



Dzimumu līdztiesības plāns

APSTIPRINĀTS

2024. gada 01. jūlijā



1. Dzimumu līdztiesības plāna tvēruma un mērķi	3
2. Dzimumu līdztiesības plāna principi	4
3. Esošās situācijas apraksts.....	5
4. Rīcības plāns.....	7

1. Dzimumu līdztiesības plāna tvēruma un mērķi

Ventspils brīvostas pārvalde (turpmāk – Pārvalde) ir atvasināta publisko tiesību juridiskā persona, kas pārvalda Ventspils brīvostu un darbojas publisko un privāto tiesību jomā.

Saskaņā ar Ventspils brīvostas pārvaldes nolikumu Pārvalde:

- saskaņā ar pašvaldības teritorijas plānojumu uztur ostas infrastruktūru, būvē un uztur ēkas un būves ostas darbības nodrošināšanai;
- sadarbojas ar pašvaldību brīvostai nozīmīgas pilsētas infrastruktūras objektu (piemēram, pievedceļi ostu termināļiem un rūpnieciskajām zonām) uzturēšanā un attīstīšanā;
- popularizē brīvostu;
- sadarbojas ar organizācijām, iestādēm un komersantiem, kas saistīti ar jūrniecību un brīvostu;
- atbilstoši kompetencei rīkojas ar kustamo un nekustamo īpašumu;
- veic citas darbības saskaņā ar normatīvajiem aktiem.

Pārvaldes misija ir veicināt ostas sabiedrības attīstību, sekmējot Latvijas līdzdalību starptautiskajā tirdzniecībā, attīstot ostas teritoriju, veicinot ražošanas un ostas pakalpojumu attīstību, kā arī investīciju piesaisti un jaunu darba vietu izveidi.

Pārvaldes galvenā vērtība ir cilvēki, kuri tiek cienīti neatkarīgi no personas individuālajām iezīmēm, un darbinieku darbs tiek vērtēts atbilstoši sasniegtajiem rezultātiem.

Dodot savu pienesumu to vērtību ieviešanā ikdienā, kas noteiktas saskaņā ar ANO Ilgtspējīgas attīstības piekto mērķi "Dzimumu līdztiesība" un definētas Eiropas Sociālo tiesību pīlāra Rīcības plānā 2030 noteiktajās prioritātēs, un, ievērojot Eiropas Komisijas (EK) Dzimumu līdztiesības stratēģijā 2020.-2025. gadam noteiktās prioritātes un Apvārsnis "Eiropa" Dzimumu līdztiesības plāna vadlīnijas (Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans), Pārvalde ir izstrādājusi Dzimumu līdztiesības pamatprincipus un to īstenošanas plānu (turpmāk – Plāns), kura mērķis ir nodrošināt dzimumu līdztiesību un vienlīdzīgas iespējas starp nodarbinātajiem un vakanta amata kandidātiem, kā arī Pārvaldes administratīvajā attīstībā veidot vienotu izpratni par līdztiesības jautājumiem.

Plāns ir publisks dokuments, kuru apstiprinājis pārvaldnieks, un tas ir pieejams Pārvaldes mājas lapā ikvienam.

Plāna mērķis ir nodrošināt integrētu, mērķtiecīgu un efektīvu procesu, lai visi darbinieki var būt pārliecināti, ka viņu spējas tiek novērtētas godīgi un atbilstoši.

Plāna uzdevums ir nodrošināt labvēlīgu darba vidi ar vienlīdzīgām iespējām visiem nodarbinātajiem.

2. Dzimumu līdztiesības plāna principi

Dzimumu līdztiesības principu ieviešanā, uzturēšanā un novērtēšanā piedalās visi Pārvaldes darbinieki atbilstoši savai kompetencei un atbildības līmenim. Pārvaldes darbā iesaistīta persona attiecībās ar citiem ir pieklājīga, iecietīga un izpalīdzīga, ievēro nediskriminācijas principus, izturas ar cieņu un iecietību pret jebkuru personu neatkarīgi no tās etniskās izcelsmes, dzimuma, vecuma, seksualitātes, izglītības, reliģijas, rases, politiskās pārliecības vai citiem aspektiem. Pārvaldes darbā iesaistītās personas atbalsta cita citu, savstarpējās attiecībās ir atvērtas un koleģiālas. Pārvalde atzīst savu darbinieku vienlīdzīgas tiesības uz ģimenes dzīvi un bērnu audzināšanu.

Pārvalde nodrošina visiem vienādas tiesības pieteikties uz izsludināto vakanto amata vietu. Personāla atlasē tiek piemērots vienlīdzības princips. Sludinājumos par vakanto amata vietu netiek norādīta neviena no diskriminējošām pazīmēm, bet gan minētas katram amatam nepieciešamās profesionālās prasmes, izglītība un darba pieredze. Pieteikumi tiek izvērtēti atbilstoši publiskotajām prasībām.

