*. Tomēr katrai valstij ir atšķirīgi stratēģiskie virzieni un veidi, kā tiek mobilizētas iesaistītās puses.

Īrijas kampaņu analīze atklāj, ka aktivitāte un labie sasniegumi, ir saistīti ar augstu politiskās varas un NVO pārstāvniecību un līdzdalību kampaņās. Īrijā, tāpat kā Zviedrijā un Slovēnijā, ir izveidotas un atbalstītas centrālā - valsts līmeņa organizācijas, kas veido sadarbības tīklus ar citām organizācijām dzimuma līdztiesību jomā gan starptautiskajā, gan vietējā līmenī. Pēdējo gadu laikā Īrijā īpaši aktuāls ir bijis vardarbības un vardarbības ģimenē jautājums, kas iekļauts arī politiskajā dienaskārtībā. Īrijas valdība šajā jomā ir likusi uzsvarus gan uz vardarbības mazināšanu pret sievietēm (kas notiek relatīvi biežāk), gan uz vīriešiem, kas ir bijis viens no priekšnoteikumiem *What would you do?* kampaņas panākumiem. Gan Īrijas, gan Zviedrijas organizētās kampaņas ir ļoti jaudīgas un profesionālas, par ko liecina arī saņemtie starptautiskie apbalvojumi un novērtējums ANO līmenī.

Slovēnijā dzimumu līdztiesības aizsākumi identificējami jau sākot ar 20.gs.50.gadiem, kad galvenais fokuss tika likts uz sieviešu iesaisti darba tirgū. Šobrīd valdības līmenī ir aktualizēti dzimumu līdztiesības jautājumi, kas saistās ar vardarbības novēršanu pret sievietēm, kā arī nevienlīdzības novēršanu nodarbinātībā, zinātnē un politikā. Tas atspoguļojas arī Slovēnijas kampaņu analīzē. Labie sasniegumi ir saistīti ar augsto politiskās varas iesaisti jautājumu risināšanā, kas skar dzimumu līdztiesību ekonomiskās neatkarības veicināšanu, t.sk. pensiju apmēra atšķirības starp sievietēm un vīriešiem, kā arī vīriešu iesaiste bērnu aprūpes pienākumos. Vienlīdz svarīga ir bijusi individuālo tiesību aizstāvība, piemēram, vardarbība tiešsaistē pret sievietēm un meitenēm. Slovēnijā ir skaidri definētas valsts institūcijas, kas koordinē dzimumu līdztiesības jautājumu ieviešanu, cieši sadarbojoties ar vietējām un starptautiskām nevalstiskām organizācijām.

Zviedrijas kampaņu analīze atklāj, ka aktivitāte un labie sasniegumi ir saistīti ar augstu politiskās varas pārstāvniecību un līdzdalību kampaņās. Ir izveidotas un atbalstītas centrālā - valsts, līmeņa organizācijas, kas veido sadarbības tīklus ar citām organizācijām dzimumu līdztiesību jomā. Vīriešu pārstāvētā organizācija cīnās līdzās par sieviešu tiesībām un veic virkne pasākumu, t.sk., skolās - īsteno izglītojošas programmas, treniņus un organizē atbalstu zēniem un jauniešiem, kuriem nepieciešama palīdzība. Ekonomisko tiesību un bērnu aprūpes pakalpojumu jomā Zviedrija ir strādājusi jau sākot no 20.gs.60.gadiem. Šobrīd, līdzīgi, kā Īrijā un Slovēnijā, aktuāls ir jautājumi par vardarbību un seksuālo uzmākšanos. Kampaņas ir ļoti jaudīgas un profesionālas, iesaistīts ir plašs sadarbības tīkls. Par kampaņām aktīvi informē arī vēstniecības un ANO pārstāvniecības ārpus Zviedrijas, kas piešķir kampaņām lielāku nozīmību.

