

APSTIPRINĀTS  
ar Rīgas Stradiņa universitātes  
01.04.2025 rektora rīkojumu  
Nr. 1-PB-2/173/2025

**Dzimumu līdztiesības  
Rīgas Stradiņa universitātē  
Darbību plāns.**

Rīga 2025

Dzimumu līdztiesības Rīgas Stradiņa universitātē (turpmāk – RSU) Darbību plāns ir rektora parakstīts un publiski pieejams dokuments ikvienam interesentam RSU mājaslapā. RSU dzimumu līdztiesības darbību plāns tiek īstenots saskaņā ar RSU dažādības, vienlīdzības un iekļaušanas pamatprincipiem.

RSU, gan sievietēm, gan vīriešiem dzimumu līdztiesības apstākļos ir pieejami visa veida resursi (informācija, izglītība, veselības aprūpe, finanses u.c.), kādi RSU pastāv, un ir iespējas tos izmantot. Abiem dzimumiem ir vienlīdzīgas tiesības un arī vienlīdzīga atbildība. Vīriešu un sieviešu ieguldījumu RSU vērtē pēc vienādiem kritērijiem. Dzimumu līdztiesības mērķis nav sieviešu un vīriešu vienādošana, bet gan vides un apstākļu radīšana, kurā gan sievietes, gan vīrieši vienlīdzīgi var baudīt savas likumā noteiktās tiesības un brīvības, realizēt savu potenciālu, talantus un idejas un būt noteicēji par savu dzīvi neatkarīgi no dzimuma.

RSU dzimumu līdztiesības darbību plāns sevī ietver šādas sadaļas:

- Dzimumu līdztiesības institucionālo mehānismu RSU;
- Statistikas datu atspoguļojumu un to analīzi;
- Rīcības plānu ar konkrētām darbībām, lai uzlabotu dzimuma līdztiesību RSU.

Dokumenta izstrādei un tā mērķu sasniegšanai, RSU ievāc un apstrādā datus, lai noteiktu dzimumu līdztiesības statusu un tā tendences pēdējo 5 gadu periodā. Iegūtie dati tika analizēti un uz izstrādātās analīzes pamata tika izveidots rīcības plāns dzimuma līdztiesības statusa pilnveidošanai. Rīcības plāna ietvaros tiek attēloti vēlamie darbību rezultāti, iesaistītās un atbildīgās struktūrvienības, kā arī konkrēti nosprausti īstenošanas termiņi.

## **1. Dzimumu līdztiesības institucionālais mehānisms RSU**

RSU 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 RSU;
- 3) saskaņot dažādu ieinteresēto pušu viedokļus par iespējamiem risinājumiem dzimumu līdztiesības jautājumos;

- 4) veikt RSU kopējās situācijas monitoringu un plāna ietekmes novērtēšanu caur dzimumu līdztiesības prizmu;
- 5) koordinēt un uzraudzīt dzimuma līdztiesības rīcības plāna izpildi, sadarbībā ar RSU struktūrvienībām;
- 6) informēt RSU personālu par dzimumu līdztiesības jomā paveikto;
- 7) piedalīties dzimumu līdztiesību sūdzību un ieteikumu izskatīšanā.

Dzimumu līdztiesības principi un diskriminācijas aizliegums dzimuma dēļ ir iestrādāti gan Latvijas Republikas Satversmē, gan dažādu nozaru galvenajos normatīvajos aktos, piemēram, Darba likumā, Izglītības likumā, Valsts civildienesta likumā, Militārā dienesta likumā, Patērētāju tiesību aizsardzības likumā, Krimināllikumā, likumā „Par sociālo drošību”, likumā „Par valsts pensijām” u.c.

## **2. Statistikas dati un to analīze**

RSU ievāca, apkopoja un analizēja datus par personāla sadalījumu pa dzimumiem trīs gadu periodā dažādās amatu grupās. Datu analizēšana nepieciešama, lai secinātu, kādas ir stiprās un vājās puses dzimuma līdztiesības situācijai RSU. Dzimumu sadalījums vizualizēts grafikos kopējā dzimumu sadalījumā RSU, vadītāju sadalījumā pa dzimumiem, zinātnes amatos pa dzimumiem un akadēmiskajos amatos pa dzimumiem. Kā arī vizuāli atspoguļots vidējās mēnešalgas sadalījums starp vīriešiem un sievietēm RSU. Analizējot datus par dzimumu sadalījumu RSU, var secināt, ka situācija 3 gadu kopainā nav mainījusies. RSU vēsturiski vairāk tiek nodarbinātas sievietes, 3 gadu periodā dati krasi nemainās. Tāpat arī stabils, lielāks sieviešu īpatsvars ir novērojams vadītāju pozīcijās RSU. Kā zinātnes amatos, tā arī akadēmiskajos amatos sieviešu un vīriešu īpatsvars krasi nemainās un lielākoties tiek nodarbinātas sievietes.

