

## Dažādības, vienlīdzības un iekļaušanas politika

### I. Vispārīgie jautājumi

1. VAS "Elektroniskie sakari" (turpmāk - VAS ES) Dažādības, vienlīdzības un iekļaušanas politika (turpmāk - politika) nosaka pamatprincipus VAS ES mērķus, pasākumus un to īstenošanas mērījumus, kā arī atbildības šādās jomās:
  - 1.1. diskriminācijas novēršana un diskriminācijas gadījumu izskatīšana;
  - 1.2. vienlīdzīgu iespēju nodrošināšana;
  - 1.3. dažādības un iekļaušanās veicināšana.
2. Politikā lietotie šādi termini:
  - 2.1. dažādība - individuālo atšķirību akceptēšana un veicināšana darba vidē, kā arī sadarbības projektos, iekļaujot vai iesaistot cilvēkus no dažādām sabiedrības grupām;
  - 2.2. sabiedrības grupas - cilvēku grupas, kuras atšķiras pēc ģimenes stāvokļa, vecuma vai paaudzes, dzimuma, veselības stāvokļa, t. sk. invaliditātes, valodas, etniskās piederības, ādas krāsas, izcelsmes vietas vai valsts piederības, seksuālās orientācijas, dzimuma identitātes, izglītības līmeņa, sociāli ekonomiskā statusa, darba pieredzes ilguma vai kvalifikācijas, kā arī reliģiskās un politiskās pārliecības;
  - 2.3. tieša diskriminācija - cilvēka vai noteiktas sabiedrības grupas tiesību ierobežošana, liegšana un/vai atšķirīga, t. sk. mazāk labvēlīga, attieksme salīdzināmā situācijā saistībā ar to, ka cilvēkam, vai sabiedrības grupai piemīt kāda no vispāratzītām diskriminācijas aizlieguma pazīmēm jeb pazīmēm, kuras raksturo konkrēto grupu un kuru tā nevar mainīt;
  - 2.4. netieša diskriminācija - cilvēka vai noteiktas sabiedrības grupas nostādīšana īpaši nelabvēlīgā situācijā, salīdzinot ar citu grupu šķietami neitrālā gadījumā. Izpaužas situācijās, kur cilvēkam nav liegtas tiesības īstenot savas tiesības tieši dēļ piederības pie noteiktas sabiedrības grupas, bet tomēr konkrētās grupas iespējas vai ieguvumi nav līdzvērtīgi;
  - 2.5. vienlīdzība - vienlīdzīgu iespēju, tiesību, pieeju resursiem un/vai statusa nodrošināšana;
  - 2.6. dažādības vadība - apzinātu darbību kopums, kuru mērķis ir atzīt, atbalstīt un pozitīvi novērtēt cilvēku vai sabiedrību grupu atšķirības, tās izmantojot kā organizācijas attīstības iespējas;
  - 2.7. iekļaušana - apzinātu darbību kopums dažādības veicināšanai, kuru mērķis ir nodrošināt vienlīdzīgas iespējas vai resursu pieejamību dažādām sabiedrības grupām un/vai jo īpaši tām grupām, kurām nepieciešamas papildu pūles un/vai resursi, lai piedāvātās iespējas izmantotu, jeb augstākiem sociālās atstumtības un diskriminācijas riskiem pakļautās sabiedrības grupas.
3. Politikas mērķis ir nodrošināt vienlīdzīgu, tolerantu un iekļaujošu darba un sadarbības vidi, kur ikviens jūtas pieņemts un var pilnībā īstenot savus profesionālos un sociālos mērķus. VAS ES novērtē katra talantu, profesionālās spējas, prasmes un potenciālu, nodrošinot iespējas sevi pierādīt darba grupās, projektos, inovācijās un citās darbības jomās.

4. Lēmumu pieņemšanas procesos un ikdienas darbā VAS ES nepieļauj un iestājas pret jebkāda veida diskriminēšanu, apņēmoties pastiprinātu uzmanību vērst uz vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanu un dažādu sabiedrības grupu iedrošināšanu izmantot VAS ES piedāvātās iespējas.

5. VAS ES politikas ietvaros rosina darbiniekus apzināties un izmantot dažādu sabiedrības grupu iekļaušanās sniegtās priekšrocības un ieguvumus, kā arī vērsties pret jebkāda veida diskrimināciju.

