



Valsts zemes
dienests

Valsts zemes dienests

Cilvēktiesību politika

2025. gada 20.augusts

Valsts zemes dienesta (VZD) cilvēktiesību politikas izstrāde un īstenošana balstās uz starptautiskajiem un nacionālajiem tiesību aktiem, kas nodrošina cilvēktiesību ievērošanu un aizsardzību, taisnīgumu un iekļaujošu, drošu darba vidi. Starp būtiskākajiem dokumentiem ir ANO Vispārējā cilvēktiesību deklarācija, Eiropas Cilvēktiesību konvencija, Latvijas Republikas Satversme un tiesību akti darba tiesību, diskriminācijas novēršanas un labas pārvaldības jomā.

Šī politika papildus atspoguļo VZD ilgtspējas stratēģijas galvenos virzienus, īpašu uzmanību pievēršot cilvēktiesību principiem nodarbināto tiesībās un atbildīgā pārvaldībā.

1. Terminoloģija

Bērnu darbs – darbs, kuru veic bērni, un kas var kaitēt viņu fiziskajai un garīgajai attīstībai, kā arī traucēt izglītībai, pārkāpjot nacionālos vai starptautiskos tiesību aktus.

Cilvēktiesības – pamattiesības un brīvības, kas pienākas ikvienam indivīdam neatkarīgi no dzimuma, tautības, reliģijas, vecuma vai citiem faktoriem.

Cilvēku tirdzniecība – personas vervēšana, pārvietošana, slēpšana vai pieņemšana ekspluatācijas nolūkā, izmantojot spēku, draudus vai maldināšanu.

Dažādība (daudzveidība) – cilvēku atšķirību kopums, kas var ietvert, bet neaprobežojas ar dzimumu, vecumu, rasi, etnisko izcelsmi, reliģisko pārliecību, seksuālo orientāciju, invaliditāti, valodu, izglītību, sociālekonomisko stāvokli, domāšanas veidu, pieredzi un citām iezīmēm. Dažādības atzīšana un novērtēšana veicina taisnīgumu, iekļaušanu un vienlīdzīgas iespējas visiem.

Diskriminācija – jebkāda atšķirīga attieksme pret indivīdu vai grupu, kas var novest pie nevienlīdzības un tiesību ierobežošanas.

Iekļaujoša vide – darba un sadarbības vide, kurā tiek cienītas ikviena indivīda tiesības un kurā tiek veicināta vienlīdzība.

Iekļaušana – politika un prakse, kas nodrošina aktīvu līdzdalību un vienlīdzīgas iespējas visiem sabiedrības locekļiem, īpaši tiem, kuriem ir bijis vēsturiski grūtāk piekļūt resursiem vai iespējām.

Labvēlīga darba vide – darba vide, kurā tiek ievērotas nodarbināto tiesības uz drošiem, veselībai nekaitīgiem un taisnīgiem darba apstākļiem.

Piespiedu darbs – jebkurš darbs vai pakalpojums, ko persona tiek spiesta veikt pret savu gribu, piemēram, draudu, sodu vai cita spiediena ietekmē.

Politika – VZD cilvēktiesību politika.

Vienlīdzība – princips, ka visiem cilvēkiem ir vienādas tiesības un iespējas, un netiek pieļauta diskriminācija.

2. Politikas mērķis

Šīs politikas mērķis ir veicināt iekļaujošu, daudzveidīgu un cieņpilnu darba vidi, kas balstīta uz vienlīdzības, nediskriminācijas, cilvēktiesību ievērošanas un savstarpējās cieņas principiem. Politika apliecina VZD apņemšanos ne tikai ievērot normatīvo aktu prasības, bet arī aktīvi veidot taisnīgu, drošu un ētisku darba un sadarbības kultūru. Mēs atbalstām katra nodarbinātā potenciāla īstenošanu, aizsargājam privātumu un personas datus, nodrošinām sociāli atbildīgu pārvaldību un veicinām līdzdalību un uzticēšanos, tādējādi stiprinot VZD ilgtspēju un sabiedrības uzticību.

3. Politikas darbības mērogs

Šī politika ir saistoša visiem VZD nodarbinātajiem, kā arī mūsu klientiem, sadarbības partneriem un piegādātājiem. Mēs uzskatām, ka ikvienam VZD nodarbinātajam ir tiesības strādāt vidē, kas nodrošina viņa cieņu, drošību un cilvēktiesību ievērošanu. To pašu mēs sagaidām un veicinām arī mūsu sadarbības partneru un piegādātāju vidū.