## Rekomendācijas

1. Dzimumu līdztiesības analīzē, izvēloties labākās valstu prakses, jāņem vērā valsts labklājības līmenis un sociālekonomiskais stāvoklis, konteksts (reliģiskais vai kultūras), pie varas esošo partiju politiskā ideoloģija, sieviešu līderība un kopējā sieviešu līdzdalība un pārstāvniecība aizstāvības organizācijās.
2. Plānojot un īstenojot dzimumu līdztiesību veicinošas aktivitātes vispirms jādefinē, kāds ir galvenais aktivitāšu un pasākumu mērķis, lai veiksmīgi to īstenotu. Ja mērķis ir panākt augstāku sieviešu līdzdalību darba tirgū un aizstāvēt sieviešu ekonomiskās intereses, piemēram, samazināt atšķirības atalgojumā, efektīva rīcība vērtējama gadījumā, kad sabiedriskās domas aktivitātes un kampaņas tiks mērķtiecīgi organizētas aktīvi iesaistot politisko līmeni. Salīdzinoši mazāka loma šajā gadījumā ir aktivitātēm, kas vērstas uz vispārēju sieviešu līdzdalību.
3. Pilsoniskās sabiedrības iesaiste kampaņu aktivitātēs ir jaudīga, ja ir piesaistīti sabiedrībā pazīstami, populāri un politiski nozīmīgi cilvēki, jo īpaši jautājumos saistībā ar individuālo tiesību aktualizēšanu un veicināšanu, piemēram, vardarbību ģimenē, reproduktīvās veselības jautājumiem un ģimenes lomu sadalījumu.
4. Mūsdienās dzimumu līdztiesības pasākumu organizēšana ir iespēja izmantot kampaņās dažādus rīkus un komunikācijas metodes. Tomēr efektīvākas ir tās kampaņas, kur ir aktīva politiskā līdzdalība, atbalstošs valsts institucionālais ietvars un tiesiskā vara, kurā notiek šie kampaņveidīgie pasākumi.
5. Būtiska ir nacionālo interešu pārstāvniecība un sabiedrisko organizāciju līdzdalība ietekmīgās starptautiskā līmeņa organizācijās, piemēram, ANO, ES, EP. Tāpat ir svarīgi, lai starptautiskās organizācijas un nacionālās institūcijas (ANO misijas, vēstniecības, akadēmiskās institūcijas u.c.) būtu informētas un līdzdarbotos kampaņu rīkošanā vai publicitātē.
6. Latvija vērtējama, kā salīdzinoši vāja savā politiskā un ideoloģiskā atbalstā, kur vērojama tradicionālo/ konservatīvo vai reliģisko vērtību klātesamība. Rezultātā veidojas plaša starp sabiedrības vērtību sistēmu un politiskās varas izpratni dzimumu līdztiesības jautājumos, kādēļ arī sabiedriskās domas un kampaņu aktivitātes virzīt politiskajā dienaskārtībā ir sarežģītāk.
7. Dzimumu līdztiesības risinājumiem ir nepieciešama efektīva valsts. Visneefektīvākās dzimumu līdzdalības aktivitātes ir gadījumā, ja tās tiek īstenotas piemēram, tikai sieviešu līdzdalības līmenī - rīkojot akcijas, kampaņas u.tml. Zems efektivitātes līmenis ir kampaņām, kuras organizē trūcīgā labklājības sistēmā un bez politiskā atbalsta, t.sk., neiesaistoties pie varas esošām sievietēm.
8. Latvijā mērķtiecīgus atbalsta un tematiskos pasākumus sabiedrības izpratnes un informētības paaugstināšanai jāorganizē iesaistot Labklājības ministrijas, Izglītības un zinātnes ministrijas, Veselības ministrijas, kā arī aktīvās sieviešu tiesību pārstāvniecības organizācijas un citas politiski nozīmīgas personas. Dzimuma līdztiesību jautājumi ir cieši saistīti ar sociālo aizsardzību, veselības un rehabilitācijas iespējām, jauniešu un bērnu izglītību par vardarbību un kopējās sabiedrības informētību.
9. Jāveicina izpratne dzimuma līdztiesību jautājumos vīriešu/ zēnu vidū, izglītojot un informējot par vardarbīgu uzvedību un seksuālu uzbrukumus, t.sk., uzbrukumus un seksuālo vardarbību tiešsaistē.
10. Visa veida informatīvās un izglītojošās aktivitātēs ir būtiski finansiāli atbalstīt un koordinēt sabiedrības līdzdalības organizāciju darbu dzimuma līdztiesību jomā,

