



Valsts zemes
dienests

Valsts zemes dienests

Pretdiskriminācijas un iekļaušanas politika

2025.gada 11. decembris

Valsts zemes dienests (VZD) apņemas veidot iekļaujošu, drošu un vienlīdzīgu darba un sadarbības vidi, kurā netiek pieļauta diskriminācija. Šī politika papildina VZD Cilvēktiesību politiku, koncentrējoties uz diskriminācijas novēršanu un iekļaujošas darba vides attīstību VZD ikdienas darbībā. Politika ir izstrādāta, pamatojoties uz Latvijas Republikas tiesību aktiem un starptautiskajām cilvēktiesību normām, tostarp ANO Vispārējo cilvēktiesību deklarāciju, Eiropas Cilvēktiesību konvenciju un Eiropas Savienības normatīvajiem aktiem, kas nosaka vienlīdzības un nediskriminācijas principus.

1. Terminoloģija

Diskriminācija – jebkāda atšķirīga attieksme, kas ir nepamatota, netaisnīga vai kaitīga, pamatojoties uz personas īpašībām.

Iekļaušana – aktīva rīcība un pasākumi, lai veicinātu vienlīdzīgu līdzdalību un piederības sajūtu ikvienam.

Daudzveidība – atšķirību spektrs, ko veido cilvēku dzimums, vecums, invaliditāte, tautība, izcelsme, reliģija, dzimumorientācija u.c.

Vienlīdzīgas iespējas – nodrošināšana, ka ikvienam ir vienādas tiesības un pieeja iespējām neatkarīgi no viņa īpašībām vai identitātes.

Netiešā diskriminācija – šķietami neitrālu kritēriju, politiku vai prakses piemērošana, kas rezultējas nelabvēlīgā ietekmē uz noteiktām grupām.

Mobings – sistemātiska, atkārtota un ilgstoša psiholoģiska vajāšana darba vidē, kas tiek vērsta pret vienu nodarbināto (vai dažkārt – pret grupu), ar mērķi viņu pazemot, izolēt, noniecināt vai izstumt no kolektīva vai darba attiecībām.

Nulles tolerance – jeb nulles tolerances princips, kas nozīmē nepieļaut un nekādā gadījumā neatbalstīt nevienu rīcību vai uzvedību, kas ir pretrunā ar cilvēktiesību, vienlīdzības, ētikas vai darba drošības principiem – neatkarīgi no tās smaguma, konteksta vai personas amata statusa. Šis princips kalpo kā skaidrs un nepārprotams signāls, ka

noteikta rīcība ir pilnībā nepieņemama un tai vienmēr sekos konsekventa organizatoriska rīcība.

2. Politikas mērķis

Politikas mērķis ir novērst un nepieļaut jebkāda veida diskrimināciju un nodrošināt iekļaujošu, drošu un cieņpilnu vidi visās VZD darbības jomās. Tā stiprina VZD ilgtspēju, balstoties uz iekļaujošiem cilvēkresursu risinājumiem, taisnīgumu un līdzdalību.

Lai to sasniegtu, politika paredz:

- A. Radīt ilgtspējīgu un uz cilvēktiesībām balstītu sistēmu, kas novērš diskrimināciju un veicina vienlīdzīgas iespējas visiem iesaistītajiem – nodarbinātajiem, klientiem, sadarbības partneriem un piegādātājiem.
- B. Stiprināt VZD kultūru, kurā katrs indivīds ir cienīts, sadzirdēts un piederīgs.
- C. Nodrošināt taisnīgus, caurspīdīgus un nediskriminējošus procesus personāla atlasē, pieņemšanā darbā un profesionālajā attīstībā, kā arī vienlīdzīgu attieksmi klientu apkalpošanā un sadarbībā ar ārējiem partneriem.
- D. Veicināt izpratni, izglītošanu un atbildīgu rīcību ikdienas darbā, balstoties uz vienlīdzības un iekļaušanas principiem.

Mēs ticam, ka iekļaujoša vide ir būtisks priekšnosacījums VZD profesionālajai izaugsmei, sabiedrības uzticībai un augstas kvalitātes pakalpojumu sniegšanai.

