

Latvijas Universitātes Dzimumu līdztiesības plāns (LUDzLP)

Šim dokumentam grozījumu nav

Eiropas Komisija ir apņēmusies veicināt dzimumu līdztiesību pētniecībā un inovācijā saskaņā ar Eiropas Komisijas Dzimumu līdztiesības stratēģiju 2020. -2025. gadam. Dzimumu līdztiesība ir viena no ES pamatvērtībām, tā ir viena no pamattiesībām¹ un Eiropas sociālo tiesību pīlāra pamatprincips².

Latvijas Universitātes (turpmāk – LU) Dzimumu līdztiesības plāna mērķis ir nodrošināt vienlīdzīgas iespējas visiem, un LU vadās no dzimumu līdztiesības principiem visās LU darbībās, neapdraudot kompetenci un kvalitāti studijās un pētniecībā. Lai novērstu joprojām pastāvošās atšķirības starp dzimumiem vienādu iespēju ziņā, studiju un pētniecības nozaru īpatnību dēļ ir vajadzīga īpaša rīcība. Zināmi vairāki strukturāli šķēršļi dzimumu (kā arī seksuālās orientācijas, tautības, vecuma un citām individuālajām īpašībām) līdztiesībai pētniecībā un inovācijās, kuriem ir dažādi iemesli, nereti vēsturiskas tradīcijas, aizspriedumi un paražas. LU ir apzinājusi galvenos problēmu laukus, kuru realizāciju paredz 2021. gada 28. jūnijā Senāta apstiprinātā LU Stratēģija 2021-2027³, kā arī ar 2021. gada 27. oktobra LU rīkojumu apstiprinātā LU Dzimumu līdztiesības politika⁴.

LU Dzimumu līdztiesības plāns ir iecerēts kā vadlīnijas nepieciešamo darbību veikšanai LU iekšējās kultūras tālākai pilnveidei, kur nozīmīgākie elementi ir noteikti kā sasniedzamie mērķi līdz 2027. gadam. Lai nozīmīgākos mērķus padarītu drošāk sasniedzamus, plāns 2022. gada laikā tiks izvērstas par LU Dzimuma līdztiesības ieviešanas plānu, kurā tiks precizētas nepieciešamās darbības un norādīti sasniegtā indikatori veicamajiem pasākumiem to izpildes prioritātēs, kā arī par plāna izpildi primāri atbildīgās LU struktūrvienības vai amatpersonas.

¹ Sk. LES 2. pantu un 3. panta 3. punktu, LESD 8., 10., 19. un 157. pantu, kā arī ES Pamattiesību hartas 21. un 23. pantu.

² https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_lv.pdf.

³ https://www.lu.lv/fileadmin/user_upload/LU.LV/www.lu.lv/Dokumenti/Dokumenti_LV/1_VISPAREJIE_DOKUMENTI/LU_strategija_buklets_2021.pdf

⁴<https://www.lu.lv/par-mums/dokumenti/>

Ievads

Dzimumu līdztiesību studijās, pētniecībā un administrēšanā joprojām ietekmē ar dzimumu līdztiesību saistītas problēmas; ar dzimumu saistīti karjeras izaicinājumi; dzimumu disproporcijas vadošos administratīvos amatos; ar dzimumu saistīti aizspriedumi piekļuvē pētniecības finansējumam; ar dzimumu saistīti aizspriedumi, kā arī ar dzimumu līdztiesību un līdzsvaru dažādu dzimumu pārstāvniecībā organizācijas kultūrā un institucionālajos procesos ir jautājumi, kas kā nozīmīgi ir izcelti vairākos Eiropas Komisijas dokumentos (1, 3), bet līdz šim ir nepietiekoši apzināti, pētīti un arī mērķtiecīgi risināti LU.

