

Sagatavoja:

Zinātņu daļas vadītāja Antra Kļavinska

Zinātnisko projektu vadītāja Jeļena Lonska

Projektu pārvaldības un tehnoloģiju pārneses kontaktpunkta vadītāja Lienīte Litavniece

Personāldaļas vadītāja Inga Lesničija

Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmijas Dzimumu līdztiesības plāns (DzLP) 2022. - 2026. gadam

Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmijas (RTA) dzimumu līdztiesības plāna 2022.-2026. gadam (turpmāk - Plāns) **mērķis ir nodrošināt integrētu, mērķtiecīgu un efektīvu politiku, kas sekmē dzimumu līdztiesību**. Mērķa sasniegšanai tiek izvirzīti pieci rīcības virzieni: (1) darba un privātās dzīves līdzsvars un organizatoriskā kultūra; (2) dzimumu līdzsvars vadības līmenī un lēmumu pieņemšanas jautājumos; (3) dzimumu līdztiesība darbā pieņemšanas un karjeras attīstības jomā; (4) dzimumu līdztiesības aspekta integrēšana pētniecības un mācību saturā; (5) pasākumi pret vardarbību dzimuma dēļ, tostarp seksuālu uzmākšanos.

Plāna rīcības virzienu izvēle saistīta ar dažādos **starptautiskos un valsts dokumentos** akcentētajiem izaicinājumiem dzimumu līdztiesības veicināšanā:

- Apvienoto Nāciju Organizācijas rezolūcija [Mūsu pasaules pārveidošana: ilgtspējīgas attīstības programma 2030. gadam](#) (5. ilgtspējīgas attīstības mērķis - dzimumu vienlīdzība un sieviešu un meiteņu tiesības);
- Eiropas Komisijas [Dzimumu līdztiesības stratēģija 2020.-2025.gadam](#), [Apvārsnis Eiropa vadlīnijas dzimumu līdztiesības plānu izstrādei](#);
- LR Labklājības ministrijas [Plāns sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai 2021.-2023. gadam](#) u.c.

Virzība uz dzimumu līdztiesību Latvijā (2020. gada dati)

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE) katru gadu nosaka katras ES dalībvalsts un visas ES dzimumu līdztiesības indeksu. Indeksā izmanto skalu no 1 līdz 100 punktiem, kur "1" nozīmē pilnīgu līdztiesības trūkumu, bet "100" nozīmē pilnīgu līdztiesību.

2020. gadā Latvija ar 60,8 punktiem ES dzimumu līdztiesības indeksā ierindojas 17. vietā. Latvijas vērtējums ir par 7,1 punktu zemāks nekā ES vērtējums. Latvijai visaugstākais rādītājs ir veselības jomā (78,4 punkti), lai gan tas ir viens no zemākajiem rādītājiem ES (26. vieta). Otrs augstākais rādītājs ir darba jomā (74,0 punkti), un šajā jomā Latvija ieņem 12. vietu. Vislielākā dzimumu nevienlīdzība ir vērojama zināšanu jomā (49,3 punkti) un finanšu jomā (65,2 punkti). Abās jomās Latvija ir viena no dalībvalstīm ar viszemākajiem rādītājiem (attiecīgi 28. un 26. vieta).

Latvijā pastāvīga problēma ir sieviešu un vīriešu nevienmērīga koncentrācija izglītībā. Vairāk sieviešu nekā vīriešu studē izglītību, veselību un labklājību vai humanitārās zinātnes un mākslu (39 % - sievietes, 17% - vīrieši), savukārt IKT nozarē 2018.gadā 74% absolventu bija vīrieši, 26% - sievietes.

Avots: [Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts — īsumā par EIGE | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](https://eige.europa.eu/eige)

RTA situācijas apraksts

RTA ik gadu tiek monitorēti dati par dzimuma proporcijām personāla sastāvā (sk. 1.tabulu). Kopumā tie liecina, ka gan akadēmiskā personāla (63% 2021.g.), gan vispārējā personāla (67,9% 2021.g.) sastāvā lielākā daļa ir sievietes. Salīdzinoši mazāks sieviešu skaits ir profesūrā (50% 2021.g.) un asistentu personālsastāvā (50% 2021.g.). Sievietes vispār nav pārstāvētas ārvalstu akadēmiskā personāla sastāvā. Pētnieku un vadošo pētnieku sastāvā dominē sievietes (62,1% 2021.g.). Daudzās no minētajām pozīcijām sieviešu īpatsvaram pēdējos gados ir tendence pieaugt.

