



Latvijas Sporta pedagoģijas akadēmijas  
**DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS STRATĒGIJA**  
2024. – 2027. gadam

**REĢISTRĒTS LSPA**  
ar Nr. **138**  
Datums: **08.03.2024.**

APSTIPRINĀTS  
LSPA Senāta sēdē  
2024.gada 7. martā  
protokols Nr. 7

**Rīga, 2024**

## Ievads

1. Latvijas Sporta pedagoģijas akadēmija (LSPA) ir akadēmiska un profesionāla valsts augstākās izglītības un zinātnes iestāde, kas dibināta 1921.gada 6.septembrī. Tā darbojas saskaņā ar Augstskolu likumu, LSPA Satversmi un darbību reglamentējošiem normatīvajiem aktiem.
2. 2021. gadā atbilstoši Augstskolu likumā noteiktajai augstākās izglītības institūciju tipoloģijai LSPA tiek iekļauta lietišķo zinātņu augstskolu grupā un 2022. gadā tiek noteikts LSPA stratēģiskās specializācijas virziens: medicīnas un veselības zinātnes (izglītības tematiskās jomas – veselības aprūpe, individuālie pakalpojumi, tai skaitā sporta zinātne)<sup>1</sup>. LSPA ir atbalstoša darba vide, kuras personāla politikas pamatā ir nodarbināto kompetence.
3. Saskaņā ar *“Latvijas Sporta pedagoģijas akadēmijas attīstības stratēģiju 2023.-2027. gadam”* LSPA vērtības ir cilvēki, atvērtība, radošums, virzība uz izcilību izglītībā un zinātnē, akadēmiskā brīvība, kur **cilvēks ir galvenā vērtība**.
4. Eiropas Komisija ir apņēmusies veicināt dzimumu līdztiesību pētniecībā un inovācijā saskaņā ar *Eiropas Komisijas Dzimumu līdztiesības stratēģiju 2020.-2025. gadam*.<sup>2</sup> Dzimumu līdztiesība ir viena no Eiropas Savienības (turpmāk - ES) pamatvērtībām, tā ir viena no pamattiesībām un ir Eiropas sociālo tiesību pīlāra pamatprincips. Eiropā noteikti vairāki strukturāli šķēršļi dzimumu, kā arī seksuālās orientācijas, tautības, vecuma un citām individuālajām īpašībām līdztiesībai pētniecībā un inovācijās, kuriem ir dažādi iemesli, nereti vēsturiskas tradīcijas, aizspriedumi un paražas<sup>3</sup>.
5. Dzimumu līdztiesību studijās, pētniecībā un administrēšanā joprojām ietekmē ar dzimumu līdztiesību saistītas problēmas: ar dzimumu saistīti karjeras izaicinājumi; dzimumu disproporcijas vadošos administratīvos amatos; ar dzimumu saistīti aizspriedumi piekļuvē pētniecības finansējumam; ar dzimumu saistīti aizspriedumi, kā arī ar dzimumu līdztiesību un līdzsvaru dažādu dzimumu pārstāvniecībā organizācijas kultūrā un institucionālajos procesos ir jautājumi, kas kā nozīmīgi ir izcelti Eiropas Komisijas dokumentos, bet līdz šim LSPA ir nepietiekoši apzināti, pētīti un arī mērķtiecīgi risināti.
6. LSPA darbība saskaņā ar *“Latvijas Sporta pedagoģijas akadēmijas attīstības stratēģiju 2023.-2027. gadam”*, balstās uz dzimumu līdztiesību, vienlīdzīgām iespējām un daudzveidību. Tas nozīmē, ka darbiniekus un studējošos LSPA vērtē vienlīdzīgi, neatkarīgi no dzimuma, dzimumidentitātes, etniskās izcelsmes, reliģiskās vai citas pārliecības, invaliditātes, seksuālās orientācijas vai vecuma.
7. LSPA 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 uzņemšanos un lojalitāti pret LSPA pamatvērtībām, uzdevumiem un attīstības mērķiem.
8. *“Latvijas Sporta pedagoģijas akadēmijas dzimumu līdztiesības stratēģijas 2024. – 2027. gadam”* (turpmāk – Stratēģija) mērķis ir nodrošināt vienlīdzīgas iespējas visiem, ņemot vērā dzimumu līdztiesības principus visās LSPA darbībās, neapdraudot kompetenci un kvalitāti studijās un pētniecībā. Lai novērstu joprojām

