

Apstiprinu
REA direktors J. Ikaunieks

2022. gada

09. augusta



RĪGAS ENERĢĒTIKAS
AĢENTŪRA

RĪGAS PAŠVALDĪBAS AĢENTŪRA
"RĪGAS ENERĢĒTIKAS AĢENTŪRA"

Dzimumu līdztiesības plāns 2022-2023. gadam

Rīga 2022

Saturs

Ievads.....	3
Plāna pamatojums un mērķi	3
Darba apstākļi REA.....	4
Darbalaika un darba slodzes kārtība.	4
Darba samaksas kārtība.....	5
Pret vardarbību vērsta iekšējā darba organizācija.	5
Statistikas dati un analīze.	6
Plāna izpildes uzraudzība un novērtēšana.	7

Ievads

Rīgas pašvaldības aģentūra “Rīgas enerģētikas aģentūra” (turpmāk – REA) veic darbību, lai nodrošinātu Aģentūras izveidošanas mērķa sasniegšanu – enerģijas racionāla patēriņa nodrošināšanu Rīgas valstspilsētas pašvaldības infrastruktūrā, ieviešot un uzturot energopārvaldības sistēmu, veicot ilgtspējīgas enerģētikas un klimata plānošanu, vadību un koordināciju, izstrādāto nozares politikas plānošanas dokumentu ieviešanu, uzraudzību un aktualizāciju, sagatavojot pētniecības, inovāciju un investīciju projektu pieteikumus ārējā finansējuma piesaistei un nodrošinot atbalstīto projektu ieviešanu.

Aģentūras mērķu sasniegšanai definēta darbības stratēģija no 2022.-2025.gadam, kur kā aģentūras pamatvērtības tiek noteiktas spēcīga komanda. Uzskatām, ka spēcīga komanda var būt tikai tāda, kurā iekļaujas jebkurš darbinieks un netiek veikta jebkāda veida diskriminācija. REA vienlīdzīga attieksme un cieņa tiek izrādīta pret visiem cilvēkiem, bet darbinieki tiek vērtēti tikai atbilstoši amatu aprakstu nepieciešamajam kompetencēm un sasniegtajam rezultātiem.

Jānis Ikaunieks

RPA “Rīgas enerģētikas aģentūra”

Direktors



A handwritten signature in blue ink, written over the official seal and extending to the right.

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 pīlāra pamatprincips, lai mazinātu šaubas par nevienlīdzīgu attieksmi pret darbiniekiem, it īpaši dzimumu līdztiesības jautājumos, kā arī darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanai, aģentūrā sagatavots Dzimumu līdztiesības plāns (turpmāk - Plāns).

Dzimumu līdztiesības plāna mērķis ir nodrošināt vienlīdzīgas iespējas visiem, neapdraudot kompetenci un kvalitāti veicamajos uzdevumos. Lai novērstu joprojām pastāvošās atšķirības starp dzimumiem vienādu iespēju ziņā, aģentūrā sagatavots rīcība plāns nevienlīdzību identificēšanai un novēršanai.

Dzimumu līdztiesības plāns ir publisks dokuments, kuru ir apstiprinājis REA direktors un tas ir pieejams REA mājaslapā ikvienam. Dzimumu līdztiesības plāns ir saistību un darbību kopums, kuru mērķis ir veicināt dzimumu līdztiesību REA, kā arī nodrošināt dzimumu līdztiesības jautājumu efektīvu, integrētu un koordinētu risināšanu.

Dzimumu līdztiesības veicināšanu īsteno visā REA struktūrvienībā. Konkrētus uzdevumus izvirzīto mērķu īstenošanai un atbildīgos nodarbinātos nosaka REA dzimumu līdztiesības plānā, kuru pārskata ne retāk, kā reizi gadā un ja nepieciešams aktualizē.

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

- vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana;
- vienlīdzīgas iespējas dzimumu pārstāvībai REA struktūrvienībā;
- darbinieku izglītošana dzimumu līdztiesības jomā;
- ar dzimumu līdztiesību saistītās komunikācijas stratēģija;
- vienlīdzīgu iespēju un darba vides atbalsta nodrošināšana.

