

APSTIPRINĀTS  
ar Rīgas Stradiņa universitātes  
01.04.2025 rektora rīkojumu  
Nr. 1-PB-2/174/2025

**Dažādības, vienlīdzības un iekļaušanas pamatprincipi  
Rīgas Stradiņa universitātē**

Dažādība, iekļaušana, vienlīdzība, cieņa un diskriminācijas nepieļaušana ir Rīgas Stradiņa universitātes (turpmāk - RSU) pamatnostādnes un ir saskaņā ar RSU ētikas kodeksa pamatprincipiem. RSU ir viena no modernākajām universitātēm Baltijā, kura piedāvā studentiem plašu studiju programmu klāstu veselības aprūpē un sociālo zinātņu jomā. Pozitīva attieksme pret dažādību, līdztiesību un iekļaušanu ir RSU ikdienas darbības neatņemama sastāvdaļa.

RSU ir spēcīga pētnieciskā bāze, Augstskolu reputācijas pētījumā (pētījumu kompānija Kantar) tā vairākkārtīgi atzīta par reputācijas līderi Latvijā, kā arī tai ir iegūta starptautiska atpazīstamība. RSU pret katru personu tiek izrādīta cieņa, neatkarīgi no personas individuālajām iezīmēm. Saskaņā ar RSU stratēģiju tās vērtības ir **Cilvēks, Komanda, Rezultāts un Lojalitāte**, kas tiek balstītas vienlīdzībā, līdztiesībā un iekļaujošā vidē. RSU uzdevums ir nodrošināt vienlīdzīgu un iekļaujošu studiju un darba vidi, kur katrs var īstenot savus profesionālos un akadēmiskos mērķus. RSU darbinieku dažādība, ir neatsverama iespēja izmantot dažādas pieredzes un kompetences, līdz ar ko dažādības loma nepārtraukti palielina rentabilitāti un stiprina RSU kā pievilcīgu darba devēju.

Saskaņā ar RSU Personāla politiku personāla darbs tiek vērtēts atbilstoši rezultātiem. RSU savā darbībā iestājas par cieņpilnu un vienlīdzīgu attieksmi pret dažādām sabiedrības grupām piederošiem cilvēkiem un iekļaujošas kultūras veidošanu universitātē.

Dažādības, vienlīdzības un iekļaušanas pamatprincipi RSU ir ieviesti ikdienā un iekļaujoša, droša darba vide tiek kultivēta jau no pašas pirmās darba dienas. Pozitīva attieksme pret dažādību, līdztiesību un iekļaušanu ir RSU ikdienas darbības neatņemama sastāvdaļa. Studenta, darbinieka dzimums vai kādas citas personīgās iezīmes netiek uzskatīts par faktoru lēmumu pieņemšanā. Darbiniekam tiek piedāvātas izaugsmes iespējas, piekļuve informācijas sistēmām un informācijai tiešo darba pienākumu veikšanai, neatkarīgi no personas dzimuma.

## **1. Dažādības, vienlīdzības un iekļaušanas pamatprincipi.**

1.1. Dažādības, vienlīdzības un iekļaušanas pamatprincipu īstenošanā RSU iekļauj šādus pasākumus:

- 1.1.1. Diskriminācijas, vardarbības novēršana un gadījumu izskatīšana;
- 1.1.2. Darba un privātās dzīves līdzsvars un organizācijas kultūra;
- 1.1.3. Vienlīdzība, dažādību un darbinieku iekļaušana;

- 1.2. RSU nav pieļaujama diskriminācija pamatojoties uz personas dzimumu, rasi vai etnisko izcelsmi, reliģisko pārliecību, invaliditāti, vecumu un seksuālo orientāciju, politisko, filozofisko vai reliģisko uzskatu, sociālās izcelsmes, mantiskā, ģimenes vai veselības stāvokļa dēļ, vai citu iemeslu dēļ.
- 1.3. RSU nodrošina noteikto pamatprincipu īstenošanu un kontroli, kā arī aktualizē to pēc nepieciešamības.
- 1.4. Dažādības, vienlīdzības un iekļaušanas pamatprincipi var tikt pārskatīti pēc jebkura studējošā, darbinieka vai akadēmiskā personāla pamatota priekšlikuma iesniegšanas rektoram.
- 1.5. Ar jebkuru jautājumu, kas saistīts ar dzimumu līdztiesībām, var vērsties, rakstot uz e-pasta adresi [dzimumulidztiesiba@rsu.lv](mailto:dzimumulidztiesiba@rsu.lv).