Lai arī RSU nav novērojama izteikta dzimumu diskriminācija, gan atalgojuma, gan ieņemamo amatu sadalījumā, RSU turpinās veikt datu analīzi un atspoguļos rezultātus. RSU mērķis ir nodrošināt informācijas pieejamību par sieviešu un vīriešu sadalījumu dažādos informācijas griezumos.

Informācija atspoguļota Dzimumu līdztiesības Rīgas Stradiņa universitātē Darbību plāna 1.pielikumā un reizi gadā tiek atjaunota. Vizualizētās grafikas tiek ievietotas RSU mājas lapā un pieejamas ikvienam.

### 3. Rīcības plāns

Rīcības plāna izstrādāšanas mērķis ir izveidot darbību kopumu, ar kuru palīdzību mērķtiecīgi un produktīvi veicināt dzimumu līdztiesības situāciju RSU. Rīcības plāns sastāv no plānotās darbības apraksta, atbildīgās un iesaistītās struktūrvienības, kā arī no īstenošanas termiņa.

Nr.p.k.	Pasākums	Darbības rezultāts	Atbildīgā struktūrvienība	Iesaistītās struktūrvienības	Īstenošanas termiņš
1.	Dzimumu līdztiesības Rīgas Stradiņa universitātē Darbību plāns publicēšana RSU mājas lapā (latviešu un angļu valodā)	Aktualizēt dzimumu līdztiesības jautājumu nozīmību RSU	Komunikācijas departaments	Personāla departaments	2025.gads
2.	Aptauja par dzimumu līdztiesības jautājumu ievērošanu, nozīmīgumu RSU (tai skaitā par darbinieku zināšanām par dzimumu līdztiesību), integrējot šo aptauju RSU darbinieku apmierinātības aptaujā	Lēmums par nepieciešamajām apmācībām RSU dzimumu līdztiesības jomā (atkarībā no aptaujas rezultātiem)	Personāla departaments	Komunikācijas departaments	Pēdējā veikta 2024.gada aprīlī, nākamo plāno 2026.gadā.
3.	Izpēte par nepieciešamajām apmācībām dzimumu līdztiesības, dažādības, vienlīdzības un iekļaušanas jomā, iekšējo resursu apzināšana, 2025.gada uzsvars: Specifiski mācīšanās traucējumi augstskolās, Vienkāršās un vieglās valodas izmantošana studiju procesā.	Darbinieku zināšanu padziļināšana par dzimumu līdztiesības, dažādības, vienlīdzības un iekļaušanas jautājumiem ikdienas darbā, komunikācijā u.tml.	Personāla departaments	Pedagoģiskās izaugsmes centrs	2025.gads
4.	Statistikas datu dzimumu līdztiesības jautājumos regulārs monitorings, analīze, informēšana	Aktualizēta informācija pārskata periodā	Personāla departaments	Komunikācijas departaments	Katru gadu līdz 1.jūnijam
5.	Dzimumu līdztiesības jautājumu vizualizēšana, uzskatāmai atspoguļošanai	Dzimumu līdztiesības pamatprincipu un ikdienas situāciju infografika	Personāla departaments	Komunikācijas departaments	Katru gadu līdz 1.jūnijam

6.	Informācijas atspoguļošana RSU ziņās par dzimumu līdztiesībā aktuālām starptautiski atzīmējamām dienām	Starptautisko dienu sievietēm un meitenēm zinātnē (11.februāris), Starptautisko sieviešu dienu (8.marts), Starptautisko rasu diskriminācijas novēršanas dienu (21.marts), Starptautisko jaunatnes dienu (12.augusts), Starptautisko vienlīdzīgas darba samaksas dienu (18.septembris), Starptautisko dienu vardarbības izskaušanai pret sievietēm (25.novembris), Starptautisko vīriešu dienu (19.novembris) un Cilvēktiesību dienu (10.decembris)	Personāla departaments	Komunikācijas departaments	Atbilstoši norādītajiem datumiem
7.	Elektroniskā pasta adreses dzimumlīdztiesība@rsu.lv uzturēšana	RSU darbinieki tiek informēti par e-pasta adresi	Komunikācijas departaments	Personāla departaments	Pastāvīgi
8.	RSU darbinieka digitālā rokasgrāmata	Papildināta darbinieka digitālā rokasgrāmata ar jautājumu sadaļu par dzimumu līdztiesības jautājumiem	Personāla departaments		2025.gads
9.	Nulles tolerances pieeja	Izskatīt saņemtās sūdzības par dzimumu līdztiesības pārkāpumiem	Personāla departaments	Kvalitātes vadības un iekšējā audita daļa	Pastāvīgi
10.	Akadēmiskās ētikas stiprināšana iekļaujošas un cieņu veicinošas vides attīstīšana	Mācības ikvienam RSU darbiniekam par to, kā kopīgiem spēkiem mēs katrs varam veicināt tādu akadēmisko vidi, kurā jūtamies	Personāla departaments		Patstāvīgi

