

SENĀTA LĒMUMS

RTU Senāta 2021. gada 27.decembra Senāta sēde (protokola Nr. 658)

Par RTU Dažādības, vienlīdzības un iekļaušanas politikas apstiprināšanu

RTU Senāts nolemj apstiprināt RTU Dažādības, vienlīdzības un iekļaušanas politiku.

RTU dažādības, vienlīdzības un iekļaušanas politika

Pētniecības darbs, studiju procesi, akadēmiskā brīvība, zināšanu apmaiņa un starptautiskā darbība, kā arī atvērtība jaunām idejām Rīgas Tehniskajā universitātē (turpmāk – RTU) rada vidi, kurā sastopas dažādi cilvēki ar atšķirīgiem viedokļiem un pieejām. RTU iestājas par cieņpilnu un vienlīdzīgu attieksmi pret dažādām sabiedrības grupām piederošiem cilvēkiem un iekļaujošas kultūras veidošanu universitātē. RTU nostiprinās līdzšinējos centienus iedarbīgā, saskaņotā, ilgtspējīgā un pārraudzītā sistēmā ar ietekmi visos darba līmeņos.

RTU mērķis ir nodrošināt vienlīdzīgu, tolerantu un iekļaujošu studiju, darba un sadarbības vidi, kur ikviens jūtas pieņemts un var pilnībā īstenot savus profesionālos, akadēmiskos un sociālos mērķus. RTU novērtē katra talantu, profesionālās spējas, prasmes un potenciālu, nodrošinot iespējas sevi pierādīt studijās, zinātnē un citās universitātes darbības jomās.

Lēmumu pieņemšanas procesos un ikdienas darbā RTU nepieļauj un iestājas pret jebkāda veida diskriminēšanu, apņēmoties pastiprinātu uzmanību vērst uz vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanu un dažādu sabiedrības grupu iedrošināšanu izmantot RTU piedāvātās iespējas.

RTU dažādības, vienlīdzības un iekļaušanas politikas (turpmāk tekstā – Politika) ietvaros rosina studējošos, akadēmisko personālu, darbiniekus, sadarbības partnerus apzināties un izmantot dažādu sabiedrības grupu iekļaušanās sniegtās priekšrocības un ieguvumus, kā arī vērsties pret jebkāda veida diskrimināciju.

1. Politikā lietotie termini

- 1.1. Dažādība - individuālo atšķirību akceptēšana un veicināšana studiju un darba vidē, kā arī sadarbības projektos, iekļaujot vai iesaistot cilvēkus no dažādām sabiedrības grupām.
- 1.2. Sabiedrības grupas – cilvēku grupas, kuras atšķiras pēc ģimenes stāvokļa, vecuma vai paaudzes, dzimuma, veselības stāvokļa, t. sk. invaliditātes, valodas, etniskās piederības, ādas krāsas, izcelsmes vietas vai valsts piederības, seksuālās orientācijas, dzimuma identitātes, neirodiversitātes, izglītības līmeņa, sociāli ekonomiskā statusa, darba pieredzes ilguma vai kvalifikācijas, kā arī reliģiskās un politiskās pārliecības.
- 1.3. Tieša diskriminācija – cilvēka vai noteiktas sabiedrības grupas tiesību ierobežošana, liegšana un/vai atšķirīga, t. sk. mazāk labvēlīga, attieksme salīdzināmā situācijā saistībā ar

to, ka cilvēkam vai sabiedrības grupai piemīt kāda no vispāratzītām diskriminācijas aizlieguma pazīmēm jeb pazīmēm, kuras raksturo konkrēto grupu un kuru tā nevar mainīt.

