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

UnlockEquality :

Paceliet savu darba vietu līdz līmenim

2. darba paka / 1. aktivitāte (WP2/A1)

Sliktas prakses/bieži pieļauto kļūdu apkopojums dzimumu nevienlīdzības jomā darba vietā

Kopējais ziņojums

2025. gada decembris

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

Co-funded by the European Union

Saturs

IEVADS....4
KOPSAVILKUMS....5
1. MALTA....7
2. Galvenās tēmas, kas izriet no lietām....7
3. Ietekme uz situāciju Maltā....10
4. Secinājums....11
NĪDERLANDE....12
1. Pārskats....12
2. Galvenās tēmas, kas izriet no lietām....12
3. Ietekme uz situāciju Nīderlandē....15
4. Secinājums....16
LATVIJA....17
1. Pārskats....17
2. Galvenās tēmas, kas izriet no lietas....17
3. Ietekme uz situāciju Latvijā....21
4. Secinājums....22
HORVĀTIJA....23
1. Pārskats....23
2. Galvenās tēmas, kas izriet no lietām....23
3. Ietekme uz situāciju Horvātijā....26
4. Secinājums....27
Dānija....28
1. Pārskats....28
2. Galvenās tēmas, kas izriet no lietām....28
3. Ietekme uz situāciju Dānijā....31
4. Secinājums....32

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

Co-funded by the European Union

ZIŅOJUMA KOPSAVILKUMS....33
Secinājums....34
VADLĪNIJAS: GALVENĀS JOMAS, UZ KURĀM PARTNERĪBAI JĀKONCENTRĒJAS, IZSTRĀDĀJOT PRAKTISKO PĀRBAUDES SARAKSTU....34
1. ORGANIZĀCIJAS POLITIKA UN STRUKTURĀLIE DROŠĪBAS PASĀKUMI....34
2. IKDIENAS UZVEDĪBA UN STARPNIECISKĀ DINAMIKA....35
3. PERSONĀLA VADĪBAS PRAKSE: ATALGOJUMS, DARBINIEKU PIEŅEMŠANA, UZDEVUMU SADALĪŠANA, PAAUGSTINĀŠANA AMATA AMATĀ....35
4. GRŪTNIECĪBA, MATERNĀCIJA UN VECĀKU LĪMENIS....35
5. LGBTQ+ UN DZIMUMU ATBILDES DARBINIEKU IEKĻAUŠANA....35
NORĀDĪJUMI PARTNERĪBAI....36
Pielikums. Informācijas avoti....37

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

Co-funded by the European Union

IEVADS

Šajā ziņojumā ir sniegts starpvalstu apkopojums par sliktu praksi un izplatītām kļūdām saistībā ar dzimumu nevienlīdzību darba vietā, kas apkopotas 2. darba paketes/1. aktivitātes (WP2/A1) ietvaros.

Analīzē izmantoti pieci dokumentēti gadījumi no katras partnervalsts – Maltas, Nīderlandes, Latvijas, Horvātijas un Dānijas –, kā rezultātā kopumā ir divdesmit pieci reāli piemēri par diskriminējošu praksi, kaitīgu uzvedību un sistēmiskām nepilnībām organizācijās.
Šī konsolidētā ziņojuma mērķis ir identificēt un salīdzināt modeļus, kas rodas dažādās nozarēs un valstu vidēs. Šie gadījumi aptver plašu kontekstu klāstu, tostarp valsts pārvaldi, veselības aprūpi, viesmīlību, tehnoloģijas, sportu, akadēmisko vidi un privāto uzņēmējdarbību. Neskatoties uz institucionālajām un kultūras atšķirībām starp valstīm, secinājumi atklāj kopīgu problēmu: dzimumu nevienlīdzība joprojām pastāv formās, kas bieži tiek ignorētas, normalizētas vai par kurām darbiniekiem ir grūti ziņot.

Ziņojumā ir izcelti dažādi nevienlīdzības aspekti, piemēram, diskriminējoša personāla vadības prakse, nevienlīdzīga samaksa, varas aizskaršana un ļaunprātīga izmantošana, diskriminācija grūtniecības un mātes pienākumu pildīšanas laikā, LGBTQ+ personu atstumtība un kultūras ziņā iesakņojušies stereotipi, kas ietekmē mijiedarbību un iespējas darba vietā. Izpētot šos gadījumus kopā, projekta mērķis ir izcelt ne tikai atklātus pārkāpumus, bet arī smalkas, ikdienas uzvedības pazīmes un strukturālas nepilnības, kas apdraud taisnīgumu un vienlīdzīgu attieksmi.
Šajā sintēzē apkopotās atziņas liek pamatu nākamajam projekta posmam: praktiska un lietotājam draudzīga kontrolsaraksta izstrādei, lai palīdzētu darbiniekiem, vadītājiem, pedagogiem un jaunatnes darbiniekiem atpazīt uzvedību, politiku un sistēmas, kas veicina dzimumu nevienlīdzību viņu vidē. Tādēļ šis ziņojums kalpo gan kā analītisks rīks, gan kā ceļvedis spēju veidošanai, izpratnes veicināšanai un iekļaujošas organizatoriskās kultūras veicināšanai visās partnervalstīs.

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

Co-funded by the European Union

KOPSAVILKUMS

Šajā sintēzes ziņojumā tiek analizēti 25 dokumentēti sliktas prakses gadījumi darbavietā no Maltas, Nīderlandes, Latvijas, Horvātijas un Dānijas. Šie gadījumi sniedz visaptverošu pārskatu par to, kā dzimumu nevienlīdzība izpaužas dažādās nozarēs, kultūrās un organizatoriskajās struktūrās. Neskatoties uz atšķirībām starp valstīm, iezīmējas sešas skaidras starpnozaru tendences. Kopā tās parāda, ka dzimumu nevienlīdzība joprojām ir sistēmiska, bieži vien slēpta ikdienas praksē un uzturēta vāju struktūru, kultūras normu un nepietiekamas pārskatatbildības dēļ.

1. Pastāvīga dzimumu atalgojuma nevienlīdzība

Visas valstis ziņoja par atalgojuma nevienlīdzības piemēriem:

- Sievietes vienādos amatos maksāja mazāk nekā vīrieši (Malta, Nīderlande, Dānija)
- Sieviešu dominēto profesiju strukturāla nenovērtēšana, īpaši veselības aprūpes un sociālo pakalpojumu jomā (Dānija, Horvātija)
- Atalgojuma sistēmu un algas līmeņu izvietojuma pārredzamības trūkums

Tas parāda, ka formālie vienlīdzības likumi praksē automātiski negarantē vienlīdzīgu atalgojumu.

2. Diskriminācija saistībā ar grūtniecību, mātes stāvokli un reproduktīvajām tiesībām

Visās valstīs grūtniecība joprojām ir viens no galvenajiem diskriminācijas cēloņiem:

- Līgumu neatjaunošana pēc grūtniecības paziņošanas (Malta, Nīderlande)
- Pēkšņas politikas izmaiņas, kas nostāda neizdevīgā situācijā grūtnieces (Dānija)
- Mātes pienākumu stereotipizēšana un netaisnīga pienākumu pārdale (Latvija)
- Sodi par IVF ārstēšanu vai reproduktīvās veselības izvēlēm (Horvātija)
- Karjeras traucējumi, tostarp atsaukšana no darba ārzemēs grūtniecības dēļ (Latvija)

Šie gadījumi liecina par plaši izplatītu "mātes lomas sodu", ko bieži vien attaisno ar organizatoriskiem ieganstiem.

3. Šķēršļi paaugstināšanai amatā, līderībai un atzinībai

Sievietes joprojām tiek izslēgtas no vadības vai viņām tiek liegta atzinība:

- Vertikālā segregācija STEM un tehnoloģiju nozarēs (Nīderlande, Latvija)
- Stikla griesti policijā, drošības iestādēs un korporatīvajā vadībā (Horvātija, Dānija)
- Neformāli tīkli, subjektīvi atlases kritēriji un pārredzamības trūkums
- Sieviešu profesionālā kompetence atkārtoti apšaubīta vai aizēnota

Vadības nevienlīdzība bieži atkārtojas, izmantojot neobjektīvas sistēmas un kultūras.

4. Uzmākšanās, varas ļaunprātīga izmantošana un nedroša darba vietas kultūra

Seksuālas uzmākšanās, iebiedēšanas un vardarbīgas izturēšanās gadījumi parādījās katrā valstī:

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

Co-funded by the European Union

- Smaga vajāšana slimnīcās un universitātēs (Malta, Horvātija, Dānija)
- Augsta ranga amatpersonu agresīva vai pazemojoša rīcība, kas tiek pieļauta publiskās vietās (Latvija)
- Bailes no ziņošanas, lēna izmeklēšana un vāja iestāžu reakcija

Šie piemēri atklāj būtiskas nepilnības sūdzību mehānismos, atbildībā un kultūras normās saistībā ar varu.

5. Dzimumu stereotipi, aizspriedumi un nevienlīdzīga uzdevumu sadale

Šie gadījumi liecina, ka stereotipi tieši ietekmē ikdienas darba praksi:

- Sievietes atstumtas malā vai uzticētas atbalsta uzdevumiem
- Vīriešiem tiek piešķirta lielāka atpazīstamība, autoritāte un atbildīgi amati.
- "Klientu vēlmes" tiek izmantotas kā attaisnojums diskriminējošai lomu sadalei (Latvija)
- Mātes tiek uzskatītas par mazāk apņēmīgām; sieviešu kompetence tiek apšaubīta

Šī ikdienas uzvedība bieži vien netiek apstrīdēta un uzkrājas sistēmiskā nevienlīdzībā.

6. LGBTQ+ un transpersonu iekļaušanas nepilnības

Dažādās valstīs transpersonas un nebinārі darbinieki saskaras ar:

- Dzimuma pārkāpšana un necieņa
- Piekļuves liegšana dzimumam atbilstošām iestādēm (Malta, Dānija, Nīderlande)
- Pārejas atbalsta procedūru trūkums
- Personāla vadības sistēmas, kas nepieņem vērā dažādas identitātes

Tas uzsver spēcīgu nepieciešamību pēc skaidras, praktiskas un iekļaujošas politikas.

Secinājums

Kopumā šie gadījumi parāda, ka dzimumu nevienlīdzība mūsdienu Eiropā reti ir vienas politikas neveiksmes rezultāts. Drīzāk tā rodas no šādu faktoru kombinācijas:

- necaurspīdīgas HR sistēmas,
- neskaidras vai slikti īstenotas politikas,
- jaudas nelīdzsvarotība,
- kultūras stereotipi,
- vāji ziņošanas mehānismi un
- ierobežota informētība vai apmācība.

Secinājumi uzsver nepieciešamību pēc proaktīvām, preventīvām stratēģijām, ne tikai atbilstības tiesību aktiem. Tie tieši ietekmē UnlockEquality praktiskā kontrolsaraksta izstrādi, kas nodrošinās darbiniekus, vadītājus, pedagogus un jaunatnes darbiniekus ar rīkiem dzimumu nevienlīdzības identificēšanai un novēršanai ikdienas profesionālajā vidē.

