



VALMIERAS
ATTĪSTĪBAS
AĢENTŪRA

Valmieras Attīstības aģentūras

Dzimumu līdztiesības plāns

2024. - 2028.gadam

SATURS

IEVADS	3
PLĀNA PAMATOJUMS UN MĒRĶI	4
1. DAĻA : Darba un privātās dzīves līdzsvars un organizatoriskā kultūra	6
2. DAĻA – Dzimumu līdztiesības principi VAA personāla atlases politikā un pieeja kandidātiem	7
3. DAĻA Ziņošana par aizskarošu rīcību un atbalsts trauksmes celšanas gadījumos	7
4. DAĻA Statistikas dati un to analīze	8
5. DAĻA Plāna izpildes uzraudzība un novērtēšana	8
6. DAĻA Plānotās rīcības Dzimumu līdztiesības plāna izpildei	8

IEVADS

Valmieras Attīstības aģentūra (turpmāk - VAA) ir biedrība, kas aktīvi veicina Valmieras novada un Vidzemes reģiona ekonomisko izaugsmi, uzņēmējdarbības vides attīstību un ilgtspējīgu attīstību. VAA darbības joma aptver dažādu jomu attīstības atbalstu, tostarp digitalizāciju, inovāciju veicināšanu, koprades platformu attīstību un karjeras izaugsmes iespēju nodrošināšanu. Tā strādā, lai radītu vidi, kurā ikviens uzņēmējs un darbinieks varētu sasniegt savus profesionālos mērķus un veicinātu vietējās ekonomikas uzplaukumu, piedāvājot praktisku atbalstu un iniciatīvas, kas sekmē uzņēmējdarbības konkurētspēju.

VAA darba organizācijas pamatā ir vienlīdzības, cieņas un profesionalitātes principi, kas nodrošina, ka darbinieki tiek cienīti un viņu darbs vērtēts, pamatojoties uz sasniegtajiem rezultātiem un kopējām organizācijas vērtībām. Aģentūra ievēro taisnīguma un dzimumu līdztiesības principus, nepieļaujot nekādus aizspriedumus vai priekšrocību piešķiršanu uz personas individuālo pazīmju vai dzimuma pamata. Tādējādi tiek nodrošināta darba vide, kas balstās uz kompetenci, sasniegumiem un vienlīdzīgu attieksmi pret ikvienu darbinieku.

Lai īstenotu dzimumu līdztiesības principus, VAA ir izstrādājusi Dzimumu līdztiesības plānu (turpmāk – Plāns), kas ir publiski pieejams dokuments. Plāns ir pieejams VAA mājaslapā, kur ikvienam interesentam ir iespēja iepazīties ar tā saturu. Šis dokuments apliecina VAA apņemšanos veicināt dzimumu līdztiesību savā darbībā, veidojot pārredzamu un vienlīdzīgu darba vidi, kā arī veicinot sabiedrības informētību par līdztiesības jautājumiem organizācijā un plašākā mērogā.

Valdes priekšsēdētāja

Ilze Eglāja

PLĀNA PAMATOJUMS UN MĒRĶI

2024.-2028. gada Dzimumu līdztiesības plāns ir izstrādāts, lai veidotu integrētu, mērķtiecīgu un efektīvu pieeju dzimumu līdztiesības veicināšanai, radot vidi, kurā vienlīdzīgas iespējas un resursi ir pieejami gan sievietēm, gan vīriešiem. Šis plāns ne tikai sekmē dzimumu vienlīdzību, bet arī veicina daudzveidību, iekļaušanu, pieejamību un pašrealizāciju, atbalstot abu dzimumu iesaisti un attīstību jebkurā profesionālajā jomā, neņemot vērā tradicionālās dzimumu lomas.