<sup>1</sup> Ministru kabineta 2022. gada 21. jūnija rīkojums Nr. 449 "Par valsts augstskolu stratēģisko specializāciju". (pieejams <https://likumi.lv/ta/id/333471> )

<sup>2</sup> A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025 (pieejams: <https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/682425/en> )

<sup>3</sup> Ljubljana Declaration on Gender Equality in Research and Innovation (pieejams: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-12044-2021-INIT/en/pdf> )

pastāvošās atšķirības starp dzimumiem vienādu iespēju ziņā, studiju un pētniecības nozaru īpatnību dēļ ir vajadzīga īpaša rīcība<sup>4</sup>.

9. Stratēģijas uzdevums ir atbalstīt LSPA pamatvērtības un nodrošināt labvēlīgu darba vidi ar vienlīdzīgām iespējām visiem nodarbinātajiem. LSPA nodarbinātie, pildot savus pienākumus un ievērojot vienlīdzīgas attieksmes principus, sniedz ieguldījumu dzimumu līdztiesības un vienlīdzīgas attieksmes veicināšanā.

### **Pamatprincipi un to īstenošana**

1. Eiropas Savienībā pieeju dzimumu līdztiesībai ārējā darbībā nosaka: dzimumu aspektu pārveidojošā pieeja, interseksionalitātes pieeja un uz cilvēktiesībām balstīta pieeja<sup>5</sup>.
2. Dzimumu aspektu pārveidojošā pieejā tiek pārbaudītas, apšaubītas un mainītas dzimumu normas un varas nelīdzsvarotība, kas nelabvēlīgi ietekmē sievietes un meitenes, un rada diskrimināciju sabiedrībā dažādos vecumos, sākot no agras bērnības.
3. Interseksionalitātes pieeja paredz, ka tādi aspekti kā dzimums, sociālais slānis, rase, seksuālā orientācija, vecums, reliģiskā piederība, invaliditāte, jāskata kopumā, nevis atrauti cita no citas, lai nodrošinātu dzimumu līdztiesību visnelabvēlīgākajā situācijā esošām sievietēm.
4. Uz cilvēktiesībām balstītā pieejā tiek ievērotas cilvēktiesības saskaņā ar ANO *Vispārējo cilvēktiesību deklarāciju*, kur katram cilvēkam pienākas visas tiesības un brīvības, kas pasludinātas deklarācijā, neatkarīgi no viņa rases, ādas krāsas, dzimuma, valodas, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā stāvokļa, kārtas vai cita stāvokļa. Visi cilvēki ir vienlīdzīgi likuma priekšā, un viņiem ir tiesības uz vienādu likuma aizsardzību bez jebkādas diskriminācijas.
5. LSPA dzimumu līdztiesības nodrošināšanai un uzlabošanai tiks organizēti pasākumi, lai sasniegtu šādus apakšmērķus:
  - veicināt izpratni par dzimumu līdztiesības nozīmi LSPA darbībā, tostarp pētniecībā un inovācijā, kā arī programmu un projektu īstenošanas gaitā;
  - nodrošināt vienlīdzīgu attieksmi pret visiem LSPA nodarbinātajiem neatkarīgi no dzimuma, kā arī vienlīdzīgas iespējas un darba vides atbalsta nodrošināšana;
  - veicināt abu dzimumu līdzsvaru LSPA organizētajās darba grupās un padomēs, ekspertu komisijās, kā arī ekspertu atlasē un piesaistē;
  - veicināt vienlīdzīgu attieksmi projektu pieteikumu sagatavošanā, izvērtēšanā un īstenošanā;
  - veicināt vienlīdzīgas iespējas zinātnisko publikāciju sagatavošanā un iesaistē publikāciju izstrādē un gatavošanā.
6. Dzimumu līdztiesība tiek veicināta visās LSPA struktūrvienībās, bet iepriekšminētos pasākumus īsteno atbildīgās struktūrvienības (sk. 1. tabulu).
7. Stratēģijas mērķis un pasākumi tiks īstenoti atbilstoši LSPA darba kārtību regulējošiem normatīvajiem aktiem.
8. Dzimumu līdztiesības principu ieviešanā, uzturēšanā un novērtēšanā piedalās visi LSPA nodarbinātie atbilstoši savai kompetencei un atbildības līmenim. LSPA darbā iesaistīta persona attiecībās ar citiem ir pieklājīga, iecietīga un izpalīdzīga, ievēro nediskriminācijas principus, izturas ar cieņu un iecietību pret jebkuru personu

