

# STRUKTURĀLAS PĀRMAIŅAS PĒTNIECĪBAS JOMĀ



Šo publikāciju sagatavoja saistībā ar Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta dzimumu līdztiesības integrēšanas programmu. Tā ir pieejama tiešsaistē *EIGE* Dzimumu līdztiesības platformā: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts ir izveidojis tiešsaistes Platformu integrētai pieejai dzimumu līdztiesībai, lai atbalstītu ES iestādes un valdības struktūras dzimumu perspektīvas integrēšanai to darbā. Platformā ir dots ieskats par dzimumu nozīmību daudzās politikas jomās un piedāvāti tiešsaistes rīki dzimumu līdztiesības integrēšanai.

Ar platformu var uzlabot individuālās un institucionālās kompetences dzimumu līdztiesības integrēšanai dažādās nozaru jomās un jebkuras politikas/programmas/projekta izstrādes dažādās stadijās. Izpratne par politiku izstrādi, plānošanu, īstenošanu, pārraudzību un novērtēšanu dzimumu līdztiesības perspektīvā nostiprina ES politikas, palielinot to atbilstību sabiedrības vajadzībām un reaģētspēju.

## **Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts**

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (*EIGE*) ir ES dzimumu līdztiesības kompetences centrs. Lai atbalstītu politikas veidotājus un institūcijas to centienos realitātē nodrošināt dzimumu līdztiesību starp sievietēm un vīriešiem ikvienam Eiropas iedzīvotājam, *EIGE* sniedz tam nepieciešamās zināšanas un salīdzināmus un ticamus datus par dzimumu līdztiesību Eiropā.

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (*EIGE*)  
Gedimino pr. 16  
LT-01103 Vilnius  
LIETUVA  
Tālr. +370 52157444  
E-pasts: [eige.sec@eige.europa.eu](mailto:eige.sec@eige.europa.eu)

<http://www.eige.europa.eu>  
<http://www.twitter.com/eurogender>  
<http://www.facebook.com/eige.europa.eu>  
<http://www.youtube.com/eurogender>  
<http://eurogender.eige.europa.eu>

### **Europe Direct dienests jums palīdzēs rast atbildes uz jautājumiem par Eiropas Savienību**

**Bezmaksas tālruņa numurs (\*):  
00 800 6 7 8 9 10 11**

(\* Informāciju sniedz bez maksas, tāpat arī lielākā daļa zvanu ir bezmaksas (izņemot dažus operatorus, viesnīcas vai taksofonus).

Papildu informācija par Eiropas Savienību ir pieejama portālā *Europa* (<http://europa.eu>).

Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2017

© Eiropas Savienība, 2017  
Atļauts reproducēt, norādot avotu.

Print ISBN 978-92-9493-695-0 doi:10.2839/64646 MH-04-17-156-LV-C  
PDF ISBN 978-92-9493-733-9 doi:10.2839/84659 MH-04-17-156-LV-N

*Printed in Belgium*

IESPIESTS UZ PAPIĀRA, KAS BALINĀTS BEZ ELEMENTĀRĀ HLORA (*ECF*)

# Strukturālas pārmaiņas pētniecības jomā





# Saturs

<b>1. Kas tas ir .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Kāpēc tas ir vajadzīgs .....</b>	<b>4</b>
Pētniecības un augstākās izglītības iestādes — vide dzimumu nošķirtībai .....	4
Neapzināti vai netieši ar dzimumu saistīti aizspriedumi .....	4
Zinātnes vīrišķīgais tēls .....	5
Sievietes pētniecības un augstākās izglītības iestādēs — kāpēc statistikas dati uzlabojas tik gausi .....	5
Pret dzimumu līdztiesību nevērīga un aizspriedumaina pētniecība .....	5
<b>3. Dzimumu līdztiesības plāns — strukturālo pārmaiņu instruments .....</b>	<b>6</b>
<b>4. Kas ir dalībnieki .....</b>	<b>7</b>
Atbalsta struktūra darbam dzimumu līdztiesības jomā .....	7
Augstākā līmeņa vadība un vadošie amati .....	7
Vadītāji .....	7
Pētniecības un/vai mācību personāls .....	8
Personāla nodaļa .....	8
Studenti .....	8

