

## LATVIJAS UNIVERSITĀTES DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS POLITIKA

---

*Šim dokumentam grozījumu nav*

---

### I. Mērķis

1. Latvijas Universitātes (turpmāk – LU) mērķis ir kļūt par vienu no vadošajām Eiropas zinātnes universitātēm. Šī mērķa sasniegšanai LU izmanto darbinieku un studentu zināšanas, spējas un ambīcijas, kā arī veicina radošas vides attīstību studijām un pētniecībai.
2. Dzimumu līdztiesība un vienlīdzīgas iespējas darbā un studijās veicina LU darba un studiju kvalitātes uzlabošanu. LU darbības, kurās ir ievēroti LU Stratēģijas 2021.-2027. pamatprincipi, balstās uz dzimumu līdztiesību, vienlīdzīgām iespējām un daudzveidību. Tas nozīmē, ka darbiniekus un studentus LU vērtē vienlīdzīgi, neatkarīgi no dzimuma, dzimumidentitātes, etniskās izcelsmes, reliģiskās vai citas pārliecības, invaliditātes, seksuālās orientācijas vai vecuma.
3. LU 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 LU pamatvērtībām, uzdevumiem un attīstības mērķiem.
4. LU veic mērķtiecīgu un sistemātisku darbu dzimumu līdztiesības, vienlīdzīgu iespēju un daudzveidības jomā. Atbildība ir sadalīta atbilstoši LU decentralizētajam lēmumu pieņemšanas un atbildīguma modelim saskaņā ar Augstskolu likumu un LU Satversmi.
5. Visiem LU darbiniekiem un studentiem ir pienākums palīdzēt nodrošināt, lai politikas plāni tiktu īstenoti un cieņas, tolerances un viedokļu dažādības principiem Universitātes attīstības plānošanas dokumentos un ikdienas darbībā būtu patiesa nozīme.

### II. Dzimumu līdztiesības darbības jomas

6. Lai LU īstenotu dzimumu līdztiesības, vienlīdzīgu iespēju un daudzveidības mērķus, LU kā prioritāras nosaka šādas darbības jomas:
  - 6.1. diskriminācijas nepieļaušana;
  - 6.2. vienlīdzīgu iespēju nodrošināšana;
  - 6.3. pieņemšana darbā un karjeras attīstība;
  - 6.4. vadība;
  - 6.5. darba samaksas un darba veikšanas nosacījumi.

## **6.1. Diskriminācijas nepieļaušana**

6.1.1. LU mērķis ir nodrošināt visu studentu un darbinieku informētību par savas struktūrvienības un LU rīcības plānu diskriminācijas, tostarp viktimizācijas un seksuālas uzmākšanās gadījumu, novēršanai. Lai izglītotu darbiniekus un studentus par dzimumu līdztiesību, vienlīdzīgām iespējām un daudzveidību, LU izglīto dažādos LU organizācijas līmeņos.

6.1.2. LU vadība un struktūrvienības – departamenti, fakultātes, institūti – nodrošina atbalstu un resursus diskriminācijas nepieļaušanai.

## **6.2. Vienlīdzīgu iespēju nodrošināšana**

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

6.2.2. LU rīcība ir mērķorientēta, sensitīva un pārdomāta, nodrošinot vienlīdzīgas iespējas un daudzveidību.

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

6.2.3.1. plašākas zināšanas un izpratne par vienlīdzīgām iespējām studentiem un darbiniekiem, izmantojot atbilstošu informāciju;

6.2.3.2. sistemātisks un mērķtiecīgs darbs, lai palielinātu dzimumu līdztiesību un daudzveidību studentu uzņemšanā, līdzsvarojot vēsturiski veidojušās disproporcijas un aizspriedumus;

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

6.2.3.4. sistemātisks un mērķtiecīgs darbs, lai arī turpmāk novērstu seksuālu uzmākšanos;

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

## **6.3. Pieņemšana darbā un karjeras attīstība**

6.3.1. 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.

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

6.3.2.1. pirmā, otrā un trešā līmeņa izglītība;

6.3.2.2. visas akadēmiskā personāla kategorijas;

6.3.2.3. administratīvās un tehniskās funkcijas.

6.3.3. 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.

## **6.4. Vadība**

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

6.4.2. LU mērķis ir aktīvi strādāt visos administratīvās vadības līmeņos, lai nodrošinātu dzimumu līdzsvaru ne tikai visās lēmēj institūcijās un vadošajos amatos, bet arī visos citos daudzveidīgās LU dzīves aspektos. LU fakultātes vai institūta vadības, tostarp domes vai institūta zinātniskās padomes, ievēlēšanā ņem vērā dzimumu līdztiesību un daudzveidību, lai tuvinātos proporcionālai dzimumu pārstāvniecībai.

6.4.3. 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 LU.

## **6.5. Darba samaksa un darba veikšanas nosacījumi**

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

6.5.2. LU turpina darbu, lai radītu vienlīdzīgus nodarbinātības noteikumus nepietiekami pārstāvētajam dzimumam. Tas nozīmē, ka:

6.5.2.1. darba samaksu nosaka saskaņā ar LU vienoto darba samaksas sistēmu;

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

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

6.5.2.4. virzībā uz LU Stratēģijas 2021.-2027. realizāciju personāla novērtējumos akcentē karjeras attīstību;

6.5.2.5. ņem vērā paternitātes un nodarbinātības apvienošanas iespējas, plānojot un strukturējot darbu.

## **III. Turpmākie pasākumi**

7. Sistemātisks un mērķtiecīgs darbs dzimumu līdztiesības jomā prasa pašreizējās Dzimumu līdztiesības politikas regulāru novērtēšanu, uzraudzību un analīzi. Analīzes rezultātus katru gadu iekļauj LU publiskajā gada pārskatā, atsevišķā sadaļā par dzimumu līdztiesības politikas plāna ieviešanas rezultātiem un politikas pilnveidi.