Darba apstākļi REA

Darbalaika un darba slodzes kārtība. Atbilstoši REA un Rīgas domes normatīvajiem aktiem, darbiniekiem var tikt nodrošināts attālinātā darba vai elastīgs darba laika režīms, vienojoties ar tiešo vadītāju par noteikto darba sākuma un beigu laiku (ievērojot darba līguma noteikto darba laiku). Ar darbiniekiem tiek slēgti darba līgumi uz pilnu darba slodzi, nepilnu darba laiku, kā arī, vienojoties ar tiešo vadītāju, var tikt noteikts stundas likmes darba laiks, kas paredz elastīgu darba slodzi, nepārsniedzot noteikto darba stundu skaitu nedēļā.

Atbilstoši spēkā esošajai darba likumdošanai REA 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. REA darba samaksa tiek noteikta, vērtējot amatus, neatkarīgi no darbinieka dzimuma, atbilstoši Rīgas domes 29.06.2022. nolikumam Nr.189 Atalgojuma noteikšanas kārtība ir veidota, ievērojot noteiktus pamatprincipus:

- organizācijas iekšējais taisnīgums – līdzīgas vērtības amatos tiek noteikta līdzīga pamatalga, ievērojot amata klasifikāciju un algu grupas;
- konkurētspēja darba tirgū – tiek noteiktas konkurētspējīgas pamatalgas atbilstoši atalgojumam citās publiskā sektora iestādēs Latvijā līdzīgos amatos, kā arī ievērojot tendences Latvijas darba tirgū kopumā un konkurences apstākļus reģionālajā līmenī;
- darbinieka kompetences REA noteiktajiem darbības un stratēģiskās attīstības mērķiem
- Darbiniekiem ir iespēja saņemt piemaksas par kompetentu darbu, personisko darba ieguldījumu un papildus veiktajiem pienākumiem.
- Papildus darbiniekiem ir iespēja saņemt 1 reizi gadā prēmiju atbilstoši individuālajam ieguldījuma un sasniegtajiem mērķiem.

Atbilstoši darba likumdošanai visiem darbiniekiem pastāv iespēja un tiek nodrošināts papildatvaļinājums atbilstoši kritērijiem. Neatkarīgi no dzimuma darbiniekiem, kuru aprūpē ir 3 vai vairāk bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam – pienākas 3 papildatvaļinājuma darba dienas. Darbiniekiem, kuru aprūpē ir mazāk par 3 bērniem vecumā līdz 14 gadiem, pienākas ne mazāk par 1 papildatvaļinājuma darba dienu.

Personāla atlase (iekšējā, ārējā). REA izsludinot jaunu iekšējo amata konkursu, uzrunā visus potenciālos darbiniekus, neizdalot sievietes vai vīriešus. Personāla atlasē tiek piemērots vienlīdzības princips. Arējos konkursos nosacījumi attiecināmi uz visiem potenciālajiem darbiniekiem, neatkarīgi no dzimuma. Darba intervijas laikā REA mērķis ir labāk iepazīt kandidāta personību un uzzināt vairāk ar viņa zināšanām, pieredzi un prasmēm. Jautājumi tiek uzdoti, ievērojot Darba likuma nosacījumus. Personāla atlases procesam ir izveidota komisija, kas sastāv gan no sievietēm, gan vīriešiem, kā arī var tikt pieaicināts atbilstošs eksperts, ņemot vērā viņa kompetenci vērtēt potenciālā darbinieka profesionālās zināšanas.

Pret vardarbību vērsta iekšējā darba organizācija.

Jebkurš REA darbinieks var ziņot iestādes direktoram vai atbildīgajām tiesībsargājošajām instancēm par morālu, fizisku vai seksuālas uzmākšanās vardarbības gadījumiem vai darbībām, kas neļauj pilnvērtīgi un profesionāli veikt darba pienākumus un ir saistīti ar darbinieka aizvainošanu vai cita veida

pazemošanu. Pārkāpums tiek izmeklēts un tā izmeklēšanas gaita ir viegli saprotama un informācija par to ir pieejama visiem darbiniekiem.

