

## Valsts akciju sabiedrības “Elektroniskie sakari”

### Dzimumu līdztiesības plāns 2022.–2025. gadam

VAS “Elektroniskie sakari” (turpmāk – VAS ES) dzimumu līdztiesības plāna (turpmāk – plāns) mērķis ir noteikt mērķtiecīgas un integrētas darbības, lai nodrošinātu drošas un vienlīdzīgas iespējas visiem darbiniekiem neatkarīgi no dzimuma un citām iespējamām diskriminācijas pazīmēm, tostarp pastiprinot VAS ES kā darba vietu, kuru raksturo labklājība un iekļaušana un kur ikviens darbinieks var attīstīt savu potenciālu, justies gaidīts, drošs, cienīts, atbalstīts un novērtēts. Plāns nosaka VAS ES mērķus dzimumu līdztiesības nodrošināšanā 2022.-2025. gadam un šo mērķu sasniegšanai īstenojamus uzdevumus un izpildes termiņus.

Lai veicinātu izpratni par dzimumu līdztiesībām un daudzveidību, ir nepieciešams īstenot stratēģisku pieeju, kas galvenokārt vērsta uz darbinieku zināšanu uzlabošanu par dzimumu līdztiesību un daudzveidību, kas ir arī viens no VAS ES dažādības, vienlīdzības un iekļaušanas politikas aspektiem. Tādējādi plāns tiek īstenots saskaņā ar VAS ES dažādības, vienlīdzības un iekļaušanas politiku. Par plāna izpildes uzraudzību un aktualizēšanu atbildīga ir VAS ES īpaši izveidota darba grupa, kas, cita starpā, atbildīga par dzimumu līdztiesības plāna izpildi, datu analīzi un aprīti.

VAS ES izstrādātais plāns ir saistošs dažādu Eiropas Savienībā (turpmāk – ES) īstenojamu stratēģiju dzimumu līdztiesību veicināšanas kontekstā, piemēram, “Eiropas dzimumu līdztiesības stratēģija 2020.-2025.”<sup>1</sup> un ES “Dzimumu līdztiesības rīcības plāns (GAP) III”<sup>2</sup>, kā arī Ministru kabineta rīkojuma Nr. 578 “Par Plānu sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai 2021.-2023. gadam”<sup>3</sup>. Vienlaikus plāns noteikts kā neatņemams atbilstības kritērijs pētniecības un inovācijas pamatprogrammas “Apvārsnis Eiropa” 2021.-2027. gadam projektu īstenošanai. VAS ES darbības stratēģija 2022.-2024. gadam balstās četros attīstības virzienos, starp kuriem būtiski šajā kontekstā atzīmēt inovācijas un darbiniekus. Lai sekmīgi īstenotu stratēģiskos mērķus darbinieku labklājības un inovāciju attīstības virzienos, vienlaikus ievērojot ES noteiktās prioritātes, VAS ES īsteno dzimumu līdztiesību sekojošos virzienos:

1. Dzimumu līdzsvars vadības līmenī un lēmumu pieņemšanas jautājumos;
2. Darba un privātās dzīves līdzsvars un organizatoriskā kultūra;
3. Dzimumu līdztiesība darbā pieņemšanas un karjeras attīstības jomā, tai skaitā atalgojuma politikā;
4. Dzimumu līdztiesības zināšanu paplašināšana;
5. Pasākumi pret vardarbību dzimuma dēļ, tostarp seksuālu uzbrukumus.

<sup>1</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

<sup>2</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020JC0017&from=LV>

<sup>3</sup> <https://likumi.lv/ta/id/325509-par-planu-sieviesu-un-viriesu-vienlidzigu-tiesibu-un-iespeju-veicinasanai-20212023-gadam>

## **1. DZIMUMU LĪDZSVARS VADĪBAS LĪMENĪ UN LĒMUMU PIENĒMŠANAS JAUTĀJUMOS**

2022. gada pirmā ceturkšņa dati liecina, ka VAS ES 92 darbinieku vidū 28,75% ir sievietes, vidēja līmeņa vadībā 37,5%, savukārt augstākā līmeņa vadībā ir 66,67% sieviešu. Dati liecina, ka kopumā dzimumu pārstāvniecība vadības līmenī ir iepriecinoši. *Deloitte Global* jaunākais ziņojums “Sievietes valdē” liecina, ka Latvija apsteidz pārējās Baltijas valstis, un gandrīz ceturtdaļa valdes locekļu Latvijā ir sievietes. No ES dalībvalstīm Latvijā ir lielākais sieviešu īpatsvars vadošos amatos, turklāt Pasaules Banka Latviju atzinusi par vienu no 10 ekonomikām pasaulē, kas sievietēm un vīriešiem piešķir vienādas likumīgas tiesības.<sup>4</sup> Jāatzīmē, ka VAS ES darbības joma ir elektronisko sakaru nozare, kas pieprasa darbiniekus ar augstāko tehnisko izglītību, tomēr Latvijā tehniskajā jomā izglītību statistiski iegūst vairāk vīriešu. Dati<sup>5</sup> liecina, ka 2020.gadā Latvijas augstskolās grādu vai kvalifikāciju ieguva 14 525 studenti, no kuriem 65,4% bija sievietes. Tomēr sievietes veido tikai vienu trešdaļu (30 %) no zinātnes un tehnikas (dzīvības zinātnes, matemātika, IT, inženierzinātņu, ražošanas un būvniecība) absolventiem. Tā rezultātā arī VAS ES darbinieku (īpaši inženieru) vidū ir vīriešu pārsvars.

