



Sabiedrības integrācijas fonds

NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020

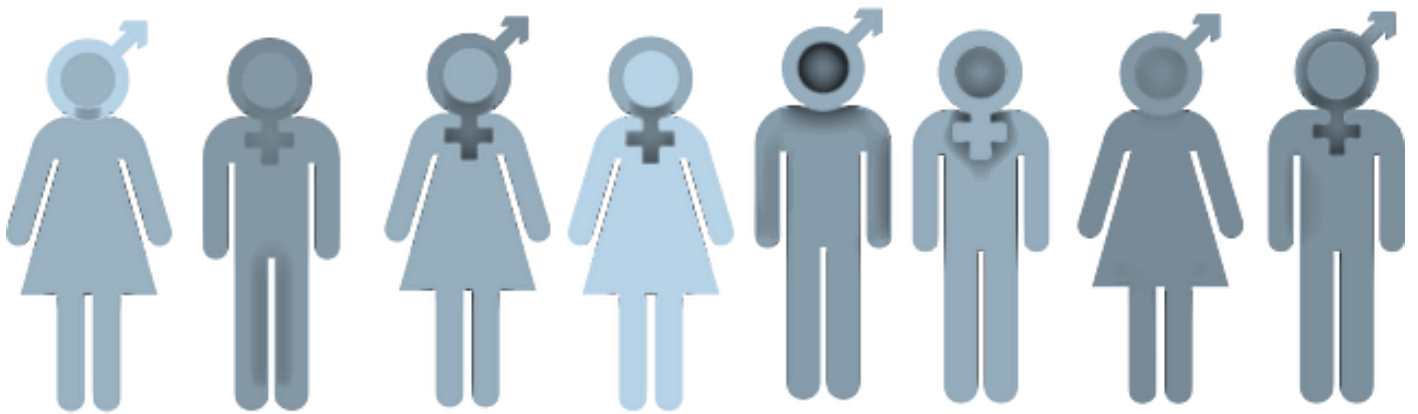


EIROPAS SAVIENĪBA
Eiropas Sociālais
fonds

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

Pētījums “Dzimuma aspekta ietekmes analīze valsts un pašvaldību budžeta procesos”

Izpildītājs: Personu apvienība, kas sastāv no SIA “Oxford
Research Baltics” un “Oxford Research AB”



Rīga, 2017

Priekšvārds

Dzimumu līdztiesība Latvijā ir svarīgs un pietiekami aktuāls temats daudzās pašvaldības un valsts struktūrās. Latvijai, iestājoties Eiropas Savienībā, šī temata aktualitāte pastiprinājās, jo liela uzmanība dzimumu līdztiesības jautājumiem dalībvalstīs tika pievērsta jau pirms vairākiem gadu desmitiem. Tajā pašā laikā dzimuma aspekta integrēšana budžeta veidošanas procesā ir jauna pieeja, īpaši Latvijā.

Neskatoties uz izaicinājumiem, pētot tik jaunu fenomenu, un, pateicoties visām šī pētījuma tapšanā iesaistītajām personām, bija iespējams izpētīt un izstrādāt pamatotas rekomendācijas šīs pieejas integrēšanai budžeta veidošanas procesos Latvijā.

Pētījuma tapšanā liela nozīme bija iesaistīto institūciju – Aizkraukles novada pašvaldības un Nodarbinātības valsts aģentūras – iesaistei un gatavībai sniegt būtisku informatīvu un praktisku atbalstu.

Pētījuma veidotāji vēlētos pateikties:

- Antai Teivānei par vispusīgu atbalstu datu iegūšanā, kā arī semināru un interviju organizēšanā;
- Kristīnei Stašānei par atbalstu NVA budžetu analīzē un nepieciešamo datu iegūšanā;
- Agnesei Gailei par vērtīgiem norādījumiem pētījuma izstrādes gaitā;
- Aijai Rūsei un Ilze Dūmiņai par atbalstu pētījuma organizācijā un vērtīgajiem norādījumiem.

Kopsavilkums

Dzimumu līdztiesība pēdējos gados ir kļuvusi par ļoti aktuālu un plaši pētītu tēmu visā Eiropā. Ilgus gadus šai tēmai netika pievērsta pienācīga uzmanība vēsturisko tradīciju un vispārpieņemto sabiedrības normu dēļ. Tomēr, uzsākot tēmas aktualizēšanu un izpēti, dzimumu līdztiesības jomā tika konstatēta virkne netaisnību un fundamentālu problēmu. Tas negatīvi ietekmē abu dzimumu pārstāvjus, kā arī atstāj negatīvu ietekmi uz valsts ekonomiku un sabiedrību kopumā. Līdzīga situācija ir novērojama arī Latvijā, kas dzimumu līdztiesības jomā atrodas 18. vietā Eiropā. Šāds vērtējums norāda uz pastāvošajiem trūkumiem, kā arī plašām iespējām situācijas uzlabošanai. Tādēļ viens no instrumentiem situācijas uzlabošanai ir valsts un pašvaldību budžeti, kas ir šī pētījuma uzmanības centrā.

Pētījums par iespēju Latvijā attīstīt dzimumu līdztiesību veicinošu budžetēšanas sistēmu tika izstrādāts pēc Sabiedrības integrācijas fonda pasūtījuma laikā no 2017. gada jūlija līdz decembrim. Pētījuma uzdevums bija izvērtēt dzimumu līdztiesības aspektus divās struktūrās: Aizkraukles pašvaldībā un Nodarbinātības valsts aģentūrā (NVA), par pamatu ņemot vienu budžeta programmu Aizkrauklē un divas NVA ietvaros. Pētījuma analīze tika veikta par periodu no 2014. līdz 2016. gadam. Aizkraukles novadā tika analizēta budžeta programma kultūras, atpūtas un reliģijas jomā, savukārt NVA tika analizētas programmas, kuru mērķis ir nodrošināt profesionālo apmācību vai pārkvalifikāciju.

Iepriekš minēto programmu analīzes un izvērtēšanas pamatā tika izmantotas plaši atzītas teorijas par dzimumlīdztiesības budžetēšanas principiem, kritērijiem un izmantojamajiem instrumentiem. Dzimumlīdztiesības analīze pamatā tika balstīta uz EIGE, ANO izstrādātajiem materiāliem par Integrēto pieeju dzimumu līdztiesības īstenošanai. Pamatojoties uz teoriju un ārvalstu prakses analīzi, tika izstrādāta metodoloģija, kas ietver sevī dokumentu analīzi, budžeta programmu analīzi, ieinteresēto pušu analīzi, intervijas, aptaujas, fokusa grupas un citas piemērotas metodes. Analizējot visus apkopotos primārās un sekundārās izpētes datus, tika izdarīti secinājumi un sniegtas rekomendācijas situācijas uzlabošanai. Svarīgākie secinājumi ir sekojoši:

- Budžetu plānošanas procesos dzimuma aspekts netiek iekļauts un tam netiek pievērta pienācīga uzmanība.
- Dati, kas būtu nepieciešami dzimumu līdztiesības veicināšanas aktivitātēm netiek vākti, apkopoti un izmantoti plānošanā.
- Kopumā sabiedrībā vēl joprojām ir iesakņojies uzskats, ka atšķirības vīriešu un sieviešu darba un sabiedriskajā dzīvē ir normālas un pieņemamas, un iepriekšējo gadu gaitā izveidojušies stereotipi nebūtu jānovērš.
- Šis apgalvojums atspoguļojas arī veiktajā NVA programmu un Aizkraukles budžeta kategorijas analīzē, kas ļauj konstatēt, ka daudzos gadījumos izdevumi vīriešiem un sievietēm ievērojami atšķiras. Tas, iespējams, var radīt pamatu bažām par netaisnīgu pašvaldības un/vai valsts budžeta līdzekļu izlietojumu.
- Sievietēm pastāv vairāk šķēršļu apmeklēt un/vai piedalīties dažādos pasākumos, piemēram, pasākuma norises laiks, attālums un nokļūšana līdz pasākuma vietai u.c.
- Vīrieši kopumā ir mobilāki un biežāk var apmeklēt pasākumus tālāk no savas dzīvesvietas.

- Interese un apziņa par dzimumu līdztiesības aspektu iekļaušanu plānošanas dokumentos, stratēģijās un budžetos ir salīdzinoši ierobežota gan pētāmajās institūcijās, gan saistītajās organizācijās.
- Formālas barjeras dzimumu līdztiesības aspektu iekļaušanai plānošanas dokumentos nepastāv, bet tas arī netiek pieprasīts no uzraugošo institūciju puses.

Pamatojoties uz pētījumā iegūtajiem rezultātiem, tika izstrādātas rekomendācijas, kas ir piemērotas pētījumā iekļautajām iestādēm NVA un Aizkraukles pašvaldībai, kā arī izmantojamas citās salīdzināmās iestādēs. Būtiskākās rekomendācijas ir sekojošas:

- Ar izglītošanas un informēšanas kampaņu starpniecību ir svarīgi pārliecināt visus iesaistītos interesentus par dzimuma aspekta iekļaušanas plānošanā ieguvumiem gan atsevišķiem indivīdiem, gan arī sabiedrībai kopumā.
- Dzimumu aspektu ir iespējams un vēlams ņemt vērā plānošanas dokumentos, un ar to saistītās izmaksas pret gūstamajiem labumiem ir salīdzinoši nelielas.
- Datus par vīriešu un sieviešu aktivitāti un dalību dažādos pasākumos vēlams vākt, apkopot un izmantot plānošanas procesos.
- Plānojot pasākumu norises laiku un vietu, ir jāņem vērā sieviešu un vīriešu iespējas nokļūt un piedalīties šajos pasākumos.
- Dzimumu līdztiesību veicinošajās aktivitātēs vēlams uzraudzīt iegūtos rezultātus, kurus iespējams un vēlams izmantot tālākajā plānošanas procesā.

Pētījumā apkopotie dati un iegūtie rezultāti ļāva izstrādāt rekomendācijas dzimumu līdztiesības aspekta iekļaušanai valsts plānošanas dokumentos. Svarīgākās rekomendācijas ir sekojošas:

- Veicināt sabiedrības izpratni par šo tēmu, organizējot informatīvās kampaņas;
- Uzlabot datu vākšanas un apkopošanas statistikas sistēmu, iekļaujot dzimumu līdztiesības aspektu visos iespējamajos datu vākšanas līmeņos;
- Izglītot publiskās pārvaldes darbiniekus par individuāliem un sabiedriskiem ieguvumiem, ieviešot dzimumu līdztiesības aspektu budžetos un citos plānošanas dokumentos;
- Veikt visu iepriekšējo aktivitāšu rezultātā iegūto uzlabojumu monitoringu un attiecīgi pieņemt lēmumus par tālākiem uzlabojumiem.

Summary

Gender equality has become an actual and widely researched topic across Europe. For many years, this issue was not addressed due to historical traditions and widely accepted social norms. However as soon as the issue was raised and researchers started to pay attention to this, it became obvious that gender inequality determines many fundamental problems that negatively affect both male and female population. Equally, negative impact was observed in economy and society in general. Situation in Latvia compared to other European countries is below average. Latvia currently is rated 18th in gender equality index developed by EIGE UN and other relevant and appropriate sources and theories. This clearly indicates that there are some significant problems in terms of gender equality and there are wide opportunities to improve the situation. As one of the tools that can be utilized for improvement is budget and budgeting process used at different institutions.

Based on the identification of the above problem a research on opportunities to develop gender budgeting in Latvia was conducted. This was done during the period July-December 2017 on behalf of Latvian Society Integration Foundation. The aim of the research was to analyze gender equality and related aspects in two institutions, namely Aizkraukle municipality and State Employment Agency. The research was particularly conducted on one budgetary program in Aizkraukle and 2 programs in State Employment Agency. These programs were focused on culture, sport and religion in Aizkraukle and training of the unemployed and job seekers in Latvia, as well as support for the training of the unemployed for the State Employment Agency.

The analysis of the above mentioned programs was based on widely accepted theories about gender budgeting and related issues. This includes budgeting as such, as well as different criteria, aspects and instruments that are involved in the budgeting process. The framework for the analysis was developed based on the methodology developed by EIGE and UN for integrated approach for the implementation of the gender mainstreaming and gender equality. Based on the theoretical framework appropriate methodology was developed. This included secondary research, such as desk research and document analysis, analysis of budgetary programs, stakeholders' analysis, as well as primary research, including interviews, survey, focus group discussions and other relevant and appropriate methods. As a result of the thorough and integrated analysis the conclusions and recommendations were developed. The most important conclusions are the following:

- Gender equality aspects are not included in the budgeting process and there is insufficient attention paid to this aspect.
- Data necessary for gender mainstreaming and gender equality improvement are not collected, accumulated and used for planning.
- In general in Latvia there is still a dominating perception that inequality between male and female employees at work and during social activities is something acceptable and even positive. The stereotypes established during the previous years are not an obstacle and should not be eliminated.
- This holds true also when analyzing budgets of the SEA and Aizkraukle municipality. It can be concluded that in many cases attention paid to gender equality is insufficient leading to concerns about unequal distribution of the state or municipal financial resources.

- Interest and awareness of gender equality and importance of including this concept in planning documents, strategies and budgets is very limited in the institutions that were included in the research as well as other related institutions.
- There are no formal barriers to include gender equality aspect in the budgetary process and planning documents. However, there is no explicit demand from any other institutions that these aspects should be included.

Based on the research results and conclusions appropriate and relevant recommendations were developed that can be taken into account by Aizkraukle municipality as well as the SEA. Also the recommendations can be used by other comparable institutions. The most important recommendations are the following:

- Information campaigns should be run in order to inform and convince different stakeholders about gains and benefits from the inclusion of gender equality aspects into the planning.
- Gender equality can and should be taken into account during the planning process and the costs of implementation is comparatively low compared to the possible gains.
- Data on male and female participation in different events and activities should be collected, accumulated and used in the planning process.
- Different activities aimed at the improving gender equality should be constantly monitored and results should be used in the further development of the planning.

In addition to the specific recommendations at the municipal and agency level some more general recommendations were developed for the state and political level. The most important ones to name are the following:

- Spread of information in order to raise awareness and understanding of the importance of gender equality issues.
- Improve the data collection procedures and statistical analysis by gender at all possible levels where data is accessible.
- Educate civil servants and other employees at different state and municipal institutions about the benefits of inclusion of gender equality aspects in budgetary and planning work.
- Conduct a permanent monitoring of the above mentioned activities. Based on the collected data further improve the decision-making process and ensure continuous improvement in the field of gender equality in Latvia.

Izmantotie saīsinājumi

ANO	Apvienoto Nāciju Organizācija
CSP	Centrālā statistikas pārvalde
EIGE	Eiropas dzimumu līdztiesības institūts (angl. <i>European Institute for Gender Equality</i>)
EK	Eiropas Komisija
ES	Eiropas Savienība
ESF	Eiropas Sociālais fonds
FM	Finanšu ministrija
LM	Labklājības ministrija
GEI	Dzimumu līdztiesības indekss (angl. <i>Gender Equality Index</i>)
GII	Dzimumu nevienlīdzības indekss (angl. <i>Gender Inequality Index</i>)
NATO	Ziemeļatlantijas līguma organizācija (angl. <i>North Atlantic Treaty Organization</i>)
NVA	Nodarbinātības valsts aģentūra
NKP	Nacionālais kopprodukts
OECD	Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija (angl. <i>Organisation of Economic Cooperation and Development</i>)
UNICEF	Apvienoto Nāciju Organizācijas Bērnu Fonds (angl. <i>United Nations Children's Fund</i>)

Izmantotie termini

Dzimuma lomu stereotipi	Uzskati par sievietei un vīrietim piemītošām īpašībām, kas balstīti uz aizspriedumiem, nekritiskiem pieņēmumiem un neobjektīvu vērtējumu. Tieši dzimumstereotipi ļoti bieži ir dzimuma diskriminācijas pamatā, liedzot viena vai otra dzimuma pārstāvim izvēlēties noteiktu nodarbinātības veidu vai uzvedību ¹ .
Dzimumu līdztiesības principa integrēšana budžeta veidošanā (angl. <i>gender budgeting</i>)	Budžeta izvērtēšana no dzimuma perspektīvas, noskaidrojot, cik lielā mērā gan sievietei, gan vīrietim ir ieguvēji no esošajiem vai plānotajiem izdevumiem, kā arī vai tiek veicināta dzimumu līdztiesība ² .
Dzimumjūtīgs	Dzimumjūtīguma nolūks ir veicināt izpratni un ņemt vērā sociālos un kultūras faktorus, kas saistīti ar dzimumbalstītu atstumtību un diskrimināciju dažādās publiskās un privātās dzīves jomās ³ .
Dzimumjūtīga pārraudzība un izvērtēšana	Dzimumu līdztiesības aspekta iekļaušanas metode, kas apvieno dzimumu līdztiesības jautājumus izvērtēšanas mērķos, izvērtēšanas metodikā, pieejās un pielietojumā. Dzimumjūtīga pārraudzība un izvērtēšana tiek pielietota, lai atklātu, vai ir ņemtas vērā sievietes un vīriešu atšķirīgās prioritātes un vajadzības, vai tas ietekmētu dzimumu attiecības, kā arī nosaka dzimuma aspektus, kas jāiekļauj pārraudzībā un izvērtēšanas sistēmā ⁴ .
Dzimumu līdzsvars	Dzimumu līdzsvars parasti tiek minēts saistībā ar cilvēkresursiem, sievietes un vīriešu vienlīdzīgu līdzdalību visās darba, projektu vai programmu jomās ⁵ .
Dzimumu līdztiesība	Situācija, kad vīriešu un sievietes loma sabiedrības attīstībā tiek atzīta par līdzvērtīgu, viņiem tiek piešķirtas vienādas tiesības un vienāda atbildība, nodrošināta vienāda pieeja resursiem un to izmantošanas iespējas. Vīriešu un sievietes ieguldījums sabiedrības labā un viņu problēmas tiek uztvertas kā līdzvērtīgas. Dzimumu līdztiesība attiecināma gan uz de iure līdztiesību, gan uz de facto līdztiesību ⁶ .
Dzimumu līdztiesības audits	Novērtējums par to, cik efektīvi dzimumu līdztiesība ir institucionālizēta politikās, programmās, organizatoriskajās struktūrās un procesos, tostarp lēmumu pieņemšanas procesos, un attiecīgajos budžetos ⁷ .

¹ Neimanis, A. (2003). Dzimumu līdztiesības principa integrēšana praksē. ANO Attīstības programmas pārstāvniecība Latvijā. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/dzimumu_lidztiesiba/neimanis_integresana_prakse.pdf

² Turpat

³ EIGE. Gender equality glossary and thesaurus. Pieejams: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1218>

⁴ EIGE. Gender equality glossary and thesaurus. Pieejams: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1217>

⁵ EIGE. Gender equality glossary and thesaurus. Pieejams: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1148>

⁶ LR Labklājības ministrija (2003). Konceptija dzimumu līdztiesības īstenošanai. Pieejams: www.lm.gov.lv/upload/petijumi/dzimumu_lidztiesiba.doc

⁷ EIGE. Gender equality glossary and thesaurus. Pieejams: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1145>

Dzimumu līdztiesības indekss (angl. <i>gender equality index</i>)	Unikāls mērinstruments, kas sintezē dzimumu līdztiesības sarežģītību kā daudzdimensionālu koncepciju lietotājam draudzīgā un viegli skaidrojamā rādītājā ⁸ .
Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja (angl. <i>gender mainstreaming</i>)	Process, kura gaitā tiek izvērtēta plānoto pasākumu (ieskaitot likumus), politikas vai programmas ietekme uz sievietēm un vīriešiem visās sfērās un nozarēs. Tā ir stratēģija, kas iekļauj gan sieviešu, gan vīriešu intereses un pieredzi kā neatņemamu politikas un programmu veidošanas, īstenošanas, monitoringa un vērtēšanas sastāvdaļu visās politikas, ekonomikas un sociālajās jomās, lai sieviešu un vīriešu stāvoklis uzlabotos un netiktu veicināta nelīdztiesība ⁹ .
Dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanas instruments (angl. <i>tool for gender mainstreaming</i>)	Darbībā esošs instruments dzimumu līdztiesības panākšanai, pilnveidojot programmas, kurās ievērojami atšķiras mērķi, pieejas un dimensijas ¹⁰ .
Dzimumu līdztiesības labā prakse	Zināšanu uzkrāšana un to piemērošana dažādās situācijās un kontekstos par to, kas darbojas un kas nedarbojas dzimumu līdztiesības veicināšanā un diskriminācijas novēršanā pret sievietēm ¹¹ .
Neapmaksāts darbs	Darbs, kura rezultātā rodas preces un pakalpojumi, bet par kuru nav tieša atalgojuma vai cita veida samaksas, piemēram, mājsaimniecības darbs un aprūpe ¹² .
Netieša diskriminācija	Diskriminācija, kas rodas, kad šķietami neitrāls nosacījums, kritērijs vai prakse rada īpaši neizdevīgu stāvokli viena dzimuma pārstāvim. Izņēmums ir gadījumi, kad šādi nosacījumi, kritēriji vai prakses ir objektīvi pamatoti ar likumīgu mērķi un līdzekļi mērķa sasniegšanai ir piemēroti un nepieciešami ¹³ .
Nevērība/aklums pret dzimumu līdztiesību; dzimuma neievērošana	Nespēja atzīt, ka sieviešu/meiteņu un vīriešu/zēnu lomas un pienākumi tiek piedēvēti vai uzspiesti konkrētā sociālā, kultūras, ekonomikas un politikas kontekstā ¹⁴ .
Pēc dzimuma/dzimumos dalīti dati (angl. <i>sex-disaggregated data</i>)	Dati, kas savākti un apkopoti atsevišķi par sievietēm un atsevišķi par vīriešiem, tādējādi ļaujot izmērīt atšķirības starp dzimumiem dažādās sociālajās un ekonomiskajās dimensijās. Šādu datu apkopošana ir viens no nosacījumiem dzimumu statistikas uzkrāšanai ¹⁵ .
Sieviešu emancipācija	Process, stratēģija un neskaitāmi centieni, ar kuriem sievietes cenšas atbrīvoties no vīriešu autoritātes, kontroles un tradicionālajām varas struktūrām, kā arī nodrošināt vienlīdzīgas tiesības abiem

⁸ EIGE (2016). Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts — īsumā par EIGE, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga, 12.lpp. Pieejams: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0114718lvn.pdf>

⁹ Neimanis, A. (2003). Dzimumu līdztiesības principa integrēšana praksē. ANO Attīstības programmas pārstāvniecība Latvijā. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/dzimumu_lidztiesiba/neimanis_integresana_prakse.pdf

¹⁰ EIGE. Gender equality glossary and thesaurus. Pieejams: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1409>

¹¹ EIGE. Gender equality glossary and thesaurus. Pieejams: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1048>

¹² EIGE. Gender equality glossary and thesaurus. Pieejams: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1420>

¹³ EIGE. Gender equality glossary and thesaurus. Pieejams: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1253>

¹⁴ EIGE. Gender equality glossary and thesaurus. Pieejams: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1157>

¹⁵ EIGE. Gender equality glossary and thesaurus. Pieejams: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/sex-disaggregated-data>

	dzimumiem, likvidējot dzimumu diskrimināciju tiesību aktos, iestādēs, uzvedības modeļos un nosakot juridiskos standartus, kas veicina sieviešu pilnīgu vienlīdzību ar vīriešiem ¹⁶ .
Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība	Vīriešu ienākumu procentuālā daļa, kas norāda uz atšķirību starp sieviešu un vīriešu vidējiem bruto ieņēmumiem par stundas darbu ¹⁷ .

¹⁶ EIGE. Gender equality glossary and thesaurus. Pieejams: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1098>

¹⁷ EIGE. Gender equality glossary and thesaurus. Pieejams: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1196>

Satura rādītājs

Ievads	13
1. Pētījuma izmantoto metožu un pētījuma norises apraksts	15
2. Pētāmās problēmas teorētisks skaidrojums	19
2.1. Integrētā pieeja dzimumu līdztiesības īstenošanai un tās vēsturiskā attīstība	19
2.2. Dzimumu līdztiesības principa integrēšana budžeta veidošanas procesos	34
2.2.1. Ieguvumi no dzimumu līdztiesības principa integrēšanas budžeta veidošanā	36
2.2.2. Posmi dzimumu līdztiesības principa integrēšanai budžeta veidošanā	37
2.2.3. Pievejas dzimumu līdztiesības principa integrēšanai budžeta veidošanā	39
3. Praktiski paņēmieni un citu valstu labā prakse dzimuma aspekta pieejas integrēšanai budžeta plānošanas, izlietošanas un uzskaites procesā	44
3.1. Valstu izvēles pamatojums	44
3.2. Labās prakses pārskats un analīze	46
3.2.1. Nīderlande	48
3.2.2. Zviedrija	50
3.2.3. Norvēģija	55
3.2.4. Somija	58
3.2.5. Ukraina	62
3.3. Secinājumi par labās prakses izmantošanas un pielāgošanas iespējām Latvijā	66
4. Integrētā pieeja dzimumu līdztiesības īstenošanai Latvijā	69
4.1. Rīcībpolitika dzimumu līdztiesības jomā	69
4.2. Dzimumu līdztiesības īstenošanas institucionālais mehānisms	73
4.3. Sabiedrība	76
5. Dzimuma aspekta ietekmes analīze budžeta programmās	79
5.1. Dzimuma aspekta ietekmes analīzes metodiskais ietvars	79
5.2. Aizkraukles novada pašvaldības budžeta kategorija 08.000 "Atpūta, kultūra, reliģija"	81
5.2.1. Pirmais solis: Rīcībpolitikas mērķa definēšana un analīze	81
5.2.2. Otrais solis: Pārbaude par atbilstību dzimumu līdztiesībai	85
5.2.3. Trešais solis: Dzimumjūtīguma analīze	85
5.2.4. Ceturtais solis: Ietekmes uz dzimumu izsvēršana jeb rezultāti	89

5.2.5. Piektais solis: Secinājumi un priekšlikumi dzimuma aspekta integrācijai budžeta veidošanas procesā	98
5.3. Labklājības ministrijas budžeta apakšprogrammas 63.0700 īstenots aktīvais nodarbinātības pasākums	102
5.3.1. Pirmais solis: Rīcībpolitikas mērķa definēšana un analīze	102
5.3.2. Otrais solis: Pārbaude par atbilstību dzimumu līdztiesībai	105
5.3.3. Trešais solis: Dzimumjūtīguma analīze	105
5.3.4. Ceturtais solis: Ietekmes uz dzimumu izsvēršana jeb rezultāti	109
5.3.5. Piektais solis: Secinājumi un priekšlikumi dzimuma aspekta integrācijai budžeta veidošanas procesā	121
6. Secinājumi par dzimuma aspekta integrēšanu budžeta programmās	126
7. Rekomendācijas dzimuma aspekta integrēšanai budžeta veidošanas procesā	129
7. Ieteikumi nacionālās politikas pilnveidošanai	132
8. Izmantotās literatūras un avotu saraksts	137
9. Pielikumi	145

Ievads

Ilgspējīga valsts attīstība nav iespējama bez dzimumu līdztiesības, jo tā nodrošina pozitīvu ietekmi uz ekonomiku un sociālo labklājību. Dzimumu līdztiesības aspektu integrēšanai dažādās jomās ir būtiski ieguvumi ne tikai valsts tautsaimniecības attīstībā, bet sabiedrības attīstībai kopumā.

Lai nodrošinātu visaptverošu valsts attīstību un iekļautu dzimumu līdztiesības aspektus rīcībpolitikās, tiek izmantota integrētā pieeja dzimumu līdztiesības īstenošanai. Tā paredz dzimumu līdztiesības principu ievērošanu visās politikas jomās un visos līmeņos, īpaši gadījumos, kad tiešā veidā sagaidāma ietekme uz sabiedrību. Dzimuma aspekta integrēšana budžeta veidošanas procesos ir viens no instrumentiem dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanai. Jāatceras, ka pat tad, ja normatīvie akti visiem garantē vienādas tiesības, ne vienmēr abi dzimumi atrodas vienlīdzīgā situācijā, jo nereti sievietes un vīrieši rīcībā esošie resursi un iespējas var atšķirties¹⁸, tāpēc budžeta, kas pamatojas dzimumu vajadzību apzināšanā un analīzē, rezultāti ir vienlīdzīgi, tiek piedāvāti lietotājiem draudzīgi sabiedriskie pakalpojumi, kas patiesi un pilnībā atspoguļo mērķa grupu vajadzības.

Latvijā dzimumu līdztiesība ir salīdzinoši jauns, tomēr aktuāls temats. Tā aktualitāti lielā mērā nosaka Latvijas integrācija ES un tiekšanās pēc Eiropas kopienas vērtību iedzīvināšanas. Dzimumu līdztiesība ir definēta gan kā viena no piecām ES pamatvērtībām, gan kā mērķis ES rīcības politikā, nodrošinot līdztiesību starp sievietēm un vīriešiem ikvienā ES darbības jomā¹⁹. Valstīs, kur dzimumu līdztiesība jau sākotnēji tika izvirzīta par rīcībpolitiku prioritāti (piemēram, Norvēģijā un Zviedrijā) šādas pieejas integrēšana praksē sagādā mazāk sarežģījumu nekā Latvijā, kur dzimumu līdztiesības jautājumu izpratne ar katru gadu uzlabojas, taču joprojām ir salīdzinoši nepietiekamā līmenī.

Dzimumu līdztiesības integrētās pieejas izmantošana Latvijā ir veicinājusi aktivitāšu dzimumu līdztiesības jomā organizēšanu un sākusī mainīt sabiedrības viedokli. Tas uzskatāmi atspoguļojas dzimumu līdztiesības indeksā, ko apkopo EIGE. Latvijas dzimumu līdztiesības indekss ir pieaudzis no 53,4 punktiem 2005. gadā līdz 57,9 punktiem 2017. gadā. No sešiem indeksa domēniem visbūtiskākais kāpums Latvijai vērojams trijos indeksa domēnos – nauda, laiks, veselība. Latvija ierindojas 18. vietā ES un uzrāda labāko rezultātu starp visām Baltijas valstīm. Neskatoties uz to, Latvijas dzimumu līdztiesības indekss joprojām ir zem ES vidējā (66,2 punkti).

Latvijas virzībai uz sekmīgiem un ilgtspējīgiem dzimumu līdztiesības rādītājiem visās jomās arvien ir jāmazina dzimumu atšķirības darba tirgū (segregācija pēc profesijām); atšķirība attiecībā uz finanšu resursiem un ekonomisko situāciju (samaksas nevienlīdzība par vienādu darbu); jānovērtē ekonomiskās un sociālās aktivitātes dzimumu griezumā; jāmazina disproporcija dzimumu politiskajā, sociālajā un ekonomiskajā pārstāvniecībā; jāmazina atšķirības starp sasniegto izglītības līmeni vīriešiem un sievietēm; jāmazina sabiedrībā valdošie dzimuma stereotipi un jāmazina nesabalansēta pārstāvība politisko un ekonomisko lēmumu pieņemšanā. Šie un citi rādītāji tiek skatīti korelācijā ar integrēto pieeju dzimumu līdztiesībai un mērķtiecīgu budžeta veidošanu minēto disproporciju samazināšanai. Noskaidrojot pieeju ekonomiskiem resursiem dzimumu griezumā, var ierosināt un veikt tādas izmaiņas, kas būtiski ietekmēs esošo un plānoto resursu optimālu pārdali starp sievietēm un vīriešiem. Tas savukārt nodrošinās praksē īstenotu un sekmīgu integrētu pieeju dzimumu līdztiesībai.

¹⁸ LR Labklājības ministrija. Situācija Latvijā un pasaulē. Lm.gov.lv. Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/216>

¹⁹ Providus (2015). Dzimumu līdztiesība = ilgtspējīga attīstība. Providus.lv. Pieejams: <http://providus.lv/article/dzimumu-lidztiesiba-ilgtspejiga-attistiba1>

Pētījums ir veikts ar mērķi noskaidrot, kā integrēt dzimuma aspektu valsts un pašvaldību budžeta veidošanas procesos. Lai sasniegtu pētījuma mērķi, dzimumu griezumā ir analizētas divas budžeta programmas par 3 secīgiem kalendāriem gadiem (2014., 2015. un 2016. gadu):

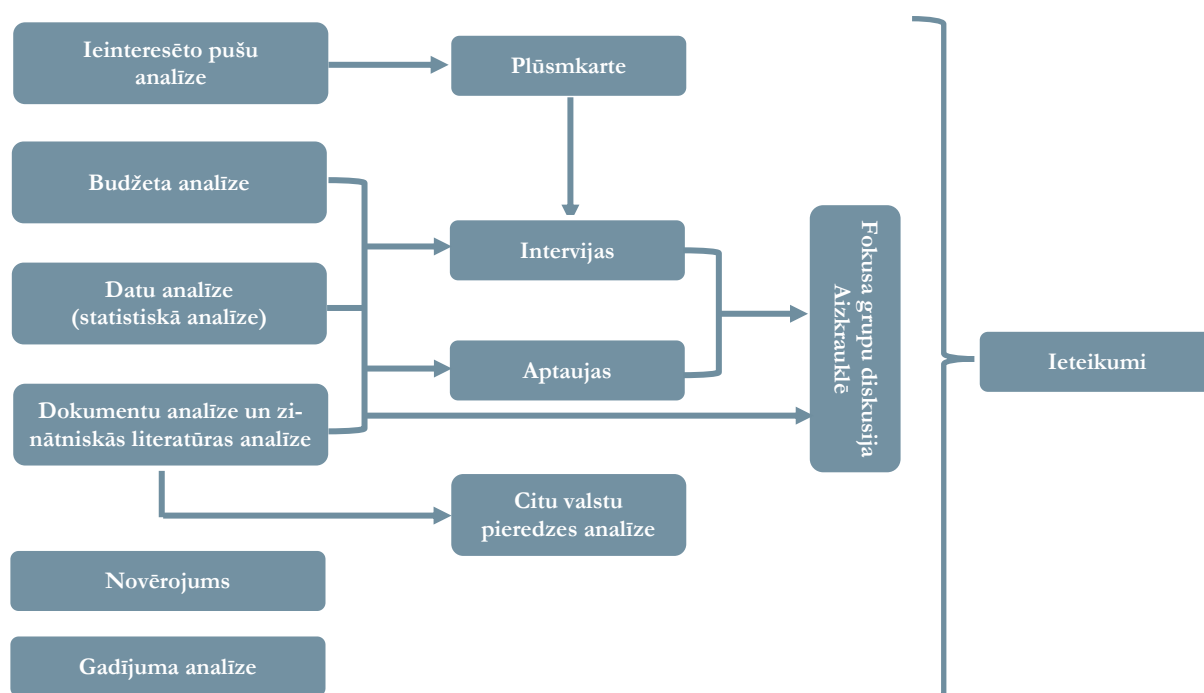
- 1) Aizkraukles novada domes budžeta kategorija 08.000 “Atpūta, kultūra, reliģija”;
- 2) LM budžeta apakšprogrammas 63.0700 “Eiropas Sociālā fonda (ESF) īstenotie projekti labklājības nozarē (2014-2020)” aktīvais nodarbinātības pasākums “Profesionālā apmācība, pārkvalifikācija un kvalifikācijas paaugstināšana”, kas noritēja divos savstarpēji secīgos ESF projektos “Bezdarbnieku un darba meklētāju apmācība Latvijā – 2” un „Atbalsts bezdarbnieku izglītībai”. Abu projektu finansējuma saņēmējs un īstenotājs ir NVA.

Pētījumā ir padziļināti analizēti iepriekšminēto budžeta programmu plānošanas, pieņemšanas un izlietojuma procesi un izvērtēta šo procesu ietekme uz sievietes un vīriešu situāciju jomā/nozarē, t.sk. noskaidrojot, kā un vai saņēmēju dzimums un loma (sabiedrībā) ietekmē apmierinātības līmeni ar saņemto pakalpojumu, un identificējot izaicinājumus un šķēršļus, kas neļauj vai ierobežo budžeta programmas/apakšprogrammas mērķa grupu saņemt pakalpojumu(-s). Pētījuma gaitā aktīvi tika iesaistīti pārstāvji no NVA, Aizkraukles pašvaldības un LM, lai iegūtu pēc iespējas detalizētāku informāciju par pētāmo jomu. Balstoties uz pētījuma rezultātiem, ir sagatavotas rekomendācijas par nepieciešamajām izmaiņām budžeta veidošanas procesos un metodoloģiskie ieteikumi nacionālās politikas novērtēšanas instrumentu pilnveidošanai par institūciju budžeta efektivitātes analīzi dzimumu griezumā. Papildus ir apkopota 5 valstu – Nīderlandes, Zviedrijas, Norvēģijas, Somijas un Ukrainas – labā prakse un sniegts ieskats šo valstu pieredzes izmantošanas un pielāgošanas iespējām Latvijā. Rekomendācijas ir izstrādātas, ņemot vērā Latvijas dzimumu līdztiesības īstenošanas institucionālo mehānismu, lai tās būtu izmantojamas gan pētījuma objektos, gan arī citās valsts un pašvaldības struktūrās.

1. Pētījuma izmantoto metožu un pētījuma norises apraksts

Šajā nodaļā raksturotas pētījuma veidošanā izmantotās metodes, datu iegūšanas un analīzes principi. Pētījuma mērķa sasniegšanai tika izmantota vairāku kvantitatīvo un kvalitatīvo pētījumu metožu kombinācija, lai aptvertu visu pētāmās problēmas apgabalu un iegūtu pēc iespējas lielāku pētījuma rezultātu ticamību. Pētījumā izmantotās metodes ir savstarpēji pakārtotas un papildinošas (skatīt plūsmkartē Nr. 1).

Plūsmkarte Nr. 1. Pētījuma metožu savstarpējā saikne



Avots: Pētījuma autori

Pētījums tika organizēts 3 secīgos posmos:

1. posms. Izvērtējamo budžeta programmu un saistīto dokumentu analīze

Pirmajā posmā tika veikta izvērtējamo budžeta programmu un saistīto **dokumentu analīze**, kā arī **ieinteresēto pušu analīze**. Izmantojot tradicionālo dokumentu analīzes metodi, tika identificēti pētījumā iesaistīto iestāžu un politiku formālie mērķi un redzējumi, kā arī svarīgākie procesi un tajos iesaistītās amatpersonas. **Dokumentu analīzes** ietvaros tika iegūta informācija no dažādiem avotiem – zinātniskajiem rakstiem un pētījumiem, attīstības plānošanas dokumentiem u.c., atbilstoši pētījuma mērķim un izvērtējamajām budžeta programmām. **Veicot ieinteresēto pušu analīzi**, tika noteiktas tās puses (dalībnieki), kuras visvairāk ietekmē lēmumu pieņemšanas procesu izvērtējamajās budžeta

programmās, un noskaidrota to mijiedarbība. Šīs ieinteresētās puses būs galvenās pētījuma rekomendāciju lietotājas.

2.posms. Novērojumu, interviju un aptauju organizēšana

Otrajā pētījuma posmā, atbilstoši paralēlās triangulācijas jauktā dizaina pieejas nosacījumiem, vienlaikus tika organizēti **novērojumi, aptaujas un intervijas**, paralēli ievācot datus no dažādam perspektīvām. Dokumentu analīze kopā ar intervijās un novērojuma gaitā iegūto informāciju tika verificēta pret aptauju datiem, lai pārlicinātos par iegūto rezultātu ticamību un patiesumu.

Novērojums kā metode tika izmantota Aizkraukles novada pašvaldībā, lai iegūtu datus par lēmumu pieņemšanas procesu, pasākumu organizēšanu, izpētītu likumsakarības starp lēmumu pieņemšanas procesu un tā tālāko ietekmi, kā arī noteiktu lēmumu pieņēmēju stereotipus un uzskatus. Pētnieki veica pašvaldības pārstāvju atvērto novērošanu, laikā, kad tika plānota viena no izvērtējamās budžeta programmas aktivitātēm. Novērojuma izmantošana ļāva identificēt un fiksēt procesus, kas netika atklāti intervijās un dokumentu analīzē.

Intervijas tika veiktas ar LM, NVA, Aizkraukles novada domes, Aizkraukles novada Kultūras nama un Aizkraukles novada bibliotēkas pārstāvjiem ar mērķi iegūt padziļinātu informāciju par pētāmo jomu, kā arī noskaidrot ieinteresēto pušu viedokli un attieksmi. Tika izvēlēta daļēji strukturēto un tiešo interviju metode. Interviju jautājumi tika sagatavoti, ņemot vērā teorētiskās nostādnēs attiecībā uz dzimuma aspekta integrēšanu budžeta veidošanas procesos. Interviju dati tika izmantoti abu izvērtējamo budžeta programmu analīzē. Interviju jautājumu sarakstu skatīt pielikumā Nr. 1.

Pētījuma ietvaros tika organizētas divas **aptaujas**, kā arī papildus pētījumā tika izmantoti ikgadējie NVA organizētās klientu apmierinātības aptaujas dati no 2014. līdz 2016. gadam.

Aizkraukles novada domes rīkoto pasākumu apmeklētāju aptauja

- Aptaujas mērķis bija noskaidrot pasākumu apmeklētāju apmierinātību ar kultūras un sporta pasākumiem, faktoros, kas ietekmē dalību pasākumos, informācijas iegūšanas kanālus, u.c. aspektus, kā arī iegūtu uz dzimumu balstītus datus. Aptaujā piedalījās 141 respondents, no kuriem tālākai analīzei tika atlasītas 134 - 99 sievietes un 35 vīrieši. Aptaujas anketas jautājumus skatīt pielikumā Nr. 2 un Nr. 3.

Apmācību organizētāju elektroniskā aptauja

- Aptaujas mērķis bija noskaidrot NVA klientu – bezdarbnieku un darba meklētāju – apmācību organizētāju viedokli par dzimuma aspekta integrēšanu aktīvās nodarbinātības pasākumos, aktuālajām tendencēm bezdarbnieku un darba meklētāju apmācībās un pakalpojuma saņēmēju apmierinātību dzimumu griezumā. Aptaujā piedalījās 14 lielākie apmācību sniedzēji dažādos reģionos. Aptaujas anketas jautājumus skatīt pielikumā Nr. 4.

Ikgadējā NVA organizētā klientu apmierinātības aptauja

- Aptaujas dati tika izmantoti ar mērķi noskaidrot NVA klientu apmierinātību ar saņemto pakalpojumu “Profesionālās tālākizglītības un profesionālās pilnveides izglītības programmas bezdarbniekiem” un biežāk izmantotos informācijas iegūšanas kanālus. Kopumā pētījuma mērķiem tika atlasītas 7 991 respondentu atbildes no 2014 līdz 2016. gadam. Aptaujas anketas jautājumus skatīt pielikumā Nr. 5.

Pētījuma otrajā posmā tika veikta arī **gadījumu analīze** un **ārvalstu labās prakses analīze**. **Gadījuma analīze** ir izmantota, lai aprakstītu konkrēta pasākuma plānošanu izvērtējamās budžeta programmas ietvaros un citu valstu labo praksi.

Ārvalstu labās prakses analīze ir izmantota, lai atspoguļotu citu valstu pieredzi dzimuma aspekta pieejas integrēšanai budžeta procesos. Salīdzinot ar citām ES un OECD valstīm, Latvija dzimumu līdztiesības jomā atrodas salīdzinoši agrā attīstības stadijā, tādēļ, novērtējot iespējas ieviest dzimumu līdztiesīga budžeta veidošanas principus gan pētījumā analizētajās budžeta programmās, gan ārpus tām, plaši tiek izmantota citu valstu pieredze. Ārvalstu labās prakses analīze tika veikta, ņemot vērā šādus kritērijus:

- a) Salīdzināmas valstu sociālpolitikas tendences – būtiski, lai Latvijas sociālpolitiskās tendences būtu salīdzināmas ar izvēlētajām valstīm. Labās prakses valstis ir ekonomiski attīstītas valstis, starptautisko organizāciju (piem., ES, NATO, OECD) dalībvalstis, vai arī valstīm ir kopīga vēsturiskā pieredze (piem., valsts atradās PSRS sastāvā).
- b) Valstīs līdzīgas administratīvās sistēmas. Šis nosacījums ir būtisks, lai, pārceļot kādu citā valstī izmantoto rīcībpolitikas instrumentu, to varētu salāgot ar Latvijas pieredzi un praksi.
- c) Rīcībpolitikas un labās prakses pārceļšanas procesa veiksmīgai norisei svarīgi ir rīcībpolitikas instrumentus pārceļt, ņemot vērā abu valstu (Latvijas un labās prakses valsts) administratīvo procesu un lēmumu pieņemšanas procesu savietojamību.

Labās prakses analīzei tika izvēlētas šādas valstis: Nīderlande, Zviedrija, Norvēģija, Somija un Ukraina. Lai nodrošinātu citu valstu labās prakses analīzes rezultātu salīdzināmību, katra izvēlēta valsts tika analizēta pēc šādas shēmas:

1. Dzimuma aspekta integrēšanas vēsturiskā attīstība. Sadaļa ietver hronoloģisku procesa raksturojumu laika dinamikā, lai izprastu, kādos laika posmos kādas ar dzimuma aspekta integrēšanu saistītas aktivitātes tika veiktas.
2. Dzimuma aspekta integrēšana budžeta veidošanas procesā un galvenās metodes. Sadaļā ir iekļauts budžeta veidošanas procesa atspoguļojums labās prakses valstīs, skatot to kopā ar izmantojamajām metodēm, un norādītas identificētās ieviešanas problēmas, ar kurām attiecīgā valsts saskārās, veicot dzimuma aspekta integrēšanu valsts budžeta procesā, ja vien attiecīgās valsts izpētes dokumentos, pārskatos un atskaitēs, problēmas ir analizētas. Tieši citās valstīs identificētās problēmas un šķēršļi ļauj precīzi modelēt ieteikumus, kā nodrošināt dzimuma aspekta integrēšanu valsts budžeta procesā.
3. Iesaistītās puses un to pienākumi. Šajā sadaļā ir attēlotas attiecīgās valsts lēmumu pieņemšanā ieinteresētās puses, kuras ir iesaistītas dzimuma aspekta integrēšanā valsts budžeta procesā.
4. Rezumējums. Secinājumi atspoguļo galvenās mācības, kuras ir vērtīgi integrēt Latvijas rīcībpolitikas ciklā, lai pēc iespējas sekmīgāk nodrošinātu dzimuma aspekta integrēšanu.

Analizējot iepriekš aprakstītajos pētījuma norises posmos iegūtos primārās izpētes rezultātus kontekstā ar citiem sekundārajiem avotiem, tika veikta integrēta visu rezultātu analīze ar mērķi izstrādāt rekomendācijas par dzimuma aspekta integrēšanu budžeta procesā un galveno budžeta veidošanas principu ieviešanu Latvijā.

3.posms. Kvalitatīvās un kvantitatīvās izpētes rezultātā iegūto datu un faktu analīze

Šajā posmā tika veikta iepriekš iegūto datu analīze un verificācija ar mērķi veikt ticamus un patiesus konstatējumus par abām budžeta programmām, veiktajām aktivitātēm un ietekmēm, fokusējoties uz aspektiem, kas saistīti ar dzimumu līdztiesību un dzimuma aspekta ietekmi uz budžeta izstrādes procesu. Pateicoties izmantotajai jauktā dizaina pieejai, tika iegūti dažāda tipa un formas dati, kurus ir iespējams savstarpēji verificēt. Papildus tika organizēta **fokusa grupu diskusija** Aizkrauklē, lai pārbaudītu pētnieku secinājumus un izvirzītos priekšlikumus, kā arī identificētu nozīmīgu informāciju, kas neatklājās interviju un dokumentu analīzes rezultātā. Fokusa grupu diskusija norisinājās 2017. gada 14. novembrī, un tajā piedalījās 12 dalībnieki. LM budžeta apakšprogrammas analīzes veikšanai sākotnēji plānotās fokusa grupas diskusijas NVA tika aizstātas ar aptaujām, lai nodrošinātu lielāku pētījuma ticamību un iespēju atklāt vairāk unikālas informācijas. Pētījumā apskatāmais periods ietver pagājušu laika periodu (2014.-2016. gads) un iespējamie fokusa grupas dalībnieki, kuri piedalījās attiecīgajās NVA veiktajās aktivitātēs, vairs nebija pieejami un/vai nevarēja atsaukt atmiņā svarīgus faktus. Jāuzsver, ka pētījuma laikā pētnieki saskārās ar datu trūkumu dzimumu griezumā, un šādus datus iegūt fokusa grupas diskusijās ir ļoti apgrūtināši, tāpēc aptaujas (anketēšanas) organizēšana bija alternatīva metode nepieciešamo datu iegūšanai.

Izvēlētais pētījuma dizains – aplūkot trīs secīgus gadus (2014.-2016. gads) un divas izvērtējamās budžeta programmas, nosaka, ka pētījuma datu pielietošana citās pašvaldības vai valsts pārvaldes iestādēs un citās politiku jomās var būt ierobežota pētījuma šaurā fokusa dēļ.

2. Pētāmās problēmas teorētisks skaidrojums

Nodaļā ir apkopots teorētisks materiāls par dzimuma aspekta integrēšanu valsts un pašvaldību budžeta veidošanas procesos. Nodaļas pirmajā daļā ir sniegtas būtiskāko jēdzienu definīcijas un skaidrojumi, īss pārskats par integrētās pieejas dzimumu līdztiesības īstenošanai vēsturisko attīstību, kā arī uzskaitīti galvenie priekšnoteikumi un aplūkotas metodes šīs pieejas ieviešanai praksē. Nodaļas otrajā daļā ir aprakstīti galvenie ieguvumi, posmi un pieejas dzimumu līdztiesības principa integrēšanai budžeta veidošanā un raksturota pašvaldību loma šajos procesos.

Nodaļā aplūkotās metodes ir iespējams izmantot gan vienas pašas, gan kombinēt ar citām metodēm. To lietojums ir atkarīgs no vairākiem apstākļiem: valsts konteksta, organizācijas darbības specifikas, identificētajām problēmām un sasniedzamajiem mērķiem, datu pieejamības un pašu darbinieku pieredzes un kapacitātes. Šī pētījuma ietvaros ir izmantota vairāku metožu kombinācija, lai iegūtu detalizētāku informāciju par pētāmo jautājumu. Ņemot vērā, ka aprakstītās metodes ir paredzētas dzimumu līdztiesības principa ieviešanai, pētījumā tās ir pielāgotas, lai ar to palīdzību būtu iespējams veikt dzimuma aspekta ietekmes analīzi budžeta procesos.

2.1. Integrētā pieeja dzimumu līdztiesības īstenošanai un tās vēsturiskā attīstība

Dzimumu līdztiesības jautājumi ir saistīti ar sievietes un vīriešu dzīvi. Individāla iespēja, vajadzības un piekļuve resursiem daudzējādā ziņā nosaka dzimums, tādēļ dzimumu līdztiesības jautājumiem ir gan ekonomiska, gan sociāla ietekme. Visā pasaulē ir pieaugusi izpratne par dzimumu līdztiesības nozīmi, it īpaši politikas veidošanā. Politika un pasākumi dažādās dzīves jomās ietekmē sievietes un vīriešus atšķirīgi, attiecīgi politika un plāni ir jāizstrādā atbilstoši abu dzimumu vajadzībām²⁰.

Lai sievietes un vīrieši varētu pilnvērtīgi iesaistīties sociālajos un ekonomiskajos procesos, ir nepieciešams ņemt vērā dzimumu atšķirības un īpatnības. Tas palīdzēs radīt vidi, kas veicina abu dzimumu iesaisti un pašrealizāciju. Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja ir stratēģija, kas ļauj šo mērķi sasniegt.

Integrētā pieeja dzimumu līdztiesības īstenošanai (angl. *Gender mainstreaming*) ir aprakstīta, kā process vai stratēģija, kas paredz dzimuma aspekta un dzimumu līdztiesības principa iekļaušanu visās rīcībpolitikas jomās un nozarēs. Saskaņā ar ANO integrētā pieeja dzimumu līdztiesības īstenošanai ir process, kura gaitā tiek izvērtēta plānoto pasākumu, t.sk. likumu, politiku vai programmu ietekme uz sievietēm un vīriešiem visās jomās un nozarēs. Tā ir stratēģija, kas iekļauj gan sievietes, gan vīriešu intereses un pieredzi kā neatņemamu politikas un programmu veidošanas, īstenošanas, monitoringa un vērtēšanas sastāvdaļu visās politikas, ekonomikas un sociālajās jomās, lai sievietes un vīrieši gūtu vienādu labumu un veicinātu dzimumu līdztiesību²¹. Līdzīgi arī Ziemeļvalstu Ministru padome (angl. *Nordic Council of Ministers*) ir definējusi integrēto pieeju dzimumu līdztiesības īstenošanai kā stratēģiju dzimuma aspekta un dzimumu līdztiesības principa ietveršanai visās darbības un rīcībpolitikas jomās²². Savukārt EP

²⁰ Budlender, D., Sharp, R., and the Commonwealth Secretariat (1998). How to do a gender-sensitive budget analysis: Contemporary research and practice, Australian Agency for International Development, Canberra and the Commonwealth Secretariat, London, 191pp. Pieejams: http://www.femtech.at/sites/default/files/How_to_do_a_gender-sensitive_budget_analysis.pdf

²¹ United Nations General Assembly (1997). Report of Economic and Social Council for 1997, A/52/3. Pieejams: <http://www.un.org/documents/ga/docs/52/plenary/a52-3.htm>

²² The Nordic Council of Ministers. Gender Equality Creates Sustainable Societies. Norden.org. Pieejams: <http://www.norden.org/en/theme/former-themes/theme-2012/rio-20-1/welfare-and-equality/gender-equality-creates-sustainable-societies/>

1998. gada ziņojumā integrētā pieeja dzimumu līdztiesības īstenošanai ir raksturota kā “rīcībpolitikas procesa (re)organizācija, uzlabošana, attīstīšana un novērtēšana, lai personas, kas parasti ir iesaistītas rīcībpolitikas veidošanas procesā, iekļautu dzimumu līdztiesības principu visās rīcībpolitikās, visos līmeņos un visās stadijās”²³. Integrētā pieeja dzimumu līdztiesības īstenošanai nozīmē, ka visas idejas un lēmumi ir jāanalizē no dzimumu līdztiesības perspektīvas, lai rastu skaidru priekšstatu par to, kādā veidā konkrētais lēmums vai ideja ietekmē gan sievietes, gan vīriešus²⁴. Izmantojot šādu pieeju, tiek pieņemti efektīvāki lēmumi, plānoti iedarbīgāki un mērķtiecīgāki pasākumi, ievērots sociālā taisnīguma princips, kā arī nodrošināta godīga un ilgtspējīga valsts attīstība^{25,26}.

Neskatoties uz pieaugošo izpratni par dzimumu līdztiesības jautājumiem, integrētā pieeja dzimumu līdztiesības īstenošanai ir salīdzinoši jauns koncepts. ES no tās pirmsākumiem ir atzinusi dzimumu līdztiesību par nozīmīgu ilgtspējas un attīstības aspektu. Romas līguma (angl. *Treaty of Rome*) 119. pants paredz, ka sievietēm un vīriešiem par vienādu darbu ir jāsaņem vienāda samaksa²⁷. Lai gan šī panta aptvērums ir visai šaurs, tas simbolizē pirmo soli pretī vēsturiskām pārmaiņām – dzimumu līdztiesības īstenošanai.

Aptuveni 40 gadus vēlāk par katalizatoru integrētās pieejas ieviešanai dzimumu līdztiesības īstenošanai var uzskatīt ANO rīkoto Ceturto pasaules konferenci par sievietēm (angl. *Fourth World Conference on Women*, kas norisinājās 1995. gadā Pekinā. Tās rezultātā tika pieņemta Pekinas deklarācija un rīcības platforma (angl. *Beijing Declaration and Platform for Action*), kas atzina sieviešu un meiteņu tiesības par nenoliedzamu cilvēktiesību daļu²⁸. Tajā ir norādīts, ka novecojušas dzimumu lomas un dzimumu perspektīvas integrēšanas trūkums ekonomikas analīzē un plānošanā ir nozīmīgi dzimumu nevienlīdzības cēloņi un kavē nabadzības apkarošanu²⁹. Dokumentā ir uzsvērts, ka nevienlīdzības mazināšanai ir nepieciešams veicināt aktīvu un redzamu dzimumu līdztiesības integrētās pieejas izmantošanu visās rīcībpolitikās un programmās, lai pirms lēmumu pieņemšanas tiktu veikta analīze par attiecīgā lēmuma ietekmi uz sievietēm un vīriešiem.³⁰ Neilgi pēc tam ES šo pieeju ietvēra savos rīcībpolitikas dokumentos, tādējādi pārejot uz visaptverošu pieeju dzimumu līdztiesības īstenošanai. Eiropas Kopienas Komisijas 1996. gada paziņojumā dzimumu vienlīdzība ir atzīta par demokrātijas un cilvēciskās cieņas pamatprincipu un ilgtspējīgas attīstības atslēgu.³¹ Vienlaikus ir atzīmēts, ka šī pamatprincipa ieviešanai praksē ir nepieciešamas sistemātiskas izmaiņas.

Integrētu pieeju dzimumu līdztiesības īstenošanai nostiprināja 1999. gadā pieņemtais Amsterdamas līgums (angl. *Treaty of Amsterdam*), kura 2. un 3. pantā ir precizēti vairāki Romas līguma panti ar mērķi stiprināt dalībvalstu apņemšanos nodrošināt dzimumu līdztiesības principa īstenošanu, lai vecinātu

²³ Council of Europe (1998). Gender Mainstreaming. Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices, EG-S-MS (98) 2, 18lpp. Pieejams: <http://www.unhcr.org/3c160b06a.pdf>

²⁴ United Nations General Assembly (1997). Report of Economic and Social Council for 1997, A/52/3. Pieejams: <http://www.un.org/documents/ga/docs/52/plenary/a52-3.htm>

²⁵ Berggren, M., Nikula, V., and Silvell, M. (2003). Step by Step. Strategic work with gender mainstreaming, København Nordiska ministerrådet, 28lpp

²⁶ Leach, M., Metha, L., Prabhakaran, P. (2016). Gender Equality and Sustainable Development: A Pathways Approach. Discussion paper, UN Women. Pieejams: <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2016/dps-gender-equality-sustainable-development.pdf?la=en&vs=5218>

²⁷ The Treaty of Rome (1957), 43lpp. Pieejams: https://ec.europa.eu/romania/sites/romania/files/tratatul_de_la_roma.pdf

²⁸ United Nations (1995). Report of the Fourth World conference on Women, A/CONF.177/20/Rev.1. Pieejams: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20E.pdf>

²⁹ Turpat, 19.lpp

³⁰ Turpat, 27.lpp

³¹ Commission of the European communities (1996). Communication from the Commission “Incorporating equal opportunities for women and men into all community policies and activities”, COM(96) 67 final. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:51996DC0067&from=EN>

ilgtspējīgu attīstību un izaugsmi, harmoniju sabiedrībā un dzīves līmeņa uzlabošanu³². Amsterdamas līgumā integrētās pieeja dzimumu līdztiesības īstenošanai apzīmē “vienlaicīgu legālo instrumentu, finanšu resursu un kopienas analītisko un organizatorisko spēju mobilizāciju, lai visās jomās ieviestu vēlmi veidot līdzsvarotas attiecības starp sievietēm un vīriešiem”³³.

21. gadsimtā dzimumu līdztiesības joma attīstījās straujāk. 2000. gadā tika apstiprināta “Eiropas Kopienas dzimumu līdztiesības Pamatstratēģija (2001.–2005.)” (angl. *Framework Strategy for equality between women and men 2001 – 2005*), kuras mērķis ir veicināt vienlīdzību starp dzimumiem ekonomiskajā dzīvē, pārstāvniecības un reprezentācijas jomās, sabiedriskajā dzīvē, kā arī cīnīties pret novecojušām dzimumu lomām un stereotipiem³⁴. Balstoties uz šo stratēģiju, 2003. gadā Eiropas Parlaments pieņēma “Rezolūciju par integrēto pieeju dzimumu līdztiesībai Eiropas Parlamentā” (angl. *European Parliament resolution on gender mainstreaming in the European Parliament*), kurā ir pausta nepieciešamība izmantot zināšanās balstītu pieeju, lai skaidri apzinātu izaicinājumus un problēmas dzimumu līdztiesības jomā, rastu labākos veidus, kā šīs problēmas risināt, un veiktu reālā progresa uzraudzību³⁵. Nākamajos gados tika izstrādāts “Ceļvedis dzimumu līdztiesībā 2006.-2010.” (angl. *Roadmap for equality between women and men 2006-2010*), kas noteica sekojošas prioritātes dzimumu līdztiesības īstenošanai ES dalībvalstīs:

- 1) Ekonomiskā neatkarība, kas ietver vienlīdzīgu atalgojumu, dzimuma aspekta atzīšanu veselības aprūpē un diskriminācijas novēršanu;
- 2) Līdzsvars starp darbu un ģimenes dzīvi;
- 3) Vienlīdzīga sieviešu un vīriešu dalība lēmumu pieņemšanā;
- 4) Cilvēktirdzniecības un uz dzimumu balstītas vardarbības izskaušana;
- 5) Dzimumu stereotipu izskaušana;
- 6) Dzimumu vienlīdzības vecināšana ārpus ES robežām³⁶.

2006. gadā tika pieņemts pirmais “Eiropas Dzimumu līdztiesības pakts” (angl. *European Pact for Gender Equality*). Tas bija spēkā līdz 2011. gadam, kad pieņēma “Eiropas Dzimumu līdztiesības pakts 2011.-2020. gadam” (angl. *European Pact for Gender Equality (2011-2020)*).

2007. gada maijā Lietuvā tika nodibināts EIGE, kas tika izveidots ar mērķi “veicināt un stiprināt dzimumu līdztiesību, tostarp, nodrošināt integrētu pieeju dzimumu līdztiesībai visās ES politikas jomās un valstu politikas jomās, kā arī veicināt cīņu pret dzimuma diskrimināciju un palielināt ES pilsoņu izpratni par dzimumu līdztiesību”³⁷. EIGE veic dažādus ar dzimumu līdztiesību saistītus pētījumus, izstrādā GEI, kā arī sniedz konsultācijas ES institūcijām un dalībvalstīm dzimumu līdztiesības jautājumos. EIGE ne tikai stiprina ES apņemšanos veicināt dzimumu līdztiesību, bet arī nodrošina zināšanās balstītas pieejas izmantošanu dzimumu līdztiesības jautājumu risināšanā.

³² European Communities (1997). Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European union, the Treaties establishing The European Communities and certain related acts, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg. Pieejams: <http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-en.pdf>

³³ Turpat, 5.lpp

³⁴ Community framework strategy on gender equality (2001-2005) (COM(2003) 98). Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10932>

³⁵ European Parliament (2003). Gender mainstreaming in the EP. European Parliament resolution on gender mainstreaming in the European Parliament (2002/2025(INI)), P5_TA(2003)0098. Pieejams: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P5-TA-2003-0098+0+DOC+PDF+V0//EN>

³⁶ Commission of the European Communities (2006). Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Roadmap for equality between women and men, COM(2006) 92 final, Brussels. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:EN:PDF>

³⁷ Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (2016). Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts — īsumā par EIGE, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga, 3.lpp. Pieejams: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0114718lvn.pdf>

2007. gada decembrī parakstītais Lisabonas līgums (angl. *Lisbon treaty*), ar kuru tika grozīts Eiropas Kopienas dibināšanas līgums (angl. *Treaty establishing the European Community*), turpināja nostiprināt dzimumu līdztiesību kā centrālo ES vērtību un neatņemamu demokrātijas sastāvdaļu arī jaunajā, paplašinātajā ES kontekstā. Tā 8. pants, paredz, ka “visās darbībās ES ievēro pilsoņu vienlīdzības principu, savās iestādēs un struktūrās pret ikvienu paužot vienlīdzīgu attieksmi. ES pilsonis ir jebkura persona, kurai ir kādas dalībvalsts pilsonība. Savienības pilsonība papildina valsts pilsonību un neaizstāj to”³⁸. Līgums vērsas ne tikai pret jebkāda veida diskrimināciju, bet arī 23. pantā paredz, ka “vīriešu un sieviešu līdztiesība ir jānodrošina visās jomās, tostarp nodarbinātības, darba un atalgojuma jomās. Līdztiesības princips neliedz saglabāt vai noteikt pasākumus, kuri paredz īpašas priekšrocības nepietiekami pārstāvētam dzimumam”³⁹.

EK seko līdzi dalībvalstu progresam dzimumu līdztiesības jomā, regulāri veicot monitoringu un konsultējoties ar dažādām darba grupām un sabiedrību. Turklāt katru gadu EK sagatavo pārskatu par vīriešu un sieviešu līdztiesību (angl. *Report on Equality between Women and Men*), kurā ir apskatīta dzimumu līdztiesības situācija dažādos griezumos konkrētajā gadā gan ES, gan ārpus tās un izvirzītas prioritātes nākošajam gadam. Sākotnēji ES valstis lielākoties tika vērtētas pozitīvi attiecībā uz dzimumu līdztiesības principa īstenošanu, tomēr 2008. gadā EK, atkārtoti apstiprinot apņemšanos izskaust jebkāda veida diskrimināciju un nodrošināt visiem līdztiesīgas iespējas, norādīja, ka dalībvalstīs ir nepieciešams stiprināt gan diskriminācijas novēršanas likumisko ietvaru, gan izvērst informatīvos pasākumus⁴⁰. Šie pasākumi ir nepieciešami, lai ES iedzīvotāji būtu informēti par savām tiesībām, zinātu, kā tās īstenot, tiktu novērsta likumu nepilnības un nodrošināta ES iedzīvotāju visaptveroša aizsardzība pret diskrimināciju.

2010. gada martā EK pieņēma hartu sieviešu un vīriešu līdztiesības stiprināšanai, kam sekoja “Sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģijā 2010.-2015. gadam” (angl. *Strategy for equality between women and men 2010-2015*). Šī stratēģija izvirzīja arvien augstākus mērķus dzimumu līdztiesības jomā, nosakot sekojošas prioritātes:

- 1) Vienlīdzīga ekonomiskā neatkarība – aktīvāka sieviešu iesaistīšana darba tirgū un uzņēmējdarbībā;
- 2) Vienāds atalgojums par vienādu un vienlīdzīgu darbu – dzimumu darba samaksas atšķirību (angl. *Gender pay gap*) samazināšana un atalgojuma procesa caurspīdīguma uzlabošana;
- 3) Līdztiesība lēmumu pieņemšanā – lielāks sieviešu īpatsvars lēmumu pieņemšanas procesos un posteņos, it īpaši augstākajā līmenī;
- 4) Cieņa, integritāte un ar dzimumu saistītas vardarbības izbeigšana – pret sievietēm vērstās vardarbības mazināšana;
- 5) Dzimumu līdztiesības stiprināšana ārpus ES⁴¹.

