

**Lauziet dzimumu
stereotipus,
dodiet talantam iespēju**

**Izdevums MVU konsultantiem
un cilvēkresursu vadītājiem**



Sagatavojis Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) Starptautiskais Apmācību centrs sadarbībā ar Eiropas Tirdzniecības un rūpniecības kameru asociāciju (EUROCHAMBRES) līguma "Uzņēmumu izpratnes par dzimumu stereotipu apkarošanu palielināšana" ietvaros, ko uzdevusi veikt Eiropas Komisija, Nodarbinātības, sociālo lietu un vienlīdzīgu iespēju ģenerāldirektorāts.



Lauziet dzimumu stereotipus, dodiet talantam iespēju

Izdevums MVU konsultantiem
un cilvēkresursu vadītājiem



Sagatavojis Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) Starptautiskais Apmācību centrs sadarbībā ar Eiropas Tirdzniecības un rūpniecības kameru asociāciju (*EUROCHAMBRES*) līguma "Uzņēmumu izpratnes par dzimumu stereotipu apkarošanu palielināšana" ietvaros, ko uzdevusi veikt Eiropas Komisija, Nodarbinātības, sociālo lietu un vienlīdzīgu iespēju ģenerāldirektorāts.



Šo publikāciju atbalsta saskaņā ar Eiropas Kopienas Nodarbinātības un sociālās solidaritātes programmu 2007.–2013. gadam. Šo programmu pārzina Eiropas Komisijas Nodarbinātības, sociālo lietu un iespēju vienlīdzības ĢD. Tā tika izveidota, lai finansiāli atbalstītu Eiropas Savienības mērķu īstenošanu nodarbinātības un sociālo lietu jomā, kā izklāstīts Sociālajā programmā, un tādējādi veicinātu Lisabonas stratēģijas mērķu sasniegšanu šajās jomās.

Minētā septiņu gadu programma ir paredzēta visām ieinteresētajām personām, kas ES 27 dalībvalstīs, EBTA–EEZ valstīs un ES kandidātvalstīs var palīdzēt izstrādāt atbilstīgus un efektīvus darba un sociālo tiesību aktus, kā arī politikas virzienus.

Programmas PROGRESS misija ir stiprināt ES ieguldījumu, atbalstot dalībvalstu saistības un centienus izveidot vairāk un labākas darba vietas un veidot vienotāku sabiedrību. Tādēļ programma PROGRESS būs piemērota,

- (1) analizējot PROGRESS politikas jomas un sniedzot ar politiku saistītus ieteikumus par to,
- (2) uzraugot ES tiesību aktu ieviešanu un politikas virzienu īstenošanu PROGRESS politikas jomās, kā arī sniedzot pārskatus par tām,
- (3) sekmējot darbību nodošanu, apgūšanu un atbalstu dalībvalstu vidū jautājumos par ES mērķiem un prioritātēm, un
- (4) paužot ieinteresēto personu un visas sabiedrības uzskatus.

Plašāku informāciju skatīt:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=en>.

“Šī publikācija izdota Eiropas Komisijas uzdevumā projekta “Uzņēmumu izpratnes par dzimumu stereotipu apkarošanu palielināšana” ietvaros, kuru īsteno Starptautiskās Darba Organizācijas Starptautiskais Apmācību centrs sadarbībā ar Eiropas Tirdzniecības un rūpniecības kameru asociāciju (EUROCHAMBRES).”

Šīs publikācijas saturs neatspoguļo Eiropas Komisijas nostāju vai viedokli. Ne Komisija, ne kāda cita persona, kas darbojas tās labā, nav atbildīga par šajā publikācijā esošās informācijas iespējamo izmantošanu.

ISBN 978-92-9049-497-3

© Eiropas Kopiena, 2008

Pavairošana ir atļauta tikai ar norādi uz avotu.

SATURA RĀDĪTĀJS

ŠĀ IZDEVUMA MĒRĶIS UN DARBĪBAS LAUKS	1
PIRMĀ NODAĻA. PROBLĒMU NOTEIKŠANA	2
1. sadaļa. Dodiet talantam iespēju: uzņēmējdarbības nozīme dzimumu līdztiesībā.....	2
1.1. Kopaina.....	2
1.2. Uzņēmējdarbības loma dzimumu līdztiesībā	3
1.2.1. Dzimums ir uzņēmējdarbības, nevis sieviešu problēma.....	3
1.2.2. Seši izcili iemesli lielākai dzimumu līdztiesībai uzņēmējdarbībā	4
1.3. Uzņēmējdarbība: dzimumam ir nozīme	8
1.3.1. “Sievietes vadītāju amatā ir saistītas ar lielu peļņu.” (<i>Adler, 1998</i>).....	8
1.3.2. “Pamattendence: korporatīvā snieguma un dzimumu dažādības saskaņošana” (<i>Catalyst, 2004</i>)	10
1.3.3. “Sievietes ir svarīgas” (<i>Women Matter, McKinsey , 2007</i>).....	11
2. sadaļa. Vai darbam ir dzimums?	13
2.1. Kopaina.....	13
2.2. Pašreizējā situācija	13
2.3. Horizontāla un vertikāla darba tirgus segregācija un “metastereotipi”	15
2.4. Stereotipu laušana	18
2.4.1. “Fiziskās atšķirības”	19
2.4.2. “Sievietēm un vīriešiem ir atšķirīga kompetence un atšķirīgas prasmes”	20
2.4.3. “Vīrieši ir dzimuši vadītāji”	22
2.4.4. “Sievietēm ir laika ierobežojumi un samazināta mobilitāte”	24
3. sadaļa. Spēles noteikumi	26
3.1. Kopaina.....	26
3.2. ES vērtības globalizētā pasaulē	26
3.2.1. Dzimumu līdztiesība kā Eiropas konkurētspējas elements.....	26
3.2.2. MVU Lisabonas stratēģijas centrā	29
3.3. ES un dzimumu līdztiesības princips	31
3.3.1. ES Ceļvedis sieviešu un vīriešu līdztiesībā	32
3.3.2. ES sociālie partneri “Darbības lauks dzimumu līdztiesībā (2005–2010)”	34
3.3.3. ES tiesību akti sieviešu un vīriešu līdztiesībā	34
3.4. Starptautiskā dimensija.....	35
3.4.1. Konvencija Par sieviešu diskriminācijas novēršanu (KPSDN).....	35

3.4.2. Pekinas Rīcības programma	36
3.4.3. Tūkstošgades attīstības mērķi	36
3.4.4. SDO Programma atbilstoši nodarbinātībai visām sievietēm un vīriešiem	37

4. sadaļa. Dzimumu līdztiesības iekļaušana uzņēmējdarbības modelī39

4.1. Kopaina.....	39
4.2. Dzimumu līdztiesības rīcības plāni	39
4.2.1. Laba dzimumu līdztiesības rīcības plāna izstrāde	40
4.2.2. Mācības un pašapziņas uzlabošana, kas ikvienam palīdzētu īstenot savu lomu.....	41
4.2.3. Skaidra dzimumu līdztiesības politika.....	42
4.3. Rīcības plāna pasākumi – konkrētas darbības	43
4.3.1. Piemērota cilvēka atrašana un pieņemšana darbā.....	43
4.3.2. Iekšēja darbinieku(-ču) pieņemšana darbā – paaugstināšana amatā	46
4.3.3. Mācības un attīstība	46
4.3.4. Darba novērtēšana un klasifikācija – vienlīdzīgs atalgojums.....	46
4.3.5. Pozitīva rīcība	47
4.3.6. Darba un dzīves līdzsvars – iegūst gan dzīve, gan darbs!	48
4.3.7. Secinājumi	49
4.4. Iniciatīvu, kas piedāvā līdzekļus dzimumu līdztiesības plāniem uzņēmumos, atsaucēs	49

BIBLIOGRĀFIJA.....51

ŠĀ IZDEVUMA MĒRĶIS UN DARBĪBAS LAUKS

Šis izdevums ir paredzēts treneriem un konsultantiem, cilvēkresursu vadītājiem, kā arī visiem, kas strādā, lai uzlabotu kvalitāti un palielinātu konkurētspēju mazo un vidējo uzņēmumu (MVU) vidū.

Tas piedāvā informāciju un praktiskus ieteikumus, kā MVU var gūt labumu, pārvarot dzimumu stereotipus, kā optimizēt cilvēkresursu vadības praksi un kā veicināt darbinieku, respektīvi, gan vīriešu, gan sieviešu, pilnīgu potenciālu.

Tā saturu var izmantot dažādos veidos: lai organizētu izpratni palielinošu semināru, lai bagātinātu un pilnveidotu mācību programmas par cilvēkresursu vadību un uzņēmējdarbības organizēšanu, lai sniegtu praktiskas idejas par to, kā mazie un vidējie uzņēmumi var uzsākt dzimumu līdztiesības pasākumus un racionalizēt darba organizēšanas sistēmas.

1. nodaļa “Problēmu noteikšana” ir sadalīta četrās sadaļās un apvieno argumentus, pamatojumus, padomus un paraugprakses piemērus.

2. nodaļa “Rokasgrāmata”, kas sniedz ieteikumus, kā izmantot informāciju, lai organizētu mācības un konsultatīvas sanāksmes vai ieviestu cilvēkresursu vadības praksi, kas palīdzētu novērst dzimumu stereotipus.

Šis izdevums ir veidots līguma “Uzņēmumu izpratnes par dzimumu stereotipu apkarošanu palielināšana” ietvaros, ko Eiropas Komisija ir uzdevusi veikt Starptautiskās Darba organizācijas Starptautiskajam Apmācību centram (SDOSAC) sadarbībā ar Eiropas Tirdzniecības un rūpniecības kameru asociāciju (*EUROCHAMBRES*).¹

Papildinformācija un resursi 14 ES oficiālajās valodās pieejami

<http://www.businessandgender.eu>.

¹ Šajā procesā iekļautas šādas valstis: Bulgārija, Čehijas Republika, Igaunija, Francija, Vācija, Grieķija, Ungārija, Īrija, Itālija, Malta, Polija, Portugāle, Rumānija, Slovēnija, Spānija.

PIRMĀ NODAĻA. PROBLĒMU NOTEIKŠANA

1. sadaļa Dodiet talantam iespēju: uzņēmējdarbības nozīme dzimumu līdztiesībā

1.1. Kopaina

“Sievietes ir kļuvušas par, iespējams, lielāko novārtā atstāto resursu uzņēmējdarbībā gan tirgus potenciāla ziņā kā patērētājas, gan produktīvā potenciāla ziņā kā darbinieces. (...) Tas ir būtisks trūkums uzņēmējdarbības modeļiem, kas tika izveidoti pasaulei, kurā dominē vīrietis. (...) Mums ir vajadzīga uzskatu revolūcija.”

The Financial Times – 2008. gada 26. februāris

Mūsdienās visi galvenie ekonomikas un politikas pasaules pārstāvji uzsver sieviešu kā būtisku ekonomikas dalībnieku nozīmi. Viņu kā pilsētnieču, patērētāju, līderu un darbinieču loma un statuss ir labklājības, brieduma un ekonomikas dzīvotspējas rādītājs.

Eiropā sieviešu pieaugošā dalība nodarbinātībā sniedz nozīmīgu risinājumu novecojošā darbaspēka, dzimšanas rādītāju pazemināšanās un prasmju trūkuma problēmām.² Valstīm un uzņēmumiem steidzami ir vajadzīgas konkrētas vadlīnijas, kā sievietēm ļaut realizēt savu potenciālu.

Vadošās investīciju bankas, piemēram, *Goldman Sachs*, ir sākušas izmantot tādu terminu kā “sieviešomika”, attiecinot to uz sievietēm kā vienu no galvenajiem attīstības dzinējiem. Daudzi ekonomisti apgalvo, ka sieviete ir viens no trim dzinējspēkiem, kas veidos 21. gadsimtu. Šie trīs spēki ir: laikapstākļi, sievietes un globālais tīmeklis.³

Tomēr uzņēmējdarbība joprojām galvenokārt ir pasaule, kādu vīrieši ir radījuši vīriešiem.⁴ Sievietes pārstāv tikai 10 % biržā uzskaitīto lielāko uzņēmumu valdes locekļu skaita, un šis skaitlis samazinās līdz 3 %, ja runājam par sievietēm visaugstākajā lēmumu pieņemšanas līmenī šajos uzņēmumos.⁵

² Carone, C., Costello, D., *Can Europe Afford to Grow Old?*, *Finance and Development*, 2006. gada septembris, Nr. 43.

³ Citēts: *Wittenberg-Cox, A., Maitland, A., Why women mean business: Understanding the emergence of the new economic revolution*, Wiley & Sons, Chichester, 2008.

⁴ Kā apgalvo *Jeremy Isaacs*, *Lehman Brothers* vadītājs Eiropā un Āzijā, *Lehman Brother* Izpētes centra atklāšanas runā par sievietēm uzņēmējdarbībā, Londonas Biznesa skolā 2006. gada janvārī. Papildinformācija: <http://www.london.edu/womeninbusiness.html>.

⁵ Datu avots: Eiropas Komisija, *Women and Men in decision-making 2007. Situation and trends*. Atrodams: http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186_en.pdf.

Šī sadaļa apvieno pamatojumus, kas pierāda uzņēmējdarbības lomu dzimumu līdztiesībā. Tā sniedz argumentus un atbalsta pētījumu, kas uzskatāmi parāda, ka labāka sieviešu un vīriešu diversifikācija profesijās un uzlabots dzimumu līdzsvars lēmumu pieņemšanā MVU var sniegt konkurētspējīgas priekšrocības, uzlabot personāla produktivitāti un radošo pieeju, kā arī piesaistīt vairāk klientu.

1.2. Uzņēmējdarbības loma dzimumu līdztiesībā

1.2.1. Dzimums ir uzņēmējdarbības, nevis sieviešu problēma

“Sieviešu talantu optimizācija paaugstinās uzņēmējdarbības efektivitāti. Piedaloties šā mērķa sasniegšanā, mūsdienu kolektīvu līderiem būs nepieciešama izturība, drosmē un uzticēšanās. Šo iespēju nedrīkst laist garām. Vadītājiem ir laiks kļūt nopietniem attiecībā uz dzimumiem.”

Why women mean business. Wittenberg–Cox & Maitland, 2008

Uz mirkli attālinoties no vienlīdzīgu iespēju ievērošanas, noskaidrosim, kādēļ gan lai kāds radikāli uzlabotu sieviešu integrāciju uzņēmējdarbības pasaulē gan vadītāju pozīcijās, gan netradicionālās profesijās?

Tam par iemeslu ir tas, ka pasliktinās uzņēmējdarbības konkurētspēja.

MVU Eiropā ir galvenais attīstības un nodarbinātības dzinējs un tie sniedz milzīgu potenciālu darba vietu radīšanā. Eiropā ir 23 miljoni MVU, kas nodrošina vairāk nekā 75 miljonus darbavietu un vairāk par 80 % darbavietu noteiktās nozarēs, piemēram, tekstilrūpniecībā, celtniecībā un mēbeļrūpniecībā.⁷

Globalizācija, valūtas ķēdes reorganizācija, palielināta konkurence, tirgus liberalizācija, demogrāfiskās izmaiņas, arvien augošais pieprasījums pēc labākām prasmēm un kvalifikācijas ir daži no virzītājspēkiem, uz kuriem MVU jābūt spējīgiem reaģēt.

Tie šobrīd ir lielākie izaicinājumi MVU, jo īpaši vismazākajiem uzņēmumiem, kuriem ir ierobežoti finanšu un cilvēku resursi. MVU vairāk nekā jebkurai citai organizācijai ir nepieciešams pieņemt darbā darbiniekus, kuru spējas labāk atbilst uzņēmuma vajadzībām un kuri būs produktīvāki un spējīgi pielāgoties, rezultātā īstenojot vairāk inovāciju un palielinot konkurētspēju.

Dzimumu stereotipi ir aizspriedumaini vispārinājumi par sieviešu un vīriešu šķietami sliktākām vai labākām profesionālām spējām vai mērķiem. Daļa darba devēju uzskata, ka var paļauties uz stereotipiskiem spriedumiem par sievietēm un vīriešiem, nolīgstot jaunus darbiniekus(-ces), pārstrukturējot uzņēmumu vai lemjot par amata paaugstinājumu.

Taču realitāte ir pavisam citāda: ir pierādīts, ka daudzi iesakņojušies stereotipi par sieviešu šķietamo nespēju veikt noteiktus darbos, līdera spēju trūkumu, zemu tehnisko kompetenci vai lojalitātes trūkumu pret darbu ir nepareizi un novecojuši.

Pretēji tam, sievietes mūsdienās:

- **ir ļoti talantīgas** – sievietes pārstāv līdz 60 % universitāšu absolventu Eiropā;
- **veido lielu tirgus daļu** – sievietes pieņem 80 % lēmumu par patēriņa preču iegādi, tostarp ir runa par “tradicionāli vīrišķīgām” precēm, kā, piemēram, automobili;

⁶ Avots: Wittenberg–Cox, A.; Maitland, A. (2008).

⁷ Avots: EUROSTAT, *European Business: Facts and Figures, 2007 edition, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007*. Pieejams: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

PROBLĒMU NOTEIKŠANA

- **ir viens no ienesīguma priekšnosacījumiem** – uzņēmumi, kuru vadībā ir lielāks dzimumu līdzsvars, ir veiksmīgāki par tiem, kuru vadībā ir mazāk sieviešu;
- **ir ļoti svarīgas demogrāfisko problēmu jautājumā** – valstīs ar politiku, kas atbalsta sieviešu strādāšanu, dzimšanas un attīstības rādītāji kļūst labāki.

Nākamā nodaļa sniegs pamatojumu tam, kādēļ, sasniedzot lielāku dzimumu līdzsvaru gan vadības amatos, gan dažādās profesijās, uzņēmējdarbībā tiek radīta laba gaisotne.

1.2.2. Seši izcili iemesli lielākai dzimumu līdztiesībai uzņēmējdarbībā⁸

1. iemesls: piekļuve visiem iespējamiem talantiem

Pirmais iemesls, kādēļ MVU vajadzētu uzmanīgi palūkoties uz dzimumu jautājumiem, ir pašlabuma gūšana: kā uzvarēt nežēlīgajā talantīgo cilvēku konkurencē.

“MVU spēja veiksmīgi ieviest inovācijas ir atkarīga no dažādu prasmju, tīklu un procesu kopuma. Lai ieviestu inovācijas, MVU vairāk nekā jebkad nepieciešams apvienot savus resursus, izveidot tīklus un sadarboties vietējā vai nozaru līmenī, lai ieviestu efektīvu politiku cilvēku kapitāla attīstīšanai”, apgalvoja ES komisijas loceklis Vladimir Spidla pēdējā Eiropas MVU foruma laikā.⁹

Prognozē, ka Eiropas darbinieku(-ču) deficīts, jo īpaši augsti kvalificētiem darbiem, turpmākajās desmitgadēs palielināsies. Līdz 2040. gadam Eiropa var sagaidīt 24 miljonu ekonomiski aktīvo iedzīvotāju trūkumu, turpretī, ja strādājošo sieviešu skaits palielinātos līdz tādām līmenim kā vīriešu skaits, paredzamais deficīts samazinātos līdz trim miljoniem.¹⁰

Pēdējo gadu laikā meiteņu sasniegumiem izglītībā ir tendence pārspēt zēnu sasniegumus, un arvien vairāk un vairāk jauno sieviešu iegūst izglītību tehniskajās un zinātniskajās jomās. Pētījumos par vadības uzvedību tika atklāts, ka, par spīti dažām atšķirībām vadīšanas stilā un praksē starp vadītājiem un vadītājām, dzimumu atšķirības neietekmē kopējo vadības efektivitātes ražīgumu.¹¹

Kvalificētu sieviešu (un vecāku cilvēku) nodarbināšanai, kuru talanti šobrīd netiek izmantoti, var būt svarīga nozīme “cīņā par talantiem”. Sieviešu pieņemšana vadītājas vai netradicionālā amatā ļauj uzņēmumiem izmantot visu, nevis tikai pusi iedzīvotāju zināšanu, pieredzes un radošas pieejas.

2. iemesls: ieguldīšana dzimumu dažādībā

Senā pārlicība, ka labākais veids, kā integrēt sievietes, ir izturēties pret visiem vienādi, šobrīd tiek apstrīdēta: uzņēmumi apzinās, ka atšķirību izpratnes trūkums var izmaksāt pārāk dārgi, lai ar to riskētu.

⁸ Klasifikācija sešos iemeslos ir veidota, ņemot vērā projekta *Women to the Top (W2T)* rezultātus; šo projektu finansēja Eiropas Komisija ES programmas ietvaros attiecībā uz Kopienas dzimumu līdztiesības stratēģiju (2001–2005). Papildinformācija: <http://www.women2top.net>.

⁹ *Adaptation of SMEs to change*: Eiropas Komisijas locekļa Vladimir SPIDLA runa ar atbildību par nodarbinātību, sociālajām lietām un vienlīdzīgām iespējām “Pārstrukturēšanās” foruma laikā: Briselē, 2007. gada 26. novembrī (*SPEECH/07/746*). Papildinformācija: <http://www.europa.eu>.

¹⁰ *McKinsey & Co., Women matter: Gender diversity, a corporate performance driver, 2007*. Iespējams lejupielādēt: <http://www.mckinsey.com>

¹¹ *Peters, H., Kabakoff, R., A new look at the glass ceiling: the perspective from the top, MRG Research report, 2002*. Atrodams: <http://www.mrg.com>.

Dodiet talantam iespēju:
uzņēmējdarbības nozīme
dzimumu līdztiesībā

leguvumi, kurus var sniegt sievietēm un vīriešiem atšķirības, pārāk bieži tiek ignorēti. Ir ļoti zināms, ka uzņēmējdarbībā ir nepieciešams uzmanīgi plānot un veikt ieguldījumus un pēc tam uzraudzīt un izvērtēt atdevi. Darba devēji, kas vēlas gūt labumu no ieguldījuma cilvēku kapitālā, centīsies izveidot kultūru, kas apzinās dzimumu atšķirību vērtību.

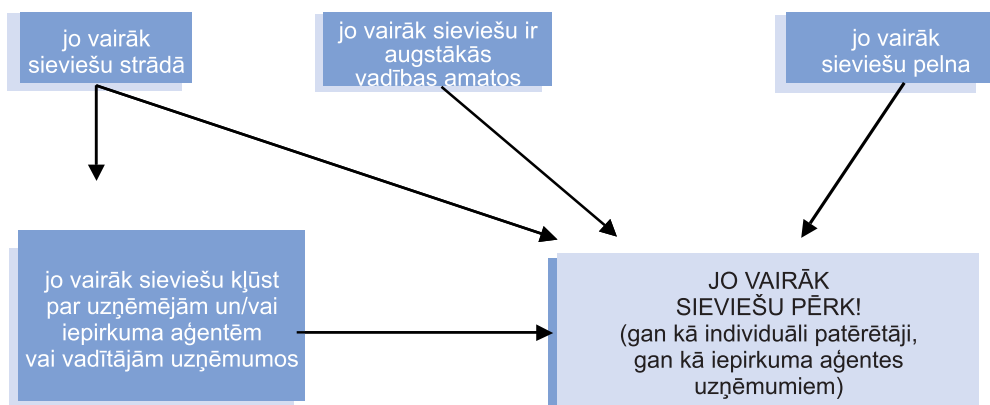
Atšķirību izvērtēšana nozīmē apzināties to, ka vīriešiem un sievietēm ir dažādas sociālās lomas un darbs dažādās sociālajās sfērās un pozīcijās, un tādēļ viņiem ir atšķirīga pieredze, vērtības un perspektīvas, no kā uzņēmējdarbība var gūt labumu. Tajā pašā laikā tas nozīmē būt spējīgam redzēt un novērtēt viņu individuālās spējas un prasmes ārpus dzimumu stereotipiem.

MVU nodarbojas ar uzņēmējdarbību multikulturālā, heterogēnā un neparedzamā pasaulē, un tiem ir nepieciešams spilgts radošums un labas prasmes. Pareizi vadīta dzimumu līdztiesība var veicināt radošuma un atvērtas kultūras vēl ātrāku reaģēšanu uz jauniem izaicinājumiem. Pētījumi rāda, ka to ir daudz vieglāk sasniegt, ja darbinieku(-ču) specifiskās zināšanas ir atšķirīgas.¹²

3. iemesls: klientu perspektīvas

Lai pielāgotos mainīgajām sociālajām un patēriņa tendencēm, uzņēmumiem aizvien vairāk ir nepieciešams integrēt sievietes lēmumu pieņemšanas procesos.

