

APSTIPRINĀTS

Ekonomikas un kultūras augstskolas Senāta sēdē 29.01.2025.

Protokols Nr. 207

**EKONOMIKAS UN KULTŪRAS AUGSTSKOLAS
DAUDZVEIDĪBAS UN IEKĻAUŠANAS STRATĒGIJA
2025 – 2028**

RĪGA - 2025

SATURS

IEVADS	3
DAŽĀDĪBAS UN IEKĻAUŠANAS STRATĒGIJAS IETVARŠ	4
Stratēģijas atbilstība starptautiskajām un valsts direktīvām	4
Stratēģijas atbilstība Ekonomikas un kultūras augstskolas stratēģiskajiem dokumentiem	5
DAŽĀDĪBAS UN IEKĻAUŠANAS STRATĒGIJAS IZSTRĀDE	6
Daudzveidība - Dzimums	8
Dažādība – Vecums	8
Daudzveidība – Rase un etniskā piederība	8
Daudzveidība – Reliģija	8
Daudzveidība – Fiziskie un garīgie traucējumi	9
Dažādība – Seksuālā orientācija	9
Diskriminācijas novēršana un iekļaušana	9
Stiprās un vājās puses	11
Turpmākās darbības	12

IEVADS

- [1] Ekonomikas un kultūras augstskola (EKA) aizstāv daudzveidību un iekļaušanu kā fundamentālus morālos imperatīvus un galvenās institucionālās vērtības. Mēs apzināmies, ka iekļaujošas kultūras veicināšana ir būtiska, lai piesaistītu un noturētu talantīgus cilvēkus, kas nāk no dažādām vidēm. Daudzveidīgas kopienas piedāvātās perspektīvas ir nenovērtējamas, bagātinot mūsu studiju programmas, veicinot pētniecību un uzlabojot administratīvos procesus. Ekonomikas un kultūras augstskolā mēs esam apņēmušies radīt vidi, kurā ikviens jūtas novērtēts un tiesīgs sniegt savu ieguldījumu mūsu kopīgajos panākumos.
- [2] EKA ir apņēmusies:
- ✓ nolīgt darbā atvērtus individuus, kas pārstāv jebkuru dzimumu identitāti, seksuālo orientāciju, rasi, ar jebkurām etniskajām pazīmēm, spējām un dzīves pieredzi;
 - ✓ atbalstīt ieinteresēto pušu tīklojumu, kas veicina kopīgas identitātes, balstoties uz rasi/etnisko piederību, sociālekonomisko izcelsmi, vecumu vai reliģisko piederību;
 - ✓ sekmēt iekļaušanu un rosināt kultūras pārmaiņas, izmantojot izglītības un izpratnes veicināšanas iniciatīvas;
 - ✓ veicināt un atbalstīt pētniecības pasākumus, kas vērsti uz daudzveidību un iekļaušanu.
- [3] Dažādības un iekļaušanas stratēģija 2025-2028 (akronīms – DIS2028) ir augstskolas līmeņa vidēja termiņa plānošanas dokuments, kura mērķis ir veicināt iekļaujošu kultūru, kurā darbinieki jūtas novērtēti un atbalstīti, un veicināt daudzveidību, lai piesaistītu akadēmiskos un pētniecības talantus.
- [4] EKA vīzija, kas definēta Ekonomikas un kultūras augstskola stratēģijā 2028, ir: “Ekonomikas un kultūras augstskola ir augstskola, kas iedvesmo cilvēkus būt atvērtiem pārmaiņām un inovācijām, nodrošinot kvalitatīvas studijas un pētniecību, balstoties uz dažādības un ilgtspējīgas attīstības principiem.” Tas, savukārt, ir saskaņots ar DIS2028 mērķiem un plānotajiem pasākumiem.
- [5] Ar *DAUDZVEIDĪBU* EKA saprot:
- korporatīvo kultūru, kas novērš diskrimināciju un nodrošina ikviena cilvēka attīstību neatkarīgi no dzimuma, tautības, vecuma, sociālā statusa utt.*
- [6] Ar *IEKĻAUTĪBU* EKA saprot:
- korporatīvo kultūru, kas veicina sadarbību, elastību un godīgumu, lai visi darbinieki varētu ieguldīt savā potenciālā un paaugstināt darba saglabāšanas iespējas.*
- [7] EKA Zinātnes un starptautiskās sadarbības prorektors ir atbildīgs par DIS un tās īstenošanas plāna izstrādi, kā arī par progresu uzraudzību.

DAŽĀDĪBAS UN IEKĻAUŠANAS STRATĒGIJAS IETVARŠ

Stratēģijas atbilstība starptautiskajām un valsts direktīvām

DIS mērķis ir cieši saistīts ar ilgtspējīgas attīstības 4. mērķi, kura uzdevums ir nodrošināt iekļaujošu un taisnīgu kvalitatīvu izglītību visiem, kā arī veicināt mūžizglītības iespējas un ar ilgtspējīgas attīstības 10. mērķi, kura uzdevums ir samazināt nevienlīdzību valstīs un starp tām, nodrošinot, ka ikvienam individam ir pieejami resursi un iespējas, kas tiem vajadzīgas, lai attīstītos.

Dažādības un iekļaušanas stratēģijas (DIS 2028) ietvaros tiks uzsvērtas **iekļaušana un dzimumu līdztiesība**, kas ir izklāstīta **Eiropas izglītības telpas satvarā**¹ kopā ar pārējām dimensijām, kas attiecas uz kvalitāti, ekoloģiskām un digitālām pārmaiņām, skolotājiem un pedagogiem, augstāko izglītību un ģeopolitiskiem apsvērumiem, lai veicinātu iekļaujošu, taisnīgu un ilgtspējīgu augstākās izglītības vidi.

EKA apņemas sniegt ieguldījumu **Eiropas izglītības telpas (EIT)** mērķu sasniegšanā un darboties saskaņā ar ES atjaunoto augstākās izglītības programmu. Viens no EIT galvenajiem tematiem ir kvalitātes un vienlīdzības uzlabošana izglītībā un apmācībā, kas nozīmē, ka visiem ES iedzīvotājiem ir tiesības uz kvalitatīvu un iekļaujošu izglītību, apmācību un mūžizglītību².

Kā norāda Eiropas Komisijas ziņojuma *“Towards a 2030 Vision on the Future of Universities in Europe”* autori, pat ja augstskolu vadība var noteikt par prioritāti dažādību un iekļautību, tas ne vienmēr atspoguļojas pētnieku amatos fakultāšu un katedru līmenī³. Līdz ar to DIS izstrādē iesaistīti visu līmeņu docētāji un pētnieki, lai dažādās mērķauditorijās veicinātu izpratni par daudzveidību un iekļautību.