Stratēģijā īpaši ir uzsvērtā nepieciešamība katrā no prioritārajām jomām izmantot dzimumspecifisku pieeju, lai analizētu rīcībpolitiku un aktivitāšu ietekmi uz konkrēto dzimumu – riskus, ieguvumus un zaudējumus. Stratēģijas darbības periodam noslēdzoties, tika veikts pētījums, kurā pozitīvi ir novērtēta

³⁸ Lisabonas līgums, Par Eiropas Savienību un Eiropas kopienas dibināšanas līgumu (2007/C 306/01), parakstīts Lisabonā 2007.gada 13.decembrī, Pieejams: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/1642>

³⁹ Turpat

⁴⁰ European Commission (2008). Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Non-discrimination and equal opportunities: A renewed commitment. {SEC(2008) 2172}. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008DC0420&from=en>

⁴¹ European Commission (2010). Strategy for equality between women and men 2010-2015, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/strategy_equality_women_men_en.pdf

stratēģijas darbība un sasniegtie rezultāti dzimumu vienlīdzības veicināšanā un Pekinas deklarācijas un Rīcības plānā izvirzīto mērķu īstenošanā.⁴² Neskatoties uz stratēģijas sasniegtajiem rezultātiem (piemēram, sieviešu nodarbinātības līmenis 2014. gadā sasniedza līdz tam laikam augstāko rādītāju – 64%), joprojām ir vērojama dzimumu nevienlīdzība citās jomās – sieviešu un vīriešu darba samaksas un ieņēmumu atšķirība, līdzsvarota dzimumu pārstāvēniecība augstākā līmeņa amatos un lēmumu pieņemšanas procesos⁴³. Arī jaunpieņemtajā stratēģijā “Stratēģiskā iesaistīšanās dzimumu līdztiesības veicināšanā 2016.–2019.gadā” (angl. *Strategic engagement for gender equality 2016-2019*), kas tika plaši un publiski apspriesta dalībvalstīs un Eiropas Parlamentā, pasākumi ir vērsti uz tām pašām piecām prioritārajām jomām. Šajā stratēģijā ir noteikts, ka integrēta pieeja dzimumu līdztiesības īstenošanai ir jānodrošina un jāieestrādā visās rīcībpolitikās un pasākumos. Rekomendācijās dalībvalstīm par dzimumu līdztiesības standartiem un mehānismiem uzsver metožu pārņemšanas nozīmi integrētās pieejas dzimumu līdztiesības īstenošanai, tostarp dzimumu līdztiesības principa integrēšanu budžeta procesos, dzimumu analīzē un dzimumu ietekmes novērtējumā⁴⁴.

Arī 2012. gada ES pamattiesību harta iekļauj jebkāda veida diskriminācijas aizliegumu un uzsver nepieciešamību īstenot vienlīdzību starp dzimumiem⁴⁵. Uz hartu atsaucas arī jau minētais Eiropas dzimumu līdztiesības pakts 2011.-2020. gadam, kas aicina “novērst dzimumu atšķirības nodarbinātības un sociālās aizsardzības jomā, tostarp sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirības, lai sasniegtu stratēģijas “Eiropa 2020” mērķus, sevišķi trīs jomās, kas ir svarīgas saistībā ar dzimumu līdztiesību, proti, nodarbinātība, izglītība un sekmīgāka sociālā iekļaušana (it īpaši samazinot nabadzību), tādējādi palielinot Eiropas darbaspēka ražīgo potenciālu”⁴⁶.

Dzimumu līdztiesības problēmas ir ne tikai kompleksas, tās ir arī **kontekstam specifiskas** – tās atšķiras atkarībā no **valsts, reģiona vēsturiskās pieredzes, socioekonomiskās situācijas un citiem fona apstākļiem**. Lai problēmas risinātu pēc iespējas efektīvāk gan laika, gan izmaksu izpratnē, ir nepieciešama zināšanās balstīta pieeja un plaša sabiedrības iesaiste. Precīza analīze, kas ņem vērā dzimuma aspektu, vienmēr atklāj vajadzības un prioritātes, kas dzimumiem ir atšķirīgas. Iejaukšanās līmenis būs atkarīgs no konkrētajām vajadzībām un prioritātēm, ko uzrādīs situācijas vērtējums no dzimumu perspektīvas. Kā visaptverošai stratēģijai dzimumu līdztiesības principa integrēšanai ir jāpievēršas tai videi (korporatīvajai, sociālajai un tml.), kurā tiek attīstīta un īstenota rīcībpolitika vai programma. Tādējādi stratēģija, kas vērsta uz dzimuma jautājumu integrēšanu programmās, ir jāpapildina ar stratēģiju, kas nodrošinātu dzimuma aspekta ievērošanu darba vidē, garantējot vienlīdzīgas iespējas sievietēm un vīriešiem, kā arī vienlīdzīgu attieksmi pret abiem⁴⁷. Organizatoriskās struktūras ir jāpielāgo sieviešu un vīriešu vajadzībām, nevis otrādi – pielāgot sieviešu un vīriešu vajadzības atbilstoši organizatoriskajām struktūrām⁴⁸.

⁴² European Parliament Directorate-General for internal policies (2014). Evaluation of the Strategy for Equality between women and men 2010-2015 as a contribution to achieve the goals of the Beijing Platform for Action. Study for the FEMM Committee. Pieejams: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2014/509996/IPOLE_STU\(2014\)509996_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2014/509996/IPOLE_STU(2014)509996_EN.pdf)

⁴³ Turpat, 7.lpp.

⁴⁴ Gender Equality Commission (2016). Implementation of the Council of Europe Gender Equality Strategy 2014-2017. Annual report 2016. Pieejams: <https://rm.coe.int/16806eeb7b>

⁴⁵ Eiropas savienības pamattiesību harta (2007/C 303/01), Pieejams: <http://cilvektiesibas.org.lv/lv/database/eiropas-savienibas-pamattiesibu-harta-2007c-30301/>

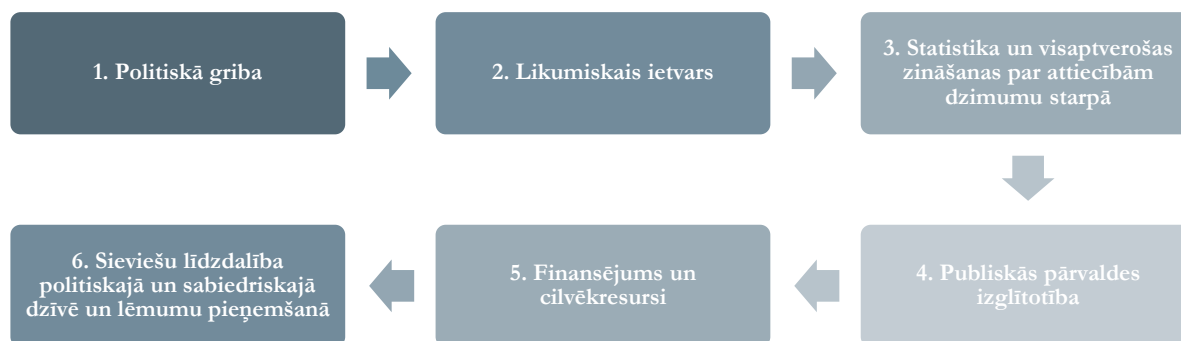
⁴⁶ Padomes secinājumi (2011.gada 7.marts) par Eiropas Dzimumu līdztiesības pakta (2011.–2020. gads) (2011/C 155/02). Pieejams: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:52011XG0525\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:52011XG0525(01))

⁴⁷ Neimanis, A. (2003). Dzimumu līdztiesības principa integrēšana praksē. ANO Attīstības programmas pārstāvēniecība Latvijā. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/dzimumu_lidztiesiba/neimanis_integresana_prakse.pdf

⁴⁸ Berggren, M., Nikula, V., and Silvell, M. (2003). Step by Step. Strategic work with gender mainstreaming, København Nordiska ministerrådet, 281pp

Integrētā pieeja dzimumu līdztiesības īstenošanai nav automātisks process. Dzimumu līdztiesības un diskriminācijas aizlieguma iekļaušana dažādos ES dokumentos un regulāra apņemšanās īstenot dzimumu līdztiesības principa īstenošanu ir tikai viens solis. **Ikvienā no dalībvalstīm ir jāīstenojas noteiktiem, savstarpēji atkarīgiem priekšnoteikumiem, lai praksē ieviestu integrēto pieeju dzimumu līdztiesības īstenošanai** (skatīt attēlu Nr. 1)⁴⁹.

Attēls Nr. 1. Priekšnoteikumi dzimumu līdztiesībai



Avots: Eiropas Padome (1998)⁵⁰

Politiskā griba – ikvienai individuālajai dalībvalstij visos pārvaldes līmeņos ir jāiekļauj dzimumu līdztiesība savā dienaskārtībā un rīcībpolitikas dokumentos, un programmās, jāsadarbojas ar nozīmīgākajām ieinteresētajām pusēm, kā arī jāizvirza konkrēti kritēriji un/vai parametri un/vai etaloni attiecībā pret kuriem būtu iespējams mērīt reālo situācijas progresu.

Likumiskais ietvars – politikajai gribai īstenot dzimumu līdztiesību un izskaust jebkāda veida diskrimināciju jābūt formalizētai **likumu formā**. Papildus ir nepieciešami arī tādi mehānismi kā ombuds, sabiedrības un publiskās pārvaldes izglītošana par dzimumu līdztiesības jautājumiem un to nozīmīgumu, kā arī rīcībpolitikas, kuru mērķis ir aizstāvēt specifiskas vīriešu un sieviešu intereses, piemēram, bērnu aizbildnība, garīgā veselība vai iespējas saņemt patvērumu, lai izbēgtu no vardarbības ģimenē.

Statistika un visaptverošas zināšanas par attiecībām dzimumu starpā – kā jau iepriekš norādīts, integrētās pieejas dzimumu līdztiesības īstenošanā pieprasa **zināšanās balstītu pieeju**. Tādēļ ir nepieciešama statistika, kas ļauj veikt analīzi no dzimumam specifiska griezuma. Tomēr arī visdetalizētākā statistika zaudē vērtību, ja trūkst zināšanu par to, kā šos datus izmantot, lai veiktu analīzi un prognozēšanu. Līdz ar to nepieciešams attīstīt pētniecību un ekspertīzi dzimumu līdztiesības un attiecību jomā.

Publiskās pārvaldes izglītība – pat ja pastāv politiskā griba, kas piešķir dzimumu līdztiesībai svarīgu lomu dienaskārtībā, tai nebūs vērtības, ja publiskā administrācija visos līmeņos nebūs noskaņota šos pasākumus iekļaut visās rīcībpolitikās un programmās un reāli ieviest praksē. Secināms, ka nepieciešama arī **administratīvā griba**, lai pasākumu ieviešana būtu iespējama. Papildus publiskās

⁴⁹ Council of Europe (1998). Gender Mainstreaming. Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices, EG-S-MS (98) 2, 23-25.lpp. Pieejams: <http://www.unhcr.org/3c160b06a.pdf>

⁵⁰ Council of Europe (1998). Gender Mainstreaming. Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices, EG-S-MS (98) 2, 23-25.lpp. Pieejams: <http://www.unhcr.org/3c160b06a.pdf>

pārvaldes organizācijām ir jābūt atvērtām piesaistīt dzimumu līdztiesības pētniekus un ekspertus, interešu aizstāvības grupas un citas ieinteresētās puses.

Finansējums un cilvēkresursi – “finansiālie resursi ir absolūts priekšnoteikums tam, lai būtu iespējams īstenot integrēto pieeju dzimumu līdztiesības īstenošanai. Šī pieeja pieprasa esošo finanšu līdzekļu “pārnesanu”, pat ja valsts izrāda nepieciešamo politisko gribu un tās rīcībā ir visaptverošas dzimumu līdztiesības rīcībpolitikas un zināšanas par attiecībām dzimumu starpā, tomēr tas nav pietiekami, lai pielāgotu pastāvošās rīcībpolitikas tehnikas un rīkus, izveidotu jaunus sadarbības kanālus un sniegtu nepieciešamās apmācības rīcībpolitikas veidotājiem.”⁵¹

Sieviešu līdzdalība politiskajā un sabiedriskajā dzīvē un lēmumu pieņemšanā – sievietes aktīva līdzdalība valsts un ES dzīves aspektos ir nepieciešama ne tikai, lai palīdzētu stiprināt politisko gribu, nostiprinātu dzimumu līdztiesības jautājumu pozīcijas valsts pārvaldes dienaskārtībā un stiprinātu zināšanās balstīto pieeju, bet arī, lai palīdzētu lauzt sabiedrībā pastāvošos stereotipus un novecojušās dzimumu lomas. Papildus īpašu uzmanību novecojušo dzimumu lomu kontekstā ir nepieciešams pievērst jomām, kurās viens vai otrs dzimums ir disproporcionāli pārstāvēts, jo tā to gadu desmitiem vai simtiem ir noteikuši sabiedrības uzskati un vērtības. Piemēram, bērnu izglītības un aprūpes jomā dominē sievietes, tādēļ integrētās pieejas dzimumu līdztiesības īstenošanai kontekstā ir jāveic pasākumi, lai iesaistītu vīriešus un gūtu zināšanas par viņu vērtībām, vēlmēm un vajadzībām šajā jomā.

Visi iepriekš minētie priekšnoteikumi ir savstarpēji pakārtoti. Politiskā griba ir pirmais solis ceļā uz integrētu pieeju dzimumu līdztiesības īstenošanai. Būtiski atzīmēt, ka sabiedrības izpratnes, atbalstošas politiskās vides, dzimumu līdztiesības ekspertu, kā arī ar dzimumu saistītu pētījumu un pēc dzimuma sadalīto datu trūkums ir aspekti, kas var kavēt ietekmes uz dzimumu novērtējumu pilnīgu izmantošanu⁵².

2.1.1. Desmit soļi dzimumu līdztiesības principa integrēšanai

ANO Attīstības programmas rokasgrāmatā ir izdalīti desmit soļi dzimumu līdztiesības principa integrēšanai praksē⁵³.

1. solis. Dzimumu līdztiesības principa integrēšana un tajā iesaistītās puses: kas ir lēmumu pieņēmēji?

Pirmais solis ir noskaidrot atbildīgos par dzimumu problēmām un iesaistīt viņus/viņas rīcībpolitikas vai projekta visos posmos. *Vai visās iesaistītajās iestādēs un organizācijās pastāv dzimumu līdzsvars?* Ja iesaistīto pušu vai rīcībpolitikas izstrādes pamatgrupā nepastāv dzimumu līdzsvars, jāiesaista vairāk cilvēku no skaitliski mazāk pārstāvētās dzimuma grupas – neatkarīgi no tā, vai tie ir vīrieši vai sievietes. Tas liecinās par rīcībpolitikas īstenošanu atbildību un konsekvenci.

2. solis. Dzimumu līdztiesības principa integrēšana: kur ir problēma?

⁵¹ Council of Europe (1998). Gender Mainstreaming. Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices, EG-S-MS (98) 2, 25 lpp. Pieejams: <http://www.unhcr.org/3c160b06a.pdf>

⁵² Summary Report. Exchange of good practices on gender equality, Gender Impact Assessment Austria, 3-4 June 2014. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/otherinstitutions/good-practices/reviewseminars/seminars_2014/gender_impact_assessment_en.htm

⁵³ Neimanis, A. (2003). Dzimumu līdztiesības principa integrēšana praksē. ANO Attīstības programmas pārstāvniecība Latvijā. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/dzimumu_lidztiesiba/neimanis_integresana_prakse.pdf

Jānosaka šā brīža stratēģiskās attīstības galvenā problēma vai jautājums. *Uz ko ir vērsta jūsu projekta vai rīcībpolitikas iniciatīva?* Tēmas iztirzājumā ir jāņem vērā abu dzimumu viedoklis un intereses, lai varētu noteikt, kur un kādā veidā vajadzētu pielietot dzimumu līdztiesības principa integrēšanas iniciatīvas.

Noteikt, kur ir “dzimuma problēma”, palīdz jautājums: *Vai šī problēma atšķirīgi ietekmē vīriešus un sievietes?* Visticamāk, ka atbilde būs “jā”. Tas nozīmē, ka nepieciešams tuvāk aplūkot atšķirīgās ietekmes konkrētās izpausmes. Dzimumu līdztiesības analīze ir būtiska, lai precīzi noskaidrotu problēmas dzimuma aspektu. Otrajā solī jāisteno skatījums no abu dzimumu viedokļa. Šajā solī vēl netiek noteiktas konkrētas dzimumsociālās problēmas, kam nepieciešami rīcībpolitikas risinājumi – otrais solis ir domāts, lai iegūtu pamata izpratni par tiem dzimuma aspektiem, ko slēpj šķietami dzimumneitrālas problēmas.

3. solis. Virzoties uz dzimumu līdztiesību: kāds ir mērķis?

Kad ir noteikts projekta vai rīcībpolitikas iniciatīvas *objekts*, jānosaka *mērķis*. Tas ir izdarāms, atbildot uz jautājumu *Ko jūs vēlaties sasniegt?* Iepriekšējā (otrajā) solī ir noteikti dzimuma aspekti, ko ietver rīcībpolitikas problēma. Tikpat svarīgi ir akcentēt dzimuma aspektu rīcībpolitikas mērķa formulējumā. To var izdarīt divos dažādos veidos, uzdodot divus atšķirīgus jautājumus:

Vai, formulējot mērķi, tiek ņemts vērā dzimums?

Formulējot projekta vai rīcībpolitikas mērķi, jāpievērš uzmanība jebkādam atšķirībām starp sievietēm un vīriešiem un jāmēģina tās novērst. Ja vīriešiem un sievietēm ir atšķirīgas vajadzības, tad mērķi būtu jāiekļauj gan sieviešu, gan vīriešu vajadzības. Ja vīrieši vai sievietes konkrētajos apstākļos ir neizdevīgākā situācijā, tad rīcībpolitikai vajadzētu mēģināt panākt līdzsvaru. Tādējādi šie mērķi ir *koriģējoši* – tie attiecas uz sieviešu un vīriešu praktisko vajadzību apmierināšanu.

Vai mērķis ietver plašāku apņemšanos veicināt dzimumu līdztiesību?

Rīcībpolitikas vai projekta mērķis ir jāanalizē arī no dzimumu līdztiesības viedokļa plašākā nozīmē. Šie mērķi ir *pārveidojošies* – tie attiecas uz iestāžu un visdažādāko struktūru (sociālo, politisko, ekonomikas, kultūras utt.) pārveidošanu, lai veiksmīgāk sasniegtu dzimumu līdztiesību plašākā mērogā.

Trešajā solī tiek pārliūkoti rīcībpolitikas vai projekta vispārējie mērķi un nodrošināts tas, ka tajos tiek ņemts vērā dzimums.

4. solis. Situācijas izpēte: kāda ir pieejamā informācija?

Jāplāno problēmjautājuma un potenciālo rīcībpolitikas stratēģiju sīkāka analīze. Lai to izdarītu, nepieciešams apkopot informāciju par šādiem jautājumiem:

- Kas ir zināms?
- Kas nav zināms?
- Kādi projekti vai rīcībpolitikas pasākumi veikti iepriekš?
- Kas notiek šobrīd?
- Kādi citi līdzīgi pasākumi tiek plānoti?

Aplūkojot nozares vai rīcībpolitikas problēmu, kura tiek risināta, viens no noderīgākajiem paņēmieniem ir situācijas izpēte, lai sistemātiski apkopotu un pārskatītu jau zināmo informāciju, vēl

apgūstamo informāciju, kā arī informāciju par iepriekš veiktajiem, pašlaik īstenotajiem un plānotajiem pasākumiem.

5. solis. Problēmas iztirzājums: pētījumi un analīze.

Piektais solis ir paredzēts, lai veiktu vai pasūtītu pētījumus, kas sniegs trūkstošo informāciju. Tas ir ārkārtīgi būtiski, lai nodrošinātu jebkura projekta vai rīcībpolitikas ticamību, produktivitāti un efektivitāti.

6. solis. Rīcībpolitikas vai projekta pasākumu plānošana, ņemot vērā abu dzimumu viedokļus.

Jānoskaidro, kad ir iegūti un izanalizēti nepieciešamie dati un informācija, jāizlemj, kādi pasākumi ir nepieciešami, lai sasniegtu trešajā solī norādīto mērķi. Rīcībpolitikas vai projekta pasākumu gaitas “pareizā” ceļa izvēle reti ir vienkārša. Jāņem vērā katras rīcībpolitikas iespējas ekonomiskā un sociālā ietekme, kā arī tās ietekme uz līdztiesību, vidi un citām jomām.

Lai nodrošinātu abu dzimumu viedokļa ievērošanu, jāveic “Ietekmes uz dzimumu novērtējums (angl. *Gender Impact Assessment*)” katrai no rīcībpolitikas iespējām.

Jāņem vērā šādi pamatjautājumi:

- Kādi ieguvumi (finansiāli, cilvēciski) vīriešiem un sievietēm būs no konkrētās rīcībpolitikas?
- Kādus zaudējumus (finansiālus, cilvēciskus) vīriešiem un sievietēm radīs konkrētā rīcībpolitika?
- Kā abu dzimumu iesaistītās personas vērtē piedāvāto rīcībpolitiku no tās radīto ieguvumu un zaudējumu, pieņemamības un praktiskuma viedokļa?
- Kādas varētu būt sekas, ja rīcībpolitikas izvēlē tiks ignorēta dzimuma nozīme?

7. solis. Argumenti problēmas pamatošanai: dzimums ir svarīgs!

Īstenojot dzimumu līdztiesības principa integrēšanu, viens no būtiskākajiem aspektiem ir prasme argumentēti aizstāvēt šo principu. Lēmumu pieņēmēji jāiepazīstina ar argumentiem, kas konkrēti un precīzi paskaidro, kādēļ dzimums ir svarīgs.

Argumenti par labu abu dzimumu perspektīvas izmantošanai un dzimumu līdztiesības veicināšanai visos projektos un rīcībpolitikas stratēģijās, iekļaujas vienā no sešām kategorijām:

- Taisnīgums un līdztiesība;
- Ticamība un pārskats;
- Produktivitāte un ilgtspēja;
- Dzīves kvalitāte;
- Starptautiskās saistības;
- Rīcībpolitiku savstarpējā saikne.

8. solis. Monitorings: dzimuma aspekta ievērošana visos pasākumos.

Monitorings ir dzimuma aspekta integrēšanas neatņemama sastāvdaļa. Nepieciešams izvirzīt konkrētus mērķus un noteikt indikatorus šo mērķu sasniegšanas pakāpes novērtēšanai.

9. solis. Novērtējums: kas ir sasniegts?

Apkopot veiksmīgo pieredzi un noskaidrot pētījuma laikā apgūto. Tas paver iespēju uzlabot iniciatīvas nākotnē. Pastāv trīs novērtējuma līmeņi:

1. Konkrētu rezultātu novērtējums (Vai ir sasniegti konkrēti mērķi?).
2. Plašāku rezultātu novērtējums (Cik lielā mērā ir sasniegts attīstības mērķis?).
3. Procesa novērtējums (Kā tika veikti pasākumi un sasniegti rezultāti?).

10. solis. Komunikācija: dzimuma aspekta ievērošana komunikācijā.

Viens no šķēršļiem efektīvai dzimumu līdztiesības principa integrēšanai ir **informācijas trūkums** dažādos līmeņos. Daļa no uzdevuma ir izplānot un īstenot efektīvas komunikācijas stratēģijas, lai novērstu informācijas trūkumu dažādās auditorijas daļās.

Svarīgi atcerēties:

- Lai veiksmīgi īstenotu dzimumu līdztiesības principa integrēšanu, jānodrošina pietiekamas tehniskās iespējas un cilvēkresursi;
- Integrētās pieejas dzimumu līdztiesības ieviešanā un ieviešanas metodes var būt ļoti dažādas. Metodes izvēli nosaka daudzi apstākļi – institūcijas atrašanās, institūcijas vai organizācijas tips, pieejamo resursu apmērs;
- Institūcijā jau esošās attīstības un pārraudzības metodes var izmantot integrēto pieeju dzimumu līdztiesības ieviešanai, padarot tās dzimuma aspekta jūtīgas;
- Sekmīgai procesa realizācijai ir nepieciešams simtprocentīgs atbalsts no institūcijas visu līmeņu vadības un administrācijas, kā arī politiķiem;
- Integrētās pieejas dzimumu līdztiesības ieviešanā nepieciešamas detalizētas zināšanas par dzimumu līdztiesību. Tāpēc ir vēlams piesaistīt dzimumu līdztiesības ekspertus.

Sekmīgai dzimumu līdztiesības integrētās pieejas ieviešanai ir nepieciešams laiks, jaunu zināšanu apguve un resursi. Tās īstenošana rada arī papildus administratīvo slogu un pretnostata vīriešus pret sievietēm. Neskatoties uz to, ieguvumi ir vērtīgi, kā, piemēram, paaugstinās darba kvalitāte, uzlabojas darba vide un ir iespējams veikt efektīvāku stratēģisko plānošanu.

Rezumējot:

Dzimumu līdztiesības principa integrēšana ir process, kura gaitā tiek izvērtēta plānoto pasākumu, rīcībpolitikas vai programmas ietekme uz sievietēm un vīriešiem visās jomās un visās nozarēs. ES dzimumu līdztiesība tiek atzīta par demokrātijas pamatvērtību jau kopš ES dibināšanas pirmsākumiem, taču dzimumu līdztiesības integrētā pieeja ES rīcībpolitikas dokumentos parādījās tikai 20.gadsimta 90.gadu otrajā pusē, pēc ANO 4. Vispasaulas konferences par sievietēm norises Pekinā, Ķīnā.

Šī ir stratēģija, kas iekļauj gan sieviešu, gan vīriešu intereses un pieredzi kā neatņemamu rīcībpolitikas un programmu veidošanas, īstenošanas, monitoringa un vērtēšanas sastāvdaļu visās politikas, ekonomikas un sociālajās jomās, lai sieviešu un vīriešu stāvoklis uzlabotos un tiktu veicināta līdztiesība. Tomēr šis process nav automātisks un ir nepieciešami vairāki priekšnoteikumi, lai to īstenotu praksē. Vissvarīgākais no šiem priekšnoteikumiem ir politiskā griba gan ES, gan nacionālā, reģionālā un vietējā līmenī.

Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja paredz sistemātisku dzimuma perspektīvas izmantošanu gan pasākumu un politiku plānošanā, gan ieviešanā.

- Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja ir līdzeklis/instruments, nevis risinājums.
- Pastāvošās situācijas maiņa un visaptveroša politika, nevis īslaicīgi kompensējoši mehānismi.
- Dzimumu līdztiesība nevis pašmērķis, bet priekšnoteikums sabiedrības un valsts attīstībai.
- Nevis vienāds abu dzimumu skaits visās jomās, bet līdzvērtīgas un taisnīgas “de facto” iespējas gan sievietēm, gan vīriešiem.

2.1.2. Integrētās pieejas ieviešanas metodes dzimumu līdztiesības īstenošanai

2007. gadā Zviedrijas integrētās pieejas dzimumu līdztiesības īstenošanai atbalsta komiteja nāca klājā ar rokasgrāmatu, kuras mērķis bija dalīties pieredzē, kas gūta, daudzu gadu garumā īstenojot dzimumu līdztiesības ieviešanas pasākumu vietējā līmenī. Komiteja piedāvā “Pakāpienu” modeli, kas saprotamā veidā definē gan dažādus integrētās pieejas dzimumu līdztiesības īstenošanas soļus, gan aktivitātes, kas nepieciešamas, lai garantētu, ka paveiktajam darbam ir ilgtermiņa sekas⁵⁴. “Pakāpienu” modelis sastāv no 8 pakāpieniem un tajā iekļautās metodes ir pielāgojamas vietējam kontekstam un dažādi kombinējamas savā starpā⁵⁵. Zemāk aplūkotās metodes ir daļa no pakāpieniem Nr. 4.-6., kas ir vērsti uz dzimumu līdztiesības ieviešanā īstenoto aktivitāšu analīzi un novērtēšanu. Šīs metodes ir iespējams lietot gan atsevišķi, gan kombinējot ar citām metodēm, lai iegūtu padziļinātāku ieskatu konkrētajā situācijā.

3 R metode

Šī metode tika izstrādāta 20. gadsimta 90. gados Zviedrijā. Tā lielākoties ir izmantota, lai aplūkotu situācijas kontekstu vietējo pašvaldību līmenī⁵⁶. “3R metodes mērķis ir analizēt pastāvošo situāciju, lai izceltu dienasgaismā normas un vērtības, kas veido dominējošās attieksmes”⁵⁷. Metode ietver aktivitāšu vai uzvedības dzimtes aspektā balstītu analīzi ņemot vērā Reprēzentāciju (*Representation*), Resursus (*Resources*) un Realitāti (*Realia*)⁵⁸:

- Reprēzentativitāte (pārstāvniecība, iesaiste) – cik līdztiesīgi abi dzimumi ir pārstāvēti lēmumu pieņemšanas procesā?
- Resursi (informācija, nauda, laiks) – cik līdztiesīgi resursi, ieskaitot laiku, naudu un telpu, ir sadalīti dzimumu starpā?

⁵⁴ Swedish Government Official Reports (2007). Gender Mainstreaming Manual. A book of practical methods from the Swedish Gender Mainstreaming Support Committee Stockholm (JämStöd), Fritzes Bookshop, Stockholm, SOU 2007:15, 6 lpp. Pieejams: http://www.includegender.org/wp-content/uploads/2014/02/gender_mainstreaming_manual.pdf

⁵⁵ Turpat

⁵⁶ Turpat, 47.lpp

⁵⁷ Oyaotman (2013). 3R method on gender equality. Pieejams: <http://projects.sklinternational.se/tuselog/2013/09/13/3r-method-on-gender-equality/>

⁵⁸ Include Gender (2016). 3R Method. Includegender.org. Pieejams: <http://www.includegender.org/toolbox/map-and-analyse/3r-method/>

- Realitāte (kā resursi un pārstāvniecība sadalās, cik lielā mērā dzimuma lomas ietekmē kultūra, tradīcijas) – kā tiek noteikta pārstāvniecības un resursu sadale? Cik lielā mērā to ietekmēja stereotipiskās dzimuma lomas?

Šī metode palīdz izpētīt normas, kas regulē darba vidi, apzināt varas sadalījumu abu dzimumu vidū un izskata veidus, kā dzimums ietekmē darbības veidu un organizāciju. “Pirmie divi R kalpo statistikas datu ievākšanai, lai radītu pamatu diskusijām par trešo R”⁵⁹. Respektīvi, šī metode pieprasa vispusīgu zināšanās balstītu pieeju – balstīšanās statistikas datos atklāj tikai daļu ainas, jo bieži vien statistiski iegūtie vidējie rādītāji var neatbilst reālajai situācijai. Spilgts piemērs šajā kontekstā ir atalgojums, kur neliela daļa augsta atalgojuma saņēmēju var mākslīgi celt vidējos rādītājus, tādējādi radot iespaidu, ka reālā situācija ir labāka nekā tā ir patiesībā. Regulāras konsultācijas ar sabiedrību, piemēram, aptaujas, fokusa grupas vai sabiedriskās apspriešanas, palīdz šo nepilnību novērst.

4 R metode

Metode var tikt izmantota par pamatu, lai analizētu un uzraudzītu darbības, kā arī lai sniegtu pārskatu par darbību veikšanu un finansēšanu. To var arī izmantot, lai izprastu, kā jāmaina darbības, lai veicinātu dzimumu līdztiesību. “4R metode ļauj kartēt un analizēt konkrētu darbību no dzimumu līdztiesības perspektīvas. Tā sniedz pārskatu par to, kā tiek pārvaldītas un finansētas darbības šodien, un ko nepieciešams mainīt nākotnē, lai apmierinātu sievietes un vīriešu vajadzības. Metodes mērķis ir sniegt atbildi uz jautājumiem: *Kas saņem ko un ar kādiem nosacījumiem? Kā mēs varam situāciju uzlabot?* Metode balstās pieņēmumā, ka analīzes gaitā atklātie dzimumu modeļi būs pamats diskusijai par to, kā iespējams izvirzīt jaunu vīziju un mērķus, lai veicinātu dzimumu līdztiesību”⁶⁰. Šī metode ir iepriekš aplūkotas 3R metodes uzlabotā versija⁶¹:

- Reprēzentativitāte (pārstāvniecība, iesaiste) – Kas pieņem un ievieš lēmumus? Kas ir mērķauditorija?;
- Resursi (informācija, nauda, laiks) – Kas saņem ko?;
- Realitāte (kā resursi un pārstāvniecība sadalās, cik lielā mērā dzimuma lomas ietekmē kultūra, tradīcijas) – Kāda ir situācija mūsu aktivitāšu kontekstā? Kā mūsu aktivitātes ir attiecināmas uz dzimumu līdztiesības problēmām?;
- Realizācija/īstenošana (kādi jauni mērķi ir jānosaka) – Kāda forma ir jāpieņem mūsu aktivitātēm, lai tiktu sasniegta dzimumu līdztiesība? (Vīzija, jauni mērķi un pasākumi, termiņi).

Balstoties uz Zviedrijas Integrētās pieejas dzimumu līdztiesības īstenošanai atbalsta komiteju (*JämStöd*)⁶², zemāk ir attēlots 4R metodes izmantošanas piemērs “Sociālā uzraudzība. Apgabala administratīvās padomes dienestu jauniešu aprūpes uzraudzība”

1R. Reprēzentativitāte

Kādas mērķgrupas?

Kā?

Kas?

Kad?

⁵⁹ Include Gender (2016). 3R Method. Includegender.org. Pieejams: <http://www.includegender.org/toolbox/map-and-analyse/3r-method/>

⁶⁰ JämStöd. (2007). *JämStöds Praktika. Metodbok för jämställdhetsintegrering*. SOU 2007:15. 33.lpp. Pieejams: <http://www.regeringen.se/rattsdokument/stans-offentliga-utredningar/2007/03/sou-2007151/>

⁶¹ Swedish Government Official Reports (2007). *Gender Mainstreaming Manual. A book of practical methods from the Swedish Gender Mainstreaming Support Committee Stockholm (JämStöd)*, Fritzes Bookshop, Stockholm, SOU 2007:15, 47-50pp. Pieejams: http://www.includegender.org/wp-content/uploads/2014/02/gender_mainstreaming_manual.pdf

⁶² JämStöd. (2007). *JämStöds Praktika. Metodbok för jämställdhetsintegrering*. SOU 2007:15. 51.lpp. Pieejams: <http://www.regeringen.se/rattsdokument/stans-offentliga-utredningar/2007/03/sou-2007151/>

(sieviešu un vīriešu īpatsvars)			
Aprūpētie zēni un meitenes	Aptaujas/ statistika	Sociālo lietu direktors/Apgabala administratīvā padome	Augusts
Sociālie darbinieki	Izpēte	Sociālo lietu direktors/Apgabala administratīvā padome	Septembris
Sociālās labklājības komitejas politiki	Aptaujas/ statistika	Sociālo lietu direktors/Apgabala administratīvā padome	Oktobris
Departamenta personāls	Aptaujas/ statistika	Sociālo lietu direktors/Apgabala administratīvā padome	Novembris

2R. Resursi

Kādas mērķgrupas? (sieviešu un vīriešu īpatsvars)	Kā?	Kas?	Kad?
Aprūpē esošo skaits	Statistika no pašvaldībām	Sociālo lietu direktors, Apgabala pašvaldība	Dati ir ievākti
Aprūpē nodotu personu skaits	Statistika no pašvaldībām	Sociālo lietu direktors, Apgabala pašvaldība	Dati ir ievākti
Lietas apstrādes laiks	Statistika no pašvaldībām	Pašvaldības sociālais/-ie darbinieks/-i	Decembris
Iestādes resursi (aprūpes laiks un nauda)	Kartēšana/izmeklēšana	Pašvaldības sociālais/-ie darbinieks/-i	Janvāris
Aprūpe audžuģimenēs/ izmaksas	Statistika no pašvaldībām	Pašvaldības sociālais/-ie darbinieks/-i	Janvāris
Jauniešu uzraudzība pēc aprūpes laika beigām/vai sasniegti veiksmīgi rezultāti?	Pašvaldību izstrādāta specifika-cija/izvirzītie mērķi		Februāris

3R. Realitāte

Lai novērtētu pašreizējo situāciju, ir nepieciešami 1R un 2R izvērtējuma rezultāti. Tālāk ir jāidentificē valdošās dzimtes stereotipos balstītās vērtības. Visbeidzot, ir jāizvērtē šo dzimtes stereotipos balstīto vērtību cēloņi un radītā ietekme uz dzimumu līdztiesības situāciju.

4R. Realizācija

Šajā solī formulē jaunu vīziju, mērķus tās sasniegšanai, aktivitātes, kas var mainīt dzimtes stereotipus un indikatorus, lai mērītu šo aktivitāšu ietekmi.

Šo piemēru ir iespējams attiecināt arī uz 3R metodi, izlaižot ceturto "R". Atšķirībā no 3R metodes, 4R metode ne tikai veic esošās situācijas analīzi, bet arī izvirza mērķus, kas var kalpot kā vadlīnijas nākotnes rīcībpolitiku izstrādē. 4R metode vēl vairāk iesaista sabiedrību, radot kopīgu vīziju, kopīgi izvirzot mērķus, pasākumus un termiņus mērķu sasniegšanai. Iesaistot sabiedrību, vēl vairāk tiek radīta līdzatbildības un līdzdalības sajūta, kas palielina gan veiksmīgas dzimumu līdztiesības pasākumu ieviešanas varbūtību, gan šo aktivitāšu radīto izmaiņu pastāvēšanu ilgtermiņā.

Dzimumu līdztiesības ietekmes novērtējums (GIA)

Kā jau norādīts, politiskie lēmumi var likties dzimumu neitrāli, tomēr tie ietekmē sievietes un vīriešus atšķirīgi. Ietekmes uz dzimuma aspektu novērtējums ir efektīvs līdzeklis, lai izceltu un, iespējams, novērstu šādus gadījumus. Lai sasniegtu optimālos rezultātus, lēmumu pieņemšanas procesa sākumā būtu

jāveic dzimumu ietekmes novērtējums. Analīzes pirmais posms ir pārbaudīt, kāda ir rīcībpolitikas jomas ietekme uz dzimumu.

- Ietekmes uz dzimumu novērtējums palīdz saprast un padarīt redzamu rīcībpolitikas ietekmi uz sievietēm un vīriešiem.
- Ietekmes uz dzimumu novērtējums aplūko rīcībpolitikas ietekmi uz indivīdu, nevis mājsaimniecību vai grupu.
- Ietekmes uz dzimumu novērtējums ļauj novērtēt politikas efektivitāti, kas ļauj atklāt strukturālus ierobežojumus.

Tā kā šī ir *ex ante* novērtējuma metode, tai piemīt potenciāls “savlaicīgi identificēt un novērst konkrētam lēmumam potenciāli piemītošu negatīvo ietekmi uz līdztiesību starp sievietēm un vīriešiem”.⁶³ Pats novērtējums sastāv no pieciem soļiem.⁶⁴

1. solis. Rīcībpolitikas mērķa definēšana. Pirmais solis uzdod jautājumus, ar mērķi radīt konkrētās situācijas kontekstu: Kādu sociālo problēmu konkrētā rīcībpolitika tiecas risināt? Kādēļ tiek apsvērta ieviešana šajā jautājumā? Vai ieviešana plāno sniegt pienesumu dzimumu līdztiesībai? Kā ieviešana sniegs pienesumu dzimumu līdztiesībai? Kādi mērķi jau pastāv dzimumu līdztiesībai konkrētajā jomā?

2. solis. Pārbaude par atbilstību dzimumu līdztiesībai (angl. *checking gender relevance*). Pēc tam, kad ir radīts situācijas konteksts, ir nepieciešams analizēt, vai konkrētajam likumam, rīcībpolitikai vai programmai būs ietekme uz dzimumu līdztiesību. Šajā solī ir nepieciešams izvērtēt gan tiešo (kā tiks ietekmēti cilvēki, grupas uz kuriem konkrētā aktivitāte tiek vērsta, piemēram, jaunieši), gan netiešo konkrētās aktivitātes ietekmi (kā tiks ietekmēti cilvēki, kas, piemēram, sniedz konkrēto pakalpojumu, uz kuru ir vērsta konkrētā aktivitāte).

3. solis. Dzimumjūtīguma analīze (angl. *Gender-sensitive analysis*). Šajā solī ir nepieciešams izvērtēt ietekmi uz dzimumu – kā tiek ietekmēti konkrētā dzimuma dzīves apstākļi un piekļuve resursiem. Šajā solī tiek ievākti dati par sieviešu un vīriešu situāciju jomās, uz kurām ir orientēta konkrētā aktivitāte – Kādas ir gaidas un vajadzības?; Vai tās atšķiras dzimumu starpā?; Vai plānotajās aktivitātēs ņemtas vērā gan sieviešu, gan vīriešu vajadzības, ņemot vērā dzimumiem piemītošās dažādās intereses, lomas un pozīcijas? Kā būtu iespējams stiprināt pienesumu sieviešu un vīriešu vajadzībām? – un jāņem vērā mērķauditorijas uzskati, pastāvošās normas un vērtības – vai tiks izlīdzināts nelīdztiesīgais resursu sadalījums? Vai uzlabosies sieviešu nodarbinātība? Vai tiks mazināti riski sieviešu psihosociālajai veselībai? utt.

4. solis. Ietekmes uz dzimumu izsvēršana. Šis solis novērtē ne tikai pienesumu dzimumu līdztiesībai, bet arī ietekmi uz attiecībām dzimumu starpā. Lai to izdarītu, ir nepieciešams izvirzīt noteiktus analīzes kritērijus, lai izvērtētu, vai sagaidāmās aktivitātes sekas būs pozitīvas, neitrālas vai negatīvas. Šie kritēriji, piemēram, var būt sieviešu un vīriešu līdzdalība, piekļuve resursiem un kontrole pār tiem. Ietekme tiks uzskatīta par pozitīvu, ja tā palīdzēs mazināt vai izskaust mehānismus, kas rada dzimumu nelīdztiesību.

5. solis. Secinājumu apkopošana un priekšlikumu izvirzīšana uzlabojumu veikšanai.

⁶³ EIGE (2016). Gender Impact Assessment. Gender Mainstreaming Toolkit, European Institute for Gender Equality, Vilnius, 8 lpp. Pieejams: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0716095enn.pdf>

⁶⁴ Turpat

Balstoties uz iepriekš aprakstītajiem priekšnosacījumiem dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanai praksē (skatīt 2.1.1. nodaļu), kā arī autoru Šeilas Kvīnas (*Sheila Quinn*)⁶⁵ un Angelas O'Hāgas (*Angela O'Hagan*)⁶⁶ darbiem, ir iespējams izvirzīt šādus dzimumjūtīguma analīzes veikšanai nepieciešamo indikatoru piemērus (skatīt tabulu Nr. 1).

Tabula Nr. 1. Indikatori dzimumjūtīguma analīzes veikšanai

<p>1. Politiskā griba</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dzimumu līdztiesības kā centrālās tēmas minēšana nacionālas nozīmes plānošanas dokumentos • Dzimumu līdztiesības kā centrālās tēmas iekļaušana politisko partiju priekšvēlēšanu programmās, politisko līderu runās, intervijās un tml. dokumentos • Dzimumu līdztiesības kā centrālās tēmas iekļaušana ievēlēto politisko līderu iecerētās darbības deklarācijās (piemēram, valdības deklarācijā), intervijās, runās, izvirzītos rīcībpolitikas dokumentos/ iniciatīvās u.tml. • Politisko elišu priekšvēlēšanu solījumu un reāli īstenoto aktivitāšu (programmu, rīcībpolitiku, iniciatīvu u.tml.) salīdzinājums • Spiediens no pārnacionālo organizāciju puses (piemēram, ES, ANO), kas formalizēts dokumentos (piem., jauni likumi, rezolūcijas, deklarācijas u.tml.) • Esošās/jaunās politiskās institūcijas (tiesībsargs, komisijas vai komitejas dzimumu līdztiesības jautājumos u.tml.)
<p>2. Likumiskais ietvars</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Likumi, kas regulē dzimumu līdztiesības jautājumus, piemēram, diskriminācijas aizliegumu, atalgojumu, atbildīgās institūcijas, to pilnvaras, sodīšanas mehānismus u.tml. • Likumiskā ietvara praktiskā īstenošana, piemēram, iesniegumu par dzimumu līdztiesības pārkāpumiem skaits pret ierosināto krimināllietu skaitu, gadījumu skaits, kad apsūdzētais atzīts par vainīgu, piemērotā soda apmērs, u.tml.
<p>3. Statistika un visaptverošas zināšanas par dzimumu attiecībām</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pašvaldības darbinieku un politiskās elites ekspertīze (izglītība, iepriekšējā darba pieredze u.tml.) • Plaši statistikas dati, kas ļauj veikt dalījumu no dzimumu perspektīvas. Datu ievākšanas biežums, metodes
<p>4. Publiskās pārvaldes izglītība</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Publiskās pārvaldes darbinieku izglītības pasākumi (kursi, semināri u.tml.), kas veltīti dzimumu līdztiesības jautājumiem. Lektora ekspertīze, pasākumu biežums un saturs • Publiskās pārvaldes darbinieku izglītības pasākumi (kursi, semināri u.tml.), kas veltīti datu ievākšanas un apstrādes jautājumiem. Lektora ekspertīze, pasākumu biežums un saturs • Izglītības pasākumi (kursi, semināri u.tml.), kas veltīti publiskās pārvaldes un politiskās elites izglītošanai par jaunākajām tendencēm dzimumu līdztiesības jomā (piemēram, pētījumi, ES likumi, vadlīnijas u.tml.) • Dati par publiskās pārvaldes darbinieku noskaņojumu attiecībā uz dzimumu līdztiesības jautājumiem • Konsultācijas ar NVO un interešu aizstāvības grupām par dzimumu līdztiesības jautājumiem, to biežums, saturs
<p>5. Finansējums un cilvēkresursi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Finansējums, kas veltīts dzimumu līdztiesības pasākumu īstenošanai (piemēram, projekti, programmas)

⁶⁵ Quinn, S. (2009). Gender budgeting: practical implementation. Handbook, Directorate General of Human Rights and Legal Affairs Council of Europe, CDEG (2008) 15, 211pp. Pieejams: <https://rm.coe.int/1680599885>

⁶⁶ O'Hagan, A. (2008). Gender Budgeting in Europe: A sustainable route to policy change? PSA Northern Postgraduate Conference June 6 2008. Pieejams: http://www.pol.ed.ac.uk/_data/assets/word_doc/0016/15640/o_hagan_paper.doc

<p>6. Sieviešu līdzdalība politiskajā un sabiedriskajā dzīvē un lēmumu pieņemšanā</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Finansējums, kas veltīts publiskās pārvaldes un politiskās elites izglītošanas pasākumiem par dzimumu līdztiesības jautājumiem • Finansējums un cilvēkresursi, kas veltīti sabiedrības izglītošanai par dzimumu līdztiesības jautājumiem • Studiju programmas, kas veltītas dzimumu līdztiesības jautājumiem • Finansējums pētniecībai par dzimumu līdztiesības jautājumiem • Finansējuma tipi (nacionāls, pašvaldības vai starptautisks, piemēram, ES struktūrfondi) un proporcijas • Finansējums un cilvēkresursi, kas paredzēti statistikas datu ievākšanai, apstrādei un analīzei
	<ul style="list-style-type: none"> • Dzimumu proporcija likumdevēja, valdības u.c. augstākajās politiskajās institūcijās • Dzimumu proporcija lielāko uzņēmumu valdēs • Dzimumu proporcija augstāko publiskās pārvaldes amatos • Dzimumu proporcija augstākās izglītības iestādēs pa nozarēm • Dzimumu proporcija attiecībā uz iegūto izglītību • Dzimumu proporcija tiesu nozarē (tiesneši, prokurori) • Dzimumu proporcija likumsargājošajās institūcijās, to augstākajā vadībā • Dzimumu proporcija militārajos spēkos, to augstākajā vadībā • Sieviešu nodarbinātības līmenis • Dzimumu ienākumu līdztiesība • Dzimumu proporcija sociālo garantiju saņemšanas jomā (pabalsti, pensijas u.tml.)

Avots: Pētījuma autori, balstoties uz Eiropas Padomes ziņojumu (2008)⁶⁷, Quinn, S. (2009)⁶⁸ un O'Hagan, A. (2008)⁶⁹ darbiem

Lai gan šis indikators saraksts ir veidots skatījumā uz nacionālo līmeni, tas ir viegli pielāgojams dažādiem specifiskajiem kontekstiem. Tas ir nozīmīgi, jo "Eiropā nacionāla līmeņa iniciatīvas ir retāk sastopamas nekā dzimumu līdztiesības principa integrēšana budžeta veidošanā konkrētu nacionālās pārvaldes organizāciju departamentu, reģionu, pilsētu vai vietējo pašvaldību līmenī".⁷⁰ Piemēram, attiecībā uz sieviešu dalību lēmumu pieņemšanā vienas organizācijas kontekstā kā indikatoru iespējams izmantot arī paaugstināšanas amatā tendences, organizācijas iekšējās kārtības dokumentus vai dzimumu proporciju *per se* un attiecībā uz dažādu socializācijas pasākumu organizēšanas plānošanas komitejām. Sīkāk skatīt 2.2.2. nodaļā.

2.2. Dzimumu līdztiesības principa integrēšana budžeta veidošanas procesos

Dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanā viena no izmantotajām metodēm ir **dzimumu līdztiesības principa integrēšana budžeta veidošanā**. Saskaņā ar Eiropas Padomes *gender budgeting* definīciju tā ir dzimumu līdztiesības integrētās pieejas pielietošana budžeta procesos, kas ietver ar dzi-

⁶⁷ Council of Europe (1998). Gender Mainstreaming. Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices, EG-S-MS (98) 2, 23-25 lpp. Pieejams: <http://www.unhcr.org/3c160b06a.pdf>

⁶⁸ Quinn, S. (2009). Gender budgeting: practical implementation. Handbook, Directorate General of Human Rights and Legal Affairs Council of Europe, CDEG (2008) 15, 21 lpp. Pieejams: <https://rm.coe.int/1680599885>

⁶⁹ O'Hagan, A. (2008). Gender Budgeting in Europe: A sustainable route to policy change? PSA Northern Postgraduate Conference June 6 2008. Pieejams: http://www.pol.ed.ac.uk/___data/assets/word_doc/0016/15640/o_hagan_paper.doc

⁷⁰ Turpat, 5 lpp

muma aspektu saistītu budžetu izvērtēšanu, dzimuma aspekta skatījuma iekļaušanu visos budžeta veidošanas procesa līmeņos, kā arī ieņēmumu un izdevumu restrukturizēšanu dzimumu līdztiesības veicināšanai⁷¹. Respektīvi, notiek budžeta izvērtēšana no dzimuma perspektīvas, noskaidrojot, cik lielā mērā kā sievietes, tā vīrietis ir ieguvēji no esošajiem vai plānotajiem izdevumiem, kā arī, vai tiek veicināta dzimumu līdztiesība⁷². Dzimumu līdztiesības principa integrēšana budžeta veidošanā atklāj “cilvēkus aiz skaitļiem”.

Viens no galvenajiem šī principa uzdevumiem ir novērst “aklumu” attiecībā uz atšķirībām starp dzimumiem, tādējādi novēršot neefektīvu vai pat kaitīgu resursu izmantošanu⁷³. Šis “aklums” nav apzinātas rīcības rezultāts, pretējā gadījumā to klasificētu kā diskrimināciju⁷⁴. Dzimumu līdztiesības principa integrēšana budžeta veidošanā palīdz novērst šo “aklumu”, uzdodot divus fundamentālus jautājumus: Kā tiek sadalīti publiskie/valsts resursi starp dzimumiem? Vai budžets apmierina visu vajadzības? Lai rastu atbildi uz šiem jautājumiem, ir jāveic rīcībpolitiku, plānu un programmu izvērtējums pēc skaidri definētiem, izmērāmiem kritērijiem. Latvijas gadījumā, piemēram, būtu jāvērtē atbilstība “Plānam dzimumu līdztiesības īstenošanai 2012.-2014. gadam”⁷⁵.

Īsumā, uzdodot jautājumu “*Kas ir dzimumu līdztiesības principa integrēšana budžeta veidošanā?*”, ir iespējams sniegt šādas atbildes:

- Tas ir veids, kā sasaistīt dzimumu līdztiesības politiku ar makroekonomikas politiku;
- Tā balstās atziņā, ka budžeta līdzekļu sadalījums atšķirīgi ietekmē sievietes un vīriešus;
- Tā ir metode, kas ir pielietojama gan budžeta ieņēmumu, gan izdevumu daļā;
- Tā sākas ar dzimuma ietekmes uz budžetu analīzi un turpinās ar dzimuma aspekta integrēšanu budžeta plānošanā;
- Tā nenozīmē atsevišķa budžeta veidošanu sievietēm;
- Tā nozīmē uz cilvēkiem vērstu budžeta veidošanu;
- Tā nozīmē rūpīgāku budžeta rezultātu pārbaudi;
- Tā nodrošina labāku mērķauditorijas atlasīšanu un tādējādi arī daudz efektīvāku publisko/valsts līdzekļu sadali;
- Tā veicina plašāku ieinteresēto/ietekmēto personu loka piedalīšanos budžeta veidošanā un tādējādi padziļina demokrātiskos procesus;
- To var pielietot noteiktām budžeta pozīcijām vai budžeta programmām;
- Tās galvenais mērķis ir dzimuma jūtīgas pieejas izmantošana visos budžeta aspektos.⁷⁶

⁷¹ Quinn, S. (2009). Gender budgeting: practical implementation. Handbook, Directorate General of Human Rights and Legal Affairs Council of Europe, CDEG (2008) 15, 2lpp. Pieejams: <https://rm.coe.int/1680599885>.

⁷² Campbell, J., Gillespie, M. (2017). Gender analysis of spending on the Scottish Modern Apprenticeship programme. Pieejams: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0269094217721669>

⁷³ Elson D., Sharp R. (2010). Gender-responsive budgeting and women's poverty. In: Chant S. (ed.). International Handbook of Gender and Poverty: Concepts, Research, Policy, Edward Elgar Publishing, Cheltenham

⁷⁴ Marks Rubin, M., Bartle, J.R. (2005). Integrating Gender into Government Budgets: A New Perspective. Public Administration Review, Vol. 65, No. 3 (May - Jun., 2005), 259-272.lpp. Pieejams: <http://www.jstor.org/stable/3542503>

⁷⁵ 2012.gada 17.janvāra Ministru kabineta rīkojums Nr.35 “Par Plānu dzimumu līdztiesības īstenošanai 2012.-2014.gadam”. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=242919>

⁷⁶ Quinn, S. (2009). Gender budgeting: practical implementation. Handbook, Directorate General of Human Rights and Legal Affairs Council of Europe, CDEG (2008) 15, 4lpp. Pieejams: <https://rm.coe.int/1680599885>

Dzimuma aspekta integrēšana budžeta veidošanas procesos ļauj daudz precīzāk pielāgot līdzekļus iedzīvotāju reālajām vajadzībām, norādīt uz trūkumiem un dod iespēju veikt atsevišķu budžeta pozīciju/programmu pārplānošanu, ar mērķi veicināt dzimumu līdztiesību un efektīvu budžeta līdzekļu izlietojumu.

2.2.1. Ieguvumi no dzimumu līdztiesības principa integrēšanas budžeta veidošanā

Dzimumu līdztiesības principa integrēšana budžeta veidošanas procesā veicina stratēģisku mērķu sasniegšanu, jo šī pieeja sniedz dziļāku izpratni par situācijas kontekstu un konkrētās sabiedrības grupas vajadzībām. Dzimuma aspekta integrēšanai budžeta veidošanas procesos ir sekojoši vispārēji ieguvumi:

- Atbildīgums – nozīmīga sastāvdaļa dzimumu līdztiesības principa integrēšanai budžeta veidošanā ir budžeta ietekmes uz sievietēm un vīriešiem analīze, kas kalpo arī kā rīks, lai uzraudzītu budžeta ietekmi uz dzimumu līdztiesības mērķu sasniegšanu valstī kopumā.⁷⁷
- Caurspīdīgums – sistemātiska dzimumu līdztiesības principa integrēšana budžeta veidošanā var paaugstināt sabiedrības līdzdalību budžeta veidošanas procesos un līdz ar to – caurspīdīgumu.⁷⁸
- Orientēšanās uz rezultātiem – uz rezultātiem orientēta budžeta veidošana ciešāk savieno stratēģisko plānošanu ar publiskā finansējuma pārvaldību, rīcībpolitikas mērķus ar budžetu. Tas tiek panākts, definējot sasniedzamus mērķus un aktivitātes, kā arī izveidojot sasnieguma indikatoros balstītu monitoringa sistēmu, lai noteiktu programmas progresu mērķu sasniegšanā.⁷⁹
- Efektivitāte - dzimumjūtīga budžeta analīze sniedz uzlabotu informāciju par sievietes un vīriešu potenciāli atšķirīgajām situācijām un vajadzībām, kā arī par līdzekļu un resursu pārdales ietekmi uz dzimumu starpā. Dzimumu līdztiesības principa integrēšana budžeta veidošanā nodrošina pamatu sekmīgākai un pierādījumos balstītai lēmumu pieņemšanai, sekmējot budžeta līdzekļu efektīvāku izmantošanu.⁸⁰
- Korupcijas un nabadzības risku samazināšana – paaugstinoties līdzekļu izlietošanas efektivitātei un budžeta caurspīdīgumam, mazinās ekonomiski nelabvēlīga ietekme uz abiem dzimumiem, kas savukārt samazina korupcijas un nabadzības riskus.⁸¹
- Dzimtes lomu stereotipu mazināšana – mērķtiecīgi nodrošinot sievietēm un vīriešiem vienlīdzīgas iespējas apgūt dažādas zināšanas, prasmes un profesijas, tiek sekmēta indivīdu pašrealizācija un profesionālo spēju pielietošana. Tas savukārt var potenciāli veicināt inovāciju attīstību un konkurētspējas palielināšanos.
- Sabiedrības līdzdalības palielināšanās – mazinoties dzimtes stereotipu ietekmei, ir iespējams palielināt sabiedrības līdzdalību dažādās aktivitātēs un pasākumos, kas līdz šim tikuši definēti kā vienam vai otram dzimumam atbilstošāki. Sievietes un vīriešu vēlmju un gaidu noteikšana

⁷⁷ EIGE (2017). Gender Budgeting, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 9.lpp. Pieejams: http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/eige_gender_budgeting.pdf

⁷⁸ Turpat

⁷⁹ Turpat

⁸⁰ Turpat

⁸¹ Färber, C. (2008). Gender Budgeting in the Civil Society, Jakarta, FES, 3lpp. Pieejams: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/05082.pdf>

palīdz mobilizēt un stiprināt konkrēto mērķa grupu, savukārt sabiedrības iesaiste budžeta izdevumu plānošanā veicina dalībniekos līdzatbildības sajūtu attiecībā uz dažādu ideju un iniciatīvu ieviešanu praksē.⁸²

- Pakalpojumu sniegšanas uzlabošana – uzklusot sabiedrības vēlmes, viedokļus un gaidas, ir iespējams identificēt pastāvošos trūkumus un veikt pieejamo budžeta līdzekļu pārdali, lai tos novērstu.⁸³

2.2.2. Posmi dzimumu līdztiesības principa integrēšanai budžeta veidošanā

Saskaņā ar Eiropas Padomes definīciju dzimumu līdztiesības principa integrēšanai budžeta veidošanā ir trīskāršs virsmērķis: “fiskālās plānošanas atbildīguma un caurspīdīguma nodrošināšana; līdztiesīgas dzimumu iesaistes budžeta veidošanas procesos nodrošināšana; un dzimumu līdztiesības un sieviešu tiesību veicināšana”.⁸⁴ Līdzīgi kā ar integrēto pieeju dzimumu līdztiesības īstenošanai *per se* arī šī principa realizēšanai praksē ir vairāki priekšnoteikumi kā “politiskā griba un līderība; augsts publiskās pārvaldes apņemšanās līmenis; ierēdņu tehniskās kapacitātes celšana; sabiedrības iesaiste; un dzimumos dalīti dati”⁸⁵. Kopumā dzimuma aspekta integrēšana budžeta veidošanā tiek īstenota trīs posmos (skatīt attēlu Nr. 2).

Attēls Nr. 2. Trīs posmi dzimumu līdztiesības principa integrēšanai budžeta veidošanā



Avots: Quinn, S. (2009)⁸⁶

1. posms. Budžeta analīze no dzimuma aspekta skatījuma/perspektīvas. Pirmais analīzes līmenis ir izveidot dzimumos dalīto datu (angl. *sex-disaggregated*) ziņojumu par budžeta programmu izmantotājiem vai labuma guvējiem. Analīzes veikšana padziļināti no dzimuma perspektīvas var atklāt:

⁸² Ndlovu Y. (2016). Gender Budgeting Benefits Communities. Pressreader.com. Pieejams: <https://www.pressreader.com/zimbabwe/the-herald-zimbabwe/20161221/281925952665437>

⁸³ Turpat

⁸⁴ EIGE (2017). Gender Budgeting, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 4 lpp. Pieejams: <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-budgeting>

⁸⁵ Turpat, 5.lpp.

⁸⁶ Quinn, S. (2009). Gender budgeting: practical implementation. Handbook, Directorate General of Human Rights and Legal Affairs Council of Europe, CDEG (2008) 15, 17.lpp. Pieejams: <https://rm.coe.int/1680599885>

- Pakāpi, kādā budžets ir apmierinājies budžeta līdzekļu/pakalpojumu saņēmēju vajadzības;
- Kā budžeta līdzekļu/pakalpojumu saņēmēju uz dzimumu balstītās vajadzības un lomas veicina apmierinātības pakāpi;
- Izaicinājumus un barjeras, ar kurām sastopas tās personas izdalītajā mērķa grupā, kuras nav ieguvušas pieeju pakalpojumiem;
- Pakāpi, kādā budžets ir samazinājies, pastiprinājies vai neizmainījies dzimuma nelīdztiesību;
- Attiecības, biežāk gan to trūkumu, starp valsts rīcībpolitiku, it īpaši dzimumu līdztiesības rīcībpolitikām, un budžeta lēmumiem;
- Norādes, cik ļoti budžeta veidošanā ir nepieciešams ņemt vērā sieviešu un vīriešu ieguldījumu aprūpes ekonomikā.

Šajā posmā analīzes veikšanai nepieciešamos datus iespējams iegūt, piemēram, veicot aptaujas, fokusa grupu intervijas, analizējot atsauksmes sociālajos tīklos utt. Analīzes veikšanai var izmantot arī dažādus indikatorus, kas minēti 2.1.2. nodaļā, pielāgojot tos specifiskā konteksta vajadzībām.

2. posms. Budžeta restrukturizācija, pamatojoties uz dzimtes aspekta analīzi. Tajos aspektos, kur budžeta līdzekļi nav sadalīti dzimumu līdztiesīgā veidā, ir nepieciešama rīcība šīs nevienlīdzības novēršanai un nepieciešama budžeta pārplānošana. Tīklīdz ir noteikta budžeta atšķirīgā ietekme uz vīriešiem un sievietēm, ir pienākums iestrādāt dzimuma aspektu kā analīzes kategoriju budžeta veidošanas procesos.

3. posms. Integrēt dzimuma aspektu kā analīzes kategoriju budžeta procesos. Dzimuma aspekta integrēšana budžeta veidošanā neattiecas tikai uz budžeta saturu; metode attiecas arī uz procesiem, kas saistās ar budžeta veidošanu. Tam nepieciešama nepārtraukta apņemšanās izprast dzimuma aspektus, lai ņemtu vērā mainīgās sieviešu un vīriešu, zēnu un meiteņu vajadzības.

Sasaistot šos posmus ar iepriekš minētajiem priekšnoteikumiem, **dzimumu līdztiesības procesa integrēšanas jebkurā rīcībpolitikā katalizators ir politiskā griba** – dzimumu līdztiesības jautājumam ir jāiegūst centrāla loma politiskajā dienaskārtībā. Ja dzimumu līdztiesības jautājums ir ieguvis uzmanību, kaut vai simboliskā līmenī, tiek izveidots vismaz minimāls likumiskais ietvars dzimumu līdztiesības īstenošanai. Tālāk šis likumiskais ietvars var kalpot par atspēriena punktu dzimuma aspekta integrēšanai budžeta veidošanā.

Dzimumjūtīguma analīze ļauj identificēt pašreizējās rīcībpolitikas trūkumu, kura novēršanai ir jāizstrādā attiecīgas stratēģijas un rīcības plāni. Stratēģijā ir jāiekļauj konkrēti uzdevumu izpildes termiņi un izmērāmi mērķi. Stratēģijas izveidē ieteicams piesaistīt ekspertus, interešu aizstāvjus un, protams, sabiedrības daļu, uz kuru attiecīgais budžets vai jebkura cita veida rīcībpolitika attieksies, lai izvairītos no pārlietu normatīvas pieejas problēmu risināšanai un radītu gan kopienā, gan publiskajā vai organizācijas pārvaldē līdzatbildības sajūtu.

Trešajā – ieviešanas – posmā izšķiroši nozīmīga ir administratīvā griba. Publiskās pārvaldes darbinieku neizpratne par dzimumu līdztiesības jautājumiem un nevēlēšanās praksē ieviest reformas un jaunās rīcībpolitikas un programmas var nopietni apdraudēt vai pat pilnībā izslēgt attiecīgo aktivitāšu īstenošanu.

Visbeidzot, dzimuma aspekta integrēšana budžeta veidošanā nav vienreizējs pasākums. Cikls ir jāatkārto katru reizi, kad tiek izstrādāts jauns budžets – ikgadējais vai vidējā termiņa. Līdz ar to katru gadu,

veidojot budžetu, ir nepieciešams izvērtēt iepriekšējā perioda panākumus un trūkumus, kā arī konkrētas sabiedrības vēlmes un vērtības, lai izvirzītu jaunus, aktuālus mērķus un izstrādātu stratēģijas to sasniegšanai.

2.2.3. Pieejas dzimumu līdztiesības principa integrēšanai budžeta veidošanā

Lai veiktu dzimuma aspekta integrēšanu budžeta veidošanā, daudzus soļus, principus un indikatorus ir iespējams “aizņemt” no integrētās pieejas dzimumu līdztiesības īstenošanai. Šajā gadījumā tā vietā, lai aptvertu visas rīcībpolitikas, fokuss tiek veltīts tikai vienai jomai – budžetam. Līdz ar to, veicot dzimumu līdztiesības principa integrēšanu budžeta veidošanā, ir iespējams izmantot jau 2.1.2.nodaļā minētās 3R, 4R un “Pakāpienu” metodes un piecus *ex ante* novērtējuma soļus. Balstoties uz 2.2.1. nodaļā minētajiem priekšnoteikumiem, kas nepieciešami, lai īstenotu dzimumu līdztiesības principa integrēšanu budžeta veidošanā, ir iespējams izvirzīt pielāgoto indikatoru piemērus budžeta analīzes veikšanai no dzimuma aspekta.

