

Apstiprinu
REA direktors K. Grīnbergs
2026. gads



RĪGAS ENERĢĒTIKAS
AĢENTŪRA

RĪGAS VALSTSPILSĒTAS PAŠVALDĪBAS AĢENTŪRA "RĪGAS ENERĢĒTIKAS AĢENTŪRA"

Dzimumu līdztiesības plāns 2026. – 2028. gadam

Rīga 2026

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, Rīgas valstspilsētas pašvaldības aģentūra “Rīgas enerģētikas aģentūra” (turpmāk – REA) ir izstrādājusi dzimumu līdztiesības plānu 2026. -2028. gadam. 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.

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, vecuma un citiem demogrāfiskiem apstākļiem, atbilstoši Rīgas domes 29.06.2022. nolikumam Nr.189 “Rīgas valstspilsētas pašvaldības darbinieku darba samaksas nolikums”:

- 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. Darba intervijas laikā REA mērķis ir labāk iepazīt kandidāta personību un uzzināt vairāk par viņa zināšanām, profesionālo 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 darbiniekam.

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 iestādes vadībai, 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 vērsties 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. 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 izvērtētājiem nav saistīts ar pārkāpuma ziņotāju vai apsūdzēto.

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

Nr.p.k.	Mērķis	Pasākums	Atbildīgais darbinieks	Ieviešanas termiņš	Piezīmes
1.	Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana.	Pārskatīt iekšējos normatīvos aktus un to piemērošanas prakses, lai pārliecinātos, vai tie nodrošina vienlīdzīgas iespējas ikvienam.	Evita Riekstiņa	pastāvīgi	
2.	Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana.	Izstrādātas prasības pieteicējiem ar prasību par dzimumu līdztiesības plāna aspekta apsvēršanu projektos.	Evita Riekstiņa	2027.gads	
3.	Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana.	Ņemta vērā attaisnota prombūtne, sakarā ar bērna kopšanu vai militāro dienestu.	Inga Barkāne	pastāvīgi	
4.	Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana.	Ievēroti, vadoties no vienlīdzīgas attieksmes principa, kritēriji lēmumu pieņemšanā.	Kārlis Grīnbergs	pastāvīgi	
5.	Vienlīdzīgas iespējas dzimumu pārstāvībai REA struktūrvienībā.	Personāla atlases procesu uzraudzība.	Inga Barkāne	pastāvīgi	
6.	Ar dzimumu līdztiesību saistītās komunikācijas stratēģija.	Dzimumu līdztiesības plāna publicēšana REA mājaslapā.	Mārcis Saulītis	2026.gads	
7.	Darbinieku izglītošana dzimumu līdztiesības jomā	Darbinieku zināšanu padziļināšana par dzimumu līdztiesības jautājumiem	Kārlis Grīnbergs	2027.gads	

		ikdienas darbā, komunikācijā utml..			
8.	Ar dzimumu līdztiesību saistītās komunikācijas stratēģija;	Pārbaudīta komunikācijā lietotā izteiksme, ievērojot dzimumneitrālu, iekļaujošu un nediskriminējošu publisko komunikāciju un izvairoties no uz dzimumu pamatotu stereotipu paušanas.	Mārcis Saulītis	pastāvīgi	
9.	Ar dzimumu līdztiesību saistītās komunikācijas stratēģija;	Ievērota dzimumneitralitāte publicējot informāciju REA tīmekļvietnē u.c. informatīvajos materiālos.	Mārcis Saulītis	pastāvīgi	
10.	Ar dzimumu līdztiesību saistītās komunikācijas stratēģija;	Centieni ievērot dzimumu līdzsvaru starp uzaicinātajiem runātājiem REA rīkotajos publiskajos pasākumos.	Kārlis Grīnbergs	pastāvīgi	
11.	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.	Kārlis Grīnbergs	pastāvīgi	

12.	Vienlīdzīgu iespēju un darba vides atbalsta nodrošināšana.	Nodrošināta nodarbināto fiziskā un psiholoģiskā (emocionālā) drošība.	Kārlis Grīnbergs	pastāvīgi	
13.	Vienlīdzīgu iespēju un darba vides atbalsta nodrošināšana.	Nodrošināta vienlīdzīga darba samaksa, veicot regulāru ikgadēju izvērtējumu par atšķirībām starp samaksu amatu starpā.	Kārlis Grīnbergs	2026. - 2028.	

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 (tie kuri norādīti tabulā kā atbildīgie) ne retāk kā vienu reizi gadā. Nepieciešamības gadījumā plānā minētās rīcības var pārskatīt biežāk ne kā reizi gadā.

