

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 politikā¹.

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 pasauli².

Eiropas Padomes Dzimumu līdztiesības stratēģija 2024–2029 tika pieņemta 2024. gadā. Tā tieši attiecas uz daudziem ANO Ilgtspējīgas attīstības mērķa Nr. 5 (“Panākt dzimumu līdztiesību un dot iespējas visām sievietēm un meitenēm”) mērķiem, tostarp uz cilvēka cieņu un cīņu pret dzimumu nevienlīdzību, sieviešu pilnīgas līdzdalības veicināšanu sabiedrībā, nepieciešamību nodrošināt taisnīgas tiesu sistēmas pieejamību visiem un nepieciešamību sadarboties partnerībās. Arī ANO Ilgtspējīgas attīstības mērķis Nr. 16 (miers, taisnīgums un spēcīgas institūcijas) ir būtisks Eiropas Padomes darbam dzimumu līdztiesības jomā, jo tas

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>

paredz nodrošināt “taisnīgas tiesas pieejamību visiem”. Jaunajai stratēģijai ir nozīme arī citu ilgtspējīgas attīstības mērķu ietvaros noteiktajiem dzimumu līdztiesības aspektiem.

Jaunās stratēģijas vispārējais mērķis ir panākt efektīvu dzimumu līdztiesības īstenošanu un nodrošināt sieviešu un vīriešu iespēju pilnveidi Eiropas Padomes dalībvalstīs, atbalstot esošo standartu ieviešanu un stiprinot Eiropas Padomes mantojumu dzimumu līdztiesības jomā, ievērojot Dzimumu līdztiesības komisijas vadlīnijas.

Laika posmā no 2024. līdz 2029. gadam uzmanība tiks pievērsta sešām stratēģiskajām jomām:

- dzimumu stereotipu un seksisma novēršana un apkarošana;
- vardarbības pret sievietēm un meitenēm un vardarbības ģimenē novēršana un apkarošana;
- vienlīdzīgas piekļuves tiesu sistēmai nodrošināšana sievietēm un meitenēm;
- līdzsvarotas sieviešu un vīriešu līdzdalības nodrošināšana politiskajā, sabiedriskajā, sociālajā un ekonomiskajā dzīvē;
- sieviešu iespēju pilnveides un dzimumu līdztiesības nodrošināšana saistībā ar globāliem un ģeopolitiskiem izaicinājumiem;
- dzimumu līdztiesības integrēšana un starpsektorālas pieejas iekļaušana visās politikās un pasākumos³.

Lai gan atsevišķs rīcības plāns nav izdots, pašā stratēģijas dokumentā ir detalizēti aprakstīti pasākumi un darbības, kas jāveic, lai sasniegtu tā sešus stratēģiskos mērķus.

Latvija ir pieņēmusi iepriekš minēto politiku. Labklājības ministrija plāno īstenot mērķtiecīgus pasākumus, lai sekmētu sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju īstenošanu. Mērķa sasniegšanai tiek izvirzīti trīs rīcības virzieni - sieviešu un vīriešu vienlīdzīgas tiesības un iespējas darba tirgū un izglītībā, ar dzimumu saistītu negatīvu stereotipu mazināšana un dzimumu līdztiesības principa integrēšana politikas plānošanas procesos. To paredz “Plāns sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai 2024.-2027. gadam”. Ar Plāna starpniecību tiek risināti visaktuālākie izaicinājumi, kā pamatjomas izvēloties stereotipu un aizspriedumu mazināšanu dažādās jomās, bet īpaši darba tirgū un izglītībā⁴.

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 uzsvaru 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.

³ Council of Europe (2024) Gender Equality Strategy 2024-2029. Izgūts 2025. gada 18. februārī no <https://rm.coe.int/prems-073024-gbr-2573-gender-equality-strategy-2024-29-txt-web-a5-2756/1680afc66a>

⁴ Labklājības Ministrija (2024) Valdība apstiprina plānu sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai. Izgūts 2025.gada 18. februārī no <https://www.lm.gov.lv/jaunums/valdiba-apstiprina-planu-sieviesu-un-viriesu-vienlidzigu-tiesibu-un-iespeju-veicinasanai>

EKA dzimumu līdztiesības politikas principi

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

Darba un studiju vide

EKA nesēn pārcēlusies uz jaunu ēku, un telpas ir nesēn renovētas. Īpašs uzsvars 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 mācītspēku amata vietu ir nepilnas slodzes un ļauj darbiniekiem optimizēt savu laiku, ieskaitot viņu personīgās dzīves vajadzības.

