



PAULA STRADIŅA
KLĪNISKĀ UNIVERSITĀTES
SLIMNĪCA

*Apstiprināts ar
valdes 2022.gada 9.jūnija lēmumu
(protokols Nr.29, p.1)*

DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS POLITIKA

Politikas mērķis

Dzimumu līdztiesības politikas mērķis ir definēt valsts sabiedrības ar ierobežotu atbildību “Paula Stradiņa klīniskā universitātes slimnīca” (turpmāk – Slimnīca) pamatprincipus dzimumu līdztiesības jomā ar nolūku sekmēt Slimnīcas sociālo atbildību un ilgtspējīgu attīstību.

Pamatprincipi

- Slimnīca dzimumu līdztiesības politiku īsteno saskaņā ar tās misiju, vīziju, vērtībām un stratēģiskajiem mērķiem, kā arī saskaņā ar Eiropas Savienības Dzimumu Līdztiesības Stratēģiju 2020.-2025.gadam¹ un Apvienoto Nāciju Organizācijas 2017.gadā izstrādātās Dzimumu līdztiesības stratēģijas pamatprincipiem².
- Dzimumu līdztiesība ir viena no ES pamatvērtībām, ES pamattiesībām, kā arī Eiropas Sociālo tiesību pīlāra pamatprincips. Slimnīca īsteno dzimumu līdztiesības politiku, pamatojoties uz ētisku attieksmi un uzvedību dažādības un cilvēktiesību ievērošanā.
- Dzimumu līdztiesības politika ir saistoša visiem Slimnīcā nodarbinātajiem un attiecas uz visām Slimnīcas darbības jomām. Tās īstenošanā tiek iesaistīti visi Slimnīcas darbinieki.
- Saprotot, ka dzimumu līdztiesība ir viens no tās ilgtspējības pamatelementiem, Slimnīca veicina dzimumu līdztiesības pamatprincipu ievērošanu visos pārvaldības līmeņos.
- Neatkarīgi no dzimuma un dzimuma identitātes, visi Slimnīcas darbinieki, pacienti un to tuvinieki, kā arī sociālie partneri tiek atzīti par līdztiesīgiem. Visiem tiek piešķirtas vienādas tiesības un vienāda atbildība, nodrošināta vienāda pieeja darba resursiem un ārstniecības pakalpojumu izmantošanas iespējām.
- Par pamatu darbinieku pieņemšanai un virzībai augstākos amatos kalpo indivīda profesionālā kompetence un prasmes. Slimnīca veic pasākumus objektīvi nepamatotu dzimumu disproporciju līdzsvarošanai amatu kategorijās, kur tas ir nepieciešams.

Nodoms

Īstenojot dzimumu līdztiesības politiku, Slimnīca vēlas:

- izveidot iekļaujošāku un dzimumu līdzsvarotu vidi;
- veidot no ar dzimumu saistītām prasībām un nevēlamas uzmanības brīvu vidi, kurā Slimnīcas darbinieki, pacienti un viņu tuvinieki jūtas droši un neaizskarami savā dzimuma piederībā un/vai dzimuma identitātē;
- nodrošināt izglītojošus pasākumus un iniciatīvas, lai novērstu neapzinātus stereotipus attiecībā uz amatu kandidātu pretendēšanu uz vakancēm, kā arī darba devēja lēmumiem par darbinieku pieņemšanu darbā;
- pielietot instrumentus darbinieku skaita, noslodzes un darba samaksas monitorēšanai dzimumu griezumā, lai dzimumu līdztiesības pamatprincipu ievērošanā operētu ar statistikas datiem;
- veidot efektīvu rīcību, lai iekļautu dzimumu līdztiesības apsvērumus Slimnīcas iekšējos normatīvajos aktos un veiktu pasākumus mazāk pārstāvēta dzimuma piesaisti dažādu līmeņu amatu grupās.

¹ Gender Equality Strategy 2020-2025. https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

² System-Wide Strategy on Gender Parity: <https://www.un.org/gender/content/strategy>

Slimnīca neatbalsta

- Aizspriedumus par profesionālajām spējām un kompetencēm, kas tiek asociētas ar dzimumu. Komunikācijā ar pacientiem, sociālajiem partneriem un sabiedrību Slimnīca atturas no dzimumu stereotipu kultivēšanas.
- Tādu uz dzimumu orientētu komunikāciju starp darbiniekiem, pacientiem vai sociālajiem partneriem, kas ir nekomfortabla kādai no iesaistītajām pusēm. Slimnīca pauž nepārprotamu nosodījumu un piemēro instrumentus šādas komunikācijas pārtraukšanai.

Slimnīcas apņemšanās

Pilnveidot Dzimumu līdztiesības politikā minētos dzimumu līdztiesības procesus, lai veidotu Slimnīcu kā līdztiesīgu, sociāli atbildīgu un ilgtspējīgu uzņēmumu.