**Plāns sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai**

**2021.-2025.gadam**

Vidzemes Augstskolas (turpmāk – ViA) plāna sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai 2021.-2025.gadam (turpmāk – Plāns) mērķis ir nodrošināt integrētu un mērķtiecīgu politiku, kas sekmē sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju īstenošanu ViA.

Plāna izstrādē ņemti vērā šādi dokumenti:

* Nacionālais attīstības plāns 2021.-2027.gadam[[1]](#footnote-1);
* EK Dzimumu līdztiesības stratēģija 2020.-2025.gadam[[2]](#footnote-2);
* ES Padomes secinājumi “Samazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību: galvenās politikas jomas un pasākumi”[[3]](#footnote-3);
* ANO Sieviešu tiesību veicināšanas institūcijas “UN Women” Stratēģija sieviešu ar invaliditāti tiesību veicināšanai[[4]](#footnote-4) un Stratēģija jaunatnes iesaistei dzimumu līdztiesības veicināšanā[[5]](#footnote-5);
* UNESCO Dzimumu līdztiesības plāns 2014.-2021.gadam[[6]](#footnote-6).

ViA ir salīdzinoši viegli ievērot gan dzimumu, gan sociālo daudzveidību. Attiecībā uz pētnieku darba izvēli ViA turpinās aktīvu dzimumu līdztiesības pārvaldības politiku. ViA atbalsta Eiropas Komisijas līguma 141. panta 3. punktu, īpašu uzmanību pievēršot vīriešu un sieviešu darbinieku aizsardzībai, tostarp vecāku tiesībām un ģimenes dzīvei. ViA komanda mudinās vīriešus un sievietes piedalīties pētniecības projektu īstenošanā, nodrošinot vienlīdzīgu piekļuvi un iespējas. Ne pētniecības projektu dalībnieki, ne mērķauditorijas netiks šķirotas ne pēc dzimuma, ne pēc sociālā statusa. Organizējot pasākumus, tiks ievērots vienlīdzības princips. Komunikācijas darbības tiks īstenotas neatkarīgi no auditorijas juridiskā statusa, dzimuma, ienākumu līmeņa, reliģiskās pārliecības, seksuālās orientācijas, pieredzes utt.

Plānu paredzēts īstenot četros posmos, sk. 1.tabulu.

*1.tabula.* ***Plāna īstenošanas grafiks***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Nr.* | *Nosaukums* | *Darbību apraksts* | *Īstenošanas termiņš* |
| 1. | Plāna sagatavošanas fāze | Datu izpēte un analīze | 2021.gada 15.novembris |
| 2. | Plāna izstrādes fāze | Komunikācijas plāna izveide, kas demonstrē, kā apzināti uzturēt un veicināt dzimumu līdztiesību | 2022.gada 31.janvāris |
| 3. | Īstenošanas fāze | Komunikācijas pasākumi | 2023.gada 31.janvāris |
| 4. | Īstenošanas uzraudzība | Aptaujas, intervijas, datu izpēte un analīze | 2025.gada 31.decembris |

Plāna pasākumu un rezultatīvo rādītāju definēšanā primāri ticis vērtēts, vai to īstenošanu un sasniegto rezultātu novērtēšanu iespējams nodrošināt piecu gadu periodā, vienlaikus ņemot vērā arī ViA darbinieku, kas strādās pie Plāna īstenošanas, darba slodzi. Ar Plāna starpniecību iecerēts risināt tikai aktuālākos izaicinājumus, kā pamatojumu izvēloties stereotipu un aizspriedumu mazināšanu darbā un izglītībā.

Plāna mērķis un tajā paredzētās aktivitātes paredz nediskriminācijas principa ievērošanu vīriešiem un sievietēm visā plāna izpildes laikā. Neatkarīgi no dzimuma būs vienādas iespējas piedalīties plāna aktivitātēs. Plānā sasniegto rezultātu indikatoros tiks apkopoti dati par sievietēm un vīriešiem.

**1.plāna posms. Sagatavošanas fāze**

Plāna sagatavošanas fāzi paredzēts noslēgt **2021.gada 15.novembrī**, apkopojot informāciju un datus.

ViA sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanas stratēģija paredz to, ka ViA darbinieki tiek pieņemti darbā un studenti tiek uzņemti studējošo skaitā, ievērojot dzimumneitrālu politiku. Izsludinot vakanci, sludinājumā dzimums netiek noteikts (to nepieļauj arī Latvijas Republikas normatīvie akti); izvērtējot pieteikumus, notiek dzimumneitrāla vērtēšana. Darbinieku darba samaksa ir atkarīga no atbildības līmeņa un tiek noteikta saskaņā ar Darba samaksas nolikumu. ViA piešķir līdzvērtīgas un vienlīdzīgas iespējas vīriešiem un sievietēm ieņemt amatus (tajā skaitā vadošus amatus), kā arī strādāt pētniecībā.