1. tabula. Dzimumu proporcijas RTA personāla sastāvā 2020. un 2021.gadā

Personāls	2020.gads			2021.gads		
	Skaitis	t.sk. sievietes	%	Skaitis	t.sk. sievietes	%
Akadēmijas personāls kopā	255	159	62,4	227	143	63,0
Akadēmiskais vēlētāis personāls, t.sk.	88	49	55,7	80	48	60,0
profesori	10	5	50,0	8	4	50,0
asociētie profesori	11	8	72,8	14	10	71,5
docenti	18	13	72,3	13	9	69,3
lektori	23	16	69,6	25	18	72,0
asistenti	5	1	20,0	2	1	50,0
Vispārējais personāls	97	69	71,2	81	55	67,9
Akadēmiskais	55	29	52,8	50	28	56,0

personāls ar zinātnisko grādu						
Ārvalstu akadēmiskais personāls	5	0	0	4	0	0
Vadošie pētnieki un pētnieki, t.sk. docētāji, kuri papildus ievēlēti par vadošajiem pētniekiem un pētniekiem	71	41	57,7	66	41	62,1

Netiek monitorēti dati par dzimumu proporcijām RTA vadībā, atsevišķās fakultātēs, zinātnes nozarēs, netiek izvērtēts arī personāla atalgojums dzimumu līdztiesības aspektā.

Ik gadu tiek apkopoti dati par studējošajiem, kas liecina par disbalansu un sabiedrībā eksistējošiem stereotipiem attiecībā uz sievietēm un vīriešiem piemērotām profesijām un nozarēm. Izteikts sieviešu pārsvars ir vērojams Izglītības, valodu un dizaina fakultātes studentu sastāvā (91% pilna laika un 94,7% nepilna laika studējošo 2021.g.), savukārt Inženieru fakultātē ir neliels skaits sieviešu dzimuma studējošo (31% pilna laika un 9,3% nepilna laika studējošo) (sk. 2.tabulu).

2.tabula. Dzimumu proporcijas RTA studentu sastāvā uz 01.10.2021.

Studentu skaits	pilna laika	t.sk. sievietes	%	nepilna laika	t.sk. sievietes	%
RTA kopā	1246	749	60,2	241	145	60,2
Ekonomikas un pārvaldības fakultāte	358	262	73,2	122	69	56,6
Inženieru fakultāte	533	164	31,0	43	4	9,3

Izglītības, valodu un dizaina fakultāte	355	323	91,0	76	72	94,7
---	-----	-----	------	----	----	------

Līdz šim dzimumu līdztiesības jautājumi pētniecības, mācību satura, lēmumu pieņemšanas, darba un privātās dzīves līdzsvara aspektā nav bijuši īpaši akcentēti RTA Darbības un attīstības stratēģijā, Cilvēkresursu attīstības plānā, Ētikas kodeksā u.c. normatīvajos dokumentos. Savukārt darbā pieņemšanas un atalgojuma politikā tiek ievēroti dzimumu līdztiesības aspekti: darba sludinājumos tiek lietota iekļaujošā valoda, RTA ir apstiprināts amatu saraksts, kur tiek noteikta alga konkrētam amatam, pamatojoties uz vienotu amatu klasifikācijas sistēmu un amatu klasificēšanas kārtību valsts un pašvaldību institūcijās.

Uzdevumi	Pasākumi	Rezultāti & Indikatori	Atbildība	Laika skala				
				22	23	24	25	26
Rīcības virziens: 1. Darba un privātās dzīves līdzsvars un organizatoriskā kultūra								
1.1. Veidot dzimumu līdztiesības institucionālo/ organizatorisko kultūru	<p>1.1.1. DzLP apstiprināšana un par tā īstenošanu atbildīgas struktūrvienības izveidošana, DzLP ieviešanai nodrošinot finanšu līdzekļus un cilvēkresursus.</p> <p>1.1.2. Procedūras izveide ar dzimumu līdztiesību saistītu kvantitatīvu un kvalitatīvu datu sistemātiskai vākšanai.</p> <p>1.1.3. RTA DzLP un ar to saistīto rīcības plānu īstenošanas sistemātiska uzraudzība, gada rīcības plānu un gada pārskata ziņojumu sagatavošana.</p> <p>1.1.4. Dzimumu līdztiesības principu iekļaušana RTA organizatoriskās kultūras un cilvēkresursu pārvaldībā.</p> <p>1.1.5. Dzimumu sensitīvās valodas un vizuālās informācijas lietošana un iekļaušana RTA dokumentos un komunikācijā ar sabiedrību.</p>	<p>Izveidota Dzimumu līdztiesības komisija RTA Senāta pakļautībā</p> <p>Izstrādāts Dzimumu līdztiesības komisijas darbības nolikums</p> <p>Sastādīti ikgadējie ziņojumi par RTA DzLP izpildi</p> <p>Organizētas apmācības dažāda līmeņa vadītājiem par dzimumu līdztiesības politikas īstenošanu</p>	<p>RTA rektors</p> <p>RTA Senāts</p> <p>RTA Personāldaļa</p> <p>RTA Sabiedrisko attiecību nodaļa</p>	X	X	X	X	X

