

APSTIPRINĀTS

Ar 03.12.2025. rīkojumu Nr. 1-10/55

Īpaši aizsargājamā kultūras pieminekļa -Turaidas muzejrezervāta Dzimumu līdztiesības plāns 2025.–2029. gadam

Dzimumu līdztiesības plāna (turpmāk – Plāns) mērķis ir nodrošināt integrētu, mērķtiecīgu un efektīvu rīcību, kas veicina sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju īstenošanu Īpaši aizsargājamā kultūras pieminekļī - Turaidas Muzejrezervātā (turpmāk – TMR).

Plāns nosaka dzimuma līdztiesības nodrošināšanas mērķus TMR darbības jomās, kā arī šo mērķu sasniegšanai veicamos uzdevumus un to izpildes termiņus laikposmam no 2025. gada līdz 2029. gadam.

TMR darbību pamato Ministru kabineta 18.12.2012. noteikumos Nr.932 noteiktās funkcijas un uzdevumi, kurus īstenojot tiek nodrošinātas drošas un vienlīdzīgas iespējas visiem darbiniekiem neatkarīgi no dzimuma un citām iespējamām diskriminācijas pazīmēm.

Plāna mērķu un pasākumu izpilde ir balstīta šādos TMR iekšējos normatīvajos aktos:

- 1) Darba kārtības noteikumi;
- 2) Ētikas kodekss;
- 3) Piemaksu, prēmiju, naudas balvas un citu sociālo garantiju piešķiršanas kārtība.

Plāna uzdevums ir atbalstīt TMR pamatvērtības un nodrošināt labvēlīgu darba vidi ar vienlīdzīgām iespējām visiem nodarbinātajiem.

Plāns ir publisks dokuments, kas apstiprināts ar direktores rīkojumu un tas ir pieejams TMR tīmekļvietnē ikvienam interesentam.

Plāna pamatojums, mērķi un tiesiskais pamats

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

1. Ministru kabineta 2024. gada 18. jūnija rīkojumu Nr. 500 “Par Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanas plānu 2024.–2027. gadam”: <https://likumi.lv/ta/id/352925-par-sieviesu-un-viriesu-vienlidzigutiesibu-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/publicationdetail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>.

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

- 1) Publicitātes prasība: Plānam jābūt oficiālam dokumentam, kas publicēts un pieejams institūcijas tīmekļa vietnē un, ko parakstījusi institūcijas augstākā vadība.

TMR Plāns atbilst šai prasībai – to ar rīkojumu apstiprinājusi direktore, un tas ir publiski pieejams TMR tīmekļvietnē www.turaida-muzejs.lv.

- 2) Atvēlētie resursi: Plāna īstenošanai institūcijā jābūt paredzētiem resursiem.

TMR Plāna izstrāde un ieviešana tiek īstenota esošā budžeta ietvaros, ar norīkotu atbildīgo darbinieku par plāna izpildi.

- 3) Datu vākšana un uzraudzība.

Plāna izstrādei un tā mērķu sasniegšanai, TMR vāc un apstrādā datus, lai noteiktu dzimumu līdztiesības statusu un tā tendences pēdējo 3 gadu periodā. Iegūtie dati tika analizēti un uz izstrādātās analīzes pamata tika izveidots dzimuma līdztiesības plāns.

- 4) Apmācība

Plānā ir noteiktas apmācības TMR par dzimumu līdztiesību un atšķirīgas attieksmes risku mazināšanu.

Plāns ietver šādus rīcības virzienus:

1. Darba un privātās dzīves līdzsvars un organizatoriskā kultūra;
2. Dzimumu līdztiesība darbā pieņemšanas un karjeras attīstības jomā;
3. Pasākumi pret vardarbību dzimuma dēļ, tostarp seksuālu uzbrukumu;
4. Atalgojuma atšķirību mazināšana;
5. Statistikas dati un to analīze;
6. Rīcības plāns par virzību uz dzimumu līdztiesību.

