

APSTIPRINU
Kurzeme plānošanas reģiona
Attīstības padomes priekšsēdētājs A.Priedols

2024.gada 14.maijā



Kurzemes plānošanas reģiona Dzimumu līdztiesības plāns

SATURS

IEVADS	3
PLĀNA PAMATOJUMS UN MĒRĶI	5
DARBA APSTĀKĻI KPR	6
Darbalaika un darba slodzes kārtība	6
Darba samaksas kārtība	6
Personāla atlase	7
RICĪBAS PLĀNS DZIMUMU LIDZTIESIBAS PLĀNA IZPILDEI	7
Plāna izpildes uzraudzība un novērtēšana	9

IEVADS

Kurzemes plānošanas reģions (KPR) ir atvasināta publiska persona, izveidota 2006. gadā saskaņā ar Reģionālās attīstības likumu un tā darbība tiek finansēta gan no valsts budžeta, gan līdzfinansēta no pašvaldību budžetiem, gan arī KPR brīvprātīgo iniciatīvu rezultātā tiek piesaistīti ārvalstu finanšu instrumentu līdzekļi.

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

Plānošanas reģions, saskaņā ar Reģionālās attīstības likumu, 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, spēkā no 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;
- 3¹) 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;
- 4) nodrošina pašvaldību sadarbību un plānošanas reģiona sadarbību ar nacionālā līmeņa institūcijām reģionālās attīstības atbalsta pasākumu īstenošanā;
- 5) 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;
- 6) izvērtē vietējo pašvaldību vai privātpersonu projektu iesniegumus reģionālās attīstības valsts atbalsta saņemšanai un sniedz atzinumus par tiem;
- 7) 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;
- 8) koordinē un veicina plānošanas reģiona reģionālās attīstības atbalsta pasākumu izstrādi, īstenošanu, uzraudzību un novērtēšanu;
- 9) sagatavo atzinumus par nacionālā līmeņa attīstības plānošanas dokumentu atbilstību plānošanas reģiona attīstības plānošanas dokumentiem;
- 10) izstrādā un īsteno projektus reģionālās attīstības atbalsta pasākumu ietvaros;
- 11) veicina saimniecisko darbību plānošanas reģiona teritorijā.

Pamatojoties uz Sabiedriskā transporta pakalpojumu likumu un Autopārvadājumu likumu, plānošanas reģions iesaistās arī sabiedriskā transporta maršrutu tīkla plānošanā, veicot šādas funkcijas:

- 1) pārstāv KPR 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 KPR teritorijā.

Veicinot saimniecisko darbību, tiek nodrošināts koordinēts atbalsts uzņēmējdarbības attīstībai reģionā. KPR veicina sadarbību un zināšanu pārnesi starp uzņēmumiem, organizācijām, augstākās izglītības iestādēm, kā arī sniedz ieguldījumu pašvaldību speciālistu kompetences paaugstināšanā.

KPR ir arī ievērojama kompetence un pieredze starptautisku sadarbības projektu ieviešanā. Projekti tiek īstenoti stratēģiskā un teritorijas plānošanas, uzņēmējdarbības, kultūras un tūrisma, ainavu aizsardzības un apsaimniekošanas, vides, sociālās drošības un veselības, mūžizglītības un citās jomās.

KPR darbs tiek organizēts saskaņā ar reģiona attīstības plānošanas dokumentiem – KPR Ilgtspējīgas attīstības stratēģija 2030 un KPR attīstības programma 2021-2027.

Saskaņā ar KPR Ilgtspējīgas attīstības stratēģiju 2030, Kurzemes stratēģiskais mērķis ir “gudra attīstība”, “pievilcīga dzīves vide” un “globālā saistība un atvērtība” un tās mērķi, prioritātes un rīcības ir integrētas – akcentējot pārnozaru rīcības, kas orientētas uz cilvēku un sabiedrības lomu, gudrās/sarūkošās attīstības izmaiņu orientētas.

