

APSTIPRINĀTA
ar Sabiedrisko elektronisko plašsaziņas līdzekļu padomes
05.03.2026. lēmumu Nr. 13/1-1

APSTIPRINĀTA
ar VSIA "Latvijas Sabiedriskais medijs"
25.02.2026. valdes lēmumu Nr. 30/2-2/26

IEKĻĀUŠANAS UN DAŽĀDĪBAS POLITIKA

1. Politikā lietotie termini

- 1.1. **Dažādība** – redzamas un neredzamas atšķirības starp cilvēkiem, tostarp dzimums, vecums, etniskā piederība, reliģija, seksuālā orientācija, sociālā izcelsme, izglītība, domāšanas stils, veselības stāvoklis, ģimenes statuss u.c.
- 1.2. **Diskriminācija** – nepamatota nelabvēlīga attieksme vai ierobežojums, kas saistīts ar personas individuālajām īpašībām, statusu vai pārliecību un rada nevienlīdzīgas iespējas.
- 1.3. **Tieša diskriminācija** – situācija, kad personas individuālo īpašību, statusa vai pārliecības dēļ pret personu izturas nelabvēlīgāk nekā pret citu līdzīgā situācijā.
- 1.4. **Netieša diskriminācija** – šķietami neitrāls noteikums vai prakse, kas rada nelabvēlīgākas sekas noteiktai personu grupai, ja tam nav objektīva un pamatota iemesla.
- 1.5. **Iekļaušana** – prakse, kas nodrošina, ka ikviens cilvēks jūtas cienīts, sadzirdēts un piederīgs, un var pilnvērtīgi piedalīties organizācijas dzīvē un lēmumu pieņemšanā.
- 1.6. **LSM** – Valsts SIA "Latvijas Sabiedriskais medijs".
- 1.7. **Pieejamība** – darba vides, informācijas un tehnoloģiju pieejamība ikvienam, tostarp cilvēkiem ar redzes, dzirdes, kustību vai kognitīviem traucējumiem.
- 1.8. **Vienlīdzība** – vienādas tiesības un iespējas visiem, nepieļaujot priekšrocības vai ierobežojumus.

2. Vispārīgie noteikumi

2.1. Dažādības un iekļaušanas politikas (turpmāk – Politika) mērķis ir noteikt galvenos principus, atbildību un rīcības virzienus, kas nodrošina **vienlīdzīgas iespējas, taisnīgu attieksmi un iekļaujošu vidi visiem cilvēkiem**, neatkarīgi no dzimuma, vecuma, etniskās vai kultūras piederības, ticības, seksuālās orientācijas, invaliditātes, sociālā vai ekonomiskā stāvokļa, pieredzes vai citiem identitātes aspektiem.

Politikas īstenošana veicina augstākos profesionālos, ētiskos un sabiedriskos standartus, stiprina uzticēšanos LSM kā sabiedriskajam medijam un nodrošina, ka darba vide atspoguļo Latvijas sabiedrības daudzveidību.

2.2. Politika attiecas uz visiem LSM darbiniekiem neatkarīgi no amata, nodarbinātības formas vai atalgojuma, kā arī uz ārējiem sadarbības partneriem, piegādātājiem, ar kuriem LSM sadarbojas.

2.3. LSM veido darba vidi, kas balstīta cieņā, vienlīdzībā un profesionālismā, un kurā ikviens darbinieks var pilnvērtīgi izmantot savas prasmes un potenciālu.

3. Pamatprincipi diskriminācijas nepieļaušanai

3.1. Dažādība un vienlīdzīgas iespējas ir **demokrātiskas, ētiskas un ilgtspējīgas sabiedrības pamats**. LSM atzīst, ka dažādība bagātina organizāciju, veicina radošumu un uzlabo darba vides kvalitāti.

3.2. Iekļaušana nozīmē **darba vidi, kurā ikviens jūtas sadzirdēts, cienīts un piederīgs**, neatkarīgi no viņa personiskajām īpašībām vai dzīves pieredzes. LSM vērtē darbinieku sniegumu pēc **profesionalitātes, ieguldījuma, sadarbības u.c. iepriekš noteiktiem kritērijiem**, nevis personiskiem faktoriem.

3.3. Dažāda un iekļaujoša darba vide **nodrošina vienlīdzīgu attieksmi, cieņpilnu komunikāciju un savstarpēju sadarbību**. Tā veicina **komandas darbu, līdzdalību un uzticēšanos** visos organizācijas līmeņos.