1. Politiskā griba un līderība:

- Dzimumu līdztiesības kā nozīmīga aspekta iekļaušana budžeta veidošanu regulējošajos normatīvajos aktos un procesos;
- Dzimumu līdztiesības kā nozīmīga budžeta veidošanas aspekta iekļaušana ievēlēto politisko līderu iecerētās darbības deklarācijās (piem., valdības deklarācijā), intervijās, runās, izvirzītos budžeta rīcībpolitikas plānošanas dokumentos/iniciatīvās u.tml.;
- Dzimumu līdztiesības nozīmīguma budžeta veidošanā regulāra aktualizēšana dienaskārtībā – runas, intervijas;
- Spiediens no starptautisko organizāciju puses (piem., ES, ANO), kas formalizēts dokumentos (piem., jauni likumi, rezolūcijas, deklarācijas, u.tml.);
- Izmērāmu rādītāju un termiņu izvirzīšana;
- Sabiedrības attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājumu nozīmīgumu.

2. Augsts publiskās pārvaldes apņemšanās līmenis:

- Dati par publiskās pārvaldes darbinieku attieksmi pret dzimumu līdztiesības jautājumiem;
- Stratēģijas dzimuma aspekta integrēšanai budžeta veidošanā, kas ietver arī veidus, kā pārvarēt identificētās barjeras;
- Etalona radīšana – dzimuma aspektu budžeta veidošanā ieviešana, piem., konkrētās struktūrvienības budžeta veidošanā, stratēģijās u.c. dokumentos, pilotprojekti u.tml.;
- Pētījumu par budžeta ietekmi uz dzimumu līdztiesību veikšana, biežums, rezultātu komunicēšana;
- Caurspīdīgums – budžeta līdzekļu sadalījums ir atšifrējams un izsekojams;
- Iedzīvotāju apmierinātības aptauju laikā iegūto ieteikumu un vēlmju vērā ņemšana un integrēšana nākamā gada budžeta plānošanas aktivitātēs.

3. Ierēdņu tehniskās kapacitātes celšana:

- Publiskās pārvaldes darbinieku izglītības pasākumi (kursi, semināri, u.tml.), kas veltīti datu ievākšanas un apstrādes jautājumiem;

- Izglītības pasākumi (kursi, semināri u.tml.), kas veltīti publiskās pārvaldes un politiskās elites izglītošanai par jaunākajām tendencēm dzimumu līdztiesības principa iekļaušanā budžeta veidošanā (piem., pētījumi, ES likumi, vadlīnijas, u.tml.);
- Izglītības pasākumi (kursi, semināri, u.tml.), kas veltīti publiskās pārvaldes kapacitāšu celšanai, kas ļautu paaugstināt līdzekļu izlietošanas efektivitāti, piem., uzlabotu zināšanas par mārketingu, komunikāciju, utt.;
- Konsultācijas ar NVO un interešu aizstāvības grupām par dzimumu līdztiesības jautājumiem biežums, saturs.

4. Sabiedrības iesaiste:

- Iedzīvotāju aptaujas un fokusgrupu intervijas, kas veltītas jautājumiem par to, kādā pakāpē budžets ir apmierinājais iedzīvotāju vajadzības;
- Sabiedrības izglītošanas pasākumu, kas veltīti dzimumu līdztiesības jautājumiem, biežums, saturs;
- Dzimumu līdztiesības interešu aizstāvības grupu aktivitātes;
- Sabiedrības pārstāvju iesaistīšana dažādu no budžeta līdzekļiem finansēto pasākumu plānošanā, dalībnieku dzimumu proporcija;
- Dalībnieku/pakalpojuma saņēmēju dzimumu proporcija dažādos no budžeta līdzekļiem finansētajos pasākumos/aktivitātēs.

5. Dzimumos dalīti dati:

- Plaši statistikas dati, kas pieļauj dalījumu no dzimumu perspektīvas. Datu ievākšanas biežums, metodes.

“Budžeta izdevumu analīze no dzimuma perspektīvas ir pirmais praktiskais solis, kad tiek uzsākta dzimumu līdztiesības principa ieviešana budžeta veidošanā. Līdzās datiem, kas atklāj budžeta līdzekļu sadali starp dzimumiem, analīzē ir jāietver arī dati, kas parāda to, kā dzimums ietekmē cilvēku vajadzības. Šī informācija būs specifiska katram analizējamajam sektoram”⁸⁷. Metožu pielietojamības un izvēles specifika neaprobežojas tikai ar institūcijas darbības jomas specifiku. “Aplūkojot budžeta veidošanas iniciatīvu piemērus Eiropā, integrētā pieeja dzimumu līdztiesības īstenošanai tiek izmantota, pielāgojot to vietējiem apstākļiem”⁸⁸. Tādējādi ir izveidotas metodes, kas risina gan konkrētajā darbības jomā, gan ģeogrāfiskajā un kultūras kontekstā balstītos izaicinājumus.

Piemēram, Šveicē īstenotās budžeta veidošanas iniciatīvas piemērs parāda, kā pakāpeniski pāriet no rudimentāras analīzes veikšanas uz dzimuma kā pastāvīgas analīzes kategorijas iekļaušanu budžeta veidošanā⁸⁹.

⁸⁷ Quinn, S. (2009). Gender budgeting: practical implementation. Handbook, Directorate General of Human Rights and Legal Affairs Council of Europe, CDEG (2008) 15, 22.-23.lpp. Pieejams: <https://rm.coe.int/1680599885>

⁸⁸ Turpat, 30.lpp

⁸⁹ Turpat, 23.lpp

Tabula Nr. 2. Šveices Sociālās politikas un darba centra metode budžeta analīzei dzimuma aspekta griezumā (Budžeta izdevumu dzimumjūtīguma analīze)

Posmi	Problēmjaudājumi / piemēri
Datu iepirkums/ pieprasījums	Budžeta funkcionālais sadalījums, aptverot vairāku gadu posmu (atbilstoši institūcijas atbildības lokam), piemēram, administrācija, sabiedrības drošība, izglītība, utt..
Izdevumu posteņu klasifikācija saskaņā ar: • nodarbinātību • pabalstiem • neapmaksāto sieviešu darbu	<ul style="list-style-type: none"> • Vai institūcijas aktivitātes rada lielāku nodarbinātību vīriešiem vai sievietēm vai vienādi abiem dzimumiem? • Vai institūcijas aktivitātes dod priekšroku vīriešiem vairāk nekā sievietēm vai otrādi? Vai abiem dzimumiem ir vienādas priekšrocības? • Vai pasākumi institūcijas izdevumu samazināšanai rezultējas lielākā sieviešu iesaistē neapmaksātā darbā? • Vai institūcijas aktivitātes paaugstina nodarbinātību?
Atšķirību aprēķins	Izmaksu samazināšanas perioda salīdzinājums ar atskaites periodu: kā atsevišķie posteņi ir attīstījušies salīdzinājuma periodā attiecībā pret kopējiem izdevumiem?
Rīcībpolitikas atbilstība	Mērķis ir panākt nopietnu un atbildīgu attieksmi pret dzimumu līdztiesību. Valsts atbalsta līdzekļi, no kuriem vīrieši ilgu laiku guvuši augstāku vidējo atbalstu, ir jāpārdaļa, ievērojot līdztiesības principu.

Avots: Quinn, S. (2009)⁹⁰

Kā to ilustrē Šveices piemērs, metode pēc savas uzbūves var būt vienkārša un var tikt piemērota jebkurai ministrijai vai pašvaldības darbības jomai. Šī metode ir vērtējama arī kā optimāla datu pieejamības kontekstā – analīzei nepieciešamos datus ir iespējams iegūt no budžeta plānošanas dokumentiem, gada pārskatiem un centrāli ievāktiem statistikas datiem. Datus par pakalpojumu saņēmēju apmierinātību ir iespējams iegūt, veicot konkrētās mērķa grupas anketēšanu vai fokusgrupu intervijas. Budžeta līdzekļu piešķiršana konkrētām aktivitātēm un programmām ļauj izdarīt secinājumus par budžeta plānotāju faktisko attieksmi pret dzimumu līdztiesības jautājumiem. Turklāt budžeta līdzekļu piešķiršanas izsekošana ļauj izdarīt secinājumus par pastāvošajiem dzimtes stereotipiem.

Spānijas autonomā Andalūzijas reģiona Budžeta ietekmes uz dzimumu komisijas izstrādātā G+ metodoloģija ir vēl viens piemērs sabiedriskajam, sociālajam, politiskajam un ekonomiskajam kontekstam specifisku metožu izveidei (skatīt tabulu Nr. 3). “G+” atslēga ir klasifikācijas sistēma, lai piešķirtu prioritāti tām budžeta programmām, kas ir visnozīmīgākās dzimumu līdztiesības īstenošanai. Programmas tiek izvēlētas, balstoties uz sekojošiem kritērijiem: transformatīvo kapacitāti; kapacitāti radīt pārmaiņas lielākā mērogā; kapacitāti samazināt dzimumu nevienlīdzību.⁹¹

Tabula Nr. 3. “G+” skala

Dzimumjūtīgums		
Nozīmīgums	Jā/ Ir	Nē/ Nav
Zems	g1 Programmu ietekme uz cilvēkiem rodas no tās iekšējās vai instrumentālās dabas	g1

⁹⁰ Quinn, S. (2009). Gender budgeting: practical implementation. Handbook, Directorate General of Human Rights and Legal Affairs Council of Europe, CDEG (2008) 15., 25.lpp. Pieejams: <https://rm.coe.int/1680599885>

⁹¹ Turpat, 21.lpp

Dzimumjūtīgums		
		Programmas, kurām nav tiešas ietekmes uz indivīdiem, un ar zemu vai neeksistējošu netiešo ietekmi
Vidējs	G Programmas ar zemu ietekmi vai zemu transformatīvo kapacitāti, vai ar samazinātu funkcionālo nozīmīgumu	-
Augsts	G+ Ļoti nozīmīgas programmas dēļ tām piemītošās transformatīvās kapacitātes, ietekmes un atzīta funkcionālā nozīmīguma	-

Avots: Quinn, S. (2009)⁹²

Novērtējuma kritēriji – funkcionālais nozīmīgums, transformatīvā kapacitāte un ietekme – tiek definēti šādi: “programmas ietekmes kapacitāti definē cilvēku skaits, kurus konkrētā aktivitāte ietekmē; funkcionālais nozīmīgums – vai programmai ir potenciāls būt par “pārmaiņu sviru” par labu dzimumu līdztiesībai; un transformatīvā kapacitāte – aktivitāšu spēja transformēt [kultūru/vidi] un to nozīmīgums attiecībā uz dzimumu līdztiesību”⁹³. Izpētes dati tiek iegūti gan no pārvaldes iestādēm, gan no pētnieciskās vides.

Metodes dzimumu līdztiesības principa integrēšanai budžeta veidošanā piedāvā dažādus veidus, kā realizēt dzimumu līdztiesību budžeta veidošanā un pozitīvi ietekmēt vīriešu un sieviešu dzīves. Metodes izvēle ir atkarīga gan no pašas institūcijas darbības specifikas, gan institūcijas izvirzītajiem dzimumjūtīguma mērķiem, kā arī no nepieciešamo datu pieejamības un, protams, darbinieku izpratnes par dzimumu līdztiesību.

Integrētā pieeja dzimumu līdztiesības īstenošanai var tikt skatīts gan kā process, gan kā stratēģija, kas paredz dzimuma aspekta un dzimumu līdztiesības principa ietveršanu visās jomās un nozarēs.

Neskatoties uz pieaugošo izpratni par dzimumu līdztiesības jautājumiem, integrētā pieeja dzimumu līdztiesības īstenošanai ir salīdzinoši jauns koncepts.

Dzimumu līdztiesības principa integrēšana budžeta veidošanas procesā ir pieeja, kas var gan veicināt dzimumu līdztiesību, gan uzlabot un pilnveidot budžeta veidošanas procesu.

Dzimumu līdztiesības principa integrēšana budžeta veidošanas procesā sastāv no trīs posmiem:

1. **posms.** Budžeta analīze no dzimuma aspekta skatījuma/perspektīvas;
2. **posms.** Budžeta restrukturizācija, pamatojoties uz dzimtes aspekta analīzi;
3. **posms.** Dzimuma aspekta kā analīzes kategorijas integrēšana budžeta procesos.

Dzimuma aspekta integrēšanai budžeta veidošanas procesos ir virkne vispārēju ieguvumu, kā piemēram, dzimtes lomu stereotipu mazināšana, korupcijas un nabadzības riska samazināšanās valstī,

⁹² Quinn, S. (2009). Gender budgeting: practical implementation. Handbook, Directorate General of Human Rights and Legal Affairs Council of Europe, CDEG (2008) 15., 21.lpp. Pieejams: <https://rm.coe.int/1680599885>

⁹³ Khan, Z. , Burn, N. (2017). Financing for Gender Equality: Realising Women's Rights through Gender Responsive Budgeting, Palgrave Macmillan UK, London, 96lpp. Pieejams: doi:10.1057/978-1-137-46101-8

sabiedrības līdzdalība budžeta veidošanas procesā, kas sekmē valsts pārvaldes caurspīdīgumu, sniedz padziļinātu informāciju par sieviešu un vīriešu potenciāli atšķirīgajām situācijām un vajadzībām.

Dzimumu līdztiesības problēmas ir ne tikai kompleksas, tās ir arī **kontekstam specifiskas** – tās atšķiras atkarībā no **valsts, reģiona vēsturiskās pieredzes, socioekonomiskās situācijas un citiem fona apstākļiem**.

Ikvienā no dalībvalstīm ir jāīstenojas noteiktiem, savstarpēji atkarīgiem priekšnoteikumiem, lai praksē ieviestu integrēto pieeju dzimumu līdztiesības īstenošanai – politiskā griba; likumiskais ietvars; statistika un visaptverošas zināšanas par attiecībām dzimumu starpā; publiskās pārvaldes izglītība; finansējums un cilvēkresursi, sieviešu līdzdalība politiskajā un sabiedriskajā dzīvē un lēmumu pieņemšanā.

3. Praktiski paņēmieni un citu valstu labā prakse dzimuma aspekta pieejas integrēšanai budžeta plānošanas, izlietošanas un uzskaites procesā

Nodaļa ietver pārskatu par 5 valstu – Somijas, Zviedrijas, Nīderlandes, Norvēģijas un Ukrainas – īstenojamiem pasākumiem un labo praksi dzimuma aspekta integrēšanai budžeta veidošanas procesos. Šo valstu pieeja tiek analizēta gan no vēsturiskās, gan institucionālās pieredzes. Papildus tiek sniegta informācija par dzimumu vienlīdzības plānošanas procesu Skandināvijas valstīs kopā.

Katrā no 5 valstu pārskatiem ir atspoguļoti būtiskākie dzimuma aspekta integrēšanas principi budžeta veidošanā, tāpat norādīti svarīgākie metodoloģiskie soļi tā integrēšanai. Nodaļas noslēgumā sniegti secinājumi un priekšlikumi dzimuma aspekta iekļaušanai budžeta procesos, pamatojoties uz analizēto valstu pieredzi un Latvijas situāciju.

3.1. Valstu izvēles pamatojums

Valstu izvēle pieredzes analīzei ir noteikta, ņemot vērā sekojošus kritērijus:

- a) Salīdzināmas saņēmējvalsts un donorvalstu sociālpolitikas tendences – visas valstis ir ekonomiski attīstītas valstis, starptautisko organizāciju (piem., ES, NATO, OECD) dalībvalstis, vai arī valstīm ir kopīga vēsturiskā pieredze (piem., valsts atradās PSRS sastāvā).
- b) Saņēmējvalstīs un donorvalstīs ir līdzīgas administratīvās sistēmas.
- c) Iepriekšēja sadarbības, attīstības un rīcībpolitikas pārceļšanas pieredze abu pārceļšanā iesaistīto valstu starpā.
- d) Rīcībpolitikas un labās prakses pārceļšanas procesa iespējami veiksmīgākas norises nodrošināšana.
- e) Visu dzimuma aspekta pieejas integrēšanas instrumentu un tipu⁹⁴ iekļaušana labās prakses apskatā (skatīt 3.3. nodaļu).

Saskaņā ar salīdzināmo valstu tipoloģijas un instrumentu analīzi (skatīt 3.3. nodaļu) par piemērotākajām pieredzes valstīm pētījuma kontekstā tika izvēlētas Somija, Zviedrija, Nīderlande, Norvēģija un Ukraina (skatīt tabulu Nr. 4).

Tabula Nr. 4. Pamatojums pieredzes valstu izvēlei

Nr. p.k.	Valsts nosaukums	Detalizēts pamatojums
1.	Somija	Atbilstoši valsts administratīvās sistēmas tipoloģijai Somija pieder “Ziemeļu – Viduseiropas” modelim ⁹⁵ , kurā ir atvērta publiskā pārvalde un dominē administratīvās valsts doktrīna. Somijas labā prakse ļaus iepazīt dzimuma aspekta

⁹⁴ Dzimuma aspekta pieejas integrēšanas tipi ietver: (1) dzimuma informētu resursu piešķiršanu (angl. *gender informed resource allocation*) – rīcībpolitikas lēmumu un/vai finansēšanas lēmumu pieņemšanas gadījumā tiek ņemta vērā ietekme uz dzimumu līdztiesību; (2) dzimuma aspekta novērtējošu budžeta procesu (angl. *gender assessed budgets*) – budžets kā integrēta vienība ir analīzes subjekts no dzimuma perspektīvas; (3) vajadzības balstītu dzimuma pieejas integrēšanu budžeta procesā (angl. *needs based gender budgeting*) – ar budžetu saistīti lēmumi ietver dzimuma vajadzību analīzi.

⁹⁵ Kuhlmann S., Wollmann H. (2014). Introduction to comparative public administration. Administrative Systems and Reforms in Europe, Palgrave, 28.lpp

Nr. p.k.	Valsts nosaukums	Detalizēts pamatojums
		pieejas integrēšanu budžeta plānošana kategorijā “ <i>Dzimuma informēta resursu piešķiršana</i> ”.
2.	Zviedrija	Atbilstoši valsts administratīvās sistēmas tipoloģijai Zviedrija pieder “Ziemeļu – Viduseiropas” modelim ⁹⁶ , kurā ir atvērta publiskā pārvalde un dominē administratīvās valsts doktrīna. Zviedrijas labā prakse pārstāvēs tipu “ <i>Dzimuma aspekta novērtējošs budžeta process</i> ”.
3.	Nīderlande	Atbilstoši valsts administratīvās sistēmas tipoloģijai Nīderlande pieder “Ziemeļu – Viduseiropas” modelim ar kontinentālās Eiropas administratīvā modeļa (ko pārstāv Vācija) ietekmi ⁹⁷ . Arī šeit ir atvērta publiskā pārvalde un dominē administratīvās valsts doktrīna. Nīderlandes pieredze būs nozīmīga, lai iepazītu “ <i>Vajadzībās balstīta dzimuma pieejas integrēšana budžeta procesā</i> ”.
4.	Norvēģija	Atbilstoši valsts administratīvās sistēmas tipoloģijai Norvēģija pieder “Ziemeļu – Viduseiropas” modelim ⁹⁸ , kurā ir atvērta publiskā pārvalde un dominē administratīvās valsts doktrīna. Savukārt Norvēģijas pieredze ir izvēlēta no vēsturiskiem apsvērumiem, jo Norvēģija tiek uzskatīta par dzimumu līdztiesības flagmani.
5.	Ukraina	Atbilstoši valsts administratīvās sistēmas tipoloģijai Ukraina pieder “Centrālās un Austrumeiropas valstu” modelim, kur liela ietekme ir bijusi valsts vēsturiskajai pieredzei, esot PSRS sastāvā. Tieši Ukrainas un Latvijas vēsturiskā pieredze ļauj identificēt abu valstu attīstības tendences un analizēt vēsturiskās pieredzes ietekmi.

Avots: Pētījuma autoru veidota tabula

Tā kā Skandināvijas valstis (Norvēģija, Zviedrija, Somija) ir ļoti līdzīgas savā pieredzē, to pieredze tiks analizēta no vienotas perspektīvas – Skandināvija un tās pieeja dzimumu līdztiesībai. Savukārt Ukrainas un Nīderlandes pieredze piedāvās informāciju no divām citām perspektīvām:

- a) Dzimuma aspekta integrēšana atvērtā un liberālā sabiedrībā un publiskajā politikā;
- b) Vēsturiskās pieredzes ietekme uz dzimuma aspekta integrēšanu.

Atbilstoši Kulmanas un Volmana (*Kuhlmann un Wollman*) administratīvajai valsts pārvaldes un rīcībpolitiku tipoloģijai⁹⁹, Baltijas valstis arī pieder “Ziemeļu – Viduseiropas” modelim. Savukārt administratīvās valsts doktrīna nosaka, ka rīcībpolitiku veidošanas process strukturēts un plānots, un rīcībpolitikas izstrādā ministrijas, bet ievieš padotības iestādes pašvaldības¹⁰⁰. Turklāt administratīvās valsts doktrīnas skatījumā pastāv dalījums starp rīcībpolitikas izstrādi un ieviešanu. Tādējādi izvēlēto valstu pieredze ir salāgojama ar Latvijas pieredzi, gan ņemot vērā sociālpolitisko attīstību, gan arī šo valstu rīcībpolitiku savstarpējo sinerģiju, tām esot starptautisko organizāciju dalībniekiem.

⁹⁶ Kuhlmann S., Wollmann H. (2014). Introduction to comparative public administration. Administrative Systems and Reforms in Europe, Palgrave, 28.lpp.

⁹⁷ Turpat

⁹⁸ Turpat

⁹⁹ Turpat

¹⁰⁰ Meyer-Sahling, J. (2009). Sustainability of Civil Service Reforms in Central and Eastern Europe Five Years After EU Accession, SIGMA Papers, No. 44, OECD Publishing

3.2. Labās prakses pārskats un analīze

Dzimumu vienlīdzība politiskajās debatēs jau dominē pēdējos sešdesmit gadus. Desmitiem valstu ir ieviešas vienlīdzīgu iespēju likumus un pieņēmušas ANO rezolūcijas par sieviešu pozīciju uzlabošanu. Līdz 21. gadsimta sākumam valstu centieni dzimumu vienlīdzības jomā visbiežāk ietvēra pretdiskriminācijas likumu izstrādi un ieviešanu. Savukārt pēdējā desmitgadē ir aizsāktas fiskālās politikas programmas ar mērķi samazināt dzimumu nevienlīdzību – šādas programmas ietver dzimumu līdztiesības aspektu visos budžeta veidošanas procesos, analizējot budžeta ietekmi uz sievietēm un vīriešiem atsevišķi. Tādējādi iespējams noteikt problemātiskās sfēras, kurās sievietēm netiek piešķirts pietiekami liels finansējums, piemēram, veselības aprūpe vai izglītība. Dzimuma aspekta iekļaušanu budžeta veidošanās procesos pirmā aizsāka Austrālija 1984. gadā. Šobrīd jau vairāk nekā 80 valstis ir mēģinājušas ieviest dažādas dzimuma aspekta integrēšanas valsts budžetā formas¹⁰¹.

Apskatot pētījuma valstis – Nīderlandi, Zviedriju, Norvēģiju, Somiju, Latviju un Ukrainu – no dzimumu vienlīdzības perspektīvas, redzams, ka Rietumeiropas valstis ierindojas virs Latvijas un Ukrainas, salīdzinot tās pēc ANO veidotā Dzimumu nevienlīdzības indeksa (angl. *Gender Inequality Index*) (skatīt tabulu Nr. 5). Pretstatā dzimumu vienlīdzības indeksam (angl. *Gender Equality Index, GEI*), kurā piedalās ES valstis, nevienlīdzības indeksa noteikšanā piedalās arī divas pētījumā apskatītās valstis, kas nav ES dalībvalstis, proti, Norvēģija un Ukraina.

Tabula Nr. 5. Dzimumu nevienlīdzības indekss 2015.gadā

Valsts	Indeksa vērtība	Kārtas numurs
Nīderlande	0.044	3
Zviedrija	0.048	4
Norvēģija	0.053	6
Somija	0.056	8
Latvija	0.191	41
Ukraina	0.284	55

Avots: ANO¹⁰²

Saskaņā ar GII datiem Latviju no vistuvāk esošās pētījuma valsts – Somijas – šķir vairāk nekā 33 vietas, turpretī no Ukrainas – tikai 14 vietas. Tas liecina par būtisku plaisu starp reitingā dominējošajām valstīm un Latviju. Varētu teikt, ka tāds kārtas sadalījums ir pamatots, zinot, ka Rietumeiropas valstis pievērsušās dzimumu līdztiesības problēmām ilgi pirms PSRS sabrukuma, kas relatīvi neseno nodrošināja neatkarību Latvijai un Ukrainai. Dzimumu vienlīdzību nosakošie normatīvie akti Nīderlandē, Zviedrijā, Norvēģijā un Somijā tika pieņemti jau 20.gs. otrajā pusē, savukārt Latvijā un Ukrainā līdzīgi normatīvie akti veidoti tikai 21.gs. sākumā. Neskatoties uz to, nevienlīdzības indeksa reitingā Latvija ieņem pozīciju valstu grupā “Ļoti augsta līmeņa cilvēku attīstība” (angl. *Very High Human Development*).

Neskatoties uz to, ka dzimumu līdztiesības īstenošanā Ukraina būtiski atpaliek ne tikai no vadošajām reitinga valstīm, bet arī no Latvijas, tās iekļaušana labās prakses valstu sarakstā papildus iepriekš minētajam pamatojumam, ir saistāma arī ar valsts aktīviem centieniem tuvināties Eiropai un kopienas

¹⁰¹ Stotsky, J. G. (2016). Gender Budgeting: Fiscal Context and Current Outcomes. IMF Working Paper, International Monetary Fund, Washington. Pieejams: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2016/wp16149.pdf>

¹⁰² United Nations Development Programme. Human Development Reports. Pieejams: <http://hdr.undp.org/en/composite/GII>

vērtībām. Pastiprināta ES uzmanība Ukrainai sākās līdz ar 2004. gada politiskajām izmaiņām Ukrainā, savukārt 2014. gadā parakstītais asociācijas līgums starp ES un Ukrainu ierindoja to valstu vidū, kuru ārpolitika ir proeiropeiski virzīta un abām pusēm izdevīga¹⁰³.

Apvienoto Nāciju Organizācijas Sieviešu organizācija (angl. United Nations Women) sadarbībā ar Eiropas Komisiju un Apvienoto Nāciju Organizācijas Bērnu fondu (UNICEF) veica pētījumu par dzimuma aspekta integrēšanu budžeta veidošanas procesos 10 attīstības valstīs. Trīs gadus ilga projekta tika sadalīts divos posmos – pirmajā posmā 2008. gada jūlijā tika veikta dzimumu līdztiesības analīze 10 valstīs (Kamerūnā, Etiopijā, Indijā, Marokā, Nepālā, Mozambikā, Peru, Ruandā, Tanzānijā un Ugandā) un otrajā posmā, kas ilga no 2009. gada jūnija līdz 2011. gada jūnijam, tika sniegta tehniskā palīdzība piecu šo valstu (Kamerūnas, Nepālas, Peru, Ruandas un Tanzānijas) valdībām dzimuma aspekta integrēšanai budžeta veidošanas procesā¹⁰⁴. Šādu projektu iesaiste norāda uz ANO padziļināto interesi dzimumu līdztiesības nodrošināšanā pasaulē.

Dzimumu vienlīdzība ir skaidra prioritāte Ziemeļvalstīm¹⁰⁵ – to pierāda šo valstu kopējā apņemšanās integrēt dzimuma aspektu budžeta veidošanas procesā nacionālā līmenī. Tādējādi Skandināvijas valstīs dzimuma aspekta integrēšana budžeta veidošanas procesā ir veidota kā mērķtiecīga rīcībpolitika¹⁰⁶.

Mūsdienās t.s. *gender budgeting* attīstība Skandināvijas valstīs fokusējas četrās jomās¹⁰⁷ (skatīt attēlu Nr. 3):

- 1) Dzimuma aspekta analīze kā daļa no plānošanas procesa visās politiskajās jomās – dzimumu līdztiesības specifisko mērķu un rādītāju izstrāde.
- 2) Īpaša uzmanība tiek veltīta jomām, kas ir svarīgākas sieviešu ekonomiskajai neatkarībai. Tas nozīmē dzimumu analīzi konkrēti tādās jomās kā darba tirgus, nodokļi, pensiju sistēma, sociālā nodrošinājuma sistēma un bērnu aprūpe.
- 3) Dzimuma perspektīva, kas tiek iekļauta ekonomikas rīcībpolitikas, ekonomikas analīzē un prognozēs. Makroekonomiskā analīze; NKP prognozes, inflācijas prognozes, bezdarba prognozes. Ekonomikas politika: izdevumu griesti, pārpalikuma mērķi. Nodokļu politika: fiskālās politikas likumprojekts un budžets.
- 4) Dzimumu perspektīva ekonomiskajos modeļos, veiktspējas mērījumos un labklājības pasākumos. Šie modeļi un pasākumi turpmāk var tikt attīstīti, lai iekļautu dzimumu līdztiesības perspektīvu.

¹⁰³ Shumylo-Tapiola O. (2013) Why does Ukraine matter to the EU. Pieejams: <http://carnegieeurope.eu/2013/04/16/why-does-ukraine-matter-to-eu-pub-51522>

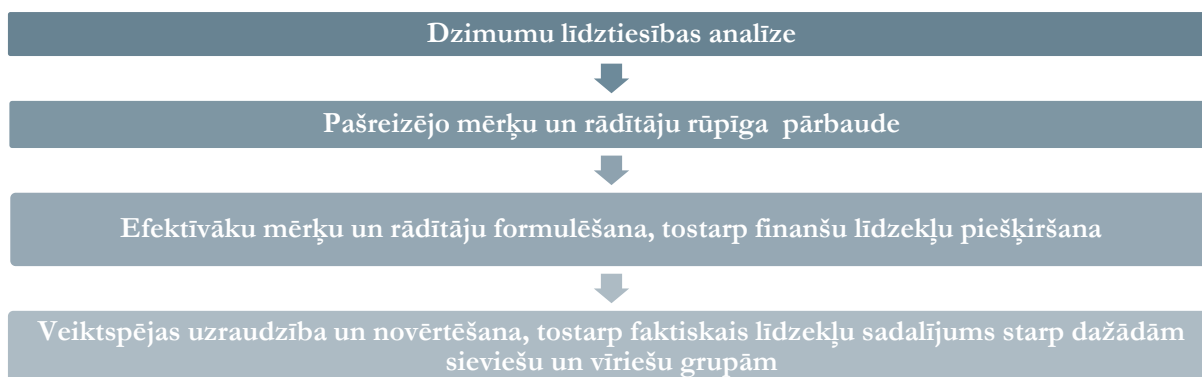
¹⁰⁴ United Nations Development Fund for Women (2009). Gender Responsive Budgeting and Aid Effectiveness, New York.

¹⁰⁵ Ziemeļvalstis ir Dānija, Somija, Islande, Norvēģija, Zviedrija un asociētās valstis Grenlande un Fēru salas

¹⁰⁶ Council of Europe (2005). Gender budgeting: Final report of the Group of specialists on gender budgeting (EG-S-GB), Directorate General of Human Rights, Strasbourg. Pieejams: <https://rm.coe.int/1680596143>

¹⁰⁷ Nordic Council of Ministers (2006). Gender Responsive Budgeting in the Nordic Countries. The Scandinavian Experience: Barriers, Results and Opportunities, Copenhagen

Attēls Nr. 3. Dzimumu vienlīdzības plānošanas procesa elementi Skandināvijas valstīs



Avots: Ziemeļvalstu Ministru padome¹⁰⁸

Ārvalstu labās prakses pārskats sniedz ieskatu un atspoguļo būtisku informāciju pētījuma kontekstā, ņemot vērā Norvēģijas, Zviedrijas, Somijas un Nīderlandes sasniegumus dzimumu līdztiesībā un Ukrainas aktīvos centienus ieviest ES vērtības praksē.

3.2.1. Nīderlande

1975. gadā Nīderlandē tika izveidots Vienlīdzīga atalgojuma akts (angl. *Equal Pay Act*), kas dod abiem dzimumiem vienādas tiesības uz godīgu samaksu. Šis akts pēc tam tika pievienots citiem un kopā tika izveidots Vispārējais vienlīdzīgas attieksmes akts (angl. *General Equal Treatment Act*), kas paredzēja vienlīdzīgas tiesības un iespējas abiem dzimumiem¹⁰⁹. 2000. gada Daudz gadu politikas plānā par emancipāciju (angl. *Multi-Year Plan on Emancipation*) Nīderlandes valdība izklāstīja savu dzimumu līdztiesības principu iekļaušanas stratēģiju¹¹⁰. Nedaudz vēlāk 2004. gadā tika izveidota Emancipācijas pārskatīšanas komisija (angl. *Emancipation Review Commission*), kuras mērķis bija panākt dzimumu līdztiesības principu ieviešanu Nīderlandes normatīvajos aktos. Šī komisija izstrādāja vairākus pārskatus, kuru secinājums bija, ka dzimumu līdztiesības ieviešana ir jāuzlabo. Komisija pārtrauca savu darbu 2007. gadā un tās pienākumus pārņēma Izglītības, kultūras un zinātnes ministrija.¹¹¹ Salīdzinoši nesen 2012. gadā tika izveidots Nīderlandes Cilvēktiesību institūts (angl. *Netherlands Institute for Human Rights*), kura pienākums ir nodrošināt vienlīdzīgu attieksmi pret visiem iedzīvotājiem, kā rezultātā institūts darbojas arī politiskajā sfērā kā dzimumu līdztiesības lobētājorganizācija¹¹². Gadu vēlāk Nīderlandē lielajos uzņēmumos tiek ieviesta jauna iniciatīva – nodrošināt vismaz 30% abu dzimumu pārstāvniecību pārvaldības un uzraudzības valdēs līdz 2020. gadam¹¹³.

¹⁰⁸ Nordic Council of Ministers (2006). Gender Responsive Budgeting in the Nordic Countries. The Scandinavian Experience: Barriers, Results and Opportunities, Copenhagen

¹⁰⁹ Directorate General for Internal Policies (2015). The Policy on Gender Equality in the Netherlands. In-depth Analysis for the FEMM Committee, Brussels. Pieejams: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519227/IPOL_IDA\(2015\)519227_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519227/IPOL_IDA(2015)519227_EN.pdf)

¹¹⁰ EIGE (2017). Pieejams: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/netherlands/about>

¹¹¹ Ministry of Education, Culture and Science (2009). Report of the Netherlands government to the UNECE for the preparation of regional review and appraisals in the context of the 15th anniversary of the adoption of the Beijing Declaration and Platform for Action in 2010, Hague

¹¹² Directorate General for Internal Policies (2015). The Policy on Gender Equality in the Netherlands. In-depth Analysis for the FEMM Committee, Brussels. Pieejams: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519227/IPOL_IDA\(2015\)519227_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519227/IPOL_IDA(2015)519227_EN.pdf)

¹¹³ Government of the Netherlands (2016). Statutory target again for gender balance on company boards. Government.nl. Pieejams: <https://www.government.nl/latest/news/2016/01/15/statutory-target-again-for-gender-balance-on-company-boards>

Lai sekmētu dzimuma aspekta integrāciju budžeta veidošanas procesos, 2000. gada daudzgadu politikas plāns (angl. *Multi-Year Plan on Emancipation*) par emancipāciju definē piecus priekšnosacījumus, lai nodrošinātu dzimumu līdztiesību Nīderlandē:

- 1) Ekonomisko neatkarība sievietēm;
- 2) Vardarbības ģimenē samazināšana;
- 3) Vismaz 65% sieviešu jābūt apmaksātā darbā līdz 2010. gadam (šis mērķis uz 2010. gadu netika sasniegts);
- 4) Visām ministrijām jānodrošina emancipācijas principi to veidotajos likumprojektos;
- 5) Lai sasniegtu dzimumu vienlīdzības mērķi, ministrijās tika izveidotas struktūrvienības dzimumu līdztiesības politikas ieviešanai attiecīgās rīcībpolitikas jomā¹¹⁴.

Sekojoš Skandināvu valstu paraugam, arī Nīderlande ir uzstādījusi dzimumu pārstāvniecības proporcijas mērķi lielo uzņēmumu valdēm – vismaz 30% sieviešu un vīriešu pārstāvniecība no kopējā valdes locekļu skaita. Jāpiemin gan, ka Nīderlandes valdība gājusi soli tālāk nekā Zviedrijas, Somijas vai Norvēģijas valdības, jo viņu pārstāvniecības mērķis attiecas uz visām lielajām kompānijām – gan biržā kotētajām, gan privātajām¹¹⁵. Jāpiemin gan, ka šis nosacījums ir mērķis, nevis obligāti ieviešama kvota. Par neatbilstību virzībai uz mērķi Nīderlandes valdība var pieprasīt uzņēmumam skaidrot savu rīcību gada pārskata pielikumā. Nīderlandes Izglītības, kultūras un zinātnes ministrija uzskata, ka situācija varētu mainīties un prasība par kvotām uzņēmumu valdēs varētu tikt ieviesta kā obligāta.¹¹⁶

Izglītības, kultūras un zinātnes ministrija kā vispārējās dzimumu līdztiesības politikas koordinators, uzrauga, cik ļoti pārējās ministrijas un departamenti integrē dzimumu līdztiesības principus savā darbībā un veidotajos likumprojektos. Tajā pašā laikā dzimuma aspekta integrēšana valsts budžeta procesos nav standarta procedūra – katra ministrija to var darīt pēc brīvas izvēles, līdz ar to šis process nav plaši sastopams Nīderlandes valdībā¹¹⁷.

Lai arī Nīderlandē, veidojot valsts budžetu, dzimuma aspekta iekļaušana nav obligāta, katra ministrija ir atbildīga par savas politikas nozares atbilstību dzimumu līdztiesības kopējiem principiem (skatīt attēlu Nr. 4). Situācijā, kad ministrijām ir rīcības brīvība dzimuma aspekta integrēšanā, noteicoša loma ir bijusi Vienlīdzīgas attieksmes komitejai (no 2012. gada Nīderlandes Cilvēktiesību institūts), kura, veicot pētījumus, sniedzot rekomendācijas un informāciju, aizstāv cilvēktiesības un palielina sabiedrības izpratni par dzimumu līdztiesību. Katru gadu institūts saņem vairākus simtus lūgumu analizēt konkrētus gadījumus par cilvēktiesību pārkāpumiem un sniegt slēdzienu par to, vai ir notikusi diskriminācija¹¹⁸.

¹¹⁴ Government of the Netherlands (2016). Statutory target again for gender balance on company boards. Government.nl. Pieejams: <https://www.government.nl/latest/news/2016/01/15/statutory-target-again-for-gender-balance-on-company-boards>

¹¹⁵ Turpat

¹¹⁶ Turpat

¹¹⁷ Directorate General for Internal Policies (2015). The Policy on Gender Equality in the Netherlands. In-depth Analysis for the FEMM Committee, Brussels. Pieejams: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519227/IPOL_IDA\(2015\)519227_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519227/IPOL_IDA(2015)519227_EN.pdf)

¹¹⁸ Turpat

Attēls Nr. 4. Iesaistītās puses un to pienākumi

Izglītības, kultūras un zinātņu ministrija
<ul style="list-style-type: none">Izglītības, kultūras un zinātnes ministrija (Ministry of Education, Culture and Science) ir vienlīdzības programmu koordinatore.
Nīderlandes Sociālās pētniecības institūts
<ul style="list-style-type: none">Nīderlandes Sociālās pētniecības institūts (Netherlands Institute of Social Research) katru otro gadu publicē Emancipācijas ziņojumu (angl. Emancipation Monitor), kas satur dažāda veida statistiku sadalījumā pa dzimumiem.
Nīderlandes Cilvēktiesību institūts
<ul style="list-style-type: none">Nīderlandes Cilvēktiesību institūts (Netherlands Institute for Human Rights) uzrauga atbilstību dzimumu vienlīdzības tiesību aktiem.

Avots: EIGE¹¹⁹

Nīderlandes labā prakse un piemēri, kā valstī tiek ieviesti *gender mainstreaming* principi un dzimumu līdztiesība, ietver sevī iniciatīvu dažādu tautību migrantu sievietes atbalstam, lai mazinātu šo sievietes izolāciju; tiesību aizstāvību sievietes vēlēšanu kandidātēm; mediju kursus sievietēm, kur tiek mācīts, kā būvēt mediju profilu, uzrunāt mediju organizācijas un kā prezentēt sevi auditorijas priekšā.

Rezumējot:

Nīderlandes pieeja dzimuma aspekta integrēšanā budžeta veidošanas procesā balstās uz brīvprātības principu.

Nīderlandes pieredze parāda, ka vispārējās dzimumu līdztiesības politikas īstenošanai ir nepieciešama koordinējošā institūcija, kas uzrauga to, cik lielā mērā pārējās ministrijas un departamenti integrē dzimumu līdztiesības principus savā darbībā un likumprojektos.

Papildus tam Nīderlandes pieredze parāda, ka liela loma ir neatkarīgas cilvēktiesību sargājošās institūcija aktivitātei, kas var nodrošināt dzimuma aspekta integrēšanu arī tad, ja process ir brīvprātīgs.

3.2.2. Zviedrija

Būtisks pagrieziena punkts dzimuma aspekta integrēšanai Zviedrijas tautsaimniecībā bija 1971. gads, kad Zviedrijas valdība atdalīja sievas un vīra ienākuma nodokļus (iepriekš sievas ienākumi tika reģistrēti kā daļa no vīra ienākumiem).¹²⁰ Līdz ar to tradicionālie uzskati par dzimumu lomām – vīrietis ir vienīgais/galvenais pelnītājs ģimenē – tika mainīti. (Zviedrijas Valdības iestādes, 2016). 1974. gadā tiek reformēta valsts apmaksāta bērnu aprūpe, atvieglojot sievietēm dienas grafiku un atļaujot pilnvērtīgi piedalīties darba tirgū. Tajā pašā gadā Zviedrija kļūst par pasaules pirmo valsti, kas ievieš dzimumu neitrālu bērna kopšanas atvaļinājumu. Šī likuma mērķis ir veicināt tādu ģimenes modeli, kurā abi vecāki strādā (Zviedrijas Valdības iestādes, 2016).

¹¹⁹ EIGE (2017) Pieejams: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/netherlands/structures>

¹²⁰ Swedish Secretariat for Gender Research. GMGA: Gender Mainstreaming in Government Agencies. Genus.se. Pieejams: <http://www.genus.se/en/about-us/our-assignments/gmga/>

1994. gadā Zviedrijas valdība nolēma par labu dzimumu līdztiesības aspekta integrēšanai visos valdības procesos (angl. *gender mainstreaming*), izvirzot to kā savu stratēģiju, lai sasniegtu dzimumu vienlīdzības politikas mērķi.¹²¹¹²²

Lai pievērstu uzmanību dzimumu līdztiesības jautājumiem valsts iestāžu darbā, 2001. gadā tika izveidota darba grupa.¹²³ 2002. gadā pēc tās ieteikuma tika izveidota augsta līmeņa ierēdņu komiteja, kas nodarbojās ar dzimumu līdztiesības ieviešanas problēmu novēršanu publiskajā sektorā, piemēram, dzimumu līdztiesības ieviešanas mehānismu izstrādi, apmācību metožu un dzimumu līdztiesības kontaktpunktu/kontaktpersonu noteikšanu valsts pārvaldes iestādēs.¹²⁴ Paralēli šīs komitejas darbam tika iesākts projekts “Vienlīdzīga daļa” (angl. *An Equal Share*) dzimumu budžeta izveidei. Šajā projektā uzmanība tika pievērsta metodoloģijas izstrādei, apmācību vajadzību noteikšanai un informācijas ievākšanai kā būtiskākajiem priekšnosacījumiem dzimuma aspekta integrēšanai budžeta procesā. Projektu izstrādāja Finanšu ministrijas Dzimumu līdztiesības nodaļa (angl. *Division for Gender Equality*) un Budžeta departaments (angl. *Budget Department*). Svarīga projekta daļa bija pilotprojekts, kurā vairāku ministriju nodaļās tika veikta dzimumu analīze trijās politikas jomās (reģionālā attīstība, sociālie pakalpojumi un transports). Tādējādi projekts kalpoja par pamatu dzimumu līdztiesības principa plaša mēroga ieviešanai budžeta veidošanas procesā.¹²⁵

2003. gadā Zviedrijas valdība prezentēja rīcības plānu dzimumu vienlīdzībai, kura ietvaros valdība veica plašu dzimumu vienlīdzības analīzi visās rīcībpolitikas jomās un apakšjomās, definējot mērķus un rezultātu indikatorus.¹²⁶ 2004. gadā tika pieņemts plāns dzimumu līdztiesības ieviešanai valsts pārvaldē tuvāko piecu gadu laikā, aptverot 2004. – 2009. gadu. Īpaša uzmanība tika pievērsta normatīvo aktu un budžeta izstrādes procesiem. Plānu pārskata katru gadu un izvērtē katru otro gadu, lai nodrošinātu dzimuma aspekta integrēšanas caurskatāmību.¹²⁷

Kā nākamo būtisko pagrieziena dzimumu vienlīdzības attīstībā Zviedrijā jāpiemin 2007. gadu, kad tika izveidota Integrācijas un vienlīdzības ministrija, kura bija atbildīga par līdztiesības politikas veidošanu un ieviešanu. Taču pēc 2010. gada vēlēšanām ministrija tika likvidēta.¹²⁸ Dzimumu līdztiesības pārraudzība pēc ministrijas likvidēšanas tika uzticēta Izglītības un zinātnes ministrijai.

2013.-2014. gadā Zviedrijas valdība aizsāka projektu “Dzimumu līdztiesība valsts iestādēs” (angl. *Gender Mainstreaming in Government Agencies*), kas sākotnēji apvienoja 18 valsts iestādes, bet vēlāk programmu paplašināja līdz 41 iestādei 2015. gadā, bet 2016. gadā programmā iekļāva jau 59 iestādes.¹²⁹

Sākot ar 2016. gadu, budžetā tika iekļauti norādījumi par dzimumu līdztiesības principa piemērošanu. Starp minētajām prasībām ir dzimumu ietekmes analīze budžeta veidošanas procesos, datu ievākšana un lietojums, kā arī jaunu dzimumu vienlīdzības indikatoru izveide. Šobrīd Zviedrijā tiek veidota jauna

¹²¹ Council of Europe (2005). Gender budgeting: Final report of the Group of specialists on gender budgeting (EG-S-GB), Directorate General of Human Rights, Strasbourg, 31.lpp. Pieejams: <https://rm.coe.int/1680596143>

¹²² Swedish Secretariat for Gender Research. GMGA: Gender Mainstreaming in Government Agencies. Genus.se. Pieejams: <http://www.genus.se/en/about-us/our-assignments/gmga/>

¹²³ Council of Europe (2005). Gender budgeting: Final report of the Group of specialists on gender budgeting (EG-S-GB), Directorate General of Human Rights, Strasbourg, 31.lpp. Pieejams: <https://rm.coe.int/1680596143>

¹²⁴ Turpat

¹²⁵ Turpat

¹²⁶ Turpat

¹²⁷ Turpat

¹²⁸ Quinn, S. (2016). Europe: A Survey of Gender Budgeting Efforts. IMF Working paper, International Monetary Fund, Washington. Pieejams: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2016/wp16155.pdf>

¹²⁹ Government Offices of Sweden (2016). Gender Equality Policy in Sweden. Pieejams: <http://www.government.se/information-material/2016/09/gender-equality-policy-in-sweden/>

metodoloģija dzimumu līdztiesības analīzei ar nosaukumu *GERAC (JämKas)*.¹³⁰ Abreviatūra *GERAC* nozīmē - *Gender Equality – Review, Analysis, Conclusions*.

Zviedrijas valdības izmantotā metodoloģija *GERAC* sākotnēji izveidota 2007. gadā dzimumu līdztiesības integrēšanai likumprojektos. Vēlāk 2014. un 2016. gadā metodoloģija tika papildināta, lai tā varētu tikt attiecināta arī uz budžeta veidošanas procesiem.

Metodoloģija ietver:

- a) Dzimumu līdztiesības atbilstības datu uzskaiti un prioritāšu noteikšanu;
- b) Analīzi par budžeta izdevumu posteņa ietekmi uz dzimumu līdztiesību;
- c) Pašreizējo dzimumu līdztiesības aspektu izpēti izvēlētajā programmā vai nozarē;
- d) Budžeta priekšlikumu iespējamās ietekmes izvērtēšanu, balstoties uz valsts dzimumu līdztiesības politikas mērķiem;
- e) Alternatīvu risinājumu pārskatīšanu gadījumos, ja politikas ieviešanas rezultātā ir sagaidāmi negatīvi efekti.

Plānots, ka metodoloģija, ko ieviesīs budžeta veidošanas procesos, tiek balstīta uz sadalītu ietekmes analīzi, lai noteiktu konkrēto budžeta programmas un/vai pasākuma iespējamo negatīvu ietekmi uz kādu no dzimumiem un iespējamās rīcības seku mazināšanai.¹³¹

Lai sekmētu dzimuma aspekta integrēšanu budžeta veidošanas procesos, Zviedrijas valdība turpina strādāt pie dzimumu līdztiesības iekļaušanas budžeta veidošanas procesos, izveidojot katrā ministrijā vienu dzimumu vienlīdzības koordinatoru, kuram jāveic dzimuma aspektu izpēti un jāformulē dzimumu vienlīdzības mērķi attiecīgās ministrijas rīcībpolitiku jomām. Lai nodrošinātu vienotu pieeju koordinatoru darbā, vispirms koordinatori kopā ar Finanšu ministrijas Dzimumu vienlīdzības nodaļu īsteno 12 mēnešu profesionālās attīstības programmu, lai uzlabotu dalībnieku konsultatīvās spējas. Profesionālās attīstības programma ietver arī koordinatoru prasmju attīstību attiecībā uz pētniecības procesa veikšanu, tai skaitā *GERAC* lietošanā (metodoloģijas apraksts augstāk)¹³².

Turklāt Zviedrijas valsts budžeta pielikums attiecībā uz dzimumu vienlīdzību iekļauj ne tikai ekonomiskās situācijas galvenos statistikas rādītājus, bet arī analizē labklājības sistēmas ietekmi uz vīriešiem un sievietēm atsevišķi. Dzimuma aspekta integrēšana budžeta veidošanas procesā notiek ne tikai nacionālajā līmenī, bet arī reģionālajās un vietējās pašvaldībās, piemēram, Stokholmā un Gēteborgā.¹³³

Kaut arī dzimumu līdztiesības aspektu integrēšana pašvaldību noteikumos un budžeta veidošanas procesā nav reglamentēta valsts normatīvajos aktos, ir pašvaldības, kas cenšas brīvprātīgi ieviest šos principus. Pašvaldību administrācijas cenšas piemērot valsts līmenī izmantotos analīzes principus, bet lielākā problēma šo metodoloģiju pielāgošanā ir iemaņu un pētnieku trūkums. Gēteborgā, piemēram, ir

¹³⁰ Stotsky, J. G. (2016). Gender Budgeting: Fiscal Context and Current Outcomes. IMF Working Paper, International Monetary Fund, Washington. Pieejams: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2016/wp16149.pdf>

¹³¹ Turpat

¹³² Council of Europe (2005). Gender budgeting: Final report of the Group of specialists on gender budgeting (EG-S-GB), Directorate General of Human Rights, Strasbourg, 31 lpp. Pieejams: <https://rm.coe.int/1680596143>

¹³³ Turpat

problemātiski iegūt vēsturiskus pēc dzimuma sadalītus datus un personas, kas spētu šos datus kvalitatīvi apstrādāt un veikt secinājumus, kas palīdzētu pašvaldībai ieviest dzimumu līdztiesības principus pašvaldības darbā¹³⁴.

Zviedrijas darba tirgū strādā 78% darbspējīgo sieviešu un 83% darbspējīgo vīriešu (vecumā no 20 – 64 gadiem), bet Zviedrijas mērķis ir panākt sieviešu nodarbinātību virs 80% līdz 2020. gadam. Tā kā sievietes tiek vairāk nodarbinātas nepilnas slodzes darbā, tika ieviesti normatīvo aktu grozījumi, kas paredzēja noteikta laika nodarbinātības līgumu pārvēršanu par nenoteikta laika līgumiem, ja nodarbinātības ilgums ir virs 2 gadiem. Lai novērstu nepamatotas dzimumu darba samaksas atšķirības, katru gadu tiek veiktas aptaujas par saņemtās algas lielumu. Sociālo partneru, tostarp arodbiedrību, iesaiste atalgojuma sistēmas veidošanā ir būtiska Zviedrijas pieredzes sastāvdaļa ceļā uz dzimumu līdztiesību. Sagaidāms, ka 2017. gadā tiks pieņemts likums, kas noteiks, ka biržā kotētu kompāniju valdēs ir jābūt vismaz 40% sieviešu. Līdz šim šāda kritērija izpilde ir bijusi kompāniju brīva izvēle¹³⁵.

Dzimumu līdztiesība ir viena no galvenajām Zviedrijas valdības prioritātēm, un viens no nozīmīgākajiem lēmumiem šajā kontekstā bija projekta ieviešana 2011. gadā, kas paredzēja piecu daļu dzimumu līdztiesības aspektu integrāciju valsts, reģionālā un pašvaldību līmenī:

- (i) Stratēģijas izveide valdības birojos;
- (ii) Attīstības programmas valdības aģentūrām;
- (iii) Atbalsts iniciatīvām reģionālā līmenī;
- (iv) Kvalitātes pārbaudes pašvaldībās un apgabalū padomēs;
- (v) Iniciatīvas ar mērķi uzkrāt un dalīties pieredzē un zināšanās par praktisko dzimumu līdztiesības aspektu integrēšanu.

Darbojoties saskaņā ar iepriekš minēto plānu, Zviedrija, ir panākusi ievērojamu dzimuma aspekta integrēšanu vairākos pārvaldes līmeņos.

2013. gadā aizsāktais projekts “Dzimumu līdztiesība valsts iestādēs” (skat. augstāk) apvieno ne tikai 59 valsts iestādes, bet arī 30 universitātes, lai panāktu dzimumu vienlīdzības ieviešanu visu šo institūciju darbībā. Katrai institūcijai tika izveidots rīcības plāns, kurā norādīti kritiskie izaicinājumi un pozitīvie rezultāti. Programma paredz, ka visas iesaistītās institūcijas brīvprātīgi ievieš dzimumu līdztiesības principus visās darbības jomās (piem., algu noteikšanā, investīciju plānošanā u.c.). Universitātes pievienojās šai programmai ar mērķi sekmēt sieviešu – akadēmisko mācībspēku atalgojuma palielināšanu. Lai arī sieviešu īpatsvars universitātēs ir lielāks nekā vīriešu, tikai 26% no zviedru universitāšu profesoriem ir sievietes. Ar šo programmu Zviedrijas valdība plāno līdz 2030. gadam panākt, ka puse no profesoriem ir sievietes. Attiecīgi, lai sekmētu mērķa sasniegšanu, tika izveidota valsts līmeņa ekspertu grupa, kas nodarbojas ar dzimumu vienlīdzību augstākās izglītības iestādēs¹³⁶.

Galvenās iesaistītās puses integrētai pieejai dzimumu līdztiesības procesos ir uzskaitītas zemāk (skatīt attēlu Nr. 5).

¹³⁴ Natt och Dag, K., & Syed, F. (2015). Implementering av jämställdhetsarbete på kommunal nivå - En komparativ studie om genomförandet av gender budgeting i Göteborgs stad, Gothenburg

¹³⁵ Swedish Secretariat for Gender Research. GMGA: Gender Mainstreaming in Government Agencies. Genus.se. Pieejams: <http://www.genus.se/en/about-us/our-assignments/gmga/>

¹³⁶ Turpat.

Attēls Nr. 5. Galvenās iesaistītās puses un to pienākumi

Veselības un sociālo lietu ministrija
<ul style="list-style-type: none">• Veselības un sociālo lietu ministrija (angl. <i>Ministry of Health and Social Affairs</i>) ir galvenais dzimumu vienlīdzības politikas koordinators. Bērnu, senioru un dzimumu vienlīdzības ministre vada dzimumu vienlīdzības politikas ieviešanas procesus.
Valsts veselības un labklājības padome
<ul style="list-style-type: none">• Valsts veselības un labklājības padome (angl. <i>National Board of Health and Welfare</i>) nodarbojas ar dzimuma aspektu integrēšanu veselības aprūpē.
Vienlīdzības Ombuds
<ul style="list-style-type: none">• Vienlīdzības Ombuds (angl. <i>The Equality Ombudsman</i>) ir iestāde, kas cīnās ar diskrimināciju un aizsargā vienādas tiesības un iespējas visai sabiedrībai.
Zviedrijas Valsts nodarbinātības aģentūra
<ul style="list-style-type: none">• Zviedrijas Valsts nodarbinātības aģentūra (angl. <i>Swedish Public Employment Service</i>) atbildīga par dzimumu vienlīdzības ieviešanu un dzimumu dalīšanas apkarošana darba tirgū, lai ilgtermiņā panāktu vienādus ienākumus abiem dzimumiem (šobrīd ienākumu starpība ir 5%).

Avots: EIGE¹³⁷

Zviedrijas gadījuma analīze uzskatāmi parāda dzimuma aspekta integrēšanas metodoloģijas nepieciešamību. Tāpat kā Norvēģijas gadījumā, arī Zviedrijā liela nozīme dzimuma aspekta integrēšana budžeta procesos ir politiskajai gribai un sākotnējai vajadzību identificēšanai dzimumu griezumā.

Rezumējot:

Zviedrijas pieredze nosaka, ka dzimuma aspekta integrēšanai ir svarīgi šādi faktori¹³⁸:

- a) Valdības politiskā apņemšanās;
- b) Centrālās koordinējošās iestādes noteikšana;
- c) Dzimumu līdztiesības koordinatoru klātbūtne katrā iestādē;
- d) Pietiekami precīza metodoloģija dzimuma aspekta integrēšanai, ietverot dzimumos nodalīto datu ievākšanu un analīzi.

Zviedrijas uzmanība ir bijusi pievērsta metodoloģijas izstrādei, apmācību vajadzību noteikšanai un informācijas ievākšanai kā būtiskākajiem priekšnosacījumiem dzimuma aspekta integrēšanai budžeta procesā. Tālākā procesa gaitā Zviedrija uzsvēra dzimumu ietekmes analīzi budžeta veidošanas procesos, dzimumos sadalītu datu ievākšanu un lietojumu, kas iezīmēja jaunu dzimumu vienlīdzības indikatoru izveidi. Tādēļ Zviedrijas pieredze balstās uz diviem “vaļiem” – metodoloģijas izstrāde un darbinieku apmācības dzimuma aspekta integrēšanai budžeta procesā, kā arī dzimumu ietekmes analīzi, kur būtiska loma ir datiem, kas tiek dalīti atkarībā no dzimuma.

¹³⁷ EIGE (2017) Pieejams: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/sweden/structures>

¹³⁸ Council of Europe (2005). Gender budgeting: Final report of the Group of specialists on gender budgeting (EG-S-GB), Directorate General of Human Rights, Strasbourg, 31.lpp. Pieejams: <https://rm.coe.int/1680596143>

3.2.3. Norvēģija

Dzimumu vienlīdzības aspektu integrēšana Norvēģijas valsts politikā aizsākās 1979. gadā¹³⁹, kad tika pieņemts Dzimumu vienlīdzības akts (angl. *Gender Equality Act*). Tas abiem dzimumiem paredzēja vienlīdzīgas tiesības un iespējas izglītībā, darbā, kultūrā un profesionālajā attīstībā. Vēlāk 2002. gadā Dzimumu vienlīdzības akts tika grozīts, papildinot to ar pilnīgi jaunu iniciatīvu, kas paredzēja ministrijām sniegt budžeta priekšlikumus 2002., 2003., un 2004. gadam dzimumu griezumā¹⁴⁰. Visas ministrijas brīvprātīgi atbalstīja iniciatīvu, kā rezultātā notika budžeta veidošanas procesu pārskatīšana.

Turpmākajos gados notika vairākas būtiskas pārmaiņas dzimuma aspekta integrēšanai valsts rīcībpolitikā:

- 2004. gadā Bērnu un vienlīdzības ministrija uzsāka daļēji finansēt Norvēģijas statistikas pārvaldi, lai nostiprinātu dzimumu un vienlīdzības orientētu statistikas datu iegūšanu.¹⁴¹
- 2005. gadā tika pieņemts Darba vides akts (angl. *The Working Environment Act*), kas aizliedza diskrimināciju, t.sk. dzimumu diskrimināciju, darba tirgū¹⁴².
- 2005. gadā tika veikti grozījumi 1992. gadā pieņemtajā Pašvaldību aktā (angl. *Local Government Act*), kas paredzēja, ka katram dzimumam ir jābūt pārstāvētam reģionu un vietējo pašvaldību komitejās ar proporciju ne mazāk kā 40%¹⁴³. Šie grozījumi papildināja normatīvo aktu klāstu, kas noteica dzimumu līdzsvara principu iestāžu un organizāciju vadībā – vismaz 40% pārstāvēniecība katram dzimumam.
- 2006. gadā tika noteikts, ka katrai ministrijai jāveido sistemātisks dzimumu vienlīdzības un ietekmes novērtējums, gatavojot turpmāko gadu budžeta plānus un izstrādājot jaunās politikas iniciatīvas.

Pēc 2006. gadā izveidotās sistēmas dzimuma aspekta integrēšanai budžeta veidošanas procesā Norvēģija mazāk koncentrējas uz budžeta procesu izmaiņām, bet vairāk uz sieviešu tiesībām, ekonomisko un politisko iespēju vairošanu, kā arī uz vardarbības mazināšanu pret sievietēm. Tā valdības rīcības plāns sieviešu tiesību un dzimumu vienlīdzības attīstības sadarbībā (angl. *Action Plan for Women's Rights and Gender Equality in Development Cooperation*)¹⁴⁴ sākotnēji tika izveidots periodam no 2007. līdz 2009. gadam, un dzimuma aspekta integrēšanu budžeta veidošanā uztver kā pakalpojumu nodrošināšanas instrumentu.

Norvēģijā valsts budžeta izstrāde norit vairākos secīgos soļos, kuros dzimuma aspekta integrēšana tiek veikta, izmantojot vairākas metodes.

1. solis. Nākamā gada budžeta izstrāde sākās kārtējā gada janvārī jeb aptuveni 10 mēnešus pirms tas tiek prezentēts Parlamentam oktobrī. Finanšu ministrija koordinē kopējā budžeta sastādīšanu, bet katra ministrija ir atbildīga par sava budžeta izveidi. Budžeta sastādīšanas process sākas ar formālu

¹³⁹ Norwegian Ministry of Children and Equality (2007). Act relating to gender equality (the Gender Equality Act). Pieejams: <https://www.regjeringen.no/en/dokumenter/the-act-relating-to-gender-equality-the-/id454568/>

¹⁴⁰ Council of Europe (2005). Gender budgeting: Final report of the Group of specialists on gender budgeting (EG-S-GB), Directorate General of Human Rights, Strasbourg, 31.lpp. Pieejams: <https://rm.coe.int/1680596143>

¹⁴¹ Nordic Council of Ministers (2006). Gender Responsive Budgeting in the Nordic Countries. The Scandinavian Experience: Barriers, Results and Opportunities, Copenhagen

¹⁴² Ministry of Labour and Social Affairs (2005). The Working Environment Act, Trondheim

¹⁴³ Ministry of Local Government and Modernisation (2012). The Local Government Act, Oslo

¹⁴⁴ Norwegian Ministry of Foreign Affairs (2006). Action Plan for Women's Rights and Gender Equality in Development Cooperation. Pieejams: <https://www.forskningradet.no>

Finanšu ministrijas procesa uzsākšanas vēstulī, ko Finanšu ministrija nosūta katrai nozares ministrijai. Vēstulē Finanšu ministrija lūdz pārējām ministrijām izveidot budžeta prognozes un plānus nākamajiem četriem gadiem, atsevišķi izdalot jaunās politikas iniciatīvas.

Saskaņā ar OECD¹⁴⁵ kopš 2006. gada **Norvēģija īsteno vajadzības balstītu dzimuma aspekta integrēšanas pieeju budžeta veidošanas procesā** (angl. *needs based gender budgeting*). Tas nozīmē, ka ar budžetu saistītie lēmumi ietver dzimuma vajadzību analīzi. Lai to īstenotu Norvēģijā tiek izmantoti sekojoši instrumenti:

- a) Ministriju rīcībā ir pieejama pēc dzimuma sadalīta statistika saskaņā ar ministriju atbildību par nozarēm. Turklāt ministrijas pašas vai ar ārpalpojumu palīdzību regulāri veic pētījumus par ieinteresēto pušu vajadzībām.
- b) Ministrijas izvēlas atsevišķus budžeta pasākumus *ex-ante* ietekmes novērtēšanai attiecībā uz dzimumu vienlīdzību;
- c) Periodiski tiek izvērtēts, kā valdības izdevumi un ieņēmumi ietekmē dzimumu vienlīdzību.

2. solis. Visu ministriju prognozes un iniciatīvas tiek apkopotas un prezentētas citām ministrijām, nosakot katrai ministrijai piešķirtos budžeta griestus jaunajām iniciatīvām.

3. solis. Līdz rudenim katra ministrija nosūta savus priekšlikumus par valsts budžeta sadalījumu jaunajām iniciatīvām. Augustā valdība spriež par galējo finansējuma sadalījumu starp jaunajām iniciatīvām, un Fiskālā budžeta pieteikums tiek oficiāli apstiprināts valdībā un iesniegts Parlamentā (Ziemeļvalstu Ministru padome, 2006).

4. solis. Katra ministrija pati veido dzimumos nodalītos budžeta aprēķinus. Nozares ministri pašī izvērtē līdztiesības nozīmīgumu ministrijas darbā un attiecīgi sadala finansējumu¹⁴⁶.

Lai atvieglotu ministriju darbu Norvēģijā tiek izmantotas šādas metodes:

- a) Makro līmeņa dzimumu vajadzību izpēte nacionālā līmeņa pasākumos;
- b) Budžeta audits reizi trijos gados, kurā izvērtē budžeta veidošanas procesa un programmu atbilstību dzimumu līdztiesības mērķiem gan nozares, gan arī starpnozaru griezumā;
- c) Apmācības un izpratnes veicināšana ir būtisks elements Norvēģijas dzimumu līdztiesības principu iekļaušanai budžeta veidošanas procesos.

