

SIA “Rīgas Austrumu klīniskā universitātes slimnīca” Dzimumu līdztiesības pamatprincipi un to īstenošanas plāns

I. Ievads

1. SIA “Rīgas Austrumu klīniskā universitātes slimnīca” (turpmāk – Slimnīca) ir publiskas personas kapitālsabiedrība, kuras 100% valsts kapitālu daļu turētājs ir Latvijas Republikas Veselības ministrija. Slimnīca ir lielākā daudzprofilu ārstniecības iestāde Latvijā, kuras sastāvā ietilpst pieci stacionāri – “Gaiļezers”, “Latvijas Onkoloģijas centrs”, “Latvijas Infektoloģijas centrs”, “Tuberkulozes un plaušu centrs”. Slimnīcas darbības stratēģiskos virzienus nosaka Slimnīcas vispārējais stratēģiskais mērķis¹, un tie ir – augsta līmeņa veselības aprūpes pakalpojumu sniegšana (ārstniecība), zinātniskā un pētnieciskā darbība, kā arī esošā un topošā ārstniecības personāla un sabiedrības izglītošana. Slimnīca ir arī viens no lielākajiem darba devējiem valstī.

2. Latvijas Republikas Satversmē ir nostiprināts vienlīdzības un diskriminācija aizlieguma princips². Dzimumu līdztiesība ir arī viena no Eiropas Savienības pamatvērtībām un pamattiesībām.

3. Dzimumu līdztiesības ievērošana un diskriminējošas rīcības un attieksmes aizliegums ir viena no Slimnīcas pamatvērtībām, kas iekļauta arī Slimnīcas Ētikas kodeksā³.

4. Šī Dzimumu līdztiesības pamatprincipu un to īstenošanas plāna (turpmāk tekstā – Plāns) izpratnē ar dzimumu līdztiesību saprot situāciju, kad vīrieša un sievietes loma sabiedrības attīstībā tiek atzīta par līdzvērtīgu, sievietēm un vīriešiem tiek piešķirtas vienādas tiesības un vienāda atbildība, nodrošināta vienāda pieeja resursiem un to izmantošanas iespējas, vīrieša un sievietes ieguldījums sabiedrības labā un viņu problēmas tiek uztvertas kā līdzvērtīgas.

5. Šī Plāna mērķis ir dokumentēt vienotus pamatprincipus dzimumu līdztiesības nostiprināšanai Slimnīcas iekšējā kultūrā, veicināt Slimnīcas darbinieku izpratni par dzimumu līdztiesību, veicināt ar dzimumu līdztiesību saistīto jautājumu efektīvu un koordinētu risināšanu Slimnīcā, kā arī sekmēt Slimnīcas iekšējo normatīvo aktu tālāko pilnveidi šajā kontekstā.

6. Plāns ir izstrādāts, ievērojot piemērojamos Latvijas Republikas normatīvos aktus, kā arī balstoties uz “Apvāršnis Eiropa” Dzimumu līdztiesības plāna vadlīnijām (*Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*)⁴.

7. Plānu apstiprina ar Slimnīcas valdes lēmumu, un Plāns ir publiski pieejams dokuments. Tas ir saistošs visiem Slimnīcas darbiniekiem, valdei un padomei.

8. Plāna izpilde tiks uzraudzīta un novērtēta attiecībā pret tajā noteiktajiem mērķiem un uzdevumiem.

¹ Ministru kabineta 2019.gada 28.augusta rīkojums Nr.417 “Par sabiedrības ar ierobežotu atbildību “Rīgas Austrumu klīniskā universitātes slimnīca” vispārējo stratēģisko mērķi”: <https://likumi.lv/ta/id/309063-par-sabiedrības-ar-ierobežotu-atbildību-rīgas-austrumu-klīniska-universitātes-slimnīca-visparejo-strategisko-merki>

² Satversme, 91.pants. <https://likumi.lv/ta/id/57980-latvijas-republikas-satversme>

³ Slimnīcas Ētikas kodekss. <https://aslimnica.lv/wp-content/uploads/2020/12/Etikas-kodekss.pdf>

