**“Valsts pārvaldes vērtību un ētikas prasību *ex-post* izvērtējums”**

**Pielikums Nr. 7**

**Padziļināto interviju apkopojums**

Padziļinātās intervijas tika veiktas ar Valsts kanceleju saskaņotajās 14 valsts pārvaldes iestādēs (pielikums Nr. 4). No iestāžu saraksta, kas saskaņots ar Valsts kanceleju, intervijās nepiedalījās Ārlietu ministrija, savukārt, pēc Valsts policijas ierosinājuma papildus tika pievienota Valsts policijas koledža. Objektīvu iemeslu dēļ divas no intervijām tika veiktas rakstiskā formātā.

Intervijas sniedza iestāžu atbildīgie par ētikas kodeksu – ētikas komisiju locekļi, personāla daļas pārstāvji un tml.

Intervijas veiktas no 2024. gada 3. decembra līdz 2025. gada 10. janvārim. Intervijās iegūta detalizētāka informācija par iestāžu pieredzi ētikas kodeksa sagatavošanā un pārskatīšanā, kā arī praktisko pieredzi darbā ar ētikas jautājumiem iestādē.

**Daļēji strukturēto interviju atbilžu apkopojums**

1. **Kāds bija iestādes process Ētikas kodeksa izstrādē/pārskatīšanā? (Vai tika izmantots kāds paraugs/modelis vai arī iestādē tika sasaukta darba grupa un Ētikas kodekss izveidots atbilstoši iestādes vajadzībām? Vai MK 1. ieteikumi bija noderīgi, efektīvi?)**

Intervēto iestāžu pārstāvji norādīja, ka ētikas kodeksu izstrādē tika izmantoti galvenokārt iekšējie resursi, izveidotajā darba grupā sadarbojoties speciālistiem no vairākām struktūrvienībām, piemēram, Juridiskās nodaļas, Personāldaļas, vadības pārstāvji un citām. Dažas iestādes MK ieteikumus Nr. 1 izmantoja par pamatu savas iestādes ētikas kodeksa izveidē, savukārt, citas iestādes izmantoja arī starptautiskos standartus un starptautisko organizāciju ieteikumus. Dažos gadījumos tika izmantoti saistīto iestāžu ētikas kodeksi, lai sekmētu ētikas un vērtību pārmantojamību.

1. **Kā jūs vērtējat ētikas kodeksā ietvertās ētikas prasības un uzvedības normas? Kādas ir iestādes identificētās problēmas pastāvošajā ētikas regulējumā, kas attiecas uz jūsu iestādes darbiniekiem?**

Kopumā iestādes pozitīvi novērtēja savos ētikas kodeksos ietvertās prasības un uzvedības normas, vienlaikus jāatzīmē, ka daļa iestāžu pārstāvju atzina, ka ētikas kodekss pastāv vairāk kā formalitāte, nevis kā “dzīvs” dokuments, kas tiktu izmantots, lai ikdienā koriģētu vadītāju vai padoto rīcības.

Iestādes identificēja problēmas nodrošināt ētikas kodeksu ievērošanu ārpus darba pienākumu izpildes, kā arī dažādas interpretācijas un uzskatus par ietvertajām vērtībām.

Vienlaikus liela daļa atzīmēja to, ka joprojām pastāv dubultmorāle par to, kas no vienas puses tiek prasīts no valsts pārvaldes darbiniekiem un amatpersonām, un no otras puses – ka sabiedrība, tai skaitā politiķi un mediji, bieži nievājoši un pazemojoši izsakās par valsts amatpersonām un darbiniekiem, tā radot papildus negatīvu spiedienu un izraisot bailes kļūdīties vai uzņemties atbildību.

Respondenti atzina, ka, lai veicinātu arī turpmāku ētikas prasību un uzvedības normu ievērošanu valsts pārvaldes iestādēs, nepieciešama spēcīga līderība augstākajos politiskajos līmeņos, tai skaitā arī jāveicina augstākā līmeņa vadītāju atbildības uzņemšanās gadījumos, kad ir tikušas pieļautas kļūdas, tā vietā, lai meklētu vainīgos lēmumu tehniskās izpildes līmenī.

