
	VSIA „Strenču psihoneiroloģiskā slimnīca” DAŽĀDĪBAS, VIENLĪDZĪBAS UN INTEGRĀCIJAS POLITIKA		Versija 01.
	Izstrādāja 05.06.2019. A.Kitnere		Apstiprināja 06.06.2019. M.Ancverīņa

Mērķis: atbalstīt daudzveidību un vienlīdzīgas tiesības personāla atlasē, izaugsmē un attīstībā, nekādā veidā neatbalstot vai neveicinot indivīdu diskrimināciju, balstoties uz rasi, reliģiju, vecumu, izcelsmi, valodu, dzimumorientāciju, invaliditāti u.c. aspektiem.

Politikas īpašnieks: iestādes vadītāja asistente/projektu vadītāja

Darbības sfēra: attiecināma uz visiem darbiniekiem. Kapitālsabiedrības mērķis ir būt atvērtākai attiecībā pret dažādības, vienlīdzības vadību un integrāciju slimnīcā.

Pamatprincipi:

- Nodrošināt atvērtas un taisnīgas profesionālās attīstības iespējas personālam, balstoties uz darbinieku profesionālajām prasmēm, kompetencēm un talantiem;
- Nodrošināt vienlīdzīgas iespējas personāla atlasē visiem potenciālajiem amata kandidātiem;
- Veicināt inovatīvu risinājumu izstrādi un procedūru optimizēšanas priekšlikumu izstrādi, radot pozitīvu mijiedarbību starp dažādu līmeņa darbiniekiem;
- Veidot efektīvu un produktīvu sadarbību ar vietējo kopienu, informējot par aktivitātēm DVIP jomā;
- Nodrošināt taisnīguma, vienlīdzības un antidiskriminācijas principus pret pacientiem un darbiniekiem;
- Nodrošināt DVIP pārraudzību slimnīcā, lai nodrošinātu dažādības, vienlīdzības un integrācijas principu ievērošanu Kapitālsabiedrībā.

Slimnīca DVIP īsteno šādos virzienos:

Personāla atlase

VSIA “Strenču psihoneiroloģiskā slimnīca” apņemas pieņemt visu amata kandidātu pieteikumus neatkarīgi no kandidāta sociālekonomiskās izcelsmes, tādējādi nodrošinot vienlīdzīgas iespējas ikvienam. Mēs ticamies pēc darbaspēka, kas atspoguļo vietējās kopienas daudzveidību. Kapitālsabiedrība nodrošina taisnīgu un vienlīdzīgu attieksmi visā personāla atlases procesā, it īpaši :

- Nodrošinot gan iekšējo, gan ārējo vakanču sludinājumu (visa veida medijos t.i. printētos un tiešsaistes materiālos, u.c. vizuālos un nevizuālos materiālos) aprakstu atbilstību izsludinātai vakancei un pretdiskriminatīvu vakances sludinājuma saturu (vakances teksts, valodas lietojums un attēli);
- Personāla atlases kritēriji balstās uz kandidāta pieredzi, prasmēm un kompetencēm atbilstoši izsludinātajai vakancei;
- Godīgu, objektīvu un uz kompetencēm balstītu jautājumu uzdošana darba intervijās;

- Nodrošinot personāla atlases procesa uzraudzību un kontroli, tādējādi veicinot vienlīdzīgas iespējas visiem amata kandidātiem, izslēdzot diskriminācijas iespējamību.

Profesionālā izaugsme

Kapitālsabiedrības iekšējās vides aktivitātes un profesionālā izaugsme balstās uz profesionālajām prasmēm, kompetencēm un darba sniegumu, nevis pieņēmumiem attiecībā uz darbinieka vecumu, invaliditāti, dzimumu, reliģiju, izcelsmi, rasi, dzimumorientāciju, partnerattiecību statusu. Slimnīcas mērķis ir radīt pozitīvu vidi profesionālo talantu attīstībai.

Personāla apmācības

Personāla apmācības mērķis ir uzlabot darba sniegumu un efektivitāti, attīstīt darbam nepieciešamās prasmes un sniegt papildu prasmes profesionālajai izaugsmei. Lēmumi attiecībā uz paaugstinājumu amatā un karjeras attīstības virzienu, tiek balstīti uz individuālajām darbinieka vēlmēm, nevis uz vecuma, dzimuma, partnerattiecību statusa, rasi, reliģiju vai dzimumorientāciju.

Atlīdzība un uzslavas

VSIA “Strenču psihoneiroloģiskā slimnīca” nodrošina vienlīdzīgu darba samaksas principus visiem amatiem, balstoties uz Darba samaksas nolikumu. Prēmiju un citu apbalvojumu saņemšanā ievērot “caurspīdīguma” un taisnīguma principus.

Pārkāpumu konstatācijas gadījumā

Dažādības un integrācijas politikas pārkāpumu gadījumā, ziņot tiešajam vadītājam. Ja problēma netiek risināta, sazināties ar personāla vadītāju Svetlanu Karaņikovu svetlana.karanikova@strencupns.lv.

Saistītie dokumenti:

- VSIA “Strenču psihoneiroloģiskā slimnīca” Ētikas kodekss.
- VSIA “Strenču psihoneiroloģiskā slimnīca” Darba samaksas nolikums.
- VSIA “Strenču psihoneiroloģiskā slimnīca” Korporatīvi sociālās atbildības politika.