

DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS PLĀNS

Ievads

Eiropas Savienības (ES) Dzimumu līdztiesības stratēģijas 2020.-2025. gadam (Stratēģija) galvenais mērķis ir “Eiropa, kurā sievietes un vīrieši, meitenes un zēni visā to daudzveidībā ir vienlīdzīgi. Kur viņi var brīvi izvēlēties savu ceļu dzīvē, kur viņiem ir vienlīdzīgas attīstības iespējas un kur viņi var vienlīdzīgi piedalīties un vadīt mūsu Eiropas sabiedrību”. Stratēģijas galvenie mērķi ir ielikt punktu ar dzimumu saistītai vardarbībai, grozīt dzimumu stereotipus, novērst dzimumu nevienlīdzības darba tirgū, panākt vienādu līdzdalību dažādās ekonomikas nozarēs, novērst vīriešu un sieviešu darba samaksas un pensiju atšķirību, novērst vīriešu un sieviešu ģimenes pienākumu sadalījuma atšķirības un panākt vīriešu un sieviešu līdzsvaru lēmumu pieņemšanā un politikā.¹

Saskaņā ar stratēģijas mērķi un uzdevumiem Eiropas Komisija ir izstrādājusi rīcības plānu, lai veicinātu dzimumu līdztiesību un sieviešu iespēju palielināšanu ES. Šajā dokumentā dzimumu līdztiesība ir ES pamatvērtība, kā arī ir viena no vispārāztītām cilvēka pamattiesībām, kas veicina labbūtību, ekonomisko izaugsmi, labklājību, labu pārvaldību, mieru, un drošību. Tajā arī izklāstīti galvenie pamatprincipi un politika, lai izveidotu iekļaujošāku sabiedrību, virzoties uz dzimumlīdztiesīgu pasauli.²

Latvija ir pieņēmusi iepriekš minēto politiku. Labklājības ministrija ir noteikusi prioritārās problēmas un nepieciešamos pasākumus rīcības Plānā sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai 2021.–2023. gadam. Divi galvenie virzieni ir dzimumu stereotipu samazināšana darba tirgū un izglītībā, kā arī ar dzimumu saistītas vardarbības un vardarbības ģimenē samazināšana. Lai risinātu ar darbu un izglītību saistītus stereotipus, rīcības plānā ir paredzēts koncentrēties uz tādiem pasākumiem kā darba un privātās dzīves līdzsvara uzlabošana, diskriminācijas risku samazināšana darba tirgū, vienlīdzīgas samaksas veicināšana, stereotipu samazināšana attiecībā uz vīriešu un sieviešu profesijām, labāka izpratne par vienlīdzīgām tiesībām un iespējām vīriešiem un sievietēm un apbalvošana par sasniegumiem dzimumu līdztiesības jomā.³

¹ European Commission. (2022). Gender Equality Strategy. Izgūts 2023.gada 18.janvārī no: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

² European Commission. (2021). EU Gender Action Plan (GAP) III – An Ambitious Agenda For Gender Equality And Women’s Empowerment In EU external action. Izgūts 2023.gada 18.janvārī no: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020JC0017&from=EN>

³ LR Labklājības ministrija (2021). Plāns sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai 2021. - 2023. gadam. Izgūts 2023.gada 18.janvārī no: https://tap.mk.gov.lv/doc/2021_08/LMpl_090721_Plans%202021-2023.1733.docx

Ekonomikas un kultūras augstskolas (EKA) Dzimumu līdztiesības politika ir cieši saskaņota ar vispārējo starptautisko un valsts līmeņa politiku, ņemot vērā prioritāros virzienus, ko piedāvā šī politika, īpašu uzsvāru liekot uz dzimumu stereotipu jautājumu risināšanu izglītībā un darba tirgū, kas atbilst EKAs kā privātas augstākās izglītības iestādes lomai. EKA uzskata, ka tai ir nozīmīga loma dzimumu līdzsvara politikas īstenošanā un tā veicina izpratni par dzimumu līdztiesības nozīmi darbinieku un studentu vidū.