3.4. LSM īsteno **nulles tolerances principu** pret jebkāda veida diskrimināciju, aizskaršanu, bosingu, mobingu vai seksuālu uzmākšanos, neatkarīgi no situācijas vai konteksta. LSM rūpīgi un objektīvi izvērtē visus iespējamus pārkāpumus, nodrošina pušu tiesības, ievēro konfidencialitāti un nodrošina taisnīgu situācijas izskatīšanu.

3.5. LSM rada **drošu, iekļaujošu un atbalstošu darba vidi**, kurā ikviens cilvēks saņem cieņu un novērtējumu neatkarīgi no individuālajām atšķirībām. Organizācija veicina apstākļus, kuros **ikviens darbinieks jūtas pieņemts un izmantot savu potenciālu**.

3.6. LSM veicina **radošumu un inovācijas**, apvienojot cilvēkus ar atšķirīgu pieredzi, skatījumiem un prasmēm, un uzlabo darba kvalitāti un organizācijas sniegumu.

3.7. LSM pieņem lēmumus objektīvi un taisnīgi, balstoties uz profesionāliem un ar darba pienākumiem saistītiem kritērijiem, ievērojot vienlīdzīgas attieksmes principu un piemērojot vienotus, caurspīdīgus lēmumu pieņemšanas kritērijus. Lēmumus neietekmē tādi apsvērumi kā personas dzimums, vecums, etniskā piederība, reliģija, invaliditāte, ģimenes stāvoklis, seksuālā orientācija, politiskā pārliecība vai izcelsme.

3.8. LSM ievēro **dzimumu līdztiesības, cilvēktiesību un vienlīdzīgu iespēju principus** visos organizācijas procesos - personāla politikā, darba organizācijā un sadarbībā ar sabiedrību.

3.9. LSM veido darba vidi, kurā:

- 3.9.1. ciena ikvienu cilvēku un viņa profesionālo ieguldījumu;
- 3.9.2. veicina **radošuma, inovāciju un mācīšanās kultūru**, kas balstās cieņā un sadarbībā;
- 3.9.3. atbalsta **daudzveidīgu pieredzi un skatījumu dažādību**;
- 3.9.4. ievēro **taisnīguma, vienlīdzības un nediskriminācijas principus** un īsteno pasākumus, kas novērš jebkādu vajāšanu vai diskriminējošu rīcību;
- 3.9.5. piešķir īpašu nozīmi **sociālajai atbildībai** un sabiedriskajam pienākumam.

4. Dažādības politikas īstenošana

4.1. Darbā pieņemšana un atlase

4.1.1. LSM nodrošina **taisnīgu, iekļaujošu un caurspīdīgu personāla atlasi**, uzrunā un pieņem darbā piemērotākos kandidātus, tostarp no dažādām sabiedrības grupām, lai veicinātu komandu dažādību, balstoties uz kompetencēm, profesionālo pieredzi un potenciālu.

4.1.2. Darba sludinājumus veido **neitrālā, iekļaujošā valodā**, skaidri apraksta amata pienākumus un profesionālās prasības. Sludinājumos iekļauj tikai ar darbu pamatoti saistītas prasības.

4.1.3. Atlases procesā vērtē kandidātu **prasmes, pieredzi un atbilstību** amata prasībām, nevis personiskos, sociālos vai citus faktorus.

4.1.4. Intervijas vada **godīgi, profesionāli un uz kompetencēm balstīti**, nodrošinot visiem kandidātiem vienlīdzīgu attieksmi.

4.1.5. LSM nodrošina **vienlīdzīgas iespējas visā atlases procesā**, ieviešot pasākumus, kas nepieļauj diskriminējošu praksi.

4.1.6. Ja nepieciešams, LSM nodrošina **saprātīgus pielāgojumus** personām ar funkcionāliem traucējumiem, lai veicinātu vienlīdzīgu dalību atlases procesā.

4.2. Karjeras izaugsme un attīstība

4.2.1. Karjeras attīstības lēmumus pieņem, **balstoties uz darba sniegumu, prasmēm un potenciālu**, nevis uz pieņēmumiem, kas saistīti ar dzimumu, vecumu, etnisko piederību, reliģiju, seksuālo orientāciju, sociālo izcelsmi, domāšanas stilu, veselības stāvokli, ģimenes statusu vai citiem personiskiem faktoriem.