## **2. DARBA UN PRIVĀTĀS DZĪVES LĪDZSVARS UN ORGANIZATORISKĀ KULTŪRA**

VAS ES darbiniekiem ir iespēja strādāt attālināti, to saskaņojot ar tiešo vadītāju un ja to pieļauj darba pienākumu specifika. Tāpat, saskaņojot ar tiešo vadītāju, darbiniekiem ir tiesības risināt personīgus jautājumus (ārsta vizīte, ģimenes iemesli u.c.), kā arī atstrādāt prombūtnes laiku sev ērtā laikā. Darbiniekiem tiek piešķirta veselības apdrošināšana, tās programmā pēc iespējas iekļaujot arī veselības uzlabošanas pasākumus. Tai skaitā, ja darbinieks piedalās sporta spēlēs, maratonos vai citos sporta sacensībās, VAS ES sedz savu darbinieku dalības izmaksas. VAS ES darbinieku pienākums ir strādāt saskaņā ar Ētikas kodeksu, kurā, cita starpā, noteikts izpildīt darba pienākumus un uzturēt savstarpējās attiecības “ievērojot personu vienlīdzību likuma priekšā” un “darbinieka pienākums ir izvairīties no citu darbinieku goda vai cieņas aizskaršanas, neatkarīgi no ieņemamā amata, izcelsmes, sociālā vai mantiskā stāvokļa, rases, nacionālās piederības, vecuma un dzimuma”. VAS ES, lai uzturētu darbinieku motivāciju, saliedētību un labsajūtu, organizē ikgadējus darbinieku saliedēšanās, godināšanas un mācību pasākumus. VAS ES biroja telpās ir izveidota bērnistaba, kas darbiniekiem, kuriem ir bērni vecumā līdz 18 gadu vecumam, nodrošina iespēju sabalansēt darba un privāto dzīvi, uzlabo emocionālo labsajūtu un nodrošina iekļaujošu darba vidi. Lai saņemtu darbinieku atgriezenisko saiti, tiek organizēta ikgadēja darbinieku apmierinātības aptauja. VAS ES ir nozīmīga darbinieku labsajūta, tādēļ tiek plānots turpināt veicināt darbinieka labbūtnību, darba un privātās dzīves līdzsvaru un ieviest darba vidi uzlabojošus elementus, izvērtējot un iespēju robežās ieviešot labās prakses piemērus VAS ES darba vides veidošanā.

## **3. DZIMUMU LĪDZTIESĪBA DARBĀ PIENĒMŠANAS UN KARJERAS ATTĪSTĪBAS JOMĀ, TAI SKAITĀ ATALGOJUMA POLITIKĀ**

VAS ES darbā pieņemšanas un karjeras attīstības jomā nodrošina, lai ikvienam būtu vienādas iespējas un nosacījumi nodarbinātībai un karjeras izaugsmei. VAS ES piesaista, nodarbina un sniedz karjeras attīstības iespējas darbiniekiem, pamatojoties uz to zināšanām, darba pienākumu veikšanai nepieciešamo izglītību un prasmēm, neatkarīgi no darbinieka dzimuma

<sup>4</sup> <https://www2.deloitte.com/lv/en/pages/about-deloitte/articles/Women-in-the-boardroom-7th-edition.html>

<sup>5</sup> <https://stat.gov.lv/en/statistics-themes/population/gender-equality/6301-gender-equality-education-and-science>

vai citiem potenciāli diskriminējošiem faktoriem. Darba samaksas politika paredz noteikt darbiniekiem taisnīgai, profesionālajai kvalifikācijai un tirgus situācijai atbilstošu, konkurētspējīgu atalgojumu. VAS ES uzsākusi jaunu iniciatīvu “Talantu banka”, kas paredzēta darbinieku plašākai iesaistei VAS ES organizatoriskajos procesos un izaugsmes iespēju veicināšanai, balstoties tikai uz darbinieku stiprajām pusēm (zināšanām, profesionālajām iemaņām, talantiem – neatkarīgi no dzimuma, tautības, vecuma vai citiem potenciāliem diskriminējošiem faktoriem). VAS ES tiek organizētas dažādas darba grupas, kurās tiek iesaistīti darbinieki, balstoties uz viņu kompetencēm. VAS ES apņemas plašāk integrēt dzimumu līdztiesības aspektus savā darbībā, piemēram, organizējot darba grupas, ievērojot dzimumu līdzsvaru.

