

Nodibinājuma "Vides risinājumu institūts" Dzimumu līdztiesības plāns 2022.-2027. gadam

Apstiprināts Vides risinājumu institūta
2021.gada 30.decembra
valdes sēdē

Saturs

| | |
|---|---|
| Ievads..... | 3 |
| Mērķis 1. Veicināt darbinieku izpratni par dzimumu līdztiesības un vienlīdzības nozīmi ilgtspējīgas un iekļaujošas organizācijas kultūras un darba vides veidošanā | 4 |
| Mērķis 2. Attīstīt un ieviest vienlīdzīgu profesionālos un kvalitātes kritērijos balstītu darbinieku atlasī un profesionālo izaugsmi | 5 |
| Mērķis 3. Nodrošināt vienlīdzības principos un profesionālās kvalitātes kritērijos balstītu darbinieku pārstāvniecību VRI struktūrvienībās un vadības līmeņa pozīcijās..... | 6 |
| Mērķis 4. Nodrošināt atbalstu darbinieku dzīves līdzsvara saglabāšanai | 6 |
| Mērķis 5. Ieviest dzimumu līdztiesības un vienlīdzības principus institūta projektos | 7 |
| Plāna ieviešanas monitorings un kontrole | 7 |

Ievads

Vides risinājumu institūta (VRI) "Dzimumu līdztiesības plāns 2022.-2027. gadam" izstrādāts, lai attīstītu ilgtspējīgu un iekļaujošu organizācijas kultūru, atbalstošu un drošu darba vidi, kas veicina darbinieku profesionālās un privātās dzīves līdzsvaru, profesionālo izaugsmi un veselīgu produktivitāti. Plāns izstrādāts, ņemot vērā Eiropas Komisijas "Dzimumu līdztiesības stratēģijā 2020.-2025.gadam" ietvertos principus, kā arī pielietojot "Horizon Europe" dzimumu līdztiesības plānu izstrādes vadlīnijas.

Plāna ieviešanai izvirzīti pieci galvenie mērķi.

- **Mērķis 1.** Veicināt darbinieku izpratni par dzimumu līdztiesības un vienlīdzības nozīmi ilgtspējīgas un iekļaujošas organizācijas kultūras un darba vides veidošanā.
- **Mērķis 2.** Attīstīt un ieviest vienlīdzīgu profesionālos un kvalitātes kritērijos balstītu darbinieku atlasu un profesionālo izaugsmi.
- **Mērķis 3.** Nodrošināt vienlīdzības principus un profesionālās kvalitātes kritērijos balstītu darbinieku pārstāvniecību VRI struktūrvienībās un vadības līmeņa pozīcijās.
- **Mērķis 4.** Nodrošināt atbalstu dzīves līdzsvara saglabāšanai.
- **Mērķis 5.** Ieviest dzimumu līdztiesības un vienlīdzības principus VRI īstenotajos pētniecības un inovāciju projektos.

Nākamajās plāna sadaļās definētas katrā mērķī ietvertās aktivitātes, indikatori un sasniedzamie rezultāti, īstenošanai nepieciešamie resursi un ekspertīze, kā arī par mērķa īstenošanu atbildīgās personas. Dokumenta noslēgumā izklāstītas plāna ieviešanas monitoringa un kontroles metodes.

Plānu apstiprinājusi VRI valde 2021.gada 30.decembrī. Tas ietverts "Vides risinājumu institūta stratēģijā 2022.-2027. gadam".

Mērķis 1. Veicināt darbinieku izpratni par dzimumu līdztiesības un vienlīdzības nozīmi ilgtspējīgas un iekļaujošas organizācijas kultūras un darba vides veidošanā

