



VIDZEME

CEĻŠ VED AUGŠUP!



2023-2030

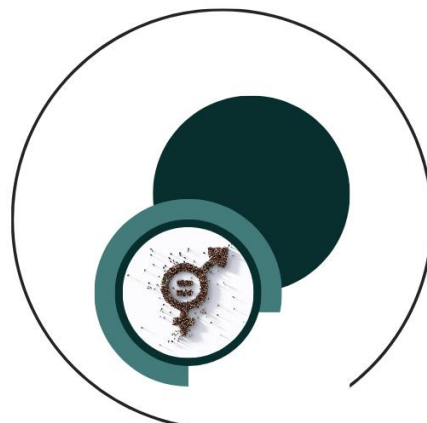
**VIDZEMES PLĀNOŠANAS
REĢIONA**

**DZIMUMU
LĪDZTIESĪBAS PLĀNS**

Publicēts: 05.01.2023

Atjaunotā versija: 20.01.2024

Atbildīgais par plāna izstrādi: Guna Kalniņa-Priede, Vidzemes plānošanas reģiona Administrācijas vadītāja guna.kp@vidzeme.lv



01

IEVADS



02

PLĀNA PAMATOJUMS
UN MĒRĶI



03

DARBA APSTĀKĻI
ORGANIZĀCIJĀ



04

RĪCĪBAS DZIMUMA
LĪDZTIESĪBAS PLĀNA
IZPILDEI

S

A

T

U

R

S

IEVADS

Vidzemes plānošanas reģions (VPR) ir **atvasināta publiska persona, izveidota 2006. gadā saskaņā ar Reģionālās attīstības likumu**. Tā darbība tiek finansēta gan no valsts budžeta, gan arī VPR darbības rezultātā piesaistītiem ārvalstu finanšu instrumentu līdzekļiem.

VPR ir Vidzemes attīstības pārvaldības organizācija, kura pārstāv Vidzemes reģiona iedzīvotāju intereses un īsteno attīstības programmā balstītas, reģiona attīstībai svarīgas iniciatīvas un projektus.

Plānošanas reģions savas kompetences ietvaros nodrošina reģiona attīstības plānošanu, koordināciju, pašvaldību un citu valsts pārvaldes iestāžu sadarbību. **Plānošanas reģions papildus citai normatīvajos aktos noteiktajai kompetencei (Reģionālās attīstības likums; pieņemts 21.03.2002., spēkā stājies 23.04.2002.):**

- 1) nosaka plānošanas reģiona ilgtermiņa attīstības galvenos pamatprincipus, mērķus un prioritātes;
- 2) nodrošina plānošanas reģiona attīstības koordināciju atbilstoši attīstības plānošanas dokumentos noteiktajiem galvenajiem pamatprincipiem, mērķiem un prioritātēm;
- 3) vada un uzrauga plānošanas reģiona attīstības plānošanas dokumentu izstrādi un ieviešanu;
- 4) sniedz atzinumu par vietējā līmeņa ilgtermiņa attīstības stratēģijas un attīstības programmas atbilstību reģionālā līmeņa teritorijas attīstības plānošanas dokumentiem, kā arī attīstības plānošanas dokumentu sistēmu regulējošiem normatīvajiem aktiem;
- 5) nodrošina pašvaldību sadarbību un plānošanas reģiona sadarbību ar nacionālā līmeņa institūcijām reģionālās attīstības atbalsta pasākumu īstenošanā;
- 6) izvērtē Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģijas, nacionālā attīstības plāna un nozaru attīstības programmu atbilstību plānošanas reģiona attīstības plānošanas dokumentiem un, konstatējot neatbilstību, ierosina grozīt nacionālā līmeņa attīstības plānošanas dokumentus vai lemj par grozījumiem plānošanas reģiona plānošanas dokumentos;
- 7) izvērtē vietējo pašvaldību vai privātpersonu projektu iesniegumus reģionālās attīstības valsts atbalsta saņemšanai un sniedz atzinumus par tiem;
- 8) sadarbībā ar vietējām pašvaldībām un valsts iestādēm izstrādā plānošanas reģiona attīstības plānošanas dokumentus, nodrošina to savstarpējo saskaņotību un atbilstību Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģijai un Nacionālajam attīstības plānam, kā arī šo plānošanas dokumentu ieviešanu;
- 9) koordinē un veicina plānošanas reģiona reģionālās attīstības atbalsta pasākumu izstrādi, īstenošanu, uzraudzību un novērtēšanu;
- 10) sagatavo atzinumus par nacionālā līmeņa attīstības plānošanas dokumentu atbilstību plānošanas reģiona attīstības plānošanas dokumentiem;
- 11) izstrādā un īsteno projektus reģionālās attīstības atbalsta pasākumu ietvaros;