- piemēram, "Centru Marta", Sieviešu sadarbības tīkls, jaunatnes organizācijas u.c.
11. Samazināt darba algas atšķirības un risināt citus ekonomiskās līdzdalības jautājumus Latvijā ir iespējams tikai pie aktīvas valdības līdzdalības (politiskās varas) sadarbībā ar LBAS un LDDK un aktīvu sieviešu organizāciju iesaisti, kā galveno kritēriju sabiedriskajās kampaņās uzsverot ekonomiskos ieguvumus. Darba devēji ir jāiesaista risinājumu rašanā ģimenes un darba dzīves saskaņošanā, kā arī elastīgas darba vides veidošanā.
  12. Jāturpina izglītojoši un informatīvi pasākumi saistībā ar Stambulas konvenciju - seksuālās, fiziskās, emocionālās, finansiālās vardarbības un veselības jomās.
  13. Institucionālām *dzimumu integrētām* aktivitātēm ir jābūt sasaistītām ar sabiedrības stereotipu mazināšanu un dzimumu diskriminējošas attieksmes izskaušanu, neatkarīgi no valsts labklājības un sabiedrības kultūrvēsturiskā brieduma.

## Literatūra

1. Annesley, C., Gains, F. (2012) Gender equality policy despite the recession? Only with pressure from outside government. British Politics and Policy at LSE (10 May 2012). Available: <https://blogs.lse.ac.uk/politicsandpolicy/>
2. Annesley, C., Engeli, I., Gains, F. (2015) The profile of gender equality issue attention in Western Europe. *European Journal of Political Research* 54: 525–542, doi: 10.1111/1475-6765.12095
3. Antic, M.G. (2006). Gender Equality in Slovenia. Continuity and Changes in the 1990s. In (Eds Sabrina P. Ramet, and Danica Fink-Hafner), Ch 10., *Democratic Transition in Slovenia: Value Transformation, Education, and Media*, Texas A&M University Press, 2006, pp 215-232.
4. Bacik, I. (2021) #MeToo, consent and prostitution – The Irish law reform experience. *Women's Studies International Forum*, 86, 102457.
5. Beloshitzkaya, V. (2021). Affirmative gender equality policies in Central and Eastern Europe: Moving beyond the EU requirements. *Party Politics*, 2021, Vol. 27(5) 953–964
6. Brå (2020) Den nya samtyckeslagen i praktiken. Available: [https://bra.se/download/18.7d27ebd916ea64de5306522c/1614334749612/2020\\_6\\_Den\\_nya\\_samtyckeslagen\\_i\\_praktiken.pdf](https://bra.se/download/18.7d27ebd916ea64de5306522c/1614334749612/2020_6_Den_nya_samtyckeslagen_i_praktiken.pdf)
7. Bula, I., M. D. Kent, E. Bula & E. Hajrizi (2021) Diversity and Inclusion of Women working as Engineers: A comparative study between Kosovo and Ireland. *IFAC-PapersOnLine*, 54, 375-380.
8. Böök, S. Burri, L. Senden, & A. Timmer (Red.) (2021) A comparative analysis of gender equality law in
9. Centrs Marta, mājas lapa, pieejams: <https://marta.lv/lv/>
10. Citizens Information, home page. Available: [https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment\\_rights\\_and\\_conditions/pay\\_and\\_employment/pay\\_inc\\_min\\_wage.html](https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/pay_and_employment/pay_inc_min_wage.html)
11. Cosc (2017) Action plan. Second National Strategy on Domestic, Sexual and Gender-based Violence. Annual report – December 2017. Available: [https://opac.oireachtas.ie/AWDData/Library3/JUQdoclaid070618\\_173347.pdf](https://opac.oireachtas.ie/AWDData/Library3/JUQdoclaid070618_173347.pdf)
12. Cosc (2019) 2018 annual report: second national strategy on domestic, sexual and gender-based Violence. Annual report. Available: [here](#)
13. Criminal Law (Sexual Offences) Act (2017). Available: <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2017/act/2/enacted/en/html>
14. Delaney, J. M. & P. J. Devereux (2019) Understanding gender differences in STEM: Evidence from college applications☆. *Economics of Education Review*, 72, 219-238.
15. Looze, M. E. d., T. Huijts, G. W. J. M. Stevens, T. Torsheim & W. A. M. Vollebergh (2018) The Happiest Kids on Earth. Gender Equality and Adolescent Life Satisfaction in Europe and North America. *Journal of Youth & Adolescence*, 47, 1073-1085.
16. De Looze, M., A. S. Madkour, T. Huijts, N. Moreau & C. Currie (2019) Country-Level Gender Equality and Adolescents' Contraceptive Use in Europe, Canada and Israel: Findings from 33 Countries. *Perspectives on Sexual & Reproductive Health*, 51, 43-53.
17. Department of Health (2022) Women's Health Action Plan 2022-2023. Available: <https://assets.gov.ie/218883/32151ee1-10fc-4edf-a05f-942ab5297777.pdf>
18. Department of Justice, home page. Available: [https://www.gov.ie/en/organisation/departments-of-justice/?referrer=http://www.justice.ie/en/JELR/Pages/Contact\\_usf](https://www.gov.ie/en/organisation/departments-of-justice/?referrer=http://www.justice.ie/en/JELR/Pages/Contact_usf)
19. Doorley, K. (2017) Barrington Lecture 2017-18 Taxation, work and gender equality in Ireland. *Journal of the Statistical & Social Inquiry Society of Ireland*, 47, 71-87.
20. Doorley, K., O'Donoghue, C., & Sologon, D. (2022). The gender gap in income and the Covid-19 pandemic in Ireland. *Social Sciences*, 11(7), [311]. <https://doi.org/10.3390/socsci11070311>
21. Edwards, C. (2018) Sweden in Focus: One year on, what did #MeToo achieve in Sweden? Available: <https://www.thelocal.se/20181210/one-year-on-what-did-metoo-achieve-in-sweden/>
22. EIGE, home page. Available: <https://eige.europa.eu/>