## **2. Diskriminācijas, vardarbības novēršana un gadījumu izskatīšana.**

- 2.1. RSU ir pret jebkāda veida vardarbību, tā nav savienojama ar RSU stratēģijā noteiktajām vērtībām. Jebkurš RSU darbinieks, students var ziņot par jebkādu vardarbības veidu, neatkarīgi no tā vai iesaistītā persona ir vardarbības upuris vai vardarbības aculiecinieks.
- 2.2. RSU piekopj Nulles tolerances pieeju. Jebkāda veida vardarbība, tai skaitā seksuāla vardarbība un vardarbība, balstoties uz cietušā dzimumu nav tolerējama un savienojama ar RSU vērtībām. Nulles tolerances pieeja attiecas uz uzmākšanās gadījumiem darba vietā, vai ar darba pienākumiem saistītās teritorijās, kā arī ārpus ierastās darba vietas (semināri, komandējumi, u.c). Tāpat arī Nulles tolerances pieeja attiecas uz elektronisko vidi (iekšējās komunikācijas līdzekļi, informācijas sistēmas, u.c).
- 2.3. Jebkurš RSU darbinieks, students ir atbildīgs, lai sūdzības, ja tā ir īstenota pamatojoties uz personas dzimumu vai cita jebkāda vardarbība, tiktu iesniegtas savlaicīgi, lai katra situācija tiktu izmeklēta pēc iespējas ātrāk.  
RSU darbinieki vai studenti par iespējamā pārkāpuma gadījumu aicināti obligāti sūdzību iesniegt:

2.3.1. Nosūtot e-pastu uz [ierosinajumi@rsu.lv](mailto:ierosinajumi@rsu.lv);

2.3.2. Mutiskā, rakstiskā veidā, iesniedzot informāciju personīgi Kvalitātes vadības un iekšējā audita daļā RSU centrālajā ēkā, Dzirciema ielā 16.

- 2.4. Kvalitātes vadības un iekšējā audita daļa, saņemot sūdzību par vardarbības situāciju, kura ir balstīta uz personas dzimuma pamata vai jebkāda cita veida vardarbību, informē dzimumu līdztiesības jautājumu speciālistu, kurš tālāk izskata sūdzību un piesaista atbilstošo personālu. Katrai sūdzībai tiek piemērots ierobežotas pieejamības statuss, kas

paredz to, ka sūdzības informācija, kas satur iesniedzēju, personas datus, jebkāda veida vardarbības pierādījumi, ir ierobežotas pieejamības informācija un tiek apstrādāta, uzglabāta ievērojot RSU Privātuma politiku.

2.5. Jebkurš RSU darbinieks, var sniegt informāciju par iespējamu pārkāpumu, kas var kaitēt sabiedrības interesēm, ja persona šo informāciju uzskata par patiesu un tā gūta, veicot darba pienākumus vai dibinot tiesiskās attiecības, kas saistītas ar darba pienākumu veikšanu.

2.5.1. Aizpildot trauksmes cēlēja ziņojuma veidlapu un nosūtīt to pa e-pastu uz adresi [trauksme@rsu.lv](mailto:trauksme@rsu.lv);

2.5.2. Personīgi iesniedzot veidlapu personīgi RSU Trauksmes celšanas komisijai vai nosūtīt pa pastu ar norādi "Trauksmes celšanas komisijai".

2.6. RSU darbinieku un studējošo labbūtības veicināšanai, esošā finansējuma ietvarā, tiek nodrošināts psihologa/psihiatra atbalsts, ko var saņemt gan individuāli, gan komandas ietvaros.

### **3. Darba un privātās dzīves līdzsvars un organizācijas kultūra RSU.**

3.1. Darba un privātās dzīves līdzsvars ir RSU kultūras sastāvdaļa. RSU sniedz atbalstu, lai darba pienākumi tiktu izdarīti kvalitatīvi, kā arī lai tas neietekmētu darbinieka privātās dzīves sasniegumus.

