

DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS PLĀNS

IEVADS

Valsts izglītības attīstības aģentūras (turpmāk – VIAA) dzimumu līdztiesības plāns (turpmāk – Plāns) nosaka mērķus un vienotus pamatprincipus dzimumu līdztiesības nostiprināšanai VIAA iekšējā kultūrā, sekmējot sieviešu un vīriešu līdztiesību un iespēju īstenošanu.

Dzimumu līdztiesība ir viens no demokrātiskas sabiedrības pamatprincipiem un būtisks faktors organizācijas ilgtspējīgai attīstībai. VIAA atzīst, ka vienlīdzīgas tiesības un iespējas visiem darbiniekiem neatkarīgi no viņu dzimuma ir priekšnoteikums taisnīgai un iekļaujošai darba videi. Plāna mērķis ir nodrošināt integrētu, mērķtiecīgu un efektīvu pieeju, kas veicina vienlīdzību, novērš diskrimināciju un rada labvēlīgus apstākļus darbinieku profesionālajai izaugsmei.

Plāna izstrāde un ieviešana balstās uz ANO Sieviešu diskriminācijas izskaušanas komitejas rekomendācijām, Eiropas Savienības dzimumu līdztiesības stratēģiju 2020–2025 un Latvijas darba tiesību un vienlīdzības normatīvajiem aktiem. Tas arī atspoguļo VIAA apņemšanos ieviest dzimumu integrācijas principu, kas paredz, ka visi organizācijas lēmumi un procesi tiek vērtēti, ņemot vērā iespējamo ietekmi uz dzimumu līdztiesību.

Lai veicinātu efektīvu dzimumu līdztiesības nodrošināšanu, Plānā ir definēti četri stratēģiski rīcības virzieni, kas aptver galvenos aspektus darba attiecību jomā:

1. Vienlīdzīgas un objektīvas darbā pieņemšanas un karjeras izaugsmes iespēju nodrošināšana – nodrošināt, ka visi kandidāti un darbinieki tiek vērtēti un izvērtēti pēc viņu prasmēm, kvalifikācijas un pieredzes, nevis pēc dzimuma vai citiem neatbilstošiem faktoriem.
2. Līdzsvarota dzimumu pārstāvniecība lēmumu pieņemšanas procesos – veicināt abu dzimumu līdzvērtīgu iesaisti visos organizācijas vadības un operatīvajos līmeņos, lai nodrošinātu, ka lēmumu pieņemšana atspoguļo dažādus viedokļus un pieredzes.
3. Vienlīdzīga un caurskatāma atalgojuma politika – nodrošināt, ka vīriešiem un sievietēm tiek piešķirts vienāds atalgojums par līdzvērtīgu darbu, kā arī uzraudzīt un analizēt iespējamās algu atšķirības.
4. Droša, cieņpilna un iekļaujoša darba vide, kas aizsargā pret diskrimināciju un seksuālu uzbrukšanos – izveidot mehānismus, kas nodrošina darbinieku aizsardzību pret jebkāda veida aizskarošu uzvedību un veicina atbalstošu darba kultūru.

RĪCĪBAS VIRZIENI

1. VIENLĪDZĪGAS UN OBJEKTĪVAS DARBĀ PIENĒMŠANAS UN KARJERAS IZAUGSMES IESPĒJAS

VIAA ir apņēmusies nodrošināt, ka darba sludinājumi, atlases procesi un karjeras attīstības iespējas ir taisnīgas un balstītas uz profesionāliem kritērijiem.

Lai nodrošinātu, ka visi kandidāti un darbinieki tiek vērtēti pēc viņu kompetences, pieredzes un atbilstības amatam, VIAA ievēro šādus principus:

- Darba sludinājumos netiek lietoti dzimumu ierobežojoši formulējumi, un tie tiek publicēti dažādos kanālos, lai piesaistītu daudzveidīgu kandidātu loku.
- Personāla atlases procesā intervētāji tiek apmācīti novērst neapzinātus aizspriedumus un koncentrēties tikai uz profesionālajiem kritērijiem.

- Karjeras izaugsmes iespējas, apmācības un profesionālā attīstība tiek piedāvātas vienlīdzīgi visiem darbiniekiem, neatkarīgi no dzimuma vai ģimenes stāvokļa.

Iesaiste lēmumu pieņemšanā

VIAA dzimumu līdztiesības nodrošināšanai ir izvēlēta integrētā pieeja, kas nozīmē, ka dzimumu līdztiesība uzlūkojama kā horizontāls princips, kas iekļaujas visās VIAA definētajās darba pozīcijās, visos to izstrādes un īstenošanas posmos, un iesaistot visas ieinteresētās puses. Dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošana praksē nodrošina, ka VIAA noteiktās prioritātes ir balstītas, ievērojot sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju principu.

