

**Apstiprinu**

Rīgas domes Mājokļu un vides departamenta direktora p.i. Edijs Pelšs

2023.gada 31. martā



**RĪGAS DOMES  
MĀJOKĻU UN VIDES  
DEPARTAMENTS**

**RĪGAS DOMES  
MĀJOKĻU UN VIDES DEPARTAMENTS**

**DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS PLĀNS 2023. - 2027. GADAM**

## SATURS

IEVADS .....	3
PLĀNA PAMATOJUMS UN MĒRĶI.....	4
DARBA APSTĀKĻI DEPARTAMENTĀ .....	5
Darbalaika un darba slodzes kārtība. ....	5
Darba samaksas kārtība.....	5
Personāla atlase (iekšējā, ārējā). ....	6
STATISTIKAS DATI UN ANALĪZE .....	7
Plāna izpildes uzraudzība un novērtēšana.....	8
RĪCĪBAS PLĀNS DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS PLĀNA IZPILDEI .....	9
Papildu informācija.....	11

## IEVADS

Rīgas domes Mājokļu un vides departaments (turpmāk – Departaments) veic darbību, lai nodrošinātu 18.01.2011. Rīgas domes Mājokļu un vides departamenta nolikumā Nr.92 “Rīgas domes Mājokļu un vides departamenta nolikums” noteikto - Departaments īsteno vienotu Rīgas valstspilsētas pašvaldības politiku mājokļu un vides jomā un ir Rīgas valstspilsētas pašvaldības vadošā iestāde energoapgādes, sabiedrisko ūdensapgādes un kanalizācijas pakalpojumu, meliorācijas sistēmu ekspluatācijas un uzturēšanas, vides aizsardzības un pārvaldības, kapsētu uzturēšanas, palīdzības dzīvokļa jautājumu risināšanā nodrošinājuma, pašvaldības dzīvojamo māju pārvaldīšanas nozarēs, kā arī pašvaldības neprivatizēto dzīvojamo telpu valdījuma īstenošanā.

Departamenta pamatvērtība ir tā darbinieki, kuri veido kolektīvu. Vienlīdzīga attieksme un cieņa saskarsmē ar ikkatru darbinieku tiek pausta rādot personīgo piemēru. Departamenta darbinieki tiek vērtēti tikai atbilstoši amatu aprakstos noteiktajām kompetencēm un sasniegtajam rezultātiem, nepieļaujot diskriminācijas varbūtību, tai skaitā arī karjeras izaugsmes jautājumos.

Edijs Pelšs

Rīgas domes Mājokļu un vides departamenta

Direktora p.i.

## 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, Departamentā sagatavots Dzimumu līdztiesības plāns (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 Departamenta 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, Departamentā sagatavots Rīcības plāns iespējamo nevienlīdzību identificēšanai un novēršanai.

Plāns ir publisks dokuments, kuru ir apstiprinājis Departamenta direktora p.i. un tas ir pieejams Departamenta tīmekļa vietnē ikvienam interesentam. Plāns ir saistību un darbību kopums, kuru mērķis ir veicināt dzimumu līdztiesību Departamentā, kā arī nodrošināt dzimumu līdztiesības jautājumu efektīvu, integrētu un koordinētu risināšanu.

Dzimumu līdztiesības veicināšanu īsteno visās Departamenta struktūrvienībās – pārvaldēs, nodaļās, sektoros. Konkrētus uzdevumus izvirzīto mērķu īstenošanai un atbildīgos nodarbinātos nosaka Rīcības plānā; to pārskata reizi gadā un nepieciešamības gadījumā aktualizē.

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

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

## DARBA APSTĀKĻI DEPARTAMENTĀ

### *Darbalaika un darba slodzes kārtība.*

Atbilstoši Departamenta 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 esošajam normatīvajam regulējumam, Departamentā 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.*

Departamentā darba samaksa tiek noteikta, vērtējot amatus, neatkarīgi no darbinieka dzimuma, atbilstoši Rīgas domes 29.06.2022. nolikumam Nr.189 "Atalgojuma noteikšanas kārtība", kas 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;
- Darbiniekiem ir iespēja saņemt piemaksas par kompetentu darbu, personisko darba ieguldījumu un papildus veiktajiem pienākumiem;
- Darbiniekiem ir iespēja saņemt 1 reizi gadā prēmiju atbilstoši individuālajam ieguldījumam un sasniegtajiem mērķiem, ja tāda iespēju ļauj finanšu līdzekļi.