Sievietēm ir lielākā ietekme lēmumu pieņemšanā par pirkumiem: Eiropā viņas ir virzītājspēks vairāk nekā 70 % mājsaimniecības pirkumu, lai gan viņas ir tikai 51 % iedzīvotāju skaits.¹³ Pat nozarēs, kur parasti pircēji ir vīrieši, sievietes pārstāv pieaugošu patēriņa pamata daļu: piemēram, sievietes ietekmē 60 % automobiļu pirkumu Japānā un veido aptuveni 47 % datoru lietotāju Eiropā. Tomēr lielākā daļa sieviešu jūtas nepietiekami pārstāvētas un negatīvi atainotas mārketingā un reklāmā.¹⁴



Arī pastiprinātā augstākās izglītības iegūšana un ieešana darba tirgū sievietēm nozīmē attiecīgu viņām pieejamo ienākumu pieaugumu.

Apvienotās Karalistes reklāmas aģentūras *Saatchi & Saatchi* apsekojumā tika aprēķināts, ka patēriņa elektronisko preču ražotājiem un mazumtirgotājiem 2007. gadā, "zaudējot

¹² *The Lehman's Brothers Centre of Women in Business, Innovative Potential: Men and Women in Teams, London Business School, Londona, 2007.*
Šis pētījums aplūko dzimumu lomu inovatīvās komandās un piedāvā noderīgus ieteikumus, kā uzņēmumi var palielināt un uzlabot inovatīvo veikspēju, izveidojot komandu, kurā ir abi dzimumi.

¹³ *McKinsey & Co. (2007).*

¹⁴ Lai uzzinātu vairāk par mārketingu sievietēm: *Cunningham J., Roberts, P., Inside Her Pretty Little Head: A new theory of female motivation and what it means for marketing, Marshall Cavendish, 2006.*

PROBLĒMU NOTEIKŠANA

saikni” ar sieviešu dzimuma patērētājiem, ienākumi samazinājās par 600 miljoniem mārciņu. Atklājās, ka gandrīz katra trešā sieviete neuzskatīja tehnoloģiju reklāmu par sev atbilstošu. Tikai 9 % jūta, ka ir svarīgi tas, ka ierīce izskatās sievišķīga (stereotipu ziņā). “Šo informāciju apstiprina viedokļu līderu un patērētāju atsauksmes, kuri jūtas “aizskarti” un “apvainoti” par rozā krāsas produktu pārpilnību, kas ir pieejami vienkārši skaisti veidotu un iepakotu produktu vietā”.¹⁵

Uzņēmumiem ir jāapzinās, ka mūsdienās sievietes pārstāv neskaitāmus tirgus segmentus. Sieviešu stāvoklis sabiedrībā pēdējo 30 gadu laikā ir mainījies tik ļoti un dramatiski, ka kopējā patēriņa tirgū nav viena vienīga “sieviešu segmenta”. Daudzas kampaņas un produkti, kas ir paredzētas sievietēm, joprojām iezīmē sievietēm daudz ierobežotāku lomu nekā tā ir patiesībā, nevis apzinās un pauž dažādās lomas, ko sievietes mūsdienās īsteno.

Uzņēmumiem, kas cenšas ieviest inovācijas, vēršoties pie sievietēm un apkalpojot tās (un rezultātā gūstot lielāku peļņu), ir jāsaprot sievietes tādas, kādas viņas ir šobrīd jebkurā vecumā un dzīves posmā, atmetot stereotipus.

4. iemesls: maksimāla risku un izmaksu samazināšana

Līdztiesības trūkumu var uztvert kā daļu no uzņēmuma riska profila.

Kā norāda *Kingsmill* apskats¹⁶, pilnīga cilvēku kapitāla neizmantošana vai kļūda tā vadībā pakļauj uzņēmumu tāda paša veida un līmeņa riskam kā kļūdas finanšu vai citu resursu vadīšanā. Galvenās riska un izmaksu jomas uzņēmējdarbībā ir:

- reputācijas sabojāšanas risks un izmaksas, kas izraisa:
 - investoru vai akcionāru uzticības zaudējumu;
 - patēriņa samazinājums;
- potenciālu prāvu un izmaksu risks par nevienlīdzīgu atalgojumu vai negodīgas nodarbinātības praksi;
- risks un izmaksas, nespējot pieņemt darbā augsti kvalificētus(-as) darbiniekus(-ces) sliktā darba devēja reputācijas dēļ.

Būtība ir tāda, ka MVU spēja saņemt atbalstu no finanšu institūcijām un piesaistīt investīcijas ir izdzīvošanas un izaugsmes priekšnosacījums. Dzimumu līdztiesība var kļūt arī par vērtību vidējiem uzņēmumiem, jo kapitāla tirgus un investori pievērš arvien lielāku uzmanību kolektīvajam sniegunam dzimumu dažādības izteiksmē. Piemēram, investīciju fondi *Calpers ASV* vai *Amazone Eiropā*, iekļauj šo rādītāju savu investīciju kritēriju vidū, kamēr reitingu aģentūras (*Core Rating*, *Innovest*, *Vigeo*) šobrīd attīsta līdzekļus dzimumu dažādības mērīšanai.

5. iemesls: “Vienlīdzīgu iespēju darba devējs”

Kļūstot pazīstams kā darba devējs, kas piedāvā vienlīdzīgas iespējas, Jūs varat piesaistīt galveno konkurētspējas priekšrocības avotu: cilvēkus. Lai būtu konkurētspējīgs, ir ļoti svarīgi pieņemt darbā pareizos cilvēkus jau no paša sākuma un spēt noturēt tos.

¹⁵ *Retailers told, ignore 'Lady geeks' at your peril!*, 2007. gada septembris. Interneta aptaujas rezultāti, kas veikta Apvienotajā Karalistē, reklamējot aģentūru *Saatchi & Saatchi* 2007. gadā. Raksts ir pieejams: <http://www.saatchi.com> (<http://www.cmwpg.com/worldwide/newsdetail.asp?nid=77>).

¹⁶ *Kingsmill, D., Report on Women's Employment and Pay, London, 2001.*

Dodiet talantam iespēju:
uzņēmējdarbības nozīme
dzimumu līdztiesībā

Pētījumi¹⁷ par jauniem vadītājiem parāda, ka gan sievietes, gan vīrieši ir kritiski attiecībā pret modernās vadīšanas priekšstatiem un noteikumiem. Gan vīrieši, gan sievietes sagaida elastīgas darba iespējas un ģimenei draudzīgu politiku. Viņi(-as) ir “**Y paudze**” un saskaņā ar pētnieku prognozēm:¹⁸

- viņi(-as) dzīves laikā mainīs ne tikai darbu, bet arī karjeras gaitu, arvien uzzinot par sevi ko jaunu;
- viņiem(-ām) tehnoloģijas ir nevis rīks, bet gan daļa no viņiem (par to liecina sociālās tīklošanas fenomens un globālā tīmekļa 2.0 tehnoloģiju izmantošana);
- darbā viņi(-as) vēlas saņemt ne tikai izaicinājumus un attīstības iespējas, bet arī izvēli un spēju pielāgoties, lai palīdzētu to apvienot ar privāto dzīvi;
- viņi(-as) novērtē darba devējus, kuri pauž atbildīgu pieeju sabiedrībai un apkārtējai videi;

lai pielāgotos sieviešu prasībām un ļaut viņām justies patiesi nepieciešamām, MVU varēs izvēlēties no visplašākā talantu kopuma dažādos avotos. Lai to izdarītu, tiem ir nepieciešams:

- saprast, ka ikviena cilvēka darba prioritātes dažādos dzīves posmos mainās;
- apzināties, ka vairs nav piemērojams lineārs un nepārtraukts karjeras modelis;
- papildināt karjera ceļa uz virsotni šauru definīciju;
- atcelt vecuma ierobežojumus, lai noteiktu un attīstītu augsta potenciāla cilvēkus;
- uztvert darba laika elastību un darba un dzīves līdzsvaru kā ikvienam cilvēkam svarīgus jautājumus;
- vērtēt darba efektivitāti pēc rezultātiem, nevis nostrādātajām stundām.

6. iemesls: dzimumu līdztiesība ir savstarpēji saistīta ar ienesīgumu

Zviedrijas Biznesa attīstības aģentūra NUTEK ir atklājusi saistību starp līdztiesību un ienesīgumu.¹⁹ Sieviešu paaugstināšana amatā ir arī svarīgs solis, lai **iegūtu pareizu vadības komandu**, jo pieaugošais pētījumu skaits norāda uz saikni starp lielāku dzimumu līdztiesību augstākajā vadībā un peļņu.²⁰

¹⁷ Dažādi gadījumi ir aprakstīti *Kingsmill, op. cit.*

¹⁸ *Generation Y. The Millennials: ready or not, here they come, NAS insights, 2006.* Pieejams: <http://www.nasrecruitment.com/talenttips/NASinsights/GenerationY.pdf>.
Healy, R., 10 Ways Generation Y Will Change the Workplace, Work/Life, Generation Y, May 23rd, 2008. Pieejams: <http://www.employeeevolution.com/archives/2008/05/23/10-ways-generation-y-will-change-the-workplace/>.
Balderrama, A., Generation Y: Too demanding at work?, Careerbuilder.com. Pieejams: <http://www.cnn.com/2007/LIVING/worklife/12/26/cb.generation/index.html>.
Forrester Consulting, Is Europe Ready For The Millennials? Innovate To Meet The Needs Of The Emerging Generation, Cambridge, 2006. Pieejams: <http://www.ffpress.net/Kunden/XER/Downloads/XER87000/XER87000.pdf>.

¹⁹ Zviedrijas Biznesa attīstības aģentūra (NUTEK) 1996. gadā veica pētījumu, lai pārbaudītu, vai ir redzama saikne starp dzimumu līdztiesību un ienesīgumu uzņēmumā. Teksts ir pieejams zviedru valodā – *Jämställthet och Lönsamhet* <http://www.nutek.se>. Fragments angļu valodā: *Gender and profit* ir pieejams: http://www.femtech.at/fileadmin/femtech/be_images/Publikationen/femtech_nutek_aaagenderandprofit.pdf.

²⁰ *Adler, Roy D., Women in the Executive Suite Correlate to High Profits, Glass Ceiling Research Center, Pepperdine University, 1998.* Pieejams: http://www.equalpay.nu/docs/en/adler_web.pdf.
Šo informāciju publicēja Rojs D. Adlers, Stikla griestu izpētes centra izpilddirektors. Prof. Adlers ir Fulbraitas stipendiāts un mārketinga profesors Pepperdine universitātē, un viens no retajiem cilvēkiem, ko apbalvojuši Mārketinga Zinātņu akadēmija par izcilību, veicot zinātnisko darbu.

Somijā veiktais pētījums²¹ atklāja, ka uzņēmums ar vadītāju sievieti vidēji ir nedaudz ienesīgāks par līdzīgu uzņēmumu, kura vadītājs ir vīrietis. Atsevišķs pētījums²² par 100 lielākajiem uzņēmumiem Londonas Fondu biržā atklāja, ka 18 no 20 uzņēmumiem ar visaugstāko tirgus kapitalizāciju (2003) bija vismaz viena sieviete direktore.

Šie rezultāti nenozīmē to, ka pastāv cēloniska sakarība starp sievieti vadītāju un ienesīgumu, taču tie palīdz izskaidrot, ka vadīšana nav vīriešu privilēģija.

Citi pētījumi²³ norāda saistību starp dzimumu līdzsvaru vadības komandās un inovāciju ieviešanas spēju. Un efektivitāte palielinās, ja valdē ir ievērojams sieviešu skaits.

Darbinieču vajadzību uzklaušanās palīdzēs organizācijām izprast gaidāmās pārmaiņas tajā, kā mēs strādājam, un reaģēt uz tām: no vīriešu izredžu un lomas attīstīšanas līdz elastībai un pielāgošanās spējai, kas nepieciešama novecojošam darbaspēkam un ko pieprasa paaudze, kas šobrīd ienāk darba tirgū.

1.3. Uzņēmējdarbība: dzimumam ir nozīme

Turpmāk ir minēti to nozīmīgo pētījumu piemēri, kas veikti šajā jomā un kas atbalsta to, kas tika apgalvots šīs nodaļas pirmajā sadaļā. Noderīgu atsauču plašāks saraksts ir dots šā izdevuma beigās sadaļā "Turpmāka atsauce".

1.3.1. "Sievietes vadītāju amatā ir saistītas ar lielu peļņu." (Adler, 1998)²⁴

Peperdīnes universitātes mārketinga profesors *Roy Adler* veica 20 gadus ilgu pētījumu (1980–1998) **Fortune 500 uzņēmumi**. Viņš atklāja lielu saistību starp sievietēm vadītājas amatā un lielu peļņu. Faktiski 25 *Fortune 500* uzņēmumiem ar labākajiem sieviešu amatā paaugstināšanas rādītājiem, peļņa bija augstāka par 18 % līdz 69 %, salīdzinot ar vidējo *Fortune 500* uzņēmumu tajā pašā nozarē!

Tā kā dažādas nozares izmanto atšķirīgus ienesīguma mērītājus, pētījums iekļāva trīs ienesīguma mērītājus, lai izvērtētu katra uzņēmuma peļņu procentuāli no:

- ienākumiem;
- aktīviem;
- akcionāru kapitāla.
- ienākumi

Ņemot vērā peļņu kā ienākumu procentus, 25 uzņēmumi pārspēja attiecīgās nozares vidējos rādītājus par 34 %. Sievietēm *draudzīgajos* uzņēmumos vidējais aritmētiskais bija aptuveni 6,4 %, tajā pašā laikā šo nozaru vidējais rādītājs bija 4,8 %. Gandrīz divas trešdaļas šo uzņēmumu pārspēja vidējo tiem līdzīgo uzņēmumu.

²¹ Kotiranta, A., Kovalaine, A., Rouvinen, P., *Female leadership and firm profitability, EVA analysis*, Nr. 3, 2007. gada septembris. Pieejams: <http://www.eva.fi>.

²² Vinnicombe, S., Singh V., *The 2003 Female FTSE Index, Centre for Developing Women Business Leaders, Cranfield School of Management, 2003*. Pieejams: <http://www.som.cranfield.ac.uk/som/research/centres/cdwbl/downloads/FTSEIndex2003.pdf>.

²³ *McKinsey (2007), op. cit.* Skatīt arī 1.3.2. sadaļu.

²⁴ *Adler, Roy D. (1998), op. cit.*; šajā nodaļā sniegtais kopsavilkums ir iegūts no: *Simosko, N., Want Higher Profits? Smash the Glass Ceiling*. Atrodams: <http://www.fastcompany.com/user/nina-simosko.htm>.

Dodiet talantam iespēju:
uzņēmējdarbības nozīme
dzimumu līdztiesībā

Aktīvi

Ņemot vērā peļņu kā aktīvu procentus, 25 uzņēmumi pārspēja nozares vidējos rādītājus par 18 %. Sievietēm *draudzīgajos* uzņēmumos vidējais aritmētiskais bija aptuveni 6,5 %, tajā pašā laikā šo nozaru vidējais rādītājs bija 5,5 %. Skatot atsevišķi, 62 % uzņēmumu pārspēja vidējo tiem līdzīgo uzņēmumu.

Akcionāru kapitāls

Ņemot vērā peļņu kā akcionāru kapitāla procentus, 25 uzņēmumi pārspēja nozares vidējos rādītājus par 69 %. Sievietēm *draudzīgajos* uzņēmumos vidējais aritmētiskais bija aptuveni 26,5 %, tajā pašā laikā šo nozaru vidējais rādītājs bija 15,7 %. Skatot atsevišķi, 68 % uzņēmumu pārspēja vidējo tiem līdzīgo uzņēmumu.

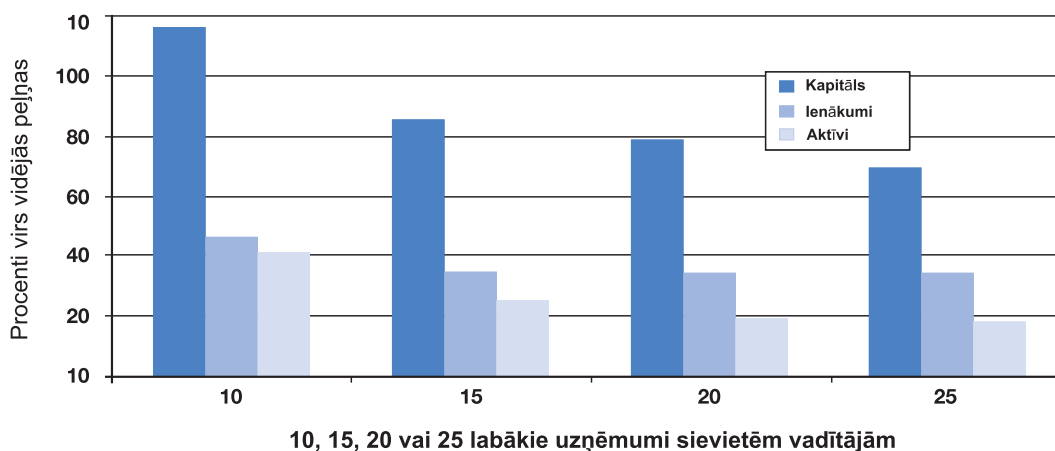
Datu sadalījums

Šie rezultāti kļūst vēl interesantāki, ja datus sakārto no 25 labākajiem uzņēmumiem 10, 15 utt. labākajos, kā tas norādīts zemāk redzamajā tabulā:

Procenti, par kuriem sievietēm <i>draudzīgie</i> uzņēmumi pārsniedz nozares vidējos rādītājus šādā izteiksmē:			
peļņa kā procents no>	ienākumiem	aktīviem	kapitāla
10 labākie uzņēmumi	46	41	116
15 labākie uzņēmumi	35	25	85
20 labākie uzņēmumi	34	19	78
25 labākie uzņēmumi	34	18	69

Citiem vārdiem sakot, šajā pētījumā iekļauto “25 labāko uzņēmumu” rezultāti ir diezgan konservatīvi. Šie rezultāti ir pat vēl dramatiskāki, ja detalizētā sadalījumā iekļauj tikai sievietēm *visdraudzīgākos* uzņēmumus.

- Procenti, par cik sievietēm *draudzīgie* uzņēmumi pārsniedza nozares vidējos rādītājus, kā procenti no kapitāla, ienākumiem un aktīviem



Avots: Adler, Roy D., “Women in the Executive Suite Correlated to High Profits”, Harvard Business Review, 2001. gada novembris, 30. lpp.

PROBLĒMU NOTEIKŠANA

Protams, ka savstarpēja saistība nepierāda vai nenorāda uz cēloni. Var būt neskaitāmi iemesli, kādēļ pētījuma rezultāti ir tādi, kā norādīts.

Tomēr par spīti subjektīvai datu interpretācijai nav šaubu, ka ir pozitīva saistība starp lielāku skaitu sieviešu vadītāju un lielāku peļņu, salīdzinot ar to, kādu parasti gūst noteiktās nozares uzņēmumi.

1.3.2. “Pamattendence: korporatīvā snieguma un dzimumu dažādības saskaņošana” (*Catalyst, 2004*)²⁵

Catalyst strādā globālajā tirgū ar uzņēmumiem un profesijām, lai izveidotu plašu vidi un paplašinātu iespējas sievietēm un uzņēmējdarbībai. 2004. gadā *Catalyst* prezentēja pētījumu *Pamattendence: korporatīvā snieguma un dzimumu dažādības saskaņošana*, ko sponsorēja *BMO Finanšu grupa*. Pētījums analizē piecu gadu datus 353 *Fortune 500* uzņēmumiem.

Metodoloģija

- Tika izveidots visu to uzņēmumu saraksts, kas bija minēti *Fortune 500*²⁶ sarakstā no 1996. līdz 2000. gadam (ar labojumiem par nosaukuma maiņu, apvienošanas un iegādi). Sarakstu sašaurināja, lai iekļautu tikai tos uzņēmumus, kuriem bija četru gadu dati par finanšu atdevi (peļņa no kapitāla un kopējā peļņa akcionāriem), kā arī augstākā vadītāju līmeņa komandas dzimumu dažādība. Galīgais paraugs ietvēra 353 uzņēmumus.
- Šie 353 uzņēmumi tika sadalīti četrās daļās ar aptuveni vienādu uzņēmumu skaitu katrā, balstoties uz sieviešu attiecību augstākā vadītāju līmeņa komandā.
- Tika salīdzināta finanšu atdeve ceturtdaļām ar lielāko un mazāko sieviešu attiecību.
- Šie 353 uzņēmumi tika sadalīti 11 nozaru sektoros, kas pētniekiem ļāva salīdzināt finansiālo efektivitāti uzņēmumu ceturtdaļai ar lielāko un mazāko sieviešu attiecību pēc nozarēm. No šā pētījuma 11 nozarēm bija pietiekami daudz datu (pietiekami daudz uzņēmumu noteiktā nozarē), lai analizētu piecas jomas – patērētāju patstāvīgums, plaša patēriņa pamatprodukts, finanšu, ražošanas un informācijas tehnoloģiju/telekomunikāciju pakalpojumi.

Konstatējumi

Uzņēmumus ar lielāku sieviešu attiecību augstākā vadītāju līmeņa komandā raksturoja augstāka finanšu atdeve nekā uzņēmumus ar mazāku sieviešu attiecību. Šie iegūtie dati ir derīgi abām analizētajām finanšu mērauklām: kapitāla atdevei (ROE), kas ir par 35 % lielāka, un kopējai akcionāri peļņai (TRS), kas ir par 34 % lielāka. Katrā no piecām analizētajām jomām uzņēmumi ar lielāko sieviešu attiecību augstākā vadītāju līmeņa komandā piedzīvoja lielāku ROE nekā uzņēmumi ar vismazāko sieviešu attiecību. Četrās no piecām jomām uzņēmumiem ar lielāko sieviešu attiecību augstākā vadītāju līmeņa komandā bija lielāks TRS nekā uzņēmumiem ar vismazāko sieviešu attiecību.

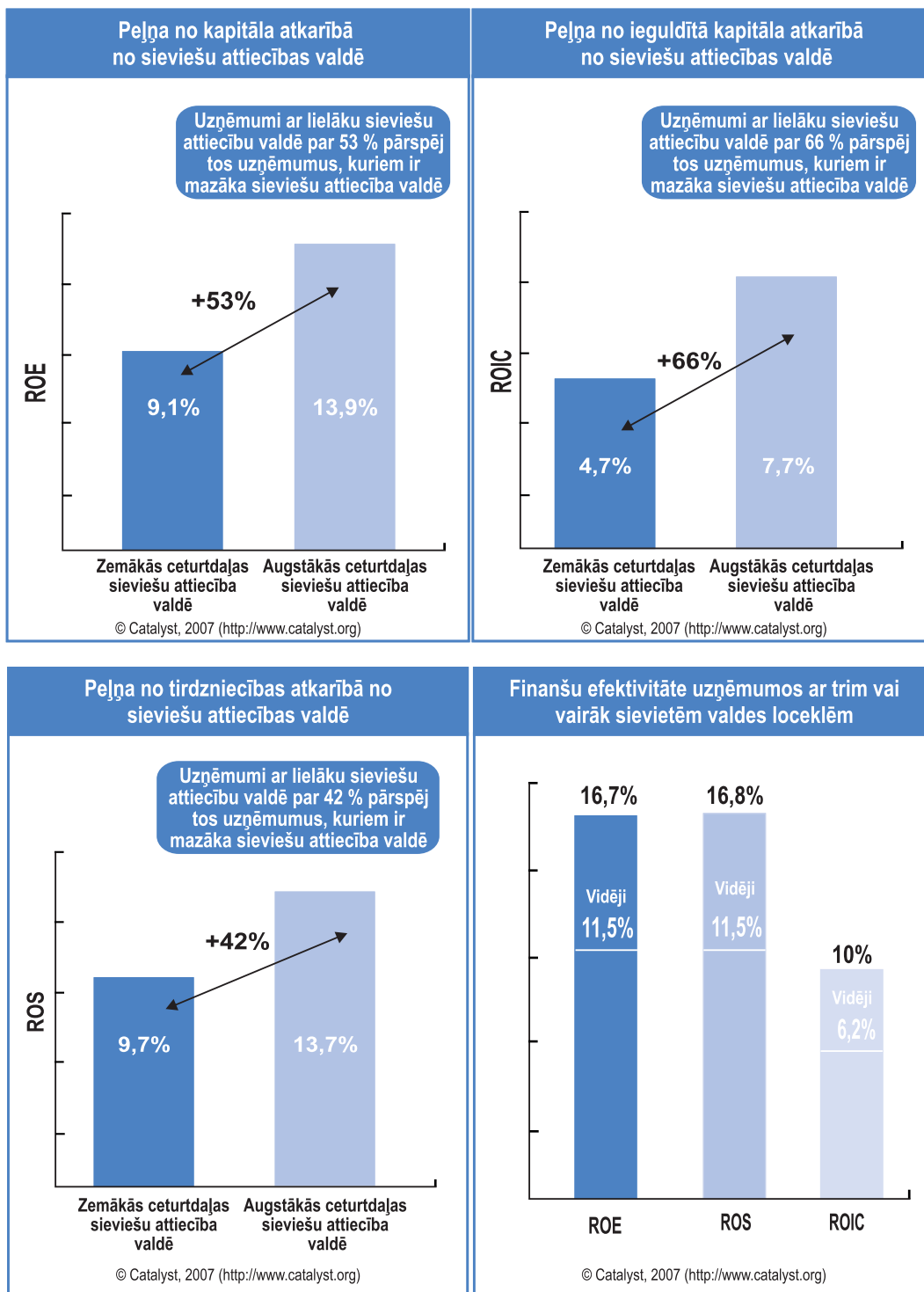
Avots: *Catalyst, 2004* (<http://www.catalyst.org>).