| Aktivitātes | Indikatori un sasniedzamie rezultāti | Īstenošanai nepieciešamie resursi un ekspertīze |
|--|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Darbinieku (gan sieviešu, gan vīriešu) iepazīstināšana ar VRI dzimumu līdztiesības plānu 2022 – 2027; 2. Ikgadēja plāna aktualizēšana un apspriešana ar darbiniekiem (gan sievietēm, gan vīriešiem), nepieciešamības gadījumā plāna pielāgošana; 3. Dzimumu līdztiesības plāna publicēšana VRI mājaslapā; 4. Darbinieku apmācības par dzimumu līdztiesības un vienlīdzības tēmām ilgtspējīgas un iekļaujošas organizācijas kultūras un darba vides veidošanā; 5. Ikgadējas darbinieku aptaujas organizēšana par dzimumu līdztiesības un vienlīdzības principu izpratni organizācijas kultūrā un darba vidē. | <ul style="list-style-type: none"> • Izstrādāts dzimumu līdztiesības plāns; • Darbinieki (gan sievietes, gan vīrieši) iepazīstināti ar dzimumu līdztiesības plānu un piekrituši piedalīties tā mērķu sasniegšanā un ieviešanā; • Dzimumu līdztiesības plāns publicēts VRI mājaslapā; • Dzimumu līdztiesības plāns tiek pārskatīts 1x gadā, veikti uzlabojumi, ņemot vērā darbinieku un vadības ieteikumus; • Gada laikā noorganizēts vismaz 1 darbinieku apmācību pasākums par dzimumu līdztiesības un vienlīdzības tēmām; • Gada laikā noorganizēta vismaz 1 darbinieku aptauja par dzimumu līdztiesības un vienlīdzības principu izpratni; • Radīta atvērta organizācijas kultūra un darba vide, kurā darbinieki var brīvi paust savu viedokli par dzimumu līdztiesības un vienlīdzības jautājumiem, iesniegt iebildumus un papildinājumus dzimumu līdztiesības plāna uzlabošanai. | <ul style="list-style-type: none"> - Izpilddirektore, projektu portfeļa vadītāja, komunikācijas speciāliste, projektu vadītāju, darbinieku darba stundas; - Tehniskās izmaksas darbinieku apmācību organizēšanai; - Ekspertu izmaksas darbinieku apmācību organizēšanai. |
| <p>Atbildīgā/-s persona/-s:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Izpilddirektore • Projektu portfeļa vadītājs • Komunikācijas speciāliste • Projektu un struktūrvienību vadītāji | | |

Mērķis 2. Attīstīt un ieviest vienlīdzīgu profesionālos un kvalitātes kritērijos balstītu darbinieku atlasī un profesionālo izaugsmi

| Aktivitātes | Indikatori un sasniedzamie rezultāti | Īstenošanai nepieciešamie resursi un ekspertīze |
|---|---|--|
| <p>1. Vienlīdzības principos, profesionālos un kvalitātes kritērijos balstīta jaunu darbinieku atlasī ieviešana, kritēriju ikgadēja pārskatīšana un pielāgošana;</p> <p>2. Vadības iniciēta darbinieku (gan sieviešu, gan vīriešu) dalība nacionāla un starptautiska mēroga sadarbības tīklos, konferencēs, semināros, apmācībās un pasākumos profesionālās izaugsmes veicināšanai;</p> <p>3. Darbinieku iniciēta darbinieku (gan sieviešu, gan vīriešu) dalība nacionāla un starptautiska mēroga sadarbības tīklos, konferencēs, semināros, apmācībās un pasākumos profesionālās izaugsmes veicināšanai.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Izstrādāti vienlīdzības principi, profesionālie un kvalitātes kritēriji, atbilstoši katrai VRI darbības jomai; • Potenciālie darbinieki tiek atlasīti, ievērojot noteiktos vienlīdzības principus, profesionālos un kvalitātes kritērijus, atbilstoši katrai VRI darbības jomai; • Atlasīšanas procesā potenciālie darbinieki netiek diskriminēti to dzimuma, vecuma, rases, etniskās piederības, invaliditātes, reliģiskās pārliecības vai seksuālās orientācijas dēļ. Tiek vērtētas tikai kandidātu profesionālās spējas un prasmes nepieciešamā darba veikšanai; • Atlasīšanas procesā tiek iesaistīti tie darbinieki (gan vīrieši, gan sievietes), kuru kompetences ir nepieciešamas atbilstošākā kandidāta atlasīšanai. • Darbinieku (gan sieviešu, gan vīriešu) dalība nacionāla un starptautiska mēroga sadarbības tīklos, konferencēs, semināros, apmācībās un pasākumos, atbilstoši katras VRI darbības jomas iespējām konkrētajā plāna ieviešanas gadā; • Radīta atvērta organizācijas kultūra un darba vide, kurā darbinieki (gan sievietes, gan vīrieši) var izteikt vēlmi izmantot kādu no piedāvātajiem profesionālās izaugsmes mehānismiem. Vadība pieņem lēmumu par darbinieka dalību, vērtējot tikai potenciālos profesionālos un kvalitātes ieguvumus. | <ul style="list-style-type: none"> - Izpilddirektore, projektu portfeļa vadītāja, komunikācijas speciāliste darba stundas; - Izmaksas vakanču ieviešanai populārākajās rekrutēšanas vietnēs (CV.lv, LinkedIn u.c.) – tiek izmantots, atbilstoši konkrētās vakances vajadzībām; - Darbinieku darba stundas, kas patērētas, piedaloties nacionāla un starptautiska mēroga sadarbības tīklos, konferencēs, semināros, apmācībās un pasākumos; - Ceļošanas izmaksas darbinieku dalībai nacionāla un starptautiska mēroga sadarbības tīklos, konferencēs, semināros, apmācībās un pasākumos profesionālās izaugsmes veicināšanai. |
| <p>Atbildīgā/-s persona/-s:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Izpilddirektore • Projektu portfeļa vadītājs • Komunikācijas speciāliste | | |