# 1. Kas tas ir

Institucionālās pārmaiņas ir stratēģija ar mērķi novērst dzimumu līdztiesības šķēršļus, kuri ir raksturīgi arī pētniecības sistēmai, un ieviest iestāžu praksi. Institucionālo pārmaiņu pieejas uzmanības centrā ir organizācija.

Eiropas Pētniecības telpas (EPT) pētniecības organizācijas un augstākās izglītības iestādes tiek aicinātas īstenot

institucionālās pārmaiņas personāla vadības, finansēšanas, lēmumu pieņemšanas un pētniecības programmu jomā. Institucionālo pārmaiņu galvenie mērķi ir piesaistīt un noturēt vairāk sieviešu visos zinātniskās karjeras līmeņos, kā arī sekot dzimumu līdztiesības aspekta integrēšanu pētniecības un inovācijas kontekstā.

# 2. Kāpēc tas ir vajadzīgs

**Pētniecības organizācijās un augstākās izglītības iestādēs strādā gan sievietes, gan vīrieši**, un viņi veic dažādus uzdevumus, piemēram, veic pētījumus, pasniedz lekcijas, vada personālu un struktūras vai īsteno procedūras. Vienlaikus **pētniecības un augstākās izglītības iestāžu darbs ietekmē sabiedrību**. Augstākās izglītības iestādes rūpējas par nākamo sieviešu un vīriešu dzimuma profesionālu sagatavošanu, savukārt pētniecības organizācijas aplūko daudzveidīgu tematu klāstu, kas ietekmē sieviešu un vīriešu dzīvi.

Lai risinātu pētniecības un augstākās izglītības iestādēs radītās vai atražotās strukturālās nelīdztiesības problēmu, svarīgi ir identificēt tos mehānismus, kas ir jāmaina, un veikt pasākumus to mainīšanai. Tomēr atsevišķi pasākumi nebūs tikpat efektīvi kā visaptverošas un vispusīgas pieejas, kas paredzētas visai struktūrai kopumā. Institucionālās pārmaiņas ir vajadzīgas tāpēc, ka tās labvēlīgi ietekmēs visu organizāciju un vispārīgāk arī sabiedrību. Pētniecības iestādēs nevienlīdzību parasti rada vai atražo vairāki mehānismi.

## Pētniecības un augstākās izglītības iestādes — vide dzimumu nošķirtībai

Literatūras avoti un statistikas dati sniedz pārlicinošus pierādījumus par to, ka pētniecības un augstākās izglītības iestādes reproducē tādas sociālās vērtības, kas nostiprina ar dzimumu saistītus aizspriedumus un dzimumu diskrimināciju (tāpat kā daudzas citas sabiedrības sfēras). Sievietes un vīrieši mēdz pievērsties konkrētām zinātnes jomām

(horizontāla segregācija). Ja, piemēram, sociālo vai humanitāro zinātņu jomā ir sastopamas galvenokārt sievietes, tad vīrieši mēdz studēt, mācīt un/vai pētīt ar inženierzinātņu vai tehnoloģijām saistītus tematus. Tāpēc viens no faktiskajiem problēmjautājumiem ir studentu stereotipiskā studiju priekšmetu izvēle. Augstākā līmeņa amatos biežāk ir redzami vīrieši (vertikālā segregācija). Turklāt pētniecības un mācību pieejās, saturā un analīzē nereti neņem vērā dzimumu līdztiesības aspektu. Tādējādi pusei iedzīvotāju jāsamierinās ar to viedokļa, pieredzes un vajadzību ignorēšanu. Līdz ar to netiek izstrādāti optimāli produkti, pakalpojumi un politika, jo tie ir paredzēti un noder tikai daļai sabiedrības.

