Projekta numurs: 2025-1-LV01-KA220-ADU-000363211

Co-funded by the European Union

Unlock Equality

Visaptveroša kontrolsaraksts sistēma vienlīdzībai un iek darba vietā

Finansē Eiropas Savienība. Tomēr paustie uzskati un viedokļi ir tikai autora(-u) viedoklis un ne vienmēr atspoguļo Eiropas Savienības vai Latvijas Republikas Valsts izglītības attīstības aģentūras (VIAA) viedokli. Ne Eiropas Savienība, ne VIAA par tiem nav atbildīgas.

Co-funded by the European Union

Praktiska kontrolsaraksta izveide

1 **Organizācijas politika**

Skaidra politika pret diskrimināciju, sūdzību izskatīšanas kārtība un atalgojuma pārredzamība

2 **Ikdienas rīcība**

Mikroagresijas, pārtraukšanas un smalku izstumšanas izpausmju atpazīšana

3 **Personālvadības prakse**

Objektīvi kritēriji personāla atlasei, paaugstināšanai amatā un taisnīgai uzdevumu sadalei

4 **Grūtniecība un vecāku dzīve**

Aizsardzība pret diskrimināciju grūtniecības laikā un pēc tās

5 **LGBTQ+ iekļaušana**

Politika attiecībā uz vietniekvārdu lietojumu, piekļuvi telpām un atbalstu dzimuma maiņas procesā

Šis kontrolsaraksts ir praktisks, ļauj veikt novērojumus un ir vērsts uz rīcību, palīdzot identificēt slēptu nevienlīdzību, pirms tā saasinās.

Co-funded by
the European Union



1. Organizācijas politika un struktūras

Co-funded by
the European Union

1.1. Pamatpolitiku esamība

Dzimumu līdztiesības politika

Pretdiskriminācijas politika

Politika pret uzmākšanos un mobingu

LGBTQ+ iekļaušanas politika

Grūtniecības, maternitātes un bērna kopšanas atvaļinājuma politika

Atbalsta politika vardarbības ģimenē gadījumos

JAUNS – bieži tiek nepamanīts un ietekmē darba sniegumu.

Co-funded by
the European Union

1.2 Politikas kvalitāte un skaidrība

Skaidras definīcijas (uzmākšanās, diskriminācija, aizspriedumi, stereotipizēšana, atriebība)

Nepieņemamas uzvedības piemēri

Step-by-step reporting procedures

Lomas un pienākumi (HR, vadība, līdztiesības amatpersonas)

Co-funded by
the European Union

1.3. Pieejami ziņošanas mehānismi

- **Darbinieki zina, kā, kur un kam ziņot.**
- **Anonīmas ziņošanas iespējas**
- **Ārējie vai neatkarīgie kanāli**
- **Daudzvalodu versijas, kur tas nepieciešams**
- **Aizsardzība pret atriebību**

Co-funded by
the European Union

1.4. Sistēmas aizsardzībai pret uzmākšanos

Skaidrs sūdzību izskatīšanas process

Termiņos ierobežoti izmeklēšanas grafiki

Sekas par uzvedības noteikumu pārkāpumiem

Norādījumi un pienākumi klātesošajiem

Sūdzību iesniedzēju aizsardzība pret nelabvēlīgu attieksmi

Co-funded by
the European Union

1.5 Datu vākšanas un uzraudzības sistēmas

Dati ar dzimumu dalījumu par:

- Atalgojuma līmeņi
- Paaugstināšana amatā
- Personāla atlases prakse
- Darbinieku mainības rādītāji
- Vecāku atvaļinājuma izmantošana
- Pieejamība apmācībām un līderības programmām