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

Co-funded by the European Union

1. MALTA

Pieci gadījumi aptver dažādas nozares un situācijas:
Viesmīlības nozare – iespējama atlaišana grūtniecības laikā (1. lieta)
Sabiedrības veselības sektors – seksuāla uzmākšanās un varas ļaunprātīga izmantošana (2. gadījums)
Elites sports – nevienlīdzīgi apstākļi sieviešu futbola spēlētājām valstsvienībās (3. gadījums)
Privātais sektors – spiediens uz atkāpšanos no amata pēc grūtniecības atklāšanas (4. gadījums)
Spēļu/izklaides sektors – strīdīga lieta par transpersonu iekļaušanu un piekļuvi iekārtām (5. lieta)

Kopā tie izceļ:

- Pastāvīgie grūtniecības un dzemdību diskriminācijas riski
- Nopietna seksuāla uzmākšanās un varas ļaunprātīga izmantošana hierarhiskā vidē
- Strukturāls investīciju trūkums un nevienlīdzība sieviešu sportā
- Politikas neskaidrība un sociālais diskomforts saistībā ar transpersonu iekļaušanu
- Sistēmiskie trūkumi: lēni tiesiskās aizsardzības mehānismi, bailes no ziņošanas un nepilnības darba vietas politikā un apmācībā

2. Galvenās tēmas, kas izriet no lietām

2.1 Diskriminācija grūtniecības un dzemdību laikā (1. un 4. gadījums)

1. lieta attiecas uz juristu lielā viesmīlības uzņēmumu grupā, kura apgalvoja, ka viņas darba attiecības tika pārtrauktas sešus mēnešus esot grūtniecei. Darba devējs apgalvoja, ka uz noteiktu laiku noslēgts līgums vienkārši ir beidzies. Lietas izskatīšana Darba tiesā un tiesā ilga vairākus gadus, galu galā noslēdzoties ar spriedumu, kas neapstiprināja diskrimināciju. Tomēr tā atklāja:

- Grūtnieču darbinieku neaizsargātība, kuru līgumi tiek "izbeigti" neilgi pēc grūtniecības atklāšanas
- Risks, ka līguma tehniskās detaļas var aizēnot potenciāli diskriminējošus motīvus
- Ilgu un sarežģītu procedūru kaitīgā ietekme, kas var atturēt citas sievietes no taisnīguma meklēšanas

4. gadījumā, ko dokumentējusi Nacionālā vienlīdzības veicināšanas komisija (NCPE), ir aprakstīta privātā sektora darbiniece, kura ziņoja par netaisnīgu attieksmi pēc grūtniecības paziņošanas un apgalvoja, ka viņa tika spiesta atkāpties no amata. NCPE šo lietu raksturo kā skaidru ar grūtniecību saistītas diskriminācijas piemēru. Abos gadījumos dzimumu nevienlīdzības rādītāji ietver:

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

Co-funded by the European Union

- Tieša diskriminācija, kas saistīta ar grūtniecību (spiediens uz atkāpšanos, nelabvēlīga attieksme)
- Veiktspējas vai organizatorisku ieganstu izmantošana, lai attaisnotu nelabvēlīgu rīcību
- Nepietiekama vadības izpratne par juridisko aizsardzību
- Stingru maternitātes un grūtniecības politikas trūkums darba vietās

Iespējamās sekas ir nopietnas: ienākumu un darba stabilitātes zaudēšana sievietēm, palielināts stress un nenoteiktība, reputācijas un juridiskais risks darba devējiem un atturoša ietekme uz citām grūtniecēm, kuras citādi varētu ziņot par pārkāpumiem.

2.2 Seksuāla uzmākšanās un varas ļaunprātīga izmantošana publiskajā sektorā (2. gadījums)

2. lieta attiecas uz Maltas galveno publisko slimnīcu. Bijušais galvenais medmāsu vadītājs tika notiesāts un ieslodzīts 2025. gadā par vairāku gadu seksuālu uzmākšanos un pakļautās medmāsas vardarbību pēc gandrīz astoņus gadus ilgas tiesvedības.

Šīs sliktās prakses galvenās iezīmes:

- Atkārtota seksuāla uzmākšanās un seksuāla vardarbība, ko veic augsta ranga amatpersona
- Spēcīga varas nelīdzsvarotība starp vadītāju un padoto
- Ilgstoša izmeklēšana un tiesvedības process, kas liecina par sistēmiskām grūtībām šādu lietu ātrā risināšanā
- Darba vide, kurā bailes no atriebības un neuzticēšanās ziņošanas sistēmām, iespējams, ļāva turpināties vardarbībai

Šis gadījums izceļ svarīgus strukturālus trūkumus:

- Hierarhiska kultūra var nodrošināt vadošo darbinieku nesodāmību
- Iekšējiem ziņošanas mehānismiem var trūkt neatkarības, konfidencialitātes vai ātruma.
- Iespējams, ka cietušajiem nav pietiekamu traumu apzinošu protokolu un atbalsta.
- Apkārtējie, iespējams, nav pilnvaroti vai apmācīti iejaukties

Ietekme sniedzas tālāk par tiešo cietušo (kurš cieta nopietnu psiholoģisku kaitējumu):

- Uzticības mazināšanās vadībai un iestāžu aizsardzības līdzekļiem
- Organizācijas reputācijas un plašākā publiskā sektora bojājums
- Atturoša ietekme uz citiem potenciālajiem sūdzētājiem

2.3 Strukturālā nevienlīdzība sieviešu elites sportā (3. gadījums)

3. gadījums attiecas uz ilgstoši nevienlīdzīgiem apstākļiem Maltas sieviešu futbola izlases spēlētājām salīdzinājumā ar vīriešu kārtas futbolistēm. Šīs atšķirības pamudināja uzsākt sarunas, kuru rezultātā tika noslēgts saprašanās memorands (MoU), lai uzlabotu sieviešu futbolistu darba apstākļus, nodarbinātības statusu un aizsardzību. Saprašanās memorands ir veidots kā pirmais solis, nevis pilnīga

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

Co-funded by the European Union

vienlīdzība, kas nozīmē, ka slikta prakse pastāvēja vēsturiski un, iespējams, to nevar pilnībā atrisināt.
Sliktās prakses galvenie elementi:

- Sieviešu zemāks līguma statuss salīdzinājumā ar vīriešiem
- Atalgojuma, pabalstu un atbalsta struktūru nepilnības
- Formalizētas aizsardzības trūkums, daudzas iepriekš ad hoc vienošanās

Iespējamie pamatcēloņi - tostarp:

- Vēsturiski nepietiekamas investīcijas sieviešu sportā
- Stereotipi un pieņēmumi par sieviešu futbola "tirgus vērtību"
- Saistošu standartu vai uz vienlīdzību balstītas politikas trūkums nacionālajām komandām
- Iespējamās sekas — gan individuālas, gan sistēmiskas:
- Ierobežotas peļņas iespējas un karjeras izaugsme sievietēm spēlētājām
- Grūtības piesaistīt un noturēt talantus
- Vājāka meiteņu un jaunu sieviešu izaugsmes kanāls sportā
- Reputācijas risks sporta iestādēm un valsts starptautiskajam tēlam

2.4 Transpersonu iekļaušana un politikas neskaidrības (5. gadījums)

5. lieta attiecas uz 21 gadu vecu transpersonu sievieti, kas strādā par spēļu vadītāju. Saskaņā ar plašsaziņas līdzekļu ziņojumiem, viņai tika lūgts neizmantot sieviešu ģērbtuvi pēc tam, kad kolēģi pauda bažas. Viņa aprakstīja, ka jūtas atstumta, izcelta un viņai tiek liegta viņas dzimumidentitātes atzīšana. Turpretī darba devējs norādīja, ka telpu piešķiršana tika balstīta uz oficiālajos dokumentos norādīto dzimumu, un uzsvēra, ka tas notiek saskaņā ar iekšējām procedūrām. Nav pieņemts neviens tribunāla vai tiesas lēmums, kas apstiprinātu vai noraidītu diskriminācijas apgalvojumus, tāpēc lieta joprojām ir apstrīdēta.
Šis piemērs atklāj:

- Politikas neskaidrība attiecībā uz transpersonu darbinieku piekļuvi dzimumu segregācijas iestādēm
- Skaidru, rakstisku, transiekļaujošu politiku trūkums, īpaši pārejas posmos.
- Paļaušanās uz ad hoc vai uz dokumentiem balstītiem lēmumiem, nevis iekļaujošām, uz tiesībām balstītām vadlīnijām
- Emocionālā ietekme uz darbinieku, kurš ziņoja par skumjām, dusmām un samazinātu piederības sajūtu darbā

Plašāka ietekme ietver:

- Pastiprināta sabiedrības un sociālo mediju kontrole pār uzņēmumu darbību
- Spriedze un nenoteiktība darbinieku vidū
- Nepamanīta iespēja strukturētam dialogam un iekšējai mediācijai

Šis gadījums parāda, ka dzimumu līdztiesībai Maltas darba vietās ir jārisina arī dzimumidentitāte un tās izpausme, ne tikai bināri vīriešu un sieviešu jautājumi.

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

Co-funded by the European Union

3. Ietekme uz situāciju Maltā

Visos piecos gadījumos parādās vairāki atkārtoti modeļi:

- Lēni un sarežģīti tiesiskās aizsardzības mehānismi
- Ilgi tiesas procesi (1. un 2. lieta) vājina uzticību tiesu sistēmām un var atturēt cietušos no vēršanās.
- Varas nelīdzsvarotība un bailes no atriebības
- Augstākā līmeņa vadītājiem vai darba devējiem ir ievērojama ietekme uz darbinieku līgumiem, karjeru un darba apstākļiem, kas var atturēt no ziņošanas par aizskaršanas, diskriminācijas vai netaisnīgas izturēšanās gadījumiem (1., 2., 4., 5. gadījums).
- Politikas nepilnības un nekonsekventa īstenošana
- Nepietiekama vai neskaidra politika attiecībā uz grūtniecības aizsardzību, maternitātes tiesībām, vienlīdzīgu atalgojumu sportā un transpersonu iekļaušanu.
- Pat ja pastāv tiesību akti, to īstenošana darbavietas līmenī šķiet vāja vai nevienmērīga.

Kultūras attieksmes un stereotipi

- Pastāvīgi stereotipi par grūtnieču uzticamību vai pieejamību.
- Pieņēmumi par to, ka sieviešu sports ir "mazāk vērtīgs" nekā vīriešu sports.
- Sociālais diskomforts un izpratnes trūkums par transpersonu identitātēm.
- Apmācības un informētības trūkums
- Vadītāji un personāla daļas darbinieki ne vienmēr ir pienācīgi apmācīti vienlīdzības tiesību, cieņpilnas komunikācijas un konfliktu agrīnas risināšanas jomā.
- Kolēģi, iespējams, nav informēti par blakus vērotāju lomām vai to, kā atbalstīt upurus.

Balstoties uz apkopotajām lietām, situāciju Maltā var raksturot šādi:

- Formālas saistības attiecībā uz vienlīdzību, bet praksē organizācijās ir trūkumi.
- Grūtnieču, sieviešu vīriešu dominētās hierarhijās, sieviešu sportistu un transpersonu darbinieku neaizsargātība.
- Nepieciešamība pēc proaktīvākām, preventīvākām stratēģijām, nevis reaktīvas sūdzību izskatīšanas, kad kaitējums jau ir nodarīts.

Tas, ka vairākas lietas ir nonākušas plašsaziņas līdzekļos un valsts līdztiesības iestādēs, liecina par pieaugošu informētību un vēlmi paust savu viedokli. Vienlaikus nepieciešamība pēc ārējas iejaukšanās liecina, ka daudzas organizācijas vēl nespēj efektīvi atrisināt problēmas pašas.

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

Co-funded by the European Union

4. Secinājums

Maltā konstatētā sliktā prakse liecina, ka dzimumu nevienlīdzība darba vietā joprojām ir konkrēta, pieredzēta realitāte dažādās nozarēs: viesmīlības, sabiedrības veselības, sporta, privātā biznesa un spēļu nozarē. Sievietes var saskarties ar diskrimināciju grūtniecības laikā, uzmākšanos hierarhiskā vidē un nevienlīdzīgu atalgojumu un darba apstākļiem profesionālajā sportā. Transpersonas darbinieki var saskarties ar atstumtību un politikas neskaidrībām attiecībā uz kaut ko tik elementāru kā piekļuve ģērbtuvēm.

Vienlaikus šie gadījumi norāda arī uz pārmaiņu ceļiem: stingrāka politika, labāka apmācība, uzlabotas ziņošanas sistēmas un reformas, ko virza arodbiedrības, līdztiesības iestādes un pilsoniskā sabiedrība. UnlockEquality Maltas pieredze sniedz vērtīgu ieskatu par to, uz ko jākoncentrējas darba vietas intervencēm – ne tikai uz rakstiskiem noteikumiem, bet arī uz kultūras maiņu, atbildības stiprināšanu un nodrošināšanu, ka katrs darbinieks var piedalīties darba vietā ar cieņu un drošību neatkarīgi no dzimuma vai dzimumidentitātes.

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

Co-funded by the European Union

NĪDERLANDE

1. Pārskats

Pieci Nīderlandes gadījumi aptver plašu nozaru, organizatorisko veidu un diskriminācijas veidu klāstu:

- Valsts pārvalde – nevienlīdzīga samaksa sievietei pašvaldības darbiniecei (1. gadījums)
- Privātais tehnoloģiju sektors – dzimumu līdztiesības šķēršļi paaugstināšanai amatā un vadības nelīdzsvarotība (2. gadījums)
- Uzņēmumi visās nozarēs – seksuāla uzmākšanās, iebiedēšana, rasisms un nedroša kultūra (3. gadījums)
- Vairākas nozares – plaši izplatīta diskriminācija grūtniecības un mātes statusā (4. gadījums)
- Starpnozaru darba vietas – transpersonu, interseksuālu un nebināru cilvēku izslēgšana un diskriminācija (5. gadījums)
- Kopā tie izceļ:
- Pastāvīga dzimumu atalgojuma atšķirība pat valsts iestādēs
- Strukturāli šķēršļi sieviešu paaugstināšanai un līderībai STEM jomā
- Augsts seksuālās uzmākšanās un pārkāpjošas uzvedības līmenis, kas bieži vien tiek nepietiekami risināts
- Pastāvīga diskriminācija grūtniecības un mātes pienākumu pildīšanas laikā, pieņemot darbā, līgumos un karjeras izaugsmē
- Būtiskas LGBTQ+ iekļaušanas nepilnības, kas īpaši ietekmē transpersonas un nebinārus darbiniekus
- Viņi arī norāda uz sistēmiskiem trūkumiem: necaurspīdīgu cilvēkresursu praksi, vāju politikas īstenošanu, atbildības trūkumu un bailēm no ziņošanas.

