

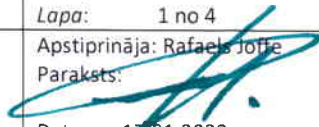
	<b>DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS POLITIKA</b>		ID: KRG.07.10
			Versija: 01
Izstrādāja: A.Sparinska Paraksts: 	Saskaņoja: G.Putņa Paraksts: 	Lapa: 1 no 4	
Datums: 17.01.2022.	Datums: 17.01.2022.	Apstiprināja: Rafaels Joffe Paraksts: 	
		Datums: 17.01.2022.	

APSTIPRINĀTS  
ar BDV valdes  
lēmumu Nr. 2/2022

## SIA “Bulduru Dārzkopības vidusskola” DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS POLITIKA

### I. Mērķis

1. SIA Bulduru Dārzkopības vidusskola (turpmāk – BDV) mērķis ir kļūt par vienu no vadošajām Eiropas dārzkopības skolām ar zinātniskā institūta statusu. Šī mērķa sasniegšanai BDV izmanto darbinieku un studentu zināšanas, spējas un ambīcijas, kā arī veicina radošas vides attīstību mācībām un pētniecībai.

2. Dzimumu līdztiesība un vienlīdzīgas iespējas darbā un mācībās veicina BDV darba un mācību kvalitātes uzlabošanu. BDV darbības, kurās ir ievēroti BDV *Stratēģijas 2021.-2027.* pamatprincipi, balstās uz dzimumu līdztiesību, vienlīdzīgām iespējām un daudzveidību. Tas nozīmē, ka darbiniekus un izglītojamos BDV vērtē vienlīdzīgi, neatkarīgi no dzimuma, dzimumidentitātes, etniskās izcelsmes, reliģiskās vai citas pārliecības, invaliditātes, vecuma, rases, ādas krāsas, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa vai citiem apstākļiem.

3. BDV neatzīst nekāda veida diskrimināciju. Pret katru personu izturas tā, lai šī persona varētu attīstīties no savas individuālās pieredzes sākumpunkta. Cieņas un lojalitātes principi reglamentē visas attiecības, kā arī savstarpējas atbildības uzņemšanu un lojalitāti pret BDV pamatvērtībām, uzdevumiem un attīstības mērķiem.

4. BDV veic mērķtiecīgu un sistemātisku darbu dzimumu līdztiesības, vienlīdzīgu iespēju un daudzveidības jomā. Atbildība ir sadalīta atbilstoši BDV lēmumu pieņemšanas un atbildīguma modelim.

5. Visiem BDV darbiniekiem un izglītojamiem ir pienākums palīdzēt nodrošināt, lai politikas plāni tiktu īstenoti ar cieņas, tolerances un viedokļu dažādības principiem un tiem būtu patiesa nozīme BDV attīstības plānošanas dokumentos un ikdienas darbībā.

### II. Dzimumu līdztiesības darbības jomas

6. Lai BDV īstenotu dzimumu līdztiesības, vienlīdzīgu iespēju un daudzveidības mērķus, BDV kā prioritāras nosaka šādas darbības jomas:

- Institucionālā dzimumu līdztiesības kultūra;
- vienlīdzīgu iespēju nodrošināšana;
- pieņemšana darbā un karjeras attīstība;

	<b>DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS POLITIKA</b>		ID: KRG.07.10 Versija: 01 Lapa: 2 no 4
	Izstrādāja: A.Sparinska Paraksts:  Datums: 17.01.2022.	Saskaņoja: G.Putņa Paraksts:  Datums: 17.01.2022.	Apstiprināja: Rafaels Joffe Paraksts:  Datums: 17.01.2022.

- dzimumu līdztiesību un daudzveidību BDV pārvaldībā;
- darba samaksas un darba veikšanas nosacījumi.

#### 6.1. Institucionālā dzimumu līdztiesības kultūra

6.1.1. BDV mērķis ir nodrošināt visu izglītojamo un darbinieku informētību par BDV rīcības plānu diskriminācijas, tostarp, viktimizācijas un seksuālas uzmākšanās gadījumu, novēršanai;

6.1.2. Darbinieku un izglītojamo izglītošana par dzimumu līdztiesību, vienlīdzīgām iespējām un daudzveidību;

6.1.3. BDV vadības un struktūrvienību atbalsta nodrošināšana diskriminācijas nepieļaušanai.

#### 6.3. Vienlīdzīgu iespēju nodrošināšana:

6.3.1. Vienlīdzīgu iespēju perspektīva rada vienādas iespējas visiem, savukārt dažādības perspektīva rada izpratni par atšķirīgām iespējām.