23. EIGE data (2021) Data on Institutional Mechanisms for Gender Equality and Gender Mainstreaming (Area H of the Beijing Platform for Action, BPfA) to reflect relevant development in the European Union. In print.
24. Enakostspolov, home page. Available: <http://www.enakostspolov.si/>
25. Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Oxford, England: Polity Press.
26. Esping-Andersen, G. (2007). Equal Opportunities and the Welfare State. *Contexts*, 6(3), 23–27. <https://doi.org/10.1525/ctx.2007.6.3.23>
27. Eurobarometer (2016) Gender-based violence. Available: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2115>
28. Europe 2020: The 27 EU Member States, Albania, Iceland, Liechtenstein, Montenegro, North Macedonia, Norway, Serbia, Turkey and the United Kingdom compared. Publications Office of the European Union. Available: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fc350c8a-b9e0-11eb-8aca-01aa75ed71a1>
29. Eurostat, homepage, selection – Data Browser, available: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/explore/all/all\\_themes?lang=en&subtheme=educ.educ\\_part&display=list&sort=category](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/explore/all/all_themes?lang=en&subtheme=educ.educ_part&display=list&sort=category)
30. Equality Ombudsman, home page, available: <https://www.do.se/choose-language/english>
31. Filha, E.A., & Ruggi, L.O. (2020). News values and feminisms: a campaign for gender equality in Irish higher education. *Comunicación y Género*.
32. FRA (2012) Survey on violence against women in EU (2012). Available: <https://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/survey-data-explorer-violence-against-women-survey>
33. FRA, homepage. Available: <https://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/survey-data-explorer-violence-against-women-survey>
34. Government of Ireland, home page, available: <https://www.gov.ie/en/>
35. Government of Ireland (2021) Speech by Minister of State David Stanton TD at Launch of Women’s Aid Impact Report 2017. Available: <https://www.gov.ie/ga/oraid/4cee43-speech-by-minister-of-state-david-stanton-td-at-launch-of-womens-aid/>
36. Hemerijck, A., Burgoon, B., Di Pietro, A., and Vydra, S. (2016). *Assessing Social Investment Synergies (ASIS), A project to Measure the Returns of Social Policies*, Report for DG EMPL, European Commission Brussels.
37. Higgins, M., and O’Malley, E. (2021) *Domestic, Sexual and Gender Based Violence: An Audit of Structures*. June 2021. Available at: [https://www.justice.ie/en/JELR/Pages/DSGBV\\_Structures\\_Audit](https://www.justice.ie/en/JELR/Pages/DSGBV_Structures_Audit)
38. Holter, Ø. G., Svare, H., & Egeland, C. (2009). *Gender Equality and Quality of Life—A Norwegian Perspective*. Oslo, Norway: NIKK (Nordic Gender Institute).
39. Holter, Ø. G. (2014). “What’s in it for men?” *Old question, new data. Men and Masculinities*, 17(5), 515–548.
40. Houses of the Oireachtas (2021) *Gender Pay Gap Information Bill 2019: Second Stage*. Available: <https://www.oireachtas.ie/en/debates/debate/seanad/2021-06-14/11/>
41. Htun, M., Weldon, S.L. (2010). When do governments promote women’s rights? A framework for the comparative analysis of sex equality policy. *Perspectives on Politics* 8(1): 207–216.
42. Inglehart, R., Norris, P., & Welzel, C. (2002). Gender equality and democracy. *Comparative Sociology*, 1(3), 321–345
43. Irish Business Focuss (2020) #WorkEqual report includes recommendations for government, employers and individual workers to achieve workplace equality. Available: <https://irishbusinessfocus.ie/associations/workequal-report-includes-recommendations-for-government-employers-and-individual-workers-to-achieve-workplace-equality/>
44. Istanbul Convention Action against violence against women and domestic violence. Available: <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/text-of-the-convention>
45. It stops now, homepage, available: <https://www.itstopsnow.org/>
46. Kent, M. D., O. Costello & P. Kopacek (2019) “Where are all the Irish women engineers: a case study”. *IFAC-PapersOnLine*, 52, 136-141.
47. Lipsmeyer, C.S. (2009) Post-Communist Mandates. *Politics & Policy*. Vol 37, Issue 4, p. 715-734. Available <https://doi.org/10.1111/j.1747-1346.2009.00195.x>