Rezultātā Norvēģijas valsts budžets atspoguļo dzimumu vajadzību analīzi dažādās nozarēs un budžeta programmās.

Iepriekš apkopotā informācija parāda to, ka Norvēģijā dzimumu līdztiesības nozīmīgumu ministrijas darbā atbilstoši valstī pieņemtai kopējai rīcībpolitikai novērtē katrs ministrs atsevišķi (vai reģiona pārvaldnieks) pēc saviem ieskatiem.

¹⁴⁵ Public Governance and Territorial Development Directorate (2017). Gender Budgeting in OECD countries, OECD Journal on Budgeting, Volume 2016/3. 17.lpp. Pieejams: <https://www.oecd.org/gender/Gender-Budgeting-in-OECD-countries.pdf>

¹⁴⁶ Council of Europe (2005). Gender budgeting: Final report of the Group of specialists on gender budgeting (EG-S-GB), Directorate General of Human Rights, Strasbourg, 31.lpp. Pieejams: <https://rm.coe.int/1680596143>

Galvenās iesaistītās puses integrētās pieejas dzimumu līdztiesības īstenošanai ir uzskaitītas zemāk (skatīt attēlu Nr. 6). Papildus tām katra ministrija atsevišķi iestrādā dzimumu vienlīdzības mērķus savā rīcībpolitikā un darbības plānā.¹⁴⁷

Attēls Nr. 6. Galvenās iesaistītās puses un to pienākumi

Bērnu un vienlīdzības ministrija
<ul style="list-style-type: none"> Dzimumu vienlīdzības un cilvēktiesību nodaļa (angl. <i>Unit for Gender Equality and Human Rights</i>) atbildīga par dzimumu līdztiesības principu attīstīšanu un ieviešanu visos centrālās, apgabalu un pašvaldību administrāciju politikas un budžetēšanas procesos. Plānošanas un administrācijas departaments (angl. <i>Department of Planning and Administration</i>) koordinē visu ministrijas departamentu budžetēšanas procesus, tāpēc Patērētāju lietu un vienlīdzības departaments cieši sastrādājas ar to, strādājot pie dzimumu līdztiesības principu integrēšanas valsts budžetā. Patērētāju lietu un vienlīdzības departaments (angl. <i>Department of Consumer Affairs and Equality at the Ministry of Children and Equality</i>) atbildīgs par visa veida dzimumu vienlīdzības principu ieviešanu visos departamenta projektos.
Finanšu ministrija
<ul style="list-style-type: none"> Finanšu ministrija koordinē valsts budžeta sastādīšanu.
Reģionu pārvaldnieki
<ul style="list-style-type: none"> Reģionu pārvaldnieki (angl. <i>County Governors</i>) iesniedz divas dzimumu vienlīdzības atskaites (vienu iekšējai un otru ārējai lietošanai), kā arī sniedz padomus pašvaldībām un vada tās dzimumu līdztiesības ieviešanā.

Avots: Gender in Norway¹⁴⁸

Iepriekš minēto institūciju darbu dzimumu līdztiesības nodrošināšanā un attīstībā atbalsta arī virkne citu valstisko un nevalstisko organizāciju un iestāžu, piemēram, vienlīdzības un pretdiskriminācijas ombuds, Norvēģijas Dzimumu līdztiesības izpētes asociācija, sieviešu biznesa forumi un platformas, kā arī centrālais valsts statistikas akumulētājs – Norvēģijas statistikas pārvalde.

Rezumējot:

Norvēģijā ir vajadzībās balstīta dzimuma aspekta integrēšanas pieeja budžeta veidošanas procesā.

Dzimuma aspekta integrēšanas pieeja budžetā iekļauj centrālu elementu valstiskā līmenī – prasību ziņot (atskaitīties) un veikt aktivitātes dzimumu griezumā. Prasība attiecas uz valsts iestādēm, valsts sektora dalībniekiem, kā arī darba devēju un darba ņēmēju organizācijām, kas iekļautas dzimumu līdztiesības un nediskriminēšanas likumdošanā¹⁴⁹.

Katrai ministrijai ir pienākums iekļaut dzimuma aspektu ministrijas pakļautībā esošās nozares rīcībpolitikā.

¹⁴⁷ Council of Europe (2005). Gender budgeting: Final report of the Group of specialists on gender budgeting (EG-S-GB), Directorate General of Human Rights, Strasbourg, 31.lpp. Pieejams: <https://rm.coe.int/1680596143>

¹⁴⁸ Gender in Norway. Public Agencies. Gender.no. Pieejams: http://www.gender.no/Policies_tools/Public_agencies

¹⁴⁹ Korsvik, T. R. (2014). Gender equality policies in Norway: "Everybody's job, nobody's responsibility"? Working paper no. 2.1 Gender Equality Policy in Norway, 35.lpp. Pieejams: http://www.geq.socjologia.uj.edu.pl/documents/32447484/80907944/GEQ_Working_Paper_GE_Policy_Norway_TKorsvik.pdf

- Integrēta pieeja dzimumu līdztiesībai ietver arī specifiskus pasākumus, piemēram, iniciatīvas ar mērķi stiprināt dzimumu līdztiesību pašvaldību darbā un rīcībpolitikās.
- Saskaņā ar Norvēģijas vienlīdzības padomes atzinumu būtiskākais izaicinājums integrētā pieejā dzimumu līdztiesībai (tostarp budžeta veidošanas procesā) ir sekojošs: ja vien integrētai dzimumu līdztiesības pieejai neseko finanšu līdzekļi, šīs pieejas integrēšanas stratēģija nenesīs rezultātu un nesekmēs aktīvu darbu dzimumu līdztiesības jomā.
- Norvēģijas budžeta plānošanas process uzsver dzimumos nodalītas statistikas nozīmi, un *ex-ante* novērtējumu nozīmi, lai noteiktu iespējamo ietekmi uz dzimumiem.

3.2.4. Somija

Dzimumu vienlīdzības atbalstīšana administratīvo institūciju darbībā aizsākās 1980. gadā, kad tika izveidots 1980.-1985. gada Rīcības plāns dzimumu vienlīdzībai (angl. *Action Plan for Gender Equality*)¹⁵⁰. Sekojot tam, 1987. gadā tiek pieņemts likums “Sieviešu un vīriešu vienlīdzības akts (angl. *The Act on Equality between Women and Men*), kura mērķis ir novērst dzimumu diskrimināciju un uzlabot sieviešu dzīves līmeni, iekļaujot 3 pamatmērķus:

- 1) Novērst dzimumu diskrimināciju;
- 2) Popularizēt vienlīdzību starp vīriešiem un sievietēm;
- 3) Uzlabot sieviešu labklājības stāvokli, it īpaši darba tirgū¹⁵¹.

1995. gadā “Sieviešu un vīriešu vienlīdzības akta” tika veikti grozījumi, iekļaujot jaunu normu – prasību visiem darba devējiem, kuri nodarbina vairāk par 30 darbiniekiem, iekļaut dzimumu vienlīdzības principus personāla apmācību programmās. Šis grozījums arī paredzēja, ka visās valsts izveidotās kapitālsabiedrību padomēs, komitejās un valdēs jābūt vismaz 40% sieviešu¹⁵². Salīdzinoši nesen 2006. gadā Finanšu ministrija aizsāk dzimuma aspekta iekļaušanu budžeta procesos¹⁵³. Divus gadus vēlāk 2008. gadā tiek izveidotas jaunas vadlīnijas, kurās skaidrota dzimumu līdztiesības aspektu integrēšanas metodika¹⁵⁴. 2012. gadā katrā ministrijā tiek izveidots dzimumu līdztiesības principu koordinators amats¹⁵⁵.

Lai sekmētu dzimuma aspekta integrēšanu budžeta veidošanas procesos, 2003. gadā Somijā tika izstrādāts “Valdības rīcības plāns dzimumu līdztiesības nodrošināšanai 2004.-2007. gadam”, kas ir Sociālo lietu un veselības ministrijas sagatavots dokuments, kas konkrēti norāda veicamos darbus dzimumu līdztiesības nodrošināšanai attiecīgajā laika periodā. Plāns paredzēja:

- 1) Dzimumu līdztiesības principu integrēšanu un dzimumu vienlīdzības atbalstīšanu visās valsts pārvaldes struktūrvienībās;
- 2) Veikt Sieviešu un vīriešu vienlīdzības akta grozījumus;
- 3) Atbalstīt principu “vienāda samaksa par vienas vērtības darbu”;
- 4) Palielināt sieviešu īpatsvaru politisko un ekonomisko lēmumu pieņemšanā;

¹⁵⁰ EIGE (2017). Pieejams: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/finland/about>

¹⁵¹ Ministry of Social Affairs and Health (2016). Act on Equality between Women and Men 2015. Pieejams: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75131/Act_on%20Equality_between_women_and_men_2015_FINAL.pdf?sequence=1

¹⁵² EIGE (2017). Pieejams: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/finland/about>

¹⁵³ Ministry of Social Affairs and Health (2006). Gender Equality Policies in Finland. Pieejams: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70236/Es200608eng.pdf?sequence=1>

¹⁵⁴ Ministry of Justice (2008). Impact Assessment in Legislative Drafting, Helsinki

¹⁵⁵ EIGE (2017). Pieejams: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/finland/about>

- 5) Izlīdzināt darba devēju izmaksas, nodrošinot dekrēta atvaļinājumus darbiniekiem;
- 6) Novērtēt dzimumu līdztiesības politikas lēmumus no vīriešu perspektīvas.

Vienlīdzības akts paredz, ka visām valsts pārvaldes iestādēm mērķtiecīgi un sistemātiski jāatbalsta dzimumu vienlīdzība visās rīcībpolitikās. Šis akts attiecas uz visām darbības sfērām un pārvaldes līmeņiem, tāpat arī uz reģionu un pašvaldību administrācijām. Līdzīgi kā Zviedrijā un Norvēģijā, arī Somijā valsts pārvalde nedod tiešus norādījumus valsts pārvaldes un pašvaldību iestādēm, cik lielā mērā dzimumu līdztiesība jāintegrē visās aktivitātēs – ir tikai norādīts, ka dzimumu līdztiesība ir jāveicina. Darbību apmērs un specifika līdz ar to paliek pašvaldību un valsts pārvaldes pārziņā.

Vienlīdzības akts ir jāskata kopā ar Nodarbinātības līgumu aktu (angl. *Employment Contracts Act 55/2001*), kas paredz vienādu attieksmi pret visiem darbiniekiem, kā arī ietver noteikumus par atgriešanos no ģimenes atvaļinājuma. Tāpat būtisks dokuments attiecībā uz skatāmo tēmu ir Nediskriminācijas akts (angl. *Non-Discrimination Act 1325/2014*), kas aizliedz diskrimināciju, balstoties uz vecumu, izcelsmi, tautību, valodu, reliģiju, ticību, viedokli, darbību politikā, darbību arodbiedrībās, ģimenes attiecībām, veselības stāvokli, invaliditāti, seksuālo orientāciju vai kādu citu personīgu īpašību.

2008. gadā Tieslietu ministrijas publicētajās vadlīnijās ietekmes novērtēšanai normatīvo aktu izstrādei dzimumu līdztiesības pieeja balstās uz statistisku datu analīzi par to, kā attiecīgais normatīvais akts vai tā grozījums ietekmē katru dzimumu atsevišķi – piemēram, ja tiek dots finansējums skolas sporta zāles izbūvei – vai abiem dzimumiem tiks nodrošināta vienlīdzīga pieeja infrastruktūrai¹⁵⁶.

Ietekmes novērtējums ir veicams normatīvā akta izstrādes procesa sākumā, ņemot vērā šādus aspektus:

- 1) Vai nozarē, kurā tiek veidots jaunais normatīvais akts, ir iepriekš izpaudusies atšķirība starp sievietēm un vīriešiem, un vai nozare ir nozīmīga, lai veicinātu dzimumu vienlīdzību. Ja attiecīgajā nozarē pastāv ietekme uz sievietēm un vīriešiem, ir jānovērtē, vai tas vienam dzimumam kaitē vairāk nekā otram. Ir jānoskaidro, kā izpaužas negatīvā ietekme uz dzimumu līdztiesību.
- 2) Dzimumu līdztiesības un līdzsvara ietekmes novērtējums jāveic arī tad, ja normatīvo aktu plānots praksē piemērot tikai vienam dzimumam;
- 3) Dzimumu līdzsvara novērtēšana balstās uz Somijas statistiskas pārvaldes apkopotiem dzimumos dalītiem datiem;
- 4) Savukārt, novērtējot normatīvā akta projekta ietekmi uz sievietēm un vīriešu vienlīdzību, var izmantot šādus jautājumus¹⁵⁷:
 - Vai jaunais normatīvais akts vai tā grozījums ietekmē vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un abiem dzimumiem kopumā nodarbinātībā, finanšu jomā;
 - Vai normatīvais akts sniedz līdzvērtīgas iespējas rūpēties par bērniem un līdzsvarot darbu un ģimeni;
 - Vai normatīvais akts sniedz līdzvērtīgas iespējas apmācībās un profesionālajā attīstībā;
 - Vai normatīvais akts sniedz līdzvērtīgas nodarbinātības izredzes, profesionālo attīstību un karjeras attīstību;
 - Vai normatīvais akts sniedz līdzvērtīgas iespējas politiskajai līdzdalībai un ietekmei;
 - Vai normatīvais akts sniedz līdzvērtīgas iespējas veselības aprūpei;

¹⁵⁶ Ministry of Justice (2008). Impact Assessment in Legislative Drafting, Helsinki.

¹⁵⁷ Turpat

- Vai normatīvais akts vienlīdzīgi palielina abu dzimumu drošību un samazina vardarbības risks;
- Vai normatīvais akts sniedz līdzvērtīgas iespējas brīvā laika pavadīšanai, hobijiem.

Somijas Tieslietu ministrija īpašu uzmanību pievērš tieši iespēju vienlīdzībai. Piemēram, vienlīdzīga attieksme pret brīvā laika pavadīšanas pasākumiem nozīmētu, ka dažādas aktivitātes, ko sievietes un vīrieši veic atpūtas nolūkos, saņem līdzīgu atbalsta līmeni¹⁵⁸.

Lai arī sākotnēji ietekmes novērtēšana bija grūti izpildāma, jo tikai vienai ministrijai bija pieejami pēc dzimuma sadalīti dati, pēc tam, kad Somijas Statistiskās pārvalde sāka apkopot dzimumos nodalītus datus, arvien vairāk ministriju izrādīja iniciatīvu darīt tāpat. Papildus tam tika organizēti dzimumu līdztiesības aspektu popularizēšanas pasākumi un palielinājās ne tikai valsts, bet arī pašvaldību un privātajā sektora izpratne par dzimumu līdzsvaru¹⁵⁹.

Papildus iesaistīto pušu aktīvai darbībai (skatīt attēlu Nr. 7) Somijā īpaša uzmanība tiek pievērsta arī izglītošanas un apmācību aktivitātēm valsts pārvaldes un pašvaldību darbiniekiem. Kā labo praksi šajā kontekstā var minēt visu Somijas ministriju darbiniekiem organizētās apmācības ar nosaukumu “Gender glasses”¹⁶⁰ jeb burtiski tulkojot “Dzimuma brilles”. Apmācības norisinājās 3 posmos – no vispārīgā uz specifisko – un tajās tika veidotas darba grupas dzimuma aspekta iekļaušanai budžeta veidošanas procesos.

¹⁵⁸ Ministry of Justice (2008). Impact Assessment in Legislative Drafting, Helsinki

¹⁵⁹ Turpat

¹⁶⁰ EIGE. Gender Mainstreaming, Good practices, Finland. Eige.europa.eu. Pieejams: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/finland/training-ministries-gender-mainstreaming>

Attēls Nr. 7. Iesaistītās puses un to pienākumi

Vienlīdzības pārvalde
<ul style="list-style-type: none"> • Vienlīdzības pārvalde (angl. <i>Equality board</i>) ir neatkarīga komiteja, kas uzrauga atbilstību ar dzimumu vienlīdzības likumdošanu un atrisina ar to saistītas problēmas.
Finanšu ministrija
<ul style="list-style-type: none"> • Finanšu ministrija ierosina un koordinē dzimumu līdztiesības aspekta iekļaušanu budžetēšanas procesos.
Sociālo lietu un veselības ministrija
<ul style="list-style-type: none"> • Sociālo lietu un veselības ministrija (angl. <i>Ministry of Social Affairs and Health</i>) ir dzimumu līdztiesības politikas veidotāja.
Dzimumu vienlīdzības padome
<ul style="list-style-type: none"> • Dzimumu vienlīdzības padome (angl. <i>Council of Gender Equality</i>) ir padomdevēja iestāde valsts pārvaldē, kas sastāv no dažādu cilvēktiesību organizāciju pārstāvjiem, un tā veicina lēmumu pieņemšanu par dzimumu vienlīdzības politiku kā arī identificē jaunas dzimumu vienlīdzības problēmas.
Dzimumu vienlīdzības nodaļa
<ul style="list-style-type: none"> • Dzimumu vienlīdzības vienība (angl. <i>Gender Equality Unit</i>) ir Sociālo lietu un veselības ministrijas struktūrvienība, kas nodarbojas ar dzimumu vienlīdzības popularizēšanu un diskriminācijas apkarošanu.
Vienlīdzības Ombuds
<ul style="list-style-type: none"> • Vienlīdzības ombuds (angl. <i>The Ombudsman of Equality</i>) uzrauga valstī pastāvošo atbilstību Sieviešu un vīriešu vienlīdzības aktam. Ombuds instruē un konsultē lietās saistībā ar Vienlīdzības aktu, piemēram, dzimumu diskriminācija, dzimumu identitāte un dzimumu izpausmes.

Avots: EIGE¹⁶¹

Rezumējot:

Somijas dzimuma aspekta integrēšana budžeta veidošanas procesā balstās uz nosacījumu, ka katrai ministrijai jāiesniedz *ex-ante* novērtējums normatīvo aktu projektiem par ietekmi uz dzimumiem un atbilstoši novērtējumam ir jāveic korekcijas finanšu asignējumos.

Arī Somijas pieredze dzimuma aspekta integrēšana budžeta veidošanas procesos ir saistīta ar **metodoloģisku vadlīniju izstrādi**, līdztekus nodrošinot atsevišķas amatu vienības – dzimumu līdztiesības koordinators – izveidi ministrijās. Somijas vadlīnijas ietekmes novērtēšanai un normatīvo aktu izstrādei dzimumu līdztiesības pieeja balstās uz statistisku datu analīzi par to, kā attiecīgais normatīvais akts vai tā grozījums ietekmē katru dzimumu atsevišķi.

Īpaša nozīme Somijā tiek piešķirta valsts un pašvaldību darbinieku apmācībām dzimumu vienlīdzības jautājumos un dzimuma aspekta iekļaušanai to darbībā. Līdz ar to parādot, cik būtisks ir izglītojošais aspekts ceļā un reālām un sekmīgām pārmaiņām dzimumu vienlīdzības jomā.

¹⁶¹ EIGE. Gender Mainstreaming, Country Specific Information, Finland. Eige.europa.eu. Pieejams: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/finland/structures>

3.2.5. Ukraina

2005. gadā Ukrainā tika pieņemts Likums par sieviešu un vīriešu vienlīdzīgām tiesībām un iespējām. Tajā pat gadā prezidents laida klajā dekrētu par centrālo un vietējo pašvaldību pilnveidošanu vienādu tiesību un iespēju nodrošināšanā sievietēm un vīriešiem (Starptautiskā darba organizācija, 2005). 2013. gadā tiek pieņemts Likums par diskriminācijas apkarošanu un novēršanu Ukrainā¹⁶². Tā paša gada nogalē Ukrainā aizsākās Zviedru Starptautiskās attīstības sadarbības aģentūras (angl. *Swedish International Development Cooperation Agency, SIDA*) finansētais un organizētais projekts “Dzimuma aspekta integrēšana budžetā Ukrainā” (angl. *Gender Budgeting Ukraine*) ar mērķi veicināt dzimumu līdztiesības aspektu ieviešanu Ukrainas budžeta veidošanas procesos.¹⁶³ Šis ir pirmais valsts līmeņa projekts, kurā notiek pilna budžeta veidošanas procesa analīze. Iepriekš šāds mēģinājums bija Frīdriha Eberta fonda (angl. *Friedrich Ebert Foundation*) finansētā projekta ietvaros, kas fokusējās uz pašvaldībām.

2015. gada oktobrī pieņemtais Politiskās finansēšanas reformu likums (angl. *Political Finance Reform Law*) paredz, ka politiskajām partijām ar ne vairāk kā 60% dalībnieku, kuri ir viena dzimuma pārstāvji, tiek piešķirts par 10% vairāk finansējuma¹⁶⁴. 2015. gada decembrī notiek pirmā valsts līmeņa projekta “Dzimuma aspekta integrēšana budžetā Ukrainā” konference, kurā piedalās vairāk kā 100 dažādu līmeņu valsts ierēdņu¹⁶⁵.

Apvienoto nāciju sieviešu organizācija (angl. *United Nations Women*) iesāka savu darbu pie dzimuma aspekta integrēšanas budžetā izveides Ukrainā jau 2008. gadā ANO/EK Dzimumu vienlīdzības un miera partnerības ietvaros. Savukārt 2012.–2013. gadā ANO apvienojās ar Frīdriha Eberta fondu, “palielinot atbildību par dzimumu vienlīdzības finansējumu” programmas ietvaros, lai atbalstītu dzimuma aspekta integrēšanu budžeta procesu izveidi gan valsts, gan pašvaldību līmenī¹⁶⁶.

Apvienoto nāciju sieviešu organizācija šobrīd turpina strādāt ar Sociālās drošības ministriju, lai izstrādātu metodoloģiju, pēc kuras analizēt ekonomisko efektu dzimumu vienlīdzības politikai. Viens no galvenajiem šī projekta mērķiem ir izveidot mehānismus, lai tiktu mērīti izdevumi, kas attiecināmi uz dzimumu vienlīdzības programmām visos 27 Ukrainas reģionos. Tiesa, 2011. gadā Ukrainas Sieviešu konsorcijs (angl. *Women's Consortium of Ukraine*) veica līdzīgu pētījumu, kurā tika skatītas ar dzimumu vienlīdzību saistītās investīcijas visos trīs budžetu līmeņos – valsts, reģionālajā un pašvaldību līmenī aptverot trīs gadu periodu 2007.–2010. g¹⁶⁷.

Pašreizējie priekšnosacījumi dzimuma aspekta integrēšanai budžeta veidošanas procesā sakrīt ar veidoto valsts budžeta un valsts pārvaldes reformu:

- 1) Sasniegt vēlamos cilvēktiesību un vienlīdzības mērķus;
- 2) Pilnveidot budžeta reformu;
- 3) Nodrošināt valdības varas decentralizāciju uz reģioniem un pašvaldībām.

¹⁶² Law of Ukraine on the prevention and combating discrimination in Ukraine. Verkhovna Rada Journal (VRJ), 2013, No. 32, art. 412. Pieejams: http://www.twinning-ombudsman.org/wp-content/uploads/2017/03/EN_Law-on-prevention-and-combating-discrimination.pdf

¹⁶³ GRB Project. About the project. Grbproject.org. Pieejams: <http://grbproject.org/about-project/?lang=en>

¹⁶⁴ Quinn, S. (2016). Europe: A Survey of Gender Budgeting Efforts. IMF Working paper, International Monetary Fund, Washington. Pieejams: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2016/wp16155.pdf>

¹⁶⁵ Turpat

¹⁶⁶ Turpat

¹⁶⁷ Turpat

Tādējādi 2014. gadā, Ukrainai un ES parakstot Asociācijas līgumu (angl. *Association Agreement*), pārvaldes reforma nonāca uzmanības centrā. Šobrīd aktīvie starptautiskās sabiedrības finansētie reformu projekti ietver pāreju uz tādu budžeta veidošanas procesu, kas balstīts uz rezultatīvajiem rādītājiem, rada skaidrāku saistību starp valdības politikas mērķiem un budžeta mērķiem, kā arī atjauno vidēja termiņa finanšu plānošanu¹⁶⁸. Dzimuma aspekta integrēšana budžeta veidošanas procesos valsts finanšu pārvaldīšanas sistēmā Ukrainā ar laiku palīdzēs sekmēt budžeta izlietošanas efektivitāti un atbalstīs valsts stratēģiskās plānošanas modeli. Tāpat dzimuma aspekta integrēšana budžeta veidošanas procesos sekmēs sabalansētu sabiedrības attīstību, ietverot sieviešu un vīriešu intereses, tostarp no dažādām sociālām grupām¹⁶⁹.

Ukrainas valdības plāns dzimumu līdztiesības principu integrēšanai budžeta veidošanas procesos sastāv no pieciem pamatsoliem un viena izvēles elementa¹⁷⁰:

1. Situācijas analīze: noteikt dzimumos balstītās problēmas dažādos sektoros;
2. Ievākt informāciju par analizējamajām programmām;
3. Veikt dzimumos dalītu analīzi attiecīgajai programmai (aktivitātei/pakalpojumam);
4. Veikt analīzi dzimumu griezumā par nepieciešamajiem budžeta piešķirumiem;
5. Izstrādāt mērķus un rekomendācijas dzimumu līdztiesības uzlabošanai;

Izvēles elements: noteikt dzimumos sadalītā budžeta ietekmi.

Šāda pieeja ir balstīta apsvērumā, ka datu iegūšana un analīze ir vērtīgs sākumpunkts dzimumu līdztiesības principu ieviešanai budžeta veidošanas procesos.

Integrējot dzimuma aspektu budžeta veidošanas procesos Ukrainā, SIDA projekta “Dzimuma aspekta integrēšana budžetā Ukrainā” ietvaros tika veidota metodoloģija, balstoties uz Ukrainas kontekstu, kā arī ņemot vērā dzimuma aspekta integrēšanai nepieciešamos priekšnosacījumus¹⁷¹.

Atbilstoši projektā izstrādātajai metodoloģijai dzimuma aspekta integrēšanas process tika sadalīts piecos posmos¹⁷²:

1. posms. Sākotnējās situācijas novērtējums

a) Ieinteresēto pušu analīze, mērķa grupas un saņēmēju identifikācija.

b) Organizatorisko un personāla vajadzību novērtēšana: normatīvā un politikas plānošanas ietvara analīze; lēmuma pieņēmēju personāla, kas sadalīts pēc dzimuma, analīze, lēmumu pieņemšanas iespēju analīze; statistikas datu analīze, starpnozaru statistikas un ziņojumu analīze: pētījumu pārskatīšana par dzimuma aspekta integrēšanu budžetā.

¹⁶⁸ Quinn, S. (2016). Europe: A Survey of Gender Budgeting Efforts. IMF Working paper, International Monetary Fund, Washington. Pieejams: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2016/wp16155.pdf>.

¹⁶⁹ UN Women/Sida GRB Project (2016). Gender Responsive Budgeting: Analysis of Budget Programmes from Gender Perspective, United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). Pieejams: <http://www.fes.kiev.ua/new/wb/media/genderresponsive-budgeting2015.pdf>

¹⁷⁰ International Labour Organization (2007). Law of Ukraine on Ensuring Equal Rights and Equal Opportunities of Women and Men. Pieejams: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_127500.pdf

¹⁷¹ O'Hagan, A. (2008). Gender Budgeting in Europe: A sustainable route to policy change? PSA Northern Postgraduate Conference June 6 2008. Pieejams: http://www.pol.ed.ac.uk/__data/assets/word_doc/0016/15640/o_hagan_paper.doc

¹⁷² Ivanina T., Ievchenko S., Karpets N., Mykytas O., Ostapchuk O., Riabushenko N., Zhukova O., Yarosh O. (2016). Gender responsive budgeting in Ukraine: theory and practice, Kyiv, 20.-22. lpp.

c) "Dzimumu profila" veidošana (t.i., statistisko datu analīze): sniegto pakalpojumu struktūras analīze; pakalpojumu sniedzēju un saņēmēju analīze dzimumu griezumā.

2. posms. Pēc dzimuma sadalīta budžeta analīze (pēc programmām un pasākumiem)

a) Pakalpojumu izmaksu aprēķināšana: pakalpojuma izmaksu aprēķināšana uz vienu iedzīvotāju; budžeta piešķirumu novērtējums pakalpojumiem, ņemot vērā to sadalījumu starp vīriešiem un sievietēm; kopējo programmas/pasākumu īstenošanas izmaksu novērtējums.

b) Personāla izmaksu novērtēšana: darbinieku atalgojuma kopējo izmaksu analīze.

c) Pasākuma/programmas finansējuma salīdzinošā analīze pa gadiem: nepieciešamo un faktisko finanšu resursu salīdzinājums; novērtējums par ietekmi uz dzimumu līdzsvaru atkarībā no finansējuma līmeņa.

d) Pakalpojumu efektivitātes novērtēšana: tiešās un netiešās ietekmes novērtējums; pakalpojumu efektivitātes analīze.

3. posms. Sagaidāmo rezultātu un mērķu identificēšana dzimumiem līdztiesīga budžeta veidošanā

a) Dzimumu nevienlīdzības faktu analīze;

b) Politiskie lēmumu un pasākumu analīze, kas saasina šādu nevienlīdzību;

c) Budžeta politikas konkrētu uzdevumu un mērķu formulēšana dzimumu līdztiesības jautājumu risināšanai.

4. posms. Dzimumu līdzsvaru veicinošo pasākumu formulēšana, to ieviešanai nepieciešamo izmaksu aprēķināšana.

a) Nozares/programmas budžeta darbības definīcija, kas veicinās dzimumu līdztiesības sasniegšanu: paredzēt 1-3 īpašus pasākumus, kuru mērķis ir samazināt vai novērst nevienlīdzību, vai arī panākt dzimumu līdzsvaru.

b) Dzimumu līdzsvara mērķu sasniegšanas izmaksu novērtēšana: personāla izmaksu un atalgojuma daļas novērtējums: pakalpojumu/programmu/pasākumu īstenošanas izmaksu daļas novērtējums.

c) Atbildības un pienākumu noteikšana iestāžu starpā.

5. posms. Dzimumu ietekmes noteikšana plānotajiem budžeta pasākumiem.

- Analīze par sociālekonomisko ietekmi uz konkrētām dzimumu grupām;
- Iespējamo zaudējumu analīze gadījumā, ja plānotie pasākumi netiks īstenoti;
- Risku analīze plānoto pasākumu ieviešanas procesam.

Attiecībā uz iespējamo plānoto pasākumu ietekmi uz dzimumu līdzsvaru projekta ietvaros tika identificēti sekojoši ieguvumi¹⁷³:

¹⁷³ Ivanina T., Ievchenko S., Karpets N., Mykytas O., Ostapchuk O., Riabushenko N., Zhukova O., Yarosh O. (2016). Gender responsive budgeting in Ukraine: theory and practice, Kyiv, 57-58.lpp

- Sociālie ieguvumi (piem., sociālie pabalsti, kurus tieši un netieši saņem dažādas mērķa grupas gan īstermiņā, gan ilgtermiņā);
- Labumu pārdale (piem., plānojot pasākumus, balstoties uz dzimumos dalītiem datiem var panākt, ka abas mērķa grupas iegūst atbilstoši dzimumu līdzsvaram);
- Institucionālā dzīvotspēja – par dzimuma aspektu integrēšanu budžeta veidošanas procesā atbildīgo iestāžu ilgtspēja un efektivitāte;
- Programmas ekonomiskā ietekme – programmas īstenošanai nepieciešamo izmaksu pamatotība un dzimuma aspektam atbilstošu prioritāšu noteikšana atbilstoši ierobežotam budžetam.

Visbeidzot, projekta “Dzimuma aspekta integrēšana budžetā Ukrainā” ietvaros ir notikušas apmācības, lekcijas, semināri un radošās darbnīcas ar mērķi veicināt caurredzamu un taisnīgu valsts pārvaldi Ukrainā. Projekta ieviešēji lēš, ka 2019. gadā, projektam noslēdzoties, tiks ieviests pirmais dzimumiem līdztiesīgais budžets Ukrainā¹⁷⁴.

Kopējās projektā iesaistītās puses un to pienākumi atspoguļoti attēlā Nr. 8.

Attēls Nr. 8. Iesaistītās puses un to pienākumi

Finanšu ministrija
<ul style="list-style-type: none">• Finanšu ministrija vada dzimuma aspektu integrēšanu budžetēšanas procesos.
Sociālās drošības ministrija
<ul style="list-style-type: none">• Sociālās drošības ministrija vada dzimumu vienlīdzības politikas ieviešanu.
Zviedru Starptautiskā attīstības kooperācijas aģentūra
<ul style="list-style-type: none">• Zviedru Starptautiskā attīstības kooperācijas aģentūra (angl. <i>Swedish International Development Cooperation Agency (SIDA)</i>) finansē un koordinē projektu Dzimumu līdztiesīga budžetēšana Ukrainā (Gender Budgeting Ukraine), kā arī palīdz izveidot dzimumu vienlīdzības un budžetēšanas principus.
Frīdriha Eberta Fonds
<ul style="list-style-type: none">• Frīdriha Eberta Fonds (angl. <i>Friedrich Ebert Foundation</i>) nodarbojas ar dažādu atpazīstamības kampaņu koordinēšanu un informācijas apmaiņu par labajām praksēm dzimumu vienlīdzības politikā.

Avots: Quinn, S. (2016)¹⁷⁵

Rezumējot:

Ukrainas pieredze dzimuma aspektu integrēšanai budžeta veidošanas procesā balstās uz starptautiskās sadarbības ietvaros finansēta projekta ieviešanu.

Ukrainai piedzīvojot plašas politiskās reformas, projekts ir mērķēts uz sekmīgu pārmaiņu procesa izmantošanu jaunievedumu ieviešanā.

¹⁷⁴ Quinn, S. (2016). Europe: A Survey of Gender Budgeting Efforts. IMF Working paper, International Monetary Fund, Washington. Pieejams: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2016/wp16155.pdf>.

¹⁷⁵ Turpat

SIDA projekta ietvaros Ukrainā tiek ieviesta dzimuma aspektu integrēšana budžeta veidošanas procesā, ievērojot pamatnosacījumus – situācijas analīze: noteikt dzimumos dalītas problēmas attiecīgajā sektorā, kurai seko informācijas vākšana par analizējamām programmām.

Ukrainas gadījumā kā viens no pirmajiem soļiem jaunās pieejas integrēšanā tiek izdalīts esošās situācijas novērtējums dzimumu griezumā. Turpmākās darbības ir pakārtotas pirmā soļa īstenošanā iegūtajos datos.

3.3. Secinājumi par labās prakses izmantošanas un pielāgošanas iespējām Latvijā

Dzimumu nevienlīdzības indeksā, kā jau norādīts iepriekšējās nodaļās, Latviju no reitinga topā vistuvāk esošās pētījuma valsts – Somijas – šķir vairāk nekā 33 vietas, turpretī no Ukrainas – tikai 14 vietas, tuvojoties reitinga noslēgumam. Tas nozīmē, ka Latvijā ir jāveic pietiekami daudz uzdevumu, lai pietuvotos Skandināvijas pieredzei. Neskatoties uz atšķirībām valstu reitingam nevienlīdzības indeksa tabulā, katra no šajā pētījumā aplūkotajām citām valstīm ir uzkrājusi savu unikālo pieredzi dzimuma aspektu integrēšanā budžeta veidošanas procesā. Pieredzes valstu salīdzinājumu skatīt tabulā Nr. 6.

Tabula Nr. 6. Pieredzes valstu salīdzinājums pielietoto instrumentu izmantošanā dzimuma aspekta integrēšanā budžeta procesos

Valsts/ Izmantotie instrumenti	Norvēģija	Zviedrija	Somija	Nīderlande	Ukraina
Statistika ministrijas un iestādes kompetences ietvaros sadalīta pa dzimumiem	X	X	X	X	X
Atsevišķu budžeta pasākumu <i>ex-ante</i> ietekmes novērtēšana	X	X			X
Normatīvo aktu projektu ietekmes novērtēšana uz dzimumu līdzietību			X		
Budžeta audits no dzimumu vienlīdzības perspektīvas	X	X			
Apmācības par dzimuma aspektu integrēšanu	X	X			X
Sabiedrības izpratni veicinošas kampaņas	X		X		X
Dzimumu vienlīdzības koordinātoru amati ministrijās		X			
Neatkarīgu institūciju loma dzimuma aspektu integrēšanas veicināšanai				X	

Avots: Pētījuma autori

Attiecībā uz Ukrainu jāmin, ka pēc Asociācijas līguma ar ES noslēgšanas 2014. gadā Ukraina ir būtisku politisko reformu fāzē, līdz ar to nav pamata apgalvot, ka viens atsevišķs projekts būtiski mainīs Ukrainas pieeju budžeta veidošanas procesam un ļaus pilnīgi integrēt dzimuma aspektu budžeta veidošanas procesos. Drīzāk tas ir jāskata kā centiens kampaņveidīgi ieviest zināmas pārmaiņas. Neskatoties

uz to, SIDA projekta “Dzimuma aspekta integrēšana budžetā Ukrainā” ietvaros izstrādātā metodoloģija var kalpot kā piemērs arī Latvijas rīcībpolitikas veidotājiem.

Apkopojot visu valstu labo praksi un pieredzi, var izdalīt sekojošas darbības un rekomendācijas dzimuma aspekta integrēšanai budžeta veidošanas procesos:

a) Dzimumu statistikas uzkrāšana ministrijas un iestādes kompetences ietvaros.

Pamatojoties uz labās prakses valstu analīzi, kā arī šo valstu izmantoto metožu apkopojumu, var konstatēt to, ka visas valstis ir sākušas dzimuma aspektu integrēšanu budžeta veidošanas procesā tieši ar dzimumos nodalītas statistikas iegūšanu, uzkrāšanu un analīzi. Tas savukārt ļauj gan izvērtēt atsevišķu budžeta pasākumu ietekmi uz dzimumu, gan arī palielināt sabiedrības, t.sk. pārvaldē strādājošo izpratni, un iegūt detalizētu skatu par resursu sadalījumu un pieejamību dzimumu starpā. Šis ir primārais un būtiskākais solis dzimuma aspekta integrēšanai un praktiskai ieviešanai institūciju darbībā.

b) Budžeta audits no dzimumu vienlīdzības perspektīvas un atsevišķu budžeta pasākumu *ex-ante* ietekmes novērtēšana.

Šīs metodes sevišķi raksturīgas Norvēģijai, kur katras ministrijas pienākums ir iekļaut dzimuma aspektus ministrijas pakļautībā esošajās rīcībpolitikās. Līdz šim Latvijā šāds budžeta audits no dzimumu vienlīdzības perspektīvas nav veikts, jo budžeta audita laikā ir jāpārbauda pēc dzimuma sadalīto datu savstarpējā korelācija. Šādi dati Latvijā netiek uzkrāti vai arī tiek uzkrāti bez iepriekš izstrādātas sistēmas. Būtiski uzsvērt, ka budžeta auditam un pasākumu ietekmes izvērtēšanai ir svarīgi iegūt datus tieši par pasākuma vai pakalpojuma saņēmējiem dzimumu griezumā.

c) Politisko un sabiedrības izpratni veicinošas kampaņas.

Skandināvijas valstu piemērs parāda, ka politiskai gribai un iniciatīvai ir ārkārtīgi būtiska nozīme rīcībpolitikas ieviešanai dzīvē. Valstīs, kur šie jautājumi ir valdības dienas kārtībā kopš 20. gs., izpratne par šiem jautājumiem veidojās koordinēti un konsekventi. Tā kā Latvijā (līdzīgi kā Ukrainā) izpratnes līmenis par dzimumu līdztiesības jautājumiem ir relatīvi zems, tad Latvijā valsts un pašvaldību politiķu vidū arvien ir jāveicina izpratne par šīs pieejas pozitīvajiem ieguvumiem un sociālo ietekmi, tostarp arī uz demogrāfijas jautājumiem, akcentējot efektīvas resursu pārdales nozīmi starp dzimumiem. Šis pārmaiņus ir iespējams panākt ar dzimumu līdztiesības jautājumu aktīvāku iekļaušanu politiskajā dienas kārtībā. Lai sekmīgi ieviestu kampaņveidīgus pasākumus Latvijā, ir būtiski uzsvērt jaunās pieejas pozitīvo ietekmi abām mērķa grupām – sabiedrībai un politiķiem.

d) Mācības publiskās pārvaldes darbiniekiem.

Somija ir veiksmīgs piemērs tam, ka ar valsts un pašvaldību darbinieku apmācībām var panākt uzlabojumus izpratnes līmenī par konkrētajiem jautājumiem. Darbinieku apmācībām un izglītošanai ir jābūt prioritātei, ņemot vērā, ka viņi ir atbildīgi gan par rīcībpolitikas formulēšanu, gan arī praktisko ieviešanu.

Kopā minētie elementi veido vienotu sistēmu dzimuma aspekta integrēšanai budžeta veidošanas procesos, kā arī savstarpēji atbalsta un papildina viens otru. Būtiski uzsvērt, un to pierāda arī Norvēģijas pieredze un ekspertu atzinumi, ka lielākais izaicinājums integrētā pieejā dzimumu līdztiesībai (tostarp attiecībā uz budžeta veidošanu) ir sekojošs: **ja vien integrētai dzimumu līdztiesības pieejai neseko finanšu līdzekļi, šīs pieejas integrēšanas stratēģija nenesīs rezultātu un nesekmēs aktīvu**

darbu dzimumu līdztiesības jomā. Neskatoties uz to, ir virkne tādu aktivitāšu, kuru veikšanai nav nepieciešami būtiski papildus resursi.

4. Integrētā pieeja dzimumu līdztiesības īstenošanai Latvijā

Nodaļā ir sniegts pārskats un būtiskākā informācija par integrētās pieejas dzimumu līdztiesības īstenošanai rīcībpolitiku Latvijā, iekļaujot pārskatu par nozīmīgākajiem plānošanas dokumentiem šajā jomā un aprakstot aktuālo institucionālo mehānismu dzimumu līdztiesības īstenošanai, norādot iesaistīto pušu atbildību un pienākumus. Noslēgumā sniegts pārskats par sabiedrības līdzdalību un esošo situāciju dzimumu līdztiesības kontekstā Latvijā.

4.1. Rīcībpolitika dzimumu līdztiesības jomā

Dzimumu līdztiesība ir viena no visām dalībvalstīm saistošajām horizontālajām prioritātēm attiecībā uz ES struktūrfondu apguvi. Saskaņā ar LM sniegto informāciju Latvija ir izvēlējusies ar dzimumu līdztiesību saistītos jautājumus risināt, izmantojot integrēto pieeju dzimumu līdztiesības īstenošanai. Latvijas Republikas LM definē dzimumu līdztiesību kā situāciju, kad vīriešu un sieviešu loma sabiedrības attīstībā tiek atzīta par līdzvērtīgu, viņiem tiek piešķirtas vienādas tiesības un vienāda atbildība, nodrošināta vienāda pieeja resursiem un to izmantošanas iespējas. Vīriešu un sieviešu ieguldījums sabiedrības labā un viņu problēmas tiek uzvertas kā līdzvērtīgas. Dzimumu līdztiesība attiecināma gan uz *de iure* līdztiesību, gan uz *de facto* līdztiesību¹⁷⁶. Savukārt integrētā pieeja dzimumu līdztiesības īstenošanai ir process, kura gaitā tiek izvērtēta plānoto pasākumu (ieskaitot likumus), politikas vai programmas ietekme uz sievietēm un vīriešiem visās sfērās un nozarēs. Tā ir stratēģija, kas iekļauj gan sievietes, gan vīriešu intereses un pieredzi kā neatņemamu politikas un programmu veidošanas, īstenošanas, monitoringa un vērtēšanas sastāvdaļu visās politikas, ekonomikas un sociālajās jomās, lai sievietes un vīriešu stāvoklis uzlabotos un netiktu veicināta nelīdztiesība¹⁷⁷.

Šobrīd Latvijā nepastāv nedz juridiski, nedz praktiski šķēršļi integrētās pieejas ieviešanai dzimumu līdztiesības īstenošanai – dzimumu līdztiesība ir garantēta valsts likumdošanā. Neskatoties uz to, pastāv virkne priekšnoteikumu, lai valsts, reģiona vai pašvaldības rīcībpolitikā tiktu īstenota reālā (*de facto*) integrētā pieeja dzimumu līdztiesības īstenošanai – politiskā griba, likumiskais ietvars, pieejami dzimumu griezumā nodalītie dati (statistika), dzimumu līdztiesības jautājumos izglītoti publiskās pārvaldes darbinieki, resursi un abu dzimumu proporcionāla līdzdalība lēmumpieņemšanas procesos. Šo priekšnoteikumu izpildīšanās sekmē un virza integrētās pieejas praktisku ieviešanu dzimumu līdztiesības īstenošanai.

Pirmais nozīmīgais dokuments Latvijā dzimumu līdztiesības politikas ieviešanai ir 2001. gadā pieņemtā “Dzimumu līdztiesības koncepcija”¹⁷⁸. Koncepcijas mērķis ir veicināt dzimumu līdztiesības jautājumu efektīvu, integrētu un koordinētu risināšanu, lai, ieviešot integrēto pieeju dzimumu līdztiesības īstenošanai, veicinātu valsts pārvaldes institūciju sekmīgāku valsts politikas attīstību. Koncepcija nosaka, ka dzimumu līdztiesība ir jāveicina, lai ikvienam iedzīvotājam tiktu nodrošinātas vienādas tiesības, vienāda

¹⁷⁶ LR Labklājības ministrija. Dzimumu līdztiesība. Skaidrojošā vārdnīca. Lm.gov.lv. Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/220>

¹⁷⁷ Turpat

¹⁷⁸ LR Labklājības ministrija. Latvijas politikas plānošanas dokumenti. Lm.gov.lv. Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/330>

atbildība un vienāda pieeja resursiem un to izmantošanas iespējām, kā arī visaugstākais labklājības līmenis neatkarīgi no viņa dzimuma. Konceptijas uzdevumi ir iezīmēt prioritāros jautājumus (problēmas un to iespējamās sekas) dzimumu līdztiesības jomā Latvijā; iezīmēt valsts pārvaldes institūciju pieejas un darbības ietvaru/rāmi šo jautājumu visefektīvākajai risināšanai¹⁷⁹.

Saskaņā ar spēkā esošo koncepciju integrētās pieejas ieviešanai praksē dzimumu līdztiesības īstenošanai valsts pārvaldē ir nepieciešami 5 rīcības virzieni:

- Spēcīgs institucionālais mehānisms (skat. apakšnodāļu 3.2.);
- Vienlaicīga izglītošana un izpratnes līmeņa paaugstināšana;
- Normatīvās bāzes pilnveidošana;
- Stratēģijas dzimumu līdztiesības īstenošanai izstrāde;
- Dzimumu līdztiesības pārraudzība un novērtēšana.

Jāmin, ka 2001. gadā izveidotā koncepcija iezīmē vizionāru skatījumu pieejai dzimumu līdztiesības nodrošināšanai, iekļaujot sevī arī dažus akcentus, kas saistās ar dzimuma aspekta iekļaušanu budžeta veidošanas procesos, tomēr šobrīd dokuments ir vairāk nekā 15 gadus vecs un, lai gan rīcības virzieni joprojām nezaudē savu aktualitāti, koncepcija ir jāaktualizē un būtiski jāpapildina, ņemot vērā virkni izmaiņu, kas notika Latvijai iestājoties ES 2004. gadā. Analizējot makroekonomisko (t.sk. valsts budžeta) politiku, jāsecina, ka dzimumu līdztiesības un citi sociālo taisnīgumu veicinoši faktori nav ņemti vērā un nekalpo kā kritēriji politikas izveidei. Tas nozīmē, ka makroekonomiskā politika kā būtisks instruments dzimumu līdztiesības situācijas uzlabošanai netiek izmantota.

Kopumā laikā no 2005. līdz 2014. gadam Ministru Kabinets ir atbalstījis 2 programmas un 1 plānu dzimumu līdztiesības īstenošanai, kuru ieviešana tika uzdots Labklājības ministrijai.

Būtiskākie Latvijas dzimumu līdztiesības plānošanas dokumenti ir apkopoti tabulā Nr. 7.

Tabula Nr. 7. Latvijas dzimumu līdztiesības politikas plānošanas dokumenti

Dokuments	Mērķis/uzdevumi
Koncepcijas dzimumu līdztiesības īstenošanai (2001) ¹⁸⁰	Koncepcijā izklāstīti priekšlikumi dzimumu diskriminācijas izskaušanai sociālajā, ekonomiskajā, politiskajā un kultūras sfērā. Koncepcijas mērķis ir nodrošināt, ka valsts pārvaldes institūcijas sekmīgāk plāno valsts attīstības politiku, ieviešot integrētu pieeju dzimumu līdztiesības īstenošanai.
Programma dzimumu līdztiesības īstenošanai 2005.-2006. gadam ¹⁸¹	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dzimumu līdztiesības principam atbilstošu priekšstatu par sieviešu un vīriešu lomām darbā un sadzīvē veidošana visos izglītības sistēmas līmeņos un sabiedrības informētības līmeņa par dzimumu līdztiesības jautājumiem paaugstināšana; 2. Piemērotu apstākļu radīšana, lai veicinātu darba un ģimenes dzīves apvienošanu; 3. Dzimumu līdztiesības politikas pārraudzības un novērtēšanas mehānisma pilnveidošana un valsts pārvaldes institūcijās strādājošo izglītošana par dzimumu līdztiesības principu un tā nozīmi; 4. Sabiedrības un speciālistu informēšana un viņu izpratnes paaugstināšana par vardarbības problēmu, tās atpazīšanu un ar to saistītajiem riskiem

¹⁷⁹ Turpat

¹⁸⁰ LR Labklājības ministrija. Latvijas politikas plānošanas dokumenti. Lm.gov.lv. Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/330>

¹⁸¹ Turpat

Dokuments	Mērķis/uzdevumi
Programmas dzimumu līdztiesības īstenošanai 2007.-2010. gadam informatīvā daļa ¹⁸²	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sabiedrības izglītošana par dzimumu līdztiesību. 2. Tiešās valsts pārvaldes iestāžu un citu speciālistu izglītošana par dzimumu līdztiesību; 3. Dzimumu līdztiesības politikas īstenošanas uzraudzības pilnveidošana; 4. Vardarbības ģimenē problēmas aktualizēšana; 5. Darba un privātās dzīves saskaņošanas iespēju uzlabošana; 6. Ar veselību saistīto dzīvesveida paradumu apzināšana.
Par Plānu dzimumu līdztiesības īstenošanai 2012.-2014. gadam ¹⁸³	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dzimumu lomu un stereotipu mazināšana. 2. Sieviešu un vīriešu veselīga un videi draudzīga dzīvesveida veicināšana. 3. Sieviešu un vīriešu ekonomiskās neatkarības un vienlīdzīgu iespēju veicināšana darba tirgū. 4. Dzimumu līdztiesības politikas uzraudzība un novērtēšana.
Pamatnostādnes sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju un tiesību nodrošināšanai 2016.-2020. gadam (projekts)	Pamatnostādņu mērķis – veicināt integrētu, mērķtiecīgu un efektīvu politiku īstenošanu, kas nodrošina sieviešu un vīriešu vienlīdzīgas iespējas, tiesības un pieeju resursiem nodarbinātībā, izglītībā un darba un ģimenes dzīves saskaņošanā.

Avots: Pētījuma autori

Latvijas plānošanas dokumentos noteiktie rīcības virzieni skar vairākas jomas:

- 1) Sieviešu un vīriešu ekonomiskās neatkarības un vienlīdzīgu iespēju veicināšana darba tirgū,
- 2) Darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespēju nodrošināšana,
- 3) Vīriešu un sieviešu veselības rādītāju uzlabošana,
- 4) Uz dzimumu balstītas vardarbības mazināšana,
- 5) Visu līmeņu izglītības un sabiedrības izpratnes veicināšana par dzimumu līdztiesības jautājumiem,
- 6) Atbildīgo institūciju kapacitātes stiprināšana par dzimumu līdztiesības jautājumiem.

Lai gūtu labāku un pilnīgāku priekšstatu par dzimumu līdztiesības attīstību Latvijā laikā no 2005. līdz 2014. gadam, ir būtiski sekot plānošanas dokumentu un programmu izpildei:

Programma dzimumu līdztiesības īstenošanai 2005.-2006. gadam¹⁸⁴:

- Dzimumu līdztiesības īstenošanas jomā 2006. gadā bija vērojama līdzšinējā tendence, ka vērienīgākie pasākumi tiek īstenoti dažādu projektu ietvaros, proti, kampaņveidīgi;
- Salīdzinot ar iepriekšējiem gadiem, 2006.gadā bija vērojama palielināta citu nozaru speciālistu interese par dzimumu līdztiesības jautājumiem un vēlme izvērtēt savu nozari no dzimuma perspektīvas, taču joprojām vērojama nepietiekama gan iedzīvotāju, gan speciālistu izpratne par sieviešu un vīriešu lomām, iespējām un citiem dzimumu līdztiesības pamatprincipiem, kā arī šo jautājumu nozīmīgumu visās sabiedriskās dzīves un politikas jomās;
- Dzimumu līdztiesības īstenošana, kā arī citi ar dzimumu līdztiesību saistīti jautājumi iekļauti 2006. gada rudenī izveidotās valdības deklarācijā. Tomēr jāatzīmē, ka 9. Saeimā nav izveidota

¹⁸² LR Labklājības ministrija. Latvijas politikas plānošanas dokumenti. Lm.gov.lv. Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/330>

¹⁸³ 2012.gada 17.janvāra Ministru kabineta rīkojums Nr.35 "Par Plānu dzimumu līdztiesības īstenošanai 2012.-2014.gadam". Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=242919>

¹⁸⁴ LR Labklājības ministrija. Latvijas politikas plānošanas dokumenti. Lm.gov.lv. Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/330>

Dzimumu līdztiesības apakškomisija, kā tas bija iepriekšējā Saeimā, kas nozīmē, ka dzimumu līdztiesības jautājumi nav iekļauti aktuālajā politiskajā dienas kārtībā, un šo jautājumu nonākšana parlamentāriešu redzeslokā ir apgrūtināta;

- Pētījumi liecina, ka izmaiņas sabiedrības attieksmē notiek ļoti lēni;
- Pasākumu īstenošana visos programmas rīcības virzienos bijusi veiksmīga;
- Izvērtējot īstenotās aktivitātes, jāsecina, ka atsevišķos gadījumos īstenotās aktivitātes neatbilst sākotnēji noteiktajiem sasnieguma indikatoriem, jo sasnieguma indikators norāda nevis uz īstenotajām aktivitātēm, kas liecinātu par pasākuma izpildi, bet gan tālākajām izmaiņām kopējās politikas rezultātā;

Saskaņā ar izpildes ziņojumā sniegto informāciju visi 2005.-2006. gada programmā iekļautie mērķi tikuši izpildīti vai nu pilnīgi, vai daļēji.

Programma dzimumu līdztiesības īstenošanai 2007.-2010. gadam:

- Programmas pasākumu īstenošanas periods sakrita ar valsts ekonomisko un finansiālo krīzi un no tās izrietošajām sekām, kas nelabvēlīgi ietekmēja gandrīz visus Programmas rīcības virzienus (atbilstoši Programmas apakšmērķiem);
- Vairākus Programmas pasākumus bija paredzēts īstenot ES struktūrfondu aktivitāšu ietvaros. Ņemot vērā valsts ekonomiskās situācijas pasliktināšanos, ES struktūrfondu pasākumu prioritāšu pārskatīšanu, kā arī finansējuma pārdalīšanu, vairāki no Programmā paredzētajiem pasākumiem netika uzsākti vai netika īstenoti pilnā apmērā;
- Kā pozitīvas tendences ir atzīmējamas sabiedrības, darba devēju un darbinieku, speciālistu izpratnes padziļināšanās un attieksmes maiņa, izmaiņas sociālekonomiskajā un demogrāfiskajā situācijā un citas izmaiņas.

Kopumā situācija ir saglabājusies līdzīga kā iepriekšējā periodā (2005.-2006. gads), progress nav vērojams. Visu ministriju nozaru pārskatu dokumentos (gadagrāmatas, pārskati, ziņojumi u.c.) dati ir uzrādīti dzimumu griezumā, taču runāt par integrētās pieejas ieviešanu dzimumu līdztiesības īstenošanai nozarēs vai nozaru analīzi no dzimuma perspektīvas pagaidām vēl nevar.

Programma dzimumu līdztiesības īstenošanai 2012.-2014. gadam:

- Pārskata periodā nebija iespējas īstenot apjomīgas sabiedrības informēšanas kampaņas un pasākumus, tādēļ īpaša uzmanība tika pievērsta jomām, kuras tiešā mērā skar indivīda dzīves kvalitāti un labklājību, analizējot sieviešu un vīriešu situāciju īstenoto vai plānoto politiku ietvaros un piedāvājot risinājumus izmaiņām;
- Kā liecina sabiedrības aptaujas rezultāti sabiedrībā kopumā ir nostiprinājies viedoklis, ka vīrietis dažādās dzīves situācijās tiek vērtēts augstāk nekā sievietē (58,1%). Salīdzinājumā ar 2001. gadu šāda viedokļa paudēju skaits (52,5%) ir pieaudzis;
- Neskatoties uz sabiedrības viedokļa izmaiņām, jāsecina, ka katrā jomā situācija atšķiras un līdz ar to sieviešu vai vīriešu līdztiesības nodrošināšanas iespējas skatāmas katras jomas ietvaros;
- Plāna īstenošanas gaitā sasniegti vairāki pozitīvi rezultāti, piemēram, īstenoti sabiedrības informēšanas pasākumi un veicināta sabiedrības izpratne par dzimumu līdztiesības aspektiem dažādās dzīves jomās;

- Pārskata periodā īpaša uzmanība pievērsta vardarbības pret sievietēm novēršanai, tēvu lomas popularizēšanai un stiprināšanai sabiedrībā, kā arī starpinstitūciju sadarbībai integrētās pieejas ieviešanai dzimumu līdztiesības īstenošanai;
- Uzmanība tika pievērsta arī darba tirgus segregācijas mazināšanai, īstenojot pasākumus sieviešu un vīriešu ekonomiskās neatkarības un vienlīdzīgu iespēju veicināšanai darba tirgū.

LM plānu kopumā vērtē kā sekmīgu, vienlaikus norāda uz daļēji izpildītu vai neizpildītu pasākumu būtisku īpatsvaru. Pārskata periodā novērots, ka vēl arvien speciālistu vidū un sabiedrībā pastāv dažāda izpratne par dzimumu līdztiesības principiem un nepieciešamību to integrēt dažādās politikas jomās.

Neskatoties uz to, ka šobrīd Latvijā arvien ir spēkā 2001. gadā pieņemtā dzimumu līdztiesības koncepcija, nozīmīgi ir norādīt, ka šobrīd nav plāna, programmas vai stratēģijas dzimumu līdztiesības praktiskai ieviešanai un īstenošanai, taču izstrādes stadijā atrodas “Pamatnostādnes sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju un tiesību nodrošināšanai 2016.-2020. gadam”. Jāsaprot, ka koncepcija rada vīziju un virzību, bet plānošanas dokuments nosaka reālus soļus mērķu sasniegšanai un izpildes ietvaram, tāpēc to izstrāde un ieviešana būtu prioritāro darbu sarakstā.

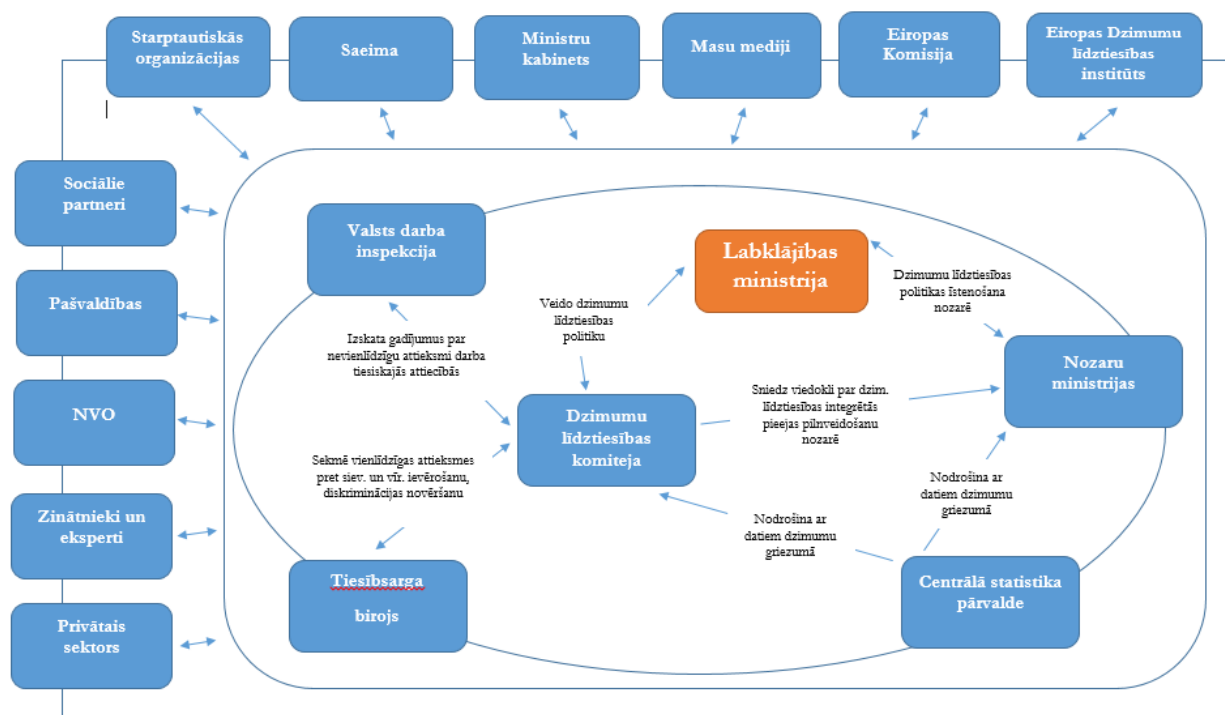
4.2. Dzimumu līdztiesības īstenošanas institucionālais mehānisms

Kopš 1999. gada LM ir atbildīgā institūcija par dzimumu līdztiesības jautājumu koordinēšanu valstī. Saskaņā ar LM mājas lapā publiski pieejamo informāciju Latvijā ir institucionālais mehānisms dzimumu līdztiesības īstenošanai (skatīt Attēlu Nr. 9).

Pirmie ar dzimumu līdztiesības ieviešanas mehānismu saistītie dokumenti Latvijā ir datēti ar 2002. gada februāri – „Dzimumu līdztiesības padomes nolikums” un “Par Dzimumu līdztiesības padomi”, kas bija spēkā līdz 2010. gada septembrim. Dzimumu līdztiesības padomes izveidošana saistīta arī ar Latvijas centieniem iestāties Eiropas Savienībā – dzimumu līdztiesības principa ievērošana ir iekļauta ES Kopienas tiesību kopumā. To apliecina arī tas, ka 2002. gada jūnijā Labklājības ministrs tika pilnvarots parakstīt Saprašanās memorandu starp Latvijas Republikas valdību un Eiropas Kopienu par Latvijas dalību Eiropas Kopienas Programmā attiecībā uz Kopienas dzimumu vienlīdzības ietvara stratēģiju (2001–2005) (angl. *Framework Strategy for equality between women and men 2001-2005*).¹⁸⁵

¹⁸⁵ 2002.gada 25.jūnija Ministru kabineta noteikumi Nr.251 “Noteikumi par Saprašanās memorandu starp Latvijas Republikas valdību un Eiropas Kopienu par Latvijas dalību Eiropas Kopienas Programmā attiecībā uz Kopienas dzimumu vienlīdzības ietvara stratēģiju (2001–2005)”. Pieejams: <https://likumi.lv//ta/id/63878?&search=on>

Attēls Nr. 9. Dzimumu līdztiesības institucionālais mehānisms Latvijā



Avots: LM¹⁸⁶

Saskaņā ar shēmā attēloto dzimumu līdztiesības politikas uzdevumu īstenošanai nepieciešamo funkciju optimālu sadalījumu nodrošina institucionālais mehānisms ar plašu iesaistīto loku un savstarpēju funkciju mijiedarbību. Šī mehānisma ietvaros tiek nodrošināta lēmumu pieņemšana, dzimumu līdztiesības politikas programmu un projektu izstrāde, ieviešana, pārraudzība un izvērtēšanu un sadarbību ar ieinteresētajām pusēm visos līmeņos.

Saskaņā ar mehānismu **LM** sadarbībā ar Dzimumu līdztiesības komiteju izstrādā un koordinē dzimumu līdztiesības politiku Latvijā. Papildus tam LM ir sekojošas funkcijas dzimumu līdztiesības kontekstā:

- Veikt dzimumu līdztiesības politikas ieviešanas pārraudzību;
- Koordinēt stratēģijas dzimumu līdztiesības īstenošanai izstrādi;
- Pārraudzīt un izvērtēt dzimumu līdztiesības veicināšanas programmas un projektus;
- Koordinēt finanšu un citu resursu piesaisti dzimumu līdztiesības veicināšanas programmu realizēšanai;
- Kontrolēt piešķirto valsts budžeta dotāciju no vispārējiem ieņēmumiem efektīvu un racionālu izlietošanu budžetā paredzēto mērķu īstenošanai;
- Veikt kopējās situācijas monitoringu un politikas ietekmes novērtēšanu caur dzimumu līdztiesības aspektiem;

¹⁸⁶ LR Labklājības ministrija. Latvijas institūcijas. Lm.gov.lv. Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/217>

- Pasūtīt pētījumus;
- Veikt normatīvo aktu saskaņošanu un integrētās pieejas piemērošanu dažādu nozaru programmu nodrošināšanā;
- Sadarboties ar vietējām un starptautiskajām institūcijām dzimumu līdztiesības veicināšanā;
- Nodrošināt Dzimumu līdztiesības padomes darbu.¹⁸⁷

Dzimumu līdztiesības komiteja ir koordinējoša institūcija dzimumu līdztiesības politikas jomā, kas veicina ministriju, nevalstisko organizāciju, sociālo partneru, pašvaldību un citu iesaistīto pārstāvju sadarbību un līdzdalību, lai sekmētu dzimumu līdztiesības politikas īstenošanu, pārraudzību un pilnveidošanu. Komitejas sastāvā ir gan valsts, gan nevalstisko organizāciju, gan sociālo partneru pārstāvji. Galvenā dzimumu līdztiesības komitejas funkcija ir sniegt viedokli par integrētās pieejas dzimumu līdztiesības īstenošanai pilnveidošanu nozarē.