Vienlīdzīga darba samaksa Departamentā tiek īstenota neatkarīgi no dzimuma, seksuālās identitātes un orientācijas, etniskās piederības, vecuma, reliģijas, funkcionāliem traucējumiem:

- atbilstoši spēkā esošajam normatīvajam regulējumam, visiem darbiniekiem tiek nodrošināts papildatvaļinājums atbilstoši kritērijiem,
- darbiniekam ir tiesības saņemt atvaļinājuma pabalstu;
- darbiniekam ir tiesības saņemt naudas balvu:
  - ja ģimenē piedzimis bērns, turklāt, ja Departamentā strādā abi vecāki – tiesības uz naudas balvu ir abiem Departamenta darbiniekiem,
  - nozīmīgas jubilejas gadījumā,
  - laulības gadījumā, turklāt, ja Departamentā strādā abi – tiesības uz naudas balvu ir abiem Departamenta darbiniekiem.

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.

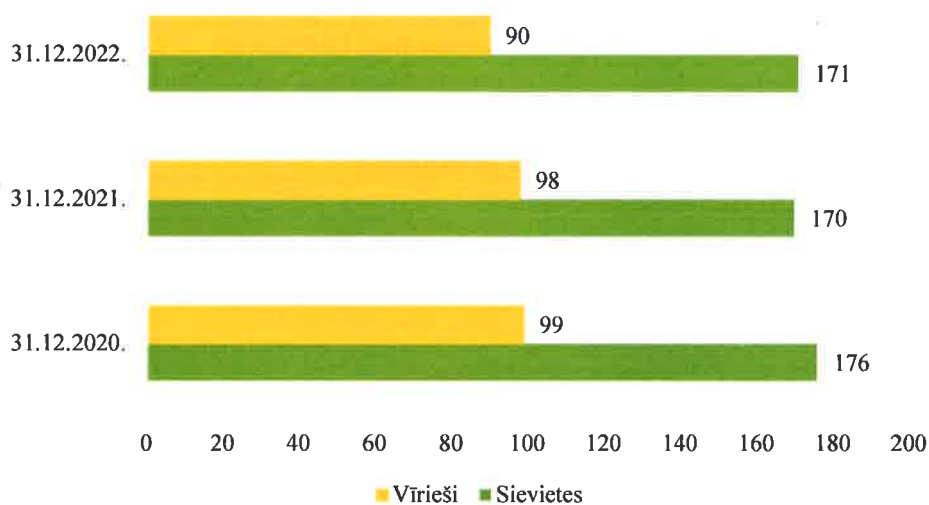
Departaments no sava finansējuma piešķir 1. septembri kā apmaksātu brīvdienu vecākiem, neatkarīgi no dzimuma, kuru bērni uzsāk skolas gaitas 1.- 4. klasē skolā vai pirmsskolas izglītības iestādēs.

*Personāla atlase (iekšējā, ārējā).*

Departaments, 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 Departamenta 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 ir izveidota komisija, kas sastāv gan no sievietēm, gan vīriešiem, kā arī nepieciešamības gadījumā var tikt pieaicināts atbilstošs eksperts, ņemot vērā viņa kompetenci vērtēt potenciālā darbinieka profesionālās zināšanas.

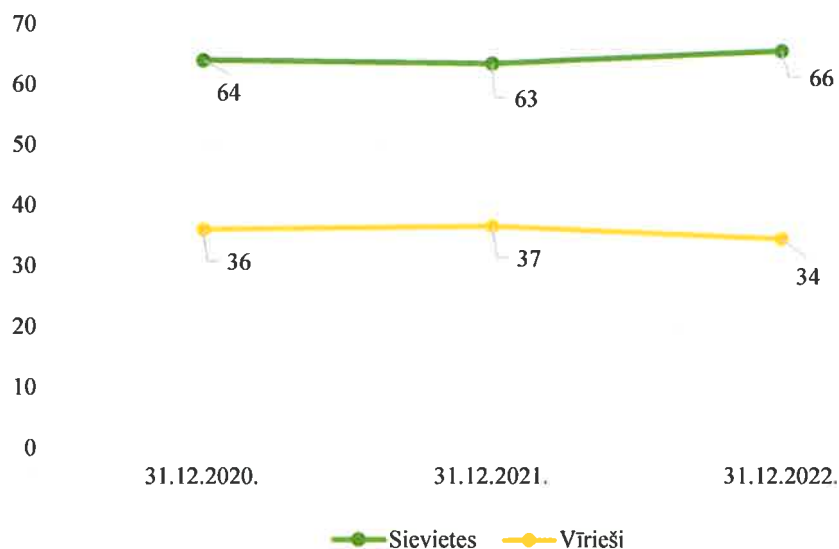
## STATISTIKAS DATI UN ANALĪZE

Departaments ir veicis datu analīzi par esošo personālu trīs gadu periodā no 2020. līdz 2022.gadam, ieskaitot. Dati tika ievākti, lai atspoguļotu aktuālo dzimumu līdztiesību situāciju Departamentā.



