

APSTIPRINĀTS  
ar Rīgas Stradiņa universitātes  
rektora 03.03.2022  
rīkojumu Nr. 1-PB-2/136/2022

# Dzimumu līdztiesības pamatprincipi un plāns Rīgas Stradiņa universitātē

Rīga 2022

## SATURS

Ievads .....	3
Darba un privātās dzīves līdzsvars un organizācijas kultūra Rīgas Stradiņa universitātē.....	5
Pasākumi pret vardarbību dzimuma dēļ. Sūdzību iesniegšana.....	7
Dzimumu līdztiesības institucionālais mehānisms Rīgas Stradiņa universitātē.....	8
Statistikas dati un to analīze.....	9
1. Darbinieku sadalījums pēc dzimuma.....	9
2. Vadītāju sadalījums pēc dzimuma.....	9
3. Vidējās algas vadītājiem Rīgas Stradiņa universitātē.....	10
4. Zinātnes personāla sadalījums pēc dzimuma .....	10
5. Akadēmiskā personāla sadalījums pēc dzimuma .....	11
Rīcības plāns .....	12

## Ievads

Rīgas Stradiņa universitāte ir viena no vadošajām un modernākajām augstākās izglītības iestādēm Baltijā ar vīziju būt vadošai zinātnes universitātei Eiropā, kurā koncentrējas talanti un kurā iegūst izcilu pētniecībā balstītu izglītību un pieredzi. Rīgas Stradiņa universitātē cilvēki tiek cienīti neatkarīgi no personas individuālajām iezīmēm un darbinieku darbs tiek vērtēts atbilstoši sasniegtajiem rezultātiem un esošajām vērtībām. Savā darbībā Rīgas Stradiņa universitāte ievēro dzimumu līdztiesību un nepieņem lēmumus, kā arī nepiešķir citas privilēģijas, kuras balstītas uz cilvēka individuālajām iezīmēm vai dzimumu.<sup>1</sup>

Dzimumu līdztiesības pamatprincipi un plāns ir publisks dokuments, kuru ir apstiprinājis rektors un tas ir pieejams Rīgas Stradiņa universitātes mājas lapā ikvienam. Dzimumu līdztiesības pamatprincipi un plāns ir saistību un darbību kopums, kuru mērķis ir aizvien veicināt dzimumu līdztiesību Rīgas Stradiņa universitātē, kā arī nodrošināt dzimumu līdztiesības jautājumu efektīvu, integrētu un koordinētu risināšanu.

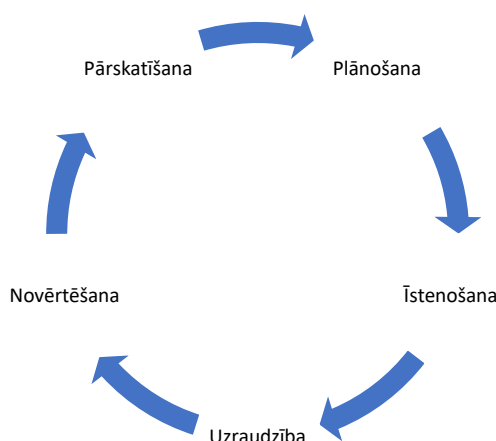
Dzimumu līdztiesības pamatprincipi un plāns sevī ietver:

- Darba un privātās dzīves līdzsvaru kā Rīgas Stradiņa universitātes kultūras neatņemamu elementu;
- Pasākumus pret vardarbību dzimuma dēļ;
- Statistikas datus un to analīzi;
- Rīcības plānu par virzību uz dzimumu līdztiesību.<sup>2</sup>

Abu dzimumu tiesības Rīgas Stradiņa universitātē ir vienādas. Rīgas Stradiņa universitāte ir vērsta uz izaugsmi un, neatkarīgi no dzimuma, iespējas tiek piedāvātas visiem. Katram darbiniekam ir nodrošināta droša darba vide, piekļuve informācijai un informācijas sistēmām, kuras ir nepieciešamas darba pienākumu izpildē.<sup>3</sup>

Veidojot dzimumu līdztiesības pamatprincipus un plānu Rīgas Stradiņa universitātē tiek izmantots standarta plānošanas process (1.attēls).