12) veicina saimniecisko darbību plānošanas reģiona teritorijā.

Papildus likumā noteiktajām funkcijām, **plānošanas reģions iesaistās arī sabiedriskā transporta maršrutu tīkla plānošanā**, veicot šādas funkcijas:

- 1) pārstāv VPR Sabiedriskā transporta padomē lēmumu pieņemšanai;
- 2) sagatavo un sniedz VSIA „Autotransporta direkcija” ierosinājumus, atzinumus un viedokli sabiedriskā transporta maršrutu tīkla reģionālās nozīmes maršrutu plānošanai un nepieciešamajām izmaiņām;
- 3) apseko autobusu pieturvietas plānošanas reģiona teritorijā un sniedz priekšlikumus par to nepieciešamību, izbūvi un iekļaušanu maršrutu kustības sarakstos vai maršrutu aprakstos;
- 4) izsniedz licences taksometru pārvadājumiem VPR teritorijā.

Veicinot saimniecisko darbību, tiek nodrošināts koordinēts **atbalsts uzņēmējdarbības attīstībai** reģionā.

Vienlaikus VPR organizē **sadarbību un zināšanu pārnesi starp uzņēmumiem, organizācijām, augstākās izglītības iestādēm un pētniecības institūcijām**, veicinot veselīgas un augstvērtīgas pārtikas ražošanas attīstību, sekmējot tās noietu Latvijā un ārvalstīs.

VPR ir arī ievērojama kompetence un pieredze **starptautisku sadarbības projektu ieviešanā**. Projekti tiek īstenoti stratēģiskās attīstības un teritorijas plānošanas, uzņēmējdarbības un inovāciju vides, kultūras un tūrisma, ainavu aizsardzības un apsaimniekošanas, vides un enerģētikas, sabiedriskā transporta attīstības, sociālās drošības un veselības, mūžizglītības un citās jomās.

VPR darbs tiek organizēts saskaņā ar reģiona attīstības plānošanas dokumentiem – VPR Ilgtspējīgas attīstības stratēģiju līdz 2030. gadam un VPR attīstības programmu 2022.-2027. gadam.

Saskaņā ar VPR Ilgtspējīgas attīstības stratēģiju 2030, **Vidzemes stratēģiskais mērķis ir sekmēt līdzsvarotu reģiona sociālo, ekonomisko un teritoriālo attīstību**, īstenojot uz elastīgumu vērstu integrētu starpsektoru attīstības politiku, kas nodrošina reģiona ekonomisko un teritoriālo priekšrocību izmantošanu iedzīvotāju labklājības un drošumspējas palielināšanai.

Vidzemes plānošanas reģiona lēmēj institūcija ir reģiona Attīstības padome, kura ir Vidzemes reģiona pašvaldību priekšsēdētāju kopsapulcē ievēlēta koleģiāla institūcija. Katru reģionā ietilpstošā novada pašvaldību Attīstības padomē pārstāv viens pašvaldības izvirzītais domes deputāts/-e. Attīstības padomes locekļi no sava vidus uz četriem gadiem ievēlē Attīstības padomes priekšsēdētāju un priekšsēdētāja vietnieku (-us).

