

Rīga, Datums skatāms laika zīmogā

Noteikumi Nr. 1-3/6-2024

IEKŠĒJIE NOTEIKUMI
SIA “Rīgas Stradiņa universitātes Stomatoloģijas institūts”
Dzimumu līdztiesības plāns 2024.–2027. gadam

I. Vispārīgie jautājumi

1. SIA “RSU Stomatoloģijas institūta” (turpmāk – RSU SI) Dzimumu līdztiesības plāna mērķis ir nodrošināt integrētu, mērķtiecīgu un efektīvu rīcību, kas sekmē sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju īstenošanu RSU SI. Plāns nosaka uzņēmuma mērķus dzimuma līdztiesības nodrošināšanas prioritārajās jomās, kā arī šo mērķu sasniegšanai veicamos uzdevumus un to izpildes termiņus. Aktivitāšu īstenošanai laika posms ir no 2024. līdz 2027. gadam.
2. RSU SI Dzimumu līdztiesības plāna prioritāšu un rīcības virzienu izvēle ir saistīta ar dažādos starptautiskos dokumentos akcentētajiem izaicinājumiem sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanā, jo īpaši ar EK Dzimumu līdztiesības stratēģiju 2020.-2025.gadam, Eiropas Padomes dzimumu līdztiesības stratēģiju 2018.-2023.gadam un Pētniecības un inovācijas pamatprogrammas “Apvārsnis Eiropa 2021.-2027. gadam” atbilstības kritērijiem, Ministru kabineta rīkojumam Nr. 578 “Par Plānu sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai 2021.-2023. gadam”.
3. Ar jēdzienu “struktūrvienību” šī plāna ietvaros tiek saprasts klīnikas, nodaļas, un administrācija.
4. Par plāna izpildes uzraudzību un aktualizēšanu atbildīga ir RSU SI Personāla nodaļa, iesaistot struktūrvienību vadītājus.
5. Dzimumu līdztiesības prioritārās jomas:
 - 5.1. Dzimumu līdzsvarotas pārstāvniecības līdzsvars vadībā un lēmumu pieņemšanā;
 - 5.2. Dzimumu līdztiesības pratības veidošana;
 - 5.3. Dzimumu līdztiesība darbā pieņemšanā un karjeras attīstībā;
 - 5.4. Atalgojuma atšķirību uzraudzīšana;
 - 5.5. Pasākumi pret vardarbību dzimuma dēļ, tostarp seksuālu uzņēmumus.

II. Dzimuma līdzsvarotas pārstāvniecības līdzsvars vadībā un lēmumu pieņemšanā

6. Liela ietekme uz dzimumu līdzsvaru medicīnas pakalpojumus sniedošos uzņēmumos ir sabiedrībā joprojām valdošajam stereotipam, par māsas profesiju, kā sievietei piemērotu profesiju. Līdzīgi ilgu laiku tas ir bijis ar zobārsta, īpaši bērnu zobārsta specialitātēm. Attiecīgi veidojas arī izglītības iestāžu absolventu dzimuma īpatsvars. Tādēļ RSU SI

personāla dzimumu sadalījums uzņēmumā kopumā, kā arī struktūrvienībās ir vērtējams kā nepietiekami sabalansēts (81 vīrietis un 404 sievietes), arī struktūrvienību vadītāju amatos, vīriešu un sieviešu skaits nav sabalansēts. Tāpēc ir nepieciešama lielāka vīriešu iesaiste lēmumu pieņemšanā, struktūrvienību vadībā, kā arī abu dzimumu pārstāvniecības līdzsvara uzlabošana struktūrvienībās, kurās tas ir izteikti par labu kādam no dzimumiem.

Mērķis	Uzdevums	Gads (ieskaitot), kad sasniegts rezultāts
Veicināt sieviešu un vīriešu līdztiesību lēmumu pieņemšanā.	Regulāra dzimuma līdztiesības datu analīze, aprīte un atbilstoša plānošana. Veikts regulārs informācijas apkopojums par sieviešu un vīriešu līdzsvarotu pārstāvniecību lēmumus pieņemtajās struktūrās, kā arī izstrādāti priekšlikumi līdzsvarotākas pārstāvniecības veicināšanai.	2024.
Dzimuma līdztiesības nodrošināšana visās amata pozīcijās.	Dzimuma līdztiesības RSU SI iekšējā mentoringa un atbalsta programmas izveidošana un ieviešana.	2024.
	Abu dzimumu kandidātu piesaistīšana darbinieku atlases konkursos.	2024.
Dzimuma līdzsvarotas pārstāvniecības veicināšana.	Dzimumu līdzsvarotas pārstāvniecības tuvināšana un veicināšana, tā dinamikas mērīšana.	2025.
	Atbalsta programmu (mentoring, karjeras atbalsts) ieviešana, t.sk. studējošajiem zobārstniecībā un rezidentūras specialitātēs, kas saistītas ar zobārstniecību, māszinībās, zobārsta asistentu, un zobu tehniķu specialitātēs.	2025.

III. Dzimumu līdztiesības pratības veidošana

7. Liela loma dzimumu līdztiesības nodrošināšanā ir izpratnes veidošanai un informētībai par šiem jautājumiem darba vidē, t. sk. par aizspriedumiem un dzimumu stereotipiem, kas veidojas kā sievietēm, tā vīriešiem. Paplašinot izpratni par šiem jautājumiem, ir iespēja

iedrošināt viena vai otra dzimuma pārstāvjus kandidēt uz noteiktu amatu, virzīt savu karjeru noteiktā jomā, kā arī uzlabot dzimumu līdztiesību kopumā.