## Neapzināti vai netieši ar dzimumu saistīti aizspriedumi

"Neapzināti aizspriedumi rodas tad, kad mūsu vērtējumus vai lēmumus ietekmē agrākā pieredze vai dziļi personīgas domas, pieņēmumi vai interpretācijas, un mēs neapzināties šo ietekmi," skaidro profesore Uta Frita (*Uta Frith*) savā publikācijā par neapzinātiem aizspriedumiem "*Royal Society*" (Apvienotās Karalistes un Sadraudzības zinātņu akadēmija) izdevumā. Neapzināti un netieši aizspriedumi ir riskanti un rada problēmas, ja tie ietekmē cilvēku novērtēšanu un izvērtēšanu (piemēram, ieceļot amatā, piešķirot stipendijas un balvas utt.), jo tie neļauj spriest objektīvi un taisnīgi. Kā var noprast, neapzināti aizspriedumi ir tādi, kurus cilvēki neapzinās, taču ar dažādiem paņēmieniem var informēt sabiedrību par tiem un tos apkarot.

## Zinātnes vīrišķīgais tēls

Jau no mazotnes mēs pierodam saistīt zinātņi ar vīriešiem. Šo tematu padziļināti pēta jau vairākus desmitus gadu. Saskaņā ar nesen veiktu pētījumu 66 valstīs visā pasaulē (Miller, Eagly un Linn, 2014) sieviešu īpatsvaram zinātnē ir ciešs sakars ar valstī valdošajiem stereotipiem par dzimumiem un zinātņi, proti, ar zinātņi tiek vairāk saistīti vīrieši, nevis sievietes. Tie paši pētījuma rezultāti bija vērojami arī valstīs, kur aptuveni puse zinātnieku ar akadēmisko grādu vai praktizējošu pētnieku ir sievietes.

## Sievietes pētniecības un augstākās izglītības iestādēs — kāpēc statistikas dati uzlabojas tik gausi

Saskaņā ar Eiropas Komisijas jaunāko rokasgrāmatu "*She figures handbook*" 2012. gadā tikai 33 % no visiem Eiropas pētniekiem bija sievietes. Šī proporcija ir vēl niecīgāka tajās jomās, kur vīrieši parasti dominē. Sērijas "*She figures*" publikācijas gadu gaitā arī ir apliecinājušas, ka sievietes vēsturiski vienmēr ir bijušas mazākumā, pārstāvēd augstākās izglītības iestāžu vadītāju amatus. Šie rezultāti ir ārkārtīgi apbēdinoši, jo 2012. gadā Eiropā doktora grādu ieguva 47 % sieviešu.

Tomēr ir vērts izcelt pēdējo desmit gadu panākumus. Kā norādīts publikācijā "*She figures 2015*", sieviešu proporcija doktorantu vidū 2004. gadā bija 43 %, bet 2014. gadā — jau 47 %. Sieviešu proporcija akadēmiskās karjeras augstākajā līmenī 2007. gadā bija 18 %, taču 2013. gadā — jau 21 %.

Sieviešu proporcija augstākās izglītības iestāžu vadītāju amatos 2010. gadā bija 15,5 %, bet 2014. gadā — jau 20 %.

Vēl nesenākā pagātnē varēja pamanīt, ka pētnieču skaits pieauga straujāk nekā šajos amatos strādājošo vīriešu skaits. Tamlīdzīga tendence ir vērojama arī attiecībā uz zinātniecēm un inženiertehniķēm. Sievietes zinātnē pamazām pānāk vīriešus, tomēr šis progress joprojām ir pārāk gaus. Sieviešu proporcija zinātniskās karjeras augstākajā līmenī ir tikai 20 %, tas pats attiecas uz sievietēm, kuras vada universitātes.