Sistēmas nevienlīdzības izvērtēšanai reizi g

Rezultātu publiska vai iekšēja ziņošana

Co-funded by the European Union

1.6. Augstākā līmeņa vadības un darbinieku rīcības kodekss

Prasības attiecībā uz cieņpilnu saziņu

Aizliegums izturēties pazemojoši vai agresīvi

Atbildības nodrošināšanas pasākumi

Vadošā loma līdztiesības veicināšanā

Obligāta apmācība augstākā līmeņa vadībai

1.7 Pārvaldības un atbildības struktūras

- Līdztiesības jautājumu speciālists vai komiteja
- Ikgadējie līdztiesības rīcības plāni
- Regulāras apmācības darbiniekiem un vadībai
- Caurspīdīga ieteikumu īstenošanas uzraudzība
- Dzimumu līdztiesības integrēšana stratēģiskajā plānošanā



Co-funded by the European Union

Lasiet un uzziniet vairāk

Kontrolsaraksta saite 1

Saistītās ES tiesību akti – 1.1. saite



Co-funded by
the European Union



2. IKDIENAS UZVEDĪBA UN SAVSTARPĒJĀS ATTIECĪBAS

Co-funded by
the European Union

2.1 Mikroagresija

Pārtraukumi

Kolēģu – īpaši sieviešu – regulāra pārtraukšana vai runāšana viņiem pāri sarunu vai sanāksmju laikā.

Noraidošs tonis

Augstprātīgas valodas vai toņa lietošana, kas mazina ieguldījumu un kompetenci.

Šaubas par kompetenci

Nepamatota spēju vai kvalifikācijas apšaubīšana, radot neuzticēšanās gaisotni.

Ar dzimumu saistīti komen

Izteikumu paušana, kas nostiprina stereotipus vai pieņēmumus, kuri balstīti uz dzimumidentitāti.

Tokenisms (JAUNUMS)

Personu iesaistīšana tikai tāpēc, lai radītu daudzveidības iespaidu, bez patiesas iekļaušanas vai viņu ieguldījuma novērtēšanas.

Pieņēmumi par spējām vai interesēm

Pieņēmumi par to, ko kāds var vai nevar darīt, balstoties uz dzimumu, nevis individuālajām spējām.

Co-funded by
the European Union

2.2 Nevienlīdzīga attieksme sanāksmēs

Kurš ir uzaicināts?

Izvērtēšana, vai visām attiecīgajām ieinteresētajām pusēm ir iespēja piedalīties lēmumu pieņemšanā vai arī noteiktas grupas tiek sistemātiski atstumtas.

Kurš runā visvairāk?

Likumsakarību noteikšana attiecībā uz to, kurš dominē sarunās un vai runāšanas laiks ir sadalīts vienlīdzīgi.

Kurš saņem atzinību?

Sekošana līdzi tam, vai ieguldījumi tiek pienācīgi attiecināti uz to autoriem un vai citi neuzdod idejas par savējām.

Kuras idejas tiek īstenotas?

Analizēt, vai noteiktiem viedokļiem konsekventi tiek dota priekšroka, kamēr citi tiek ignorēti.

Ar dzimumu saistīti moderēšanas stili

Apzināties, kā facilitācijas pieejas var netīši dot priekšroku noteiktiem komunikācijas stiliem salīdzinājumā ar citiem.

Co-funded by
the European Union

2.3 Agresīvas komunikācijas modeļi

Naidīga uzvedība

- **Publiska pazemošana** – apzināta kolēģu apkaunošana vai noniecināšana citu klātbūtnē
- **Kliegšana vai iebiedēšana** – balss skaļuma, agresīvas ķermeņa valodas vai draudu izmantošana situācijas kontrolei

Dubultstandarti

- **Sieviešu uztveršana kā mazāk autoritatīvu** – līderības vai kompetences apšaubīšana dzimuma dēļ
- Sieviešu sodīšana par uzvedību, kas vīriešiem tiek pieļauta – atšķirīgu standartu piemērošana attiecībā uz uzstājīgumu, tiešumu vai emociju paušanu

Šie modeļi rada toksisku vidi, kurā noteikti cilvēki tiek apklusināti, kamēr citiem tiek ļauts dominēt ar agresiju.



Co-funded by
the European Union

2.4 Exclusion from Decision-Making

Women or LGBTQ+ individuals left out of key decisions

Systematically excluding diverse voices from strategic planning, policy development, and important organisational choices.

