

Pielikums
Aizsardzības ministrijas
18.06.2025.
rīkojumam Nr. 65-R



Aizsardzības ministrijas

Dzimumu līdztiesības plāns 2025.-2027. gadam.

Rīga, 2025

Satura rādītājs

1. Ievads.....	3
2. Plāna pamatojums un mērķi.....	4
3. Dzimumu līdztiesība darbā pieņemšanas un karjeras attīstības jomā.....	5
4. Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana, darba un privātās dzīves līdzsvars un organizatoriskā kultūra.....	5
5. Darbinieku izglītošana dzimumu līdztiesības jomā.....	5
6. Statistikas dati un to analīze.....	6
7. Plāna izpildes uzraudzība un novērtēšana.....	8
8. Plānotās rīcības Dzimumu līdztiesības plāna izpildei.....	9

Ievads

Aizsardzības ministrija (turpmāk — Ministrija) ir vadošā valsts pārvaldes iestāde valsts aizsardzības nozarē.

Ministrija izstrādā un īsteno valsts aizsardzības politiku, plāno valsts aizsardzībai nepieciešamos līdzekļus un pasākumus un nodrošina valsts aizsardzībā iesaistītā personāla pārvaldi un militāro izglītību.

Tādējādi ņemot vērā jomas nozīmi un specifiku, Ministrijā strādājošie darbinieki tiek augstu vērtēti, balstoties uz zināšanām un profesionālajām spējām, neatkarīgi no personas individuālajām iezīmēm. Tiek nodrošinātas vienlīdzīgas iespējas un taisnīga attieksme pret visiem strādājošajiem neatkarīgi no dzimuma, veicinot iekļaujošu un daudzveidīgu darba vidi.

Dzimumu līdztiesības pamatprincipi un plāns (turpmāk – Plāns) ir publisks, apstiprināts dokuments un ir pieejams Ministrijas mājaslapā ikvienam.

Aivars Puriņš
Valsts sekretārs

Plāna pamatojums un mērķi

Plāna mērķis ir nodrošināt integrētu un efektīvu politiku, kas sekmē dzimumu līdztiesību un iespēju īstenošanu starp vīriešiem un sievietēm.

Plāns paredz dzimumu līdztiesības un vienlīdzīgas attieksmes institucionālā mehānisma stiprināšanu un ir veidots saskaņā ar:

1. Ministru kabineta 2024. gada 18. jūnija rīkojumu Nr. 50 “Par Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanas plānu 2024.–2027. gadam”: <https://likumi.lv/ta/id/352925-par-sieviesu-un-viriesu-vienlidzigu-tiesibu-un-iespeju-veicinasanas-planu-20242027-gadam>;
2. Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) rekomendācijām un Eiropas Komisijas (EK) Dzimumu līdztiesības stratēģijā 2020.–2025. gadam noteiktām prioritātēm, mērķi un rekomendācijām: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_lv;
3. Apvārsnis “Eiropa” Dzimumu līdztiesības plāna vadlīnijām/ Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>.

Saskaņā ar Apvārsnis “Eiropa” Dzimumu līdztiesības plāna vadlīnijām/Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, Plāna izstrādes gaitā ir būtiskas četras minimālās prasības:

- 1) Publicitātes prasības, proti, plānam jābūt oficiālam dokumentam, kas publicēts un pieejams institūcijas tīmekļa vietnē un, ko parakstījusi institūcijas augstākā vadība.

Ministrijas plāns atbilst šai prasībai – to ar rīkojumu apstiprinājis valsts sekretārs, un tas ir publiski pieejams Ministrijas mājaslapā.

- 2) Atvēlētie resursi, proti, lai īstenotu Plānu, institūcijai jābūt paredzētiem resursiem.

Plāna izstrāde tiek īstenota Ministrijas esošā budžeta ietvaros un ar nozīmētām atbildīgajām struktūrvienībām par plāna izpildi.

- 3) Datu vākšana un uzraudzība.
- 4) Apmācība, proti, Rīcības plānā noteiktas apmācības Ministrijas par dzimumu līdztiesību un atšķirīgas attieksmes risku mazināšanu.