Kaut arī mēs dodamies pareizajā virzienā, vēl ir tāls ceļš ejams. Patlaban mums ir jāpaātrina progress un galu galā jānodrošina iespēja savām zinātniecēm veidot karjeru, ko viņas ir pelnījušas.

## Pret dzimumu līdztiesību nevērīga un aizspriedumaina pētniecība

Liela daļa pētniecības joprojām ir **nevērīga pret dzimumu līdztiesību**, vai arī tajā valda **ar dzimumu saistīti aizspriedumi**. Tas nozīmē, ja, piemēram, pētījumu rezultātus vispārīgi piemēro sabiedrībai kopumā, neņemot vērā izmantoto atsauces grupu. Piemēram, medicīnisko pētījumu testos bieži izmanto tikai dzīvnieku tēviņus.

Dzimums un dzimte ir noteicoši faktori dzīves un sabiedrības organizēšanai. Tāpēc ir ārkārtīgi svarīgi atzīt un ņemt vērā šīs atšķirības, lai radītu zinātniskās atziņas.

## 3. Dzimumu līdztiesības plāns — strukturālo pārmaiņu instruments

Konkrēti attiecībā uz pētniecības organizācijām un augstākās izglītības iestādēm Eiropas Komisija apsver **dzimumu līdztiesības plānu**, kas kalpotu par pasākumu kopumu ar mērķi:

- 1) veikt procedūru un prakses ietekmes novērtējumus / pārbaudes, lai konstatētu ar dzimumu saistītus aizspriedumus;
- 2) identificēt un īstenot inovatīvas stratēģijas, lai novērstu aizspriedumus;
- 3) noteikt mērķus un uzraudzīt panākumus, izmantojot rādītājus<sup>(1)</sup>.

Dzimumu līdztiesības plāna darbības joma var būt krasi atšķirīga atkarībā no pētnieciskās organizācijas veida, institucionālās vides, kurā plānu īsteno, aplūkojamajām disciplīnām vai diagnosticēto ar dzimumu saistītu aizspriedumu un nevienlīdzības veida.

Dzimumu līdztiesības plānu var iedalīt dažādos posmos, katram no tiem piemīt konkrēti uzdevumu veidi.

1. **Analīzes posms**, kurā apkopo datus atsevišķi par katru dzimumu; tiek sniegts kritisks procedūru, procesu un prakses novērtējums, lai konstatētu dzimumu nelīdztiesību un ar dzimumu saistītus aizspriedumus.
2. **Plānošanas posms**, kurā definē mērķus, nosaka rādītājus mērķu sasniegšanai, pieņem lēmumus par rīcību un pasākumiem konstatēto problēmu risināšanai, piešķir resursus un pienākumus, kā arī vienojas par izpildes termiņiem.
3. **Īstenošanas posms**, kurā īsteno pasākumus un paplašina darbību ārpus iekšējā loka, lai pamazām palielinātu ieinteresēto personu tīklu.

4. **Uzraudzības posms**, kurā regulāri uzrauga un novērtē procesu un sasniegumus. Uzraudzības posmā(-os) gūtie secinājumi noder regulēšanas un uzlabošanas pasākumiem, lai optimizētu rezultātus.

Šis pasākumu kopums, kam var būt dažādas sarežģītības pakāpes, ir paredzēts tam, lai formulētu stratēģisko redzējumu dzimumu līdztiesības panākšanai. Tādas iniciatīvas kā vispārēju dzimumu līdztiesības mērķu ieviešana pašas par sevi nav uzskatāmas par dzimumu līdztiesības stratēģiju vai plānu, jo šī apņemšanās ir jāformulē kā konkrēti veicamu pasākumu un rīcības process. Šā paša iemesla dēļ plašāku dažādības vai diskriminācijas novēršanas stratēģiju vai plānu, kas cita starpā risina ar dzimumu līdztiesību saistītus jautājumus, nevar automātiski uzskatīt par dzimumu līdztiesības plānu. Ja šādas stratēģijas pamatā nav pietiekami daudz datu par dzimumu līdztiesību un ja šis jautājums tiek risināts ar ierobežotu skaitu pasākumu un rādītāju, tad dzimumu līdztiesība, visticamāk, arī netiks panākta.

