

Projekts
Filozofu akmens.
Prasmes pilnvērtīgai un aktīvai dzīvei.
projekta Nr. 4.3.4.2/1/24/A/008

īstenotājs biedrība "Ūdenszīmes"
projekts līdzfinansēts ar Eiropas savienības finansiālu atbalstu



VECUMA UN DZIMUMA DISKRIMINĀCIJAS RISKU ATPAZĪŠANA

lai arī vecuma diskriminācijas problēma ir grūti izmērāma, nav šaubu, ka tā ir nozīmīga, jo tā gan samazina iespējas skartajiem cilvēkiem, gan kaitē valsts ekonomikai kopumā, traucējot pilnvērtīgi izmantot cilvēkresursus.



Nodarbināt ības valsts aģentūra:



noteicošais ir
nevis vecums, bet
gan prasmes, taču
liela daļa
senioru netiek
pie amata pat
tad, ja atbilst
pilnīgi visām
sludinājuma
prasībām.

Statistika nemelo
– vecuma
diskriminācija
darbā ir plaša,
taču joprojām
relatīvi
neredzama.



Personāla atlases uzņēmums «Alma Career»:

Latvijā vecuma
diskriminācija ir
izplatīta problēma un
vecums bieži ir
šķērslis darba vietas
iegūšanai vai darba
turpināšanai.



Aptaujājot vairāk
nekā 2000 darba
ņēmēju, tikai
2,6% cilvēku
norādīja, ka
vecuma
diskriminācija
Latvijā nav
problēma, un teju
60% – ka ar to ir
saskārušies savā
darba vietā.

Darba devēju pusē
no 128
aptaujātajiem
uzņēmējiem vien
10% uzskata, ka
vecuma
diskriminācija
Latvijā nav
problēma.



Latvijas
Personāla
vadīšanas
asociācijas
valdes
priekšsēdētā
ja
Eva Selga:



devējs nekad
neteiks – tu esi
par vecu! Darba
kandidātam,
neredzot citus
kandidātus un
nezinot viņu
vecumus, ir grūti
noteikt, vai viņš
tiek diskriminēts
vecuma dēļ.

Taču viena no
pazīmēm, kas par to
liecina, – cilvēks
sūta CV un nesaņem
atbildes, lai gan
pēc visiem
sludinājuma
kritērijiem atbilst
amatam. Varbūt pat
tiek aicināts uz
interviju, kura



liecina,
ka
atalgojum
ā tiešām
ir
diskrimin
ācija.



algas nekā pirmspensijas vecuma
paaudzei.

Ne tādēļ, ka vecākiem cilvēkiem
speciāli maksātu zemākas algas,
bet gan tādēļ, ka viņiem ir mazāk
iespēju darba tirgū, tostarp ir
grūtāk atrast jaunu darbu.

Diskriminācijas pazīmes: **"Mēs
gribam jaunāku darbinieku", "Viņš
neiederēsies mūsu uzņēmuma
kultūrā".**

"Turklāt nav jāgaida pat
pirmspensijas vecums, jau
sasniedzot 40 gadus, iespējas
darba tirgū kļūst daudz
ierobežotākas. Te gan es uzreiz
uzsvēršu, ka tas attiecas uz
speciālistu, nevis vadītāju
līmeni," saka "Figure Baltic
Advisory" valdes locekle un vecākā

"Figure Baltic Advisory" vecākā konsultante Anta Praņēviča:



Bieži vien uzskats, ka vecākās paaudzes darbiniekiem ir problēmas ar jauno tehnoloģiju izmantošanu, ir tikai stereotips, tāpat jāatceras, ka izaicinājumi darba tirgū ir katrai paaudzei.

Mēs bieži runājam tieši par tehnoloģijām un vecāko paaudzi, bet darba tirgus ir pilns ar piemēriem, kā pat 80 gadu vecumā apgūst jaunākās tehnoloģijas.