Situācijas analīze: Uz 02.01.2025 kopā ir 314 darbinieki, no kuriem 255 (81,21%) sievietes un 59 (18,79%) vīrieši. VIAA darbinieku vidū lielāks īpatsvars ir sievietēm, bet tas neliedz vīriešiem sevi profesionāli realizēt, ieņemot vadošos amatus. Ņemot vērā VIAA darbinieku vidū novēroto sieviešu īpatsvaru, tiek aktīvi sekots līdzi, lai abi dzimumi tiktu līdzvērtīgi pārstāvēti visos lēmumu pieņemšanas līmeņos.

2. LĪDZSVAROTA DZIMUMU PĀRSTĀVNICĪBA LĒMUMU PIENĒMŠANAS PROCESOS

VIAA atzīst, ka dažādība vadībā uzlabo organizācijas darbību un palīdz pieņemt labākus, līdzsvarotākus lēmumus. Tāpēc tiek ieviesti pasākumi, lai nodrošinātu abu dzimumu līdzdalību vadības procesos.

Lai veicinātu dzimumu līdzsvaru vadošajos amatos un stratēģiskajos lēmumos, VIAA nodrošina:

- Caurspīdīgus un taisnīgus paaugstināšanas kritērijus, kas veicina kvalificētu darbinieku izaugsmi neatkarīgi no dzimuma.
- Iespējas darbiniekiem piedalīties vadības un stratēģiskās plānošanas sanāksmēs, lai nodrošinātu viņu iesaisti un pieredzes apmaiņu.
- Regulāras pārbaudes un analīzes par dzimumu līdzsvaru vadības līmenī.

3. VIENLĪDZĪGA UN CAURSKATĀMA ATALGOJUMA POLITIKA

Lai novērstu iespējamu algu atšķirības starp vīriešiem un sievietēm, VIAA regulāri veic atalgojuma analīzi un ievieš taisnīgas darba samaksas principus.

Tiek veikti šādi pasākumi:

- Darba samaksas noteikšana, pamatojoties uz skaidriem, objektīviem kritērijiem – pieredzi, atbildības līmeni un sasniegumiem.
- Regulāra algu salīdzināšana, lai novērstu nevienlīdzības iespējamību starp dzimumiem.
- Caurspīdīgi darba novērtēšanas un paaugstināšanas kritēriji, kas nodrošina godīgas izaugsmes iespējas visiem darbiniekiem.

4. DROŠA, CIENPILNA UN IEKĻAUJOŠA DARBA VIDE, KAS AIZSARGĀ PRET DISKRIMINĀCIJU UN SEKSUĀLU UZMĀKŠANOS

Seksuālās uzmākšanās novēršana

VIAA ir ieviesta stingra politika, lai novērstu seksuālu uzmākšanos jebkādā formā. Seksuāla uzmākšanās tiek definēta kā jebkāda nevēlama rīcība ar seksuālu nokrāsu, kas aizskar personas cieņu un rada iebiedējošu, naidīgu, pazemojošu vai aizskarošu vidi. Tas ietver gan fiziskas darbības, gan verbālus vai neverbālus izteikumus un uzvedību.

VIAA nodrošina:

- Nulles toleranci pret jebkāda veida seksuālu uzmākšanos vai aizskarošu rīcību darba vidē;
- Konfidenciālu un efektīvu mehānismu ziņošanai par iespējamiem incidentiem;
- Nekavējošu izmeklēšanu un atbilstošas sankcijas pret pārkāpējiem;
- Darbinieku izglītošanu par nepieļaujamu uzvedību un uzmākšanās novēršanas pasākumiem.

Ikvienam darbiniekam ir tiesības uz drošu un cieņpilnu darba vidi, un jebkādas sūdzības par iespējamu seksuālu uzmākšanos tiek izskatītas objektīvi un rūpīgi, ievērojot cietušās personas tiesības un konfidencialitāti.

INFORMATĪVIE MATERIĀLI

1. European Institute for Gender Equality: <https://eige.europa.eu/about>

2. Eiropa Gender Equality:

https://ec.europa.eu/research/participants/docs/h2020-funding-guide/cross-cutting-issues/gender_en.htm

3. Historical comparison of gender inequality in scientific careers across countries and disciplines: <https://www.pnas.org/content/117/9/4609>

4. Dzimumu līdztiesības jautājumi: <https://arodbiedribas.lv/darbibas-virzieni/dzimumu-lidztiesibas-jautajumi/>