



VENTSPILS AUGSTSKOLA

## VENTSPILS AUGSTSKOLAS DZIMUMLĪDZTIESĪBAS POLITIKA

# IEVADS

---

Ventspils Augstskolas (VeA) dzimumlīdztiesības politika ir izstrādāta VeA nākotnes ieceru īstenošanai saskaņā ar septiņām VeA vērtībām, kas saistītas ar izcilību pētniecībā un studijās, komandas darbu un atbalsta sistēmām, spēju pielāgoties mainīgajiem apstākļiem un virzīties uz sasniegumiem.

Nākotnes redzējuma - digitāli atvērta un pieejama Eiropas līmeņa augstskola, kas ir starptautiski atpazīstama un sniedz būtisku ieguldījumu tautsaimniecības un zinātnes attīstībā - īstenošanai VeA turpina darbu, kas orientēts uz dzimumlīdztiesību un vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanu, kļūstot arvien pieejamākai visai sabiedrībai.

Ievērojot starptautiskā un vietējā mēroga attīstības plānošanas dokumentos noteiktos mērķus un prioritātes, VeA Stratēģijas 2021. gadam – 2027. gadam ietvaros, kā galvenais attīstības virziens cilvēkresursu attīstības un efektīvas pārvaldības sasniegšanai noteikts rīcības virziens “Cilvēkresursu attīstība” kas paredz dažādu atbalsta pasākumu īstenošanu, ietverot dzimumlīdztiesību un vienlīdzīgu iespēju pasākumu stiprināšanu.

# 1. VISPĀRĒJS SITUĀCIJAS RAKSTUROJUMS

---

VeA ir 1997. gadā dibināta valsts augstskola un zinātniskā institūcija, kura atrodas Izglītības un zinātnes ministrijas (IZM) pārraudzībā.

VeA darbojas trīs fakultātes:

1. Ekonomikas un pārvaldības fakultāte (EPF);
2. Tulkošanas studiju fakultāte (TSF);
3. Informācijas tehnoloģiju fakultāte (ITF).

VeA darbība ir saistīta ar šādām Latvijas **zinātnes nozarēm un stratēģiskās specializācijas virzieniem**:

- **dabaszinātnes** (astronomija un astrofizika, matemātiskā modelēšana fizikā, optisko signālu un spektroskopijas pielietojumi);
- **inženierzinātnes un tehnoloģijas** (satelīttehnoloģijas un elektronika, augstas veiktspējas skaitļošana, zemes virsmas tālīzpēte, informācijas un komunikāciju tehnoloģijas un elektronika pielietojamās zinātnēs, signālu un attēlu apstrādes tehnoloģija);
- **sociālās zinātnes** (uzņēmējdarbība, inovācijas, reģionālā attīstība, ekonomika un sociālā kapitāla vadība);
- **humanitārās un mākslas zinātnes** (vārds un teksts sastatījumā, kontaktā un tulkojumā, leksikogrāfija un terminoloģija, tulkošana un sabiedrība),

kuru īstenošanu nodrošina:

1. Inženierzinātņu institūts "Ventspils Starptautiskais radioastronomijas centrs" (VSRC);
2. Zinātniskais institūts "Tehnoloģiju pārneses un inovāciju centrs" (TPIC) (iepriekš zinātniskais institūts "Uzņēmējdarbības, inovāciju un reģionālās attīstības centrs (UIRAC));
3. EPF, TSF un ITF.

Saskaņā ar Augstskolu likumu augstskolai ir tiesības patstāvīgi noteikt augstskolas organizatorisko un pārvaldes struktūru, kā arī veidot augstskolas personālsastāvu, kura sastāvā ir akadēmiskais personāls – attiecīgās augstskolas akadēmiskajos amatos ievēlētie darbinieki, vispārējais personāls un studējošie, to skaitā maģistranti, doktoranti. VeA personāla pienākumi ir veicināt studiju un pētniecības attīstību, radot pieejamu vidi ikvienam sabiedrības pārstāvim bez jebkāda veida diskriminācijas.

## 2. POLITIKAS PAMATPRINCIPI

---

VeA dzimumlīdztiesības politikas mērķis ir nodrošināt ilgtspējīgu ieguldījumu cilvēkkapitālā, veidojot mūsdienīgu un uz labas pārvaldības principiem balstītu cilvēkresursu vadības procesu īstenošanu, kuru ietvaros tiek ievēroti dzimumlīdztiesības un vienlīdzīgu iespēju principi.