Pregnant workers not consulted

Failing to involve pregnant employees in decisions that affect their roles, schedules, or career progression.

Younger workers or educators overlooked

Dismissing contributions from early-career professionals or those in educational roles, regardless of their expertise or insight.

Co-funded by
the European Union

2.5 Customer-Preference Discrimination

"Customer preference" used to justify role segregation

Organisations sometimes claim that customer preferences necessitate assigning roles based on gender, using external demand as justification for discriminatory practices.

Common Contexts

Gendered assumptions in hospitality, sport, education

- Hospitality: Assuming customers prefer female servers or male managers
- Sport: Segregating coaching or training roles based on perceived customer expectations
- Education: Assigning subjects or age groups based on gender stereotypes rather than qualifications

These practices perpetuate inequality by using unverified assumptions about customer preferences to maintain traditional gender roles.

Co-funded by
the European Union

2.6 Social Inclusion in Workplace Culture

Are social events inclusive for all genders?

Evaluating whether workplace gatherings accommodate diverse needs, interests, and comfort levels.

Are after-hours activities reinforcing exclusion?

Examining whether informal socialising creates barriers for those with caring responsibilities or different lifestyles.

Are informal networks dominated by one gender?

Identifying whether key relationships and information-sharing happen in spaces that exclude certain groups.

Workplace culture extends beyond formal structures. **Social dynamics can either reinforce or challenge existing inequalities**, making it essential to critically examine how informal interactions shape opportunity and belonging.



Co-funded by
the European Union

Lasiet un uzziniet vairāk

[Kontrolsaraksta saite 2]

[Saistītās ES tiesību akti – 2.1. saite]

