

Valsts SIA "Autotransporta direkcija"
Reģ. nr. 40003429317
Valņu iela 30,
Rīga, LV-1050, Latvija

tāl. 67280485
fakss 67821107
www.atd.lv
info@atd.lv



AUTOTRANSPORTA DIREKCIJA

Nr. 2.18/7/2025

APSTIPRINĀTS
ar valsts sabiedrības ar ierobežotu atbildību
"Autotransporta direkcija" valdes
2025. gada 29. janvāra lēmumu Nr. 2/1

**VSIA "AUTOTRANSPORTA DIREKCIJAS"
DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS PLĀNS 2025.-2027.GADAM**

Saturs

Ievads	1
Plāna pamatojums un mērķi	1
Darba apstākļi ATD.....	2
Pret vardarbību vērsta iekšējā darba organizācija.....	3
Statistikas dati un analīze.....	3
Plāna izpildes uzraudzība un novērtēšana.....	4
Plānotās rīcības Dzimumu līdztiesības plāna izpildei.....	5

Ievads

Valsts sabiedrība ar ierobežotu atbildību “Autotransporta direkcija” (turpmāk - ATD) ir Satiksmes ministrijas pārraudzībā esoša valsts kapitālsabiedrība, kas reģistrēta komercreģistrā 2004.gada 1.novembrī.

ATD ir vienotas valsts politikas realizētāja pasažieru un kravu pārvadājumu jomā. Darbība galvenokārt saistīta ar sabiedriskā transporta – pasažieru pārvadājumu ar autobusu un vilcienu – plānošanu, licenču izsniegšanu kravu un pasažieru komercpārvadājumiem un atļauju izsniegšanu starptautisko pārvadājumu veikšanai.

ATD mērķis atbilstoši Ministru kabineta 2021.gada 25.janvāra rīkojumam Nr.50 “Par valsts sabiedrības ar ierobežotu atbildību “Autotransporta direkcija” vispārējo stratēģisko mērķi” ir noteikts: nodrošināt sabiedrības interesēm atbilstošu vienotu, ilgtspējīgu un pieejamu sabiedriskā transporta pakalpojumu reģionālo maršrutu tīklu un pārvadājumu minimālo valsts garantēto pakalpojumu apjomu tajā, kā arī uzturēt un īstenot kvalitatīvu pakalpojumu kompleksu (sistēmu), lai pārvadātājiem nodrošinātu vienlīdzīgu piekļuvi tirgum autopārvadājumu jomā.

Plāna pamatojums un mērķi

Saskaņā ar Eiropas Komisijas dzimumu līdztiesības stratēģiju 2020. – 2025. gadam un pamatojoties uz to, ka dzimumu līdztiesība ir viena no Eiropas Savienības pamatvērtībām, pamattiesībām un Eiropas sociālo tiesību pīlāra pamatprincips, lai mazinātu šaubas par nevienlīdzīgu attieksmi pret nodarbinātajiem, it īpaši dzimumu līdztiesības jautājumos, kā arī darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanai, ATD 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, ATD sagatavots rīcības plāns nevienlīdzību identificēšanai un novēršanai.

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

Dzimumu līdztiesības veicināšanu īsteno visas ATD struktūrvienības. Konkrētus uzdevumus izvirzīto mērķu īstenošanai un atbildīgos nodarbinātos nosaka ATD dzimumu līdztiesības plānā, kuru pārskata pēc nepieciešamības.

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

- vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana;

- vienlīdzīgas iespējas dzimumu pārstāvībai uzņēmumā;
- ar dzimumu līdztiesību saistīta komunikācija;
- vienlīdzīgu iespēju un darba vides atbalsta nodrošināšana.

Darba apstākļi ATD

Darba laika un darba slodzes kārtība. ATD nodarbinātajiem ir noteikts normālais darba laiks (40 stundas nedēļā), piecu darba dienu nedēļa ar divām atpūtas dienām – sestdienu un svētdienu. Pamatojoties uz darbinieka vai amatpersonas (turpmāk abi divi – darbinieks) rakstveida iesniegumu ar ATD valdes rīkojumu darbiniekam var noteikt nepilnu darba laiku vai summēto darba laiku, vienojoties ar tiešo vadītāju un sastādot plānoto darba laika grafiku, un elastīgo darba laiku (pārcelts darba dienas sākums un beigas), nepārsniedzot noteikto darba stundu skaitu nedēļā. Darbinieks var veikt darbu attālināti, saskaņā ar valdes lēmumu.