Programmai “Erasmus+” 2021.-2027. gadā ir raksturīgs arī liels uzsvars uz iekļaušanas un daudzveidības aspektiem, kuru mērķis ir padarīt programmu pieejamāku gan jaunām organizācijām, gan cilvēkiem ar ierobežotām līdzdalības iespējām⁴.

Eiropadomes ieteikumā par Eiropas satvaru pētniecības, inovācijas un uzņēmējdarbības talantu piesaistīšanai un saglabāšanai Eiropā⁵ uzsvērts, ka pētniecības komandās, vadības un lēmumu pieņemšanas struktūrās ir jāveicina dzimumu līdztiesība un dzimumu līdzsvars, un uzsvērts, cik svarīgi ir apkarot ar dzimumu saistītu vardarbību un seksuālu uzmākšanos un veicināt darba un privātās dzīves līdzsvaru gan sievietēm, gan vīriešiem (20. lpp.). Ieteikumi ietver daudzveidību visplašākajā nozīmē, tostarp dzimumu, rasi vai etnisko izcelsmi, reliģiju vai pārliecību, sociālo daudzveidību, invaliditāti, vecumu, seksuālo orientāciju, kā arī cīņu pret jebkāda veida diskrimināciju, aicinot izveidot taisnīgas un iekļaujošas sistēmas karjeras veidošanai un izaugsmes iespējām, tostarp izstrādāt īpašumtiesību sistēmai līdzīgas sistēmas (23. lpp.). Dokumentā pausts atbalsts pievilcīgu, iekļaujošu un konkurētspējīgu pētniecības un darba apstākļu nodrošināšanai, tostarp samērīgam atalgojumam, darba un privātās dzīves līdzsvaram un elastīgiem darba apstākļiem, veicinot taisnīgas novērtēšanas un atalgojuma sistēmas, nodrošinot dzimumu līdztiesību, dzimumu līdzsvaru, vienlīdzīgas iespējas un iekļautību (10. lpp.). Dokumentā ir ieteikti īpaši pasākumi, lai atbalstītu pētniekus, kuri ir agrīnā profesionālās darbības posmā, tostarp nodrošinot sociālo aizsardzību, finansiālus un sociālās aizsardzības stimulus, un veicinot starpiestāžu, starpnozaru, starpdisciplīnu un ģeogrāfisko mobilitāti (10. lpp.).

Apdraudētos pētniekus min arī **Marijas Sklodovskas-Kirī darbības (Marie Skłodowska-Curie's actions)** turpinātāji, uzsverot dažādas pētnieku kategorijas, kas varētu būt daudzveidības un iekļautības stratēģiju objekts, sākot ar konkrētiem viņu pētniecības objektiem vai publiskām izpaušmēm un beidzot ar viņu individuālo statusu, jo īpaši, kas attiecas uz viņu piederību politiskām, etniskām vai reliģiskām minoritātēm, seksuālās orientācijas dēļ vai attiecībā uz sievietēm⁶.

¹ Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on Achieving the European Education Area by 2025 (COM/2020/625), p.12. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52020DC0625>

² Focus topics of the EEA. (<https://education.ec.europa.eu/focus-topics/eea-in-the-world>):

³ European Commission: Directorate-General for Research and Innovation, Whittle, M. and Rampton, J., *Towards a 2030 vision on the future of universities in Europe*, Publications Office, 2020. Available: <https://data.europa.eu/doi/10.2777/510530>

⁴ IEKĻAUŠANAS UN DAUDZVEIDĪBAS STRATĒGIJA PROGRAMMĀ “ERASMUS+”. Valsts izglītības attīstības aģentūra 2020-2027 NA LV01

⁵ COUNCIL RECOMMENDATION of 18 December 2023 on a European framework to attract and retain research, innovation and entrepreneurial talents in Europe (C/2023/1640). Official Journal of the European Union. Available: www.eur-lex.europa.eu/OJ:C_202301640:EN:TXT

⁶ Guidelines for Inclusion of Researchers at Risk. Marie Skłodowska-Curie actions. <https://marie-skłodowska-curie-actions.ec.europa.eu/about-msca/guidelines-for-inclusion-of-researchers-at-risk>

Nacionālās attīstības plāns 2021.-2027. gadam izstrādāts saskaņā ar Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģiju 2030. 2. prioritāte “Zināšanas un prasmes personības un valsts izaugsmei” izvirza mērķi “zinošai, iekļaujošai un radošai sabiedrībai efektīvā, inovatīvā un ražīgā tautsaimniecībā” un , protams, rīcības virzienu “Kvalitatīva, pieejama, iekļaujoša izglītība”¹.

7. prioritāte “Inovātīva pārvaldība un sabiedrības līdzdalība” tāpat kā 2. prioritāte “Ilgttermiņa ieguldījumi cilvēkkapitālā” **Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģijā līdz 2030. gadam** uzsver nepieciešamību informēt sabiedrību par sociālo daudzveidību (30.lpp.), tostarp veidot izglītojošus pasākumus par daudzveidību (93.lpp)².

Saskaņā ar **Heidrick & Struggles ziņojumiem**, organizācijas lielāku uzsvāru liek uz dažādības, vienlīdzības un iekļaušanas (angļu akronīms – DEI) iniciatīvām. Proti, 93 % respondentu norāda, ka pašlaik DEI ir svarīgākas nekā pirms trim gadiem. Turklāt 52 % vadītāju uzskata, ka viņu dažādības centieni ievērojami veicina uzņēmējdarbības panākumus, kas ir pieaugums, salīdzinot ar tikai 22 % pirms trim gadiem.³

Stratēģijas atbilstība Ekonomikas un kultūras augstskolas stratēģiskajiem dokumentiem

Ekonomikas un kultūras augstskolas attīstības stratēģija 2028⁴

EKA misija, vīzija un vērtības⁵

Vīzija: Ekonomikas un kultūras augstskola ir augstskola, kas iedvesmo cilvēkus būt atvērtiem pārmaiņām un inovācijām, nodrošinot kvalitatīvas studijas un pētniecību, balstoties uz **dažādības** un ilgtspējīgas attīstības principiem.

Misija: Ekonomikas un kultūras augstskola veicina pilsoniskās sabiedrības veidošanos, attīstot personas radošumu, uzņēmīgumu, līderību un atbildību.