2. Galvenās tēmas, kas izriet no lietām

<u>2.1 Pastāvīga dzimumu atalgojuma atšķirība praksē (1. gadījums)</u>

1. lietā uzmanība pievērsta pašvaldības darbiniecei Liselotai, kura atklāja, ka viņas vīriešu kārtas kolēģim ar tādu pašu vecumu, pieredzi un izglītību tika maksāta par divām algas pakāpēm augstāka alga. Kad viņa par to runāja ar vadību, viņi atzina, ka atšķirībai nav būtiska iemesla, un apgalvoja, ka viņas kolēģis ir "labāk vienojies". Viņas sūdzība tika noraidīta, un algas atšķirība saglabājās,

Dzimumu nevienlīdzības rādītāji:

- Nevienlīdzīga samaksa par vienādu darbu, neskatoties uz identisku profilu
- Paļaušanās uz individuālām sarunām, nevis caurspīdīgiem, dzimumneitrāliem algas kritērijiem
- Vadības atteikums labot atzītu negodīgu atšķirību

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

Co-funded by the European Union

Tie izklāsta šādas bažas:

- Liselottei samazināti ienākumi, lēnāka ilgtermiņa ienākumu izaugsme un finansiāla nedrošība
- Nodevības, demotivācijas un uzticības zaudēšanas sajūtas organizācijas taisnīgumam
- Plašākas neapmierinātības, kadru mainības un organizācijas reputācijas kaitējuma risks
- Iespējamie pamatcēloņi — necaurspīdīgas atalgojuma sistēmas, uz sarunām balstītu nevienlīdzību normalizēšanās un strukturētas cilvēkresursu uzraudzības trūkums.

2.2 Ar dzimumu saistīti paaugstināšanas šķēršļi Nīderlandes tehnoloģiju uzņēmumā (2. gadījums)

2. gadījums ir balstīts uz pētījumu Nīderlandes tehnoloģiju uzņēmumā (mākoņprogrammatūra, STEM). Sievietes veido 27 % darbinieku, bet tikai 9 % grupu vadītāju, kas atklāj spēcīgu vertikālo segregāciju. Paaugstināšanas procesi ir neformāli un lielā mērā atkarīgi no redzamības, tīkliem un subjektīviem vadības vērtējumiem. Sliktās prakses galvenie elementi:

- Neskaidri reklāmas kritēriji un paļaušanās uz neformāliem kanāliem
- Neapzināta aizspriedumaina attieksme pret to, kā tiek atzīts līderības potenciāls
- Sieviešu ierobežotāka piekļuve ietekmīgiem tīkliem, svarīgiem projektiem un regulārai atgriezeniskajai saitei

Dzimumu nevienlīdzības rādītāji

- Sieviešu nepietiekama pārstāvība vadībā un lēmumu pieņemšanā
- Lēnāka karjeras izaugsme un samazinātas iespējas demonstrēt līdera prasmes
- Pašpastiprinošs cikls, kurā vīriešu dominēta vadība atražo sevi
- Ietekme:
- Frustrācija, atsvešināšanās un lielāks darbinieku mainības risks sieviešu vidū
- Samazināta perspektīvu daudzveidība komandās un vadībā
- Vājāks darba devēja zīmols un iespējama negatīva ietekme uz inovācijām un sniegumu

2.3 Seksuāla uzmākšanās un nedroša darba vietas kultūra (3. gadījums)

3. gadījums balstās uz valsts mēroga aptauju, kurā piedalījās vairāk nekā 2000 personāla vadītāju dažādos Nīderlandes uzņēmumos. Tas liecina par pieaugošu ziņojumu skaitu par seksuālu uzmākšanos, iebiedēšanu, rasismu un citām pārkāpuma formām, kā arī par pieaugošu pieprasījumu pēc konfidenciāliem konsultantiem. Tomēr daudzas organizācijas atzīst, ka tās ne vienmēr uztver šādus ziņojumus nopietni vai aktīvi strādā, lai radītu drošu kultūru.

Finansējis Eiropas Savienība. Tomēr paustais viedoklis un uzskati ir tikai autora(-u) viedoklis un viedoklis un ne vienmēr atspoguļo Eiropas Savienības vai Latvijas Republikas Valsts izglītības attīstības aģentūras (VIAA) viedokli. Ne Eiropas Savienība, ne VIAA par tiem neuzņemas atbildību.

Co-funded by the European Union

Dzimumu nevienlīdzības rādītāji:

- Nevēlami seksuāla rakstura komentāri, robežu pārkāpšana un aizskaršana, īpaši skarot sievietes un jaunākos darbiniekus
- Nepietiekamas iekšējās procedūras, neskaidri pienākumi un nekonsekventa turpmākā rīcība
- Bailes no atriebības un zema uzticēšanās ziņošanas kanāliem
- Ietekme:
- Emocionāls kaitējums: stress, trauksme, samazināta pārliecība un nedrošības sajūta darbā
- Zemāka darba apmierinātība, lielāka darba kavējumu un aiziešanas no organizācijas
- Bojāta komandas saliedētība un uzticēšanās, klusēšana problēmu risināšanā un toksiska vide
- Darba devēju reputācijas, juridiskie un finansiālie riski
- Pamatfaktori ir vāja politika, ierobežota apmācība, hierarhiska kultūra un nepiedienīgas uzvedības tolerance.

2.4 Plaši izplatīta diskriminācija grūtniecības un mātes statusā (4. gadījums)

4. gadījums ir balstīts uz Nīderlandes Cilvēktiesību institūta atklājumiem par augstu diskriminācijas līmeni grūtniecības un mātes pienākumu pildīšanas dēļ Nīderlandes darba vietās. Tas ietver tādas nozares kā mazumtirdzniecība, viesmīlība, izglītība, veselības aprūpe un biroja darbs, un ietekmē gan mazas, gan lielas organizācijas.

Tipiskas diskriminācijas formas

- Līgumu neatjaunošana pēc grūtniecības atklāšanas
- Darba stundu samazināšana vai izslēgšana no svarīgiem uzdevumiem
- Netiek paaugstināts amatā vai tiek noraidīts darbā pieņemšanas procesā pēc grūtniecības vai ģimenes plānu pieminēšanas
- Pieņēmumi, ka grūtnieces un mātes ir mazāk apņēmīgas vai mazāk spējīgas

Iespējamās sekas:

- Karjeras stagnācija, ienākumu zaudēšana un ilgtermiņa finansiāli trūkumi
- Augsts stress jau tā neaizsargātā dzīves posmā, samazināta pārliecība un netaisnības sajūta
- Traucēts komandas darbs un pastiprināta stigma saistībā ar aprūpes pienākumiem
- Juridiskais risks, darbinieku mainība un reputācijas kaitējums darba devējiem

Lieta norāda uz plaisu starp tiesisko aizsardzību un faktisko praksi darba vietās.

2.5 Diskriminācija pret transpersonām, interseksuāliem un nebināriem darbiniekiem (5. gadījums)

5. gadījums ir balstīts uz Transgender Netwerk Nederland ziņojumu "Inclusion4All", kurā dokumentēta transpersonu, interseksuālu un nebināru darbinieku darba realitāte

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

Co-funded by the European Union

dažādās nozarēs. Daudzās Nīderlandes darba vietās joprojām trūkst skaidras LGBTQ+ iekļaušanas politikas un konkrētu procedūru dzimumu ziņā daudzveidīga personāla atbalstam.

Dzimumu nevienlīdzības rādītāji:

- Aizspriedumaina attieksme darbā pieņemšanas un pieņemšanas darbā laikā
- Pastāvīga dzimumu nepareiza interpretācija no kolēģu vai vadītāju puses
- Drošu vai piemērotu ērtību (piemēram, tualetes un ģērbtuves) trūkums
- Ierobežots vai neesošs organizatoriskais atbalsts pārejas laikā
- Izslēgšana no neformāliem tīkliem un sociālajām aktivitātēm

Iespējamās sekas:

- Stress, trauksme un samazināta psiholoģiskā drošība
- Zemāka darba apmierinātība un izvairīšanās no komandas mijiedarbības
- Šķēršļi karjeras izaugsmei vai lēmumi pamest organizāciju
- Dažādu talantu zaudēšana, vājināta inovācija un kaitējums organizācijas reputācijai
- Iespējamie pamatcēloņi — tostarp zema izpratne par dzimumu daudzveidību, skaidru politikas nostādņu trūkums un diskomforts vai bailes "darīt kaut ko nepareizi", kas noved pie izvairīšanās, nevis iekļaušanas.

3. Ietekme uz situāciju Nīderlandē

Visos piecos Nīderlandes gadījumos ir redzami vairāki atkārtoti sistēmiski modeļi:

- Necaurspīdīgas personāla vadības prakses
- Neskaidri algas noteikšanas un paaugstināšanas kritēriji (1. un 2. gadījums)
- Neformāli tīkli un subjektīvi vērtējumi spēcīgi ietekmē karjeru.
- Vāja politikas īstenošana un pārskatatbildība

Pat ja pastāv tiesiskā aizsardzība, iekšējās politikas nav, tās ir neskaidras vai netiek īstenotas (1., 3., 4., 5. gadījums).

Vadītājiem bieži trūkst norādījumu un viņi netiek saukti pie atbildības par diskriminējošiem rezultātiem.

Kultūras normas un stereotipi

- Stereotipi par vīriešiem kā "dabiskiem līderiem" un sievietēm kā mazāk piemērotām vadības vai tehniskām lomām (2. gadījums).
- Mātes lomas soda pieņēmumi, ka mātes ir mazāk apņēmīgas (4. gadījums).
- Normatīvie uzskati par dzimumu un diskomforts ar trans un nebinārām identitātēm (5. gadījums).
- Varas nelīdzsvarotība un bailes ziņot
- Darbinieki neaizsargātās pozīcijās (jaunākie darbinieki, grūtnieces, LGBTQ+ darbinieki) baidās no atriebības vai ignorēšanas (1., 3., 4., 5. gadījums).
- Atšķirības starp formālo vienlīdzību un dzīves pieredzi

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

Co-funded by the European Union

- Valstu likumi un publiskās diskusijas uzsver vienlīdzību, tomēr pastāvīgās atalgojuma atšķirības, aizskaršana un diskriminācija liecina, ka prakse joprojām atpaliek.

Balstoties uz šiem gadījumiem, situāciju Nīderlandē var raksturot šādi:

- Valstī ir spēcīgs tiesiskais un politiskais regulējums vienlīdzības jomā, taču tā īstenošana darbavietu līmenī joprojām ir nevienmērīga.
- Sievietes saskaras ar strukturāliem trūkumiem, ko rada atalgojuma atšķirības, šķēršļi paaugstināšanai amatā un diskriminācija grūtniecības laikā.
- Seksuāla uzmākšanās un cita veida pārkāpjoša uzvedība joprojām ir plaši izplatīta, un daudzām organizācijām ir grūti efektīvi reaģēt.
- Transpersonas, interseksuāli un nebināri darbinieki saskaras ar ievērojamiem šķēršļiem pilnīgai līdzdalībai un atzīšanai.

Šo jautājumu pieaugošā redzamība pētījumos, plašsaziņas līdzekļos un nacionālajos ziņojumos liecina par lielāku informētību un vēlmi paust savu viedokli, taču arī atklāj, cik daudzām organizācijām vēl ir jāpaveic, lai radītu drošas, taisnīgas un iekļaujošas darba vietas.

4. Secinājums

Nīderlandes sliktas prakses gadījumi liecina, ka dzimumu nevienlīdzība un diskriminācija Nīderlandē nav atsevišķi gadījumi, bet gan sistēmiski modeļi, kas ietekmē dažādas nozares un identitātes. Sievietes var tikt nepietiekami atalgotas, liegts ieņemt vadību, viņām var tikt uzmāktas vai viņas var tikt sodītas par grūtniecību un mātes lomu. Transpersonas, interseksuāli un nebināri darbinieki bieži saskaras ar dzimumu nepareizību, atstumtību un institucionālā atbalsta trūkumu.