1.attēls *Plānošanas process*



Sākotnēji Rīgas Stradiņa universitāte veica datu vākšanu un analīzi, lai noteiktu dzimumu vienlīdzības procesu un datu statusu Rīgas Stradiņa universitātē. Pēc datu analīzes tiks izstrādāts pasākumu plāns un uzdevumi, kuri īstenojami dzimumu līdztiesības jomā, un noteikts kādā termiņā tie

<sup>1</sup> Latvijas Republikas Satversme, 91. pants. <https://likumi.lv/ta/id/57980#p91>

<sup>2</sup> [Methods and Tools | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](https://www.europea.eu/methods-and-tools/)

<sup>3</sup> Izglītības likums, 30. pants. <https://likumi.lv/ta/id/50759#p30>

tiks īstenoti. Īstenojot apstiprināto plānu, tiks veicināta Rīgas Stradiņa universitātē nodarbināto izpratne un aktīvāka dalība dzimumu līdztiesības nodrošināšanā Rīgas Stradiņa universitātē. Plāna izpilde tiks uzraudzīta un novērtēta attiecībā pret tā mērķiem un uzdevumiem.

## Darba un privātās dzīves līdzsvars un organizācijas kultūra Rīgas Stradiņa universitātē

Galvenā organizācijas kultūras sastāvdaļa dzimumu līdztiesības veicināšanai ir darba un privātās dzīves līdzsvars. Darba un privātās dzīves līdzsvars ir būtisks gan sievietēm, gan vīriešiem, un tas paredz nodrošināt, ka visi darbinieki saņem pienācīgu atbalstu ikdienas darbam un karjeras izaugsmei, kā arī personīgajiem pienākumiem, kas viņiem var būt ārpus darba vietas.<sup>4</sup>

### Darba apstākļi

Atbilstoši Rīgas Stradiņa universitātes iekšējiem normatīvajiem aktiem, darbiniekiem var tikt nodrošināts elastīgs darba laika režīms, vienojoties ar tiešo vadītāju par noteikto darba sākuma un beigu laiku (ievērojot darba līguma noteikto darba laiku). Ar darbiniekiem tiek slēgti darba līgumi uz nepilnu darba laiku, kā arī, vienojoties ar tiešo vadītāju, darba pienākumi var tikt veikti attālināti, pieslēdzoties nepieciešamajām informācijas sistēmām.

Rīgas Stradiņa universitāte saviem darbiniekiem un studentiem, kuriem ir bērni vecumā no trīs līdz septiņiem gadiem, darb dienās un sestdienās piedāvā bērnu rotaļu istabu "Namiņš", nodrošinot iespēju atstāt savus bērnus pieskatīšanai uz laiku līdz četrām stundām. Kamēr vecāki strādā vai studē, bērni spēlē galda spēles, zīmē, veido aplikācijas un iesaistās izzinošās aktivitātēs.

Rīgas Stradiņa universitātes Personāla departaments regulāri konsultē darbiniekus darba tiesisko attiecību jomā, lai panāktu līdzsvaru darba un privātās dzīves jomā. Rīgas Stradiņa universitāte ir cieņpilna, atvērta un pretimnākoša organizācija. Tiek veicināts, ka visi darbinieki jūtas novērtēti un gaidīti darbā.

Atbilstoši spēkā esošajai darba likumdošanai, Rīgas Stradiņa universitātē ir nodrošināta bērna kopšanas atvaļinājuma politika, piešķirot bērna kopšanas atvaļinājumus gan sievietēm, gan vīriešiem. Atgriežoties pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, darbiniekam tiek nodrošināti iepriekš noteiktie nodarbinātības nosacījumi. Nepieciešamības gadījumā, darbiniekam var tikt noteikts saīsinātais darba laiks.<sup>5</sup>

### Vienāda darba samaksa

Rīgas Stradiņa universitātē darba samaksa tiek noteikta vērtējot amatus, neatkarīgi no darbinieka dzimuma. Pamatalgas noteikšanas kārtība ir veidota, ievērojot noteiktus pamatprincipus, kā piemēram:

- organizācijas iekšējais taisnīgums – līdzīgas vērtības amatos tiek noteikta līdzīga pamatalga, ievērojot amata vērtējumu;
- 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;
- darbinieka kompetenču un rīcības atbilstība Rīgas Stradiņa universitātes noteiktajiem darbības un stratēģiskās attīstības mērķiem;
- noteiktā pamatalgas līmeņa atbilstība Rīgas Stradiņa universitātes finansiālajām iespējām un atalgojuma budžetam.

