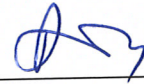


Rektors



APSTIPRINU

A.Barševskis

2025.gada 16. decembrī

Daugavpilī

## Daugavpils Universitātes Dzimumu līdztiesības plāns 2026. – 2029.

### 1. KOPSAVILKUMS

Daugavpils Universitātes (turpmāk – DU) Dzimumu līdztiesības plāns 2026. – 2029. (turpmāk – Dzimumu līdztiesības plāns) apraksta DU dzimumu līdztiesības pieeju un efektīvu, mērķtiecīgu rīcību institūciju līmenī. DU Dzimumu līdztiesības plāna mērķis ir sniegt pamatu DU stratēģiskajām darbībām attiecībā uz dzimumu līdztiesību visos studiju, pētniecības un inovāciju aspektos, nodrošināt integrētu, mērķtiecīgu un efektīvu politiku, kas sekmē sieviešu, vīriešu un nebināru vienlīdzīgu tiesību un iespēju īstenošanu DU. Mērķa sasniegšanai tiek izvirzīti pieci rīcības virzieni, kuru īstenošanas laika posms ir no 2026. gada līdz 2029. gadam:

- 1) vienlīdzīgas un godīgas darbā pieņemšanas kārtības nodrošināšana;
- 2) dzimumu nediskriminējoša iesaiste lēmumu pieņemšanā;
- 3) veicināt organizācijas dzimumu iekļaujošu darba vidi un kultūru;
- 4) nepietiekami pārstāvēto grupu iekļaušana, to kārtību izstrāde un ieviešana;
- 5) apmācības par iekļaujošu dzimumu līdztiesību, intersekcionalitāti un daudzveidību.

DU dzimumu līdztiesības plāna izstrāde un īstenošana balstās uz starptautiskiem un nacionāliem normatīvajiem un politikas dokumentiem, kas nosaka vienlīdzīgu tiesību un iespēju nodrošināšanu sievietēm un vīriešiem augstākās izglītības un pētniecības jomā. Starptautiskā līmenī princips par sieviešu un vīriešu vienlīdzību ir nostiprināts Eiropas Savienības līgumā, Eiropas Savienības darbības līgumā, Pamattiesību hartā un apstiprināts ES sekundārajā tiesību aktos, kā arī tiks apstiprināta Eiropas Savienības Dzimumu līdztiesības stratēģija 2026-2030. Turklāt, īstenojot Eiropas Savienības finansēto OpenEU projektu “*The learner-centred, inclusive, digital and green Open European University for the strengthening of the European Higher Education Area*”, kopā ar projekta partneriem 2025.gada 16.septembrī tika apstiprināta kopīgi izstrādātā politika par iekļaujošu dzimumu līdztiesību. Latvijā dzimumu līdztiesības politika balstās uz Latvijas Republikas Satversmes 91. pantu, kas nosaka cilvēku vienlīdzību likuma un tiesas priekšā. Pamatnormas detalizē Dzimumu līdztiesības likums (2004. gada 1. maijs, Nr. 66), kas definē vienlīdzīgu tiesību īstenošanas principus un institucionālo atbildību, un Darba likums (2001. gada 20. jūnijs, Nr. 60), kurā noteikts diskriminācijas aizliegums nodarbinātības

jomā. Dzimumu līdztiesības politikas īstenošanu regulē arī Labklājības ministrijas Dzimumu līdztiesības īstenošanas pamatnostādnes 2021.–2027. gadam (2021. gada 16. februāris, Ministru kabineta rīkojums Nr. 91) un Nacionālais attīstības plāns 2021.–2027. gadam (2020. gada 2. jūlijs, Ministru kabineta rīkojums Nr. 436), kuros dzimumu līdztiesība ir iekļauta kā horizontāls politikas princips. Šie dokumenti kopumā veido tiesisko un politisko pamatu DU saistībai veicināt iekļaujošu, taisnīgu un dzimumu līdztiesīgu vidi studijās, pētniecībā un administratīvajā darbā, nodrošinot vienlīdzīgas iespējas visiem universitātes darbiniekiem un studentiem.