Vienlīdzīga 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

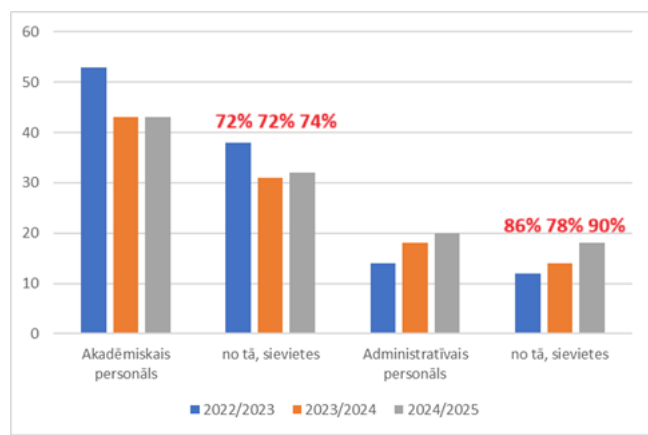
Galveno atbildību par dzimumu līdztiesības pasākumiem uzņemas Studiju un attīstības prorektors. Pasākumos ietilpst:

- 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.

Pētījumā tika apkopoti pēdējo trīs akadēmisko gadu rādītāji gan akadēmiskām gan arī administratīvām personālam. Rezultāti ir sniegti 1. attēlā.

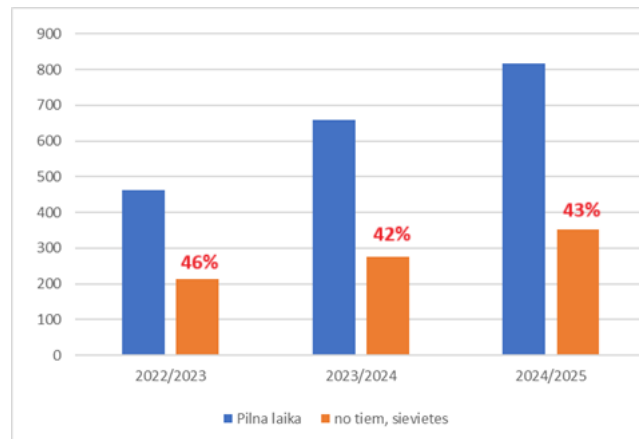


1. attēls. EKA personāla dzimumu sadalījums 2022. – 2025. akadēmiskajos gados.

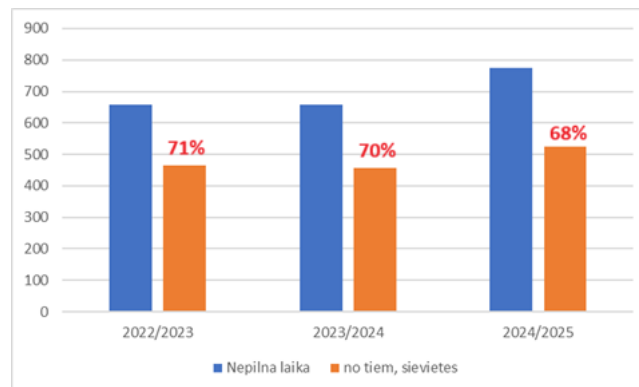
- Akadēmiskā personāla skaits ir samazinājies par 19% 2023./2024. gadā, bet saglabājies stabils 2024./2025. gadā. Savukārt, administratīvā personāla skaits ir būtiski pieaudzis, kopumā palielinoties par 43% no 2022. līdz 2025. gadam.
- Sieviešu īpatsvars akadēmiskajā personālā nedaudz pieauga no 72% līdz 74%.

- Administratīvajā personālā sieviešu īpatsvars vispirms samazinājās līdz 78% (2023./2024. gads), bet pēc tam pieauga līdz 90% (2024./2025.gads).

Tātad akadēmiskā personāla samazinājums ir noticis, taču sieviešu īpatsvars tajā paliek augsts, savukārt administratīvais personāla skaits ir pieaudzis, īpaši pieaugot sieviešu skaitam tajā.