²⁵ *Catalyst, The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity, Catalyst, New York, 2004*. Atrodams: <http://www.catalyst.org>.

²⁶ „Fortune 500” ir saraksts, ko katru gadu apkopo un publicē žurnāls *Fortune*, kas sarindo Amerikas 500 labākās publiskās korporācijas, novērtējot tās pēc to kopienākumiem. Atrodams: <http://www.fortune.com>.

Dodiet talantam iespēju:
uzņēmējdarbības nozīme
dzimumu līdztiesībā

- “Pamattendence: korporatīvais sniegums un sieviešu attiecība valdēs.”
(Catalyst, 2007)



1.3.3. “Sievietes ir svarīgas.” (Women Matter, McKinsey, 2007)²⁷

“Sievietes ir svarīgas” atspoguļo rezultātus divu pakāpju pētījumam, ko veica McKinsey 2003, lai novērtētu dzimumu dažādības ietekmi uz uzņēmuma efektivitāti. “Sievietes ir svarīgas” parāda, ka uzņēmumi, kuros sievietes valdē vai augstākā vadītāju līmeņa

PROBLĒMU NOTEIKŠANA

komandā līmenī ir pārstāvētas plašāk, darbojas vislabāk attiecībā gan uz organizatoriskiem, gan finanšu rādītājiem.

Pētījums notika divos posmos.

Pirmkārt, tika izmantots patentēts *McKinsey* diagnostikas rīks (organizatoriskās efektivitātes profils), lai noteiktu **uzņēmuma organizatorisko izcilību askaņā ar deviņiem kritērijiem**: vadība, norīkošana, pakļautība, saskaņošana un kontrole, inovācijas, ārējā orientācija, spējas, motivācija, darba vide un vērtības.

Ar šo rīku *McKinsey* eksperti pārbaudīja 231 publisku akciju sabiedrību un privātu akciju sabiedrību, kā arī bezpeļņas organizāciju 115 000 darbinieku(-ču) novērtējumu un pierādīja saistību starp uzņēmuma izcilības līmeni šajās deviņās organizatoriskajās dimensijās, kā arī tā finanšu atdevi. Uzņēmumi tika ierindoti augstāk saskaņā ar šiem organizatoriskajiem kritērijiem, kuriem bija tendence uz divreiz plašākām darbības šķautnēm un tirgus kapitalizāciju nekā sarakstā zemāk esošajiem uzņēmumiem.

Pēc tam *McKinsey* eksperti atlasīja 101 uzņēmumu, kas publicē to valdības iestāžu būtību: galvenokārt tās bija lielas korporācijas Eiropā, Amerikā un Āzijā, kas pārstāvēja ļoti dažādas nozares – no enerģijas līdz pat izplatīšanas un finanšu institūcijām.

Eksperti analizēja 58 240 pētījuma respondentu atbildes un tad salīdzināja šo uzņēmumu rezultātus attiecībā uz sieviešu proporciju to valdības institūcijās.

Izrādījās, ka **“uzņēmumiem ar trim vai vairāk sievietēm augstākās vadības amatos pēc katra organizatoriskā kritērija veicas daudz labāk nekā uzņēmumiem, kuru vadībā nestrādā sievietes”**. Patiesi, efektivitāte ievērojami palielinājās, ja sieviešu proporcija 10 cilvēku valdē bija vismaz trīs.

Savstarpēja saistība noteikti nav cēlonis, taču saistība starp organizatorisku izcilību un sieviešu dalību vadošajās iestādēs tomēr ir iespaidīga.

Otrajā posmā tika izvirzīts mērķis noteikt, vai uzņēmumiem, kuru augstākajā vadības līmenī strādā sievietes, veicas labāk arī finanšu jomā. Šim nolūkam *McKinsey* eksperti veica pētījumu sadarbībā ar *Amazon Euro Fund*. Viņi izvēlējās 89 sarakstā iekļautos uzņēmumus ar visaugstāko dzimumu dažādību augstākā līmeņa vadītāju amatos. Uzņēmumi tika atlasīti no visiem sarakstā iekļautajiem Eiropas uzņēmumiem ar akciju tirgus kapitalizāciju virs 150 000 000 euro, pamatojoties uz šādiem kritērijiem: sieviešu skaits un proporcija izpilddomē, viņu amats (iestādes vadītāja vai finanšu direktore, kam ir lielāka ietekme korporatīvajos lēmumos nekā komunikāciju vadītājam) un – nedaudz mazākā apjomā – vairāk nekā divu sieviešu klātbūtne valdē vai statistika par dzimumu dažādību ikgadējā pārskatā.

Pēc tam *McKinsey* analizēja šo uzņēmumu finanšu efektivitāti attiecībā pret vidējo rādītāju attiecīgajā nozarē. **Nav šaubu, ka vidēji šie uzņēmumi darbojas labāk nekā vidējais uzņēmums šajā nozarē peļņas izteiksmē, ko tas gūst no akcijām (11,4 % pret vidējo rādītāju 10,3 %), darbības rezultāta izteiksmē (EBIT 11,1 % pret 5,8 %) un akciju vērtības pieauguma izteiksmē (64 % pret 47 % periodā no 2005. līdz 2007. gadam).**

Šie statistiski nozīmīgie pētījumi parāda, ka uzņēmumi ar lielāku sieviešu proporciju izpilddomē ir arī tie, kas darbojas vislabāk. Kaut arī pētījumi nepierāda cēloņsakarību, tie tomēr sniedz uzskatāmu piemēru, kas var pierādīt lielākas dzimumu līdztiesības ieguvumu.

Nobeigumā, kad ir noteikts, ka darba vide un izmaiņas personīgajos centienos ir galvenie šķēršļi sieviešu dalībai vadošajos amatos, “Sievietes ir svarīgas” iesaka veidus, kas balstīti uz paraugpraksi, kā “vēlreiz izgudrot modeli” un palielināt sieviešu dalību uzņēmējdarbībā, kā arī augstākā līmeņa vadītāju amatos.

2. sadaļa. Vai darbam ir dzimums?

2.1. Kopaina

Šī sadaļa sniedz informāciju par dzimuma segregāciju un par to, kā tā ietekmē uzņēmējdarbības efektivitāti.

Pirmkārt, tā atspoguļo pašreizējo situāciju, lai parādītu, cik atšķirīgs ir sieviešu un vīriešu sadalījums ES darba tirgū, un atklāj arī to, kā šī situācija ir skaidrojama ar esošajiem dzimumu stereotipiem. Sadaļa atspoguļo, cik daudz šie stereotipi atšķiras gan no sieviešu, gan vīriešu mūsdienu aktuālajiem individuālajiem talantiem, spējām un ambīcijām, un sniedz dažus piemērus, kā šos aizspriedumus var pārvarēt ar tādām praktiskām darbībām uzņēmumos, kas varētu sniegt labumu ne tikai sievietēm, bet arī vīriešiem un uzlabot uzņēmuma produktivitāti.

2.2. Pašreizējā situācija

Dzimuma un nodarbinātības koeficients 27 ES dalībvalstīs²⁸

- Vidējais nodarbinātības koeficients 2007. gadā: 71,6 % vīriešiem un 57,2 % sievietēm.
- Vidējais bezdarba koeficients 2007. gadā: 9 % sievietēm un 7,6 % vīriešiem ar vidējo starpību 1,4 %.
- Vidējais nepilnas slodzes darba koeficients 2007. gadā: 31,4 % sievietēm un 7,8 % vīriešiem.

- Eiropas stratēģija izaugsmei un darba vietām ir izvirzījusi mērķi sasniegt 60 % nodarbinātības koeficientu sievietēm līdz 2010. gadam. Pēdējo gadu laikā sieviešu nodarbinātība ir nepārtraukti pieaugusi līdz koeficientam, kas bija visnotaļ augstāks nekā vīriešiem, sasniedzot vidējo rādītāju 57,2 % 27 ES dalībvalstīs 2007. gadā.
- Par spīti šai pozitīvajai tendencei nodarbinātības koeficients sievietēm joprojām ir zemāks par vīriešu nodarbinātības koeficientu visās ES valstīs, taču ar plašām variācijām. 2007. gadā nodarbinātības koeficienta atšķirība starp vīriešiem un sievietēm svārstījās no mazāk nekā pieciem procentu punktiem Somijā un Zviedrijā līdz vairāk nekā 25 procentu punktu Grieķijā un Maltā.
- Vidējais bezdarba koeficients tiecas būt lielāks sieviešu vidū. 2007. gadā lielākā atšķirība par sliktu sievietēm bija Grieķijā (8), Spānijā (5,3) un Itālijā (3,4). Septiņās valstīs vīriešu bezdarba koeficients bija lielāks nekā sieviešu (Vācijā, Igaunijā, Īrijā, Latvijā, Lietuvā, Rumānijā un Apvienotajā Karalistē).

²⁸ Eiropas Komisija, Pārskats par sieviešu un vīriešu līdztiesību 2008. gadā, COM(2008)10. izdevums. Pieejams: http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/keaj08001_en.pdf.

- Lielākā daļa nepilnas slodzes darbinieku ir sievietes. 2007. gadā 31,4 % sieviešu strādāja nepilnas slodzes darbu 27 ES dalībvalstīs, tajā pašā laikā attiecīgais rādītājs vīriešiem bija 7,8 %. To sieviešu skaits, kuras strādā nepilna laika darbā, pārsniedza 30 % Francijā, Īrijā, Dānijā un Luksemburgā, 40 % - Zviedrijā, Austrijā, Beļģijā, Apvienotajā Karalistē un Vācijā, un sasniedza pat 74,9 % Nīderlandē. Pretēji tam nepilnas slodzes darba darītāju daļa sieviešu vidū bija ļoti zema Bulgārijā, Slovākijā, Ungārijā, Čehijas Republikā un Latvijā.

Avots: Eiropas Komisija, Pārskats par sieviešu un vīriešu līdztiesību 2008. gadā, COM(2008)10. izdevums. (Eurostat 2007 dati)

Dzimums un augstskolu absolventi²⁹

- Vīrieši pārstāv tikai 20–27% augstskolu absolventu profesijās, kas ir saistītas ar sociālo pakalpojumu, veselības aprūpes un izglītības nozari.
- Sievietes pārstāv no 60 % līdz 70 % augstskolu absolventu profesijās, kas saistītas ar skolotāju mācībām, uzvedības un sociālajām zinātnēm.
- Vīrieši pārstāv 70 % līdz 85 % augstskolu absolventu profesijās, kas ir saistītas ar tirdzniecību un vadīšanu, ražošanas un apstrādes materiāliem, matemātiku, statistiku un transportu.

Dzimums un nodarbinātības nozares³⁰

- 77 % nodarbināto izglītībā un sociālajos pakalpojumos ir sievietes.
- 62 % nodarbināto lauksaimniecībā, medībās, mežsaimniecībā un zvejniecībā ir vīrieši.
- 34 % nodarbināto ražošanas nozarē ir sievietes.

Dzimums un sociālprofesionālās kategorijas³¹

- Sievietes veido 75 % pastāvīgo darbinieku(-ču) vadības jomā un 65 % personāla vadības nozarē, kā arī 65 % pārdevēju veikalos un tirgū.
- Vīrieši pārstāv lielāko daļu (79 %) pastāvīgi nodarbināto iekārtu darbināšanā un uzstādīšanā, kā arī lielāko daļu montāžas darbinieku(-ču) un 85 % no amatniecībā un amatniecības profesijās nodarbināto.
- Apmēram 2,6 % vīriešu strādā ES par datorspeciālistiem vai speciālistiem, kuru darbs ir saistīts ar datoriem (ISCO kategorijas 213 un 312), kas ir gandrīz četras reizes vairāk nekā proporcionāli sievietes (0,7 %). Šī atšķirība ir vairāk nekā trīs pret vienu gandrīz visās valstīs un virs pieci pret vienu Nīderlandē, Austrijā un Portugālē.

²⁹ Eurostat, *The Life of Women and Men in Europe. A statistical portrait 2008*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2008. Atrodams: <http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu>. 36.–37. lpp. (Avots: Eurostat, UOE, 2004.)

³⁰ Eurostat, *The Life of Women and Men in Europe. A statistical portrait 2008*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2008. Atrodams: <http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu>. 55.–56. lpp. (Avots: Eurostat, LFS.)

³¹ Eurostat, *The Life of Women and Men in Europe., A statistical portrait*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2008. Atrodams: <http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu>. 63.–64. lpp. (Avots: Eurostat, *Labour Force Survey*, 2005 un 2006.)

- Nozaru segregācija joprojām pastāv, turklāt ES tā turpina pieaugt.
- Dalībvalstīs ir liela līdzība gan nodarbinātības koncentrācijas pakāpes ziņā, gan galveno sešu nozaru, kas nodarbina sievietes, apvienojuma ziņā. Pusē ES dalībvalstu veselības un sociālā darba nozare ir lielākais sieviešu darba devējs. Tā ir arī Islandē un Norvēģijā.
- Vīrieši dominē tādās nozarēs kā būvniecība; elektrības, gāzes un ūdens ražošana un izplatīšana, sauszemes pārvadājumu, kā arī rūpniecības nozarē. 2005. gadā sievietes veidoja 8 % darbaspēka būvniecībā un tikai 14 % darbaspēka sauszemes transporta nozarē.
- Rūpniecības nozarē vīrieši ir pārstāvēti daudz plašāk nekā sievietes, taču sievietes dominē pakalpojumu sektorā.
- Koncentrācijas līmenis noteiktā skaitā profesiju ir daudz augstāks starp sievietēm, nevis vīriešiem. 2005. gadā gandrīz 36 % sieviešu Eiropas Savienībā tika nodarbinātas tikai sešās no 130 standarta profesiju kategorijām, turpretim sešās populārākās profesijās vīriešiem tika nodarbināti tikai nedaudz vairāk par 25 % visu strādājošo vīriešu. Profesijas, kurās tika nodarbināti vīrieši un sievietes, bija ievērojami atšķirīgas.
- Sieviešu proporcija vadītāju vidū ir daudz mazāka nekā vīriešu proporcija (tikai viena trešdaļa), un jo augstāku amatu hierarhiju aplūkojam, jo lielāka ir atšķirība.

Avots: Franco, A. The concentration of women and men in sectors of activities. (Eurostat Statistics in Focus. Population and Social Conditions 53/2007). Office for Official Publications of the European Communities: Luxembourg, 2007).

2.3. Horizontāla un vertikāla darba tirgus segregācija un “metastereotipi”

Horizontāla un vertikāla darba tirgus segregācija pēc dzimuma ir sastopama visās ES dalībvalstīs, tostarp arī dažādos līmeņos.³²

Horizontāla segregācija: sievietes strādā līdzīgu profesiju grupās un ekonomikas nozarēs neatkarīgi no valsts vai kultūras. Tāpat ir arī ar vīriešiem, taču šajā gadījumā iedalījums profesijās ir plašāks.

Studiju jomas izvēle noteikti ietekmē dzimumu segregāciju darba tirgū. Tomēr ir grūti izvērtēt, vai tas ir cēlonis vai sekas: Studiju jomas izvēle nosaka profesijas izvēli, taču esošais dzimumu sadalījums darbā noteikti ietekmē profesionālo un izglītības orientāciju.

Vertikāla segregācija: sievietes pārsvarā ir hierarhijas zemākajos vai vidējos līmeņos un profesijās, un augstākajā vadības līmenī tās tiek pārstāvētas ievērojami retāk.

Vertikāla segregācija, ko bieži paskaidro ar stikla griestu metaforu, ir otrais balsts darbu sadalījumam pēc dzimuma. Piemēram, 2007. gadā Eiropā tikai trīs no desmit vadītājiem bija sievietes.

³² Eiropas Komisija, *Report on Equality between women and men 2008, op. cit.*

PROBLĒMU NOTEIKŠANA

Lai arī kāda būtu Eiropas Savienības dalībvalstij raksturīgā vēstures, politiskā un kultūras realitāte, horizontālā un vertikālā segregācija izveido divus mehānismus, kas organizē darba sadalījumu starp sievietēm un vīriešiem. Atšķirības atalgojumā vīriešiem un sievietēm bieži ir šīs dubultās segregācijas apvienojuma rezultāts.

Divi metastereotipi

Dzimumu stereotipi ir vispārinājumi par to, ko sagaida no vīriešiem un sievietēm noteiktā sociālajā kontekstā. Tie ir pārāk vienkāršoti priekšstati par atšķirībām starp sievietēm un vīriešiem, viņu prasmēm, psiholoģisko attieksmi, ambīcijām un uzvedību. Uz šiem vispārinājumiem balstīti spriedumi sākotnēji var parādīties, lai ietaupītu laiku un enerģiju. Patiesībā tie neietver individuālu cilvēku raksturīgo iezīmju un spēju bagātību. Eiropas Savienība ir noteikusi, ka dzimumu stereotipu pastāvēšana ir galvenais dzimumu līdzsvara trūkuma un darba tirgus neefektivitātes cēlonis.³³

ES finansētais projekts STERE/O³⁴ analizēja saistību starp profesiju segregāciju pēc dzimuma un dzimumu stereotipu pastāvēšanu sešās ES valstīs. Secinājums ir tāds, ka vertikālai un horizontālai segregācijai ir divu veidu saistība ar dzimumu stereotipiem:

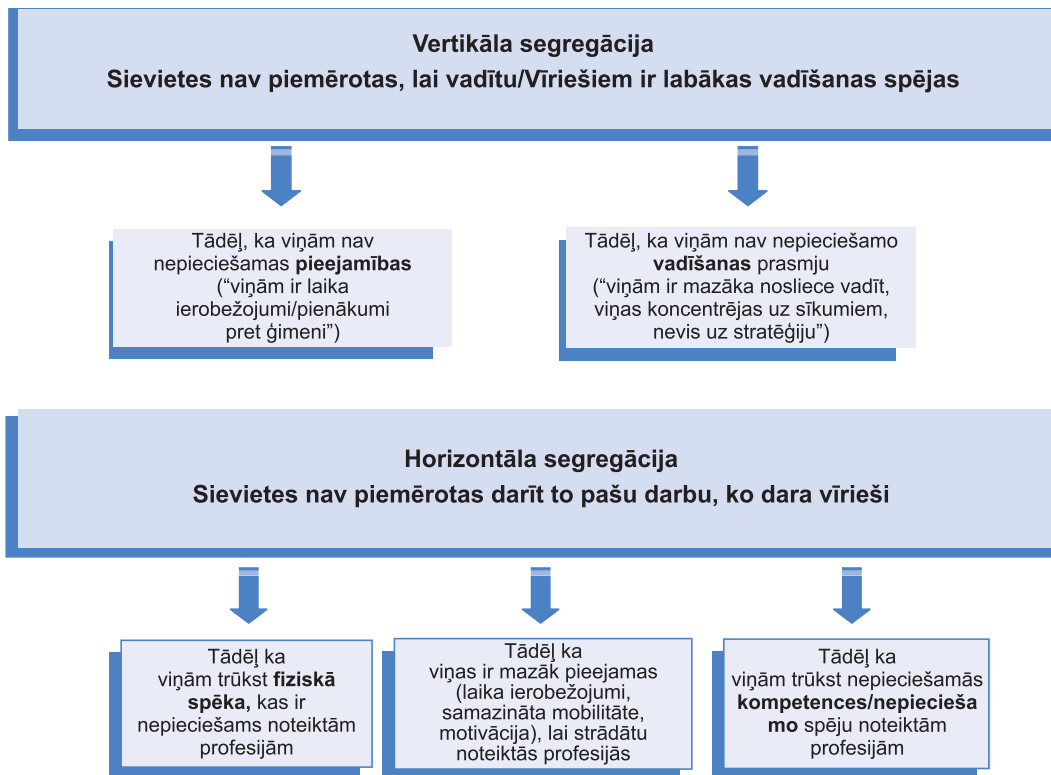
- ir vertikālā segregācija (piemēram, lēmumu pieņemšanas pozīcijās atrodas daudz vairāk vīriešu nekā sieviešu), tādēļ sievietes nav piemērotas vadīšanai, un vīriešiem ir labākas vadītāju un vadības spējas;
- ir horizontālā segregācija, tādēļ sievietes nav piemērotas darīt tos pašus darbus vai veikt tos pašus uzdevumus, ko dara vīrieši, un vīrieši nav piemēroti darīt tos pašus darbus vai veikt tos pašus uzdevumus, ko dara sievietes (piemēram, par medicīnas māsām strādā daudz vairāk sieviešu nekā vīriešu, jo sievietes, protams, ir labāk piemērotas aprūpes darbam).

Fakts, ka sievietes un vīrieši nav līdzvērtīgā situācijā darba tirgū, sliecas pastiprināt šos stereotipus, kam patiesībā nav pamata, jo runa ir sieviešu vai vīriešu patiesām spējām.

³³ Papildinformācijai skatīt *A Roadmap for Equality between Women and Men 2006–2010 COM(2006)92*.

³⁴ Avots: STERE/O: *Faire la chasse aux stereotypes de sexe agissant sur la division du travail dans l'Europe élargie*. Skatīt http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/gender_equality/project_en.cfm?id=198.

Vai darbam ir dzimums?



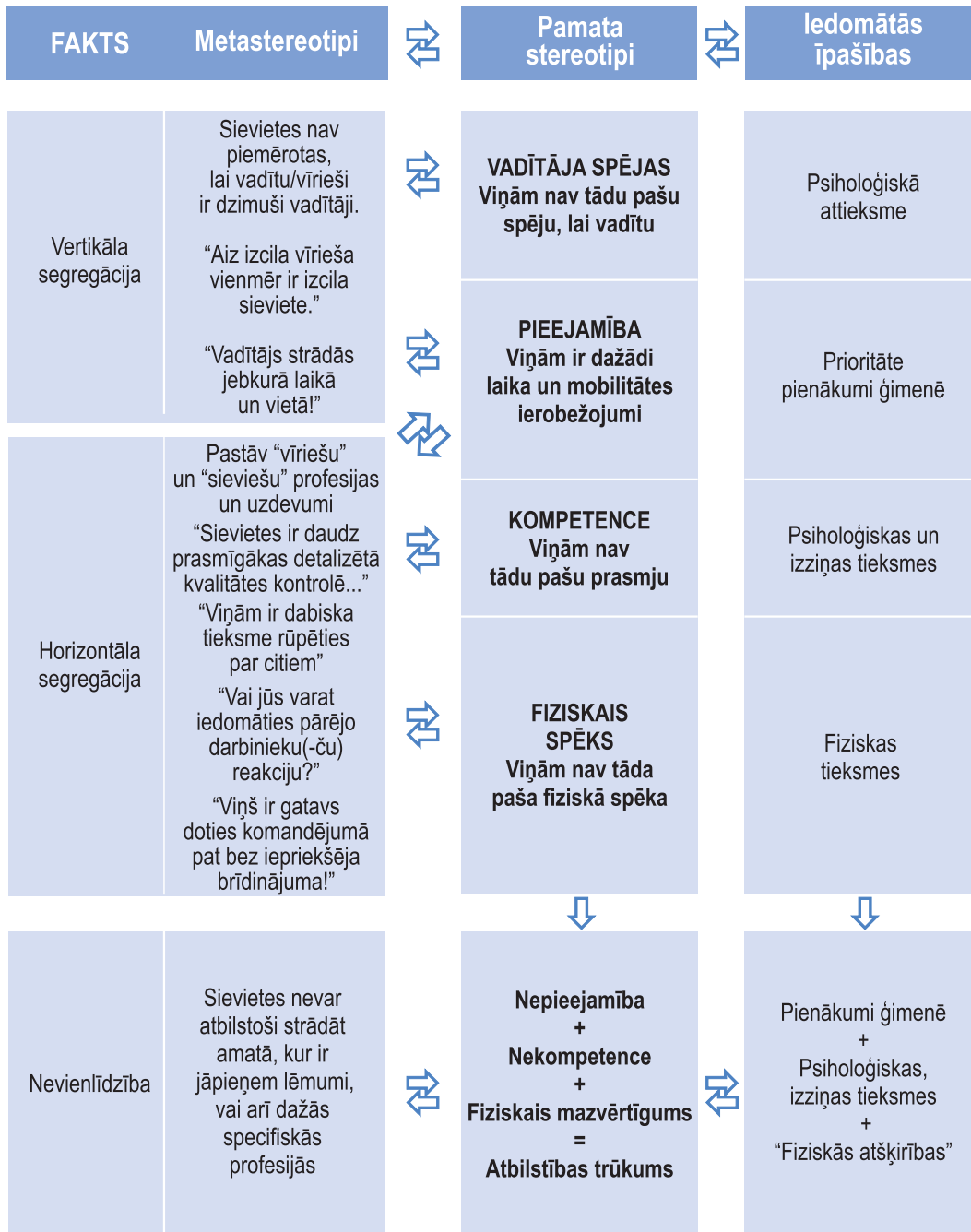
Stereotipu apburtais loks

Viedokļi, ka sievietes nevar atbilstoši realizēt savu varu, atklāj tādu pašu stereotipisko loģiku kā viedokļi, kas pauž, ka sievietes nevar atbilstoši tikt nodarbinātas pietiekami plašā profesiju sfērā.

