

Sabiedrības ar ierobežotu atbildību "Elektroniskie sakari" dzimumu līdztiesības plāns 2025. – 2029. gadam

SIA "Elektroniskie sakari" (turpmāk – Sabiedrība) dzimumu līdztiesības plāns (turpmāk – plāns) nosaka mērķtiecīgas un integrētas darbības, lai nodrošinātu drošas un vienlīdzīgas iespējas visiem darbiniekiem neatkarīgi no dzimuma un citām iespējamām diskriminācijas pazīmēm, tostarp pastiprinot Sabiedrību kā darba vietu, kuru raksturo labklājība un iekļaušana un kur ikviens darbinieks var attīstīt savu potenciālu, justies gaidīts, drošs, cienīts, atbalstīts un novērtēts. Vienlaikus plāns nosaka Sabiedrības mērķus dzimumu līdztiesības nodrošināšanā 2025.– 2029. gadam un šo mērķu sasniegšanai īstenojamās 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 Sabiedrības dažādības, vienlīdzības un iekļaušanas politikas aspektiem. Tādējādi plānu īsteno saskaņā ar Sabiedrības Dažādības, vienlīdzības un iekļaušanas politiku. Par plāna izpildi, datu analīzi un apriti, kā arī izpildes uzraudzību un aktualizēšanu atbildīga ir Dažādības vadības darba grupa.

Plāns ir aktuāls un nepieciešams Eiropas Savienībā (turpmāk – ES) īstenojamu stratēģiju dzimumu līdztiesību veicināšanas kontekstā, piemēram, Sieviešu tiesību ceļvedis¹ (*A Roadmap for Women's Rights, Annex to the Brussels*²), Eiropas dzimumu līdztiesības stratēģija 2020.-2025.³ un ES Dzimumu līdztiesības rīcības plāns (GAP) III — vērīnīga programma dzimumu līdztiesībai un pilnvērtīgu iespēju nodrošināšanai sievietēm ES ārējā darbībā⁴, kā arī Ministru kabineta 2024. gada 18. jūnija rīkojums Nr. 500 "Par Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanas plānu 2024. – 2027. gadam"⁵. Vienlaikus plāns ir neatņemams atbilstības kritērijs pētniecības un inovācijas pamatprogrammas "Apvārsnis Eiropa" 2021. - 2027. gadam projektu īstenošanai.

Sabiedrības vidējā termiņa darbības stratēģija 2025. - 2029. gadam balstās četros attīstības virzienos, starp kuriem būtiskas ir inovācijas un darbinieki. Lai sekmīgi īstenotu stratēģiskos mērķus darbinieku labklājības un inovāciju attīstības virzienos, vienlaikus ievērojot nacionālās un ES noteiktās prioritātes, Sabiedrība īsteno dzimumu līdztiesību šādos 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;

¹ Roadmap for Women's Rights, ANNEX to the Brussels, 7.3.2025 COM(2025) 97 final Annex Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the regions A, https://commission.europa.eu/document/7d965089-e332-473a-88a9-e246f214e3bf_en

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

⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020JC0017&from=LV>

⁵ <https://likumi.lv/ta/id/352925-par-sieviesu-un-viriesu-vienlidzigu-tiesibu-un-iespeju-veicinasanas-planu-20242027-gadam>

5. Pasākumi pret vardarbību dzimuma dēļ, tostarp seksuālu uzmākšanos.

1. DZIMUMU LĪDZSVARS VADĪBAS LĪMENĪ UN LĒMUMU PIEŅEMŠANAS JAUTĀJUMOS

2024. gadā Sabiedrības 100 darbinieku vidū 31% bija sievietes un 69% vīrieši. Augstākā līmeņa vadībā bija 57% sieviešu un 43% vīriešu, savukārt vidējā līmeņa vadībā bija 36% sieviešu un 64% vīriešu. Minētie dati apliecina, ka kopumā dzimumu pārstāvniecība vadības līmenī ir apmierinoša.