Co-funded by
the European Union

3.HR Systems: Recruitment, Pay, Task Assignment & Promotion



Co-funded by
the European Union

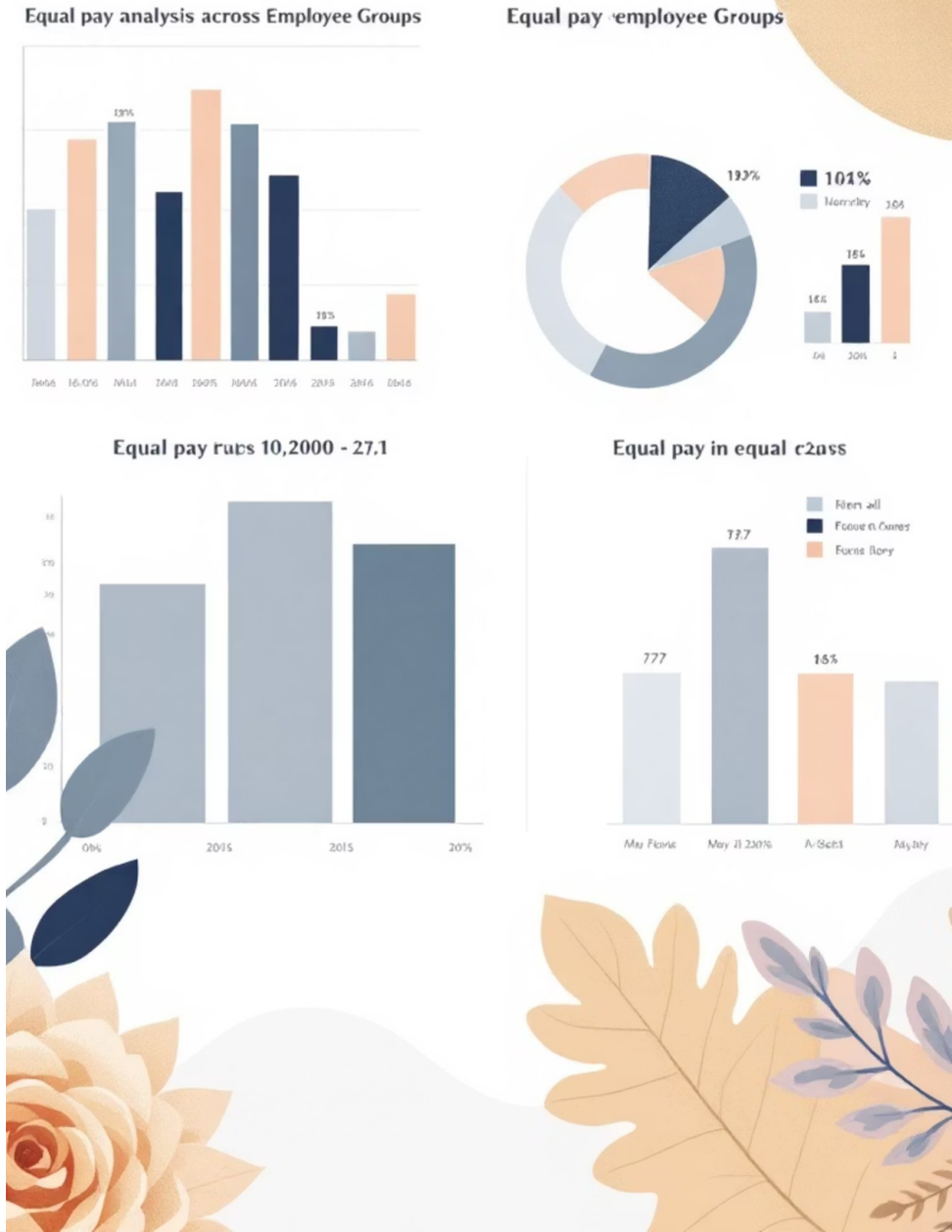
3.1 Recruitment Practices

- **Gender-neutral job descriptions**
- **Mixed-gender interview panels**
- **No bias in selection questions**
- **No inquiries about family plans or pregnancy**
- **Inclusive hiring for LGBTQ+ and gender-diverse people**

Co-funded by
the European Union

3.2 Pay Equity

- Transparent salary bands
- No unexplained pay differences
- Pay audits conducted annually
- Salary decisions documented
- Monitoring pay progression over time



Co-funded by
the European Union

3.3 Task Allocation

- **Equal access to high-profile tasks**
- **Women not confined to supportive or administrative roles**
- **Men welcomed into care-oriented or front-facing roles**
- **Rotation system for repetitive or invisible tasks (NEW)**

3.4 Promotion & Leadership Development

01

Transparent promotion pathways

Criteria available to all employees

02

Equal access to leadership training

03

Sponsorship/mentoring programmes for under-represented groups (NEW)

04

Panels balanced by gender and expertise



Co-funded by the European Union

Co-funded by
the European Union

3.5 Performance Evaluation

Evaluations based on objective criteria

No penalisation for parental obligations

No bias against assertive communication from women

No reward for "always available" behaviour that disadvantages caregivers

Co-funded by
the European Union

3.6 Recruitment & Retention of Minority G

- Support systems for minority gender groups
- Monitoring retention rates to identify patterns
- Inclusion in professional development opportunities



Co-funded by
the European Union

Lasiet un uzziniet vairāk

[Kontrolsaraksta saite 3]

[Saistītās ES tiesību akti – 3.1. saite]





Co-funded by
the European Union

4. Pregnancy, Parenthood & Work-Life Bala

Co-funded by
the European Union

4.1 Treatment During Pregnancy

- **No contract termination**
- **Duties adjusted safely and fairly**
- **Access to opportunities maintain**
- **No sudden change of policies targeting pregnant staff**

Co-funded by
the European Union

4.2 Maternity & Parental Rights

Employees informed of entitlements

Clear communication of all available rights and benefits.

Parental leave normalised for all genders

Creating a culture where all parents can take leave without stigma.

No stigma for taking full leave

Supporting employees who utilise their complete entitlement.

Equal treatment for adoptive parents

Ensuring parity across all forms of parenthood.