Tie ietver tādus uzskatus kā "sievietēm ir laika ierobežojumi, taču vīrieši ir pieejami vienmēr" vai "sievietes darbam nododas mazāk viņu pienākumu ģimenē dēļ, vīrieši var veltīt darbam vairāk laika par spīti pienākumiem ģimenē vai pat to dēļ", vai "sievietēm un vīriešiem ir psiholoģiskas vai pat izziņas tieksmes, kas kavē noteiktu profesiju vai uzdevumu izpildi noteiktā profesijā".

Šie stereotipi rodas tādēļ, ka mēs esat gatavi pieņemt loģiku, ko attiecinām paši uz sevi. Viedokļus, kas uztur pašreizējo profesiju sadalījumu, mehāniski pieņem, un neveidojas diskusija. Esošais darbu dzimumu sadalījums kļūst par gandrīz fatālistisku pieņemšanas objektu.

Redzamajā tabulā ir attēlots stereotipu “apburtais loks”:



2.4. Stereotipu laušana

Iepriekš redzamais 8. attēls parāda, kā divi “metastereotipi”, ir balstīti uz pamata vispārinājumiem par atšķirībām starp sievietēm un vīriešiem šādā izteiksmē:

- fiziskās spējas;
- prasmes un kompetence;

- attieksme pret vadīšanu;
- pieejamība laika un mobilitātes ziņā.

Turpmākie paragrāfi atspoguļo, kā šos stereotipus var noteikt, analizēt un, protams, pārvarēt, lai ieguvēji būtu gan sievietes, gan vīrieši, gan uzņēmumi.³⁵

2.4.1. "Fiziskās atšķirības"

Stereotipi darbā

Noteiktas profesijas (to fiziskā rakstura dēļ) ilgu laiku nebija pieejamas sievietēm: fiziskās piepūles vai izturības līmenis, kas nepieciešams, lai strādātu tajās, tika uzskatīts par nesavienojamu ar sieviešu fizioloģiju.

Stereotipu analizēšana

Tā ir taisnība, ka pārsvarā vīrieši ir garāki un smagāki un tādēļ arī potenciāli spēcīgāki par sievietēm. Tomēr tas nav nekas vairāk par statistikas atšķirību: ir vāji vīrieši, gluži tāpat kā ir spēcīgas sievietes. Sievietes vienmēr ir darījušas fiziski spēcīgu darbu (lauksaimniecībā, veļas mazgātavās, ražošanā...), un daudzas tipiskas sieviešu profesijas (uzkopšanas darbi, mājkalpotājas darbs, dzemdniecība...) bieži prasa fizisku spēku un izturību.

Tomēr jānorāda, ka tehnoloģiju progress ļauj mehanizēt neskaitāmus uzdevumus, kas agrāk prasīja ievērojamu fizisku piepūli (smagumu nešana un celšana, urbšana, spiediena izmantošana...), tādēļ fizisko grūtību kritērijs vairs nav atbilstošs, lai dalītu darbus vīriešu un sieviešu darbos.

Kad bija nepieciešams lemt par atšķirībām attieksmē starp vīriešiem un sievietēm profesionālā klasifikācijā, Eiropas Kopienu Tiesa attiecībā uz fiziskā spēka kritēriju atbildēja 1986. gada 1. jūlija lēmumā:

*"Fakts, ka tiek apstiprinātas vērtības, kas attiecas tikai uz viena dzimuma darbinieku(-ču) vidējo rezultātu, lai noteiktu, cik lielā mērā darbam nepieciešama piepūle vai tas izraisa nogurumu, vai ir fiziski grūts, rada uz dzimumu balstītu diskrimināciju."*³⁶

Stereotipu laušana un uzņēmējdarbības ieguvumu radīšana

Fiziskās atšķirības vairs nav tik nozīmīgas kā agrāk. Daudzās situācijās, kad darba ergonomikai izmanto tehnoloģijas, ir iespējams ierobežot vai maksimāli samazināt fizisko piepūli.

Tādu ergonomisku risinājumu meklēšana, kas var uzlabot efektivitāti, dodot darbu vairākiem(-ām) darbiniekiem(-cēm), ir inteliģenta pieeja produktivitātes pārbaudījumiem un var maksimāli samazināt vai ierobežot veselības un drošības riskus.

³⁵ Raksti, kas tika publicēti pēc ES sociālo partneru Darbības lauka dzimumu līdztiesībā, nodrošina bagātīgu informāciju par daudzām iniciatīvām, ko uzņemas darba devēju un darbinieku organizācijas un uzņēmumi, lai apkarotu dzimumu stereotipus un veicinātu dzimumu līdztiesību darba vietā. Pārskati ir pieejami http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs_en.htm.

³⁶ *Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 1 July 1986. Case 237/85 Gisela Rummler v Dato-Druck GmbH. ECR 2101.* Pieejams: http://curia.europa.eu/en/content/juris/index_tab.htm.

PROBLĒMU NOTEIKŠANA

Ergonomiskus risinājumus var rast, lūdzot padomu tādiem speciālistiem kā darba drošības un veselības aizsardzības (OSH) ārstiem, darba inspektoriem, nacionālai darba apstākļu uzlabošanas aģentūrai vai OSH konsultantiem.

OSH tiesību aktu ievērošana vai tādu darbību veikšana, kas uzlabo darba apstākļus, var kļūt par sākuma punktu dzimuma stereotipu laušanai un potenciālo uzņēmuma darbinieku(-ču) lauka paplašināšanai.

Piemērs

Plastmasas ražošanas nozarē veidnes regulētāja pildīšanas darbs vienmēr ir bijis "vīriešu darbs"; sievietes strādā citos darbos, piemēram, par preses operatoru. Nepieciešamā fiziskā piepūle, šķiet, pamato šādu darba sadalījumu, jo regulētājam jāceļ ļoti smagas veidnes, izmantojot paliktņi uz ritenīšiem. Šis darbs fiziski no darbinieka(-ces) prasa ļoti daudz. Jaunas tehnoloģijas izstrāde ir ļāvusi ražot jauna veida paliktņus, ko var vadīt ar daudz mazāku piepūli. Izmantojot šo jauno rīku, nozares var piekļūt plašākam potenciālo darbinieku(-ču) kopumam, tostarp sievietes, šādi uzlabojot darba kvalitāti kopumā.

Francijā tiesību akti par dzimumu līdztiesību nodrošina dažādu pasākumu klāstu, lai veicinātu dzimumu līdztiesību un profesiju diversifikāciju. Tas paredz arī finansiālu palīdzību, lai segtu daļu no izmaksām, kas uzņēmumam rodas, lai noteiktus darbus padarītu par pieejamiem sievietēm.³⁷ Pasākumi ļauj maksāt par tehnisku konsultāciju un iegādāties jaunu aprīkojumu. Atsevišķi uzņēmumi ir veiksmīgi izmantojuši šo izdevību un, lūdzot speciālista konsultāciju no ANACT (Francijas Nacionālā darba apstākļu uzlabošanas aģentūra), viņi ir uzlabojuši darba apstākļus visiem darbiniekiem, tajā pašā laikā veicinot sieviešu piekļuvi jauniem darbiem.³⁸

2.4.2. "Sievietēm un vīriešiem ir atšķirīga kompetence un atšķirīgas prasmes"

Stereotipi darbā

Tehnoloģiju kontrole un izmantošana ilgu laiku tika uzskatīta par vīriešu privilēģiju. Šādas kultūras vide nosaka meiteņu un zēnu studiju jomas izvēli. Faktiski ESAO PISA 2006. gada apsekojums³⁹ ļoti skaidri norāda, ka pastāv atšķirība starp zēnu un meiteņu pašizpratni un viņu patieso rezultātu zinātniskos un tehniskos mācību priekšmetos: "Lai gan vispārīgas dzimumu atšķirības zinātniskajos sasniegumos bija nelielas, atšķirīgā attieksme pret zinātni vīriešu un sieviešu vidū var potenciāli ietekmēt to, vai studenti turpina studijas zinātnē un vai izvēlas karjeru zinātnē. (..) no attieksmes, ko pamanīja PISA, lielākā dzimumu atšķirība tika novērota studentu pašvērtējumā, kas attiecās uz zinātni. 22 no 30 ESAO valstīm, kas tika iekļautas pētījumā, vīrieši par savām spējām zinātnē bija pārliecinātāki nekā sievietes."

³⁷ Šie pasākumi un to likumīgais pamats ir attēloti Francijas Nodarbinātības Ministrijas oficiālajā tīmekļa vietnē: http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Les_aides_financieres.pdf.

³⁸ *Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle, Secrétariat aux Droits des femmes et à la formation professionnelle, Service des droits des femmes et de l'égalité, Service de l'information et de la communication, Guide d'appui à la négociation.* Pieejams: <http://www.travail-solidarite.gouv.fr>. Parāda daudzus veiksmīgus jautājumu pētījumu piemērus Francijas uzņēmumos.

³⁹ ESAO, PISA 2006: *Science Competencies for Tomorrow's World*, OECD, Parīze, 2007. Atrodams: <http://www.oecd.org>.

Lielākā daļa meiteņu izvēlas karjeru sociālajās un humanitārajās zinātnēs (piemēram, 80 % no viņām strādā par psihologēm), tajā pašā laikā paliekot mazākumā daudzās zinātniskās un tehnoloģiskās karjerās, tostarp informācijas un komunikāciju tehnoloģijās.

Sievietes veidoja tikai 29 % no tiem, kas strādāja par zinātniekiem un inženieriem 2004. gadā, un 18 % pētnieku uzņēmējdarbības nozarē.⁴⁰

Stereotipu laušana un uzņēmējdarbības ieguvumu radīšana

Prasmēm nav dzimuma. Rūpniecības nozares, kur tradicionāli dominēja sievietes, piemēram, tekstilrūpniecība, finanšu pakalpojumi, veselības aprūpe un citas nozares ir pieredzējuši iespaidīgus uzlabojumus darba tehnoloģiskā satura jomā. Sievietes ir plaši pierādījušas, ka viņas var iegūt nepieciešamās prasmes, kad palielinās viņu darba tehniskais saturs.

Tomēr "jaunu tehnoloģiju ieviešana mācībās un darba vietā ir notikusi bez jebkādam izmaiņām šādu karjeru profesionālajā statusā un bez izmaiņām šo darbinieku(-ču) statusā".⁴¹

Sievietes veido lielāko daļu no universitāšu absolventiem Eiropā (59 %), un viņu skaits netradicionālo priekšmetu jomās pakāpeniski pieaug.⁴² "Kopumā statistikas tendences izglītības sasniegumos atklāj izglītības atšķirības sašaurināšanos starp sievietēm un vīriešiem: (...) nākotnē ievērojami samazināsies vīriešu skaits to cilvēku grupa, kas ir ieguvuši augstāko izglītību."⁴³

Arvien vairāk un vairāk uzņēmumu uzskata sieviešu ienākšanu "vīriešu" visumā par pozitīvu izmaiņu un evolūcijas faktoru.

Piemērs

MuT vācu valodā apzīmē "Meitenes tehnoloģijā". Tas nozīmē arī drosmi. 2007. gadā uzņēmums Stihl, vadošais lentzāģu un dārza motorizēto ierīču ražotājs, piedalījās reģionālajā MuT projektā Vācijā. Sadarbībā ar vietējo publiskās nodarbinātības dienestu tika ieviesta mācību programma, lai iedvesmotu meitenes meklēt karjeras iespējas tehniskajās nozarēs. Tika organizēti informatīvi pasākumi, lai piesaistītu sievietes pieteikties apmeklēt universitāti un mācību pasākumus. Uzņēmums piekrita arī piedāvāt sievietēm mācekļa darbu tehniskās profesijās un rokdarbu arodos."⁴⁴

Uzņēmuma tīmekļa vietne apgalvo: "Mūsu darbinieki(-ces) ir iemesls, kādēļ ražojam augstas kvalitātes preces." (www.stihl.com) Tas, iespējams, ir viens no iemesliem, izlemjot piesaistīt jaunas, talantīgas sievietes profesijām, kurās pārsvarā dominē vīriešu kārtas darbinieki.

⁴⁰ European Commission Directorate-General for Research, Science and Society, SHE Figures. Women and Science, Statistics and indicators 2006, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2006. - ISBN 92-79-01566-4. Atrodams: <http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu>.

⁴¹ Donia-Shaw G., Junter-Loiseau A., La formation des femmes aux nouvelles technologies: une mauvaise réponse a un vrai problème, Les Cahiers du MAGE, 1/97.

⁴² Eurostat, The life of women and Men in Europe. A statistical portrait 2008, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2008. Atrodams: <http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu>.

⁴³ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Working in Europe: Gender differences, Dublin 2008. 3. lpp. Pieejams tikai elektroniskā formātā: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/34/en/1/ef0834en.pdf>

⁴⁴ Avots: EU Social Partners. Framework of Actions on Gender Equality. Second follow-up report, 2007. 30. lpp. Pieejams: http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs_en.htm.

Darbā un mūžizglītībā uzņēmumos vajadzētu piedāvāt gan sievietēm, gan vīriešiem uzlabot zināšanas zinātniskajā, tehniskajā un tehnoloģiju jomā. Daudzu ES valstu tiesību akti nodrošina speciālus pasākumus, lai apmācītu darbiniekus(-ces), tostarp arī otrreizēji. Eiropas Eiropas Sociālais fonds (ESF),⁴⁵ ko pārvalda dalībvalstis nacionālā līmenī, ir izveidots, lai uzlabotu darbinieku(-ču) adaptācijas spēju mainīgajām darba tirgus vajadzībām, un tas nodrošina īpašu atbalstu profesionālām mācībām, lai samazinātu nevienlīdzību starp vīriešiem un sievietēm.

Dažu pēdējo gadu laikā ESF un ES līdztiesības iniciatīva ir sniegusi atbalstu profesionālo asociāciju, profesiju mācību institūciju un darbinieku(-ču) organizāciju programmām, lai apmācītu sievietes netradicionālās profesijās un tajā pašā laikā arī palīdzētu uzņēmumiem, jo īpaši MVU, to šķēršļu novēršanā, kas var kavēt sieviešu dalību.⁴⁶

Lai pārvarētu prasmju deficītu, tiek veikti daudzi pasākumi, lai palielinātu sieviešu klātbūtni būvniecības nozarē. Piemēram, Itālijā ES finansētais projekts "A.CANT.O"⁴⁷ (Arhitekti un būvdarbu vadītāji par vienādām iespējām) ir ieviesis dzimumu līdztiesības resursu centru tīklu esošajās būvniecības nozares mācību un atbalsta institūcijās. Šie centri piedāvā specializētas konsultācijas uzņēmumiem, kas vēlas piesaistīt sievietes, un mācību iespējas sievietēm arhitektēm un būvdarbu vadītājām.

ES sociālo partneru darbības lauks dzimumu līdztiesībā un divi tam sekojošie pārskati⁴⁸ sniedz daudzus tādu veikto pasākumu piemērus, ko veikušas uzņēmējdarbības organizācijas, sociālie partneri un uzņēmumi, lai veicinātu lielāku dzimumu līdzsvaru profesijās. Tas iekļauj:

- kampaņas, lai rosinātu meitenes apzināties iespējas, ko piedāvā tehniskās profesijas, un veicinātu viņu saziņu ar uzņēmumiem (piemēram, tīmekļa vietnes darba devējiem un devējām un iespējamajām kandidātēm; karjeras dienas un "Meiteņu dienas" uzņēmumos);
- mācību un nodarbinātības programmas (īpašu mācību laika shēmu izstrāde; bezdarbnieču mācības netradicionālās profesijās būvniecības, komunikāciju un transporta nozarē; atbalsts vīriešu piekļuvei ar aprūpi saistītās profesijās).

2.4.3. "Vīrieši ir dzimuši vadītāji"

Stereotipi darbā

Sievietes joprojām ir nepietiekami pārstāvētas vadītāju pozīcijās, galvenokārt augstākā līmeņa stratēģisku lēmumu pieņemšanā. Šī nelīdzsvarotība ir galvenokārt redzama privātajā sektorā. 97 % prezidentu un 90 % augstāko lēmumu pieņemšanas iestāžu locekļu visplašāk publiski pieminētajos uzņēmumos Eiropā joprojām ir vīrieši. Pat nozarēs, kur sievietes ir vairākumā (veselības aprūpe, sociālais darbs, izglītība), vīrieši dominē augstākajā vadības līmenī.⁴⁹

⁴⁵ Eiropas Sociālais fonds ir pieejams tikai ar dalībvalstu vai reģionu starpniecību. ESF dalībnieki var būt dažādi: valsts pārvaldes iestādes, nevalstiskas organizācijas un sociālie partneri, kas aktīvi darbojas nodarbinātības un sociālās iekļaušanas jomā, uzņēmumi un citas saistītas ieinteresētās puses. Plašāka informācija par ESF atrodama: http://ec.europa.eu/employment_social/esf.

⁴⁶ *EU-Equal Establishing a culture of gender equality in the business world, 2007*, piedāvā daudzu iniciatīvu aprakstu šajā jomā. Dokuments atrodams: http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/etg4-pb07-busiwor_en.pdf.

⁴⁷ <http://www.raedes.eu/acanto/index.htm>.

⁴⁸ ES Sociālo partneru Darbības lauks dzimumu līdztiesībā un tam sekojošie pārskati atrodami: http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs_en.htm.

⁴⁹ Avots: *EC Database on women and men in decision making*. Atrodams: http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/out/measures_out438_en.htm.

Stereotipu laušana un ieguvumu radīšana uzņēmējdarbībai

Daudzās valstīs un jo īpaši tajās, kur ir ieviestas sieviešu dalības barjeru atcelšanas sistēmas, palielinās sieviešu skaits augstākajos lēmumu pieņemšanas līmeņos valdībā, publiskajā pārvaldē un tiesu varā.

“Laikā, kad 1995. gadā tika uzsākta Pekinas Rīcības programma, sievietes veidoja tikai nedaudz vairāk par 10 % parlamenta locekļu visā pasaulē. Kopš tā laika ir noticis lēns, bet nepārtraukts uzlabojums, un līdz 2007. gada jūlijam sievietes veidoja jau vairāk nekā 17 % nacionālā parlamenta locekļu visā pasaulē. (..) Ir noticis ievērojams progress sieviešu pieņemšanai darbā ES dalībvalstu centrālajā administrācijā, kur šobrīd sievietes aizņem gandrīz 33 % darbavietu hierarhijas divos augšējos līmeņos salīdzinājumā ar aptuveni 17 % 1995. gadā.”⁵⁰

Arī privātajā sektorā sieviešu dalība pakāpeniski pieaug, galvenokārt vidējā un zemākā līmeņa vadītāju amatos: 2007. gadā 32 % cilvēku, kurus uzskatīja par ES 27 dalībvalstu uzņēmējdarbības vadītājiem, bija sievietes.⁵¹

McKinsey pārskats *Sievietes ir svarīgas*⁵² liecina, ka uzņēmumiem ar labiem rādītājiem – sievietēm augstākā līmeņa vadītāju amatos – ir tendence uz augstākām darbības robežām un tirgus kapitalizāciju nekā tiem, kuros ir mazāks dzimumu līdzsvars.

Jauktu dzimumu komandām, pēc daudzu tālredzīgu cilvēkresursu vadītāju domām, ir labāku ideju un rezultātu priekšrocība.⁵³

Uzņēmumi var saņemt lielu labumu, vērsties pret stereotipiem un šķēršļiem, kas kavē pilnīgu sieviešu vadīšanas potenciāla izmantošanu. Vīriešu pārsvara vadošajās pozīcijās dēļ neformālie komunikāciju tīkli un kanāli var izslēgt sievietes. Ir bijuši tikai nedaudzi mentoringa jeb sieviešu lomu modeļi. Turklāt korporatīvā kultūra pieprasa centienus un nepārtrauktu pieejamību, kamēr sievietes bieži tiek uztvertas kā pasīvas vai biklas, kā arī tiek uzskatīts, ka viņas ierobežo pienākumi ģimenē. Necaurredzamas atlases metodes, karjeras plānošanas trūkums un darbabiedru *mačo* uzvedība arī var būt potenciālie šķēršļi.

No inovatīviem risinājumiem un caurspīdīgas vadības prakses, kas vēršas pret šiem šķēršļiem, var gūt labumu ne tikai sievietes: tie var uzlabot kopējo darba organizāciju un personāla labklājību.

Tiesību dažās ES valstīs ļauj pārrunāt uzlabot profesionālu līdztiesību nozares vai uzņēmuma līmenī un iekļaut šo jautājumu pārrunās par mācībām vai darba klasifikāciju. Piemēram, Francijas likums atļauj sociālajiem partneriem rīkoties, lai iedrošinātu sieviešu karjeru un līdz ar to nodrošinātu līdzsvarotu sieviešu un vīriešu proporciju, jo īpaši vadītāju līmenī. Itālijā un Spānijā uzņēmumi var pieteikties finansējumam, lai ieviestu dzimumu līdztiesības darbības plānus.⁵⁴

⁵⁰ Eiropas Komisija, *Women and men in decision-making 2007. Analysis of the situation and trends. Office for Official Publications of the European Communities: Luxembourg, 2008, 5. lpp.*

⁵¹ Turpat 7. lpp. *Heads of businesses* ietver mazo uzņēmumu izpilddirektorus, direktorus un vadītājus.

⁵² *McKinsey (2007), op. cit.*

⁵³ *Andrew Gould, Schlumberger* (Vācija) izpilddirektors un prezidents noslēdza vadmotīvu sesiju par “Likt apzināties sieviešu nepieciešamību zinātnē un tehnoloģijās” starptautiskajā konferencē “Sievietes rūpnieciskā pētījumā – Izmaiņu paātrināšana Eiropā” Berlīnē, 2003. gada 10.–11. oktobrī, iepazīstinot ar apņemšanos, ko veikuši vairāki izpilddirektori no pētniecības un attīstības (R&D) uzņēmumiem, kas aktīvi darbojas Eiropā. Pētījumus, kas pierāda saikni starp sievietēm vadītājamun pozitīvu uzņēmuma veikspēju, skatīt arī 1. sadaļā.

⁵⁴ Paraugprakses piemēri kolektīvos līgumos ir sniegti: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/gender/caseequal.htm>. Otrās sekojošais pārskats par sociālo partneru Darbības lauku dzimumu līdztiesībā 2007. gadā, op. cit. sniedz citus paraugprakses piemērus, ko īstenojuši sociālie partneri vai atsevišķi uzņēmumi.