Tāpat var atšķirties veids, kā tiek risināti ar dzimumu saistīti aizspriedumi un nelīdztiesība, kā arī izvēlēta pieeja un iekšējo vai ārējo zināšanu pieejamība par dzimumu līdztiesības jautājumiem. Pēdējā laikā ar dzimumu saistītus aizspriedumus un nelīdztiesības jautājumus arvien biežāk risina, ņemot vērā to krustpunktus ar citiem nelīdztiesības veidiem, piemēram, invaliditāti, vecumu, seksuālo orientāciju, reliģiju un etnisko izcelsmi. Ja risina jautājumu par citiem nelīdztiesības veidiem, kas saskaras ar dzimumu nelīdztiesību, var panākt iedarbīgus dzinulus pārmaiņām un arī iedvesmot visaptverošu rīcību un stratēģijas. Tomēr tam ir vajadzīgs vairāk analītisko resursu, datu un plašāku zināšanu klāstu, nekā novērot dzimumu nelīdztiesību atsevišķi no pārējām nelīdztiesībām.

<sup>(1)</sup> Avots: Eiropas Komisijas paziņojums *Stiprāka Eiropas Pētniecības telpas partnerība izcilībai un izaugsmei* (COM(2012) 392 final). <http://publications.europa.eu/lv/publication-detail/-/publication/f12069cc-158c-4d6c-bfe0-c2996fd705ab/language-lv>



## 4. Kas ir dalībnieki

Principā visas ieinteresētās personas no pētniecības organizācijas vai augstākās izglītības iestādes iesaistās dzimumu līdztiesības plāna izstrādē un īstenošanā. Dalība var būt tiešāka vai netiešāka atkarībā no ieinteresētās personas profila, taču, neskatoties uz to, tiek radīta piederības izjūta, kas palīdz procesa īstenošanas gaitā pārvarēt šķēršļus un pretošanos visos līmeņos.

Kaut arī Eiropas universitāšu un pētniecības iestāžu organizatoriskā struktūra atšķiras, dzimumu līdztiesības plānā piedalās dažādu veidu dalībnieki, kas norādīti šeit. Par viņu pienākumiem ir savstarpēji jāvienojas, un tie ir skaidri jānosaka jau pašā sākumā. Viņu sadarbībai ir izšķirīga nozīme, lai veiksmīgi izstrādātu un īstenotu dzimumu līdztiesības plānu.

### Atbalsta struktūra darbam dzimumu līdztiesības jomā

Vispirms specializētai struktūrai ir jānodrošina spēcīgs atbalsts dzimumu līdztiesības plānam. Struktūras, kas atbalsta dzimumu līdztiesīgu darbu, ir īpaši izstrādāta organizatoriska sistēma, un to uzdevums ir atbalstīt strukturālas pārmaiņas dzimumu līdztiesības panākšanai. Šāda struktūra var jau būt iedibināta pētniecības organizācijā vai augstākās izglītības iestādē. Kā piemērus var minēt dzimumu līdztiesības birojus vai nodaļas, ombuda pakalpojumus vai dzimumu līdztiesības sadarbības tīklus. Šajās struktūrās ir vislabāk sākt īstenot dzimumu līdztiesības plānu, nodrošināt tā īstenošanu un uzraudzīt to. Ja jūsu organizācijā nav šādas struktūras, tās izveidi var noteikt kā vienu no plāna pasākumiem.

Šīs struktūras ir efektīvākas, ja:

- 1) to sastāvā ir vairāk nekā viens darbinieks (vai tā ekvivalents), kas strādā pilnu darbalauku ar vienīgu mērķi veicināt dzimumu līdztiesību;
- 2) tās nestrādā nošķirti un tajās ir attīstīts sadarbības tīkls;
- 3) tās publiski atbalsta augstākā līmeņa vadītāji (piemēram, universitātes rektors vai dekāns, pētniecības centra direktors utt.).