6.3.2. BDV rīcība ir mērķorientēta, sensitīva un pārdomāta, nodrošinot vienlīdzīgas iespējas un daudzveidību.

6.3.3. Vienlīdzīgu iespēju princips paredz cieņpilnu izturēšanos pret ikvienu un vienlīdzīgas iespējas attīstīties. BDV vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanai izvirza šādas prioritātes:

6.3.3.1. plašākas zināšanas un izpratne par vienlīdzīgām iespējām izglītojamiem un darbiniekiem, izmantojot atbilstošu informāciju;

6.3.3.2. sistemātisks un mērķtiecīgs darbs, lai palielinātu dzimumu līdztiesību un daudzveidību izglītojamo uzņemšanā;



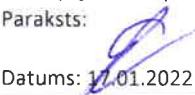
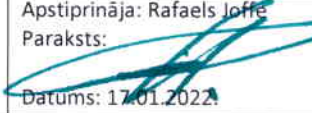
6.3.3.3. lielāka pieejamība un pielāgošanās, lai visiem būtu vienādas iespējas studēt un strādāt BDV atbilstoši savām zināšanām, spējām un talantam;

6.3.3.4. sistemātisks un mērķtiecīgs darbs, lai novērstu seksuālu uzmākšanos;

6.3.3.5. daudzveidības perspektīvu integrācija izglītībā, stiprinot starpdisciplināru un starpnozaru studiju un pētniecības iespējas un praksi.

#### 6.4. Pieņemšana darbā un karjeras attīstība:

6.4.1. Vērtējums, kura pamatā ir profesionālā kompetence, prasmes un pieredze, veido pamatu pieņemšanai darbā un karjeras attīstības veicināšanai, kā arī ietver cilvēkresursu stratēģisku plānošanu, iekļaujot dzimumu līdztiesības principu virzībā uz disproporciju mazināšanu darba vidē.

	<b>DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS POLITIKA</b>		ID: KRG.07.10 Versija: 01 Lapa: 3 no 4
	Izstrādāja: A.Sparinska Paraksts:  Datums: 17.01.2022.	Saskaņoja: G.Putņa Paraksts:  Datums: 17.01.2022.	Apstiprināja: Rafaels Joffe Paraksts:  Datums: 17.01.2022.

6.4.2. Pieņemšana darbā un karjeras plānošana veicina dzimumu līdzsvaru un daudzveidību šādās jomās:

6.4.2.1. visās izglītības programmās;

6.4.2.2. visās personāla kategorijās;

6.4.2.3. administratīvās un tehniskās funkcijās.

6.4.3. Sistemātisks darbs darbā pieņemšanas, karjeras plānošanas un paaugstināšanas jomā ietver regulāras apmācības ar mērķi profesionāli apmācīt un izglītēt darbiniekus, kuri piedalās darbā pieņemšanas procesos, lai nepieļautu dzimumu diskriminācijas izpausmes.

6.5. Dzimumu līdztiesību un daudzveidību BDV pārvaldībā

6.5.1. Lai ieviestu dzimumu līdztiesību un daudzveidību BDV pārvaldībā, BDV turpina īstenot dažādas iniciatīvas – sevišķi attiecībā uz nepietiekami pārstāvēto dzimumu proporciju vadošos amatos BDV.

6.5.2. BDV mērķis ir aktīvi strādāt visos administratīvās vadības līmeņos, lai nodrošinātu dzimumu līdzsvaru visos citos daudzveidīgās BDV dzīves aspektos.

6.5.3. Struktūrvienību vadība ir izglītota diskriminācijas nepieļaušanā un atbilstošu risinājumu piemērošanā, turklāt vadībai ir iespējas pilnveidot savas prasmes darbā, kas saistīts ar dzimumu līdztiesību, daudzveidību un vienlīdzīgām iespējām BDV.

6.6. Darba samaksa un darba veikšanas nosacījumi





6.6.1. BDV mērķis ir ievērot vienlīdzības principu – nodrošināt vienādus darba veikšanas nosacījumus un vienādu atalgojumu par vienādu paveiktā darba daudzumu un kvalitāti. Sistemātiska BDV darbinieku darba samaksas analīze ir viena no BDV prioritātēm, lai nepieļautu darbu samaksas atšķirības pie vienādiem nosacījumiem.