PLĀNA PAMATOJUMS UN MĒRĶI

Saskaņā ar Eiropas Komisijas dzimumu līdztiesības stratēģiju 2020.-2025. gadam un pamatojoties uz to, ka dzimumu līdztiesība ir viena no ES pamatvērtībām, pamattiesībām un Eiropas sociālo tiesību pilāra pamatprincips, lai mazinātu šaubas par nevienlīdzīgu attieksmi pret darbiniekiem, it īpaši dzimumu līdztiesības jautājumos, kā arī darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanai, VPR ir sagatavojis Dzimumu līdztiesības plānu (turpmāk – Plāns).

Plāns ir publisks dokuments, kuru ir apstiprinājusi Administrācijas vadītāja/-s, un tas ir publiski pieejams VPR tīmekļa vietnē. Plāns ir saistību un darbību kopums, kuru mērķis ir veicināt dzimumu līdztiesību VPR, kā arī nodrošināt dzimumu līdztiesības jautājumu efektīvu, integrētu un koordinētu risināšanu.

Plāna mērķis ir nodrošināt vienlīdzīgas iespējas ikkatram darbiniekam Vidzemes plānošanas reģionā neatkarīgi no tā dzimuma, neapdraudot kompetenci un kvalitāti veicamajos uzdevumos. Plāns paredz nostiprināt dzimumu līdztiesību, kas skar darbā pieņemšanas kārtību, atalgojuma noteikšanu, organizācijas un darba kultūru. Plāna mērķa grupa ir VPR darbinieks/darbiniece, neatkarīgi no ieņemamā amata. Vienlaikus jānorāda, ka šī plāna mērķis nav panākt, ka visās amatu kategorijās ir vienāds sieviešu un vīriešu skaits. Lai novērstu varbūtējās pastāvošās atšķirības starp dzimumiem vienādu iespēju ziņā, ir sagatavots Rīcības plāns iespējamo nevienlīdzību identificēšanai un novēršanai.

Plāna mērķu un pasākumu izpilde tiek īstenota atbilstoši VPR darba kārtības noteikumiem un to regulējošiem normatīvajiem aktiem. Pasākumi dzimumu līdztiesības nodrošināšanai un uzlabošanai tiek organizēti, lai sasniegtu šādus mērķus:

- vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana;
- vienlīdzīgas iespējas dzimumu pārstāvībai visās struktūrvienībās;
- darbinieku izglītošana dzimumu līdztiesības jomā;
- ar dzimumu līdztiesību saistīta komunikācijas stratēģija;
- dzimumiem vienlīdzīgu iespēju un darba vides atbalsta nodrošināšana.

Plāns izstrādāts saskaņā ar:

- Latvijas Republikas Satversmi, kurā ir nostiprināts vienlīdzības un diskriminācijas aizlieguma princips (91. pants);
- Ministru kabineta 2021. gada 17. augusta rīkojumu Nr. 578 “Plāns sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai 2021.-2023. gadam”;
- Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas rekomendācijām un Eiropas Komisijas Dzimumu līdztiesības stratēģijā 2020.-2025.gadam noteiktām prioritātēm;
- Apvārsnis “Eiropa” Dzimumu līdztiesības plāna vadlīnijām.

PLĀNA MĒRĶGRUPA – VPR DARBINIEKI

VPR pamatvērtība ir tā darbinieki, kuri veido organizācijas kolektīvu. Pēc apkopotajiem datiem 2023. gada decembrī VPR tika nodarbināti 57 darbinieki, no kuriem 49 bija sievietes un 8 vīrieši. Viens darbinieks atradās bērnu kopšanas atvaļinājumā (viena sieviete).

Saskarsmē ar ikkatru darbinieku tiek pausta vienlīdzīga attieksme un cieņa, tāda attieksme ir arī pašu darbinieku vidū. Darbinieki tiek vērtēti tikai un vienīgi atbilstoši amatu aprakstos noteiktajām kompetencēm un sasniegtajiem rezultātiem, nepieļaujot diskriminācijas varbūtību, tai skaitā arī karjeras izaugsmes jautājumos.