## 1. PRIORITĀRĀS JOMAS

DU Dzimumu līdztiesības plāna prioritārās darbības jomas:

### 1.1. Vienlīdzīgas un godīgas darbā pieņemšanas kārtības nodrošināšana

Vienlīdzīgs un godīgs darbā pieņemšanas sadalījums, kā arī kārtības ievērošanas nodrošināšana. Starptautiskā un nacionālā likumdošana, tostarp Eiropas Savienības diskriminācijas aizlieguma normas un Darba likums Latvijā, nosaka, ka kandidātus nedrīkst vērtēt pēc dzimuma, vecuma, rases, etniskās piederības, reliģiskās pārliecības, seksuālās orientācijas, invaliditātes vai citiem faktoriem, kas nav saistīti ar darba veikšanu. Personāla atlases speciālistu apmācības, regulārs datu apkopojums, karjeras atbalsts.

### 1.2. Diskriminācijas un vardarbību nepieļaušana

Atbalsts un resursu nodrošināšana diskriminācijas un vardarbības novēršanai, tostarp seksuālās uzmākšanas nepieļaušanā. Personāla un studējošo izglītošana, diskusijas un informatīvi pasākumi par vardarbības pazīmēm un sekām, kas saistīti ar dzimumu, diskrimināciju un seksuālo uzmākšanos. Personāla apmācības par studentiem, kuri nāk no nepietiekami pārstāvētām grupām, t.i. sievietes STEAM jomā, migranti un bēgļi, cilvēki ar invaliditāti un iedzīvotāji no lauku teritorijām.

### 1.3. Dzimumu iekļaujoša darba vide un kultūra

Radīt vidi, kurā viss personāls, neatkarīgi no dzimuma, jūtas novērtēti, respektēti un vienlīdzīgi iesaistīti lēmumu pieņemšanā un darba procesā. Vienlīdzīgas iespējas nodrošināšana karjeras izaugsmē, atalgojumā un apmācībās. Apzināta stereotipu un aizspriedumu mazināšana, izmantojot regulāras apmācības un izglītojošas kampaņas. Atbalsta mehānismu ieviešana, mentorēšanas programmas, kā arī iespēja daļēji strādāt attālināti, lai veicinātu darba un privātās dzīves līdzsvaru. Iekļaujošas komunikācijas veicināšana, kur katra personāla viedoklis tiek ņemts vērā. Šāda pieeja

veicinās taisnīgumu un darbinieku labklājību, kā arī uzlabos DU reputāciju, inovāciju spējas un darba efektivitāti.

#### 1.4 Nepietiekami pārstāvēto grupu iekļaušana, kārtību izstrāde un ieviešana

Sistemātiska pieeja, lai nodrošinātu, ka visi DU studenti un personāls jūtas iesaistīti un novērtēti. Nepietiekami pārstāvēto grupu (*sievietes STEAM jomā, migranti un bēgļi, cilvēki ar invaliditāti un iedzīvotāji no lauku teritorijām*) identifikācija un analīze organizācijas struktūrā un procesos. Kārtību un procedūru izstrāde, kas veicina iekļaušanu un vienlīdzīgas iespējas karjerā, atlases procesos un lēmumu pieņemšanā. Kārtību ieviešanu un uzraudzību, regulāras atskaides, mērķu noteikšana un rezultātu novērtēšana, lai nodrošinātu efektīvu iekļaušanu. Izglītojošas aktivitātes un apmācības, kas veicinās izpratni par dažādību un iekļaušanu visos līmeņos. Šāda pieeja palīdz radīt taisnīgu, iekļaujošu darba vidi un stiprina organizācijas kultūru, uzlabojot personāla apmierinātību un produktivitāti.