EKA Dzimumu līdztiesības plāna galvenais mērķis ir noteikt dzimumu līdztiesības politikas pamatprincipus, sniegt pārskatu par pašreizējo situāciju EKA un noteikt pasākumus, kas jāveic, lai sasniegtu mērķi nodrošināt vienlīdzīgas tiesības un iespējas EKA studentiem un darbiniekiem dzimumneitrālā veidā.

EKA dzimumu līdztiesības politikas principi

Lai visiem nodrošinātu vienlīdzīgas iespējas, EKA tiek īstenoti šādi principi.

Darba un studiju vide

EKA nesen pārcēlusies uz jaunu ēku, un telpas ir nesen renovētas. Īpašs uzsvārs ir likts uz radošas un dinamiskas darba un studiju vides nodrošināšanu, lai apmierinātu gan studentu, gan personāla vajadzības. Radošums, inovācijas un aktīva iesaistīšanās studiju procesā ir galvenie EKA pielietotie izglītības principi, un studiju vide atbalsta dažādas studentu grupas. Ir ņemts vērā nepieciešamais cilvēkiem ar īpašām vajadzībām, ar liftiem un rampām nodrošinot labierīcību pieejamību un piekļuvi telpām.

Darba kultūra, darba un privātās dzīves līdzsvars

EKA darba kultūra balstās uz vienlīdzības un iekļaušanas principiem. EKA vadība veicina pozitīvu darba vidi, kurā pret visiem darbiniekiem izturas ar cieņu neatkarīgi no viņu dzimuma, akadēmiskā vai administratīvā amata, reliģiskās pārliecības, dzimumorientācijas, politiskās pārliecības, etniskās izcelsmes vai citām atšķirībām. Tāpat EKA personāls tiek mudināts izturēties pret kolēģiem ar vienādu cieņu. Pieņemšana un atvērtība ir svarīgas darba kultūras vērtības.

EKA cenšas nodrošināt godīgus darba apstākļus visiem darbiniekiem saskaņā ar attiecīgajiem valsts tiesību aktiem, tostarp attiecībā uz brīvdienām, atvaļinājumiem un bērna kopšanas un slimības atvaļinājumiem. Tiek nodrošināts, ka pēc atgriešanās darbā pēc prombūtnes (piemēram, pēc bērna kopšanas atvaļinājuma), kad vien iespējams, darbinieki saglabā savus iepriekšējos darba apstākļus. Dzimums neietekmē atalgojumu. EKA atalgojuma politika balstās uz Ministru kabineta noteikumiem Nr. 455 „Noteikumi par pedagogu atalgojumu” un tādējādi ir neatkarīga no jebkādam personiskām atšķirībām. Lai nodrošinātu optimālu darbinieku darba un privātās dzīves līdzsvaru, EKA nodrošina lielu elastību, jo īpaši akadēmiskajam personālam – lielākā daļa mācībspēku amata vietu ir nepilnas slodzes un ļauj darbiniekiem optimizēt savu laiku, ieskaitot viņu personīgās dzīves vajadzības.

Vienlīdzīgas karjeras attīstības iespējas

Karjeras attīstība EKA ir balstīta uz esošo vai potenciālo darbinieku kvalifikāciju, darba pieredzi un personiskajiem karjeras plāniem – šis princips tiek piemērots arī jauniem darba ņēmējiem un darba ņēmējiem, kuri vēlas attīstīt savu karjeru EKA. EKA atzīst, ka visiem tās darbiniekiem, esošajiem un topošajiem, ir vienādas tiesības, lai viņu kandidatūras tiktu izskatītas vakantajām amata vietām vai paaugstināšanai amatā un pieprasīt piekļuvi resursiem, informācijai un infrastruktūrai, kas nepieciešama viņu pienākumu veiksmīgai izpildei. Visiem darbiniekiem ir vienādas tiesības pieņemt neatkarīgus lēmumus savas atbildības jomas ietvaros atbilstoši viņu kompetencei, kā arī pieņemt lēmumus par savu personisko karjeru. EKA cenšas

mazināt jebkādu iekšējo saspīlējumu vai diskrimināciju, kas varētu negatīvi ietekmēt neatkarīgu karjeras lēmumu pieņemšanu, pamatojoties uz dzimumu aspektu, personiskajām vēlmēm vai jebkuru citu nosacījumu, kas nav cilvēka profesionālā kvalifikācija un sasniegumi.