Šā plāna ieviešana vērsta uz dzimumu līdztiesības institucionālā mehānisma stiprināšanu un balstīta uz vairākiem nacionāliem un starptautiskiem dokumentiem:

- Ministru kabineta 2024. gada 18. jūnija rīkojumu Nr. 500 (prot. Nr. 25 72. §) "Par Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanas plānu 2024.–2027. gadam";
- Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) rekomendācijām un Eiropas Komisijas Dzimumu līdztiesības stratēģiju 2020.-2025. gadam, kas definē prioritātes un mērķus dzimumu vienlīdzības veicināšanai;
- Apvārsnis "Eiropa" Dzimumu līdztiesības plāna vadlīnijām, kas sniedz pamatnostādnes dzimumu līdztiesības ieviešanai Eiropas pētniecības un inovācijas programmās.

Šis politikas mērķis nav panākt vienādu sieviešu un vīriešu skaitu organizācijā, bet gan mazināt gan acīmredzamos, gan slēptos šķēršļus, kas traucē indivīdiem izvēlēties un strādāt jomās, kurās tradicionāli dominē pretējā dzimuma pārstāvji. Tā ir vērsta uz vienlīdzīgu iespēju veicināšanu, neatkarīgi no dzimuma.

Atbilstoši programmas "Apvārsnis Eiropa" rekomendācijām, Plānam ir jāatbilst četrām minimālām prasībām:

- Publicitāte. Plānam jābūt publiski pieejamam, oficiālam dokumentam, kas publicēts iestādes mājaslapā, ko ir parakstījusi augstākā vadība.
- Resursu pieejamība. Plāna ieviešanai jābūt nodrošinātiem nepieciešamiem resursiem – tā izstrāde un īstenošana notiek esošā budžeta ietvaros un ar atbildīgām personām par tā izpildi.
- Datu vākšana un uzraudzība. Tiek vākti dati par darbinieku dzimuma sadalījumu un dažādām kategorijām, kas nodrošina precīzu situācijas analīzi un iespēju sekot plāna izpildes gaitai.
- Apmācības. Darbiniekiem tiek nodrošinātas apmācības dzimumu līdztiesības jautājumos un, kā samazināt risku saistībā ar diskriminējošu attieksmi, tādējādi sekmējot zināšanu un izpratnes veidošanu par šiem jautājumiem.

Dzimumu līdztiesības plāns ietver vairākas darbības jomas:

1. Darba un privātās dzīves līdzsvars un organizatoriskā kultūra – atbalsta elastīgu darba organizāciju, kas sekmē darbinieku labbūtību.
2. Dzimumu līdztiesība darbā pieņemšanas un karjeras attīstības jomā – nodrošina vienlīdzīgas iespējas darbā pieņemšanā, paaugstinājumos un izaugsmes iespējās.

3. Pasākumi pret vardarbību dzimuma dēļ, tostarp seksuālu uzbrākos – izstrādā mehānismus, lai novērstu jebkāda veida vardarbību un nodrošinātu drošu darba vidi visiem darbiniekiem.
4. Statistikas dati un to analīze – sistemātiski apkopo un analizē datus, lai nodrošinātu pārredzamību un efektivitāti lēmumu pieņemšanā saistībā ar dzimumu līdztiesību.
5. Rīcības plāns dzimumu līdztiesības veicināšanai – nosaka konkrētas darbības, lai uzlabotu situāciju dzimumu līdztiesības jomā.

VAA nodrošina vienlīdzīgas izaugsmes iespējas neatkarīgi no darbinieku dzimuma, kā arī garantē drošu un uz cieņu balstītu darba vidi, kurā ikvienam ir piekļuve nepieciešamajiem resursiem un informācijai darba pienākumu izpildei.

1. DAĻA : Darba un privātās dzīves līdzsvars un organizatoriskā kultūra

Darba apstākļi

VAA piedāvā saviem darbiniekiem iespēju strādāt attālināti vai pēc elastīga darba laika režīma. Tas tiek realizēts, vienojoties ar tiešo vadītāju par darba sākuma un beigu laikiem, vietu un veidu, kas atbilst darba līgumā noteiktajam kopējam darba laikam. Šāda elastība ļauj darbiniekiem labāk saskaņot profesionālās un privātās dzīves vajadzības.