Kurzemes plānošanas reģiona lēmējinstītūcija ir Attīstības padome, kura ir Kurzemes reģiona pašvaldību priekšsēdētāju kopsapulcē ievēlēta koleģiāla instītūcija. Katru reģionā ietilpstošā valstspilsētas un novada pašvaldību Attīstības padomē pārstāv viens pašvaldības izvirzītais pastāvīgais loceklis vai tā aizvietotājs. Attīstības padomes locekļi no sava vidus uz četriem gadiem ievēl Attīstības padomes priekšsēdētāju un priekšsēdētāja vietnieku (-us).

KPR pamatvērtība ir tā darbinieki, kuri veido kolektīvu. Pēc apkopotajiem datiem 2023. gada decembrī KPR tika nodarbināti 30 darbinieki, no kuriem 26 bija sievietes un 4 vīrieši.

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

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, KPR ir sagatavojusi Dzimumu līdztiesības plānu (turpmāk - Plāns).

Plāna mērķis ir nodrošināt vienlīdzīgas iespējas ikkatram darbiniekam neatkarīgi no tā dzimuma, neapdraudot kompetenci un kvalitāti veicamajos uzdevumos. Plāna mērķa grupa ir ikkatrs darbinieks, 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.

Plāns ir publisks dokuments, kuru ir apstiprinājis Attīstības padomes priekšsēdētājs un tas ir pieejams KPR tīmekļa vietnē ikvienam interesentam. Plāns ir saistību un darbību kopums, kuru mērķis ir veicināt dzimumu līdztiesību KPR, kā arī nodrošināt dzimumu līdztiesības jautājumu efektīvu, integrētu un koordinētu risināšanu.

Plāna mērķu un pasākumu izpilde tiek īstenota atbilstoši KPR 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 saistītas komunikācijas stratēģija;
- vienlīdzīgu iespēju un darba vides atbalsta nodrošināšana.

Plāns izstrādāts saskaņā ar:

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

DARBA APSTĀKĻI KPR

Darbalaika un darba slodzes kartība

Atbilstoši KPR iekšējiem normatīvajiem aktiem, darbiniekiem var tikt nodrošināts attālinātā darba vai elastīga darba laika režīms, vienojoties ar Administrācijas vadītāju un tiešo vadītāju par noteikto darba sākuma un beigu laiku (ievērojot darba līgumā noteikto darba laiku). Ar darbiniekiem tiek slēgti darba līgumi uz pilnu darba slodzi vai nepilnu darba laiku, kā arī, vienojoties ar tiešo vadību, var tikt noteikts stundas likmes darba laiks, kas paredz elastīgu darba slodzi, nepārsniedzot noteikto darba stundu skaitu nedēļā.

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 KPR nosaka KPR Administrācijas vadītājs saskaņā ar Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumu un citiem normatīvajiem aktiem.

Tādējādi KPR 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 amatāla, 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.

KPR darbiniekiem ir iespēja saņemt arī piemaksas par papildus veiktajiem pienākumiem, prombūtnē esoša darbinieka aizvietošanu, par nozīmīgu ieguldījumu attiecīgā 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 KPR svarīgu sasniegumu (notikumu), ņemot vērā darbinieka ieguldījumu KPR mērķu sasniegšanā.

Darbiniekam ir iespēja saņemt arī papildatvaļinājumu, kura apmērs ir atkarīgs no KPR nostrādātajiem darba gadiem. Darbiniekam, pamatojoties uz viņa rakstveida iesniegumu un nepieciešamības gadījumā var piešķirt vienu apmaksātu brīvdienu pirmajā skolas dienā sakarā ar bērna skolas gaitu uzsākšanu 1.-4. klasē, trīs apmaksātas brīvdienas sakarā ar stāšanos laulībā, vienu apmaksātu brīvdienu izlaiduma dienā, amatpersonai (darbiniekam) vai tās bērnam absolvējot izglītības iestādi.