Dažas darbinieku(-ču) asociācijas un uzņēmumi ir izveidojuši sistēmas, kā veicināt sieviešu piekļuvi amatiem, kas ir saistīti ar lēmumu pieņemšanu. Šajās sistēmās sievietēm ir tiesības uz personīgā padomdevēja pakalpojumu. To var izmantot, lai sniegtu specifisku informāciju (mācības), piemēram, kā sagatavoties darba intervijai, vai arī tas var nodrošināt palīdzību ilgtermiņā (mentorings). Ir izveidoti vairāki tīkli, lai dalītos pieredzē starp jaunāko un vecāko personālu, kas sievietēm palīdz attīstīt pašcieņu un iemācīties un novērtēt savas spējas. Tiek organizētas arī mācību programmas, lai attīstītu vadītāju prasmes un pašpārliecību sieviešu vadītāju vidū un veicinātu vadītāju un padoto sadarbību.⁵⁵

“2007. gada janvārī Lielbritānijas Rūpniecības konfederācijas ģenerāldirektora vietnieks paziņoja, ka vairāk nekā 100 uzņēmumi un organizācijas ir pieteikušies Parauga darba devēja projektam. (...) Šis Opportunity Now vadītais projekts apvieno darba devējus, kuri veic inovatīvu darbu, lai pievērstu uzmanību profesiju segregācijai, līdzvērtīgam atalgojumam un līdzvērtīgām iespējām sievietēm darbavietā.”⁵⁶

2.4.4. “Sievietēm ir laika ierobežojumi un samazināta mobilitāte”

Stereotipi darbā

Saskaņā ar pētījumu, ko 2000. gadā veica *Ipsos-Rebondir*⁵⁷, “aptuveni vienai sievietei no piecām darba intervijā kaut reizi ir jautāts, vai ir iespējams, ka viņām “drīzumā varētu būt viens vai vairāki bērni”; šis jautājums tika uzdots tikai 9 % vīriešu. Līdztekus tam, 15 % sievietēm tika lūgts aprakstīt, kā tiek pieskatīti viņu bērni, kas ir divreiz biežāk, nekā tas tika jautāts vīriešiem (7 %)”.

Arī saistībā ar ģeogrāfisko mobilitāti parasti tiek uzskatīts, ka sievietes ir mazāk pieejamas amatiem, kuros nepieciešama pārcelšanās.

Turklāt plaši tiek uzskatīts, ka sievietes parasti dodas līdz saviem partneriem, ja ir nepieciešama pārcelšanās, kamēr pretēji gadījumi ir izņēmumi. *Colmou* ziņojums atklāja, ka “nepieciešamība pārcelties dažreiz ir saistīta ar paaugstinājumu amatā un rada šķērslis sievietēm. Sniedzot pašreizējos uzskatus, praksē vīrieši bieži vilcinās sekot savām partnerēm”.⁵⁸

Stereotipu laušana un ieguvumu radīšana uzņēmējdarbībai

Darba un dzīves līdzsvars ir jāaplūko no jaunas un daudz plašākas perspektīvas. Izvērstajām ģimenes struktūrām ir nepieciešams tas, ka visi darbinieki, sievietes un vīrieši, var efektīvi izmantot tiesības līdzsvarot darbu un dzīvi. Sievietes neierodas darbā grūtniecības dēļ vidēji tikai divus līdz četrus mēnešus 37–40 profesionālās dzīves gados. Tikai pārtraukumus, kas saistīti ar grūtniecību un dzemdībām, nevar dalīt ar tēvu.

⁵⁵ *The EU Social Partners' Framework of Actions on Gender Equality, Second Follow-Report, 2007, op. cit.*

⁵⁶ Turpat 71. lpp. *Exemplar Employers*. Paraugprakse un jautājumu izpēte parādīta www.opportunitynow.org.uk.

⁵⁷ *Une minorité de femmes a été victime d'une discrimination à l'embauche*, apsekojums 2000. gada aprīlī IPSOS veica *Rebondir*, aptaujājot gandrīz 500 cilvēku. Atrodams: <http://www.ipsos.fr>.

⁵⁸ *Colmou, A. M., L'encadrement supérieur dans la fonction publique: vers l'égalité entre hommes et femmes. Quels obstacles? Quelles solutions? La Documentation Française, Paris, 1999, 52. lpp. Report commissioned by the Minister for the Civil Service, State Reform and Decentralisation, 1999. Franču valodā atrodams: <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/994000782/index.shtml>.*

Lielākā daļa ES valstu ir noteikušas jaunas tiesības tēviem (mācību atvaļinājums, vecāku atvaļinājums) un noteikumus, lai sasniegtu lielāku līdzsvaru ģimenes pienākumu dalīšanā.

Vīriešiem arvien biežāk lūdz pavadīt vairāk laika kopā ar ģimeni, bet viņi bieži neizmanto šo izdevību. Pētījums⁵⁹ parāda, ka vīriešiem, kas vēlas izmantot vecāku atvaļinājuma iespēju, ir jāaskaras ar aizspriedumiem no darba devēju un kolēģu puses. Labākas darba devēju un darbinieku(-ču) zināšanas par šīm tiesībām un citāda attieksme pret to izmantošanu ļautu daudz labāk sadalīt sociālos, profesionālos, ģimenes un personīgos pienākumus.

Jauni, elastīgāki, darba organizācijas veidi var arī atbilst šīm jaunajām vajadzībām.

Francijas sabiedrība *Laboratoires Boiron (Lyon)*,⁶⁰ kas ražo un izplata homeopātiskas zāles, ir ieviesusi augstāka darba elastīguma politiku. Ar vairāku kolektīvu līgumu palīdzību organizācija ir centusies sasniegt līdzsvaru starp uzņēmuma interesēm un darbinieku(-ču) vajadzībām. Īpaši skaidri sociālās rūpes ir redzamas uzņēmuma izvēlētajos darba organizācijas veidos – veidos, kas skaidri tiecas uz elastīguma un darbinieku(-ču) interešu saskaņošanu. Uzņēmuma efektivitāte ir galvenokārt atkarīga no darbaspēka efektivitātes, tādēļ šī ir arī racionālākā izvēle, piemēram, tika dota brīva iespēja mainīt pilnas slodzes darbu uz nepilnas slodzes darbu, apzinoties darbinieku(-ču) vajadzības un jo īpaši ņemot vērā faktu, ka 77 % darbinieku ir sievietes. Tas pats attiecas uz līdzekļiem, ko uzņēmums ir ieviesis, lai saīsinātu darbalaiku.

Daudzi uzņēmumi ir atklājuši, ka ieguldīšana bērnu aprūpē un citos pakalpojumos, lai palīdzētu darbiniekiem līdzsvarot darba un privāto dzīvi, ir uzņēmējdarbības prakses daļa.

Daži uzņēmumi algo ārpalpojumu sniedzējus, kas piedāvā bērnu aprūpi, vasaras brīvdienų plānus vai palīdzību vecākiem radniekiem. Citi ierīko bērnudārzus darbavietā vai atbalsta bērnudārzu izveidi rūpniecības rajonos. Tiek ņemti vērā arī māsaimniecības pakalpojumi (veļas mazgāšana, gludināšana, ēdiena gatavošana u.c.) un atbalsts, ja ģimene pārceļas un dodas dzīvot citur.

Vairākās dalībvalstīs jau ir ieviesta apliecība par “dzimumiem draudzīgu uzņēmumu”. Ungārijā nacionālā balva par “Ģimenei draudzīgu darbavietu” iegūst arvien lielāku popularitāti, un pieteikumu skaits katru gadu ir arvien lielāks (2006. gadā tika saņemti 400 pieteikumi, tostarp pieteikumi no daudziem maziem un vidējiem uzņēmumiem). Tie, kas šādu atzinību jau ir guvuši, uzskata to par uzņēmējdarbības panākumiem.⁶¹

Tā kā jautājumi par darba un dzīves līdzsvaru pakāpeniski rod vietu sociālo partneru kolektīvajā darījumu darba kārtībā, būtu jāpieņem jauna perspektīva. Tālredzīgu darba devēju asociācijas ir sākušas celt savu dalībnieku izpratni par vajadzību attiecināt darba un dzīves līdzsvarošanas politiku gan vīriešiem, gan sievietēm, lai saprastu uzņēmējdarbības ieguvumus no ģimenei draudzīgām darbavietām un veiktu pasākumus, kas ļautu sievietēm atgriezties no bērna kopšanas atvaļinājuma, lai attīstītu pilnīgu produktīvo un radošo potenciālu.⁶² Stereotipu laušana par to, “kuram vajadzētu rūpēties par ģimeni”, nozīmē reālistiski raudzīties uz mūsdienu ģimenēm, ņemt vērā visu darbinieku(-ču) vajadzības, nolīgt labākos talantus un uzlabot darba organizāciju visiem.

⁵⁹ Piemēram skatīt: Eiropas Komisija, *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005, 42. lpp.

⁶⁰ Avots: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/qualityofwork/betterjobs/cases/fr05laboratoiresboiron.htm>.

⁶¹ *EU Social Partners' Framework of Actions on Gender Equality, Second Follow Up Report, 2007, op. cit., 43. lpp.*

⁶² Piemēram, Čehijas Republikas darba devēji un arodbiedrību organizācijas, un dažādas darba devēju organizācijas ķīmijas nozarē Vācijā. *EU Social Partners' Framework of Actions on Gender Equality, Second Follow Up Report, 2007, op. cit., 18. un 34. lpp.*

3. sadaļa.

Spēles noteikumi

3.1. Kopaina

Mūsdienās globalizācija vairs nav izvēle, bet gan realitāte. Lai saglabātu tās attīstības līmeni, ES jānodrošina, ka tās ekonomika tiek labi pozicionēta, lai izmantotu jauno iespēju priekšrocības, ko piedāvā globālais tirgus. ES Lisabonas stratēģijas izaugsmei un darba vietām⁶³ mērķis ir padarīt ES par dinamisku un konkurētspējīgu spēlētāju globālajā arēnā. Šajā kontekstā investēšana cilvēku kapitālā, lai darbiniekus(-ces) un uzņēmumus pielāgotu jauniem pārbaudījumiem, ir galvenā darbības zona ES.

ES veicina modeli, kur ekonomikas un sociālais progress ir savstarpēji sekmējoši. Eiropas Savienības Sociālā programma papildina Lisabonas stratēģiju un nosaka pasākumus, kas būtu jāveic gan Eiropas, gan nacionālā līmenī, lai atbilstu jaunajiem globalizācijas izaicinājumiem.

Sieviešu un vīriešu līdztiesība darba tirgū ir viens no Eiropas izaugsmes un nodarbinātības stratēģijas balstiem. Pirmkārt, ES uzskata sieviešu un vīriešu līdztiesību par pamatprincipu, mērķi un uzdevumu. Dzimumu līdztiesība un nediskriminācija uz dzimumu pamata ir cilvēka pamattiesības. Otrkārt sieviešu un vīriešu līdztiesība ir ilgtspējīgas sociālekonomiskās attīstības priekšnoteikums. Pieaugums sieviešu nodarbinātības kvalitātē un kvantitātē ir galvenais elements darba tirgus elastīguma un pielāgošanās globālajai ekonomikai un demogrāfiskajām izmaiņām spējas palielināšanā.

Šī sadaļa parāda, kā sieviešu un vīriešu līdztiesībai ir galvenā loma Eiropas izaugsmes un nodarbinātības stratēģijas sasniegšanā gan no ekonomiskās, gan sociālās perspektīvas. Tā piedāvā arī to Eiropas politiku un tiesisko instrumentu pārskatu, kas veicina dzimumu līdztiesības principu darba pasaulē. Sadaļas noslēgumā ir informācija par vispārējām saistībām, ko ir uzņēmusies starptautiskā kopiena dzimumu līdztiesības labā darba pasaulē.

3.2. ES vērtības globalizētā pasaulē

3.2.1. Dzimumu līdztiesība kā Eiropas konkurētspējas elements

Eiropai vēsturiski ir bijis augsts labklājības, sociālās vienotības un apkārtējās vides aizsardzības līmenis un augsta dzīves kvalitāte, kas balstīta uz kopīgām solidaritātes un taisnīguma vērtībām. Tomēr jaunas tehnoloģijas, mobilitāte, iedzīvotāju novecošana un globālā konkurence rada nopietnus pārbaudījumus. Jaunu ekonomikas milžu parādīšanās, piemēram, Ķīna un Indija, ir radījusi situāciju, kad Eiropas ekonomika ir ļoti vēl nebijušas pārbaudes priekšā tirdzniecības, ieguldījumu, tehnoloģiju, enerģijas un ražošanas izmaksu jomā. ES ir jānodrošina, ka tās ekonomika ir labā pozīcijā, lai pieņemtu globalizācijas piedāvāto iespēju priekšrocības.

Infrastruktūra un tehnoloģijas ir svarīgas, taču galvenais Eiropas uzņēmumu produktivitātes faktors ir augsti kvalificētu darbinieku(-ču) pieejamība un pielāgošanās.

⁶³ Plašāka informācija par Lisabonas stratēģiju izaugsmei un darbvietām pieejama http://ec.europa.eu/growthandjobs/index_en.htm.

2000. gada martā Lisabonas samītā Eiropas Savienības līderi izstrādāja jaunu stratēģiju, kas balstīta uz uzskatu vienprātību dalībvalstu vidū, lai padarītu Eiropu konkurētspējīgāku un virzītos uz vispārēju nodarbinātību. Tā kļuva pazīstama kā Lisabonas stratēģija. Pēc sākotnēji mērenajiem rezultātiem Lisabonas stratēģija tika vienkāršota un izveidota atkārtoti 2005. gadā.⁶⁴

Stratēģijas pamatā ir trīs ilgspējīgas attīstības pamatprincipi:

- ekonomikas pamatprincips, kas sagatavo pamatu pārejai uz konkurētspējīgu, dinamisku un uz zināšanām balstītu ekonomiku;
- sociālais pamatprincips, kas paredzēts, lai modernizētu Eiropas sociālo modeli, ieguldot cilvēkresursos un izskaužot sociālo atstumtību;
- apkārtējās vides pamatprincips, kas pievērš uzmanību faktam, ka ekonomikas izaugsme nedrīkst balstīties uz dabas resursu izmantošanu.

“Atjaunotā” Lisabonas stratēģija, kas tika izdota 2005. gadā, galvenokārt runā **par izaugsmi un darbavietām**.

Vairāk darbvieta ir nepieciešams divu iemeslu dēļ: pirmkārt, tādēļ, ka pārāk daudzu cilvēku dzīves joprojām grauj bezdarbs; otrkārt, tādēļ, ka tikai vairāk cilvēkiem strādājot, sabiedrības varēs tikt galā ar demogrāfiskajām izmaiņām. Vecāki iedzīvotāji nozīmē lielākas pensiju un veselības aprūpes izmaksas, kas būs jāfinansē ar to nodokļu un iemaksu palīdzību, ko maksā strādājošie iedzīvotāji un uzņēmumi. Tas ir viens no iemesliem, kādēļ **sieviešu nodarbinātības** veicināšana ir svarīgs Lisabonas stratēģijas mērķis.

Izaugsme nav pašmērķis, bet gan priekšnoteikums spējai saglabāt un paaugstināt Eiropas labklājību, šādi saglabājot un uzlabojot ES sociālo modeli. Lisabonas stratēģija galu galā ir par to, lai nodrošinātu to, ka Eiropa var saglabāt un uzlabot dzīves kvalitāti visiem tās pilsoņiem (kā arī viņu bērniem un mazbērniem) globalizācijas, demogrāfisko izmaiņu un apkārtējās vides pārbaudījumu kontekstā.

Tādēļ **ES Sociālā programma**⁶⁵ dabiski papildina Lisabonas stratēģiju. ES sociālās vērtības ir neatņemama ES atbildes uz globalizāciju daļa.

ES Sociālās programmas mērķis ir turpināt attīstīt sociālu Eiropu globālajā ekonomikā, radot vairāk **iespēju** ES pilsoņiem, uzlabojot **piekļuvi kvalitatīviem pakalpojumiem** un demonstrējot **solidaritāti** ar tiem, ko izmaiņas ietekmējušas negatīvi. Tā apvieno virkni ES politiku, kas jāievieš dalībvalstīm sadarbībā ar ES, lai vadītu un atbalstītu darbību septiņās prioritārajās jomās:

- bērni un jaunieši;
- ieguldījums cilvēkos: vairāk un labākas darbavietas, jaunas prasmes;
- mobilitāte;
- garāks mūžs un veselīgāka dzīve;
- nabadzības un sociālās atstumtības apkarošana;
- diskriminācijas apkarošana un dzimumu līdztiesības veicināšana;
- iespējas, piekļuve un solidaritāte globālajā ainā.

Runājot par dzimumu līdztiesību, Sociālā programma apzinās to, ka pēdējā pusgadsimta laikā ES ir noticis iespaidīgs progress. Tomēr tā arī atgādina to, ka nevienlīdzība pastāv, atspoguļojoties dzimumu atalgojuma atšķirībās un nepietiekamā sieviešu dalībā ekonomisko un politisko lēmumu pieņemšanas procesos.

⁶⁴ Lisabonas Eiropadomes prezidentūras secinājumi, 2000. gada 23. un 24. martā.
Briseles Eiropadomes prezidentūras secinājumi, 2005. gada 22. un 23. martā.
Pieejams: http://ec.europa.eu/growthandjobs/european-councils/index_en.htm.

⁶⁵ *Renewed Social Agenda COM(2008) 412*, galīgais izdevums, ko pieņēmusi Eiropas Komisija 02.07.2008.
Pieejams <http://eur-lex.europa.eu/en/index.htm>.

PROBLĒMU NOTEIKŠANA

Lai novērstu šīs atšķirības, EK:

- nostiprinās dzimumu perspektīvas integrāciju (galvenajos virzienos) visās ES politikās un aktivitātēs;
- ziņos par ES Ceļveža sieviešu un vīriešu līdztiesībā ieviešanu⁶⁶ un prezentēs turpinājuma stratēģiju;
- ierosinās tiesību aktus stingrāku pasākumu ieviešanai, lai uzlabotu privātās dzīves un darba līdzsvārošanu (uzlabojot vecāku atvaļinājuma sistēmu un nostiprinot grūtnieču aizsardzību);
- turpmāk nepieļaus atšķirību sieviešu un vīriešu atalgojumā,⁶⁷ uzlabojot likumdošanas darbības lauku un iedrošinot darba devējus apņemt maksāt līdzvērtīgu atalgojumu;
- izdos pārskatu par bērnu aprūpes iespēju pieejamību;
- koncentrēs atvērto koordinēšanas metodi uz vajadzību samazināt nabadzības riska līmeni sieviešu, jo īpaši gados vecāku sieviešu, vidū;
- veiks darbības, lai samazinātu dzimumu atšķirību uzņēmējdarbībā (pašreiz tikai 31 % privātuzņēmēju Eiropā ir sievietes).

Viens no galvenajiem līdzekļiem, kā ieviest Sociālo programmu, ir **Eiropas Nodarbinātības stratēģija (ENS)**.⁶⁸

ENS paļaujas uz zemāk minētajiem galvenajiem darbības veidiem:

- palielināt darbinieku(-ču) un uzņēmumu pielāgošanās spēju;
- piesaistīt vairāk cilvēku ienākšanu un palikšanu darba tirgū;
- ieguldīt vairāk un efektīvāk darbiniekos(-cēs);
- nodrošināt reālu reformu ieviešanu ar labākas vadīšanas palīdzību.

Saskaņā ar Lisabonas stratēģiju galvenie Eiropas Nodarbinātības stratēģijas veiksmes priekšnosacījumi ir:

- nodarbinātība;
- uzņēmējdarbība;
- pielāgošanās spēja;
- līdzvērtīgas iespējas.

Eiropas Sociālais fonds (ESF) piedāvā resursus nacionālajām darbībām, lai sasniegtu šos mērķus. ESF ir Eiropas Savienības struktūrfonds, kura mērķis ir palīdzēt dalībvalstīm padarīt Eiropas darbaspēku un uzņēmumus labāk sagatavotus, saskaroties ar jauniem, globāliem pārbaudījumiem.

ENS pievērš īpašu uzmanību **darba kvalitātei** kā specifiskam produktīvam faktoram. Darba kvalitāte ir saistīta ar:

- augstiem darba drošības un veselības aizsardzības standartiem darba vietā: vāji un nedroši darba apstākļi izmaksā ES ekonomikai aptuveni 3 % valsts nacionālā kopprodukta;
- elastīgu darba sistēmu, kas ļauj cilvēkiem līdzsvarot darbu un dzīvi;

⁶⁶ A EU Roadmap for equality between women and men 2006-2010 (COM/2006/0092 galīgais izdevums). Skatīt 3.3.1. nodaļu.

⁶⁷ Saskaņā ar *Communication Tackling the pay gap between women and men COM(2007) 424*, galīgais izdevums, 18.07.2007. Pieejams <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0424:FIN:EN:PDF>.

⁶⁸ Plašāka informācija ir pieejama http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/index_en.htm.

- iespējām, lai palīdzētu darbiniekiem(-cēm) ar ģimenēm, piemēram, bērnu skoliņas;
- regulāru kvalifikācijas paaugstināšanu darba vietā, kā arī prasmju apgūšanu no jauna;
- atbilstošu sociālo pārklājumu;
- labu dialogu starp darbinieku(-ču) un darba devēju pārstāvjiem.

ES Nodarbinātības politikas vadlīnijas (2008–2010)⁶⁹ sniedz dalībvalstīm skaidru orientēšanos tajā, cik augsta nodarbinātība, kāda darba kvalitāte, darba produktivitāte un sociālā vienotība būtu jāsasniedz. Tās izceļ svarīgus faktoros, kas attiecas uz dzimumu līdztiesību, piemēram:

- dzimumu līdztiesības integrētā pieeja un dzimumu līdztiesības veicināšana ir jānodrošina visās veiktajās aktivitātēs⁷⁰. Īpaša uzmanība jāpievērš visu ar dzimumu saistīto atšķirību samazināšanai darba tirgū saskaņā ar Eiropas Dzimumu līdztiesības paktu.
- Politikām jāsniedz ieguldījums vidējā Eiropas Savienības (ES) nodarbinātības koeficienta sasniegšanai vismaz 60 % sieviešu. Īpaša uzmanība jāpievērš būtiskai esošo nodarbinātības atšķirību starp sievietēm un vīriešiem, kā arī sieviešu un vīriešu atalgojuma atšķirību samazināšanai (17. vadlīnija).
- Dzīves cikla pieeja ir jāveicina ar labāku privātās dzīves un darba līdzsvarošānu, pieejamu un reālu bērnu aprūpes un citu apgādājamo aprūpes iespēju nodrošināšanu. Bērnu aprūpes mērķis ir nodrošināt vismaz 90 % bērnu vecumā no trīs gadiem līdz sākumskolas vecumam un vismaz 33 % bērnu vecumā līdz trīs gadiem līdz 2010. gadam (18. vadlīnija).
- Inovatīvu un pielāgojamu darba organizēšanas veidu veicināšana un izplatīšana ar nolūku uzlabot kvalitāti un produktivitāti darbā, tostarp darba drošību un veselības aizsardzību (21. vadlīnija).
- Sieviešu un vīriešu atalgojuma atšķirība ir būtiski jāsamazina. Īpaša uzmanība jāpievērš to iemeslu izskaidrošanai, kas ir par pamatu zemajam algu līmenim profesijās un nozarēs, kur pārsvarā strādā sievietes (22. vadlīnija).

3.2.2. MVU Lisabonas stratēģijas centrā

2006. gada pavasara Eiropadomes laikā dalībvalstis vienojās par četrām prioritārajām jomām Lisabonas stratēģijas virzīšanā, tostarp dinamiskāka uzņēmējdarbības vides izveide, attīstot uzņēmējdarbības potenciālu, jo īpaši MVU.⁷¹

MVU ir Lisabonas izaugsmes un darbavietu stratēģijas centrā.⁷² Lielāko daļu darbu ES nodrošina uzņēmumi ar 250 vai mazāk darbiniekiem(-cēm). Mazie uzņēmumi ir viens no ekonomikā vilcējspēkiem, taču tie bieži saskaras ar specifiskām problēmām, tostarp milzīgām birokrātiskajām barjerām un šķēršļiem.

⁶⁹ Nodarbinātības vadlīnijas (2008-2010) ir pieejamas <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/08/st10/st10614-re02.en08.pdf>.

⁷⁰ Eiropas Komisija (2007) *Nodarbinātības politikas dzimumu līdztiesības integrētās pieejas rokasgrāmata* sniedz ieteikumus šajā jautājumā. http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf.

⁷¹ Briseles Eiropadomes prezidentūras secinājumi (2006. gada 23.–24. marts). 2006. gada 18. maijs. Pieejams http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/89013.pdf.

⁷² *Implementing the Community Lisbon Programme – Modern SME policy for Growth and Employment*, COM(2005) 551, galīgais izdevums, 10.11.2005. Pieejams <http://eur-lex.europa.eu/en/index.htm>.