Veidojot pētnieciskās komandas projektu ietvaros, tiek ievērots dzimumu līdztiesības nosacījums. Slodzes projektos tiek noteiktas, ņemot vērā projektā nepieciešamo darba apjomu, nevis dzimumu.

 Slodzes akadēmiskajam personālam tiek noteiktas atkarībā no studiju kursam nepieciešamā kredītpunktu apmēra, nevis dzimuma. Slodzes administrācijā tiek noteiktas amatam, nevis dzimumam. Uz administratīviem amatiem ViA vairāk pretendē sievietes, uz saimnieciskajiem amatiem vairāk piesakās sievietes pensijas vecumā (piemēram, apkopējas, garderobistes).

Bērna kopšanas atvaļinājumus ViA izmanto pārsvarā sievietes. Vīrieši aktīvi izmanto 10 dienu atvaļinājumu, kas piešķirts tēvam sakarā ar bērna piedzimšanu. Valsts noteikto ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu darbiniekiem, kuru aprūpē ir bērni, izmanto gan vīrieši, gan sievietes (vīrieši biežāk par to aizmirst, taču labprāt izmanto pēc administrācijas atgādinājuma).

Apkopotus datus par ViA personālu un studējošajiem sk. 2. un 3.tabulā.

*2.tabula. Dati par ViA personālu dzimumu līdztiesības kontekstā (uz 01.10.2021.)*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | *sievietes %* | *vīrieši %* |
| Darbinieki ViA | 70,3 | 29,7 |
| Akadēmiskais un zinātniskais personāls | 60,3 | 39,7 |
| *t.sk. ar doktora grādu* | 56,8 | 43,2 |
| Kopā akadēmisko un zinātnsko amatu vietas | 58,5 | 41,5 |
| *t.sk.:* |   |   |
| *profesori* | 66,7 | 33,3 |
| *asociētie profesori* | 37,5 | 62,5 |
| *docenti* | 63,6 | 36,4 |
| *lektori* | 72,7 | 27,3 |
| *vadošie pētnieki* | 45,5 | 54,5 |
| *pētnieki* | 60 | 40 |
| *zinātniskie asistenti* | 50 | 50 |
| ViA vadība: |   |   |
| *rektors* | 0 | 100 |
| *prorektori* | 66,7 | 33,3 |
| *dekāni* | 50 | 50 |
| *institūta direktori* | 100 | 0 |
| Administrācija un saimnieciskais personāls | 81,7 | 18,3 |
| *t.sk. studiju virzienu direktori/vietnieki/ programmu direktori* | 60 | 40 |
| *struktūrgrupu vadītāji* | 85,7 | 14,3 |
| Viesdocētāji (uz 30.03.2021.) | 47,4 | 52,6 |
| *t.sk. ārzemnieki* | 58,8 | 41,2 |
| 2021.g. pārtraukuši darbu ViA | 45,5 | 54,5 |
| ViA Studentu apvienība: |   |   |
| *Valdes prezidents* | 100 | 0 |
| *virzienu vadītāji* | 66,7 | 33,3 |
| Senāts | 66,7 | 33,3 |
| Satversme | 60 | 40 |

*3.tabula. Dati par ViA studējošajiem dzimumu līdztiesības kontekstā (uz 30.03.2021.)*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | *sievietes %* | *vīrieši %* |
| Aktīvie studenti | 49,5 | 50,5 |
| Absolventi (2002.-2021.) | 65 | 35 |
| Eksmatrikulēti bez grāda (2002.-2021.) | 46,3 | 53,7 |
|  |  |  |
| Aktīvie studenti | Sievietes | Vīrieši |
| Pirmā līmeņa programmas | 16,7 | 83,3 |
| Bakalaura līmeņa programmas | 49,7 | 50,3 |
| Maģistra līmeņa programmas | 67,6 | 32,4 |
| Doktora līmeņa programmas | 50 | 50 |

**2.plāna posms. Plāna izstrādes fāze**

Plāna izstrādes fāzi plānots noslēgt 2021.gada 31.decembrī. Tā tiks izstrādāta apraksta formā, pievienojot pasākumu laika grafiku, sk. 4.tabulu.