1. attēls. EKA vērtības (Avots: Ekonomikas un kultūras augstskolas attīstības stratēģija 2028)

EKA ir apņēmusies izvairīties no jebkādas diskriminācijas dzimuma, rases, ādas krāsas, etniskās vai sociālās izcelsmes, valodas, reliģijas vai pārliecības, politisko uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās

¹ Ziņojums par Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģijas līdz 2030. gadam un Nacionālā Attīstības plāna 2021.–2027. gadam īstenošanu un valsts ilgtspējīgu attīstību. Valsts kanceleja. https://www.mk.gov.lv/lv/latvijas-ilgtspējigas-attistibas-strategija?utm_source=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F

² Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija 2030. Latvijas Republikas Saeima. https://www.mk.gov.lv/lv/latvijas-ilgtspējigas-attistibas-strategija?utm_source=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F

³ Employees at the Center: What It Takes to Lead on DEI Now . Available: <https://www.heidrick.com/en/insights/diversity-inclusion/employees-at-the-center-what-it-takes-to-lead-on-dei-now>

⁴ Ekonomikas un kultūras augstskolas attīstības stratēģija 2028. Pieejams: <https://www.augstskola.lv/?parent=1173&lng=lva>

⁵ Visi EKA stratēģiskie dokumenti ir pieejami mājas lapā: <https://www.augstskola.lv/?parent=1173&lng=lva>

orientācijas dēļ. Lai veicinātu nediskriminācijas un vienlīdzības principu integrēšanu EKA ikdienas dzīvē un studentu un darbinieku, kā arī grupu mijiedarbību, principi ir izstrādāti iekšējos EKA politikas dokumentos, piemēram, Ētikas kodeksā.

Zinātnes un radošās darbības attīstības stratēģija 2024-2028 (ZRDAS2028)¹

ZRDAS 2028 mērķi ir saskaņoti ar Erasmus+ programmas prioritātēm, uzsverot iekļaušanu un daudzveidību: 2 mērķi, kas tieši saistīti ar daudzveidību un iekļaušanu:

- Veidot EKA multikulturālo vidi, lai nodrošinātu “internacionalizāciju mājās”
- Atbalstīt toleranci un daudzveidību auditorijās, sniedzot iespējas attīstīt starpkultūru un sociālās komunikācijas prasmes studentu un darbinieku vidū.

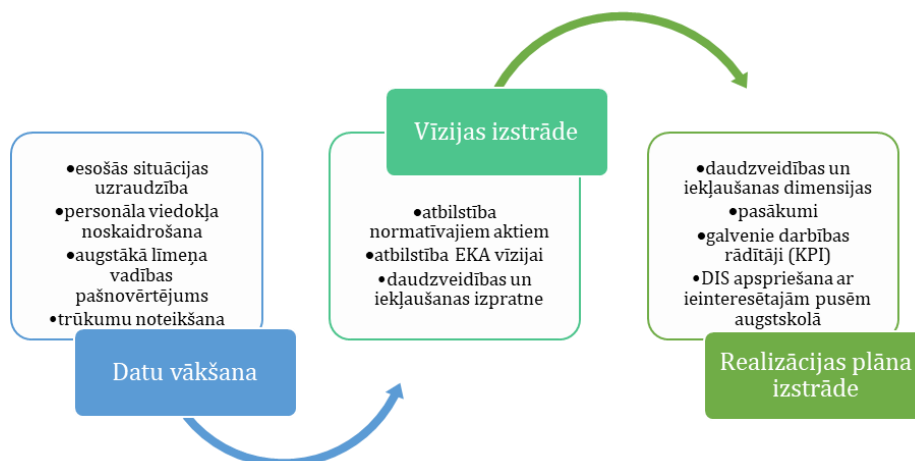
EKA **Dzimumu līdztiesības plāns** veicina darba kultūru, kuras pamatā ir līdztiesības un iekļautības principi. Viens no tās galvenajiem mērķiem ir nodrošināt vienlīdzīgu attieksmi un iespējas neatkarīgi no dzimuma, kultūras pieredzes vai citiem faktoriem, vienlaikus uzsverot vienlīdzīgas iespējas karjeras attīstībai. Lai risinātu ar darbu un izglītību saistītus stereotipus, Rīcības plānā ir iekļautas iniciatīvas, lai uzlabotu darba un privātās dzīves līdzsvaru, mazinātu diskriminācijas riskus darba tirgū, veicinātu vienlīdzīgu atalgojumu, mazinātu stereotipus attiecībā uz vīriešu un sieviešu profesijām, uzlabotu izpratni par vīriešu un sieviešu vienlīdzīgām tiesībām un iespējām, kā arī iegūtu atzinību par sasniegumiem dzimumu līdztiesības jomā. Viena no galvenajām aktivitātēm ir informēt EKA darbiniekus par dzimumu līdztiesības politiku, iniciatīvām un rezultātiem, veicinot izpratni un izglītošanu par dzimumu stereotipiem, lai palīdzētu cīnīties pret diskrimināciju profesionālajā un personīgajā dzīvē.

ZRDAS2028 galvenokārt uzsver pētniecības un radošo centienu attīstību, personāla un studentu iesaistīšanos, kā arī pētniecības infrastruktūras un sadarbības uzlabošanu. Tomēr tajā nav risināti jautājumi par daudzveidību un iekļaušanu. Turpretī **iekļaušana un dažādība augstākajā izglītībā** ir viens no EKA **zinātniskās pētniecības virzieniem²**, kuru vada asoc. prof., Dr. Psych. K. Užule.

Lai nodrošinātu vienlīdzīgas iespējas ERASMUS mobilitātēm, kā viena no ERASMUS+ programmas prioritātēm ir iekļaušanas un daudzveidības veicināšana, un EKA katru gadu rīko konkursu ar publiski izziņotiem rezultātiem. Viens no jautājumiem pieteikuma veidlapā ir par invaliditāti, kas arī tiek ņemts vērā, izvērtējot pieteikuma iesniedzējus.

DAŽĀDĪBAS UN IEKĻĀUŠANAS STRATĒGIJAS IZSTRĀDE

EKA pēdējo piecu gadu laikā ir intensīvi pievērsusies personāla attīstībai. 2024. gadā tika izstrādāti daudzi augsta līmeņa stratēģiskie dokumenti, kas iezīmē EKA izglītības pieejas jauno redzējumu un vērtības.



3. attēls. DIS2028 izstrādes process

¹ Zinātnes un radošās darbības attīstības stratēģija 2024-2028 (ZRDAS2028). Pieejams: <https://www.augstskola.lv/?parent=1173&lng=iva>

² <https://www.augstskola.lv/?parent=1173&lng=iva>

Kopš 2024. gada septembra darba grupa sāka vākt datus un sagatavot pamatus DIS2028. Lai noskaidrotu **EKA augstākā līmeņa vadības** viedokli par dažādības vadību augstskolā, kā arī lai izprastu pašreizējo dažādības pakāpi EKA, tika izmantots Eiropas Komisijas izstrādātais ES daudzveidības pašnovērtējuma rīks.¹ Šo anketu ir aizpildījusi EKA rektore, Zinātņu prorektore un Studiju un attīstības prorektore, atbildot uz 21 jautājumu. Rezultāti apkopoti 1. tabulā.