1. **Kādas ir iestādes identificētās problēmas pastāvošajā ētikas veicināšanas sistēmā, tai skaitā Ētikas kodeksa iedzīvināšanā?**

Viena no galvenajām problēmām, kas tika identificēta pēc veiktajām intervijām, ir tā, ka valsts pārvaldē pastāv ļoti dažāda izpratne par valsts pārvaldes iestādes kā darba devēja funkcijām un nozīmi personāla attīstībā un labbūtības veicināšanā, kas ir cieši saistītas arī ar ētikas normu ievērošanu iestādē.

Bieži paveiktie pārkāpumi ir disciplinārlietu, dienesta pārbaužu vai pat kriminālprocesu līmenī, kuru izskatīšana, kaut arī daļēji ētikas jautājums, tomēr nav iestāžu ētikas komisiju kompetencē. Valsts pārvaldē trūkst vienotas pieejas ētikas kodeksu iedzīvināšanai. Jāatzīmē, ka dažas iestādes atzina, ka dažādu iemeslu dēļ ētikas kodekss tiek vairāk uztverts kā normatīvs dokuments un nenotiek tā iedzīvināšana caur dažādiem atbalsta pasākumiem darbiniekiem, to skaitā supervīzijām, psihologu vai kapelānu atbalsta dienestiem, diskusijām un apmācībām. Vairāk kā pusē no intervētajām iestādēm ētikas kodeksa iedzīvināšana nav sistemātisks pasākumu kopums. Tika atzīmēta nepieciešamība diskusijai par centrāla kontaktpunkta valsts pārvaldes ētikas jautājumos izveidei.

1. **Kādus pasākumus iestāde veic ikdienā, lai attīstītu vērtībās un ētikas principos balstītu darba vidi, uzturētu un veicinātu organizācijas iekšējo kultūru un nodrošinātu nodarbināto izpratni par godprātīgu rīcību?**

Aptaujātie skaidroja, ka iestādes galvenokārt nosūta darbiniekus uz apmācībām, tai skaitā ietverot arī darbinieku personīgo attīstību. Dažas iestādes biežāk kā citas arī organizē vērtību diskusijas ar darbiniekiem un vadītājiem, kā arī vada diskusijas par ētikas dilemmām, rīko Ētikas nedēļas un regulāri aptaujā darbiniekus par labbūtības, iekšējās kultūras un darbavietas ētikas vides jautājumiem (arī anonīmi). Jāatzīmē, ka arī šajā jautājumā sniegtās atbildes starp iestādēm ļoti atšķīrās, krasi iezīmējot iestādes, kuras vērtībās un ētikas principos balstītu darba vidi attīsta, no tām, kas to zināmā mērā atstāj pašplūsmā.

1. **Kā jūsu iestādē tiek skatīti ētikas pārkāpumi? Kāds var būt pamats ētikas pārkāpuma izskatīšanai? Vai viss gadījumos tā ir Ētikas komisija, kas skata jautājumus par darbinieku rīcības ētiskumu vai arī, piemēram, konkrētos gadījumos to skata darbinieka tiešais vadītājs vai cita persona?**

Intervētajās iestādēs par pamatu ētikas pārkāpumu izskatīšanai Ētikas komisijā galvenokārt kalpo darbinieka iesniegums vai vadības iniciatīva. Dažādās iestādēs atšķiras tas, vai pārkāpumu izskata darbinieka tiešais vadītājs, iestādes vadītājs vai Ētikas komisija. Vienlaikus jānorāda, ka iestādēs bieži iespējamu ētikas pārkāpumu pārrunāšana ar darbinieku tiek uzticēta vidējā līmeņa vadītājiem vai personāldaļai. Ētikas komisijas darbs sākas brīdī, kad ir saņemts oficiāls iesniegums no darbinieka vai norādījums no vadītāja izskatīt kādu konkrētu gadījumu, bet lielākā daļa ikdienas ētikas dilemmu situācijas tiek risinātas neformāli, neizmantojot Ētikas komisiju. Bieži neformāli situācijās par iespējamiem ētikas pārkāpumiem mediatoru lomu uzņemas personāldaļas darbinieki.

