

SENĀTA LĒMUMS

RTU Senāta 2021. gada 27. decembra Senāta sēde (protokola Nr. 658)

Par Rīgas Tehniskās universitātes

Dzimumu līdztiesības plāna 2021.–2025. gadam apstiprināšanu

RTU Senāts nolemj apstiprināt RTU Dzimumu līdztiesības plānu 2021.–2025. gadam.

Rīgas Tehniskās universitātes

Dzimumu līdztiesības plāns 2021.–2025. gadam

Rīgas Tehniskās universitātes (turpmāk – RTU) Dzimumu līdztiesības plāna mērķis ir nodrošināt integrētu, mērķtiecīgu un efektīvu rīcību, kas sekmē sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju īstenošanu Rīgas Tehniskajā universitātē. Plāns nosaka universitātes mērķus dzimuma līdztiesības nodrošināšanas prioritārajās jomās, kā arī šo mērķu sasniegšanai veicamos uzdevumus un to izpildes termiņus. Aktivitāšu īstenošanai laika posms ir no 2021. līdz 2025. gadam.

RTU dzimumu līdztiesības plāns tiek īstenots saskaņā ar RTU dažādības, vienlīdzības un iekļaušanas politiku, un tiek uzturēts un aktualizēts RTU dažādības, vienlīdzības un iekļaušanas politikas ietvaros.

RTU Dzimumu līdztiesības plāna prioritāšu un rīcības virzienu izvēle ir saistīta ar dažādos starptautiskos dokumentos akcentētajiem izaicinājumiem sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanā, jo īpaši ar EK Dzimumu līdztiesības stratēģiju 2020.-2025.gadam, Eiropas Padomes dzimumu līdztiesības stratēģiju 2018.-2023.gadam un Pētniecības un inovācijas pamatprogrammas “Apvārsnis Eiropa 2021.-2027. gadam” atbilstības kritērijiem, Ministru kabineta rīkojumam Nr. 578 “Par Plānu sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai 2021.-2023. gadam”.

Ar jēdzienu “struktūrvienību” šī plāna ietvaros tiek saprasts fakultāte un administrācija.

Par plāna izpildes uzraudzību un aktualizēšanu atbildīga ir RTU Personāla nodaļa, iesaistot Studiju prorektora dienestu, Zinātņu prorektora dienestu un fakultātes.

Personāla nodaļa katru gadu decembrī sastāda pārskata ziņojumu un iesniedz apstiprināšanai rektoram. Pēc pārskata apstiprināšanas ziņojums tiek publicēts RTU mājaslapā.

Dzimumu līdztiesības prioritārās jomas:

1. dzimumu līdzsvarotas pārstāvniecības līdzsvars vadībā un lēmumu pieņemšanā;
2. dzimumu līdztiesības pratības veidošana;
3. dzimumu līdztiesība darbā pieņemšanā un karjeras attīstībā;
4. atalgojuma atšķirību mazināšana;
5. pasākumi pret vardarbību dzimuma dēļ, tostarp seksuālu uzmākšanos.

1. Dzimumu līdzsvarotas pārstāvniecības līdzsvars vadībā un lēmumu pieņemšanā

Lai arī RTU personāla dzimumu sadalījums universitātē kopumā, kā arī struktūrvienībās ir vērtējams kā pietiekami sabalansēts, tomēr augstākā līmeņa amatos, t. sk. akadēmiskajos un administratīvajos, sieviešu skaits ir par 40 % mazāks nekā vīriešu. Tāpēc ir nepieciešama lielāka sieviešu iesaiste lēmumu pieņemšanā, akadēmisko un administrācijas struktūrvienību vadībā, kā arī abu dzimumu pārstāvniecības līdzsvara uzlabošana struktūrvienībās, kurās tas ir izteikti par labu kādam no dzimumiem. RTU rekomendējamais dzimuma līdzsvara mērķis akadēmiskajās fakultāšu un administrācijas struktūrvienībās ir 40 % sieviešu īpatsvars līdz 2025. gadam.