Papildus tam visās nozares ministrijās, kā arī valsts kancelejā ir ieceltas un apstiprinātas **par integrētās pieejas ieviešanu dzimumu līdztiesības īstenošanai atbildīgās amatpersonas**¹⁸⁸. Atbildīgās amatpersonas nozaru ministrijās savas kompetences ietvaros:

- Koordinē dzimumu līdztiesības principu iestrādāšanu jau esošajās un turpmākajās politikās, normatīvajos aktos un programmās;
- Izstrādā priekšlikumus stratēģijas dzimumu līdztiesības īstenošanai projektam;
- Iestrādā savā ikgadējā darba plānā pasākumus, balstoties uz stratēģijā izvirzītajiem mērķiem;
- Sadarbībā ar CSP vienojas par statistikas rādītājiem, kas būtu nepieciešami situācijas analīzei;
- Veic uz statistikas rādītājiem balstītu ministriju realizētās politikas izvērtējumu dzimumu griezumā;
- Nozīmē atbildīgo struktūrvienību, kuras funkcijās ietilptu institūcijas kompetencē esošo dzimumu līdztiesības jautājumu risināšana;
- Informē sabiedrību par dzimumu līdztiesības jomā paveikto¹⁸⁹.

CSP sniedz nozaru ministrijām un dzimumu līdztiesības komitejai datus dzimumu griezumā. Tāpat CSP ikgadējās statistiskās informācijas valsts programmas ietvaros nodrošina statistiku dzimumu griezumā.

Tiesībsarga birojs, sadarbojoties ar dzimumu līdztiesības komiteju, sekmē vienlīdzīgas attieksmes pret sievietēm un vīriešiem ievērošanu un diskriminācijas novēršanu.

Savukārt **Valsts darba inspekcija** izskata gadījumus par nevienlīdzīgu attieksmi darba tiesiskajās attiecībās.

Tāpat nozīmīga izpildes un atbalsta loma mehānisma darbībā ir sociālajiem partneriem, pašvaldībām, NVO, zinātniekiem un ekspertiem, un privātajam sektoram. Politiskās gribas kontekstā ir nozīmīga

¹⁸⁷ LR Labklājības ministrija (2001). Konceptija dzimumu līdztiesības īstenošanai. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/dzimumu_lidztiesiba/situacija_latvija/koncep04022013.pdf

¹⁸⁸ LR Labklājības ministrija. Par dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanu atbildīgās amatpersonas. Lm.gov.lv. Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/372>

¹⁸⁹ LR Labklājības ministrija (2001). Konceptija dzimumu līdztiesības īstenošanai. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/dzimumu_lidztiesiba/situacija_latvija/koncep04022013.pdf

Saeimas, MK, EK, Eiropas dzimumu līdztiesības institūta līdzdalība un starptautisko organizāciju virzīta politika. Atsevišķi jāizdala nozīmīgo masu mediju kā informatīvās telpas un dienaskārtības veido-tāju lomu un ietekmi, kuri var virzīt un atspoguļot aktualitātes dzimumu līdztiesības jomā sabiedrībai.

4.3. Sabiedrība

Politiskā griba un no tā izrietošā rīcībpolitika valstī ir viens no būtiskākajiem dzimumu līdztiesības jautā-jumu virzošajiem spēkiem, taču tieši sabiedrības attieksme un nostāja var būt izšķirošs faktors, kas noteiks, vai centiem konkrētajā jomā būs reāls atbalsts. Aptauju dati valstī, kā arī iepriekšējā apakšno-daļā sniegtā informācija par rīcībpolitikas izpildi ir parādījuši, ka Latvijā sabiedrības attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājumiem ir pasīva un nav uzskatāma par pietiekami atbalstošu. Tāpat sabied-rības attieksme transformējas ļoti lēni. Tā, piemēram, *Eurobarometer 428* sabiedriskās domas aptauja par dzimumu līdztiesību noskaidroja – 76% eiropiešu uzskata, ka nelīdztiesības problēmu starp vīriešiem un sievietēm risināšanai ir jābūt ES prioritātei. Savukārt Latvija ir viena no tām Eiropas valstīm, kurā 33% respondentu norādīja, ka dzimumu līdztiesībai nevajadzētu būt ES prioritātei¹⁹⁰. *Eurobarometer* ap-tauja norāda, ka vidēji tikai 20% Latvijas iedzīvotāju uzskata, ka dzimumu diskriminācija Latvijā ir izplatīta¹⁹¹. Neskatoties uz to, daļa sabiedrības ir saskārusies ar dzimumu diskrimināciju savā dzīvē.

Latvijas iedzīvotājiem trūkst izpratnes par dzimumu diskriminācijas būtību, izpaušmēm un tālejošajām sociālajām, ekonomiskajām un pat juridiskajām sekām. 2013. gadā “GFK” veiktās aptaujas “Sabiedrī-bas priekšstati par sieviešu un vīriešu lomām – dzimumu līdztiesību” dati uzrāda sekojošo: 56% res-pondentu vīriešu un 73% respondentu sieviešu apstiprinoši atbildēja uz jautājumu “Cik bieži pēdējo 2 gadu laikā Jums pašai/-m ir gadījies, vai Jums šķita, ka Jūsu tiesības tiek ierobežotas/Jūs bijāt neizde-vīgākā situācijā nekā pretējais dzimums?”¹⁹². Latvijas iedzīvotāji nesaskata nevienlīdzīgu attieksmi pēc dzimuma pazīmes kā diskrimināciju, dzimuma lomas uztverot kā ierastas. Arī dzimumu diskriminācija sabiedrībā netiek uztverta kā negatīva parādība, kuru vajadzētu mainīt.

Īpaši spilgti dzimumu nevienlīdzības aspekts izpaužas darba attiecībās. Dominē uzskats, ka vīrieši sa-biedrībā ir izdevīgākās pozīcijās nekā sievietes. Aptaujas “Attieksme pret dzimumu līdztiesības jautā-jumiem sabiedrībā” rezultāti liecina, ka stereotipi par vīriešu dominējošo lomu profesionālajā izaugsmē ir pietiekoši stabili iesakņojušies un vēl arvien eksistē sabiedrības uztverē. Būtiska aptaujas dalībnieku daļa deva priekšroku tiem atbilstošajiem variantiem, kas atspoguļoja vīriešus izdevīgākās pozīcijās attiecībā pret sievietēm, proti, saskaņā ar respondentu viedokli – vīriešiem ir lielākas iespējas atrast darbu/tikt pieņemtiem darbā (uzskata 41,2% aptaujāto) un strādāt labi atalgotā darbā (uzskata 40,5% aptaujāto)¹⁹³.

Latvijā ir vērojama dzimumu segregācija darba tirgū. Augsts sieviešu īpatsvars ir izglītības nozarē, ve-selības un sociālajā aprūpē, bet vīriešu – būvniecībā (skatīt Attēlu Nr. 10). Latvijā, līdzīgi kā citās ES dalībvalstīs, vērojama tendence – jo augstāks amats, jo zemāka sieviešu pārstāvniecība tajā, un sieviešu īpatsvars joprojām ir vislielākais tieši zemākajās amatu grupās. Kopumā pētījumi rāda, ka Latvijā sie-viešu līdzdalība lēmumu pieņemšanā ir zema.

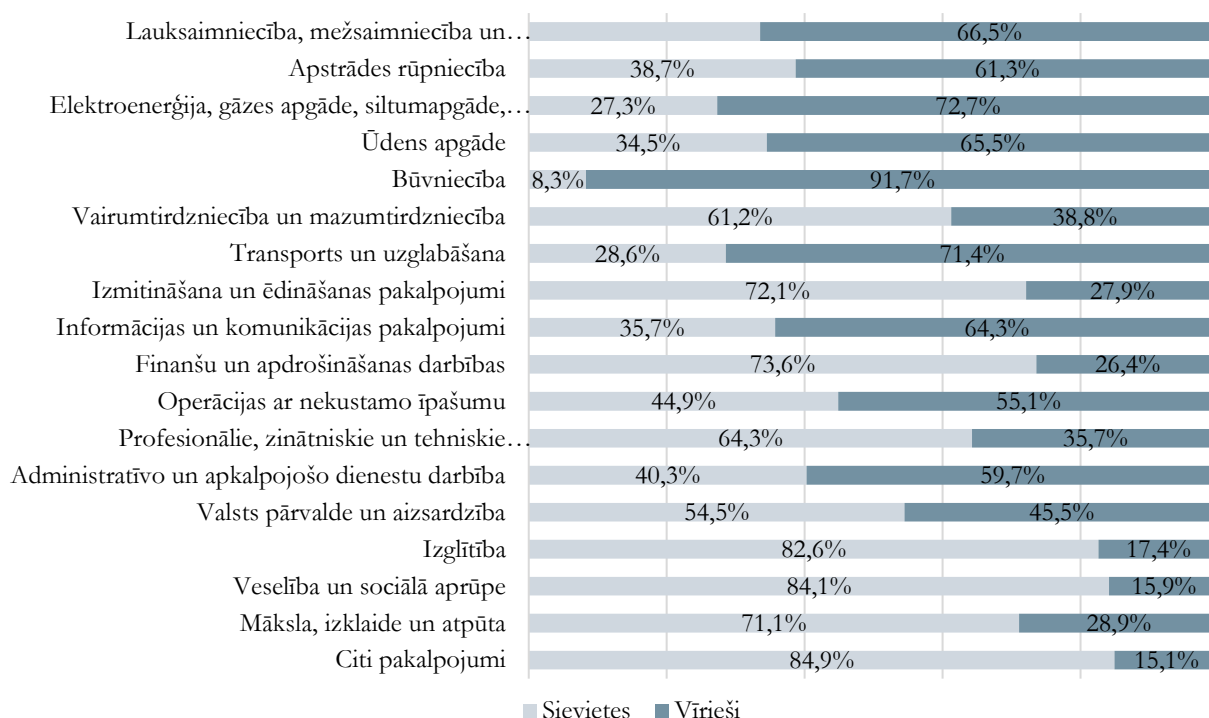
¹⁹⁰ European Commission (2015). Special Eurobarometer 428 “Gender Equality”, Catalogue Number DS-04-15-143-EN-N, 9.-10.lpp. Pieejams: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/eurobarometer_report_2015_en.pdf

¹⁹¹ Turpat

¹⁹² GFK (2013). Sabiedrības priekšstati par sieviešu un vīriešu lomām - dzimumu līdztiesību, 7.lpp. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/dzi-mumu_lidztiesiba/dokumenti_un_tiesibu_akti/gfkpetatsk23102013.pdf

¹⁹³ Latvijas Fakti (2014). Attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājumiem sabiedrībā, 7.lpp. Pieejams: http://www.sif.gov.lv/images/files/SIF/pro-gress-lidzt/Dzimumu_lidztiesiba_Rezultatu_atksaite_09.2014.pdf

Attēls Nr. 10. Sieviešu un vīriešu īpatsvars dažādās nodarbinātības nozarēs 2016. gadā



Avots: CSP

Jāsecina, ka lielākā dzimumu disproporcija ir vērojama būvniecības sfērā, kurā 91,7% nodarbināto ir vīrieši. Dati liecina, ka sabalansēta dzimumu pārstāvētība ir novērojama vien divās nodarbinātības jomās – administratīvo un apkalpojošo dienestu darbībā un valsts pārvaldē un aizsardzībā. Jāsecina, ka sabiedrībā ir stingri iesakņojušies priekšstatī par “vīriešu” un “sieviešu” profesijām. Šādā dalījumā sievietēm piederīgās jomas ir saistītas ar darbu ar cilvēkiem un aprūpi, kamēr vīriešiem – fizisko spēku, darbu ar mehāniku un ierīcēm.

Profesiju segregācija ilgtermiņā ietekmē sieviešu atalgojumu. Latvijā vidēji sievietēm darba samaksas apmērs ir zemāks nekā vīriešiem (tabula Nr. 8). Diskriminējoša attieksme attiecībā uz sievietēm izpaužas netiešā veidā un ir saistāma ar valdošo stereotipu par sievietes atbildību un pienākumu bērnu audzināšanā. Attiecīgi, paaugstinās diskriminācijas iespējamība pret sievietēm, kuras atgriežas no bērna kopšanas atvaļinājuma. Papildus tam bērnu kopšanas atvaļinājums negatīvi ietekmē vecuma pensijas apmēru, kā rezultātā sievietēm izmaksātās vecuma pensijas apmērs parasti ir mazāks nekā vīriešiem, tā veicinot sieviešu nelabvēlīgāku ekonomisko situāciju. Pēc būtības sievietes piedzīvo dubultās diskriminācijas apli – zemāku vidējo algu (pirmais diskriminācijas aplis) un attiecīgi zemāku pensiju dēļ zemākas algas un bērnu audzināšanas pabalstus (otrais diskriminācijas aplis). To apstiprina arī nabadzības riska indeksa rādītāji (tabula Nr. 9). Tāpat saskaņā ar 2016. gadā publicētajiem CSP datiem, 2015. gadā sieviešu vidējā mēneša bruto darba samaksa bija par 16,2% zemāka nekā vīriešiem, un salīdzinājumā ar 2014. gadu šis rādītājs ir pieaudzis par 0,8 procentpunktiem.

Tabula Nr. 8. Vidējais atalgojums dzimumu perspektīvā (EUR)

	2005	2009	2012	2017
Vīrieši	354	732	728	962
Sievietes	290	614	606	813
Sieviešu atalgojuma apjoms procentos no vīriešu algas	81,9	83,9	83,2	84,51

Avots: CSP

Pētījuma ietvaros profesiju segregācijai ir liela nozīme. Apskatāmajos NVA projektos par izglītības un pārkvalifikācijas iespējām ir identificēta virkne profesiju, kuras ir populārākās bezdarbnieku un darba meklētāju vidū un attiecīgi saņēma lielāku finansējuma daļu. No dzimumu līdztiesības viedokļa ir svarīgi izvērtēt, vai finansējuma piešķiršanai bija pozitīva vai negatīva ietekme uz dzimumu līdztiesību, to vērtējot no profesiju segregācijas perspektīvas.

Tabula Nr. 9. Nabadzības riska indekss Latvijā

	2004	2007	2009	2013	2016
Vīrieši	18,5	23,3	21,4	19,5	19,4
Sievietes	20,3	28,1	20,4	22,5	23,9

Avots: CSP

Tādējādi ir ārkārtīgi svarīgi pievērsties taisnīgai un līdztiesīgai publisko resursu sadalei starp sievietēm un vīriešiem, nodrošinot vienlīdzīgu abu dzimumu pieeju šiem resursiem.

Rezumējot:

Dzimumu līdztiesības princips ir jāņem vērā, veidojot rīcībpolitiku jebkurā politikas jomā un visos līmeņos, īpaši gadījumos, kad tiešā veidā sagaidāma ietekme uz sabiedrību.

Šobrīd Latvijā dzimumu līdztiesības politikas īstenošanas darbu nodrošina vairāku pakāpju institucionālais mehānisms. LM ir atbildīgā institūcija par dzimumu līdztiesības politikas koordināciju valsts pārvaldē.

Latvija ir izvēlējusies ar dzimumu līdztiesību saistītos jautājumus risināt, izmantojot integrēto pieeju dzimumu līdztiesības īstenošanai. Integrētās pieejas dzimumu līdztiesības īstenošanai rezultāti Latvijā līdz šim nav.

Sabiedrībā trūkst izpratnes par dzimuma diskriminācijas būtību, izpausmēm un tālejošajām sekām. Dominē uzskats, ka vīrieši sabiedrībā ir izdevīgākās pozīcijās nekā sievietes, sevišķi tas ir vērojams darba attiecībās. Latvijā gan iedzīvotāji uzskatos, gan reālajā dzīvē pastāv profesiju dalījums 'sieviešu' un 'vīriešu' profesijās. Latvijā augsts sieviešu īpatsvars ir izglītībā, veselībā un sociālajā aprūpē, bet vīriešu – būvniecībā. Sievietēm darba samaksas apmērs ir zemāks nekā vīriešiem. Sievietēm izmaksātās vecuma pensijas apmērs ir mazāks nekā vīriešiem.

Ir nepieciešams pārskatīt un pārstrādāt 2001. gadā pieņemto "Dzimumu līdztiesības koncepciju". Tāpat jāizstrādā aktuāls un uz mērķtiecību rīcību vērstas rīcībpolitikas dokuments, kas ietvers pamatotus un uz rezultātiem vērstus pasākumus dzimumu līdztiesības pieejas īstenošanai.

5. Dzimuma aspekta ietekmes analīze budžeta programmās

Nodaļā ir veikta Aizkraukles novada domes budžeta kategorijas 08.000 “Atpūta, kultūra, reliģija” un LM budžeta apakšprogrammas 63.0700 “Eiropas Sociālā fonda (ESF) īstenoto projektu labklājības nozarē (2014-2020)” padziļināta dzimuma aspekta ietekmes analīze. Nodaļas sākumā ir aprakstīts analīzes metodiskais ietvars, pēc kura ir veikta attiecīgo budžeta programmu analīze.

5.1. Dzimuma aspekta ietekmes analīzes metodiskais ietvars

Balstoties uz iepriekšējās nodaļās veikto teorētisko aspektu analīzi (skatīt 2.nodaļu) un ārvalstu pieredzes analīzi (skatīt 3.nodaļu), ir izveidots dzimuma aspekta ietekmes analīzes ietvars pētījumā apskatītajām budžeta programmām. Kā jau iepriekš tika minēts, dzimumu līdztiesības principa integrēšana budžeta veidošanā ietver divus fundamentālus jautājumus:

- Kā tiek sadalīti publiskie/valsts resursi starp vīriešiem un sievietēm?
- Vai budžets apmierina vīriešu un sieviešu specifiskās vajadzības un palīdz novērst barjeras, kas kavē vīriešiem un sievietēm izmantot publiskos/valsts pakalpojumus?

Dzimumu līdztiesības ietekmes novērtējuma (GIA) metode ir izvēlēta par pamatu dzimuma aspekta ietekmes analīzes veikšanai. Kaut arī šī metode tiek pozicionēta kā *ex-ante* izvērtēšanas metode, tajā iekļautie izvērtēšanas soļi ļauj gūt padziļinātu priekšstatu par konkrētās rīcībpolitikas ietekmi uz dzimumu līdztiesību, vīriešu un sieviešu situāciju. Šī metode balstās uz 5.soļu principu:

- 1.solis** – Rīcībpolitikas mērķa definēšana un analīze;
- 2.solis** – Pārbaude par atbilstību dzimumu līdztiesībai;
- 3.solis** – Dzimumjūtīguma analīze;
- 4.solis** – Ietekmes uz dzimumu izsvēršana jeb rezultāti;
- 5.solis** – Secinājumi un priekšlikumi dzimuma aspekta integrācijai budžeta veidošanas procesā.

Lai pietiekami dziļi un vispusīgi veiktu budžeta programmu analīzi, dzimumu līdztiesības ietekmes novērtējuma (GIA) metode ir papildināta ar:

- 1) G+ metodoloģiju;
- 2) Finansējuma sadales ietekmes uz vīriešiem un sievietēm analīzes metodoloģiju;
- 3) Šveices Sociālās politikas un darba centra metodi budžeta analīzei dzimuma aspekta griezumā;
- 4) Dzimumjūtīguma analīzes metodi, kas palīdz analizēt konkrētās budžeta sadales ietekmi uz dzimumu līdztiesību dažādās dimensijās.

5.solī secinājumi un priekšlikumi dzimuma aspekta integrācijai budžeta veidošanā ir strukturēti atbilstoši iepriekš aprakstītajiem priekšnoteikumiem priekšnosacījumiem dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanai praksē un trim posmiem dzimumu līdztiesības principa integrēšanai budžeta veidošanā (skatīt tabulu Nr. 10).

Tabula Nr. 10. Dzimuma aspekta ietekmes analīzes priekšnoteikumi

Nepieciešamo priekšnoteikumu kategorija	Izvēlētie indikatori	Indikatora izvēles pamatojums
Politiskā griba un līderība	Dzimumu līdztiesības principa kā nozīmīgas tēmas ietveršana plānošanas dokumentos	<p>Šie indikatori izvēlēti, jo tie palīdz izprast rīcībpolitikas kontekstu. Konteksts ir noteicošais faktors, kas atļauj izprast to, kādēļ konkrētā situācija ir veidojusies tieši tā un ne citādāk.</p> <ul style="list-style-type: none"> Dzimumu līdztiesības kā nozīmīgas tēmas ietveršana rīcībpolitikas dokumentos un budžeta veidošanas procesos norāda, vai politiskā elite šo tēmu uzskata par aktuālu, respektīvi, vai tai ir vērts veltīt laiku un resursus, iekļaujot to politiskajā dienaskārtībā. Sabiedrības attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājumu nozīmīgumu var tiešā veidā ietekmēt politiskās elites dienaskārtību, respektīvi, ja sabiedrība aktualizē šo tēmu un aktīvi veic tās lobēšanu, uz politisko eliti izdarītais spiediens var būt pietiekams, lai attiecīgo tēmu iekļautu politiskajā dienaskārtībā. Kopumā politiskās elites un sabiedrības attieksmju izziņāšana palīdz izziņāt barjeras, kas traucē dzimumu līdztiesības principa kā nozīmīgas tēmas iekļaušanu politiskajā dienaskārtībā.
	Dzimumu līdztiesības principa iekļaušana budžeta veidošanā	
	Sabiedrības attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājuma nozīmīgumu	
Augsts publiskās pārvaldes (t.sk. organizācijas administratoru un vadītāju) apņemšanās līmenis (t.sk. likumiskais ietvars, publiskās pārvaldes darbinieku izglītošanas pasākumi, finansējums un cilvēkresursi)	Dati/ informācija par darbinieku attieksmi pret dzimumu līdztiesības jautājumiem	<p>Ja publiskā pārvalde – t.sk. augsta līmeņa birokrāti – nebūs pozitīvi noskaņoti pret konkrētu rīcībpolitikas dokumentu, viņi var izmantot savas zināšanas par sistēmas darbības mehānismiem un savu pozīciju stabilitāti, lai maksimāli kavētu rīcībpolitikas ieviešanu.</p> <ul style="list-style-type: none"> Individuālo darbinieku un vadītāju attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājumiem rada priekšstatu par varbūtību vai rīcībpolitikas/aktivitātes ar konkrētu fokusu ieviest ir reāli. Publiskās pārvaldes darbinieku attieksmju izziņāšana ļauj identificēt konkrētās organizācijas ietvaros pastāvošās barjeras dzimumu līdztiesības principa integrēšanai gan budžeta, gan plašākā rīcībpolitikas veidošanas kontekstā. Vēlme kļūt par etalonu, pētījumu veikšana, iedzīvotāju aptauju veikšana un budžeta caurspīdīgums norāda uz publiskās pārvaldes darbinieku faktisko attieksmi pret dzimumu līdztiesības jautājumiem. Izmērāmu mērķu izvirzīšana, pētījumu veikšana, budžeta līdzekļu sadales izsekojamība un iedzīvotāju apmierinātības aptaujās iegūto datu integrēšana nākotnes budžeta plānošanā norāda uz aktīvu un mērķtiecīgu darbību, lai izziņātu situāciju, identificētu problēmas un nepilnības un tās novērstu.
	Institucionālais mehānisms	
	Etalona radīšana – vai konkrētā organizācija ietver dzimumu līdztiesības principu rīcībpolitikās, vadlīnijās, plānos, stratēģijās, budžeta dokumentos, u.tml. Izvirzīti konkrēti, izmērāmi mērķi, kas ietver dzimumu līdztiesības perspektīvu	
	Pētījumi	
	Budžeta caurspīdīgums Iedzīvotāju apmierinātības aptauju rezultātu integrēšana nākotnes budžeta plānošanā	

Nepieciešamo priekšnoteikumu kategorija	Izvēlētie indikatori	Indikatora izvēles pamatojums
Sabiedrības iesaiste	Vīriešu un sievietes dalība dažādos pasākumos/aktivitātēs	Sabiedrības iesaistes analizēšana ļauj izprast konkrēto pasākumu/aktivitāšu pievilcību vīriešu un sievietes vidū, identificēt sievietēm un vīriešiem piemērotās atšķirīgās vēlmes, vajadzības un gaidas. Papildus sabiedrības iesaistes analīze palīdz diagnosticēt situācijas cēloņus, kā arī identificēt trūkumus un veidus, kā tos novērst.
	Komunikācijas un informācijas izplatīšanas mehānismi	
	Apmierinātības aptaujas	
	Vīriešu un sievietes dalība dažādu pasākumu/aktivitāšu plānošanā	
Dzimumos dalīti dati	Dzimumos dalītu statistikas datu pieejamība un apjoms	Statistikas datu dzimuma griezumā pieejamība norāda uz to, cik plašu analīzi ir iespējams veikt ar jau pieejamajiem datiem un kādi dati ir nepieciešami, lai gūtu labāku priekšstatu par analizējamo situāciju. Statistikas datu pieejamības analīze palīdz identificēt trūkumus un veikt izmaiņas nākotnes datu ievākšanas metodēs, lai šos trūkumus novērstu.

Avots: Pētījuma autori

Izveidotais metodiskais ietvars ir vairāku pieeju un metožu sintēze integrētās pieejas dzimumu līdztiesības īstenošanai un dzimumu līdztiesības principa integrēšanai budžeta veidošanas procesos. Izmantotās metodes ir adaptētas un pielāgotas konkrēto budžeta programmu analīzei, kā arī normatīvajam, sociālajam un ekonomiskajam kontekstam.

5.2. Aizkraukles novada pašvaldības budžeta kategorija 08.000 “Atpūta, kultūra, reliģija”

Aizkraukles novada domes budžeta kategorija 08.000 “Atpūta, kultūra, reliģija” (turpmāk – budžeta kategorija) ir analizēta par laika posmu no 2014 līdz 2016. gadam. Svarīgākās mērķa grupas, uz ko attiecināma minētā budžeta kategorija, ir visi Aizkraukles pilsētas un apkārt esošo teritoriju iedzīvotāji, kuri izmanto atpūtas vai kultūras pakalpojumus, kā arī piedalās reliģiskos pasākumos, kas tiek organizēti pilsētā.

5.2.1. Pirmais solis: Rīcībpolitikas mērķa definēšana un analīze

Šajā solī ir novērtēts budžeta kategorijas definētais mērķis, analizējot šādus kritērijus: (1) budžeta kategorijas funkcijas, risinātās sociālās problēmas un to pamatojums; (2) budžeta kategorijas mērķis; (3) budžeta kategorijas pienesums sievietes un vīriešu līdztiesībai jeb funkcionālais nozīmīgums; (4) budžeta kategorijas transformatīvā kapacitāte un tās nozīmīgums attiecībā uz dzimumu līdztiesību.

Budžeta kategorijas funkcijas, risinātās sociālās problēmas un pamatojums

Aizkraukles novada ilgtspējīgas attīstības stratēģijā 2014.-2025. gadam ir noteikta Aizkraukles novada vīzija: “Aizkraukles novads: izglītota, aktīva sabiedrība ar iedvesmu māca saviem bērniem, kā īstenot

mūsdienu sapņus, saglabājot senatnes pēdas”¹⁹⁴. No vīzijas izriet, ka Aizkraukles novada iedzīvotāji aktīvi līdzdarbojas sporta un kultūras aktivitātēs. Tiesa, ņemot vērā Aizkraukles kā reģionālas nozīmes attīstības centra lomu, kultūras un sporta pakalpojumus var baudīt arī kaimiņos esošo novadu iedzīvotāji, kuriem nokļūšana līdz Aizkrauklei ir ērta un tuvāka nekā nokļūšana līdz viņu novadu centriem (piem., Jaunjelgavas novada iedzīvotājiem). Aizkraukle kā bijušā Aizkraukles rajona administratīvais centrs atbilstoši attīstības stratēģijai arī turpmāk vēlas nostiprināt savas reģionālas nozīmes centra funkcijas un kļūt par kultūras, mākslas un sporta pasākumu centru reģionā.

Savukārt saskaņā ar “Aizkraukles novada integrēto attīstības programmu 2014.-2020. gadam” pašvaldība ir konstatējusi, ka tās stiprās puses ir plašs kultūras piedāvājums, bet tajā pašā laikā nav ieviesta vienota kultūras attīstības stratēģija¹⁹⁵. Turklāt šajā kategorijā pašvaldība uzsver, ka tai ir iespējas attīstīt sporta aktivitātes, lai gan būs jārēķinās ar konkurenci ar Ogrī, kura spēj atvēlēt lielāku finansējuma apjomu kultūras un sporta aktivitātēm.

Tādejādi Aizkraukles pašvaldības stratēģiskie dokumenti iezīmē nākotnes vīziju, kur, veidojot kultūras un sporta pasākumus, ņemot vērā dzimuma aspektu, Aizkraukle var gan būtiski uzlabot pakalpojumu piedāvājumu, gan arī veiksmīgi konkurēt ar Ogrī.

Budžeta kategorijas mērķis

Aizkraukles novada ilgtermiņa attīstības stratēģija 2014.-2025. gadam kā vienu no galvenajiem mērķiem ir definējusi savu iedzīvotāju attīstību: „Aizkraukles novads: izglītota, aktīva sabiedrība ar iedvesmu māca saviem bērniem, kā īstenot mūsdienu sapņus, saglabājot senatnes pēdas”¹⁹⁶. Šis mērķis savietojas ar Latvijas ilgtermiņa attīstības stratēģijas 2030. gadam mērķi „Kultūras telpas saglabāšana, mijiedarbība un bagātināšana: Saglabāt un attīstīt Latvijas kultūras kapitālu un veicināt piederības izjūtu Latvijas kultūras telpai, attīstot sabiedrības radošumā balstītu konkurētspējīgu nacionālo identitāti un veidojot Latvijā kvalitatīvu kultūrvidi”¹⁹⁷. Līdz ar to līdzekļu piešķiršana kultūras un sporta aktivitātēm ir neatņemams šī mērķa sasniegšanas solis.

Dzimumu līdztiesība ir svarīgs šī mērķa sasniegšanas aspekts, jo nevienlīdzība nozīmē, ka netiek pilnībā izmantotas visas sabiedrības potenciāls. Neefektīva sabiedrības potenciāla izmantošana savukārt samazina inovācijas un konkurētspēju. Esošajā rīcībpolitikā dzimuma aspekts, sasniedzamie mērķi dzimuma griezumā nav izvirzīti.

Budžeta kategorijas pienesums sievietēm un vīriešu līdztiesībai jeb funkcionālais nozīmīgums

Budžeta līdzekļu piešķiršana kultūras un sporta aktivitātēm ir nepieciešama, lai sekmētu veselīgas, intelektuālas un radošas sabiedrības attīstību. Ilgtermiņā tas nozīmē uzlabotu konkurētspēju, inovācijas un ilgtermiņa attīstību.

Gan sievietēm, gan vīriešiem ir vienlīdz svarīgi nodrošināt sev veselīgu dzīvesveidu un nepieciešamības gadījumā saņemt atbilstošu medicīniskā aprūpi. Atbilstoši CSP veiktajā pētījumā “Vīrieši un Sievietes

¹⁹⁴ Aizkraukles novada ilgtermiņa attīstības stratēģija 2014.-2025.gadam, 16.lpp. Pieejams: http://www.aizkraukle.lv/upload/oficiali_dokumenti/attistibas_dokumenti/2013_2025/aizkraukles_novada_ilgtspējigas_attistibas_strategija.pdf

¹⁹⁵ Aizkraukles novada integrētās attīstības programma 2014.-2020.gadam (aktualizēta 2014.gada decembrī), 100.lpp. Pieejams: http://www.aizkraukle.lv/upload/att_plans.pdf

¹⁹⁶ Aizkraukles novada ilgtermiņa attīstības stratēģija 2014.-2025.gadam, 8.lpp. Pieejams: http://www.aizkraukle.lv/upload/oficiali_dokumenti/attistibas_dokumenti/2013_2025/aizkraukles_novada_ilgtspējigas_attistibas_strategija.pdf

¹⁹⁷ Latvijas ilgtermiņa attīstības stratēģija līdz 2030.gadam. Pieejams: <http://polsis.mk.gov.lv/documents/3323>

Latvijā 2016²⁷ secinātajam, savu veselību kā labu un ļoti labu novērtē 45% sieviešu un 55% vīriešu, bet kā viduvēju – 41% sieviešu un 36% vīriešu. 2014. gadā Latvijā paredzamais veselīga mūža ilgums vīriešiem bija 51,5 gadi, bet sievietēm 55,3 gadi jeb 70% no paredzamā mūža ilguma sievietēm un 75% vīriešiem. Kā to apliecina statistikas dati, indivīdu veselības stāvoklis un rūpes par savu veselību ir dzimumā balstīti (*angl. gendered*). Šos rādītājus ir nepieciešams uzlabot, ņemot vērā sabiedrības novecošanās tendences un no tām izrietošo nepieciešamību paaugstināt pensijas vecumu. Papildus lielāks veselīgā mūža ilgums nozīmē mazākus izdevumus veselības aprūpes sistēmai, piemēram, kompensējamo medikamentu jomā, un labāku dzīves kvalitāti, kā arī lielāku apmierinātību ar dzīvi.

Sporta aktivitātes ir viens no instrumentiem, kas var veicināt veselīgu dzīvesveidu un veselības stāvokli kopumā. Mērķtiecīga rīcībpolitika, kas atbalsta un veicina abu dzimumu iesaistīšanos sporta aktivitātēs, var veicināt gan fiziskās, gan garīgās veselības rādītāju uzlabošanu, uzlabo pašapziņu un pašvērtējumu. Turklāt tai piemīt arī potenciāls veicināt sabiedrības integrāciju un uzlabot cilvēcisko kapitālu. Dalība sporta aktivitātēs dod cilvēkiem iespēju tīkloties, tādējādi gūstot jaunu pieredzi un perspektīvas, paplašinot kontaktus, kā arī uzlabot pašvērtības un pašnovērtējuma sajūtas.

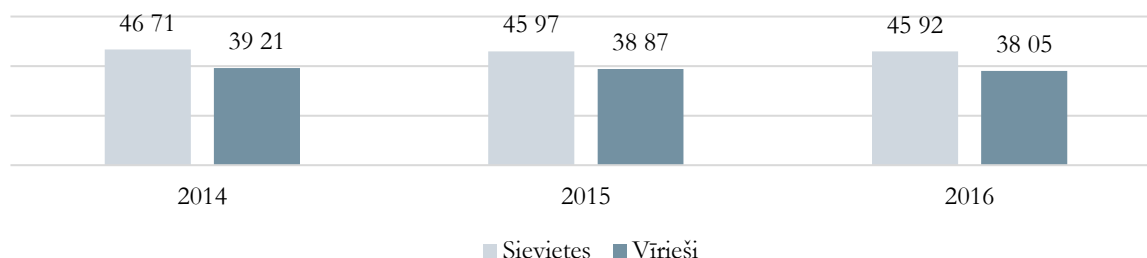
CSP veiktajā pētījumā “Vīrieši un Sievietes Latvijā 2016” ir norādīts, ka 2015. gadā sievietes biežāk apmeklēja izrādes un uzvedumus, bet vīrieši – sporta pasākumus. Izrādes un uzvedumus pēdējo 12 mēnešu laikā kaut reizi bija apmeklējuši 56,3% sieviešu un 47,4% vīriešu. Visvairāk sieviešu norādīja, ka izrādes un uzvedumus nav apmeklējušas, jo nevarēja to atļauties (15,6%), bet vīrieši – ka neinteresē (20,8%). Savukārt sporta pasākumus pēdējo 12 mēnešu laikā kaut reizi bija apmeklējuši 44,1% vīriešu un 24,9% sieviešu. Jāsecina, ka Latvijā pastāv stereotipisks skatījums uz kultūras un sporta sfēru, kas kultūru iezīmē kā sieviešu interešu sfēru, bet sportu – kā vīriešu. Šie stereotipi lielā mērā izriet no pašas sabiedrības inertuma, diskriminācijas normalizācijas un neticības pārmaiņu iespējamībai.

Mērķtiecīga rīcībpolitika, kas atbalsta un veicina vīriešu un sieviešu iesaistīšanos kultūras aktivitātēs, var veicināt gan kultūras jomas kopējo attīstību (lielāks pieprasījums dažādo un uzlabo piedāvājumu), gan paaugstināt sabiedrības izglītības un sadzīves kultūras līmeni. Tas savukārt var potenciāli veicināt „izlaušanos” no tradicionālajiem dzimumu lomu „rāmjiem” un atļaut indivīdiem pilnībā attīstīt tiem piemēroto potenciālo, tādējādi uzlabojot valsts konkurētspēju kopumā. Pamatojoties uz iepriekš minēto, var secināt, ka kopumā mērķtiecīga rīcībpolitika var nodrošināt ievērojamu pozitīvu ietekmi uz veselību (piemēram, vairāk sportā iesaistīt sievietes), dzīves kvalitāti, apmierinātību ar saņemtajiem pakalpojumiem u.c. Šādi uzlabojumi savukārt būtu izdevīgi no pašvaldības viedokļa, jo palielinātu iedzīvotāju vēlmi dzīvot pilsētā un nodrošinātu pilsētas ilgtspēju.

Budžeta kategorijas transformatīvā kapacitāte un tās nozīmīgums attiecībā uz dzimumu līdztiesību

Izvērtējamā budžeta kategorija ir attiecināma uz visu Aizkraukles novada teritoriju. Līdz ar to potenciālā kopa, ko aktivitāte var ietekmēt, jeb šīs budžeta kategorijas faktiskie jeb potenciālie labuma guvēji ir visi Aizkraukles novada iedzīvotāji. Saskaņā ar CSP datiem no 2014. līdz 2016. gadam pastāvīgo iedzīvotāju skaits Aizkraukles novadā ir samazinājies no 8,6 tūkst. iedzīvotājiem 2014. gadā līdz 8,4 tūkst. iedzīvotājiem 2016. gadā, saglabājot praktiski nemainīgu dzimuma struktūru (skatīt attēlu Nr. 11).

Attēls Nr. 11. Pastāvīgo iedzīvotāju skaits Aizkraukles novadā



Avots: CSP

Veicot budžeta kategorijā iekļauto aktivitāšu analīzi, var secināt, ka tām izmaksu pozīcijām, kas saistītas ar objektu administratīvo un tehnisko uzturēšanu, ir zema transformatīvā kapacitātē jeb faktiski tām nav transformatīvās kapacitātes (skatīt tabulu Nr. 11). Savukārt izdevumu pozīcijām, kas vērstas uz dažādām sporta, kultūras vai izglītojošām aktivitātēm un pasākumiem, transformatīvā kapacitāte ir vērtējama kā augsta. Detalizētu budžeta kategorijas izmaksu analīzi skatīt pielikumā Nr. 7.

Tabula Nr. 11. Rīcības transformatīvā kapacitāte

Budžeta izdevumu finansējuma mērķis	Cilvēku skaits, kurus ietekmē konkrētā aktivitāte	Transformatīvā kapacitāte (augsta, vidēja, zema)
Finansējums sporta centra uzturēšanai (administrēšana, komunālie izdevumi)	100% novada iedzīvotājiem	Zema
Finansējums sporta pasākumiem	100% novada iedzīvotājiem	Augsta
Finansējums sporta klubiem	~400 cilvēki jeb līdz 5% no novada iedzīvotājiem, bet 100% no sporta klubu dalībnieku skaita	Augsta
Finansējums kultūras nama uzturēšanai (administrēšana, komunālie izdevumi)	100% novada iedzīvotājiem	Zema
Finansējums novada kultūras pasākumiem	100% novada iedzīvotājiem	Augsta
Finansējums kultūras nama pasākumiem	100% novada iedzīvotājiem	Augsta
Finansējums kultūras kolektīviem	~400 cilvēki jeb līdz 5% no novada iedzīvotājiem, bet 100% no kultūras kolektīvu dalībnieku skaita	Augsta
Finansējums muzeja uzturēšanai (administrēšana, komunālie izdevumi)	100% novada iedzīvotājiem	Zema
Finansējums muzeja aktivitātēm	100% novada iedzīvotājiem	Augsta
Finansējums bibliotēkai	100% novada iedzīvotājiem	Augsta

Avots: Pētījuma autori

5.2.2. Otrais solis: Atbilstības dzimumu līdztiesībai pārbaude

Šajā solī ir novērtēta budžeta kategorijas ietekme uz dzimumu līdztiesību.

Turpinot 1.solī veikto analīzi, pētījuma gaitā tika konstatēts, ka budžeta kategorijai ir gan tieša, gan netieša ietekme uz dzimumu līdztiesību (skatīt tabulu Nr. 12).

Tabula Nr. 12. Rīcības ietekme uz dzimumu līdztiesību

Finansējuma mērķis	Ietekme uz dzimumu līdztiesību	
	Tieša	Netieša
Finansējums sporta jomai	Ir tieša ietekme caur finansējumu sporta klubiem, kur ir precīzi zināms dalībnieku skaits un dzimuma struktūra	Ir netieša ietekme caur finansējumu tematiskiem pasākumiem, kur akcents var tikt likts vai nu uz sieviešu vai vīriešu, vai kopīgām interesēm un vajadzībām
Finansējums kultūras jomai (t.sk. muzejam)	Ir tieša ietekme caur finansējumu kultūras kolektīviem, kur ir precīzi zināms dalībnieku skaits un dzimuma struktūra	Ir netieša ietekme caur finansējumu tematiskiem pasākumiem, kur akcents var tikt likts vai nu uz sieviešu vai vīriešu, vai kopīgām interesēm un vajadzībām
Finansējums izglītošanas jomai (bibliotēka, „Domes vēstis”)	Nav tiešas ietekmes, jo aktivitāte nav vērsta uz konkrētu mērķa grupu, bet gan uz visiem novada iedzīvotājiem	Ir netieša ietekme caur finansējumu tematiskiem pasākumiem, kur akcents var tikt likts vai nu uz sieviešu vai vīriešu, vai kopīgām interesēm un vajadzībām

Avots: Pētījuma autori

Pašvaldības finansējums tiešā veidā var veicināt vai stimulēt viena vai otra dzimuma piedalīšanos pašvaldības resursu izmantošanā, t.i., piemēram, pašvaldības finansējums tiek piešķirts sporta klubiem vai kultūras kolektīviem, kur vīriešu īpatsvars ir lielāks un sieviešu mazāks (vai arī otrādi). Piešķirot finansējumu, ir svarīgi arī ņemt vērā kopējo situāciju vienā vai otrā mērķa grupā, piemēram, piešķirot naudu sieviešu aktivitātēm sportā, ir svarīgi nodrošināt viņām iespēju sporta nodarbības apmeklēt. Savukārt netiešā ietekme var izpausties dažādu tematisko pasākumu finansēšanā vai atbalstīšanā, kas nav orientēti tieši uz kādu no dzimumiem, taču pēc interesēm un vajadzībām, kā arī pēc faktiskā apmeklējuma vairāk ir attiecināms uz vienu vai otru dzimumu.

5.2.3. Trešais solis: Dzimumjūtīguma analīze

Šajā solī ir veikta budžeta kategorijas dzimumjūtīguma analīze, ņemot vērā šādus kritērijus: (1) budžeta kategorijas ietekme uz dzimumu dzīves apstākļiem; (2) budžeta kategorijas resursu sadale vai dzimumu piekļuve resursiem; (3) reprezentativitāte (pārstāvniecība un iesaiste); (4) dzimumu gaidu un vajadzību iekļaušana budžeta kategorijā; (5) budžeta kategorijā veikto aktivitāšu piensums vienam vai otram dzimumam; (6) budžeta kategorijas ietekme uz dzimumu nodarbinātību.

Budžeta kategorijas ietekme uz dzimumu dzīves apstākļiem

Kā tika minēts 1. solī, mērķtiecīga rīcībpolitika, šajā gadījumā analizētā budžeta kategorija, kas atbalsta un veicina abu dzimumu iesaistīšanos sporta, kultūras un izglītošanas aktivitātēs, var:

- Veicināt kultūras un sporta jomas kopējo attīstību, piedāvāt vīriešus un sievietes uzrunājošas sporta aktivitātes;
- Veicināt gan fiziskās, gan garīgās veselības rādītāju uzlabošanu, uzlabot pašapziņu un pašvērtējumu;
- Paaugstināt sabiedrības izglītības un sadzīves kultūras līmeni, veicināt sieviešu un vīriešu interesi uzrunājošu pasākumu piedāvājumu;
- Veicināt sabiedrības integrāciju un uzlabot cilvēcisko kapitālu;
- Sniegt jaunu pieredzi un perspektīvas, paplašinot kontaktus, graujot stereotipus, kā arī uzlabot pašvērtības un pašnovērtējuma sajūtas;
- Kopumā var veicināt „izlaušanos” no tradicionālajiem dzimumu lomu „rāmjiem” un atļaut indivīdiem pilnībā attīstīt viņiem piemītošo potenciālo, tādējādi uzlabojot sabiedrības konkurētspēju kopumā.

Budžeta kategorijas resursu sadale vai vīriešu un sieviešu piekļuve resursiem

Intervijās ar Aizkraukles novada domes un Aizkraukles Kultūras nama pārstāvjiem sniegtā informācija liecina, ka budžeta plānošana notiek pakāpeniski, t.i., inkrementāli, taču dzimuma perspektīva netiek integrēta. Kopumā budžeta kategorija ir vispārīga un nesniedz priekšstatu par sasniedzamajiem mērķiem, pasākumiem un iedzīvotāju vēlmēm, kas tiktu apmierinātas dzimumu līdztiesības jomā (skatīt ekrānuzņēmumu Nr. 1).

Ekrānuzņēmums Nr. 1. Aizkraukles novada pašvaldība 2016. gada budžets

08.000	Atpūta, kultūra un reliģija	803511	12012	7843	823366
08.101	Sporta pasākumi	42992			42992
08.103	Sporta centrs	130510			130510
08.211	Bibliotēka	163284	584		163868
08.212	Pagasta bibliotēka	15144			15144
08.220	Muzejs	85527	700		86227
08.231	Novada kultūras nams	324000	10 728	7843	342571
08.291	Kultūras pasākumi	29950			29950
08.292	Pagasta kultūras pasākumi	2170			2170
08.312	Televīzija	1269			1269
08.330	Domes avīze	8665			8665

Avots: Aizkraukles novada pašvaldības saistošie noteikumi Nr. 2016/1 “Par Aizkraukles novada pašvaldības budžetu 2016. gadam”¹⁹⁸

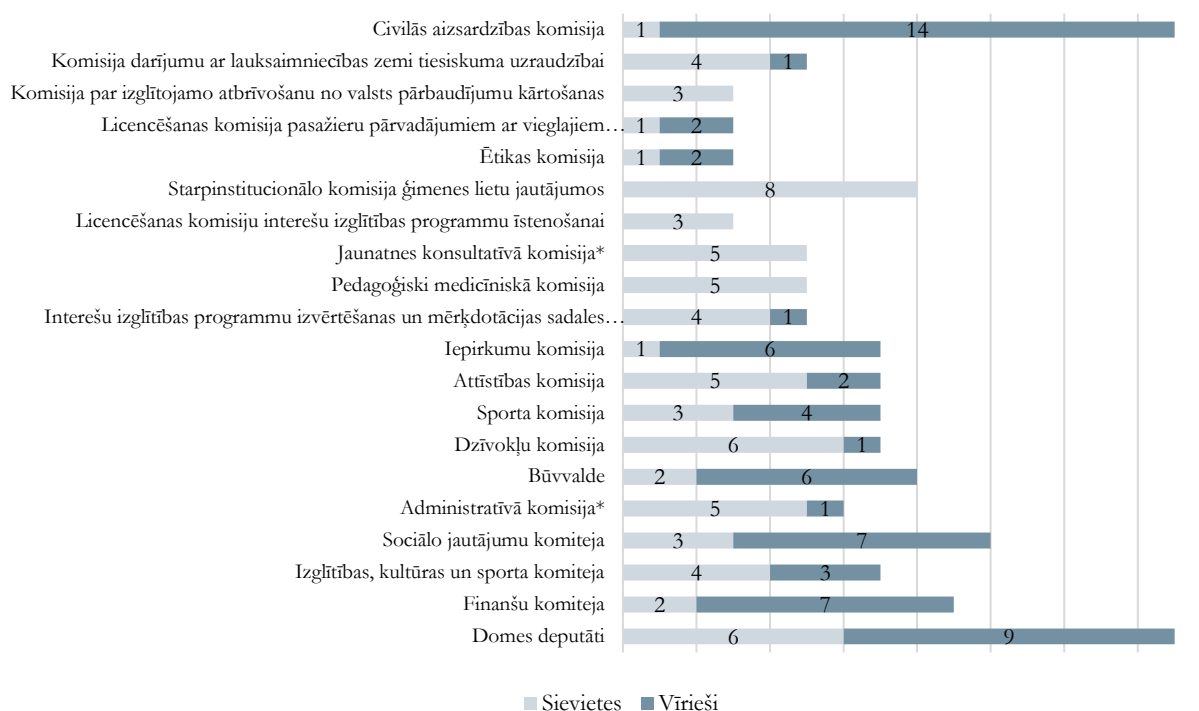
Reprezentatīvitate (pārstāvniecība un iesaiste)

Analizējot Aizkraukles novada pašvaldības domes sastāvu, ir iespējams identificēt sabiedrībā pastāvošo dzimtes lomu stereotipu piepildīšanos pārvaldes struktūrās, tas ir, izteiktu dalījumu vīriešu un sieviešu

¹⁹⁸ Aizkraukles novada pašvaldības saistošie noteikumi Nr.2016/1 “Par Aizkraukles novada pašvaldības budžetu 2016. gadam” (apstiprināti 27.01.2016.). Pieejams: http://www.aizkraukle.lv/upload/27_01_2016_-9.pdf

nodarbinātības jomās. Kopumā dzimumu pārstāvniecība lēmējvarā, Aizkraukles novada domes deputātu, komiteju un komisiju sastāvā, nav vienlīdzīga – 40% pārstāvju ir sievietes (skatīt attēlu Nr. 12). Izteikta vīriešu dominānce ir novērojama finanšu un sociālo jautājumu komitejās – attiecīgi 78% un 70%. Vislielākā vīriešu dominānce ir Civīlās aizsardzības komisijā – 93%. Sieviešu pārsvars savukārt ir novērojams jomās, kas stereotipiski tiek saistītas ar piederību feminīnajām sfērām – dažādi izglītības jautājumi un ģimenes lietas.

Attēls Nr. 12. Aizkraukles novada domes lēmējinstūciju dzimuma struktūra¹⁹⁹



Avots: Pētījuma autori, balstoties uz Aizkraukles novada mājas lapā ievietoto informāciju²⁰⁰

Kopumā sieviešu pārsvars identificējams 11 no 16 komisijām, 5 no kurām sastāvu 100% apmērā veido sievietes. Faktu, ka 71% Sporta komisijas sastāvu veido sievietes galvenokārt iespējams skaidrot ar to, ka komisijas darbs ir saistīts ar plānošanu un organizēšanu – tātad administratīvo darbību. Lai gan kā pozitīvo aspektu ir iespējams nosaukt to, ka sievietes ir pārstāvētas gan lēmējvarā, gan visās komitejās un komisijās, negatīvā tendence ir vīriešu līdzdalības trūkums: kā jau minēts, 5 no 16 komisijām vīrieši nav pārstāvēti.

Vīriešu un sieviešu gaidu un vajadzību iekļaušana budžeta kategorijā

¹⁹⁹ Tajās Aizkraukles novada domes komitejās un komisijās, kas atzīmētas ar *, ir norādīts tikai pastāvīgo locekļu sadalījums dzimumu griezumā.

²⁰⁰ Aizkraukles novada pašvaldība. Aizkraukles novada domes deputāti, Aizkraukles novada pašvaldības komiteju sastāvs un pieņemšanas laiki, Aizkraukles novada domes komisijas. Aizkraukle.lv. Pieejams: <http://www.aizkraukle.lv/page/528>, <http://www.aizkraukle.lv/page/530>, <http://www.aizkraukle.lv/page/532>

Lai noskaidrotu Aizkraukles iedzīvotāju skatījumu uz novadā rīkotajiem kultūras un sporta pasākumiem, tika veikta iedzīvotāju anketēšana. Anketā iekļautie jautājumi aplūkoja dažādo aktivitāšu apmeklētības biežumu un iemeslus, respondentu viedokli par to, kāda tipa pasākumi visvairāk atbilst viņu interesēm, un par dažādo pasākumu rīkošanas biežumu, par dažādiem pasākumu aspektiem (piem., laiks un vieta, saturs), kā arī par komunikāciju kultūras un sporta pasākumu jomā.

Kopumā veiktā pasākumu apmeklētības analīzes rezultāti atspoguļo Latvijā valdošos dzimtes lomu stereotipus – sports ir maskulīna sfēra, bet kultūra – feminīna (intervija ar Aizkraukles novada domes priekšsēdētāju Leonu Līdumu; skatīt pielikumu Nr. 6). Lai apstiprinātu aptaujas rezultātus, tika rīkota fokusa grupas diskusija ar Aizkraukles novada iedzīvotājiem. Diskusijas laikā izkristalizējās fakts, ka uz aptaujas rezultātiem balstītie secinājumi, ka sievietes vairāk piedalās kultūras, bet vīrieši – sporta pasākumos, ir patiesi. Visspilgtāk to ilustrēja tādi izteikumi kā „vīrieši ir pārāk noguruši [lai aktīvi iesaistītos kultūras pasākumos]” un „vai vispār vajag [palielināt vīriešu iesaisti kultūras aktivitātēs]” (skatīt pielikumu Nr. 6). Papildus izveidojās arī secinājums, ka dzimumu gaidas un vajadzības izziņāt traucē jau minētās dzimtes lomu stereotipu radītās barjeras, kas visspilgtāk izpaudās vīriešu pasivitātē paust savu viedokli, kā arī fokusa grupas diskusijas dalībnieku uzskatā, ka šī brīža situācija kultūras jomā ir pilnībā apmierinoša.

Ar mērķtiecīgas rīcībpolitikas palīdzību ir iespējams šos stereotipus un barjeras ilgtermiņā mainīt. Valsts un sabiedrības konkurētspēja kopumā ir atkarīga no katra indivīda spējas pašrealizēties. Tā kā viens no galvenajiem sabiedrības uzskatu maiņas dzinuliem ir paaudžu nomaīņa, ir svarīgi jau tagad apturēt novecojošu dzimtes lomu stereotipu nodošanu nākamajā paaudzē. Tā kā pati sabiedrība šobrīd ir normalizējusi diskrimināciju un nevienlīdzīgu attieksmi pret dzimumiem, tikai ar mērķtiecīgas rīcībpolitikas un sabiedrības izglītošanas pasākumu palīdzību būs iespējams šo nostāju mainīt.

Iepriekš analizējot Aizkraukles novada attīstības dokumentus (Attīstības programmu, vīziju, u.c.), tika konstatēts, ka dzimumu aspekts tajos praktiski neparādās. Salīdzināšanai, piemēram, dokumentā “Latvija 2030” dzimums tiek minēts saistībā ar tolerances principu un nepieciešamību mazināt visu veidu diskrimināciju. Arī „Aizkraukles novada ilgtspējīgas attīstības stratēģija 2014.-2025. gadam” un „Aizkraukles novada integrēto attīstības programma 2014.-2020. gadam” galvenokārt koncentrējas uz „sabiedrības” un „iedzīvotāju” un dažādu sabiedrības grupu – personu un bērnu ar īpašām vajadzībām, nodarbināto personu, ekonomiski mazaktīvo personu – vajadzību aplūkojumu un analīzi. Bet dzimumu aspekts šajos dokumentos netiek minēts. Līdz ar to iespējams secināt, ka dzimumu līdztiesības jomā Aizkrauklē ir vērojams politiskās gribas deficīts. Savukārt pētījuma izstrādes gaitā Aizkraukles novada pašvaldības pārstāvju atsauce ir atzinīgi novērtējama.

Budžeta kategorijas veikto aktivitāšu piensums vīriešiem un sievietēm

Tā kā budžeta un analizējamās budžeta kategorijas izstrādes ietvaros netika veikta dzimumjūtīguma analīze par mērķa grupas vēlmēm, vajadzībām, interesēm un gaidām dzimumu griezumā, nav iespējams runāt par mērķtiecīgām aktivitātēm piensuma sniegšanai vienam vai otram dzimumam.

Budžeta kategorijas ietekme uz dzimumu nodarbinātību

Budžeta kategorijai kopumā ir netieša ietekme uz nodarbinātību dzimuma griezumā. Vērojama situācija, ka kultūras jomā ir vairāk nodarbinātas sievietes (skatīt sadaļu Reprezentatīvitate pārstāvniecībā un iesaiste). Šāda situācija sakrīt ar publiskās sfēras jomām, kas tradicionāli tiek iezīmētas kā maskulīnas

vai feminīnas. Kultūras darbs sabiedrībā pastāvošajos priekšstatos tiek vērtēts kā feminīnā joma. To apliecina aģentūras “Latvijas Fakti” veiktā iedzīvotāju aptauja, kurā kā vairāk sievietēm piemērotas profesijas biežāk tika raksturotas: bērnudārza audzinātāja; mājsaimniece; sekretāre; medmāsa; sociālā darbiniece; skolotāja; pārdevēja; kultūras darbiniece²⁰¹.

5.2.4. Ceturtais solis: Ietekmes uz dzimumu izsvēršana jeb rezultāti

Šajā solī ir novērtēti faktiski rīcībpolitikas īstenošanas rezultāti, uzsverot sekojošus kritērijus: (1) sieviešu un vīriešu līdzdalība; (2) resursu sadale; (3) apmierinātība; (4) ietekme uz dzimumu līdztiesību un kategorijas mērķu sasniegšanu kopumā jeb piensums dzimumu līdztiesībai.

Sieviešu un vīriešu līdzdalība

Aizkraukles novada pašvaldībā 2014., 2015., un 2016. gadā budžeti tika plānoti, ievērojot inkrementālo pieeju, kad iepriekšējā gada plāns veido pamatu nākamā gada plāna izstrādei, veicot nelielus uzlabojumus vai izmaiņas, kā to nosaka valsts un pašvaldību budžeta izstrādes gaita²⁰². Kultūras pasākumu plānoto izdevumu atšifrējums visos trijos apskatāmajos gados satur informāciju par pasākuma nosaukumu un plānoto izdevumu apjomu.

2014. gadā tika plānoti 19 novada pašvaldības kultūras pasākumi un 30 pasākumi novada kultūras namā. 17 no 19 novada pašvaldības pasākumiem var uzskatīt par dzimumu neitrāliem, jo šie pasākumi saturiski dod iespēju abiem dzimumiem piedalīties pasākumos. Apskatot 30 pasākumus novada kultūras namā, var secināt, ka lielākā daļa no tiem ir dažāda veida koncerti un atpūtas pasākumi.

2015. gadā notika 23 novada pašvaldības kultūras pasākumi un 29 pasākumi kultūras namā. Tā kā 2015. gada pasākumi ir tikuši plānoti inkrementālā veidā, tad atšķirībā no 2014. gada, 2015. gadā²⁰³ notika papildus pasākumi, proti, Velo diena un Aizkraukles foto albuma sagatavošana.

Savukārt 2016. gadā²⁰⁴ tika plānoti 19 novada pašvaldības kultūras pasākumi un 32 novada kultūras nama pasākumi, lielākoties saglabājot iepriekšējos gados organizētos pasākumus (pasākumus atkārtot).

Gadījuma analīze: pasākuma “Tēva diena 2017” plānošana.

Sanāksmes mērķis: Vienoties par kultūras pasākuma “Tēva diena 2017” norisi Aizkrauklē.

Dalībnieki: Sanāksmē piedalījās Aizkraukles novada domes un iestāžu darbinieki, kuri ir iesaistīti Tēva dienas plānošanā. Dzimumu proporcija: 5 sievietes un 1 vīrietis.

Norise: Process bija atvērts, ļaujot ikvienam izteikt idejas par pasākuma saturisko norisi, balstoties uz citu pašvaldību un iepriekšējā gada pieredzi. Procesā arī izskanēja vērtīgs ierosinājums par iedzīvotāju aptauju, lai noteiktu iedzīvotāju gaidas.

²⁰¹ Latvijas Fakti (2014). Attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājumiem sabiedrībā, 175lpp. Pieejams: http://www.sif.gov.lv/images/files/SIF/progress-lidzt/Dzimumu_lidztiesiba_Rezultatu_ataskaite_09.2014.pdf

²⁰² Saskaņā ar likumu “Par pašvaldību budžetiem”

²⁰³ Aizkraukles novada pašvaldības 2015.gada budžets (apstiprināts 28.01.2015.). Pieejams: http://www.aizkraukle.lv/upload/2015.gada_budzets_ar_pielikumiem.pdf

²⁰⁴ Aizkraukles novada pašvaldības 2016.gada budžets (apstiprināts 27.01.2016.) Pieejams: http://www.aizkraukle.lv/upload/27_01_2016_-9_pielikums_2_002_.pdf

Konstatēts: Plānošanas procesā dalībniekiem pietrūka informācija par dzimumu vajadzībām un gaidām attiecībā uz Tēva dienu, kā arī pietrūka strukturēta un detalizēta iepriekšējo pasākumu novērtējuma, kas ļautu precīzāk veidot pasākuma saturu, ņemot vērā abu dzimumu vajadzības. Dalībnieki apzinājās, ka viņiem **pietrūkst informācijas par iedzīvotāju vajadzībām**. Vienlaikus, tika konstatēts, ka ir nepieciešams informēt un izskaidrot arī domes administratīvajiem darbiniekiem (piem., ekonomistam) jaunu un/vai atšķirīgu pieeju izmantošanu plānošanas procesā, lai izvairītos no neformālas ietekmes lēmumu pieņemšanā.

Intervijās ar novada atbildīgajām personām tika noskaidrots, ka Aizkraukles pašvaldība neapkopo un neuzkrāj datus par pasākumu apmeklētāju skaitu un dzimumu²⁰⁵. Līdz ar to, lai gūtu ieskatu par kultūras pasākumu apmeklētāju sadalījumu pēc dzimumiem (skatīt tabulu Nr. 13), tika izmantotas Aizkraukles pašvaldības vietnē ievietotās pasākumu fotogrāfijas, kurās fiksēti apmeklētāji. Jāmin, ka dati par pasākumu apmeklētāju dzimumu netiek iegūti un uzkrāti arī sporta jomā, muzejā, bibliotēkā.

Tabula Nr. 13. Dzimumu proporcijas aplēses nejauši izvēlētos kultūras pasākumos

Pasākums	Dzimumu proporcijas aplēses (sievietes pret vīriešiem), %
08.03.2014. 2013.gadā dzimušo mazuļu sveikšana ²⁰⁶	Aptuveni 70 pret 30
22.03.2014. Pārnovadu Uzņēmēju diena Aizkrauklē ²⁰⁷	Aptuveni 70 pret 30
01.09.2014. Zinību diena pilsētas centrālajā laukumā ²⁰⁸	Aptuveni 50 pret 50
11.11.2014. Lāčplēša dienas piemiņas pasākums Aizkrauklē ²⁰⁹	Aptuveni 45 pret 55
05.12.2014. Ziemassvētku egles iedegšana ²¹⁰	Aptuveni 50 pret 50
21.07.2015. Aizkraukles novada svētki ²¹¹	Aptuveni 60 pret 40
02.10.2015. 14.grāmatu svētki Aizkrauklē ²¹²	Aptuveni 60 pret 40
14.09.2015. Tēva diena Aizkrauklē 2015 ²¹³	Aptuveni 60 pret 40
11.01.2016. Gada notikums 2015 ²¹⁴ .	Aptuveni 70 pret 30
27.03.2016. Lieldienas muzejā ²¹⁵	Aptuveni 70 pret 30

²⁰⁵ Intervijas ar A. Teivāni un L. Līdumu 2017. gada 14. augustā.

²⁰⁶ Aizkraukles novada pašvaldība (2013). 2013.gadā dzimušo mazuļu sveikšana. Pieejams: http://www.aizkraukle.lv/page/196?action=showpicture&p_id=1793&g_id=130

²⁰⁷ Aizkraukles novada pašvaldība (2014). Pārnovadu Uzņēmēju diena Aizkrauklē. Aizkraukle.lv. Pieejams: http://www.aizkraukle.lv/page/196?action=showpicture&p_id=1959&g_id=133

²⁰⁸ Aizkraukles novada pašvaldība (2014). Zinību diena pilsētas centrālajā laukumā. Aizkraukle.lv. Pieejams: http://www.aizkraukle.lv/page/196?action=showpicture&p_id=2372&g_id=145

²⁰⁹ Aizkraukles novada pašvaldība (2014). Lāčplēša dienas piemiņas pasākums Aizkrauklē. Aizkraukle.lv. Pieejams: http://www.aizkraukle.lv/page/196?action=showpicture&p_id=2476&g_id=151

²¹⁰ Aizkraukles novada pašvaldība (2014). Ziemassvētku egles iedegšana. Aizkraukle.lv. Pieejams: http://www.aizkraukle.lv/page/196?action=showpicture&p_id=2500&g_id=153

²¹¹ Aizkraukles novada pašvaldība (2015). Aizkraukles novada svētki. Aizkraukle.lv. Pieejams: http://www.aizkraukle.lv/page/196?action=showpicture&p_id=3424&g_id=188

²¹² Aizkraukles novada pašvaldība (2015). Novadu 14. grāmatu svētki Aizkrauklē. Aizkraukle.lv. Pieejams: http://www.aizkraukle.lv/page/196?action=showpicture&p_id=3739&g_id=198

²¹³ Aizkraukles novada pašvaldība (2015). Tēvu diena Aizkrauklē 2015. Aizkraukle.lv. Pieejams: http://www.aizkraukle.lv/page/196?action=showpicture&p_id=3594&g_id=193

²¹⁴ Aizkraukles novada pašvaldība (2015). Gada notikums 2015. Aizkraukle.lv. Pieejams: http://www.aizkraukle.lv/page/196?action=showpicture&p_id=4023&g_id=213

²¹⁵ Aizkraukles novada pašvaldība (2016). Lieldienas muzejā. Aizkraukle.lv. Pieejams: http://www.aizkraukle.lv/page/196?action=showpicture&p_id=4225&g_id=222

Pasākums	Dzimumu proporcijas aplēses (sievietes pret vīriešiem), %
05.06.2016. Novada svētki ²¹⁶	Aptuveni 70 pret 30
26.09.2016. Dziedošo ģimeņu festivāls "Skani Daugava Skani" ²¹⁷	Aptuveni 70 pret 30
29.07.2017. Kalēju diena ²¹⁸	Aptuveni 70 pret 30

Avots: Aizkraukles novada pašvaldības mājaslapa

Pašvaldības budžets sporta jomā bija vērsts uz sacensību organizēšanu un atbalstu līdzdalībai sacensībās. Tā 2014. gadā tika atbalstīti ļoti daudzveidīgi sporta pasākumi – no visiem 2014. gada budžeta atšifrējumā iekļautā 31 pasākuma tikai Novada sporta svētki bija vērsti uz maksimāli plašu līdzdalību. Pārējie pasākumi bija dažāda veida sacensības, kurās iesaistās novada sporta klubi²¹⁹. Līdzīgu situāciju var novērot arī 2015. un 2016. gadā.