Vienlaikus šie gadījumi sniedz skaidras vadlīnijas par to, kur ir iespējamas pārmaiņas: pārredzamas atalgojuma un paaugstināšanas sistēmas, spēcīga politika, aktīva vadība un iekļaujoša kultūra, kas aizsargā ikviena cieņu un drošību. UnlockEquality Nīderlandes pieredze uzsver, ka progresam ir nepieciešamas gan strukturālas reformas, gan kultūras pārmaiņas, lai ikviens cilvēks – neatkarīgi no dzimuma vai dzimumidentitātes – varētu piedalīties darba dzīvē ar vienlīdzīgiem noteikumiem.

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

Co-funded by the European Union

LATVIJA

1. Pārskats

Pieci gadījumi no Latvijas aptver dažādas nozares un diskriminācijas veidus:

- Liels ražošanas/loģistikas uzņēmums – sistemātiska vecākās sievietes ekspertes nenovērtēšana (1. gadījums)
- IT un pakalpojumi – mātes stereotipizēšana pēc atgriešanās no grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma (2. gadījums)
- Ārlietu ministrija – ar grūtniecību saistīts atsaukums no ārvalsts norīkojuma (3. lieta)
- Valsts pārvalde – emocionāli agresīva uzvedība un iespējama diskriminācija dzimuma dēļ augsta līmeņa sanāksmē (4. lieta)
- Viesmīlības nozare — vīriešu kārtas darbinieks tiek izslēgts no pienākumiem klientu apkalpošanas jomā, pamatojoties uz pieņemtajām klientu vēlmēm un uztverto seksuālo orientāciju (5. gadījums)

Kopā šie gadījumi izceļ:

- Pastāvīgi dzimumu stereotipi STEM un vadības lomās
- Stingrs sods par mātes stāvokli un ar grūtniecību saistīta diskriminācija
- Neskaidri vai nepietiekami iekšējie noteikumi par vienlīdzību valsts dienesta amatos
- Aizskaroši vai iebiedējoši komunikācijas stili hierarhiskās publiskās vidēs
- Ar dzimumu un seksualitāti saistīta profesionālā segregācija, ko dažkārt attaisno "klientu vēlmes"
- Tie atklāj arī sistēmiskus trūkumus Latvijā, piemēram: ierobežotu līdztiesības rezultātu uzraudzību, ētikas un uzvedības kodeksu nepilnības, vāju cilvēkresursu pārskatatbildību un bailes no atriebības vai bezjēdzības, iesniedzot sūdzības.

2. Galvenās tēmas, kas izriet no lietas

2.1 Sieviešu zināšanu nenovērtēšana lielā uzņēmumā (1. gadījums)

1. gadījums apraksta vecāko inženieri, kas atbild par kvalitātes kontroli lielā Latvijas ražošanas un loģistikas uzņēmumā. Lai gan viņa oficiāli vadīja nodaļu un bija norīkotā eksperte, viņas profesionālais ieguldījums bieži tika apšaubīts vai ignorēts. Iekšējās un ārējās sanāksmēs sarežģīti tehniski jautājumi regulāri tika adresēti vīriešu kārtas kolēģiem, un viņas priekšlikumi dažreiz tika ignorēti, līdz vīrietis apstiprināja to pašu. Vadība neiejaucās un nepārprotami neatbalstīja viņas lomu.

Dzimumu nevienlīdzības rādītāji

- Uz dzimumu balstīta kompetences aizspriedumi – pieņēmumi, ka vīrieši ir ticamāki tehniskajā un inženierzinātņu kontekstā.

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

Co-funded by the European Union

- Neredzama līderība – sievietes formālā autoritāte netika atspoguļota mijiedarbības modeļos.
- Mikroagresijas un izslēgšana no lēmumu pieņemšanas, jo viņas zināšanas bija jāapstiprina vīriešu kārtas kolēģiem.

Iespējamās sekas

- Profesionāla neapmierinātība, samazināta pārliecība un lēnāka karjeras izaugsme sievietei inženierei.
- Risks zaudēt augsti kvalificētas sievietes personālu un vājināt daudzveidību lēmumu pieņemšanā.
- Signāls citām sievietēm uzņēmumā, ka tehniskā vadība netiek patiesi atzīta, ja to ieņem sievietes.

Iespējamie pamatcēloņi

- Vadības apmācību trūkums par neapzinātiem aizspriedumiem un iekļaujošu komunikāciju.
- Nav mehānismu, lai uzraudzītu, kas runā, pie kā tiek vērsti uzrunas un kuru priekšlikumi tiek pieņemti galvenajās sanāksmēs.

2.2 Mātes stereotipizēšana pēc atgriešanās no grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma (2. gadījums)

2. gadījums ietver vidējā līmeņa projektu vadītāju Latvijas IT un pakalpojumu uzņēmumā, kura atgriezās no bērna kopšanas atvaļinājuma ar labu darba pieredzi un atjauninātiem profesionālajiem sertifikātiem. Neskatoties uz to, vadītāji pieņēma, ka viņa bieži nebūs darbā bērnu aprūpes dēļ, un sāka uzskatīt viņu par "mazāk uzticamu" prasīgos projektos. Augsta līmeņa uzdevumi tika pārdalīti, uzaicinājumi uz sanāksmēm tika samazināti, un klientu jautājumi tika novirzīti citiem. Elastīga darba laika pieprasījumi tika interpretēti kā samazinātas apņemšanās pazīme.

Dzimumu nevienlīdzības rādītāji

- Klasisks "mātes sienas" aizspriedums – pieņēmums, ka mātes ir mazāk ambiciozas, mazāk pieejamas un mazāk cienīgas paaugstināt amatā.
- Netieša diskriminācija, izmantojot projektu sadali, samazinātu redzamību un neobjektīvas snieguma cerības.
- Tā vietā vīriešu kārtas vienaudžiem klusi piedāvātas apmācības un vadības iespējas.

Iespējamās sekas

- Apstāta karjeras izaugsme un mātes loma nelabvēlīgi ietekmē ienākumus un statusu.
- Paaugstināts stress un vilšanās neaizsargātā dzīves posmā.
- Atturoša ietekme uz citām sievietēm, kas apsver mātes lomu vai atgriešanos darbā, un talantu zaudēšanas risks uzņēmumam.

Iespējamie pamatcēloņi

- Tradicionālās dzimumu normas par aprūpi un darba saistībām.
- Nav strukturētu atgriešanās darbā plānu vai politikas vecākiem.

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

- Vāja personāla vadības uzraudzība pār paaugstinājumiem amatā, vērtējumiem un iecelšanu amatos pēc dzimuma un vecāku statusa.

2.3 Ar grūtniecību saistīts atsaukums no ārvalstu norīkojuma Ārlietu ministrijā (3. gadījums)

3. lieta attiecas uz Latvijas Ārlietu ministriju. Saskaņā ar plašsaziņas līdzekļu ziņojumiem diplomāte Kristīne Rimša 2023. gada septembrī informēja ministriju par savu grūtniecību un lūdza pavadīt grūtniecību, pēcdzemdību periodu un sākotnējo bērna kopšanas atvaļinājumu Briselē, pēc tam turpinot darbu tajā pašā ES amatā. Ministrija, kā ziņots, uzstāja, ka "netiks pieļauti izņēmumi", atsauca viņu uz Latviju un aizpildīja viņas amatu ar citu darbinieku. Viņa iesūdzēja tiesā par diskrimināciju. 2025. gada jūnijā pirmās instances tiesa atcēla atsaukšanas rīkojumu un pieprasīja ministrijai piedāvāt līdzvērtīgu amatu, savukārt ministrija paziņoja par nodomu iesniegt apelāciju.

Dzimumu nevienlīdzības rādītāji

- Iespējama ar grūtniecību saistīta diskriminācija ārvalstu norīkošanas un atsaukšanas praksē.
- Skaidru iekšējo noteikumu trūkums par to, kā diplomātiskajās rotācijās tiek pārvaldīts grūtniecība un bērna kopšanas atvaļinājums.
- Strukturāls risks, ka sievietēm ārlietu dienestā grūtniecības dēļ rodas nesamērīgi karjeras traucējumi.

Iespējamās sekas

- Karjeras trajektorijas traucējumi un vērtīgas ārvalstu darba pieredzes zaudēšana.
- Ietekme uz ģimenes līgumiem un medicīniskās aprūpes nepārtrauktību ārzemēs.
- Sistēmisks vēstījums, ka grūtniecība var būt nesavienojama ar prestižiem amatiem, kas potenciāli attur sievietes no diplomātiskās karjeras.
- Iespējamie pamatcēloņi -
- Grūtniecību aptverošu iekšējo noteikumu trūkums, kas regulē atsaukumus.
- Nepietiekami dati un uzraudzība par to, kā grūtniecība ietekmē sludinājumus un paaugstinājumus amatā.
- Nepieciešama ciešāka saskaņotība starp ministrijas praksi, vienlīdzības likumu un Latvijas Tiesībsarga (Tiesībsargs) ieteikumiem.

2.4 Emocionāla vardarbība un iespējama diskriminācija dzimuma dēļ publiskā sapulcē (4. lieta)

4. lieta ir balstīta uz ombuda atzinumu par Latvijas valdības iestādes organizētu starpinstitūciju sanāksmi. Sievietes dalībniece apgalvoja par diskrimināciju dzimuma dēļ un emocionālu vardarbību, ko veica augsta ranga vīriešu kārtas amatpersona, kura kliedza, sita pa galdu un lietoja pazemojošu valodu. Divpadsmit citi dalībnieki tika anonīmi intervēti. Lielākā daļa situāciju raksturoja kā "emocionālu", nevis vardarbīgu ,

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

un galu galā netika konstatēti juridiski pierādījumi par diskrimināciju. Tomēr incidents izcēla problemātisku uzvedību un varas dinamiku valsts sektorā.

Dzimumu nevienlīdzības rādītāji

- Sūdzības iesniedzējs uzskatīja, ka pret kolēģi vīrieti nebūtu izturēts tāpat, norādot uz dzimumu dubultstandartiem attiecībā uz autoritāti un domstarpībām.
- Vide, kurā tiek pieļauta vai samazināta agresīva komunikācija ar vecāko vīriešu puses.
- Skaidru uzvedības standartu trūkums augsta līmeņa amatpersonām.

Iespējamās sekas

- Sūdzības iesniedzēja pazemojums un profesionālās cieņas zaudēšana.
- Uzticības mazināšana iestādes apņēmībai ievērot vienlīdzību un cieņpilnu dialogu.
- Valsts pārvaldes reputācijas riski un uzskats, ka nav efektīvu iespējamo seku par augstu amatpersonu ļaunprātīgu rīcību.

Iespējamie pamatcēloņi

- Visaptveroša ētikas kodeksa trūkums ar izpildāmiem uzvedības noteikumiem.
- Šādu sanāksmju sistemātiska ierakstīšana (audio vai rakstiski protokoli) netiek veikta, kas samazina pārredzamību.
- Tolerance pret "emocionāliem" uzliesmojumiem hierarhiskā kontekstā un zema jutība pret dzimumu līdztiesības uztveri par autoritāti.

2.5 Vīrietis darbinieks kafejnīcā netiek atbrīvots no pienākumiem, kas saistīti ar klientu apkalpošanu (5. gadījums)

5. lieta attiecas uz nelielu kafejnīcu Vecrīgā. Vīrietis, kurš nesen absolvējis skolu, tika norīkots mazgāt traukus, savukārt jaunākie darbinieki strādāja klientu apkalpošanas centrā. Kad vadītājs lūdza apkalpot klientus, viņš atteicās, apgalvojot, ka viesi "nebūtu apmierināti", ja viņš tos apkalpotu. Cilvēktiesību centrs šo lietu izcēla kā diskriminācijas piemēru, kur darba devēji izmanto iespējamās klientu vēlmes, lai attaisnotu neobjektīvu attieksmi.

Dzimumu nevienlīdzības rādītāji

- Profesionālā segregācija, kuras pamatā ir dzimums un uztvertā seksuālā orientācija.
- Darbinieks, neskatoties uz viņa darba stāžu, tika turēts darbā ārpus biroja, savukārt citi saņēma redzamus, ar klientiem saistītus amatus.
- "Klientu preferenču" izmantošana kā aizsegs diskriminējošiem lēmumiem, kas ir nepārprotami nesavienojams ar vienlīdzības principiem.

Iespējamās sekas

- Bloķēta piekļuve dzeramnaudām un vērtīgai klientu apkalpošanas pieredzei.
- Stagnācija un profesionālās cieņas aizskārums.