2. **Attēls.** EKA Pilna laika studentu dzimumu sadalījums trīs secīgos akadēmiskajos gados. Stabiņi atspoguļo studentu skaitu. Parādīts studentu skaits procentos.



3. **Attēls.** EKA nepilna laika studentu dzimumu sadalījums trīs secīgos akadēmiskajos gados. Stabiņi atspoguļo studentu skaitu. Parādīts studentu skaits procentos.

Saskaņā ar statistikas datiem par trim pēdējiem akadēmiskajiem gadiem, pilna laika studijās sieviešu īpatsvars sākotnēji bija 46 % (2022/2023), samazinājās līdz 42% (2023/2024), bet pēc tam nedaudz pieauga līdz 43% (2024/2025). Lai gan absolūtais sieviešu skaits ir pieaudzis, viņu proporcija starp pilna laika studentiem ir samērā stabila, svārstoties ap 40–46%. Nepilna laika studijās sieviešu īpatsvars sākotnēji bija 71% (2022/2023), tad nedaudz samazinājās līdz 69% (2023/2024) un turpināja kristies līdz 68% (2024/2025). Tas norāda uz tendenci, ka nepilna laika studijās vīriešu īpatsvars pakāpeniski palielinās. Secinot, varam teikt sekojošo: pilna laika studijās sieviešu skaits absolūtos skaitļos pieaug straujāk, tomēr to procentuālā daļa svārstās. Tikmēr nepilna laika studijās sieviešu īpatsvars pakāpeniski samazinās, norādot uz to, ka šis studiju formāts kļūst populārāks arī vīriešu vidū.

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 | 2022/2023 | | | | 2023/2024 | | | | 2024/2025 | | | |
|--------------------------------|---|---------------|--------------|-------------|--------------|---------------|--------------|-------------|--------------|---------------|--------------|-------------|--------------|
| | | 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 | 29 | 52 | 7 | 57 | 25 | 56 | 4 | 50 | 27 | 56 | 2 | 50 |
| | Pasākumu organizēšana | 5 | 100 | 1 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Mārketings | 6 | 83 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Profesionālā bakalaura studiju | Interjera dizains | 38 | 95 | 51 | 90 | 44 | 98 | 52 | 94 | 43 | 95 | 54 | 100 |
| | Grāmatvedība un audits | 62 | 92 | 2 | 100 | 54 | 93 | 0 | 0 | 9 | 100 | 0 | 0 |
| | Kultūras vadība | 59 | 88 | 41 | 88 | 57 | 86 | 35 | 91 | 62 | 90 | 37 | 86 |
| | Informācijas tehnoloģijas (programmēšana) | 88 | 26 | 22 | 14 | 77 | 31 | 39 | 15 | 94 | 28 | 61 | 15 |
| | Datorspēļu dizains un grafika | 44 | 43 | 81 | 47 | 37 | 41 | 115 | 54 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Bakalaura studiju programmas | Vadības zinības | 110 | 72 | 97 | 25 | 116 | 67 | 91 | 20 | 136 | 68 | 80 | 24 |
| | Biznesa ekonomika | 49 | 76 | 5 | 0 | 40 | 60 | 21 | 0 | 51 | 61 | 34 | 9 |
| | Tiesību zinātne | 129 | 81 | 9 | 78 | 121 | 76 | 0 | 0 | 146 | 73 | 5 | 80 |
| | Mārketings | 40 | 80 | 8 | 63 | 85 | 81 | 38 | 42 | 120 | 78 | 77 | 49 |
| | Grāmatvedība un finanšu vadība | | | | | | | | | 39 | 92 | 0 | 0 |
| | Datorspēļu dizains | | | | | | | | | 47 | 36 | 121 | 54 |
| Maģistra studiju programmas | Biznesa vadība | n/a | n/a | 108 | 25 | n/a | n/a | 203 | 28 | n/a | n/a | 262 | 32 |
| | Aprites ekonomika un sociālā uzņēmējdarbība | n/a | n/a | 10 | 60 | n/a | n/a | 16 | 31 | n/a | n/a | 27 | 44 |
| | Zīmola dizains | n/a | n/a | 4 | 75 | n/a | n/a | 19 | 79 | n/a | n/a | 16 | 94 |
| | Starptautisko kultūras projektu vadība | n/a | n/a | 16 | 69 | n/a | n/a | 27 | 48 | n/a | n/a | 42 | 38 |

1.tabulas dati liecina, ka lielākajā daļā EKA studiju programmu dominē viens no dzimumiem. Tikai dažas programmas, piemēram, "Starptautiskā tirdzniecība un loģistika", saglabā līdzsvarotu dzimumu sadalījumu ar sieviešu īpatsvaru ap 50-57% gan nepilna, gan pilna laika studijās.