⁴ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3->

II. Dzimumu līdztiesības pamatprincipi

9. Slimnīcā tiek realizēti šādi dzimumu līdztiesības pamatprincipi:

- 9.1. Slimnīca savā darbībā ievēro Latvijas Republikas normatīvos aktus, tostarp ievēro Satversmē, Darba likumā nostiprināto atšķirīgas attieksmes aizlieguma principu⁵;
- 9.2. dzimumu līdztiesība ir Slimnīcas iekšējās kultūras neatņemama sastāvdaļa;
- 9.3. Slimnīca nodrošina taisnīgu un vienlīdzīgu personāla atlasī⁶, kandidātu izvērtēšanu un darbinieku attīstību Slimnīcā neatkarīgi no dzimuma;
- 9.3. Slimnīcā tiek realizēta vienlīdzīga attieksme pret visiem darbiniekiem darba pienākumu izpildē, tai skaitā nodibinot darba tiesiskās attiecības, veidojot karjeru Slimnīcā, lēmumu pieņemšanas procesā, nodrošinot vienlīdzīgu darba samaksu par līdzvērtīgu darbu;
- 9.4. līdzvērtīgos amatos tiek noteikta līdzvērtīga amata alga atbilstoši Slimnīcas darbības un stratēģiskās attīstības mērķiem, saskaņā ar Slimnīcas iekšējiem normatīvajiem aktiem un Slimnīcas darba samaksas fondu;
- 9.5. Slimnīca respektē privātās dzīves un darba līdzsvara nepieciešamību visiem darbiniekiem un pilnveido atbalstu darba un privātās dzīves līdzsvara ievērošanai, tostarp darba laika un atvaļinājumu plānošanai;
- 9.6. Slimnīcā tiek atbalstīta un veicināta darbinieku profesionālā attīstība, neatkarīgi no dzimuma un citām īpašībām, tostarp nodrošinot vienādas iespējas piedalīties Slimnīcas organizētajos tālākizglītības un profesionālās pilnveides pasākumos;
- 9.7. Slimnīcā ir nulle tolerance pret jebkāda veida vardarbību, tostarp vardarbību dzimuma dēļ;
- 9.8. jebkura persona, tai skaitā darbinieki, var sniegt informāciju par iespējamu vardarbību dzimuma dēļ, tostarp seksuālu uzbrukšanos, par uzvedību, kas pauž necieņu vai kas rada iebiedējošu, naidīgu, pazemojošu vai aizskarošu vidi, kuru persona ieguvusi, saņemot ārstniecības pakalpojumus Slimnīcā, dibinot darba tiesiskās attiecības, veicot darba pienākumus vai saņemot izglītību un apmācību Slimnīcā;
- 9.9. jebkurš pārkāpums tiek uzskaitīts un tiek izskatīts Slimnīcas iekšējos normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā.

10. Dzimumu līdztiesības principi tiek ievēroti visās Slimnīcas stratēģiskajās darbības jomās – ārstniecībā, zinātnē un pētniecībā, izglītošanā un apmācībā.

III. Datu vākšana un analīze.

11. Slimnīca ne retāk kā reizi gadā veic dzimumu datu apkopošanu un analīzi, lai noteiktu aktuālo dzimumu līdztiesības ievērošanas situāciju Slimnīcā, identificētu jomas, kurās pastāv uzlabojumu iespējas, un nepieciešamās darbības uzlabojumu veikšanai (skat. *1.pielikumā* datus par 2022.gadu un 2023.gada pirmo ceturksni).

IV. Dzimumu līdztiesības nodrošināšanas resursi

12. Atbildīgā persona par dzimumu līdztiesības jautājumiem Slimnīcā, par Plāna ieviešanu, īstenošanu un aktualizēšanu Slimnīcā, kā arī par tā īstenošanai nepieciešamo resursu plānošanu ir Personāla vadības direktors.

⁵ Darba likuma 29 pants. <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>

⁶ Slimnīcas Personāla politika, 12.punkts. <https://aslimnica.lv/wp-content/uploads/2022/04/Personala-politika.pdf>

13. Slimnīcā ir nozīmēts speciālists(-i) dzimumu līdztiesības jautājumos, kura/-u kompetencē ir šādu uzdevumu īstenošana:

- 13.1. apkopot dzimuma datus, veikt to analīzi un sniegt priekšlikumus par nepieciešamajiem grozījumiem Plānā un/vai nepieciešamajiem uzlabojumiem Slimnīcas iekšējos normatīvajos aktos, un/vai nepieciešamajiem dzimumu līdztiesības atbalsta virzieniem un iesniegt izskatīšanai Personāla vadības direktoram;
- 13.2. veikt Slimnīcā kopējās situācijas monitoringu un Plāna ietekmes novērtēšanu dzimumu līdztiesības kontekstā;
- 13.3. nodrošināt informatīvus materiālus un Slimnīcas darbinieku izglītošanu par dzimumu līdztiesības jautājumiem;
- 13.4. apkopot informāciju par dzimumu līdztiesības jomā paveikto Slimnīcā un sagatavot Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likums 58.² pantā noteiktajā nefinanšu paziņojumā iekļaujamo informāciju attiecībā uz dzimumu līdztiesības jautājumiem Slimnīcā.

V. Slimnīcas rīcības plāns dzimumu līdztiesības principu īstenošanai

14. Dzimumu līdztiesības principu īstenošanai Slimnīcā ir sagatavots rīcības plāns (skat. *2.pielikumā*), nosakot Slimnīcas plānotās darbības šādās jomās:

- 14.1. dzimumu līdztiesības jautājumu aktualizēšana Slimnīcas iekšējā kultūrā;
- 14.2. dzimumu līdztiesība personāla atlases un karjeras attīstības procesā;
- 14.3. darba un privātās dzīves līdzsvars;
- 14.4. pasākumi pret vardarbību dzimuma dēļ, tostarp seksuālu uzbrukumus.

VI. Citi noteikumi

15. Plāns stājas spēkā nākamajā darba dienā pēc tam, kad to apstiprinājusi Slimnīcas valde un ir apstiprināts uz 5 (pieciem) gadiem.

16. Plāna izpilde tiek izvērtēta ne retāk kā reizi gadā. Plāns tiek aktualizēts, ja tas nepieciešams.

17. Plāns tiek publicēts Slimnīcas mājaslapā, kā arī Slimnīcas iekštīklā.
18. Plāns ietver šādus pielikumus:
 - 18.1. 1.pielikums: Dati un to analīze;
 - 18.2. 2.pielikums: Rīcības plāns dzimumu līdztiesības principu īstenošanai.