- 1.4. Netieša diskriminācija - cilvēka vai noteiktas sabiedrības grupas nostādīšana īpaši nelabvēlīgā situācijā, salīdzinot ar citu grupu šķietami neitrālā gadījumā (ar kādu leģitīmu noteikumu, kritēriju vai praksi). Izpaužas situācijās, kur cilvēkam nav liegtas tiesības īstenot savas tiesības tieši dēļ piederības pie noteiktas sabiedrības grupas, bet tomēr konkrētās grupas iespējas vai ieguvumi nav līdzvērtīgi.
- 1.5. Vienlīdzība – vienlīdzīgu iespēju, tiesību, pieeju resursiem un/vai statusa nodrošināšana.
- 1.6. Dažādības vadība – apzinātu darbību kopums, kuru mērķis ir atzīt, atbalstīt un pozitīvi novērtēt cilvēku vai sabiedrību grupu atšķirības, tās izmantojot kā organizācijas attīstības iespējas.
- 1.7. Iekļaušana – apzinātu darbību kopums dažādības veicināšanai, kuru mērķis ir nodrošināt vienlīdzīgas iespējas vai resursu pieejamību dažādām sabiedrības grupām un/vai jo īpaši tām grupām, kurām nepieciešamas papildu pūles un/vai resursi, lai piedāvātās iespējas izmantotu, jeb augstākiem sociālās atstumtības un diskriminācijas riskiem pakļautās sabiedrības grupas.
- 1.8. Struktūrvienības – RTU fakultātes, Rīgas Biznesa skola, reģionālie studiju un zinātnes centri un administrācija.

2. Vispārīgie noteikumi

- 2.1. Politika nosaka pamatprincipus, universitātes mērķus, pasākumus un to īstenošanas mērījumus, kā arī atbildības šādās jomās:
 - 2.1.1. diskriminācijas novēršana un diskriminācijas gadījumu izskatīšana;
 - 2.1.2. vienlīdzīgu iespēju nodrošināšana;
 - 2.1.3. dažādības un iekļaušanās veicināšana.
- 2.2. RTU savā darbībā balstās [ANO Vispārējā cilvēktiesību deklarācijā](#) un [Latvijas Republikas Satversmē](#) noteiktajās cilvēktiesību normās, kā arī [RTU Satversmē](#) un [Stratēģijā](#) noteiktajā. Politikā iekļautie principi un pasākumi ir izstrādāti un tiek īstenoti, ievērojot
 - 2.2.1. [RTU studentu, mācībspēku un darbinieku Ētikas kodeksā](#) noteikto;
 - 2.2.2. [Latvijas dažādības hartā](#) noteikto;
 - 2.2.3. [Kustības “Dažādībā ir spēks” labas gribas memorandu](#);
 - 2.2.4. [ANO izvirzītos Ilgtspējīgas attīstības mērķus](#);
 - 2.2.5. ANO Globālajā līgumā ([UN Global Compact](#)) principus;

- 2.2.6. EK Horizon Europe prasības dzimumu līdztiesības jautājumos;
- 2.2.7. CESAER (Eiropas zinātņu un tehnoloģiju universitāšu asociācija) [Deklarācijā par vienlīdzību, dažādību un iekļaušanu noteikto](#).
- 2.3. Politika attiecas uz RTU studējošajiem, akadēmisko personālu, t. sk. viesprofesoriem un viespētniekiem, darbiniekiem, t. sk. brīvprātīgajiem un līgumdarbiniekiem, kā arī Padomes locekļiem. Diskriminācijas novēršanas un vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanas principu ievērošanu RTU nodrošina attiecībā uz RTU reflektantiem, amatu kandidātiem, apmeklētājiem, līgumslēdzējiem, aģentūru darbiniekiem un klientiem, piegādātājiem, sadarbības partneriem, t. sk. konsultantiem un padomniekiem, un citām ar RTU funkcijām saistītajām personām vai to grupām.
- 2.4. RTU velta resursus un pūles, lai pilnībā iedzīvinātu un īstenotu Politikā aprakstītos principus universitātes ikdienas darbā. Tas tiek nodrošināts trijos veidos:
- 2.4.1. principu un atbilstošu procedūru ieviešana, uzturēšana un izpildes pārraudzība RTU darbības un personāla vadības procesos, studiju un pētniecības darbā;
- 2.4.2. izpratnes, dažādības pratības veidošana un iekļaujošas kultūras veidošana, veicot dažādas izglītojošas kampaņas, apmācības un aktivitātes Politikā iekļauto principu pilnīgākai iedzīvināšanai;
- 2.4.3. konkrētu mērķu izvirzīšana visās 2.1. punktā minētajās jomās, nosakot sasniedzamos rādītājus, mērot progresu un veicot nepieciešamās izmaiņas.
- 2.5. Vienu reizi trijos gados RTU vadība sagatavo pārskatu par paveikto universitātē vienlīdzības nodrošināšanas un dažādības jomā sasniegtajiem rezultātiem, iezīmējot nākamajā periodā paveicamo, lai turpinātu veidot RTU kā universitāti, kurā katrs ir gaidīts un var īstenot savu potenciālu.
- 2.6. Lomas un atbildības:
- 2.6.1. Rektors, vai rektora deleģēta persona ir atbildīgs par Politikas atbilstību ārējo normatīvo aktu prasībām, īstenošanu un izpildes pārraudzību, kā arī par ikgadējo dažādības, vienlīdzības un iekļaušanas mērķu noteikšanu;
- 2.6.2. Personāla nodaļa ir atbildīga par Politikas īstenošanu un administrēšanu, ietverot ikgadējo dažādības, vienlīdzības un iekļaušanas mērķu sasniegšanas aktivitāšu plānošanu, izpildes uzraudzību RTU kopumā un struktūrvienībās, kā arī rezultātu un datu apkopošanu;
- 2.6.3. Ētikas komisija ir atbildīga par ziņojumu un sūdzību izskatīšanu, kā arī procedūru nodrošināšanu to iesniegšanai. Ētikas komisija darbojas atbilstoši [RTU Ētikas komisijas nolikumam](#);
- 2.6.4. RTU studējošie, akadēmiskais personāls un darbinieki ir atbildīgi par Politikā ietverto principu ievērošanu, kā arī aizrādīšanu un ziņošanu neatbilstošas rīcības