Studiju kultūra, daudzveidība un iekļaušana

EKA īpaši lepojas ar savu dinamisko un starptautisko studiju kultūru, kas ir atvērta daudzveidībai un atzinīgi novērtē to. Šī iemesla dēļ iekļaujoša vide ir priekšnoteikums, lai sekmīgi īstenotu EKA izglītības stratēģiju. Ir veikti dažādi pasākumi, lai risinātu starptautisko studentu vajadzības, tostarp atbalsta sniegšana dokumentu sagatavošanā uzturēšanās atļauju pieteikumam un valodas eksāmenu kārtošanai. Tāpat tiek veikti pasākumi, lai arī vietējiem studentiem atvieglotu pielāgošanos studiju procesam.

Viens no galvenajiem EKA dzimumu līdztiesības politikas mērķiem ir nodrošināt vienlīdzīgu attieksmi un iespējas visiem studentiem neatkarīgi no viņu dzimuma, kultūras izcelsmes vai citām atšķirībām, kas varētu viņus nostādīt neizdevīgā stāvoklī. Studiju izcilības nodrošināšanas centrā ir taisnīga studiju kultūra un akadēmiskie sasniegumi. Saskaņā ar šo plānu regulāri tiek veikti personāla un studentu izglītošanas pasākumi, lai palielinātu izpratni par dzimumu līdztiesību un iekļaušanas problēmām un veicinātu aktīvu līdzdalību pašreizējās situācijas uzlabošanā.

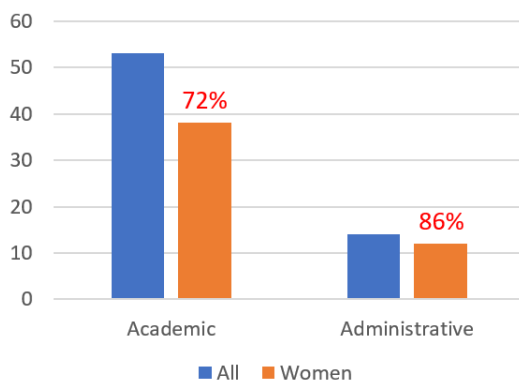
Dzimumu līdztiesības īstenošanas mehānisms

Galveno atbildību par dzimumu līdztiesības pasākumiem uzņemas Studiju un attīstības prorektors. Pasākumos ietilpst:

- dzimumu līdztiesības plāna izstrāde,
- resursu piešķiršana un plāna īstenošanas uzraudzība,
- darbinieku un studentu diskusiju veicināšana par dzimumu līdztiesību un nepieciešamajiem uzlabojumiem,
- izpratnes par dzimumu līdztiesību veicināšana EKA, ar to saistīto pasākumu apstiprināšana un koordinācija,
- statistikas datu vākšanas un uzraudzības kontrole, ar dzimumu līdzsvaru saistīto tendenču analīze,
- ar dzimumu līdztiesību saistīto risku identificēšana un pārvaldība,
- esošās dzimumu līdztiesības stratēģijas regulāra pārskatīšana un atjaunināšana, pamatojoties uz esošajām statistikas tendencēm un studentu un darbinieku atsauksmēm,
- dzimumu līdztiesības pasākumu rezultātu caurspīdība un izplatīšana,
- pieredzes apmaiņas, nepārtrauktas mācīšanās un pilnveides veicināšana, sadarbojoties ar ārējām organizācijām un citām augstākās izglītības iestādēm.