3. Politikas mērogs

Šī politika ir VZD darbības kultūras sastāvdaļa, un tās principi attiecas uz VZD funkcijām, līmeņiem un procesiem. Tā veido pamatu taisnīgai, vienlīdzīgai un iekļaujošai videi gan darba kolektīvā, gan sadarbībā ar ārējām pusēm un pakalpojumu saņēmējiem.

4. Pretdiskriminācijas un iekļaušanas politikas pamatprincipi

Mēs apņemamies veidot vidi, kurā visiem cilvēkiem – neatkarīgi no viņu dzimuma, vecuma, rases, etniskās izcelsmes, reliģiskās pārliecības, invaliditātes, dzimumidentitātes, dzimumorientācijas, sociālā statusa vai citiem personiskiem apstākļiem – ir vienlīdzīgas iespējas piedalīties, attīstīties un saņemt atzinību par savu ieguldījumu.

Vienlīdzība

Mēs vērtējam ikvienu tikai pēc viņa profesionālajām kompetencēm, darba rezultātiem un ieguldījuma:

- A. Pieņemam lēmumus, balstoties uz objektīviem kritērijiem, nevis aizspriedumiem, stereotipiem vai diskrimināciju.
- B. Nodrošinām taisnīgus un objektīvus personāla atlases, attīstības un novērtēšanas procesus.

Iekļaušana

Mēs veidojam vidi, kurā visi nodarbinātie, sadarbības partneri un klienti jūtas pieņemti, cienīti un piederīgi:

- A. Nodrošinām informācijas un pakalpojumu pieejamību, pielāgojot vidi cilvēku daudzveidīgajām vajadzībām.
- B. Veicinām līdzdalību un viedokļu izteikšanu visos VZD līmeņos.

Cieņa un tolerance

Mēs ikdienā izrādām cieņu vienam pret otru un veicinām atklātu, iekļaujošu un sadarbības kultūru:

- A. Novērtējam un cienām cilvēku dažādību, tostarp uzskatu, pieredzes un izcelsmes ziņā.
- B. Veidojam vidi, kurā ikviens var droši un brīvi izteikt savu viedokli.

Nulle tolerance pret diskrimināciju, aizskaršanu, vardarbību un mobingu

Mēs neveicinām un nepieņemam jebkādu diskrimināciju, seksuālu vai cita veida aizskaršanu, psiholoģisku vai fizisku vardarbību, kā arī mobingu. Nodrošinām skaidrus ziņošanas mehānismus un tūlītēju rīcību gadījumos, kad tiek konstatēta neatbilstoša rīcība.

Vienlīdzīgu iespēju veicināšana visās VZD darbības jomās

Mēs sistemātiski izvērtējam un pilnveidojam savus iekšējos procesus, lai nodrošinātu vienlīdzīgu piekļuvi apmācībām, karjeras iespējām un atalgojumam. Strādājam pie tā, lai nevienam nodarbinātajam netiktu liegta iespēja attīstīties VZD tikai tādēļ, ka viņš atšķiras.

Atklātība un caurspīdīgums lēmumu pieņemšanā

Mēs veicinām caurskatāmu un objektīvu lēmumu pieņemšanu, nodrošinot, ka visi lēmumi par nodarbināto pieņemšanu darbā, novērtēšanu, attīstību un citām cilvēkresursu jomām tiek balstīti uz skaidriem, taisnīgiem un saprotamiem kritērijiem.

Ilgspējīga un uz cilvēktiesībām balstīta pieeja organizācijas attīstībai

Mēs veidojam savu attīstības stratēģiju, balstoties uz ilgtspējas un cilvēktiesību principiem:

- A. Atzīstam, ka taisnīga, iekļaujoša un vienlīdzīga vide ir būtisks priekšnosacījums mūsu darbības kvalitātei, efektivitātei un sabiedrības uzticībai.
- B. Integrējam cilvēktiesību principus savā ikdienas praksē un lēmumu pieņemšanā.

