

Latvijas Republika
Zemgales plānošanas reģions
APSTIPRINĀTS
ZPR izpilddirektors V. VEIPS

2022.gada 30. jūlijs

Dzimumu līdztiesības nodrošināšanas pamatprincipi un to īstenošanas plāns 2022-2030 Zemgales plānošanas reģiona administrācijā

I. Dzimumu līdztiesības plāna vispārīgie nosacījumi

1. Dzimumu līdztiesības plāna (DzLP) mērķis ir nodrošināt integrētu, mērķtiecīgu un efektīvu institucionālo politiku Zemgales plānošanas reģionā (turpmāk tekstā – ZPR), kas sekmē sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju īstenošanu, veicinot vienlīdzību, daudzveidību, iekļaušanos, pieejamību un pašrealizāciju.
2. DzLP mērķa īstenošanai tiek organizēti un sasniegti sekojoši apakšmērķi:
 - 2.1. vienlīdzīgu iespēju un darba vides atbalsta nodrošināšana ZPR visiem nodarbinātajiem;
 - 2.2. vienlīdzīga attieksme administratīvo dokumentu, plānošanas dokumentu un projektu pieteikumu sagatavošanā, izvērtēšanā un īstenošanā;
 - 2.3. izpratnes par dzimumu līdztiesības nozīmi veicināšana plānošanas dokumentu un projektu īstenošanas gaitā;
 - 2.4. dzimuma līdzsvara nodrošināšana darba grupās, ekspertu komisijās, vadības grupās un amatos, kā arī darbinieku atlasē un piesaistē.
3. DzLP mērķa grupa ir ZPR nodarbinātie. Visi ZPR darbinieki atbilstoši katra kompetencei un atbildības līmenim piedalās dzimumu līdztiesības principu ieviešanā, uzturēšanā un novērtēšanā.
4. DzLP paredz dzimumu līdztiesības un vienlīdzīgas attieksmes stiprināšanu un ir veidots saskaņā ar:
 - 4.1. Latvijas Republikas Ministru kabineta 2021. gada 17. augusta rīkojumu Nr. 578 “Plāns sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai 2021.-2023. gadam”: <https://likumi.lv/ta/id/325509-par-planu-sieviesu-un-viriesu-vienlidzigu-tiesibu-un-iespeju-veicinasanai-2021-2023-gadam>
 - 4.2. Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) rekomendācijām un Eiropas Komisijas (EK) Dzimumu līdztiesības stratēģijā 2020.-2025.gadam noteiktām prioritātēm, mērķi un rekomendācijām: [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental_rights/gender-equality/gender-equality-strategy_lv](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_lv)
 - 4.3. Apvārsnis “Eiropa” Dzimumu līdztiesības plāna vadlīnijām/ Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans: <https://op.europa.eu/ne/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>
5. Lai ZPR būtu tiesīga piedalīties starptautisko projektu programmās, saskaņā ar Apvārsnis “Eiropa” Dzimumu līdztiesības plāna vadlīnijām/*Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*/, DzLP izstrādes gaitā ir jāievēro četras minimālās prasības:
 - 5.1. Publicitātes prasības.

DzLP ir oficiāls dokuments, kas publicēts un pieejams ZPR tīmekļa vietnē www.zemgale.lv un, ko parakstījis ZPR izpilddirektors.

5.2. Atvēlētie resursi.

Lai īstenotu DzLP, ZPR jābūt resursiem un pieredzei. Atvēlētie resursi: personāla darbs un finanšu resursi.

5.3. Datu¹ vākšana un uzraudzība.

DzLP datu vākšanas posmā ir apkopoti ZPR dati par strādājošo dzimumu sadalījumu pēc amatu kategorijām u.c. Datu analīzei izmantoti 2022. gada dati.

5.4. Apmācība.

Lai nodrošinātu informētības palielināšanu, ZPR veic darbinieku apmācības par dzimumu līdztiesību un atšķirīgas attieksmes risku mazināšanu Datus atjauno reizi gadā. ZPR administrācijas vadītājs koordinē datu apkopošanu un koriģēšanu un, nepieciešamības gadījumā, sniedz priekšlikumus par nepieciešamajiem uzlabojumiem DzLP ieviešanā.

II. ZPR īstenotās aktivitātes dzimumu līdztiesības nodrošināšanas pamatprincipu ieviešanai

6. Datu vākšanā un uzraudzībā ZPR struktūrvienību un projektu vadītāji ir atbildīgi par darba plānošanu, ievērojot dzimumu līdztiesības perspektīvu, rādot personīgo piemēru un īstenojot aktīvu rīcību, lai novērstu diskrimināciju un aizskaršanu, tai skaitā karjeras izaugsmes jautājumos, kā arī atšķirīgas attieksmes risku mazināšanai darbinieku vidū vadības un lēmumu pieņemšanas procesos. ZPR nav noteiktas dzimumu kvotas ne administratīvajiem un vadības amatiem, ne citiem amatiem.

