

Latvijas Informācijas tehnoloģiju klastera Dzimumu līdztiesības plāns 2023.-2027.gadam

Latvijas informācijas tehnoloģiju klasteris (turpmāk - Latvijas IT klasteris) / Eiropas Digitālās inovācijas centrs ir Latvijas tehnoloģiju uzņēmumus vienojoša organizācija ar gadu desmitiem uzkrātu pieredzi un kompetenci. Latvijas IT klastera / Eiropas Digitālās inovācijas centra darbība aptver vairāk nekā 30 vietējos un starptautiskos projektus, kas ir veicinājuši Latvijas uzņēmumu digitālo attīstību, stimulējuši dažādus inovatīvus IT risinājumus un stiprinājuši sadarbību starp uzņēmumiem, universitātēm, asociācijām un organizācijām.

Latvijas IT Klasteris / Eiropas Digitālās inovācijas centrs ir digitālais gids ikvienam Latvijas uzņēmējam. Mēs audzējam mūsu uzņēmumu starptautisko konkurētspēju, padarot Latviju vēl pamanāmāku pasaules digitālajā kartē.

Saskaņā ar Eiropas Komisijas dzimumu līdztiesības stratēģiju 2020.-2025. gadam un pamatojoties uz to, ka dzimumu līdztiesība ir viena no Eiropas Savienības pamatvērtībām, pamattiesībām un Eiropas sociālo tiesību pīlāra pamatprincips, lai mazinātu šaubas par nevienlīdzīgu attieksmi pret darbiniekiem, it īpaši dzimumu līdztiesības jautājumos, kā arī darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanai, Latvijas IT klasteris / Eiropas Digitālās inovācijas centrs ir sagatavojis Dzimumu līdztiesības plānu (turpmāk – Plāns).

Plāns ir publisks dokuments, kuru ir apstiprinājusi Latvijas IT klastera / Eiropas Digitālās inovācijas centra Valdes priekšsēdētāja, un tas ir publiski pieejams Latvijas IT klastera / Eiropas Digitālās inovācijas centra tīmekļa vietnē. Plāns ir saistību un darbību kopums, kuru mērķis ir veicināt dzimumu līdztiesību Latvijas IT klastera / Eiropas Digitālās inovācijas centra kolektīvā, kā arī nodrošināt dzimumu līdztiesības jautājumu efektīvu, integrētu un koordinētu risināšanu.

Dzimumu līdztiesības plāna mērķis ir nodrošināt vienlīdzīgas iespējas ikkatram darbiniekam Latvijas IT klasterī / Eiropas Digitālās inovācijas centrā, neatkarīgi no tā dzimuma, neapdraudot kompetenci un kvalitāti veicamajos uzdevumos. Plāns paredz nostiprināt dzimumu līdztiesību, kas skar darbā pieņemšanas kārtību, atalgojuma noteikšanu, organizācijas un darba kultūru. Plāna mērķa grupa ir Latvijas IT klastera / Eiropas Digitālās inovācijas centra darbinieks / darbiniece, neatkarīgi no ieņemamā amata. Vienlaikus jānorāda, ka šī plāna mērķis nav panākt, ka visās amatu kategorijās ir vienāds sieviešu un vīriešu skaits.

Dzimumu līdztiesības pamatprincipi un plāns sevī ietver apskatu par:

- Darba un privātās dzīves līdzsvaru;
- Darba samaksas kārtību;
- Personāla atlasī;
- Pasākumiem pret vardarbību dzimuma dēļ, tostarp seksuālu uzmākšanos;
- Rīcībām dzimumu līdztiesības plāna izpildei.

Plāns izstrādāts saskaņā ar:

- Latvijas Republikas Satversmi, kurā ir nostiprināts vienlīdzības un diskriminācijas aizlieguma princips (91. pants);
- Ministru kabineta 2021. gada 17. augusta rīkojumu Nr. 578 "Plāns sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai 2021.-2023. gadam";
- Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas rekomendācijām un Eiropas Komisijas Dzimumu līdztiesības stratēģijā 2020.-2025.gadam noteiktām prioritātēm;
- Apvārsnis "Eiropa" Dzimumu līdztiesības plāna vadlīnijām.

Plāna mērķa grupa

Latvijas IT klastera / Eiropas Digitālās inovācijas centra pamatvērtība ir tā darbinieki, kuri veido organizācijas kolektīvu. 2024. gada martā Latvijas IT klasterī tika nodarbināti 22 darbinieki, no kuriem 20 bija sievietes un 2 vīrieši. Četri darbinieki atradās bērnu kopšanas atvaļinājumā (sievietes). Latvijas IT klastera / Eiropas Digitālās inovācijas centra Valdē un Padomē darbojās 4 vīrieši un 4 sievietes (padomes pozīcijas ir no biedru vidus ievēlētas, saskaņā ar biedrības statūtiem). Saskarsmē ar ikkatru darbinieku tiek pausta vienlīdzīga attieksme un cieņa, tāda attieksme ir arī pašu darbinieku vidū. Darbinieki tiek vērtēti tikai un vienīgi atbilstoši amatu aprakstos noteiktajām kompetencēm un sasniegtajiem rezultātiem, nepieļaujot diskriminācijas varbūtību, tai skaitā arī karjeras izaugsmes jautājumos.