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

- Organizatoriskie juridiskās atbildības, reputācijas kaitējuma un izslēgšanas prakses normalizācijas riski.

Iespējamie pamatcēloņi

- Vadītāju informētības trūkums par diskriminācijas novēršanas tiesību aktiem un klientu vēlmju argumentu neleģitīmitāte.
- Uzdevumu sadales un karjeras izaugsmes uzraudzība pēc dzimuma vai citiem aizsargājamiem iemesliem netiek veikta.
- Vāji vai nezināmi darbinieku sūdzību iesniegšanas mehānismi.

3. Ietekme uz situāciju Latvijā

Visos piecos Latvijas gadījumos izceļas vairākas atkārtotas tendences:

- Pastāvīgi dzimumu stereotipi un aizspriedumi
- Sievietes tehniskos un vadošos amatos tiek uztvertas kā mazāk autoritatīvas (1. gadījums).
- Tiek pieņemts, ka mātes ir neuzticamas vai mazāk apņēmīgas (2. gadījums).
- Grūtniecība tiek uzskatīta par problēmu ārvalstu darba nepārtrauktības nodrošināšanai (3. gadījums).
- Vīrieši un, iespējams, arī neheteroseksuāli darbinieki tiek atstumti klientu apkalpošanas lomās (5. gadījums).
- Vājas politikas pamatnostādnes un to īstenošana
- Skaidru iekšējo noteikumu trūkums attiecībā uz grūtniecību un norīkojumiem darbā ārvalstīs (3. gadījums).
- Augsta ranga amatpersonu uzvedības un ētikas kodeksu trūkums (4. gadījums).
- Privātajā sektorā nav strukturētu atgriešanās darbā vai vienlīdzības uzraudzības mehānismu (1., 2., 5. gadījums).
- Varas nelīdzsvarotība un hierarhiskas kultūras
- Augstākā līmeņa amatpersonas un vadītāji rīkojas ar ierobežotu atbildību (1., 3., 4., 5. gadījums).
- Darbinieki baidās no iespējamām negatīvām sekām vai pieņem, ka sūdzības neradīs pārmaiņas.
- Nepietiekama cilvēkresursu uzraudzība un dati
- Nav regulāras paaugstinājumu, norīkojumu, atalgojuma vai sūdzību izsekošanas pēc dzimuma un vecāku statusa (1., 2., 3., 5. gadījums).
- Ierobežota pārskatāmība par to, kā lēmumi kumulatīvi nostāda neizdevīgā situācijā sievietes vai citas grupas.
- Atšķirības starp formālo vienlīdzību un dzīves pieredzi
- Vienlīdzība ir oficiāli atzīta likumos un politikā, taču organizāciju faktiskā prakse bieži vien atražo stereotipus, atstumtību un nevienlīdzīgu attieksmi.

Balstoties uz šiem gadījumiem, situāciju Latvijā var raksturot šādi:

- Dzimumu nevienlīdzība ir iestrādāta ikdienas praksē, ne tikai galējā vai atklātā diskriminācijā.

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

Co-funded by the European Union

- Sievietes vadošos tehniskos, vadības un diplomātiskos amatos saskaras ar smalkiem un atklātiem šķēršļiem, kas ierobežo atzinību, izaugsmi un stabilitāti.
- Mātes stāvoklis un grūtniecība joprojām rada karjeras grūtības un organizatorisku pretestību.
- Dažās valsts sektora iestādēs tiek pieļauta augsta ranga vīriešu emocionāli agresīva uzvedība, kas graužcieņu un uzticību.
- Vīrieši un dzimumnekonformisti darbinieki var saskarties arī ar diskrimināciju, ja viņi neatbilst tradicionālajām klientu vai darba devēju cerībām, atklājot, ka stingras dzimumu normas kaitē vairākām grupām.
- Šo jautājumu redzamība intervijās, plašsaziņas līdzekļu lietās un ombuda atzinumos liecina par pieaugošu informētību un pārbaudi. Tas arī uzsver, ka valsts līmeņa saistībām ir jābūt saskaņotām ar konkrētām organizatoriskām reformām, lai darba vietas Latvijā kļūtu patiesi vienlīdzīgas un iekļaujošas.

4. Secinājums

Latvijas sliktas prakses gadījumi liecina, ka dzimumu nevienlīdzība darba vietā izpaužas ne tikai iespaidīgos juridiskos strīdos, bet arī ikdienas aizspriedumu, izslēgšanas un necieņas modeļos. Sieviešu zināšanas var tikt novērtētas par zemu, mātes var tikt atstumtas malā, grūtnieces diplomātes var saskarties ar traucējošiem atsaukumiem, un sievietes publiskās sanāksmēs var piedzīvot agresīvu attieksmi, kas grauj viņu cieņu. Tajā pašā laikā stingras dzimumu normas ietekmē arī vīriešus un, iespējams, LGBTQ+ darbiniekus, kā to ilustrē kafejnīcas gadījums, kurā vīriešu dzimuma darbiniekam tika liegts veikt pienākumus uzņēmuma klientu apkalpošanas centrā.

Šie Latvijas gadījumi organizācijai "UnlockEquality" uzsver, ka patiesam progresam ir nepieciešams kas vairāk nekā tikai atbilstība prasībām. Tas prasa kultūras pārmaiņas, atbildīgu vadību, pārredzamas personāla vadības sistēmas un drošus ziņošanas kanālus, lai ikviens cilvēks neatkarīgi no dzimuma vai vecāku statusa varētu pilnvērtīgi un droši piedalīties darba dzīvē.

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

Co-funded by the European Union

HORVĀTIJA

1. Pārskats

Piecas Horvātijas lietas aptver plašu nozaru un diskriminācijas veidu klāstu:

- Valsts pārvalde/veselības apdrošināšana – atlaišana un diskriminācija saistībā ar mākslīgo apaugļošanu (IVF) un grūtniecību (1. gadījums)
- Veselības aprūpe — seksuāla uzmākšanās un iestāžu nespēja aizsargāt darbiniekus (2. gadījums)
- Policija un drošības dienesti – strukturāli šķēršļi sieviešu līdzdalībai un paaugstināšanai amatā (3. gadījums)
- Privātais sektors – pastāvīga dzimumu atalgojuma atšķirība un sieviešu nepietiekama pārstāvība vadībā (4. gadījums)
- Augstākā izglītība – seksuāla uzmākšanās un varas ļaunprātīga izmantošana Zagrebas Universitātē (5. lieta)

Kopā tie izceļ:

- Grūtniecības un reproduktīvās veselības diskriminācija (tostarp ar IVF saistīti aizspriedumi)
- Nopietna seksuāla uzmākšanās un varas ļaunprātīga izmantošana veselības aprūpē un universitātēs
- Strukturāla nepietiekama pārstāvība un stikla griesti policijā un privātajā sektorā
- Pastāvīga dzimumu atalgojuma atšķirība un pārredzamu cilvēkresursu sistēmu trūkums
- Institucionāla bezdarbība un vāji sūdzību mehānismi, īpaši hierarhiskā vidē

2. Galvenās tēmas, kas izriet no lietām

2.1 Diskriminācija grūtniecības un ārpusķermeņa apaugļošanas (IVF) jomā – Jurčić pret Horvātiju (1. lieta)

1. lieta attiecas uz Eiropas Cilvēktiesību tiesas lietu *Jurčić pret Horvātiju* . Sievietei, kurai tika veikta apaugļošana ārpusķermeņa (IVF), tika atteikta veselības apdrošināšana, un viņa faktiski zaudēja darbu, jo varas iestādes pieņēma, ka viņa ir apzināti palikusi stāvoklī bezdarbnieka statusa laikā, lai saņemtu pabalstus. Tiesa konstatēja, ka Horvātija ir pārkāpusi 14. pantu (diskriminācijas aizliegums) un 8. pantu (privātā dzīve).

Dzimumu nevienlīdzības rādītāji

- Tieša diskriminācija grūtniecības un reproduktīvās veselības izvēles dēļ.
- Aizdomas un morāls spriedums par sieviešu auglības ārstēšanu un grūtniecības laiku.
- Iestāžu nespēja izprast un piemērot vienlīdzības un cilvēktiesību standartus sociālās un nodarbinātības aizsardzības sistēmās.

Iespējamās sekas

- Ienākumu un sociālā nodrošinājuma zaudēšana.

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

Co-funded by the European Union

- Psiholoģiskas ciešanas un spēcīgs vēstījums, ka sievietes, kas aizstāv reproduktīvās tiesības, riskē ar sodu.
- Uzticības mazināšana valsts iestādēm, kurām būtu jāaizsargā, nevis jāsoda grūtnieces un tās, kuras tiek ārstētas no augļības.

Iespējamie pamatcēloņi

- Dziļi iesakņojušies stereotipi par "pareizu" sieviešu uzvedību un mātes lomu.
- Cilvēkresursu un administratīvo aizsardzības līdzekļu trūkums pret diskrimināciju grūtniecības laikā.
- Nepietiekama lēmumu pieņēmēju apmācība vienlīdzības un cilvēktiesību jautājumos.

2.2. Seksuāla uzmākšanās veselības aprūpē — KBC Osijek (2. gadījums)

2. lieta attiecas uz Osijekas klīnisko slimnīcu centru (KBC Osijek). 2024. gadā Horvātijas dzimumu līdztiesības ombudsmens uzsāka tiesvedību pret slimnīcu par efektīvu mehānismu neieviešanu darbinieku aizsardzībai pret seksuālu uzmākšanos un diskrimināciju.

Dzimumu nevienlīdzības rādītāji

- Seksuāla uzmākšanās un uz dzimumu balstīta naidība augsti hierarhiskā iestādē.
- Skaidru procedūru trūkums, novēlota reakcija un darbinieku nepiedienīgas rīcības tolerance.
- Varas nelīdzsvarotība starp vecākajiem darbiniekiem un padotajiem, kas attur no ziņošanas.

Iespējamās sekas

- Psiholoģisks kaitējums cietušajiem un ilgtermiņa ietekme uz viņu drošības sajūtu darbā.
- Uzticības zaudēšana iekšējiem sūdzību izskatīšanas mehānismiem un vadības vēlmei rīkoties.
- Reputācijas kaitējums sabiedrības veselības sistēmai un potenciālas grūtības noturēt darbiniekus

Iespējamie pamatcēloņi -

- Vājas cilvēkresursu struktūras un neatkarīgu izmeklēšanas mehānismu trūkums.
- Organizācijas kultūra, kas normalizē vai samazina aizskaršanu.
- Nepietiekama apmācība par uzmākšanās novēršanu un dzimumu līdztiesību.

2.3 Strukturālie šķēršļi sievietēm policijā un drošības dienestos (3. gadījums)

3. gadījums ir balstīts uz Dzimumu līdztiesības ombuda 2022. gada ziņojumu par sievietēm policijā un Iekšlietu ministrijas sistēmā. Sievietes veido mazāk nekā 20 % no policijas darbiniekiem, un viņu īpatsvars operatīvajos un vadošajos amatos ir ievērojami mazāks, neskatoties uz formālo līdztiesību.

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

Dzimumu nevienlīdzības rādītāji

- Sieviešu strukturāla nepietiekama pārstāvība, īpaši operatīvajos un augstākajos amatos.
- Neformāli šķēršļi un kultūras gaidas, ka policijas darbs un drošība ir "vīriešu profesijas".
- Kandidātu atlases un paaugstināšanas procesi, kas balstās uz subjektīviem kritērijiem, piemēram, "gatavību darbam uz vietas" vai "fiziskajām spējām", kurus var izmantot, lai attaisnotu sieviešu izslēgšanu

Iespējamās sekas

- Ierobežota profesionālā izaugsme un karjeras iespēju trūkums sievietēm.
- Policijā trūkst sieviešu, kas būtu par paraugu, un līderu.
- Stereotipu pastiprināšana, kas var mazināt sieviešu uzticēšanos tiesībaizsardzības iestādēm un atturēt viņas no pieteikšanās dienestam vai palikšanas tajā.

Iespējamie pamatcēloņi -

- Pastāvīgi kultūras stereotipi par "vīriešu profesijām".
- Dzimumu līdztiesības principam atbilstošu nodarbinātības un paaugstināšanas politiku trūkums.
- Mentoringa, tīklošanās un atbalsta programmu trūkums sievietēm drošības dienestos.