Eiropas Komisija aicina (1) augstākās izglītības iestādes īstenot institucionālas izmaiņas, izmantojot dzimumu līdztiesības plānus, kuru mērķis ir:

- veikt procedūru un prakses ietekmes novērtējumu, lai noteiktu nevēlamas disproporcijas, izslēgtu dzimumu aizspriedumus;
- ieviest novatorisku stratēģiju, lai labotu jebkādus ar dzimumu saistītus aizspriedumus;
- noteikt mērķus un, izmantojot indikatorus, pārraudzīt attīstību (3).

Institucionālās pārmaiņu stratēģijas mērķis ir novērst šķēršļus dzimumu līdztiesībai, kas ir raksturīgi pašai pētniecības sistēmai, un pielāgot nepieciešamajām pārmaiņām institucionālo praksi. Institucionālo pārmaiņu pieejas ietvaros galvenā uzmanība tiek pievērsta darbības organizācijai. Institucionālo pārmaiņu galvenie mērķi ir uzlabot dzimumu līdzsvaru visos akadēmiskās un zinātniskās karjeras līmeņos (2).

Dzimumu līdztiesības plāna vispārējais mērķis ir veicināt dzimumu līdztiesību un pārstāvniecību LU struktūrvienībās un virzīties uz institucionālām pārmaiņām. Kopumā LU Dzimumu līdztiesības plāna mērķis ir atpazīt atkāpes no vēlamām vienādām iespējām un vienādas pārstāvniecības un, izmantojot esošās cilvēku iespējas, rast risinājumus pieaugošajām prasībām attiecībā uz studiju un pētniecības kvalitāti. Citiem vārdiem – tā ir izcilība, pēc kuras mēs ticamies atbilstoši LU stratēģijai 2021-2027.

LU Dzimumu līdztiesības plānā ir ietvertas ar dzimumu līdztiesību saistītas darbības, kas paredz pilnveidot LU politikas dokumentus, normatīvo regulējumu un prasības, veikt ar dzimumu pārstāvniecību saistītu datu apkopošanu un analīzi.

LU Dzimumu līdztiesības plānā ir ietverti mērķi un pasākumi šādās jomās:

- Institucionālā dzimumu līdztiesības kultūra;
- Dzimumu līdztiesība zinātniskajā pētniecībā un mākslinieciskajā jaunradē;
- Dzimumu līdztiesība studiju un mācību procesā;
- Harmonija starp personīgo dzīvi un profesionālo karjeru.

LU Dzimumu līdztiesības plānu apstiprina ar LU rīkojumu uz 5 gadiem un, ņemot vērā ikgadējo izvērtējumu, to aktualizē katru gadu.

Latvijas Universitātes Dzimumu līdztiesības plāns (LUDzLP)

Dzimumu līdztiesības plāna stratēģiskās jomas:

1. Institucionālā dzimumu līdztiesības **kultūra**;
2. Dzimumu līdztiesība zinātniskajā **pētniecībā** un mākslinieciskajā **jaunradē**;
3. Dzimumu līdztiesība **studiju un mācību** procesā;
4. Harmonija starp privāto un **profesionālo dzīvi**

I. Institucionālā dzimumu līdztiesības kultūra				
Dzimumu līdztiesība lēmumu pieņemšanā Latvijas Universitātes (LU) procesos un sistēmās				
	Mērķis	Indikatori	Pasākumi	Ieviešana
	Darbības mērķa sasniegšanai	Panākumu indikatori	Rīcības mērķa sasniegšanai	Īstenotāji un atbildīgās LU struktūrvienības
1.	Iegūt atpazīstamību, ieviešot LU Dzimumu līdztiesības politiku	Dzimumu līdztiesības politikas ieviešana	<p>1.1. LU noteikumu pilnveide un pielāgošana LUDzLP īstenošanai</p> <p>1.2. Institucionālo pētījumu veikšana un datu vākšana par dzimumu līdztiesības jautājumiem</p> <p>1.3. Sadarbība ar sabiedriskajām un citām organizācijām, lai veicinātu un īstenotu LUDzLP</p> <p>1.4. Ieteikumi valsts nostādnēm dzimumu līdztiesības jautājumos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rektors • Prorektori • Zinātnes padomes • Senāts • Akadēmiskais departaments
2.	Attīstīt dzimumu vienlīdzības un dzimumu daudzveidības kultūru LU	Dzimumu līdztiesības procesa nepārtraukta attīstība un uzturēšana LU visās darbības jomās	<p>2.1. Procedūru izveidošana un noteikšana sistemātiskai kvantitatīvo un kvalitatīvo datu vākšanai par dzimumu līdztiesību LU</p> <p>2.2. Datu analīzē pamatota LU gada pārskatu un gada rīcības plānu sagatavošana</p>	<p>LU Dzimumu līdztiesības komiteja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Komunikācijas un inovāciju departaments • Studentu padome • Dekāni, departamentu,