Darbinieka individuālā pamatalga tiek pārskatīta Rīgas Stradiņa universitātes iekšējos normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā. Individuālo pamatalgu pārskata, ņemot vērā darbinieka tiešā vadītāja ieteikumus un attiecīgā amata atalgojuma līmeni darba tirgū, kā arī darbinieka darba rezultātus.

<sup>4</sup> Darba likums, 7. pants. <https://likumi.lv/ta/id/26019#p7>

<sup>5</sup> Patērētāju tiesību aizsardzības likums, 3.<sup>1</sup> pants. [https://likumi.lv/ta/id/23309#p3\\_1](https://likumi.lv/ta/id/23309#p3_1)

## **Personāla atlase (iekšējā, ārējā)**

Rīgas Stradiņa universitāte, izsludinot jaunu amata konkursu, uzrunā visus potenciālos darbiniekus, neizdalot sievietes vai vīriešus. Personāla atlasē tiek piemērots vienlīdzības princips un konkursa nosacījumi attiecināmi uz visiem potenciālajiem darbiniekiem, neatkarīgi no dzimuma. Darba intervijas laikā Rīgas Stradiņa universitātes mērķis ir labāk iepazīt kandidāta personību un uzzināt vairāk par viņa zināšanām, pieredzi un prasmēm. Jautājumi tiek uzdoti, ievērojot Darba likuma nosacījumus.<sup>6</sup>

## **Motivācija**

Materiālās un nemateriālās motivācijas instrumenti tiek veidoti un izmantoti ievērojot darbinieka sekmes stratēģisko mērķu sasniegšanā un motivāciju darba izpildē. Rīgas Stradiņa universitātē darbiniekiem var tikt noteiktas piemaksas, prēmijas, pabalsti un sociālās garantijas, kā arī citas atbildības komponentes. Saistībā ar darbiniekam vai Rīgas Stradiņa universitātei svarīgu notikumu (dzīves vai darba jubileja, sasniegumi un panākumi darba izpildē, tēla popularizēšana), ņemot vērā darbinieka ieguldījumu mērķu sasniegšanā, darbiniekam var piešķirt naudas balvu.

Rīgas Stradiņa universitātē darbinieku kompetences un darba rezultāti tiek individuāli vērtēti Darba izpildes vadības sistēmā. Novērtēšanas mērķis ir attīstīt darbinieku un struktūrvienību darba izpildi, sekmēt darba kvalitātes uzlabošanu, tādējādi nodrošinot Rīgas Stradiņa universitātes darbības efektivitātes palielināšanu un stratēģisko mērķu sasniegšanu. Darbinieka kompetenču un darba rezultātu analīzi pielieto, lai nodrošinātu taisnīgu darbinieku novērtēšanu, atbilstoši individuālajam ieguldījumam un sasniegtajiem mērķiem.

---

<sup>6</sup> Darba likums, 33. pants. <https://likumi.lv/ta/id/26019#p33>

## Pasākumi pret vardarbību dzimuma dēļ. Sūdzību iesniegšana.

Jebkurš Rīgas Stradiņa universitātes darbinieks var ziņot par seksuālas uzmākšanās gadījumu, tostarp gadījumu, kad viņš ir uzmākšanās upuris vai ir liecinieks uzmākšanās gadījumā. Jebkurš pārkāpums tiek uztverts nopietni un tiek izmeklēts. Pārkāpuma izmeklēšanas gaita ir viegli saprotama un informācija par to ir pieejama visiem darbiniekiem. Jebkurš darbinieks (persona) var sniegt informāciju par iespējamu vardarbību dzimuma dēļ un seksuālu uzmākšanos, tostarp uzvedību, kas pauž necieņu vai kas rada iebiedējošu, naidīgu, pazemojošu vai aizskarošu vidi. Persona sniedz sūdzību, ja šo informāciju uzskata par patiesu un tā gūta veicot darba pienākumus, studējot vai dibinot tiesiskās attiecības, kas saistītas ar darba pienākumu veikšanu. Informācija par to, kur vēsties pārkāpuma gadījumā, ir publicēta Rīgas Stradiņa universitātes mājas lapā.