6. VAS ES velta resursus un pūles, lai pilnībā iedzīvinātu un īstenotu politikā aprakstītos principus VAS ES ikdienas darbā. Tas tiek nodrošināts divos veidos:

6.1. principu un atbilstošu procedūru ieviešana, uzturēšana un izpildes pārraudzība VAS ES darbības un personāla vadības procesos;

6.2. izpratnes, dažādības pratības veidošana un iekļaujošas kultūras veidošana, veicot dažādas izglītojošas kampaņas, apmācības un aktivitātes politikā iekļauto principu pilnīgākai iedzīvināšanai.

7. Valde ir atbildīga par politikas atbilstību ārējo normatīvo aktu prasībām, īstenošanu un izpildes pārraudzību, kā arī par ikgadējo dažādības, vienlīdzības un iekļaušanas mērķu noteikšanu.

8. Administratīvā nodaļa ir atbildīga par politikas īstenošanu un administrēšanu, ietverot ikgadējo dažādības, vienlīdzības un iekļaušanas mērķu sasniegšanas aktivitāšu plānošanu, kā arī rezultātu un datu apkopošanu.

9. Ētikas komisija ir atbildīga par ziņojumu un sūdzību izskatīšanu. Ētikas komisija darbojas atbilstoši Ētikas kodeksam.

10. VAS ES darbinieki ir atbildīgi par politikā ietverto principu ievērošanu, kā arī aizrādīšanu un ziņošanu neatbilstošas rīcības gadījumos, kas ir pretrunā ar politikā iekļautajiem principiem, kā arī aizdomu par neatbilstošu rīcību gadījumos.

11. Struktūrvienību vadītāji ir atbildīgi par politikas principu piemērošanā ikdienas darba procesos, struktūrvienības iekšējo sūdzību taisnīgu izskatīšanu, neatbilstošas rīcības novēršanu, darbinieku informēšanu par politikā iekļautajiem jautājumiem un tiesībām.

12. Politika var tikt pārskatīta pēc jebkura darbinieka pamatota priekšlikuma iesniegšanas valdei.

13. Politiku, kā arī visu ar to saistīto iekšējo normatīvu un procedūru kopumu publicē VAS ES intranetā un VAS ES tīmekļa vietnē.

### *III. Diskriminācijas novēršana un diskriminācijas gadījumu izskatīšana*

14. VAS ES stingri iestājas pret diskrimināciju, atšķirīgu attieksmi, vienlīdzīgu iespēju liegšanu un/vai jebkāda veida neiecietību pret cilvēku vai sabiedrības grupu, atbilstoši politikā norādītajām diskriminējošajām atšķirībām/pazīmēm. Ar atšķirīgu attieksmi un neiecietību politikas izpratnē tiek saprasta arī verbāla, rakstiska pazemošana vai seksuāla aizskaršana.

15. VAS ES rada visus iespējamus apstākļus, kuros diskriminācija un atšķirīga attieksme nav iespējama, kā arī nodrošina iespējas un platformas ziņošanai, saskaroties ar šādiem gadījumiem.

16. VAS ES nodrošina taisnīgumu diskriminācijas gadījumu izskatīšanā.
17. VAS ES mērķis ir veidot iekļaujošu vidi, kurā strādā un sadarbojas cilvēki, kuri prot atpazīt diskrimināciju, novērš tās iespējamību un atšķirīgas attieksmes vai aizskāruma gadījumā zina, kā rīkoties, izmantojot VAS ES ziņošanas platformu, skaidras procedūras un atbalstu.
18. Lai novērstu diskriminācijas un atšķirīgas attieksmes iespējamību, VAS ES veic šādus pasākumus:
- 18.1. iekļauj diskriminācijas un atšķirīgas attieksmes novēršanas jautājumu un personāla tiesību apskatu jauno darbinieku apmācībās ievadapmācībā;
  - 18.2. uztur un regulāri pilnveido diskriminācijas un atšķirīgas attieksmes novēršanas mehānismus VAS ES darbības un personāla vadības procesos un klientu apkalpošanā, īpašu uzmanību pievēršot darbinieku atlases, darbinieku paaugstināšanas amatā, darba snieguma vērtēšanas un atalgojuma noteikšanas procesiem;
  - 18.3. iesaista darbiniekus diskriminācijas un atšķirīgas attieksmes novēršanas diskusijās un aktivitāšu nodrošināšanā, saistīto procesu un procedūru tālākā uzlabošanā.
19. Katram, kurš VAS ES ir saskāries ar diskrimināciju, atšķirīgu attieksmi, vienlīdzīgu iespēju liegšanu vai jebkāda veida neiecietību vai bijis tās liecinieks, ir tiesības iesniegt ziņojumu vai sūdzību atbilstoši iekšējiem noteikumiem ētikas komisijai.