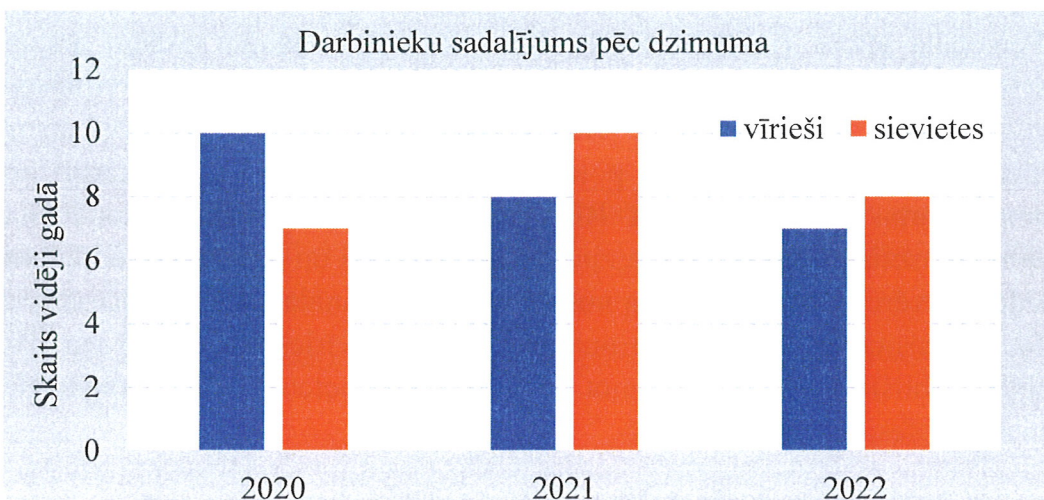
Jebkurš darbinieks var sniegt informāciju par iespējamu vardarbību dzimuma dēļ un seksuālu uzmākšanos, uzvedību, kas pauž necieņu vai rada iebiedējošu, naidīgu, pazemojošu vai aizskarošu darba vidi. Persona sniedz sūdzību, ja šo informāciju uzskata par patiesu un tā gūta veicot darba pienākumus vai dibinot tiesiskās attiecības, kas saistītas ar darba pienākumu veikšanu.

Informācija par to, kur vēsties pārkāpuma gadījumā, darbinieki tiek iepazīstināti individuāli, kā arī var ziņot, rakstot uz REA e-pastu. REA sniedz nepieciešamo atbalstu pārkāpuma konstatēšanas gadījumā gan organizācijas iekšienē, gan izvērtējot pārkāpuma būtību var tikt piesaistītas atbilstošas institūcijas. Pārkāpums organizācijas iekšienē tiek izvērtēts, izveidojot darba grupu, kas sastāv vismaz no trīs cilvēkiem, kur neviens no izvērtētajiem nav saistīts pārkāpuma ziņotājs vai apsūdzētais.

Statistikas dati un analīze.

REA ir veikusi datu analīzi par esošo personālu trīs gadu periodā. Dati tika ievākti, lai atspoguļotu aktuālo dzimumu līdztiesību situāciju REA un lai identificētu pārkāpumus dzimumu līdztiesības jautājumos, ja tādi pastāv.

