

## **Latvijas Investīciju un attīstības aģentūras dzimumu līdztiesības pamatprincipi un to īstenošanas plāns 2024.-2027.**

### **I. Ievads**

1. Latvijas Investīciju un attīstības aģentūra (turpmāk – LIAA) ir sabiedriski atpazīstama, moderna un efektīva valsts pārvaldes iestāde, kurā ir atbalstoša darba vide un kuras personāla politikas pamatā ir nodarbināto kompetence.

2. LIAA galvenā vērtība ir cilvēks – godprātīgs, profesionāls un uz rezultātu vērsts.

3. LIAA vērtības ir:

- darbs kā misija sabiedrības labā (orientācija uz sabiedrības vajadzībām un pozitīva ietekme uz citu dzīvēm);
- profesionalitāte (augsti profesionālie standarti, mācīšanās un mācīšana, labās prakses pārņemšana) un intelekts;
- kvalitāte (augstākā meistarība un pozitīvs perfekcionisms);
- elastība (pielāgošanās un spēja domāt plašāk).

4. Pamatojoties uz to, ka dzimumu līdztiesība ir viena no Eiropas Savienības pamatvērtībām un pamattiesībām, LIAA izstrādājusi dzimumu līdztiesības pamatprincipu un to īstenošanas plānu 2024.–2027. gadiem (turpmāk – Plāns), kura mērķis ir nodrošināt dzimumu līdztiesību un vienlīdzīgas iespējas starp nodarbinātajiem darba pienākumu izpildē un vakanta amata kandidātiem, nediskriminējot tos ne pēc kādiem principiem, tostarp dzimuma, kā arī organizācijas administratīvajā attīstībā veidot vispārīgu vienotu izpratni par šiem jautājumiem.

5. Plāna uzdevums ir atbalstīt LIAA pamatvērtības un nodrošināt labvēlīgu darba vidi, tostarp pozitīvu un veiksmīgu sadarbību starp nodarbinātajiem ar vienlīdzīgām iespējām. LIAA nodarbinātie, pildot savus darba pienākumus un ievērojot vienlīdzīgas attieksmes principus, sniedz ieguldījumu dzimumu līdztiesības un vienlīdzīgas attieksmes veicināšanā.

### **II. Plāna būtība un īstenotās darbības LIAA**

6. Dzimumu līdztiesība tiek veicināta visās struktūrvienībās, bet Plānā minētos pasākumus īsteno atbildīgās struktūrvienības (sk. 2. tabulu).

7. Plāna mērķis un pasākumi tiks īstenoti atbilstoši LIAA Darba kārtības noteikumiem un LIAA darbību regulējošiem normatīvajiem aktiem.

8. Pasākumi LIAA dzimumu līdztiesības nodrošināšanai un uzlabošanai tiks organizēti, lai sasniegtu šādus mērķus:

- veicināt izpratni par dzimumu līdztiesības nozīmi LIAA darbībā;
- nodrošināt vienlīdzīgu attieksmi ar visiem nodarbinātajiem un vakanta amata kandidātiem neatkarīgi no dzimuma, t.sk. vienlīdzīgas iespējas un atbilstošas darba vides nodrošināšanu;

- nodrošināt vienlīdzīgu attieksmi LIAA organizētajās darba grupās un padomēs, ekspertu komisijās, kā arī ekspertu atlasē un piesaistē.

9. Dzimumu līdztiesības principu ieviešanā, uzturēšanā un novērtēšanā piedalās visi LIAA nodarbinātie atbilstoši savai kompetencei. Plāna īstenošanu un nepieciešamību to grozīt uzrauga LIAA direktors sadarbībā ar Cilvēkresursu un vides departamentu.

10. LIAA nodrošina visiem vienādas tiesības un iespējas pieteikties uz izsludināto vakanto amata vietu. Personāla atlases procesā tiek piemērots vienlīdzības princips. Sludinājumos par vakanto amata vietu netiek norādīta neviena no diskriminējošām pazīmēm, bet tikai minētas katram amatam nepieciešamās profesionālās prasmes, izglītība un darba pieredze. Pieteikumi tiek izvērtēti atbilstoši publiskotajām prasībām.

11. LIAA nodarbinātajiem darba samaksa tiek noteikta saskaņā ar ārējiem normatīvajiem aktiem un LIAA iekšējiem normatīvajiem aktiem, ievērojot nodarbinātā profesionālo kvalifikāciju un kompetences, darba snieguma līmeni, kā arī regulāro darba apjomu. Vienlīdzīga darba samaksa tiek īstenota neatkarīgi no personas dzimuma, seksuālās identitātes un orientācijas, etniskās izcelsmes, dzimuma, vecuma, seksuālās identitātes un orientācijas, izglītības, reliģijas, rases, politiskās pārliecības, funkcionālajiem traucējumiem vai citiem aspektiem. LIAA nodrošina līdzvērtīgas un vienlīdzīgas iespējas gan vīriešiem, gan sievietēm ieņemt jebkuru amatu.

12. 2023.gada 31.decembrī LIAA nodarbināto (293 darbinieki) kopējais sadalījums pēc dzimuma bija 60 vīrieši un 233 sievietes. No LIAA desmit departamentu direktoriem 8 ir sievietes un no divdesmit deviņām nodaļām vadībā 24 ir sievietes.