Mērķis 3. Nodrošināt vienlīdzības principos un profesionālās kvalitātes kritērijos balstītu darbinieku pārstāvniecību VRI struktūrvienībās un vadības līmeņa pozīcijās

| Aktivitātes | Indikatori un sasniedzamie rezultāti | Īstenošanai nepieciešamie resursi un ekspertīze |
|--|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Vienlīdzības principu un profesionālās kvalitātes kritēriju izstrāde, atbilstoši katras VRI struktūrvienības un vadības līmeņa pozīciju vajadzībām; 2. Ikgadēja vienlīdzības principu, profesionālās kvalitātes kritēriju, kā arī dzimumu samēra pārskatīšana departamentos un vadības līmeņa pozīcijās. | <ul style="list-style-type: none"> • Izstrādāti vienlīdzības principi, profesionālās kvalitātes kritēriji, atbilstoši katrai VRI darbības un vadības līmeņa pozīciju vajadzībām; • Nodrošināta samērīga nediskriminējoša darbinieku pārstāvniecība VRI struktūrvienībās un vadības līmeņa pozīcijās, atbilstoši izstrādātajiem vienlīdzības principiem un profesionālās kvalitātes kritērijiem; • Vienlīdzības principi un profesionālās kvalitātes kritēriji tiek pārskatīti 1x gadā. Ja nepieciešams, tajos tiek veiktas izmaiņas; • Lēmumu pieņemšanas procesā tiek iesaistīti tie darbinieki (gan sievietes, gan vīrieši), kuri atbilst lēmuma pieņemšanai nepieciešamajām profesionālajām kompetencēm. | <ul style="list-style-type: none"> - Izpilddirektore, VRI valdes darba stundas. |
| <p>Atbildīgā/-s persona/-s:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Izpilddirektore • VRI valde | | |

