

GASTRO CENTRA

Dzimumu līdztiesības politika

1. GASTRO CENTRA darbības pamats ir daudzveidīga, iekļaujoša, cieņpilna, droša un taisnīga, no diskriminācijas un stereotipiem brīva darba vide, apzināti stiprinot dzimumu līdztiesību.
2. GASTRO CENTRA Dzimumu līdztiesības politika (turpmāk – Politika) balstās saistītajās nacionālajos, Eiropas Savienības un ANO pamatnostādnēs, kā arī GASTRO CENTRA Ētikas kodeksā, Kvalitātes politikā un Klientu apkalpošanas standartā. Šis dokuments nosaka GASTRO CENTRA mērķus, pamatprincipus, rīcības virzienus un pasākumu plānu dzimumu līdztiesības nodrošināšanai un integrēšanai uzņēmuma korporatīvajā kultūrā.
3. Politika attiecas un ir saistoša visiem GASTRO CENTRA darbiniekiem.
4. **Dzimumu līdztiesības politikas mērķi:**
 - 4.1. nodrošināt vienlīdzīgas iespējas visām personām neatkarīgi no dzimuma.
 - 4.2. garantēt godīgu atlases, atlīdzības un karjeras izaugsmes sistēmu visiem darbiniekiem.
 - 4.3. veidot drošu vidi, kurā nav pieļaujama dzimuma diskriminācija, seksuāla uzmākšanās vai jebkāda cita veida vardarbība.
 - 4.4. veicināt darbinieku izpratni par dzimumu līdztiesības jautājumiem, samazināt un novērst dzimumu stereotipus, kas var negatīvi ietekmēt darba vidi, lēmumu pieņemšanas procesus vai pacientu aprūpi.
 - 4.5. nodrošināt efektīvu ar dzimumu līdztiesību saistīto jautājumu risināšanu un izpratnes veicināšanu.
5. **Dzimumu līdztiesības politikas mērķu īstenošanas pamatprincipi:**
 - 5.1. GASTRO CENTRS nosoda dzimuma orientētu diskrimināciju un stereotipizāciju jebkāda veida komunikācijā starp jebkādām uzņēmuma darbībā iesaistītajām pusēm.
 - 5.2. neatkarīgi no dzimuma GASTRO CENTRS nodrošina vienādas tiesības un atbildību attiecībā uz jebkuru piedāvāto ārstniecības, pētniecības un izglītības pakalpojumu, kā arī ar tā īstenošanu saistītu resursa pieejamību.
 - 5.3. dzimumu līdztiesību atbalstoša darba vide GASTRO CENTRA izpratnē nav vērsta uz dzimumu vienādošanu, bet gan katra cilvēka unikalitātes atbalstīšanu sava potenciāla pilnvērtīgai realizēšanai profesionālos nolūkos.

- 5.4. GASTRO CENTRS izmanto datus balstītu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanas un sekmēšanas nolūkos.
- 5.5. dzimuma līdztiesības pārraudzība ir kvalitātes vadības sistēmas cikliskas pārvērtēšanas sastāvdaļa.
- 6. **Mērķtiecīgai dzimumu līdztiesības nodrošināšanai un izpratnes veicināšanai GASTRO CENTRS īsteno rīcības virzienus un pasākumus saskaņā ar plānu 1.pielikumā.**
- 7. **Dzimumu līdztiesības politikas galvenie indikatori:**
 - 7.1. preventīvu un ārstniecisku, kā arī pētniecisko un izglītības pakalpojumu pieejamība un izmantošana dzimumu griezumā;
 - 7.2. darbinieku sadalījums pēc dzimuma dažāda līmeņa un dažādos amatos;
 - 7.3. darbinieku atalgojums dzimumu griezumā viena veida amatos;
 - 7.4. ieguldījums darbinieku profesionālajā pilnveidē dzimumu griezumā;
 - 7.5. darbinieku un pacientu apmierinātības mērījumi, ņemot vērā dzimumu;
 - 7.6. karjeras izaugsmes rādītāji pa dzimumiem;
 - 7.7. aktualizēto dzimumu līdztiesības pārkāpumu jautājumu skaits sūdzībās un aptaujās.