<sup>4</sup> European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *Horizon Europe guidance on gender equality plans*, Publications Office of the European Union, 2021, (pieejams: <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>)

<sup>5</sup> Chloe Teevan, (2021), *The EU's Gender Action Plan: Principles and practices*, Briefing Note, octobre. (pieejams: <https://ecdpm.org/application/files/7116/5546/8451/EU-Gender-Action-Plan-Principles-Practice-ECDPM-Briefing-Note-139-2021.pdf>)

neatkarīgi no tās etniskās izcelsmes, dzimuma, vecuma, seksualitātes, izglītības, reliģijas, rases, politiskās pārliecības vai citiem aspektiem. LSPA darbā iesaistītās personas atbalsta cita citu, savstarpējās attiecībās ir atvērtas un koleģiālas. LSPA atzīst savu darbinieku vienlīdzīgas tiesības uz ģimenes dzīvi un bērnu audzināšanu.

### Esošās situācijas raksturojums

1. LSPA nodarbināto personu kopējais sadalījums pēc dzimuma atspoguļots 1. tabulā.

1. tabula

LSPA nodarbināto personu sadalījums pēc dzimuma (2024. gada 1. martā)

Struktūrvienība	Sievietes	Vīrieši
LSPA vadība	1	2
Daļu un departamenta vadība	4	1
Nodaļu vadība	5	-
Katedru vadība	5	2
Akadēmiskais personāls	31	22
Pārējie darbinieki	63	19

2. LSPA nodrošina visiem vienādas tiesības pieteikties uz izsludināto vakanto amata vietu. Personāla atlasē tiek piemērots vienlīdzības princips. Sludinājumos par vakanto amata vietu netiek norādīta neviena no diskriminējošām pazīmēm, bet tikai minētas katram amatam nepieciešamās profesionālās prasmes, izglītība un darba pieredze. Pieteikumi tiek izvērtēti atbilstoši publiskotajām prasībām.
3. LSPA nodarbinātajiem darba samaksa tiek noteikta saskaņā ar LR ārējiem normatīvajiem aktiem un LSPA iekšējiem normatīvajiem aktiem, ievērojot nodarbinātā profesionālo kvalifikāciju un kompetences, darba snieguma līmeni, kā arī regulāro darba apjomu. Vienlīdzīga darba samaksa LSPA tiek īstenota neatkarīgi no personas dzimuma, seksuālās identitātes un orientācijas, etniskās piederības, vecuma, reliģijas un funkcionālajiem traucējumiem. LSPA dod līdzvērtīgas un vienlīdzīgas iespējas gan vīriešiem, gan sievietēm ieņemt jebkuru amatu, tostarp iesaistīties pētniecības un attīstības projektos.
4. Pilnveidots atbalsts darba, atpūtas un privātās dzīves līdzsvara ievērošanai. LSPA tiek veicināta izpratne par sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju principu un tā nozīmi ikdienas dzīvē, kas atspoguļo mūsdienu sieviešu un vīriešu lomu ģimenē un sabiedrībā, kā vecāku atvaļinājuma politika un iespēju robežās elastīgs darba laiks. Ņemta vērā privātās dzīves un darba līdzsvara nepieciešamība, nepieciešamības gadījumā, attālinātā darba iespējas, veicot individuālu riska novērtējumu, lai nodrošinātu drošus darba apstākļus.
5. Atbalstīta nodarbināto personiskā attīstība un karjeras veicināšana, neatkarīgi no dzimuma un citām īpašībām. Nodarbinātajiem ir iespējas piedalīties mācībās un vienlīdzīgas karjeras attīstības iespējas tiek nodrošinātas visiem, bez diskriminācijas dzimuma dēļ.
6. LSPA īsteno "nulles toleranci" pret seksuālās uzmākšanās dažādām formām un dzimumu stereotipu izmantošanu komunikācijā. LSPA ir droša vieta, kur mācīties