Deloitte Global jaunākais ziņojums "Sievietes valdē" ⁶ 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. Jāatzīmē, ka Sabiedrības darbības joma ir elektronisko sakaru nozare, kur nepieciešami darbinieki ar augstāko tehnisko izglītību, tomēr Latvijā tehniskajā jomā izglītību statistiski iegūst vairāk vīriešu.

Dati liecina, ka inženierzinātņu un dabaszinātņu jomas studiju programmas biežāk izvēlas studēt vīrieši. Kopumā 2024. gadā Latvijas augstākās izglītības iestādēs grādu vai kvalifikāciju ieguva 13 481 persona, no kurām 66,0 % bija sievietes. Savukārt zinātnes un tehnisko jomu (dabaszinātnes, matemātika, IT, inženierzinātnes, ražošana un būvniecība) programmu absolventu īpatsvarā nedaudz vairāk kā trešdaļa (34,7 %) absolventu bija sievietes⁷.

Nemot vērā minēto, arī Sabiedrības darbinieku (īpaši inženieru) vidū ir vīriešu pārsvars.

2. DARBA UN PRIVĀTĀS DZĪVES LĪDZSVARS UN ORGANIZATORISKĀ KULTŪRA

Sabiedrības 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 ierasties darbā vai aiziet no tā, neievērojot noteikto darba laiku.

Darbiniekiem pēc pārbaudes laika veic veselības apdrošināšanu, tās programmā pēc iespējas iekļaujot arī veselības uzlabošanas pasākumus. Ja darbinieks, pārstāvot Sabiedrību, piedalās sporta spēlēs, maratonos vai citās sporta sacensībās, Sabiedrība sedz savu darbinieka dalības maksas izdevumus budžeta iespēju robežās.

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". Sabiedrība, lai uzturētu darbinieku motivāciju, saliedētību un labsajūtu, organizē ikgadējus darbinieku saliedēšanās, godināšanas un mācību pasākumus.

Sabiedrības 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.

⁶ <https://www.deloitte.com/global/en/about/press-room/deloitte-global-latest-women-in-the-boardroom-report.html>

⁷ <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/labklajibas-un-vienlīdzibas-raditaji/dzimumlidztiesiba/6301-dzimumu-lidztiesiba?themeCode=GE>

Sabiedrībai ir nozīmīga darbinieku labsajūta, tādēļ tiks turpināts veicināt darbinieka labbūtību, darba un privātās dzīves līdzsvaru un ieviest darba vidi uzlabojošus elementus, izvērtējot un iespēju robežās ieviešot labās prakses piemērus Sabiedrības darba vides veidošanā.

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

Sabiedrība nodrošina, lai ikvienam būtu vienādas iespējas un nosacījumi nodarbinātībai un karjeras izaugsmei. Sabiedrība piesaista, nodarbina un sniedz karjeras attīstības iespējas darbiniekiem, pamatojoties uz to zināšanām, darba pienākumu veikšanai nepieciešamo izglītību un prasmēm, neatkarīgi no darbinieka dzimuma vai citiem potenciāli diskriminējošiem faktoriem.

Darba samaksas noteikumi paredz, ka nosakāms darbiniekiem taisnīgs, profesionālajai kvalifikācijai un tirgus situācijai atbilstošs, konkurētspējīgs atalgojums.

Sabiedrība organizatoriskajos procesos un izaugsmes iespēju veicināšanai, organizē darba grupas, kurās tiek iesaistīti darbinieki, balstoties uz viņu kompetencēm un uz darbinieku stiprajām pusēm (zināšanām, profesionālajām iemaņām, talantiem – neatkarīgi no dzimuma, tautības, vecuma vai citiem potenciāliem diskriminējošiem faktoriem).

4. DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS ZINĀŠANU PAPLAŠINĀŠANA

Lai sekmētu Sabiedrības 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. Dažādības vadības darba grupa regulāri analizē iekšējos datus, izdara secinājumus un nepieciešamības gadījumā izstrādā rekomendācijas dzimumu līdztiesības veicināšanai Sabiedrības ietvaros.