gadījumos, kas ir pretrunā ar Politikā iekļautajiem principiem, kā arī aizdomu par neatbilstošu rīcību gadījumos;

2.6.5. struktūrvienību vadītāji ir atbildīgi par Politikas principu piemērošanā ikdienas darba procesos, struktūrvienības iekšējo sūdzību taisnīgu izskatīšanu, neatbilstošas rīcības novēršanu, studējošo un darbinieku informēšanu par Politikā iekļautajiem jautājumiem un tiesībām.

2.7. Politika var tikt pārskatīta pēc jebkura studējošā vai to grupas, darbinieka vai akadēmiskā personāla pārstāvja vai to grupas pamatota priekšlikuma iesniegšanas rektoram.

2.8. Politiku, kā arī visu ar to saistīto iekšējo normatīvu un procedūru kopumu publicē RTU mājaslapā.

3. Diskriminācijas novēršana un diskriminācijas gadījumu izskatīšana

3.1. Tiešas un netiešas diskriminācijas novēršana ir būtisks priekšnosacījums Politikā iekļauto principu īstenošanai un mērķu sasniegšanai.

3.2. RTU stingri iestājas pret diskrimināciju, atšķirīgu attieksmi, vienlīdzīgu iespēju liegšanu un/vai jebkāda veida neiecietību pret cilvēku vai sabiedrības grupu, t. sk. arī ārpus universitātes, atbilstoši Politikā norādītajām diskriminējošajām atšķirībām/pazīmēm. Ar atšķirīgu attieksmi un neiecietību Politikas izpratnē tiek saprasta arī verbāla, rakstiska pazemošana vai seksuāla aizskaršana.

3.3. RTU rada visus iespējamus apstākļus, kuros diskriminācija un atšķirīga attieksme nav iespējama, kā arī nodrošina iespējas un platformas ziņošanai, saskaroties ar šādiem gadījumiem.

3.4. RTU nodrošina taisnīgumu diskriminācijas gadījumu izskatīšanā, kā arī sniedz psiholoģisku atbalstu cilvēkiem, kuri ir ar to saskārušies ārpus universitātes.

3.5. Diskriminācijas gadījumos iekšēji universitātē RTU objektīvi un ātri izvērtē katru situāciju un veic nepieciešamās darbības, lai novērstu līdzīgu gadījumu atkārtosanos.

3.6. RTU mērķis ir veidot iekļaujošu vidi, kurā studē, strādā un sadarbojas cilvēki, kuri prot atpazīt diskrimināciju, novērš tās iespējamību un atšķirīgas attieksmes vai aizskāruma gadījumā zina, kā rīkoties, izmantojot universitātes ziņošanas platformu, skaidras procedūras un atbalstu.