Tomēr darbiniekiem pirmspensijas vecumā ļoti izteikti ir tas, ka viņi nemeklē jaunas darba iespējas ik pēc pāris gadiem, un tādēļ, iespējams, viņi būs uzņēmuma stabilākie darbinieki. Savukārt no Z paaudzes (dzimuši 2001-2012.gadā) mēs to nevaram sagaidīt un tur darbinieku mainība ir daudz augstāka.

TIESĪBSAR GS – diskrimin ācija uz vecuma pamata



- Ir aizliegta tiešā un netiešā diskriminācija, personas aizskaršana un norādījums diskriminēt, pamatojoties uz personas vecumu, visās publisko tiesību jomās un tādās jomās kā:

- nodarbinātība (ieskaitot piekļuvi informācijai par darba vietām; atlases kritērijus pieņemšanai darbā un pieņemšanu darbā; paaugstināšanu amatā; darba apstākļus; darba samaksu; darba attiecību izbeigšanu) zinātniskās darbības veikšana;

- profesionālā apmācība (ieskaitot pārkvalifikāciju, kvalifikācijas paaugstināšanu un praktiskās darba pieredzes iegūšanu);
- dalība profesionālajās organizācijās vai arodbiedrībās;
- tiesību un likumīgo interešu aizsardzība;
- reklāma.

TIESĪBSAR
GS –
atšķirīga
attieksme
atkarībā
no
darbiniek
a vecuma,



... ja noteikts vecums ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums, kas ir samērīgs ar tā rezultātā sasniedzamo tiesisko mērķi.

Piemēram, darbā bruņotajos spēkos, lai saglabātu to kaujas spējas, ir pieļaujama pretendentu atlase, pamatojoties uz vecumu.

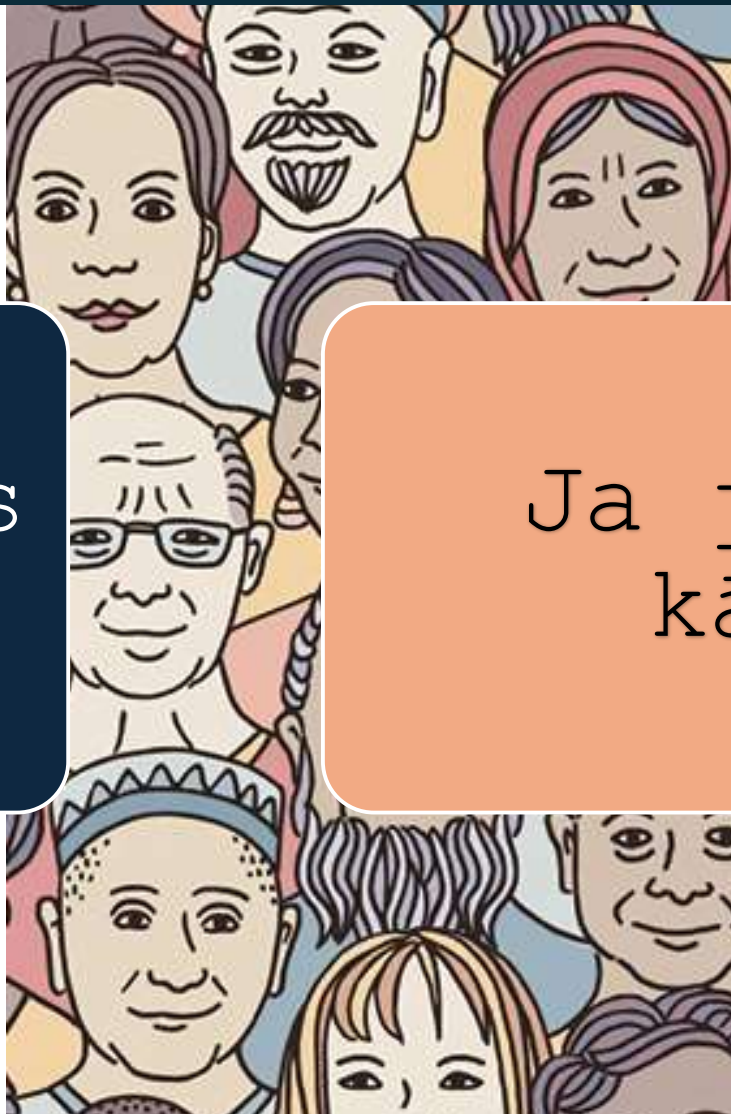
Arī pensijas vecuma noteikšana nav uzskatāma par diskriminējošu.