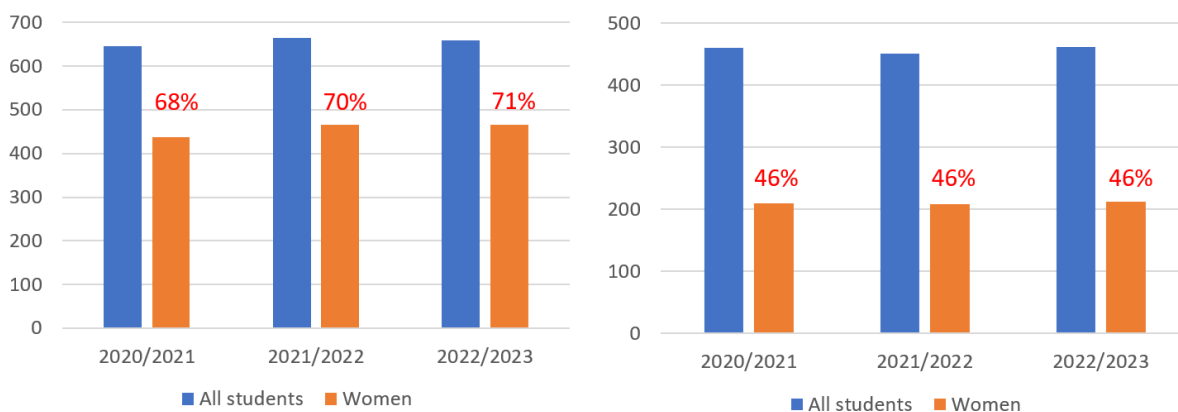
Situācijas analīze

Tika veikta statistikas datu analīze, lai novērtētu gan EKA darbinieku, gan studentu dzimumu struktūru. Dati, kas apkopoti 2022./2023. studiju gada sākumā, liecina, ka 72 % no akadēmiskā personāla un 86 % no administratīvā personāla ir sievietes (sk. 1. attēlu). Šī dzimumu proporcija pēdējos trīs gados ir bijusi nemainīga (dati nav sniegti).



1. attēls. EKA personāla dzimumu sadalījums 2022./2023. akadēmiskajā gadā. Stabiņi atspoguļo akadēmiskā un administratīvā personāla skaitu. Katrai darbinieku kategorijai ir norādīts sieviešu īpatsvars darbinieku vidū.

Saskaņā ar statistikas datiem par trim pēdējiem akadēmiskajiem gadiem, kopējais studentu skaits un dzimumu sadalījums šajā periodā ir bijis stabils un uzrāda vienādas tendences. Nepilna laika studijās pārsvarā studē sievietes (vidēji 70 % nepilna laika studentu ir sievietes). Tomēr sieviešu proporcija pilna laika studentu vidū ir ievērojami mazāka (46%) (skatīt 2. attēlu).



A – Part time

B – Full time

2. attēls. EKA studentu dzimumu sadalījums trīs secīgos akadēmiskajos gados. Stabiņi atspoguļo studentu skaitu. Parādīts studenšu skaits procentos.

Detalizētāka dzimumu sadalījuma analīze dažādās studiju programmās liecina, ka lielākajai daļai studiju programmu priekšroku dod viens no dzimumiem, un tikai divas programmas – “Starptautiskie tirdzniecības darījumi un loģistika” un “Datorspēļu dizains un grafika” – vidēji ir vienlīdz pieprasītas gan vīriešu, gan sieviešu vidū (skatīt 1. tabulu). Lielākā daļa EKA studiju programmu piesaista galvenokārt sieviešu auditoriju, un vīriešu studentu skaits ir ļoti zems un pat tuvu nullei tādās programmās kā “Pasākumu organizēšana”, “Interjera dizains”, “Grāmatvedība un audits”.

Divas EKA studiju programmas, kurām izteikti priekšroku dod vīriešu dzimuma studenti, ir “Informācijas tehnoloģijas” un “Biznesa vadība”. Programmā „Informācijas tehnoloģijas” sieviešu īpatsvars nepilna laika studijās ir 20–26 % un pilna laika studijās samazinās līdz 7–14 %, savukārt “Biznesa vadības” maģistra studiju programmā studē 25–32 % sievietes.

Interesants novērojums ir par divām bakalaura līmeņa studiju programmām – “Vadības zinības” un “Biznesa ekonomika”. Nepilna laika programmās studē vairāk sieviešu (67-80%), bet pilna laika programmās – vairāk vīriešu (0-50% sieviešu).