			<p>2.3. Sistemātiska LUDzLP un pievienoto rīcības plānu īstenošanas uzraudzība un situācijas analīze pēc LU stratēģijas cikla beigām</p> <p>2.4. Iesaiste ar dzimumu līdztiesību saistītās ES organizācijās, platformās un profesionālajās organizācijās</p> <p>2.5. Uzlabot saziņu ar sabiedrību: organizēt izglītojošus pasākumus LU un ārpus tās</p>	<p>nodaļu vadītāji, direktori</p>
3.	<p>Izstrādāt nodarbinātības un karjeras attīstības plānu attiecībā uz dzimumu līdztiesību, nodrošinot vienlīdzīgas iespējas</p>	<p>Vienlīdzīgas iespējas dzimumu pārstāvībā LU pārvaldībā un struktūrvienībās</p>	<p>3.1. Pamatnostādņu izstrāde dzimumu pārstāvības jautājumu risināšanai darbā pieņemšanas procesos</p> <p>3.2. Vadlīniju par pieņemšanu darbā un paaugstināšanu amatā izstrādāšana</p> <p>3.3. Personāla atlases procesu uzraudzība, ierosinot turpmākas darbības iespējama dzimumu nevienlīdzības novēršanai</p>	<ul style="list-style-type: none"> • LU Dzimumu līdztiesības komiteja • Personālvadības departaments • Dekāni, departamentu, nodaļu vadītāji, direktori
4.	<p>Uzlabot studentu, akadēmiskā personāla un darbinieku informētību par dzimumu līdztiesību</p>	<p>Lielāka LU saimes informētība par dzimumu vienlīdzību un daudzveidību</p>	<p>4.1. Atsevišķu dzimumu līdztiesības jautājumu iekļaušana studentu, akadēmiskā personāla un darbinieku apmierinātības anketās</p> <p>4.2. Akadēmiskā personāla un darbinieku apmierinātības anketu atbilžu vākšana un apstrāde</p> <p>4.3. Uz datu analīzi balstītu rīcības plānu ierosināšana LU dzimumu līdztiesības politikas un prakses uzlabošanai</p>	<ul style="list-style-type: none"> • LU Dzimumu līdztiesības komiteja • Studentu padome