<u>2.4 Dzimumu atalgojuma atšķirība un sieviešu nepietiekama pārstāvība privātajā sektorā (4. gadījums)</u>

4. gadījums balstās uz atalgojuma atšķirību analīzi Horvātijā. Sievietes nopelna vidēji par aptuveni 11 % mazāk nekā vīrieši, un viņas joprojām ir nepietiekami pārstāvētas augstākajos vadības amatos, neskatoties uz tiesisko regulējumu, kas veicina vienlīdzību.

Dzimumu nevienlīdzības rādītāji

- Pastāvīga dzimumu atalgojuma atšķirība privātajā sektorā.
- Mazāk sieviešu lēmumu pieņemšanas amatos un uzņēmumu vadībā.
- Caurspīdīgas algu politikas trūkums un neskaidra paaugstināšanas prakse, kas parasti dod priekšroku vīriešiem.

Iespējamās sekas

- Samazināti sieviešu mūža ienākumi un pensijas, kas veicina plašāku ekonomisko nevienlīdzību.
- Zemāka motivācija un potenciāli lielāka kadru mainība talantīgu sieviešu vidū.
- Uzņēmumiem neizmantotas iespējas gūt labumu no daudzveidīgas vadības un perspektīvām

Iespējamie pamatcēloņi -

- Kultūras stereotipi par vadību kā "vīriešu" jomu.
- Vāja vienlīdzības likumu piemērošana ikdienas cilvēkresursu praksē.

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

- Sistemātisku dzimumu atalgojuma auditu un pārredzamu atalgojuma struktūru trūkums.

2.5 Seksuāla uzmākšanās un varas ļaunprātīga izmantošana Zagrebas Universitātē (5. lieta)

5. lieta attiecas uz vairākiem ziņojumiem par seksuālu uzmākšanos Zagrebas Universitātē laikā no 2021. līdz 2022. gadam. Vairākas studentes un mācību asistentes publiski ziņoja par vīriešu profesoru veiktu uzmākšanos, tostarp nevēlamu fizisku kontaktu, nepiedienīgiem komentāriem un pilnvaru ļaunprātīgu izmantošanu apmaiņā pret akadēmiskām privilēģijām. Dzimumu līdztiesības ombuds secināja, ka universitāte nav nodrošinājusi pienācīgu aizsardzību un pārredzamību.

Dzimumu nevienlīdzības rādītāji

- Seksuāla uzmākšanās, kuras pamatā ir dzimumu varas attiecības stingrās akadēmiskās hierarhijās.
- Lēnas, necaurspīdīgas iekšējās procedūras, kas attur cietušos no sūdzību iesniegšanas.
- Neatkarīgu ziņošanas mehānismu trūkums un nekonsekventa vai novēlota disciplinārsoda piemērošana.

Iespējamās sekas

- Smags psiholoģisks kaitējums un uzticības zaudēšana cietušajiem.
- Sieviešu atteikšanās no noteiktiem akadēmiskiem ceļiem vai iestādēm, ierobežojot viņu karjeras iespējas.
- Kaitējums universitātes nacionālajai un starptautiskajai reputācijai un atturoša ietekme uz turpmāko ziņošanu.

Iespējamie pamatcēloņi -

- Spēcīgas hierarhijas un studentu atkarība no profesoriem atzīmju, atsauksmju un karjeras iespēju ziņā.
- Nepietiekama dzimumu līdztiesības ievērošanas un uzmākšanās novēršanas apmācība.
- Neatkarīgu sūdzību izskatīšanas iestāžu un spēcīgas trauksmes cēlēju aizsardzības trūkums.

3. Ietekme uz situāciju Horvātijā

Visos piecos Horvātijas gadījumos novērojamas vairākas atkārtotas tendences:

- Pastāvīgi stereotipi un dzimumu normas
- Aizdomas un kontrole pār sieviešu reproduktīvajām izvēlēm (1. gadījums).
- Pieņēmumi par "vīriešu profesijām" policijas darbā un vadībā (3. gadījums, 4. gadījums).
- Dzimumu līdzdalības varas attiecības veselības aprūpē un akadēmiskajā vidē (2. un 5. gadījums).
- Vājas institucionālās aizsardzības un cilvēkresursu struktūras
- Nepietiekama politika un mehānismi aizskaršanas novēršanai un risināšanai (2. un 5. gadījums).

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

Co-funded by the European Union

- Necaurspīdīgas atalgojuma un paaugstināšanas sistēmas (4. gadījums).
- Ierobežoti grūtniecības aizsardzības protokoli un apmācība valsts sistēmās (1. gadījums).
- Hierarhiskas kultūras un varas nelīdzsvarotība
- Spēcīgas atkarības attiecības slimnīcās, universitātēs un policijas spēkos.
- Bailes no atriebības, karjeras kaitējuma vai sūdzību veltīguma attur upurus no sūdzību iesniegšanas.
- Atšķirības starp tiesisko regulējumu un praksi
- Horvātijā ir oficiāli vienlīdzības un diskriminācijas novēršanas likumi, taču to īstenošana ir nevienmērīga un bieži vien reaģējoša.
- Ombuda iejaukšanās un ECT spriedumi liecina, ka iestādes bieži vien nepiemēro uz tiesībām balstītas pieejas, kamēr netiek izdarīts ārējs spiediens.

Balstoties uz šiem gadījumiem, situāciju Horvātijā var raksturot šādi:

- Dzimumu nevienlīdzība ir sistēmiska, neaprobežojas tikai ar atsevišķiem gadījumiem un parādās gan publiskajā, gan privātajā sektorā.
- Grūtnieces un tās, kuras tiek ārstētas no auglības, ir īpaši neaizsargātas nodarbinātības un sociālās aizsardzības sistēmās.
- Seksuāla uzmākšanās un varas ļaunprātīga izmantošana joprojām ir nopietnas problēmas veselības aprūpē un augstākajā izglītībā, un iestāžu reakcija uz tām ir nepietiekama.
- Sievietes saskaras ar "stikla griestiem" un atalgojuma atšķirībām, īpaši privātos uzņēmumos un apsardzes dienestos.
- Esošajiem vienlīdzības likumiem ir nepieciešama stingrāka un konsekventāka ieviešana organizācijas līmenī.

4. Secinājums

Horvātijas sliktas prakses gadījumi liecina, ka dzimumu nevienlīdzība skar reproduktīvās tiesības, drošību darba vietā, atalgojumu, paaugstināšanu amatā un akadēmisko integritāti. Grūtnieces un sievietes, kurām tiek veikta māksliģā apaugļošana, var tikt sodītas; sievietes policijā un privātos uzņēmumos saskaras ar strukturāliem šķēršļiem un atalgojuma atšķirībām; un studenti un darbinieki veselības aprūpē un universitātēs var saskarties ar seksuālu uzmākšanos vidē, kur ir spēcīga varas nelīdzsvarotība un vāji sūdzību iesniegšanas mehānismi.

Horvātijas pieredze uzsver nepieciešamību pēc stingriem institucionāliem aizsardzības pasākumiem, pārredzamām cilvēkresursu sistēmām un kultūras pārmaiņām. Tikai apvienojot stingrāku politiku, efektīvu atbildību un ikdienas praksi, kas respektē cieņu un vienlīdzību, darba vietas un iestādes Horvātijā var kļūt patiesi drošas un iekļaujošas ikvienam neatkarīgi no dzimuma vai reproduktīvā statusa.

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

Co-funded by the European Union

Dānija

1. Pārskats

Piecas Dānijas lietas aptver vairākas nozares un diskriminācijas veidus:

- Valsts sektora aģentūra – sieviete ir mazāk atalgota salīdzinājumā ar vīriešu kārtas kolēģiem identiskos amatos (1. gadījums)
- Vidēja lieluma privāts uzņēmums – diskriminācija grūtniecības laikā, pēkšņi mainot maternitātes pabalstus (2. gadījums)
- Valsts veselības aprūpe – strukturāla atalgojuma nevienlīdzība, kas ietekmē medmāsas un citas sieviešu dominētas profesijas (3. gadījums)
- Lieli privāti uzņēmumi – ievērojama sieviešu nepietiekama pārstāvniecība augstākajā uzņēmumu vadībā (4. gadījums)
- Starpsektorāls aspekts — transpersonu darbinieku diskriminācija un izslēgšana, tostarp dzimumu sajaukšana un piekļuve iestādēm (5. gadījums)

Kopā tie izceļ:

- Pastāvīga dzimumu atalgojuma atšķirība gan individuālā, gan strukturālā līmenī
- Ar grūtniecību un maternitāti saistīta diskriminācija, tostarp netiešās formas, izmantojot politikas izmaiņas
- Sieviešu dominēto profesiju sistemātiska nenovērtēšana, īpaši veselības aprūpē
- Izteikti stikla griesti korporatīvajā Dānijā
- Nopietnas nepilnības LGBTQ+ un transpersonu iekļaušanā darba vietās

Tie atklāj arī sistēmiskus trūkumus: neskaidras cilvēkresursu prakses, ierobežotu atalgojuma pārredzamību, dzimumu ietekmes novērtējuma trūkumu politikas veidošanā un vāju iekļaušanas pasākumu īstenošanu.

2. Galvenās tēmas, kas izriet no lietām

<u>2.1 Nevienlīdzīga samaksa par vienādu darbu publiskajā sektorā (1. gadījums)</u>

1. lieta attiecas uz sievieti, kas strādāja Dānijas publiski finansētā aģentūrā un atklāja, ka vīriešu kārtas kolēģi, kas tika pieņemti darbā tajā pašā amatā un veica tos pašus uzdevumus, bija iedalīti augstākās algas pakāpēs vienas un tās pašas algas pakāpes ietvaros. Iekšējās algu grupas un darba stāža noteikumi pastāvēja uz papīra, taču vadītājiem bija plaša rīcības brīvība, lai personas iedalītu dažādās pakāpēs.

Dzimumu nevienlīdzības rādītāji

- Nepamatota atalgojuma atšķirība starp sieviešu un vīriešu kolēģiem, kas veic vienādu darbu.
- Pārmērīga paļaušanās uz "individuāliem novērtējumiem" un rīcības brīvību bez pārredzama pamatojuma.
- Iekšējo pārbaužu trūkums, lai atklātu dzimumu modeļus algas līmeņu izvietojumā.

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

Co-funded by the European Union

Iespējamās sekas

- Finansiāli zaudējumi un ilgtermiņa ienākumu trūkums sievietei.
- Emocionāls stress, samazināta uzticēšanās darba devējam un demotivācija.
- Plašākas bažas darbinieku vidū par taisnīgumu un iespējamu sistēmisku aizspriedumu ietekmi.

Arodbiedrība FOA iejaucās un secināja, ka ir pārkāpts Dānijas Vienlīdzīgas attieksmes likums. Vadība sākotnēji pretojās, bet galu galā piekrita atpakaļejošai algas korekcijai, uzsverot, ka nevienlīdzības novēršanai ir nepieciešams ārējs spiediens.

2.2 Diskriminācija grūtniecības laikā, pēkšņi mainot politiku (2. gadījums)

2. gadījums apraksta vidēja lieluma uzņēmumu, kurā sievietei bija līgumā noteiktas tiesības uz pilnu algu grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā. Neilgi pēc tam, kad viņa 2016. gada beigās paziņoja par savu grūtniecību, darba devējs grozīja savu grūtniecības un dzemdību politiku, atceļot pilnu algu un pensiju iemaksas un aizstājot tās tikai ar likumā noteiktajām minimālajām pabalstiem. Viņa bija pirmā darbiniece, kuru skāra šīs izmaiņas.

Dzimumu nevienlīdzības rādītāji

- Netieša diskriminācija grūtniecības dēļ: formāli vispārējas politikas izmaiņas, kas ir noteikta laikā un piemērotas tādā veidā, ka nesamērīgi kaitē grūtniecei.
- Būtiska darba apstākļu pasliktināšanās, kas tieši saistīta ar grūtniecības atklāšanu.

Iespējamās sekas

- Ievērojami ienākumu zaudējumi grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā, kā arī nenoteiktība un stress.
- Šausminoša ziņa citiem darbiniekiem, ka grūtniecības paziņošana varētu radīt vēl sliktākus darba apstākļus.
- Uzņēmumam Augstākās tiesas 2024. gada nolēmums, kas apstiprināja Vienlīdzīgas attieksmes likuma pārkāpumu un piesprieda kompensāciju.

Iespējamie pamatcēloņi

- Vienlīdzības ietekmes novērtējuma trūkums pirms cilvēkresursu politikas izmaiņām.
- Nespēja atzīt, ka "neitrālām" izmaiņām var būt atšķirīga ietekme uz aizsargājamām grupām.
- Iekšējo drošības pasākumu trūkums, lai aizsargātu grūtnieces no kaitīgām izmaiņām darba attiecību izteiksmē.