Šo novērojumu vismaz daļēji varētu izskaidrot ar starptautisko studentu dzimuma dinamiku. Ārvalstu studenti veido 50% no visiem pilna laika studentiem (vienādi sadalās starp bakalaura un maģistra līmeņa programmām), un lielākā daļa no tiem ir vīrieši – pēdējo trīs akadēmisko gadu laikā starptautisko studenšu īpatsvars ir 18-20% (dati nav parādīti).

1. tabula. Kopējais studentu skaits un sieviešu īpatsvars dažādās EKA studiju programmās. Krāsas atspoguļo dzimumu sadalījuma proporciju: dzeltens – sieviešu pārsvars, zaļš – vīriešu pārsvars, oranžs – vienāds skaits (45-55%); n – kopējais skaits; n/a – nav attiecināms.

	Programma	2020/2021				2021/2022				2022/2023			
		Nepilna laika		Pilna laika		Nepilna laika		Pilna laika		Nepilna laika		Pilna laika	
		Visi, n	Sievietes, %	Visi, n	Sievietes, %	Visi, n	Sievietes, %	Visi, n	Sievietes, %	Visi, n	Sievietes, %	Visi, n	Sievietes, %
Koledžas līmeņa	Starptautiskā tirdzniecība un loģistika	48	50	13	46	40	48	12	42	29	52	7	57
	Pasākumu organizēšana	18	89	3	100	12	92	2	100	5	100	1	100
	Mārketing	20	80	0	0	13	92	0	0	6	83	0	0
studiju	Interjera dizains	35	94	34	76	37	95	42	86	38	95	51	90
	Grāmatvedība un audits	94	95	3	100	72	92	1	100	62	92	2	100
bakalaura	Kultūras vadība	57	79	66	89	66	82	53	89	59	88	41	88
	Informācijas tehnoloģijas (programmēšana)	92	20	14	7	92	25	17	12	88	26	22	14
Profesionālā	Datorspēļu dizains un grafika	31	32	54	50	32	47	79	49	44	43	81	47
studiju	Vadības zinības	127	67	131	26	121	73	99	30	110	72	97	25
	Uzņēmējdarbības ekonomika	44	80	8	38	47	77	4	50	49	76	5	0
Bakalaura	Tiesību zinātne	80	84	9	89	113	81	9	67	129	81	9	78
	Mārketing	n/a	n/a	0	0	19	84	4	75	40	80	8	63

Maģistra studiju programmas	Biznesa vadība	n/a	n/a	125	32	n/a	n/a	122	25	n/a	n/a	108	25
	Aprites ekonomika un sociālā uzņēmējdarbība	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	2	100	n/a	n/a	10	60
	Zīmola dizains	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	0	0	n/a	n/a	4	75
	Starptautisko kultūras projektu vadība	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	5	60	n/a	n/a	16	69

Kopumā dati par EKA personāla un studentu sadalījumu norāda uz šādām dzimumu atšķirībām:

- 1) lielākā daļa akadēmiskā un administratīvā personāla ir sievietes,
- 2) EKAs kultūras un mākslas ievirzes, kā arī grāmatvedības studiju programmas ir populārākas sieviešu vidū;
- 3) IT (pilna un nepilna laika) un pilna laika biznesa programmām priekšroku dod vīrieši;
- 4) sievietes dod priekšroku nepilna laika studijām.

Šie novērojumi varētu kalpot kā iespēja turpmākas izpētes veikšanai, lai plānotu pasākumus nepietiekami pārstāvētā dzimuma īpatsvara palielināšanai konkrētās studiju programmās.

Turklāt varētu pastāvēt arī vairāki riski saistībā ar kultūras atšķirībām, jo puse pilna laika studentu ir no citām valstīm. Tā kā lielākā daļa šo valstu atrodas ārpus ES (Indija, Uzbekistāna un Šrilanka ir trīs galvenās EKA starptautisko studentu mītnes valstis), varētu būt, ka šie studenti nav pietiekami pazīstami ar ES kultūru un ar dzimumu līdztiesību saistītām vērtībām, un tāpēc varētu būt nepieciešami integrācijas pasākumi.

