



Baltic Institute of Social Sciences
Elizabetes 65-16, Rīga LV-1050, Latvija
T. 7217553 F. 7217560 LUR # 50008084991
E-mail: biss@biss.soc.lv www.biss.soc.lv



Eiropas Kopienas iniciatīvas EQUAL
projekts „Atvērtu darba tirgu sievietēm”

Informācijas dokumenti 1-3

**Pozitīvā diskriminācija izglītībā,
politikā un nodarbinātībā: citu valstu
prakse**

2006. gada oktobris



Dokumenta izveidošanas apraksts

Projekta ietvaros bija paredzēts uz politikas ekspertu pieprasījumu sagatavot piecus informācijas dokumentus. Trīs no tiem ir iekļauti šajā ziņojumā:

- 1) Pozitīvas rīcības prakse izglītībā
- 2) Pozitīvas rīcības prakse nodarbinātībā
- 3) Pozitīvas rīcības prakse politikā

Tā kā visi šie dokumenti ir saistīti ar pozitīvās diskriminācijas (positive discrimination, affirmative action, positive action) instrumentu dzimumu līdztiesības mazināšanā, visi trīs dokumenti ir iekļauti vienā ziņojumā un papildināti ar visus dokumentus raksturojošu kopējo informāciju.

Pētījuma veikšanas laiks: 2006.gada marts, oktobris. Patērētais laiks: 15 persondienas. Finansiālais ieguldījums jeb dokumenta sagatavošanas izmaksas: 480 LVL (1 persondiena - 32 LVL).

SATURS

Pozitīvas diskriminācijas un pozitīvās rīcības jēdziens	3
Pozitīvas diskriminācijas un pozitīvās rīcības mērķis	4
Pozitīva rīcība sieviešu diskriminācijas mazināšanā	5
Pozitīvās diskriminācijas un pozitīvās rīcības stratēģijas pielietošanas vēsture	6
ASV	6
Eiropas Savienība	8
Pozitīvas rīcības prakse izglītībā	10
ES nostādnes	10
Piemēri	10
Pozitīvas rīcības prakse nodarbinātībā	13
ES nostādnes	13
Piemēri	13
Pozitīvas rīcības prakse politikā	17
ES nostādnes	18
Piemēri	19
Secinājumi	21
Literatūra, izmantotie avoti:	24

POZITĪVAS DISKRIMINĀCIJAS UN POZITĪVĀS RĪCĪBAS JĒDZIENS

„**Apstiprinoša rīcība**” (*affirmative action*, ASV lietots termins; latviešu valodā terminu *affirmative action* var tulkot divējādi kā pozitīvs un apstiprinošs) vai „**pozitīva diskriminācija**” (*positive discrimination*, Lielbritānijā lietots termins) ir termini, ko lieto, lai apzīmētu politiku vai programmas, kas veicina atsevišķu grupu, kas tradicionāli bijušas diskriminētas, reprezentāciju dažādās telpās. Šādu politiku, programmu galvenais vadmotīvs ir veidot egalitāru sabiedrību.

Pašlaik novērojama prakse, ka terminu „pozitīva diskriminācija” aizvieto ar terminu „**pozitīva rīcība**” (*positive action*), jo tas ir tolerantāks attiecībā pret diskriminētajām grupām, arī praktiski pozitīva rīcība atšķirībā no pozitīvas diskriminācijas ir mazāk tieša, mazāk intensīva izpausmes forma. Pozitīva diskriminācija, kas praksē galvenokārt nozīmē pieņemt darbā kādu tikai tāpēc, ka viņš nāk no apdraudētas sociālas grupas, neņemot vērā viņa prasmes un kvalifikāciju, ir nelikumīga. Pozitīvas rīcības stratēģija ietver pret diskrimināciju vērstu procedūru ieviešanu, apmācību programmas un politisku rīcību, kas domāta, lai aizkavētu aizspriedumu veidošanos pret dažādām sociāli apspiestām grupām.

Praktiski terminu „pozitīva rīcība” attiecina uz metodēm, kas veidotas, lai cīnītos ar sekām, kuras izraisījusi atsevišķu grupu diskriminācija pagātnē, un lai likvidētu stereotipus. Pirms tiek izmantotas konkrētas metodes, lai cīnītos ar atsevišķu grupu diskriminācijas sekām, nepieciešams identificēt konkrēto grupu nepietiekamo reprezentāciju.

„Pozitīva rīcība” nozīmē iedrošināt apspiestās grupas izmantot iespējas, kas tālāk palīdzētu risināt diskriminējošo situāciju. Pozitīvu rīcības stratēģiju vislabāk izmantot vienlīdzīgu iespēju stratēģijas ietvaros (*equal opportunity policy*).

Līdzās pozitīvas rīcības stratēģijai pastāv tāds koncepts kā „vienlīdzīgas iespējas” (*equal opportunity*) stratēģija. Vienlīdzīgu iespēju gadījumā vispār netiek ņemtas vērā rasu, dzimuma, etniskās atšķirības (tāpēc radušies tādi termini kā *gender-blind*, *race-blind*), savukārt pozitīvas rīcības gadījumā cilvēkiem, kuri pārstāv grupas, kuras ir bijušas vēsturiski apspiestas, viņu reprezentācija bijusi nepietiekami novērtēta, tiek dota iespēja mainīt savu situāciju. Pozitīvas rīcības ietvaros tiek veicināta viņu situācijas uzlabošanās, bet atsevišķos gadījumos šīs grupas pārstāvjiem dažādās dzīves sfērās tiek dota priekšroka.

Iepriekšminētajiem jēdzieniem līdzās pastāvošs jēdziens ir **apgrieztā diskriminācija** (*reverse discrimination*), ko mēdz lietot kā pozitīvas rīcības un pozitīvas diskriminācijas sinonīmu, taču praksē ar to apzīmē visu politiskās rīcības kompleksu, kas vērsti uz diskriminācijas problēmas risināšanu. Pozitīva rīcība ir viena no visvairāk pazīstamajām un pielietotajām apgrieztās diskriminācijas politikām.

Visbiežāk pozitīvu rīcību saista ar izglītības, nodarbinātības, veselības aprūpes un sociālās labklājības jautājumiem.

EQUAL pētījuma ietvaros galvenā uzmanība ir pievērsta sieviešu stāvokļa uzlabošanai, un šeit tiks aplūkota pozitīvas rīcības stratēģija politikā, izglītībā, nodarbinātībā.

Pozitīvo rīcību var skatīt dažādos kontekstos. Mičigānas Universitātes politiskās filozofijas profesore Dr. Elizabeth S. Anderson nošķir četrus ar pozitīvu rīcību saistītus diskusiju laukus:

- 1) Pozitīva rīcība kā līdzeklis, lai sasniegtu sociālo taisnīgumu, kompensējot pagātnē izdarītu diskriminējošu rīcību;
- 2) Pozitīva rīcība kā līdzeklis, lai sasniegtu reprezentatīvu demokrātiju;
- 3) Pozitīvas rīcības sociālā lietderība sabiedrībā kopumā (kāds labums ir sabiedrībai, kurā ir līdztiesība starp dažādām sabiedrības grupām, kuras raksturo rasu, dzimuma, reliģiskās piederības, nacionālās piederības u.c. atšķirības);
- 4) Pozitīvas rīcības loma izglītībā un konstitucionālajās tiesībās par vārda brīvību (likumiskās tiesības un izglītība kā pamats, kas veicina pozitīvas attieksmes veidošanu pret diskriminētajām, publiskajā telpā mazāk reprezentētajām sabiedrības grupām).

POZITĪVAS DISKRIMINĀCIJAS UN POZITĪVĀS RĪCĪBAS MĒRĶIS

Pozitīva rīcība darbojas kā korektīva darbība situācijās, kad atsevišķas demogrāfiskās grupas ir bijušas pakļautas aizspriedumiem un tās ir atradušās sociāli nevienlīdzīgā pozīcijā. Visbiežāk apspiesto grupu galvenie raksturlielumi ir rase, dzimums vai etniskās atšķirības. Pozitīva rīcība ir veids, kā paaugstināt konkrēto demogrāfisko grupu reprezentāciju skolā, darba vietā, sabiedrībā kopumā, lai novērstu sekas, kas radušās negatīvas diskriminācijas rezultātā.

Teorija norāda, ka meritokrātiska (*meritocratic*) attieksme (termins raksturo agresīvi konkurējošas sabiedrības, ar izteiktu ienākumu un labklājības nevienlīdzīgu sadalījumu pretēji egalitārai sabiedrībai), rasu atšķirību un dzimumu atšķirību neievērošana (*race-blindness*, *gender-blindness*) neveicinās situācijas uzlabošanu vairāku iemeslu dēļ:

- 1) diskriminējoša rīcība pagātnē un ierobežota pieeja izglītības un darba pieredzes iespējām neveicina konkrēto grupu labo īpašību novērtēšanu;
- 2) šķietami nopelni, ko mēs piešķiram atsevišķām grupām, var veicināt aizspriedumus pret citām grupām, kas jau atrodas sliktākā situācijā;
- 3) cilvēki, kas ir pie varas, izvēlas algot cilvēkus, kurus viņi jau pazīst, kā arī cilvēkus ar sev līdzīgu pieredzi.