Dzimumu līdztiesības pamatprincipi un Plāns ietver sekojošus rīcības virzienus:

- Dzimumu līdztiesība darbā pieņemšanas un karjeras attīstības jomā;
- Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana;
- Darbinieku izglītošana dzimumu līdztiesības jomā;
- Plāna izpildes uzraudzība un novērtēšana.

Dzimumu līdztiesība darbā pieņemšanas un karjeras attīstības jomā

Ministrija, izsludinot konkursu uz vakantu amata vietu, uzrunā visus potenciālos darbiniekus, neizdalot sievietes vai vīriešus un darba sludinājumos lietojot iekļaujošu valodu. Personāla atlasē tiek piemērots vienlīdzības princips un konkursa atlases kritēriji attiecināmi uz visiem potenciālajiem darbiniekiem, neatkarīgi no dzimuma. Tiek noteikti objektīvi atlases kritēriji, kas balstīti uz kvalifikāciju.

Darba intervijas mērķis ir labāk iepazīt kandidāta personību un uzzināt vairāk par viņa zināšanu, pieredzes un prasmju atbilstību vakantā amata prasībām. Jautājumi tiek uzdoti, ievērojot Darba likuma nosacījumus.

Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana

Visiem strādājošajiem tiek nodrošinātas vienādas iespējas karjeras attīstībā, apmācībā, paaugstināšanās amatā un atlīdzībā, balstoties uz prasmēm, pieredzi un sniegumu. Tiek realizēta vienlīdzīga pieeja apmācībām, nozīmīgākos mācību pieteikumus izskatot Kvalifikācijas celšanas komisijā.

Darba vidē raksturīga iekļaujoša komunikācija un valoda. Vadītāji ir piemērs vienlīdzīgas attieksmes veicināšanai, nodrošinot, ka visi padotie saņem vienlīdzīgu atbalstu un pret tiem tiek izrādīta vienlīdzīga attieksme.

Veiksmīga vienlīdzīgas attieksmes politika rada:

- augstāku darbinieku motivāciju un produktivitāti;
- labāku iestādes reputāciju;
- mazāku darbinieku mainību;
- inovatīvāku un radošāku darba vidi.

Ministrijā atlīdzība darbiniekiem tiek noteikta saskaņā ar Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā noteikto. Amati Ministrijā tiek vērtēti saskaņā ar 2022. gada 26. aprīļa Ministru kabineta noteikumiem Nr. 262 “Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs” noteikto amatu klasifikāciju un amatu aprakstu izstrādāšanas kārtību. Ministrija arīdzan vadās pēc tās 2022. gada 28. jūnijā noteikumiem 21-NOT “Individuālās mēnešalgas noteikšana Aizsardzības ministrijas darbiniekiem”, kur pamata kritēriji darbinieku atlīdzības noteikšanai ir definēti – kvalifikācija un kompetences, darba sniegums un apjoms.

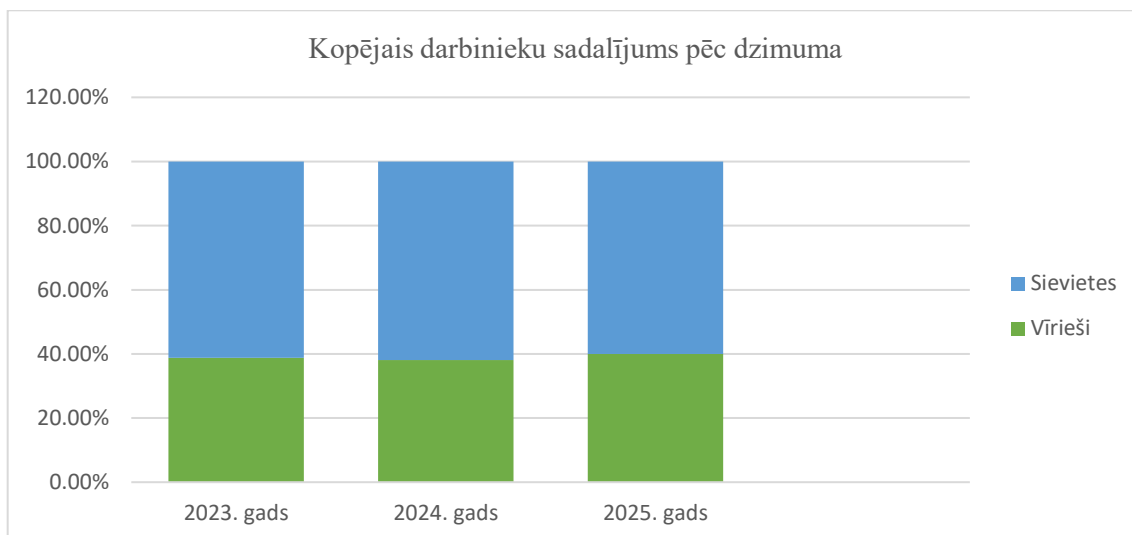
Darbinieku izglītošana dzimumu līdztiesības jomā