6.6.2. BDV veic darbu, lai radītu vienlīdzīgus nodarbinātības noteikumus nepietiekami pārstāvētajam dzimumam. Tas nozīmē, ka:

6.6.2.1. darba samaksu nosaka saskaņā ar BDV vienoto darba samaksas sistēmu;

6.6.2.2. BDV rīkojas, lai veicinātu lielāku sieviešu nodarbinātību vadošajos amatos, lai sasniegtu sabalansētību, kur tā vēl nav sasniegta;

6.6.2.3. individuāli uzrauga situāciju amatu grupās, kurās nav pietiekami pārstāvēts kāds no dzimumiem;

	<b>DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS POLITIKA</b>		<i>ID:</i> KRG.07.10 <i>Versija:</i> 01 <i>Lapa:</i> 4 no 4
	Izstrādāja: A.Sparinska Paraksts:  Datums: 17.01.2022.	Saskaņoja: G.Putņa Paraksts:  Datums: 17.01.2022.	Apstiprināja: Rafaels Joffe Paraksts:  Datums: 17.01.2022.

6.6.2.4. virzībā uz BDV Stratēģijas 2021.-2027. realizāciju personāla novērtējumos akcentē karjeras attīstību;

6.6.2.5. ņem vērā ģimenes dzīves un nodarbinātības apvienošanas iespējas, plānojot un strukturējot darbu.

### III. Turpmākie pasākumi

7. Sistemātisks un mērķtiecīgs darbs dzimumu līdztiesības jomā prasa Dzimumu līdztiesības politikas regulāru novērtēšanu, uzraudzību un analīzi.

8. Lekciju organizēšana jauniešiem par Dzimumu līdztiesību, ar dzimumu saistīto vardarbību un vardarbības mazināšanu. kas dod jauniešiem iespēju atpazīt vardarbību ģimenē un rīkoties atbilstoši situācijai, nevis noklusēt un ciest. Iemācīt jauniešus atpazīst vardarbību situācijās ģimenē, kad ir tieša vai netieša diskriminācija, pazemošana, aizskaršana, seksuāla uzmākšanās, un kad jaunieši ilgstoši pieļauj to pret sevi.

## **Bulduru Dārzkopības vidusskolas Dzimumu līdztiesības plāns (DzLP)**

Eiropas Komisijas Dzimumu līdztiesības stratēģijas 2020. -2025. gadam ietvaros Eiropas Komisija ir apņēmusies veicināt dzimumu līdztiesību pētniecībā un inovācijā. Dzimumu līdztiesība ir viena no ES pamatvērtībām, tā ir viena no pamattiesībām<sup>1</sup> un Eiropas sociālo tiesību pīlāra pamatprincips<sup>2</sup>.

Lai novērstu joprojām pastāvošās atšķirības starp dzimumiem vienādu iespēju ziņā. Joprojām pastāv daudzi strukturāli šķēršļi dzimumu līdztiesībai skolās, ražošanā un pētniecībā, kuriem ir dažādi iemesli, nereti vēsturiskas tradīcijas, aizspriedumi un paražas. BDV galvenie problēmu lauki ir apzināti, kuru ierobežošanu paredz BDV Stratēģija 2021-2027, kā arī 2022.gada 17.janvārī valdes apstiprinātā BDV Dzimumu līdztiesības politika.

Dzimumu līdztiesības plāns ir BDV iekšējās kultūras pilnveides dokuments, kur nozīmīgākie elementi ir noteikti kā sasniedzamie mērķi līdz 2027. gadam. Lai nozīmīgākos mērķus padarītu drošāk sasniedzamus, plāns ir papildināts ar sasniegtā indikatoriem, veicamajiem pasākumiem un primāri atbildīgajiem.

### **BDV Dzimumu līdztiesības plāns (DzLP)**

#### **Dzimumu līdztiesības plāna stratēģiskās jomas:**

1. Institucionālā dzimumu līdztiesības **kultūra**;

	<b>Mērķis</b>	<b>Indikatori</b>	<b>Pasākumi</b>	<b>Ieviešana</b>	<b>Atbildīgās institūcijas</b>
	Darbības mērķa sasniegšanai	Panākumu indikatori	Rīcības mērķa sasniegšanai	Īstenotāji	Atbildīgās struktūrvienības un termiņi
1.	Veicināt dzimumu līdztiesības politikas ieviešanu BDV	Vēlamā dzimumu līdztiesības procesa nepārtraukta attīstība un	Izstrādāta un ieviesta dzimumu līdztiesības iekļaušana stratēģijā u.c.	• Direktori,	Valde, direktori

<sup>1</sup> Sk. LES 2. pantu un 3. panta 3. punktu, LESD 8., 10., 19. un 157. pantu, kā arī ES Pamattiesību hartas 21. un 23. pantu.