Struktūras devums dzimumu līdztiesības plānā, atbalstot darbu dzimumu līdztiesības jomā, ir šāds:

- 1) ieviest, īstenot, uzraudzīt un izvērtēt dzimumu līdztiesības plānu;
- 2) nodrošināt praktisku atbalstu un instrumentus dalībniekiem, kuri iesaistīti dzimumu līdztiesības plāna īstenošanā;

- 3) sadarboties ar visu līmeņu ieinteresētajām personām un iesaistīt tās šajā procesā, lai nodrošinātu dzimumu līdztiesības plāna pasākumu īstenošanu;
- 4) veidot zināšanas par dzimumu līdztiesības sniegtajām priekšrocībām pētniecības organizācijās;
- 5) novērtēt organizācijas progresu dzimumu līdztiesības jomā.

### Augstākā līmeņa vadība un vadošie amati

Šie dalībnieki atbild par organizācijas pārvaldību. Augstākās izglītības iestādē tas var būt rektors, savukārt pētniecības organizācijā — valdes priekšsēdētājs vai direktors. Viņi ir pilnvaroti pieņemt lēmumus, tāpēc ir ļoti svarīgi sabiedrotie, lai ieviestu un īstenotu dzimumu līdztiesības plānu.

Augstākā līmeņa vadības un vadošo amatu devums dzimumu līdztiesības plānā ir šāds:

- 1) publiski atbalstīt dzimumu līdztiesības principu organizācijā un tās vārdā;
- 2) publiski atbalstīt dzimumu līdztiesības plānu, kā arī struktūru, kas atbild par plāna īstenošanu. Kā piemēru var minēt kampaņas "HeForShe" kampaņu, kas notika institūtā "Sciences Po" (Parīzē) un kur uzstājās "Sciences Po" rektors un prorektore, nepārprotami atbalstot dzimumu līdztiesību; sk. video šeit: <https://www.youtube.com/watch?v=b834mK1nlcw>
- 3) nodrošināt pietiekamu finanšu resursu un cilvēkresursu pieejamību, lai īstenotu dzimumu līdztiesības plānu;
- 4) apstiprināt attiecīgu dokumentāciju, kārtību un rīcību veicamo strukturālo pārmaiņu atbalstam, ar ko tiek panākta dzimumu līdztiesības organizācija;
- 5) pieprasīt regulāras atskaites par plāna īstenošanu un panākumiem dzimumu līdztiesības jomā.

### Vadītāji

Šo dalībnieku pārziņā ir organizācijas nodaļu ikdienas darba pārvaldība. Pētniecības organizāciju kontekstā tie ir fakultāšu dekāni, nodaļu vadītāji vai pakalpojumu direktori. Viņiem var būt ciešāks sakars ar mācību un/vai pētniecības personālu, kā arī studentiem (atkarībā no organizācijas).

Vadītāju devums dzimumu līdztiesības plānā ir šāds:

- 1) publiski atbalstīt dzimumu līdztiesības plānu;
- 2) nodrošināt augstākā līmeņa vadības uzdoto un dzimumu līdztiesības plānā minēto pasākumu, kārtības un rīcības praktisku īstenošanu;
- 3) veicināt stimulus dzimumu līdztiesības aspekta integrēšanai pētniecībā un mācībās;
- 4) pieprasīt no attiecīgajām nodaļām informāciju un datus, lai uzraudzītu dzimumu līdztiesības plāna īstenošanu un progresu dzimumu līdztiesības jomā.

### Pētniecības un/vai mācību personāls

Pētniecības un/vai mācību personālam var būt izšķirīga nozīme, lai veiktu izmaiņas priekšmetu pasniegšanas vai pētījumu veikšanas veidā. Integrējot dzimumu līdztiesības aspektu pētniecības un inovācijas kontekstā un mācībās, paveras jaunas iespējas un rodas jaunas zināšanas. Dzimumu līdztiesības aspekta iekļaušanai pētniecībā ir labvēlīga un spēcīga ietekme uz sabiedrību un cilvēku dzīves uzlabošanu.