Analizējot Aizkraukles sporta klubu dalībnieku sastāvu, konstatēta izteikta tendence dalībniekus sadalīt vecuma grupās (bērni un pieaugušie), nevis pēc dzimuma.

Pašvaldības ikgadējā budžeta 4. pielikums "Aizkraukles novada pašvaldības 2016. gada budžeta sporta nozarē plānoto izdevumu atšifrējums" atspoguļo finansējumu sporta klubiem, kas darbojas tādās sporta nozarēs kā futbols, volejbols, handbols, cīņas sports, velosports. Saskaņā ar Aizkraukles sporta centra sniegto informāciju šobrīd (t.i., 2017. gada 1. oktobrī) sporta klubos darbojas aptuveni 200 dalībnieki – sportisti, no kuriem tikai 8 ir sievietes. Šie dati atbilst arī intervijās sniegtajai informācijai, kur novada domes priekšsēdētājs L. Līdums norādīja, ka "*sportā dominē vīrišķais*", tādējādi apstiprinot faktu, ka Aizkraukles novadā sports ir primāri vīriešu joma. Šāds situācijas izvērtējums norāda uz iesakņojušo stereotipu, ka sports ir vīriešiem piemērota aktivitāte.

Kopumā tika novērots, ka kultūras dzīves norisē pašvaldība cenšas iesaistīt pēc iespējas vairāk iedzīvotāju, kamēr sporta jomā pašvaldība cenšas nodrošināt līdzsvarotu atbalstu visiem sporta klubiem²²⁰.

Analizētajā budžeta kategorijā nozīmīga ir budžeta sadaļa "Muzejs"²²¹. Aizkraukles Vēstures un mākslas muzeja veiktās aktivitātes ir sadalāmas vairākās daļās. Muzeja krājuma darbs, kas ir vērsts uz krājumu veidošanu, eksponātu atlasīšanu, apstrādi un sagatavošanu izstādēm, sabiedrībai lielākoties paliek neredzams. Tajā pašā laikā muzeja izglītojošais darbs ir vērsts uz sabiedrību un tās izglītošanu dažādos tematiskos jautājumos.

2014. gadā pasākumi muzejā tika organizēti katru mēnesi atbilstoši aktualitātei. Piemēram, janvārī muzejs organizēja 1991. gada barikāžu aizstāvju atceres dienai veltītu pasākumu un sveču liešanas pasākumu ar Sākumskolas skolēniem. Savukārt 2014. gada decembrī tika organizēta puzuru gatavošanas darbnīca, sveču liešanas darbnīca, budēļu masku darbnīca, blūža vakars, ziemas saulgriežu pasākums

²¹⁶ Aizkraukles novada pašvaldība (2016). Novada svētki. Aizkraukle.lv. Pieejams: http://www.aizkraukle.lv/page/196?action=showpicture&p_id=4747&g_id=238

²¹⁷ Aizkraukles novada pašvaldība (2016). Dziedošo ģimeņu festivāls "Skani Daugava". Aizkraukle.lv. Pieejams: http://www.aizkraukle.lv/page/196?action=showpicture&p_id=5025&g_id=245

²¹⁸ Pēc Aizkraukles kultūras nama aplēsēm.

²¹⁹ Aizkraukles novada pašvaldības 2014. gada budžets (apstiprināts 24.01.2014.). Pieejams: http://www.aizkraukle.lv/upload/oficiali_dokumenti/budzets/budzets_2014.pdf

²²⁰ Intervija ar A. Teivāni, 2017. gada 14. augustā.

²²¹ Muzejā strādā 5 sievietes – direktore, galvenā krājumu glabātāja, galvenā speciāliste, muzeja pedagoģe un māksliniece: <http://www.aizkraukle.lv/page/627>

pilsētā un muzejā, kā arī ziemas saulgriežu pasākums sākumskolas skolēniem – ķekātās iešana²²². Līdzās pastāvīgām ekspozīcijām muzejs piedāvāja arī atklātās krātuves apskatu un tematiskās izstādes.

2015. gadā muzeja darba plāns bija līdzīgi strukturēts kā 2014.gadā, nodalot krājuma darbu, pētniecisko darbu, izglītojošo darbu un izstādes.

2015. gadā un arī 2016. gadā muzeja organizētie pasākumi bija saistīti ar kultūrvēsturiskām norisēm un vērsti uz sabiedrības izglītošanu. Līdz ar to iedzīvotājiem ir iespēja izrādīt savu iniciatīvu un apmeklēt pasākumus pēc intereses. Muzejā ir sarīkojumu uzskaites lapas, kurā tiek indikatīvi fiksēts kopējais pasākuma apmeklētāju skaits, nenodalot dzimumu vai vecumu.

Resursu sadale

Budžeta kategorijas izmaksu analīze dzimumu griezumā ir veikta:

- 1) Diferencējot izmaksas pēc to mērķa, t.i., tiešās un netiešās izmaksas,
- 2) Tiešās izmaksas indikatīvi sadalot un attiecinot uz katru dzimumu;
- 3) Iegūto proporciju ekstrapolējot uz kopējo budžeta kategoriju.

Izmaksu sadalījums pēc mērķa ir sekojošs:

- Tiešās izmaksas – tās ir izmaksas, kas ir tieši orientētas uz pakalpojuma saņēmēju jeb personu vai personu grupu (iedzīvotājs, apmeklētājs, dalībnieks, deju kolektīvs, sporta klubs u.tml.), piemēram, sportistu dalības maksa sacensībās, sporta klubu inventārs, sporta un kultūras pasākumu apmeklēšanas transports, balvas, reprezentācijas izdevumi, dotācijas vispārējiem izdevumiem u.c.
- Netiešās izmaksas – tās ir izmaksas, kas saistītas ar konkrētu šajā budžeta kategorijā ietilpstošo materiālo un nemateriālo aktīvu uzturēšanu, pārvaldību, kā arī personāla uzturēšanu. Tajās ietilpst atalgojuma budžets iestāžu darbiniekiem, izmaksas infrastruktūras izveidošanai/uzturēšanai, kā, piemēram, komunālās izmaksas, administratīvās izmaksas, inventārs, sakari, transports, grāmatu fonda izveide u.c..

Jāatzīmē, ka precīza tiešo izmaksu izdalīšana ir apgrūtināta, jo vienā izmaksu kodā var tikt apvienotas izmaksas, kas praksē nav definējamas kā tiešās izmaksas.

Tiešo izmaksu īpatsvars budžeta kategorijā no 2014. līdz 2016. gadam svārstās 3 līdz 7% robežās (skatīt tabulu Nr. 14). Detalizētāk analizējot budžeta kategorijas pa pozīcijām, var secināt, ka nozīmīgākais tiešo izmaksu īpatsvars ir sporta jomā, kur tas svārstās 17-23% robežās. Izglītojošajā jomā (bibliotēkas, TV, „Domes vēstis”) tiešo izmaksu īpatsvars nepārsniedz 1%. Savukārt kultūras jomā tiešo izmaksu īpatsvars sasniedz 6% no budžeta kategorijā ietvertajiem izdevumiem. Detalizētāka budžeta analīze ir pievienota pielikumā Nr. 7.

Tabula Nr. 14. Indikatīvs tiešo izmaksu novērtējums no 2014. līdz 2016. gadam

Izmaksu kategorija/ joma	2014	% no kopējām kategorijas izmaksām	2015	% no kopējām kategorijas izmaksām	2016	% no kopējām kategorijas izmaksām
Sporta pasākumi	18 603	63%	22 621	65%	25 595	58%

²²² Aizkraukles Vēstures un mākslas muzeja Darba plāns 2014. gadam (apstiprināts 2013. gada 27. decembrī)

Izmaksu kategorija/ joma	2014	% no kopējām kategorijas izmaksām	2015	% no kopējām kategorijas izmaksām	2016	% no kopējām kategorijas izmaksām
Sporta centrs	3 292	3%	10 363	9%	8 378	6%
Kopā	21 895	17%	32 984	23%	33 973	19%
Bibliotēka	1 090	1%	1 245	1%	901	1%
Pagasta bibliotēka	1 991	13%	72	1%	184	1%
Televīzija	0	0%	0	0%	0	0%
„Domes vēstis”)	0	0%	0	0%	0	0%
Kopā	3 081	1%	1 317	1%	1 085	1%
Muzejs	3 886	3%	4 237	5%	3 189	3%
Kultūras nams	20 804	7%	14 655	5%	19 703	5%
Kultūras pasākumi	2 692	8%	2 046	5%	264	1%
Pagasta kultūras pasākumi	540	26%	0	0%	0	0%
Reliģija	1 607	100%	1 500	100%	4 553	100%
Kopā	29 529	6%	22 438	5%	27 709	5%
Izmaksas kopā	54 505	3%	56 739	7%	62 767	7%

Avots: Aizkraukles novada domes informācija un pētnieku aprēķins

Balstoties uz veikto analīzi, var secināt, ka netiešās izmaksas analizētajā budžeta kategorijā sastāda vairāk kā 90% no budžeta kategorijas izmaksām. Tiešās izmaksas, kā iepriekš tika pieminēts, ir tikai 2-7% robežās jeb 60 tūkst. EUR, līdz ar to tikai šī izmaksu sadaļa ir tā, kas teorētiski var radīt ietekmi uz vīriešiem un sievietēm.

Taču, lai spētu sadalīt gan tiešās, gan proporcionāli arī netiešās izmaksas uz vīriešiem un sievietēm atbilstoši pieņemtajai praksei, ir nepieciešams identificēt tiešo izmaksu gala saņēmējus, t.i., nepieciešams identificēt saņēmēju skaitu un dzimumu.

Veicot šo uzdevumu, kā tas ir aprakstīts arī iepriekš veiktajā analīzē par pasākumu apmeklētību, tika konstatēts, kas Aizkraukles novada domē informācija par gala saņēmēju skaitu un dzimumu ir tikai epizodiska. Nepieciešamās un pieejamās informācijas apkopojums ir sniegts pielikumā Nr. 5. Informācijas apkopojums ietver informāciju par 2014.-2016. gadu periodu aktivitāšu un pasākumu griezumā pēc dalībnieku skaita un dzimuma.

Balstoties uz iepriekš analīzē konstatēto un ekstrapolējot tiešo izmaksu indikatīvo dalījumu pēc dzimuma, pētījuma ietvaros ietekmes uz sieviešu un vīriešu līdzsvaru novērtējums ir balstīts aptuvenos jeb ļoti provizoriskos rādītājos par tiešo izmaksu gala saņēmēju dzimuma struktūru (skatīt tabulu Nr. 15).

Tabula Nr. 15. Tiešo budžeta izdevumu sadalījums starp gala saņēmējiem: sievietēm un vīriešiem

Budžeta izmaksu pozīcija	Sievietes	Vīrieši
Sports (sporta pasākumi, sporta centrs)	20%	80%
Izglītošanas (bibliotēkas, TV, „Domes vēstis”)	50%	50%
Kultūra (Muzejs, Kultūras nams/pasākumi, reliģija)	65%	35%

Avots: Pētnieku novērtējums

No praktiskā viedokļa šo pašu proporciju attiecināšana uz netiešajām budžeta izmaksu pozīcijām sniegtu priekšstatu par budžeta kategorijas resursu sadali starp sievietēm un vīriešiem.

Jāatzīmē, ka, iespējams, šādi pieejai ir būtisks trūkums, jo pastāv vēl virkne apstākļu, kas noteikti var ietekmēt kopējo novērtējumu, piemēram:

- sporta centru izmanto gan sporta skola, gan arī Aizkraukles vidusskolas skolēni, kas tiešā veidā netiek atspoguļots budžeta kategorijā;
- ir virkne sporta klubu (piemēram, sieviešu basketbola komanda), kam netiek paredzēts finansējums šīs budžeta kategorijas ietvaros, bet kas izmanto sporta kluba telpas.

Līdz ar to jāsecina, ka objektīvs novērtējums resursu sadalei starp vīriešiem un sievietēm ir praktiski neiespējams trūkstošās statistikas dēļ. Vadoties no nepieciešamības aizvietot trūkstošos konkrētos datus ar aptuveniem, pētnieki ir modelējuši sieviešu un vīriešu īpatsvaru šīs budžeta kategorijas izmantošanā. Veicot modelēšanu, kopējais budžeta sadalījums būtu sekojošs (skatīt tabulu Nr. 16):

Tabula Nr. 16. Budžeta sadale kultūras, sporta un izglītojošiem pasākumiem dzimumu griezumā no 2014. līdz 2016. gadam

Gads	Joma	Faktiskie izdevumi	Budžeta sadalījums pie esošās proporcijas		Esošā dzimumu proporcija (aptuvenā)	
			Sievietes	Vīrieši	Sievietes	Vīrieši
2014	Sports	130 997	26 199	104 798	20%	80%
	Izglītošana	163 354	81 677	81 677	50%	50%
	Kultūra	461 309	299 851	161 458	65%	35%
	Kopā	755 660	407 727	347 933	54%	46%
2015	Sports	146 476	29 295	117 181	20%	80%
	Izglītošana	169 635	84 818	84 818	50%	50%
	Kultūra	442 354	287 530	154 824	65%	35%
	Kopā	758 465	401 643	356 822	53%	47%
2016	Sports	180 705	36 141	144 564	20%	80%
	Izglītošana	178 506	89 253	89 253	50%	50%
	Kultūra	514 525	334 441	180 084	65%	35%
	Kopā	873 736	459 835	413 901	53%	47%

Avots: Aizkraukles budžeta dati un pētnieku novērtējums

Modelētās situācijas rādītāji dzimumu griezumā liecina, ka budžeta kategorijā kopējais izmaksu īpatsvars ir mazliet labvēlīgāks sievietēm nekā vīriešiem, t.i., 53% no šīs budžeta kategorijas saņem sievietes un 47% saņem vīrieši. Līdz ar to var secināt, ka Aizkraukles novadā dzimumu līdzsvars ir samērīgs. Iegūto rezultātu papildus analīze, balstoties uz Aizkraukles novada faktisko iedzīvotāju dzimuma struktūru (sievietes 54,7%, vīrieši 46,3%) (skatīt tabulu Nr. 17), sniegtu vēl detalizētāku ieskatu.

Tabula Nr. 17. Budžeta sadale pēc apmeklētības dzimumu griezumā. Līdzsvarotā dzimumu pārstāvība un faktiskā dzimumu pārstāvība

Gads	Joma	Faktiskie izdevumi	Budžeta sadalījums līdzsvarotā dzimumu pārstāvībā ²²³		Faktiskā dzimumu pārstāvība, skaits		Faktiskā nobīde, %	
			Sievietes	Vīrieši	Sievietes	Vīrieši	Sievietes	Vīrieši
2014	Sports	130 997	70 738	60 259	-44 539	44 539	-63%	74%
	Izglītošana	163 354	88 211	75 143	-6 534	6 534	-7%	9%
	Kultūra	461 309	249 107	212 202	50 744	-50 744	20%	-24%
	Kopā	755 660	408 056	347 604	-329	329	0%	0%
2015	Sports	146 476	79 097	67 379	-49 802	49 802	-63%	74%
	Izglītošana	169 635	91 603	78 032	-6 785	6 785	-7%	9%
	Kultūra	442 354	238 871	203 483	48 659	-48 659	20%	-24%
	Kopā	758 465	409 571	348 894	-7 928	7 928	-2%	2%
2016	Sports	180 705	97 581	83 124	-61 440	61 440	-63%	74%
	Izglītošana	178 506	96 393	82 113	-7 140	7 140	-7%	9%
	Kultūra	514 525	277 844	236 682	56 598	-56 598	20%	-24%
	Kopā	873 736	471 817	401 919	-11 982	11 982	-3%	3%

Avots: Aizkraukles novada budžeta dati un pētnieku novērtējums

Balstoties uz iepriekš modelēto situāciju, secinājumi varētu būt sekojoši:

- Analizējot šīs budžeta pozīcijas kopumā var redzēt, ka dzimumu līdzsvara vēlamā proporcija tiek ievērota, t.i., novērojamas atšķirības no vēlamās proporcijas tikai līdz 3 % apmērā;
- Budžeta kategorijas analīzē būtiskākā novirze ir Sporta jomā, kur nobīde no vēlamās proporcijas sasniedz 63-74% (t.i., sievietēm tiek tērēts par 63% mazāk un vīriešiem par 74% vairāk nekā būtu dzimumu līdzsvara gadījumā);
- Vismazākā nobīde ir izglītības jomā, kur nobīde svārstās 7-9% robežās;
- Kultūras programmā nobīde no vēlamās situācijas ir 20-24% robežās.

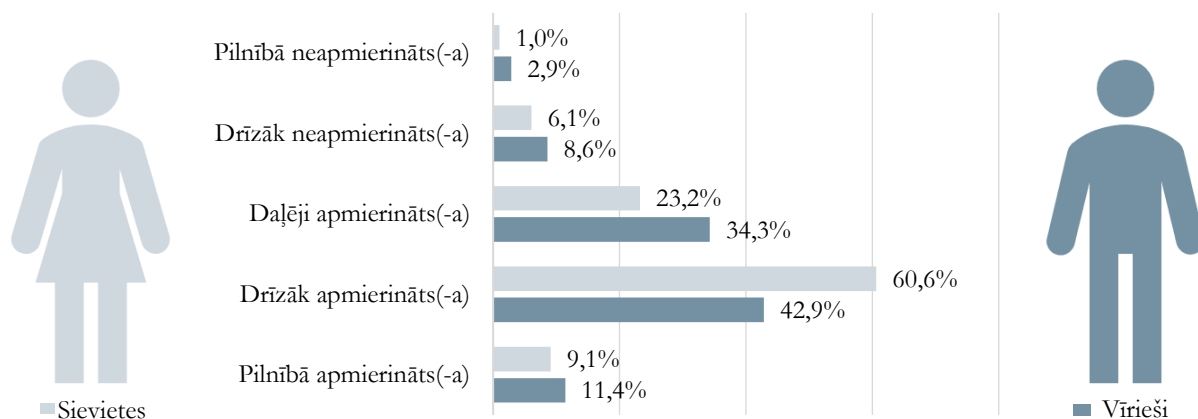
Dzimumu līdzsvara vēlamā proporcija šajā gadījumā ir izmantota kā analītiskā kategorija, kas sniedz iespēju padarīt redzamas atšķirības budžeta sadalījumā dzimuma griezumā.

Apmierinātība

Aizkraukles novada iedzīvotāju apmierinātības aptauja (skatīt attēlu Nr. 13) parāda tendenci, ka sievietes kopumā ir vairāk apmierinātas ar novada domes rīkotajiem kultūras un sporta pasākumiem un pakalpojumiem nekā vīrieši. Tā drīzāk apmierinātas ir 60,9% sieviešu, kamēr šāds pats apmierinātības līmenis bija tikai 42,9% vīriešu. Tiesa, attiecībā uz pilnīgu apmierinātību aina ir mazliet citādāka – pilnībā apmierināto vīriešu (11,4%) proporcija ir lielākā nekā pilnībā apmierināto sieviešu (9,1%) daļa.

²²³ Līdzsvarotā dzimumu pārstāvība balstīta uz iedzīvotāju skaita struktūru pēc dzimuma novadā. Atbilstoši ANO Dzimumu līdzsvara kontekstā vīriešu un sieviešu līdzdalība ir proporcionāla dzimumu pārstāvniecībai populācijā (United Nations Statistics Division. Gender statistics manual. Integrating a gender perspective into statistics. Unstats.un.org. Pieejams: <https://unstats.un.org/unsd/genderstatmanual/Glossary.ashx>)

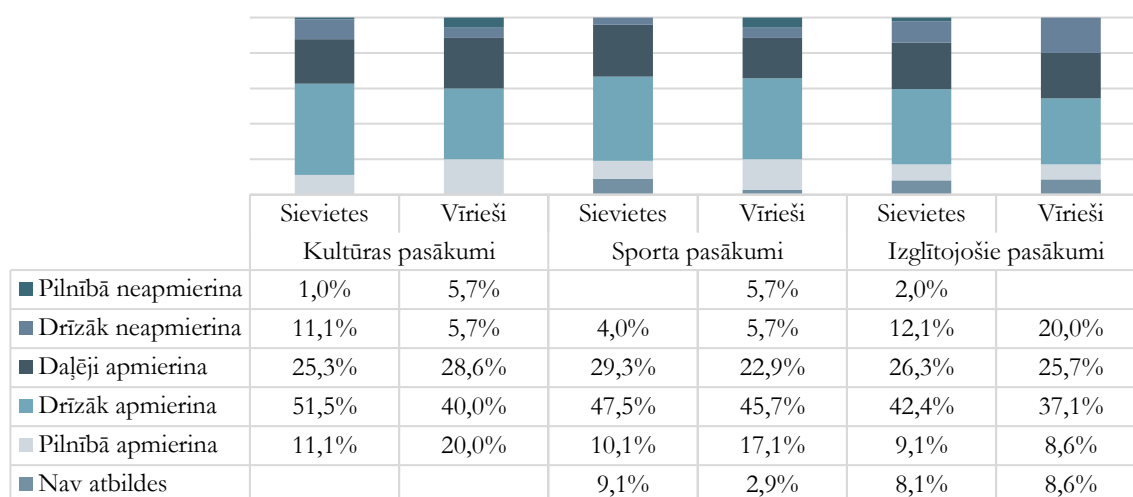
Attēls Nr. 13. Iedzīvotāju kopējā apmierinātība ar Aizkraukles novada domes rīkotajiem pasākumiem



Avots: Aizkraukles novada domes rīkoto pasākumu iedzīvotāju aptauja

Līdzīga tendence ir novērojama, aplūkojot arī datus par iedzīvotāju apmierinātību ar pasākumu tematiku un saturu (skatīt attēlu Nr. 14). Tiesa, vīrieši (5,7%) daudz vairāk kā sievietes (1%) ir gatavi atzīt, ka viņus pilnībā apmierina kultūras un sporta pasākumi, kamēr viņi ir mazliet kritiskāki par izglītojošiem pasākumiem. Taču kopumā tendence ir skaidra, abus dzimumus apmierina domes pašreizējais piedāvājums kultūras un sporta jomā. Šie dati ir uzskatāmi par līdzšinējās darbības kultūras jomā pozitīvu novērtējumu, lai gan šie dati vienlaikus norāda arī uz to, ka, iztrūkstot inovācijām pasākumu piedāvājumā, var notikt arī apmierinātības kritums.

Attēls Nr. 14. Iedzīvotāju apmierinātība ar Aizkraukles novada domes piedāvāto pasākumu tematiku un saturu

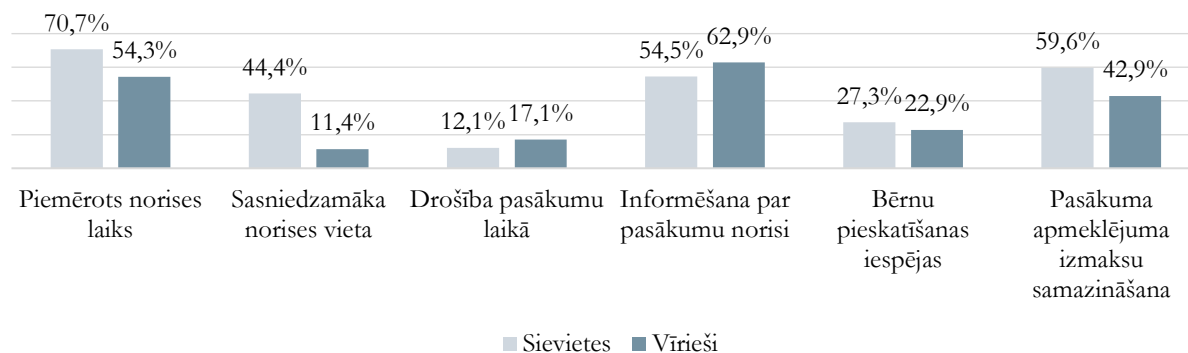


Avots: Aizkraukles novada domes rīkoto pasākumu iedzīvotāju aptauja

Vienlaikus iedzīvotāju skatījums par pasākumu kvalitātes uzlabošanu atklāj dažas svarīgas nianšes dzimumu griezumā (skatīt attēlu Nr. 15). Pirmkārt, sievietēm (59,6%) ir svarīgas pasākuma apmeklēšanas izmaksas un pasākuma norises laiks, kamēr vīriešiem (62,9%) – informācija par

pasākuma norisi. Sievietes (44,4%) īpaši uzsver pasākuma norises vietas pieejamību kā faktoru, kas var ietekmēt viņu līdzdalību, kas netieši norāda uz to, ka sabiedriskā transporta pielāgošana pasākumu norisei ir būtisks faktors. Abi dzimumi visnotaļ vienlīdzīgi lūkojas uz drošības jautājumiem un bērnu pieskatīšanas iespējām. Tādēļ var secināt, ka, lai uzrunātu vīriešus līdzdalībai pasākumos, ir jāatšifrē pasākuma norise. Tajā pašā laikā attiecībā uz sievietēm ir jāveic papildus datu apkopošana, lai precīzi noskaidrotu, kāds laiks viņām būtu uzskatāms par piemērotu.

Attēls Nr. 15. Iedzīvotāju ierosinājumi par pasākumu uzlabošanu



Avots: Aizkraukles novada domes rīkoto pasākumu iedzīvotāju aptauja

Budžeta kategorijas ietekme uz dzimumu līdztiesību un kategorijas mērķu sasniegšanu kopumā jeb piensesums dzimumu līdztiesībai

Šī pētījuma ietvaros aplūkotajos dokumentos nav integrēts dzimumu līdztiesības aspekts. Konkrēti mērķi dzimumu līdztiesības jomā nav izvirzīti. Līdz ar to nav iespējams runāt par dzimumu līdztiesības mērķu sasniegšanu un dzimumu līdztiesības veicināšanu. Budžeta, pasākumu un attīstības dokumentu plānošana notiek inkrementāli un vairāk intuitīvi, nevis apzināti un analītiski, neņemot vērā dzimumiem specifiskās intereses un vajadzības.

Kopumā, balstoties uz autoru veikto izpēti, ir iespējams secināt, ka kultūras jomā līdzsvars dzimumu līdzdalības perspektīvā nepastāv (skatīt sadaļu “Ceturtais solis”). Kultūras jomas pasākumos izteikti dominē sieviešu līdzdalība, kas atbilst sabiedrības uzskatiem par stereotipiskajām dzimtes lomām un tām atbilstošām brīvā laika pavadīšanas aktivitātēm. Tā kā Aizkrauklē lielākā daļa kultūras pasākumu tiek mērķēti uz ģimenēm, un sieviešu līdzdalība tajos ir augstāka, tiek stiprināts arī sievietes kā galvenās ģimenes un bērnu aprūpētājas stereotips. Savukārt vīriešu līdzdalība ir augstāka dažādos sporta pasākumos un aktivitātēs, kas ir tradicionāli identificēta kā maskulīna sfēra. Spilgti uz to norāda arī tas, ka pašvaldības finansētajās sporta sekcijās sieviešu sastāvs ir vien 0,04%. Lai gan ir sporta aktivitātes, kas ir mērķētas uz sievietēm – fitnesa nodarbības, jānorāda, ka tās, atšķirībā no sporta sekcijām, ir maksas pasākums. Ņemot vērā to, ka Latvijā sievietes vairāk slimo ar asinsrites sistēmas slimībām²²⁴, šis fakts raisa jautājumu par sabiedrības veselības veicināšanu – kādēļ daļa sabiedrības var nodarboties ar fiziskajām aktivitātēm par pašvaldības budžeta līdzekļiem, bet otrai daļai šīs aktivitātes ir jāfinansē no savas

²²⁴ Centrālā Statistikas pārvalde (2016). Sievietes un vīrieši Latvijā, 56.lpp. Pieejams: http://www.csb.gov.lv/sites/default/files/nr_13_sievietes_un_viriesi_latvija_2016_16_00_lv_en.pdf

kabatas. Šī ir izvirzāma kā konkrēta aktivitāte un pasākums, kuru risinot Aizkraukles novada doma var sniegt pozitīvu ieguldījumu dzimumu līdztiesībā.

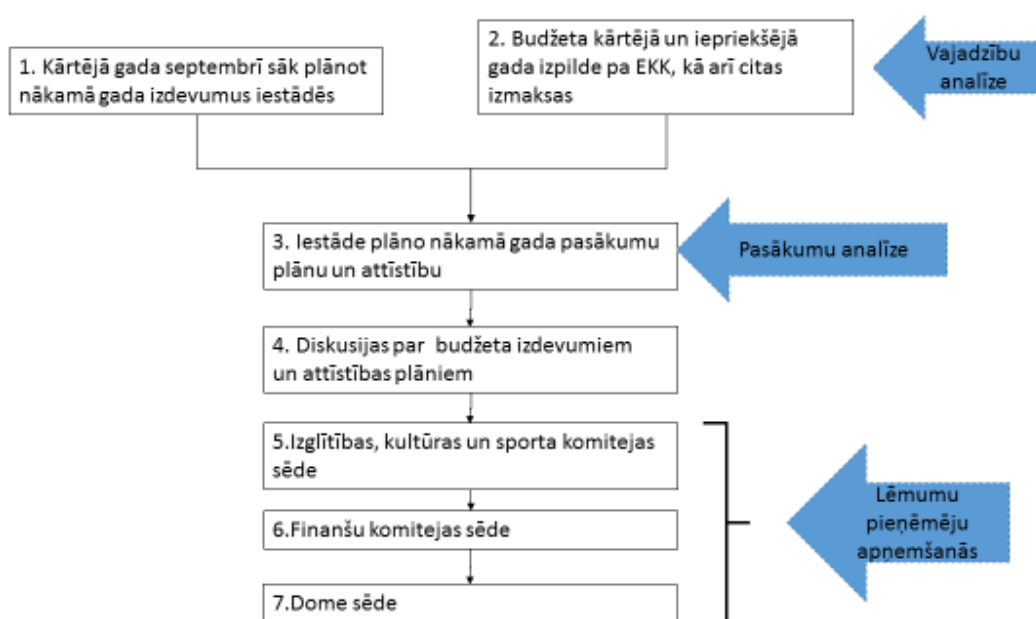
5.2.5. Piektais solis: Secinājumi un priekšlikumi dzimuma aspekta integrācijai budžeta veidošanas procesā

Šajā solī, balstoties uz pētījuma/analīzes rezultātiem par budžeta kategoriju, ir sagatavotas rekomendācijas par nepieciešamajām izmaiņām, pilnveidojumiem, kas jāveic budžeta veidošanas procesos, lai veicinātu vienlīdzīgu pieeju sievietēm un vīriešiem vajadzībām noteiktā jomā/nozarē.

1. posms. Budžeta analīze no dzimumu aspekta skatījuma/perspektīvas

Lai īstenotu dzimuma aspektu integrāciju budžeta veidošanas procesā, lēmumu pieņemšanas procesā Aizkraukles novada pašvaldībai būtu jāveic šādi uzlabojumi (skatīt plūsmkarti Nr. 2) un jāpiemēro papildus aktivitātes budžeta sastādīšanā:

Plūsmkarte Nr. 2. Lēmumu pieņemšanas procesa uzlabojumi Aizkraukles novada pašvaldībā



Avots: Autoru papildināta plūsmkarte

Uzlabojot darbību, Aizkraukles novada pašvaldībai būtu jāmaina darba prakse vairākos lēmumu pieņemšanas posmos.

Nākamā gada budžeta plānošanas process aizsākas kārtējā gada septembrī. Šajā laikā kultūras iestādēs tiek izveidoti pasākumu plāni un tāmes, kurās tiek atšifrētas šādas budžeta izdevumu sadaļas – darba alga, pakalpojumi, prezentācijas izdevumi un materiāli. Svarīgākais uzlabojums plānošanas procesā 1. un 2. rīcība būtu detalizēta vajadzību analīze dzimumu griezumā. Lai iegūtu datus dzimumu griezumā, nav nepieciešamas nozīmīgas papildus izmaksas. Papildus resursu ieguldījums ir saistīts ar iedzīvotāju

aptaujas jautājumu precizēšanu un paplašināšanu, proti, mainot jautājumus un pārvirzot fokusu iedzīvotāju aptaujā, būtu iespēja iegūt uz dzimumu balstītus datus (rekomendācijas iedzīvotāju aptaujas jautājumiem skatīt pielikumā Nr.9).

Savukārt 3. rīcībā uzlabojumi būtu vērsti uz pasākumu satura (operacionālo) detalizētu analīzi pēc noteiktiem kritērijiem (skatīt šajā nodaļā iepriekš). Šajā solī ir būtiska pašvaldības iestāžu kapacitāte un zināšanas, lai apkopotu datus par pasākumu norisi un izmantotu šos datus pasākumu plānošanai. Pat ja gada ietvaros plānoto pasākumu apjoms nemainās, būtiski, lai iestādes izmantotu datus tieši pasākumu operacionālajai plānošanai. Respektīvi, kopējā plānošanas stratēģija var palikt nemainīga, bet izmaiņas skar operacionālo plānošanu. No pašvaldības budžeta viedokļa izmaiņas var ietekmēt budžeta kodu "1000 atlīdzības" tajā gadījumā, jo palielinās darbinieku noslodze, lai apkopotu nepieciešamos datus par pasākumu apmeklētību. Tajā pašā laikā datu iegūšanas izmaksas un to organizēšana ir atkarīga no iestādes vadības, un, optimizējot iekšējos procesus, datu savākšanai var arī nepalielināties izmaksas budžeta kodā "1000 - atlīdzības". Savukārt pasākumu operacionālās analīzes rezultātā izdevumi kodā "2314 - izdevumi par precēm iestādes administratīvās darbības nodrošināšanai un sabiedrisko attiecību īstenošanai" nemainās, bet mainās preces, kas tiek iegādātas pasākumu vajadzībām.

Visbeidzot, 5., 6., 7. posmā notiek domes deputātu un iestāžu vadītāju darbs, un šeit ir svarīgi, lai lēmumu pieņēmēji apzinātos dzimumu līdzsvara nodrošināšanas nozīmi.

Tādā veidā, veicot šos uzlabojumus, Aizkraukles novada pašvaldība izpildītu nosacījumus, kas ir nepieciešami dzimuma aspekta integrēšanai budžeta veidošanas procesā, kas ir definēti EIGE rokasgrāmatā²²⁵. Šie pamatnosacījumi ir sekojoši: (1) lēmumu pieņēmēju apņemšanās, (2) iestāžu kapacitāte, (3) pēc dzimuma sadalītu datu ievākšana un sabiedrības iesaiste.

Vienlaikus jāuzsver, ka dzimuma aspektu integrēšanai faktiski nav nepieciešami nozīmīgi papildus pašvaldības budžeta līdzekļi.

2. posms. Budžeta restrukturizācija, pamatojoties uz dzimumu aspekta analīzi

Svarīgākais uzlabojums plānošanas procesā būtu **detalizēta vajadzību analīze dzimumu griezumā**. Svarīgākie uzdevumi:

- Apkopot un analizēt pēc dzimuma sadalītos datus (ang. *sex-disaggregated*);
- Identificēt saņēmēju uz dzimumu balstītās vajadzības;
- Informācija par to, kā budžets ir apmierinājis saņēmēju vajadzības.

Lai iegūtu datus dzimumu griezumā, nav nepieciešamas papildus izmaksas, bet gan pašreizējo domes veikto iedzīvotāju aptauju restrukturizēšana savādāku datu ieguvei, proti, mainot jautājumus un pārvirzot fokusu iedzīvotāju aptaujā, būtu iespēja iegūt uz dzimumu balstītus datus. Būtiska pašvaldības iestāžu kapacitāte un zināšanas, lai apkopotu datus par pasākumu norisi un izmantotu šos datus pasākumu plānošanai (rekomendējama uzkrājamo datu apjoms ir sniegts pielikumā Nr. 6).

²²⁵ EIGE (2017). Gender Budgeting, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 5.lpp. Pieejams: <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-budgeting>

3. posms. Dzimuma aspekta kā analīzes kategorijas integrēšana budžeta procesos

Svarīgi, lai lēmumu pieņēmēji apzinātos dzimumu līdzsvara nodrošināšanas nozīmi. Šie pamatnosacījumi ir: (1) lēmumu pieņēmēju apņemšanās, (2) iestāžu kapacitāte, (3) pēc dzimuma sadalītu datu ievākšana un sabiedrības iesaiste. No praktiskās perspektīvas, ja pašvaldība apņemtos apkopot un analizēt datus vienā jomā (piem., kultūrā), nodrošinot šo datu analīzes nepārtrauktību, būtu iespējams pānākt gan budžeta fokusēšanu uz iedzīvotāju vajadzībām, gan arī labāku pārvaldību.

Dzimuma aspekta apzināšanās un integrēšana budžetā ļauj precīzāk apzināt cilvēku vēlmes un vajadzības (tās var atšķirties dzimuma griezumā), kā arī efektīvāk darboties ar to barjeru novēršanu, kas liedz indivīdiem pilnībā izmantot piedāvātos pašvaldības pakalpojumus (barjerām arī piemīt uz dzimumu balstīts raksturs).

Trīs atspoguļotie budžeta plānošanas posmi ir veicami kontekstā ar politisko gribu, likumisko ietvaru, statistiku, dzimumu vajadzībām, publiskās pārvaldes izglītību un finansējumu cilvēkresursiem, t.i.:

1. Politiskā griba un līderība

Ņemot vērā pētījumā gaitā analizētos dokumentus, ir iespējams secināt, ka Aizkraukles novadā dzimumu līdztiesības principa budžeta veidošanas procesa jomā ir vērojams politiskās gribas deficīts. Visspilgtāk uz to norāda fakts, ka plānošanas dokumentos vispār nav integrēta dzimumu perspektīva. Arī intervija ar Aizkraukles novada domes priekšsēdētāju, kurš atzina, ka budžeta veidošanā dzimumu perspektīva vispār netiek ņemta vērā. Arī Aizkraukles Kultūras nama direktore atzina, ka daudzās jomās attiecībā uz dzimumu līdztiesību ir idejas un vēlmes, taču tās netiek formalizētas dokumentos – rīcībpolitikās, stratēģijās un plānos. Viņa arī norāda, ka „dzimuma aspekts ir intuitīvs”. Piekrišana daļēnai šajā pētījumā, protams, ir vērtējama pozitīvi, taču tā vēl nav vērtējama kā politiskās gribas izpausme dzimumu līdztiesības veicināšanas jomā. Kopumā novada pašvaldības gatavība piedalīties pētījumā apliecina pašvaldības gatavību inovācijām – dzimuma aspekta integrēšanai.

2. Publiskās pārvaldes apņemšanās līmenis (t.sk. finansējums un cilvēkresursi)

Plāna dzimumu līdztiesības īstenošanai 2012.-2014. gadam darbība ir noslēgusies un šobrīd tā vietā nav stājies jauns dokuments nākamajam periodam.

Daudzos Latvijas Republikas likumos ir iekļauti panti, kas aizliedz diskrimināciju, piemēram, Zinātniskās darbības likuma 3. pants, Valsts pārvaldes iekārtas likuma 10. panta 2. daļa un Darba likuma 7.pants²²⁶. Arī ES dokumenti akcentē nepieciešamību veicināt dzimumu līdztiesību un novērst jebkāda veida diskrimināciju. Tomēr integrētās pieejas izmantošana dzimumu līdztiesības īstenošanai rīcībpolitikas dokumentu izstrādē nav definēta kā obligāta prasība. Līdz ar to daudz kas lielā mērā ir atkarīgs no konkrētās pašvaldības politiskās un administratīvās gribas un apņemšanās, un izpratnes par dzimumu līdztiesības jautājumu nozīmīgumu efektīvas līdzekļu izmantošanas kontekstā, kā arī barjeru indivīda pašrealizācijai nojaukšanas kontekstā. Tajā pašā laikā pašvaldību autonomijas princips, kas nostiprināts gan Eiropas pašvaldību hartā, gan arī likumā “Par pašvaldībām” pasargā pašvaldības no pārlietas centrālās varas iejaukšanas, un tajā pašā laikā uzliek arī pienākumu pastāvīgi pilnveidot pašvaldību darbību tā, lai iedzīvotāji saņemtu iespējami labākos pakalpojumus.

²²⁶ Latvijas Cilvēktiesību centrs. Likumu panti, kas skar diskriminācijas aizliegumu. Cilvektiesibas.org.lv. Pieejams: <http://cilvektiesibas.org.lv/lv/database/category/likumu-panti-kas-skar-diskriminācijas-aizliegumu/>

Finansējumu dzimumu līdztiesības principa integrēšanas aktivitāšu finansēšanai vēlams rast esošā budžeta ietvaros, jo tam nav nepieciešami nozīmīgi finanšu resursi. Attiecīgi būtu vēlams izvirzīt vienu pašvaldības darbinieku, kura papildus pienākums būtu uzraudzīt dzimumu līdztiesības principa integrēšanu dažādās pašvaldības aktivitātēs. Protams, lai šis darbinieks spētu veikt šos pienākumus, vispirms ir nepieciešams veikt viņa izglītošanu.

3. Ierēdņu tehniskās kapacitātes celšana

Publiskās pārvaldes darbiniekus ir nepieciešams izglītēt gan par dzimumu līdztiesības jautājumu nozīmīgumu, gan par ieguvumiem, ko sniedz dzimumu līdztiesības principa integrēšana budžeta veidošanā. Izglītības un izpratnes līmeņa celšanu būtu iespējams nodrošināt, sadarbojoties ar ekspertiem un NVO.

4. Sabiedrības iesaiste

Pētījuma gaitā tika konstatēts, ka Aizkraukles iedzīvotāju līdzdalība dažādos pasākumos lielā mērā atbilst tradicionālajiem dzimtes lomu stereotipiem. Kultūras jomā dominē sieviešu līdzdalība, bet sporta pasākumos – vīriešu. Pētnieku veiktajā novērojumā tika noskaidrots, ka arī Tēva dienas pasākumu plānošanā dominēja sievietes, jo, neskatoties uz pasākuma raksturu, kultūras aktivitāšu plānošana un organizēšana tiek uzskatīta par feminīno jomu. Papildus fokusgrupas diskusijas laikā dalībnieki norādīja, ka ir grūtības panākt to, lai iedzīvotāji aizpildītu dažādu aptauju veidlapas, taču nespēja sniegt ieteikumus tam, kā uzlabot aptaujas procesu.

Kopumā ir iespējams apgalvot, ka vīriešu un sieviešu līdzdalībai dažādās aktivitātēs un pasākumos barjeras rada tradicionālie dzimtes lomu stereotipi. Lai šo problēmu risinātu, būtu ieteicams rīkot atkārtotas fokusgrupu diskusijas drošā vidē, piemēram, vīriešiem, sievietēm un jauniešiem atsevišķi. Diskusijas dalībnieki var atturēties paust savu patieso viedokli un domas, baidoties tikt nesapraستي par to neatbilstību sabiedrībā valdošajiem uzskatiem. Balstoties uz šo fokusgrupu diskusiju rezultātiem, tālāk attiecīgi būtu iespējams veikt nepieciešamās izmaiņas, lai palielinātu vīriešu un sieviešu dalību dažādās aktivitātēs un pasākumos un to plānošanā. Papildus būtu ieteicams izstrādāt mārketinga stratēģiju, balstoties uz sieviešu un vīriešu atšķirīgajām gaidām un vajadzībām, piemēram, kā uzrāda pētījuma ietvaros veiktās aptaujas rezultāti – vīriešu lēmumu par dalību konkrētā pasākumā nosaka tas, vai ir zināma pasākuma norises gaita. Fokusgrupas diskusijas dalībnieki savukārt norādīja, ka uz plakātiem visu informāciju ietvert nav iespējams. Šo problēmu būtu iespējams risināt, piemēram, ar QR kodu palīdzību kā arī piesaistot profesionāli mārketinga speciālistu un maketētāju palīdzību.

5. Pēc dzimuma sadalīti dati

Pētījuma gaitā tika konstatēts, ka pastāv diez gan lieli trūkumi pieejamo datu kontekstā. Lai dzimumu līdztiesības principa integrēšana rīcībpolītikas dokumentu izstrādē būtu iespējama, ir nepieciešams ievākt plašus statistiskos datus dzimumu griezumā. Šī pētījuma kontekstā dzimumu griezumā būtu nepieciešami dati par dažādu pasākumu un aktivitāšu apmeklējumu, pašvaldības pakalpojumu izmantošanu, iedzīvotāju apmierinātību, vēlmēm un gaidām, kā arī par barjerām, kas vīriešiem un sievietēm kavē pilnvērtīgi izmantot pašvaldības piedāvātos pakalpojumus. Ir nepieciešami arī dati par budžeta rezultatīvajiem radītājiem dzimuma griezumā, kā arī budžeta līdzekļu sadales izsekošana, kas atļautu monitorēt, cik lielā mērā pašvaldības budžeta līdzekļus apgūst vīrieši un sievietes. Šobrīd attiecīgo datu trūkums galvenokārt ir skaidrojams ar sabiedrībā valdošajiem stereotipiem par dzimumu lomām, kas rada barjeras izpratnei par attiecīgās informācijas praktisko nozīmi un lietderību. Piemēram, pētījums uzrādīja, ka sievietes vairāk apmeklē kultūras pasākumus, savukārt vīrieši – sporta, kas sabiedrībā tiek

uztverta kā daļa no pastāvošo lietu kārtības un normalizēta cilvēku izpratnē. Ja situācija netiek apzināta kā nepilnīga, uzlabojama, tad iztrūkst arī attiecīgu darbību tās uzlabošanā.

5.3. Labklājības ministrijas budžeta apakšprogrammas 63.0700 ietvaros īstenotais aktīvais nodarbinātības pasākums

No 2014. gada līdz 2016. gadam LM budžeta apakšprogrammas 63.0700 “Eiropas Sociālā fonda (ESF) īstenotie projekti labklājības nozarē (2014-2020)” ietvaros tika īstenots aktīvais nodarbinātības pasākums “Profesionālā apmācība, pārkvalifikācija un kvalifikācijas paaugstināšana”, kas bija viena no projekta aktivitātēm divos savstarpēji secīgos ESF projektos - “Bezdarbnieku un darba meklētāju apmācība Latvijā – 2” Nr.1DP/1.3.1.1.3/09/IPIA/NVA/001 un „Atbalsts bezdarbnieku izglītībai” Nr. 7.1.1.0/15/I/001.

Abu projektu mērķis ir veicināt bezdarbnieku un darba meklētāju konkurētspēju darba tirgū, sniedzot atbalstu profesionālai apmācībai, pārkvalifikācijai un kvalifikācijas paaugstināšanai (turpmāk tekstā – apmācības), īpaši personām ar zemu un darba tirgus prasībām neatbilstošu prasmju un kvalifikācijas līmeni.

Apmācības tika īstenotas Apmācību komisijas apstiprinātajās, profesionālās tālākizglītības un profesionālās pilnveides izglītības programmās individuāli vai grupās, izmantojot kuponu metodi. Tās nodrošināja NVA izvēlētie apmācību īstenotāji, ievērojot normatīvos aktus. Apmācības bezdarbnieki piedalījās vidēji no 3 līdz 6 mēnešiem²²⁷.

Pēc NVA sniegtās informācijas interviju dati par personām, kuras ieguvušas apmācības elastīgā formā, nav apkopoti dzimumu griezumā, tādēļ atsevišķi netiek apskatīti.

Veicot NVA projektu analīzi, tika identificētas sekojošas mērķa grupas: darba meklētāji, kuri pieteikušies NVA, lai saņemtu atbalstu kvalifikācijas uzlabošanā vai pārkvalifikācijā, vīrieši un sievietes visās darbaspējīgo vecuma grupās. Tomēr, veicot budžetēšanas procesu analīzi, var konstatēt, ka par potenciālajām mērķa grupām var uzskatīt jebkuru Latvijas iedzīvotāju darbaspējīgā vecumā, kurš var saskarties ar nepieciešamību saņemt NVA pakalpojumus. Līdz ar to tālāk aprakstītā analīze veikta, ņemot vērā gan esošās, gan potenciālās mērķa grupas un budžetēšanas procesu ietekmi uz tām.

5.3.1. Pirmais solis: Rīcībpolitikas mērķa definēšana un analīze

Šajā solī ir novērtēts budžeta apakšprogrammas definētais mērķis, analizējot šādus kritērijus: (1) budžeta apakšprogrammas funkcijas, risinātās sociālās problēmas un pamatojums; (2) budžeta apakšprogrammas mērķis; (3) budžeta apakšprogrammas piensums sievietēm un vīriešiem līdztiesībai jeb funkcionālais nozīmīgums; (4) budžeta apakšprogrammas transformatīvā kapacitāte un tās nozīmīgums attiecībā uz dzimumu līdztiesību.

Budžeta apakšprogrammas funkcijas, risinātās sociālās problēmas un pamatojums

²²⁷ Nodarbinātības Valsts Aģentūras ESF projekta “Bezdarbnieku un darba meklētāju apmācība Latvijā – 2” (Nr.1DP/1.3.1.1.3/09/IPIA/NVA/001) iesniegums, 11.08.2009 un ESF projekta „Atbalsts bezdarbnieku izglītībai” (Nr. 7.1.1.0/15/I/001) iesniegums, 07.08.2015

2008./2009. gada Pasaules ekonomiskā krīze nopietni ietekmēja nodarbinātības līmeni Latvijā. Kopējais bezdarbnieku skaits pieauga vairāk nekā divas reizes. Turklāt tika prognozēts, ka negatīvās tendences turpināsies līdz pat 2012. vai 2013. gadam, kas savukārt uzliktu papildus slogu valsts sociālās nozāres politikai, mazinātu iedzīvotāju apmierinātību ar dzīvi un politiku valstī, veicinātu iedzīvotāju izbraukšanu un samazinātu valsts ekonomisko konkurētspēju. Lai risinātu šo pieaugošā bezdarba problēmu, par programmas mērķi tika izvirzīta pārkvalificēšanās un kvalifikācijas paaugstināšanas iespēju radīšana bezdarbniekiem un darba meklētājiem. Tika paredzēts, ka šīs programmas īstenošana palīdzēs sagatavot speciālistus, kuri saskaņā ar nozaru prognozēm būs nepieciešami darba tirgū²²⁸.

Budžeta apakšprogrammas mērķis

Aktīvās nodarbinātības pasākuma mērķis ir vispārīgi definēts, un dzimuma aspekts nav atsevišķi izdalīts. Gan Projektā (1) un (2) pieteikumos, gan klātienē intervijā ar NVA direktores vietnieci Kristīni Stašāni tika gūts apstiprinājums tam, ka minētais mērķis ir veicināt bezdarbnieku un darba meklētāju konkurētspēju darba tirgū, sniedzot atbalstu profesionālai apmācībai, pārkvalifikācijai un kvalifikācijas paaugstināšanai, īpaši personām ar zemu un darba tirgus prasībām neatbilstošu prasmju un kvalifikācijas līmeni²²⁹. Tāpat arī projektu pieteikumi liecina, ka pirms projekta rakstīšanas bezdarbnieku vajadzības dzimuma griezumā nav skatītas. Šo secinājumu apstiprina arī fakts, ka projektā izdalītās mērķa grupas netiek definētas dzimumu griezumā, bet gan pēc vecuma grupām vai iegūtās izglītības.

Budžeta apakšprogrammas piensums sievietēm un vīriešiem līdztiesībai jeb funkcionālais nozīmīgums

Budžeta apakšprogrammas potenciālais piensums dzimumu līdztiesības veicināšanai, iespējams, varētu būt ievērojams. CSP veiktajā pētījumā “Sievietes un vīrieši Latvijā 2016” dzimumu sociāli ekonomiskā situācija ir raksturota kā nevienlīdzīga. Ir norādīts, ka “2014. gadā sievietēm nabadzības riska indekss (25,2%) bija augstāks nekā vīriešiem (18,6%). Turklāt sievietes daudz vairāk nekā vīriešus ietekmē viņu aktivitātes statuss un izglītības līmenis. Nabadzības riska indekss būtiski neatšķīrās sievietēm (9,9%) un vīriešiem (7,2 %) ar augstāko (terciāro) izglītību. Savukārt sievietēm ar zemāku izglītības līmeni nabadzības riska indekss bija ievērojami augstāks nekā vīriešiem ar tādu pašu izglītības līmeni. Tāpat arī būtiski neatšķīrās strādājošo sievietēm un vīriešiem nabadzības riska indekss (attiecīgi 9,5% un 9%), savukārt nestrādājošām sievietēm nabadzības riska indekss bija ievērojami lielāks (40,2%) nekā nestrādājošajiem vīriešiem (33,9%)”²³⁰. Tieši sievietēm ar zemāku izglītības līmeni un nestrādājošām sievietēm nabadzības risks ir vislielākais. Tādejādi jaunu profesionālo prasmju apgūšanai un nodarbinātības veicināšanai var būt pozitīva ietekme uz nabadzības riska mazināšanu sievietēm vidū.

Papildus iespējas apgūt profesiju, kas parasti tiek saistīta ar maskulīno sfēru, var kalpot kā līdzeklis stereotipu par dzimtes lomu mazināšanai. Nodrošinot sievietēm un vīriešiem vienlīdzīgas iespējas apgūt jaunas zināšanas, prasmes un iemaņas, tiek radītas iespējas indivīdu maksimālai pašrealizācijai. Tas savukārt var veicināt inovāciju attīstību un konkurētspējas palielināšanos, kā arī apmierinātības ar dzīvi līmeņa pieaugumu.

²²⁸ Nodarbinātības Valsts Aģentūras ESF projekts “Bezdarbnieku un darba meklētāju apmācība Latvijā – 2” (Nr.1DP/1.3.1.1.3/09/IPIA/NVA/001). Pieejams: <http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=2&mid=268&txt=1743>

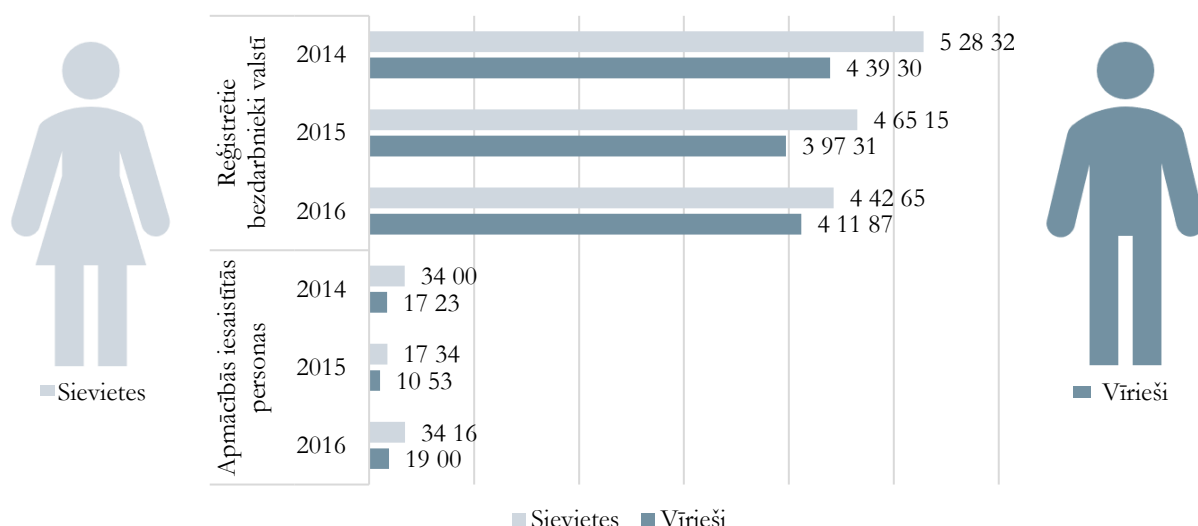
²²⁹ Nodarbinātības Valsts Aģentūras ESF projekta “Bezdarbnieku un darba meklētāju apmācība Latvijā – 2” (Nr.1DP/1.3.1.1.3/09/IPIA/NVA/001) iesniegums, 11.08.2009 un ESF projekta „Atbalsts bezdarbnieku izglītībai” (Nr. 7.1.1.0/15/I/001) iesniegums, 07.08.2015

²³⁰ Centrālā Statistikas pārvalde (2016). Sievietes un vīrieši Latvijā, 40.lpp. Pieejams: http://www.csb.gov.lv/sites/default/files/nr_13_sievietes_un_viriesi_latvija_2016_16_00_lv_en.pdf

Budžeta apakšprogrammas transformatīvā kapacitāte un tās nozīmīgums attiecībā uz dzimumu līdzsvaru

Aktīvās nodarbinātības pasākuma ietvaros no 2014.-2016. gadam ir notikušas 2 223 apmācības, kurās piedalījās 13 226 bezdarbnieki un darba meklētāji. Salīdzinot ar valstī reģistrēto bezdarbnieku skaitu, 2014. gadā apmācībās tika iesaistīti 5,3% no valstī reģistrētajiem bezdarbniekiem, 2015. gadā – 3,2% un 2016. gadā – 6,2% (skatīt attēlu Nr. 16). No visām apmācībās iesaistītajām personām 64,6% jeb 8 550 bija sievietes, kamēr vīriešu īpatsvars bija mazāks. Līdz ar to pēc dzimuma sadalīto valstī reģistrēto bezdarbnieku vidū apmācībās iesaistīto personu īpatsvars ir lielāks sievietu grupā. 2014. gadā apmācībās iesaistījās 6,4% no valstī reģistrētajām sievietēm bezdarbniecēm, 2015. gadā – 3,7% un 2016. gadā – 7,7%. Valstī reģistrēto vīriešu bezdarbnieku vidū apmācībās iesaistīto personu īpatsvars bija attiecīgi par 2,5%, 1,1% un 3,1% mazāks nekā sievietu grupā.

Attēls Nr. 16. Apmācībās iesaistītās personas un gada sākumā valstī reģistrētie bezdarbnieki sadalījumā pēc dzimuma no 2014. līdz 2016. gadam



Avots: NVA

Pēc apmācībās iesaistīto personu īpatsvara valstī reģistrēto bezdarbnieku kopskaitā minētās aktivitātes transformatīvā kapacitāte ir vērtējama kā zema (skatīt tabulu Nr. 18). Lai arī apmācībās iesaistīto sievietu skaits pārsniedz vīriešu skaitu, projektu (1) un (2) pieteikumu analīze norāda, ka projektu aktivitātes nav vērstas uz viena vai otra dzimuma bezdarbnieku apmācības veicināšanu un dzimums nav izvirzīts kā apzināta kategorija, respektīvi, programmas mērķi un/vai uzdevumi nav izvirzīti specifiski vīriešu un sievietu vajadzību, esošās situācijas uzlabojuma sasniegšanai.

Tabula Nr. 18. Rīcības transformatīvā kapacitāte

Rīcība/aktivitāte	Cilvēku skaits, kuru ietekmē konkrētā aktivitāte	Transformatīvā kapacitāte (augsta, vidēja, zema)
-------------------	--	--

Finansējums apmācībām	3,2-6,2 % no bezdarbnieku skaita	Zema
-----------------------	----------------------------------	------

Avots: Pētījuma autori

Šo secinājumu apstiprina arī NVA datu analīze par apmācībās iesaistītajām personām, dalībnieku ap-
taujas un apmācību rīkotāju intervijas, kuros tiešā vai netiešā veidā tiek pausti viedokļi, kas skaidri
norāda uz tendenci veicināt tradicionālo dzimtes stereotipu saglabāšanos, piemēram, izdalot noteiktas
„sieviešu” un „vīriešu” profesijas (skatīt pielikumu Nr. 7, 3. apakšpunkts). Programmas transformatīvā
kapacitāte nenovēršami būs zema, ja pašiem programmas autoriem un ieviesējiem nebūs izpratnes par
dzimumu līdztiesības jautājumu nozīmīgumu.

5.3.2. Otrais solis: Pārbaude par atbilstību dzimumu līdztiesībai

Šajā solī ir novērtēta projektu ietekme uz dzimumu līdztiesību.

Tā kā rīcībpolītikas transformatīvā kapacitāte ir zema, apmācību tiešā un netiešā ietekme uz dzimumu
līdztiesību ir raksturojama vispārīgi (skatīt tabulu Nr. 19).

Tabula Nr. 19. Rīcības ietekme uz dzimumu līdztiesību

Finansējuma mērķis	Ietekme uz dzimumu līdztiesību	
	Tiešā	Netiešā
Finansējums ap- mācībām	Nav tiešas ietekmes uz dzimumu līdztie- sību, jo finansējums nav tieši mērķēts uz sieviešu/vīriešu situācijas izmaiņām.	Ir netieša ietekme uz dzimumu līdztiesību. Ap- mācībām, kuras tradicionālo dzimtes stereotipu ietvarā tiek skatītas kā vīriešu nodarbinātības sfēra, piemēram, mašīnbūve, ir paredzēts lielāks apmācību kursa izmaksu apjoms. Tādējādi ro- das situācija, ka vidēji vīriešu apmācībai ir velēts lielāks finansējums.

Avots: Pētījuma autori

Rīcībpolītikai nav tiešas ietekmes uz dzimumu līdztiesību, jo tā nav tieši orientēta uz kādu no dzimumu
pārstāvjiem. Savukārt apmācību programmas rezultātu analīze liecina par netiešo ietekmi – apmācību
tēmu izvēle vairumā gadījumu balstās uz stereotipiem par “vīriešu” un “sieviešu” profesijām. Līdz ar
to šīs rīcībpolītikas netiešā ietekme ir realizējama, mazinot šos stereotipus, popularizējot profesijas vai
amatus, kas nav balstīti uz dzimumu.

5.3.3. Trešais solis: Dzimumjūtīguma analīze

Šajā solī ir veikta projektu dzimumjūtīguma analīze, ņemot vērā šādus kritērijus: (1) budžeta apakšpro-
grammas ietekme uz dzimumu dzīves apstākļiem; (2) budžeta apakšprogrammas resursu sadale vai
dzimumu piekļuve resursiem; (3) reprezentativitāte (pārstāvēniecība un iesaiste); (4) dzimumu gaidu un
vajadzību iekļaušana budžeta apakšprogrammā; (5) budžeta apakšprogrammā veikto aktivitāšu piene-
sums vienam vai otram dzimumam; (6) budžeta apakšprogrammas ietekme uz vīriešu un sieviešu no-
darbinātību.

Budžeta apakšprogrammas ietekme uz vīriešu un sieviešu dzīves apstākļiem

Kā jau minēts, projekti galvenokārt var ietekmēt vīriešu un sieviešu dzīves apstākļus, mazinot to sie-
viešu skaitu, kuras ir pakļautas nabadzības riskam gan tagad, gan nākotnē. Mērķtiecīgas rīcības un

sabiedrības izglītošanas aktivitāšu rezultātā ir iespējams lauzt stereotipus par to, kādas profesijas ir piederīgas vienam vai otram dzimumam, kas savukārt veicina indivīdu pašrealizāciju, inovācijas un konkurētspēju *per se*. Tādējādi personas meklēs darbu atbilstoši savām spējām, nevis dzimumam, kas ļaus efektīvāk risināt bezdarba problēmu.

Budžeta apakšprogrammas resursu sadale vai dzimumu piekļuve resursiem

Projekta (1) plānotās kopējās izmaksas ir 99 658 113 EUR, t.sk. virsisaistību finansējums 7 446 965 EUR un attiecināmās izmaksas – 98 101 087 EUR. Projekta finansēšanas plāns sadalījumā pa gadiem ir sniegts zemāk esošajā tabulā (skatīt tabulu Nr. 20). Projekta (1) izmaksu pozīcijas veido gan tiešās, gan netiešās izmaksas, kā arī projektu vadības personāla atlīdzības izmaksas. Absolūtu lielākais izmaksu īpatsvars attiecas tieši uz apmācību nodrošināšanu – šī izmaksu pozīcija veido 70,7% no kopējām programmas izmaksām jeb 70,5 milj. EUR.

Tabula Nr. 20. Projekta (1) finansēšanas plāns (EUR)

Finansējuma avots	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Kopā
Kopējās attiecināmās izmaksas	5 644 547	29 690 909	20 199 648	12 655 329	16 597 474	12 802 095	511 084	98 101 087
Publiskais finansējums, t.sk.	5 644 547	29 690 909	20 199 648	12 655 329	16 597 474	12 802 095	511 084	98 101 087
ESF	5 044 532	27 090 703	19 131 294	12 518 803	15 423 301	11 948 294	477 018	91 633 945
Valsts budžeta finansējums	600 015	26 002 006	1 068 354	136 526	1 174 173	853 801	34 066	6 467 142
Neattiecināmās izmaksas	46 940	221 815	252 002	292 686	289 076	298 621	155 886	1 557 027
Kopējās izmaksas	5 691 487	29 912 724	20 451 651	12 948 015	16 886 551	13 100 716	666 969	99 658 113

Avots: Projekta (1) iesnieguma veidlapa²³¹

Projekta (2) kopējās izmaksas ir ne mazāk kā 91 481 903 EUR, t.sk. ESF finansējums 77 759 610 EUR, valsts budžeta finansējums 11 560 668 EUR un privātais līdzfinansējums ne mazāk kā 2 161 626 EUR. Projekta finansēšanas plāns sadalījumā pa gadiem ir sniegts zemāk esošajā tabulā (skatīt tabulu Nr. 21). Tāpat kā projektā (1) arī šajā projektā izmaksas ir sadalāmas starp tiešajām un netiešajām izmaksām, un izmaksas, kas vērstas tieši uz apmācības programmu īstenošanu, veido nozīmīgāko daļu no projekta izmaksām, t.i., 82,7% jeb 75,6 milj. EUR.

Tabula Nr. 21. Projekta (2) finansēšanas plāns (EUR)

Finansējuma avots	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Kopā
Kopējās attiecināmās izmaksas	9 544 793	15 397 939	14 828 125	14 730 236	13 964 103	12 992 372	10 024 335	91 481 903
Publiskās attiecināmās izmaksas	9 447 583	15 101 655	14 509 425	14 211 330	13 650 403	12 678 672	9 721 209	89 320 277
ESF	8 030 445	13 147 501	12 631 905	12 564 381	11 884 041	11 038 052	8 463 285	77 759 610
Valsts budžeta finansējums	1 417 139	1 954 154	1 877 520	1 646 949	1 766 362	1 640 620	1 257 924	11 560 668

²³¹ Nodarbinātības Valsts Aģentūras ESF projekta "Bezdarbnieku un darba meklētāju apmācība Latvijā – 2" (Nr.1DP/1.3.1.1.3/09/IPIA/NVA/001) iesniegums, 11.08.2009.