Šādos apstākļos pozitīvas rīcības atbalstītāji uzskata, lai sasniegtu proporcionālu apspiesto grupu pārstāvēniecību starp citām grupām dažādās sfērās, ir nepieciešama valdības atbalstoša rīcība.

POZITĪVA RĪCĪBA SIEVIEŠU DISKRIMINĀCIJAS MAZINĀŠANĀ

Pozitīvas rīcības politiku pielieto, lai mazinātu pret sievietēm vērsto nevienlīdzību. Pozitīvas rīcības stratēģija tiek piemērota ne tikai, lai dotu sievietēm priekšroku, bet galvenokārt, lai efektīvāk nodrošinātu vienlīdzīgu rīcības iespēju.

Kā pozitīvas rīcības piemērus var minēt īpašu apmācību, lai sievietes varētu sekmīgi veidot savu karjeru, elastīgas darba laika stratēģijas, plašu attīstības iespēju bērniem veidošanu un stratēģijas, lai pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma, sievietes varētu viegli integrēties darba tirgū. Kā piemērus var minēt īpašas kvotas, ko atsevišķās darba vietās piemēro sievietēm. Darba devējs ir noteicis, kādam ir jābūt proporcionālajam dzimumu sadalījumam viņa uzņēmumā. Jāatzīmē, ka pozitīvas diskriminācijas stratēģiju ir nomainījusi pozitīva rīcība, un tās piemērošanas gadījumā ir prasība tās atbilstību rūpīgi izvērtēt. Praksē ir bijušas situācijas, kad kvotu piemērošanas rezultātā darbā tiek pieņemta sieviete, neskatoties uz to, ka sieviete ir mazāk kvalificēta kā vīrietis, kas pretendē uz šo pašu amatu. Tā ir diskriminācija attiecībā pret labāk kvalificētu darbinieku.

Vienlīdzīga izturēšanās pret sievieti un vīrieti Eiropas Savienībā ir fundamentāls princips. Tās īstenošanai ES koncentrējas nevis uz pozitīvo diskrimināciju, bet uz pozitīvu rīcību. ES politikā līdzās pozitīvas rīcības stratēģijai izmanto vienlīdzīgu iespēju starp dzimumiem stratēģiju (equal opportunities), kas neprivileģē nevienu dzimumu konkrēti, bet tiek pielietots, lai veidot programmas, kas dod vienādas iespējas abiem dzimumiem, un integrētu pieeju dzimumu līdztiesības īstenošanai stratēģiju (gender mainstreaming). Turklāt pašlaik praksē pozitīvas rīcības stratēģija tiek izmantota vienlīdzīgu iespēju (equal opportunity) stratēģijas ietvaros kā apakšstratēģija (uz to norādīs tālāk minētie piemēri).

Pozitīvas rīcības stratēģijas kritiķi norāda, ka pozitīvas rīcības mēri ir svarīgi dzimumu vienlīdzībai, taču tie nav pielietojami visās nodarbinātības sfērās. Pozitīvas rīcības stratēģija atsevišķos gadījumos nodarbinātībā var atsaukties uz sieviešu veselību. Dažas nodarbinātības sfēras, kuras raksturo sieviešu segregācija, ir saistītas ar fiziski smagu darbu, un sieviešu fizioloģijai darbs var nebūt piemērots (piemēram, darbs celtniecībā), līdz ar to pozitīvas rīcības mērs šajās nozarēs nav piemērojams, bet nedrīkst izslēgt vienādo iespēju principu.

Konvencija par visa veida diskriminācijas samazināšanu pret sievietēm (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women) stājās spēkā 1981. gadā, un tajā ir norādīts, ka dzimumu vienlīdzības jautājumi valstīm ir jārisina ar likumdošanas palīdzību. Likumiem, likumdošanai, kas saistīti ar dzimumu vienlīdzības jautājumiem, ir svarīga loma problēmas risināšanā. Tālāk apskatītie piemēri parādīs, ka nodarbinātībā un izglītības jomā pozitīvas rīcības stratēģija Eiropas valstīs sāka izmantot 80. gadu pirmajā pusē. Pozitīvas rīcības stratēģijas izmantošanas lietderību atkārtoti paredz arī ANO Pekinas deklarācija un rīcības platforma (izstrādāta ANO 4. pasaules sieviešu konferencē Pekinā 1995. gadā un papildināta 2000. gadā), uz kuras lielā mērā balstās šodienas politika un likumdošana dzimumu līdztiesības jautājumos.

POZITĪVĀS DISKRIMINĀCIJAS UN POZITĪVĀS RĪCĪBAS STRATĒGIJAS PIELIETOŠANAS VĒSTURE

20. gadsimta beigās valstu publiskajā telpā aizvien lielāku nozīmi ieguva viedoklis, ka diskriminācija pagātnē un šodien ir veicinājusi nevienlīdzīgas sociālās struktūras veidošanos, tāpēc atsevišķu valstu valdības un uzņēmumi veidoja politikas, lai laboto esošo nevienlīdzību. Turklāt arī atsevišķas minoritāšu aizstāvības grupas uzstāja uz šādu politiku nepieciešamību.

ASV

ASV pozitīvas rīcības politikas nozīme dzimuma līdztiesības jautājumos pieauga pēc notikumiem, kuros krasi izpaudās dzimuma nevienlīdzība darba tirgū.

ASV līdz 70-tajiem gadiem dzimuma diskriminācija darba vietā galvenokārt izpaudās, maksājot sievietēm par vienlīdzīgi padarītu darbu mazāk. 70-tajos gados par to aizvien vairāk sāka runāt presē, TV.

1972. gadā 8 sievietes iesniedza peticiju tiesā, sūdzoties par darba samaksu nevienlīdzību starp dzimumiem un sieviešu ierobežojumiem iegūt labāk atmaksātu darbu, sieviešu totālu izslēgšanu no reklāmas tirdzniecības, menedžmenta un politiskiem amatiem.

ASV īpašu uzmanību dzimumu līdztiesības jautājumam sāka pievērst 1977. gadā, kad Ņujorkas pilsēta pirmo reizi atļāva sievietēm kārtot Ugunsdzēsēju eksāmenus. Kad 400 sievietes bija nokārtojušas eksāmena rakstisko daļu, fiziskās veiklības nodaļa ātri mainīja fiziskās sagatavotības priekšnoteikumus eksāmena nokārtošanai. Sievietes to nevarēja nokārtot. Pēc vairāku gadu intensīvas sagatavošanās 22 sievietes nokārtoja eksāmenu. Viņu cīņa aktualizēja sieviešu dzimuma prasības pēc vienlīdzības un pozitīvas rīcības politikas veidošanos.

Pēc šī notikuma ASV pievērsa lielāku uzmanību dzimumu diskriminācijai darba vietās un pozitīvai rīcībai kā situācijas risinājumam.

N. Maklīna (Nancy Maclean) norāda uz trim kolektīvām rīcībām, ar kurām aizsākās pozitīvas rīcības stratēģijas ieviešana 70-tajos gados. Pirmkārt, tā bija decentralizēta sieviešu masu kustība, kas iestājās par sieviešu tiesību palielināšanu darba tirgū. Otrkārt, kustība kļuva organizēta - palielinājās sapulču skaits pilsētas mēroga organizācijās. Treškārt, sievietes ar zemiem ienākumiem un viņu advokāti izmantoja pozitīvas rīcības stratēģiju, lai sievietēm būtu iespējams strādāt līdz šim “netradicionālās” profesijās.

Likumdošanas ziņā augsne pozitīvas rīcības politikai tika sagatavota jau neilgi pirms tam, taču iepriekšminētie notikumi pievērsa uzmanību pozitīvas rīcības praksei un saasināja nepieciešamību to izmantot.

1961. gadā Prezidenta Džona F. Kenedija administratīvajā pavēlē (Executive Order 10925) pirmo reizi tika lietots jēdziens „pozitīva rīcība”, lai instruētu federālās līgumslēdzēju puses piemērot „pozitīvu rīcību, lai nodrošinātu, ka pretendenti tiek

vērtēti vienlīdzīgi, neņemot vērā to izcelsmi pēc rases, ādas krāsas, reliģiskās piederības, dzimuma, nacionālās izcelsmes.” Administratīvo pavēli sastādīja *Komiteja par vienlīdzīgām darba iespējām* (Committee on Equal Employment Opportunity).

1964. gadā ar likumu tika aizliegta aizliegta diskriminācija nodarbinātībā lielajiem darba devējiem (vairāk kā 15 nodarbinātie), arī tad, ja viņiem nebija līgums ar valdību.

ASV civillikumā un tās divos izpildlikumos 1964. gadā tika iestrādāti noteikumi, ka valdības iestādēm (government contractors) un izglītības institūcijām ir iespēja saņemt federālos fondus, lai veidotu pozitīvas rīcības programmas.

1965. gadā prezidents L. B. Džonsons izdeva administratīvo pavēli 11246 (E.O. 11246), pieprasot visām valdības līgumslēdzējpusēm un apakšlīgumslēdzējiem (subcontractors) izmantot pozitīvu rīcību, lai paplašinātu darba iespējas minoritātēm.