Rīgas Stradiņa universitātē tiek ievērota *Nulles tolerances pieeja*, kas aizliedz seksuālu uzmākšanos un jebkādu citu uzmākšanos visās ar darba vietu saistītās situācijās, tostarp ārpus ierastās darba vietas, piemēram, sanāsmēs un konferencēs, komandējumu laikā, ar darbu saistītos sabiedriskos pasākumos un digitālajās platformās. Visi darbinieki un studenti ir atbildīgi par savlaicīgu ziņošanu par šādu uzmākšanos. *Nulles tolerance* attiecas uz visiem ziņojumiem, kas saistīti ar seksuālu un cita veida uzmākšanos. Jebkura persona var ziņot par seksuālas uzmākšanās gadījumu izmantojot sūdzību iesniegšanas procedūru, kas aprakstīta "Sūdzību, apelācijas sūdzību, neatbilstību un priekšlikumu vadība" procesā.

Rīgas Stradiņa universitātē tiek sniegts **nepieciešamais atbalsts pārkāpuma konstatēšanas gadījumā**: izvērtējot pārkāpuma būtību, atbalsts var ietvert padomu sniegšanu un praktisko atbalstu, piemēram, konsultācijas vai cita veida atbalstu gan organizācijas iekšienē (t.sk. ar Psihosomatiskās medicīnas un psihoterapijas katedras speciālistiem), gan caur ārējām organizācijām. Izvērtējot pārkāpuma būtību, var tikt sniegts atbalsts ziņošanai tiesību sargājošām institūcijām.

### Sūdzību iesniegšanas kārtība.

Personas, kas iesniedz sūdzību, personas datiem, ziņojumam un tam pievienotajiem rakstveida vai lietiskajiem pierādījumiem kā arī pārkāpuma iesniedzēja ziņojuma izskatīšanas materiāliem tiek piemērots ierobežotas pieejamības informācijas statuss. Iesniedzēja personas dati tiek pseidonimizēti.

Pārkāpuma pieteikšanai Rīgas Stradiņa universitātē nepieciešams aizpildīt veidlapu un nosūtīt to uz e-pastu [Ierosinajumi@rsu.lv](mailto:Ierosinajumi@rsu.lv). Kvalitātes vadības un iekšējā audita daļa nekavējoties informē speciālistu, kas nodarbojas ar dzimumu līdztiesības jautājumu risināšanu, par saņemto sūdzību un piesaista minēto speciālistu sūdzības izskatīšanai.

Procesa apraksts Nr. 31(3) "Sūdzību, apelācijas sūdzību, neatbilstību un priekšlikumu vadība" pieejams Rīgas Stradiņa universitātes Dokumentu vadības sistēmā Dokumentu centrā.

## Dzimumu līdztiesības institucionālais mehānisms Rīgas Stradiņa universitātē

Rīgas Stradiņa universitātē ar rektora rīkojumu tiek nozīmēts speciālists dzimumu līdztiesības jautājumos, šādu uzdevumu īstenošanai:

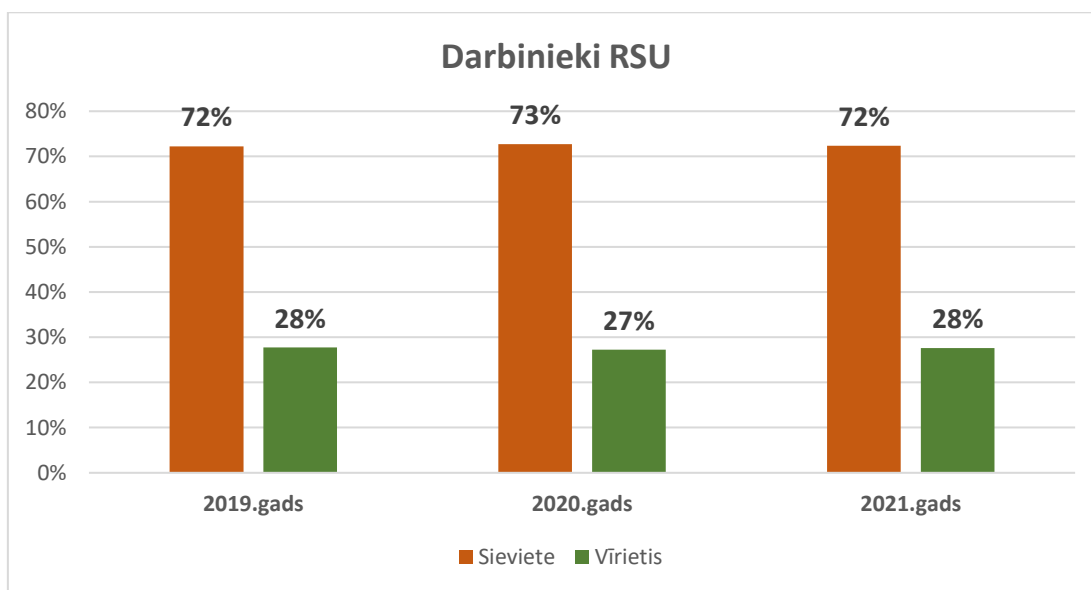
- 1) pārraudzīt un izvērtēt dzimumu līdztiesības pasākumu plāna ieviešanu;
- 2) sekmēt dzimumu līdztiesības plāna realizēšanu Rīgas Stradiņa universitātē;
- 3) izstrādāt ieteikumus par nepieciešamajiem dzimumu līdztiesības atbalsta virzieniem un iesniegt izskatīšanai Rīgas Stradiņa universitātes vadībai;
- 4) saskaņot dažādu ieinteresēto pušu viedokļus par iespējamiem risinājumiem dzimumu līdztiesības jautājumos;
- 5) veikt Rīgas Stradiņa universitātes kopējās situācijas monitoringu un plāna ietekmes novērtēšanu caur dzimumu līdztiesības prizmu;
- 6) koordinēt un uzraudzīt dzimumu līdztiesības rīcības plāna izpildi, sadarbībā ar Rīgas Stradiņa universitātes struktūrvienībām;
- 7) informēt Rīgas Stradiņa universitātes darbiniekus par dzimumu līdztiesības jomā paveikto;
- 8) piedalīties dzimumu līdztiesību sūdzību un ieteikumu izskatīšanā.



## Statistikas dati un to analīze.

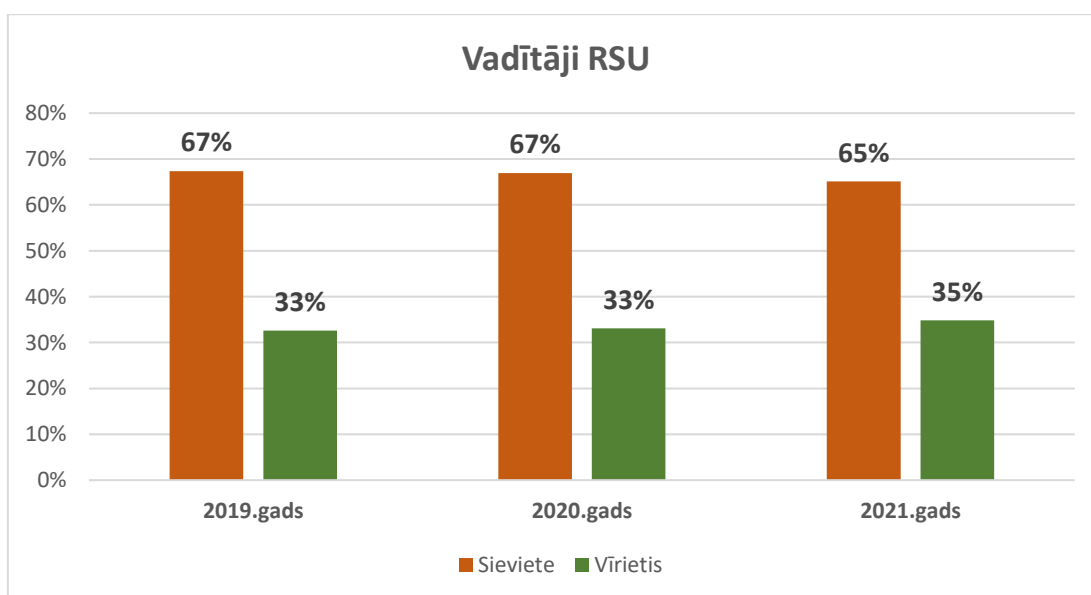
Rīgas Stradiņa universitāte (grafikos – RSU) ir veikusi datu analīzi par esošo personālu trīs gadu periodā. Dati tika ievākti, lai atspoguļotu aktuālo dzimumu līdztiesību situāciju Rīgas Stradiņa universitātē un lai identificētu pārkāpumus dzimumu līdztiesības jautājumos, ja tādi pastāv. Organizācijas apkopotie dati ļauj aplūkot, kāds sadalījums ir starp vīriešiem un sievietēm dažādās amatu grupās. Dzimumu līdztiesības analīzes veikšana īstenota, lai noteiktu stiprās un vājās puses organizācijas iekšienē, kas ļaus labāk izvirzīt mērķus un prioritātes dzimumu līdztiesības jautājumos Rīgas Stradiņa universitātē.