Darba līgumi tiek slēgti, ņemot vērā darbinieku individuālās vajadzības un amatu specifiku. Darbinieki var strādāt pilnu darba slodzi vai nepilnu darba laiku, kas ļauj pielāgot darba apjomu dzīves apstākļiem un veicina darba vietas pieejamību dažādām sabiedrības grupām. Pēc vienošanās ar tiešo vadītāju darbiniekiem var tikt noteikts arī stundas likmes darba laiks, kas sniedz papildu elastību, nepārsniedzot maksimālo darba stundu skaitu nedēļā.

VAA arī atbalsta ģimenes dzīves un profesionālās karjeras līdzsvarošanu, nodrošinot darbiniekiem tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, kā to nosaka spēkā esošā darba likumdošana. Šī politika attiecas vienlīdzīgi gan uz sievietēm, gan vīriešiem, ļaujot abiem vecākiem aktīvi iesaistīties bērna audzināšanā un ģimenes dzīvē. Pēc bērna kopšanas atvaļinājuma beigām darbiniekiem tiek garantēts atgriezties darbā, saglabājot sākotnēji noteiktos darba nosacījumus un atbilstošo slodzi, nodrošinot vienmērīgu pāreju atpakaļ darba vidē.

Papildus tam, ka tiek stingri ievērotas normatīvos noteiktās prasības, VAA atbalsta un motivē abu dzimumu darbiniekus aktīvi iesaistīties bērnu audzināšanā, atbalstot gan pirmsskolas iestāžu un skolu pasākumu un sapulču apmeklējumu un citus savu bērnu pasākumus, par to vienojoties ar tiešo vadītāju un šiem pasākumiem patērēto darba laiku atstrādājot citā, darbiniekam ērtā laikā.

Darba samaksas kārtība

VAA darba samaksa tiek noteikta, pamatojoties uz amata vērtējumu, lai nodrošinātu objektīvu un vienlīdzīgu attieksmi pret visiem darbiniekiem. Atalgojuma noteikšanas sistēma ir balstīta uz vairākiem būtiskiem principiem, kas veicina taisnīgumu un konkurētspēju:

- **Organizācijas iekšējais taisnīgums** – darbiniekiem līdzīgus amatos tiek piešķirta līdzvērtīga pamatalga, lai nodrošinātu iekšējo vienlīdzību un veicinātu caurredzamu atalgojuma politiku visā organizācijā.
- **Konkurētspēja darba tirgū** – atalgojums tiek veidots atbilstoši konkurētspējīgām pamatalgām, kas ir pielīdzināmas līdzīgu amatu atalgojumam citās līdzvērtīgās organizācijās. Tas ļauj piesaistīt un noturēt kvalificētus speciālistus, ņemot vērā gan Latvijas darba tirgus tendences, gan arī reģionālās konkurences apstākļus.
- **Darbinieku kompetenču un snieguma novērtējums** – tiek vērtētas darbinieka profesionālās prasmes un sasniegumi, kā arī spēja sasniegt VAA noteiktos darbības un stratēģiskās attīstības mērķus. Šis faktors palīdz pielāgot atalgojumu konkrētām prasmēm un zināšanām, kas veicina organizācijas attīstību.

Papildus pamatalgai, atbilstoši darba likumdošanai, visiem darbiniekiem tiek nodrošinātas papildu atvaļinājuma dienas, kas piešķiramas pēc noteiktiem kritērijiem. Atvaļinājuma politika ir vienlīdzīga, neatkarīgi no dzimuma, un nodrošina darbiniekiem iespēju līdzsvarot darba un ģimenes dzīvi:

- Darbinieki, kuru aprūpē ir trīs vai vairāk bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam, ir tiesīgi saņemt trīs papildu atvaļinājuma dienas gadā.
- Darbinieki, kuru aprūpē ir mazāk par trim bērniem vecumā līdz 14 gadiem, ir tiesīgi uz vismaz vienu papildu atvaļinājuma dienu gadā.