Darbinieku izglītošana dzimumu līdztiesības jomā ietver vairākus būtiskus aspektus, proti, juridisko, politisko un procedūras, uzvedības un komunikācijas standartus, stereotipu atpazīšanu un novēršanu, līderības atbildību, un drošu ziņošanas vidi, kā arī zināšanu padziļināšanu par dzimumu līdztiesības jautājumiem ikdienas darbā.

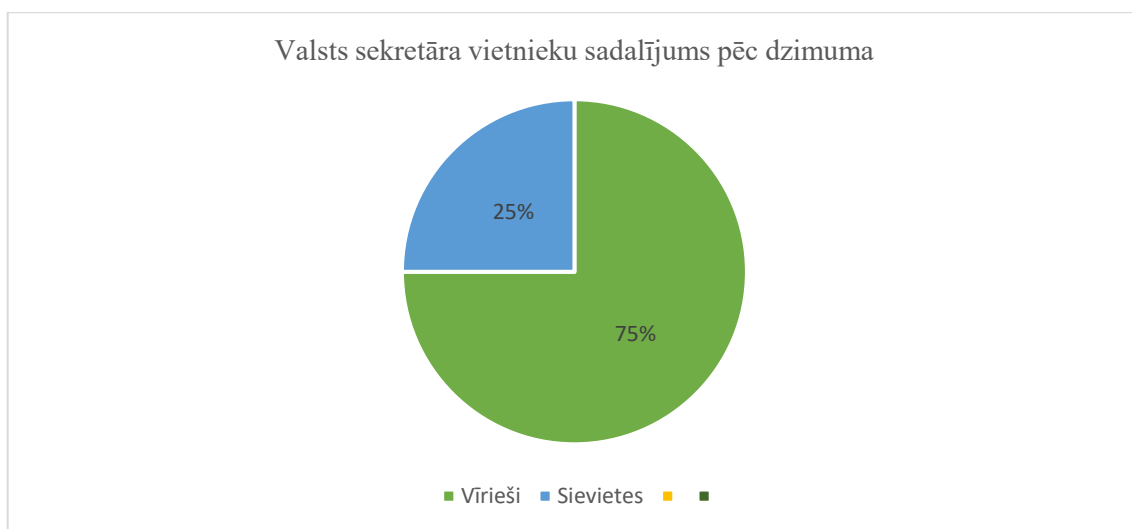
Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana ir nepārtraukts process, kas prasa regulāru politikas pārskatīšanu, darbinieku atgriezeniskās saites nodrošināšanu un pastāvīgu darbu pie organizācijas kultūras uzlabošanas.