DARBA APSTĀKĻI

Darbalaika un darba slodzes kārtība

Atbilstoši VPR normatīvajiem aktiem, darbiniekiem var tikt nodrošināts attālinātā darba vai elastīgs darba laika režīms, vienojoties ar Administrācijas vadītāju un tiešo vadītāju un ievērojot darba līgumā noteikto darba laiku. Ar darbiniekiem tiek slēgti darba līgumi uz pilnu darba slodzi vai nepilnu darba laiku, nosakot nostrādājamo stundu skaitu un stundas likmi.

Atbilstoši spēkā esošajam normatīvajam regulējumam ir nodrošināta bērna kopšanas atvaļinājuma politika, piešķirot bērna kopšanas atvaļinājumus gan sievietēm, gan vīriešiem. Atgriežoties pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, darbiniekam tiek nodrošināti iepriekš noteiktie nodarbinātības nosacījumi.

Darba samaksas kārtība

Darbinieku atalgojumu VPR nosaka VPR administrācijas vadītāja/-s saskaņā ar Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumu un citiem normatīvajiem aktiem.

Tādējādi VPR darba samaksa tiek noteikta, klasificējot amatus, neatkarīgi no darbinieka dzimuma, atbilstoši Ministru kabineta noteiktajam valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogam, kas ir veidots, ievērojot noteiktus pamatprincipus:

- organizācijas iekšējais taisnīgums — līdzīgas vērtības amatos tiek noteikta līdzīga amatalga, ņemot vērā amata vērtību (atbildības līmeni un sarežģītību), kā arī konkrētā darbinieka individuālās kvalifikācijas un prasmju novērtējumu;
- konkurētspēja darba tirgū — tiek noteiktas konkurētspējīgs atalgojums atbilstoši atalgojumam citās publiskā sektora iestādēs Latvijā līdzīgos amatos, kā arī ievērojot tendences Latvijas darba tirgū kopumā un konkurences apstākļus reģionālajā līmenī.

VPR darbiniekiem ir iespēja saņemt piemaksas par papildus veiktajiem pienākumiem, prombūtnē esoša darbinieka aizvietošanu, par nozīmīgu ieguldījumu attiecīgās institūcijas stratēģisko mērķu sasniegšanā, piemaksas par nakts darbu, virsstundu darbu, darbu brīvdienās un svētku dienās. Tāpat darbiniekam var piešķirt naudas balvu, kas kalendāra gada ietvaros nepārsniedz darbiniekam noteiktās mēnešalgas apmēru sakarā ar darbiniekam vai VPR svarīgu sasniegumu (notikumu), ņemot vērā darbinieka/darbinieces ieguldījumu VPR mērķu sasniegšanā.

Darbiniekiem ir iespēja saņemt papildatvaļinājumu, kura apmērs ir atkarīgs no VPR nostrādātajiem darba gadiem. Darbiniekam/darbiniecei tiek piešķirta viena apmaksāta brīvdiena sakarā ar bērna skolas gaitu uzsākšanu 1.-4.klasē, trīs apmaksātas

brīvdienas sakarā ar stāšanos laulībā, vienu apmaksātu brīvdienu izlaiduma dienā, amatpersonai (darbiniekam/darbiniecei) vai tās bērnam absolvējot izglītības iestādi.

Personāla atlase

Personāla atlasē tiek ievērots vienlīdzības princips. Ārējos konkursos nosacījumi attiecināmi uz visiem potenciālajiem darbiniekiem, neatkarīgi no dzimuma. Darba intervijas laikā VPR mērķis ir labāk iepazīt kandidāta/kandidātes personību un uzzināt vairāk par viņa/viņas profesionālajām zināšanām, pieredzi un prasmēm. Jautājumi tiek uzdoti, ievērojot Darba likuma nosacījumus.