Papildus tam VAA nodrošina, ka visiem darbiniekiem:

- 1) kuriem ir bērni vecumā līdz 18 gadiem, var saņemt apmaksātu brīvdienu mācību gada pirmajā dienā.**
- 2) lai nodrošinātu ģimeniskas brīvdienas un veicinātu darba un ģimenes dzīves līdzsvaru, darbiniekiem tiek piešķirtas papildu apmaksātas brīvdienas starp Ziemassvētkiem un Jauno gadu.**

Šī papildu atvaļinājuma politika atbalsta ģimenes un vecāku vajadzības un sniedz papildu iespējas atpūtai un atjaunošanai, lai darbinieki spētu sekmīgi apvienot darba pienākumus ar ģimenes saistībām un atbildību.

2. DAĻA – Dzimumu līdztiesības principi VAA personāla atlases politikā un pieeja kandidātiem

VAA, izsludinot konkursus uz jaunām amata vietām, vēršas pie visiem potenciālajiem darbiniekiem, neatkarīgi no dzimuma, tādējādi nodrošinot vienlīdzīgas iespējas visiem pretendentiem. Darba sludinājumi ir veidoti, izmantojot iekļaujošu un neitrālu valodu, kas veicina daudzveidības un vienlīdzības principu ievērošanu un rada pievilcīgu un atvērtu darba vidi visiem.

Personāla atlasē tiek piemērots vienlīdzības princips – konkursu noteikumi un kritēriji ir vienādi visiem kandidātiem, neatkarīgi no dzimuma vai citiem individuāliem faktoriem. Tas nodrošina objektīvu un caurspīdīgu atlasī, kuras pamatā ir kandidātu kvalifikācija un piemērotība konkrētajam amatam.

Intervijas procesā VAA īpaši koncentrējas uz kandidāta personības, prasmju un pieredzes izzināšanu, lai novērtētu, kā viņš vai viņa varētu sekmīgi iekļauties organizācijas komandā un sasniegt izvirzītos darba mērķus. Jautājumi tiek izstrādāti, ievērojot Darba likuma prasības un labo praksi, un intervijā netiek apspriesti jautājumi, kas varētu ietekmēt kandidātu vienlīdzību vai aizskart viņu tiesības.

Tādējādi VAA interviju process ir veidots ar mērķi radīt godīgu un taisnīgu pieeju katram pretendētājam, fokusējoties uz profesionālajiem un personīgajiem aspektiem, kas veicina kandidāta piemērotību konkrētajam amatam un organizācijas vērtībām.

3. DAĻA Ziņošana par aizskarošu rīcību un atbalsts trauksmes celšanas gadījumos

Ikvienam Valmieras Attīstības aģentūras (VAA) darbiniekam ir tiesības ziņot par jebkādiem emocionālas, fiziskas vai seksuālas uzmākšanās gadījumiem, kas traucē pilnvērtīgi un profesionāli veikt darba pienākumus un rada aizskarošu, naidīgu,

iebidējošu vai pazemojošu darba vidi. Ziņot iespējams gan valdes priekšsēdētājam, gan atbildīgajām tiesībsargājošajām iestādēm. Šāda ziņošana attiecas uz situācijām, kurās darbinieks jūtas pakļauts apvainojumiem, cieņas aizskārumiem vai citiem kaitīgiem faktoriem, kas apdraud darba vides drošību un respektu.

Informācija par trauksmes celšanu un rīcības soļi pārkāpuma gadījumā ir detalizēti aprakstīti Darba kārtības noteikumos, ar kuriem darbinieki ir aicināti iepazīties. Trauksmes celšanas gadījumā darbinieks var vērsties pie valdes priekšsēdētājas vai cita valdes locekļa, nosūtot ziņojumu rakstveidā vai arī izsakot savu pieteikumu mutiski.