3.2. RSU, nepieciešamības gadījumā un vienojoties ar darbinieka tiešo vadītāju var piedāvāt darbiniekam vairākus risinājumus, lai veicinātu darba un privātās dzīves līdzsvaru:

3.1.1. Elastīgs darba laika režīms, saglabājot darba līgumā noteikto darba laiku, var tikt atrunāts darbiniekam ērts darba dienas sākuma un beigu laiks;

3.1.2. Darba līgums, kas nosaka nepilnu darba laiku, ja darbiniekam nepieciešams vairāk laika veltīt privātās dzīves prioritātēm;

3.1.3. Vienojoties ar darbinieka vadītāju, pēc nepieciešamības, var piedāvāt attālinātā darba iespējas, nodrošinot piekļuvi informācijai un iekšējās informācijas sistēmām.

3.2. RSU, atbalstot darbiniekus un studentus ar bērniem (vecumā no trīs līdz septiņiem gadiem) nodrošina bērnu rotaļu istabu "Namiņš", kurā studenti, darbinieki var atstāt savus bērnus katru darba dienu un sestdienās pieskatīšanai līdz četrām stundām.

3.3. Saskaņā ar Atlīdzības politiku RSU ir definēti skaidri principi personāla atlīdzības noteikšanai, tiek pieņemti izsvērti un vienlīdzīgi ar atlīdzību saistīti lēmumi esošo finanšu

līdzekļu ietvaros, kā arī nodrošināta efektīva atlīdzībai piešķirto finanšu līdzekļu izmantošanu.

3.4. Darbinieka atalgojums tiek noteikts, izvērtējot amatu, kurā darbinieks tiek nodarbināts. Mēnešalgas pārskatīšana ir atrunāta iekšējos normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā. Amata atalgojuma noteikšanas kārtība ir iepriekš atrunāta, ievērojot noteiktus pamatprincipus, kā piemēram:

3.4.1. Organizācijas iekšējais taisnīgums – līdzīgas vērtības amatos tiek noteikta līdzīga pamatalga, ievērojot amata vērtējumu;

3.4.2. Konkurētspēja darba tirgū – tiek noteiktas konkurētspējīgas pamatalgas atbilstoši atalgojumam citās augstākās izglītības iestādēs Latvijā līdzīgos amatos, kā arī ievērojot tendences Latvijas darba tirgū kopumā un konkurences apstākļus reģionālajā līmenī;

3.4.3. Darbinieka kompetenču un rīcības atbilstība RSU noteiktajiem darbības un stratēģiskās attīstības mērķiem;

3.4.4. Noteiktā pamatalgas līmeņa atbilstība RSU finansiālajām iespējām un atalgojuma budžetam.

3.5. Saskaņā ar RSU Personāla politiku, personāla atlases procesā tiek ievērota vienlīdzīgu iespēju nodrošināšana visiem esošajiem un potenciālajiem RSU darbiniekiem neatkarīgi no cilvēka dzimuma, rases, reliģiskās, politiskās piederības vai ģimenes stāvokļa. Atlases process ir atklāts un taisnīgs, dodot vienlīdzīgas iespējas visiem pretendentiem.

3.6. Personāla atlases procedūras laikā netiek ņemts vērā darbinieka dzimums vai jebkāda cita veida diskriminācija, bet gan kandidāta prasmes, kompetences un kopējā atbilstība amata vietai.

3.7. Atlases konkursa laikā tiek uzrunāti visi kandidāti, kuri atbilst publicētajiem konkursa kritērijiem un tiek vērtēti atbilstoši tiem, piemērojot vienlīdzības principu – nedalot kandidātus pēc dzimuma vai kādas citas pazīmes, kuru kandidāts nevar ietekmēt (dzimums, rase, vecums, seksuālā orientācija, u.c.).

3.8. RSU nodrošina karjeras iespējas un līdzvērtīgu atalgojumu sievietēm un vīriešiem visās vecuma un sabiedrības grupās, sekmējot dzimumu līdztiesību un novēršot vecuma diskrimināciju.

3.9. RSU īsteno 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. Noslīguma jautājumi**

- 4.1. Dažādības, vienlīdzības un iekļaušanas pamatprincipi attiecas uz RSU studējošajiem, akadēmisko un vispārējo personālu.
- 4.2. RSU rīko izglītojošus pasākumus personālam par ētiku un tās lomu Universitātē, kā arī piedalīties RSU rīkotajās obligātajās apmācībās.
- 4.3. Dažādības, vienlīdzības un iekļaušanas pamatprincipi RSU ir rektora parakstīts un publiski pieejams dokuments ikvienam interesentam RSU mājaslapā.