GASTRO CENTRA DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS PLĀNS

Nr.p.k.	Pasākums	Sasniedzamais rezultāts	Atbildīgais	Termiņi
1. Dzimuma līdztiesības sistēmas ieviešana				
1.1.	Dzimuma līdztiesības jautājumu koordinatora noteikšana	Darbinieku kopsapulcē izvirzīts un iecelts koordinators	Administrācijas vadītājs	Reizi 2 gados
1.2.	Dzimuma līdztiesības jautājumu koordinatora kompetences nodrošināšana	Dzimuma līdztiesību jautājumu koordinatora dalība profesionālās pilnveides pasākumā	Administrācijas vadītājs	Reizi 2 gados
1.3.	Indikatoru izvirzīšanas, iedibināšanas un integrēšanas ikdienas analītikā nodrošināšana	Izvirzīti indikatori, nodrošināta to integrēšana GC kvalitātes rādītājos	Kvalitātes vadītājs	12.2025.
1.4.	Personāla regulāra izglītošanas pasākumu organizēšana par 1) neapzināto aizspriedumu ietekmes mazināšanu, iespējamu dzimuma aizspriedumu novēršanu medicīnisko lēmumu pieņemšanas procesā; 2) tiesībām un uzvedības normām attiecībā uz diskrimināciju un uzmākšanos, 3) dzimumu līdztiesību, iekļaušanu un dažādības vērtību	Īstenotas apmācības	Dzimuma līdztiesības jautājumu koordinators	Reizi 2 gados
1.5.	Dzimuma līdztiesības dokumentācijas kontrole un aktualizācija	Aktuāla Dzimuma līdztiesības politika, regulāri kontrolēta plāna izpilde	Dzimuma līdztiesības jautājumu koordinators	Reizi 2 gados
1.6.	Politikas sasniegtā progresa ziņošana, nodrošinot atklātību un caurspīdīgumu uzņēmumā	Informēšana Vadības pārskata ietvaros Darbinieku kopsapulcē	Dzimuma līdztiesības jautājumu koordinators	Reizi gadā
1.7.	Kvalitātes rokasgrāmatas papildināšana ar nodaļu par Dzimuma līdztiesības jautājumu īstenošanu GC	Papildināta Kvalitātes rokasgrāmata	Kvalitātes vadītājs	12.2025.
2. Personāla atlase un pieņemšana darbā				
2.1.	Vienotas, darba sludinājuma formas ieviešana, nodrošinot dzimumneitralitāti	Personāla atlases procesā izmantota dzimumneitrāla valoda, izvairīšanās no dzimumu stereotipizējošām prasībām darba sludinājumos	Personāla vadītājs	12.2025.
2.2.	Konsultēšanās ar dzimumu līdztiesību jautājumu koordinators nepieciešamības gadījumā		Personāla vadītājs	Katru reizi

Nr.p.k.	Pasākums	Sasniedzamais rezultāts	Atbildīgais	Termiņi
3. Atalgojums un karjeras attīstība				
3.1.	Darbinieku atalgojuma salīdzinošās izvērtēšanas veikšana, identificējot iespējamās dzimumu atšķirības, nepieciešamības gadījumā iniciējot korekcijas	Veikts darbinieku atalgojuma salīdzinošais izvērtējums dzimumu līdztiesības kontekstā	Personāla vadītājs	Reizi gadā
3.2.	Caurspīdīgu un taisnīgu karjeras izaugsmes kritēriju definēšana	Definēti karjeras izaugsmes kritēriji	Personāla vadītājs	12.2025.
3.3.	Darbinieku profesionālās pilnveides salīdzinošās izvērtēšanas veikšana, identificējot iespējamās dzimumu atšķirības, nepieciešamības gadījumā iniciējot korekcijas	Veikts darbinieku profesionālās pilnveides rezultātu salīdzinošais izvērtējums dzimumu līdztiesības kontekstā	Personāla vadītājs	Reizi gadā
4. Darba un privātās dzīves līdzsvars				
4.1.	Darbinieku labbūšanas principu definēšana, t.sk. dzimumu līdztiesības kontekstā	Papildināta Personāla politika	Personāla vadītājs	12.2025.
4.2.	Darbinieku labbūtības nodrošināšanas atbilstības izvērtēšana dzimumu līdztiesības kontekstā, priekšlikumu izstrāde tās attīstībai	Veikts darbinieku labbūtības nodrošināšanas atbilstības salīdzinošais izvērtējums dzimumu līdztiesības kontekstā	Personāla vadītājs	Reizi gadā
5. Droša un iekļaujoša darba vide				
5.1.	Uzticības personas izvirzīšana no darbinieku vidus	Izvirzīta uzticības persona	Administrācijas vadītājs	Reizi 2 gados
5.2.	Atbalsta sniegšanas instrukcijas izstrāde un ieviešana psiholoģisku, konfliktsituāciju vai citu problēmu risināšanā	Izstrādāta instrukcija	Uzticības persona	12.2025.
5.3.	Anonīmas ziņošanas iespēju nodrošināšana, lai ikviens var vērsties pēc palīdzības, ja piedzīvo diskrimināciju vai uzmākšanos	Ziņošanas sistēma	Dzimuma līdztiesības jautājumu koordinators	12.2025.
5.4.	Darbinieku aptaujas papildināšana dzimumu līdztiesības izpratnes un īstenošanas novērtēšanai	Papildināta Darbinieku aptauja	Kvalitātes vadītājs	12.2025.
5.5.	Instrukcijas izstrāde darbinieku rīcībai gadījumos, kad tiek apdrautēta viņu drošība, t.sk. aizsardzībai no negribētas uzmanības izrādīšanas un seksuālas uzmākšanās	Izstrādāta instrukcija	Kvalitātes vadītājs	12.2025.

<i>Nr.p.k.</i>	<i>Pasākums</i>	<i>Sasniedzamais rezultāts</i>	<i>Atbildīgais</i>	<i>Termiņi</i>
6. Pacientu aprūpe un komunikācija				
6.1.	Iedibināt iespējas pacientam izvēlēties apkalpojošā medicīnas personāla pārstāvja dzimumu	Paredzēta iespēja pieteikšanās procesos	KAC vadītājs	12.2025.
6.2.	Klientu apkalpošanas standarta regulāra pāskatīšana, akcentējot dzimumneitrālu komunikāciju ar iekšējiem un ārējiem klientiem	Aktuāls Klientu apkalpošanas standarts, īstenotas Klientu apkalpošanas apmācības	KAC vadītājs	Reizi gadā
6.3.	Komunikācijas pasākumu īstenošana, lai veicinātu sabiedrības izpratni par dzimumu līdztiesību un tās nozīmi pacientu aprūpē	Īstenota viena komunikācijas kampaņa	Mārketinga vadītājs	Reizi 2 gados