un strādāt ikvienam neatkarīgi no dzimuma, seksuālās identitātes un orientācijas, etniskās piederības, vecuma, reliģijas, funkcionāliem traucējumiem.

7. Visiem LSPA darbiniekiem un studentiem ir pienākums palīdzēt nodrošināt, lai Stratēģija tiktu īstenota, balstoties uz cieņas, tolerances un viedokļu dažādības principiem LSPA attīstības plānošanas dokumentos un ikdienas darbībā, tādējādi tai būtu patiesa nozīme.
8. Lai īstenotu Stratēģiju un nodrošinātu dzimumu līdztiesību, vienlīdzīgas iespējas un daudzveidību, LSPA kā prioritāras nosaka šādas darbības jomas:
  - diskriminācijas nepieļaušanu;
  - vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanu;
  - pieņemšanu darbā un karjeras attīstību;
  - vadību;
  - darba samaksas un darba veikšanas nosacījumus.
9. Sistemātisks un mērķtiecīgs darbs dzimumu līdztiesības jomā prasa pašreizējās Stratēģijas regulāru novērtēšanu, uzraudzību un analīzi. Informācija par dzimumu līdztiesības pamatprincipu ievērošanu un īstenošanu LSPA tiek apkopota un sagatavota katru gadu, to atspoguļojot LSPA darbības publiskajā gada pārskatā.