	<p>1.1.6. Nepārtrauktas apmācības ieviešana dažādu līmeņu vadītājiem par dzimumu līdztiesības politiku un tās īstenošanu.</p> <p>1.1.7. EuroGender organizācijas iesaistīšana RTA DzLP īstenošanā.</p> <p>1.1.8. Komunikācijas ar sabiedrību uzlabošana, organizējot informatīvās kampaņas un izglītojošu materiālu par dzimumu līdztiesību izstrāde un publicēšana, lai veicinātu dzimumu līdztiesību RTA un sabiedrībā.</p>	<p>Dalība EuroGender organizācijā</p> <p>Izstrādāts RTA komunikācijas plāns, kas ir vērsts uz RTA personāla un sabiedrības informēšanu par dzimumu līdztiesības aspektiem</p>						
1.2. Radīt darba vidi, kas ļauj darbiniekiem līdzsvarot darbu ar privāto dzīvi	<p>1.2.1. Institucionālo vadlīniju izstrāde un īstenošana, kas vērsta uz darbinieku darba-privātās dzīves līdzsvarošanu un stresa mazināšanu (apmācības, mentoringa programmas par laika plānošanu, par stresa mazināšanu u.tml., darbinieku atpūtas un rekreācijas pasākumu organizēšana, vadlīniju izstrāde sanāksmju laika plānošanai).</p> <p>1.2.2. Elastīgā darba laika ieviešana (nepilns darba laiks, hibrīddarbs, individuāls darba grafiks, uz rezultātu orientēts darbs, attālinātais darbs u.c.) un ofisa darba apstākļu organizēšana darbinieku mājās (materiāli tehniskais atbalsts).</p> <p>1.2.3. Vadītāju kompetenču par personāla vadīšanu elastīgā darba laika apstākļos paaugstināšana.</p>	<p>Ikgadējā RTA personāla aptauja par darba-privātās dzīves līdzsvaru</p> <p>Izstrādātas un īstenotas RTA personāla darba un privātās dzīves līdzsvarošanas vadlīnijas.</p> <p>Izstrādāta procedūra elastīgā darba laika ieviešanai.</p> <p>Kursi struktūrvienību vadītājiem par personāla vadību elastīgā darba laika apstākļos.</p>	<p>RTA rektors</p> <p>RTA Senāts</p> <p>RTA Personāldaļa</p> <p>RTA Mūžizglītības centrs</p>	X	X	X	X	X
1.3. Veidot kultūru, kas stiprina tēva lomu	1.3.1. Vīriešu nepārtrauktas līdzdalības bērnu aprūpē veicināšana, iedrošinot viņus aktīvāk			X	X	X	X	X