Atbilstoši spēkā esošajai darba likumdošanai, ATD 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. ATD darba samaksa tiek noteikta, vērtējot amatus un sasniegtā darba rezultātu, neatkarīgi no darbinieka dzimuma, atbilstoši ATD Personāla vadības un atalgojuma politikai. Atlīdzības noteikšanas kārtība ir veidota, ievērojot noteiktus pamatprincipus:

- organizācijas iekšējais taisnīgums — līdzīgas vērtības amatos tiek noteikta līdzīga pamatalga, ievērojot amata klasifikāciju un mēnešalgu grupas;
- konkurētspēja darba tirgū — tiek noteiktas konkurētspējīgas pamatalgas atbilstoši atalgojumam citās valsts kapitālsabiedrībās līdzīgos amatos, kā arī ievērojot tendences Latvijas darba tirgu kopumā un konkurences apstākļus reģionālajā līmenī;
- darbinieka kompetences ATD noteiktajiem darbības un stratēģiskās attīstības mērķiem.

Darbiniekiem ir iespēja saņemt piemaksas par papildus veiktajiem pienākumiem un par nozīmīgu ieguldījumu ATD stratēģisko mērķu sasniegšanā. Papildus darbiniekiem var tikt noteikta prēmija, atbilstoši ikgadējās darba izpildes novērtējumam, un atvaļinājuma pabalsts.

Atbilstoši darba likumdošanai un iekšējiem uzņēmuma normatīvajiem aktiem, visiem darbiniekiem pastāv iespēja un tiek nodrošināts papildatvaļinājums atbilstoši kritērijiem un neatkarīgi no dzimuma.

Personāla atlase (iekšējā, ārējā). ATD izsludinot jaunu iekšējo amata konkursu, uzrunā visus potenciālos kandidātus neatkarīgi no dzimuma. Personāla atlase tiek piemērots vienlīdzības princips. Arējos konkursos nosacījumi attiecināmi uz visiem potenciālajiem kandidātiem. Darba intervijas laikā ATD mērķis ir iepazīt kandidāta personību un izvērtēt viņa zināšanu, pieredzes un prasmju atbilstību vakantā amata prasībām. Jautājumi tiek uzdoti, ievērojot Darba likuma nosacījumus.

Pret vardarbību vērsta iekšējā darba organizācija

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

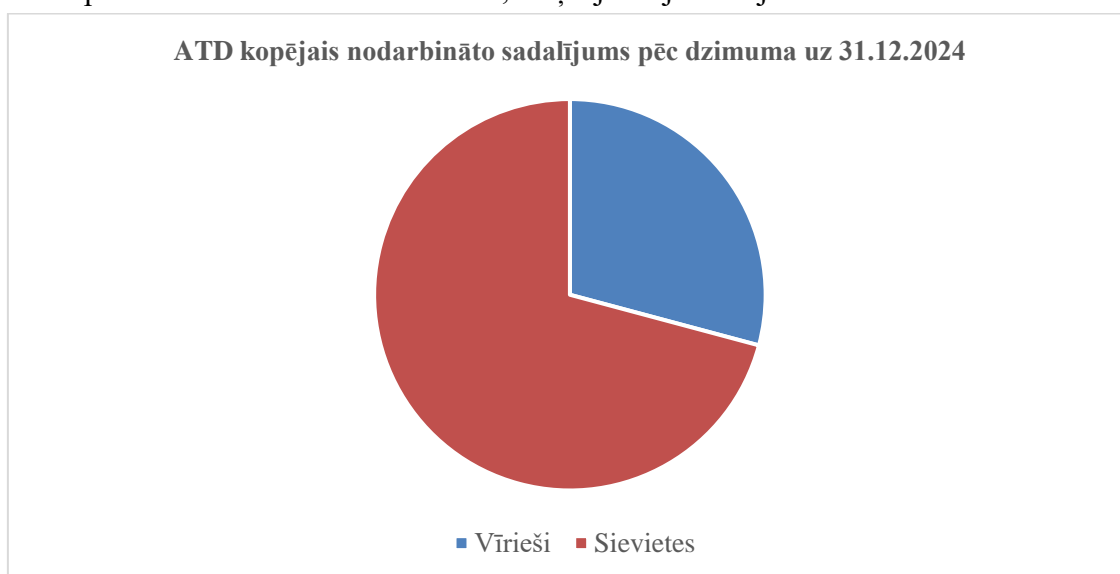
Ar informācija par to, kur vērsties pārkāpuma gadījumā, darbinieki tiek iepazīstināti individuāli,

kā arī var ziņot, rakstot uz e-pastu: info@atd.lv. ATD sniedz nepieciešamo atbalstu pārkāpuma konstatēšanas gadījumā gan organizācijas iekšienē, gan izvērtējot pārkāpuma būtību un 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 apsūdzētājs.