Mērķis	Uzdevums	Gads (ieskaitot), kad sasniegts rezultāts
Veicināt sieviešu un vīriešu līdztiesību lēmumu pieņemšanā	Regulāra dzimuma līdztiesības datu analīze, aprīte un atbilstoša plānošana. Analīzē iekļautie dati norādīti RTU dažādības, vienlīdzības un iekļaušanas politikā. Veikts regulārs informācijas apkopojums par sieviešu un vīriešu līdzsvarotu pārstāvniecību augstskolas padomēs, komisijās un citās lēmumus pieņemošajās struktūrās, kā arī izstrādāti priekšlikumi līdzsvarotākas pārstāvniecības veicināšanai.	2022.
	Abu dzimumu kandidātu piesaistīšana darbinieku atlases konkursos	2022.
	Rekomendējamā dzimumu pārstāvniecība ir 40 % sieviešu	2025.
Dzimuma līdztiesības nodrošināšana struktūrvienību vadītāju amata pozīcijās	Dzimuma līdztiesības RTU iekšējā mentoringa un atbalsta programmas izveidošana un ieviešana	2024.
	Atsevišķa moduļa iekļaušana par dzimumu līdztiesību līderības apmācību programmā struktūrvienību vadītājiem	2023.
Dzimuma līdzsvarotas pārstāvniecības veicināšana akadēmiskajos amatos	Dzimumu līdzsvarotas pārstāvniecības 50 % / 50 % tuvināšana doktorantūrā un veicināšana akadēmiskajos amatos, tā dinamikas mērīšana	2022.
	Doktorantūrā studējošo studiju pārtraukšanas iemeslu analīze sieviešu un vīriešu griezumā un atbilstošu pasākumu īstenošana	2023.
	Atbalsta programmu (mentoringa, karjeras atbalsts) ieviešana, t. sk. jauniešiem zinātniekiem un pēcdoktorantūrā	2023.

2. Dzimumu līdztiesības pratības veidošana

Liela loma dzimumu līdztiesības nodrošināšanā ir izpratnes veidošanai un informētībai par šiem jautājumiem darba un studiju vidē, t. sk. par aizspriedumiem un dzimumu stereotipiem, kas veidojas kā sievietēm, tā vīriešiem. Paplašinot izpratni par šiem jautājumiem, ir iespēja iedrošināt viena vai otra dzimuma pārstāvjus kandidēt uz noteiktu amatu, virzīt savu karjeru noteiktā jomā, kā arī uzlabot dzimumu līdztiesību kopumā. Tāpat ir svarīgi integrēt līdztiesības aspektu pētniecības un mācību saturā jauniešiem studentiem informatīvi studiju saturā.

Mērķis	Uzdevums	Gads (ieskaitot), kad sasniegts rezultāts
Izpratnes par dzimuma līdztiesības jautājumiem veicināšana un uzlabošana studijās un darbā	Izglītojošu pasākumu un mācību programmas organizēšana darbiniekiem un vadītājiem par dzimumu līdztiesības jautājumiem	2022.
	Atsevišķa moduļa iekļaušana līderības apmācību programmā vadītājiem un jauno vadītāju apmācības programmā	2023.
	Diskusiju ciklu un darba (fokusa) grupu organizēšana par vienlīdzīgu iespēju un attieksmes tālāku uzlabošanu universitātē	2023.
Dzimumu balansa veidošana, iedrošināšana	Atbalsta mehānismu veidošana karjeras virzībai RTU atbilstoši struktūrvienībai un amata pozīcijai	2024.

veidot akadēmisko karjeru RTU gan vīriešiem gan sievietēm	Dzimumu līdztiesības principu iestrādāšana karjeras izaugsmes un ar to saistītajos procesos (karjeras ceļa izveide)	2023.
	Konsultatīvs atbalsts struktūrvienību vadītājiem par dzimuma līdztiesības veicināšanas jautājumiem	2023.

3. Dzimumu līdztiesība darbā pieņemšanā un karjeras attīstībā

Viens no būtiskākajiem iemesliem dzimumu atalgojuma atšķirībām kopumā ir tas, ka vairāk sieviešu strādā zemākos vai zemāk apmaksātos amatos, savukārt augstākos vai augstāk apmaksātos amatos viņu pārstāvēniecība ir mazāka. Tāpēc ir nepieciešami papildu atbalsta mehānismi sieviešu motivēšanai ieņemt augstākas atbildības amatus, kā arī darba un privātās dzīves līdzsvara atbalsta pasākumi sievietēm.

