



Latvijas Republikas tiesībsargs

Dzimumu līdztiesība. Nodarbinātība.

Anete Ilves, Juridiskā padomniece, Tiesībsarga birojs
LABS Dzimumu līdztiesības forums, 20.01.2023.

Saturs

- I. Normatīvais regulējums un diskriminācija nodarbinātībā;
- II. Tiesību aizsardzības mehānismi;
- III. Tiesībsarga biroja funkcijas, nodarbinātība un diskriminācija dzimuma dēļ;
- IV. Aktualitātes.

Normatīvais regulējums un diskriminācija nodarbinātībā I

- **Darba likums:**

- ✓ Vienlīdzība dibinot darba tiesiskās attiecības, darba attiecību pastāvēšanas gaitā, paaugstināšanā amatā, kvalifikācijas celšanā, darba samaksā (taisnīga), darba līguma uzteikums, veselībai nekaitīgi darba apstākļi (mobings, bosings).
- ✓ Diskriminācijas kritēriji – rase, ādas krāsa, **dzimums**, vecums, invaliditāte, reliģiskā, politiskā vai cita pārliecība, nacionālā vai sociālā izcelsme, mantiskais vai **ģimenes stāvoklis**, seksuālā orientācija vai citi apstākļi.

Normatīvais regulējums un diskriminācija nodarbinātībā II

- **Darba likums:**

- ✓ Tiešā, netiešā diskriminācija, aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas, personas aizskaršana, norādījums diskriminēt, saprātīgs pielāgojums, apgrieztās pierādīšanas princips.
 - ✓ Diskriminācija asociācijas dēļ (EST spriedums).
 - ✓ Zaudējumu atlīdzība un atlīdzība par morālo kaitējumu.
- Valsts civildienesta likums 2.panta ceturtā daļa, Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījumu vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajā dienesta pakāpēm dienesta gaitas likuma 3.panta otrā daļa.

Tiesību aizsardzības mehānismi

- ✓ Arodbiedrības (savu biedru aizsardzība, pārstāvība tiesās, izlīgumi);
- ✓ Valsts darba inspekcija (var uzlikt arī administratīvo sodu);
- ✓ Tiesībsarga birojs (diskriminācijas konstatēšana + rekomendācijas);
- ✓ Tiesa (atlīdzība par morālo kaitējumu);
- ✓ Jurists/ pārstāvis.

Tiesībsarga funkcijas, nodarbinātība un diskriminācija dzimuma dēļ

- Tiesībsarga likuma 11.panta otrais punkts - sekmēt vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu un jebkāda veida diskriminācijas novēršanu.

iesniegumi par tiesiskās vienlīdzības/ diskriminācijas strīdiem nodarbinātībā	2021	2022
Tiesiskā vienlīdzība	12	4
Dzimums	2	2
Vecums	2	0
Reliģiskā piederība	1	0
Invaliditāte	1	1
Cits pamats	3	12
Trauksmes celšana	1	0

Tiesībsarga prakse. Lietas I

- Gandrīz visa nodarbinātības spektra lietas, kas skar dzimumu diskrimināciju nodarbinātībā
- ✓ Darba sludinājumi – vienas dzimuma pārstāvji uz konkrētu amatu; darba sludinājuma attēls – seksisms;
- ✓ Darba intervijas – jautājumi par ģimenes stāvokli; kandidātu izvēles process;
- ✓ Darba process – grūtniecība un mazi bērni; veselības apdrošināšana BKA laikā (tiesībsargs, VDI, tiesa (vismaz 3 spriedumi) – Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas 2020.gada 28.oktobra spriedums veselības apdrošināšanas polises ir jāizsniedz arī BKA laikā).
- Nav lietu par darba samaksas vienlīdzību.

Tiesībsarga prakse. Lietas II

- Diskriminācija asociācijas dēļ (konsultācija) – skolotājam mazāka slodze, jo mazi bērni;
- Sistēmiska netiešā diskriminācija dzimuma dēļ (pārbaudes lieta 2022) – **reglamentētā profesija**; trīspusējas darba attiecības – DD, DŅ un institūcija, kas apstiprina kvalifikāciju; pēctecīgas grūtniecības + BKA; nevar resertificēties, tikai kārtot sertifikāciju no sākuma (trūkst prakses laika, bet daudz vairāk kā vajag punktu attiecībā uz teoriju). Sertifikācija maksā vairāk nekā resertifikācija. Tika mainīts normatīvais regulējums.

Tiesībsarga prakse. Pētījumi I

- [Diskriminācijas izplatība nodarbinātības vidē Latvijā. Darba ņēmēju aptauja 2020.](#)
- ✓ Salīdzinājums ar 2011.gada tiesībsarga pētījumu;
- ✓ Tiešā diskriminācija – samazinās, bet pieaug to respondentu skaits, kas nav pārliecināti, vai ir bijusi/ nav bijusi diskriminācija;
- ✓ Par ģimenes stāvokli nebūtu jārunā darba intervijā, tai pašā laikā sniedz informāciju paši (16% v 21%);
- ✓ Ir samazinājies to DD, kas darba intervijās prasa informāciju par ģimenes stāvokli (30% v 50%)
- ✓ Respondenti uzskata, ka dzimums un ar bērniem saistītie jautājumi, ir vienas no visbiežākajām diskriminācijas pazīmēm (33% v 26%)

Tiesībsarga prakse. Pētījumi II

- Diskriminācijas aizlieguma principa ievērošana darba tiesiskajās attiecībās pret mazu bērnu vecākiem. 2017
- ✓ Salīdzinājums ar 2012./2013.gada aptauju;
- ✓ Netiek atlasīti konkrēta dzimuma darbinieki, bet ja strādā vairāk sievietes nekā vīrieši, tad tiek piedāvāts zems atalgojums, «jo vīrieši par tādu naudu nestrādā.»
- ✓ Ja DD veic veselības apdrošināšanu, tad neizsniedz to DN, kas ir BKA.
- ✓ DD nelabprāt nodrošina normatīvajos aktos noteiktās tiesības mazu bērnu vecākiem (slimības lapas bērnu kopšanai utt.).

LATVIJAS REPUBLIKAS

TIESĪBSARGS

Aktualitātes

- Darba likums, darba samaksa sludinājumā – var palīdzēt samazināt darba samaksas atšķirības jau darba tiesisko attiecību sākumā;
- Dažādas Eiropas Savienības direktīvas/ direktīvu projekti – dzimumu līdzsvars biržā kotēto uzņēmumu valdēs; darba samaksas pārredzamība.
- Aprūpētāja atvaļinājums – jauns atvaļinājuma bez darba samaksas saglabāšanas nosaukums. Būtu nepieciešams statistikas dati pēc dzimuma, kas to izmanto, kā tas ietekmē darba samaksu un pensiju. Diskriminācija ģimenes stāvokļa dēļ.
- Mākslīgais intelekts – diskriminācija dzimuma dēļ var rasties jau atlases procesā, darba tiesisko attiecību pārtraukšanas procesā.



Latvijas Republikas tiesībsargs

Paldies par uzmanību!