<p>ģimenē: iedrošināt vīriešus aktīvāk izmantot bērna kopšanas atvaļinājuma tiesības vai slimības pabalstu bērna saslimšanas gadījumā u.tml.</p>	<p>izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu vai slimības pabalstu bērna saslimšanas gadījumā.</p> <p>1.3.2. Sociālo aizspriedumu par vīriešu līdzdalību bērna aprūpē mazināšana (RTA dzimumu līdztiesības aspektu ieviešana praksē, t.sk. ar RTA komunikācijas plāna palīdzību).</p> <p>1.3.2. Vadītāju izglītošana aizspriedumu mazināšanai un priekšrocību apzināšanai par vīriešu līdzdalību bērna aprūpē.</p>	<p>Informatīvā kampaņa</p>	<p>RTA direktors</p> <p>RTA Senāts</p> <p>RTA Personāldaļa</p> <p>RTA Sabiedrisko attiecību nodaļa</p>						
<p>Rīcības virziens: 2. Dzimumu līdztiesība vadības līmenī un lēmumu pieņemšanas jautājumos</p>									
<p>2.1. Veicināt dzimumu līdztiesības ievērošanu vadības līmenī un lēmumu pieņemšanas procesā.</p>	<p>2.1.1. Nodrošināt vienādas iespējas abu dzimumu pārstāvjiem iesaistīties lēmumu pieņemšanā.</p> <p>2.1.2. Veicināt komunikāciju, lai sekmētu informācijas plūsmu <i>top-down, bottom-up</i> un horizontālā virzienā.</p>	<p>Visa RTA personāla ikgadējā aptauja</p>	<p>RTA direktors</p> <p>RTA Senāts</p> <p>RTA Sabiedrisko attiecību nodaļa</p> <p>Visas RTA lēmumu pieņemšanas struktūrvienības</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	
<p>Rīcības virziens: 3. Dzimumu līdztiesība darbā pieņemšanas un karjeras attīstības jomā</p>									
<p>3.1. Nodrošināt dzimumu līdztiesības aspektus darbā pieņemšanas un karjeras attīstības jomā.</p>	<p>3.1.1. Vienlīdzīgas darba samaksas nodrošināšana, ieskaitot vienlīdzīgu samaksu par vienlīdz vērtīgu darbu.</p>	<p>Ikgadējs apstiprināts amatu saraksts</p>	<p>RTA direktors</p> <p>RTA Personāla daļa</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	

	<p>3.1.2. Veikt pasākumus, lai pārskatītu atalgojumu, atlīdzību, algu sistēmu atbilstoši normatīvajiem aktiem.</p> <p>3.1.3. Taisnīgas un caurspīdīgas amatā paaugstināšanas sistēmas nodrošināšana, karjeras attīstības iespējas neatkarīgi no dzimuma.</p> <p>3.1.4. Dzimumu līdztiesības nodrošināšana darbinieku pieņemšanai darbā.</p> <p>3.1.5. Dzimumu līdztiesības veicināšana darbinieku profesionālajā izaugsmē un tālākizglītībā.</p>	<p>Pārskatīti nolikumi par akadēmiskajiem amatiem RTA, nosakot amatiem atbilstošus kritērijus, struktūrvienību nolikumi</p> <p>Amatu konkursu sludinājumos lietota iekļaujošā valoda</p> <p>Apzinātas profesionālās pilnveides vajadzības un apmācību nepieciešamība</p>	<p>RTA struktūrvienību vadītāji</p> <p>RTA Mūžizglītības centrs</p>						
<p>Rīcības virziens: 4. Dzimumu līdztiesības aspekta integrēšana pētniecības un mācību saturā</p>									
<p>4.1. Ievērot dzimumu līdztiesības principus pētniecībā un zinātnisko projektu īstenošanā.</p>	<p>4.1.1. Apkopot un analizēt datus par dzimumu līdztiesību: zinātniskā personāla atalgojums, zinātniskās publikācijas (Scopus, WoS), zinātnisko struktūrvienību vadība un sastāvs, valsts un Eiropas mēroga pētniecības projekti, patentu reģistrācija, mākslinieciskā jaunrade u.tml.</p> <p>4.1.2. RTA stratēģisko dokumentu pilnveide, integrējot dzimumu līdztiesības aspektu.</p>	<p>Veikts ikgadējs dzimumu līdztiesības izvērtējums zinātniskajās struktūrvienībās, zinātnisko projektu vadībā un īstenošanā.</p> <p>Dzimumu līdztiesības jautājumi iekļauti RTA zinātniskās darbības stratēģijā.</p>	<p>RTA rektors</p> <p>RTA Senāts</p> <p>RTA studiju un zinātņu prorektors</p> <p>RTA Zinātņu daļa</p> <p>RTA Projektu pārvaldības un tehnoloģiju</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	