4.2.2. Vadītāji nodrošina **taisnīgu un caurspīdīgu pieeju** karjeras izaugsmei un veicina vienlīdzīgas iespējas ikvienam darbiniekam.

4.2.3. LSM īsteno **mentoringa un mācību programmas**, kas palīdz attīstīt talantus un nodrošina līdzvērtīgu piekļuvi profesionālajai izaugsmei.

4.3. Apmācības un attīstība

4.3.1. Apmācību mērķis ir **pilnveidot darbinieku prasmes, veicināt profesionālo izaugsmi** un sagatavot viņus jauniem pienākumiem.

4.3.2. Lēmumus par mācību nepieciešamību pieņem **balstoties uz attīstības vajadzībām**, nevis uz ar dzimumu, vecumu, etnisko piederību, reliģiju, seksuālo orientāciju, sociālo izcelsmi, domāšanas stilu, veselības stāvokli, ģimenes statusu vai citiem personiskiem faktoriem.

4.3.3. LSM nodrošina visiem darbiniekiem regulāras mācības par **dažādības, iekļaušanas, pieejamības un neapzināto aizspriedumu tēmām**.

4.4. Atalgojums un atzinība

4.4.1. LSM nodrošina **vienlīdzīgu atalgojumu par vienādas vērtības darbu**, izmantojot **godīgu un caurspīdīgu novērtēšanas sistēmu**.

4.4.2. Lēmumus par atalgojuma izmaiņām pieņem, **pamatojoties uz objektīviem datiem un vienotiem kritērijiem**.

4.4.3. Algu pārskatīšanas procesā ņem vērā **amata vērtējumu, iekšējo līdzsvaru starp amatu līmeņiem, profesionālo sniegumu, ieguldījumu komandas un organizācijas mērķu sasniegšanā, darba tirgus datus, kā arī taisnīguma un vienlīdzības principus un LSM finanšu iespējas**.

4.4.4. LSM sniedz atzinību ne tikai par darba rezultātiem, bet arī par **vērtībās balstītu rīcību, sadarbību un ieguldījumu iekļaujošas kultūras stiprināšanā**.

4.5. Sadarbība ar partneriem un piegādātājiem

4.5.1. LSM sadarbojas ar **piegādātājiem un ārējām organizācijām**, kas ievēro **dažādības, ētikas un sociālās atbildības principus**.

4.5.2. Iepirkumu un sadarbības procesos vērtē, **vai partneri ievēro cilvēktiesības, dzimumu līdztiesību un iekļaujošu praksi**, pakāpeniski ievieš vērtību izvērtēšanas principus.

4.5.3. LSM nostiprina šos principus **līgumos un iepirkumu dokumentācijā** un paredz, ka partneri ievēro LSM vērtības un nediskriminējošu praksi.

4.5.4. LSM veido regulāru un stabilu sadarbību ar partneriem, kuri ievēro dažādības, iekļaušanas un nediskriminācijas principus savā darbībā.

5. LSM, vadītāju un darbinieku pienākumi

5.1. LSM kā organizācijas pienākumi:

5.1.1. Veido un uztur drošu, cieņpilnu un iekļaujošu darba vidi, kurā nepieļauj diskrimināciju un aizskaršanu, un kurā atzīst un novērtē ikviena darbinieka ieguldījumu.

5.1.2. Nodrošina darbiniekiem iespēju brīvi paust viedokli, iesaistīties procesos un pilnvērtīgi izmantot savas profesionālās prasmes.

5.1.3. Pieņem lēmumus par nodarbinātību, apmācībām, paaugstināšanu amatā un karjeras attīstību, balstoties uz profesionālajām spējām, kompetencēm un darba sniegumu, nevis personiskām pazīmēm vai pieņēmumiem.

5.1.4. Nodrošina, ka vadītāji aktīvi sadarbojas ar darbiniekiem un veido iekļaujošu darba kultūru, kas veicina radošumu, inovācijas un atvērtu domāšanu visos organizācijas līmeņos.

5.1.5. Veicina dažādību visās LSM darbības jomās — personāla politikā, darba organizācijā un lēmumu pieņemšanā.

5.1.6. Pielāgo darba vidi darbinieku ar funkcionāliem traucējumiem vajadzībām un nodrošina saprātīgus un praktiski īstenojamus risinājumus.