3.7. Lai novērstu diskriminācijas un atšķirīgas attieksmes iespējamību, RTU veic šādus pasākumus:

3.7.1. organizē regulārus izglītojošus pasākumus, t. sk. kampaņas, mācības, diskusijas, fokusa grupas u. c. aktivitātes, par diskriminācijas un neapzinātas diskriminācijas atpazīšanu, rīcību šādās situācijās un par katra tiesībām nebūt diskriminētam;

- 3.7.2. iekļauj diskriminācijas un atšķirīgas attieksmes novēršanas jautājumu un personāla tiesību apskatu jauno darbinieku apmācībās un studējošo ievadapmācībā;
 - 3.7.3. nosaka skaidrus rīcības algoritmus situācijās cilvēkiem, kuri saskaras ar diskrimināciju paši vai ir liecinieki šādai situācijai, vai pastāv aizdomas par šādu situāciju;
 - 3.7.4. uztur un regulāri pilnveido diskriminācijas un atšķirīgas attieksmes novēršanas mehānismus RTU darbības un personāla vadības procesos, studiju un pētniecības darbā un klientu apkalpošanā, īpašu uzmanību pievēršot darbinieku atlases un studentu uzņemšanas, darbinieku paaugstināšanas amatā, akadēmiskā personāla ievēlēšanas, darba snieguma vērtēšanas un atalgojuma noteikšanas procesiem, kā arī studējošo mācību rezultātu vērtēšanai;
 - 3.7.5. iesaista studējošos un darbiniekus diskriminācijas un atšķirīgas attieksmes novēršanas diskusijās un aktivitāšu nodrošināšanā, saistīto procesu un procedūru tālākā uzlabošanā;
 - 3.7.6. veido mentoru, kuratoru un uzticības personu kultūru universitātē, kas var sniegt emocionālo atbalstu cilvēkiem diskriminācijas vai aizskāruma situācijās;
 - 3.7.7. nodrošina psiholoģisko atbalstu cilvēkiem, kuri ir saskārušies ar diskrimināciju un aizskārumu vai ir bijuši tā liecinieki, kā arī iedrošina cilvēkus meklēt taisnīgumu un palīdzību.
- 3.8. Katram, kurš RTU ir saskāries ar diskrimināciju, atšķirīgu attieksmi, vienlīdzīgu iespēju liegšanu vai jebkāda veida neiecietību vai bijis tās liecinieks, ir tiesības iesniegt ziņojumu vai sūdzību atbilstoši iekšējiem noteikumiem [“Par Rīgas Tehniskās universitātes darbinieku priekšlikumu un sūdzību iesniegšanas un izskatīšanas kārtību”](#) Personāla nodaļai, ievērojot ka:
- 3.8.1. ziņojumi un sūdzības var būt anonīmas;
 - 3.8.2. tos var iesniegt elektroniski RTU iekštīkla portālā ORTUS, sadaļā Darbiniekiem, [“Priekšlikumi un sūdzības”](#), kā arī rakstveidā;
 - 3.8.3. Ētikas komisija tos izskata atbilstoši [RTU Ētikas komisijas nolikumam](#). Ziņošanas un ziņojumu izskatīšanas procedūras mērķis ir veicināt ātru rīcību šādu ziņojumu un sūdzību gadījumā, kā arī dažādu procesu uzlabošanu un kontroles mehānismu ieviešanu diskriminācijas novēršanai RTU;
 - 3.8.4. Ētikas komisija izskata arī informatīvajā telpā izskanējušos gadījumus, t. sk. tad, kad ziņojums vai sūdzība par diskrimināciju vai atšķirīgu attieksmi konkrētajā situācijā tai nav iesniegts;
 - 3.8.5. RTU aicina sniegt šādus ziņojumus, lai nodrošinātu taisnīgu attieksmi, stiprinātu un uzlabotu diskriminācijas novēršanas pasākumus universitātē un veidotu pilnībā iekļaujošu vidi, kurā katrs ir svarīgs.

3.9. Lai novērtētu diskriminācijas novēršanas pasākumu efektivitāti, regulāri tiek mērīts:

- 3.9.1. iesniegto ziņojumu un sūdzību skaits (par diskrimināciju vai diskriminējošu attieksmi), t. sk. informatīvajā telpā izskanējušo, izskatīto ziņojumu un sūdzību skaits, izskatīšanas ātrums un risinājumi, t. sk. veiktie uzlabojumi RTU procesos un procedūrās;
- 3.9.2. izglītojošos pasākumos iesaistīto cilvēku skaits, veikto pasākumu skaits, darbinieku un studējošo aptauju rezultāti par izpratni attiecībā uz diskrimināciju un saskari ar diskriminējošām situācijām.

