



Valsts digitālās attīstības aģentūra

---

Alberta iela 10, Rīga, LV-1010, tālr. 67079000, e-pasts [pasts@vdaa.gov.lv](mailto:pasts@vdaa.gov.lv), [www.vdaa.gov.lv](http://www.vdaa.gov.lv)

Rīgā

23.03.2026. Nr. 1-5/26/5

Apstiprināts  
Valsts digitālās attīstības aģentūras direktors  
Valdis Puskvācietis

**Valsts digitālās attīstības aģentūras  
Dzimumu līdztiesības plāns 2026.-2028.gadam**

## Ievads

Valsts digitālās attīstības aģentūra (turpmāk - Aģentūra) ir Viedās administrācijas un reģionālās attīstības ministra pakļautībā esoša valsts pārvaldes iestāde, kura darbojas, pamatojoties uz Ministru kabineta 2016. gada 14. jūnija noteikumiem Nr.375 Valsts digitālās attīstības aģentūras nolikumu un nozares politikas plānošanas dokumentiem. Aģentūras darbības mērķis ir nodrošināt e-pārvaldes attīstību, izmantojot mūsdienīgus un sabiedrības vajadzībām atbilstošus informācijas un komunikācijas tehnoloģiju risinājumus.

Aģentūrā nodarbinātie darbinieki tiek cienīti un novērtēti neatkarīgi no viņu individuālajām iezīmēm, un darba rezultāti tiek vērtēti atbilstoši sasniegtajiem mērķiem un organizācijas pamatvērtībām. Aģentūra savā darbībā ievēro dzimumu līdztiesības principus un nepieņem lēmumus, kā arī nepiešķir priekšrocības, kas balstītas uz personas dzimumu vai citām individuālajām īpašībām.

Aģentūra nodrošina vienlīdzīgas iespējas un taisnīgu attieksmi pret visiem darbiniekiem, neatkarīgi no dzimuma, vienlaikus veicinot iekļaujošu un profesionālu darba vidi. Abu dzimumu tiesības un iespējas Aģentūrā ir vienlīdzīgas un vērstas uz profesionālo izaugsmi un attīstību. Turklāt katram darbiniekam ir nodrošināta droša, cieņpilna un diskrimināciju izslēdzoša darba vide.

Dzimumu līdztiesības pamatprincipi un plāns (turpmāk - Plāns) ir publisks dokuments, kuru apstiprina Aģentūras direktors, un tas ir pieejams Aģentūras mājaslapā ikvienam.

Aģentūras direktors  
Valdis Puskvācietis

## Plāna pamatojums un mērķi

Plāna mērķis ir nodrošināt integrētu un efektīvu politiku, kas sekmē dzimumu līdztiesību un iespēju īstenošanu starp vīriešiem un sievietēm. Plāns paredz dzimumu līdztiesības un vienlīdzīgas attieksmes institucionālā mehānisma stiprināšanu un ir veidots pamatojoties uz sekojošo:

1. Latvijas Republikas Satversmes 91.pantu, kas nosaka cilvēku vienlīdzību likuma un tiesas priekšā;
2. Darba likuma 7.pantu, kas nosaka vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu, kā arī 29.pantu, kas nosaka atšķirīgās attieksmes aizliegumu.
3. Ministru kabineta 2024. gada 18. jūnija rīkojumu Nr. 50 "Par Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanas plānu 2024.–2027. gadam": <https://likumi.lv/ta/id/352925-par-sieviesu-un-viriesu-vienlīdzigu%20tiesību-un-iespeju-veicinasanas-planu-20242027-gadam>;
4. Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) rekomendācijām un Eiropas Komisijas (EK) Dzimumu līdztiesības stratēģijā 2020.- 2025. gadam noteiktām rekomendācijām: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_lv](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_lv);
5. Apvārsnis "Eiropa" Dzimumu līdztiesības plāna vadlīnijām/ Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans: <https://op.europa.eu/en/publication%20detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>.

Saskaņā ar Apvārsnis "Eiropa" Dzimumu līdztiesības plāna vadlīnijām/Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, Plāna izstrādes gaitā ir būtiskas četras minimālās prasības:

### 1) Publicitātes prasības

Plānam jābūt oficiālam dokumentam, kas publicēts un pieejams institūcijas tīmekļa vietnē un, ko parakstījusi institūcijas augstākā vadība. Aģentūras plāns atbilst šai prasībai – to ir apstiprinājis Aģentūras direktors, un tas ir publiski pieejams Aģentūras mājaslapā.

### 2) Atvēlētie resursi

Plāna īstenošanai ir jāparedz resursi. Plāna izstrāde tiek īstenota Aģentūras esošā budžeta ietvaros un ar nozīmētām atbildīgajām struktūrvienībām par plāna izpildi.

### 3) Datu vākšana un uzraudzība

Plāna datu vākšanas posmā ir apkopot dati par strādājošo dzimumu sadalījumu un kategorijām.

### 4) Apmācības

Rīcības plānā noteiktas apmācības Aģentūras darbiniekiem par dzimumu līdztiesību un atšķirīgas attieksmes risku mazināšanu.