VeA personāla tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas, nodrošinot mērķtiecīgas un sistemātiskas darbības dzimumlīdztiesības un vienlīdzīgu tiesību principu aspektos.

VeA dzimumlīdztiesību un vienlīdzības principu ievērošanu nodrošina, īstenojot katru no cilvēkresursu vadības procesiem:

- cilvēkresursu plānošana;
- cilvēkresursu piesaiste un atlase;
- darba tiesiskās attiecības;
- cilvēkresursu snieguma vadība;
- cilvēkresursu attīstība.

atbilstoši dzimumlīdztiesības un vienlīdzīgu tiesību principu īstenošanas ietvaram.

### 2.1. Vienlīdzīgu tiesību princips

Vienlīdzīgu tiesību princips paredz, ka pastāvot vienādiem faktiskajiem un tiesiskajiem lietās apstākļiem, VeA kā institūcija un darba devējs pieņem vienādus lēmumus (pastāvot atšķirīgiem faktiskajiem vai tiesiskajiem lietās apstākļiem, — atšķirīgus lēmumus) neatkarīgi no dzimuma, vecuma, rases, ādas krāsas, valodas, reliģiskās pārliecības, politiskajiem vai citiem uzskatiem, sociālās izcelšanās, tautības, un citiem apstākļiem.

VeA darbības ir balstītas uz pārdomātu un uz rezultātu orientētu rīcību, nodrošinot vienlīdzīgas iespējas visiem.

Lai nodrošinātu vienlīdzīgu tiesību principa īstenošanu mērķu sasniegšanā un uzdevumu izpildē VeA:

- īsteno atbalsta pasākumus izpratnes gūšanai un stiprināšanai par vienlīdzīgām iespējām personālam un sabiedrībai, sniedzot atbilstošu informāciju;
- turpina atšķirīgas attieksmes aizlieguma iespējamības novēršanu vienādās situācijās;
- turpina nodrošināt visiem vienādas iespējas kļūt par VeA personālu atbilstoši individuālajai kvalifikācijai un prasmēm;
- stiprina daudzveidības integrāciju izglītībā, attīstot starpdisciplināru un starpnozaru studiju un pētniecības iespējas un praksi.

### 2.2. “Atvērtā un pieejama sabiedrībai” princips

VeA rīcība tiek īstenota sabiedrības labā, kas ietver:

- rīcība sabiedrības interesēs, panākot iespējami lielu labumu sabiedrībai;
- tiek ievērota visu sabiedrības locekļu līdztiesīgums, kā arī taisnīguma princips, rodot taisnīgus un samērīgus risinājumus;

- tiek veidotas sadarbībā, uzticībā un savstarpējā cieņā balstītas attiecības ar kolēģiem.

VeA darbībā netiek pieļauta diskriminācija, pamatojoties uz personas dzimumu, rasi vai etnisko piederību (t.sk. ādas krāsu, etnisko un nacionālo izcelsmi un tautību), vecumu, invaliditāti, reliģisko piederību, politisko pārliecību, nacionālo vai sociālo izcelsmi, mantisko vai ģimenes stāvokli, seksuālo orientāciju, citiem apstākļiem.

VeA mērķis ir nodrošināt personāla un sabiedrības informētību par diskriminācijas novēršanas atbalsta rīcībām. VeA personāla izglītošana dzimumlīdztiesības un vienlīdzīgu iespēju jautājumos tiek īstenota dažādos līmeņos, sniedzot atbalstu un resursus diskriminācijas nepieļaušanai.

### **2.3. Zināšanu, prasmju, kompetenču un snieguma vērtības princips**

VeA darbs tiek organizēts pēc iespējas efektīvāk, pastāvīgi pārbaudot institucionālo sistēmu un, ja nepieciešams, pilnveidojot, izvērtējot arī funkciju apjomu, nepieciešamību un koncentrācijas pakāpi.

VeA cilvēkresursu plānošana tiek veikta VeA stratēģisko mērķu ietvarā, ievērojot dzimumlīdztiesības principa nodrošināšanu, kā arī veicot pagātnes pieredzes analīzi un attīstības tendences.