1967. gadā Prezidenta Džona F. Kenedija administratīvajā pavēlē 11246 izdarīja izmaiņas un līdzās minoritātēm iekļāva arī sievietes.

70-to gadu otrajā pusē tika veidotas pirmās rasu kvotas pozitīvu rīcību programmu ietvaros. Lai gan ASV Augstākā tiesa 1978. gadā pieņēma kvotu plānu, programmām tā ļāva darboties un kvotu lietojumu apstiprināja tikai 1979. gadā. Prezidents Džimijis Kārters izdeva administratīvo likumu 12138, kas izveidoja *Nacionālo sieviešu uzņēmējdarbības politiku* (National Women's Business Enterprise Policy) un norādīja uz nepieciešamību darba aģentūrām atbalstīt pozitīvas rīcības politiku, lai atbalstītu sievietes uzņēmējas. Pozitīvas rīcības programmas tika īstenotas vairākās brīvprātīgās organizācijās un privātajā biznesā.

1980. gadā federālās valdības loma pozitīvā rīcības programmu atbalstam tika samazināta. 1989. gadā trijos gadījumos Augstākā tiesa samazināja tiesas apstiprinātos pozitīvas rīcības plānus, pamatojot, ka diskriminācija pagātnē pret mazākuma grupām nav pierādāma. Pilsoņtiesību akti 1991. gadā atkārtoti apstiprināja federālās valdības atbalstu pozitīvai rīcībai.

90-to gadu beigās ASV sabiedrība iestājās pret apgrieztās diskriminācijas politiku, kā rezultātā Kalifornija un citi štati atsacījās no dzimuma un rases priekšrocības programmām valsts un lokālajā mērogā.

Lai nodrošinātu vienlīdzīga atalgojuma iespējas, ASV Nodarbinātības Departaments (US Department of Labour) izsludināja jaunas pozitīvas rīcības regulas. Viena no tādām bija Vienlīdzīgu iespēju aptauja (Equal Opportunity Survey), kas federālajām līgumslēdzēju pusēm liek iesniegt datus par nolīgtajiem darbiniekiem, viņu rezultātiem, kompensāciju par padarīto darbu, lai redzētu, kāda ir situācija attiecībā pret minoritāšu statusā esošajām un dzimumu grupām. Tā ir pirmā reize ASV vēsturē, kad darba devējiem tiek prasīta šāda informācija.

2003. gadā Augstākā tiesa, lemjot par pozitīvu rīcības politikas pielietošanu universitātēs, atļāva izglītības institūtiem, uzņemot studentus, ņemt vērā rases faktoru,

nevis dzimuma. Pašlaik ASV notiek krasas diskusijas par pozitīvas rīcības izmantošanu un nepieciešamību izglītībā.

Eiropas Savienība

1976. gadā pieņemtais Eiropas Savienības likums par vienlīdzīgu izturēšanos darbā pret abiem dzimumiem pavēra iespēju ES valstīm veicināt vienlīdzīgas iespējas darba tirgū īstenošanu, izmantojot pozitīvu rīcību. Bet likums tieši nenorādīja, kas ir pieļaujams un kas nav. Kad jautājums nonāca līdz Eiropas Tiesai, tā norādīja, ka pozitīva rīcība ir izņēmums vienlīdzības vispārējos principos, un tās skaidrojumam ir jābūt stingram. Tādejādi Eiropas Tiesa ierobežoja dalībvalstu iespēju pielietot pozitīvas rīcības stratēģiju, to interpretējot.

1984. gadā ES valstis pieņēma rezolūciju, kas nosaka pozitīvu rīcību stratēģiju “veidotu, lai samazinātu nevienlīdzību, kas skar sievietes darba vidē, un lai veicinātu vienlīdzīgu sadalījumu starp dzimumiem darba tirgū.”

Lai labotu situāciju un lai precīzi definētu pozitīvas rīcības formas, Eiropas Komisija ierosināja veikt izmaiņas 1976. gadā pieņemtajā vienlīdzības likumā. Aplūkojot sieviešu priekšrocības jautājumus, likums paredzēja iekļaut “elastīgas kvotas” “stingru bezierunu kvotu” vietā (tālāk minētais Kalankas gadījums raksturo situāciju). Citiem vārdiem, tika aizliegtas visstingrākās pozitīvas diskriminācijas formas un ierobežota šo normu neadekvāta interpretācija.

1995. gadā Eiropas Tiesa risināja Kalankas gadījumu, kas nodēvēts precedenta, kas notika Brēmenes pavalstī, vārdā. Eiropas Tiesa atdzina, ka nav pieļaujams, ka gadījumā, ja vīrieša kvalifikācija ir augstāka, no diviem pretendentiem pieņem sievieti, jo tad tā ir diskriminējoša situācija attiecībā pret šo vīrieti. Rezultātā Eiropas Tiesa nolēma, ka nepieciešama daudz tiešāka pozitīvas rīcības formas definēšana.

1997. gadā pieņemtais Amsterdamas līgums nostiprināja to, ka ES valstis var piemērot pozitīvas rīcības mērus individuāli. Līgumā norādīts, ka vienlīdzīgu tiesību princips nedrīkst atturēt nevienu ES valsti piemērot mērus, kas palīdz nepietiekami reprezentētam dzimumam meklēt darbu. Katra valsts individuāli var pieņemt mērus (tos stingri izvērtējot), kas aizkavē vai kompensē zaudējumus mazāk reprezentētajām grupām profesionālajā karjerā.

Amsterdamas līgums bija pēdējais solis pozitīvas rīcības izmantošanas normu pieņemšanā. ES valstis var lietot pozitīvo rīcību, kas, kaut arī diskriminējoša, patiesībā virzīta uz to, lai samazinātu eksistējošo nevienlīdzību sabiedrībā.

C.D. Tottens rakstā “Konstitucionālie priekšnosacījumi pozitīvai rīcībai dzimumu jautājumos ES, Vācijā, Kanādā un ASV: salīdzinoša pieeja” norāda, cik svarīgi ir konstitucionālie priekšnosacījumi (pozitīvas rīcības pielietošana noteikta konstitucionālo tiesību līmenī) pozitīvai rīcībai dzimumu jautājumos, kā tas ir ES, Vācijas un Kanādas gadījumā, savukārt ASV situācijā trūkst tekstuālie un juridiskie priekšnoteikumi pozitīvas rīcības stratēģijai, līdz ar to ASV konstitucionālā jurisprudence šajā jautājumā ir ierobežota un var risināt tikai formālus dzimumu vienlīdzības jautājumus.

Tā kā Latvijai saistoša ir ES likumdošana, tālāk situācija skatīta ES un tās dalībvalstu kontekstā. Lai labāk saprastu piemērus, svarīgi norādīt uz shēmu, kā Eiropas Savienības dalībvalstīs tiek īstenota dzimuma vienlīdzības politika ar likumdošanas palīdzību.

Visām ES dalībvalstīm ir saistošas ES normas par nacionālās dzimumu vienlīdzības struktūras (national gender equality machinery) izveidi. Tā ir institūcija valdības vai parlamentārā līmenī, kuras uzdevums ir veicināt sievietes pilnībā izmantot savas cilvēktiesības. Galvenā funkcija: monitorēt un nodrošināt likumu izpildi, kas saistīti ar diskriminācijas jautājumiem (tā ietvaros arī pozitīvas rīcības izmantošana) un vienlīdzības starp sievieti un vīrieti nodrošināšanu. Katrai valstij ir tiesības izvēlēties individuāli, vai tā veido šo institūciju valdības vai parlamentārajā līmenī. Tālāk katra valdība izstrādā savu rīcības plānu dzimumu vienlīdzības jautājumā – nacionālo rīcības plānu, lai veicinātu dzimumu vienlīdzību (national action plans to promote equality). To var īstenot dažādi valstiski aģenti nacionālā, reģionālā vai lokālā līmenī; NVO var līdzdarboties kā asistenti.

Arī šīs politikas īstenošanas ietvaros parādās nepieciešamība pēc pozitīvas rīcības stratēģijas. Lai nodrošinātu sieviešu viedokļa pārstāvniecību, aģentu, kas īsteno nacionālo rīcības plānu dzimumu līdztiesības jautājumu risināšanā, sastāvā ir jābūt vienlīdzīgam sieviešu un vīriešu sadalījumam. Paralēli lieto terminu „līdzsvara nodrošināšanas starp dzimumiem veicināšana” (*promoting gender balance*). Pastāv viedoklis, lai sievietēm būtu ietekme lēmumu pieņemšanā, viņu pārstāvniecība nedrīkst būt mazāka par 30%. Šīs kvotas ir vispārpieņemta norma, lai veicinātu dzimumu vienlīdzību *de facto*.

POZITĪVAS RĪCĪBAS PRAKSE IZGLĪTĪBĀ

ES nostādnes

Eiropas Padomes Augstākās izglītības un pētījumu komitejas (Higher Education and Research Committee) veiktais trīs gadu projekts „Pieeja augstākai izglītībai Eiropā” pievērš īpašu uzmanību aktivitātēm, kas nepieciešamas, lai palielinātu mazāk pārstāvēto grupu, to starpā sieviešu, skaitu akadēmiskajās institūcijās, to darbībā, īpaši zinātnē un tehnoloģijā.