Mērķis	Uzdevums	Gads (ieskaitot), kad sasniegts rezultāts
Dzimumu līdztiesības ievērošanas principu iekļaušana personāla vadības procesos	Dzimumu līdztiesības aspektu iestrādāšana atlases, izaugsmes, atalgojuma noteikšanas un saistītajos personāla vadības procesos	2022.
	Dzimumu līdztiesības principu ieviešanas uzraudzība struktūrvienībās	2025.
Atbalsta pasākumu nodrošināšana darbiniekiem, kuri aprūpē mazgadīgu bērnu vai vecāku radnieku, kā arī darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšana	Elastīga un attālināta darba režīma ieviešana	2022.
	Īslaicīga bērnu pieskatīšanas iespēju organizēšana universitātē	2024.
	Darbinieku apmierinātības paaugstināšana ar darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanu	2024.
	Atbalsta pasākumu ieviešana darbiniekiem – aprūpes personām	2024.

4. Atalgojuma atšķirību mazināšana

Lai arī universitātē ir vērojamas salīdzinoši nelielas atalgojuma atšķirības starp dzimumiem līdzvērtīgos amatos, tomēr šīs atalgojuma atšķirības ir jāturpina uzraudzīt, īpašu uzmanību pievēršot kopējām (bez piesaistes konkrētiem amatiem) atalgojuma atšķirībām un to analīzei, kā arī atalgojuma atšķirībām starp struktūrvienībām gan akadēmiskajos, gan administratīvajos amatos. Lai novērtētu sieviešu un vīriešu atalgojuma atšķirības līdzvērtīgos amatos, līdzvērtīgie amati ir jānedefinē, piemērojot atbilstošu mēnešalgu grupu, izmantojot amatu vērtēšanas metodi, saskaņā ar vienotiem darba samaksas kārtības principiem.

Mērķis	Uzdevums	Gads (ieskaitot), kad sasniegts rezultāts
Vienlīdzīgu un vienotu atalgojuma principu ieviešana (atalgojuma sistēmas pilnveidošanas ietvaros)	Līdzvērtīgu amatu precizēšana (jauna amatu kataloga izveidošana un ieviešana)	2022.
	Savstarpēja akadēmisko, zinātnes un vispārējā personāla atalgojuma sistēmu saviestošana un vienotas sistēmas izveidošana	2022. – 2024.
	Atalgojuma amplitūdu analīze vienādos un līdzvērtīgos amatos, atšķirību mazināšana	2023.
	Regulāra sieviešu un vīriešu atalgojuma atšķirību analīze un atbilstoša plānošana	2021. – 2025.

5.Pasākumi pret vardarbību dzimuma dēļ, tostarp seksuālu uzmākšanos

Līdz šim RTU nav zināmi vardarbības gadījumi dzimuma dēļ, taču ņemot vērā Latvijas Centrālās statistikas pārvaldes sniegto informāciju ar dzimumu saistīta vardarbība Latvijā pastāv, Latvijas vērtējums vardarbības jomā ir 38,2, un tas ir augstāks nekā vidēji ES-28 valstīs (27,5) (Avots: https://www.csb.gov.lv/lv/dzimumu-lidztiesiba/Likumparkapumi_vardarbiba). Ņemot vērā vardarbības dzimuma dēļ iespējamību, jāveic pasākumi nulles tolerances veicināšanai iespējamās ar dzimumu saistītās vardarbības novēršanai.

Mērķis	Uzdevumi	Gads (ieskaitot), kad sasniegts rezultāts
Nulles tolerances veicināšana ar dzimumu saistītas vardarbības novēršanai.	Darbinieku un studējošo izglītošana par ar dzimumu saistītas vardarbības pazīmēm un veidiem	2022
	Informatīvi pasākumi un organizētas diskusijas, lai aktualizētu ar dzimumu saistītas vardarbības jautājumus	2023

Senāta priekšsēdētāja

E. Gaile-Sarkane

Sagatavoja administratīvais direktors.