## Latvijas Sporta pedagoģijas akadēmijas dzimumu līdztiesības plāns 2024. – 2027. gadam

1. Latvijas Sporta pedagoģijas akadēmijas dzimumu līdztiesības plāns 2024. – 2027. gadam (turpmāk – Plāns) ir izstrādāts, balstoties uz “*Latvijas Sporta pedagoģijas akadēmijas dzimumu līdztiesības stratēģijā 2024.–2027.gadam*” izvirzītajiem mērķiem un uzdevumiem.
2. **Plāna mērķis** ir nodrošināt integrētu, mērķtiecīgu un efektīvu LSPA institucionālo politiku, kas sekmē sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju īstenošanu, veicinot vienlīdzību, daudzveidību, iekļaušanos, pieejamību un pašrealizāciju.
3. **Plāna metodoloģija**, paredzot dzimumu līdztiesības un vienlīdzīgas attieksmes institucionālā mehānisma stiprināšanu un ir veidota saskaņā ar:
  - Ministru kabineta 2021. gada 17. augusta rīkojumu Nr. 578 “Plāns sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai 2021.-2023. gadam”<sup>6</sup>;
  - Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) rekomendācijām un Eiropas Komisijas (EK) Dzimumu līdztiesības stratēģijā 2020.-2025.gadam<sup>7</sup> noteiktām prioritātēm, mērķi un rekomendācijām;
  - Apvārsnis “Eiropa” Dzimumu līdztiesības plāna vadlīnijām<sup>8</sup>
  - Rokasgrāmatu par strukturālām pārmaiņām akadēmiskajās un pētniecības organizācijās. Soli pa solim<sup>9</sup>.
4. Plāna izstrādes gaitā tika ievērotas četras minimālās prasības saskaņā ar “Apvārsnis “Eiropa” Dzimumu līdztiesības plāna vadlīnijām”:
  - **Publicitātes prasības.** Plānam jābūt oficiālam dokumentam, kas publicēts un pieejams institūcijas tīmekļa vietnē un, ko parakstījusi LSPA vadība. LSPA Plāns atbilst šai prasībai – to apstiprinājis LSPA Senāta priekšsēdētājs, un tas ir publiski pieejams LSPA mājaslapā [www.lspa.lv](http://www.lspa.lv).
  - **Atvēlētie resursi.** Lai īstenotu Plānu, LSPA jābūt resursiem un pieredzei. LSPA ir piešķīrusi resursus plāna izstrādei, kā arī plāna īstenošanai. Atvēlētie resursi: personāla darbs un finanšu resursi.
  - **Datu vākšana un uzraudzība.** Plāna datu vākšanas posmā ir apkopoti LSPA dati par strādājošo dzimumu sadalījumu, kategoriju u.c. un atspoguļoti “Latvijas Sporta pedagoģijas akadēmijas dzimumu līdztiesības stratēģijā 2024. – 2027. gadam”.
  - **Mācības un kapacitātes stiprināšana.** Informētības palielināšana/mācības par dzimumu līdztiesību un atšķirīgas attieksmes risku mazināšanu LSPA darbiniekiem atspoguļota Plānā.
5. Plānā ir ietvertas ar dzimumu līdztiesību saistītas darbības, kas paredz pilnveidot LSPA politikas dokumentus, normatīvo regulējumu un prasības, veikt ar dzimumu pārstāvniecību saistītu datu apkopošanu un analīzi.
6. Plāns ietver šādas jomas:
  - Darba un privātās dzīves līdzsvars un organizatoriskā kultūra;
  - Dzimumu līdzsvars vadības līmenī un lēmumu pieņemšanas jautājumos;
  - Dzimumu līdztiesība darbā pieņemšanas un karjeras attīstības jomā;
  - Dzimumu līdztiesības aspekta integrēšana pētniecības un mācību saturā;
  - Pasākumi pret vardarbību dzimuma dēļ, tostarp seksuālu uzmākšanos.

<sup>6</sup> Ministru kabineta 2021. gada 17. augusta rīkojums Nr. 578 "Par Plānu sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai 2021.–2023. gadam". (Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/325509> )

<sup>7</sup> A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025 (pieejams: <https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/682425/en> )

<sup>8</sup> Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans. (Pieejams: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1> )

<sup>9</sup> Rokasgrāmata par strukturālām pārmaiņām akadēmiskajās un pētniecības organizācijās. Soli pa solim. (Pieejams: [https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti\\_pubpdf\\_mh04171551vn\\_pdfweb\\_20170905225002.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti_pubpdf_mh04171551vn_pdfweb_20170905225002.pdf) )