1999. gadā Parlamentārā Asambleja pieņēma rekomendāciju, kas norāda uz sievietes lomu zinātnē un tehnoloģijā. Turklāt 1999. gada 1. februārī stājās spēkā Eiropas Padomes un UNESCO konvencija par ierobežojumiem, kas saistīti ar augstāko izglītību Eiropas reģionā (Recognition of Qualifications Concerning Higher Education in Region of Europe). Rekomendācija norāda, ka augstākajā izglītībā nevar būt diskriminācija, kas balstīta uz dzimumu, un abiem dzimumiem ir jānodrošina vienādas iespējas (equal opportunities).

Eiropas Padomes Rīcības komiteja vīriešu un sieviešu vienlīdzībai (Steering Committee for Equality Between Women and Men) norāda, ka izglītībā nākotnes politikai dzimumu līdztiesības jautājumos ir jākoncentrējas uz dzimumu līdztiesību (gender equality).

Kopumā izglītības jautājumos lielāka loma tiek piešķirta dzimumu vienlīdzīgu iespēju stratēģijai (equal opportunities), pozitīva rīcība var parādīties kā šo stratēģiju papildinoša.

Piemēri

Vācija

Vācijā 20.gadsimta beigās tika konstatēts, ka sieviešu karjeras izaugsmes iespējas akadēmiskajās institūcijās atšķiras no vīriešu, un sievietes lielākoties atrodas zemāka līmeņa akadēmiskos amatos, vairākumā gadījumu saistītos ar mākslām, humanitārajām zinātnēm, bet vismazāk sievietes bija pārstāvētas inženierzinātnē, matemātikā, dabas zinātnē. Ņemot vērā šo situāciju, Vācijā tika veiktas vairākas politiska līmeņa iniciatīvas. Lai nodrošinātu vienlīdzības starp vīriešiem un sievietēm veicināšanu, Federālajā Konstitūcijā tika nostiprināti mēri, kas iestājās par dzimumu vienlīdzību. Vācija sekoja arī ES regulām šajā jautājumā.

Labojumi Augstākās izglītības likumā (Higher Education Framework Act) 1998. gadā paredzēja ieviest *Sieviešu lietu pārstāvja vai Vienlīdzīgu iespēju ierēdņa (Commissioners on Women's Issues or Equal Opportunities Officer)* augstākās izglītības institūcijās. Saskaņā ar Vācijas federālo likumu, pavalstu valdības katra ir atbildīga par likumdošanu kultūras un izglītības jomā. Pavalstis izdarīja Augstākās izglītības likuma labojumus arī savos augstākās izglītības likumos, t.i., ieviesa pozitīvas rīcības stratēģiju, sieviešu studiju atbalstīšanu, tomēr katrā pavalstī stratēģijas varēja atšķirties.

Labojumi Augstākajā izglītības likumā (1998) noteica atsevišķus mērus, kurus var pielietot, lai veicinātu dzimumu vienlīdzību:

- 1) finansiāls atbalsts no valdības, kura apmēru nosaka universitātes sniegums dzimumu vienlīdzības veicināšanā;
- 2) īpašs finansiāls atbalsts sieviešu studijām (Women's Studies), īpašiem ar šīm studijām saistītiem amatiem.

Augstākās izglītības speciālā programma, kas darbojās no 1996. līdz 2000. gadam bija vissvarīgākā programma, kuras mērķis bija veicināt sieviešu īpatsvara palielināšanu akadēmiskajās institūcijās un zinātnē. Tika veidotas speciālas veicināšanas procedūras: stipendijas, kas palīdz sievietēm atkārtoti atgriezties karjerā pēc pārtraukuma vai akadēmisko kontaktpersonu nodrošināšana sievietēm, kas ir bērnu kopšanas atvaļinājumā. Programmas laikā tika sponsorētas arī citas iniciatīvas – profesūras, pētījuma programmas sieviešu (Women's Studies) un dzimtes studijās (Gender Studies). 2001. gadā sāka darboties programma, kas atbalstīja vienlīdzīgas iespējas sievietēm darboties pētījumos un izglītībā (Programm to Support Equal Chances for Women in Research and Education). Sākotnēji programma darbojās līdz 2003. gadam, tad tika pagarināta līdz 2006. gadam. Pirmajā posmā atvēlētais budžets bija 60 miljoni Vācijas DEM. 75% no budžeta tika atvēlēti stipendijām sievietēm, kas gatavojās iegūt akadēmisko kvalifikāciju, 15% dzimtes un sieviešu studiju izveidei, 10% tika novirzīti, lai stiprinātu sieviešu pārstāvniecību dabas un inženierzinātnēs.

2001. gadā tika izveidots apbalvojums institūcijām, kas vissekmīgāk nodarbojas ar sieviešu iniciatīvu veicināšanu, atbalstīšanu (Total E-Quality Science Award). Programmas ietvaros tika nodibināts sieviešu tīkls nacionālajā un pavalstu līmenī, sieviešu studiju tīkls (Women's Study Network).

Iepriekšminēto programmu mērķis bija paaugstināt sieviešu īpatsvaru visos akadēmiskās institūcijas karjeras līmeņos, īpaši augstākajos amatos, un sasniegt mērķi iespējami īsākā laika posmā. Pēdējie apkopotie dati, laikā no 1980. – 1999. gadam liecina, ka sieviešu skaits, kas pabeigušas doktorantūru, ir pieaudzis trīs reizes. Divkārtšojies arī sieviešu skaits, kas ieguvušas grādu matemātikas un dabas zinātnēs. No šīs pieredzes var secināt, ka pozitīvās rīcības stratēģijai Vācijā bija pozitīva ietekme uz sieviešu skaita palielināšanu zinātnē.

Dānija

(Nacionālā rīcības plāna daļa parlamentārā līmenī)

Dānijas valdības rīcības plāns dzimumu vienlīdzības mazināšanā, lai veicinātu vienlīdzību parlamentā tika ieviests jau 1986. gadā pēc Nairobi konferences (3. sieviešu pasaules konference). Katrus trīs gadus Parlaments veica pārbaudi, kādi ir sasniegtie rezultāti. 1996. gadā pēc Pekinas konferences Ārlietu ministrija izstrādāja savas nostādnes sieviešu vienlīdzības jautājumā, daļa uz tām attiecās arī uz izglītību: pārskatīt mācību plānus, pasniedzēju apmācību; noteikt arodizglītības darbības vadlīnijas, sasniegt vienādu dzimumu sadalījumu starp pasniedzējiem visos izglītības līmeņos, motivēt sievietes darboties tehniskajā un zinātnes laukā.

Lielbritānija

Lai veicinātu sieviešu nodarbinātību zinātnē, tehnoloģijā un inženierzinātnēs un veidotu vidi, kas nodrošina informāciju un padomu došanas karjeras jautājumos pakalpojumus, Lielbritānijā tika izveidots *Nacionālais resursu centrs sieviešu apmācībai zinātnē, inženierzinātnē un tehnoloģijās*. Šis centrs tik atvērts 2005.gada februārī, to īstenoja Vienlīdzīgu iespēju komisija (Equal Opportunity Commission) sadarbībā ar projektu JIVE. Šim centram ir centrālā loma Lielbritānijas valdības stratēģijas īstenošanā - paaugstināt sieviešu īpatsvaru zinātnē, inženierzinātnē un tehnoloģijā.

POZITĪVAS RĪCĪBAS PRAKSE NODARBINĀTĪBĀ

ES nostādnes

Pozitīva rīcība nodarbinātībā tiek apzīmēta ar sekojošiem terminiem – nodarbinātības taisnīgums (*employment equity*) vai priekšrokas došana darbinieku pieņemšanā (*preferential hiring*). Šajā gadījumā pozitīva rīcība nozīmē, ka institūcijas darbinieku vidū palielina diskriminētās grupas pārstāvju īpatsvaru.

Eiropas Sociālā Harta (European Social Charter) garantē diskriminācijas, kas balstīta uz dzimumu, nodarbinātībā mazināšanos. Abiem dzimumiem ir vienādas tiesības (*equal opportunities*) darba apstākļu un atalgojuma jautājumos. Hartā netiek likts uzsvars uz sieviešu dzimuma īpašajām privilēģijām attiecībā pret vīriešu dzimumu nodarbinātības jautājumos. Eiropas Padomes Ministru Komiteja 1996. gadā izdod rekomendāciju ES dalībvalstīm, kas paredz saskaņotu darba un ģimenes dzīvi (*reconciliation of work and family life*).

Rekomendācijas ietvaros tiek runāts par sekojošām lietām:

- 1) pirmajā tiek iezīmētas nākotnes perspektīvas. Kā dzimumu vienlīdzības politisks risinājums tiek minēta darba un ģimenes dzīves saskaņošana (*reconciliation of professional and private life*).
- 2) ziņojums par vienlīdzīgu iespēju stratēģiju (*equal opportunities*), kas būtu īstenojama dzimumu vienlīdzības jautājumā nodarbinātībā; šīs stratēģijas ietvaros tiek izmantota arī pozitīvas rīcības stratēģija.