#### 4. DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS ZINĀŠANU PAPLAŠINĀŠANA

Lai sekmētu VAS ES darbinieku izpratni par dzimumu līdztiesības jautājumiem, tai skaitā par tīšiem un netīšiem aizspriedumiem gan vīriešu, gan sieviešu vidū, kā arī veicinātu dzimumu līdztiesību ievērošanu, ir būtiski padziļināt darbinieku zināšanas par šo jautājumu ne tikai ar darba vietu saistītā, bet arī globālā kontekstā. VAS ES plāno vismaz reizi gadā organizēt apmācības darbiniekiem un vadībai, kā arī regulāri analizēt iekšējos datus, izdarīt secinājumus un izstrādāt rekomendācijas dzimumu līdztiesības veicināšanai VAS ES ietvaros.

#### 5. PASĀKUMI PRET VARDARBĪBU DZIMUMA DĒĻ, TOSTARP SEKSUĀLU UZMĀKŠANOS

Līdz šim VAS ES nav konstatēts neviens vardarbības dzimuma dēļ, tostarp seksuālas uzbrukšanās gadījumi. Darbinieku uzvedības normas noteiktas VAS ES Ētikas kodeksā, kas paredz rīcības plānu gadījumos, ja tiek pārkāpts Ētikas kodekss. Lai gan šādi gadījumi nav konstatēti, VAS ES paredz veikt pasākumus nulles tolerances veicināšanai iespējamās ar dzimumu saistītās vardarbības novēršanai, izglītojot darbiniekus.

**Lai veicinātu dzimumu līdztiesību VAS ES ietvaros, tabulā norādīti sasniedzamie mērķi, kas īstenojami laika posmā no 2022.-2025. gadam.**

Uzdevums	Uzdevuma apraksts	Mērījums	Izpildes termiņi
Darbinieku apmierinātības mērījumi	Veikt darbinieku aptaujas, tai skaitā iekļaujot jautājumus par dzimumu līdztiesībām	Veikta ikgadēja darbinieku aptauja (>90% darbinieku atgriezeniskā saite)	Ikgadēji
Veicināt sieviešu un vīriešu līdztiesību lēmumu pieņemšanā	Veikt ikgadēju dzimumu līdztiesību datu analīzi un apriti, lai veiktu datus balstītu secinājumu un ieteikumu izstrādi. Organizējot darba grupas, iespēju robežās nodrošināt līdzsvarotu dzimumu pārstāvniecību	Veikta ikgadēja dzimumu līdztiesību analīze, nodrošināta datu aprite darbinieku vidū.  Organizētas darba grupas, iespēju robežās, ievērojot līdzsvarotu dzimumu pārstāvniecību	Ikgadēji (aptaujas)  Pastāvīgi (darba grupu organizēšanas kultūra)
Izstrādāt un intranetā publicēt informatīvus materiālus par dzimumu līdztiesības tematiku	Informēt darbiniekus par VAS ES dzimumu līdztiesības plānu, sasniedzamajiem rezultātiem un kā katrs darbinieks var sekmēt to sasniegšanu. Intraneta mācību platformā ievietot informatīvus materiālus (gan iekšēji sagatavotus, gan ārējos	Informēti darbinieki par dzimumu līdztiesības plānu.  Intranetā ievietoti informatīvi materiāli par dzimumu līdztiesības tematiku	Pastāvīgi

	resursos gūtus) dzimumu līdztiesības jautājumos		
Nodrošināt dzimumu līdztiesību personāla karjeras attīstības procesā	Ņemot vērā darbinieka iniciatīvu, VAS ES saskaņā ar darbinieku kompetenču vērtējumu un individuālo attīstības plānu nodrošināt dzimumu līdztiesību ievērošanu	Tiek ievērots	Tiek ievērots
Organizēt dažādības vadības apmācības VAS ES darbiniekiem un vadītājiem	Noorganizēt dažādības vadības apmācības darbiniekiem un vadītājiem	Noorganizēts vismaz viens informatīvs pasākums VAS ES darbiniekiem un vadītājiem	2022. gads
Veicināt darbinieku izpratni un padziļināt zināšanas par dzimumu līdztiesību jautājumiem	Organizēt darbinieku un vadības apmācības par dzimumu līdztiesības jautājumiem (aizspriedumi, stereotipi, starpkultūru komunikācija un kulturālas atšķirības, kā atpazīt un kā rīkoties ar dzimumu saistītas vardarbības gadījumā, u.c. tematikai atbilstošas apmācības)	Noorganizēts vismaz viens ikgadējs informatīvs pasākums (apmācības, seminārs, vebinārs, instruktāža u.tml.) par dzimumu līdztiesības tematiku VAS ES darbiniekiem un vadītājiem	Ikgadēji
Veicināt nulles toleranci ar dzimumu saistītai vardarbībai un veicināt tās novēršanu	Veikt darbinieku par ar dzimumu saistītas vardarbības pazīmēm un veidiem izglītošanu. Vienlaikus izstrādāt informatīvu rīcības plānu darbiniekiem par to, kā rīkoties, saskaroties ar ar dzimumu saistītu vardarbību	Noorganizēts vismaz viens informatīvs pasākums darbiniekiem un vadītājiem	2023. gads