PROBLĒMU NOTEIKŠANA

Eiropas Mazās uzņēmējdarbības akta (MUA)⁷³ mērķis ir nodrošināt to, ka Eiropas MVU palīdzēs pilnībā attīstīt to potenciālu ilgtermiņa ilgtspējīgai izaugsmei un darbavietu radīšanai. Tā nolūks ir panākt, lai Komisija un dalībvalstis veiktu konkrētus politiskus pasākumus.

MUA mērķis ir veicināt uzņēmējdarbību, veidot tiesību aktus piemērotus MVU un palīdzēt MVU izaugsmei. Tas nosaka desmit principus, kas jāapgūst visaugstākajā politiskā līmenī, un konkrētus pasākumus, kas vienkāršos mazo uzņēmumu ikdienu.

Mazās uzņēmējdarbības akts no jauna apstiprina vajadzību investēt sieviešu talantā un uzņēmējdarbības potenciālā kā neizmantotā MVU izaugsmes avotā. Tas atbalsta arī jaunu tiesību izstrādi četrās jomās, kas īpaši ietekmē MVU: MVU izveide, PVN procesi, maksājumi un valsts atbalsts.

Saskaņā ar MUA, 2008. gada augustā tika pieņemta jauna Vispārīgā grupveida atbrīvojuma regula (VGAR)⁷⁴ par valsts atbalstu. VGAR vienkāršo valsts palīdzības pasākumu procesu, skaidri atbalstot darbavietu izveidi un konkurētspējas palielināšanu – šādus mērķus izvirzījusi Lisabonas programma – un pasākumus MVU labā. Regula nosaka atbalstu MVU pētījumu, inovāciju, reģionālās attīstības, mācību, nodarbinātības un riska kapitāla labā. Tā atļauj dažādus atbalsta veidus MVU: atbalsts ieguldījumiem iekārtās vai papildu darbinieku(-ču) algošanai; atbalsts riska kapitāla veidā; inovāciju atbalsts; un atbalsts, kas sniedz ieguldījumu intelektuālā īpašuma tiesību izmaksās.

Plašāka informācija

Par izaugsmi un darbavietām:

http://ec.europa.eu/growthandjobs/index_en.htm

MVU portāls

http://ec.europa.eu/enterprise/sme/index_en.htm

Par Sociālo programmu:

<http://ec.europa.eu/social>

http://ec.europa.eu/employment_social/social_policy_agenda/social_pol_ag_en.html

Par Eiropas Nodarbinātības stratēģiju (ENS):

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/publications/publication_en.cfm?id=112

http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/index_en.htm

Eiropas Komisija (2007). Nodarbinātības politikas dzimumu līdztiesības integrētās pieejas rokasgrāmata.

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf

Par atalgojuma atšķirību

Tackling the pay gap between women and men COM(2007) 424, galīgais izdevums, 18.07.2007

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0424:FIN:EN:PDF>

⁷³ *Think Small First – A Small Business Act for Europe. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – COM/2008/0394* galīgais izdevums, 25.06.2008. Pieejams <http://eur-lex.europa.eu/en/index.htm>.

⁷⁴ Vispārīgā grupveida atbrīvojuma regula. 2008. gada 6. augusta Komisijas Regula (EK) Nr. 800/2008. OV L 214, 09.08.2008. Pieejams http://ec.europa.eu/comm/competition/state_aid/reform/reform.cfm.

3.3. ES un dzimumu līdztiesības princips

Sieviešu un vīriešu līdztiesība ir viena no Eiropas Savienības pamatvērtībām. EK Līgums⁷⁵ nosaka, ka sieviešu un vīriešu līdztiesība ir Kopienas princips un uzdevums:

Būtiski EK Līguma panti (2002. gada konsolidētā versija)

2. pants

Kopiena veic savus uzdevumus, nodibinot kopēju tirgu un ekonomisko un monetāro savienību, kā arī īstenojot kopēju politiku vai aktivitātes [...] augstu nodarbinātības un sociālās aizsardzības līmeni, vīriešu un sieviešu vienlīdzību, noturīgu izaugsmi bez inflācijas, [...].

3.2. pants

Veicot jebkuru darbību, Kopiena tiecas novērst nevienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem un sekmēt vienlīdzību.

13. pants

[...] var paredzēt attiecīgus pasākumus, lai cīnītos pret diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ.

141. pants

1. Visas dalībvalstis nodrošina to, lai tiktu ievērots princips, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba atalgojumu [...].
3. Padome [...] nosaka pasākumus, lai nodrošinātu to, ka nodarbinātības un profesiju jautājumos tiek ievērots princips, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem, tostarp arī princips, ka tie par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba atalgojumu.
4. Lai praksē nodrošinātu pilnīgu vienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem darbā, vienādas attieksmes princips neliedz dalībvalstīm atstāt spēkā vai ieviest pasākumus, kas dod īpašas priekšrocības nepietiekami pārstāvētam dzimumam, tā pārstāvjiem atvieglinot iesaistīšanos darbā vai arī novēršot vai kompensējot viņu profesionālās izaugsmes trūkumus.

Šo principu vēlreiz apstiprina 2000. gadā pieņemtā Eiropas Savienības Pamattiesību harta⁷⁶

Būtiski panti no Eiropas Savienības Pamattiesību hartas

21. punkts – Diskriminācijas aizliegums

Aizliegta jebkāda veida diskriminācija, tostarp diskriminācija dzimuma, rases, ādas krāsas, etniskās vai sociālās izcelsmes, ģenētisko īpatnību, valodas, reliģijas vai pārliecības, politisko vai jebkuru citu uzskatu dēļ, diskriminācija saistībā ar piederību pie nacionālās minoritātes, diskriminācija īpašuma, izcelsmes, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ.

23. punkts – Vīriešu un sieviešu līdztiesība

Vīriešu un sieviešu līdztiesība ir jānodrošina visās jomās, tostarp nodarbinātības, darba un atalgojuma jomā.

Līdztiesības princips neliedz saglabāt vai noteikt pasākumus, kuri paredz īpašas priekšrocības nepietiekami pārstāvētam dzimumam.

⁷⁵ Papildinformācija: http://eur-lex.europa.eu/en/treaties/dat/12002M/htm/C_2002325EN.000501.html un <http://eur-lex.europa.eu/en/treaties/index.htm>.

⁷⁶ 2000/C 364/01. Šī ir nesaistoša deklarācija Eiropadomes sapulcē Nicā 2000. gada 7. decembrī. Pieejama: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf.

3.3.1. ES Ceļvedis sievietēm un vīriešiem līdztiesībā

ES politikai par sievietēm un vīriešiem līdztiesību ir vispusīga pieeja, kas ietver tiesību aktus, integrēšanu un pozitīvas darbības. Finansiālais atbalsts ir pieejams arī PROGRESS programmā (skatīt zemāk).

Tās ietvaros 2006. gada 1. martā Komisija pieņēma Ceļvedi sievietēm un vīriešiem līdztiesībā 2006.–2010. gadam⁷⁷. Ceļvedis pārstāv Komisijas politisko apņemšanos turpināt dzimumu līdztiesības programmu.

Ceļvedis sievietēm un vīriešiem līdztiesībā (2006–2010)

Ceļvedis sievietēm un vīriešiem līdztiesībā. Tas uzsvēr sešas prioritārās jomas ES darbībām dzimumu līdztiesībā:

- 1) vienlīdzīga ekonomiskā neatkarība sievietēm un vīriešiem;
- 2) privātās dzīves un darba līdzsvarošana;
- 3) līdzvērtīga dalība lēmumu pieņemšanā;
- 4) jebkādas varmācības dzimuma dēļ novēršana;
- 5) dzimumu stereotipu laušana:
 - 5.1. dzimumu stereotipu laušana izglītībā, mācībās un kultūrā;
 - 5.2. **dzimumu stereotipu laušana darba tirgū;**
 - 5.3. dzimumu stereotipu laušana plašsaziņas līdzekļos;
- 6) dzimumu līdztiesības veicināšana ārpolitikā un attīstības politikā.

Saskaņā ar Ceļvedi Eiropas Dzimumu līdztiesības pakts⁷⁸ apstiprināja Eiropadome 2006. gada 23. un 24. martā.

Pakts pauž Eiropas Savienības un dalībvalstu apņemšanos palielināt sievietēm dalību darba tirgū, jo īpaši darba kvalitātes izteiksmē, un veicināt pasākumus, kas uzlabo darba un dzīves līdzsvaru sievietēm un vīriešiem.

Eiropas Dzimumu līdztiesības pakts (2006)

Veicina darbību dalībvalstu un Eiropas Savienības līmenī šādās jomās:

- pasākumos, lai pārtrauktu dzimumu atšķirības un apkarotu dzimumu stereotipus darba tirgū (galvenokārt darba tirgū un izglītībā, kas iedalīti pēc dzimuma);
- pasākumos, lai veicinātu labāku darba un dzīves līdzsvaru visiem;
- pasākumos, lai pastiprinātu vadību, kuras pamatā ir dzimuma integrācijas un labākas uzraudzības princips.

Visi šie nesenās politikas dokumenti nosaka dzimumu stereotipus un kultūras barjeras kā vienu no galvenajiem nevienlīdzības un nepietiekamības izraisītājiem ES darba tirgū. Visiem sociālajiem dalībniekiem tiek lūgts rīkoties, lai šo problēmu risinātu nopietni un

⁷⁷ Papildinformācija: COM (2006) 92 un http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/roadmap_en.html.
Visi ar dzimumu līdztiesību saistītie ES dokumenti, kas minēti šajā nodaļā, atrodami: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_en.html.

⁷⁸ Papildinformācija: <http://europa.eu/bulletin/en/200603/i1013.htm>.

nodrošinātu brīvību Eiropas pilsoņiem, sievietēm un vīriešiem, lai attīstītu viņu individuālos talantus un ambīcijas.

ES pārskats par sieviešu un vīriešu līdztiesību 2008. gadā ⁷⁹ vēlreiz apstiprina turpmāk minēto.

Dzimumu stereotipu laušana

- Ir nepieciešams novērst kultūras barjeras, lai sniegtu sievietēm un vīriešiem piekļuvi netradicionālām profesijām, tostarp lēmumu pieņemšanas amatus, un pilnībā atbalstītu individuālu izvēli.
- Nepārtrauktas mācības, profesionālas attīstības un profesijas vadības pieejai jāignorē visi stereotipi. Mācību un profesiju vadības profesionāļi jārosina vairāk apzināties šīs problēmas.

PROGRESS programma 2007.–2013. gadam⁸⁰ ir ES nodarbinātības un sociālās solidaritātes programma. Programmā ir noteiktas piecās politikas jomas: nodarbinātība (atbalstot Lisabonas stratēģijas ieviešanu); darba apstākļi; sociālā aizsardzība un sociālā integrācija; nediskriminācija; dažādība un dzimumu līdztiesība.

Nodaļa par dzimumu līdztiesību atbalsta Ceļveža sieviešu un vīriešu līdztiesībā ieviešanu.⁸¹

Saskaņā ar 2. punktu dzimumu līdztiesības integrētā pieeja jāveicina visās programmas aktivitātēs.

PROGRESS: finanšu resursi dzimumu līdztiesībai (2007–2013)

Nodaļa par dzimumu līdztiesību atbalsta efektīvu Komisijas Ceļveža sieviešu un vīriešu līdztiesībā (2005–2010) ieviešanu:

- sniedzot ieguldījumu ekonomiskās neatkarības sieviešu un vīriešu līdzvērtībā sasniegumiem [...];
- uzlabojot darba, privātās un ģimenes dzīves līdzsvaru, apmainoties ar pieredzi un analīzi;
- veicinot vienlīdzīgu sieviešu un vīriešu dalību lēmumu pieņemšanā;
- **ierobežojot dzimumu stereotipus sabiedrībā;**
- uzlabojot dzimumu tiesību aktu ieviešanu [...].

⁷⁹ *Report on Equality between Women and Men 2008, COM(2008)10*. Skatīt jo īpaši 3.3. pantā *Tackling stereotypes, support for individual choices*.

⁸⁰ Papildinformācija http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html.

⁸¹ Skatīt arī EQUAL iniciatīvu: http://ec.europa.eu/employment_social/equal/index_en.cfm.

3.3.2. ES sociālie partneri “Darbības lauks dzimumu līdztiesībā (2005–2010)”⁸²

2005. gadā ES sociālie partneri vienojās par īpašu apņemšanos dzimumu līdztiesības pastiprināšanā darba tirgū un darba vietā. Darbības lauks dzimumu līdztiesībā noteica prioritārās darbības līnijas periodam no 2005. līdz 2010. gadam:

- pievēršanās dzimumu lomām;
- sieviešu paaugstināšana lēmumu pieņemšanas amatos;
- darba un dzīves līdzsvara atbalstīšana;
- dzimumu atalgojuma atšķirības novēršana.

Vēršoties pie dzimumu lomām, dokuments iesaka vairākus praktiskus pasākumus, ko varētu veikt darba devēji, arodbiedrības un valdības, lai pārvarētu dzimumu stereotipus. Ikgadējie sekojošie pārskati⁸³ par veikto pasākumu ieviešanu katrā valstī attiecībā uz minētajām četrām plašajām iedaļām piedāvā bagātīgu veikto iniciatīvu kopainu, no kā labumu guvušas visas iesaistītās puses.

3.3.3. ES tiesību akti sieviešu un vīriešu līdztiesībā

Līdztiesīgas izturēšanās princips pret vīriešiem un sievietēm, kas skaidri norādīts EK līgumos kopš Eiropas Ekonomiskās savienības dibināšanas 1957. gadā, ir ieviests daudzās ES tiesību aktu jomās pēdējo 30 gadu laikā, un tas ir attīstīts Eiropas Kopienų Tiesas plašajās precedentu tiesībās.

Komisija uzrauga šo tiesību izmantojumu un nepieciešamības gadījumā ierosina jaunus likumus.

Tiesību akti sieviešu un vīriešu līdztiesības jautājumā pašreiz aptver zemāk minētās direktīvas nodarbinātības, sociālā nodrošinājuma un preču un pakalpojumu jomā:⁸⁴

- Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīva Nr. 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādātā versija).
- Padomes 2004. gada 13. decembra Direktīva Nr. 2004/113/EK, ar kuru īsteno principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu.
- Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 23. septembra Direktīva 2002/73/EK, ar kuru groza Padomes Direktīvu Nr. 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo izglītību un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem.
- Padomes 1998. gada 13. jūlija Direktīva Nr. 98/52/EK par to, lai Direktīvu Nr. 97/80/EK par pierādīšanas pienākumu diskriminācijas gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu, attiecinātu uz Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienoto Karalisti.
- Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīva Nr. 97/80/EK par pierādīšanas pienākumu diskriminācijas gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu.

⁸² http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/gender_equality_en.pdf.

⁸³ http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs_en.htm.

⁸⁴ Papildus direktīvām nesaistoši lēmumi, ieteikumi un pieņemtā komunikācija, kā arī jaunu tiesību aktu ierosinājumi var tikt apspriesti: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/legalacts_en.html.

- Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīva Nr. 97/75/EK, ar ko groza Direktīvu Nr. 96/34/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par bērna kopšanas atvaļinājumu un kuru attiecina arī uz Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienoto Karalisti .
- Padomes 1996. gada 20. decembra Direktīva Nr. 96/97/EK, ar ko groza Direktīvu 86/378/EEK par pakāpenisku vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu darba devēja sociālā nodrošinājuma sistēmā.
- Padomes 1996. gada 3. jūnija Direktīva Nr. 96/34/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu.
- Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīva Nr. 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva ar Direktīvas Nr. 89/391/EEK 16. panta (1) nozīmi).
- Padomes 1986. gada 11. decembra Direktīva Nr. 86/613/EEK par to, kā piemērot vienādas attieksmes principu pret pašnodarbinātiem vīriešiem un sievietēm, to skaitā lauksaimniecībā nodarbinātos, un par pašnodarbinātu grūtnieču un māšu aizsardzību.
- Padomes 1986. gada 24. jūlija direktīva Nr. 86/378/EEK par pakāpenisku vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu darba devēja sociālā nodrošinājuma sistēmā.
- Padomes 1978. gada 19. decembra Direktīva Nr. 79/7/EEK par pakāpenisku vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā nodrošinājuma jautājumos.
- Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīva Nr. 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējam, profesionālo sagatavošanu un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem.
- Padomes 1975.gada 10.februāra Direktīva Nr. 75/117/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, ievērojot principu par vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm.

3.4. Starptautiskā dimensija

ES pilnībā atbalsta dzimumu līdztiesības ieviešanu, ko apņēmusies starptautiskā kopiena, jo tas nodrošina plašāku un vispārpieņemtu darbības lauku globālā līmenī.

3.4.1. Konvencija Par sieviešu diskriminācijas novēršanu (KPSDN)⁸⁵

Konvenciju 1979. gadā pieņēma ANO Ģenerālasambleja, un tajā ir visplašākais un detalizētākais starptautiskais līgums par sieviešu cilvēktiesībām. Tā nosaka sieviešu tiesības jomās, kas iepriekš nebija pakļautas cilvēktiesību noteikumiem, jo īpaši privātajā un ģimenes dzīvē.

KPSDN nosaka saistošus principus sieviešu līdztiesīgai dalībai un vienlīdzīgām tiesībām darba tirgū, jo īpaši atsaucoties uz vajadzību pēc vienlīdzīga atalgojuma par darbu un noteikumiem par vienlīdzīgām iespējām, lai iekļūtu darba vidē.

⁸⁵ Papildinformācija: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>.

No 2008. gada februāra 185 valstis, respektīvi vairāk nekā 90 % Apvienoto Nāciju dalībvalstu, ir Konvencijas dalībnieces, tostarp visas ES dalībvalstis.

3.4.2. Pekinas Rīcības programma

Pekinas Rīcības deklarācija un programma (RP)⁸⁶ bija Ceturtās pasaules konferences par sievietēm, kas norisinājās Pekinā 1995. gada septembrī, rezultāts. RP pauž norunāto apņemšanos veicināt sieviešu iespējas 189 valdībās un 2100 nevalstiskās organizācijās, kas piedalījās šajā pasākumā.

RP norāda, ka esošā vīriešu un sieviešu nevienlīdzība ir viens no cēloņiem, kas izraisa nabadzību un sociālo nedrošību visiem. Ilgtspējīgas ekonomikas un sociālās attīstības pamatā ir jābūt vienlīdzīgai piekļuvei ekonomikas struktūrām un produktīvām aktivitātēm, vienlīdzīgai dalībai lēmumu pieņemšanā visos līmeņos un dzimumu stereotipu laušanai.

ANO dalībvalstis, tostarp visas ES dalībvalstis, ir izveidojušas Nacionālās Rīcības programmas (kas tiek pakļautas uzraudzības mehānismam). Divas īpašas globālas ANO sesijas notika 2000. un 2005. gadā, lai veiktu globālu pārskatu par sasniegto progresu.

3.4.3. Tūkstošgades attīstības mērķi⁸⁷

Tūkstošgades deklarācija un attīstības mērķi (TDAM) bija 2000. gada septembra Tūkstošgades samita rezultāts, kad pasaules līderi satikās ANO Ņujorkā.

TDAM struktūra izceļ globālās kopienas galvenās rūpes, proti, par mieru, drošību, attīstību, apkārtējās vides ilgtspējību, cilvēktiesībām un demokrātiju, un nosaka savstarpēji sekmējošus sociālās attīstības mērķus.

Astoņi TDAM veido ambiciozu programmu, par ko vienojās visas pasaules valstis un visas pasaules vadošās attīstības iestādes, lai samazinātu nabadzību un uzlabotu cilvēku dzīves līmeni visā pasaulē.⁸⁸

Tūkstošgades attīstības mērķi (2000)

1. Izskaut ārkārtēju nabadzību un badu:
 - sasniegt pilnīgu un produktīvu nodarbinātību un pienācīgas kvalitātes darbu visiem, tostarp sievietēm un jauniešiem.
2. Iegūt universālu pamatizglītību.
3. **Veicināt dzimumu līdztiesību un dot iespēju sievietēm.**
4. Samazināt bērnu mirstību.
5. Uzlabot mātes veselību.
6. Atpazīt HIV/AIDS, malāriju un citas slimības.
7. Nodrošināt apkārtējās vides ilgtspējību.
8. Attīstīt globālo partnerību attīstībai.

⁸⁶ Papildinformācija: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/index.html>.

⁸⁷ Papildinformācija: <http://www.un.org/millenniumgoals/>.

⁸⁸ Papildinformācija: <http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Default.aspx>.

3.4.4. SDO Programma atbilstoši nodarbinātībai visām sievietēm un vīriešiem⁸⁹

Starptautiskā Darba organizācija (SDO) ir cenšas panākt nabadzības samazināšanu, godīgas globalizācijas un progresa sasniegšanu iespējās sievietēm un vīriešiem, lai strādātu pienācīgas kvalitātes un produktīvu darbu brīvības, līdztiesības, drošības un cilvēku cieņas apstākļos. Kā trīspusēja organizācija SDO strādā ar valdībām, darba devējiem un darba ņēmēju organizācijām, lai veicinātu a) nodarbinātības radīšanu; b) tiesības darbā; c) sociālo aizsardzību un d) sociālo dialogu un trīspusīgumu.

Kopš tās dibināšanas 1919. gadā SDO ir centusies veicināt tiesības darbā visām sievietēm un visiem vīriešiem, kā arī līdztiesības sasniegšanu starp viņiem ar daudzām starptautiskās darba konferences un starptautiskā darba standartu rezolūcijām.⁹⁰

SDO galvenās konvencijas, veicinot dzimumu līdztiesību

- Nr. 100 – Vienlīdzīgs atalgojums (1951)
- Nr. 111 – Diskriminācija (nodarbinātība un profesija) (1958)
- Nr. 156 – Darbinieki(-ces) ar pienākumiem pret ģimeni (1981)
- Nr. 183 – Māšu aizsardzība (2000)

100. un 111. konvencija ir arī starp astoņām SDO Deklarācijas par pamata principiem un tiesībām darbā (1998) pamata konvencijām.

Arī rezolūcija, kas attiecas uz dzimumu līdztiesības, vienlīdzīga atalgojuma un māšu aizsardzības veicināšanu, tika pieņemta 2004. gada jūnijā.

SDO apzinās dzimumu līdztiesības svarīgumu ne tikai kā cilvēka pamattiesības, bet arī kā būtisku tās globālajam mērķim "Pienācīgas kvalitātes nodarbinātība visiem". Dzimumu līdztiesības veicināšana veido labu ekonomikas gaisotni, jo tā uzlabo efektivitāti un produktivitāti darba tirgū un darbavietā. Dodot iespēju sievietēm, paaugstinās viņu pašapziņu, un tam ir nozīmīga ietekme uz ģimenēm, sabiedrību un nacionālajām ekonomikām.

Pienācīgas kvalitātes nodarbinātība apkopo cilvēku sasniegumus darbā. Tā iekļauj: iespējas produktīvam, brīvi izvēlētam un pieklājīgus ienākumus nesošam darbam; drošību darbavietā un sociālo aizsardzību darbiniekam(-cei) un ģimenei; labākas izredzes personīgai attīstībai un sociālai integrācijai, brīvību izteikt savu viedokli, organizēt un piedalīties lēmumos, kas ietekmē viņu dzīves; vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret visām sievietēm un visiem vīriešiem.

ES to īpaši uzsver, un tas ir viens no galvenajiem SDO Programmas pienācīgas kvalitātes nodarbinātībai ierosinājumiem gan iekšējai, gan ārējai rīcībai. Daudzās Eiropas valstīs Starptautisko darba konvenciju ratifikācija ir noritējusi ļoti ilgi līdz ES noteikumu saskaņošanai un ieviešanai nacionālā līmenī.

⁸⁹ Papildinformāciju par SDO programmu pienācīgas kvalitātes nodarbinātībai skatīt: <http://www.ilo.org>.

⁹⁰ Papildus tās standarta rīcības noteikšanai SDO piedāvā palīdzību darba jautājumos nacionāliem un starptautiskiem dalībniekiem. SDO Apmācības centra Turīnā (<http://www.itcilo.org>) dzimumu koordinācijas un nediskriminācijas programma vada regulārus mācību kursus dzimumu integrēšanā darba pasaulē. Skatīt arī: <http://gender.itcilo.org>.

Galvenie SDO dokumenti par dzimumu līdztiesību

Globālais ziņojums: "Līdztiesība darbā: problēmu risināšana" (2007)

Ziņojums uzver nozīmi, kāda ir dzimumu nevienlīdzībai produktivitātes, izaugsmes un labklājības kavēšanā. Sieviešu ienākumu palielināšana ir galvenais elements nabadzības apkarošanai un Tūkstošgades attīstības mērķu sasniegšanai.

http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/Officialdocuments/lang--en/docName--WCMS_082607/index.htm

4. sadaļa.