7. Plānu aktualizē katru gadu, ņemot vērā ikgadējo izvērtējumu.

8. Plāna svarīgākie pasākumi dzimumu līdztiesības nodrošināšanai un veicināšanai:

### Latvijas Sporta pedagoģijas akadēmijas dzimumu līdztiesības plāns 2024. – 2027. gadam

Nr.p.k.	Mērķis/ Indikatori	Darbība	Termiņš	Atbildīgais	Finanšu resursi
<b>Darba un privātās dzīves līdzsvars un organizatoriskā kultūra</b>					
1.	Darba vide, kas ļauj līdzsvarot profesionālos pienākumus un privāto dzīvi  / Uzlabots darbinieku apmierinātības rādītājs par darba vidi	1.1. Izstrādāta un ieviesta dzimumu līdztiesības jautājumu iekļaušana LSPA politikā un regulāra pārvaldība;  1.2. Izstrādāt un ieviest vadlīnijas klātienē sapulču laika plānošanai, lai līdzsvarotu profesionālos pienākumus un privāto dzīvi;  1.3. Ieviest elastīgu darba laiku un elastīgus darba apstākļus LSPA, kur tas ir iespējams;  1.4. Uzlabot komunikāciju un komandas darbu darba vidē;  1.5. Īstenot abpusēju darbinieku un vadītāju novērtējumu, lai ātri un efektīvi noteiktu problēmas un tās operatīvi risinātu.	Pastāvīgi	LSPA vadība un visu struktūrvienību vadītāji	Esošo finanšu resursu ietvaros
	Uzlabot darbinieku, laika plānošanas prasmes, lai sabalansētu laiku starp darbu un privāto dzīvi  /Uzlabotas darbinieku laika plānošanas prasmes, lai sabalansētu laiku starp darbu un privāto dzīvi	1.6. Organizēt mācības par laika plānošanu, piesaistot jomas ekspertus ārpus LSPA.	31.12.2024.	LSPA Profesionālās pilnveides un mūžizglītības centrs	Esošo finanšu resursu ietvaros
<b>Dzimumu līdzsvars vadības līmenī un lēmumu pieņemšanas jautājumos</b>					
2.	ievieš LSPA dzimumu līdztiesības stratēģiju  / Ieviesta LSPA dzimumu līdztiesības stratēģija	2.1. LSPA normatīvo aktu pilnveide un pielāgošana Plāna īstenošanai;  2.2. Institucionālā pētījuma veikšana un datu vākšana par dzimumu līdztiesības jautājumiem;  2.3. Sadarbība ar sabiedriskajām un citām organizācijām, lai veicinātu un īstenotu Plānu.	Pastāvīgi	LSPA vadība un visu struktūrvienību vadītāji	Esošo finanšu resursu ietvaros

Nr.p.k.	Mērķis/ Indikatori	Darbība	Termiņš	Atbildīgais	Finanšu resursi
<b>Dzimumu līdztiesība darbā pieņemšanas un karjeras attīstības jomā</b>					
3.	<p>Izstrādāt nodarbinātības un karjeras attīstības plānu attiecībā uz dzimumu līdztiesību, nodrošinot vienlīdzīgas iespējas</p> <p>/ Vienlīdzīgas iespējas dzimumu pārstāvībā LSPA pārvaldībā un struktūrvienībās</p>	<p>3.1. Pamatprincipu izstrāde dzimumu pārstāvības jautājumu risināšanai darbā pieņemšanas procesos;</p> <p>3.2. Vadlīniju par pieņemšanu darbā un paaugstināšanu amatā izstrādāšana;</p> <p>3.3. Personāla atlases procesu uzraudzība, ierosinot turpmākas darbības iespējama dzimumu nevienlīdzības novēršanai;</p> <p>3.4. Nodrošināt vienlīdzīgu darba samaksu saskaņā ar nodarbinātā novērtējumu un amata klasifikāciju;</p> <p>3.5. Atbalstīt nodarbināto profesionālās attīstības un karjeras veicināšanu neatkarīgi no dzimuma un citām īpašībām, tostarp iespēju piedalīties mācībās, kā arī vienlīdzīgas karjeras attīstības iespējas.</p>	Pastāvīgi	LSPA vadība, personāla vadības speciāliste un visu struktūrvienību vadītāji	Esošo finanšu resursu ietvaros
<b>Dzimumu līdztiesības aspekta integrēšana pētniecības un mācību saturā</b>					
4.	<p>Uzlabot studentu, akadēmiskā personāla un darbinieku informētību par dzimumu līdztiesību</p> <p>/ Lielāka LSPA studentu un personāla informētība par dzimumu vienlīdzību un daudzveidību</p>	<p>4.1. Organizēt mācības studentiem un visiem darbiniekiem par dzimumu līdztiesību, daudzveidību un neapzinātu aizspriedumu izpratnes veicināšanai;</p> <p>4.2. Atsevišķu dzimumu līdztiesības jautājumu iekļaušana studentu, akadēmiskā personāla un darbinieku apmierinātības anketās;</p>	Pastāvīgi	LSPA vadība, personāla vadības speciāliste, visu struktūrvienību vadītāji, studējošo pašpārvalde	Esošo finanšu resursu ietvaros
	<p>Dzimumu līdztiesības jautājumu integrēšana studiju programmās</p> <p>/Studiju kursi (skaits), kas integrē dzimumu līdztiesības tēmas</p>	4.3. Izstrādāt un apstiprināt studiju kursus studentiem par dzimumu līdztiesības tēmām;	Patstāvīgi	Studiju departaments	Esošo finanšu resursu ietvaros
	Veicināt dzimumu līdztiesību zinātniskajā darbā	4.4. Mērķtiecīga pētniecības datu analīze par dzimumu proporciju: pētniecības finansējumā, rakstu (WoS un SCOPUS),	Patstāvīgi	LSPA vadība, personāla vadības speciāliste, visu	Esošo finanšu resursu ietvaros