### 1. Darbinieku sadalījums pēc dzimuma.



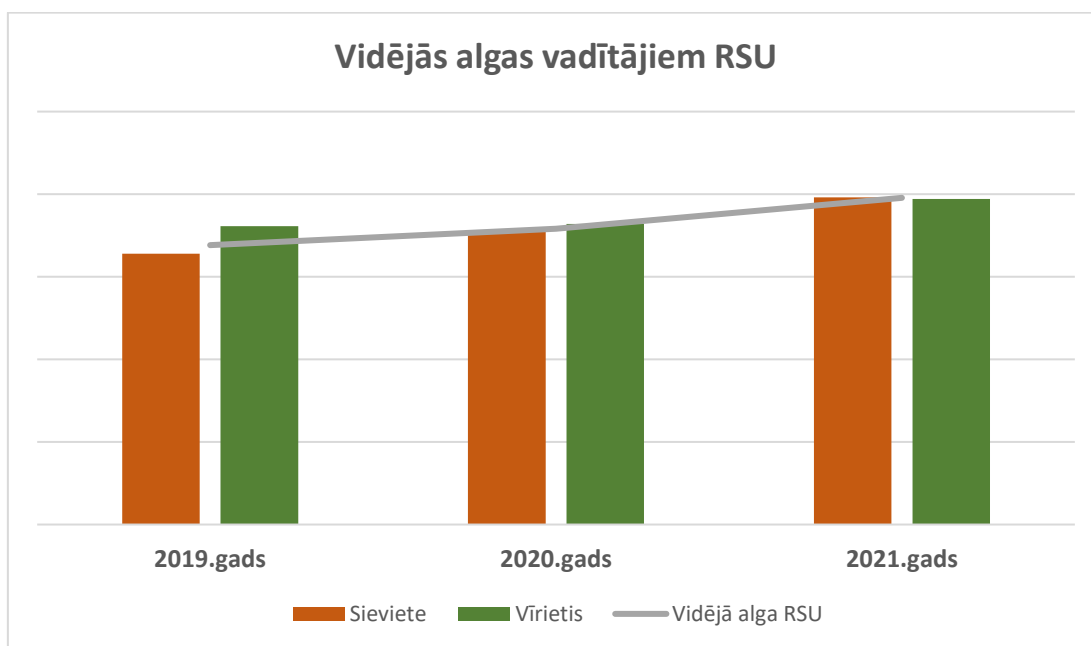
1.1.attēls. Darbinieki RSU pēc dzimuma 3 gadu periodā.