Finansējuma avots	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Kopā
Privātās attiecināmās izmaksas	97 210	296 284	318 700	518 906	313 700	313 700	303 126	2 161 626
Kopējās izmaksas	9 544 793	15 397 939	14 828 125	14 730 236	13 964 103	12 992 372	10 024 335	91 481 903

Avots: Projekta (2) iesnieguma veidlapa²³²

Abu analizēto projektu sagaidāmā resursu sadale pieteikumos ir identificēta sekojoši:

- Projekta (1) pieteikumā pie projekta iesnieguma veidlapā tiešās mērķa grupas raksturojuma līdztekus citiem parametriem ir atzīmēts, ka sieviešu īpatsvars apmācību programmās būs vidēji 60%, kas veidotu sekojošu apmācību izmaksu sadalījumu visā projekta periodā: sievietēm 42,3 milj. EUR, vīriešiem 28,2 milj. EUR.
- Projekta (2) iesnieguma veidlapā ir identificēts sasniedzamais rādītājs “Sieviešu īpatsvars atbalsta saņēmēju vidū” un sasniedzamā vērtība “līdzvērtīgs sieviešu īpatsvaram reģistrēto bezdarbnieku kopskaitā”, kas ir pārbaudāma un analizējama tikai pēc faktisko rezultātu iegūšanas.

Detalizētāka Projektu budžetu analīze ir sniegta pielikumā Nr. 8.

Reprezentatīvitate (pārstāvēniecība un iesaiste)

NVA ir izstrādājusi un apstiprinājusi kvalitātes vadības sistēmas rokasgrāmatu, kas detalizēti apraksta NVA darbinieku rīcību izvērtējamās budžeta programmas ieviešanā. NVA izmanto LM apstiprināto profesiju sarakstu, lai noskaidrotu aktuālo apmācību iestāžu piedāvājumus. LM apstiprinātais profesiju sarakstu pa nozarēm, kā norādīja NVA direktores vietniece Kristīne Stašāne, nosaka Labklājības ministrijas izveidota komisijas ar partneriem, t.sk. NVA ar darbiniekiem un darba devēju organizācijām. Šī komisijas veido apmācību programmu sarakstu. Šis apstāklis ļauj uzskatīt, ka lēmuma pieņēmēju dzimumam nav nozīmīgas lomas programmas ieviešanā.

Budžetu izstrādē svarīgi ir rezultatīvie rādītāji, pēc kuriem tiek novērtēti NVA darba rezultāti. NVA projektu rezultatīvo rādītāju un budžeta izlietojumu priekšlikumu iesniedz izskatīšanai NVA Finanšu sadales komisijai. Minētajai komisijai priekšlikums tiek prezentēts un pamatots. Finanšu sadales komisija pieņem lēmumu par budžeta tālāku virzīšanu uz LM²³³. Pirms galējās apstiprināšanas budžetu caurskata un komentē arī LM un FM. Nevienā no iepriekš minētajiem budžeta izstrādes vai apstiprināšanas posmiem dzimuma aspekts netiek ņemts vērā.

Saskaņā ar NVA 2016. gada publiskā pārskata datiem 93,8% jeb 899 no NVA personāla bija sievietes, bet 6,2% jeb 59 – vīrieši²³⁴. Detalizētāki statistiskie dati dzimumu griezumā par NVA personālu lēmumu pieņemšanas un administratīvajās jomās nav pieejami. Aplūkojot NVA mājas lapā pieejamo filiāļu kontaktinformāciju, skaidri iezīmējās sieviešu dominānce – tikai trīs NVA filiāļu – Gulbenes, Ludzas un Talsu – vadītāji bija vīrieši²³⁵. Atbilstoši NVA personāla dzimumu struktūrai sievietes dominēja arī pārējās profesiju jomās, piemēram, nodarbinātības organizatori, koordinējošie eksperti un

²³² Nodarbinātības Valsts Aģentūras ESF projekta „Atbalsts bezdarbnieku izglītībai” (Nr. 7.1.1.0/15/I/001) iesniegums, 07.08.2015

²³³ 2016.gadā Labklājības ministrijā strādāja 141 sieviete un 33 vīrieši. LR Labklājības ministrija (2017). Publiskais gada pārskats par 2016. gadu, 36lpp. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/gada_parskats/pparskats_2016_finals.pdf

²³⁴ Nodarbinātības Valsts Aģentūra (2016). 2016.gada publiskais gada pārskats. Pieejams: http://www.nva.gov.lv/docs/31_5964dcdac30818.79843342.pdf

²³⁵ Nodarbinātības Valsts Aģentūra (2016). Kontaktinformācija. Nva.gov.lv. Pieejams: <http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=27>

karjeras konsultanti. Šo disproporciju ir iespējams skaidrot galvenokārt ar sabiedrībā valdošajiem uzskatiem par tradicionālajām dzimtes lomām un tām atbilstošajām profesijām un darbības jomām, kur sociālā politika un tās ieviešana ir feminizēta (skatīt 4.3. nodaļā attēlu Nr. 10 “Sieviešu un vīriešu īpatsvars dažādās nodarbinātība nozarēs 2016. gadā nodaļā”).

Vīriešu un sieviešu gaidu un vajadzību iekļaušana budžeta apakšprogrammā

Projektos netiek ņemtas vērā vīriešu un sieviešu gaidas un vajadzības, jo dati par attiecīgo jautājumu netiek ievākti un dzimumjūtīguma analīze netiek veikta. Šo secinājumu apstiprina gan pētījuma gaitā veiktā dokumentu analīze, kuros netiek integrēts dzimuma aspekts, gan intervija ar LM pārstāvi.

Projekta (1) 2.5. punktā “Konstatētās problēmas apraksts” netiek izmantoti statistikas dati dzimumu griezumā kā instruments mērķauditorijas interešu un vajadzību analīzei. Līdz ar to netiek identificētas dzimumiem specifiskās gaidas un vajadzības, kā arī analizētas pastāvošās atšķirības. Tā rezultātā projektā izmantos stereotipos par dzimtes lomām balstīts skatījums – tehniķis, autoatslēdznieks, galdnieka palīgs, kas varētu tikt uztvertas kā potenciāli izteiktas vīriešu profesijas. Savukārt lietvedis, viesmīlības speciālists vai konditora palīgs varētu tikt uztvertas kā izteiktas sieviešu profesijas (skatīt 4.3. nodaļā attēlu Nr. 10 “Sieviešu un vīriešu īpatsvars dažādās nodarbinātība nozarēs 2016. gadā nodaļā”).

Dzimumu līdztiesības principa neiekļaušanas un dzimumjūtīguma analīzes trūkums atspoguļojas arī komunikācijas aktivitātēs. Tajās nav sniegts pamatojums konkrēto projekta aktivitāšu izvēlei, un tās nav balstītas uz pētījumiem par mērķa grupu mediju vajadzībām, lietošanu un patēriņu. Tādēļ nav iespējams novērtēt, vai izvēlēta komunikācijas stratēģija sasniedz vai nesasniedz mērķauditoriju.

Analizējot sasniedzamos rādītājus projekta (1) 2.10. punktā “Projektā sasniedzamie uzraudzības rādītāji”, nav vērojams, ka būtu veikta mērķu izvirzīšana dzimuma griezumā, nav definēts, kas tiek sagaidīts no dažāda dzimuma grupām. Līdz ar to nav iespējama projekta sasniegumu monitorēšana, lai izvērtētu, kāda ir sasniegtā ietekme uz dažādiem dzimumiem un kādi papildus pasākumi vai atbalsts būtu nepieciešami, lai bezdarbniekus veiksmīgāk izglītotu un integrētu darba tirgū, ņemot vērā dzimumiem specifiskās vajadzības, intereses un gaidas.

Pēc LM Darba tirgus politikas departamenta direktores vietnieces Ilzes Zvīdriņas teiktā: “Mācību programmas nosaka LM komisija. Galvenais fokuss ir uz ekonomikas pieprasījumu, atbilstoši darba tirgus prognozēm – darba tirgus, darba devēju un nozaru pieprasījums. Dzimuma specifika netiek skatīta/izmantota, veidojot programmas vai arī politiku. Nosakot politiku, nodarbinātības situācija dzimumu griezumā netiek skatīta. Bezdarbnieki tiek informēti par darba tirgus prognozēm. Lēmums jāpieņem pašiem, motivācija/ievirze vienā vai otrā profesijā nav, stereotipiska pieeja profesiju izvēlei netiek klie-dēta.”²³⁶

Stereotipisko dzimtes lomu pieeju profesijas izvēlei atspoguļo arī pašu pakalpojumu saņēmēju izdarītās izvēles. Sievietes vairāk izvēlējās profesijas, kas saistītas ar skaistumkopšanu un pakalpojumu sniegšanu, bet vīrieši vairāk izvēlējās tehniska rakstura profesijas, piemēram, tādās jomās kā informācijas un komunikāciju tehnoloģijas, metālapstrāde un mašīnbūve.

Budžeta apakšprogrammas veikto aktivitāšu piensums vīriešiem un sievietēm

²³⁶ Intervija ar Intervija ar Labklājības ministrijas Darba tirgus politikas departamenta direktora vietnieci Ilzi Zvīdriņu

Tā kā programmas izstrādes ietvaros netika veikta dzimumjūtīguma analīze par mērķa grupu vēlmēm, vajadzībām, interesēm un gaidām dzimumu griezumā, nav iespējams runāt par mērķtiecīgām aktivitātēm piensuma sniegšanai vienam vai otram dzimumam. Arī veiktās intervijas apstiprina, ka paši apmācību organizētāji galvenokārt koncentrējas uz aktuālajām darba tirgus vajadzībām, neņemot vērā dzimumu līdztiesības principus un dzimumiem specifiskās vajadzības un gaidas. Kopumā aktivitātes veicina visā sabiedrībā valdošos dzimtes stereotipu saglabāšanos un tālāku nodošanu.

Budžeta apakšprogrammas ietekme uz vīriešu un sieviešu nodarbinātību

Saskaņā ar NVA 2016. gada publiskā pārskata datiem 93,8% jeb 899 no NVA personāla bija sievietes, bet 6,2% jeb 59 – vīrieši²³⁷. Detalizētāki statistiskie dati dzimumu griezumā par NVA personālu lēmumu pieņemšanas un administratīvajās jomās nav pieejami. Aplūkojot NVA mājas lapā pieejamo filiāļu kontaktinformāciju, skaidri iezīmējās sieviešu dominance – tikai trīs NVA filiāļu – Gulbenes, Ludzas un Talsu – vadītāji ir vīrieši.²³⁸

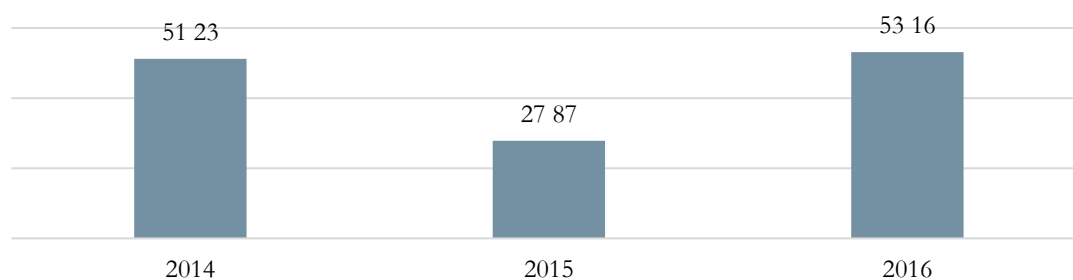
5.3.4. Ceturtais solis: Ietekmes uz dzimumu izsvēršana jeb rezultāti

Šajā solī it novērtēti faktiskie rīcībpolitikas īstenošanas rezultāti ar akcentu uz sekojošiem kritērijiem: (1) sieviešu un vīriešu līdzdalība; (2) resursu sadale; (3) apmierinātība; (4) programmas ietekme uz dzimumu līdztiesību un programmas mērķu sasniegšanu kopumā jeb piensums dzimumu līdztiesībai.

Sieviešu un vīriešu līdzdalība

Kopumā NVA sadarbībā ar apmācību īstenošanai abu projektu ietvaros no 2014. līdz 2016. gadam ir notikušas 2 223 apmācības, kurās piedalījās 13 226 bezdarbnieku un darba meklētāju. Vislielākais apmācībās iesaistīto personu skaits bija 2016. gadā, kad tajās piedalījās 5 316 personas, un 2014. gadā, kad notika visvairāk apmācību (skatīt attēlu Nr. 17). Detalizētāka informācija par sieviešu līdzdalību apmācību programmās ir sniegta pielikumā Nr. 8, 2. apakšpunktā.

Attēls Nr. 17. Apmācībās iesaistīto personu skaits no 2014. līdz 2016. gadam



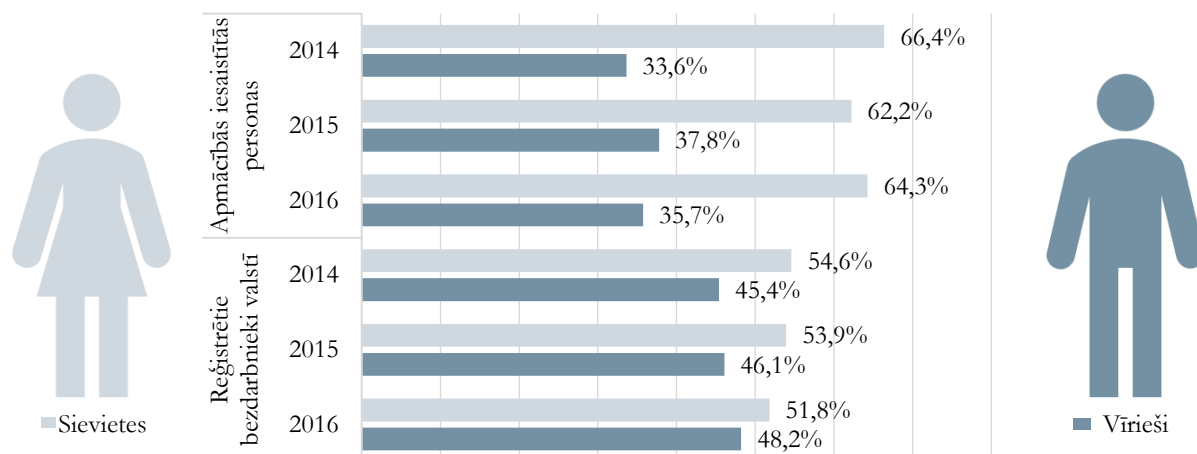
Avots: NVA

²³⁷Nodarbinātības Valsts Aģentūra (2016). 2016.gada publiskais gada pārskats. Pieejams: http://www.nva.gov.lv/docs/31_5964dcdac30818.79843342.pdf

²³⁸Nodarbinātības Valsts Aģentūra (2016). Kontaktinformācija. Nva.gov.lv. Pieejams: <http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=27>

Kopumā no visām apmācībās iesaistītajām personām 64,6% jeb 8 550 bija sievietes, kamēr vīriešu īpatsvars bija mazāks. Sieviešu īpatsvars apmācībās ir nedaudz samazinājies no 66,4% 2014. gadā līdz 64,3% 2016. gadā, vienlaikus pieaugot vīriešu īpatsvaram par 2,1% (skatīt attēlu Nr. 18). Valstī reģistrēto bezdarbnieku kopskaitā sieviešu proporcija ir mazāka. 2016. gadā sievietes veidoja 51,8%, savukārt vīrieši – 48,2%. Sieviešu skaitam bezdarbnieku kopskaitā ir tendence samazināties.

Attēls Nr. 18. Apmācībās iesaistītās personas un gada sākumā valstī reģistrētie bezdarbnieki sadalījumā pēc dzimuma no 2014. līdz 2016. gadam (%)



Avots: NVA

Sieviešu un vīriešu īpatsvars dažādās apmācību nozarēs atšķiras (skatīt tabulu Nr. 22). Ļoti augsts sieviešu īpatsvars apmācībās ir tādās nozarēs kā skaistumkopšana (100,0%) tekstilizstrādājumu, apģērbu, ādas un ādas izstrādājumu ražošana (96,6%), veselība un sociālā aprūpe (96,1%), tūrisms (91,2%), uzņēmējdarbība, finanses, grāmatvedība, administrēšana (vairumtirdzniecība, mazumtirdzniecība un komerczinības) (79,4%), kā arī profesiju grupā noliktavas pārziņis (transporta un loģistika; vairumtirdzniecība, mazumtirdzniecība un komerczinības) (85,1%). Turpretim vīriešu īpatsvars apmācībās ir lielāks enerģētikas nozarē (99,0%), metālapstrādes, mašīnbūves, mašīnzinību (auto) nozarē (98,4%), būvniecības nozarē (93,7%), kokrūpniecības nozarē (92,3%), elektronisko un optisko iekārtu ražošanas, IKT nozarē (85,4%).

Tabula Nr. 22. Apmācībās iesaistīto personu īpatsvars pēc dzimuma sadalījumā pa apmācību nozarēm no 2014. līdz 2016. gadam

Nozare	Sieviešu īpatsvars, %				Vīriešu īpatsvars, %			
	2014	2015	2016	Vidējais	2014	2015	2016	Vidējais
Būvniecība	3,5	↑ 4,1	↑ 9,9	6,3	96,5	↓ 95,9	↓ 90,1	93,7
Elektronisko un optisko iekārtu ražošana, IKT	12,1	↓ 11,4	↑ 19,7	14,6	87,9	↑ 88,6	↓ 80,3	85,4
Enerģētika	0,6	↑ 1,1	↑ 1,2	1,0	99,4	↓ 98,9	↓ 98,8	99,0
Kokrūpniecība	9,1	↑ 11,8	↓ 4,6	7,7	90,9	↓ 88,2	↑ 95,4	92,3
Lauksaimniecība	40,0	↑ 75,0	↓ 64,7	60,0	60,0	↓ 25,0	↑ 35,3	40,0
Metālapstrāde, mašīnbūve, mašīnzinības (auto)	2,2	↓ 1,6	↓ 1,2	1,6	97,8	↑ 98,4	↑ 98,8	98,4
Pārtikas rūpniecība	66,7	↓ 50,0	↓ 28,6	56,3	33,3	↑ 50,0	↑ 71,4	43,8

Nozare	Sieviešu īpatsvars, %				Vīriešu īpatsvars, %			
	2014	2015	2016	Vidējais	2014	2015	2016	Vidējais
Skaistumkopšana	100,0	↗ 100,0	↗ 100,0	100,0	-	-	-	-
Tekstilizstrādājumu, apģērbu, ādas un ādas izstrādājumu ražošana	95,2	↗ 97,7	↘ 96,8	96,6	4,8	↘ 2,3	↗ 3,2	3,4
Transports un loģistika	36,4	↘ 19,0	↗ 30,1	30,5	63,6	↗ 81,0	↘ 69,9	69,5
Tūrisms	90,1	↗ 92,9	↘ 91,9	91,2	9,9	↘ 7,1	↗ 8,1	8,8
Uzņēmējdarbība, finanses, grāmatvedība, administrēšana (vairumtirdzniecība, mazumtirdzniecība un komerczinības)	79,5	↗ 80,8	↘ 78,7	79,4	20,5	↘ 19,2	↗ 21,3	20,6
Noliktavas pārziņis (transports un loģistika; vairumtirdzniecība, mazumtirdzniecība un komerczinības)	84,0	↗ 86,0	↘ 85,7	85,1	16,0	↘ 14,0	↗ 14,3	14,9
Veselība un sociālā aprūpe	97,5	↘ 95,8	↘ 94,8	96,1	2,5	↗ 4,2	↗ 5,2	3,9

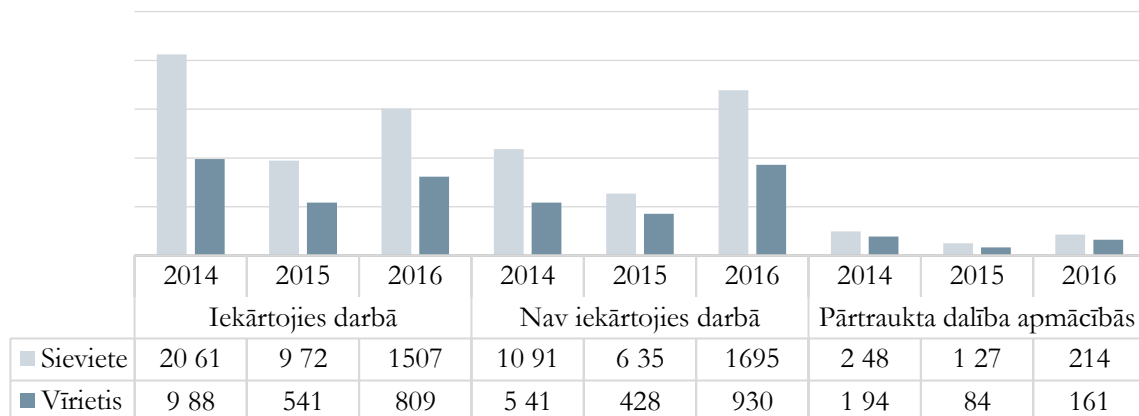
Avots: NVA

Analizējot sieviešu un vīriešu īpatsvaru apmācību nozarēs pa gadiem, vērojama tendence sievietēm arvien vairāk apmeklēt apmācības būvniecības nozarē, savukārt vīriešiem – veselības un sociālās aprūpes nozarē un pārtikas rūpniecībā. Vienlaikus ir samazinājies sieviešu īpatsvars metalapstrādes, mašīnbūves, mašīnzinību (auto) nozarē. Gandrīz visas sievietes, kuras izvēlējušās apmācības būvniecības nozarē (95,6%), galvenokārt ir strādājušas citās nozarēs un ieguvušas pamatizglītību vai zemāku par to (39,1%), vai profesionālo izglītību citā nozarē (34,8%). Bezdarba ilgums nav bijis noteicošais faktors nozares izvēlē – 56,6% bija sievietes, kuru bezdarba ilgums bija līdz 1 gadam, savukārt ilgstošie bezdarbnieki – 43,5%. Iespējams, šo sieviešu izvēli noteica NVA piedāvātais pakalpojums “Darba tirgus prognozes”, kuru iesaka izmantot bezdarbniekiem²³⁹. Tajā esošajā profesiju topā uzrādīts augošs pieprasījums pēc būvniecības nozares speciālistiem.

Analīze pēc darbā iekārtošanās statusa liecina, ka grupās “Iekārtojies darbā” un “Nav iekārtojies darbā” sieviešu skaits gandrīz divas reizes pārsniedz vīriešu skaitu (skatīt attēlu Nr. 19). Savukārt grupā “Pārtraukta dalība apmācībās” atšķirības vairs nav tik būtiskas.

²³⁹ Intervija ar LM Darba tirgus politikas departamenta direktora vietnieci Ilzi Zvidriņu.

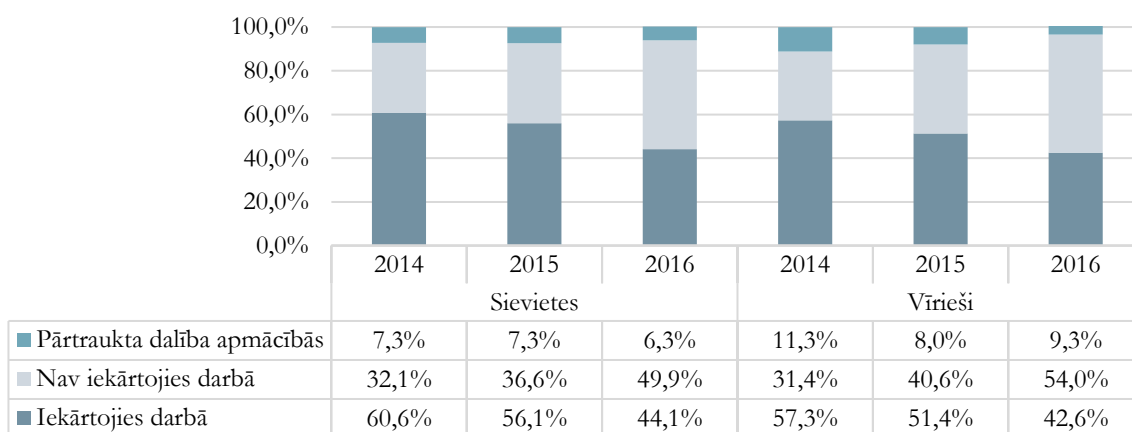
Attēls Nr. 19. Apmācībās iesaistītās personas pēc darbā iekārtošanās statusa no 2014. līdz 2016. gadam (skaits)



Avots: NVA

Dzimumu grupu analīze liecina, ka trīs gadu laikā 53,1% no visām apmācībās iesaistītajām sievietēm, kuras bija pabeigušas apmācības, ir iekārtojušas darbā 6 mēnešu laikā pēc apmācību pabeigšanas. Vienlaikus sieviešu īpatsvars, kuras nav iekārtojušas darbā 6 mēnešu laikā pēc apmācību pabeigšanas, ir pieaudzis no 32,1% 2014. gadā līdz 49,9% 2016. gadā (skatīt attēlu Nr. 20). Līdzīga tendence ir arī vīriešu grupā, kurā darbā iekārtojušos personu īpatsvars salīdzinājumā ar sievietēm ir mazāks. Daļa jeb 7,8% no visām apmācībās iesaistītajām personām pārtrauca apmācības. Salīdzinot ar sievietēm, vīrieši biežāk izlemj pārtraukt apmācības.

Attēls Nr. 20. Apmācībās iesaistītās personas pēc darbā iekārtošanās statusa no 2014. līdz 2016. gadam (%)



Avots: NVA

Papildus veiktā analīze sadalījumā pa nozarēm dzimumu griezumā un atkarībā no tā, cik liels apmācību dalībnieku skaits ir iekārtojies darbā sešu mēnešu laikā pēc apmācību pabeigšanas, zināmā mērā gan lauž, gan pamato līdz šim pieņemtos stereotipus. Vīrieši ir bijuši sekmīgāki par sievietēm darba mek-

lējumos tādās nozarēs kā būvniecība, enerģētika un pārtikas rūpniecība, savukārt sievietes - elektronisko un optisko iekārtu ražošana, IKT, kokrūpniecība, metālapstrāde, mašīnbūvē, mašīnzinības (auto), tekstilizstrādājumu, apģērbu, ādas un ādas izstrādājumu ražošana, kā arī veselības un sociālās aprūpes nozare (skatīt tabulu Nr. 23).

Tabula Nr. 23. Darbā iekārtojušās personu īpatsvars sadalījumā pēc dzimuma un pa nozarēm 2014.-2016. gadā (%)

Nozare	Iekārtojušies darbā	
	Sievietes	Vīrieši
Būvniecība	26%	40%
Elektronisko un optisko iekārtu ražošana, IKT	44%	38%
Enerģētika	25%	50%
Kokrūpniecība	35%	28%
Lauksaimniecība	29%	29%
Metālapstrāde, mašīnbūvē, mašīnzinības (auto)	54%	49%
Pārtikas rūpniecība	59%	71%
Skaistumkopšana	67%	-
Tekstilizstrādājumu, apģērbu, ādas un ādas izstrādājumu ražošana	41%	28%
Transports un loģistika	58%	62%
Tūrisms	40%	41%
Uzņēmējdarbība, finanses, grāmatvedība, administrēšana (vairumtirdzniecība, mazumtirdzniecība un komerczinības)	62%	60%
Noliktavas pārzinis (transports un loģistika; vairumtirdzniecība, mazumtirdzniecība un komerczinības)	51%	46%
Veselība un sociālā aprūpe	46%	32%

Avots: NVA dati un pētnieku aprēķins

Pētījumā gaitā tika secināts, ka konkrētā programma neņem vērā dzimumu vajadzības un intereses, jo dati par attiecīgo jautājumu netiek ievākti un dzimumsensitīva analīze netiek veikta. Šo secinājumu apstiprina gan pētījuma gaitā veiktā dokumentu analīze, kuros netiek integrēta dzimumu perspektīva, gan intervija ar Labklājības ministrijas Darba tirgus politikas departamenta direktore vietnieci Ilzi Zvīdriņu: “Mācību programmas nosaka LM komisija. Galvenais fokuss ir uz ekonomikas pieprasījumu atbilstoši darba tirgus prognozēm – darba tirgus, darba devēju un nozaru pieprasījums. Dzimuma specifika netiek skatīta/izmantota, veidojot programmas vai arī politiku. Nosakot politiku, nodarbinātības situācija dzimumu griezumā netiek skatīta. Bezdarbnieki tiek informēti par darba tirgus prognozēm. Lēmums jāpieņem pašiem, motivācijas/ievirzes vienā vai otrā profesijā nav, stereotipiska pieeja profesiju izvēlei netiek kļiedēta”²⁴⁰.

Stereotipisko dzimtes lomu pieeju profesijas izvēlei atspoguļo arī pašu pakalpojumu saņēmēju izdarītās izvēles – sievietes vairāk izvēlējās profesijas, kas saistītas ar skaistumkopšanu un pakalpojumu sniegšanu, bet vīrieši vairāk izvēlējās tehniska rakstura profesijas, piemēram, tādās jomās kā informācijas un komunikāciju tehnoloģijas, metālapstrāde un mašīnbūvē.

Tā kā programmas izstrādes ietvaros netika veikta dzimumsensitīva analīze par mērķauditorijas vēlmēm, vajadzībām, interesēm un gaidām dzimumu griezumā, nav iespējams runāt par mērķtiecīgām

²⁴⁰ Intervija ar Labklājības ministrijas Darba tirgus politikas departamenta direktora vietnieci Ilzi Zvīdriņu

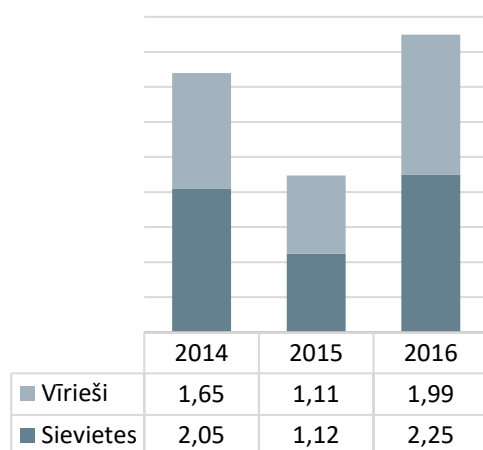
aktivitātēm piensuma sniegšanai vienam vai otram dzimumam. Arī veiktās intervijas apstiprina to, ka paši apmācību organizētāji galvenokārt koncentrējas uz aktuālajām darba tirgus vajadzībām, neņemot vērā dzimumu līdztiesības principus un dzimumiem specifiskās vajadzības un gaidas. Kopumā aktivitātes veicina visā sabiedrībā valdošos dzimtes stereotipu saglabāšanos un tālāku nodošanu.

Resursu sadale

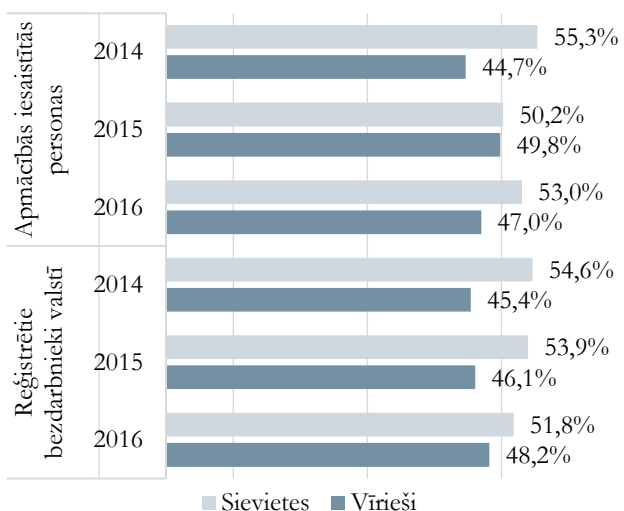
Ņemot vērā to, ka programmas veidošanā netiek ņemti vērā dzimumu līdztiesības principa integrēšanai nozīmīgie aspekti, nav iespējams runāt par apzinātu piensumu dzimumu līdztiesības vecināšanai. Tomēr, lai gūtu priekšstatu par programmas neapzināto un nejauši sasniegto piensumu dzimumu līdztiesībai, tika analizēti pieejamie dati par sieviešu un vīriešu līdzdalību, budžeta resursu sadali, kā arī veiktas apmācību organizētāju un pakalpojumu saņēmēju aptaujas.

2014. gadā izlietotais apmācību finansējums pa dzimumiem un kopējo un apmācīto bezdarbnieku dzimumu struktūra ir praktiski līdzīga (skatīt attēlu Nr. 21 un Nr. 22), t.i., atšķirības veido mazāk nekā 1%. 2015. gadā šī atšķirība veido jau gandrīz 4% par labu sievietēm, t.i., attiecībā pret sieviešu īpatsvaru bezdarbnieku struktūrā, viņu apmācībām tika novirzīts par 4% lielāks finansējums, savukārt vīriešiem tieši pretēji – par 4% mazāks finansējums. Savukārt 2016. gadā līdzsvars gandrīz atjaunojās – nobīde veidoja mazliet virs 1%.

Attēls Nr. 21. Apmācībām izlietotais finansējums sadalījumā pēc dzimuma no 2014. līdz 2016. gadam (milj. EUR)



Attēls Nr. 22. Apmācībām izlietotais finansējums un gada sākumā valstī reģistrētie bezdarbnieki sadalījumā pēc dzimuma no 2014. līdz 2016. gadam (%)



Avots: Autoru aprēķini, balstoties uz NVA datiem un katrā gadā noteiktajām apmācību kuponu maksimālajām vērtībām

Ja iepriekš veiktajā analizē nav vērojamas būtiskas atšķirības vai nobīdes apmācībās apgūtajā finansējuma pa dzimumiem apmācību gadu griezumā, tad apmācībās apgūtais finansējums dzimumu un nozaru griezumā uzrāda būtiskas atšķirības (skatīt tabulu Nr. 24). Apgūtais finansējums nozaru griezumā atspoguļo izteiktu tendenci – Latvijā pastāv izteikts sieviešu un vīriešu profesiju sadalījums.

Tabula Nr. 24. Apmācībās apgūtais finansējums sadalījumā pēc dzimuma un apmācību nozarēm no 2014. līdz 2016. gadam (EUR)

Nozare	Sievietes				Vīrieši			
	2014	2015	2016	Kopā	2014	2015	2016	Kopā
Būvniecība	3 388	4 066	13 716	21 170	113 619	63 925	122 072	299 616
Elektronisko un optisko iekārtu ražošana, IKT	16 391	6 830	21 120	44 341	118 838	53 272	85 888	257 998
Enerģētika	1 291	1 291	2 662	5 245	155 407	111 048	211 294	477 748
Kokrūpniecība	5 087	9 156	6 178	20 421	47 816	68 163	137 995	253 974
Lauksaimniecība	1 892	2 839	5 267	9 998	2 839	946	2 873	6 658
Metālapstrāde, mašīnbūve, mašīnzinības (auto)	19 529	10 618	12 447	42 594	882 166	651 820	1 054 107	2 588 093
Pārtikas rūpniecība	15 239	5 926	1 714	22 879	7 619	5 926	4 284	17 830
Skaistumkopšana	33 438	5 692	10 800	49 929	-	-	-	-
Tekstilizstrādājumu, apģērbu, ādas un ādas izstrādājumu ražošana	159 739	159 818	326 477	646 034	8 722	3 699	10 670	23 092
Transports un loģistika	73 605	23 164	95 745	192 514	72 410	39 712	111 064	223 186
Tūrisms	231 972	95 244	186 092	513 307	25 822	8 254	18 207	52 283
Uzņēmējdarbība, finanses, grāmatvedība, administrēšana (vairumtirdzniecība, mazumtirdzniecība un komerczinības)	870 560	551 728	860 248	2 282 536	179 412	90 624	172 695	442 731
Noliktavu pārzinis (vairumtirdzniecība, mazumtirdzniecība un komerczinības; transports un loģistika)	134 461	45 887	211 200	391 548	25 612	7 470	35 200	68 282
Veselība un sociālā aprūpe	480 704	201 320	497 513	1 179 537	12 326	8 804	27 342	48 472

Avots: Autoru aprēķini, balstoties uz NVA datiem un katrā gadā noteiktajām apmācību kuponu maksimālajām vērtībām

Lielākais finansējums sievietēm ir apgūts uzņēmējdarbības, finanšu, grāmatvedības, administrēšanas (vairumtirdzniecība, mazumtirdzniecība un komerczinības) nozarē (2,28 milj. EUR) un veselības un sociālās aprūpes nozarē – 1,18 milj. EUR. Mazāku, bet joprojām ievērojamu finansējumu sievietes apguva tekstilizstrādājumu, apģērbu, ādas un ādas izstrādājumu ražošanas nozarē (646,0 tūkst. EUR), tūrisma nozarē (513,1 tūkst. EUR), profesiju grupā Noliktavas pārzinis (391,6 tūkst. EUR) un transporta un loģistikas nozarē (192,5 tūkst. EUR). Savukārt vismazāko apmācību finansējumu sievietes ir apguvušas enerģētikas nozarē (5,24 tūkst. EUR) un lauksaimniecībā (~10 tūkst. EUR). Vīriešiem vispopulārākā ir bijusi metālapstrādes, mašīnbūves, mašīnzinību (auto) nozare, kurā apgūti 2,6 milj. EUR, kas ievērojami pārsniedz citu nozaru rādītājus vīriešu vidū. Būtiski finansējuma apguves rādītāji ir sasniegti arī tādās nozarēs, kā enerģētika – 477,8 tūkst. EUR, uzņēmējdarbība, finanses, grāmatvedība un administrēšana (vairumtirdzniecība, mazumtirdzniecība un komerczinības) – 442,7 tūkst. EUR, būvniecība – 299,6 tūkst. EUR, elektronisko un optisko iekārtu ražošana, IKT – 258,0 tūkst. EUR,

kokrūpniecība 254,0 tūkst. EUR, transports un loģistika - 223,2 tūkst. EUR. Savukārt vismazāk interesējošā nozare vīriešiem ir bijusi lauksaimniecība (apgūti 6,67 tūkst. EUR) un tekstilizstrādājumu, apģērbu, ādas un ādas izstrādājumu ražošana (apgūti 23,1 tūkst. EUR). Skaistumkopšana ir bijusi tā nozare, kurā apmācības notikušas tikai sievietēm – spilgts piemērs par sabiedrībā valdošajiem stereotipiem par vīriešiem un sievietēm atbilstošu nodarbošanos. Papildus šo dzimtes lomu stereotipu apliecina arī pašā sabiedrībā valdošais viedoklis, ka tādi uzņēmumi kā skaistumkopšanas salons, bērnu dārzs un šūšanas ateljē strādātu veiksmīgāk, ja tos vadītu sieviete²⁴¹.

No 2014. līdz 2016. gadam lauksaimniecības nozarē ir būtiski samazinājies finansējuma īpatsvars vīriešu apmācībām (no 60% līdz 25-30%) (skatīt tabulu Nr. 25). Finansējuma samazinājums ir vērojams arī vīriešu apmācībām tekstilizstrādājumu nozarē (no 5% līdz 2-3%). Savukārt finansējuma pieaugums vīriešu apmācībām ir bijis veselības un sociālās aprūpes nozarē (no 2% līdz 5%) un pārtikas rūpniecībā (no 33% līdz 71%).

Tabula Nr. 25. Apmācībās vīriešu apgūtā finansējums īpatsvars pa apmācību nozarēm no 2014. līdz 2016. gadam (%)

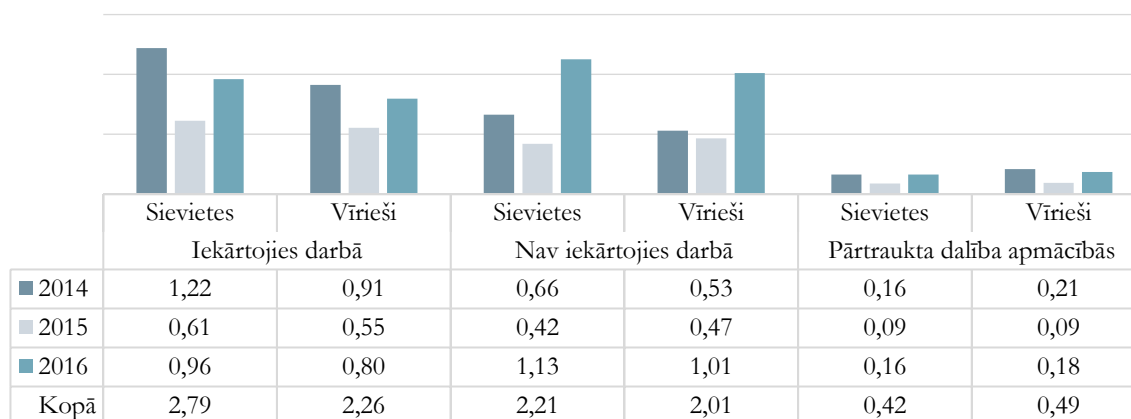
Nozare	2014	2015	2016
Lauksaimniecība	60,0	25,0	35,3
Pārtikas rūpniecība	33,3	50,0	71,4
Tekstilizstrādājumu, apģērbu, ādas un ādas izstrādājumu ražošana	5,2	2,3	3,2
Veselība un sociālā aprūpe	2,5	4,2	5,2

Avots: Autoru aprēķini, balstoties uz NVA datiem un katrā gadā noteiktajām apmācību kuponu maksimālajām vērtībām

Apmācībām izlietotais finansējums pēc darbā iekārtošanās statusa (skatīt attēlu Nr. 23) ļauj secināt, ka aptuveni puse (49,7%) no apmācību finansējuma ir uzskatāms par sekmīgi apgūtu finansējumu, kā rezultātā bezdarbnieki (gan sievietes, gan vīrieši) ir iekārtojušies darbā. 41,4% finansējuma ir veltīts apmācībām, kuru rezultātā bezdarbniekam nav izdevies iekārtoties darbā. Savukārt 8,9% finansējuma ir izlietoti apmācībām, kuras bezdarbnieks ir pārtraucis. Dzimumu griezumā var redzēt, ka kopējais sievietēm veltītais finansējums pēc darbā iekārtošanās statusa “Iekārtojies darbā” ir atbilstošs bezdarba struktūrai pēc dzimuma. Analógiska situācija ir arī statusa “Nav iekārtojies darbā” gadījumā. Savukārt statusā “Pārtraukta dalība apmācībās” vīriešu apgūtais jeb iztērētais finansējums pārsniedz sievietes apgūto finansējuma, kas ir pretēji bezdarba dzimumu struktūrai.

²⁴¹ Latvijas Fakti (2014). Attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājumiem sabiedrībā, 175lpp. Pieejams: http://www.sif.gov.lv/images/files/SIF/progress-lidzt/Dzimumu_lidztiesiba_Rezultatu_atkaite_09.2014.pdf

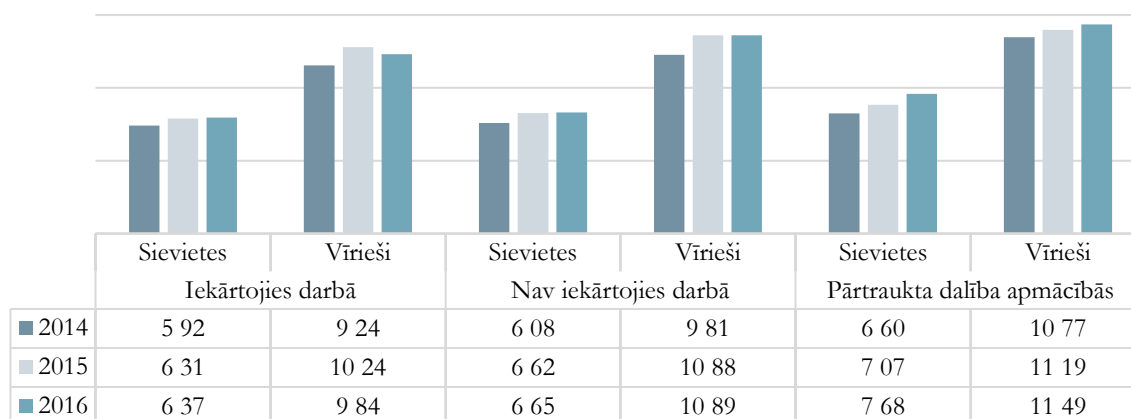
Attēls Nr. 23. Apmācībām izlietotais finansējums sadalījumā pēc dzimuma un darbā iekārtošanās statusa no 2014. līdz 2016. gadam (EUR)



Avots: Autoru aprēķini, balstoties uz NVA datiem un katrā gadā noteiktajām apmācību kuponu maksimālajām vērtībām

Savukārt apmācībām izlietotā finansējuma analīze dzimumu griezumā uz vienu personu sniedz jau atšķirīgu informāciju (skat. attēlu Nr. 24), t.i., neatkarīgi no darbā iekārtošanās statusa viena vīrieša apmācība izmaksā vidēji par 49-64% dārgāk nekā sievietes apmācība. Šī tendence ir izskaidrojama ar faktu, ka vīrieši vairāk tiek apmācīti profesijās, kurās apmācības ir dārgākas nekā tās apmācības, kurās apmācīto sieviešu īpatsvars ir lielāks nekā vīriešu.

Attēls Nr. 24. Apmācībām izlietotais finansējums uz vienu apmācībās iesaistīto personu sadalījumā pēc dzimuma un darbā iekārtošanās statusa no 2014. līdz 2016. gadam (EUR)



Avots: Autoru aprēķini, balstoties uz NVA datiem un katrā gadā noteiktajām apmācību kuponu maksimālajām vērtībām

Jāuzsver, ka iepriekš analizētā informācija, kā arī citi pētījuma laikā iegūtie dati par NVA projektu finanšu sadalījumu, ir rezultātu analīze, nevis rezultātu monitorings. Rezultātu analīzes gaitā gūtās nozīmīgākās atziņas:

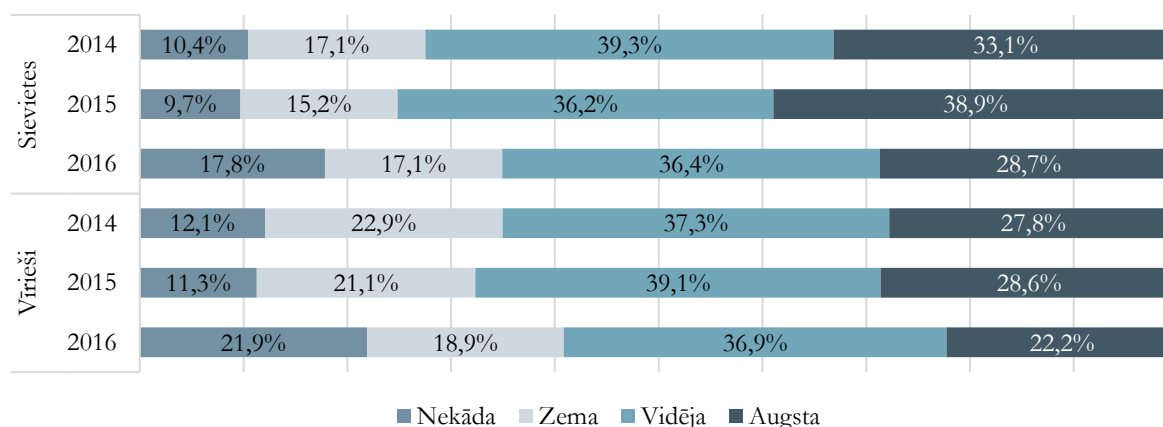
- NVA apmācību programmu virzieni ir noteikti, balstoties uz Latvijas ekonomiskās vajadzībām pēc darba spēka un tās nav dalītas dzimumu griezumā;
- Apmācību programmas ir brīvi pieejamas jebkuram bezdarbnieka statusā esošam iedzīvotājam neatkarīgi no dzimuma;
- Apmācību programmu finansējuma apjoms ir atkarīgs no apmācību tēmas, jo sarežģītāka tēma, jo lielāks finansējums;
- Analīze liecina, ka kopumā pēc līdzdalības lielāko apmeklētāju daļu veido sievietes, taču vīriešu īpatsvars ir lielāks uz “dārgākajām” apmācību tēmām, kas rezultātā izlīdzina apmācībām izlietojamo budžetu dzimumu griezumā.

Šī pētījuma ietvaros nav iespējams izdarīt secinājumus par finansējuma izlietojumu mērķu un uzdevumu sasniegšanu dzimumu griezumā. Tas izriet no fakta, ka šie mērķi un uzdevumi vienkārši nav definēti programmas izstrādes laikā. Lai nākotnē novērstu šādu problēmu, ir nepieciešama dzimumjutīguma analīzes veikšana un attiecīgās programmas un tās potenciālā pienesuma *ex ante* novērtējums, kā arī izmērāmu mērķu un to sasniegšanas termiņu izvirzīšana.

Apmierinātība

Saskaņā ar NVA organizētās klientu apmierinātības aptaujas datiem (2014.-2016. g.), sievietes kopumā daudz biežāk nekā vīrieši uzskatīja, ka dalība apmācībās ir palīdzējusi darba meklēšanas procesā. Vienlaikus ir pieaudzis to respondentu skaits, kuri neuzskatīja, ka dalība apmācībās vispār ir bijusi lietderīga darba meklēšanas procesā (skatīt attēlu Nr. 25).

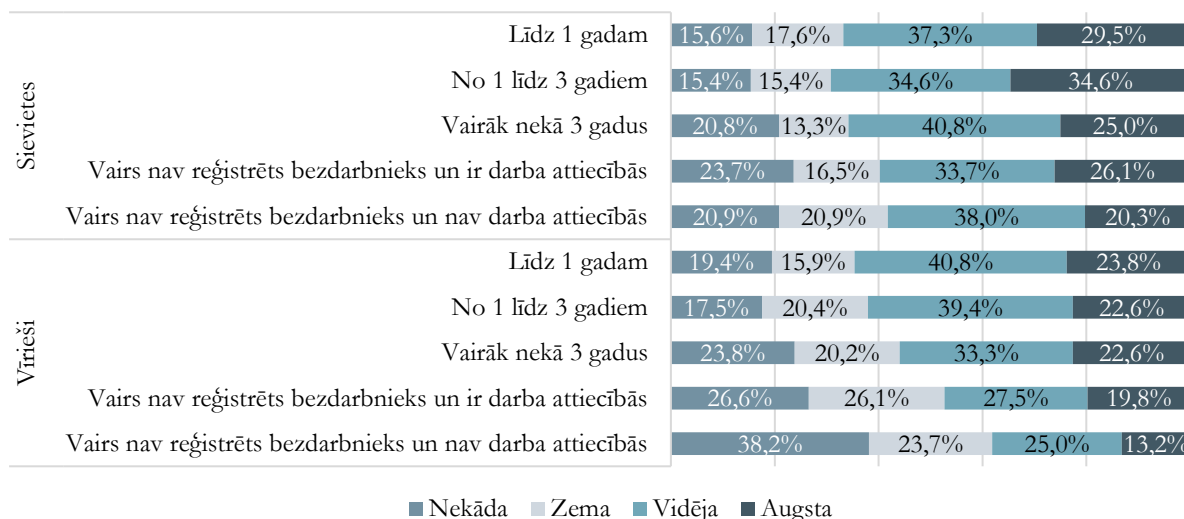
Attēls Nr. 25. Apmācībās iesaistīto personu vērtējums par apmācību lietderību darba meklēšanas procesā sadalījumā pēc dzimuma no 2014. līdz 2016. gadam



Avots: NVA klientu apmierinātības aptauja

Analizējot apmācībās iesaistīto personu vērtējumus pēc respondentu bezdarba ilguma, var secināt, ka, jo ilgāks bezdarba periods, jo negatīvāks vērtējums, it īpaši vīriešu vidū (skatīt attēlu Nr. 26).

Attēls Nr. 26. Apmācībās iesaistīto personu vērtējums par apmācību lietderību darba meklēšanas procesā sadalījumā pēc dzimuma un bezdarba ilguma 2016. gadā

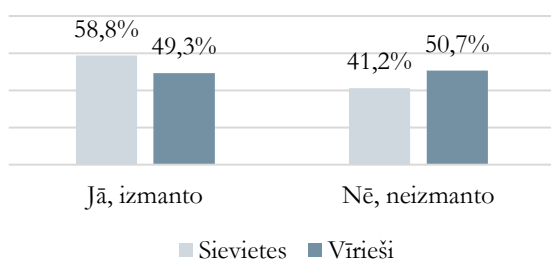


Avots: NVA klientu apmierinātības aptauja

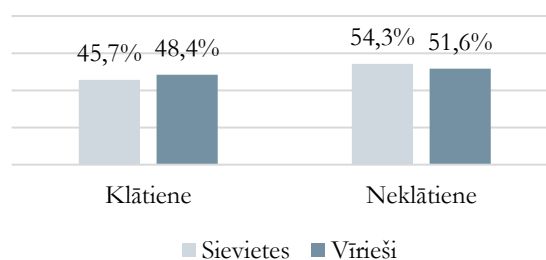
Vīrieši, kuriem ilgāku laiku nav darba, ir daudz vairāk neapmierināti ar apmācību lietderību nekā sievietes. Turklāt vīriešu vērtējums bija negatīvāks arī gadījumos, kad respondents vairs nebija reģistrēts bezdarbnieks un bija darba attiecībās.

Sievietes biežāk nekā vīrieši izmanto un labprātāk izvēlas saņemt NVA pakalpojumus neklātienē, tas ir, elektroniski (skatīt attēlus Nr. 27 un 28). 58,8% no aptaujātajām apmācībās iesaistītajām sievietēm izmanto iespējas saņemt NVA piedāvātos pakalpojumus neklātienē, savukārt 54,3% - priekšroku dod NVA pakalpojumiem neklātienē.

Attēls Nr.27. NVA piedāvāto neklātienē pakalpojumu izmantošana apmācībās iesaistīto personu vidū 2016. gadā



Attēls Nr.28. Apmācībās iesaistīto personu izvēle labprātāk saņemt NVA pakalpojumu klātienē vai neklātienē 2016. gadā



Avots: NVA klientu apmierinātības aptauja

Vīriešu vidū šo respondentu īpatsvars ir mazāks, viņi primāri izvēlas iegūt informāciju klātienē. Šo faktu arī ir iespējams skaidrot caur tradicionālo dzimtes lomu stereotipiem – sievietes izmanto iespēju iegūt informāciju neklātienē, jo, lai to darītu, nav nepieciešams pamest mājas. Tādējādi, piemēram, nav jārisina problēmas, kas saistītas ar bērnu pieskatīšanu. Arī fakts, ka vīrieši biežāk nekā sievietes izmanto

iespēju apmeklēt apmācības ārpus savas dzīvesvietas reģiona norāda, ka vīriešu mobilitāte kopumā ir augstāka. Jāatzīmē, ka 170 no visiem apmācītajiem bezdarbniekiem un darba meklētājiem apmācībās piedalījās nevis tajā reģionā, kurā ieguva bezdarbnieka statusu, bet citā. Vīrieši vairāk nekā sievietes apmeklēja apmācības citā reģionā. Vīriešu grupā šo personu īpatsvars apmācībās iesaistīto vīriešu kopskaitā veidoja 1,8%, kamēr sieviešu grupā - 1,0%. Turklāt šo personu skaits vīriešu grupā no 2014. līdz 2016. gadam ir pieaudzis no 21 līdz 42. Mobilitātes izpausme ir dziļākas izpētes vērtā citu pētniecisko projektu ietvarā. Jāuzsver, ka sieviešu vēlme saņemt NVA pakalpojumus neklātienē ir būtisks aspekts, kas parāda uz dzimumu balstītās atšķirības. Šo vajadzību precīza apzināšana palīdzētu sniegt pakalpojumus, kas apmierinātu patērētāju vēlmes un ļautu apvienot ar mājas pienākumiem.

Lai gan sievietes un vīrieši neklātienē visvairāk izmanto pakalpojumu vakanču meklēšanai, atsevišķus e-pakalpojumus vīrieši izmanto aktīvāk nekā sievietes un otrādi (skatīt attēlu Nr. 29). Izmantoto pakalpojumu sadalījums pa dzimumiem ļauj secināt, ka vīrieši kopumā aktīvāk izmanto dažādus e-pakalpojumus. Sievietes vairāk izmanto uz procesu orientētus pakalpojumus un pakalpojumus savu spēju izziņāšanai, savukārt vīrieši vairāk izmanto pakalpojumus, kas ir orientēti uz praktiskiem aspektiem un rezultāta sasniegšanu. Iespējams dati liecina, ka sievietēm, kurām nav darba, ir lielākas bailes un, iespējams, arī prasmju trūkums lietot dažādus e-pakalpojumus salīdzinājumā ar vīriešiem.

Attēls Nr.29. Apmācībās iesaistīto personu, e-pakalpojumu lietotāju izmantotie NVA e-pakalpojumi 2016. gadā



Avots: NVA klientu apmierinātības aptauja

Nākas secināt, ka šie rezultāti nonāk zināmā pretrunā ar iepriekš akcentēto, t.i., ka sievietes labprātāk izvēlas neklātienas apmācības, ja tādas tiktu piedāvātas.

Pētījuma ietvaros papildus tika veikta bezdarbnieku apmācību organizētāju aptauja. Šīs aptaujas kopējie rezultāti ir atspoguļoti pielikumā Nr. 7, 3.apakšpunktā). Galvenie secinājumi:

- Bezdarbnieku un darba meklētāju izvēli par labu vienam vai otram apmācību uzņēmumam/organizācijai nosaka vairāki faktori, kur būtiskākais ir savlaicīgi iegūta un pieejama informācija par apmācībām.
- Sievietēm ir nozīmīgāka apmācību piemērotība apmeklējumam ar bērniem, t.sk. pieskatīšanas iespējas apmācību laikā.
- Apmācību organizētāju viedoklis par apmācību iespējamo dalījumu pa dzimumiem nav viennozīmīgs.

Budžeta apakšprogrammas ietekme uz dzimumu līdztiesību un programmas mērķu sasniegšanu kopumā jeb piesums dzimumu līdztiesībai

Kā tika atzīmēts rīcībpolitikas mērķa analīzē – šīs apmācību programmas mērķis ir bezdarbnieku apmācība un pēc iespējas ātrāka atgriešana darba tirgū. Arī tiešā ietekme šai rīcībpolitikai uz dzimumu līdztiesību nav identificēta. Savukārt netiešā ietekme atspoguļo to, ka šī rīcībpolitika nodrošina vienlīdzīgas iespējas ikvienam bezdarbniekam un darba meklētājam neatkarīgi no dzimuma, invaliditātes veida, vecuma un citiem faktoriem.

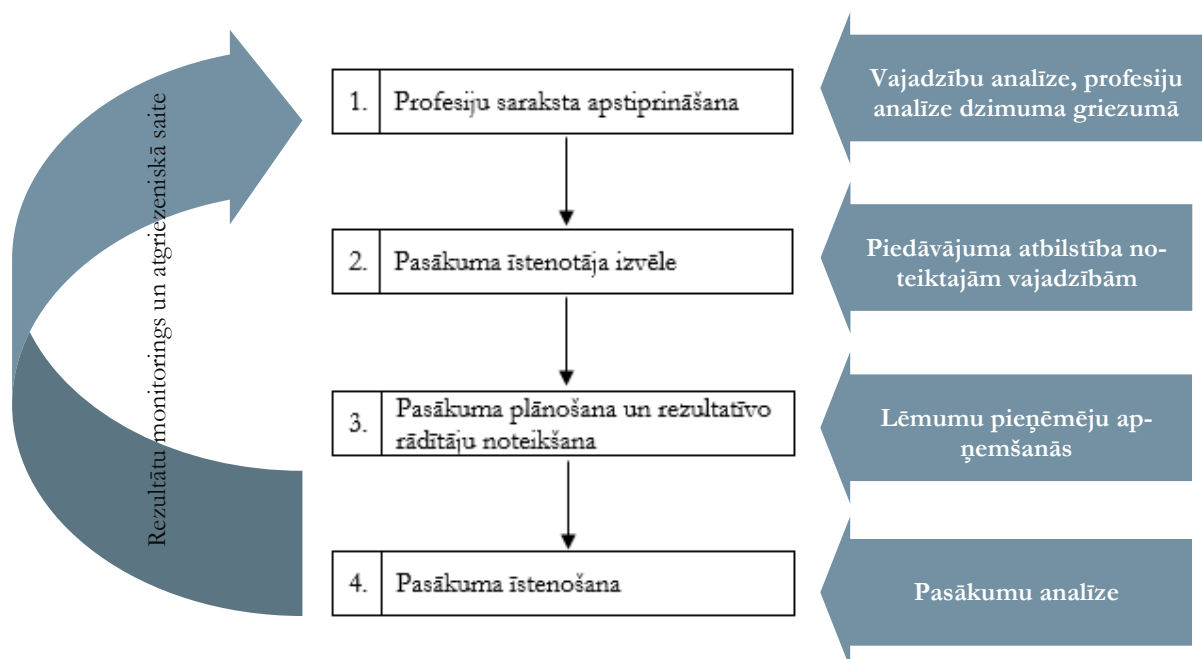
5.3.5. Piektais solis: Secinājumi un priekšlikumi dzimuma aspekta integrācijai budžeta veidošanas procesā

Šajā solī, balstoties uz pētījuma/analīzes rezultātiem par abām budžeta programmām, ir sagatavotas rekomendācijas par nepieciešamajām izmaiņām, pilnveidojumiem, kas jāveic budžeta veidošanas procesos, lai novērstu sieviešu un vīriešu nevienlīdzīgo situāciju noteiktā jomā/nozarē.

1. posms. Budžeta analīze no dzimumu aspekta skatījuma perspektīvas

Lai tuvinātos dzimumu līdzsvaram un dzimumu aspekta integrācijai budžeta veidošanas procesā, lēmumu pieņemšanas procesā NVA būtu jāveic uzlabojumi un jāpiemēro papildus aktivitātes budžeta sastādīšanā (skatīt plūsmkarti Nr. 3).

Plūsmkarte Nr. 3. Lēmumu pieņemšanas shēma par aktīvo nodarbinātības pasākumu “Profesionālās tālākizglītības un profesionālās pilnveides izglītības programmu īstenošana bezdarbniekiem”



Avots: NVA Kvalitātes vadības sistēmas rokasgrāmata²⁴²

NVA ir izstrādājusi un apstiprinājusi kvalitātes vadības sistēmas rokasgrāmatu, kas detalizēti apraksta NVA darbinieku rīcību izvērtējamās budžeta programmas ieviešanai. Saskaņā ar NVA Kvalitātes vadības sistēmas rokasgrāmatas “4.2.13. Aktīvais nodarbinātības pasākums „Profesionālās tālākizglītības un profesionālās pilnveides izglītības programmu īstenošana bezdarbniekiem” un atbalsta pasākuma „Profesionālās tālākizglītības un profesionālās pilnveides izglītības programmu īstenošana” (turpmāk – NVA KRG) pasākumā plānošanā netiek iekļauti uz dzimumu balstīti kritēriji, lai gan šajā posmā, izmantojot uz dzimumu balstītus kritērijus, var panākt to, ka pasākumi apmierina apmeklētāju vajadzības, t.sk. dzimumā balstītās vajadzības.

2. posms. Budžeta restrukturizācija, pamatojoties uz dzimumu aspekta analīzi

Svarīgākais uzlabojums plānošanas procesā būtu **detalizēta vajadzību analīze dzimumu griezumā**. Svarīgākie uzdevumi:

- Apkopot un analizēt pēc dzimuma sadalītos datus (angl. *sex-disaggregated*);
- Identificēt saņēmēju uz dzimumu balstītās vajadzības;
- Informācija par to, kā budžets ir apmierinājis saņēmēju vajadzības.

²⁴² Nodarbinātības Valsts Aģentūras Kvalitātes vadības sistēmas rokasgrāmata “4.2.13. Aktīvais nodarbinātības pasākums „Profesionālās tālākizglītības un profesionālās pilnveides izglītības programmu īstenošana bezdarbniekiem” un atbalsta pasākuma „Profesionālās tālākizglītības un profesionālās pilnveides izglītības programmu īstenošana”, 2.versija

Lai iegūtu datus dzimumu griezumā nav nepieciešamas papildus izmaksas, bet gan esošo aptauju restrukturizēšana savādāku datu ieguvei, proti, mainot jautājumus un pārvirzot fokusu pakalpojuma saņēmēju aptaujā, būtu iespēja iegūt uz dzimumu balstītos datus (rekomendācijas ar aptaujas anketas jautājumu piemēriem ir iekļautas pielikumā Nr. 10). NVA rīcībā ir plaša datu kopa par pakalpojuma saņēmējiem, tā skaitā arī dzimuma griezumā, bet tā līdz šim nav apstrādāta, izvirzot dzimuma aspektu. Potenciāli iegūto datu analīze pēc uz dzimumu balstītiem kritērijiem varētu sniegt informāciju par nepieciešamajiem uzlabojumiem budžeta sadalījumā un apmācāmo vajadzībām dzimuma griezumā.

3. posms. Dzimuma aspekta kā analīzes kategorijas integrēšana budžeta procesos

Svarīgi, lai lēmumu pieņēmēji apzinātos dzimumu līdzsvara nodrošināšanas nozīmi. Šie pamatnosacījumi ir: (1) lēmumu pieņēmēju apņemšanās, (2) iestāžu kapacitāte, (3) pēc dzimuma sadalītu datu ievākšana un sabiedrības iesaiste. Turklāt NVA kā attiecīgās rīcībpolitikas ieviešājam ir svarīgi veikt regulāru vajadzību un pasākumu analīzi, lai nodrošinātu rīcībpolitikas un programmas kvalitātes izaugsmi un labas pārvaldības principa ieviešanu.

Dzimuma aspekta apzināšanās un integrēšana budžetā ļauj precīzāk apzināt cilvēku vēlmes un vajadzības (tās var atšķirties dzimuma griezumā), kā arī efektīvāk darboties ar to barjeru novēršanu, kas liedz indivīdiem pilnībā izmantot piedāvātos pašvaldības pakalpojumus (barjerām arī piemīt uz dzimumu balstīts raksturs).