*4.tabula. Plāna pasākumu projekts un laika grafiks*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Tēma | Darbības  | Rezultatīvais rādītājs | Atbildīgās personas | Īstenošanas termiņš |
| 1. Stereotipu mazināšana attiecībā uz sievietēm un vīriešiem piemērotām profesijām  | 1.1. Vēstnieku vizītes skolās: piedalās abu dzimumu pārstāvji, akcentē dzimumu līdztiesības iespējas studijās un lauž stereotipus par studiju programmām | Palielinās studējošo vīriešu skaits SZF un sieviešu IF par 5 % | Mārketinga grupa  | 2022.- 2023.  |
|  | 1.2. Darba sludinājumos uz administratīvo un akadēmiskiem amatiem norāda abus dzimumus | Pa 3 % izlīdzinās dzimumu proporcijas sadalījums administratīvajos un akadēmiskajos amatos | Juriste -personāla speciāliste | 2022.-2023. |
|  | 1.3. Sociālo tīklu un citu aktivitāšu kampaņa par stereotipu laušanu profesijās, izmantojot absolventu pieredzes stāstus  | Palielinās studējošo vīriešu skaits SZF un sieviešu IF par 5 % | Mārketinga grupa  | 2022.-2023.  |
| 2. Stereotipu mazināšana par zinātņu nozarēm un dzimumu | Sociālo tīklu kampaņa, laužot stereotipus par dažādām zinātņu nozarēm un dzimumu. Balstīta uz HESPI un SSII institūtu pētniekiem  | Izlīdzinās dzimumu procentuāla attiecība ViA pētnieciskajos institūtos Dati uz 15.10.2021 No ievēlētā pētnieciskā personāla SSII: 12 vīrieši / 8 sievietesHESPI: 10 vīrieši / 20 sievietes | Mārketinga grupa un institūtu vadība  | 2022.-2023. gads  |
| 3. Studentu (vīriešu) maģistrantu piesaiste  | Pieredzes stāsti sociālajos tīklos un citos kanālos ar studentiem (maģistriem un absolventiem, vīriešiem)  | Palielinās par 10% studējošo vīriešu maģistrantu skaits  | Mārketinga grupa sadarbībā ar studiju virzienu direktoriem | 2022.-2023. gads |
| 4. Dzimuma līdzsvara panākšana Vidzemes Augstskolas vēlētās institūcijās  | Nolikumu pārskatīšana, ieviešot dzimumu kvotas | Proporcija starp dzimumiem nepārsniedz 20%  | Juriste -personāla speciāliste | 2023. |
| 5. Dzimuma līdzsvara stiprināšana akadēmiskajam personālam ar doktora grādu | Veicināt vīriešu kārtas pārstāvjus studēt doktorantūrā un to absolvēt | Proporcija starp dzimumiem nepārsniedz 20% | Vidzemes Augstskolas vadība | 2024. |

**3.plāna posms. Īstenošanas fāze**

Šajā plāna posmā paredzēti komunikācijas pasākumi un darbību īstenošana saskaņā ar 4.tabulā atspoguļoto aktivitāšu projektu, kas vēl tiks papildināts līdz plāna izstrādes perioda beigām. Īstenošanas fāzi paredzēts noslēgt 2025.gada 31.janvārī.

**4.plāna posms. Īstenošanas uzraudzība**

Pēdējā plāna posmā paredzēts veikt aptaujas, intervijas, datu izpēti un analīzi. Datu un secinājumu apkopošanas termiņš ir 2025.gada 31.decembris.

Atbildīgās personas par plāna īstenošanas gala atskaiti: zinātnisko projektu vadītājs un pasākumu organizators.

*Dokumenta projektu sagatavojuši:*

*I.Gintere*

*A.Šomase*

*I.Ābols*

1. *NAP 2021.-2027.gadam.*

Pieejams: <https://www.pkc.gov.lv/sites/default/files/inline-files/NAP2027galaredakcija.pdf> [↑](#footnote-ref-1)
2. *Paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Savienība, kurā valda līdztiesība: dzimumu līdztiesības stratēģija 2020.-2025.gadam”.* EK. 05.03.2020., COM/2020/152 final.

Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:52020DC0152>. [↑](#footnote-ref-2)
3. *Samazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību: galvenās politikas jomas un pasākumi*. ES Padome. 13.06.2019. Pieejams: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10349-2019-INIT/lv/pdf>. [↑](#footnote-ref-3)
4. *Strategy “The Empowerment of Women and girls with disabilities: towards full and effective participation and gender equality”.* UNW. 2018. Pieejama: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/empowerment-of-women-and-girls-with-disabilities-en.pdf?la=en&vs=3504> [↑](#footnote-ref-4)
5. *Youth Leap into Gender Equality. UN Women’s youth and gender equality strategy: Empowered young women as partners in achieving gender equality.* UNW. 2017. Pieejams: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2017/youth-leap-into-gender-equality.pdf?la=en&vs=5054> [↑](#footnote-ref-5)
6. *Priority Gender Equality Action Plan 2014-2021.* UNESCO. 2019.

Pieejams: [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000370905](https://unesdoc.unesco.org/ark%3A/48223/pf0000370905). [↑](#footnote-ref-6)