5.1.7. Nodrošina regulāras apmācības, mentoringa un attīstības iespējas, kas stiprina iekļaujošu domāšanu un līderību organizācijā.

5.1.8. Integrē dažādības un iekļaušanas principus LSM iekšējos procesos un darba organizācijā un veicina vienlīdzīgu attieksmi un cieņpilnu sadarbību visās struktūrvienībās.

5.2. Vadītāju atbildība un pienākumi

5.2.1. Vadītāji visos līmeņos ir LSM vērtību, kultūras un iekļaušanas prakses nesēji. Viņu uzvedība, lēmumi un komunikācija tieši ietekmē darba vidi, komandas saliedētību un organizācijas reputāciju sabiedrībā.

5.2.2. Vadītāji nodrošina, ka viņu vadītajās komandās ievēro vienlīdzības, cieņas un iekļaušanas principus un ka katrs darbinieks jūtas novērtēts un sadzirdēts.

5.2.3. Vadītāji ievieš dažādības un iekļaušanas principus ikdienas darbā un integrē tos lēmumu pieņemšanā, komunikācijā, personāla atlasē un komandas vadībā.

5.2.4. Vadītāji veido uzticības, atvērtības un cieņas kultūru, kurā darbinieki var brīvi paust viedokli, dalīties idejās un justies droši.

5.2.5. Vadītāji sekmē vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanu, tostarp piekļuvi attīstības, mācību un karjeras izaugsmes iespējām visiem darbiniekiem neatkarīgi no personiskajām īpašībām.

5.2.6. Vadītāji atpazīst un mazina neapzinātos aizspriedumus savā rīcībā un lēmumos, veicinot objektivitāti un ētiskumu.

5.2.7. Vadītāji regulāri piedalās mācībās par iekļaujošu vadību un daudzveidības pārvaldību un pilnveido līderības prasmes un izpratni par iekļaujošas vides nozīmi.

5.2.8. Vadītāji sniedz caurspīdīgu un cieņpilnu atgriezenisko saiti, atbalsta darbiniekus profesionālajā attīstībā un risina konfliktus konstruktīvi un taisnīgi.

5.2.9. Ziņo par progresu dažādības un iekļaušanas jomā, dalās ar labās prakses piemēriem un rosina uzlabojumus savās komandās.

5.2.10. LSM vērtē vadītājus arī pēc iekļaujošās kultūras rādītājiem, piemēram, komandas uzticēšanās līmeņa, sadarbības kvalitātes un darbinieku apmierinātības.

5.2.11. Vadītāji ir pozitīvas pārmaiņas līderi, kas ar savu piemēru veido vidi, kurā dažādība ir spēks, iekļaušana – norma, bet cieņa – pamats visām attiecībām.

5.3. Darbinieku pienākumi

5.3.1. Katrs LSM darbinieks ar savu rīcību, attieksmi un sadarbību veido iekļaujošu, uzticībā balstītu un cilvēcīgu darba vidi. Darbiniekiem ir pienākums stiprināt organizācijas vērtības un aktīvi iesaistīties cieņpilnas kultūras uzturēšanā.

5.3.2. Darbinieki izturas ar cieņu un empātiju pret kolēģiem, vadītājiem, partneriem un sabiedrību.

5.3.3. Darbinieki nepieļauj diskrimināciju, aizskaršanu vai mobingu un par šādiem gadījumiem ziņo personāla daļai droši un atbildīgi.

5.3.4. Darbinieki veicina sadarbību un uzticēšanos, atbalstot kolēģus un stiprinot komandas saliedētību.

5.3.5. Darbinieki piedalās mācībās un iniciatīvās, kas paplašina izpratni par dažādības un iekļaušanas principiem.

5.3.6. Darbinieki rīkojas saskaņā ar LSM vērtībām – stiprina demokrātiju, uzrunā ikvienu, rīkojas laikmetīgi un vairo piederību Latvijai, demonstrējot godīgu un ētisku attieksmi visos profesionālajos un publiskajos procesos.

6. Uzraudzība un mērķi

6.1. LSM regulāri apkopo, analizē un izvērtē datus par dažādības un iekļaušanas aspektiem organizācijā, lai izprastu situāciju darba vidē un noteiktu jomas, kur nepieciešami uzlabojumi.