1. **Par kādām situācijām visbiežāk tiek saņemti iesniegumi Ētikas komisijā, ja tāda ir izveidota? Kā tie tiek skatīti?**

Intervētās iestādes neveic iesniegumu uzskaiti, tādēļ ir apgrūtinoši iegūt statistiku par biežākajām situācijām, kas tiek izskatītas Ētikas komisijās. Vienlaikus iestādes norāda, ka pamatā problēmas skar: komunikācijas problēmas, nelabvēlīgu darba vidi, attiecības starp kolēģiem, to skaitā nevienlīdzīgu darbu sadali un savstarpēju neuzticēšanos. Ētikas komisija izpēta situāciju, darbojas kā mediators un risina jautājumus strukturētā veidā. Dažās iestādēs situācijas, kuras nonākušas Ētikas komisijas redzeslokā, tiek arī izskatītas organizācijas sistēmas līmenī, lai mazinātu iespēju līdzīgām situācijām atkārtoties.

Iestādes atzīmēja, ka trūkst skaidru vadlīniju par ētikas pārkāpumu izskatīšanas kompetencēm.

1. **Kā iestādē varētu izmantot ētikas kodeksu  situācijās, kas skar vardarbību (tai skaitā mobingu un bosingu) un uzmākšanos darba vidē, tostarp nevēlamu seksuāla rakstura rīcību? Vai praksē ir bijušas šādas situācijas un kā tās ir tikušas risinātas?**

Iestādēs nav vienota standarta par to, kā risināt situācijas, kas skar vardarbību (tai skaitā mobingu un bosingu) un uzmākšanos darba vidē, tostarp nevēlamu seksuāla rakstura rīcību. Dažās iestādēs par šāda rakstura problēmām ir paredzēta dienesta izmeklēšana un tai sekojošā disciplināratbildība, un ētikas komisijas iesaiste šādos gadījumos nav paredzēta, citas iestādes to pirmkārt skata caur ētikas prizmu un tikai pēc tam piemēro papildus normatīvos aktus, ja tas nepieciešams. Kā labo praksi var atzīmēt vienas no iestādēm ieviesto nulles tolerances politiku pret uzmākšanos. Iestādes organizē arī apmācības un mentoringu, emocionālā klimata aptaujas. Viena iestāde plāno veikt papildinājumu ētikas kodeksā, kas attieksies uz vardarbību darba vidē.

Iestādes atzīmēja, ka darbinieku vidū pastāv dažāda izpratne par to, kas ir uzskatāms par mobingu un bosingu.

Interviju laikā netika gūta pārliecība, ka visas intervētās iestādes būtu spējīgas nodrošināt augsta līmeņa konfidencialitāti un aizsardzību visām situācijā iesaistītajām personām, ja darbinieki ziņotu par seksuālu uzmākšanos un cita veida vardarbību, kas pret tiem vērsta.

Kā labo praksi var atzīmēt vienas iestādes norādīto, ka ir izveidotas vadlīnijas vardarbības (mobinga un bosinga) gadījumu risināšanai. Lai ziņotu par vardarbības gadījumiem, tiek ļauts izmantot arī iestādes iekšējās trauksmes celšanas sistēmu.