Trīs atspoguļotie budžeta plānošanas posmi ir veicami kontekstā ar politisko gribu, likumisko ietvaru, statistiku, dzimumu vajadzībām, publiskās pārvaldes izglītību un finansējumu cilvēkresursiem, t.i.:

1. Politiskā griba un līderība

Līdzīgi kā Aizkraukles gadījumā arī NVA gadījuma kontekstā ir vērojams politiskas gribas deficīts iekļaut dzimumu līdztiesības principu programmu veidošanā. Tas galvenokārt izriet gan no sabiedrībā valdošajiem uzskatiem par dzimumu lomām un to, ka pārmaiņas attiecīgajā jomā nav iespējamas, gan no pašu rīcībpolitikas un programmu veidotāju nepietiekamajām zināšanām par dzimumu līdztiesības principa integrēšanas praktisko pusi un sagaidāmajiem ieguvumiem. Kā uz to norāda Labklājības ministrijas Sociālās politikas plānošanas un attīstības departamenta vecākā eksperte Agnese Gaile: „Ziemeļvalstis ir ideālais piemērs, bet ir skaidrs, ka Latvijā tas vēl nav sasniedzams. Sākotnēji ir nepieciešama izpratne par to, ka dzimumu līdztiesības principa integrēšana budžeta veidošanā ir vērtīgs instruments, kas palīdz efektīvi sastādīt budžetu, un tas ir instruments, lai prātīgi izmantotu esošos resursus, palīdzētu esošos ierobežotos resursus padarīt efektīvākus. Nosakot dzimumu līdztiesības principa integrēšanu budžeta veidošanā kā obligāti veicamu/izmantojamu instrumentu, bez izpratnes nebūtu rezultātu”²⁴³.

2. Publiskās pārvaldes apņemšanās līmenis (t.sk. finansējums un cilvēkresursi)

No valsts līmeņa plānošanas dokumentu perspektīvas lūkojoties, dzimumu līdztiesības jomā ir iestājies zināms sastingums, jo šobrīd nav aktuāla dokumenta, kas uzstādītu valsts līmeņa mērķus dzimumu līdztiesības īstenošanai. Arī šīs jomas likumos tiek iekļauts diskriminācijas aizliegums, un ir spiediens no starptautiskām organizācijām veikt dzimumu līdztiesības veicināšanu. Tomēr, piemēram, Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 7.1.1.specifiskā atbalsta mērķa "Paaugstināt bezdarbnieku

²⁴³ Intervija ar Labklājības ministrijas Sociālās politikas plānošanas un attīstības departamenta vecāko ekspertu Agnesi Gaili

kvalifikāciju un prasmes atbilstoši darba tirgus pieprasījumam" īstenošanas noteikumos minētie mērķi un indikatori neietver dzimuma dalījumu²⁴⁴. Tiesa, pat ja nav speciāla normatīvā akta, kas liktu ieviest dzimuma aspekta integrēšanu budžeta veidošanas procesā, jaunu pārvaldību uzlabojošu iniciatīvu ieviešana ir iekļauta Valsts pārvaldes likuma 10. pantā, kas noteic valsts pārvaldes iestādēm pienākumu pilnveidot savu darbību tā, lai iedzīvotāji saņemtu iespējami labākos pakalpojumus.

Finansējumu dzimumu līdztiesības principa integrēšanas aktivitātēm vēlams rast esošā budžeta ietvaros. Attiecīgi būtu vēlams izvirzīt NVA darbiniekus, kuru papildus pienākums būtu uzraudzīt dzimumu līdztiesības principa integrēšanu dažādās NVA aktivitātēs. Ja katras NVA filiāles ietvaros šāda darbinieka izvirzīšana un izglītošana nebūtu iespējama un izdevīga, attiecīgo uzdevumu veikšanai būtu vēlams izvirzīt nelielu komandu nacionālā līmenī, kas uzraudzīs visu NVA filiāļu darbību dzimumu līdztiesības veicināšanā, palīdzēs izglītēt pārējos darbiniekus par dzimumu līdztiesības jautājumiem, utt. Protams, lai šis darbinieks/-i spētu veikt šos pienākumus, vispirms ir nepieciešams veikt viņa/-u izglītošanu.

3. Ierēdņu tehniskās kapacitātes celšana

NVA darbiniekus ir nepieciešams izglītēt par dzimumu līdztiesības jautājumu nozīmīgumu, kā arī par ieguvumiem, ko sniedz dzimumu līdztiesības principa integrēšana budžeta veidošanā. Izglītības un izpratnes līmeņa celšanu būtu iespējams nodrošināt, sadarbojoties ar ekspertiem un NVO. Papildus būtu nepieciešams veikt arī pašu NVA darbinieku uzskatu par dzimumu līdztiesības jautājumiem apzināšanu un stratēģijas izstrādi, lai pārvarētu konstatētās neobjektivitātes.

4. Sabiedrības iesaiste

Pētījuma gaitā ir secināts, ka dažādi statistikas dati dzimumu griezumā tiek ievākti, taču netiek pilnībā izmantotas to sniegtās iespējas. NVA dati ir ievākti dzimuma griezumā, piemēram, par apmācību apmeklējumu, informācijas iegūšanas ceļiem un apmierinātību ar apmācību saturu, bet dzimums nav apzināti izdalīts un analizēts veicot novērtējumu. Piemēram, apmācību programmu izstrādes ietvaros netika veikta dzimumjūtīga analīze par mērķauditorijas vēlmēm, vajadzībām, interesēm un gaidām dzimumu griezumā, līdz ar to nav iespējams runāt par mērķtiecīgām aktivitātēm pienesuma sniegšanai vīriešiem un sievietēm. Vēl viens piemērs ir vīriešu un sieviešu mediju lietošanas analīzes trūkums komunikācijas aktivitāšu izstrādē – nav sniegts pamatojums konkrēto projekta aktivitāšu izvēlei. Līdz ar to nav skaidrs, vai izvēlēta komunikācijas stratēģija sasniedz vai nesasniedz mērķauditoriju.

NVA ir nepieciešams spert nākošo soli un izmantot ievākto datu piedāvātās iespējas, padarot redzamu dzimumu perspektīvu, regulārajās NVA klientu apmierinātības anketās iekļaut jautājumus par dzimumu vajadzībām apmācību procesā, tā nodrošinot pēc dzimuma sadalītu datu uzkrāšanu to tālākai analīzei (apmācības norises laika novērtējums, apmācības norises vietas novērtējums, informācijas izplatīšanas kanālu novērtējums, u.c.).

Dzimuma aspekta apzināšanās un integrēšana budžetā ļauj precīzāk apzināt cilvēku vēlmes un vajadzības (tās var atšķirties dzimuma griezumā), kā arī efektīvāk darboties ar to barjeru novēršanu, kas liedz indivīdiem pilnībā izmantot piedāvātos pašvaldības pakalpojumus (barjerām arī piemīt uz dzimumu balstīts raksturs).

²⁴⁴ 2015.gada 11.augusta Ministru kabineta noteikumi Nr. 467 "Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 9.1.1. specifiskā atbalsta mērķa "Palielināt nelabvēlīgākā situācijā esošu bezdarbnieku iekļaušanos darba tirgū" 9.1.1.3. pasākuma "Atbalsts sociālajai uzņēmējdarbībai" īstenošanas noteikumi". Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/275959-darbibas-programmas-izaugsme-un-nodarbinatiba-9-1-1-specifiska-atbalsta-merka-palinelinat-nelabveligaka-situacija-esosu>

5. Pēc dzimuma sadalīti dati

Pētījuma gaitā ir secināts, ka dažādi statistikas dati dzimumu griezumā tiek ievākti, taču netiek pilnībā izmantotas to sniegtās iespējas. Piemēram, CSP pētījums “Sievietes un vīrieši Latvijā 2016” sniedz informāciju par daudziem sabiedrības dzīves aspektiem dzimumu griezumā, piemēram, nodarbinātību, izglītību, gan atalgojumu un veselības stāvokli. Arī NVA dati ir ievākti dzimuma griezumā, piemēram, par apmācību apmeklējumu, informācijas iegūšanas ceļiem un apmierinātību ar apmācību saturu, bet dzimums nav apzināts, izdalīts un analizēts. Līdz ar to ir nepieciešams spert nākošo soli un izmantot ievāktu datu piedāvātās iespējas un ieskatus, akcentējot dzimumu perspektīvu. Kā galvenās barjeras šī soļa spersnā ir iespējams identificēt praktisko zināšanu un politiskās gribas trūkumu, kas kopumā izriet no sabiedrībā valdošajiem stereotipiem par dzimumu lomām un neticību pārmaiņu iespējamībai.

6. Secinājumi par dzimuma aspekta integrēšanu budžeta programmās

Detalizēti analizējot Aizkraukles novada pašvaldības budžeta kategoriju 08.000 “Atpūta, kultūra, reliģija” un LM budžeta apakšprogrammas 63.0700 īstenoto aktīvo nodarbinātības pasākumu, tika konstatētas šādas tendences valsts pārvaldes un pašvaldības līmenī.

Aizkraukles novada pašvaldības budžeta kategorija 08.000 “Atpūta, kultūra, reliģija”

1. Aizkraukles pašvaldība mērķtiecīgi strādā, lai uzlabotu iedzīvotāju dzīves kvalitāti un apmierinātību. Tas tiek darīts par pamatu ņemot izstrādāto attīstības stratēģiju un programmu, kuras mērķis ir attīstīt izglītotu un aktīvu sabiedrību. Tādēļ arī liela uzmanība tiek pievērsta norisēm sporta, kultūras, atpūtas un reliģijas jomā.
2. Šobrīd Aizkraukles novada pašvaldībai nav apstiprināta kultūras attīstības stratēģija, lai gan tās projekts ir izstrādāts.
3. Pašvaldības budžeta izstrādes process ir balstīts uz iepriekšējo gadu budžeta analīzi, kas tiek koriģēts atbilstoši aktuālajām un sagaidāmajām norisēm. Tā rezultātā analizētās budžeta kategorijas svārstības trīs analizēto gadu periodā (no 2014. līdz 2016. gadam) ir minimālas. Šāda pieeja nodrošina zināmu stabilitāti, pēctecību un procesa prognozējamību pašvaldības darbā, bet vienlaicīgi arī vienveidību piedāvāto pakalpojumu un aktivitāšu klāstā.
4. Budžeta izstrādes process norisinās atbilstoši likuma par “Par pašvaldību budžetiem” 16.panta nosacījumiem, taču pašvaldībai ir rīcības brīvība, izstrādājot budžeta pielikumu formu un detalizācijas pakāpi.
5. Aizkraukles novada pašvaldībā lēmumi par pasākumiem un to finansējumu tiek pieņemti secīgā un strukturētā veidā, t.i. budžeta priekšlikumus sagatavo atbildīgā iestāde, kas tālāk tiek virzīti, izdiskutēti un saskaņoti nozaru komisijās un domes komitejās. Budžeta gala versija tiek apstiprināta domes sēdē.
6. Pašvaldības budžeta sagatavošanā un izpildes analīzē dzimuma aspekts netiek izdalīts, t.i. līdzekļu plānošanas un apguves dati netiek skatīti dzimumu griezumā:
 - a. Pašvaldība neuzkrāj datus par pakalpojumu gala saņēmēju skaitu un to dzimumu. Šāda informācija ir epizodiska. Dzimuma aspekts netiek izmantots budžeta plānošanas un izstrādes procesā, kā arī pasākumu īstenošanā un izvērtēšanā. Netiek analizēta arī pasākumu norises ietekme uz vīriešiem un sievietēm. Attiecīgi, šie aspekti nav ņemta vērā, plānojot pasākumus nākamajos gados.
 - b. Pašvaldībā tiek apkopotā dati un informācija par kopējo iedzīvotāju apmierinātību ar pašvaldības sniegtajiem pakalpojumiem, taču regulāra iedzīvotāju apmierinātības datu apkopošana dzimumu griezumā netiek veikta.
 - c. Pētījuma izstrādes gaitā nav gūts apliecinājums tam, ka pašvaldība veiktu sistemātisku iedzīvotāju vajadzību izpēti, t.sk. dzimumu griezumā.
7. Veicot budžeta kategorijas detalizētu analīzi, t.sk. izvērtējot ietekmi uz sievietēm un vīriešiem līdzsvarotu pārstāvētību, tika konstatēts:

- a. Analizētās budžeta kategorijas tiešo izmaksu (jeb uz konkrētu personu vai personu grupu attiecināmo izmaksu) īpatsvars ir zem 10% no kopējām dotās kategorijas izmaksām. Pārējās izmaksas ir uzskatāmas par netiešām, jo tās ir saistītas ar kultūras, sporta un izglītības infrastruktūras uzturēšanu un apkalpošanu.
- b. Sievietes novadā kopumā ir vairāk apmierinātas ar novada domes rīkotajiem kultūras un sporta pasākumiem un pakalpojumiem nekā vīrieši. Pilnībā apmierināti vai apmierināti ir 54,3% vīriešu un 69,7% sieviešu, kas skaidri parāda ka stratēģisko mērķu sasniegšanai pašvaldībai būtu daudz detalizētāk jāanalizē vīriešu zemās apmierinātības iemeslus.
- c. Statistikas datu trūkuma dēļ ir apgrūtināta iespēja precīzi identificēt iedzīvotāju grupu, kuru tieši ietekmē konkrētā budžeta kategorija. Neskatoties uz to, analīze ļauj izsekot sekojošiem faktiem un tendencēm:
 - i. Pētījuma ietvaros atklāts, ka vīriešu līdzdalība ir augstāka dažādos sporta pasākumos. Pašvaldības finansētajos sporta klubos sieviešu līdzdalība ir tikai 0,04%. Savukārt sporta aktivitātes, kas ir interesantākas sievietēm, piemēram fitnesa nodarbības, atšķirībā no citām sporta sekcijām, ir maksas pakalpojums.
 - ii. Daļai sabiedrības ir sniegta iespēja nodarboties ar fiziskajām aktivitātēm saņemot daļēju pašvaldības budžeta līdzfinansējumu, bet daļai šīs aktivitātes ir jāfinansē no personīgiem līdzekļiem. Iespējams, ka situāciju var mainīt, veidojot attiecīgu biedrību (piemēram, fitnesa klubu), kas varētu pretendēt uz pašvaldības līdzfinansējumu, jo pretējā gadījumā, pašvaldība nevar atbalstīt personu individuālās sporta aktivitātes.
 - iii. Saskaņā ar pētnieku veiktajiem novērojumiem un analīzi, kultūras un izglītojošos pasākumos un aktivitātēs vairāk iesaistās sievietes.

LM budžeta apakšprogrammas 63.0700 īstenotais aktīvās nodarbinātības pasākums

1. NVA īstenotā aktīvā nodarbinātības pasākuma ietvaros tiek izstrādāts profesiju saraksts pa nozarēm, kurās bezdarbniekiem un darba meklētājiem tiek sniegts atbalsts finansētu apmācību veidā. Apmācību programmu virzieni ir noteikti, balstoties uz Latvijas ekonomikas vajadzībām un prognozēm par darba spēka pieprasījumu;
2. NVA budžeta plānošanā vadošā loma ir finanšu sadales komisijai, kas sagatavoto budžeta projektu, saskaņo ar pārraugošajām institūcijām (LM un FM), turklāt pēdējām ir iespēja ieteikt izmaiņas budžeta pozīcijās, kas būtu nepieciešamas vienu vai otru mērķu sasniegšanai. Tādējādi, gan NVA, gan LM un FM ir iespēja veikt pamatotas izmaiņas budžetā saskaņā ar integrētās pieejas dzimumu līdztiesībai ieviešanas principiem.
3. Apmācību programmas ir brīvi pieejamas jebkuram bezdarbnieka un darba meklētāja statusā esošam iedzīvotājam neatkarīgi no dzimuma, vecuma vai iepriekšējās izglītības;
4. NVA finansētās apmācību izmaksas tiek diferencētas atkarībā no iegūstamās profesionālās kvalifikācijas – jo sarežģītāka tēma, jo lielāks finansējums;
5. Dzimuma aspekts aktīvā nodarbinātības pasākuma sagatavošanā netiek izdalīts, taču tas tiek ņemts vērā reģistrējot pasākumu dalībniekus, kā arī pēc aktivitātes norises – veicot apmierinātības aptauju.

6. Ir izveidota statistikas datu bāze, kas sniedz pilnīgu informāciju un priekšstatu par pasākuma norisi un sasniegtajiem rezultātiem, t.sk. dzimumu griezumā. Tomēr iegūto datu analīze dzimumu griezumā NVA nav veikta un vīriešu un sieviešu vajadzību analīzes rezultāti netiek izmantoti apmācību profesiju saraksta izstrādes un apstiprināšanas procesā.
7. Aktivitāšu analīze dzimumu griezumā ļauj secināt sekojošo:
 - a. Apskatot apmācību apmeklētību dzimumu griezumā, vīriešu īpatsvars (virs 85%) dominē tādās nozarēs kā enerģētika, metālapstrāde, mašīnbūve, mašīnzinības (auto), būvniecība, kokrūpniecība un elektronisko un optisko iekārtu ražošana, informācijas un komunikācijas tehnoloģijas.
 - b. Sievietēm lielākais apmācībām izlietotais finansējums ir tādās nozarēs kā skaistumkopšana, tekstilizstrādājumu, apģērbu, ādas un ādas izstrādājumu ražošana, veselība un sociālā aprūpe, uzņēmējdarbība, finanses, grāmatvedība, administrēšana (vairumtirdzniecība, mazumtirdzniecība un komerczinības) un profesiju grupā “Noliktavas pārzinis”, kas attiecas uz vairumtirdzniecības, mazumtirdzniecības, komerczinību un transporta un loģistikas nozari.
 - c. Analizējot kopējo apmācībām izlietoto finansējumu, var secināt, ka 2014. gadā izlietotais kopējais finansējums pa dzimumiem attiecībā pret bezdarbnieku dzimumu struktūru ir praktiski līdzīgs, t.i., atšķirības veidoja mazāk nekā 1%. 2015. gadā šī atšķirība veidoja jau gandrīz 4% par labu sievietēm, t.i., attiecībā pret sieviešu īpatsvaru bezdarbnieku struktūrā, viņu apmācībām tika novirzīts par 4% lielāks finansējums, savukārt vīriešiem tieši pretēji – par 4% mazāks finansējums. Savukārt 2016. gadā līdzsvars gandrīz atjaunojās – nobīde veidoja mazliet virs 1%.
 - d. Lielāko apmeklētāju daļu NVA apmācībās veido sievietes, taču vīriešu īpatsvars ir lielāks tādās apmācību tēmās, kam ir paredzēts lielāks finansējums, piemēram metinātāju vai elektriķu apmācības programmās. Sieviešu īpatsvars ir lielāks apmācību programmās ar mazāku paredzētu finansējumu, piemēram, sociālā aprūpe, grāmatvedība u.c. Tā rezultātā apmācībām izlietotais budžets dzimumu griezumā izlīdzinās.
 - e. Atšķirības apmācību jomu izmaksās, kontekstā ar faktisko apmācību apmeklētību un apmācību tematikas izvēli dzimumu griezumā parāda, ka viena vīrieša apmācībām NVA ir tērējusi vidēji par 49-64% lielāku finansējumu nekā vienas sievietes apmācībām.
 - f. Dzimumu grupu analīze liecina, ka trīs gadu laikā 53,1% no visām apmācībās iesaistītajām sievietēm, kuras bija pabeigušas apmācības, ir iekārtojušas darbā 6 mēnešu laikā pēc apmācību pabeigšanas. Līdzīga tendence ir arī vīriešu grupā, kurā darbā iekārtojušos personu īpatsvars salīdzinājumā ar sievietēm ir mazāks – 50%. Daļa jeb 7,8% no visām apmācībās iesaistītajām personām pārtrauca apmācības. Salīdzinot ar sievietēm, vīrieši par 1-3% biežāk izlemj pārtraukt apmācības.
 - g. Informācija par bezdarbnieka darba gaitām tiek uzkrāta tikai jau pieminēto sešu mēnešu periodā pēc apmācību pabeigšanas. Turklāt šī informācija ir tikai daļēja, jo neatspoguļo, piemēram, pēc darbā iekārtošanās saņemto atalgojumu. Plašākās informācijas uzkrāšana par apmācītā bezdarbnieka darba gaitām ilgākā laika periodā (t.sk. dzimumu

griezumā) ļautu veikt dziļāku analīzi par programmas efektivitāti un nepieciešamajiem uzlabojumiem.

8. Aktivitātes ietvaros un pētījuma gaitā ir veikta izpēte par apmācību dalībnieku apmierinātību:
 - a. Kopumā sievietes daudz biežāk nekā vīrieši uzskatīja, ka dalība apmācībās ir palīdzējusi darba meklēšanas procesā. Tas liecina par to, ka netieši dzimumu vajadzības mācību procesā ir tikušas nodrošinātas. Tomēr šis iznākums ir nejaušs, nevis apzināta rīcība, izvirzot uz dzimumu balstītu mērķu sasniegšanu.
 - b. Apmierinātības aptauja uzrādīja, ka sievietes biežāk nekā vīrieši norāda, ka labprātāk izvēlas saņemt NVA pakalpojumu neklātienē (ja tādi tiktu piedāvāti), tas ir, elektroniski, kaut gan e-pakalpojumus NVA programmas ietvaros labprātāk izmanto tieši vīrieši. Vīriešu vidū interese par neklātienē pakalpojumiem ir mazāka, vīrieši primāri izvēlas iegūt informāciju klātienē. Jāuzsver, ka analizēto NVA programmu ietvaros neklātienē apmācības netiek veiktas. Neklātienē pakalpojumu izvēles motivācija būtu padziļinātas izpētes vērts jautājums - pakalpojumu klāsts, izvēles iemesli u.c., ļautu precīzāk izprast sieviešu un vīriešu vajadzības. Tomēr jau konstatētās atšķirības uzrāda, ka nepieciešamības vīriešiem un sievietēm nav vienādas.
 - c. Vīrieši vairāk nekā sievietes izmanto iespēju apmeklēt apmācības ārpus savas dzīvesvietas reģiona. Tas norāda uz to, ka vīriešu mobilitāte kopumā ir augstāka. Šis ir konkrēts piemērs, kas atspoguļo uz dzimumu balstītās atšķirības pakalpojuma izmantošanā. Iemesli šādai izvēlei ir dziļākas izpētes vērti. Iespējams, ka mājsaimniecības uzturēšana un/vai bērnu aprūpe ietekmē sieviešu iespējas pakalpojuma saņemšanai, kā arī mobilitāti kopumā. Ņemot vērā šo aspektu, var veicināt piemērotāku NVA pakalpojumu izveidi, kur tiktu ņemtas vērā apmācāmo vajadzības un novērstas esošās barjeras.
 - d. Mācību programmu un pakalpojumu nodrošinātāji norāda, ka bezdarbnieku interese par apmācībām un to apmeklējums uzrāda diezgan izteiktu apmācību tematikas dalījumu sieviešu un vīriešu profesijās, uzturot spēkā tradicionālo dzimumu lomu ietvaru.

7. Rekomendācijas dzimuma aspekta integrēšanai budžeta veidošanas procesā

Balstoties uz secinājumiem un ņemot vērā tendences dzimumu līdztiesības jautājumos, piemēram ienākumu līmeņa atšķirības vīriešiem un sievietēm, kā arī sabiedrības neitrālo attieksmi pret dzimumu nevienlīdzības izpausmēm valstī, ir definētas praktiskas, Latvijas kontekstam atbilstošas rekomendācijas.

Aizkraukles novada pašvaldības budžeta kategorija 08.000 "Atpūta, kultūra, reliģija"

1. Izstrādātais kultūras attīstības stratēģijas projekts var būt par pirmo praktisko soli dzimumu pieejas budžeta veidošanā ieviešanai pašvaldībā, tā nodrošinot dzimuma aspekta integrēšanu pašvaldības attīstības virzienos.

2. Kultūras attīstības stratēģijā, definējot konkrētus mērķus, ir jānosaka iedzīvotāju vajadzības dzimumu griezumā. Tāpat nepieciešams identificēt esošās barjeras, kas liedz iedzīvotājiem pilnībā izmantot domes sniegtos pakalpojumus.
3. Mērķu noteikšana dzimumu griezumā ļaus izstrādāt precīzāku mārketinga stratēģiju, piemēram, nosakot konkrētus informācijas izplatīšanas kanālus, sniedzamās informācijas apjomu un detalizācijas pakāpi.
4. Precīzi definēti mārketinga instrumenti abu dzimumu uzrunāšanai ļautu precīzāk apmierināt iedzīvotāju vajadzības. Dzimumu griezumā nodalītu datu izmantošana kultūras stratēģijas veidošanā var sekmēt tādu aktivitāšu veidošanu, kas ir vērstas uz sievietes un vīriešu vajadzībām un interesēm, tā rezultātā sekmējot abu dzimumu līdzvērtīgāku pieeju publiskajiem ekonomiskajiem resursiem (infrastruktūra, pašvaldības finanšu resursi u.c.).
5. Sekmīgākas budžeta plānošanas nolūkos pēc dzimuma sadalītu datu vākšana ieteicama pa nozarēm un jomām, nevis pa budžeta programmām vai kategorijām, tā aptverot visu kultūras jomu, nevis tikai vienu budžeta kategoriju.
6. Turpmāk Aizkraukles novada pašvaldībai ieteicama detalizēta to pasākumu analīze, kuros tiek sasniegts dzimumu līdzsvars, pievēršot uzmanību šādiem aspektiem:
 - a. Pasākuma saturs (tēma, jaunie vai tradicionālie pasākumi, jauninājumi norisē u.tml.);
 - b. Veiktās mārketinga aktivitātes (to skaits, apjoms, mērķauditorija);
 - c. Informācijas izplatīšanas kanāli (primārie un sekundārie izplatīšanas kanāli, informācijas izplatīšanas laiks u.tml.);
 - d. Pasākuma norises vieta un laiks (laika un dienas izvēle, “pārklāšanās” ar citiem pasākumiem novadā u.tml.);
 - e. Pasākuma organizēšanā iesaistītie sadarbības partneri (ja attiecināms);
 - f. Pasākumā pieejamās papildus aktivitātes (piemēram, radošās darbnīcas bērniem, iespējas kaut ko iegādāties, iespējas iegūt jaunas prasmes u.c.).
7. Ieteicams izvērtēt pašvaldības finansētās sporta aktivitātes un, veicot novada iedzīvotāju aptaujas, identificēt sporta veidus, kas atbilst sievietes interesēm, kā arī meklēt risinājumus, lai pašvaldība varētu atbalstīt šīs aktivitātes. Jau projekta laikā notika izmaiņas sporta aktivitāšu piedāvājumā sievietēm Aizkrauklē, piedāvājot gan fitnesa nodarbības, gan baleta nodarbības, kas izpelnījās lielu popularitāti. Šīs izmaiņas apliecina pašvaldības gatavību un vēlmi sniegt iedzīvotājiem pakalpojumus, kas atbilst viņu interesēm un vajadzībām.
8. Pašvaldības loma dzimumu līdzsvara iegūšanai kultūras jomā varētu izpausties kā tiešāka vīriešu uzrunāšana un vīriešu interesēm atbilstošāka piedāvājuma izstrādāšana.
9. Pašvaldībai būtu ieteicams iedibināt un/vai intensificēt informācijas apmaiņu ar novadā esošajām NVO, ar mērķi noskaidrot kāda vienam vai otram pasākumam ir bijusi ietekme, piemēram, uz kādām sociālā riska grupām.
10. Vispusīgākas informācijas iegūšanai ir ieteicams veikt analīzi nevis budžeta kategoriju, bet gan nozaru griezumā.

LM budžeta apakšprogrammas 63.0700 īstenots aktīvais nodarbinātības pasākums

1. Izmantojot informatīvās kampaņas, NVA mērķtiecīgi jānudina bezdarbniekus un darba meklētājus apgūt profesijas virzoties ārpus ierastā un tradicionālā standarta par dzimumiem piemērotām profesijām. Izstrādāt konkrētus kritērijus apmācītājiem un apmācību programmu novērtēšanai, kas ir vērsta uz dzimumā balstīto stereotipu mazināšanu. Savukārt NVA konsultantiem iedrošināt bezdarbniekus un darba meklētājus izvēlēties pakalpojumu, nebalstoties pieņēmumos par apmācības atbilstību/neatbilstību “sieviešu” vai “vīriešu” profesijai.
2. Pilnveidot NVA kvalitātes rokasgrāmatā esošos procesu aprakstus, lai kvalitatīvi papildinātu iegūtos datus dzimumu griezumā, ko var izmantot gan apmācību profesiju saraksta izvēlē, gan apmācību ikdienas plānošanā, gan turpmākā analizē. Būtiskākie procesā iekļaujamie posmi:
 - a. Veikt mērķu analīzi dzimuma griezumā (noteikt vajadzības un identificēt barjeras mērķu sasniegšanai);
 - b. Izvērtēt piedāvājuma atbilstību identificētajām vajadzībām un barjerām atkarībā no dzimuma;
 - c. Veikt izvērtējumu un monitoringu, izmantojot identificētos mērķus dzimumu griezumā;
 - d. Veikt iegūto rezultātu integrēšanu tālākajās apmācību aktivitātēs, nodrošinot atgriezenisko saiti un nepārtrauktību vīriešu un sieviešu vajadzību apmierināšanā un barjeru novēršanā.
3. Dziļākas apmācību efektivitātes analīzes nolūkos būtu nepieciešams sadarbībā ar Valsts ieņēmumu dienestu rast iespēju analizēt apmācību rezultātus, balstoties uz bezdarbnieku darbā iekārtošanās statusu (darbā iekārtošanās laiks, amats, atalgojums u.c.) ilgākā laka periodā nekā pašreiz NVA noteiktais sešu mēnešu periods. Šāda analīze arī būtu jāveic nozaru un dzimumu griezumā.
4. Regulārajās NVA klientu apmierinātības anketās iekļaut jautājumus par vīriešu un sieviešu vajadzībām apmācību procesā, tā nodrošinot pēc dzimuma sadalītu datu uzkrāšanu to tālākai analīzei (apmācības norises laika novērtējums, apmācības norises vietas novērtējums, informācijas izplatīšanas kanālu novērtējums, u.c.).

7. Ieteikumi nacionālās politikas pilnveidošanai

Rekomendācijas dzimumu aspektu integrēšanai budžeta veidošanas procesā sastāv no vairākiem rīcības virzieniem un tiem pakārtotiem uzdevumiem²⁴⁵, un tās ir izstrādātas, ņemot vērā Latvijas kontekstu un rīcībpolitikas veidošanas praksi.

Dzimuma aspekta integrēšana budžeta veidošanā kā uz aktivitātēm orientēts process

1. rīcības virziens. Publiskās pārvaldes izglītošana un apmācība.

Mērķis: izglītot valsts pārvaldes un pašvaldību darbiniekus par dzimumu aspektu integrēšanas budžeta veidošanas procesā nozīmi, lietderību un metodoloģiju.

Uzdevumi	Iesaistītas institūcijas	Sasniedzamā mērķauditorija/ rezultāts
Izglītojošo semināru organizēšana publiskās pārvaldes darbiniekiem par dzimumu aspektu integrēšanu budžeta veidošanas procesā	LM, SIF, VK, VAS	Publiskās pārvaldes darbinieki iegūst izpratni par dzimumu līdztiesības budžetēšanas principiem un sniegtajām priekšrocībām
Izglītojošo pasākumu organizēšana valsts un pašvaldību politiķiem	LM, SIF, VK, VAS, LPS	Politisko partiju pārstāvji iegūst priekšstatu par dzimumu līdztiesības aspektu iekļaušanu budžetā priekšrocībām un ieguvumiem. Tas savukārt ļautu iekļaut šo aspektu valsts un pašvaldību līmeņa normatīvajos aktos.
Regulāra konsultāciju organizēšanu ar NVO un par dzimumu līdztiesības jautājumiem	Ministrijas, iestādes, NVO	Publiskās pārvaldes darbinieki, NVO. Tiek nodrošināta organizāciju komunikācija, informācijas apmaiņa.

2. rīcības virziens. Pēc dzimuma sadalītas statistikas veidošana, uzkrāšana.

Mērķis: iegūt precīzu informāciju par to, kādas izmaksas veidojas, vācot, uzkrājot un analizējot pēc dzimuma sadalītu informāciju.

Uzdevumi	Iesaistītas institūcijas	Sasniedzamais rezultāts
Vienoties par pieeju pēc dzimuma sadalītas statistikas vākšanai: a) atsevišķu pilotprojektu pieeja, kad dati pilotprojekta veidā tiek vākti par jomām (t.s., decentralizētā pieeja); b) tiek pieņemts lēmums par pēc dzimuma sadalītu datu vākšanu visās ministrijās (t.s., centralizētā pieeja).	LM, FM, uzraudzības padome, CSP	Vīriešu un sieviešu dzīves situāciju, dzīves apstākļu, vajadzību un trūkumu apzināšanās.

²⁴⁵ Rekomendāciju veidošanā ir ņemts vērā: O'Hagan, A. (2008). Gender Budgeting in Europe: A sustainable route to policy change? PSA Northern Postgraduate Conference June 6 2008. Pieejams: http://www.pol.ed.ac.uk/_data/assets/word_doc/0016/15640/o_hagan_paper.doc un Neimanis, A. (2003). Dzimumu līdztiesības principa integrēšana praksē. ANO Attīstības programmas pārstāvniecība Latvijā. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/dzimumu_lidztiesiba/neimanis_integresana_prakse.pdf

Uzdevumi	Iesaistītas institūcijas	Sasniedzamais rezultāts
Decentralizētā pieeja		
Izvēlēties 2-3 pilotprojektus dzimuma aspekta budžeta veidošanā integrēšanai. Iespējamās jomas: kultūras joma republikas pilsētā un veselības aprūpe.	LM, FM, KM, VM,	Pirmo veiksmes stāstu radišana. Budžetēšanas procesu attīstīšana.
Izvēlēto pilotprojektu institūcijas uzsāk ar pēc dzimuma sadalītu datu vākšanu no 2018. gada sākuma.	LM, Uzraudzības padome	Valsts pārvaldes un pašvaldību institūcijas iegūst datus, ko iespējams izmantot dzimumu līdztiesības situācijas izvērtēšanā.
Pēc datu savākšanas izvēlēto pilotprojektu institūcijas veic izmaiņas budžeta plānošanas procesā no 2019. gada.	LM, Uzraudzības padome	Valsts pārvaldes un pašvaldību institūcijas iegūst pilnvērtīgu instrumentu 2019. gada budžeta veidošanai, ņemot vērā dzimuma aspektus.
Uzlaboto budžetu un budžeta veidošanas procesu analīze 2020. gadā.	LM, Uzraudzības padome	Valsts pārvaldes un pašvaldību institūcijas iegūst uzlabotu budžeta veidošanas instrumentu.
Centralizētā pieeja		
Nepieciešams definēt, kādus pēc dzimuma sadalītus datus valsts pārvaldes un pašvaldību institūcijas apkopos. Apkopojamie dati katru gadu jāpārskata un nepieciešamības gadījumā jāpapildina.	LM, Uzraudzības padome, CSP, pilotprojektu institūcijas	Valsts pārvaldes un pašvaldību institūciju rīcībā ir visi nepieciešamie dati dzimumu līdztiesības jautājumu attīstības izvērtēšanai.
“Dzimuma aspektu integrēšanas budžetā” koordinatoru tīkla izveidošana nozares ministrijās un viņu apmācības.	LM, SIF, Uzraudzības padome	Katrā nozares ministrijā ir vismaz viens ziņošs darbinieks, kurš var sniegt metodoloģisku palīdzību pārējiem pēc dzimuma sadalītu datu iegūšanā, uzkrāšanā un analīzē.

3.rīcības virziens. Vienotas metodoloģijas izstrāde un pielietošana dzimuma aspekta integrēšanai budžeta veidošanas procesā.

Mērķis: sekmēt vienotas un uz situācijas izpēti balstītas metodoloģijas pielietojumu dzimuma aspekta integrēšanai budžeta veidošanas procesā valsts un pašvaldību līmenī.

Uzdevumi	Iesaistītas institūcijas	Sasniedzamais rezultāts
Izveidot vai, pamatojoties uz ārvalstu praksi, pārņemt un aprobēt metodoloģiju dzimuma aspekta integrēšanai budžeta veidošanas procesos Latvijā	LM, Dzimumu līdztiesības komiteja, nozaru ministrijas	Vienotas metodoloģijas izmantošana valsts un pašvaldību līmenī dzimuma aspekta integrēšanai budžeta veidošanas procesā

4.rīcības virziens. Sabiedrības vispārējo izpratni veicinošas kampaņas.

Mērķis: palielināt sabiedrības izpratni par dzimumu aspektu integrēšanu budžeta veidošanas procesā, lai gūtu atbalstu šim jaunievedumam un veicinātu sabiedrības līdzdalību dzimuma aspekta integrētās pieejas nodrošināšanai.

Uzdevumi	Iesaistītas institūcijas	Sasniedzamā mērķauditorija
----------	--------------------------	----------------------------

Pētījuma veikšana par dzimumu līdztiesības kā centrālās tēmas iekļaušanu nacionālas nozīmes plānošanas dokumentos	Individuālie pētnieki, pētniecības institūti	Politikas veidotāji, politiķi un plašāka sabiedrība
Plašas sabiedrības informēšanas kampaņas veidošana sociālajos tīklos, iesaistot viedokļu līderus – “Dzimumu līdztiesības un dzimumu aspektu integrēšanas budžetā”, labās gribas vēstnieku nominēšana	LM, SIF	Visa sabiedrība
Labās prakses piemēru (pētījumu) popularizēšana un skaidrošana, izmantojot gan Latvijas, gan citu valstu pieredzi.	Latvijas augstskolas, sadarbojoties ar vietējām un starptautiskām organizācijām	Visa sabiedrība
Veidot mediju dienaskārtību tā, lai dzimumu līdztiesības jautājumi, kā arī veiktie pasākumi un kampaņas tiktu regulāri un plaši atspoguļoti medijos un tiktu akcentēti to nozīme un ieguvumi sabiedrībai.	Mediji	Visa sabiedrība

Šajā rīcības virzienā ir būtiska mediju iesaiste tēmas popularizēšanā un mērķtiecīgs kampaņu un pētījumu atspoguļojums plašsaziņas līdzekļos.

5. rīcības virziens. Monitorings.

Mērķis: regulāri analizēt iegūtos datus, kas sadalīti pēc dzimuma, un, balstoties uz datiem, noteikt sasniedzamos rezultātos rādītājus rīcībpolitiku uzlabošanai

Uzdevumi	Iesaistītas institūcijas	Sasniedzamā mērķauditorija/ rezultāts
Sagatavot pirmos pārskatus par pēc dzimuma sadalīto datu ietekmi uz pakalpojumiem 2019. gadā, ietverot šo informāciju iestāžu gada publiskajos pārskatos (centralizētā pieejā)	Ministrijas, iestādes	Visa sabiedrība iegūst informāciju par uzlabojumiem pakalpojumos, kas saistīti ar dzimuma aspekta integrēšanu budžeta veidošanas procesā
Sagatavot pārskatu par pilotprojektu rezultātiem 2019. gadā (decentralizētā pieejā)	LM, SIF, Uzraudzības padome	Visa sabiedrība iegūst informāciju par uzlabojumiem pakalpojumos, kas saistīti ar dzimuma aspekta integrēšanu budžeta veidošanas procesā

Dzimuma aspektu integrēšana budžeta veidošanas procesā kā secīgs process

Savukārt, ja dzimuma aspektu integrēšana budžeta veidošanas procesā tiek veidots kā secīgs process, tad ir ieteicams ievērot šādu metodoloģiju²⁴⁶:

Darbība	Iespējamais termiņš
1. posms. Sākotnējās situācijas novērtējums	
Lēmums par pēc dzimuma sadalīto datu vākšanu, apkopošanu, analīzi.	2018.

²⁴⁶ Metodoloģija pielāgota Latvijas kontekstam, balstoties uz Ivanina T., Ievchenko S., Karpets N., Mykytas O., Ostapchuk O., Riabushenko N., Zhukova O., Yarosh O. (2016). Gender responsive budgeting in Ukraine: theory and practice, Kyiv, 57-58lpp; Quinn, S. (2016). Europe: A Survey of Gender Budgeting Efforts. IMF Working paper, International Monetary Fund, Washington. Pieejams: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2016/wp16155.pdf>

Darbība	Iespējamais termiņš
Pēc dzimuma sadalītu datu vākšana institūcijās (neatkarīgi no tā, vai priekšroka tiek dota centralizētai vai decentralizētai pieejai).	2018.
Pārskatu sagatavošana par ievāktajiem datiem.	2019.
"Dzimumu profila" veidošana (t.i., statistisko datu analīze) ar sniegto pakalpojumu struktūras analīzi, lietotāju un pakalpojumu saņēmēju, kuri sadalīti pēc dzimuma, analīze	2019.-2020.
2. posms. Pēc dzimuma sadalīta budžeta analīze (pēc programmām un pasākumiem)	
Pakalpojumu izmaksu aprēķināšana uz vienu iedzīvotāju; budžeta piešķirumu novērtējums pakalpojumiem, ņemot vērā to sadalījumu starp vīriešiem un sievietēm; kā arī kopējo programmas/pasākumu īstenošanas izmaksu novērtējums, kuru mērķis ir nodrošināt dzimumu līdztiesību.	2020.
Pasākuma/programmas finansējuma salīdzinošā analīze pa gadiem, kur tiek veikta pieprasīto un faktisko finanšu resursu salīdzinājums; un novērtējums par ietekmi uz dzimumu līdzsvaru atkarībā no finansējuma līmeņa.	2021.
3. posms. Ar dzimumu saistītu problēmu noteikšana, dzimumiem līdztiesīga budžeta sagaidāmo rezultātu un mērķu identificēšana	
Pētījumu veikšana, lai noteiktu dzimumu nevienlīdzības faktus, kā arī analizētu politiskos lēmumus, kas veicina nevienlīdzību	2021.
Konkrētu uzdevumu un mērķu formulēšana dzimumu līdztiesības jautājumu risināšanai budžeta politikā	2021.
4. posms. Dzimumu līdzsvaru veicinošo pasākumu formulēšana un to ieviešanai nepieciešamo izmaksu aprēķināšana	
Viena līdz trīs pasākumu plānošana katras nozares ietvaros, kuru mērķis ir samazināt vai novērst nevienlīdzību, vai arī panākt dzimumu līdzsvaru.	2021.
5. posms. Dzimumu ietekmes noteikšana plānotajiem budžeta pasākumiem	
Izvēlēto pasākumu nozarēs <i>ex-ante</i> analīze sociālekonomiskas ietekmes uz dzimumu grupām noteikšanai	2021.
6. posms. Dzimumu aspektu integrēšanas vidusposma izvērtējums	
	2022.

Papildus tam, lai sekmētu integrētās pieejas izmantošanu dzimumu līdztiesības īstenošanai un dzimuma aspekta iekļaušanai budžeta veidošanas procesos, ir nepieciešama sekojošo ieinteresēto pušu iesaistīšanās:

- a) NVO: sniedz atbalstu Latvijas institucionālā mehānisma vadošajām institūcijām konkrēto mērķa grupu sasniegšanai stratēģiski virzīto pasākumu un kampaņu ietvaros. Nodrošina informācijas izplatīšanu konkrētām mērķa grupām, kā arī plašākai publikai.
- b) Masu mediji: pozitīvās publicitātes veidošana un regulāra pasākumu un kampaņu atspoguļošana medijos. Atbalsts LM un Dzimumu līdztiesības komitejai dzimumu līdztiesības jautājumu virzīšanā sabiedrībā, izmantojot plašsaziņas līdzekļiem.
- c) EIGE: var sniegt un nodrošināt ekspertu palīdzību ar dzimumu līdztiesību saistītajos jautājumos, kā arī sniegt atbalstu optimālu lēmumu pieņemšanā par Latvijas rīcībpolitiku. Tāpat institūts apkopo labo praksi un var sniegt savu ekspertīzi Latvijai dzimuma aspekta integrēšanai budžeta veidošanas procesos;
- d) Zinātnieki un eksperti: sniedz ekspertīzi ar dzimumu līdztiesību saistītajos jautājumos.

8. Izmantotās literatūras un avotu saraksts

Aizkraukles novada ilgtspējīgas attīstības stratēģija 2014.-2025. gadam. Pieejams: http://www.aizkraukle.lv/upload/oficiali_dokumenti/attistibas_dokumenti/2013_2025/aizkraukles_novada_ilgtspējigas_attistibas_strategija.pdf

Aizkraukles novada integrētās attīstības programma 2014.-2020. gadam (aktualizēta 2014. gada decembrī). Pieejams: http://www.aizkraukle.lv/upload/att_plans.pdf

Aizkraukles novada pašvaldība (2013). 2013.gadā dzimušo mazuļu sveikšana. Pieejams: http://www.aizkraukle.lv/page/196?action=showpicture&p_id=1793&g_id=130

Aizkraukles novada pašvaldība (2014). Lāčplēša dienas piemiņas pasākums Aizkrauklē. Aizkraukle.lv. Pieejams: http://www.aizkraukle.lv/page/196?action=showpicture&p_id=2476&g_id=151

Aizkraukles novada pašvaldība (2014). Pārnovadu Uzņēmēju diena Aizkrauklē. Aizkraukle.lv. Pieejams: http://www.aizkraukle.lv/page/196?action=showpicture&p_id=1959&g_id=133

Aizkraukles novada pašvaldība (2014). Ziemassvētku egles iedegšana. Aizkraukle.lv. Pieejams: http://www.aizkraukle.lv/page/196?action=showpicture&p_id=2500&g_id=153

Aizkraukles novada pašvaldība (2014). Zinību diena pilsētas centrālajā laukumā. Aizkraukle.lv. Pieejams: http://www.aizkraukle.lv/page/196?action=showpicture&p_id=2372&g_id=145

Aizkraukles novada pašvaldība (2015). Aizkraukles novada svētki. Aizkraukle.lv. Pieejams: http://www.aizkraukle.lv/page/196?action=showpicture&p_id=3424&g_id=188

Aizkraukles novada pašvaldība (2015). Gada notikums 2015. Aizkraukle.lv. Pieejams: http://www.aizkraukle.lv/page/196?action=showpicture&p_id=4023&g_id=213

Aizkraukles novada pašvaldība (2015). Novadu 14. grāmatu svētki Aizkrauklē. Aizkraukle.lv. Pieejams: http://www.aizkraukle.lv/page/196?action=showpicture&p_id=3739&g_id=198

Aizkraukles novada pašvaldība (2015). Tēvu diena Aizkrauklē 2015. Aizkraukle.lv. Pieejams: http://www.aizkraukle.lv/page/196?action=showpicture&p_id=3594&g_id=193

Aizkraukles novada pašvaldība (2016). Dziedošo ģimeņu festivāls "Skani Daugava". Aizkraukle.lv. Pieejams: http://www.aizkraukle.lv/page/196?action=showpicture&p_id=5025&g_id=245

Aizkraukles novada pašvaldība (2016). Lieldienas muzejā. Aizkraukle.lv. Pieejams: http://www.aizkraukle.lv/page/196?action=showpicture&p_id=4225&g_id=222

Aizkraukles novada pašvaldība (2016). Novada svētki. Aizkraukle.lv. Pieejams: http://www.aizkraukle.lv/page/196?action=showpicture&p_id=4747&g_id=238

Aizkraukles novada pašvaldība. Aizkraukles novada domes deputāti. Aizkraukle.lv. Pieejams: <http://www.aizkraukle.lv/page/528>

Aizkraukles novada pašvaldība. Aizkraukles novada domes komisijas. Aizkraukle.lv. Pieejams: <http://www.aizkraukle.lv/page/532>

Aizkraukles novada pašvaldība. Aizkraukles novada pašvaldības komiteju sastāvs un pieņemšanas laiki. Aizkraukle.lv. Pieejams: <http://www.aizkraukle.lv/page/530>

Aizkraukles novada pašvaldības 2014. gada budžets (apstiprināts 24.01.2014.). Pieejams: http://www.aizkraukle.lv/upload/oficiali_dokumenti/budzets/budzets_2014.pdf

Aizkraukles novada pašvaldības 2015. gada budžets (apstiprināts 28.01.2015.). Pieejams: http://www.aizkraukle.lv/upload/2015_gada_budzets_ar_pielikumiem.pdf

Aizkraukles novada pašvaldības 2016. gada budžets (apstiprināts 27.01.2016.) Pieejams: http://www.aizkraukle.lv/upload/27_01_2016_-9_pielikums_2_002_.pdf

Aizkraukles novada pašvaldības saistošie noteikumi Nr.2016/1 “Par Aizkraukles novada pašvaldības budžetu 2016. gadam” (apstiprināti 27.01.2016.). Pieejams: http://www.aizkraukle.lv/upload/27_01_2016_-9.pdf

Aizkraukles Vēstures un mākslas muzeja Darba plāns 2014. gadam (apstiprināts 2013. gada 27. decembrī)

Berggren, M., Nikula, V., and Silvell, M. (2003). Step by Step. Strategic work with gender mainstreaming, København Nordiska minister-rådet, 281pp

Budlender, D., Sharp, R., and the Commonwealth Secretariat (1998). How to do a gender-sensitive budget analysis: Contemporary re-search and practice, Australian Agency for International Development, Canberra and the Commonwealth Secretariat, London, 191pp. Pieejams: http://www.femtech.at/sites/default/files/How_to_do_a_gender-sensitive_budget_analysis.pdf

Campbell, J., Gillespie, M. (2017). Gender analysis of spending on the Scottish Modern Apprenticeship programme. Pieejams: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0269094217721669>

Centrālā Statistikas pārvalde (2016). Sievietes un vīrieši Latvijā. Pieejams: http://www.csb.gov.lv/sites/default/files/nr_13_sievietes_un_viriesi_latvija_2016_16_00_lv_en.pdf

Commission of the European communities (1996). Communication from the Commission “Incorporating equal opportunities for wo-men and men into all community policies and activities”, COM(96) 67 final. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:51996DC0067&from=EN>

Commission of the European Communities (2006). Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Roadmap for equality between women and men, COM(2006) 92 final, Brussels. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:EN:PDF>

Community framework strategy on gender equality (2001-2005) (COM(2003) 98). Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10932>

Council of Europe (1998). Gender Mainstreaming. Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices, EG-S-MS (98) 2. Pieejams: <http://www.unhcr.org/3c160b06a.pdf>

Council of Europe (2005). Gender budgeting: Final report of the Group of specialists on gender budgeting (EG-S-GB), Directorate General of Human Rights, Strasbourg. Pieejams: <https://rm.coe.int/1680596143>

- Directorate General for Internal Policies (2015). The Policy on Gender Equality in the Netherlands. In-depth Analysis for the FEMM Committee, Brussels. Pieejams: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519227/IPOLE_IDA\(2015\)519227_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519227/IPOLE_IDA(2015)519227_EN.pdf)
- EIGE (2016). Gender Impact Assessment. Gender Mainstreaming Toolkit, European Institute for Gender Equality, Vilnius. Pieejams: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0716095enn.pdf>
- EIGE (2017). Gender Budgeting, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Pieejams: <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-budgeting>
- EIGE. Gender equality glossary and thesaurus. Eige.europa.eu. Pieejams: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/>
- EIGE. Gender Mainstreaming, Country Specific Information, Finland. Eige.europa.eu. Pieejams: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/netherlands/about>, <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/finland/structures>,
- EIGE. Gender Mainstreaming, Country Specific Information, Netherlands. Eige.europa.eu. Pieejams: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/netherlands/about>, <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/netherlands/structures>
- EIGE. Gender Mainstreaming, Country Specific Information, Sweden. Eige.europa.eu. Pieejams: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/sweden/structures>
- EIGE. Gender Mainstreaming, Good practices, Finland. Eige.europa.eu. Pieejams: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/finland/training-ministries-gender-mainstreaming>
- Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (2016). Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts — īsumā par EIGE, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga. Pieejams: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0114718lvn.pdf>
- Eiropas savienības pamattiesību harta (2007/C 303/01), Pieejams: <http://cilvektiesibas.org.lv/lv/database/eiropas-savienibas-pamattiesibu-harta-2007c-30301/>
- Elson D., Sharp R. (2010). Gender-responsive budgeting and women's poverty. In: Chant S. (ed.). International Handbook of Gender and Poverty: Concepts, Research, Policy, Edward Elgar Publishing, Cheltenham
- European Commission (2008). Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Non-discrimination and equal opportunities: A renewed commitment. {SEC(2008) 2172}. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008DC0420&from=en>
- European Commission (2010). Strategy for equality between women and men 2010-2015, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/strategy_equality_women_men_en.pdf
- European Commission (2015). Special Eurobarometer 428 "Gender Equality", Catalogue Number DS-04-15-143-EN-N. Pieejams: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/eurobarometer_report_2015_en.pdf

European Communities (1997). Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European union, the Treaties establishing The European Communities and certain related acts, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg. Pieejams: <http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-en.pdf>

European Parliament (2003). Gender mainstreaming in the EP. European Parliament resolution on gender mainstreaming in the European Parliament (2002/2025(INI)), P5_TA(2003)0098. Pieejams: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P5-TA-2003-0098+0+DOC+PDF+V0//EN>

European Parliament Directorate-General for internal policies (2014). Evaluation of the Strategy for Equality between women and men 2010-2015 as a contribution to achieve the goals of the Beijing Platform for Action. Study for the FEMM Committee. Pieejams: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2014/509996/IPOL_STU\(2014\)509996_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2014/509996/IPOL_STU(2014)509996_EN.pdf)

Färber, C. (2008). Gender Budgeting in the Civil Society, Jakarta, FES. Pieejams: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/05082.pdf>

Gender Equality Commission (2016). Implementation of the Council of Europe Gender Equality Strategy 2014-2017. Annual report 2016. Pieejams: <https://rm.coe.int/16806eeb7b>

Gender in Norway. Public Agencies. Gender.no. Pieejams: http://www.gender.no/Policies_tools/Public_agencies

GFK (2013). Sabiedrības priekšstati par sieviešu un vīriešu lomām - dzimumu līdztiesību. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/dzimumu_lidztiesiba/dokumenti_un_tiesibu_akti/gfkpetatsk23102013.pdf

Government of the Netherlands (2016). Statutory target again for gender balance on company boards. Government.nl. Pieejams: <https://www.government.nl/latest/news/2016/01/15/statutory-target-again-for-gender-balance-on-company-boards>

Government Offices of Sweden (2016). Gender Equality Policy in Sweden. Pieejams: <http://www.government.se/information-material/2016/09/gender-equality-policy-in-sweden/>

GRB Project. About the project. Grbproject.org. Pieejams: <http://grbproject.org/about-project/?lang=en>

Include Gender (2016). 3R Method. Includegender.org. Pieejams: <http://www.includegender.org/toolbox/map-and-analyse/3r-method/>

International Labour Organization (2007). Law of Ukraine on Ensuring Equal Rights and Equal Opportunities of Women and Men. Pieejams: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_127500.pdf

Ivanina T., Ievchenko S., Karpets N., Mykytas O., Ostapchuk O., Riabushenko N., Zhukova O., Yarosh O. (2016). Gender responsive budgeting in Ukraine: theory and practice, Kyiv

JämStöd. (2007). JämStöds Praktika. Metodbok för jämställdhetsintegrering. SOU 2007:15. Pieejams: <http://www.regeringen.se/rattsdokument/statens-offentliga-utredningar/2007/03/sou-2007151/>

- Khan, Z. , Burn, N. (2017). Financing for Gender Equality: Realising Women's Rights through Gender Responsive Budgeting, Palgrave Macmillan UK, London. Pieejams: doi:10.1057/978-1-137-46101-8
- Korsvik, T. R. (2014). Gender equality policies in Norway: “Everybody’s job, nobody’s responsibility”? Working paper no. 2.1 Gender Equality Policy in Norway. Pieejams: http://www.geq.socjologia.uj.edu.pl/documents/32447484/80907944/GEQ_Working_Paper_GE_Policy_Norway_TKorsvik.pdf
- Kuhlmann S., Wollmann H. (2014). Introduction to comparative public administration. Administrative Systems and Reforms in Europe, Palgrave
- Latvijas Cilvēktiesību centrs. Likumu panti, kas skar diskriminācijas aizliegumu. Cilvektiesibas.org.lv. Pieejams: <http://cilvektiesibas.org.lv/lv/database/category/likumu-panti-kas-skar-diskriminācijas-aizliegumu/>
- Latvijas Fakti (2014). Attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājumiem sabiedrībā. Pieejams: http://www.sif.gov.lv/images/files/SIF/progress-lidzt/Dzimumu_lidztiesiba_Rezultatu_at-skaite_09.2014.pdf
- Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam. Pieejams: <http://polsis.mk.gov.lv/documents/3323>
- Law of Ukraine on the prevention and combating discrimination in Ukraine. Verkhovna Rada Journal (VRJ), 2013, No. 32, art. 412. Pieejams: http://www.twinning-ombudsman.org/wp-content/uploads/2017/03/EN_Law-on-prevention-and-combating-discrimination.pdf
- Leach, M., Metha, L., Prabhakaran, P. (2016). Gender Equality and Sustainable Development: A Pathways Approach. Discussion paper, UN Women. Pieejams: <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2016/dps-gender-equality-sustainable-development.pdf?la=en&vs=5218>
- Lisabonas līgums, Par Eiropas Savienību un Eiropas kopienas dibināšanas līgumu (2007/C 306/01), parakstīts Lisabonā 2007. gada 13.decembrī. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-li-gumi/id/1642>
- LR Labklājības ministrija (2001). koncepcija dzimumu līdztiesības īstenošanai. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/dzimumu_lidztiesiba/situacija_latvija/koncep04022013.pdf
- LR Labklājības ministrija (2003). koncepcija dzimumu līdztiesības īstenošanai. Pieejams: www.lm.gov.lv/upload/petijumi/dzimumu_lidztiesiba.doc
- LR Labklājības ministrija (2017). Publiskais gada pārskats par 2016. gadu. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/gada_parskats/pparskats_2016_finals.pdf
- LR Labklājības ministrija. Dzimumu līdztiesība. Skaidrojošā vārdnīca. Lm.gov.lv. Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/220>
- LR Labklājības ministrija. Latvijas institūcijas. Lm.gov.lv. Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/217>
- LR Labklājības ministrija. Latvijas politikas plānošanas dokumenti. Lm.gov.lv. Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/330>

- LR Labklājības ministrija. Par dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanu atbildīgās amatpersonas. Lm.gov.lv. Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/372>
- LR Labklājības ministrija. Situācija Latvijā un pasaulē. Lm.gov.lv. Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/216>
- Marks Rubin, M., Bartle, J.R. (2005). Integrating Gender into Government Budgets: A New Perspective. *Public Administration Review*, Vol. 65, No. 3 (May - Jun., 2005). Pieejams: <http://www.jstor.org/stable/3542503>
- Meyer-Sahling, J. (2009). Sustainability of Civil Service Reforms in Central and Eastern Europe Five Years After EU Accession, SIGMA Papers, No. 44, OECD Publishing
- Ministry of Education, Culture and Science (2009). Report of the Netherlands government to the UNECE for the preparation of regional review and appraisals in the context of the 15th anniversary of the adoption of the Beijing Declaration and Platform for Action in 2010, Hague
- Ministry of Justice (2008). Impact Assessment in Legislative Drafting, Helsinki
- Ministry of Labour and Social Affairs (2005). The Working Environment Act, Trondheim
- Ministry of Local Government and Modernisation (2012). The Local Government Act, Oslo
- Ministry of Social Affairs and Health (2006). Gender Equality Policies in Finland. Pieejams: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70236/Es200608eng.pdf?sequence=1>
- Ministry of Social Affairs and Health (2016). Act on Equality between Women and Men 2015. Pieejams: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75131/Act_on%20Equality_between_women_and_men_2015_FINAL.pdf?sequence=1
- Natt och Dag, K., & Syed, F. (2015). Implementering av jämställdhetsarbete på kommunal nivå - En komparativ studie om genomförandet av gender budgeting i Göteborgs stad, Gothenburg
- Ndlovu Y. (2016). Gender Budgeting Benefits Communities. *Pressreader.com*. Pieejams: <https://www.pressreader.com/zimbabwe/the-herald-zimbabwe/20161221/281925952665437>
- Neimanis, A. (2003). Dzimumu līdztiesības principa integrēšana praksē. ANO Attīstības programmas pārstāvniecība Latvijā. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/dzimumu_lidztiesiba/neimanis_integresana_prakse.pdf
- Nodarbinātības Valsts Aģentūra (2016). 2016. gada publiskais gada pārskats. Pieejams: http://www.nva.gov.lv/docs/31_5964dcdac30818.79843342.pdf
- Nodarbinātības Valsts Aģentūra (2016). Kontaktinformācija. Nva.gov.lv. Pieejams: <http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=27>
- Nodarbinātības Valsts Aģentūras ESF projekta "Bezdarbnieku un darba meklētāju apmācība Latvijā – 2" (Nr.1DP/1.3.1.1.3/09/IPIA/NVA/001) iesniegums, 11.08.2009
- Nodarbinātības Valsts Aģentūras ESF projekta „Atbalsts bezdarbnieku izglītībai” (Nr. 7.1.1.0/15/I/001) iesniegums, 07.08.2015
- Nodarbinātības Valsts Aģentūras ESF projekts "Bezdarbnieku un darba meklētāju apmācība Latvijā – 2" (Nr.1DP/1.3.1.1.3/09/IPIA/NVA/001). Pieejams: <http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=2&mid=268&txt=1743>

Nodarbinātības Valsts Aģentūras Kvalitātes vadības sistēmas rokasgrāmata “4.2.13. Aktīvais nodarbinātības pasākums „Profesionālās tālākizglītības un profesionālās pilnveides izglītības programmu īstenošana bezdarbniekiem” un atbalsta pasākuma „Profesionālās tālākizglītības un profesionālās pilnveides izglītības programmu īstenošana”, 2.versija

Nordic Council of Ministers (2006). Gender Responsive Budgeting in the Nordic Countries. The Scandinavian Experience: Barriers, Results and Opportunities, Copenhagen

Norwegian Ministry of Children and Equality (2007). Act relating to gender equality (the Gender Equality Act). Pieejams: <https://www.regjeringen.no/en/dokumenter/the-act-relating-to-gender-equality-the-/id454568/>

Norwegian Ministry of Foreign Affairs (2006). Action Plan for Women’s Rights and Gender Equality in Development Cooperation. Pieejams: <https://www.forskningradet.no>

O’Hagan, A. (2008). Gender Budgeting in Europe: A sustainable route to policy change? PSA Northern Postgraduate Conference June 6 2008. Pieejams: http://www.pol.ed.ac.uk/__data/assets/word_doc/0016/15640/o_hagan_paper.doc

Oyaotman (2013). 3R method on gender equality. Pieejams: <http://projects.sklinternational.se/tuse-log/2013/09/13/3r-method-on-gender-equality/>

Padomes secinājumi (2011. gada 7.marts) par Eiropas Dzimumu līdztiesības paktu (2011.–2020. gads) (2011/C 155/02). Pieejams: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:52011XG0525\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:52011XG0525(01))

Providus (2015). Dzimumu līdztiesība = ilgtspējīga attīstība. Providus.lv. Pieejams: <http://providus.lv/article/dzimumu-lidztiesiba-ilgtspejiga-attistiba1>

Public Governance and Territorial Development Directorate (2017). Gender Budgeting in OECD countries, OECD Journal on Budgeting, Volume 2016/3. Pieejams: <https://www.oecd.org/gender/Gender-Budgeting-in-OECD-countries.pdf>

Quinn, S. (2009). Gender budgeting: practical implementation. Handbook, Directorate General of Human Rights and Legal Affairs Co-uncil of Europe, CDEG (2008) 15. Pieejams: <https://rm.coe.int/1680599885>

Quinn, S. (2016). Europe: A Survey of Gender Budgeting Efforts. IMF Working paper, International Monetary Fund, Washington. Pieejams: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2016/wp16155.pdf>

Shumylo-Tapiola O. (2013) Why does Ukraine matter to the EU. Pieejams: <http://carnegieeu-urope.eu/2013/04/16/why-does-ukraine-matter-to-eu-pub-51522>

Stotsky, J. G. (2016). Gender Budgeting: Fiscal Context and Current Outcomes. IMF Working Paper, International Monetary Fund, Washington. Pieejams: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2016/wp16149.pdf>

Summary Report. Exchange of good practices on gender equality, Gender Impact Assessment Austria, 3-4 June 2014. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/otherinstitutions/good-practices/reviewseminars/seminars_2014/gender_impact_assessment_en.htm

Swedish Government Official Reports (2007). Gender Mainstreaming Manual. A book of practical methods from the Swedish Gender Mainstreaming Support Committee Stockholm (JämStöd), Fritzes Bookshop, Stockholm, SOU 2007:15. Pieejams: http://www.includegender.org/wp-content/uploads/2014/02/gender_mainstreaming_manual.pdf

Swedish Secretariat for Gender Research. GMGA: Gender Mainstreaming in Government Agencies. Genus.se. Pieejams: <http://www.genus.se/en/about-us/our-assignments/gmga/>

The Nordic Council of Ministers. Gender Equality Creates Sustainable Societies. Norden.org. Pieejams: <http://www.norden.org/en/theme/former-themes/theme-2012/rio-20-1/welfare-and-equality/gender-equality-creates-sustainable-societies/>

The Treaty of Rome (1957). Pieejams: https://ec.europa.eu/romania/sites/romania/files/tratatul_de_la_roma.pdf

UN Women/Sida GRB Project (2016). Gender Responsive Budgeting: Analysis of Budget Programmes from Gender Perspective, United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). Pieejams: <http://www.fes.kiev.ua/new/wb/media/genderresponsive-bugeting2015.pdf>

United Nations (1995). Report of the Fourth World conference on Women, A/CONF.177/20/Rev.1. Pieejams: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20E.pdf>

United Nations Development Fund for Women (2009). Gender Responsive Budgeting and Aid Effectiveness, New York.

United Nations Development Programme. Human Development Reports. Pieejams: <http://hdr.undp.org/en/composite/GII>

United Nations General Assembly (1997). Report of Economic and Social Council for 1997, A/52/3. Pieejams: <http://www.un.org/documents/ga/docs/52/plenary/a52-3.htm>

United Nations Statistics Division. Gender statistics manual. Integrating a gender perspective into statistics. Unstats.un.org. Pieejams: <https://unstats.un.org/unsd/genderstatmanual/Glossary.ashx>

2002. gada 25.jūnija Ministru kabineta noteikumi Nr.251 "Noteikumi par Saprāšanās memorandu starp Latvijas Republikas valdību un Eiropas Kopienas par Latvijas dalību Eiropas Kopienas Programmā attiecībā uz Kopienas dzimumu vienlīdzības ietvara stratēģiju (2001–2005)". Pieejams: <https://likumi.lv//ta/id/63878?&search=on>

2012. gada 17.janvāra Ministru kabineta rīkojums Nr.35 "Par Plānu dzimumu līdztiesības īstenošanai 2012.-2014. gadam". Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=242919>

2015. gada 11.augusta Ministru kabineta noteikumi Nr. 467 "Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 9.1.1. specifiskā atbalsta mērķa "Palielināt nelabvēlīgākā situācijā esošu bezdarbnieku iekļaušanos darba tirgū" 9.1.1.3. pasākuma "Atbalsts sociālajai uzņēmējdarbībai" īstenošanas noteikumi". Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/275959-darbibas-programmas-izaugsme-un-nodarbinatiba-9-1-1-specifiska-atbalsta-merka-palielinat-nelabveligaka-situacija-esosu>

9. Pielikumi