### 2. Vadītāju sadalījums pēc dzimuma



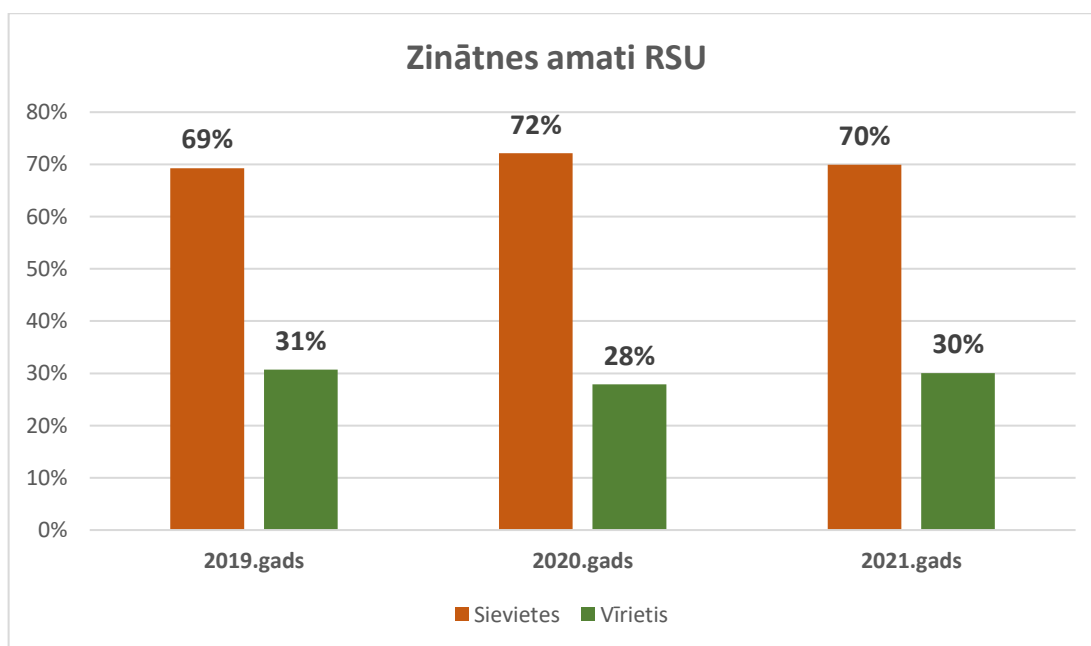
2.1.attēls. Vadītāji RSU pēc dzimuma 3 gadu periodā.

### 3. Vidējās algas vadītājiem Rīgas Stradiņa universitātē



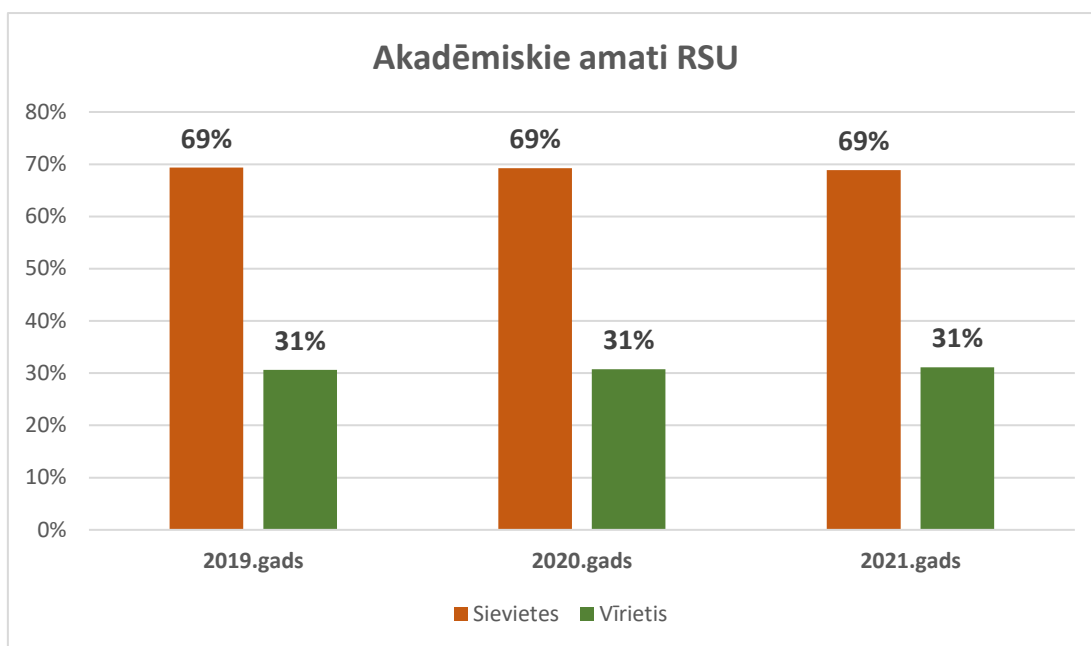
3.1.attēls. Vidējās algas vadītājiem RSU 3 gadu periodā.

### 4. Zinātnes personāla sadalījums pēc dzimuma



4.1.attēls. Zinātnes amati RSU pēc dzimuma 3 gadu periodā.

## 5. Akadēmiskā personāla sadalījums pēc dzimuma



5.1.attēls. Akadēmiskie amati RSU pēc dzimuma 3 gadu periodā.