5. Pārvaldība

VZD nodrošina, ka pretdiskriminācijas un iekļaušanas politika ir ne tikai formalitāte, bet tiek praktiski īstenota un koordinēta visos VZD līmeņos. Tas nozīmē, ka politika ir integrēta ikdienas darbībā, lēmumu pieņemšanā un nodarbināto attīstības procesos, un ka visi nodarbinātie, sākot no vadības līdz speciālistiem, aktīvi veicina iekļaujošu, cieņpilnu un vienlīdzīgu darba vidi:

- A. VZD vadība: nodrošina politikas ieviešanu, nepieciešamos resursus, izvirza stratēģiskos mērķus un pieņem lēmumus Vadības komitejā, ja tiek konstatētas novirzes no politikas principiem vai mērķiem.
- B. Ilgtspējas un izaugsmes departaments: sniedz atbalstu politikas pārvaldībā, veicina vērtību iedzīvināšanu un izpratni par politiku, stiprina iekļaujošu kultūru un pretdiskriminācijas principu ievērošanu.

- C. Personāla departaments (PD): īsteno VZD stratēģiskos mērķus personāla vadības jomā, integrē pretdiskriminācijas un iekļaušanas politikas principus visos personāla procesos, veicina iekļaujošu un atbalstošu darba vidi, kā arī vienlīdzīgas profesionālās attīstības iespējas. PD organizē nodarbināto informēšanas un izglītošanas pasākumus par vienlīdzību un iekļaušanu, nodrošina caurspīdīgu, objektīvu un taisnīgu personāla atlasī.
- D. Visi nodarbinātie: ievēro pretdiskriminācijas un iekļaušanas principus ikdienas darbā, veicina godpilnu, cieņpilnu un vienlīdzīgu attieksmi pret visiem, kā arī atbalsta atklātu dialogu, savstarpēju uzticēšanos un iekļaujošu darba vidi.

6. Ziņošana par diskrimināciju:

VZD veido drošu un cieņpilnu darba vidi, kurā diskriminācija, aizskaroša izturēšanās un jebkāda nevienlīdzīga attieksme ir pretrunā ar VZD vērtībām un rīcības principiem. Lai savlaicīgi novērstu iespējamus pārkāpumus, VZD ir noteikta skaidra ziņošanas kārtība, kas detalizēti aprakstīta VZD Ētikas kodeksā.

Nodarbinātajam, kurš piedzīvo vai novēro iespējamu diskrimināciju vai citas pretdiskriminācijas un iekļaušanas politikas normas pārkāpumu, ir iespēja izvēlēties piemērotāko ziņošanas veidu:

- A. Tiešas pārrunas ar iesaistīto personu, ja tas ir iespējams un droši.
- B. Ziņošana tiešajam vadītājam, kurš iesaistās situācijas risināšanā, ja vien pārkāpumā nav iesaistīts pats vadītājs.
- C. Vēršanās pie Ētikas komisijas priekšsēdētāja – Personāla departamenta direktora, lūdzot atbalstu situācijas izvērtēšanā; nepieciešamības gadījumā tiek sasaukta Ētikas komisija.
- D. Rakstisks iesniegums Ētikas komisijai, nosūtot to uz etika@vzd.gov.lv.

Ja tiešais vadītājs saņem informāciju, kuru nav iespējams objektīvi un taisnīgi atrisināt vienpersoniski, jautājumu nodod Ētikas komisijai.

Ziņojumā ieteicams norādīt iesaistītās personas, iespējamo diskriminācijas veidu, situācijas aprakstu, pieejamos pierādījumus un veiktos soļus pārkāpuma novēršanai. Ja sniegtā informācija ir nepilnīga, Ētikas komisijas sekretārs sazinās ar iesniedzēju par precizējumiem.

VZD izskata arī ziņojumus no personām, kuras nav VZD nodarbinātie, ja tie satur informāciju par iespējamu diskriminējošu rīcību. Šādi iesniegumi tiek izskatīti atbilstoši VZD Ētikas kodeksā un iekšējās dokumentu pārvaldības kārtībā noteiktajiem principiem.

7. Noslēguma jautājumi

VZD pretdiskriminācijas un iekļaušanas politika tiek pārskatīta vismaz reizi trijos gados vai biežāk, ja to prasa normatīvās prasības, iekšējie auditi, nodarbināto vai ieinteresēto pušu ieteikumi vai citi VZD 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.