## Dzimumu līdztiesības pamatprincipi un Plāns ietver sekojošus rīcības virzienus:

- Dzimumu līdztiesība darbā pieņemšanas un karjeras attīstības jomā;
- Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana;
- Darbinieku izglītošana dzimumu līdztiesības jomā;
- Plāna izpildes uzraudzība un novērtēšana.

## **Dzimumu līdztiesība darbā pieņemšanas un karjeras attīstības jomā**

Aģentūra, izsludinot konkursu uz vakantu amata vietu, uzrunā visus potenciālos darbiniekus, neizdalot sievietes vai vīriešus un darba sludinājumos lietojot iekļaujošu valodu. Personāla atlasē tiek piemērots vienlīdzības princips un konkursa atlases kritēriji attiecināmi uz visiem potenciālajiem darbiniekiem, neatkarīgi no dzimuma. Tiek noteikti objektīvi atlases kritēriji, kas balstīti uz kvalifikāciju. Darba intervijas mērķis ir labāk iepazīt kandidāta personību un uzzināt vairāk par viņa zināšanu, pieredzes un prasmju atbilstību vakantā amata prasībām.

Starptautiskie nacionālie normatīvie akti, tostarp Eiropas Savienības diskriminācijas aizlieguma normas un Darba likuma Latvijā, nosaka, ka kandidātus nedrīkst vērtēt pēc dzimuma, vecuma, rases, etniskās piederības, reliģiskās pārliecības, seksuālās orientācijas, invaliditātes vai citiem faktoriem, kas nav saistīti ar darba veikšanu.

## **Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana**

Visiem strādājošajiem tiek nodrošinātas vienādas iespējas karjeras attīstībā, apmācībā, paaugstināšanā amatā un atlīdzībā, balstoties uz prasmēm, pieredzi un sniegumu. Tiek realizēta vienlīdzīga pieeja apmācībām, nozīmīgākos mācību pieteikumus Aģentūras vadība izskata atsevišķi. Darba vidē raksturīga iekļaujoša komunikācija un valoda. Vadītāji ir piemērs vienlīdzīgas attieksmes veicināšanai, nodrošinot, ka visi padotie saņem vienlīdzīgu atbalstu un pret tiem tiek izrādīta vienlīdzīga attieksme.

Veiksmīga vienlīdzīgas attieksmes politika rada:

- augstāku darbinieku motivāciju un produktivitāti;
- labāku iestādes reputāciju;
- mazāku darbinieku mainību;
- inovatīvāku un radošāku darba vidi.

Aģentūrā atlīdzība darbiniekiem tiek noteikta saskaņā ar Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā noteikto. Amati Aģentūrā tiek vērtēti saskaņā ar 2022. gada 26. aprīļa Ministru kabineta noteikumiem Nr. 262 "Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs, amatu klasifikācijas un amatu apraksta izstrādāšanas kārtība" noteikto amatu klasifikāciju un amatu aprakstu izstrādāšanas kārtību.

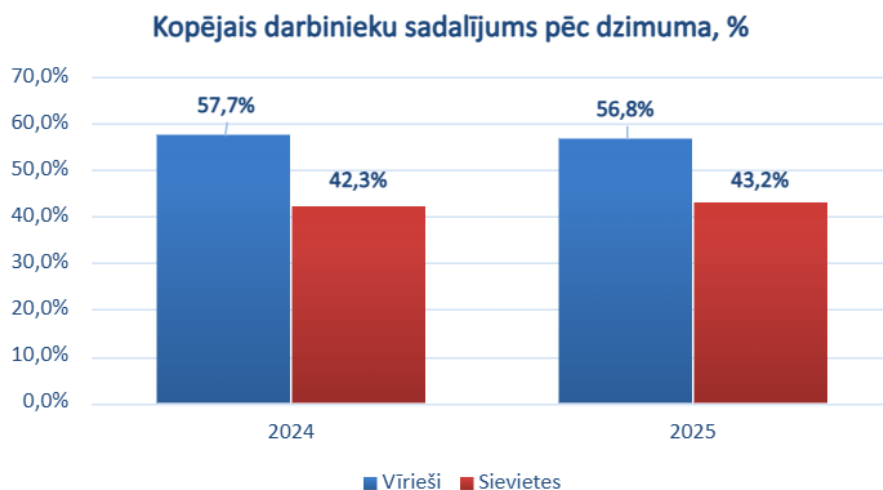
## **Darbinieku izglītošana dzimumu līdztiesības jomā**

Darbinieku izglītošana dzimumu līdztiesības jomā ietver vairākus būtiskus aspektus, proti, juridisko, politisko un procedūras, uzvedības un komunikācijas standartus, stereotipu atpazīšanu un novēršanu, līderības atbildību, un drošu ziņošanas vidi, kā arī zināšanu padziļināšanu par dzimumu līdztiesības jautājumiem ikdienas darbā.