Rīgas Stradiņa universitātē 3 gadu periodā ir novērojams, ka procentuāli vairāk tiek nodarbinātas sievietes, nekā vīrieši. Arī vadītāju amatos sieviešu īpatsvars ir lielāks un ir novērojams straujāks vidējās algas pieaugums sievietēm vadītājām, nekā vīriešiem vadītājiem, taču starpība ir salīdzinoši minimāla.

## Rīcības plāns

Rīcības plāna mērķis ir nodrošināt integrētu, mērķtiecīgu un efektīvu procesu, kas sekmē sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju īstenošanu. Mērķa sasniegšanai tiek izvirzīti šādi darbības virzieni:

Nr.p.k.	Pasākums	Darbības rezultāts	Atbildīgā struktūrvienība	Iesaistītās struktūrvienības	Īstenošanas termiņš
1.	<b>Dzimumu līdztiesības plāna publicēšana RSU mājas lapā (latviešu un angļu valodā)</b>	Aktualizēt dzimumu līdztiesības jautājumu nozīmību RSU	Komunikācijas departaments	Personāla departaments	2022.gads
2.	<b>Speciālista dzimumu līdztiesības jautājumos atlase, nozīmēšana</b>	Noteikts speciālists dzimumu līdztiesības jautājumu risināšanā	Personāla departaments	Rektora birojs, Komunikācijas departaments	2022.gada marts
3.	<b>Elektroniskā pasta adreses <a href="mailto:dzimumulidztiesiba@rsu.lv">dzimumulidztiesiba@rsu.lv</a> izveide</b>	RSU ieviests aktīvs un visiem darbiniekiem pieejams saziņas kanāls dzimumu līdztiesības jautājumos. Par izveidoto e-pasta adresi tiek informēti RSU darbinieki.	Informācijas tehnoloģiju departaments	Personāla departaments, Komunikācijas departaments	2022.gada februāris
4.	<b>Aptauja par dzimumu līdztiesības jautājumu ievērošanu, nozīmīgumu RSU (tai skaitā par darbinieku zināšanām par dzimumu līdztiesību), integrējot šo aptauju RSU darbinieku apmierinātības aptaujā</b>	Lēmums par nepieciešamajām apmācībām RSU dzimumu līdztiesības jomā (atkarībā no aptaujas rezultātiem)	Personāla departaments	Komunikācijas departaments	2022.gada aprīlis
5.	<b>Izpēte par nepieciešamajām apmācībām dzimumu līdztiesības jomā, iekšējo resursu apzināšana apmācību īstenošanā.</b>	Darbinieku zināšanu padziļināšana par dzimumu līdztiesības jautājumiem ikdienas darbā, komunikācijā utml..	Personāla departaments	Pedagoģiskās izaugsmes centrs, citas akadēmiskās struktūrvienības	2022.gads
6.	<b>Statistikas datu dzimumu līdztiesības jautājumos regulārs monitorings, analīze, informēšana</b>	Aktualizēta informācija pārskata periodā	Personāla departaments	Komunikācijas departaments	Katru gadu līdz 1.martam
7.	<b>Dzimumu līdztiesības jautājumu vizualizēšana, uzskatāmai atspoguļošanai</b>	Dzimumu līdztiesības pamatprincipu un ikdienas situāciju infografika	Personāla departaments	Komunikācijas departaments	2022.gads
8.	<b>Informācijas atspoguļošana RSU ziņās par dzimumu līdztiesībā aktuālām starptautiski atzīmējamām dienām</b>	Starptautisko antidiskriminācijas dienu (1.februāris), Starptautisko dienu sievietēm un meitenēm zinātnē (11.februāris), Starptautisko sieviešu dienu (8.marts), Starptautisko rasu diskriminācijas novēršanas dienu (21.marts)	Personāla departaments	Komunikācijas departaments	Atbilstoši norādītajiem datumiem

Nr.p.k.	Pasākums	Darbības rezultāts	Atbildīgā struktūrvienība	Iesaistītās struktūrvienības	Īstenošanas termiņš
		Starptautisko jaunatnes dienu (12.augusts), Starptautisko vienlīdzīgas darba samaksas dienu (18.septembris), Starptautisko pretvardarbības dienu (2.oktobris), Starptautisko dienu vardarbības izskaušanai pret sievietēm (25.novembris), Starptautisko vīriešu dienu (19.novembris) un Cilvēktiesību dienu (10.decembris)			