Piemēri

Francija

1946. gadā Francijas konstitūcijā jau tiek paredzētas vienādas tiesības abiem dzimumiem politikā un ekonomikā. 1972. gadā izdotajā likumā iestrādāta norma par vienlīdzīgu samaksu abiem dzimumiem. 1983. gadā Darba Likumā tika nostiprināta norma par profesionālo vienlīdzību starp abiem dzimumiem. Likums uzlaboja sieviešu iespējas darba tirgū un papildus nostiprināja 1972. gadā pieņemtā likuma par vienlīdzīgu samaksu starp abiem dzimumiem prasības. 1983. gada likums paredzēja arī nepieciešamību monitorēt dzimuma līdztiesības jautājumus uzņēmumos. Likumā tika uzsvērtā arodbiedrību loma vienlīdzīgu tiesību nodrošināšanā darba vietās. Tas noteica arī nepieciešamās pozitīvas rīcības stratēģijas, un likumā tika paredzēti divi mehānismi:

- 1) firmas, kurās ir vairāk kā 50 darbinieku, iesniedz ikgadēju pārskatu par abu dzimumu stāvokli uzņēmumā – darbā pieņemšanas, atalgojuma, kvalifikācijas, apmācības, darba apstākļu rādītājiem;
- 2) „vienlīdzības plāns” (*equality plan*) – tas noteica pozitīvas rīcības stratēģijas instrumentus. Šim plānam bija valdības finansiāls atbalsts. Plāns darbojas, sadarbojoties uzņēmumam un valstiskām institūcijām, kas nodarbojas ar dzimumu

līdztiesības jautājumiem. Valsts atbalsts ir 50% finansējums apmācībā un 30% finansējums atalgojumam, ko saņem darbinieks, kas apmeklē apmācību.

1987. gadā tiek sagatavots līgums par darba desegregāciju (Le contract pour la mixite des emplois). Firmās, kur mazāk par 600 darbiniekiem, valsts subsidē 50% apmācību, 30% algas finansējuma darbiniekiem, kas apmeklē apmācību.

Rezultāti nebija tik labi kā gaidīts, piemēram, 1996. gadā 30 kompānijas izpildīja „plan d’egalite professionnelle”. Kompānijas, kas piedalījās, bija gan no privātā, gan sabiedriskā sektora, dažādām nozarēm.

Mazā aktivitāte tiek skaidrota ar 3 iemesliem:

- 1) Politiskās gribas trūkums valsts līmenī, lai izsekotu 1983. gada likuma iniciatīvu ieviešanas procesam;
- 2) Francijas arodbiedrību atbalsta trūkums, pasīvā attieksme pret iniciatīvu ieviešanu (arodbiedrības neveicināja arodbiedrību biedrus izmantot šīs iespējas);
- 3) Sarežģītie nosacījumi attiecībā uz darbinieku tiesību ievērošanu un nodrošināšanu: ņemot vērā augstos darba likuma standartus, uzņēmumi jau tā bija pakļauti algu minimuma ievērošanai, obligātām kompensācijām darbiniekiem, pieeju fondiem, kas domāti darbinieku apmācībai u.c. aktivitātēm, un nebija motivācijas īstenot līdzīgas prakses, tikai dzimuma perspektīvā.

Skandināvijas valstu piemērs

Dzimumu vienlīdzības plāns darba vietās

Likumi, kas regulē dzimumu vienlīdzību Zviedrijā un Somijā, izvirza darba devējam kā pienākumu nodrošināt aktīvu dzimumu vienlīdzības darba vietā veicināšanu. Likumi ir saistoši darba devējam gan sabiedriskā, gan privātā sektorā. Likums paredz darba vietas aprīkošanu veidā, kas ir vienlīdz pieņemams gan sievietēm, gan vīriešiem, sievietei un vīrietim ir jānodrošina iespēja kombinēt darba un ģimenes dzīvi (reconciliation of work and family life), nodrošināt, ka darba ņēmēji nav pakļauti seksuāliem apvainojumiem, vienlīdzīgu darba samaksu, vienlīdzīgu darba sadalījumu dažādu uzdevumu izpildē un uzņēmuma hierarhijā.

Turklāt likums pieprasa, ka darba devējiem ir jāstāda ikgadējs vienlīdzības plāns (equity plan) jeb situācijas raksturojums uzņēmumā par sadalījumu starp dzimumiem, izņēmums ir gadījumi, ja arodbiedrība vai citi aktīvi indivīdi to nepieprasa. Vienlīdzības likums un regulas ir līdzeklis (to paredz likums), par ko būtu jāzina katram indivīdam, lai viņš varētu aizstāvēt savas tiesības.

Zviedrija

Saskaņā ar Zviedrijas likumdošanu, darba devējam, kuram ir vismaz 10 darbinieki ir jāstāda ikgadējs vienlīdzības plāns (equity plan), kas ietver specifisku statistiku par

dzimumiem - darba ņēmēju amatus, nodarbošanos, jauno darbinieku sadalījumu pa dzimumiem, pārskatu pa dzimumu līdztiesību veicinošām aktivitātēm u.t.t.

Somija

Somijas dzimumu vienlīdzības plānā ietverta norma, ka ikvienam darba devējam, kas nodarbina vairāk kā 30 darbiniekus, ir jāizstrādā mēri, lai veicinātu vienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem darba vietās. Šie mēri izpaužas kā darbinieku apmācību plāni, ieteikumi par darbā pieņemšanas procedūrām, sievietes karjeras izaugsmes veicināšana, darba apstākļu uzlabošana, kompensācijas, līdzdalība darba grupās, vienlīdzīga attieksmi pret sievietēm un vīriešiem, dzimumu vienlīdzība vadības līmenī u.c.

Dānija

(Nacionālā rīcības plāna daļa parlamentārā līmenī)

Dānijas valdības rīcības plāns, lai veicinātu vienlīdzību parlamentā, tika ieviests jau 1986. gadā pēc Nairobi konferences (3. Sieviešu pasaules konference). Katrus trīs gadus Parlaments veica pārbaudi par dzimumu vienlīdzības situāciju darba tirgū. 1996. gadā pēc Pekinas konferences (1995) Ārlietu ministrija izstrādāja savas nostādnes sieviešu vienlīdzības jautājumā, daļa uz tām attiecās arī uz nodarbinātību: samazināt sieviešu segregāciju darba tirgū, strādāt pie likumdošanas, ieteikumiem, kas ļauj sievietēm savienot darba un ģimenes dzīvi, apkopot statistiku, nodrošināt vienādu samaksu abiem dzimumiem.

Lielākā daļa cilvēku Dānijā domā, ka vienlīdzīgas iespējas sievietēm un vīriešiem viņu valstī jau eksistē. Sieviešu nodarbinātība ir augstāka par 80%, kas norāda, ka praktiski nav nekādas barjeras sieviešu piekļuvei darba tirgum. Taču, apskatot tuvāk statistiku, parādās milzīga atšķirība starp dzimumiem dažādos nodarbinātības sektoros, un proporcionāli mazāks ir sieviešu īpatsvars augstākos amatos.

Pamatojoties uz šādu statistiku, Dānijas Dzimumu vienlīdzības pētījumu centrs sadarbībā ar Roskildes Universitāti un EQUAL sadarbības partneri izvirzīja mērķi paplašināt izglītības iespējas sievietēm un vīriešiem – lauzt spēcīgo dzimumu segregāciju darba tirgū. Projekts pievērta uzmanību jauniešiem vecumā, kad viņi izdara izvēli par savu nākotnes karjeru un plāno konkrētus karjeras plānus.

Projekta ietvaros tika izveidota apmācības programma padomdevējiem karjerā un skolotājiem, tās uzdevums bija attīstīt izpratni par dzimumu dimensiju darbā un uzlabot zināšanas par cēloņiem, kas veicina dzimumu segregāciju nodarbinātībā. Programma tika īstenota 2003. un 2004. gadā un piesaistīja daudz dalībnieku. Pirms projekta īstenošanas tika veikta divu veidu izpēte: 1) tika pētīta līdzšinējā karjeras konsultantu prakse; 2) tika novērtēta jaunu sieviešu un vīriešu pieredze, kad viņi izmanto Dānijas skolās esošos profesionālās karjeras centrus.

Lielbritānija

Lielbritānijā darbojas īpaša komisija – Vienlīdzīgo iespēju komisija (Equal Opportunities Commission), kas nodarbojas ar to, lai palīdzētu darba devējiem izprast Lielbritānijas likumdošanu dzimumu vienlīdzības jomā un palīdzētu to piemērot viņu darba procesā. Lielbritānijā nodarbinātības jomā jautājumā par dzimumu līdztiesību likumā ir iestrādātas sekojošas tēmas: vienlīdzīgs atalgojums, ģimenes un darba saskaņošana (reconciliation of work and family life), ar grūtniecību un maternitāti saistītie jautājumi, bērnu kopšanas atvaļinājums vecākiem, darbā pieņemšanas nosacījumi, veiksmīgas pozitīvas rīcības stratēģijas piemērošana darba vietās, monitorings.