Mērķis	Uzdevums	Gads (ieskaitot), kad sasniegts rezultāts
Izpratnes veicināšana un uzlabošana par dzimuma līdztiesības jautājumiem darbā.	Izglītojošu pasākumu un apmācību organizēšana darbiniekiem un vadītājiem par dzimumu līdztiesības jautājumiem.	2024.
Dzimumu balansa veidošana, iedrošināšana veidot karjeru RSU SI gan vīriešiem, gan sievietēm.	Atbalsta mehānismu veidošana karjeras virzībai RSU SI atbilstoši struktūrvienībai un amata pozīcijai.	2024.
	Dzimumu līdztiesības principu iestrādāšana karjeras izaugsmes un ar to saistītajos procesos (karjeras ceļa izveide).	2025.
	Konsultatīvs atbalsts struktūrvienību vadītājiem par dzimuma līdztiesības veicināšanas jautājumiem.	2026.

IV. Dzimumu līdztiesība darbā pieņemšanā un karjeras attīstībā

8. Viens no būtiskākajiem iemesliem dzimumu atalgojuma atšķirībām kopumā ir tas, ka vairāk sieviešu strādā zemākos vai zemāk apmaksātos amatos, savukārt augstākos vai augstāk apmaksātos amatos viņu pārstāvniecība ir mazāka. Tāpēc ir nepieciešami papildu atbalsta mehānismi sieviešu motivēšanai ieņemt augstākas atbildības amatus, kā arī darba un privātās dzīves līdzsvara atbalsta pasākumi sievietēm.

Mērķis	Uzdevums	Gads (ieskaitot), kad sasniegts rezultāts
Dzimumu līdztiesības ievērošanas principu	Dzimumu līdztiesības aspektu iestrādāšana atlases, izaugsmes,	2025.

iekļaušana personāla vadības procesos.	atalgojuma noteikšanas un saistītajos personāla vadības procesos.	
	Dzimumu līdztiesības principu ieviešanas uzraudzība struktūrvienībās.	2025.
Atbalsta pasākumu nodrošināšana darbiniekiem, kuri aprūpē mazgadīgu bērnu vai vecāku radnieku, kā arī darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšana.	Elastīga un attālināta darba režīma ieviešana.	2025.
	Īslaicīga bērnu pieskatīšanas iespēju organizēšana uzņēmumā.	2026.
	Darbinieku apmierinātības paaugstināšana ar darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanu.	2025.-2027.
	Atbalsta pasākumu ieviešana darbiniekiem.	2025.-2027.

V. Atalgojuma atšķirību uzraudzīšana

9. Lai arī uzņēmumā nav vērojamas atalgojuma atšķirības starp dzimumiem līdzvērtīgos amatos, tomēr šīs atalgojuma atšķirības ir jāturpina uzraudzīt, īpašu uzmanību pievēršot kopējām (bez piesaistes konkrētiem amatiem) atalgojuma atšķirībām un to analīzei, kā arī atalgojuma atšķirībām starp struktūrvienībām. Lai novērtētu sieviešu un vīriešu atalgojuma atšķirības līdzvērtīgos amatos, līdzvērtīgie amati ir jānodefīnē, piemērojot atbilstošu mēnešalgu grupu, izmantojot amatu vērtēšanas metodi, saskaņā ar vienotiem darba samaksas kārtības principiem.

Mērķis	Uzdevums	Gads (ieskaitot), kad Sasniegts rezultāts
Vienlīdzīgu un vienotu atalgojuma principu ieviešana (atalgojuma sistēmas pilnveidošanas ietvaros).	Līdzvērtīgu amatu precizēšana.	2024.
	Atalgojuma amplitūdu analīze vienādos un līdzvērtīgos amatos, atšķirību mazināšana.	2024.
	Regulāra sieviešu un vīriešu atalgojuma atšķirību analīze un atbilstoša plānošana.	2024.-2027.

VI. Pasākumi pret vardarbību dzimuma dēļ, tostarp seksuālo uzmanāšanos

10. Līdz šim RSU SI nav zināmi vardarbības gadījumi dzimuma dēļ, taču ņemot vērā Latvijas Centrālās statistikas pārvaldes sniegto informāciju ar dzimumu saistīta vardarbība Latvijā pastāv, Latvijas vērtējums vardarbības jomā ir 38,2, un tas ir augstāks nekā vidēji ES-28 valstīs (27,5) (Avots: https://www.csb.gov.lv/lv/dzimumu-lidztiesiba/Likumparkapumi_vardarbiba). Ņemot vērā vardarbības dzimuma dēļ iespējamību, jāveic pasākumi nulles tolerances veicināšanai iespējamās ar dzimumu saistītās vardarbības novēršanai.

Mērķis	Uzdevums	Gads (ieskaitot), kad Sasniegts Rezultāts
Nulles tolerances veicināšana ar dzimumu saistītas vardarbības novēršanai.	Darbinieku un studējošo izglītošana par ar dzimumu saistītas vardarbības pazīmēm un veidiem.	2024.
	Informatīvi pasākumi un organizētas diskusijas, lai aktualizētu ar dzimumu saistītas vardarbības jautājumus.	2025.-2027.

11. RSU SI klīniku vadītājiem ar šiem iekšējiem noteikumiem iepazīstināt padotībā esošos darbiniekus.

Valdes priekšsēdētājs

/*Elektroniskais paraksts/

Ģirts Šalms

Sagatavoja
Baiba Kviese
Jurists
+371 25751149
baiba.kviese@rsusi.lv