II. Dzimumu līdztiesība zinātniskajā pētniecībā un mākslinieciskajā jaunradē

Dzimumu līdztiesības stiprināšana pētniecībā un karjeras attīstībā LU

	Mērķis	Indikatori	Pasākumi	Ieviešana
	Darbības mērķa sasniegšanai	Panākumu indikatori	Rīcības mērķa sasniegšanai	Īstenotāji un atbildīgās LU struktūrvienības
1.	Veicināt dzimumu līdztiesību zinātniskajā darbā un mākslinieciskajā jaunradē	Dzimumu proporciju izlīdzināšanās pētniecībā un mākslinieciskajā jaunradē	<p>1.1. Mērķtiecīga pētniecības datu analīze par dzimumu proporciju: pētniecības finansējumā, rakstu (WoS un SCOPUS), grāmatu publicēšanā un mākslinieciskajā jaunradē; vadītāju īpatsvarā LU, pētniecības projektos; patentu pieteikumos</p> <p>1.2. Rīcības plānu ierosināšana, lai uzlabotu dzimumu līdztiesību pētniecībā</p> <p>1.3. Dzimumu līdztiesības ievērošana zinātnes un mākslas projektu vērtēšanas komiteju sastāvā</p>	<ul style="list-style-type: none"> • LU Dzimumu līdztiesības komiteja • LU Akadēmiskā bibliotēka un LU Bibliotēka • LU Stratēģijas komisija • Akadēmiskais departaments
2.	Paaugstināt sieviešu zinātnieču un mākslinieču ietekmi	Dzimumu vienlīdzīga pārstāvība (zinātnes un mākslas) pētniecības projektos un vadošos amatos	<p>2.1. Veicināt un īstenot kampaņas, kas uzsver sieviešu ieguldījumu pētniecībā, pētniecības grupās</p> <p>2.2. Veicināt un īstenot kampaņas, kas uzsver dzimumu daudzveidības ietekmi pētniecībā, pētnieku grupu rezultativitātē</p> <p>2.3. Mācības un semināri par karjeras attīstību (īpaši doktorantūras studijās)</p> <p>2.4. Talantīgu un veiksmīgas karjeras sieviešu profilu izveide un popularizēšana STEM jomās</p> <p>2.5. Talantīgu un veiksmīgas karjeras vīriešu profilu izveide un popularizēšana sociāli-humanitārās zinātnēs</p>	<ul style="list-style-type: none"> • LU Dzimumu līdztiesības komiteja • Akadēmiskais departaments • LU Doktorantūras skolas • LU Akadēmiskā bibliotēka un LU Bibliotēka
3.	Samazināt dzimumu pārstāvības atšķirības pētniecībā un inovācijā STEM – zinātnē, tehnoloģijā,	Vienlīdzīgas iespējas pārstāvībā STEM nozarēs, novēršot disproporcijas	3.1. Noskaidrot un analizēt iemeslus sieviešu nepietiekamai pārstāvībai un novērst šķēršļus viņu lielākai līdzdalībai zinātnes jomās, kurās viņas ir nepietiekami pārstāvētas	<ul style="list-style-type: none"> • LU Dzimumu līdztiesības komiteja • Doktorantūras skolas • Studentu padome • Karjeras centrs

	inženierzinātnēs un matemātikā		<p>3.2. Popularizēt STEM nozari, atbalstīt un veicināt sieviešu pārstāvību tajās jomās, kurās tās ir nepietiekami pārstāvētas</p> <p>3.3. Izglītojošas un motivējošas aktivitātes jomās, kurās sievietes ir nepietiekami pārstāvētas</p> <p>3.4. Izstrādāt un ieviest īpašas atbalsta programmas, lai veicinātu sievietes iesniegt pētniecības projektus STEM nozarēs</p>	
4.	Samazināt dzimumu atšķirības pētniecībā un inovācijā sociālo zinātņu, mākslas un humanitāro zinātņu jomā	Vienlīdzīgas iespējas pārstāvībā sociālajās un humanitārajās zinātnēs, novēršot disproporcijas	<p>4.1. Noskaidrot un analizēt iemeslus, kāpēc vīrieši nav līdzvērtīgi pārstāvēti, un novērst šķēršļus viņu lielākai līdzdalībai jomās, kurās viņi nav līdzvērtīgi pārstāvēti</p> <p>4.2. Popularizējošu un motivētu darbību veikšana, lai atbalstītu un veicinātu vīriešu pārstāvību jomās, kurās viņi ir tradicionāli mazāk pārstāvēti</p>	<ul style="list-style-type: none"> • LU Dzimumu līdztiesības komiteja • Zinātnes padomes
5.	Veicināt pētījumus par jautājumiem, kas saistīti ar dzimumu	Palielinās studentu darbu, zinātnisko publikāciju un mākslas darbu skaits, kas integrē dzimumu perspektīvu	<p>5.1. Ar dzimumu saistītas pētniecības definēšana zinātnē un mākslā un ar dzimumu saistītu tēmu pētniecība</p> <p>5.2. Doktorantūras apmācības (plānošanas kursi un semināri), kurās uzsvērtas dzimumu vienādas perspektīvas pētniecībā</p>	<ul style="list-style-type: none"> • LU Dzimumu līdztiesības komiteja • Akadēmiskais departaments • Doktorantūras skolas • Studentu padome