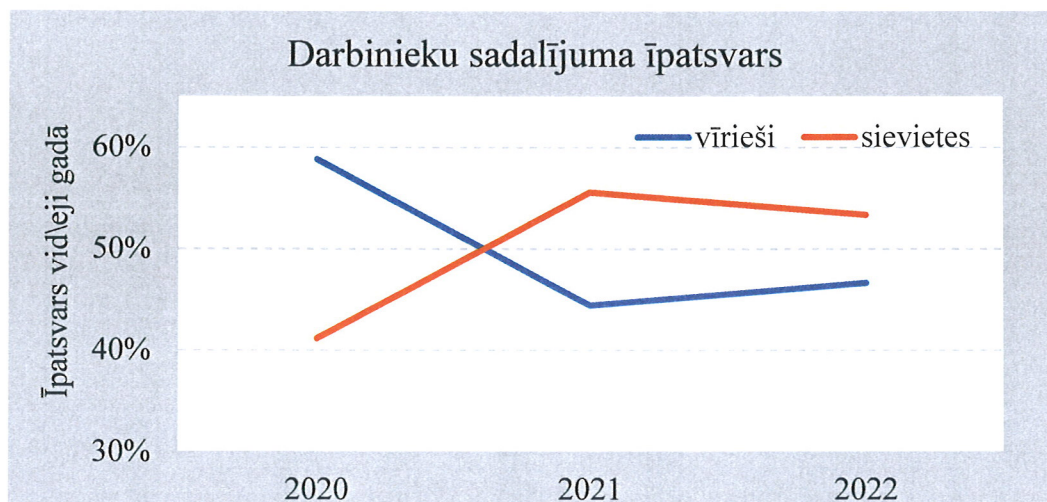
Apkopotie dati ļauj aplūkot, kāds sadalījums ir starp vīriešiem un sievietēm dažādās amatu grupās. Dzimumu līdztiesības analīzes veikšana īstenota, lai noteiktu stiprās un vājās puses organizācijas iekšienē, kas ļaus labāk izvirzīt mērķus un prioritātes dzimumu līdztiesības jautājumos. Ņemot vērā, ka REA ir maza struktūrvienība un tās pakļautība nav citas struktūrvienības organizācijas datu analīze un personāla izvērtēšana tika veikta, iekļaujot šajā vērtējumā visus darbiniekus trīs gadu periodā, arī iestādes vadītāju.



1.att. Darbinieku sadalījums pēc dzimuma no 2020. gada līdz 2022.gadam.

2020. gadā salīdzinājumā ar 2021. gadu vīriešu īpatsvars ir bijis lielāks par 17,6%, taču 2021. gadā sieviešu ir bijis vairāk. 2022. gada situācija ir

visvienlīdzīgākā attiecībā pret darbinieku skaitu un dzimumu iedalījumu. Darbinieku sadalījuma īpatsvars pa gadiem dots 2.attēlā.



2.att. Darbinieku sadalījuma īpatsvars pēc dzimuma no 2020. gada līdz 2022.gadam.

Kā redzams 2.attēlā, kopš 2021.gada vīriešu īpatsvars ir nedaudz mazāks par sieviešu īpatsvaru aģentūrā. Tas ir 2022.gadā no kopējā darbinieku skaita (15 darbinieki), sievietes ir 8, bet vīrieši 7.

Plāna izpildes uzraudzība un novērtēšana.

REA Dzimumu līdztiesības plāna virzība un process tiek regulāri uzraudzīts un novērtēts REA vadībā. Direktoru par plāna izpildi un pārskatīšanu informē atbildīgie darbinieki ne retāk kā vienu reizi gadā. Katru gadu tiek sagatavots novērtējuma ziņojums, pēc kura nepieciešamības gadījumā tiek pārskatītas plānā paredzētās rīcības.

Plānotās 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 dzimumam. Mērķu sasniegšanai identificētas galvenās rīcības, kuras pārskata reizi gadā un nepieciešamības gadījumā atjauno.