4. Vienlīdzīgu iespēju nodrošināšana

- 4.1. Vienlīdzīgu iespēju nodrošināšana ir veids atšķirīgas attieksmes novēršanai un priekšnosacījums dažādības principu īstenošanai.
- 4.2. RTU iestājas par un nodrošina vienlīdzīgas iespējas izmantot universitātes piedāvātās iespējas, kā vienīgo vērtēšanas kritēriju nosakot cilvēka profesionālo kompetenci, kvalifikāciju un sniegumu.
- 4.3. RTU demonstrē vienlīdzīgu attieksmi, gan informējot par universitātes piedāvātajām iespējām studēt, strādāt un sadarboties, gan vērtējot atbilstību saskaņā ar vienādiem kritērijiem, kas ir balstīti sniegumā, prasmēs un zināšanās.
- 4.4. RTU nodrošina:
 - 4.4.1. vienlīdzīgas tiesības un iespējas personīgajai un karjeras izaugsmei universitātē akadēmiskā personāla pārstāvjiem un darbiniekiem atbilstoši to akadēmiskajai un profesionālajai kvalifikācijai;
 - 4.4.2. vienlīdzīgas iespējas katram iesaistīties un ar savu darbu dot ieguldījumu studiju, pētniecības un citu universitātes darbības jomu attīstībā;
 - 4.4.3. vienlīdzīgu attieksmi pret katru pretendentu, kas kandidē uz amatu RTU, studentu uzņemšanā un studiju darbā, kā arī studējošajiem vienlīdzīgas iespējas studēt;
 - 4.4.4. taisnīgu studējošo snieguma novērtējumu, pamatojoties uz skaidri un atklāti definētiem sasniedzamajiem mācību rezultātiem un vērtēšanas metodēm.
- 4.5. RTU mērķis ir ar vienlīdzīgām iespējām un taisnīgu attieksmi radīt platformu dažādības veicināšanai.
- 4.6. RTU nodrošina karjeras iespējas un līdzvērtīgu atalgojumu sievietēm un vīriešiem visās vecuma un sabiedrības grupās, sekmējot dzimumu līdztiesību un novēršot vecuma diskrimināciju.

4.7. Lai nodrošinātu vienlīdzīgas iespējas un attieksmi, RTU veic šādus pasākumus:

4.7.1. nosaka, uztur un īsteno vienlīdzīgu iespēju principus RTU personāla politikā, visos personāla vadības un akadēmiskā personāla atlases procesos, kā norādīts zemāk, bet ne tikai:

- darba iespēju un atlases konkursu publiska izsludināšana;
- skaidru atlases konkursu un vēlēšanu vērtēšanas kritēriju noteikšana un piemērošana;
- vienotas atalgojuma sistēmas principu piemērošana un kontrole;
- publiskas informācijas par apmācību, mācību programmu un citu personīgās un profesionālās izaugsmes aktivitāšu pieejamību nodrošināšana;
- vienotu darba snieguma vērtēšanas kritēriju noteikšana un piemērošana līdzīgu amatu grupās;
- informācijas pieejamības par karjeras izaugsmes iespējām nodrošināšana;
- vienlīdzīgas pieejas nodrošināšana RTU materiālajiem un nemateriālajiem labumiem un atvieglojumiem.

4.7.2. nosaka, uztur un īsteno vienlīdzīgu iespēju principus studentu uzņemšanas, studiju darba un studējošo sadzīves procesos RTU, kā norādīts zemāk, bet ne tikai:

- vienotu un skaidru vērtēšanas kritēriju noteikšana un piemērošana studentu uzņemšanas procesos;
- vienotu un skaidru studiju darba vērtēšanas kritēriju noteikšana jebkura procesa sākumā;
- taisnīga studiju darba vērtēšana;
- vienlīdzīgas informācijas un piekļuves nodrošināšana atvieglojumiem un pakalpojumiem studējošajiem, t. sk. stipendijām, studējošo mobilitātes un izmitināšanas iespējām;
- vienlīdzīgas pieejas nodrošināšana studējošo atbalsta procesiem un taisnīga sūdzību izskatīšana;

4.7.3. nosaka, uztur un īsteno vienlīdzīgu iespēju principus citos RTU darbības procesos un klientu apkalpošanā;