#### 1.4. Apmācības par iekļaujošu dzimumu līdztiesību, intersekcionalitāti un daudzveidību.

Apmācības par iekļaujošu dzimumu līdztiesību, intersekcionalitāti un daudzveidību ir būtisks instruments, lai veicinātu izpratni un praktisku rīcību personāla vidū. Izglītošana par dzimumu līdztiesību un par to, kā stereotipi un aizspriedumi var ietekmēt darba vidi un lēmumu pieņemšanu. Intersekcionalitātes principa izpratne, atzīstot, ka dažādas identitātes (*dzimums, etniskā piederība, vecums, invaliditāte*) mijiedarbojas un ietekmē cilvēku pieredzi darba vidē. Daudzveidības veicināšana praksē, sniedzot personālam rīkus un stratēģijas iekļaujošu lēmumu pieņemšanai un kultūras stiprināšanai. Regulāras apmācības un diskusiju sesijas, lai nodrošinātu pastāvīgu mācīšanos un organizācijas kultūras attīstību.

## 2. TURPMĀKIE PASĀKUMI

- 2.1. Sistemātiska Dzimumu līdztiesības plāna uzraudzība, analīze un novērtēšana. Apkopoto datu prezentēšana ikgadējā darbinieku sapulcē.
- 2.2. Personāla un studējošo informēšana par Dzimumu līdztiesības plāna aktualitātēm, pasākumiem, apmācībām, kampaņām vai mentorēšanas programmām.
- 2.3. Iekšējo diskusiju par nepietiekami pārstāvēto grupu identifikāciju un atbalsta sniegšanu.
- 2.4. Iekšējo diskusiju par dzimumu vienlīdzību un diskriminācijas un vardarbības nepieļaušanu veicināšana.



- 2.5. Dzimumu līdztiesības plāna pieejamības nodrošināšana, publicējot dokumentu DU mājaslapā, t.sk. savlaicīgi aktualizējot Dzimumu līdztiesību plānu grozījumu gadījumā, bet ne vēlāk, kā piecas darba dienas pēc to pieņemšanas.
- 2.6. Dzimumu līdztiesību saistīto aspektu iekļaušana ikgadējā DU studējošo anonīmajā aptaujā.

### 3. RĪCĪBAS PLĀNS 2026. – 2029. g.

| Rīcība                                                                                                                                                                                                  | 2026.g. | 2027.g. | 2028.g. | 2029.g. |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| Dzimumu līdztiesības plāna publicēšana DU mājaslapā                                                                                                                                                     |         |         |         |         |
| Dzimumu proporcionālā sadalījuma (personāls un studenti) monitorings un analīze                                                                                                                         |         |         |         |         |
| Dzimumu līdztiesības veicināšana un datu analīze par dzimumu proporciju pētniecībā un studiju procesā, integrējot dzimumu līdztiesības jautājumu DU Ētikas komiteju darbā                               |         |         |         |         |
| Vienlīdzīgu iespēju dzimumu pārstāvībai nodrošināšana attiecībā un darba samaksu saskaņā ar amatu klasifikāciju un darbinieka novērtējumu                                                               |         |         |         |         |
| Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana personāla atlases procesa īstenošanā un uzraudzībā, ievērojot dzimumu līdztiesības principu                                                                       |         |         |         |         |
| Atbalsts darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanai, daļēji attālinātā darba iespējas nepieciešamības gadījumā, veicot individuālu riska novērtējumu, lai nodrošinātu drošus darba apstākļus     |         |         |         |         |
| Personāla apmācības, mentorings, kampaņas par iekļaujošu dzimumu līdztiesību, interseksionalitāti un daudzveidību                                                                                       |         |         |         |         |
| Personāla apmācības, mentorings, kampaņas par nepietiekami pārstāvētām cilvēku grupām, t.i. <i>sievietes STEAM jomā, migranti un bēgļi, cilvēki ar invaliditāti un iedzīvotāji no lauku teritorijām</i> |         |         |         |         |
| Personāla aptaujas par dzimumu līdztiesību aspektiem (iekļaušana, interseksionalitāte, daudzveidība)                                                                                                    |         |         |         |         |
| Studentu ikgadējās aptaujas par iekļaujošas dzimumu līdztiesības aspektiem                                                                                                                              |         |         |         |         |