

Valsts ieņēmumu dienesta dzimumu līdztiesības politika

1. Valsts ieņēmumu dienesta (turpmāk – VID) mērķis ir kļūt par vienu no efektīvākajām nodokļu un muitas administrācijām Eiropā. Šī mērķa sasniegšanai būtisks faktors ir ierēdņu un darbinieku (turpmāk – nodarbinātais) labbūtība, kolēģu savstarpējais atbalsts, kā arī ērta un pozitīva darba vide.¹

2. Lai nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi nodarbināto savstarpējās attiecībās neatkarīgi no dzimuma, kā arī nodrošinātu integrētu, mērķtiecīgu un efektīvu rīcību, kas veicina un sekmē dzimumu vienlīdzīgu tiesību un iespēju īstenošanu, VID ir izveidota dzimumu līdztiesības politika. Tās mērķis ir veicināt VID dzimumu līdztiesību neatkarīgi no dzimuma, nodrošināt vienlīdzīgas iespējas un novērst jebkādu atšķirīgu attieksmi pret personām, kas atrodas līdzīgā situācijā, bez objektīva un saprātīga pamata.

3. VID dzimumu līdztiesības politika ir izstrādāta, ievērojot Latvijas Republikas normatīvos aktus un pamatojoties uz Latvijas Republikas Satversmē nostiprināto vienlīdzības un diskriminācijas aizlieguma principu², Darba likumā nostiprināto vienlīdzīgu tiesību³ un atšķirīgas attieksmes aizlieguma⁴ principu, VID vērtībām un stratēģiskajiem mērķiem, “Apvārsnis Eiropa” dzimumu līdztiesības plāna vadlīnijām⁵, kā arī saskaņā ar Eiropas Savienības dzimumu līdztiesības stratēģiju 2020.–2025. gadam⁶ un Apvienoto Nāciju Organizācijas 2017. gadā izstrādātās dzimumu līdztiesības stratēģijas pamatprincipiem⁷.

4. VID dzimumu līdztiesības politikas īstenošanu nodrošina VID ģenerāldirektors. Struktūrvienību vadītāji īsteno integrētu, mērķtiecīgu un efektīvu rīcību, kas veicina un sekmē dzimumu vienlīdzīgu tiesību un iespēju īstenošanu VID. Ikviens struktūrvienības vadītājs ir piemērs saviem nodarbinātajiem un VID dzimumu līdztiesības politikas iedzīvinātājs kolektīvā. VID dzimumu līdztiesības politika ir saistoša visiem VID nodarbinātajiem. Dzimumu līdztiesības principus ievēro visos VID attīstības stratēģijas definētajos prioritārajos virzienos – pakalpojumi, atbilstība, cilvēki, organizācija un ilgtspēja.

¹ Valsts ieņēmumu dienesta attīstības stratēģija 2023.–2026. gadam.

² Satversmes 91. pants: <https://likumi.lv/ta/id/57980-latvijas-republikas-satversme>

³ Darba likuma 7. pants.

⁴ Darba likuma 29. pants.

⁵ Horizon Europe Guidance On Gender Equality Plans: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

⁶ Gender Equality Strategy 2020-2025: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

⁷ System-Wide Strategy on Gender Parity: <https://www.un.org/gender/content/strategy>

5. VID dzimumu līdztiesības politikā lietotie termini:

5.1. **diskriminācija** ir aizliegta atšķirīga attieksme, kuras mērķis vai rezultāts ir personas nostādīšana mazāk labvēlīgā situācijā attiecībā pret citu personu, kas atrodas ar šo personu salīdzināmos apstākļos, un kuras pamatā ir aizliegtas atšķirīgas attieksmes izpaušme, tajā skaitā personas aizskaršana un norādījums personu diskriminēt;⁸

5.2. **dzimumu līdztiesība** ir situācija, kad vīriešu un sieviešu lomu sabiedrības attīstībā atzīst par līdzvērtīgu, viņiem piešķir vienādas tiesības un vienādu atbildību, nodrošina vienādu pieeju resursiem un to izmantošanas iespējām. Vīriešu un sieviešu ieguldījums sabiedrības labā un viņu problēmas tiek uztvertas kā līdzvērtīgas;⁹

5.3. **vienlīdzīga attieksme** ir vienāda rīcība pret personām neatkarīgi no vecuma, dzimuma, rasu vai etniskās piederības, reliģiskās pārliecības, mantiskā vai jebkāda cita stāvokļa u. c. jebkuras atšķirīgas attieksmes pazīmes.¹⁰

6. Pamatprincipi mērķu sasniegšanai:

6.1. diskriminācijas nepieļaušana:

6.1.1. VID ir nulles tolerance pret jebkāda veida vardarbību, seksuālu uzmākšanos un jebkādu citu uzmākšanos visās ar darbavietu saistītās situācijās, tostarp ārpus ierastās darba vietas, piemēram, sanāksmēs un konferencēs, komandējumu laikā, ar darbu saistītos sabiedriskos pasākumos un digitālajās platformās;

6.1.2. VID nodarbinātie atbilstoši VID vērtībām un Ētikas kodeksam izturas vienlīdzīgi pret ikvienu kolēģi un klientu neatkarīgi no dzimuma, vienlaikus ievērojot atšķirīgas vajadzības un līdzsvarojot atšķirīgas intereses;

6.1.3. VID nodrošina nodarbināto zināšanu un izpratnes pilnveidošanu dzimumu līdztiesības jomā, organizējot mācības/seminārus, nodrošinot informatīvos materiālus;

6.2. vienlīdzīgu iespēju nodrošināšana:

6.2.1. VID nodrošina vienlīdzīgu attieksmi pret ikvienu nodarbināto neatkarīgi no dzimuma, vienlaikus ievērojot atšķirīgas vajadzības un līdzsvarojot atšķirīgas intereses;

6.2.2. VID nodrošina visiem nodarbinātajiem neatkarīgi no dzimuma vienlīdzīgas iespējas pilnveidoties;

6.2.3. darba un privātās dzīves līdzsvars ir būtisks gan sievietēm, gan vīriešiem, un tas paredz nodrošināt, ka visi nodarbinātie saņem pienācīgu atbalstu ikdienas darbam un karjeras izaugsmei, kā arī personiskajiem pienākumiem, kas viņiem var būt ārpus darbavietas;

6.3. personāla atlase un karjeras attīstība:

⁸ Labklājības ministrija: <https://www.lm.gov.lv/lv/skaidrojosa-varidnica>

⁹ Turpat.

¹⁰ European Institute for Gender Equality: <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1059>

6.3.1. VID nodrošina taisnīgu un vienlīdzīgu personāla atlasī un kandidātu izvērtēšanu neatkarīgi no dzimuma, piesaistot profesionāļus, kuru vērtības atbilst VID vērtībām un kuri ir orientēti uz ilgstošu sadarbību, lai nodrošinātu sekmīgu VID noteikto mērķu īstenošanu un darbības nepārtrauktību;

6.3.2. VID nodrošina katra nodarbinātā – neatkarīgi no dzimuma – individuālo profesionālo izaugsmi un attīstību, kas ir viens no prioritārajiem virzieniem VID stratēģijā;

6.4. darba samaksas nosacījumi:

6.4.1. VID nodrošina vienlīdzīgu darba samaksu un darba veikšanas nosacījumus visiem nodarbinātajiem;

6.4.2. amatus klasificē saskaņā ar Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogu neatkarīgi no personas dzimuma, bet ņemot vērā darba raksturojumu, kas ietver darba sarežģītību, garīgo piepūli, sadarbību, vadības funkciju, atbildību par darba rezultātiem, atbildību par lēmumiem, kā arī amata pienākumu izpildei nepieciešamo izglītību un profesionālo pieredzi. Ņemot vērā amata klasificēšanas rezultātā noteikto mēnešalgu grupu un nodarbinātā kvalifikāciju, kompetences, darba snieguma līmeni un regulāro darba apjomu, nosaka mēnešalgu, līdzsvarojot to ar pieejamiem finanšu līdzekļiem.

7. Noslēguma jautājumi:

7.1. par VID dzimumu līdztiesības politikā noteikto normu pārkāpumu nodarbinātais ziņo Ētikas komisijai, izmantojot vienu no šādām iespējām:

7.1.1. elektroniski, Dokumentu vadības sistēmā izvēloties sadaļu “Mani dokumenti” – “VID nodarbināto iesniegumi un citi dokumenti” – “Ziņojums par ētikas normu pārkāpumiem” un adresējot ziņojumu Ētikas komisijai;

7.1.2. elektroniski, nosūtot iesniegumu vai sūdzību uz elektroniskā pasta adresi etika@vid.gov.lv;

7.1.3. papīra formā, nosūtot to pa pastu vai iesniedzot VID ēkā Talejas ielā 1, Rīgā un norādot uz aplokšnes “Ētikas komisijai”;

7.2. nodarbinātais atbilstoši šīs politikas 7.1. apakšpunktā noteiktajai kārtībai sniedz informāciju Ētikas komisijai par iespējamu vardarbību dzimuma dēļ, tostarp seksuālu uzmākšanos, par uzvedību, kas pauž necieņu vai kas rada iebiedējošu, naidīgu, pazemojošu vai aizskarošu vidi, veicot amata pienākumus vai paaugstinot kvalifikāciju.