4.7.4. regulāri izvērtē vienlīdzību raksturojošus rādītājus un to dinamiku, t. sk. bet ne tikai, sieviešu un vīriešu īpatsvaru dažādos amatu un studējošo līmeņos, atalgojuma atšķirības, un nosaka atbilstošus sasniedzamos mērķus un īsteno nepieciešamās aktivitātes:

- uztur dzimumu līdztiesības plānu (*Gender Equality Plan*) un īsteno tajā noteiktās aktivitātes, t. sk. ievērojot EK Horizon Europe prasības dzimumu līdztiesības jautājumos;

4.7.5. organizē regulāras diskusijas un darba (fokusa) grupas par vienlīdzīgu iespēju un vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšanu universitātē, lai turpinātu uzlabot procesus un ieviestu jauninājumus;

- 4.7.6. nodrošina vides un pakalpojumu pieejamību cilvēkiem ar kustību un citiem veselības traucējumiem.
- 4.8. Lai novērtētu vienlīdzīgu iespēju un attieksmes nodrošināšanas efektivitāti, regulāri tiek mērīts:
- 4.8.1. vīriešu un sieviešu īpatsvars un vecuma struktūra dažādās akadēmiskā personāla, darbinieku un studējošo grupās, līmeņos un struktūrvienībās;
 - 4.8.2. vīriešu un sieviešu īpatsvars, kas RTU ir nodarbināti pilna laika un nepilna laika slodzēs (pēc būtības) un kas studē pilna un nepilna laika studiju programmās;
 - 4.8.3. vīriešu un sieviešu īpatsvars, kas iesniedz pieteikumus studijām dažādās studiju programmās un piesakās darbā vai akadēmiskā amatā RTU, kā arī starp absolventiem konkrētajā gadā;
 - 4.8.4. vīriešu un sieviešu īpatsvars amata paaugstinājumu saņēmušo darbinieku un akadēmiskā personāla vidū dažādos amatu līmeņos un struktūrvienībās;
 - 4.8.5. atalgojuma atšķirības starp dzimumiem un dažādās vecuma grupās;
 - 4.8.6. ieviesto/īstenoto nepieciešamo (iepriekš identificēto) uzlabojumu skaits vienlīdzības principu nodrošināšanai vai īstenošanai.

5. Dažādības un iekļaušanās veicināšana

- 5.1. RTU apzinās dažādības priekšrocības un pozitīvo ietekmi uz universitātes darba un studiju vidi, kā arī rezultātiem un attīstību. Studējošie, darbinieki un sadarbības partneri ar atšķirīgu pieredzi, zināšanām, pieejām un redzējumu var radīt augstvērtīgu rezultātu un iespēju aplūkot risināmos jautājumus no citas perspektīvas. Nepieciešama studiju kursu programmas pārskatīšana un dzimumu līdztiesības integrācijas iekļaušana mācību programmā.
- 5.2. RTU dažādības veicināšana balstās vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanā un dažādu sabiedrības grupu iekļaušanā, kā arī mazāk pārstāvēto sabiedrības grupu iesaistīšanā un iedrošināšanā pievienoties RTU saimei.
- 5.3. RTU apzinās, ka noteiktu sabiedrības grupu pārstāvjiem ir sarežģītāk iekļauties darba tirgū vai uzsākt/ turpināt studijas un tās ir pakļautas augstākiem sociālās atstumtības riskiem. Tāpēc RTU apņemas veikt resursus un pūles, lai rastu risinājumus šo grupu pārstāvju iekļaušanai un iespēju radīšanai.
- 5.4. RTU iedrošina dažādu sabiedrības grupu pārstāvjus izmantot RTU sniegtās iespējas nozarēs vai jomās, kas tradicionāli tiek uzskatītas kā noteiktas grupas pārstāvētas. RTU izvēlas lauzt stereotipus un palīdz rast iespējas katram sava talanta īstenošanai.

5.5. RTU mērķis ir veikt mērķtiecīgas dažādības vadības aktivitātes, lai veidotu iekļaujošu, iedrošinošu, bagātinošu iekšējo kultūru un vietu attīstībai jebkuram, kas vēlas izmantot universitātes sniegtās iespējas un piedalīties tās mērķu sasniegšanā, kā arī veicināt mazāk pārstāvēto sabiedrības grupu pievienošanos.