4. Mūsu apņemšanās

Veselība un drošība

Mēs apņemamies nodrošināt drošu, veselībai nekaitīgu un psihosociāli atbalstošu darba vidi, kas aizsargā ikviena nodarbinātā un sadarbības partnera tiesības uz veselību un labklājību. Šīs apņemšanās īstenošanai mēs:

- A. Regulāri identificējam, novērtējam un mazinām darba vides riskus, pastāvīgi pilnveidojot darba aizsardzības un veselības aizsardzības sistēmas.
- B. Aktīvi samazinām nelaimes gadījumu un arodslimību riskus, nodrošinot atbilstošus individuālos darba aizsardzības līdzekļus un organizējot obligātās veselības pārbaudes.
- C. Veicinām nodarbināto fizisko un mentālo veselību, nodrošinot nepieciešamos resursus, apmācības un atbalsta pasākumus psihosociālās labklājības stiprināšanai, tostarp piedāvājot seminārus un informatīvos materiālus par labbūtību un stresa vadību.
- D. Veidojam darba vidi, kas prioritizē emocionālo labsajūtu, psiholoģisko stabilitāti un savstarpēju cieņu, tā radot drošu un atbalstošu ikdienas darba vidi – ieviešam nodarbināto iesaistes iniciatīvas, veicam regulāras kolektīva aptaujas un attīstām iekšējās komunikācijas kultūru.

Iekļaušana un dažādība/ daudzveidība

Mūsu mērķis ir veidot iekļaujošu un daudzveidīgu darba vidi, kurā ikvienam ir vienlīdzīgas iespējas attīstīties, izteikt savu viedokli un sasniegt profesionālos mērķus neatkarīgi no identitātes, pieredzes vai pārliecības. Šo pieeju īstenojam, veicot šādas darbības:

- A. Nodrošinām taisnīgu un caurspīdīgu pieeju darbā pieņemšanai, profesionālajai attīstībai, mācībām un atlīdzībai, balstoties uz objektīviem un vienotiem kritērijiem.
- B. Atbalstām daudzveidību un iekļaušanu, veidojot vidi, kurā netiek pieļauta diskriminācija vai uzmākšanās – to panākam ar iekšējās kārtības noteikumiem, apmācībām un pārkāpumu ziņošanas mehānismiem.
- C. Veicinām atklātu, cieņpilnu un uzticēšanās pilnu komunikāciju, kurā katram nodarbinātajam ir iespēja izteikties un tikt sadzirdētam bez bailēm no negatīvām sekām – piemēram, regulāras komandas sarunas, anonīmas aptaujas un vadītāju pieejamība viedokļu uzklaušanās.
- D. Attīstām iekļaujošu vadību un veidojam organizācijas kultūru, kas balstīta uz vienlīdzības un savstarpējas cieņas principiem, piemēram, īstenojot vadītāju apmācības.

Nav uzmākšanās, nežēlīgas vai pazemojošas izturēšanās

Mēs iestājamies par darba vidi, kurā nav vietas uzmākšanās, vardarbībai vai jebkāda veida pazemojošai izturēšanai. Mēs uzskatām, ka cieņpilna un droša vide ir priekšnoteikums uzticībai, sadarbībai un profesionālai attīstībai. Šo pārliecību īstenojam, veicot šādas darbības:

- A. Veidojam darba vidi, kurā tiek nodrošināta katra nodarbinātā un sadarbības partnera drošība, nepieļaujot draudus, iebiedēšanu vai citus kaitējošas uzvedības veidus.
- B. Stingri iestājamies pret jebkāda veida diskrimināciju, atbaidīšanu vai necienīgu izturēšanos, veidojot organizācijas kultūru, kurā šāda rīcība tiek gan noraidīta, gan nekavējoties izvērtēta.
- C. Nodrošinām, ka visās ar darbu saistītajās situācijās — gan darba vietā, gan ārpus tās (tostarp attālinātajā darbā, komandējumos, mācībās vai pasākumos) — tiek ievēroti vienoti uzvedības standarti – to atbalstām ar ētikas noteikumiem un iekšējām komunikācijām par atbildīgu rīcību.
- D. Veicinām savstarpēju cieņu un profesionālu attiecību kultūru, kurā sadarbība notiek ētiski, atbildīgi un uz vienlīdzības principiem – piemēram, organizējot regulāras vērtību stiprināšanas aktivitātes.

Cilvēku tirdzniecība, mūsdienu verdzība un piespiedu darbs

Mēs konsekventi iestājamies pret jebkādu cilvēku ekspluatāciju un veidojam vidi, kurā cilvēku tirdzniecība, mūsdienu verdzība un piespiedu darbs nav pieļaujami. Mēs aizsargājam cilvēka cieņu un brīvību, nodrošinot, ka neviena darbība netiek veikta, balstoties uz piespiešanu, šantāžu, vardarbību vai iebiedēšanu. Šie principi attiecas ne tikai uz mūsu organizācijas iekšējo vidi, bet arī uz mūsu sadarbības partneriem. To īstenošanai mēs:

- A. Nodrošinām darba vidi, kas ir brīva no jebkādas ekspluatācijas, kurā dalība ir brīvprātīga, savstarpēji cieņpilna un balstīta uz taisnīgu attieksmi – to panākam ar skaidriem darba līgumiem, izsekojamu darba laiku un vienlīdzīgiem noteikumiem visiem nodarbinātajiem.