48. Lisabonas līgums, ar ko groza līgumu par ES un EK dibināšanas līgumu (2007) Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis. 50. sējums. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2007:306:FULL&from=LV>
49. Lundqvist, Å. (2019) The politics of persuasion. Opinion-shaping activities and gender equality in Sweden, 1960-1970, *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 29:3, 243-256, DOI: 10.1080/10301763.2019.1643969 Metoo uppropen, home page. Available: <https://metoouppropen.se/styrelsen/>
50. Metoo Sweden, homepage. Available: <https://metoosweden.com/mts-i-media/>
51. MFJ, homepage. Available: <https://mfj.se/om-maen/man/maen-s-historia>
52. Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities (2022) Changes in the field of parental care. Available: <https://www.gov.si/novice/2022-09-22-spremembe-na-podrocju-starsevskega-varstva/?fbclid=IwAR3co3UKJpnkeM0gguvqkuctPI7Ilm7Hhr55vLQIEYXPUxUjqh-ZkVIMaV8>
53. MK rīkojums Nr. 578 (2021) Par Plānu sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai 2021.-2023. gadam. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/325509-par-planu-sieviesu-un-viriesu-vienlidzigu-tiesibu-un-iespeju-veicinasanai-20212023-gadam>
54. Moje delo. Moja pokojnina, homepage, available: <https://mojedelo-mojapokojnina.si/>
55. Morel, N., Palier, B., Palme, J. (eds.) (2012) *Towards a Social Investment Welfare State? Ideas, Policies, Challenges*. Bristol: Policy Press
56. Murphy, C. (1997) The religious context of the women's suffrage campaign in Ireland, *Women's History Review*, 6:4, 549-565, DOI: 10.1080/09612029700200158
57. Nousiainen, K., & Kantola, J. (2009). Institutionalizing Intersectionality in Europe: introducing the themes. *International Feminist Journal of Politics*, 11(4), 459-477.
58. Nygren, K., Walsh, J.C., Ellingsen, I.T., Christie, A. (2021) Gender, Parenting and Practices in Child Welfare Social Work? A Comparative Study from England, Ireland, Norway and Sweden, *The British Journal of Social Work*, Volume 51, Issue 6, Pages 2116–2133, <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcaa085>
59. O'Connor, P., Irvine, G. (2020) Multi-Level State Interventions and Gender Equality in Higher Education Institutions: The Irish Case. *Administrative Sciences*. 10, 98.
60. Očka v akciji, homepage, available: <https://ockavakciji.eu/en/>
61. Odklikni, home page, available: <https://odklikni.si/>
62. Odklikni, home page, Available: <http://odklikni.enakostspolov.si/OECD> (2022), Violence against women (indicator). doi: 10.1787/f1eb4876-en (Accessed on 26 November 2022)
63. OECD, homepage, selection: Data. Retrieved: 13.10.2022. Available: <https://data.oecd.org/inequality/women-in-politics.htm>
64. Permanent Mission of Latvia to the United Nations (2012) Statement by H.E. Mr. Andris Bērziņš President of the Republic of Latvia, at the 67th session of the United Nations General Assembly. Available: <https://www2.mfa.gov.lv/en/newyork/latvia-in-the-un/statements-at-the-general-assembly-general-debate/47729-statement-of-h-e-mr-andris-berzins-president-of-latvia-at-the-67th-session-of-the-united-nations-general-assembly>
65. Plantenga, J., Remery, C., Figueiredo, H., & Smith, M. (2009). Towards a European Union gender equality index. *Journal of European Social Policy*, 19(1), 19–33. Purpose Awards EME
66. National Women's Council, homepage, available: <https://www.nwci.ie/>
67. Rai, S. M. Institutional mechanisms for the advancement of women. *Mainstreaming gender, democratizing the state*. Ch 1., (Eds.). (2018). *Mainstreaming gender, democratizing the state?* Manchester, England: Manchester University Press. Retrieved Oct 20, 2022, from <https://www.manchesteropenhive.com/view/9781526137494/9781526137494.xml>
68. Republic of Slovenia Statistical Office, home page, available: <https://www.stat.si/statweb/en>
69. RFSU, homepage. Available: <https://www.rfsu.se/engagera-dig/vara-kampanjer/sta-upp-for-abortratten/>
70. SGEA, homepage. Available: <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/swedish-gender-equality-agency/>
71. Sieviešu sadarbības tīkls, mājas lapa. Pieejams: <https://sadarbibastikls.lv/>
72. Soul Design Sweden, home page. Available: <https://www.souldesignsweden.se/product-page/bracelet-metoo>