Mērķis 4. Nodrošināt atbalstu darbinieku dzīves līdzsvara saglabāšanai

| Aktivitātes | Indikatori un sasniedzamie rezultāti | Īstenošanai nepieciešamie resursi un ekspertīze |
|---|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Izstrādāt un ieviest mehānismu, lai nodrošinātu darbinieku (gan sievietes, gan vīriešus) pienākumiem un produktivitātes veicināšanai atbilstošāko darba veidu (klātienē, attālinātais, hibrīda); 2. Izstrādāt un ieviest darba stundu izlīdzināšanas mehānismu (virsstundas vs kompensējošas brīvdienas), kas pieejams ikvienam darbiniekam (gan sievietēm, gan vīriešiem). | <ul style="list-style-type: none"> • Izstrādāts un ieviests visiem darbiniekiem (gan sievietēm, gan vīriešiem) pieejams darba veida (klātienē, attālinātais, hibrīda) pielāgošanas mehānisms, atbilstoši to pienākumiem un potenciālajai produktivitātes veicināšanai; • Izstrādāts un ieviests visiem darbiniekiem (gan sievietēm, gan vīriešiem) pieejams darba stundu izlīdzināšanas mehānisms (virsstundas vs kompensējošas brīvdienas); • Abi mehānismi tiek pārskatīti 1x gadā. Ja nepieciešams, tajos tiek veiktas izmaiņas. | <ul style="list-style-type: none"> - Izpilddirektore darba stundas; - Izmaksas darbinieku darba vietu iekārtošanai, lai nodrošinātu darba pienākumiem un produktivitātes veicināšanai atbilstošāko darba veidu (klātienē, attālinātais, hibrīda). |
| <p>Atbildīgā/-s persona/-s:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Izpilddirektore | | |

Mērķis 5. Ieviest dzimumu līdztiesības un vienlīdzības principus institūta projektos

| Aktivitātes | Indikatori un sasniedzamie rezultāti | Īstenošanai nepieciešamie resursi un ekspertīze |
|---|---|---|
| 1. Dzimumu līdztiesības un vienlīdzības principu pielāgošana un iestrāde VRI projektos; 2. Projekta komandas iepazīstināšana ar uz projektu attiecināmajiem dzimumu līdztiesības un vienlīdzības principiem. | <ul style="list-style-type: none"> • Izstrādāti katram projektam pielāgoti dzimumu līdztiesības un vienlīdzības principi; • Katra projekta komanda iepazīstināta ar pielāgotajiem dzimumu līdztiesības un vienlīdzības principiem projekta uzsākšanas sanāksmē; • Projektam pielāgotie principi tiek pārskatīti un mainīti, ja projekta vadītājs saskata šādu nepieciešamību projekta ieviešanas un uzraudzīšanas procesā. | <ul style="list-style-type: none"> - Izpilddirektore, projektu portfeļa vadītāja, projektu vadītāju darba stundas; - Projektu darbinieku darba stundas. |
| Atbildīgā/-s persona/-s: <ul style="list-style-type: none"> • Izpilddirektore • Projektu portfeļa vadītājs • Projektu vadītāji | | |

Plāna ieviešanas monitorings un kontrole

Plāna ieviešanas monitoringu un kontroli veic par katra mērķa īstenošanu atbildīgās personas. Par plāna ieviešanas uzsākšanu ir atbildīga VRI izpilddirektore, kas ar to iepazīstina darbiniekus, kā arī deleģē mērķu un aktivitāšu ieviešanu atbildīgajām personām.

Minimālais plāna pārskatīšanas periods ir viens gads. Lai nodrošinātu plāna ieviešanu un mērķu sasniegšanu noteiktajā piecu gadu periodā, katra gada beigās plānots veikt sekojošas monitoringa un kontroles aktivitātes:

1. Dzimumu līdztiesības plāna pārskatīšana un pielāgošana VRI aktuālajiem stratēģiskajiem virzieniem;
2. Darbinieku aptauja par dzimumu līdztiesības un vienlīdzības principu izpratni;
3. Vienlīdzības principu, profesionālās kvalitātes kritēriju, kā arī dzimumu samēra pārskatīšana struktūrvienībās un vadības līmeņa pozīcijās;
4. Darbinieku pielāgotā darba veida un darba stundu izlīdzināšanas mehānisma pārskatīšana un pielāgošana, ja konstatēta šāda nepieciešamība.

Projektiem pielāgotu principu monitoringa un kontroles aktivitātes tiek pielāgotas atbilstoši katra projekta specifikai un ieviešanas periodam. Ar šīm aktivitātēm un periodiem projektu vadītāji iepazīstina projektu komandas.

Plāna monitoringa un kontroles aktivitātes un to ieviešanas laiks var tikt mainīts, ja plāna ieviešanas laikā izpilddirektore un atbildīgās personas konstatē šādu vajadzību.