Statistikas dati un to analīze

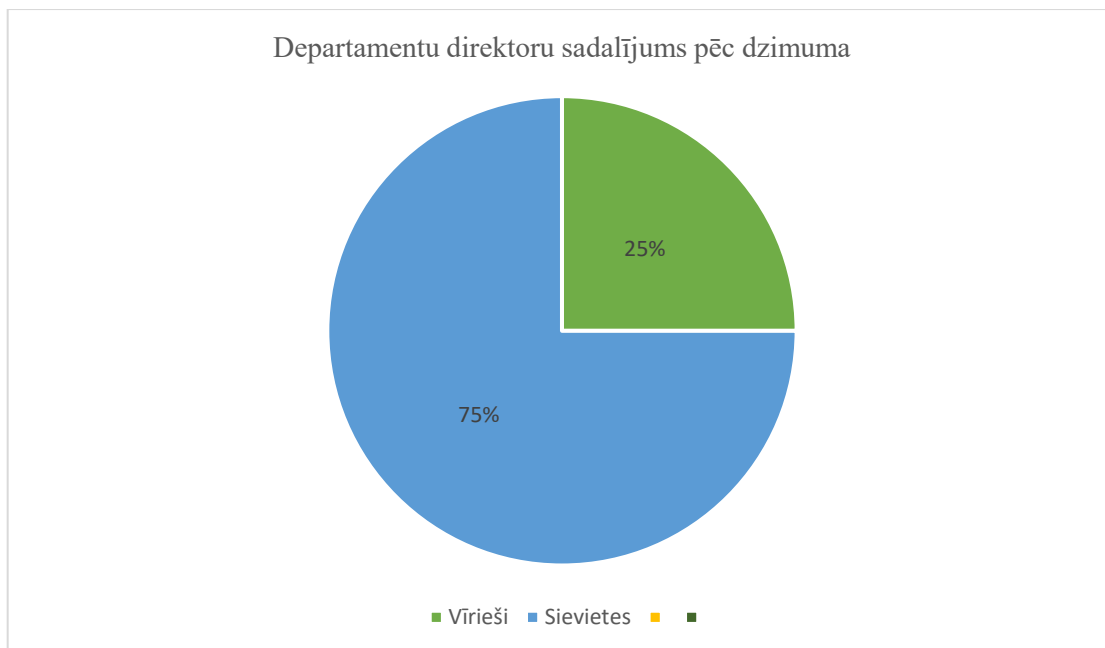
Ministrija ir veikusi datu analīzi par dzimumu proporcijām personāla sastāvā trīs gadu griezumā, kā arī par aktuālo sadalījumu starp vīriešiem un sievietēm dažādās amatu kategorijās (sk. attēls Nr. 1., 2., 3., 4.).