5.6. Lai veicinātu dažādību, iekļaušanu un iedrošināšanu, RTU veic šādus pasākumus:

- 5.6.1. organizē regulārus izglītojošus pasākumus, t. sk. kampaņas, mācības, diskusijas, fokusa grupas u.c. aktivitātes par dažādības un iekļaušanas jautājumiem, lai veicinātu izpratni un popularizētu ieguvumus;
- 5.6.2. iekļauj dažādības un iekļaušanas jautājumus jauno darbinieku apmācībās un studējošo ievadapmācībā, kā arī popularizē Politikā iekļautos principus un veicina to īstenošanu ikdienas darbībā un procesos struktūrvienībās;
- 5.6.3. nodrošina iespējas un platformas dažādu sabiedrības grupas pārstāvju vai personu ar kopējām interesēm savstarpējai komunikācijai, tīklošanai, atbalstam universitātes ietvaros un kopēju pasākumu rīkošanai;
- 5.6.4. organizē aktivitātes un pasākumus dažādu sabiedrības grupu un citu kultūras un valstu tradīciju un atšķirību iepazīšanai, izpratnes veidošanai;
- 5.6.5. iesaista dažādu sabiedrības grupu pārstāvjus un citus studējošos un darbiniekus diskusijās un priekšlikumu sagatavošanā dažādības vadības uzlabošanai universitātē;
- 5.6.6. regulāri mēra dažādu sabiedrības grupu klātesamību RTU saimē. Dažādās sabiedrības grupās popularizē RTU kā studiju, pētniecības un darba vietu. Ar atsevišķām kampaņām uzrunā, iedrošina un piesaista mazāk pārstāvētas sabiedrības grupas. Iesaista esošos konkrēto sabiedrības grupas pārstāvjus RTU kā vēstnešus minētajās kampaņās;
- 5.6.7. iedrošina sievietes izvēlēties STEM studiju programmas un akadēmisko karjeru šajās jomās;
- 5.6.8. nodrošina konsultatīvus, psiholoģiskus un citus atbalsta pasākumus, lai iedrošinātu personas turpināt iesāktās studijas vai pieņemt karjeras izaicinājumu RTU;
- 5.6.9. nodrošina atbalstošu darba vidi un nosacījumus (piemēram, elastīgs darba laiks), veic uzlabojumus (piemēram, pieejamība), pielāgo labumu paketi darba un privātās dzīves sabalansēšanai (piemēram, papildu brīvdienas, papildu pabalsti), lai piesaistītu noteiktas sabiedrības grupas pārstāvošus cilvēkus;
- 5.6.10. veicina personu ar invaliditāti un speciālām vajadzībām iekļaušanu RTU saimē, t. sk. personu ar intelektuālās vai garīgās attīstības traucējumiem, piemēram, subsidētajās darba vietās. Nodrošina fizisko pieejamību vai valsts apmaksāta asistenta klātbūtni;

5.6.11. struktūrvienības uzstāda mērķus dažādības vadības ietvaros un nodrošina to izpildi, t. sk. īstenojot atsevišķus projektus un pasākumus.

5.7. Lai novērtētu dažādības vadības pasākumu efektivitāti, regulāri tiek mērīts:

5.7.1. īstenotajos izglītojošajos pasākumos iesaistīto darbinieku un studējošo skaits, īstenoto pasākumu skaits, darbinieku un studējošo aptauju rezultāti par izpratni attiecībā uz dažādības vadību, iekļaušanu un vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanu;

5.7.2. vīriešu un sieviešu īpatsvars un vecuma struktūra dažādās akadēmiskā personāla, darbinieku un studējošo grupās, līmeņos un struktūrvienībās;

5.7.3. dažādu sabiedrības grupu pārstāvju klātesamība un skaits RTU, kā arī rezultāti to piesaistīšanā;

5.7.4. RTU darbojošos noteiktu sabiedrības grupu pārstāvjus iekļaujošo grupu skaits un aktivitātes;

5.7.5. īstenoto dažādību veicinošu, iekļaušanas un iedrošināšanas projektu, kampaņu un aktivitāšu skaits un rezultāti universitātē kopumā un struktūrvienībās, veikto darba vides pielāgojumu apjoms;

5.7.6. izmantoto labumu apjoms (skaits vai eiro apjoms) un to izmaiņu dinamika.

6. Noslēguma jautājumi

Politika stājas spēkā ar tās parakstīšanas brīdi.

Senāta priekšsēdētāja

E. Gaile- Sarkane

Sagatavoja administratīvais direktors