6.2. LSM nosaka izmērāmus mērķus dažādības un iekļaušanas jomā, piemēram:

6.2.1. Palielināt reģionu un mazākumtautību pārstāvniecību komandās un projektos;

6.2.2. Nodrošināt pieejamību un lietošanas ērtumu visiem LSM digitālajiem produktiem;

6.2.3. Veicināt sieviešu un vīriešu līdzsvaru dažādos amatu līmeņos un vadības pozīcijās.

6.3. Nodrošina dažādības un iekļaušanas rezultātu publisku pieejamību sabiedrībai, stiprinot LSM caurspīdīgumu un uzticamību.

6.4. Datu analīze un mērķu novērtēšana palīdz uzraudzīt progresu, noteikt jaunas prioritātes un uzturēt atbildīgu praksi ilgtermiņā.

7. Ziņošana un atbalsts

7.1. LSM nodrošina, ka darbinieki var droši un konfidenciali ziņot par diskriminācijas, aizskaršanas, mobinga, bosinga vai citiem cieņu aizskarošas rīcības gadījumiem. LSM organizē ziņošanas procesu ar cieņu un profesionāli, ievērojot konfidencialitāti un darbinieku tiesības.

7.2. LSM aizsargā darbiniekus, kuri ziņo par pārkāpumiem, pret jebkādu negatīvu ietekmi vai atriebību un nodrošina viņiem atbalstu visa procesa laikā.

7.3. Ziņojumu izskatīšanu un izmeklēšanu veic neatkarīgi un objektīvi, ievērojot taisnīguma, cieņas un līdzsvara principus. LSM izveido iekšējo izmeklēšanas komisiju un nosaka tās sastāvu katram gadījumam atsevišķi, izvērtējot situācijas apstākļus un nepieciešamo kompetenci. Komisijas sastāvā var būt personālvadības pārstāvis, juridiskās daļas pārstāvis, arodbiedrības pārstāvis un, ja nepieciešams, neatkarīgs eksperts vai uzticības persona.

7.4. Komisija rūpīgi izskata situāciju, identificē iespējamus cēloņus un sniedz ieteikumus turpmākai rīcībai, lai novērstu līdzīgu gadījumu atkārtošanos.

7.5. LSM Personāla daļa nodrošina darbiniekiem atbalstu un konsultācijas situācijās, kas saistītas ar diskrimināciju, iekļaušanas un dažādības politikas neievērošanu, konfliktsituācijām vai emocionālu labbūtību. Atbalsts ietver iespēju saņemt konfidenciālu konsultāciju no personālvadības, uzticības personas vai psiholoģiskā atbalsta speciālista.

7.6. LSM veicina atklātu un ētisku komunikāciju un rosina darbiniekus ziņot par problēmām un dalīties ar ierosinājumiem, kā uzlabot iekļaujošu kultūru. Šāda sadarbība stiprina uzticēšanos, caurspīdīgumu un vienotu atbildību par organizācijas vērtībām.

7.7. LSM uztur atklātu un atbildīgu komunikāciju ar darbiniekiem un sabiedrību par pieņemtajiem lēmumiem un rīcības soļiem, vienlaikus aizsargājot iesaistīto personu cieņu un tiesības.

8. Noslēguma noteikumi un sabiedriskā atbildība

8.1. LSM valde sadarbībā ar Personāla daļu un visām organizācijas struktūrvienībām atbild par šīs politikas īstenošanu un uzraudzību un nodrošina, ka dažādības un iekļaušanas principi darbojas visos organizācijas līmeņos.

8.2. LSM regulāri izvērtē politikas īstenošanu un nodrošina pastāvīgu uzraudzību, tostarp analizē rezultātus un identificē uzlabojumu jomas, lai veicinātu efektīvu un ilgtspējīgu politikas piemērošanu.

8.3. LSM pārskata un atjaunina Politiku pēc nepieciešamības, bet ne retāk kā reizi trijos gados, ņemot vērā sabiedrības, tehnoloģiju un darba vides attīstību, kā arī starptautisko labāko praksi.

8.4. Dažādība un iekļaušana ir LSM reputācijas, vērtību un sabiedriskās uzticības pamats. To īstenošana stiprina demokrātisku, iekļaujošu un profesionālu darba vidi LSM un apliecina LSM kā atbildīgu, mūsdienīgu un vērtībās balstītu sabiedrisko mediju.