Personāla atlase

Personāla atlasē tiek piemērots vienlīdzības princips. Ārējos konkursos nosacījumi attiecināmi uz visiem potenciālajiem darbiniekiem, neatkarīgi no dzimuma un vecuma. Darba intervijas laikā KPR mērķis ir labāk iepazīt kandidāta personību un uzzināt vairāk par viņa profesionālajām zināšanām, pieredzi un prasmēm. Jautājumi tiek uzdoti, ievērojot Darba likuma nosacījumus. Personāla atlases procesam izveidota komisija, kas sastāv no KPR vadības, nodaļas vadītāja, projektu vadītāja, kā arī nepieciešamības gadījumā var tikt pieaicināts atbilstošs eksperts, ņemot vērā viņa kompetenci vērtējot potenciālā darbinieka profesionālās zināšanas.

RĪCĪBAS PLĀNS 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. Mērķu sasniegšanai identificētās galvenās rīcības, kuras pārskatā ne retāk kā reizi gadā un nepieciešamības gadījumā aktualizē.

Pasākumi mērķu sasniegšanai tiek īstenoti KPR esošo finanšu līdzekļu ietvaros.

Nr. p.k.	Mērķis	Pasākums	Atbildīgais	Ieviešanas termiņš	Sasniedzamais rezultāts
1.	Dzimumu līdztiesības plāna publikācija	Dzimumu līdztiesības plāna ievietošana KPR tīmekļa vietnē	Sabiedrisko attiecību speciālists	Tiek ievērots	Aktualizēt dzimumu līdztiesības jautājumu nozīmību KPR
2.	Statistikas datu monitorings un analīze	Apkopo statistikas datus par darbinieku dzimumu, veikt datu analīzi	Finanšu un budžeta plānošanas nodaļa/ Biroja administratore	Ik gadu	Sniegt ikgadējus ziņojumus, pamatojoties uz rādītājiem
3.	Pilnveidots atbalsts darba un privātās dzīves līdzsvara ievērošanai	Ņemta vērā attaisnota prombūtne, sakarā ar bērna kopšanu	Jurists	Regulāri	Spēkā esošais normatīvais regulējums un iekšējie normatīvie akti paredz kārtību par darbinieka atgriešanos darbā, saglabājot amatu un atalgojumu

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 vadītājs	Tiek ievērots	Elastīga darba laika un attālināta darba iespējas noteiktas iekšējos normatīvajos aktos
5.	Vienlīdzīgu iespēju un darba vides atbalsta nodrošināšana	Nodrošināta vienlīdzīga darba samaksa, saskaņā ar amatu klasifikāciju un darbinieka kvalifikāciju	Administrācijas vadītājs	Tiek ievērots	Atalgojums tiek izvērtēts saskaņā ar ārējiem un iekšējiem normatīviem aktiem
6.	Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana	Pārskatīt iekšējos normatīvos aktus un to piemērošanas prakses, lai pārliecinātos, vai tie nodrošina vienlīdzīgas iespējas ikvienam darbiniekam.	Jurists	2024. gads	Sagatavoti ieteikumi, ja tiek secināts par uzlabojumu nepieciešamību vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšanai.
7.	Vienlīdzīgas iespējas dzimumu	Personāla atlases procesu	Administrācijas vadītājs	Tiek ievērots	Vakances kritēriji izstrādāti, ievērojot dzimumu līdztiesības

	pārstāvībai KPR	īstenošana un uzraudzība, ievērojot dzimumu līdztiesības principu.			principu, atlasē 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.	Administrācij as vadītājs	Reizi 3 gados	Organizētas apmācības visiem darbiniekiem.
9.	Ar dzimumu līdztiesību saistītas komunikācijas stratēģija	Veikt komunikāciju, ievērojot dzimum- neitrālu, iekļaujošu un nediskriminējo šu publisko komunikāciju un izvairoties no dzimumu stereotipu paušanas	Sabiedrisko attiecību speciālists	Regulāri	Komunikācija bez dzimumu stereotipu paušanas.

Plāna izpildes uzraudzība un novērtēšana

KPR Dzimumu līdztiesības plāna virzība un process tiek regulāri uzraudzīts un novērtēts no KPR vadības un iesaistīto darbinieku puses. Pēc informācijas sagatavošanas par Plāna izpildi, nepieciešamības gadījumā vienu reizi gadā tiek pārskatītas Rīcības plānā paredzētās darbības.