		<p>droši, saņemam un paužam cieņu un ar gandarījumu.</p> <p>Mācību saturā iekļautas trīs video lekcijas, kuru noslēgumā Jums izvērtēšanai tiks piedāvātas situācijas, kas saistītas ar video tēmu</p>			
11.	<p>Semināru cikls Labbūtnības veicināšana darba vidē</p>	<p>Iekšējais semināru cikls RSU darbiniekiem par produktivitāti un savstarpējām attiecībām darba vidē, spēju pārvarēt, profesionālos izaicinājumus un apmierinātību par darba vidi</p>	<p>Personāla departaments</p>		<p>2025.gads</p>

## Avoti

1. [Latvijas Republikas Satversme \(likumi.lv\)](#)
2. [Darba likums \(likumi.lv\)](#)
3. [Patērētāju tiesību aizsardzības likums \(likumi.lv\)](#)
4. [Darba likums \(likumi.lv\)](#)
5. [Dzimumu līdztiesības stratēģija](#)
6. [Pētniecības un inovācijas pamatprogrammas "Apvārsnis Eiropa 2021.-2027. gadam](#)

## SVARĪGI TERMINI

Avots: [Labklājības ministrijas skaidrojošā vārdnīca.](#)

**Dzimums** nozīmē bioloģisko piederību un bioloģiskās funkcijas. Vēsturiski cilvēka bioloģiskais dzimums tika noteikts pēc ārējām dzimumorgānu atšķirībām un bērns tika audzināts atbilstoši savam dzimumam. Mūsdienās bioloģiskais dzimums ietver ne tikai ārējās dzimumu atšķirības, bet arī ķermeņa hormonālo un hromosomu uzbūvi. Neraugoties uz bioloģiskajām atšķirībām visos līmeņos, līdību sievietes un vīrieša ķermenī ir daudz vairāk nekā atšķirību.

**Dzimumu līdztiesība** – situācija, kad cilvēku loma sabiedrības attīstībā tiek atzīta par līdzvērtīgu, neatkarīgi no viņu dzimuma, viņiem tiek piešķirtas vienādas tiesības un vienāda atbildība, nodrošināta vienāda pieeja resursiem un to izmantošanas iespējas. Visu cilvēku ieguldījums sabiedrības labā un viņu problēmas tiek uzvertas kā līdzvērtīgas. Dzimumu līdztiesība attiecināma gan uz de iure līdztiesību, gan uz de facto līdztiesību. "De jure" dzimumu līdztiesība - formālā, legālā līdztiesība, kas ir garantēta valsts normatīvajos aktos. "De facto" dzimumu līdztiesība - reālā līdztiesība, situācija, kad ne vienam dzimumam nav sistemātisku ierobežojumu (nevienlīdzīgu iespēju, pienākumu, dzīves situāciju vai statusa) de jure līdztiesības īstenošanai.

**Diskriminācija** ir nepamatota atšķirīga attieksme kāda aizliegtā pamata dēļ: dzimums, rase vai etniskā izcelsme, ādas krāsa, vecums, invaliditāte, reliģiskā vai politiskā pārliecība, nacionālā vai sociālā izcelsme, mantiskais vai ģimenes stāvoklis, seksuālā orientācija vai citi apstākļi. Tomēr ne vienmēr, kad vērojama atšķirīga attieksme, ir notikusi diskriminācija, - diskriminācija ir tad, ja atšķirīga attieksme ir nepamatota.

**Tiešā dzimuma diskriminācija** – situācija, kad viena dzimuma pārstāvim tiek noteikti labāki nosacījumi nekā otra dzimuma pārstāvim.

**Netiešā dzimuma diskriminācija** – situācija, kad neitrāls nosacījums vai kritērijs rada sliktākus apstākļus vienam dzimumam.

**Pozitīvā dzimuma diskriminācija** – īpaši pagaidu pasākumi, kuru mērķis ir paātrināt cilvēku faktiskās vienlīdzības sasniegšanu, neatkarīgi no to dzimuma. Šie pasākumi jāpārtrauc, kad sasniegti ar dzimumu līdztiesības nodrošināšanu saistītie mērķi.