Diskriminācija notiks, piemēram, liekot visiem amata pretendentiem nokārtot pārbaudījumu angļu valodā, ja šī svešvaloda nav saistīta ar darba pienākumu izpildi, jo no

JAUTĀJUMS JUMS:

saskārušies ar
diskriminācijas
pazīmēm darba
tirgū vecuma

Ja jā, tad
kādām?

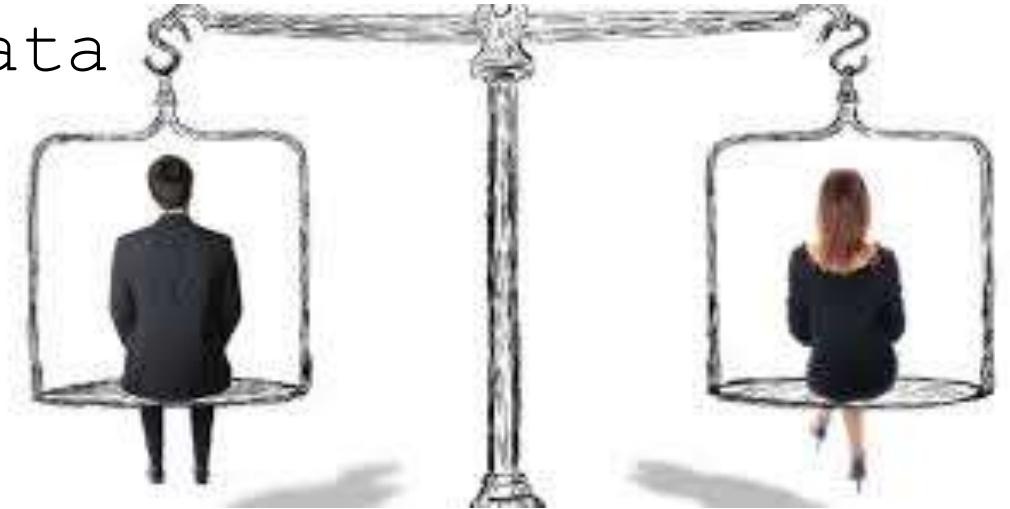


DISKRIMINĀCIJA UZ DZIMUMA PAMATA

Lielāko daļu dzimuma diskriminācijas pazīmju ģenerē pati sabiedrība, balstoties stereotipos.

Diskriminācija uz dzimuma pamata pastāv:

- Darba tirgū;
- Ģimenē;
- Sabiedrībā kopumā.



Diemžēl, bieži diskrimināciju uz dzimuma pamata uztur un kultivē arī sava dzimuma vidū

TIESĪBSARGS – diskriminācija uz dzimuma pamata



Diskriminācija uz dzimuma pamata ir cilvēka negatīva novērtēšana vai sliktāka izturēšanās pret šo cilvēku, balstoties uz dzimumu, nepamatoti atšķirīga attieksme pret sievietēm un vīriešiem.