Pētniecības un/vai mācību personāla devums dzimumu līdztiesības plānā ir šāds:

- 1) integrēt dzimumu līdztiesības aspektu pētniecības kontekstā un mācībās;
- 2) aktīvi piedalīties iniciatīvās, ko rīko saskaņā ar dzimumu līdztiesības plānu;
- 3) sākt pārmaiņas, apspriežot organizācijas *status quo* un ierosinot pasākumus strukturālu pārmaiņu veicināšanai;
- 4) rīkot pasākumus ar mērķi integrēt dzimumu līdztiesības aspektu pētniecības un inovācijas kontekstā un/vai veicināt strukturālas pārmaiņas, kas uzlabotu dzimumu līdztiesību organizācijā.

*Piemēram, Santjago de Kompostelas universitāte ieviesa atzinības godalgu, kas palīdz popularizēt pašreizējos pētniecības projektus un mācību praksi, kuri izceļas ar dzimumu līdztiesības aspekta integrēšanu.*

### Personāla nodaļa

Lai veicinātu strukturālas pārmaiņas dzimumu līdztiesības jomā, liela nozīme ir arī nodaļai, kas organizācijā atbild par personāla vadību. Šī nodaļa var veicināt objektivākus un taisnīgākus pasākumus un kārtību nolūkā panākt līdzsvarotāku dzimumu proporciju organizācijas personāla sastāvā. Turklāt tā var īstenot pasākumus, kas nodrošina vienlīdzīgu karjeras izaugsmi un līdzsvarotu darba un ģimenes dzīves saskaņošanu.

Personāla nodaļas devums dzimumu līdztiesības plānā ir šāds:

- 1) sistemātiski apkopot un ziņot datus atsevišķi par katru dzimumu organizācijas personālam;
- 2) izstrādāt dzimumu līdztiesībai un katram dzimumam atbilstīgus rādītājus, lai uzraudzītu organizācijas progresu dzimumu līdztiesības jomā;
- 3) pārskatīt un/vai izstrādāt darbinieku darbā pieņemšanas un atlases pasākumus un kārtību nolūkā panākt līdzsvarotāku dzimumu proporciju organizācijas personāla sastāvā visos līmeņos;
- 4) pārskatīt un/vai ieviest pasākumus nolūkā panākt labāku gan profesionālās un ģimenes dzīves, gan darba un aprūpes pienākumu saskaņošanu;
- 5) pārskatīt un/vai ieviest personas aizskaršanas darba vietā novēršanas politiku un sūdzību izskatīšanas kārtību.

### Studenti

Viens no augstākās izglītības iestādes galvenajiem pienākumiem ir informēt studentus. Šeit ietilpst viņu zināšanu vairošana par dzimumu līdztiesības jautājumiem visos mācību priekšmetos un nozarēs. Turklāt viņiem arī ir jāmača, kā integrēt un piemērot dzimumu aspektu pētniecības darbā, un jāmudina to darīt. Studenti var reiz kļūt par pasniedzējiem vai pētniekiem. Vairojot studentu zināšanas par dzimumu līdztiesību un rosinot to ievērot, var mainīt viņu attieksmi un rīcību arī citās dzīves jomās.

Studentu devums dzimumu līdztiesības plānā ir šāds:

- 1) aktīvi piedalīties iniciatīvās, ko rīko saskaņā ar dzimumu līdztiesības plānu;
- 2) integrēt dzimumu līdztiesības aspektu pētniecības kontekstā;
- 3) mācīties identificēt ar dzimumu saistītus aizspriedumus.





MH-04-17-156-LV-N

<http://eige.europa.eu>



Publikāciju birojs

ISBN 978-92-9493-733-9