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

2020.gadā Departamentā strādāja 275 darbinieki, 2021.gadā 268 darbinieki un 2022.gadā 261 darbinieks.



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

Kā redzams 2.attēlā, vīriešu skaita proporcija Departamentā ir bijusi salīdzinoši nemainīga proporcijā, proti, 2020.gadā 36%, 2021.gadā 37 % un 2022.gadā 34%.

2022.gadā Departamenta darbinieces–sievietes bijušas aptuveni divas reizes vairāk nekā darbinieki–vīrieši un struktūrvienību vadītājas-sievietes ir 7 gadījumos no 10 vadošajiem Departamenta amatiem.

**1.tabula Departamenta struktūrvienību uzskaitījums, kurās vadošos amatus ieņem sievietes**

<b>Nr.p.k.</b>	<b>Departamenta struktūrvienība</b>
1.	Direktora vietniece mājokļu pieejamības jautājumos
2.	Direktora vietniece – Tiesiskā nodrošinājuma pārvaldes priekšniece
3.	Direktora vietniece – Finanšu un saimnieciskās pārvaldes priekšniece
4.	Apsaimniekošanas pārvaldes priekšniece
5.	Dzīvokļu pārvaldes priekšniece
6.	Personāla nodaļas vadītāja
7.	Vides pārvaldes priekšniece

*Plāna izpildes uzraudzība un novērtēšana.*

Plāna virzība un process tiek uzraudzīts un novērtēts Departamenta vadībā. Direktoru par Plāna izpildi informē atbildīgie darbinieki vienu reizi gadā. Pēc informācijas sagatavošanas par Plāna izpildi, nepieciešamības gadījumā tiek pārskatītas Rīcības plānā paredzētās rīcības.



## 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 identificētas galvenās rīcības, kuras pārskata ne retāk kā reizi gadā un nepieciešamības gadījumā aktualizē.

Pasākumi mērķu sasniegšanai tiek īstenoti Departamenta esošo finanšu resursu ietvaros.

Nr. p.k.	Mērķis	Pasākums	Atbildīgā Departamenta struktūrvienība	Ieviešanas termiņš	Sasniedzamais rezultāts
1.	Dzimumu līdztiesības plāna publikācija	Dzimumu līdztiesības plāna ieviešana Departamenta tīmekļa vietnē	Departamenta direktora birojs	Ik gadu	Aktualizēt dzimumu līdztiesības jautājumu nozīmību Departamentā
2.	Statistikas datu monitorings un analīze	Apkopot statistikas datus par Departamenta darbinieku dzimumu, veikt datu analīzi	Personāla nodaļa	Ik gadu	Sniegt Departamenta vadībai ikgadējus ziņojumus, pamatojoties uz rādītājiem
3.	Pilnveidots atbalsts darba un privātās dzīves līdzsvara ievērošanai	Ņemta vērā attaisnota prombūtne, sakarā ar bērna kopšanu vai militāro dienestu.	Personāla nodaļa	Regulāri	Spēkā esošais normatīvais regulējums un Departamenta 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, attālinātā darba iespējas, veicot individuālu riska novērtējumu, lai nodrošinātu drošus darba apstākļus.	Direktors	Tiek ievērots	Elastīga darba laika un attālinātā darba iespējas noteiktas ārējos un Departamenta iekšējos normatīvajos aktos
5.	Vienlīdzīgu iespēju un darba vides atbalsta nodrošināšana	Nodrošināta vienlīdzīga darba samaksa, saskaņā ar amatu klasifikāciju un darbinieka novērtējumu.	Direktors	Tiek ievērots	Atalgojums tiek izvērtēts saskaņā ar ārējiem un iekšējiem normatīviem aktiem.
6.	Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana	Lēmumu pieņemšana, ievērojot vienlīdzības principu	Direktors	Tiek ievērots	Lēmumu pieņemšana noteikta rīkojumā "par kompetenču sadali", saskaņā ar nodaļu noteiktiem uzdevumiem un amatu aprakstiem.