Pārvaldē nodarbinātajiem darba samaksa tiek noteikta saskaņā ar LR ārējiem normatīvajiem aktiem un Pārvaldes iekšējiem normatīvajiem aktiem, ievērojot nodarbinātā profesionālo kvalifikāciju un kompetences, darba snieguma līmeni, kā arī regulāro darba apjomu. Vienlīdzīga darba samaksa Pārvaldē tiek īstenota neatkarīgi no personas dzimuma vai citiem diskriminējošiem aspektiem. Pārvalde dod līdzvērtīgas un vienlīdzīgas iespējas gan vīriešiem, gan sievietēm ieņemt jebkuru amatu, tostarp iesaistīties projektos, kuros Pārvalde ir partneris.

3. Esošās situācijas apraksts

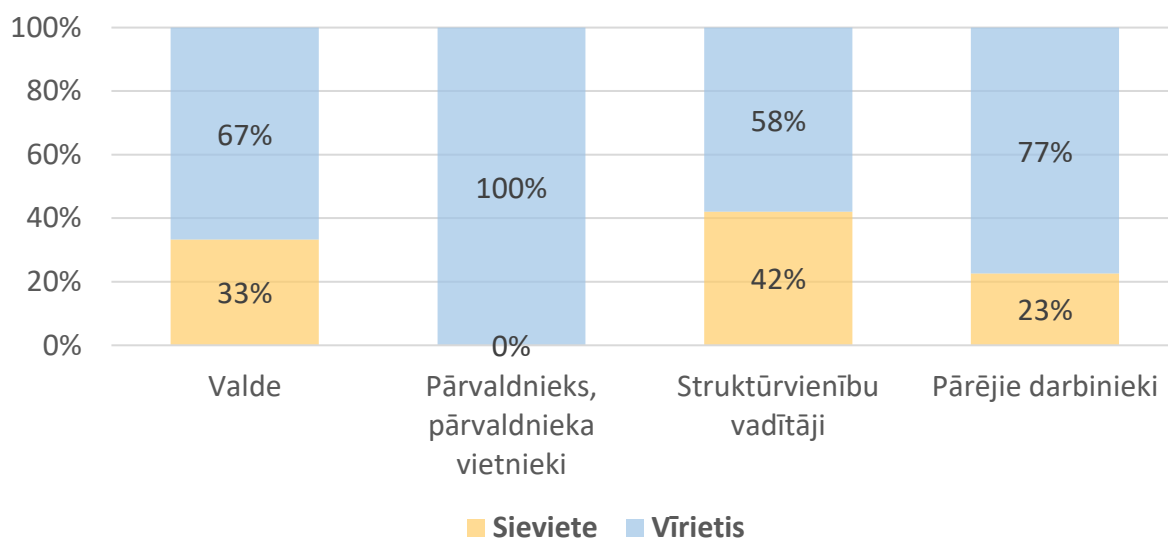
Pārvalde datus par Nodarbināto sadalījumu pēc dzimuma apkopo un analizē katru gadu, iekļaujot ikgadējā pārskatā, kuru publicē Pārvaldes mājas lapā. Dati tiek apkopoti, lai atspoguļotu aktuālo dzimumu līdztiesības situāciju Pārvaldē progresa izvērtēšanai un lai izvirzītu mērķus un prioritātes dzimumu līdztiesības jautājumos. Šie dati atspoguļo sadalījumu starp vīriešiem un sievietēm dažādās amatu grupās.

Aktuālais Pārvaldes nodarbināto sadalījums pēc dzimuma un amatiem atspoguļoti sekojošās tabulās un attēlos.

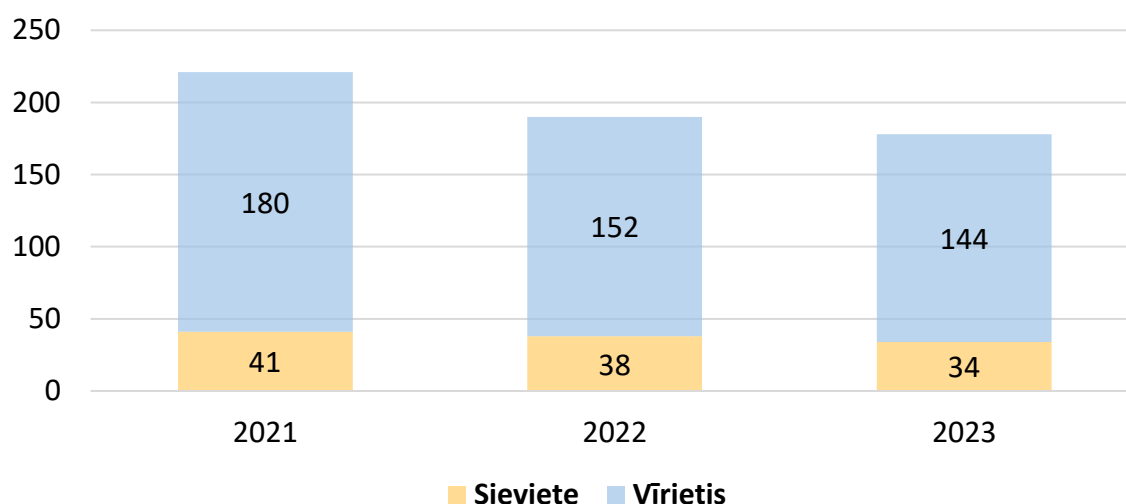
Tabula Nr.3.1. Pārvaldes nodarbināto sadalījums pēc dzimuma 2024. gada 31. augustā