Lielbritānijā pozitīvas rīcības stratēģija tiek izmantota vienlīdzīgu iespēju stratēģijas ietvaros. Galvenais akcents pozitīvās rīcības stratēģijas ietvaros ir uz sieviešu apmācību. Apmācība tiek veikta nozarēs, kurās sievietes ir tiešām nepietiekoši reprezentētas.

Apmācība ietver: kursus, kas attīsta pārliecību, pašpārliecinātību, īpašu apmācību sievietēm, kuru prasmes ir darba tirgum neatbilstošas, konkrētiem darba pienākumiem nederīgas, intervijas prasmes, datorprasmes, apmācību menedžmentā, konsultācijas karjeras jautājumos u.c.

Lielbritānijas likumdošana paredz, ka ir nelikumīgi liegt darba iespējas sievietei, pamatojot to ar viņas dzimumu. Tomēr lielākā daļa strādājošo sieviešu joprojām ir koncentrējušās ierobežotā nodarbinātības sfērā – galvenokārt pakalpojumu sfērā, grāmatvedībā, ar izplatīšanu saistītos darbos, mājsaimniecībā -, kur viņas saņem zemāku atalgojumu un atrodas zemākā stāvoklī sabiedrībā. Pozitīva rīcība šādā situācijā spēj:

- 1) mainīt situāciju, kad sievietēm ir pieejamas salīdzinoši maz darba iespējas, labojot tradicionālo mācību plānu skolās;
- 2) nodrošināt sievietēm iespēju apgūt prasmes, kas nepieciešamas, lai spētu konkurēt plašākā darba tirgū;
- 3) veicināt darba devējus iedrošināt un motivēt sievietes virzīties pa karjeras kāpnēm un ieguldīt tādejādi vairāk organizācijā, kurā viņas strādā;
- 4) censties atrisināt problēmas, kas saistīts ar prasmju trūkumu;
- 5) palīdzēt sievietēm atrast darbu situācijās, kad viņu prasmes vairs nav atbilstošas esošajai darba tirgus situācijai.

POZITĪVAS RĪCĪBAS PRAKSE POLITIKĀ

Sieviešu reprezentācija augstākā līmeņa nacionālo un starptautisko institūciju lēmumu pieņemšanā laikā pēc 4. Pasaules sieviešu konferences Pekinā 1995. gadā nav mainījusies. Nacionālajos parlamentos sievietes aizvien ir minoritātes – pasaulē 1999. gadā tikai 13% nacionālajos parlamentos bija sievietes, neskatoties uz to, ka atsevišķās valstīs vairākums elektorāta ir sievietes.

Pekinas konference (1995; 2000) atkārtoti apstiprināja, ka „sievietes vienlīdzīga dalība lēmumu pieņemšanā nav tikai tiesību un demokrātijas prasība, bet ir nepieciešamība, lai nodrošinātu to, ka tiek ņemts vērā sieviešu viedoklis. Bez aktīvas sieviešu līdzdalības lēmumu pieņemšanas procesā un viņu viedokļa integrēšanas lēmumu pieņemšanās procesā, dzimumu vienlīdzība kā mērķis, attīstība un miers nevar tikt sasniegts.” Platforma paredz divus stratēģiskos mērķus:

- 1) nodrošināt sieviešu vienlīdzīgu pieeju un dalību varas struktūrās un lēmumu pieņemšanā;
- 2) sieviešu spēju paaugstināšanu, lai viņas varētu darboties lēmumu pieņemšanā un vadībā.

Līdzās Pekinas dokumentam (1995; 2000) ir izstrādāti arī citi starptautiski instrumenti, kas apstiprina principu par sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu dalību varas un lēmumu pieņemšanas struktūrās – *Apvienoto Nāciju harta, Pasaules Cilvēktiesību deklarācija, Apvienoto Nāciju konvencija par visa veida diskrimināciju, kas vērsta pret sievietēm, samazināšanu.*

Neskatoties uz to, ka jau ilgstoši tiek atdzītas sieviešu un vīriešu fundamentālās tiesības piedalīties politiskajā dzīvē, praksē atšķirība starp de jure un de facto dzimumu vienlīdzības jautājumā varas un lēmumu pieņemšanas struktūrās ir liela. Rezultātā sieviešu intereses nav pietiekoši pārstāvētas visos politikas līmeņos un sievietes nevar pilnībā ietekmēt lēmumus saistītus ar sociālo, ekonomisko un politisko dzīvi.

Raksturojot situāciju Eiropas valstīs, visvairāk sievietes ir pārstāvētas Ziemeļvalstu parlamentos – vidējais rādītājs 36,4% (visvairāk Zviedrijā - 40,4%). Situācija tiek skaidrota ar to, ka Zviedrijā ir nodrošināta vienlīdzība izglītības iegūšanā, tiek īstenota visaptveroša nacionālā politika, kas virzīta uz sieviešu un vīriešu ģimenes un profesionālās atbildības līdzsvarošanu (reconciliation), sieviešu nozīmes atzīšana vēlēšanu sistēmā un iespējā ietekmēt vēlēšanu rezultātus.

Austrumeiropā notiek pretējs process – pēc politiskās sistēmas maiņas sieviešu skaits parlamentā būtiski samazinājās. Kvotu sistēmas, kas eksistēja iepriekš, atcelšana būtiski samazināja sieviešu skaitu parlamentā. Austrumeiropas valstu pieredze apstiprina, ka plurāla parlamentāra demokrācija pati par sevi negarantē vienlīdzīgu sieviešu un vīriešu reprezentāciju politisko lēmumu pieņemšanā.

Pekinas konferencē (1995) tika iekļautas tēmas par pozitīvu rīcību, tās mērķiem un kvotām. Konferencē laikā atklājās, ka tikai 21 no 189 valstīm, kas pirms tam bija uzņēmušās saistības uzlabot sievietes statusu sabiedrībā, bija kā prioritāti izvirzījušas

nepieciešamību paaugstināt sievietes dalību dažādos lēmumu pieņemšanas līmeņos. Kopš Pekinas konferences par to tiek daudz diskutēts. Daudzas valstis ir izmantojušas pozitīvas rīcības stratēģiju, kas ietver kvotu sistēmu, vadības un menedžmenta apmācības programmu attīstību, un mērus, kas līdzsvaro (reconcile) ģimenes un profesionālo atbildību sieviešu un vīriešu starpā.

ES nostādnes

Eiropas Padomes Rīcības komiteja vīriešu un sieviešu vienlīdzībai (Steering Committee for Equality Between Women and Men) ir organizācija, kas analizē, pēta, novērtē, definē stratēģijas un izstrādā piemērotus legālus instrumentus dzimumu vienlīdzības jautājumos. Rīcības komitejas vīriešu un sieviešu vienlīdzībai iekšienē darbojas vairākas grupas; viena no tām nodarbojas tieši ar pozitīvas rīcības stratēģiju tiesisko izstrādi. Rīcības komiteja vīriešu un sieviešu vienlīdzībai dzimumu vienlīdzības jautājumos balstās uz rīcības platformu, kas izstrādāta 4. Pasaules sieviešu konferencē Pekinā (FWCW Platform for Action Women, Beijing, 1995; 2000).

1997. gadā notika 4. Eiropas valstu ministru konference Stambulā par „Demokrātiju un vienlīdzību starp sievieti un vīrieti”. Konferencē pieņēma deklarāciju, kuras mērķis ir līdzsvarota (balanced) vīriešu un sieviešu reprezentācija lēmumu pieņemšanas procesos.

2000. gadā Rīcības komiteja vīriešu un sieviešu vienlīdzībai publicēja atskaiti par pozitīvas rīcības stratēģijas izmantošanu vīriešu un sieviešu vienlīdzības jautājumos politiskajā un sabiedriskajā dzīvē.

Tajā pašā gadā Rīcības komiteja vīriešu un sieviešu vienlīdzībai konsultantiem lūdza sagatavot „Norādes par balansētu lēmumu pieņemšanu”, rezultātā 2002. gadā tika izdoti ieteikumi „Ceļā uz līdzīgu sadalījumu starp dzimumiem” (Going for Gender Balance). Minēto aktivitāšu kontekstā 2003. gadā Ministru komiteja (Committee of Ministers) izdeva rekomendāciju par līdzsvarotu sieviešu un vīriešu dalību politisko un sabiedrisko lēmumu pieņemšanā. 2002. gadā Rīcības komiteja vīriešu un sieviešu vienlīdzībai lielu uzmanību pievērsa sieviešu un vīriešu līdzīgam sadalījumam (balanced) dalībai vēlēšanu sistēmā. 2003. gadā tika pieņemta rezolūcija 1348 Par balansētu dzimumu pārstāvniecību reprezentāciju parlamentārajā asamblejā (Gender Balanced representation in the Parliamentary Assembly).

Iepriekšminētie fakti norāda, ka pēdējos gados dzimumu līdztiesības nodrošināšanai politisku un sabiedrisko lēmumu pieņemšanā vairāk tiek runāts par „līdzīgu sadalījumu starp dzimumiem” (gender balance), mazāk par pozitīvās diskriminācijas vai pozitīvās rīcības stratēģijām.