Valde šādus ziņojumus izskata nekavējoties un veic attiecīgus soļus, lai risinātu situāciju, vienmēr ievērojot cietušās personas intereses un nepieciešamības gadījumā piesaistot tiesībsargājošās iestādes. Valde apņemas rīkoties tā, lai aizsargātu cietušā personas privātumu un rūpētos par atbilstošas, cieņpilnas un drošas darba vides nodrošināšanu ikvienam VAA darbiniekam.

4. DAĻA Statistikas dati un to analīze

VAA 2024.gadā ir nodarbinātas:

- 1) Sievietes: 18 no 20 darbiniekiem (90%)
- 2) Vīrieši: 2 no 20 darbiniekiem (10%)

VAA valde sastāv 100 % no sievietēm (2 darbinieces). Virzienu vadītāju līmenī ir 50 % sievietes (2 darbinieki) un 50 % vīriešu (2 darbinieki). Projektu vadītāju amatos ir 100 % sievietes. Vidēja līmeņa vadībā VAA situācija ir līdzsvarota, bet organizācijas augstākajā vadībā un projektu vadītāju līmenī dominē sievietes.

5. DAĻA Plāna izpildes uzraudzība un novērtēšana

Plāna virzība un process tiek regulāri uzraudzīts un novērtēts VAA vadībā. Katru gadu tiek veikts novērtējums un informācija iekļauta organizācijas gada pārskatā. Pēc novērtējuma nepieciešamības gadījumā tiek pārskatītas plānā paredzētās rīcības.

6. DAĻA Plānotās rīcības Dzimumu līdztiesības plāna izpildei

VAA plānoto mērķu sasniegšanai identificē galvenās rīcības, kuras pārskata reizi gadā un nepieciešamības gadījumā atjauno.

Nr.p.k	Mērķis	Pasākums	Atbildīgais	Ieviešanas termiņš	Sasniedzamais rezultāts	Paredzētais finansējums un tā avoti
1	Publikācijas nodrošināšana	Dzimumu līdztiesības plāna publicēšana un aktualizēšana mājaslapā	Komunikācijas daļa	2024.gada beigās/ ik gadu	Aktualizēt dzimumu līdztiesības jautājumu nozīmību un nodrošināt atklātību un caurspīdību	Esošā budžeta ietvaros
2.	Elastīga darba laika īstenošana	Nodrošināt katram darbiniekam pielāgotu darba režīmu	Tiešie vadītāji	Pastāvīgi	Darbinieks var veiksmīgi sabalansēt darba un	Esošā budžeta ietvaros

					privāto dzīvi un veikt darbu efektīvi	
3	Personāla dzimumu uzskaite	Apkopot datus par personāla dzimumu, grupējot pa amatu kategorijām	Valde	Pastāvīgi	Sniegt vadībai ikgadēju analīzi, pamatojoties uz rādītājiem	Esošā budžeta ietvaros
4	Statistikas datu monitorings un analīze	Analizēt un vizualizēt iegūtos datus par pārskata periodu	Valde	Pastāvīgi	Aktualizēta informācija pārskata periodā	Esošā budžeta ietvaros
5	Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana	Personāla atlases procesu īstenošana un uzraudzība, ievērojot dzimumu līdztiesības principu.	Valde	Pastāvīgi	Vakances kritēriji izstrādāti ievērojot dzimumu līdztiesības principu, atlases procesā kandidāti tiek vērtēti pēc iegūtām zināšanām un pieredzes.	Esošā budžeta ietvaros
6	Darbinieku izglītošana dzimumu līdztiesību jomā	Darbinieku apmācību nodrošināšana dzimumu līdztiesības jautājumos	Valde	Reizi 2 gados	Organizētas apmācības visiem darbiniekiem un veicināta darbinieku izpratne un zināšanas	Piesaistot projektu finansējumu
7	Vienlīdzīgu iespēju un darba vides atbalsta nodrošināšana	Organizēt darbinieku semināru vai aptauju par apmierinātību ar dzimumu līdztiesības plānā ietvertajām aktivitātēm un priekšlikumiem izmaiņām	Valde	Reizi 2 gados	Aktualizēts plāns	Esošā budžeta ietvaros