1. tabula. EKA augstākā līmeņa vadības pašvērtējums par daudzveidību

	Vidējais
Organizatoriskā daudzveidības infrastruktūra	37%
Pieņemšana darbā	83%
Karjeras attīstība	50%
Noteikumi	50%
Īpašo vajadzību atpazīšana	41%
Kopējais punktu skaits:	48%

Šis rezultāts liecina par stabilu pamatu, lai EKA turpinātu progresēt darba vietu daudzveidības pārvaldībā. Lai gan visu 3 augstākā līmeņa vadītāju atlases process DIS2028 kontekstā ir novērtēts ļoti augstu, ir jāuzlabo arī citi aspekti, pirmkārt, daudzveidības infrastruktūra un īpašo vajadzību atpazīšana.

Personāla viedokļa noskaidrošanai tika izstrādāta aptaujas anketa, pamatojoties uz plašu izpratni par daudzveidību, kā minēts **Padomes ieteikumā par Eiropas satvaru pētniecības, inovācijas un uzņēmējdarbības talantu piesaistīšanai un noturēšanai Eiropā**, ieskaitot “dzimumu, rasi vai etnisko izcelsmi, reliģiju vai pārliecību, sociālo daudzveidību, invaliditāti, vecumu, seksuālo orientāciju un cīņu pret jebkāda veida diskrimināciju”².

EKA daudzveidības un iekļaušanas stratēģijā izmantotās galvenās dažādības dimensijas ir izvēlētas saskaņā ar ES dažādības iniciatīvām³.

Personāla viedokļa noskaidrošanai pamatā tika izmantota ĢS darba grupas līdztiesības jautājumos Cilvēkresursu daudzveidības un iekļautības ĢD un Eiropas Komisijas EĀDD resursu pārvaldības departamenta izstrādātā anketa⁴.

Lai šajā pētījumā iesaistītu visus pētniekus un vēlēto akadēmisko personālu, visiem tika izsūtīts epasts, atkārtoti to nosūtot pēc 2 nedēļām. EKA strādā 15 pētnieki, no kuriem 9 piedalījās aptaujā. EKA strādā 41 vēlēts lektors, no kuriem 27 piedalījās aptaujā.

Lai izstrādātu stratēģijas prioritātes un mērķus, tika veikta augstskolas statistikas analīze par dažādiem dažādības un iekļaušanas aspektiem.

Dati liecina, ka pētnieku un akadēmiskā personāla vidū ir minimāli pārstāvētas dažādas grupas. Lai gan akadēmiskā personāla vidū sievietes bija vislabāk pārstāvētā grupa, dati liecina, ka nepietiekami pārstāvētas ir personas, kas sevi identificē kā piederīgas LGBT kopienai, rasu vai etniskajām minoritātēm, kā arī personas ar invaliditāti. Apsekojuma dati liecina, ka vecuma grupa no 25-45 gadiem bija vislabāk pārstāvēta gan pētnieku, gan akadēmiskā personāla vidū. Attiecībā uz amatiem, lai gan atšķirības pētnieku un akadēmiskā personāla biežāk ieņemtajos amatos nedaudz atšķirās, "docents" bija lielākā akadēmiskā personāla kategorija, bet "pētnieks" – lielākā kategorija pētnieku grupā.

¹ <https://eudiversity2024.eu/eu-diversity-self-assessment-tool/>

² COUNCIL RECOMMENDATION of 18 December 2023 on a European framework to attract and retain research, innovation and entrepreneurial talents in Europe (C/2023/1640). Official Journal of the European Union. P.20. www.eur-lex.europa.eu/OJ:C_202301640:EN:TXT

³ ES daudzveidības pašnovērtējuma instruments. <https://eudiversity2024.eu/contacts-page/>

⁴ European Commission. Survey on diversity, inclusion and respect at the workplace. https://u4unity.eu/document/diversite_report_annex.pdf

Daudzveidība - Dzimums

EKA dzimumu dažādības pamatā ir Dzimumu līdztiesības plāns,¹ kurā stingri ievērota vispārējā starptautiskā un vietējā politika un ņemti vērā šo politiku prioritārie virzieni, īpašu uzsvāru liekot uz dzimumu stereotipu novēršanu izglītībā un darba tirgū, kas atbilst EKA kā privātas augstākās izglītības iestādes lomai. Dokumentu EKA Senāts apstiprināja 30.01.2023., un tā pamatā ir 4 principi:

- Darba un studiju vide
- Darba kultūra un darba un privātās dzīves līdzsvars
- Vienlīdzīgas karjeras attīstības iespējas
- Studiju kultūra, daudzveidība un iekļaušana.

Abos segmentos – gan pētnieku, gan akadēmiskā personāla vidū – EKA vairāk ir pārstāvētas sievietes, veidojot 75% no visiem akadēmiskajiem darbiniekiem un vairāk nekā 90% pētnieku.

Analizējot saistību starp dzimumu un amatu, profesoru un asociēto profesoru un arī vadošo pētnieku amatos pārstāvētas ir tikai sievietes.

Neskatoties uz to, ka šāda situācija ir raksturīga Latvijai un arī EKA programmu specifikai, EKA vairāk uzmanības jāpievērš vīriešu piesaistei pētnieku un akadēmiskajos amatos. Visos dzimumu līdztiesības jautājumos ir jāņem vērā atalgojuma paritātes princips.

Dažādība – Vecums

EKA akadēmiskā personāla un pētnieku vecuma sadalījums atspoguļo vispārējās tendences Latvijas augstākās izglītības sektorā un kopējā demogrāfiskajā ainavā, kur šobrīd dominē grupa vecumā no 25-45 gadiem. Uzmanība jāpievērš salīdzinoši mazai pārstāvētai vecāka gadagājuma cilvēku grupā (65+), un ir jāveic pētījumi par iespējamiem sistēmiskiem šķēršļiem vai problēmām, ar ko saskaras gados vecāki akadēmiķi un kuri ietekmē viņu karjeras iespējas un darba saglabāšanu augstskolā.

Analizējot saistību starp vecumu un amatu, šķiet, ka daži karjeras attīstības ceļi un amati uzrāda spēcīgāku korelāciju ar konkrētām vecuma grupām, un ir nepieciešama turpmāka izpēte, lai noteiktu, vai šīs korelācijas ir saistītas ar organizatorisko politiku, individuālo karjeras izvēli vai citiem faktoriem.