Darba un privātās dzīves līdzsvars

Latvijas IT klastera / Eiropas Digitālās inovācijas darbiniekiem var tikt un tiek nodrošināts attālinātā darba vai elastīgs darba laika režīms, vienojoties ar tiešo vadītāju un ievērojot darba līgumā noteikto darba laiku. Ar darbiniekiem tiek slēgti darba līgumi uz pilnu darba

slodzi vai nepilnu darba laiku, nosakot nostrādājamo stundu skaitu un pilnas slodzes likmi.

Atbilstoši spēkā esošajam normatīvajam regulējumam ir nodrošināta bērna kopšanas atvaļinājuma politika, piešķirot bērna kopšanas atvaļinājumus gan sievietēm, gan vīriešiem. Atgriežoties pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, darbiniekam tiek nodrošināti iepriekš noteiktie nodarbinātības nosacījumi.

Atalgojuma principi

Darbinieku atalgojumu Latvijas IT klasterī / Eiropas Digitālās inovācijas centrā nosaka Klastera Padome, saskaņā ar organizācijas atalgojuma politiku. Atalgojums tiek noteikts algu kategorijās atkarībā no darba sarežģītības, atbildības, nepieciešamajām kompetencēm un zināšanām un komandu vadības līmeņa, neatkarīgi no darbinieka dzimuma, ievērojot noteiktus pamatprincipus:

- organizācijas iekšējais taisnīgums – līdzīgas vērtības amatos tiek noteikta līdzīga alga, ņemot vērā amata vērtību (atbildības līmeni un sarežģītību), kā arī konkrētā darbinieka individuālās kvalifikācijas un prasmju novērtējumu;
- konkurētspēja darba tirgū – tiek noteiktas konkurētspējīgs atalgojums atbilstoši atalgojumam Latvijā līdzīgos amatos, kā arī ievērojot tendences Latvijas darba tirgū kopumā un konkurences apstākļus reģionālajā līmenī.

Latvijas IT klastera / Eiropas Digitālās inovācijas centra darbiniekiem ir iespēja saņemt piemaksas un papildus atvaļinājuma dienas, atbilstoši Latvijas Republikas darba likumdošanai.

Reizi gadā ar darbiniekiem tiek veiktas attīstības pārrunas, kurās tiek izskatīti sasniegtie mērķi un plānotie uzdevumi. Nemainoties darba saturam, algas tiek pārskatītas ne biežāk kā vienu reizi gadā.

Personāla atlase

Personāla atlasē tiek ievērots vienlīdzības princips. Ārējos konkursos nosacījumi attiecināmi uz visiem potenciālajiem darbiniekiem, neatkarīgi no dzimuma. Darba intervijas laikā Latvijas IT klastera / Eiropas Digitālās inovācijas centra mērķis ir labāk iepazīt kandidāta / kandidātes personību un uzzināt vairāk par viņa / viņas profesionālajām zināšanām, pieredzi un prasmēm. Jautājumi tiek uzdoti, ievērojot Darba likuma nosacījumus. Personāla atlases procesā piedalās Latvijas IT klastera / Eiropas

Digitālās inovācijas centra vadība, nodaļas vadītājs/-a, projektu vadītājs/-a, kā arī nepieciešamības gadījumā var tikt pieaicināts atbilstošs eksperts/-e, ņemot vērā viņa / viņas kompetenci vērtēt potenciālā darbinieka/darbinieces profesionālās zināšanas.

Pasākumi pret vardarbību darba vietā

Līdz šim Latvijas IT klasterī / Eiropas Digitālās inovācijas centrā nav zināmi vardarbības gadījumi dzimuma dēļ, taču ņemot vērā Latvijas Centrālās statistikas pārvaldes sniegto informāciju ar dzimumu saistīta vardarbība Latvijā pastāv. Latvijas vērtējums vardarbības jomā ir 38,2, un tas ir augstāks nekā vidēji ES-28 valstīs (27,5) (Avots: https://www.csb.gov.lv/lv/dzimumu-lidztiesiba/Likumparkapumi_vardarbiba). Latvijas IT klasterī / Eiropas Digitālās inovācijas centrā tiek ievērota *Nulles tolerances* pieeja, kas aizliedz seksuālu uzmākšanos un jebkādu citu vardarbības veidu visās ar darba vietu saistītās situācijās, tostarp ārpus ierastās darba vietas, piemēram, sanāksmēs un konferencēs, komandējumu laikā, ar darbu saistītos sabiedriskos pasākumos un digitālajās platformās. Visi darbinieki ir atbildīgi par savlaicīgu ziņošanu par šādu vardarbību. Jebkura persona (arī anonīmi) var ziņot par vardarbības gadījumu organizācijas vadībai - valdes un / vai padomes priekšsēdētājam. Visi gadījumi tiek izskatīti tuvākajā Padomes sēdē, no sēdes izslēdzot personu, ja uz to attiecas konkrētais gadījums, un tiek pieņemti tālākie rīcības mēri.