Dzimumu līdztiesību plāns

Rīcības plāns ir izstrādāts, lai nodrošinātu, ka EKA dzimumu līdztiesības mērķi tiek veiksmīgi sasniegti un ka gan vīriešiem, gan sievietēm ir vienlīdzīgas tiesības un iespējas kā EKA kopienas locekļiem.

Pasākums	Biežums/ termiņš	Apraksts	Paredzamais rezultāts
Informatīvi un izglītojoši semināri EKA darbiniekiem (akadēmiskajam un administratīvajam personālam)	Reizi gadā	Mērķis ir informēt par EKA dzimumu līdztiesības politiku, plāniem un sasniegtajiem rezultātiem un paaugstināt informētību un izglītēt EKA darbiniekus attiecībā uz dzimumu stereotipiem, lai palīdzētu viņiem atpazīt un risināt dzimumu diskrimināciju darbā un personīgajā dzīvē. Vienlīdz svarīgi ir sagatavot soļus, kā rīkoties cilvēkiem, ja tie personīgi kļuvuši par diskriminācijas mērķi un pamana	- Visi darbinieki ir informēti par EKA dzimumu līdztiesības pasākumiem un saprot to nozīmi. - Darbinieki guvuši vispārēju pārskatu un praktiskus līdzekļus, lai noteiktu diskrimināciju un rīkotos, lai to mazinātu.

Pasākums	Biežums/ termiņš	Apraksts	Paredzamais rezultāts
		<p>diskrimināciju no saviem līdzbiedriem.</p> <p>Semināra formātam jābūt interaktīvam, lai veicinātu dalībnieku aktīvu iesaistīšanos.</p>	
<p>Informatīvais seminārs pirmkursniekiem pirms studiju uzsākšanas</p>	<p>Reizi gadā</p>	<p>Jaunie studenti tiek iepazīstināti ar EKA dzimumu līdztiesības politiku un informēti par problēmām un risinājumiem, kas saistīti ar dzimumu diskrimināciju. Šā semināra mērķis ir veicināt, lai studenti pieņemtu un demonstrētu dzimumiekļaujošu rīcību, kā arī palīdzēt viņiem apzināties savas tiesības un rīkoties, lai mazinātu nevienlīdzību, ja viņi to piedzīvo.</p> <p>Semināra formātam jābūt interaktīvam, lai veicinātu dalībnieku aktīvu iesaistīšanos.</p>	<p>- Visi jaunie studenti ir saņēmuši attiecīgo informāciju par EKA dzimumu līdztiesības politiku.</p> <p>- Visi jaunie studenti ir informēti par resursiem un darbībām, ko viņi var veikt, lai mazinātu dzimumu nevienlīdzību.</p>
<p>Ar dzimumu līdztiesību saistītās informācijas atspoguļošana EKA tīmekļa vietnē</p>	<p>2023.gada septembris</p>	<p>- Informācija ir sniegta vizuāli pievilcīgā un viegli saprotamā formātā, kas atbilst mājaslapas dizainam, EKA vizuālajam zīmolam un mārketinga vēstījumam.</p> <p>- Informācija ietver vispārīgus faktus par dzimumu līdztiesības problēmām, EKA politiku un mērķiem, un ir realizējama, t.i., ietver konkrētus pasākumus un aicinājumus rīkoties, lai veicinātu atbilstošo rīcību.</p>	<p>- Viegli pieejama un aktuāla informācija par EKA dzimumu līdztiesības aktivitātēm.</p> <p>- Kalpo kā atbalsta materiāls iepriekš aprakstītajiem izglītojošajiem semināriem.</p>
<p>Statistikas datu pārraudzīšana un tendenču analīze</p>	<p>Reizi gadā</p>	<p>Datus par dzimumu sadalījumu darbinieku un studentu vidū analizē katru gadu.</p>	<p>- Ziņojuma sagatavošana.</p> <p>- Datu analīze tiek veikta saskaņā ar apstiprināto rīcības plānu, lai nodrošinātu aktuālo lēmumu efektivitāti.</p>