EKA ir jāizstrādā mērķtiecīgas stratēģijas, lai atbalstītu gados vecāku akadēmisko darbinieku noturēšanu, lai nodrošinātu zināšanu un pieredzes nepārtrauktību un saglabātu pieredzējušu akadēmiķu līderību, kā arī iedrošinātu jaunos profesionāļus ieņemt akadēmiskos un zinātniskos amatiem.

Daudzveidība – Rase un etniskā piederība

EKA pašreizējie dati par tās akadēmiskā personāla un pētnieku rasi un etnisko izcelsmi ir ierobežoti. Esošie dati liecina par zināmu rasu un etnisko viendabīgumu, uzrādot arī lielu skaitu EKA pārstāvēto minoritāšu – puse pētnieku un 20% akadēmiskā personāla sevi pieskaita etniskajām minoritātēm. Tomēr skaitļi ir balstīti uz ierobežotu izlases lielumu un pašu apsekojuma dalībnieku sniegto informāciju par sevi, kas varētu pilnībā neaptvert faktisko dažādību akadēmiskajā kopienā un parādīt atšķirīgu uztveri par pašu minoritātes jēdzienu, ņemot vērā Latvijas krievu unikālo sociāli politisko kontekstu, kas ir ļoti liela minoritāte.

Dati liecina, ka piederība minoritātei nav šķērslis akadēmiskai vai pētnieciskai karjerai EKA – visi vadošie pētnieki pieder kādai rasu vai etniskai minoritātei, bet ir nepieciešama ekspertīze, lai izprastu šī datu sadalījuma iemeslus un iespējamās sekas.

Daži cilvēki var izvēlēties neatklāt savu tautību, jo pastāv bažas par iespējamu diskrimināciju vai citiem jutīgiem jautājumiem. Ierobežotie pieejamie dati nesniedz pietiekamu informāciju par iespējamām saiknēm starp rasi/etnisko piederību un karjeras attīstību vai amatu EKA ietvaros.

Daudzveidība – Reliģija

No 27 aptaujātajiem akadēmiskā personāla pārstāvjiem puse nav piederīgi nevienai no reliģijām, kas atbilst statistikai par Latviju kā diezgan nereliģisku valsti. Tomēr 12 akadēmiķi ir norādījuši piederību kādai reliģijai. Pētnieku vidū 4 no 9 norādījuši, ka nav reliģiski, bet pārējie norādījuši piederību kādai reliģijai.

¹ Dzimumu līdztiesības plāns. Pieejams: https://www.augstskola.lv/upload/Gender%20Equality%20Plan%20EKA_LV.pdf

Ņemot vērā darbinieku sadalījumu, pamatojoties uz reliģisko piederību, ir svarīgi veikt sikāku izpēti, lai saprastu katras grupas vajadzības un perspektīvas. Šī pieeja palīdzēs veicināt iekļaujošāku vidi, kas respektē un ievēro dažādus uzskatus.

Daudzveidība – Fiziskie un garīgie traucējumi

EKA nav plaši pārstāvēti cilvēki ar īpašām vajadzībām, bet pastāvēja pieņēmums, ka, iespējams, šī apsekojuma laikā varētu tikt noskaidrota patiesā situācija. Šobrīd EKA praktizē atbalstu cilvēkiem ar īpašām vajadzībām, piešķirot papildus punktus ERASMUS mobilitātes konkursā.

Kā liecina dati, EKA tikai 1 personai ir īpašas vajadzības, kā arī 1 persona ziņoja par īstermiņa problēmām. Turpmākie jautājumi par invaliditāti atklāja fizisku invaliditāti, kas nav redzama un neprasa īpašu atbalstu. Uz jautājumu par apgādībā esošām personām ar invaliditāti 3 akadēmiķi atbildēja apstiprinoši un 2 izvēlējās neatbildēt; pētniekiem ģimenēs nav apgādājamu personu. Turpmākajos pētījumos būtu ieteicams skaidrāk definēt vai paplašināt īpašo vajadzību jomu, iekļaujot gan fizisko, gan garīgo traucējumu aprakstus.

Dažādība – Seksuālā orientācija

Gan no pasniedzējiem, gan pētniekiem tikai 1 cilvēks apstiprinoši atbildēja uz jautājumu par piederību LGBT. Šis fakts norāda uz LGBT pārstāvju zemo iesaistīšanos augstskolas akadēmiskajā un zinātniskajā darbībā. Kopumā Latvijā ir augstāki rādītāji par LGBT atvērtību, diskrimināciju darbā un agresiju nekā citur Eiropā, un varētu būt zināms cilvēku skaits, kuri neatklāj savu seksuālo identitāti pat anonīmos apsekojumos.

Atbildot uz jautājumu par atturēšanos pieteikties uz kādu vakanci, jaunu projektu vai mācībām vienas vai vairāku personisko īpašību dēļ, tikai 1 cilvēks no akadēmiskā personāla un 1 no pētniekiem apstiprinoši atbildēja, norādot vecumu kā raksturojošu iezīmi.