			pārneses kontaktpunkts					
			RTA Personāldaļa					
4.2. Mazināt stereotipus par sievietēm un vīriešiem piemērotām pētniecības nozarēm.	<p>4.2.1. Sieviešu vai vīriešu nepietiekamas pārstāvības iemeslu noteikšana un šķēršļu novēršana, kas kavē viņu lielāku līdzdalību noteiktos studiju virzienos un pētniecības nozarēs (sieviešu pārstāvniecības palielināšana STEM nozarēs, vīriešu pārstāvniecības palielināšana sociālajās un humanitārajās zinātnēs).</p> <p>4.2.1. Popularizējošu, izglītojošu un motivējošu darbību veikšana un aktivitātes, kas atbalsta un veicina sieviešu pārstāvību jomās, kurās tās tradicionāli ir nepietiekami pārstāvētas; ārvalstu pētnieču piesaiste.</p> <p>4.2.3. Popularizējošu, izglītojošu un motivējošu darbību veikšana un aktivitātes, kas atzīst, atbalsta un veicina vīriešu pārstāvību nozarēs, kur viņi tradicionāli ir nepietiekami pārstāvēti; ārvalstu pētnieku piesaiste.</p>	Sagatavoti izglītojoši materiāli, organizētas diskusijas skolās, RTA, u.c. aktivitātes, lai mazinātu stereotipus par sievietēm vai vīriešiem piemērotiem studiju virzieniem un pētniecības nozarēm	<p>RTA studiju un zinātņu prorektors</p> <p>RTA zinātnisko institūtu padomes</p> <p>RTA fakultāšu dekāni</p> <p>RTA Mūžizglītības centrs</p>	X	X	X	X	X
4.3. Pilnveidot studējošo un plašākas sabiedrības izpratni par dzimumu līdztiesības jautājumiem.	<p>4.4.1. Dzimumu līdztiesības jautājumu integrēšana studiju kursu aprakstos, gatavojot studiju virzienu akreditācijas materiālus.</p> <p>4.4.2. Dažādu neformālās izglītības programmu veidošana un kursu (tostarp tālmācības) īstenošana par dzimumu līdztiesības jautājumiem akadēmiskajam personālam, studentiem, skolu pedagogiem un citiem interesentiem.</p>	Palielināts studiju kursu skaits, kuros integrēta dzimumu līdztiesības tematika	<p>RTA Senāts</p> <p>RTA studiju un zinātņu prorektors</p> <p>RTA Studiju daļa</p>		X	X	X	X

			RTA fakultāšu domes					
			RTA Mūzizglītības centrs					
Rīcības virziens: 5. Pasākumi pret vardarbību dzimuma dēļ, tostarp seksuālu uzmākšanos								
5.1. Nodrošināt, ka RTA ir droša vieta, kur netiek pieļauta seksuālā uzmākšanās un vardarbība dzimuma dēļ.	5.1.1. RTA Ētikas kodeksa pilnveide, iestrādājot institucionālo politiku dzimumu daudzveidības un iekļautības stiprināšanai, paužot nostāju, visa veida vardarbības dzimuma dēļ gadījumi ir nosodāmi. 5.1.2. Vajadzības gadījumā nodrošināts atbalsts seksuālas uzmākšanās upuriem.	Pilnveidots RTA ētikas kodekss, iestrādājot institucionālo politiku dzimumu daudzveidības un iekļautības stiprināšanai, vardarbības dzimuma dēļ izskaušanai. Vajadzības gadījumā Ētikas komisijā izskatīti iesniegumi par vardarbību dzimuma dēļ, nodrošināts psiholoģisks atbalsts vardarbības upuriem.	RTA Senāts RTA Ētikas komisija RTA Personāldaļa	X	X	X	X	X
5.2. Atbalstīt daudzveidības un iekļautības praksi neatkarīgi no seksuālās		Lekcijas, diskusijas par dzimumu daudzveidību un	RTA Ētikas komisija	X	X	X	X	X

<p>orientācijas un dzimuma identitātes.</p>	<p>5.2.1. Institucionālās prakses pilnveidošana dzimumu daudzveidības un iekļautības stiprināšanai.</p> <p>5.2.2. Personāla un studējošo izglītošana, lai veicinātu izpratni par dzimumu daudzveidību, iekļautību un apkarotu seksistisku uzvedību un naida runu.</p>	<p>diskrimināciju seksuālās orientācijas un dzimuma identitātes dēļ.</p> <p>Sagatavoti un izplatīti informatīvi materiāli, kas veicina izpratni par dzimumu daudzveidību un iekļautību.</p>	<p>RTA Mūžizglītības centrs</p> <p>RTA Sabiedrisko attiecību nodaļa</p>					
---	---	---	---	--	--	--	--	--