Rīcības dzimumu līdztiesības plāna izpildei

Rīcības plāna mērķis ir nodrošināt integrētu, mērķtiecīgu un efektīvu procesu, kas sekmē vienlīdzīgas tiesības, pienākumus un iespējas neatkarīgi no cilvēka dzimuma, seksuālās identitātes un orientācijas, etniskās piederības, vecuma, reliģijas, funkcionāliem traucējumiem.

Mērķu sasniegšanai identificētas galvenās rīcības, kuras tiek pārskatītas ne retāk kā reizi gadā un nepieciešamības gadījumā tiek aktualizētas. Pasākumi mērķu sasniegšanai tiek īstenoti Latvijas IT klastera / Eiropas Digitālās inovācijas centra rīcībā esošo finanšu līdzekļu ietvaros.

Latvijas IT klastera / Eiropas Digitālās inovācijas centra Dzimumu līdztiesības plāna izpildi regulāri uzrauga un vērtē Latvijas IT klastera / Eiropas Digitālās inovācijas centra darbinieki, kam šis pienākums deleģēts. Nepieciešamības gadījumā Rīcības plānā paredzētās darbības tiek pārskatītas un papildinātas ne retāk kā vienu reizi gadā.

	Mērķis	Pasākums	Atbildīgais	Ieviešanas termiņš	Sasniedzamais rezultāts
1.	Dzimumu līdztiesības plāna publiska pieejamība	Izvietot dzimumu līdztiesības plānu Latvijas IT klastera / Eiropas Digitālās inovācijas tīmekļa vietnē	Komunikāciju projektu vadītājs/-a	Regulāri	Nodrošināt jebkuram interesentam iespēju iepazīties ar dokumentu; apliecināt dzimumu līdztiesības jautājumu nozīmību un ievērošanu organizācijā
2.	Statistikas datu par strādājošo dzimumu sadalījumu	Apkopot statistikas datus par darbinieku dzimumu. Dati publicēti un pieejami ikgadējā gada pārskatā	Valdes priekšsēdētājs/-a	Ik gadu	Sniegt ikgadējus ziņojumus biedrības biedriem



3.	Vienlīdzīgu iespēju un darba vides atbalsta nodrošināšana	Ņemt vērā privātās dzīves un darba līdzsvara nepieciešamību, piedāvājot elastīgu darba laiku un, nepieciešamības gadījumā, attālināta darba iespējas. Nodrošināta vienlīdzīgu attieksmi un iespējas attaisnotai prombūtnei sakarā ar bērna kopšanu neatkarīgi no dzimuma	Valdes priekšsēdētājs/-a	Regulāri	Darbinieku darba un privātās dzīves balanss, kas nodrošina pozitīvu darba vidi
4.	Vienlīdzīgas darba samaksas nodrošināšana	Nodrošināt vienlīdzīgu darba samaksu, saskaņā ar amatu klasifikāciju un darbinieka/darbinieces kvalifikāciju; pārskatīt līdzvērtīgus amatus, ja nepieciešams, veicot atalgojuma amplitūdas analīzi, mazinot atšķirības līdzvērtīgiem amatiem	Valdes priekšsēdētājs/-a	Regulāri	Atalgojums tiek izvērtēts saskaņā ar ārējiem un iekšējiem normatīviem aktiem / veiktas ikgadējas apmierinātības pārrunas ar darbiniekiem



5.	Vienlīdzīgas iespējas dzimumu pārstāvībai	Īstenot personāla atlases procesus un uzraudzību, ievērojot dzimumu līdztiesības principus	Valdes priekšsēdētājs/-a	Regulāri	Vakances kritēriji izstrādāti, ievērojot dzimumu līdztiesības principu, atlases procesā kandidāti tiek vērtēti pēc iegūtām zināšanām un pieredzes
6.	Ārējā iestādes komunikācija, ievērojot dzimumu līdztiesības principus	Veikt ārējo un iekšējo komunikāciju, radot dzimumneitrālu, iekļaujošu un nediskriminējošu saturu, izvairoties no dzimumu stereotipu paušanas	Mārketinga un komunikāciju projektu vadītājs/-a; pārējie darbinieki	Regulāri	Komunikācijā netiek identificēta dzimumu stereotipu klātbūtne
7.	<i>Nulles tolerances</i> veicināšana ar dzimumu saistītas vardarbības novēršanai	Informēt darbiniekus par ar dzimumu saistītām vardarbības pazīmēm un veidiem, rīcību saskaroties ar to darba vietā	Komunikāciju projektu vadītājs/-a	Ik gadu	Darbinieki ir informēti par rīcību, saskaroties ar vardarbības situāciju darba vietā
8.	Plāna uzraudzība un izmaiņu veikšana	Pārskatīt līdzšinējo plānu, sagatavot izvērtējumu par tajā noteikto darbību ieviešanu, veikt izmaiņas, ja nepieciešams	Komunikāciju projektu vadītājs/-a	Ne retāk kā reizi gadā	Izmaiņu ietveršana plānā; aktualizētā dokumenta datuma fiksēšana plānā; darbinieku informēšana par izmaiņām