Struktūrvienība / amati	Skaits kopā	Vīriešu skaits	Sieviešu skaits
Valde (4 amata vietas, viena neaizpildīta)	3	2	1
Pārvaldnieks, pārvaldnieka vietnieki (3 amata vietas, viena neaizpildīta)	2	2	0
Struktūrvienību / nodaļu / dienestu vadītāji, vietnieki	19	11	8
Pārējie darbinieki	150	120	30
Kopā	174	135	39

Attēls 3.2. Pārvaldes nodarbināto procentuālais sadalījums pēc dzimuma un amatiem 2024. gada 31. augustā



Attēls 3.3. Pārvaldes nodarbināto sadalījums pēc dzimuma 3 gadu periodā



Analizējot datus trīs gadu periodā, novērojams, ka procentuāli vīrieši tiek nodarbināti vairāk nekā sievietes. Arī Pārvaldes vadītāju amatos vīriešu īpatsvars ir lielāks. Tas lielā mērā skaidrojams ar Pārvaldes darbības specifiku, kas nosaka, ka skaitliski liela daļa darbinieku ir tieši saistīti ar jūrniecības nozari, kā arī inženierzinātnēm, ko tradicionāli aizvien pārsvarā izvēlas apgūt vīrieši ("LR Izglītības un zinātnes ministrijas pārskats par Latvijas augstāko izglītību 2022.gadā. Galvenie statistikas dati.", 2024.) Vienlaikus jāatzīmē, ka, samazinoties darbinieku skaitam, sieviešu īpatsvars kopējā darbinieku skaitā ir nedaudz palielinājies.

4. Rīcības plāns

Nr. p.k.	Pasākums	Atbildīgā struktūrvienība	Īstenošanas termiņš / periodiskums
1.	Izstrādājot un pilnveidojot Pārvaldes politikas un attīstības plānošanas dokumentus, un iekšējos normatīvos dokumentus, ņemt vērā un iekļaut dzimumu līdztiesības jautājumus, kur tas ir saistoši.	Visas struktūrvienības	Pastāvīgi
2.	Jaunus nodarbinātos darbā pieņemt neatkarīgi no to etniskās izcelsmes, dzimuma, vecuma, seksualitātes, izglītības, reliģijas, rases, politiskās pārliecības vai citiem aspektiem, ievērojot Latvijas Republikas normatīvo aktu prasības.	Personāla nodaļa	Pastāvīgi
3.	Veicot iekšējo apmācību, iekļaut informāciju dzimumu līdztiesības jomā.	Personāla nodaļa	Pastāvīgi
4.	Veicot ikgadējo Pārvaldes darbinieku apmierinātības aptauju, iekļaut jautājumus par dzimumu līdztiesības nodrošināšanu.	Personāla nodaļa	2024.gads
5.	Pārvaldē nodrošināt drošu vidi, nepieļaujot seksuālu uzmākšanos un vardarbību	Vadība, Personāla nodaļa	Pastāvīgi
6.	Nodrošināt vienlīdzīgu darba samaksu saskaņā ar nodarbinātā novērtējumu un amata klasifikāciju.	Vadība, Personāla nodaļa	Pastāvīgi
7.	Atbalstīt nodarbināto profesionālās attīstības un karjeras veicināšanu neatkarīgi no dzimuma un citām īpašībām, tostarp iespēju piedalīties mācībās, kā arī vienlīdzīgas karjeras attīstības iespējas.	Struktūrvienību vadītāji, Personāla nodaļa	Pastāvīgi
8.	Apkopot un izvērtēt datus par nodarbināto sadalījumu pēc dzimuma, lai to iekļautu Pārvaldes ikgadējā publiskajā pārskatā.	Personāla nodaļa Finanšu un grāmatvedības nodaļa	Periodiski, bet ne retāk kā vienu reizi gadā līdz 1. martam
9.	Publicēt Plānu Pārvaldes tīmekļvietnē (latviešu valodā).	Personāla nodaļa Mārketinga un attīstības nodaļa Informācijas tehnoloģiju nodaļa	Pastāvīgi
10.	Pārskatīt un aktualizēt Plānu	Personāla nodaļa	Periodiski, bet ne retāk kā vienu reizi gadā

Pasākumi mērķu sasniegšanai tiek īstenoti, ievērojot Pārvaldes esošos finanšu resursus.

Sagatavoja:
Personāla nodaļa