2.3 Strukturālā atalgojuma atšķirība valsts veselības aprūpē (3. gadījums)

3. gadījums ir vērsts uz ilgstošām atalgojuma nevienlīdzībām Dānijas valsts sektora algu noteikšanas sistēmā, kas jo īpaši ietekmē medmāsas un citas sieviešu dominētas profesijas. Tās saknes meklējamas 1969. gada ierēdņu reformā, kas noteica algu

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

Co-funded by the European Union

līmeņus, kas sistemātiski pazemināja sieviešu dominēto profesiju līmeni salīdzinājumā ar vīriešu dominētajām profesijām ar salīdzināmām izglītības prasībām.

Dzimumu nevienlīdzības rādītāji

- Aprūpes profesiju, kurās dominē sievietes (piemēram, māszinības), strukturāla nenovērtēšana.
- Zemāka samaksa par darbiem ar līdzīgu sarežģītību un atbildību salīdzinājumā ar vīriešu dominētām profesijām, piemēram, policiju vai tehniskajiem amatiem.
- Novecojušu algu reitingu saglabāšana, neskatoties uz izmaiņām darba raksturā un prasībās.

Iespējamās sekas

- Hroniska neapmierinātība un protesti medmāsu vidū, tostarp vērienīgas akcijas 2021. gadā.
- Personāla atlases un noturēšanas problēmas valsts veselības aprūpē.
- Sabiedrības normu nostiprināšana, ka sieviešu darbs ir "mazāk vērts", ar blakusefektu uz pensijām un mūža ienākumiem.

Šis gadījums parāda, kā vēsturiskie ietvari, kas atstāti nereformēti, var turpināt radīt dzimumu nevienlīdzību paaudžu starpā pat bez skaidri izteikta diskriminējoša nolūka.

2.4 Stikla griesti Dānijas uzņēmumu vadībā (4. gadījums)

4. gadījums balstās uz Dānijas 100 lielāko uzņēmumu (Børsen Top 100) analīzi. Sievietes veido aptuveni vienu trešdaļu no kopējā darbaspēka šajos uzņēmumos, taču tikai aptuveni 5 % no izpilddirektoriem ir sievietes, un vairāk nekā pusei uzņēmumu valdēs ir tikai vīrieši. Dānijā pašlaik nav saistošu dzimumu kvotu uzņēmumu valdēs; centieni galvenokārt balstās uz brīvprātīgiem pasākumiem.

Dzimumu nevienlīdzības rādītāji

- Straujš sieviešu pārstāvības kritums no vidējā vadības līmeņa līdz izpilddirektoriem un izpilddirektoriem.
- Vadības plūsmas, ko veido neformāli tīkli, sponsorēšana un slēgta pēctecības plānošana.
- "Meritokrātiski" naratīvi maskē neapzinātus aizspriedumus un status quo preferences.

Iespējamās sekas

- Ierobežota sieviešu piekļuve lēmumu pieņemšanas pilnvarām un ietekmei.
- Zaudēts līderības potenciāls un samazināta perspektīvu daudzveidība augšgalā.
- Reputācijas un darba devēja zīmola risks uzņēmumiem, kas tiek uztverti kā neiekļaujoši.

Iespējamie pamatcēloņi

- Vīriešu dominēti tīkli un neformāli atlases procesi.
- Caurspīdīgu paaugstināšanas kritēriju un izmērāmu dzimumu mērķu trūkums.

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

Co-funded by the European Union

- Vāji valdes un vadības daudzveidības pārskatatbildības mehānismi.

2.5 Transpersonu darbinieki, kas saskaras ar dzimuma nepareizu interpretāciju un izslēgšanu (5. gadījums)

5. gadījums ir balstīts uz Dānijas Vienlīdzīgas attieksmes padomes un Cilvēktiesību institūta valsts mēroga aptaujas rezultātiem par transpersonu pieredzi darba vietā. Liela daļa transpersonu darbinieku ziņoja par diskrimināciju, aizskaršanu un atstumtību dažādās nozarēs.

Dzimumu nevienlīdzības rādītāji

- Pastāvīga dzimumu sajaukšana (nepareizi vietniekvārdi vai vārdi) no kolēģu un vadītāju puses, pat pēc tam, kad darbinieki ir skaidri paziņojuši savu identitāti.
- Cilvēkresursu un IT sistēmas, kas nevar viegli atjaunināt vārdus vai dzimuma marķierus, ja vien nav pabeigtas juridiskas izmaiņas.
- Ierobežojoši vai ad hoc lēmumi par piekļuvi tualetēm un dzimumu segregācijas telpām, dažkārt liekot transpersonām izvairīties no telpām, kas atbilst viņu identitātei, "lai izvairītos no konflikta".

Iespējamās sekas

- Augsts stresa līmenis, samazināta psiholoģiskā drošība un zemāka darba apmierinātība.
- Izvairīšanās no komandas mijiedarbības, samazināta karjeras izaugsme vai priekšlaicīga atkāpšanās no amata.
- Juridiskie un reputācijas riski darba devējiem, kuri neievēro diskriminācijas novēršanas aizsardzības pasākumus.

Iespējamie pamatcēloņi

- Skaidras dzimumidentitātes un izpausmes politikas trūkums.
- Ierobežota informētība un apmācība par transpersonu iekļaušanu.
- Darba vietas sistēmas un normas, kas veidotas, balstoties uz stingru bināru dzimuma izpratni.

3. Ietekme uz situāciju Dānijā

Visos piecos Dānijas gadījumos parādās vairāki atkārtoti strukturāli modeļi:

1. Necaurspīdīga personāla vadības un atalgojuma prakse
   - Diskrecionāra algas līmeņa izvietošana un slēptie kritēriji (1. gadījums).
   - Necaurspīdīgas politikas izmaiņas ar nevienlīdzīgu ietekmi (2. gadījums).
   - Vēsturiskās algu sistēmas, kurās nav rūpīgi pārbaudīta ietekme uz dzimumu līdztiesību (3. gadījums).
2. Atšķirības starp progresīvajiem tiesību aktiem un ikdienas praksi
   - Spēcīgs tiesiskais regulējums vienlīdzības un nediskriminācijas jomā, taču pastāvīgās atalgojuma atšķirības, "stikla griesti" un diskriminācija grūtniecības laikā liecina par īstenošanas trūkumiem (1.–4. gadījums).
3. Dziļi iesakņojušās dzimumu normas un stereotipi
   - Aprūpes profesijas tiek nenovērtētas kā "sieviešu darbs" (3. gadījums).

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

Co-funded by the European Union

- Līderība tiek iztēlota un atalgota vīrišķīgā veidā (4. gadījums).
- Grūtniecība tiek uzskatīta par izmaksām vai neērtībām (2. gadījums).

4. Ierobežota uzmanība starpnozaru un LGBTQ+ jautājumiem
   - Transpersonas darbinieki saskaras ar diskrimināciju un atstumtību, ko standarta dzimumu līdztiesības politika pienācīgi nerisina (5. gadījums).
5. Reaktīvas, nevis preventīvas pieejas
   - Problēmas bieži tiek risinātas tikai pēc arodbiedrību, tiesu vai līdztiesības iestāžu iejaukšanās, nevis ar proaktīvas uzraudzības un reformu palīdzību (1.–3., 5. gadījums).

Balstoties uz šiem gadījumiem, situāciju Dānijā var raksturot šādi:

- Dānijas reputācija kā valsts ar dzimumu līdztiesību pastāv līdzās ievērojamām nepilnībām darbavietas līdztiesībā.
- Sievietes joprojām saskaras ar atalgojuma nevienlīdzību gan viena un tā paša darba ietvaros, gan sieviešu dominēto profesiju strukturālas nenovērtēšanas dēļ.
- Grūtnieces joprojām ir neaizsargātas pret netiešu diskrimināciju, ja cilvēkresursu politika mainās bez pienācīgiem drošības pasākumiem.
- Stikla griesti uzņēmumu vadībā ir izteikti, un ļoti maz sieviešu ieņem izpilddirektoru un augstākā līmeņa vadītāju amatus.
- Transpersonas darbinieki saskaras ar dzimumu nevienlīdzību, atstumtību un neatzīšanu, kas uzsver nepieciešamību paplašināt darbu līdztiesības jomā ārpus binārā dzimuma tvēruma.

Šie gadījumi liecina, ka ar tiesisko regulējumu vien nepietiek. Bez pārredzamām sistēmām, dzimumsensitīva politikas izstrādes un iekļaujošas kultūras nevienlīdzība joprojām ir neatņemama ikdienas organizāciju prakses sastāvdaļa.

4. Secinājums

Dānijas sliktās prakses gadījumi liecina, ka dzimumu nevienlīdzība darba vietā nav "atrisināta" problēma pat valstī ar spēcīgu juridisko aizsardzību un progresīvu tēlu. Sievietes joprojām var saņemt mazāku atalgojumu par vienādu darbu, zaudēt pabalstus pēc grūtniecības paziņošanas vai strādāt profesijās, kuru vērtība ir strukturāli nenovērtēta. Viņas arī lielā mērā neieņem augstākajos korporatīvajos amatos. Tikmēr transpersonas darbinieki saskaras ar dzimumu nevienlīdzību un atstumtību sistēmās, kas nav veidotas, ņemot vērā viņu realitāti.

Dānijas pieredze uzsver, ka patiesai vienlīdzībai ir nepieciešamas pārredzamas sistēmas, preventīva politikas izstrāde, iekļaujoša kultūra un atbildība. Tikai tad, ja šie elementi ir ieviesti, katrs darbinieks — neatkarīgi no dzimuma, grūtniecības statusa vai dzimumidentitātes — var pilnvērtīgi, droši un taisnīgi piedalīties Dānijas darba vietās.

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

Co-funded by the European Union

ZIŅOJUMA KOPSAVILKUMS

Visās piecās partnervalstīs (Maltā, Nīderlandē, Latvijā, Horvātijā, Dānijā) apkopotie sliktās prakses piemēri atklāj konsekventus dzimumu nevienlīdzības modeļus, neskatoties uz atšķirībām valstīs. Šie modeļi ietekmē vairākus darba dzīves aspektus: atalgojumu, iespējas, drošību, reproduktīvās tiesības un LGBTQ+ darbinieku iekļaušanu.

Galvenie starpvalstu pētījumu rezultāti

1. Pastāvīga dzimumu atalgojuma nevienlīdzība
    - Sievietēm par identiskiem amatiem tiek maksāts mazāk nekā vīriešiem (Malta, Nīderlande, Dānija).
    - Sieviešu dominēto profesiju strukturāla nenovērtēšana (Dānija, Horvātija).
    - Atalgojuma necaurspīdīgums un nekonsekventas algu noteikšanas procedūras ir izplatīta problēma visās valstīs.

2. Diskriminācija grūtniecības, maternitātes un vecāku statusā
    - Līgumi, kas netiek atjaunoti vai tiek pazemināti pēc grūtniecības paziņošanas (Malta, Nīderlande).
    - Politikas izmaiņas netieši tiek izmantotas, lai nostādītu grūtnieces neizdevīgā situācijā (Dānija).
    - Starptautisko uzdevumu vai karjeras izaugsmes pārtraukumi grūtniecības dēļ (Latvija).
    - Ar IVF saistīta diskriminācija un negatīvi pieņēmumi par reproduktīvo izvēli (Horvātija).

3. Šķēršļi paaugstināšanai amatā un līderībai
    - Sievietes ir nepietiekami pārstāvētas vadošos amatos, īpaši STEM, policijas un korporatīvās vadības jomās (Nīderlande, Latvija, Horvātija, Dānija).
    - Neformāli tīkli un subjektīva lēmumu pieņemšana uztur vīriešu dominējošo stāvokli.
    - Vairumā valstu trūkst pārredzamu paaugstināšanas kritēriju.

4. Uzmākšanās, varas ļaunprātīga izmantošana un nedrošas kultūras
    - Seksuāla uzmākšanās un iebiedēšana, par kuru plaši ziņots slimnīcās, universitātēs un darba vietās (Malta, Horvātija, Dānija).
    - Agresīva verbāla uzvedība un pazemošana, kas tiek pieļauta hierarhiskā vidē (Latvija).
    - Ziņošanas sistēmas bieži vien ir vājas, lēnas vai neuzticamas.

5. Stereotipizēšana un nevienlīdzīga uzdevumu sadale
    - Sieviešu kompetence tiek apšaubīta biežāk (Latvija).
    - Sievietēm tiek uzticēti atbalsta uzdevumi, savukārt vīriešiem – ievērojami uzdevumi.