Dzimumu līdztiesības iekļaušana uzņēmējdarbības modelī

4.1. Kopaina

Darbinieki(-ces) ir uzņēmuma vislielākā vērtība. Taču viņi ir saistīti arī ar uzņēmuma lielākajiem izdevumiem. Algas un pabalsti var veidot no 35 % līdz 40 % uzņēmuma kopējo darbības izmaksu. Īsumā sakot, uzņēmuma veiksmē vai neveiksmē ir darbinieku(-ču) rokās. Ja uzņēmums spēj saprast darbinieku(-ču) atšķirīgās vajadzības, kultūru un prasmes, kā arī izturēties pret viņiem taisnīgi, atrodas visizdevīgākajā situācijā, lai pieņemtu un noturētu darbiniekus(-ces) arvien vairāk konkurējošajā darba tirgū.

Nesen veikts apsekojums atklāja, ka dzimumu stereotipi joprojām ir galvenais šķērslis sieviešu paaugstinājumam korporatīvā vadībā, un sievietēm līderēm ir ierobežotas un pretrunīgas iespējas. Ziņojums pierāda, ka dzimumu stereotipi izraisa to, ka organizācijas sieviešu vadīšanas talantu novērtē par zemu un neizmanto to pietiekami.⁹¹

Lai izvairītos no stereotipiem, uzņēmumiem:

- 1) jāizvērtē darba vide, lai noteiktu dzimumu aizspriedumu riska situācijas;
- 2) jāmaina organizācijas kultūra un jānodrošina visi(-as) darbinieki(-ces) ar vadlīnijām, mācībām, rīcības plāniem, līdzekļiem un resursiem, lai palielinātu gan sieviešu, gan vīriešu spēju apzināšanos un veicinātu dzimumu līdztiesību;
- 3) jāveicina darba prakse, kuras mērķis objektivitāte – galvenokārt darbā pieņemšanas un vadīšanas procesu veikšanā.

Šī sadaļa sniedz praktisku padomu MVU īpašniekiem, cilvēkresursu vadītājiem, treneriem un konsultantiem par to, kā veicināt izaugsmi, gūstot to gan no vīriešu, gan no sieviešu papildu spēka, un atbrīvojoties no stereotipiem.

Tā sniedz ieteikumus, kā izstrādāt vienkāršu rīcības plānu, lai veiktu praktiskus pasākumus mazā vai vidējā uzņēmumā. Informāciju par papildu līdzekļiem ir atrodama 2.–4. sadaļā.

4.2. Dzimumu līdztiesības rīcības plāni⁹²

Dzimumu līdztiesības rīcības plāni paredz nodrošināt taisnīgus apstākļus un iespējas gan sievietēm, gan vīriešiem tā, lai uzņēmums saprastu priekšrocības. Tas apzinās vajadzību:

- piesaistīt un paturēt labākos talantus darāmajam darbam;

⁹¹ Catalyst, *The Double-Bind Dilemma for Women in Leadership: Damned if You Do, Doomed if You Don't*, Catalyst, New York, 2007. Pieejams: <http://www.catalyst.org>.

⁹² ES līdztiesības un PROGRESS iniciatīva var sniegt piemērus paraugpraktīvai vai iespējām rīcības plāna pasākumu finansēšanai. Papildinformāciju varat saņemt http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html. Ārējie konsultanti par cilvēkresursiem un dzimumu līdztiesību, darba devēju organizācijām, uzņēmējdarbības atbalsta aģentūrām, Tirdzniecības kameras vai nacionālajām dzimumu līdztiesības institūcijām var sniegt tehnisku palīdzību un mācības.

PROBLĒMU NOTEIKŠANA

- atbalstīt radošu pieeju un inovācijas, veicinot lielāku dzimumu līdzsvaru un uzskatu un ideju dažādību vadītāju komandās;
- novērst prasmju trūkumu, palielinot sieviešu skaitu profesijās, kur tās ir nepietiekami pārstāvētas;
- uzlabot sieviešu un vīriešu darba apstākļus;
- pārliecināties, vai darbinieki ir apmierināti un pietiekami produktīvi darbā;
- ievērot likumu un izvairīties no aizvainojumu un prāvu riska;
- piesaistīt vairāk vīriešu un sieviešu kā klientus;
- palielināt klientu lojalitāti;
- uzlabot uzņēmuma publisko tēlu;
- uzlabot iespējas iegūt valsts līgumus.

4.2.1. Laba dzimumu līdztiesības rīcības plāna izstrāde⁹³

Dzimumu līdztiesības rīcības plāns (PLĀNS) nepārprotami izskaidro, kas un ko darīs, lai veicinātu līdztiesību uzņēmumā, kā arī iekļauj:

- atbildīgā par PLĀNA realizāciju noteikšanu;
- darba vides, vadlīniju, procedūru un procesu izvērtēšanu;
- līdztiesības politikas izstrādāšanu, tostarp, piemēram, nodarbinātības līdztiesības politika un politika, kas novērstu uzmākšanos, seksuālo uzmākšanos un ārpusreglamenta attiecības;
- mērķu noteikšanu uz vajadzību izvērtēšanas pamata, piemēram:
 - to vadītāju štata vietu, kur iespējams nepilnas slodzes darbs, skaita palielināšana, lai iegūtu lielāku dzimumu līdzsvaru;
 - vairāku sieviešu aicināšana uz pārrunām vadītāju amatu kandidātu atlasē;
 - vīriešu un sieviešu piesaistīšana netradicionālām profesijām;
 - vairāk kvalificētu sieviešu piesaistīšana, mainot veidu, kā tiek reklamētas darba iespējas utt.
- “pozitīva rīcība”, kad nepieciešams piesaistīt vairāk sieviešu;
- pasākumu monitoringu, izklāstot, kā tiks vērtēti panākumi un kā, un kad tiks izvērtēta PLĀNA vispārējā kvalitāte.

Labam PLĀNAM MVU ir daudz pamatelementu:

- *vadība* – tai ir jābūt skaidrai vīzijai un vadīšanai, piemēram, motivējot citus pildīt PLĀNU;
- *dalība* – konsultēšanās ar darbiniekiem, lai izvērtētu viņu pieredzi un uztveri, ir nepieciešama, lai veidotu uzticēšanos;
- *mācības* – kompetence un pārliecība ir priekšnoteikums tam, lai darbinieki vēlētos īstenot PLĀNU;

⁹³ Ir pieejamas daudzas konkrētām valstīm raksturīgas vadlīnijas un bukleti. Piemēram, līdztiesības pārvalde Īrijā ir izveidojusi visaptverošu ceļvedi uzņēmumiem attīstībā un nodarbinātības līdztiesības politikas ieviešanā. Lai iegūtu informāciju, atveriet: <http://www.equality.ie>. Plašāka informācija par citām valstīm ir sniegta 4.4. pantā.

- *dati* – novērtējums, kas balstīts uz patieso ainu, kas ir monitoringa izmaiņas dzimumu proporcionalitātē, ir svarīgs skaidrai lēmumu pieņemšanai;
- *izmērāmas darbības* – koncentrētas uz cilvēkresursiem, darba organizāciju un mārketinga funkcijām; un
- *savstarpēji nesaistītu jautājumu saistīšanas ar uzņēmējdarbības plāniem* noteikšana.

Visiem darbiniekiem, apakšuzņēmējiem un piegādātājiem ir jābūt informētiem par PLĀNU.

Paraugprakse uzņēmuma talantu kopuma paplašināšanas potenciāla noteikšanai un lielāka dzimuma līdzsvara darbaspēka piesaistīšanai iekļauj:

- *situācijas izvērtēšanu uzņēmumā*

Atkarībā no uzņēmuma lieluma un resursiem darbinieku(-ču) skaitīšana var noteikt, kādus amatus ieņem sievietes un vīrieši noteiktajā organizācijā, un noteikt pamatlīniju, lai sekotu biežumam, kādā sievietes tiek pieņemtas darbā noteiktās uzņēmējdarbības struktūrvienībās, darba komandām vai darba klasifikācijai. Skaitīšanai vajadzētu ievākt kvalitatīvu informāciju no darbiniekiem par viņu uztveri par stereotipiem, gan sieviešu, gan vīriešu iespējām un spēju līdzsvarot darba un privātās dzīves jautājumus. Izpētes rezultātā jācenšas saprast, vai un kādēļ iekšējie darba sludinājumi piesaista dažādus cilvēkus, un vai pašreizējā cilvēkresursu prakse dzimumu līdztiesībā ir veicinoša vai rada šķēršļus sieviešu dalībai vai darbiniekiem(-cēm), kam ir aprūpes pienākumi.

- *partnerību un sadarbību ar vietējiem partneriem*

Vietējā darba tirgus vērtējums sadarbībā ar vietējām nodarbinātības aģentūrām un vienlīdzīgu iespēju organizācijām var palīdzēt noteikt, kādēļ sievietes vai vīrieši ir nepietiekami pārstāvēti noteiktās profesiju grupās.

Partnerība ar universitātēm, tehniskajām vai arodskolām, bezdarbnieku atkārtotu mācību centriem un brīvprātīgo organizācijām var palīdzēt noteikt jaunus resursus.

4.2.2. Mācības un pašapziņas uzlabošana, kas ikvienam palīdzētu īstenot savu lomu

Dzimumu līdztiesība var nodrošināt ļoti noderīgu kontekstu prasmju uzlabošanai, galvenokārt tiem, kas ir atbildīgi par personāla uzraudzību un kam būtu jāapzinās, kādu iespaidu stereotipi var atstāt gan uz sieviešu, gan vīriešu veikspēju individuālā talanta attīstībā.

Personālam, kas pieņem darbā, atlasa, novērtē un uzrauga darbiniekus, ir jāgūst labums no specializētām mācībām par dzimumu stereotipu laušanu un dzimumu līdztiesības piemērošanu praksē.

Esošā un jaunā personāla mācības par jauno uzņēmuma politiku dzimumu līdztiesībā var būt svarīgs līdzeklis, kā nodrošināt to, ka ikviens zina, ko tas viņam nozīmē kā darbiniekam(-cei). Neatkarīgi no tā, vai mācības sniedz štata darbinieki, cilvēkresursu profesionāļi vai ārējie treneri, mācībām ir jābūt kā ceļvedim dalībniekiem(-cēm):

- dzimumu līdztiesības tiesību aktos un tajā, ko tā nozīmē praksē;

PROBLĒMU NOTEIKŠANA

- personāla lomā un pienākumos PLĀNA īstenošanā;
- attiecībās ar darba kolēģiem un kolēģēm un tajā, kā rīkoties uzņēmumā un ārpusreglamenta attiecību gadījumos;
- visu darbinieku iespējās izteikt viedokli par šo jautājumu, kā arī par savām vajadzībām un rūpēm;
- viegli aizvainojamu klientu dzimumu jomā apkalpošanas mācību pieejamībā nepieciešamības gadījumā.

Lai uzlabotu mācības, darbiniekiem jānodrošina rakstveida materiāli uzziņai nākotnē.

4.2.3. Skaidra dzimumu līdztiesības politika⁹⁴

Dzimumu līdztiesības politika ir ikviena PLĀNA pamats. Tas ir ļoti vērtīgs dokuments, kas:

- formulē uzņēmuma vērtības saistībā ar līdztiesību un kā tās tiks izmantotas praksē;
- parāda darba ņēmējiem, potenciālajiem darbiniekiem(-cēm), klientiem(-ēm) un piegādātājiem, ka uzņēmums nopietni uztver taisnīgumu, un palīdz viņiem saprast:
 - kādu uzvedību no viņiem sagaida un kas nav pieņemams;
 - ko viņi var sagaidīt no uzņēmuma.

Dzimumu līdztiesības politika vislabāk darbojas, ja to organizācijā atbalsta ikviens. Ir jākonsultējas ar visiem darbiniekiem vai to pārstāvjiem, un viņiem jābūt iespējai izteikt viedokli par šo politiku.

Jebkurai politikai ir jābūt pielāgotai uzņēmuma lielumam un kontekstam, taču galvenie elementi MVU ir:

- uzņēmuma *dzimumu līdztiesības vīzijas* izklāstījums, piemēram:
 - mērķis iedrošināt un augstu vērtēt dzimumu līdztiesību (un vienlīdzīgas iespējas visiem);
 - apņemšanās nodrošināt līdztiesību visiem darbiniekiem;
- paziņojums par uzņēmuma apņemšanos nodrošināt *darba vidi, kurā visi spēj sniegt labāko* un kur visi lēmumi ir pamatoti uz nopelniem;
- paziņojums par uzņēmuma apņemšanos apkarot *uzmākšanos, seksuālo uzmaikšanos, uzbrukšanu vai ārpusreglamenta attiecības*; dažiem uzņēmumiem ir atsevišķa politika, kas runā par uzmaikšanos, un tā var atšķirties atkarībā no nacionālo tiesību aktu noteikumiem;
- līdzekļu apraksts, piemēram:
 - skaidru, izmērāmu uzdevumu un mērķu noteikšana attiecībā uz cilvēkresursiem un darba organizāciju;
 - sazināšanās stratēģija, lai padarītu politiku zināmu visiem darbiniekiem(-cēm) un visos vadības līmeņos;
 - mācības visiem darbiniekiem;
 - uzraudzība un novērtēšana.

⁹⁴ Bukletā *Diversity at Work 8 Steps for Small and Medium-sized Enterprises* ir plašāka informācija MVU. Lai iegūtu papildu informāciju, skatīt: <http://www.stop-discrimination.info>.

4.3. Rīcības plāna pasākumi – konkrētas darbības

4.3.1. Piemērota cilvēka atrašana un pieņemšana darbā

Caurspīdīga un strukturēta pieeja darbinieku(-ču) pieņemšanai darbā pasargā uzņēmumu no šādiem diviem izdevumu veidiem, kas rodas šādu darbību rezultātā:

- pieņemot darbā nepiemērotu cilvēku, ieguldot viņa mācībās un piedzīvojot zemu produktivitātes līmeni, iespējamo atlaišanu no darba un jaunu darbā pieņemšanas procesu;
- izmantojot diskriminējošu darbā pieņemšanas praksi, pārkāpjot līdztiesības likumus un uzturot aizvainojuma un tiesas prāvu risku;

Strukturēta pieeja palīdzēs uzņēmumiem atlasīt vislabāko cilvēku konkrētajam amatam, pamatojoties uz nopelniem, kā arī ļaus lēmuma pieņēmējam skaidri paskaidrot savu izvēli.

Padomi – laba amata apraksta un amata prasību sagatavošana

Labs amata apraksts ir pirmais solis, lai amatam atrastu piemērotu cilvēku. Tam jābūt skaidram un kodolīgam, kā arī jāapraksta:

- visaptverošu amata nosaukumu un mērķi;
- uzdevumus, pienākumus un pakļautības vadlīnijas;
- prasmes, proti, kādas prasmes, pieredze un nostāja ir nepieciešama, lai veiktu konkrētos darba uzdevumi vislabākajā kvalitātē.

Labs amata apraksts neietver dzimumu aizspriedumus un:

- atspoguļo patiesās darba prasības, nevis apraksta cilvēku, kas iepriekš veica šo darbu;
- neizdara pieņēmumus par nepieciešamajām spējām, bet gan apraksta uzdevumus, kurus cilvēkam jāspēj paveikt;
- *piemēram, tā vietā, lai rakstītu “jābūt fiziski spēcīgam vai spēcīgai”, jāraksta “jāceļ kastes un jākrauj tās plauktā” vai “jāvada traktors”;*
- neiekļauj subjektīvus kritērijus (*piemēram, “pieredzējis mārketinga vadītājs vai pieredzējusī mārketinga vadītāja” vietā raksta “jābūt piecu līdz desmit gadu pieredzei”;*);
- atšķir būtiskus kritērijus (darbam nepieciešamās prasmes) no vēlamajiem kritērijiem (prasmes, kas var uzlabot darba kvalitāti);
- iekļauj tādus kritērijus kā fiziskas spējas vai izskatu, pamatojoties uz patiesajām darba prasībām, nevis uz pieņemtajiem stereotipiem;
- norāda nepieciešamās oficiālās kvalifikācijas (t. i., akadēmiskās vai aroda) tikai, ja tās ir patiesi būtiskas veiksmīgai darba izpildei;
- ļauj kandidātiem izvērtēt, vai viņu darba vai dzīves pieredze varētu palīdzēt viņiem atbilst darba kritērijiem; *piemēram, bijušais trauku mazgātājs ar pieredzi skolas ēdnīcā ieguvīs zināšanas un prasmes saistībā ar higiēnu, iekārtu ekspluatāciju un apkopi utt.;*
- izmanto skaidru, seksismu neskarosu valodu un aicina pieteikties gan sievietes, gan vīriešus;
- var pieminēt iespējamo ceļu karjeras attīstībai, mācības un attīstību;

PROBLĒMU NOTEIKŠANA

- paskaidro, vai darbs jāveic standarta pilna laika kārtībā darba vietā vai arī tas pieļauj elastīgumu darba organizēšanā un darba laikā;
- augstu vērtē indivīda talantu, dzimumu līdztiesību un iekļaušanos starp galvenajām spējām.

Konsultēšanās ar uzraugiem(-dzēm) un kolēģiem(-ēm) par darba prasībām, sagatavojot amata aprakstu, var būt ļoti svarīgs uzdevums, lai nodrošinātu to, ka jaunos darbiniekus(-ces) sagaida ar pozitīvu attieksmi. Tas var būt īpaši svarīgi, ja sievietei vai vīrietis tiek noalgots(-a) netradicionālā amatā vai komandā, kur pārsvarā ir pretējā dzimuma personāls.

Padomi – sludinājums par vakanci

Vakancei jāpiesaista plašākais iespējamais kvalificētu kandidātu kopums. Uzņēmuma parastā kontaktu izmantošana, lai paziņotu par vakanci, var sniegt ļoti ierobežotu izvēli un dažās valstīs pat var būt pretlikumīga. Sludinājumi par vakancēm jāizplata, izmantojot dažādus kanālus:

- sabiedriski nodarbinātības dienesti, kas pārzina vietējo darba devēju vajadzības un pretdiskriminācijas likuma likumīgās prasības;
- nacionālā, vietējā vai profesionālā prese;
- vietējās skolas, profesionālie centri, tehniskās koledžas vai universitātes;
- privātās nodarbinātības aģentūras;
- bezpeļņas organizācijas, grupas un mācību programmas, kā arī atkārtotu mācību programmas sievietēm, kas atgriežas darba tirgū;
- tīmekļa vietnes/internets.

Paziņojumā par vakanci vajadzētu:

- aprakstīt galvenos darba uzdevumus un sniegt prasmju aprakstu;
- izmantot seksismu neskarošu valodu un izvairīties no formulējumiem, kas var norādīt uz dzimuma vai vecuma ierobežojumiem ("bez ģimenes pienākumiem", "jauni absolventi", "nobriedusi personība" tā vai citādi var būt pretlikumīgi daudzās valstīs; "viņš" vai "viņa" vietā vajadzētu dot priekšroku daudzskaitļa vietniekvārdiem vai "viņš(-a)");
- paziņot, ka pieteikties var gan vīrieši, gan sievietes;
- sniegt skaidrus norādījumus, kā saņemt pieteikuma veidlapu;
- informēt par uzņēmuma dzimumu līdztiesības politiku un PLĀNU.

Padomi – pieteikuma veidlapas

Veidlapai jānoskaidro nepieciešamā informācija, lai nodrošinātu to, ka iespējams ātri izveidot atbilstošu kandidātu sarakstu. Jautājumiem vajadzētu:

- lūgt tikai pamata personīgo informāciju: parasti pietiek ar vārdu, uzvārdu, adresi un tālruna numuru; tādi personīgi jautājumi kā ģimenes stāvoklis pieteikuma novērtēšanai nav nepieciešami;
- mērķēt tieši uz informācijas iegūšanu par kandidāta spēju veikt darbu;
- ļaut kandidātiem norādīt, kā viņi ieguvuši nepieciešamās prasmes, neskaitot oficiālu nodarbošanos un/vai izglītību (piemēram, ar brīvprātīgā darba vai karjeras pārtraukuma palīdzību);

- būt standartizētiem attiecībā uz pamata prasmēm, kādām jābūt visam uzņēmuma personālam (piemēram, spēja strādāt komandā; komunikācija; utt.), papildinātiem ar papildu jautājumiem attiecībā uz pozīcijas tehniskajām prasībām.

Padomi – kandidātu saraksta sagatavošana

Saraksta sagatavošana iekļauj izvērtēšanu to, cik daudz pieteikuma veidlapā sniegtā informācija atbilst darba prasībām. Lai samazinātu neobjektīvu spriedumu risku:

- saraksta izveidi vajadzētu veikt vairāk nekā vienam cilvēkam;
- visiem, kas veic atlasī, jābūt pazīstamiem ar darba prasībām un apmācītiem dzimumu līdztiesības jautājumos vai vismaz jāzina tie;
- ja amatā parasti strādā tikai vīrieši vai tikai sievietes, vajadzētu izveidot novērtējumu par šīs situācijas iemesliem un noteikt, vai tie tiešām ir skaidrojami ar amata prasībām vai arī tikai atspoguļo stereotipus;
- jāpieņem vienkārša vērtēšanas sistēma, lai noteiktu pakāpi, kādā kandidāti atbilst darba prasībām;
- pieteikumi jāizvērtē individuāli attiecībā pret katru noteikto darba prasību, piešķirot atzīmi par katru no tām pēc svarīguma konkrētajam darbam; visas atzīmes uzdevuma beigās jāpārskata, nodrošinot to, ka tās ir piešķirtas uz pieteikuma veidlapā sniegto pierādījumu pamata.

Īpaši:

- jāapzinās, ka prasmēm un spējām “nav dzimuma” un ka tās var iegūt arī ārpus darba vietas un karjeras pārtraukumu laikā;
- novērtējumam jābūt pamatotam ar personas detalizētā aprakstā noteiktajiem kritērijiem, un kritērijus nedrīkst mainīt, vēlāk iekļaujot vēl kādu (dažās valstīs tas var būt pretlikumīgi).

Padomi – darba intervijas

Intervijas jāveda speciālistu grupai, kurā ir gan sievietes, gan vīrieši ar dažādām kvalifikācijām un labām intervēšanas prasmēm un kam piemīt laba izpratne par darba prasībām. Īpaši vērtīgi ir, ja intervētājiem ir bijušas mācības par dzimumu jautājumu jutīgumu un apzināšanos.

Visi kandidāti jāintervē saskaņā ar tādu vispārpieņemtu jautājumu kopumu, kuru pamatā ir amata apraksts un nepieciešamo prasmju un spēju saraksts.

Nevajadzētu uzdot jautājumus par kandidāta privāto dzīvi, jo tie nav saistīti ar darba prasībām, piemēram, ģimenes stāvokli, bērnu skaitu, nodomu radīt pēcnācējus, seksuālo orientāciju.

Ir svarīgi, lai intervijas laikā uzmanība tiktu pievērsta darba uzdevumiem un amata aprakstam, šādi atrodot vispiemērotāko cilvēku konkrētajam amatam.

Padomi – lēmums par pieņemšanu darbā

Saņemot vai pārbaudot atsauksmes, ieteicams nodrošināt atsauksmes sniedzēju ar amata apraksta kopiju un lūgt pierādījumus kandidāta vai kandidātes spējai atbilst noteiktā darba prasībām.

Būtu jāapsver darba organizācijas izmaiņas, ja tā ļautu pieņemt darbā ļoti piemērotus kandidātus vai kandidātes ar ierobežotu mobilitāti vai īpašām vajadzībām līdzsvarot darbu un ģimeni.

Visi kandidāti, tostarp arī nesekmīgie, jāinformē par atlases rezultātiem.

4.3.2. Iekšēja darbinieku(-ču) pieņemšana darbā – paaugstināšana amatā

Izvēloties kandidātus paaugstinājumam, jāizmanto tie paši principi, kas ārējai darbā pieņemšanai. Iekšējie darba sludinājumu jāveido tādā pašā veidā kā ārējie sludinājumi, lai piesaistītu amatam vispiemērotāko cilvēku. Sludinājums par šo amatu jāpublicē tādā veidā, lai tas būtu pieejams visiem darbiniekiem, tostarp darbiniekiem(-cēm) dekrēta vai bērnu kopšanas atvaļinājumā.