- B. Nepieļaujam bērnu darbu un rūpējamies, lai ne mēs, ne mūsu sadarbības partneri nenodarbinātu personas, kas nav sasniegušas normatīvajos aktos noteikto minimālo vecumu – to nodrošinām ar vecuma pārbaudes procedūrām un sadarbības līgumu izvērtējumiem.
- C. Veidojam darba attiecības, kurās tiek respektēta nodarbinātā cieņa un veicināts darba un privātās dzīves līdzsvars – piemēram, ar elastīga darba laika iespēju.
- D. Īstenojam atbildīgu piegādes ķēdes uzraudzību, sagaidot, ka mūsu sadarbības partneri ievēro tos pašus cilvēktiesību un darba aizsardzības principus – to nodrošinām ar sadarbības līgumu nosacījumiem, atbildīgu iepirkumu praksi un risku izvērtējumu.
- E. Atbalstām iniciatīvas, kas veicina informētību par cilvēku tirdzniecības un piespiedu darba riskiem.

Biedrošanās brīvība

Mēs atzīstam biedrošanās un miermīlīgas pulcēšanās brīvību kā būtisku cilvēktiesību aspektu un nozīmīgu faktoru uzticēšanās veidošanā starp darba devēju un nodarbinātajiem. Mēs veidojam vidi, kurā tiek atbalstīta līdzdalība, savstarpēja cieņa un jēgpilns dialogs. Šī apņemšanās tiek īstenota, veicot šādas darbības:

- A. Atbalstām nodarbināto iespējas brīvi pievienoties vai dibināt profesionālās apvienības un darba ņēmēju pārstāvniecības pēc savas izvēles – piemēram, nenosakot ierobežojumus iekšējā kārtībā un sadarbojoties ar nodarbināto pārstāvjiem.
- B. Cienām biedrošanās tiesību īstenošanu, nodrošinot, ka tā netiek ierobežota, kavēta vai sodīta.
- C. Veicinām godīgu, cieņpilnu un regulāru dialogu starp vadību un nodarbinātajiem, lai veidotu savstarpēju uzticēšanos un līdzdalību lēmumu pieņemšanā – piemēram, caur nodarbināto aptaujām un sarunām.
- D. Nepieļaut nekādas represijas vai negatīvas sekas attiecībā uz nodarbinātajiem, kas īsteno savas tiesības uz biedrošanos.
- E. Nepieļaujam nekādas negatīvas sekas vai netiešas represijas pret nodarbinātajiem, kuri izmanto savas tiesības uz biedrošanos.

Atlīdzība un darba laiks

Mēs nodrošinām un attīstām taisnīgus un caurspīdīgus atlīdzības, darba laika un sociālo garantiju principus, kas veicina ilgtspējīgu nodarbinātību un nodarbināto labklājību. Mūsu pieeja balstīta vienlīdzībā, tiesiskumā un cieņā pret katru nodarbināto. Lai to īstenotu, mēs:

- A. Nodrošinām darba samaksas, piemaksu, prēmiju un citu atlīdzības elementu caurspīdīgu un pamatotu piemērošanu.
- B. Ievērojam normatīvajos aktos noteiktās prasības par darba laiku un atpūtu, vienlaikus respektējot nodarbināto individuālās vajadzības – to īstenojam, uzskaitot darba laiku un izvērtējot virsstundu pamatotību.
- C. Atbalstām darba un privātās dzīves līdzsvaru, ciktāl tas ir iespējams, piedāvājot elastīgus darba nosacījumus atbilstoši amata funkcijām un iestādes vajadzībām – piemēram, attālinātais darbs vai elastīgs darba laiks, vai noteiktos gadījumos nepilna slodze.

- D. Sociālo garantiju jomā, ciktāl tas ir iespējams, piemērojam visas normatīvajos aktos paredzētās iespējas, lai sniegtu nodarbinātajiem pieejamo atbalstu – tostarp papildu atvaļinājumus, veselības apdrošināšanu un citus atbalsta mehānismus.
- E. Regulāri izvērtējam darba slodzes, atalgojuma un labklājības aspektus, lai uzlabotu darba apstākļus – šo izvērtējumu pamatā ir dati no nodarbināto aptaujām, personāla analīzes un attīstības plānošanas.