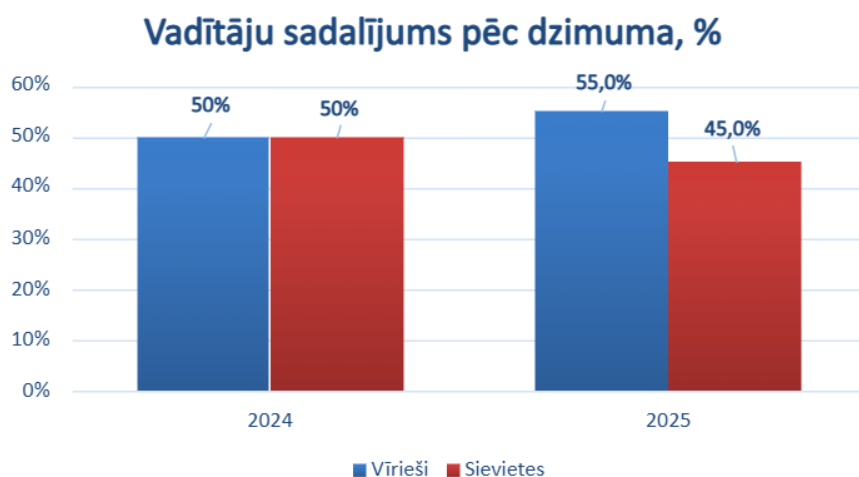
Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana ir nepārtraukts process, kas prasa regulāru politikas pārskatīšanu, darbinieku atgriezeniskās saites nodrošināšanu un pastāvīgu darbu pie organizācijas kultūras uzlabošanas.

## **Statistikas dati un to analīze**

Aģentūra ir veikusi datu analīzi par dzimumu proporcijām personāla sastāvā divu gadu griezumā, kā arī par aktuālo sadalījumu starp vīriešiem un sievietēm vadošo amatu kategorijās (sk. attēls Nr. 1., 2.)



1.attēls



2.attēls

Kā redzams 1. attēlā, kopējā darbinieku struktūrā 2024.–2025. gadā saglabājas līdzīgs dzimumu sadalījums, kur sieviešu īpatsvars veido aptuveni 42–43 % no kopējā darbinieku skaita. Savukārt, kā redzams 2. attēlā, Aģentūras vadošajos amatos (vadība, departamenta vadība un nodaļu vadība) 2024.gadā bija nodrošināts dzimumu līdzsvars, bet 2025. gadā vērojams neliels vīriešu īpatsvara pieaugums.

### Plāna izpildes uzraudzība un novērtēšana

Plāna virzība un process tiek regulāri uzraudzīts un novērtēts. Aģentūras direktora vietnieks Administratīvajos jautājumos katru gadu informē Aģentūras direktoru par plāna izpildi un pārskatīšanu.

### Plānotās rīcības Dzimumu līdztiesības plāna izpildei

Aģentūra plānoto mērķu sasniegšanai identificē galvenās rīcības, kuras pārskata reizi gadā un nepieciešamības gadījumā atjauno.

Nr.p.k.	Mērķis	Pasākums	Ieviešanas termiņš	Atbildīgais par pasākuma izpildi	Sasniedzamais rezultāts	Finansējums
1	Publikācijas nodrošināšana	Dzimumu līdztiesības plāna publicēšana un pārskatīšana Aģentūras mājaslapā	Ik gadu	Direktora vietnieks administratīvajos jautājumos	Aktualizēt dzimumu līdztiesības jautājumu nozīmību	Esošā budžeta ietvaros
2	Drošas darba vides nodrošināšana	Drošas un efektīvas ziņošanas sistēmas par diskrimināciju uzturēšana	Pastāvīgi	Direktora vietnieks administratīvajos jautājumos	Labbūtības veicināšana darbiniekiem	Esošā budžeta ietvaros
3	Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana	Ievēroti vienlīdzīgas attieksmes principi lēmumu pieņemšanā un personāla atlases procesa uzraudzības veikšana	Pastāvīgi	Direktora vietnieks administratīvajos jautājumos	Noteikti un ievēroti kritēriji vienlīdzīgu principu nodrošināšanai	Esošā budžeta ietvaros
4	Vienlīdzīgu apmaksas principu nodrošināšana	Algu analīze starp dzimumiem	Pastāvīgi	Direktora vietnieks administratīvajos jautājumos	Nodrošināta vienlīdzīga darba samaksa, saskaņā tikai ar amatu klasifikāciju un darbinieka novērtējumu	Esošā budžeta ietvaros

	Drošas darba vides veicināšana darbinieku savstarpējā komunikācijā	Ētikas kodeksa pārskatīšana un precizēšana, ja nepieciešams	Reizi gadā	Aģentūras kontaktpersona trauksmes celšanas jautājumos	Drošas un cienījamās darba vides veicināšana ievērojot jomas aktualitātes	Esošā budžeta ietvaros
	Darbinieku izglītošana dzimumu līdztiesības jomā	Darbinieku zināšanu padziļināšana par dzimumu līdztiesības jautājumiem ikdienas darbā	Pastāvīgi	Direktora vietnieks administratīvajos jautājumos	Darbinieku apmācība dzimumu līdztiesības jautājumos	Esošā budžeta ietvaros

Valsts digitālās attīstības aģentūras direktors

Valdis Puskācietis