#### IV. *Vienlīdzīgu iespēju nodrošināšana*

20. Vienlīdzīgu iespēju nodrošināšana ir veids atšķirīgas attieksmes novēršanai un priekšnosacījums dažādības principu īstenošanai.
21. VAS ES iestājas par un nodrošina vienlīdzīgas iespējas izmantot uzņēmuma piedāvātās iespējas, kā vienīgo vērtēšanas kritēriju nosakot cilvēka profesionālo kompetenci, kvalifikāciju un sniegumu.
22. VAS ES demonstrē vienlīdzīgu attieksmi, gan informējot par darba vietā piedāvātajām iespējām strādāt un sadarboties, gan vērtējot atbilstību saskaņā ar vienādiem kritērijiem, kas ir balstīti sniegumā, prasmēs un zināšanās.
23. VAS ES nodrošina:
- 21.2. vienlīdzīgas tiesības un iespējas personīgajai un karjeras izaugsmei darbiniekiem atbilstoši to profesionālajai kvalifikācijai;
  - 21.2.1. vienlīdzīgas iespējas katram iesaistīties un ar savu darbu dot ieguldījumu pētniecības un citu VAS ES darbības jomu attīstībā;
  - 21.2.2. vienlīdzīgu attieksmi pret katru pretendentu, kas kandidē uz amatu VAS ES;
  - 21.2.3. taisnīgu darbinieka snieguma novērtējumu, pamatojoties uz skaidri un atklāti definētiem sasniedzamajiem darba snieguma rezultātiem un vērtēšanas metodēm.
24. VAS ES mērķis ir ar vienlīdzīgām iespējām un taisnīgu attieksmi radīt platformu dažādības veicināšanai.

25. VAS ES nodrošina karjeras iespējas un līdzvērtīgu atalgojumu sievietēm un vīriešiem visās vecuma un sabiedrības grupās, sekmējot dzimumu līdztiesību un novēršot vecuma diskrimināciju.

26. Lai nodrošinātu vienlīdzīgas iespējas un attieksmi, VAS ES veic šādus pasākumus:

26.1. nosaka, uztur un īsteno vienlīdzīgu iespēju principus VAS ES personāla politikā, visos personāla vadības personāla atlases procesos, kā norādīts zemāk, bet ne tikai:

26.1.1. vienotas atalgojuma sistēmas principu piemērošana un kontrole;

26.1.2. publiskas informācijas par apmācību, mācību programmu un citu personīgās un profesionālās izaugsmes aktivitāšu pieejamību nodrošināšana;

26.1.3. vienotu darba snieguma vērtēšanas kritēriju noteikšana un piemērošana līdzīgu amatu grupās;

26.1.4. informācijas pieejamības par karjeras izaugsmes iespējām nodrošināšana;

26.1.5. vienlīdzīgas pieejas nodrošināšana VAS ES materiālajiem un nemateriālajiem labumiem un atvieglojumiem;

26.2. nosaka, uztur un īsteno vienlīdzīgu iespēju principus citos VAS ES darbības procesos un klientu apkalpošanā;

26.3. nodrošina vides un pakalpojumu pieejamību cilvēkiem ar kustību un citiem veselības traucējumiem.

#### V. *Dažādības un iekļaušanās veicināšana*

27. VAS ES apzinās, ka ikviens darbinieks savu spēju, kvalifikācijas un dzīves pieredzes ietvaros veido daļu no kopīgās dažādības. Visiem VAS ES darbiniekiem neatkarīgi no dzimuma, etniskās izcelsmes, reliģijas vai ticības, vecuma, seksuālās orientācijas, dzimuma identitātes un dzimuma izpausmes vai fiziskas invaliditātes jābūt līdzīgām iespējām uzņējumā un karjeras izaugsmē. VAS ES apzinās dažādības priekšrocības un pozitīvo ietekmi uz darba vidi, kā arī rezultātiem un attīstību, piemēram, darbinieki un sadarbības partneri ar atšķirīgu pieredzi, zināšanām, pieejām un redzējumu var radīt augstvērtīgu rezultātu un iespēju aplūkot risināmos jautājumus no citas perspektīvas.