Piemēri

Somija

Kvotu ievērošana Somijā valstiskās institūcijās ir ievērojami palielinājusi sieviešu proporcionālo skaitu šajās institūcijās. Sieviešu kvotas attiecība pret vīriešiem valstiskās institūcijās ir 40:60. Valdības komitejās sieviešu proporcija ir aptuveni 43%, administratīvās izpildinstitūcijās procentuāli sieviešu skaits pieaudzis no 25% līdz 45%, administratīvajās komitejās no 35% līdz 47%, ministrijas pārraudzībā esošajās aģentūras un institūcijās no 27 – 40%.

Grieķija

2001. gadā Grieķijas parlaments ieviesa ar likumu noteiktas izmaiņas ar mērķi palielināt sieviešu īpatsvaru vietējo pašvaldību padomēs. Saskaņā ar šīm izmaiņām „vietējo pašvaldību padomju kandidātu sarakstā sievietēm jābūt vienai trešdaļai no kopējā kandidātu skaita katrā vēlēšanu biļetenā.” Šīs izmaiņas atbalsta rekomendācijas 96/694/EK ieviešanu. Rekomendācija paredz līdzsvarotu (balanced) sieviešu un vīriešu dalību lēmumu pieņemšanas procesos un programmas *Kopienas stratēģija dzimumu vienlīdzībā* (the Community Framework Strategy on Gender Equality, 2001-2005) ieviešanu. Joprojām tiek uzsvērts, ka sievietes ir nepietiekami pārstāvētas nacionālajās lēmumu pieņemšanas institūcijās un ka ar formālu dzimumu vienlīdzību nav pietiekami, lai panāktu reālu situācijas uzlabošanu, bet ir jāievieš pozitīvas rīcības mēri.

Beļģija

Likums, kas stājās spēkā 1990. gadā (labots 1997. gadā) veicināja līdzsvarotu sieviešu un vīriešu (balanced) sadalījumu valstiskās institūcijās, kas kompetentas ieteikumu sniegšanā. Likums paredz, ka ne vairāk kā 2/3 darbinieku var būt viena dzimuma pārstāvji.

Igaunija

(Nacionālās rīcības plāns parlamentārā līmenī)

Parlamentā strādājošo Sieviešu asociācija, dibināta 1998. gadā. Tajā iesaistītas dažādu partiju deputātes sievietes. Asociācijas uzdevums ir novērot un atbalstīt likumdošanu saistītu ar dzimumu līdztiesības jautājumiem Parlamentā. Asociācijas biedri sanāk kopā katru mēnesi.

Ungārijas un Slovēnijas piemērs

Pirms tiek aprakstīts Ungārijas un Slovēnijas piemērs, svarīgi ir pieminēt CEE tīklu dzimumu lietās (CEE Network for Gender Issues), jo tīkls daļēji ir veicinājis sieviešu aktīvu iesaisti savu tiesību pieteikšanā politikā šajās valstīs. Tīkls sāka atbalstīt sievietes dalību sabiedriskajā dzīvē un politikā dažādos reģionos 1994. gadā. CEE tīkls sev ir izvirzījis divus priekšnosacījumus, kā veicināt dzimumu līdztiesību:

- 1) nostiprinot sieviešu organizāciju politiskajās partijās un iesaistot sociāldemokrātus un politiķus, partijas ar sociālistisku nostāju, un reģionālos konglomerātus dzimumu vienlīdzības diskusijā;
- 2) nostiprinot saiknes starp sievietēm politiķēm un sievietēm NVO līderēm, lai veicinātu dialogu un sadarbību dzimumu vienlīdzības jautājumā.

Priekšnosacījumi paredz sekojošas stratēģijas: aizstāvību, politisko spiedienu, iniciatīvas, pozitīvus mērus. Kā viena no būtiskākajām tiek minēta kvotu sistēma, kas 2000. – 2001. gadam tika uzskatīta par provizorisku instrumentu, lai sasniegtu tādu sieviešu reprezentāciju lēmumu pieņemšanā, kas ļautu ietekmēt dzimumu diskrimināciju politikā, un ļautu sievietēm kļūt par partiju līderēm lēmumu pieņemšanas procesos.

Ungārija

90-to gadu sākumā CEE tīkls iesaistījās darbībā, kas bija vērsta uz Ungāru Sociālistiskās Partijas (USP) pārveidi partijā, kas ir draudzīga sievietēm un pozitīvi skatās uz dzimumu vienlīdzības jautājumu. Tālākajos gados USP nemitīgi iestājās par dzimumu līdztiesību politikā pretēji konservatīvajiem politiskajiem spēkiem. 1998. gadā, iesaistoties arī citām organizācijām un ar saņemto finansiālu atbalstu no CEE, partija veica daudz mērķtiecīgākas strukturālas pārmaiņas, kas saistītas ar dzimumu vienlīdzību politikā. Tālāk savas aktīvās darbības rezultātā 1999. gadā USP sievietēm izdevās panākt izmaiņas partijas statūtos, kas noteica 20% kvotu sievietēm USP. Rezultātā 2001. gadā partijas vadībā bija pat 30% sieviešu.

Pateicoties USP sagatavotajai augsnei un pēc pievienošanās ES, Ungārijas valdība izveidoja dzimumu vienlīdzības ministra amatu. Tika sakārtota likumdošana atbilstoši ES prasībām, pirmais pret sieviešu diskrimināciju vērstais likums tika ieviests 2004. gadā.

Slovēnija

Slovēnijā sievietes sociāldemokrātes spēlēja ļoti lielu lomu. Dzimumu vienlīdzības un vienlīdzīgas sieviešu un vīriešu reprezentācijas jautājums politikā kļuva par viņu prioritāti, sākotnēji tikai partijas iekšienē, vēlāk arī pārējā sabiedrībā. Viņas bija galvenās iniciatīvas kvotu likuma ieviešanai. Laikā no 1992. gadam līdz 1996. gadam bija vairāki nesekmīgi mēģinājumi ieviest kvotu likumu parlamentā. Tas galvenokārt bija izskaidrojams ar to, ka partijas, kas darbojās pie kvotu ieviešanas, nedarbojās saskaņoti. 2001. gadā tika izveidota lielā koalīcija par paritāti (Big Coalition for Parity). Sociāldemokrātes koalīcijā spēlēja aktīvu lomu. Koalīcija joprojām mēģina nodrošināt, ka visās institūcijās, kas pieņem politiskos lēmumus, sievietes un vīrieši tiek pārstāvēti līdzīgās daļās. Koalīcija atbalsta visus, kas atbalsta šādu mērķi, neskatoties uz to dažādo partejisko piederību. Koalīcijas lielākais projekts līdz pat šodienai ir izmaiņas konstitūcijā un 40% kvotas spēkā stāšanās Eiropas parlamentārajās vēlēšanās. Rezultāts bija acīmredzams. Pirms kvotas ieviešanas starp Slovēnijas novērotājiem Eiropas Parlamentā nebija neviena sieviete. Pašreiz Slovēnijai ir delegācija, kurā ir 42% sievietes. 2004. gadā sociāldemokrāti mēģināja ieviest 40% kvotu arī Asamblejas vēlēšanās, taču centrēji kreisā koalīcija neatbalstīja šo iniciatīvu. 2004. gadā Slovēnijas parlamentā bija tikai 12,2% sieviešu.

Piemēri par kvotām politisko partiju sarakstos

Vairākās valstīs ir atsevišķas partijas, kas ir pieņēmušas iekšējus noteikumus, saskaņā ar kuriem vēlēšanu sarakstā ir noteiktas kvotas, lai nodrošinātu sieviešu pārstāvniecību.

Piemēram, Turcijā 5 partijas īsteno kvotu principu (10-30%), bet zīmīgi, ka tieši tās, kurām kvotas ir 30% apmērā, ir partijas, kas nekad nav bijušas pie varas un kurām ir neliels sabiedrības atbalsts.

Ungārijā kvotu 20% ir noteikusi tikai viena – Sociālistu partija. Čehijā Sociāldemokrātu partijai ir noteiktas 25% kvotas, bet Zaļajai partijai ir ieviesta „zip sistēma”, saskaņā ar kuru no trīs kandidātiem, vienam ir jābūt no pretējā dzimuma. Polijā 30% kvotas ir pieņēmušas divas partijas, bet Zaļā partija ir noteikusi 50% kvotu partiju kandidātu listei.

Austrijā kvotas ir ieviesušas Zaļā un Sociāldemokrātu partijas. Portugālē 2 no lielākajām 5 partijām izmanto kvotu sistēmu. Tās ir Sociālistu partija un vēl viena kreisā spārna partija - Bloco de Esquerda. Griekijā kvotas ir noteiktas trijām no valdībā pārstāvētajām četrām partijām.