13. Informācija par dzimumu līdztiesības pamatprincipu ievērošanu un īstenošanu LIAA tiks apkopota un sagatavota katru gadu, to atspoguļojot aģentūras publiskajā gada pārskatā.

1.tabula: Dati par personāla dzimuma sadalījumu no LIAA gada publiskajiem pārskatiem 2023.-2014.gads (\* – koriģēti dati).

<b>Gads</b>	<b>Personāls kopā</b>	<b>Vīrieši</b>	<b>Sievietes</b>	<b>Procenti</b>
2022.gads (beigās)	233	64	169	72,5%
2021.gads (beigās)*	297	70	227	76,4%
2020.gads (beigās)	273	68	205	75,1%
2019.gads (beigās)	269	63	206	76,6%
2018.gads (beigās)	274	75	199	72,6%
2017.gads (beigās)*	275	68	207	75,3%
2016.gads (beigās)	249	64	185	74,3%
2015.gads (vidēji)	227	61	166	73,1%
2014.gads (sākumā)*	230	62	168	73,0%
2013.gads (sākumā)	228	66	162	71,0%

### **III. Pasākumi Plāna ieviešanai**

14. Plāna pasākumi dzimumu līdztiesības nodrošināšanai un veicināšanai:

2.tabula. Pasākumi dzimumu līdztiesības nodrošināšanai un veicināšanai

<b>Nr.</b>	<b>Pasākums</b>	<b>Atbildīgā struktūrvienība</b>	<b>Termiņš</b>
1.	Nepieciešamības gadījumos, pilnveidot LIAA darbības attīstības plānošanas dokumentus un iekšējo	Visas struktūrvienības	Pastāvīgi

	normatīvo aktu dokumentus, ievērojot dzimumu līdztiesības principus.		
2.	Nodibinot darba/civildienesta tiesiskās attiecības, jaunus nodarbinātos pieņemt darbā neatkarīgi no to etniskās izcelsmes, dzimuma, vecuma, seksualitātes, izglītības, reliģijas, rases, politiskās pārliecības vai citiem aspektiem, ievērojot Latvijas Republikas normatīvo aktu prasības.	Cilvēkresursu un vides departaments	Pastāvīgi
3.	Organizēt nodarbināto izglītošanu <ul style="list-style-type: none"> <li>• par dzimumu līdztiesības jautājumiem ikdienas darbā, komunikācijā,</li> <li>• par diskriminācijas novēršanu, neapzinātiem dzimumu aizspriedumiem un ar dzimumu saistītas vardarbības novēršanu.</li> </ul>	Cilvēkresursu un vides departaments	Reizi 3 gados
4.	Veikt aptauju par dzimumu līdztiesības jautājumu ievērošanu un tā nozīmīgumu LIAA	Cilvēkresursu un vides departaments	Reizi gadā
5.	Veicināt drošu vidi LIAA, nepieļaujot seksuālu uzņēmīganos un vardarbību dzimuma dēļ un attiecīgās situācijās neizrādot iecietību.	LIAA direktors	Pastāvīgi
6.	Nodarbinātajiem, ņemot vērā amata pienākumu izpildes saturu un specifiku, iespēju robežās nodrošināt un pilnveidot līdzsvaru starp privāto un darba dzīvi, dodot attālinātā darba iespējas.	Struktūrvienību vadītāji, Cilvēkresursu un vides departaments	Pastāvīgi
7.	Nodrošināt vienlīdzīgu darba samaksu saskaņā ar nodarbinātā darba izpildes novērtējumu un amata klasifikāciju.	Tiešie vadītāji, Cilvēkresursu un vides departaments	Pastāvīgi
8.	Atbalstīt nodarbināto profesionālās attīstības un karjeras veicināšanu neatkarīgi no dzimuma un citām īpašībām, tostarp iespēju piedalīties mācībās, kā arī vienlīdzīgas karjeras attīstības iespējas.	Struktūrvienību vadītāji, Cilvēkresursu un vides departaments	Pastāvīgi
9.	Atbalstīt nodarbināto dalību LIAA organizētajās darba grupās un padomēs, ekspertu komisijās, kā arī ekspertu atlasē un piesaistē u.c. nediskriminējot.	Visas struktūrvienības	Pastāvīgi
10.	Apkopot un izvērtēt datus par nodarbināto sadalījumu pēc dzimuma kopumā un amatu kategorijām (departamentu vadītāji, nodaļu vadītāji, nodarbinātie kopā), un tos iekļaut LIAA ikgadējā publiskajā pārskatā.	Cilvēkresursu un vides departaments, Korporatīvās vadības nodrošinājuma nodaļa	Pastāvīgi, t.i., atbilstoši publisko pārskatu sagatavošanas grafikam

11.	Publicēt šo plānu LIAA tīmekļvietnē	Komunikācijas un informācijas departaments	Pastāvīgi
-----	-------------------------------------	--	-----------

15. Pasākumi Plāna mērķu sasniegšanai tiek īstenoti, ievērojot LIAA esošos finanšu resursus.