Lielākā daļa studiju programmu ir īpaši pieprasītas sieviešu vidū. "Interjera dizains", "Grāmatvedība un audīts", "Kultūras vadība" un "Tiesību zinātne" saglabā augstu sieviešu īpatsvaru, kas pārsniedz 80–95%. Sevišķi izteikts sieviešu pārsvars ir "Interjera dizainā", kur sieviešu īpatsvars 2024/2025. gadā sasniedz 100%.

Savukārt "Informācijas tehnoloģijas (programmēšana)" un "Datorspēļu dizains un grafika" ir programmas, kurās dominē vīriešu studenti. "Informācijas tehnoloģijās" sieviešu īpatsvars saglabājas ļoti zems (26–31% nepilna laika studijās un 14–15% pilna laika studijās). "Datorspēļu dizains un grafika" 2024/2025. gadā vairs nav pieejams pilna un nepilna laika studijās.

Interesanta tendence novērojama "Vadības zinību" un "Biznesa ekonomikas" programmās – nepilna laika studijās pārsvarā studē sievietes (60–76% "Biznesa ekonomika" un 67-72% "Vadības zinības"), bet pilna laika studijās šis īpatsvars samazinās līdz 0–25%.

Maģistra studiju līmenī "Biznesa vadība" ir vispieprasītākā programma, un tajā dominē vīrieši (sieviešu īpatsvars 2024/2025. gadā pilnā laikā ir tikai 32%). "Aprites ekonomikas" programmā studējošo sieviešu īpatsvars kopskaitā ir samazinājies, 2024/2025. gadā sasniedzot 44%, savukārt "Zīmola dizains" piesaista lielāku sieviešu skaitu (94%).

Šo novērojumu iespējams izskaidrot ar starptautisko studentu dzimuma dinamiku, jo lielākā daļa pilna laika ārzemju studentu ir vīrieši, kā arī ar nozares specifiku, kas tradicionāli saista noteiktu dzimumu studentus.

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 līdztiesības 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 | Reizi gadā | Mērķis ir informēt par EKA dzimumu līdztiesības politiku, plāniem un sasniegtajiem | - Visi darbinieki ir informēti par EKA |

| Pasākums | Biežums/ termiņš | Apraksts | Paredzamais rezultāts |
|--|---------------------|---|---|
| semināri EKA darbiniekiem (akadēmiskajam un administratīvajam personālam) | | <p>rezultātiem un paaugstināt informētību un izglītot 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 diskrimināciju no saviem līdzbiedriem.</p> <p>Semināra formātam jābūt interaktīvam, lai veicinātu dalībnieku aktīvu iesaistīšanos.</p> | <p>dzimumu līdztiesības pasākumiem un saprot to nozīmi.</p> <p>- Darbinieki guvuši vispārēju pārskatu un praktiskus līdzekļus, lai noteiktu diskrimināciju un rīkotos, lai to mazinātu.</p> |
| Informatīvais seminārs pirmkursniekiem pirms studiju uzsākšanas | Reizi gadā | <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> |
| Ar dzimumu līdztiesību saistītās informācijas atspoguļošana EKA tīmekļa vietnē | 2025.gada februāris | <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 atbilstošu rīcību.</p> | <p>- Viegli pieejama un aktuāla informācija par EKA dzimumu līdztiesības aktivitātēm.</p> <p>- Kalpo kā atbalsta materiāls iepriekš aprakstītajiem izglītojošajiem semināriem.</p> |
| Statistikas datu pārraudzīšana un tendenču analīze | Reizi gadā | Datus par dzimumu sadalījumu darbinieku un studentu vidū analizē katru gadu. | <p>- Ziņojuma sagatavošana.</p> <p>- Datu analīze tiek veikta saskaņā ar apstiprināto rīcības plānu, lai nodrošinātu aktuālo lēmumu efektivitāti.</p> |