VeA cilvēkresursu piesaiste un atlase tiek balstīta uz profesionālo zināšanu, prasmju un kompetenču izvērtējumu VeA mērķu sasniegšanas nolūkā, vienlaikus veicinot dzimumu līdzsvaru.

VeA cilvēkresursu piesaistes un atlases procesā iesaistītā personāla kompetence tiek regulāri paaugstināta, ar mērķi nepieļaut dzimumu diskriminācijas izpausmes.

VeA personāla individuālo mērķu sasniegšanā un uzdevumu izpildē tiek ievērots profesionalitātes un efektivitātes princips, kas paredz, ka:

- tiek izmantotas un attīstītas VeA darbības ilgtspējai nepieciešamās kompetences, prasmes un zināšanas, pārņemta nozares un privātā sektora labā prakse un starptautiskā pieredze;
- darbs ir mērķtiecīgs un orientēts uz rezultātu;
- izvirzītie mērķi rezultējas kvalitātē, sasniedzot ar iespējami maziem resursiem;
- rīcība, lēmumi un viedokļi ir pamatoti un izsvērti, balstīti situācijas analīzē, objektīvos faktos un datos;
- pieeja ir atvērta pārmaiņām un inovāciju izmantošanai,

turpinot ievērot un stiprinot dzimumlīdztiesības, vienlīdzīgu tiesību principu ievērošanu bez jebkāda veida diskriminācijas.

Tiek nodrošināta godprātīga pienākumu izpilde – godīgi, atklāti un patstāvīgi, ievērojot likumus, ētikas normas un citas saistošas prasības, ievērojot objektivitāti un neitralitāti (profesionālā neatkarība, akadēmiskā brīvība).

VeA personāla snieguma vadība ir vērsta uz katra personāla pārstāvja darba izpildes vadību un sasaisti ar VeA izvirzīto mērķu sasniegšanu atbilstoši SMART principam, nepieļaujot diskrimināciju.

VeA atlīdzības sistēma ir balstīta uz personāla individuālās kvalifikācijas un prasmju, snieguma un darba kvalitātes izvērtējumu, izslēdzot dzimumu diskriminācijas izpausmes.

### 3. TURPMĀKĀ RĪCĪBA

---

Regulāra situācijas analīze, VeA dzimumlīdztiesības politikas novērtēšana un uzraudzība sekmē VeA ilgtspējīgu darbības virzību, kas vērsta uz sabiedrības labklājību:

- darbība sekmē VeA ilgtspējīgu attīstību un sabiedrības labklājību, nodrošinot labu mantojumu nākamajām paaudzēm;
- tiek ņemtas vērā un prasmīgi līdzsvarotas dažādu iesaistīto pušu, nozares un valsts kopējās intereses;
- ir stratēģiska un elastīga pieeja, kā arī spēja pielāgoties pārmaiņām sabiedrībā un globālajiem procesiem;
- tiek sekmēta VeA vērtību un tradīciju ievērošana;
- tiek uzkrātas zināšanas un mērķtiecīgi tās nodotas.

VeA cilvēkresursu attīstība vērsta uz ieguldījumu cilvēkkapitālā, stiprinot cilvēkresursu kapacitāti un prasmju attīstību atbilstoši nākotnes kompetencēm, novēršot diskriminācijas iespējas.

Cilvēkresursu attīstības pamatprincipi profesionālajā pilnveidē un karjeras attīstībā:

- organizācijas, kas mācās, princips, kas paredz, ka pastāvīgi tiek attīstīta un vairota spēja mācīties, pielāgoties pārmaiņām un atkal no jauna mācīties. Tas ir process, kurā zināšanas un vērtības tiek apvienotas un vērstas uz prakses risinājumu uzlabošanu un spēju mācīties no pieredzes, turklāt mācības ir sistēmas organisks elements, kas palīdz veidot tās intelektuālo kapitālu;
- personāla prasmju kopuma izmantošanas princips, kas paredz identificēt katra personāla pārstāvja attīstību un iespējas;
- Eiropas Zaļā kursa princips, kas paredz attīstīt digitālo transformāciju, tai skaitā attālināta darba iespējas, stiprinot digitālu un datus balstītu vidi.

VeA dzimumlīdztiesības politikas novērtēšanas analīze un pilnveide tiek veikta stratēģisko rādītāju izvērtējuma ietvaros.