Nr.p.k.	Mērķis/ Indikatori	Darbība	Termiņš	Atbildīgais	Finanšu resursi
	/Dzimumu proporciju līdzināšanās pētniecībā	<p>grāmatu publicēšanā; vadītāju īpatsvarā LSPA, pētniecības projektos; patentu pieteikumos;</p> <p>4.5. Rīcības plānu ierosināšana, lai uzlabotu dzimumu līdztiesību pētniecībā;</p> <p>4.6. Dzimumu līdztiesības ievērošana zinātnes projektu vērtēšanas komisiju sastāvā;</p>		struktūrvienību vadītāji	
	<p>Paaugstināt sieviešu zinātnieču ietekmi</p> <p>/ Dzimumu vienlīdzīga pārstāvība zinātnes pētniecības projektos un vadošos amatos</p>	<p>4.7. Veicināt informāciju, kas uzsver sieviešu ieguldījumu pētniecībā, pētniecības grupās;</p> <p>4.8. Veicināt informāciju, kas uzsver dzimumu daudzveidības ietekmi pētniecībā, pētnieku grupu rezultativitātē;</p> <p>4.9. Organizēt mācības un semināri par karjeras attīstību (īpaši doktorantūras studijās);</p> <p>4.10. Talantīgu un veiksmīgas karjeras sieviešu un vīriešu profilu izveide un popularizēšana sporta jomā.</p>			
<b>Pasākumi pret vardarbību dzimuma dēļ, tostarp seksuālu uzsmākšanos</b>					
5.	<p>Nodrošināt, lai LSPA būtu droša vide, kas ir brīva no seksuālas uzsmākšanās un dzimumu diskriminācijas</p> <p>/ Labas prakses veicināšana, lai sekmētu atklātu runu un novērstu seksuālas uzsmākšanās un dzimumu diskriminācijas gadījumus</p>	<p>5.1. Paziņojums par LSPA nostāju, ka visi seksuālas uzsmākšanās un dzimumu diskriminācijas veidi ir nosodāmi;</p> <p>5.2. Izstrādāt un ieviest visaptverošu kārtību par ziņošanu un rīcību saistībā ar seksuālas uzsmākšanās un dzimumu diskriminācijas gadījumiem;</p> <p>5.3. Izveidot izglītojošus materiālus, lai palielinātu izpratni par ar dzimumu saistītu neobjektivitāti un cīnītos pret seksisma un naida runu.</p>	Pastāvīgi	LSPA vadība, personāla vadības speciāliste, visu struktūrvienību vadītāji, studējošo pašpārvalde	Esošo finanšu resursu ietvaros

9. Plāna izpildes uzraudzība un novērtēšana: Plāna virzība un process tiek regulāri uzraudzīts un novērtēts LSPA vadībā, un rektors par plāna izpildi un plāna pārskatīšanu ziņo vismaz vienu reizi gadā LSPA Senātam un informē LSPA Padomi.