III. Dzimumu līdztiesība studiju procesā un apmācībā

Dzimumu perspektīvas integrēšana LU studiju programmās un zināšanu par dzimumu līdztiesību nodošana sabiedrībai

	Mērķis	Indikatori	Pasākumi	Ieviešana
	Darbības mērķa sasniegšanai	Panākumu indikatori	Rīcības mērķa sasniegšanai	Īstenotāji un atbildīgās LU struktūrvienības

1.	Dzimumu līdztiesības jautājumu integrēšana studiju programmās	Palielināts studiju kursu skaits, kas integrē dzimumu līdztiesības tēmas	<p>1.1. Pamatnostādņu izstrāde, akadēmiskā personāla un skolotāju semināru organizēšana par dzimumu līdztiesības un daudzveidības tēmu integrēšanu mācību programmās, kursu struktūrās un mācību metodēs</p> <p>1.2. Izstrādāti un ir pieejami profesionāli materiāli, kas piemēroti kursos visos akadēmiskos studiju līmeņos un ir pieejami absolventiem un mūžizglītības sistēmā</p> <p>1.3. Izstrādāt un apstiprināt īpašus studiju kursus mūžizglītības programmas studentiem par dzimumu līdztiesības tēmām</p>	<ul style="list-style-type: none"> • LU Dzimumu līdztiesības komiteja • Studiju programmu kvalitātes novērtēšanas komisija • Akadēmiskais departaments
2.	Izglītošana par vardarbības sekām un ar dzimumu saistītas vardarbības ietekmi	Informācijas pieejamība – vairāk informatīvu un izglītojošu materiālu sabiedrībai par jautājumiem, kas saistīti ar vardarbību dzimuma dēļ	<p>2.1. Pastāvīgi izstrādāt, publicēt un izplatīt zinātniski pamatotus informatīvus materiālus par vardarbības novēršanu pret sievietēm/vīriešiem un ģimenē</p> <p>2.2. Mūžizglītības kursu izstrāde un īstenošana attiecībā uz dzimumu līdztiesību izglītības iestādēs skolotājiem pirmsskolās, sākumskolās, pamatskolās un vidusskolās</p>	<ul style="list-style-type: none"> • LU Dzimumu līdztiesības komiteja • LU Studiju programmu padome • Mūžizglītības centrs

IV. Harmonija starp privāto un profesionālo dzīvi

Dzīves un darba kvalitātes uzlabošana LU

	Mērķis	Indikatori	Pasākumi	Ieviešana
	Darbības mērķa sasniegšanai	Panākumu indikatori	Rīcības mērķa sasniegšanai	Īstenotāji un atbildīgās LU struktūrvienības
1.	Darba vide, kas ļauj līdzsvarot profesionālos pienākumus un privāto dzīvi	Uzlabots darbinieku apmierinātības rādītājs par darba vidi	<p>1.1. Izstrādāta un ieviesta dzimumu līdztiesības jautājumu iekļaušana LU politikā un regulāra pārvaldība</p> <p>1.2. Izstrādāt un ieviest vadlīnijas klātienē sapulču laika plānošanai, lai līdzsvarotu profesionālos pienākumus un privāto dzīvi</p> <p>1.3. Ieviest elastīgu darba laiku un elastīgu darba apstākļus LU, kur tas ir iespējams</p>	<ul style="list-style-type: none"> • LU Dzimumu līdztiesības komiteja • Inovāciju centrs • Dekāni, departamentu, nodaļu vadītāji, direktori