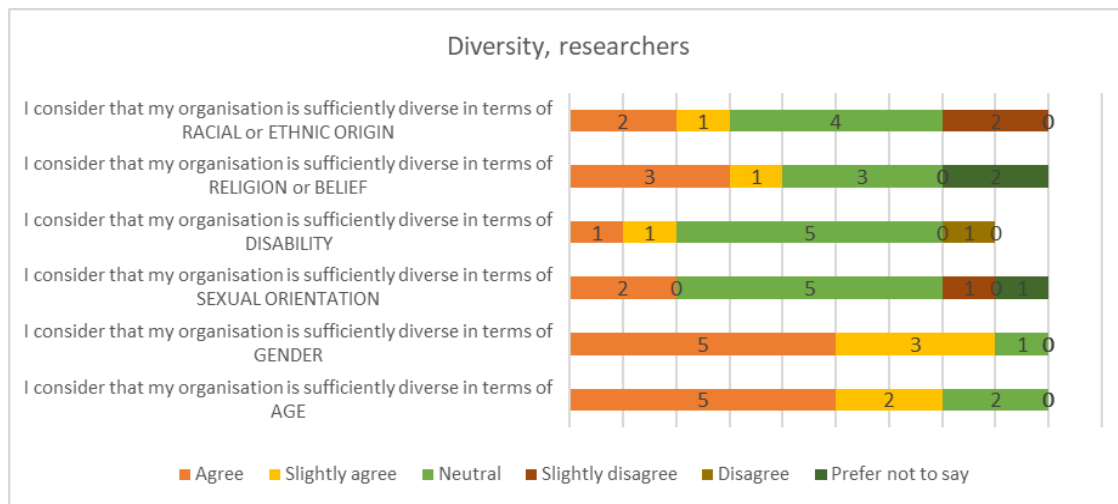
Diskriminācijas novēršana un iekļaušana

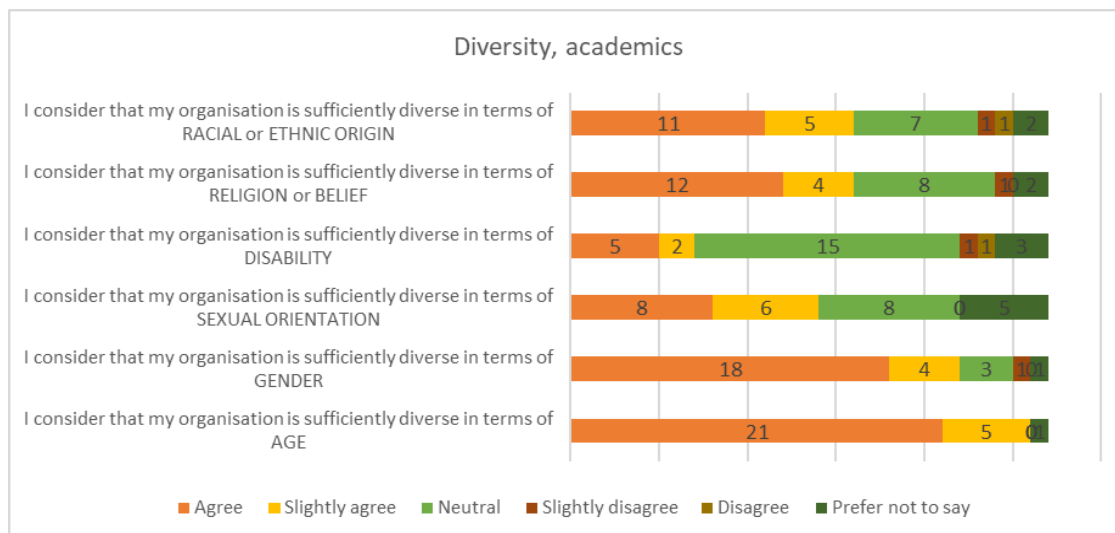
Lai novērtētu pašreizējo situāciju ar EKA pārstāvju iesaisti un izpratni par daudzveidību un iekļautību veicinošām aktivitātēm un mācībām, aptaujā tika uzdoti vairāki jautājumi.

Rezultāti liecina, ka pārstāvji galvenokārt ir informēti par EKA darbībām, kas saistītas ar daudzveidību un iekļautību, bet nav pārliecināti, ko tās ietver. Turklāt 15 no 27 akadēmiskā personālā pārstāvjiem un 3 no 9 pētniekiem nav mācījušies par šo tematu, un tikai 12 akadēmiskā personālā pārstāvji bija apmeklējuši šādas mācības vai būtu ieinteresēti to darīt. Pamatā personāls ir pietiekami informēts par dažādības jautājumiem gan pētnieku komandā, gan akadēmiskā personāla aprindās, taču akadēmiķi jūtas pārliecinātāki, izvēloties atbildēt ar “jā”.

Aprakstot konflikta situāciju biežumu darbā, kopumā pētnieki sastopas ar konfliktiem biežāk nekā akadēmiskā personāla pārstāvji.

Atbildot uz jautājumu par dažādu dimensiju daudzveidību darba vietā, abu grupu pārstāvji – pētnieki un akadēmiskais personāls – saskata lielāku dažādību attiecībā uz vecumu, dzimumu un reliģiju.





Abās grupās viszemākais vērtējums ir daudzveidībai invaliditātes un seksuālās orientācijas ziņā, savukārt pētnieki norāda, ka rases un etniskās izcelsmes daudzveidība nav pietiekami pastāvēta EKA.

Kā liecina dati, vairāk nekā puse darbinieku jūtas personīgi cienīti darbā.

Kas attiecas uz diskriminējošas uzvedības iemesliem, 9 akadēmiķi un 4 pētnieki, atbildot uz šo jautājumu, min rasi (2), seksuālo orientāciju (2) un reliģiju (1), kā arī 7 no 13 respondentiem izvēlējās iespēju “nevēlos atbildēt”, kas varētu uzrādīt personāla bailes izteikties par novēroto diskriminējošo uzvedību.

Lielākā daļa cilvēku nav pamanījuši piekļuves grūtības EKA, bet, atbildot uz atvērto jautājumu, tie, kuri ir piedzīvojuši šādu situāciju (n=13), norādīja, ka tas galvenokārt attiecas uz auditorijām (6) un tādiem ēkas aprīkojumiem kā lifts, tualetes utt. (7).

Atbildot uz jautājumu par īpašu vienošanos pieprasīšanu no EKA saistībā ar vecumu, dzimumu, reliģiju, rasi, seksuālo orientāciju vai citām personiskām īpašībām, gan pētnieki, gan akadēmiķi nenorādīja nekādas prasības. 2 respondenti (1 pētnieks un 1 akadēmiskā personāla pārstāvis) izvēlējās variantu *Nē, bet es neuzdrošinātos prasīt*, bet 3 akadēmiskā personāla pārstāvji izvēlējās atbildes *Jā, un nebija problēmu* saistībā ar dzimumu, seksuālo orientāciju un citiem jautājumiem.

Darbinieki uzskata, ka var brīvi iesniegt sūdzību par diskriminējošu uzvedību; 48% akadēmiķu atbild ar “jā”, bet pētnieki - tikai 11 %, dodot priekšroku ziņot par diskrimināciju mutiski vai tikai informēt kolēģus (44 % pētnieku un 18 % akadēmiskā personāla pārstāvju).

Visbeidzot tika noskaidrota cieņpilnu klimatu veicinoša atmosfēra, pasākumi un darbības darbavietā.

Atbildot uz jautājumiem par EKA veiktajiem uzmākšanās novēršanas un apkarošanas pasākumiem, pētnieki vairāk nekā akadēmiskais personāls novērtē augstskolas centienus apkarot aizskaršanu.

Kā liecina dati, darbinieki kopumā apzinās augstskolas centienus apkarot uzmākšanos, taču ir vajadzīga labāka informācija par procedūrām.

Izvērtējot psiholoģiskas un seksuālas uzmākšanās problēmas, dati liecina, ka augstskolā nenotiek seksuāla uzmākšanās.