Visiem(-ām) darbiniekiem(-cēm) pilnas slodzes un nepilnas slodzes amatā:

- jābūt vienlīdzīgām iespējām pieteikties iekšējai vai ārējai vakancei un tikt iekļautiem(-ām) sarakstā;
- jābūt vienlīdzīgai piekļuvei paaugstinājumam;
- jābūt iespējai saņemt piedāvājumu kā attīstības iecelšanai darbā;
- jābūt sagatavotiem un sagatavotām, lai pieteiktos iekšējai pozīcijai, ko nodrošina:
 - jāsniedz iespēja plānot karjeru;
 - jānodrošina piekļuve iespējām strādāt dažādās organizatoriskās jomās un saņemt plaša spektra darba pieredzi;
- jābūt nodrošinātiem(-ām) ar atlases procesa rezultātu informāciju un jāpiedāvā pašattīstības iespējas, lai atrastu tiem(-ām) vietu nākotnes iekšējiem darbā pieņemšanas procesiem;
- ja viņi(-as) tiek iekļauti(-as) ārējo kandidātu sarakstā, viņiem(-ām) ir jāuzdod tie paši jautājumi, kas pārējiem. Dažādu jautājumu uzdošana iekšējiem(-ām) un ārējiem(-ām) kandidātiem(-ēm) var tikt izmantota kā diskriminācijas pierādījums.

4.3.3. Mācības un attīstība

Ir būtiski, ka visiem darbiniekiem ir piekļuve mācībām neatkarīgi no dzimuma un no tā, vai viņi(-as) ir pilnas slodzes vai nepilnas slodzes darbinieki(-ces). Visiem jaunajiem darbiniekiem ir jāsaņem darba uzsākšanas instrukcija par uzņēmējdarbību, tostarp informāciju par uzņēmuma dzimumu līdztiesības politiku un procesiem, ieskaitot darbinieku(-ču) pienākumus.

Ir svarīgi, lai mācību laiks un vieta nodrošinātu to, ka tās ir pieejamas visiem(-ām) darbiniekiem(-cēm), tādēļ jārūpējas, lai tiktu uzraudzīts mācību apmeklējums un to rezultāti, ietverot dzimumu apsvērumus. Visas sievietes un visi vīrieši jāiedrošina pieteikties mācībām, kas paplašina viņu prasmju potenciālu un pielāgošanās spēju tirgus izmaiņām.

4.3.4. Darba novērtēšana un klasifikācija – vienlīdzīgs atalgojums

Līdztiesības tiesību akti aptver nodarbinātības noteikumus, un visiem(-ām) darbiniekiem(-cēm) ir tiesības uz taisnīgu atalgojumu. Vienlīdzīga atalgojuma nodrošināšana nozīmē, ka Jūs nodrošināt tādu pašu atalgojumu un apstākļus vīriešiem un sievietēm, kas dara darbu, kas:

- ir vienāds vai līdzīgs;
- darba novērtēšanas sistēmā tiek vērtēts līdzīgi; *vai*
- ir vienāds nepieciešamās piepūles, prasmju, zināšanu un atbildības ziņā.

Vienlīdzīga atalgojuma nodrošināšana nozīmē arī to, ka darbiniekiem(-cēm) ir jāzina, kā tiek veidots atalgojums par viņu darbu. Tātad, ja, piemēram, uzņēmums maksā prēmijas, darbiniekiem(-cēm) ir jāzina, kas jā dara, lai to nopelnītu, un kā tā tiek aprēķināta. Ja ir likumīgi noteikumi vienlīdzīgam atalgojumam par darbu, var būt nepieciešams atalgojuma audits, lai parādītu, ka uzņēmums ievēro likumu.

Darba novērtēšana ir sistēma, kas salīdzina, klasificē un izvērtē dažādus amatus organizācijā. Novērtēšanu un saistītu atalgojuma noteikšanas mehānisma pamatā ir amata vai veikto pienākumu prasības, nevis tas, kā strādā konkrēts cilvēks. Darba novērtēšana ir galvenais līdzeklis, lai noteiktu to, vai divi darbi ir līdzvērtīgi, jo tas ļauj veikt noteiktiem darbiem sniegto vērtību sistemātisku analīzi.

Ir vairākas darba novērtēšanas sistēmas, taču tās ne vienmēr ir brīvas no dzimumu aizspriedumiem. Tas ir īpaši svarīgi, jo stereotipi sliecas negatīvi ietekmēt amatus, kuros strādā sievietes. Piemēram, "riskā un fiziskās piepūles" faktori, kas ietverti šveicaru darbā (vīriešu darbs) var tikt uzskatīti par lielākiem nekā riski un fiziskā piepūle, kas nepieciešama biroja apkopējas darbā, kas strādā naktsmaiņās (sieviešu darbs).

Darba novērtēšana, kurā nav no dzimumu aizspriedumu, atklāj dzimumu stereotipus, kas apstiprina darba klasifikācijas un novērtēšanas sistēmu uzņēmumā vai nozarē, ņemot vērā četrus pamata faktoros un apakšfaktoros:

- **prasmes:** pieredze, mācības, izglītība un spējas (garīgas vai fiziskas), kas nepieciešamas, lai veiktu darbu;
- **piepūle:** fiziskā vai garīgā piepūle, kas nepieciešama, lai veiktu darbu;
- **Atbildība** par cilvēku, tehniskajiem un finanšu resursiem;
- **Darba apstākļi:** darba vide, tostarp fiziskie apstākļi, psiholoģisko spiedienu un darba bīstamību.

Parasti darba klasifikācijas un novērtēšanas sistēmas revīzija tiek veikta vienlīdzīga atalgojuma programmu ietvaros tajās valstīs, kur tiesību akti pieprasa uzņēmumiem pierādīt to, ka viņi nediskriminē sievietes darba atalgojuma ziņā. Tomēr šis uzdevums sniegt ieguvumu darba devējiem, jo darbu pārvērtēšana ļauj atbilstoši pārstrādāt profesionālās mācību programmas un darbu racionalizāciju. Nesens SDO pētījums sniedz salīdzinošu izmaksu un ieguvumu tabulu, ko sniedz vienlīdzīga atalgojuma programmas, izceļot tādas tūlītēji nosakāmus ieguvumus kā uzlaboti darbā pieņemšanas procesi, retāka darbinieku(-ču) maiņa un ražošanas procesu un kvalitātes sistēmu uzlabošana.⁹⁵ Papildinformācija par dažādiem darba novērtēšanas veidiem bez dzimumu aizspriedumiem atrodama zemāk esošajā 4.4. pantā.

4.3.5. Pozitīva rīcība

Ir nepieciešams pārvarēt dzimumu stereotipus, taču tas nenodrošina tūlītēju dzimumu līdztiesību. Ja monitorings parāda, ka cilvēki no dažām nepietiekami pārstāvētām grupām nestrādā tik veiksmīgi kā citi uzņēmumā, jāapsver, vai likumīgi pozitīvas rīcības līdzekļi ir piemēroti.

Pozitīva rīcība var nodrošināt to, ka grupām, kas atrodas neizdevīgā situācijā, var palīdzēt, sniedzot iespēju pieteikties organizācijā vai uzņēmumā, šādi paplašinot pieejamo kandidātu loku. Šie likumdošanas noteikumi veicina uzņēmumu iedrošināt pieteikties darbam vai paaugstinājumam no dažādām sabiedrības grupām, kas tiek nepietiekami pārstāvētas darbaspēkā vispār vai noteiktos līmeņos.

⁹⁵ Chicha, M.T., *A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts*, SDO, Ženēva, 2006, 50.–51. lpp.

PROBLĒMU NOTEIKŠANA

Rīcība varētu iekļaut:

- darba pieredzes iespēju piedāvāšanu;
- atvērto durvju dienas.

Mācību kursus var nodrošināt, lai ļautu darbiniekiem(-cēm), piemēram:

- attīstīt prasmes līdz nepieciešamajam līmenim, lai varētu konkurēt ar citiem darba un paaugstinājuma iespējās;
- prasmīgi aizpildīt pieteikuma veidlapas;
- attīstīt interviju metodes;
- attīstīt pārliecību un pašvērtējumu;
- vēlreiz apmācīt darbiniekus(-ces), kuru prasmes ir novecojušas vai kļuvušas vecmodīgas;
- attīstīt vadīšanas prasmes, lai iedrošinātu sievietes pieteikties paaugstinājumam;
- nodrošināt padomu un vadīšanu karjerā strādājošām sievietēm vai tām, kas vēlas atgriezties darbā.

4.3.6. Darba un dzīves līdzsvars – iegūst gan dzīve, gan darbs!

Daudzi darba devēji, kas ir izstrādājuši ģimenei draudzīgu politiku, apgalvo, ka ieguvumi viņu uzņēmējdarbībai ievērojami pārsniedz administratīvās izmaksas. Ieguvumi iekļauj:

- kvalificēta personāla noturēšanu;
- samazinātas darbā pieņemšanas un mācību izmaksas;
- iespēja pieņemt darbā cilvēku ar plašāku pieredzi;
- palielinātu to sieviešu skaitu, kas atgriežas no bērna kopšanas atvaļinājuma;
- slimību un darba kavējumu samazinājumu;
- labāku laika organizēšanu;
- dalītu darba slodzi;
- uzlabotu darbinieku noskaņojumu;
- palielinātu produktivitāti;
- samazinātu stresa līmeni;
- augstāku lojalitātes un uzticēšanās pakāpi;
- laba darba devēja reputāciju.

Līdzsvara izveide starp darbu un citām dzīves jomām rada labu gaisotni uzņēmējdarbībā. Elastīgai pieejai darba organizēšanai var būt priekšrocības uzņēmumam un tā darbiniekiem, kā arī tā var palīdzēt uzņēmējdarbībai. Tomēr ir svarīgi būt uzmanīgam ar pašaušanos tikai uz neformālu organizēšanu. Ir nepieciešami skaidri kritēriji, lai nodrošinātu, ka elastīgums ir izdevīgs gan darbiniekiem(-cēm), gan uzņēmumam. Ir svarīgi arī nodrošināt to, ka ne tikai sievietēm, bet arī vīriešiem tiek ļauts un viņi tiek iedrošināti pilnībā izmantot esošos likumīgos noteikumus un organizatoriskos līdzekļus, kā uzlabot viņu darba un dzīves līdzsvaru un rūpēties par ģimenēm.

Uzņēmējdarbība uzplauks, un darbinieki(-ces) gūs panākumus, ja viņiem ļaus izveidot piemērotu līdzsvaru starp darbu un privāto dzīvi. Elastīgu darba iespēju, kas atbilst cilvēku dzīves un uzņēmējdarbības vajadzībām, sniegšana ļaus uzņēmumam iegūt palielinātas

produktivitātes un uzlabotas kvalitātes sniegtās priekšrocības. Personālam tas atvieglo spēju pildīt ārpusdarba saistības, kas savukārt var palīdzēt arī samazināt darba kavējumus un laiku, kas atņemts darbam slimības dēļ.

Cilvēki un viņu prasmes un spējas ir uzņēmuma visvērtīgākais resurss. Nepārtraukti mainīgajā sabiedrībā un, ņemot vērā vienmēr mainīgo darba praksi, ir jāspēj turpināt spēle. Elastīgas darba iespējas ņem vērā konkrētu cilvēku privāto dzīvi ārpus darba vides. Tas var palīdzēt cilvēkiem daudz efektīvāk saskaņot bērnu kopšanas un citus aprūpes pienākumus ar darba pienākumiem. Lielākajā daļā ES valstu strādājošiem vecākiem ir ar likumu noteiktas tiesības rūpēties par viņu mazajiem bērniem (vai nespējīgiem bērniem). Nepieciešams rūpīgi un objektīvi apsvērt iespējamās priekšrocības, ko varētu iegūt no elastīga darba laika, ja tas sniedz ieguvumu darbiniekam(-cei) un varētu sniegt ieguvumu arī uzņēmumam. Elastīgs darba laiks ir piemērots arī citos apstākļos, piemēram, rūpēšanās par vecākiem ģimenes locekļiem vai atbilstība nespējības vai reliģiskām vajadzībām. Zemāk ir minēti dažādi pieejami elastīga darba veidi:⁹⁶

- darba dalīšana;
- nepilnas slodzes darbs (tiesības pieprasīt strādāt nepilnas slodzes darbu un tikt uztvertam nopietni);
- elastīgs darba laiks;
- noteikta uz noteiktu laiku;
- tāldarbs;
- maiņu samainīšana;
- brīvprātīgi samazināts stundu skaits;
- gadā nostrādātu stundu skaits.

4.3.7. Secinājumi

MVU risks nokļūt stereotipu slazdā ir ļoti liels. Uzņēmējdarbības spiediens bieži vien ir ļoti liels, un tādēļ stratēģiska rīcība kļūst par nepieciešamību. Dzimumu līdztiesības rīcības plāns ir stratēģiska atbilde daudziem mūsdienu uzņēmējdarbības izaicinājumiem.

4.4. Iniciatīvu, kas piedāvā līdzekļus dzimumu līdztiesības plāniem uzņēmumos, atsauces

Apvienotā Karaliste

Advisory, Conciliation and Arbitration Service, *Advisory Booklet on Tackling discrimination and promoting equality*, ACAS, London, 2006. <http://www.acas.org.uk/>

Beļģija

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, *Guide pour l'égalité des femmes et des hommes lors de la valorisation des fonctions*. <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=8486>

⁹⁶ Plašāku informāciju par dažādiem vienošanās veidiem skatiet, piemēram, *Information Sheet series on working time and work organization*, ko izdevusi SDO Darba un nodarbinātības apstākļu programmas ietvaros, kas pieejams šeit: http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/time/time_infosheets.htm.

PROBLĒMU NOTEIKŠANA

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, *Check-list «non-sexisme» dans l'évaluation et la classification des fonctions.*

<http://www.emploi.belgique.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=8560>

Francija

Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, *Le Label Egalité*, 2004. <http://www.travail.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/label-egalite.html>

La promotion de l'égalité dans l'entreprise (e-learning module)

<http://www.halde.fr/elearning/>

Spānija

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, Instituto de la Mujer; *Programa Optima: Manual de Orientación para la puesta en marcha de Acciones Positivas en las Empresas: Nuevas situaciones – Nuevas respuestas*, Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), Madride, 1999.

Good practice guide to guarantee equal pay and tools in order to eliminate salary discrimination. (angļu, franču, vācu, portugāļu un spāņu valodā)

<http://www.tt.mtas.es/optimal/>

Itālija

Bollino Rosa S.O.N.O. - Stesse Opportunit', Nuove Opportunità

<http://www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale/>

Kanāda

Canadian Human Rights Commission, Pay Equity Directorate, Anti-Discrimination Programs Branch, *Guide to pay equity and job evaluation.* Pieejams tiešsaistē

<http://www.chrc-ccdp.ca>

ASV

American Federation of State, County and Municipal Employees, *We're Worth It: An AFSCME Guide to Understanding and Implementing Pay Equity.*

Resource package of information for building capacity and awareness about pay equity.

<http://www.afscme.org>

Zviedrija

Harriman, A., Holm, C., *Steps to Pay Equity: An easy and quick method for the evaluation of work demands*, Equal Opportunities Ombudsman, Lönelots/JämO, 2000, 2001.

<http://www.jamombud.se/inenglish/docs/Stepstopayequity.pdf>

Starptautiskā Darba organizācija

A step-by-step guide to job evaluation methods free from gender biases, SDO, Ženēva, gaidāms.

Chicha, M.T., *A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts*, SDO, Ženēva, 2006.

http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.DOWNLOAD_BLOB?Var_Documen tID=6596

BIBLIOGRĀFIJA

1. sadaļa. Uzņēmējdarbības nozīme dzimumu līdztiesībā

- Adler R.D., *Executive Director of the Glass Ceiling Research Center, Women in the Executive Suite Correlate to Higher Profits, Glass Ceiling Research Center – Harvard Business Review*, 2001. gada novembris.
- Balderrama, A., *Generation Y: Too demanding at work?*, *Careerbuilder.com*. Pieejams: <http://www.cnn.com/2007/LIVING/worklife/12/26/cb.generation/index.html>.
- Carone, C., Costello, D., *Can Europe Afford to Grow Old?*, *Finance and Development*, 2006. gada septembris, Nr. 43.
- Catalyst, *The Bottom Line: connecting corporate performance and gender diversity*, 2004. gada janvāris, 34. lpp., www.catalyst.org.
- Catalyst, *The Bottom Line: Corporate performance and Women's Representation on Boards*, 2007, www.catalyst.org.
- Cunningham, J., Roberts, P., *Inside Her Pretty Little Head: A new theory of female motivation and what it means for marketing*, Marshall Cavendish, 2006.
- Desvaux, G., Devillard-Hoellinger, S., Baumgarten, P., *Women Matter - Gender diversity, a corporate performance driver*, McKinsey & company, Inc., 2007, 28. lpp.
- European Commission, *Women and Men in decision-making 2007. Analysis of the situation and trends, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2008*, 54. lpp., ISBN 978-92-79-08135-4. Atrodams: http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186_en.pdf.
- Forrester Consulting, *Is Europe Ready For The Millennials? Innovate To Meet The Needs Of The Emerging Generation*, Cambridge, 2006. Pieejams: <http://www.ffpress.net/Kunden/XER/Downloads/XER87000/XER87000.pdf>.
- Healy, R., *10 Ways Generation Y Will Change the Workplace, Work/Life, Generation Y*, 2008. gada 23. maijs. Pieejams: <http://www.employeeevolution.com/archives/2008/05/23/10-ways-generation-y-will-change-the-workplace/>.
- Kingsmill, D., *Report on Women's Employment and Pay*, London, 2001.
- Kotiranta, A., Kovalaine, A., Rouvinen, P., *Female leadership and firm profitability, EVA analysis*, Nr. 3, 2007. gada septembris. Pieejams: <http://www.eva.fi>.
- Monks, K., *The Business Impact of Equality and Diversity - The International Evidence, the Equality Authority and the National Centre for Partnership & Performance*, 2007. gada jūlijs, 72. lpp.
- NAS recruitment communications, *Generation Y. The Millennials: ready or not, here they come*, *NAS insights*, 2006. Pieejams: <http://www.nasrecruitment.com/talenttips/NASinsights/GenerationY.pdf>.
- NUTEK, *The Swedish Business Development Agency, Gender and profit*, 1999, pieejams angļu valodā www.equalpay.nu/en_fakta.html.

Peters, H., Kabakoff, R., *A new look at the glass ceiling: the perspective from the top*, MRG Research report, 2002. Atrodams: <http://www.mrg.com>.

Simosko, N., *What Higher Profits? Smash the Glass Ceiling*. Atrodams: <http://www.fastcompany.com/user/nina-simosko.htm>.

The Lehman's Brothers Centre of Women in Business, *Innovative Potential: Men and Women in Teams*, London Business School, London 2007.

Vinnicombe, S., Singh V., *The 2003 Female FTSE Index*, Centre for Developing Women Business Leaders, Cranfield School of Management, 2003. Pieejams: <http://www.som.cranfield.ac.uk/som/research/centres/cdwbl/downloads/FTSEIndex2003.pdf>.

Wittenberg-Cox, A., Maitland, A., *Why women mean business: Understanding the emergence of the economic revolution*, Wiley & Sons, Chichester, 2008.

Women to the top, *The business case for gender diversity*, 4. lpp., no www.women2top.net.

2. sadaļa. Vai darbam ir dzimums?

Catalyst, *Women Take Care, Men Take Charge: Stereotyping of US Business Leaders Exposed*, 2005, 45. lpp., no www.catalyst.org.

Colmou, A. M., *L'encadrement supérieur dans la fonction publique : vers l'égalité entre hommes et femmes. Quels obstacles? Quelles solutions?*, La Documentation Française, Paris, 1999, 52. lpp. Report commissioned by the Minister for the Civil Service, State Reform and Decentralization, 1999. Pieejams: <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/994000782/index.shtml>.

Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle, *Secrétariat aux Droits des femmes et à la formation professionnelle, Service des droits des femmes et de l'égalité, Service de l'information et de la communication, Guide d'appui à la négociation*. Pieejams: <http://www.travail-solidarite.gouv.fr>.

Donial-Shaw, G., Junter-Loiseau, A., *La formation des femmes aux nouvelles technologies: une mauvaise réponse? un vrai problème*, Les Cahiers du MAGE, 1/97.

ETUC/CES, *BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP, Framework of Actions on Gender Equality – Second Follow-up report - 2007*, 2007. gada novembris, 102. lpp., no <http://ec.europa.eu>.

EU-Equal, *Establishing a culture of gender equality in the business world*, 2007. Pieejams: http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/etg4-pb07-busiwor_en.pdf.

European Commission Directorate-General for Research, Science and Society, *SHE Figures. Women and Science, Statistics and indicators 2006*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2006. - ISBN 92-79-01566-4. Atrodams: <http://www.europa.eu>.

European Commission, *Report on Equality between Women and Men – 2008*, Office for Official Publications of the European Communities, 2008. gada janvāris, 36. lpp.,

COM (2008)10, galīgā versija. Pieejams:
http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/keaj08001_en.pdf.

European Commission, Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2005 – 94. lpp.

Eurostat, The life of Women and Men in Europe - A statistical portrait, Statistical Books - Population and Social Conditions, 2008. gada izdevums, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2008, 243. lpp. - ISBN 978-92-79-07069-3.

Franco, A., The Concentration of Women and Men by Sector of Activity, Statistics in Focus – Population and social conditions, 53/2007, European Communities, 2007.

IPSOS, Une minorité de femmes a été victime d'une discrimination à l'embauche, apsekojumu 2000. gada aprīlī veica Rebondir, aptaujājot gandrīz 500 cilvēku. Atrodams: <http://www.ipsos.fr>.

NAS recruitment communications, Generation Y: The Millennials - Ready or not, here they come, 2006, 13. lpp., no www.nasrecruitment.com.

ESAO PISA 2006: Science Competencies for Tomorrow's World, ESAO, Parīze, 2007. Atrodams <http://www.oecd.org>.

3. sadaļa. Spēles noteikumi

Council of the European Union, Joint Employment Report 2007/2008, 2008. gada marts, 16. lpp., from <http://ec.europa.eu>.

European Commission, A Roadmap for Equality between Women and Men – 2006-2010, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2006. gada aprīlis 2006, 38. lpp. – ISBN 92-79-00707-6

European Commission, Gender Equality Law in the European Union, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007, 8. lpp.

European Commission, A renewed social agenda for Europe: Opportunities, access and solidarity in 21st century Europe, Brussels, 2008. gada 2. jūlijs, COM (2008) 412, galīgais izdevums.

Eurostat, European Business. Facts and figures, Statistical Books- Industry, Trade and Services, 2007 edition, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007, 431. lpp. - ISBN 978-92-79-07024-2.

Eurostat, European Business. Facts and figures, Statistical Books - Industry, Trade and Services, 2008 edition, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2008 - ISBN 978-92-79-07024-2.

Manpower Inc., Confronting the Talent Crunch: 2008, Manpower White Paper, 2008, 20. lpp. no www.manpower.com.

The Gallup Organization Hungary upon the request of Directorate-General for Enterprise and Industry, Survey of the Observatory of European SMEs – Summary, Flash Eurobarometer series n°196 – Enterprise Observatory Survey, 2007, 24. lpp.

4. sadaļa. Dzimumu līdztiesības iekļaušana uzņēmējdarbības modelī

Catalyst, The Double-Bind Dilemma for Women in Leadership: Damned if You Do, Doomed if You Don't, Catalyst, New York, 2007. Pieejams: <http://www.catalyst.org>.

Chicha, M.T., A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts, SDO, Beņva, 2006, 50.–51. lpp.

ETUC, UNICE/UEAPME, CEEP, Framework of Actions on Gender Equality – 2005. gada marts, 11. lpp., no <http://ec.europa.eu>.

ETUC, UNICE/UEAPME, CEEP, Framework of Actions on Gender Equality First Follow-up report – 2006, 91. lpp., no <http://ec.europa.eu>.

ETUC/CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP, Framework of Actions on Gender Equality – Second Follow-up report – 2007, 2007. gada novembris 2007, 102. lpp., no <http://ec.europa.eu>.

SDO, Information Sheet series on working time and work organization, Conditions of Work and Employment Programme, pieejams: http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/time/time_infosheets.htm.

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Guide pour l'Égalité des Femmes et des Hommes lors de la Valorisation des Fonctions, extrait du module de formation Evaluation et classification de fonctions. Instruments pour un salaire égal, Ministère Fédéral de l'Emploi et du Travail, Brussels, 2000, 11. lpp. Pieejams: <http://www.emploi.belgique.be>.

2 skirsnis yra prieinamas tik anglų kalba.