Nr.p. k.	Mērķis	Pasākums	Atbildīgais darbinieks	Ieviešanas termiņš	Sasniedzamais rezultāts
1.	Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana.	Pārskatīt iekšējos normatīvos aktus un to piemērošanas prakses, lai pārliecinātos, vai tie nodrošina vienlīdzīgas iespējas ikvienam.	Evita Riekstiņa	2022.gads	Sagatavoti ieteikumi, ja tādi ir, vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana.
2.	Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana.	Izstrādātas atbilstības prasības pieteicējiem ar prasību par dzimumu līdztiesības plāna esamību vai dzimumu līdztiesības aspekta apsvēršanu projektos.	Evita Riekstiņa	2022.gads	Izstrādātas atbilstības prasības.
3.	Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana.	Nemta vērā attaisnota prombūtne, sakarā ar bērna kopšanu vai militāro dienestu.	Inga Barkāne	2022-2023.gads	Definēta procedūra attaisnotas prombūtnes integrēšanai
4.	Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana.	Ievēroti, vadoties no vienlīdzīgas attieksmes principa, kritēriji lēmumu pieņemšanā.	Inga Barkāne	2022-2023.gads	Definēti kritēriji vienlīdzīgu principu nodrošināšanai lēmumu pieņemšanā.
5.	Vienlīdzīgas iespējas dzimumu pārstāvībai REA struktūrvienībā.	Personāla atlases procesu uzraudzība, ierosinot turpmākas darbības iespējamai dzimumu nevienlīdzības novēršanai.	Inga Barkāne	2022-2023.gads	Definēti kritēriji nevienlīdzības novēršanai, ja tāda pastāv, personāla atlases procedūrās.
6.	Vienlīdzīgas iespējas dzimumu pārstāvībai REA struktūrvienībā.	Speciālista dzimumu līdztiesības nozīmēšana.	Inga Barkāne	2022.gads	Nozīmēts speciālists

7.	Ar dzimumu līdztiesību saistītās komunikācijas stratēģija.	Dzimumu līdztiesības plāna publicēšana REA mājaslapā.	Inga Pelša	2022.gads	Publicēts dzimumu līdztiesības plāns
8.	Darbinieku izglītošana dzimumu līdztiesības jomā.	Darbinieku zināšanu padziļināšana par dzimumu līdztiesības jautājumiem ikdienas darbā, komunikācijā un citos darbos.	Inga Barkāne	2023.gads	Darbinieku apmācības dzimumu līdztiesības jautājumos
9.	Ar dzimumu līdztiesību saistītās komunikācijas stratēģija.	Veikt komunikāciju, ievērojot dzimumneitrālu, iekļaujošu un nediskriminējošu publisko komunikāciju un izvairoties no uz dzimumu pamatotu stereotipu paušanas.	Inga Barkāne	2022-2023.gads	Komunikācijā bez dzimumu stereotipu paušanas.
10.	Ar dzimumu līdztiesību saistītās komunikācijas stratēģija.	Ievērota dzimumneitralitāte, publicējot informāciju REA tīmekļvietnē u.c. informatīvajos materiālos.	Inga Pelša, Inga Barkāne	2022-2023.gads	Ievērota dzimumneitralitāte
11.	Ar dzimumu līdztiesību saistītās komunikācijas stratēģija.	Centieni ievērot dzimumu līdzsvaru starp uzaicinātajiem runātājiem REA rīkotajos publiskajos pasākumos.	Jānis Ikaunieks	2022-2023.gads	Gada ietvaros panākts līdzsvars starp uzaicinātajiem runātājiem.
12.	Vienlīdzīgu iespēju un darba vides atbalsta nodrošināšana.	Nemta vērā privātās dzīves un darba līdzsvara nepieciešamība, piedāvājot elastīgu darba laiku un, nepieciešamības gadījumā, attālinātā darba iespējas, veicot individuālu riska novērtējumu, lai nodrošinātu drošus darba apstākļus.	Jānis Ikaunieks	2022-2023.gads	Veikts riska novērtējums.
13.	Vienlīdzīgu iespēju un darba vides atbalsta nodrošināšana.	Nodrošināta nodarbināto fiziskā un psiholoģiskā (emocionālā) drošība.	Jānis Ikaunieks	2022-2023.gads	Veikts riska novērtējums.
14.	Vienlīdzīgu iespēju un darba vides atbalsta nodrošināšana.	Nodrošināta vienlīdzīga darba samaksa, veicot regulāru ikgadēju izvērtējumu par atšķirībām starp samaksu amatu starpā.	Jānis Ikaunieks	2022-2023.gads	Izvērtēts atalgojums