Diskriminācijas uz dzimuma pamata aizliegums attiecas uz visām publisko tiesību jomām un tādām jomām kā:

- nodarbinātība (ieskaitot atlases kritērijus pieņemšanai darbā un pieņemšanu darbā, darba apstākļus, darba samaksu,

- zinātniskās darbības veikšana;
- izglītība;
- profesionālā apmācība (ieskaitot kvalifikācijas paaugstināšanu);
- bērna tiesību aizsardzība;
- sociālā drošība;
- juridiskās palīdzības saņemšana;
- tiesību un likumīgo interešu

darba
attiecībās
atšķirīga
attieksme
atkarībā no
darbinieka
dzimuma ir
pieļaujama...



... tikai tādā gadījumā, ja
piederība pie noteikta dzimuma
ir attiecīgā darba veikšanas
vai attiecīgās nodarbošanās
objektīvs un pamatots
priekšnoteikums, kas ir
samērīgs ar tā rezultātā
sasniedzamo tiesisko mērķi.

Piemēram, vīriešu apgērbu
demonstrēšanai darbā pieņem
vīriešus. Taču, ja tiek
norādīts, ka darbā par
apkalpojošo personālu pieņems
tikai tās personas, kas garākas
par 180 centimetriem, no
pretendentu loka bez likumīga
pamata tiks izslēgta lielākā
daļa sieviešu.

STEREOTIPI, kas veicina diskriminācij u pēc dzimuma darba tirgū



bērni slimos; pārāk emocionāla;
eksaktās profesijas – ko tur
sievietes saprot!; pārāk veca –
būs kašķīga; klačosies;
briesmīgie “čūsku kolektīvi”;
smuka = dumja; būs, kas mazgā
krūzītes; neko nesaprot no
tehnoloģijām; augstākstāvošie
uzskata par normu seksiskus
izteicienus un rīcības; sieviete
priekšniece = karjeriste,
kašķēsies, cilvēks bez sirds,
pārāk godkārīga, kaut kas ar viņu
nav labi; kā speciālists – OK,
vadītājs – NĒ!; “Tās dienas!”.

Vīriešiem – Bērnudārza
audzinātājs?! Auklis, medbrālis?!
Sekretārs?! Būs, kas nes
smagumus; būs, kas sēž pie



STEREOTIPI, kas
veicina
diskrimināciju
Sabiedrībā kopumā:
pēc dzimuma

Tas ir/nav sieviešu/vīriešu
darbs.

Sievietei/ vīrietim **jābūt...**

Tas ir/nav
sievišķīgi/vīrišķīgi.

Vientuļā māte – vieglas
uzvedības sekas, vientuļais
tēvs – varonis.

Sieviete bez bērniem un
vīra? Labāk jebkādā ģimenē,
bet ne vienai.

Vardarbība – pati vainīga.

Jaunais tēvs bērna kopšanas

STEREOTIP I, kas veicina diskrimin āciju pēc dzimuma

- **Ģimenē:**

- Laiks precēties.
- Laiks dzemdēt.
- Laiks nēsāt garu (īsu, sarkanu, pelēku) kleitu.
- Rūpes par vecāko paaudzi – sievietei.
- Laba/ slikta saimniece.
- Raksturam jābūt maigam/ stingram.

- Meitenes nedusmojas/ puikas neraud.

- Tas ir/ nav sievišķīgi.

- Tas ir/ nav vīrišķīgi.

- Vīrietis – apgādnieks, sieviete – pavarda sargātāja.

- «Tās dienas».

- «Slikta māte».

- «Neprot paglū

JAUTĀJUMI JUMS:

Vai esat saskārušies ar diskriminācijas pazīmēm darba tirgū dzimuma dēļ?

Ja jā, tad kādām?

Vai esat saskārušies ar dzimuma diskriminācijas pazīmēm ikdienā, ģimenē, sadzīvē?

Ja jā, tad kādām?

Kā mazināt stereotipus, kas veicina diskrimināciju pēc dzimuma?

PALDIES PAR
LĪDZDARBĪBU!

Laiks
jautājumiem.

Daina Alužāne, 2025. gada 24.
janvārī, Kaldabruņā