Daži pētnieki (4) un akadēmiķi (7) ir atbildējuši uz jautājumu par to, kāda veida uzmākšanos viņi ir pieredzējuši: ārējs cilvēks (1), students (2) un nevēlas atbildēt (8).

Nākamajā attēlā parādīts, cik efektīvi EKA vadība ir veikusi dažus iespējamus pasākumus, lai attīstītu un saglabātu cieņpilnu darbavietu.

Par efektīvākajiem veidiem akadēmiķi un pētnieki uzskata vadītājus, kas ātri risina nepieņemamas vai neatbilstošas uzvedības gadījumus darbavietā, kā arī efektīvas disciplinārās procedūras.

Ievērojams skaits respondentu nav piedalījušies un nav ieinteresēti apmeklēt EKA piedāvātās mācības dažādības un iekļautības jautājumos. Ir jāatrod jauns formāts, kas pievērstos šai mērķauditorijai un veicinātu viņu interesi par dažādības jautājumiem. Ir vajadzīgs pārredzams un atklāts dialogs par diskriminācijas jautājumiem. Ir nepieciešama skaidra procedūra, kas pieprasītu veikt īpašus pasākumus, lai novērstu nepieņemamu rīcību attiecībā uz piederību kādai no dažādajām grupām vai personiskajām

īpašībām. Ir jāizstrādā piemērotas procedūras un jāizglīto vadītāji, kas risina attieksmes jautājumus pret nepieņemamu rīcību.

Stiprās un vājās puses

Balstoties uz pašnovērtējumu, statistikas un aptaujas rezultātu analīzi, tika izstrādātas EKA dažādības un iekļaušanas iniciatīvas.

3. tabula. EKA stiprās un vājās puses dažādības un iekļaušanas jautājumos

Stiprās puses	Vājās puses
Spēkā esošais politikas satvars: EKA apliecina apņemšanos veicināt daudzveidību un iekļautību, izmantojot esošās politikas, kas atbilst valsts un starptautiskajām direktīvām (Ilgtspējīgas attīstības mērķi, Eiropas izglītības telpas regulējums), demonstrējot proaktīvu pieeju atbilstībai.	Datu nepilnības un ierobežojumi: Lai gan uz datiem balstīto izlases kopu lielums rada ievērojamas nepilnības, ir nepieciešama turpmāka izpēte. Nelielās izlases kopas dažās sadaļās arī ierobežo konstatējumu vispārīgumu. Pašu sniegtie dati var radīt nepietiekamu reālās situācijas atspoguļojumu, jo īpaši attiecībā uz tādiem jutīgiem jautājumiem kā seksuālā orientācija un rase/etniskā piederība.
Uz datiem balstīta pieeja: Stratēģijas izstrādei izmantoti dati no apsekojumiem, pašnovērtējumiem un esošās statistikas. Tam ļoti noder ES daudzveidības pašnovērtējuma rīks	Nepietiekama pārstāvniecība: Dati liecina, ka atsevišķas grupas (LGBT, rases/etniskās minoritātes, personas ar invaliditāti) ir nepietiekami pārstāvētas. Lai novērstu šīs atšķirības, ir vajadzīga mērķtiecīgāka intervence.
Positīva darba vietas kultūra: Aptauja liecina, ka lielākā daļa darbinieku jūtas personīgi cienīti darbā, kas liecina par kopumā pozitīvu atmosfēru attiecībā uz starppersonu mijiedarbību	Nepietiekama informētība un mācības: Aptauja liecina par ievērojamu izpratnes trūkumu un nepietiekamu līdzdalību mācībās par dažādību un iekļaušanu, norādot uz nespēju efektīvi sazināties un īstenot esošās programmas
Aktīva vadības iesaiste: Augstākā līmeņa vadības iesaistīšana pašnovērtējuma un stratēģijas izstrādē nozīmē apņemšanos veicināt daudzveidības kultūru un iekļaušanu no augšas uz leju	Vāji ziņošanas mehānismi un pārskatatbildība: Respondenti pauž bažas par iespējamām negatīvām sekām saistībā ar ziņošanu par diskrimināciju vai uzmākšanos, kas liecina par uzticības trūkumu esošajiem ziņošanas mehānismiem un nepietiekamu pārskatatbildību, kā arī par to, ka trūkst īpašu iniciatīvu un rīcības plānu, kas veltīti efektīvai uzmākšanās novēršanai.
Esošās atbalsta iniciatīvas (daļējas): EKA piedāvā dažus atbalsta mehānismus, piemēram, papildu punktus personām ar invaliditāti Erasmus+ mobilitātes konkursos, kā arī mācības, kas ir daži no esošajiem centieniem.	Sistēmiska jautājuma risināšana: Dati liecina, ka DIS ir sīki jāapraksta konkrētas darbības, lai novērstu šīs problēmas. Tam būtu jāietver pievēršanās darbā pieņemšanas praksei, karjeras virzībai un vienlīdzīgai darba samaksai

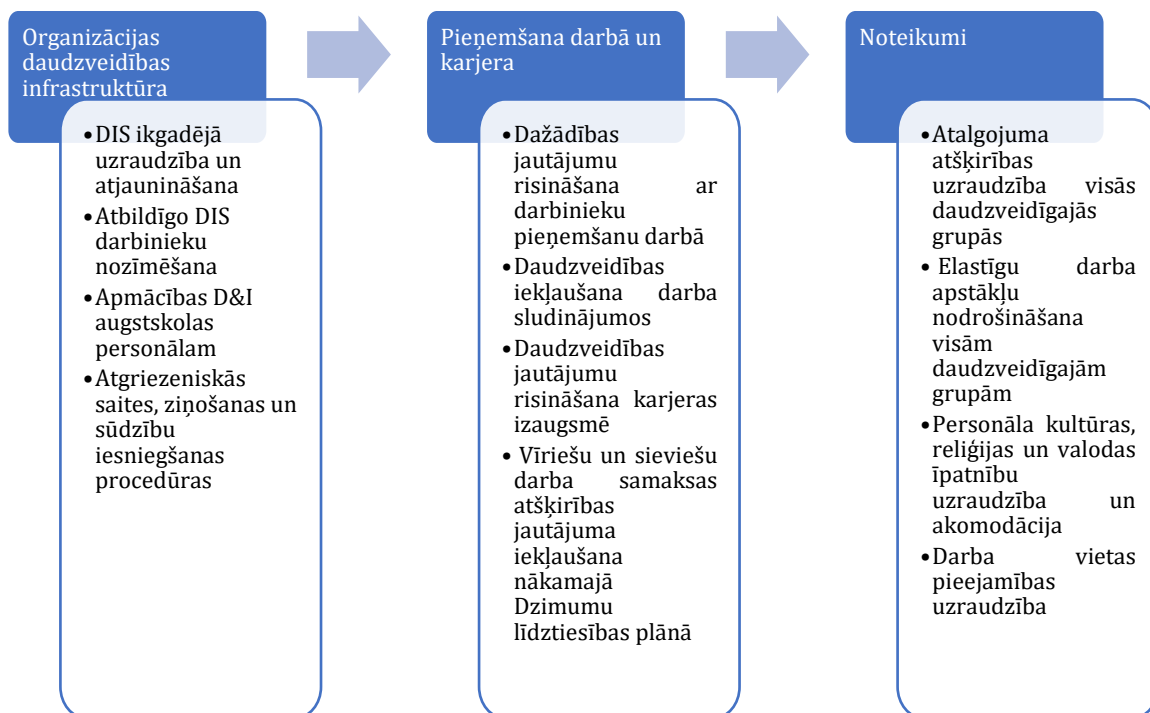
DIS2028 rīcības plāna mērķis ir uzlabot 3. tabulā norādītos trūkumus, uzlabojot datu vākšanu un uzraudzību, izstrādājot mācības programmas dažādībai un iekļaušanai un iesaistot nepietiekami pārstāvētas grupas, analizējot sistēmiskus šķēršļus, kas kavē iekļaušanos augstskolas procesos (pieņemšana darbā, paaugstināšana amatā, darba atlīdzība), un izstrādājot skaidras procedūras un ziņošanas mehānismus, lai novērstu nepieņemamu uzvedību un saziņu.