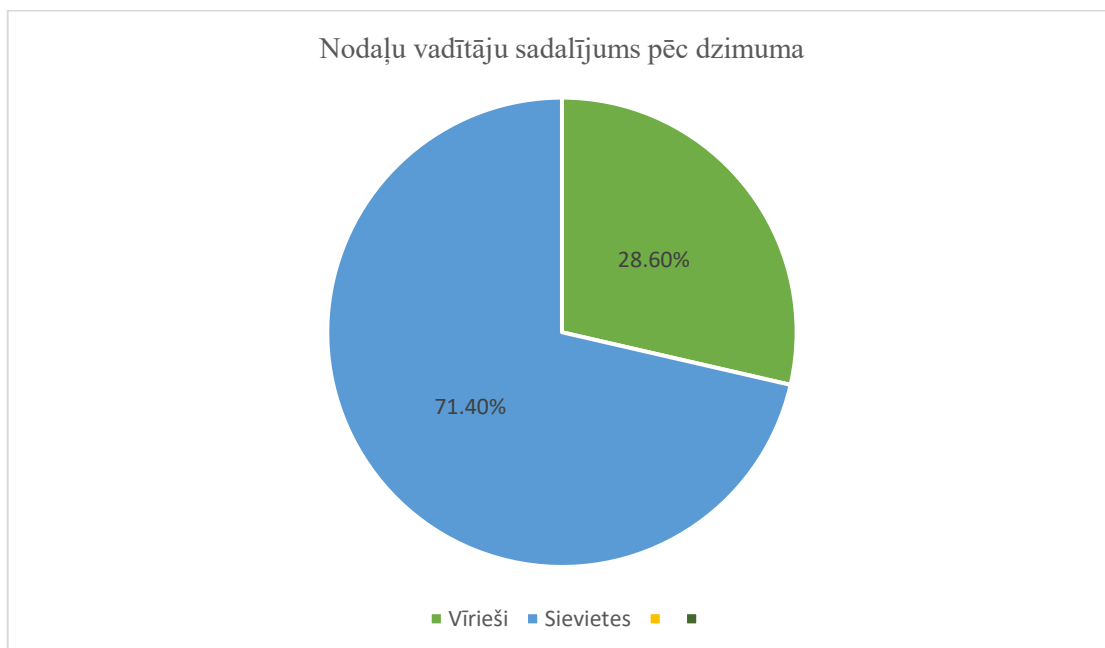
1. attēls



2. attēls



3. attēls



4. attēls

Kā redzams 1. attēlā, kopumā dati liecina, ka personāla sastāvā lielākā daļa ir sievietes, kuru īpatsvars attiecībā pret kopējo darbinieku skaitu, lai gan svārstās, ikgadēji veido vairākumu. Līdzīga tendence ir gandrīz visos vadošajos Ministrijas amatos, tomēr minētais izriet no proporcionalitātes dzimumu sadaļā starp kopējo dzimumu sadalījumu starp Ministrijas darbiniekiem.

Plāna izpildes uzraudzība un novērtēšana

Plāna virzība un process tiek regulāri uzraudzīts un novērtēts. Administratīvā un dokumentu pārvaldības departamenta Personāla nodaļa sadarbībā ar Audita un inspekcijas departamentu katru gadu informē valsts sekretāru par plāna izpildi un pārskatīšanu.

Plānotās rīcības Dzimumu līdztiesības plāna izpildei

Ministrija plānoto mērķu sasniegšanai identificē galvenās rīcības, kuras pārskata reizi gadā un nepieciešamības gadījumā atjauno.

Nr. p.k	Mērķis	Pasākums	Ieviešanas termiņš	Atbildīgais par pasākuma izpildi	Sasniedzamais rezultāts	Finansējums
1	Publikācijas nodrošināšana	Dzimumu līdztiesības plāna publicēšana un aktualizēšana Ministrijas mājaslapā	Ik gadu	Administratīvā un dokumentu pārvaldības departamenta Personāla nodaļa (ADPD PN)	Aktualizēt dzimumu līdztiesības jautājumu nozīmība	Esošā budžeta ietvaros
2	Drošas darba vides nodrošināšana	Drošas un efektīvas ziņošanas sistēmas par diskrimināciju uzturēšana	pastāvīgi	Audita un inspekcijas departaments (AID)	Labbūtības veicināšana darbiniekiem	Esošā budžeta ietvaros
3	Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana	Ievēroti vienlīdzīgas attieksmes principi lēmumu pieņemšanā un personāla atlases procesa uzraudzības veikšana	pastāvīgi	ADPD PN	Noteikti un ievēroti kritēriji vienlīdzīgu principu nodrošināšanai	Esošā budžeta ietvaros

4	Vienlīdzīgu apmaksas principu nodrošināšana	Algu analīze starp dzimumiem	Pastāvīgi	ADPD PN	Nodrošināta vienlīdzīga darba samaksa, saskaņā tikai ar amatu klasifikāciju un darbinieka novērtējumu	Esošā budžeta ietvaros
5	Drošas darba vides veicināšana darbinieku savstarpējā komunikācijā	Ētikas kodeksa pārskatīšana un precizēšana pēc nepieciešamības	Reizi gadā	AID sadarbībā ar ADPD PN	Drošas un cienījamās darba vides veicināšana ievērojot jomas aktualitātes	Esošā budžeta ietvaros
6	Darbinieku izglītošana dzimumu līdztiesības jomā	Darbinieku zināšanu padziļināšana par dzimumu līdztiesības jautājumiem ikdienas darbā	Pastāvīgi	ADPD PN	Darbinieku apmācība dzimumu līdztiesības jautājumos	Esošā budžeta ietvaros