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

Co-funded by the European Union

- "Klientu vēlmes" tiek izmantotas, lai attaisnotu diskriminējošu lomu sadalījumu (Latvija).

6. LGBTQ+ un transpersonu iekļaušanas nepilnības
   - Dzimuma neatbilstība, izslēgšana no iestādēm, pārejas politikas trūkums (Malta, Dānija, Nīderlande).
   - Personāla vadības sistēmas nespēj pielāgoties dzimumu ziņā daudzveidīgām darbinieku vajadzībām.
   - Ļoti ierobežota izpratnes apmācība darbiniekiem un vadītājiem.

Secinājums

Visās valstīs dzimumu nevienlīdzība ir sistēmiska, normalizēta un bieži vien slēpta ikdienas praksē, nevis atklātā diskriminācijā. Ziņojumi liecina, ka tiesiskais regulējums vien nenodrošina vienlīdzību. Nevienlīdzība zeļ, ja:

- politika ir neskaidra vai netiek īstenota,
- Personāla vadības sistēmām trūkst caurspīdīguma,
- darba vietas kultūra pieļauj aizspriedumus vai aizskaršanu, un
- neaizsargātām grupām (grūtniecēm, LGBTQ+ darbiniekiem) trūkst aizsardzības.

Šie atklājumi veido pamatu praktiskajam kontrolsarakstam, ko partnerība izstrādā.

VADLĪNIJAS: GALVENĀS JOMAS, UZ KURĀM PARTNERĪBAI JĀKONCENTRĒJAS, IZSTRĀDĀJOT PRAKTISKO PĀRBAUDES SARAKSTU

Pamatojoties uz ziņojumā sniegtajiem starpvalstu pierādījumiem, partnerībai jākoncentrējas uz piecām visaptverošām jomām. Šīs jomas aptver viskonsekventākās riska zonas un nodrošinās, ka kontrolsaraksts ir praktisks, atbilstošs un piemērojams dažādās valstīs.

1. ORGANIZĀCIJAS POLITIKA UN STRUKTURĀLIE DROŠĪBAS PASĀKUMI

Kontrolsarakstam jāpalīdz lietotājiem noteikt, kur politikas ir:

- prombūtnē,
- neskaidrs,
- nav ieviests, vai
- netiek uzraudzīts.

Galvenās iekļaujamās jomas:

- Dzimumu līdztiesības un diskriminācijas novēršanas politikas esamība
- Rakstveida procedūras sūdzību un ziņošanas iesniegšanai
- Skaidri noteikumi par grūtniecību, vecāku atvaļinājumu un reproduktīvajām tiesībām
- Pret uzmākšanos vērsta politika un noteikti neatkarīgi kontaktpunkti
- LGBTQ+ iekļaušanas un dzimumidentitātes politikas
- Atalgojuma struktūru un paaugstināšanas kritēriju pārredzamība

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

Co-funded by the European Union

Tas atspoguļo sistēmiskās nepilnības, kas konstatētas Maltā, Latvijā, Horvātijā, Dānijā un Nīderlandē.

2. IKDIENAS UZVEDĪBA UN STARPNIECISKĀ DINAMIKA

Nevienlīdzība bieži tiek atveidota ar klusām, ikdienas darbībām, nevis atklātu diskrimināciju.

Kontrolsarakstam vajadzētu palīdzēt noteikt:

- Mikroagresijas un smalka izslēgšana
- Pārtraukumi vai dominance sanāksmēs
- Sieviešu idejas tiek noraidītas, ja vien tās neatkārto vīrieši
- Nevienlīdzīgs runas laika, kredītpunktu un redzamības sadalījums
- Agresīva uzvedība tiek pieļauta no vecākajiem vīriešiem, bet ne no citiem.
- "Mātes sienas" stereotipi, kas ietekmē atgriežošās mātes

Šīs tendences tika konstatētas konsekventi visā Latvijā, Maltā un Horvātijā.

3. PERSONĀLA VADĪBAS PRAKSE: ATALGOJUMS, DARBINIEKU PIEŅEMŠANA, UZDEVUMU SADALĪŠANA, PAAUGSTINĀŠANA AMATA AMATĀ

Spēcīgam kontrolsarakstam vajadzētu ļaut lietotājiem pārbaudīt, vai cilvēkresursu sistēmas rada vai pastiprina dzimumu nevienlīdzību.

Kontrolsarakstā iekļaujamās jomas:

- Atalgojuma pārredzamība un konsekvence
- Objektīvi kritēriji darbā pieņemšanai un paaugstināšanai amatā
- Algas līmeņa noteikšanas uzraudzība (Nīderlande, Dānija, Malta)
- Taisnīga uzdevumu sadale
- Piekļuve vadības iespējām un profesionālajai izaugsmei
- Datu izmantošana dzimumu modeļu noteikšanai

Tas atspoguļo konstatējumus, jo īpaši Nīderlandē, Dānijā un Latvijā.

4. GRŪTNIECĪBA, MATERNĀCIJA UN VECĀKU LĪMENIS

Visas valstis ziņoja par diskrimināciju, kas saistīta ar grūtniecību vai ģimenes pienākumiem.

Kontrolsarakstā jāiekļauj indikatori attiecībā uz:

- Pēkšņas politikas izmaiņas pēc paziņojumiem par grūtniecību (Dānija)
- Līgumu neatjaunošana vai projekta atcelšana (Malta, Nīderlande)
- Netaisnīga attieksme pēc atgriešanās no grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma (Latvija)
- Sods par auglības ārstēšanu (Horvātija)
- Reintegrācijas plānu trūkums

Kontrolsarakstam vajadzētu palīdzēt lietotājiem ātri atpazīt ar grūtniecību saistītu diskrimināciju, tostarp netiešās formas.

5. LGBTQ+ UN DZIMUMU ATBILDES DARBINIEKU IEKĻAUŠANA

Ņemot vērā atkārtotas problēmas Maltā, Dānijā un Nīderlandē, šai kontrolsarakstā jāiekļauj atsevišķa daļa.

Kontrolsarakstā jāiekļauj:

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

Co-funded by the European Union

- Pareiza vietniekvārdu un vārdu lietošana
- Piekļuve atbilstošām iekārtām
- Pārejas atbalsta politikas
- Nebināra iekļaušana
- Spēja atjaunināt HR ierakstus
- Kultūras un izpratnes apmācība
- Sūdzības tiek izskatītas iejūtīgi un nekavējoties

Šī sadaļa ir būtiska, lai nodrošinātu, ka kontrolsaraksts ir noderīgs *visiem* darbiniekiem.

NORĀDĪJUMI PARTNERĪBAI

Galīgajam kontrolsarakstam jābūt šādam:

- Praktisks - Viegli lietojams arī neekspertiem.
  Konkrēti jautājumi, kas atklāj slēptas nevienlīdzības.
- Novērojams — koncentrējas uz uzvedību, politikām un procedūrām , ko var redzēt vai pārbaudīt, nevis uz abstraktu teoriju.
- Piemērojams darba vietās un izglītības vidē — to vajadzētu būt iespējai izmantot gan skolotājiem, gan jaunatnes darbiniekiem, gan personāla darbiniekiem, gan vadītājiem, gan studentiem, gan darbiniekiem.
- Preventīvi — palīdz identificēt problēmas, pirms tās pāraug uzmākšanās vai tiesvedībā.
- Orientēts uz darbību Katrā sadaļā jāiekļauj:
  - ✓ ko meklēt,
  - ✓ kāpēc tas ir svarīgi, un
  - ✓ kādas darbības veikt.
- Saskaņā ar projekta mērķiem — atbalsta izpratni, iespēju paplašināšanu, prasmju veidošanu un dzimumu līdztiesības principu integrēšanu ikdienas praksē.

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

Co-funded by the European Union

Pielikums. Informācijas avoti

Valsts	Lieta	Gadījuma izpētes saite(-es)
Malta	1. gadījums	https://timesofmalta.com/article/tribunal-takes-four-years-to-decide-it-had-no-jurisdiction-in-pregnant.510996
Malta	2. gadījums	https://newsbook.com.mt/en/former-mater-dei-chief-nurse-jailed-over-years-of-sexual-abuse-of-subordinate/
Malta	3. gadījums	https://fifpro.org/en/supporting-players/conditions-of-employment/employment-status/improved-working-conditions-for-maltese-national-women-s-team-players
Malta	4. gadījums	https://ncpe.gov.mt/wp-content/uploads/2023/06/Efforts_to_combat_pregnancy_discrimination.pdf
Malta	5. gadījums	https://timesofmalta.com/article/trans-woman-alleges-workplace-discrimination-this-makes-sad-mad.1118866
Nīderlande	1. gadījums	https://www.rtl.nl/nieuws/economie/artikel/5480518/de-loonkloof-bestaat-nog-steeds
Nīderlande	2. gadījums	https://pure.tue.nl/ws/portalfiles/portal/316909893/Master_Thesis_Lonneke_Lardinois.pdf
Nīderlande	3. gadījums	https://nltimes.nl/2023/09/23/reports-sexual-harassment-racism-bullying-dutch-companies-study
Nīderlande	4. gadījums	https://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=153091
Nīderlande	5. gadījums	https://www.transgendernetwerk.nl/wp-content/uploads/2023/01/Inclusion4All-National-report-Netherlands_EN-Transgender-Netwerk.pdf
Dānija	1. gadījums	https://fagbladet3f.dk/kvindernes-sidste-arbejdsdag-mange-i-min-branche-mener-at-kvinder-ikke-skal-have-det-samme-i-loen-som-maendene/#:~:text=I%202024%20n%C3%A5ede%20en%20vēsturisks,p%C3%A5%20darbības rezultātu%20Novozymes%2C%20sin%20afslutning
Dānija	2. gadījums	https://www.domstol.dk/hoejesteret/aktuelt/2024/1/loenmodtager-havde-krav-paa- godtgoerelse/#:~:text=A%20var%20ansat%20som%20ufagl%C3%A6rt,ret%20til%20l%Csel0%20l%C3
Dānija	3. gadījums	https://nordics.info/show/artikel/unequal-pay-in-denmark-an-outdated-laws-far-reaching-consequences#:~:text=Dānijas%20medmāsas%20joprojām%20saņem%2010,kā arī%20saņēma%20nepieciešamo%2050%2C000
Dānija	4. gadījums	https://www.danskindustri.dk/om-di/kontakt-os/presse/arkiv/pressemeddelelser/2024/11/di-direktor-dybt-bekymrende-at-nasten-halvdelen-af-de-danske-virksomheder-ikke-har-kvinder-i-bestyrelserne/#:~:text=,direkt%C3%B8r%2C%20der%20peger%20p

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

Co-funded by the European Union

Valsts	Lieta	Gadījuma izpētes saite(-es)
		%C3%A5%20l%C3%B8sninger
Dānija	5. gadījums	https://lgbt.dk/ny-rapport-81-af-lgbt-personer-har-oplevet-eller-overvaeret-diskrimination-paa-arbejdspladsen-inden-for-de-sidste-to-aar/#:~:text=Dati%20fra%20unders%C3%B8gelsen%20understreger%2C%20at,har%20oplevet%20eller%20overv%C3%A6ret%20epizode https://dm.dk/akademikerbladet/aktuelt/2025/september/lgbtplus-personer-oplever-diskrimination-paa-arbejdspladsen-kalder-paa-handling/#:~:text=Som%20transmand%20har%20han%20p%C3%A5,komentarer%20kan%20fylde%20i%20arbejdslivet
Horvātija	1. gadījums	https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-207633
Horvātija	2. gadījums	https://www.prs.hr/cms/post/1302
Horvātija	3. gadījums	https://www.prs.hr/cms/post/1178
Horvātija	4. gadījums	https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Europska%20unija/Razlike%20u%20placama%20Hrvatska.pdf
Horvātija	5. gadījums	https://www.prs.hr/cms/post/1139 https://www.index.hr/vijesti/clanak/sveuciliste-u-zagrebu-i-slucajevi-seksualnog-uznemiravanja/2331044.aspx
Latvija	3. gadījums	https://www.la.lv/nekadas-atlaides-nebus-viss-notiks-ka-parasti-arlietu-ministrijas-darbiniece-parliecinata-ka-darba-vieta-piedzivojusi-diskriminaciju-dzimuma-del https://www.lsm.lv/raksts/zinas/latvija/18.06.202-diplomate-5 rimsa-pirmaja-instance-uzvarejusi-am-lieta-par-diskriminaciju-dzimuma-del.a603770/
Latvija	4. gadījums	https://www.tiesibsargs.lv/wp-content/uploads/2025/01/atzinums-parbaudes-lieta-nr-2024-67-26ab.pdf

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

Co-funded by the European Union