Personas datu un konfidenciālas informācijas aizsardzība

Mēs aizsargājam privātumu un konfidencialitāti kā neatņemamu cilvēktiesību un profesionālās ētikas sastāvdaļu. Mūsu pienākums ir nodrošināt, ka klientu, nodarbināto un sadarbības partneru personas dati un sensitīva informācija tiek apstrādāta droši, likumīgi un ar visaugstāko atbildības pakāpi. Lai to nodrošinātu, mēs:

- A. Ievērojam caurspīdīgus, samērīgus un drošus personas datu apstrādes principus, tai skaitā informēšanu par datu izmantošanas mērķiem un pamatojumu.
- B. Aizsargājam personas datus un konfidenciālu informāciju no neatļautas piekļuves vai izpaušanas, ieviešot tehniskus un organizatoriskus drošības pasākumus –piekļuves tiesību ierobežošanu un regulāras drošības pārbaudes.
- C. Sadarbojoties ar ārējiem pakalpojumu sniedzējiem, nodrošinām, ka noslēgtie līgumi paredz skaidras datu aizsardzības prasības – piemēram, ietverot drošības un konfidencialitātes nosacījumus.
- D. Rūpējamies par nodarbināto izpratni datu aizsardzībā, nodrošinot regulāras mācības un aktuālu informāciju par privātuma principiem – tas ietver gan e-apmācību kursus, gan iekšējos informatīvos materiālus.

5. Pārvaldība

Par politikas ieviešanu, uzturēšanu un uzraudzību kopumā atbildīga ir VZD vadība, kas ne tikai nodrošina resursus un atbalstu, bet arī rāda piemēru politikas principu ievērošanā un stiprina cilvēktiesību kultūru VZD. Vienlaikus cilvēktiesību principu ievērošana un praktiskā īstenošana ir katra nodarbinātā pienākums un atbildība. Katra nodarbinātā rīcībai jāveicina godpilna, cieņpilna un vienlīdzīga attieksme pret ikvienu, kā arī jāatbalsta atklāts dialogs, savstarpēja uzticēšanās un iekļaujoša darba vide.

Mēs apņemamies veidot vidi, kurā cilvēktiesību ievērošana ir neatņemama ikdienas darba daļa, un pastāvīgi pilnveidot praksi, lai reaģētu uz jauniem izaicinājumiem un veicinātu iestādes ilgtspēju.

- A. VZD vadība – veido, ievieš un uzrauga cilvēktiesību politiku, nosakot stratēģiskos mērķus un prioritātes, integrējot to VZD stratēģijā un ikdienas darbībā. Nodrošina nepieciešamos resursus un lēmumu pieņemšanas atbalstu, lai politika būtu efektīvi īstenota.
- B. Personāla departaments – ievieš cilvēktiesību principus personāla jomā un ikdienas procesos, organizē nodarbināto mācības, veicina iekļaujošu darba vidi, nodrošina caurspīdīgu personāla atlasi un vienlīdzīgas attīstības iespējas.
- C. Izaugsmes un ilgtspējas departaments – sniedz atbalstu politikas pārvaldībā, nodrošinot nepieciešamo informācijas apmaiņu un sadarbību starp iesaistītajām pusēm.

- D. VZD nodarbinātie – ievēro cilvēktiesību principus savā darbībā, pievienojas šīm vērtībām un sadarbojas iespējamu pārkāpumu novēršanā. Piedalās apmācībās un veicina cienpilnu un iekļaujošu darba vidi.

6. Cilvēktiesību pārkāpumu novēršana un izvērtēšana

VZD apņemas nodrošināt efektīvus, uzticamus un visiem nodarbinātajiem pieejamus mehānismus cilvēktiesību pārkāpumu novēršanai, izvērtēšanai un seku mazināšanai.

Gadījumos, kad tiek saņemta informācija vai rodas pamatotas aizdomas par iespējamu cilvēktiesību pārkāpumu, VZD nekavējoties uzsāk neatkarīgu, objektīvu un konfidenciālu iespējamā pārkāpuma izskatīšanu, ievērojot Ētikas kodeksā noteikto procedūru.

7. Noslēguma jautājumi

VZD cilvēktiesību politika tiek pārskatīta vismaz reizi trijos gados vai biežāk, ja to prasa normatīvās prasības, iekšējie auditi, nodarbināto vai ieinteresēto pušu ieteikumi vai citi organizācijas darbības aspekti. Pārskatīšanas rezultātā tiks veiktas nepieciešamās izmaiņas, lai uzlabotu politikas efektivitāti un atbilstību ilgtspējas mērķiem.

Lai nodrošinātu VZD cilvēktiesību politikas sekmīgu ieviešanu, visi nodarbinātie tiek regulāri iepazīstināti ar politikas saturu. Politika ir publiski pieejams dokuments – katram VZD nodarbinātajam iekšējā koplietošanas informācijas sistēmā, kā arī tīmekļa vietnē – www.vzd.gov.lv.