Pievēršoties šiem trūkumiem un izmantojot esošās stiprās puses, EKA radīs daudzveidīgāku, taisnīgāku un iekļaujošāku augstskolas vidi.

MĒRĶI UN GALVENIE DARBĪBAS RĀDĪTĀJI (KPI) DAUDZVEIDĪBAS UN IEKĻAUŠANAS JOMĀ

Turpmākās darbības

Ekonomikas un kultūras augstskolas DIS2028 seko vīzijai, kas minēta Eiropas Komisijas ziņojumā *“Towards a 2030 Vision on the Future of Universities in Europe”* saistībā ar daudzveidību un iekļaušanu, lai nodrošinātu mūžizglītības iespējas akadēmiskajam personālam un pētniekiem karjeras laikā, lai pārvaldītu viņu individuālās nodarbinātības iespējas; lai būtu atvērta un iekļaujoša un nodrošinātu augstu integritātes pakāpi visās darbībās; lai nodrošinātu izcilas, atalgojošas, vienlīdzīgas un iekļaujošas iespējas attīstīt karjeru pētniecībā jebkuras izcelsmes cilvēkiem, īpaši no marģinalizētām vai neaizsargātām iedzīvotāju grupām¹.



4. attēls. Nākotnes vīzija un darbības virzieni

EKA vīzija dažādības un iekļaušanas kontekstā

EKA ir augstākās izglītības iestāde, kas ir zināma ar savu apņemšanos ievērot dažādības un iekļaušanas principus personāla atlases, attīstības un motivācijas jomās:

- EKA akadēmiskais personāls un pētnieki atspoguļo Latvijas daudzveidīgo iedzīvotāju spektru un plašāku starptautisko akadēmisko sabiedrību;
- EKA īsteno politiku un mehānismus, kas novērš sistēmiskus šķēršļus karjeras attīstībai, nodrošinot vienlīdzīgas iespējas visiem darbiniekiem neatkarīgi no viņu izcelsmes vai identitātes;
- EKA ir visaptveroša datu vākšanas sistēma, lai izprastu pašreizējo situāciju un dinamisku dažādības un iekļaušanas kontekstā. Šie dati tiks izmantoti, lai pastāvīgi vērtētu dažādības un iekļaušanas centienus un novērtētu iniciatīvu un politikas efektivitāti;

¹ European Commission: Directorate-General for Research and Innovation, Whittle, M. and Rampton, J., *Towards a 2030 vision on the future of universities in Europe*, Publications Office, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/510530>

- EKA nodrošina regulārus pasākumus, lai veicinātu izpratni par daudzveidību un iekļaušanu, atbalstot multikulturālu vidi un nodrošinot sūdzību iesniegšanas kārtību par neatbilstošu uzvedību;
- EKA veicina nozīmīgas partnerības ar dažādām kopienām un organizācijām Latvijā.

EKA DIS2028 mērķi

1. Uzlabot darbinieku informētību un izpratni par daudzveidību un iekļaušanu
2. Atbalstīt multikulturālu, tolerantu un iekļaujošu darba vidi
3. Veicināt personāla daudzveidību un iekļaušanu visā personāla vadības ciklā

DIS2028 MĒRĶIS1: UZLABOT DARBINIEKU INFORMĒTĪBU UN IZPRATNI PAR DAUDZVEIDĪBU UN IEKĻAUŠANU

GALVENIE DARBĪBAS RĀDĪTĀJI

G1_KPI1: Personāla mācību un informatīvo pasākumu skaits par daudzveidību un iekļaušanu

G1_KPI2: Publikāciju skaits, kas veltītas dažādības un iekļaušanu jautājumiem

G1_KPI3: Ikgadēji apsekojumi par darbinieku attieksmi pret dažādību, iekļaušanu un diskrimināciju

DIS2028 MĒRĶIS2: ATBALSTĪT MULTIKULTURĀLU, TOLERANTU UN IEKĻAUJOŠU DARBA VIDĪ

GALVENIE DARBĪBAS RĀDĪTĀJI

G2_KPI1: Darbinieku skaits, kas strādā hibrīdā režīmā

G2_KPI2: EKA telpu pieejamība cilvēkiem ar ierobežotām iespējām

G2_KPI3: Pasākumi, kas veltīti darba un privātās dzīves līdzsvaram, izdegšanas novēršanai, labklājībai, kultūras daudzveidībai un starpkultūru komunikācijai

G2_KPI4: Izstrādātas procedūras, lai ziņotu un iesniegtu sūdzības par diskriminējošu uzvedību, uzmākšanos un nevienlīdzību

G2_KPI5: Projektu skaits, kas veltīti dažādībai, iekļaušanai un nediskriminācijai

DIS2028 MĒRĶIS3: VEICINĀT PERSONĀLA DAUDZVEIDĪBU UN IEKĻAUŠANU VISĀ PERSONĀLA VADĪBAS CIKLĀ

GALVENIE DARBĪBAS RĀDĪTĀJI

G3_KPI1: Izstrādātas personāla atlases procedūras, kas balstītas uz dažādības, iekļaušanas un nediskriminācijas principiem

G3_KPI2: Darbinieku no nepietiekami pārstāvētām grupām īpatsvars