Co-funded by
the European Union

4.3 Returning from Parental Leave

01

Structured reintegration plan

02

Updated training provided if needed

03

No assumed skill deterioration

04

No automatic downgrade of responsibilities

4.4 Flexible Working & Work–Life Balance

- Right to request flexible hours
- Equal uptake among men and women
- No penalties for using flexibility
- Respect for boundaries outside working hours



Co-funded by
the European Union

Co-funded by
the European Union

4.5 International Assignments & Mobility

No pregnancy-based recall

Ensuring pregnancy does not result in premature return from assignments.

Fair opportunities for assignments abroad

Equal access to international roles regardless of parental status.

Parental obligations considered without discrimination

Accommodating family responsibilities in mobility decisions.

Lasiet un uzziniet vairāk

Kontrolsaraksta saite 4

Saistītās ES tiesību akti – 4.1. saite



Co-funded by
the European Union

Co-funded by
the European Union



5. Inclusion of LGBTQ+ & Gender-Diverse Employees

Co-funded by
the European Union

5.1 Respectful Communication

Correct pronouns and names used

Ensuring all employees are addressed with their correct pronouns and chosen names in all workplace interactions.

Misgendering corrected promptly

Swift and respectful correction of any misgendering incidents to maintain a supportive environment.

No pressure to disclose gender identity

Employees have complete autonomy over sharing their gender identity without any workplace pressure.

Co-funded by
the European Union

5.2 Facility Access

Right to self-identified-gender facilities

All employees have the right to use facilities that align with their self-identified gender, ensuring dignity and respect in the workplace.

Private/unisex options available if possible

Where feasible, private or unisex facilities are provided to offer additional comfort and choice for all employees.

No segregation or isolation

Gender-diverse employees are fully integrated into workplace facilities without any form of segregation or isolation.

5.3 HR & IT Systems

Easy updating of personal data

Streamlined processes allow employees to update their personal information quickly and without barriers.

Confidentiality during transitions

Complete privacy is maintained throughout any transition process, protecting employee dignity.

No requirement for legal gender change

Systems accommodate gender identity updates without requiring legal documentation or gender marker changes.



Co-funded by
the European Union

Co-funded by
the European Union

5.4 Training & Awareness

LGBTQ+ inclusion in diversity training

Comprehensive diversity training programmes incorporate LGBTQ+ inclusion as a core component, ensuring all staff understand and respect gender diversity in the workplace.

Guidance for supporting transitioning employees

Clear guidance and resources are provided to managers and colleagues on how to support employees during their transition, creating a compassionate and informed workplace culture.

Co-funded by
the European Union

5.5 A Safe & Supportive Environment

Zero-tolerance for harassment

A strict zero-tolerance policy is enforced against any form of harassment or discrimination, ensuring all LGBTQ+ and gender-diverse employees feel protected and valued.

Support networks or resource groups

Employee resource groups and support networks provide community, advocacy, and peer support for LGBTQ+ and gender-diverse staff members.

Inclusive language in documents

All workplace documents, policies, and communications use inclusive language that respects and acknowledges gender diversity.

Lasiet un uzziniet vairāk

[Kontrolsaraksta saite 5]

[Saistītās ES tiesību akti – 5.1. saite]



Co-funded by
the European Union

Co-funded by
the European Union

Please visit our website for more Information

https://unlockequality.com/

The Unlock Equality project includes references and links to external websites, including but not limited to sources concerning European Union legislation, policy documents, guidance materials, publications, and further third-party resources. These links are provided solely for information and convenience. The Erasmus+ consortium partners of the Unlock Equality project do not own, control, monitor, or endorse the content of external websites and cannot guarantee accuracy, completeness, relevance, legality, timeliness, accessibility, or continued availability of any information found on them.The consortium partners shall not be held liable for any loss, damage, inconvenience, or consequence arising directly or indirectly from the use of external websites, third-party content, further links contained within those websites, downloadable materials, technical errors, viruses, malware, or any other harmful components



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are, however, those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or State Education Development Agency of Republic of Latvia (SEDA). Neither the European Union nor SEDA can be held responsible for them.