Personāla atlases procesā piedalās VPR vadība, nodaļas vadītājs/-a, projektu vadītājs/-a, kā arī nepieciešamības gadījumā var tikt pieaicināts atbilstošs eksperts/-e, ņemot vērā viņa/viņas kompetenci vērtēt potenciālā darbinieka/darbinieces profesionālās zināšanas.



RĪCĪBAS DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS PLĀNA IZPILDEI

Rīcības plāna mērķis ir nodrošināt integrētu, mērķtiecīgu un efektīvu procesu, kas sekmē vienlīdzīgas tiesības, pienākumus un iespējas neatkarīgi no cilvēka dzimuma, seksuālās identitātes un orientācijas, etniskās piederības, vecuma, reliģijas, funkcionāliem traucējumiem. Mērķu sasniegšanai identificētas galvenās rīcības, kuras tiek pārskatītas ne retāk kā reizi gadā un nepieciešamības gadījumā tiek aktualizētas. Pasākumi mērķu sasniegšanai tiek īstenoti VPR rīcībā esošo finanšu līdzekļu ietvaros.

MĒRĶIS	PASĀKUMS	ATBILDĪGAIS	IEVIEŠANAS TERMIŅŠ	SASNIEDZAMĀIS REZULTĀTS
1. Dzimumu līdztiesības plāna publiska pieejamība	Dzimumu līdztiesības plāna ieviešana VPR tīmekļa vietnē	Galvenais komunikācijas speciālists/-e	Tiek ievērots	Nodrošināt jebkurai interesentam iespēju iepazīties ar dokumentu; apliecināt dzimumu līdztiesības jautājumu nozīmību un ievērošanu organizācijā
2. Statistikas datu par strādājošo dzimumu sadalījumu monitorings un analīze	Apkopot statistikas datus par darbinieku dzimumu, veikt salīdzinošo datu analīzi	Finanšu un budžeta plānošanas nodaļa/ Biroja administratore/-s	Ik gadu	Sniegt ikgadējus ziņojumus, pamatojoties uz rādītājiem; Informēt par apkopotajiem rezultātiem, vēršot uzmanību uz riskiem par kāda dzimuma ilgstošu ievērojamu pārsvaru; vēlamā sasniezamā procentuālā attiecība 50:50
3. Pilnveidots atbalsts darba un privātās dzīves līdzsvara	Ņemta vērā	Administrācijas vadītāja/-s	Regulāri	Spēkā esošais normatīvais

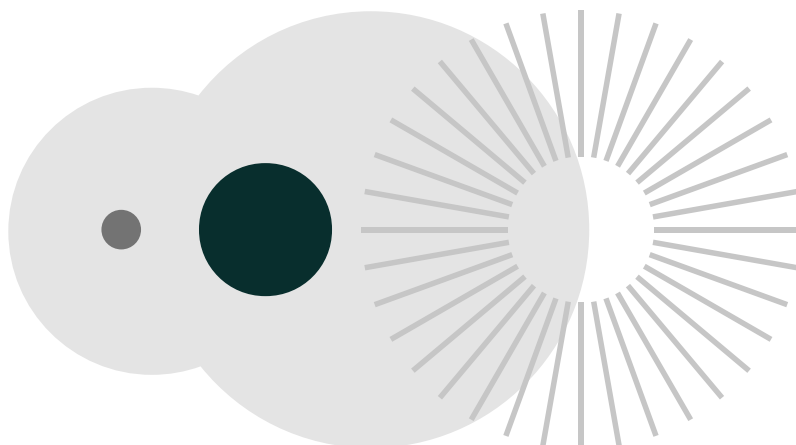
	ievērošanai neatkarīgi no dzimuma	attaisnota prombūtne sakarā ar bērna kopšanu neatkarīgi no dzimuma			regulējums un iekšējie normatīvie akti paredz kārtību par darbinieku atgriešanos darbā, saglabājot amatu un atalgojumu
		Pabalsts par bērna piedzimšanu	Administrācijas vadītāja/-s	Regulāri	Saskaņā ar iekšējiem normatīviem aktiem
4.	Vienlīdzīgu iespēju un darba vides atbalsta nodrošināšana	Ņemta vērā privātās dzīves un darba līdzsvara nepieciešamība, piedāvājot elastīgu darba laiku un, nepieciešamības gadījumā, attālināta darba iespējas, veicot individuālu riska novērtējumu, lai nodrošinātu drošus darba apstākļus	Administrācijas vadītāja/-s	Tiek ievērots spēkā esošā rīkojuma ietvaros	Administrācijas vadītāja/-s
5.	Vienlīdzīgu iespēju un darba vides atbalsta nodrošināšana	Nodrošināta vienlīdzīga darba samaksa, saskaņā ar amatu klasifikāciju un darbinieka/darbinieces kvalifikāciju; tiek pārskatīti līdzvērtīgie amati, ja nepieciešams, veicot atalgojuma amplitūdas analīzi, mazinot atšķirības līdzvērtīgiem amatiem	Administrācijas vadītāja/-s	Tiek ievērots	Atalgojums tiek izvērtēts saskaņā ar ārējiem un iekšējiem normatīviem aktiem
6.	Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana, mazinot atšķirīgas attieksmes riskus kolektīvā	Pārskatīt iekšējos normatīvos aktus un to piemērošanas prakses, lai pārliecinātos, vai	Jurists/-e	2023. gada laikā	Sagatavoti ieteikumi, ja tiek secināts par uzlabojumu nepieciešamību vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšanai; ar administrācijas