28. VAS ES dažādības veicināšana balstās vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanā un dažādu sabiedrības grupu iekļaušanā, kā arī mazāk pārstāvēto sabiedrības grupu iesaistīšanā un iedrošināšanā pievienoties VAS ES saimei.

29. VAS ES apzinās, ka noteiktu sabiedrības grupu pārstāvjiem ir sarežģītāk iekļauties darba tirgū un tās ir pakļautas augstākiem sociālās atstumtības riskiem. Tāpēc VAS ES apņemas veltīt resursus un pūles, lai rastu risinājumus šo grupu pārstāvju iekļaušanai un iespēju radīšanai.

30. VAS ES mērķis ir veikt mērķtiecīgas dažādības vadības aktivitātes, lai veidotu iekļaujošu, iedrošinošu, bagātinošu iekšējo kultūru un vietu attīstībai jebkuram, kas vēlas izmantot VAS ES sniegtās iespējas un piedalīties tās mērķu sasniegšanā, kā arī veicināt mazāk pārstāvēto sabiedrības grupu pievienošanos.

31. Lai veicinātu dažādību, iekļaušanu un iedrošināšanu, VAS ES veic šādus pasākumus:

31.1. organizē kampaņas, mācības, diskusijas u.c. aktivitātes par dažādības un iekļaušanas jautājumiem, lai veicinātu izpratni un popularizētu ieguvumus;

31.2. popularizē politikā iekļautos principus un veicina to īstenošanu ikdienas darbībā un procesos struktūrvienībās;

- 31.3. nodrošina iespējas un platformas dažādu sabiedrības grupas pārstāvju vai personu ar kopējām interesēm savstarpējai komunikācijai, tīklošanai, atbalstam uzņēmuma ietvaros un kopēju pasākumu rīkošanai;
- 31.4. nodrošina atbalstošu darba vidi un nosacījumus (piemēram, elastīgs darba laiks), veic uzlabojumus (piemēram, pieejamība), pielāgo labumu paketi darba un privātās dzīves sabalansēšanai (piemēram, papildu brīvdienas, papildu pabalsti), lai piesaistītu noteiktas sabiedrības grupas pārstāvošus cilvēkus;
- 31.5. veicina personu ar invaliditāti un speciālām vajadzībām iekļaušanu VAS ES saimē.

## *VI. Mērījumi*

- 32. Lai novērtētu diskriminācijas novēršanas pasākumu efektivitāti, tiek mērīts:
  - 32.1. iesniegto ziņojumu un sūdzību skaits (par diskrimināciju vai diskriminējošu attieksmi), t. sk. informatīvajā telpā izskanējušo, izskatīto ziņojumu un sūdzību skaits, izskatīšanas ātrums un risinājumi, t. sk. veiktie uzlabojumi VAS ES procesos un procedūrās;
  - 32.2. veikto pasākumu skaits, darbinieku aptauju rezultāti par izpratni attiecībā uz diskrimināciju un saskari ar diskriminējošām situācijām.
  
- 33. Lai novērtētu vienlīdzīgu iespēju un attieksmes nodrošināšanas efektivitāti, regulāri tiek mērīts:
  - 33.1. vīriešu un sieviešu īpatsvars un vecuma struktūra dažādās darbinieku grupās, līmeņos un struktūrvienībās;
  - 33.2. vīriešu un sieviešu īpatsvars, kas VAS ES ir nodarbināti pilna laika nepilna laika slodzēs;
  - 33.3. vīriešu un sieviešu īpatsvars amata paaugstinājumu saņēmušo darbinieku vidū dažādos amatu līmeņos un struktūrvienībās;
  - 33.4. atalgojuma atšķirības starp dzimumiem un dažādās vecuma grupās.
  
- 34. Lai novērtētu dažādības vadības pasākumu efektivitāti, regulāri tiek mērīts:
  - 34.1. vīriešu un sieviešu īpatsvars un vecuma struktūra dažādās darbinieku grupās, līmeņos un struktūrvienībās;
  - 34.2. dažādu sabiedrības grupu pārstāvju klātesamība un skaits VAS ES;
  - 34.3. īstenoto dažādību veicinošu, iekļaušanas un iedrošināšanas projektu, kampaņu un aktivitāšu skaits un rezultāti uzņēmumā kopumā un struktūrvienībās, veikto darba vides pielāgojumu apjoms;
  - 34.4. izmantoto labumu apjoms.