5. PASĀKUMI PRET VARDARBĪBU DZIMUMA DĒĻ, TOSTARP SEKSUĀLU UZMĀKŠANOS

Darbinieku uzvedības normas nosaka Ētikas kodekss, kas paredz rīcības plānu gadījumos, ja tiek pārkāpts Ētikas kodekss. Sabiedrība veiks pasākumus nulles tolerances veicināšanai iespējamās ar dzimumu saistītās vardarbības novēršanai, veicot pastāvīgu situācijas monitoringu, nodrošinot ziņošanas sistēmu, kā arī veicot darbinieku aptaujas, kurās iekļauti jautājumi par dzimumu līdztiesības jautājumiem. Iesniegtos ziņojumus par pārkāpumiem izskata Ētikas komisija.

Lai veicinātu dzimumu līdztiesību Sabiedrības ietvaros, sasniedzami un īstenojami šādi uzdevumi:

Uzdevums	Uzdevuma apraksts	Mērījums	Izpildes termiņš	Atbildīgais
Darbinieku apmierinātības mērījumi	Veikt darbinieku aptaujas, tai skaitā iekļaujot jautājumus par dzimumu līdztiesību.	Veikta ikgadēja darbinieku aptauja par dzimuma līdztiesības principu ievērošanu (>60% darbinieku	Ikgadēji	Atbalsta funkciju nodrošinājuma departamenta Administratīvā nodaļas personāla vadītājs

		atgriezeniskā saite)		
Veicināt sieviešu un vīriešu līdztiesību lēmumu pieņemšanā	Veikt ikgadēju dzimuma līdztiesību datu analīzi un apriti, lai veiktu datus balstītu secinājumu un ieteikumu izstrādi.	Veikta ikgadēja dzimuma līdztiesību analīze vadības līmenī, Ilgtspējas pārskatā tiek analizēti dati. Pārskata dati ir pieejami publiskā vietnē esakari.lv.	Datu analīze Ilgtspējas pārskatā	Valde, departamentu direktori
Nodrošināt dzimumu līdztiesību personāla karjeras attīstības procesā	Ņemot vērā darbinieka iniciatīvu, Sabiedrībai saskaņā ar darbinieku kompetenču vērtējumu un individuālo attīstības plānu nodrošināt dzimumu līdztiesību ievērošanu.	Tiek ievērots	Tiek ievērots	Valde, departamentu direktori
Veidot uzņēmuma iekšējo vidi, kas pieņem dažādību un kurā tiek nodrošinātas vienlīdzīgas iespējas visiem darbiniekiem, neatkarīgi no darbinieku vecuma, dzimuma, invaliditātes, etniskās piederības, reliģiskās pārliecības un seksuālas orientācijas.	Sabiedrības darbinieki ir informēti par iespējām iegūt papildu zināšanas par un dažādības vadības jautājumiem, tai skaitā dzimumu līdztiesības.	1. Sabiedrības ikdienas darbā tiek veidota dažādību un līdztiesību pieņemoša vide. 2. Lai padziļinātu darbinieku zināšanas un izpratni dzimuma līdztiesības jautājumos, periodiski dalīties ar pieredzes stāstiem no citiem uzņēmumiem. 2. Ievietota informācija par dažādības vadības jautājumiem	Pastāvīgi	1. Valde 2. Dažādības vadības darba grupa 3. Stratēģiskās attīstības un sadarbības departaments

		Sabiedrības intraneta vietnē		Attīstības un mārketinga dienests
Veicināt nulles toleranci ar dzimumu saistītai vardarbībai un veicināt tās novēršanu	Darbinieki ir informēti par ziņošanas iespējām par diskrimināciju vai diskriminējošu attieksmi saistībā ar dzimumu līdztiesību.	Iesniegto ziņojumu un sūdzību skaits	Pastāvīgi	Ētikas komisija