1.tabula. ZPR amatu sadalījums pa dzimumiem

Amatu nosaukumi	Sievietes	Vīrieši
Administratīvais vadītājs	1	1
Struktūrvienību vadītājs	4	0
Projektu vadītājs	6	3
Jurists	1	1
Projektu vadītāja asistents	1	0
Nozares eksperts	2	0
Koordinators	3	0
Sabiedriskās attiecības	2	1
Speciālists/plānotājs	1	3
Grāmatvedis	2	0
KOPĀ	23	9

7. Personāla atlasē ZPR stingri vadās pēc Latvijas Republikā spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem, nodrošinot visiem vienādas tiesības ieņemt amatu uz izsludināto vakanci. Tas attiecas gan uz vadošo, gan vispārējo personālu. ZPR sludinājumos uz amata vakanci netiek norādīta neviena no diskriminējošām pazīmēm. Tajos norādītas tikai katram amatam nepieciešamās akadēmiskās un/vai profesionālās prasmes: izglītība, kvalifikācija, iepriekšējā pieredze. Izvērtējot pieteikumus, vērtēšana notiek tikai atbilstoši publiskotajām prasībām.

¹ Ar "datiem" šī dokumenta izpratnē jāsaprot dati par Zemgales plānošanas reģionā nodarbinātajām fiziskām personām

8. ZPR nodrošina vienlīdzīgu darba samaksu. Darbinieku darba samaksa tiek noteikta saskaņā ar ZPR Darba samaksas nolikumu un ir atkarīga no darbinieka amata klasifikatora. ZPR nodrošina līdzvērtīgas un vienlīdzīgas iespējas vīriešiem un sievietēm ieņemt jebkuru amatu.

2. tabula. ZPR vidējās bruto algas salīdzinājums

Amata nosaukums	Vidējā bruto alga sievietei	Vidējā bruto alga vīrietim
Administratīvais vadītājs	2090	2310
Struktūrvienību vadītājs	1548	X
Projektu vadītājs	1481	1420
Jurists	1520	1520
Projektu vadītāja asistents	1265	X
Nozares eksperts	1325	X
Koordinators	1400	X
Sabiedriskās attiecības	1363	1224
Speciālists/plānotājs	1325	1375
Grāmatvedis	1363	X

9. Darbinieku slodzes projektos tiek noteiktas, ņemot vērā projektā nepieciešamo kompetenci un darba apjomu, tās tiek noteiktas konkrētam amatam, nevis dzimumam.
10. ZPR savā darbībā īsteno "nulles toleranci" pret seksuālās uzmākšanās dažādām formām un dzimumu stereotipu izmantošanu komunikācijā, balstoties vienlīdzīgas attieksmes principā: neatkarīgi no darbinieka dzimuma, etniskās izcelsmes, reliģiskās vai citas pārliecības, invaliditātes, seksuālās orientācijas, izglītības, politiskās pārliecības vai vecuma. ZPR darbā iesaistītās personas atbalsta cita citu, savstarpējās attiecībās ir atvērtas un koleģiālas.
11. Darba un privātās dzīves līdzsvara ievērošanai, ZPR tiek veicināta izpratne par sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju principu un tā nozīmi ikdienas dzīvē, kas atspoguļo mūsdienu sieviešu un vīriešu lomu ģimenē un sabiedrībā, kā vecāku atvaļinājuma politika un elastīgs darba laiks. Ņemta vērā privātās dzīves un darba līdzsvara nepieciešamība, piedāvājot elastīgu darba laiku un, nepieciešamības gadījumā, attālinātā darba iespējas.
12. Visiem darbiniekiem ir vienlīdzīgas tiesības uz ģimenes dzīvi un bērnu audzināšanu. Tiek piešķirti sekojoši papildus atvaļinājumi:
- 12.1. bērnu kopšanas atvaļinājums;
 - 12.2. paternitātes atvaļinājums;
 - 12.3. papildatvaļinājums par bērniem līdz 14 gadu vecumam vai par bērnu invalīdu līdz 18 gadu vecumam;
 - 12.4. apmaksāta brīvdiena 1. septembrī, kuriem bērni mācās 1-4. klasē;
13. ZPR atbalsta darbinieku personisko attīstību un karjeras veicināšanu, neatkarīgi no dzimuma un citām īpašībām. Nodarbinātajiem ir iespējas piedalīties apmācībās un vienlīdzīgas karjeras attīstības iespējas tiek nodrošinātas visiem, nediskriminējot dzimuma dēļ.

III. ZPR Plāns dzimumu līdztiesības nodrošināšanas pamatprincipu ieviešanai

3.tabula. DzLP 2022

Mērķis	Darbības	Atbildīgās personas	Īstenošanas termiņš
ZPR izstrādāto dokumentu/projektu pilnveide atbilstoši DzLP	Aktualizēt dzimumu līdztiesības jautājumus dokumentos.	Vispārīgi	Pastāvīgi
Darbinieku izglītošana par dzimumu līdztiesību, personas identitātes daudzveidību un vienlīdzīgu iespēju īstenošanu ZPR	Organizēt tikšanās un lekcijas ar NVO sektoru, Eiropas institūciju pārstāvjiem.	Struktūrvienību vadītāji/ projektu vadītāji	1 x gadā
Darba un privātās dzīves līdzsvara ievērošana	Rosināt diskusijas ZPR struktūrvienībās par darba un privātās dzīves līdzsvara ievērošanu.	Vispārīgi	Pastāvīgi
Atšķirīgas attieksmes risku mazināšana darba tirgū	Izsludinot vakances ievērot dzimumu līdztiesības principus	Vispārīgi	Pēc nepieciešamības
Ievākt datus un uzraudzīt DzLP ieviešanas progresu	Pārskatīt DzLP, sagatavot izvērtējumu par tā ieviešanu ZPR	Administrācijas vadītājs/ jurists	1 x gadā