<sup>2</sup> [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_lv.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_lv.pdf).

		<p>uzturēšana BDV visās darbības jomās</p>	<p>dokumentos un cilvēkresursu regulāra pārvaldība</p> <p>Veidojot BDV struktūru, deleģēt pārstāvjus, kas atbild un gadā par BDV DzLP īstenošanu:</p> <p>Sadarboties ar sabiedriskajām organizācijām, lai veicinātu un īsteno BDV DzLP</p>		
2.	<p>Izveidot institucionalizēt u vienlīdzības kultūru</p>	<p>Vēlamā dzimumu līdztiesības procesa nepārtraukta attīstība un uzturēšana BDV visās darbības jomās</p>	<p>Nodrošināt sistemātisku ar dzimumu saistīto kvantitatīvo un kvalitatīvo datu vākšanu gada pārskatam;</p>	<p>Direktori, Sabiedrisko attiecību speciālists • Audzēkņu pašpārvalde</p>	<p>Valde direktori</p>
3.	<p>Izstrādāt sensitīvu nodarbinātības un karjeras attīstības plānu attiecībā uz dzimumu līdztiesību</p>	<p>Vienlīdzīgs dzimumu sadalījums visās struktūrās</p>	<p>Pamatnostādņu u izstrāde dzimumu pārstāvības jautājumu risināšanai, darbā pieņemšanas procesos</p> <p>Personāla atlauses procesu uzraudzība, ierosinot turpmākas darbības dzimumu nevienlīdzības un disproporciju novēršanai.</p>	<p>• personāla lietu pārzine</p>	<p>Valde</p>

4.	Izskaut stereotipus, aizspriedumus un prakses, kas saistīti ar dzimumu līdztiesības neievērošanu un nevienlīdzību	Sieviešu un vīriešu vienlīdzīga līdzdalība vadošajos amatos	Līdzsvarot dzimumu pārstāvību vadošos amatos	Direktori	Valde, direktori
----	---	---	--	-----------	------------------

	<b>Mērķis</b>	<b>Indikatori</b>	<b>Pasākumi</b>	<b>Ieviešana</b>	<b>Atbildīgie</b>
	Darbības mērķa sasniegšanai	Panākumu indikatori	Rīcības mērķa sasniegšanai	Īstenotāji	Atbildīgās struktūrvienības
5	Dzimumu līdztiesības jautājumu integrēšana mācību programmās	<p>Palielināts programmu skaits, kas integrē dzimumu līdztiesības tēmas.</p> <p>Mācībspēkiem pašvērtējumā iekļaut novērtējumu, kā noris dzimumu līdztiesības principa ieviešana mācību procesā.</p>	<p>Personāla un skolotāju semināru organizēšana par dzimumu līdztiesības un daudzveidības tēmu integrēšanu mācību programmās, kursu struktūrās un mācību metodēs.</p> <p>Ir brīvi pieejami profesionāli izglītojoši materiāli.</p>	Skolas direktore, direktora vietniece izglītības darbā, izglītības metodiķe Pedagogi	Valde, skolas direktore

6.	Veicināt izglītojamo izglītošanu par dzimumu līdztiesību	Palielināts mācību programmu skaits, kurā ietverts dzimumu līdztiesības tēma.	Ieviest īpašu moduli, ko iekļaut mācību procesā, mūžizglītībasursos.  Dažādu neformālās izglītības programmu īstenošana dzimumu līdztiesības jautājumos, kas saistīti ar pakalpojumu apguvi (piemēram, radošās darbnīcas mācībaspēkiem un citiem darbiniekiem, audzēkņiem, partneriem un kopienai).	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Metodiķe</li> <li>•Mūžizglītības nodaļas vadītāja</li> </ul>	Valde, direktore
7	Izglītot par sekām, ko rada vardarbība pret sievietēm, un ar dzimumu saistītas vardarbības ietekmes kopumā	Informācijas pieejamība - arvien vairāk informatīvu un izglītojošu materiālu sabiedrībai par jautājumiem, kas saistīti ar vardarbību dzimuma/dzimuma dēļ	Pastāvīgi publicēt un izplatīt zinātniski pamatotus informatīvus materiālus par vardarbības novēršanu pret sievietēm un vardarbību ģimenē.  Pielāgotu vai mūžizglītību veicinošu izglītības programmu īstenošana par dzimumu līdztiesību valsts un privātajos uzņēmumos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sabiedrisko attiecību speciāliste</li> <li>•Mūžizglītības nodaļas vadītāja</li> </ul>	Valde
8.	Darba vide, kas ļauj darbiniekiem līdzsvarot savus profesionālos un	Uzlabots darbinieku apmierinātības rādītājs par darba vidi	Izstrādāt un ieviest vadlīnijas sapulču laika plānošanai, lai līdzsvarotu profesionālos un personīgos pienākumus; Ieviest elastīgu darba laiku,	Valde, direktori, Sabiedrisko attiecību speciāliste	Valde, direktori