Pozitīvas rīcības pārskats

Joma	Darbības virzieni
Pieeja darba tirgum, izglītībai, apmācībai	Samazināt barjeras izglītībā, apmācībā un nodarbinātībā, tajā skaitā institucionālās un attieksmes barjeras
Karjeras izaugsme	Risināt nodarbinātības jautājumus, kas saistīti ar dzimumu segregāciju, zemu atalgojumu, atšķirību atalgojumā starp dzimumiem
Uzņēmējdarbība	Noskaidrot un mazināt iemeslus, kāpēc sievietes nav pietiekami reprezentētas uzņēmējdarbībā
Dzimumu līdzsvars (balance) lēmumu pieņemšanā	Veicināt sieviešu dalību dažādos lēmumu pieņemšanas līmeņos, arī politiskajās partijās, piemēram, pielietojot kvotu principu valsts un pašvaldību iestāžu darbinieku vidū un partiju vēlēšanu kandidātu sarakstos

SECINĀJUMI

1. Pozitīva rīcība kā sieviešu diskrimināciju samazinoša stratēģija visaktīvāk tika izmantota 80-jos gados un 90-to gadu sākumā. Pašlaik pozitīvas rīcības stratēģiju izmanto vienlīdzīgu iespēju stratēģijas (equal opportunity) ietvaros vai kopā ar to.
2. Pozitīvas rīcības stratēģija un vienlīdzīgu iespēju stratēģija ir politisks un tiesisks jautājums, tāpēc pirms tiek veidotas īpašas pozitīvas rīcības un vienlīdzīgu iespēju stratēģijas, ir nepieciešams tās nostiprināt ar likumdošanas palīdzību un veidojot dažādas programmas valstiskā līmenī. Tālāk pozitīvas rīcības stratēģiju īstenošanā iesaistās arodbiedrības, uzņēmumi, NVO, izglītības institūcijas.
3. Būtiski, ka, īstenojot pozitīvas rīcības stratēģiju, tiktu stingri sekots līdzi, vai tiek ievērotas visas likumdošanas prasības.
4. Liela nozīme ir informācijai gan uzņēmējiem, arodbiedrībām, NVO, gan sievietēm par pozitīvu rīcību stratēģiju, tās programmām, sniegtajām priekšrocībām.
5. Paralēli stratēģiju īstenošanai nepieciešams veikt izpēti, vai stratēģijas strādā, vai nav nepieciešamas izmaiņas pozitīvas rīcības un vienlīdzīgu iespēju stratēģijas programmās, kas tiek izmantotas.
6. Svarīgi, ka pozitīvas rīcības stratēģijas kontekstā izglītības, politikas un nodarbinātības jautājums ir savstarpēji saistīti, jo dzimumu vienlīdzības nodrošināšana izglītībā (vienlīdzīgas iespējas izglītoties vispār, izglītoties zinātnēs, kurās iepriekš novērota sieviešu segregācija, ieņemt amatus akadēmiskajās institūcijās u.c.) tālāk sekmē sieviešu pilnvērtīgāku, kvalitatīvāku, sekmīgāku iesaisti politikā, politisko lēmumu pieņemšanā, kā arī nodarbinātībā - iespēja ieņemt augstākus amatus, darboties nodarbinātības sfērās, kur sievietes līdz šim ir bijušas mazāk pārstāvētas.
7. Minētajos piemēros pozitīvas rīcības stratēģijas izmantošana ir sevi attaisnojusi gan nodarbinātībā, gan izglītībā, gan politikā.
 - Politikā Austrumeiropas valstu piemēri atspoguļo (Ungārijas un Slovēnijas), ka tas ir bijis sarežģītāks un ilgstošāks process, kurā iesaistījās starptautiska organizācija *CEE tīkls par sieviešu tiesībām*, taču pārējās valstīs, īpaši Skandināvijā, tika noteiktas kvotas dzimumu sadalījumam parlamentā.
 - Nodarbinātībā izmantota daudz kompleksāka pozitīvas rīcības stratēģija: vienlīdzīga atalgojuma jautājuma risināšana, apmācības un kvalifikācijas kursu nodrošināšana nozarēs, kur dzimumu segregācija ir izteikta, vadības apmācības un kvalifikācijas kursu nodrošināšana, lai sievietes varētu ieņemt augstākus amatus uzņēmumos. Kopumā pozitīvas rīcības stratēģijas izmantošana ir veicinājusi procesu, kas risina dzimumu vienlīdzības jautājumu nodarbinātībā: Lielbritānijā darbojas īpaša vienlīdzīgu iespēju komisija, kas palīdz darba devējiem saprast jautājumus saistītus ar dzimumu līdztiesību; Dānijā tika izveidota apmācības programma padomdevējiem karjerā un skolotājiem, kuras uzdevums ir attīstīt izpratni par dzimumu līdztiesības jautājumu nodarbinātībā un uzlabot zināšanas par cēloņiem, kas veicina dzimumu segregāciju nodarbinātībā; Zviedrijā darba devējiem ir jāiesniedz ikgadējs vienlīdzības plāns, kas netieši

kontrolē darba devējus pievērst uzmanību dzimumu līdztiesības jautājumam.

- Arī izglītībā pozitīvas rīcības stratēģija bijusi kompleksa un ilgstoša (programma sākta jau 80-to gadu sākumā). Īpaši spilgts ir Vācijas piemērs, kur šīs stratēģijas īstenošana ir nesusi pozitīvus rezultātus – sieviešu skaits, kas ieguvušas doktora grādu, ir trīskāršojies, divkāršojies ir sieviešu skaits, kas ieguvušas grādu matemātikā un dabas zinātnēs (dati par laiku no 1980. – 1998. gadu).
- Eiropas valstīs nav piemēru, kas skatītos pozitīvas rīcības stratēģiju pamatskolas vai vidusskolas izglītības līmenī dzimumu diskriminācijas kontekstā. Pamatskolas un vidusskolas izglītībā dzimumu diskriminācija Eiropā atsevišķās valstīs ir problemātiska rasu, reliģiskās un nacionālās piederības diskriminācijas kontekstā.

LITERATŪRA, IZMANTOTIE AVOTI:

http://en.wikipedia.org/wiki/Reverse_discrimination

http://en.wikipedia.org/wiki/Affirmative_action

European Union information Centre of Malta
<http://www.mic.org.mt/EUINFO/qeua/Q&A95.htm>

[López-Vasquez, Alfonso](#)¹ *Affirmative Action in the Name of Restitution, Equity, Diversity and Cultural Democracy.* [Issues in Higher Education](#); 9/22/2005, Vol. 22 Issue 16, p38-38, 1p

[Maclean, Nancy](#) *The Hidden History of Affirmative Action: Working Women's Struggles in The 1970s And The Gender of Class.* [Feminist Studies](#); Spring99, Vol. 25 Issue 1, p42, 37p

C.D. Tottens „Constitutional Precommitments to Gender Affirmative Action in EU, Germany, Canada, US: A Comparative approach.” *Berkeley Journal of International Law* Vol. 21:27

<http://www.infoplease.com/ce6/society/A0802658.html>

Unated Nations Inter-Agency Network on Women and Gender Equality. FWCW Platform for Action Women in Education and Training
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/educa.htm#object4>

Unated Nations Inter-Agency Network on Women and Gender Equality. FWCW Platform for Action Women in Power and Decision-making
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/decision.htm>

<http://www.inmotionmagazine.com/aahist.html>

Council of Europe activities since 1995 in the field of equality between women and men related to the strategic objectives in the Beijing and Vienna Platforms for Action and the “Beijing + 5” measures and initiatives (2004)
http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/PDF_EG%282004%293_E.pdf

http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/04_National_Mechanisms/100_EG%282001%297.asp#TopOfPage

Equal Opportunity Commision of Great Britain <http://www.eoc.org.uk/>

Agnieszka Majcher. *Gender Inequality in German Academia and Strategies for Change.* *German Policy Studies*: 2002, Vol. 2 Issue 3. <http://web22.epnet.com>

Rees, Teresa. *Mainstreaming Gender Equality in Science in the EU: the ETAN report.* *Gender&Education*: Sep., 2001, Vol. 13, Issue 3. <http://web22.epnet.com>

EQUAL projekts „Atvērtu darba tirgu sievietēm”. 2006.gada janvāris
Informācijas dokumenti 1-3: pozitīvās diskriminācijas prakse izglītībā, politikā un
nodarbinātībā

Laufer, Jacqueline. Equal Opportunity Between Men and Women: the Case of France. Feminist Economics; Mar1998, Vol. 4 Issue 1. <http://web22.epnet.com>

<http://www.un.org/womenwatch/daw/followup/session/presskit/fs7.htm>

SOPHIA SPILIOTOPOULOS. IMPORTANT DEVELOPMENTS AT
CONSTITUTIONAL AND STATUTORY LEVEL.
[HTTP://WWW.EWLA.ORG/WF_CONTENT/68.HTML](http://www.ewla.org/wf_content/68.html)

Department of Justice, Equality and Law reform. Dublin, Ireland.
[http://www.justice.ie/80256E01003A21A5/vWeb/flJUSQ628FZ6-en/\\$File/Duggan.pdf](http://www.justice.ie/80256E01003A21A5/vWeb/flJUSQ628FZ6-en/$File/Duggan.pdf)

Sonja Lokar. From Quota to Parity. Social Democratic Women in Action. Serbia: Novi Sad, 2005. 64 p.

Equal Success Stories. Development Partnerships working against discrimination and inequality in Europa. Belgium: European Commission, 2005