		tie nodrošina vienlīdzīgas iespējas ikvienam darbiniekam			vadītājas/-a rīkojumu tiek papildināti normatīvie akti, kur tas nepieciešams vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšanas uzlabošanai
7.	Vienlīdzīgas iespējas dzimumu pārstāvībai VPR	Personāla atlases procesu īstenošana un uzraudzība, ievērojot dzimumu līdztiesības principu	Administrācijas vadītāja/-s	Tiek ievērots	Vakances kritēriji izstrādāti, ievērojot dzimumu līdztiesības principu, atlases procesā kandidāti tiek vērtēti pēc iegūtām zināšanām un pieredzes
8.	Darbinieku izglītošana dzimumu līdztiesības jomā	Darbinieku zināšanu padziļināšana par dzimumu līdztiesības un iekļaušanas jautājumiem ikdienas darbā, komunikācijā un citos procesos	Administrācijas vadītāja/-s	Reizi trīs gados	Organizētas apmācības darbiniekiem
9.	Ārējā iestādes komunikācija, ievērojot dzimumu līdztiesības principus	Veikt ārējo komunikāciju, radot dzimumneitrālu, iekļaujošu un nediskriminējošu saturu, izvairoties no dzimumu stereotipu paušanas	Galvenais komunikācijas speciālists/-e; sabiedrisko attiecību speciālisti; iestādes darbinieki	Regulāri	Komunikācijā netiek identificēta dzimumu stereotipu klātbūtne
10.	Plāna uzraudzība un izmaiņu veikšana	Pārskatīt līdzšinējo plānu, sagatavot izvērtējumu par tajā noteikto darbību ieviešanu, veikt izmaiņas, ja nepieciešams	Administrācijas vadītāja/-s; pārējie darbinieki pēc vajadzības	Ne retāk kā reizi trīs gados	Izmaiņu ietveršana plānā; aktualizētā dokumenta datuma fiksēšana plānā; darbinieku informēšana par izmaiņām

PLĀNA IZPILDES UZRAUDZĪBA UN NOVĒRTĒŠANA

VPR Dzimumu līdztiesības plāna izpildi regulāri uzrauga un vērtē VPR vadība un atbildīgie darbinieki, kam šis pienākums deleģēts.

Nepieciešamības gadījumā Rīcības plānā paredzētās darbības tiek pārskatītas un papildinātas ne retāk kā vienu reizi gadā.





www.vidzeme.lv