73. State of the World's Fathers, homepage. Available: <http://stateoftheworldsfathers.org/report/state-of-the-worlds-fathers-2021/>
74. StåUppFörAboträtten, homepage. Available: <https://kvinnatillkvinna.se/sta-upp-for-abotratten/>
75. SUSTENTO (2021) Sperti pirmie solji antidiskriminācijas tīklojuma izveidē Latvijā. Pieejams: <https://www.sustento.lv/sperti-pirmie-soli-antidiskriminācijas-tīklojuma-izveide-latvija/>
76. The Peace Institute, homepage. Available: <https://www.mirovni-institut.si/en/about-the-peace-institute/>
77. Treaty of Rome (1957) Available: <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/en/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-rome>
78. Treaty of Amsterdam (1997) Available: <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/en/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-amsterdam>
79. UN (2012) High-level Meeting on the Rule of Law. Available: <https://www.un.org/ruleoflaw/high-level-meeting-on-the-rule-of-law-2012/>
80. UN Women, home page, selection: Cosc, the National Office for the Prevention of Domestic, Sexual and Gender-based Violence. Available: <https://evaw-global-database.unwomen.org/pt/countries/europe/ireland/2007/cosc-the-national-office-for-the-prevention-of-domestic>
81. Verloo, M. (2006) Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union. European Journal of Women's Studies, 13, 211-228.
82. Votinius, C. J. (2011) 'Troublesome transformation. EU law on pregnancy and maternity turned into Swedish law on parental leave', in: R. nnmar, M. (ed.), Fundamental Rights and Social Europe, Hart Publishing, Oxford
83. What would you do, homepage, available: <https://whatwouldyoudo.ie/>
84. Women's Aids (2021) Yes, it's abuse. Available: [https://www.womensaid.ie/assets/files/pdf/yes\\_its\\_abuse\\_-\\_young\\_peoples\\_understanding\\_of\\_attitudes\\_to\\_intimate\\_relationship\\_abuse.pdf](https://www.womensaid.ie/assets/files/pdf/yes_its_abuse_-_young_peoples_understanding_of_attitudes_to_intimate_relationship_abuse.pdf)
85. Workequal, home page. Available: <https://workequal.ie/>