			<p>1.4. Uzlabot komunikāciju un komandas darbu darba vidē</p> <p>1.5. Īstenot divvirzienu darbinieku un vadītāju novērtējumus, lai ātri un efektīvi noteiktu problēmas un tās operatīvi risinātu</p>	
2.	Izstrādāt pakalpojumu un atbalsta sistēmas, kas nodrošina līdztiesību karjeras attīstībā sievietēm un vīriešiem	Vairāk pakalpojumu, kas nodrošina dzimumu līdztiesību karjeras attīstībā	<p>2.1. Pakalpojumi, kas uzlabo dzīves un darba kvalitāti (piemēram, ģimenes locekļu aprūpes pakalpojumi, vasaras nometnes bērniem u.tml.)</p> <p>2.2. Nodrošināt, ka vīriešiem un sievietēm, kas saņem bērna kopšanas atvaļinājumu, tiek sniegta nepieciešamā informācija par LU pieejamajiem pakalpojumiem</p> <p>2.3. Ieviest caurredzamu sistēmu izcilības izcelšanai, atalgošanai un LU saimes informēšanas organizēšanai darbiniekiem</p> <p>2.4. Veicināt un analizēt sieviešu un vīriešu uzņēmējdarbības idejas un sniegt atbalstu uzņēmējdarbības jomā</p>	<ul style="list-style-type: none"> • LU Dzimumu līdztiesības komiteja • LU Studiju programmu padome • Inovāciju centrs • Biznesa inkubators • Dekāni, departamentu, nodaļu vadītāji, direktori
3.	Nodrošināt, lai LU būtu droša vide, kas ir brīva no seksuālas uzmākšanās un dzimumu diskriminācijas	Labas prakses veicināšana, lai veicinātu atklātu runu un samazinātu seksuālas uzmākšanās un dzimumu diskriminācijas gadījumus	<p>3.1. Politikas izstrāde un paziņojumi presei par LU nostāju, ka visi seksuālas uzmākšanās un dzimumu diskriminācijas veidi ir nosodāmi</p> <p>3.2. Izstrādāt un ieviest visaptverošu kārtību par ziņošanu un rīcību saistībā ar seksuālas uzmākšanās un dzimumu diskriminācijas gadījumiem</p> <p>3.3. Psiholoģiska atbalsta nodrošināšana seksuālas uzmākšanās un dzimumu diskriminācijas upuriem</p> <p>3.4. Izveidot izglītojošus materiālus, lai palielinātu izpratni par ar dzimumu saistītu neobjektivitāti un cīnītos pret seksisma un naida runu</p>	<ul style="list-style-type: none"> • LU Dzimumu līdztiesības komiteja • LU Akadēmiskās ētikas komisija • Dekāni, departamentu, nodaļu vadītāji, direktori
4.	Atbalsta iespēju daudzveidība neatkarīgi no seksuālās orientācijas	Papildu institucionālā politika un prakse	4.1. Dzimumu līdztiesības konteksta politikas paziņojumi presei par LU nostāju, nosodot visa veida diskrimināciju	<ul style="list-style-type: none"> • LU Dzimumu līdztiesības komiteja • Studentu padome • Dekāni, departamentu,

			4.2. Izveidot psiholoģiskā atbalsta sistēmas darbiniekiem un studentiem neatkarīgi no to dzimuma vai seksuālās orientācijas	nodaļu vadītāji, direktori
--	--	--	---	-------------------------------

Plāna izpildes uzraudzība un novērtēšana

Latvijas Universitātes Dzimumu līdztiesības plāna virzība un process tiek regulāri uzraudzīts un novērtēts Latvijas Universitātes vadībā, un rektors par plāna izpildi un plāna pārskatīšanu ziņo vismaz vienu reizi gadā Latvijas Universitātes Senātam un informē Latvijas Universitātes Padomi.

Literatūra un avoti

1. European Institute for Gender Equality (EIGE). 2016a. Gender in research. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
2. European Institute for Gender Equality (EIGE). 2016b. Gender equality in academia and research GEAR tool. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
3. European Commission (EC). 2012. Communication on ‘A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth’, COM(2012) 392.