1. **Kā tiek izvēlēts Ētikas komisijas sastāvs? Vai un kā notiek šo personu apmācība?**

Pārsvarā ētikas komisijas locekļi tiek ievēlēti no dažādām struktūrvienībām vai iecelti pēc vadības ieteikuma uz noteiktu vai nenoteiktu laiku. Lielākajā daļā gadījumu ētikas komisijas locekļiem tiek piedāvātas tādas pašas regulārās apmācības ētikas jautājumos, komunikācijā, profesionālās kvalifikācijas celšanā kā citiem valsts pārvaldes darbiniekiem. Vienā no iestādēm papildus tiek piedāvātas apmācības mediācijā un konfliktu risināšanā.

1. **Vai iestādē ir ievēlētas vai norīkotas uzticības personas ētikas jautājumos? Vai tās arī ir Ētikas komisijas sastāvā? Vai uzticības personām ētikas jautājumos šis pienākums ir iekļauts amata aprakstā vai citā dokumentā? Vai uzticības personām ētikas jautājumos tiek noteiktas obligātas apmācības?**

Lielākajā daļā iestāžu nav izveidotas formālas uzticības personu sistēmas, taču neformāli tādas pastāv. Par uzticības personām neformāli nereti tiek uztverti ētikas komisijas locekļi, personāldaļas darbinieki, kā arī augstāka līmeņa vadītāji, ja viņi iestādē ir ieviesuši “atvērto durvju” politiku (piemēram, gadījumos, kad konflikts ir starp padoto un tā tiešo priekšnieku). Kopumā pastāv neformālas iespējas konsultēties ar kolēģiem vai citu struktūrvienību pārstāvjiem par ētiskas dabas dilemmām.

1. **Vai iestāde ir veikusi darbinieku aptaujas (vai iekļāvusi jautājumus citā aptaujā) par vērtībām, ētiku vai saistītām tēmām (uzticēšanās, iekšējā kultūra)? Kas uz to pamudināja? Kādi ir secinājumi?**

Lielākā daļa iestāžu pārstāvju norādīja, ka vismaz reizi gadā veic darbinieku aptaujas, kurās ir iekļauti arī jautājumi ētiku un labbūtību darba vietā. Iestādes norādīja, ka tas tiek veikts, lai preventīvi strādātu ar iespējamām problēmām un identificētu iespējamas sistēmiskas problēmas. Ar iegūtajiem datiem iestādes strādā dažādi – vairākas norādīja, ka iegūtie dati tiek izmantoti, lai veiktu uzlabojumus iestādes pārvaldībā, savukārt citas iestādes šīs aptaujas izmanto “temperatūras” mērīšanai iestādē vai apmācību organizēšanai.

1. **Kā notiek iesnieguma iesniedzēja identitātes aizsardzība un aizstāvība pret iespējamām negatīvām sekām, it īpaši, ja darbinieks iesniedz iesniegumu par augstākstāvošas amatpersonas rīcību?**

Iestāžu pārstāvji intervijās norāda, ka apzinās nepieciešamību ievērot konfidencialitāti iesniegumā norādītajai informācijai. Lielākā daļa iestāžu aicina iesniegumiem izmantot Trauksmes celšanas sistēmas vai arī ir izveidoti atsevišķi anonīmās ziņošanas kanāli, lai caur tiem darbinieki varētu droši un konfidenciāli iesniegt iesniegumus adresētus Ētikas komisijai. Konfidencialitātes procedūras tiek ievērotas, lai novērstu iespējamas negatīvas sekas darbiniekiem.

1. **Kādi ir iestādes priekšlikumi uzlabojumiem ētikas kodeksā, lai attīstītu ētikas vērtībās balstītu darba vidi, uzturētu un veicinātu organizācijas iekšējo kultūru?**

Vairākas iestādes uzsvēra nepieciešamību pēc vienkārša un visaptveroša ētikas kodeksa formāta, kas būtu vienots visām valsts iestādēm. Tas varētu palīdzēt mazināt interpretācijas atšķirības. Dažas iestādes norādīja, ka pietrūkst dialoga starp valsts pārvaldes iestādēm par ētikas jautājumiem, labo prakšu apmaiņas un diskusiju pasākumi.