7.	Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana	Pārskatīt iekšējos normatīvos aktus un to piemērošanas prakses, lai pārliecinātos, vai tie nodrošina vienlīdzīgas iespējas ikvienam darbiniekam.	Personāla nodaļa	2023.gads	Sagatavoti ieteikumi, ja tādi ir, vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana.
8.	Vienlīdzīgas iespējas dzimumu pārstāvībai Departamentā	Personāla atlases procesu īstenošana un uzraudzība, ievērojot dzimumu līdztiesības principu.	Personāla nodaļa	Tiek ievērots	Vakances kritēriji izstrādāti ievērojot dzimumu līdztiesības principu, atlases procesā kandidāti tiek vērtēti pēc iegūtām zināšanām un pieredzes.
9.	Darbinieku izglītošana dzimumu līdztiesības jomā.	Darbinieku zināšanu padziļināšana par dzimumu līdztiesības jautājumiem ikdienas darbā, komunikācijā un citos darbos.	Personāla nodaļa	Reizi 3 gados	Organizētas apmācības visiem Departamenta darbiniekiem.
10.	Vienlīdzīgas iespējas dzimumu pārstāvībai Departamentā	Speciālista dzimumu līdztiesības jautājumos nozīmēšana.	Personāla nodaļa	2023.gads	Ar Departamenta direktora rīkojumu nozīmēts Departamenta darbinieks.
11.	Ar dzimumu līdztiesību saistītās komunikācijas stratēģija.	Veikt komunikāciju, ievērojot dzimumneitrālu, iekļaujošu un nediskriminējošu publisko komunikāciju un izvairoties no uz dzimumu pamatotu stereotipu paušanas.	Departamenta direktora birojs	Regulāri	Komunikācijā bez dzimumu stereotipu paušanas.

## *Papildu informācija*

### **Plāns izstrādāts saskaņā ar:**

- 1) Ministru kabineta 2021. gada 17. augusta rīkojumu Nr. 578 “Plāns sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai 2021.-2023. gadam”;
- 2) Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas rekomendācijām un Eiropas Komisijas Dzimumu līdztiesības stratēģijā 2020.-2025.gadam noteiktām prioritātēm<sup>1</sup>;
- 3) Apvārsnis “Eiropa” Dzimumu līdztiesības plāna vadlīnijām<sup>2</sup>.

Saskaņā ar Apvārsnis “Eiropa” Dzimumu līdztiesības plāna vadlīnijām, lai institūcija būtu tiesīga piedalīties Apvārsnis “Eiropa” programmās, Plāna izstrādes gaitā ir jāievēro 4 (četras) minimālās prasības:

#### *I Publicitātes prasības:*

- Plānam jābūt oficiālam dokumentam, kas publicēts un pieejams institūcijas tīmekļa vietnē un, ko parakstījusi institūcijas augstākā vadība.
- Departamenta plāns atbilst šai prasībai – to ar rīkojumu apstiprinājis Departamenta direktora p.i. un Plāns ir publiski pieejams Departamenta tīmekļa vietnē <https://mvd.riga.lv/>.

#### *II Atvēlētie resursi:*

- Lai īstenotu Plānu, institūcijai jābūt paredzētiem resursiem.
- Departaments ir sagatavojis Rīcības plānu Plāna izpildei.
- Pasākumi mērķu sasniegšanai tiek īstenoti Departamenta esošo finanšu resursu ietvaros.
- Mērķu sasniegšanai identificētas galvenās rīcības par kuru īstenošanu ir nozīmēta atbildīgā Departamenta struktūrvienība.

#### *III Datu vākšana un uzraudzība:*

- Plāna datu vākšanas posmā ir apkopoti dati par strādājošo dzimumu sadalījumu un kategorijām.

#### *IV Apmācība:*

- Rīcības plānā noteiktas apmācības Departamenta darbiniekiem par dzimumu līdztiesību un atšķirīgas attieksmes risku mazināšanu.
- Dzimumu līdztiesības pamatprincipi un Plāns ietver sekojošus rīcības virzienus:
  - Darba un privātās dzīves līdzsvars un organizatoriskā kultūra;
  - Dzimumu līdztiesība darbā pieņemšanas un karjeras attīstības jomā;
  - Pasākumi pret vardarbību dzimuma dēļ, tostarp seksuālu uzbrukumus;
  - Statistikas dati un to analīze;
  - Rīcības plāns par virzību uz dzimumu līdztiesību.

<sup>1</sup> [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_lv](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_lv)

<sup>2</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>