Statistikas dati un analīze

ATD ir veicis datu analīzi par esošo personālu. Dati tika ievākti, lai atspoguļotu aktuālo dzimumu līdztiesību situāciju uzņēmumā 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. Datu analīze un personāla izvērtēšana tika veikta, iekļaujot šajā vērtējumā visus nodarbinātos.



Plāna izpildes uzraudzība un novērtēšana

ATD dzimumu līdztiesības plāna virzība un process tiek regulāri uzraudzīts un novērtēts ATD vadībā. Valdi par plāna izpildi un pārskatīšanu informē atbildīgie darbinieki.

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 nodarbinātais	Ieviešanas termiņš	Sasniedzamais rezultāts
1.	Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana	Pārskatīt iekšējos normatīvos aktus un to piemērošanas prakses, lai pārlicinātos, vai tie nodrošina vienlīdzīgas iespējas ikvienam	Cilvēkresursu vadības daļas vadītājs	2025.gads	Sagatavoti ieteikumi, ja tādi ir, vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana
2.	Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana	Ņemta vērā attaisnota prombūtne, sakarā ar bērna kopšanu vai militāro dienestu.	Cilvēkresursu vadības daļas vadītājs	2025.gads	Definēta procedūra attaisnotas prombūtnes nodrošināšanai
3.	Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana	Ievēroti kritēriji lēmumu pieņemšanā, vadoties no vienlīdzības attieksmes principa	Valde, Struktūrvienību vadītāji	2025.-2027.gads	Ievērota vienlīdzības principu nodrošināšana lēmumu pieņemšanā
4.	Vienlīdzīgas iespējas dzimumu pārstāvībai uzņēmuma struktūrvienībās	Personāla atlases procesu uzraudzība, nodrošinot objektīvu un kompetencēs balstītu pieeju kandidātu vērtēšanā, nepieļaujot diskrimināciju pēc dzimuma	Atlases komisija	2025.-2027.gads	Aktualizēti iekšēji noteikumi, nosakot atlases komisijai pienākumu ievērot objektīvas un taisnīgas atlases principus
5.	Ar dzimumu līdztiesību saistītas komunikācijas stratēģija	Dzimumu līdzcietības plāna publicēšana uzņēmuma mājas lapā	Informācijas tehnoloģiju daļas vadītājs	2025.gads	Publicēts dzimuma līdzcietības plāns
6.	Ar dzimumu līdztiesību saistītas komunikācijas stratēģija	Veikt komunikāciju, ievērojot dzimum neitralu, iekļaujošu un nediskriminējošu publisko komunikāciju un izvairoties no uz dzimumu pamatotu stereotipu paušanu	Komunikācijas daļas vadītājs	2025.-2027.gads	Komunikācija bez dzimumu stereotipu paušanas
7.	Ar dzimumu līdztiesību saistītas komunikācijas stratēģija	Ievērota dzimum neitralitāte, publicējot informāciju uzņēmuma tīmekļvietnē u.c. informatīvajos materiālos	Komunikācijas daļas vadītājs	2025.-2027.gads	Ievērota dzimum neitralitāte
8.	Vienlīdzīgas iespējas un darba vides atbalsta nodrošināšana	Ņemta vērā privātās dzīves un darba līdzsvara nepieciešamība, piedāvājot elastīgu darba laiku un, nepieciešamības gadījumā, attālināta darba iespējas	Cilvēkresursu vadības daļas vadītājs	2025.-2027.gads	Nodrošinātas attālināta darba iespējas ņemot vērā privātās dzīves un darba līdzsvaru

Nr. p.k.	Mērķis	Pasākums	Atbildīgais nodarbinātais	Ieviešanas termiņš	Sasniedzamais rezultāts
9.	Vienlīdzīgas iespējas un darba vides atbalsta nodrošināšana	Nodrošināta nodarbināto fiziskā un psiholoģiskā (emocionālā) drošība	Cilvēkresursu vadības daļas vadītājs	2025.-2027.gads	Veikts darbinieku labbūtības novērtējums
10.	Vienlīdzīgas iespējas un darba vides atbalsta nodrošināšana	Nodrošināta vienlīdzīga darba samaksa, veicot regulāru ikgadējo izvērtējumu par atšķirībām starp samaksu amatu starpā	Cilvēkresursu vadības daļas vadītājs	2025.-2027.gads	Izvērtēts atalgojums

Valdes priekšsēdētājs

D. Merirands

Valdes loceklis

K. Krūmiņš

DOKUMENTS IR PARAKSTĪTS AR DROŠU ELEKTRONISKO PARAKSTU UN SATUR LAIKA ZĪMOGU