	personīgo s pienākum us		<p>attālināto darbu un elastīgus darba apstākļus BDV, kur un kad tas ir iespējams. BDV ikdienas darba organizācijas izstrāde un īstenošana, kas ierobežotu un neitralizētu atkārtotu darba pienākumu izpildes un darbavietas stresa ietekmi uz garīgo veselību (piemēram, personiskā apmācība un attīstība, mobilitāte, pilnvarošanas programmas, atpūtas pasākumu organizēšana un piedāvāšana un tamlīdzīgi).</p> <p>Uzlabojot komunikatīvu praksi un komandas darbu (piemēram, regulāri tiekoties ar darbiniekiem, lai dotu viņiem iespēju veidot jēgpilnas attiecības un paust kopējas intereses, kas uzlabo darba kvalitāti).</p> <p>Īstenot divvirzienu darbinieku un vadītāju novērtējumus, lai ātri un efektīvi noteiktu problēmas, tās operatīvi risinātu to rašanās vietā.</p>		
9.	Izstrādāt pakalpojumu un atbalsta		Sociāli atbildīgu pamatnostādņu ieviešana BDV, kā būtu jāatbalsta	Direktori	Valde, direktori

	sistēmas, kas nodrošina vienlīdzību karjeras attīstībā sievietēm un vīriešiem		vecāki ar bērniem pirmsskolas vai sākumskolā, tie, kuriem ir ģimenes locekļi ar invaliditāti, un tie, kas aprūpē vecāka gadagājuma ģimenes locekļus.  Nodrošināt, ka vīriešiem, kas saņem bērna kopšanas atvaļinājumu, tiek sniegta nepieciešamā informācija un atbalsts.		
10.	Samazināt ienākumu nevienlīdzību starp vīriešiem un sievietēm	Līdztiesība atalgojuma noteikšanā un darba samaksā	Nodrošināt dzimumu līdztiesību ienākumu ziņā par vienādu darba daudzumu un kvalitāti.  Izstrādāt pārredzamu un ar dzimumu saistītu praksi, lai nodrošinātu apmaksātu virsstundu darbu un samazinātu „neredzamā” darba apjomu.	Finanšu direktore, Personāla lietu pārziņe	Valde, direktori
11.	Nodrošināt, lai BDV būtu “droša vieta”, kas ir brīva no seksuālas uzņēmības un diskriminācijas	Labas prakses veicināšana, lai veicinātu atklātu runu un samazinātu seksuālas un uz dzimumtieksmi balstītas uzņēmības un dzimumu diskriminācijas gadījumus	Izstrādāt un ieviest visaptverošu protokolu par ziņošanu un rīcību saistībā ar seksuālas uzņēmības un vardarbības gadījumiem, kā arī par sekundāras vajāšanas novēršanu;  Psiholoģiska atbalsta	Skolas direktore, sabiedrisko attiecību speciāliste	Valde, direktore

			<p>nodrošināšana seksuālas uzmākšanās upuriem.</p> <p>Izvietot izglītojošas materiālus, lai palielinātu izpratni par neobjektivitāti un cīnītos pret seksisma un naida runu.</p> <p>Iekļaut pasākumu plānā notikumus, kas veicinātu izpratni par vardarbību dzimuma atšķirības dēļ.</p>		
12.	Atbalsta iespēju daudzveidība neatkarīgi no seksuālās orientācijas	Prakse stiprināt dzimumu daudzveidību, to mijiedarbību un iekļautību	<p>Nosodīt visa veida diskrimināciju dzimuma dēļ</p> <p>Izveidojot atbalsta sistēmas darbiniekiem un izglītojamiem neatkarīgi no to dzimuma vai orientācijas.</p> <p>Veicināt izpratni par dzimumu daudzveidību un iekļautību.</p>	Skolas direktore Audzēkņu pašpārvalde	Skolas direktore