1. Darba un privātās dzīves līdzsvars un organizatoriskā kultūra

TMR darba un organizatoriskā kultūra balstās uz dzimumu līdztiesību, drošas un cieņpilnas darba vides nodrošināšanu, kā arī atklātības, caurskatāmības un labas pārvaldības principu ievērošanu. Veicot darba pienākumus, darbinieki ievēro TMR Ētikas kodeksā noteiktās pamatvērtības un Darba kārtības noteikumus, kā arī nodrošina, ka savstarpējās attiecības ir balstītas uz godīgumu, uzticēšanos un labvēlību, nepieļaujot jebkādu diskriminējošu rīcību vai attieksmi.

Ievērojot vienlīdzīgu attieksmi:

- 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.
- Darbiniekiem ir iespēja strādāt attālināti, par to iepriekš vienojoties ar tiešo vadītāju, ja to pieļauj darba pienākumu specifika. Vienojoties ar tiešo vadītāju, darbiniekam var tikt piemērots arī elastīga darba laika režīms, nosakot darba dienas sākuma un beigu laiku, ievērojot darba līgumā noteikto darba laiku.
- Darbiniekiem pēc pārbaudes laika veic veselības apdrošināšanu, tās programmā pēc iespējas iekļaujot arī veselības uzlabošanas pasākumus.
- TMR ievēro likumdošanā noteikto par bērna kopšanas atvaļinājumu piešķiršanu gan sievietēm, gan vīriešiem. Atgriežoties pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, darbiniekiem tiek nodrošināti iepriekš noteiktie nodarbinātības nosacījumi.
- Atbilstoši darba kārtības noteikumiem, darbiniekam piešķir apmaksātu brīvdienu pirmajā skolas dienā sakarā ar bērna skolas gaitu uzsākšanu 1.- 4. klasē, sakarā ar stāšanos laulībā piešķir līdz trīs apmaksātām brīvdienām, divas apmaksātas brīvdienas sakarā ar tuva ģimenes locekļa nāvi u.c. gadījumos.
- Visiem strādājošajiem tiek nodrošinātas vienādas iespējas karjeras attīstībā, apmācībā, paaugstināšanā amatā un atlīdzībā, balstoties uz prasmēm, pieredzi un sniegumu. Tiek realizēta vienlīdzīga pieeja apmācībām. Darba vidē raksturīga iekļaujoša komunikācija un valoda atbilstoši TMR pieņemtajam Ētikas kodeksam.
- Katram TMR darbiniekam ir nodrošināta droša darba vide, piekļuve informācijai un informācijas sistēmām, kuras ir nepieciešamas darba pienākumu izpildē.

2. Dzimumu līdztiesība darbā pieņemšanas un karjeras attīstības jomā

Abu dzimumu tiesības TMR ir vienādas un vērstas uz izaugsmi, neatkarīgi no dzimuma.

TMR, izsludinot konkursu uz vakantu amata vietu, uzrunā visus potenciālos darbiniekus, neizdalot sievietes vai vīriešus un darba sludinājumos lieto iekļaujošu valodu. Personāla atlasē tiek piemērots vienlīdzības princips un konkursa atlases kritēriji attiecināmi uz visiem potenciālajiem darbiniekiem, neatkarīgi no dzimuma. Darba intervijās netiek uzdoti diskriminējoši un dzimu aizskaroši jautājumi.

3. Pasākumi pret vardarbību dzimuma dēļ, tostarp seksuālu uzmākšanos



Darbinieku uzvedības normas nosaka TMR Ētikas kodekss, kas paredz rīcības plānu gadījumos, ja tiek pārkāpts Ētikas kodekss.

Jebkurš TMR darbinieks ir tiesīgs ziņot iestādes direktorei, Ētikas komisijai, trauksmes celšanas kontaktpersonai vai attiecīgajām tiesībsargājošajām iestādēm par emocionālas, fiziskas vai seksuālas uzmākšanās, vardarbības gadījumiem, kā arī par citām darbībām, kas traucē pilnvērtīgi un profesionāli veikt darba pienākumus. Šādas darbības ietver darbinieka aizvainošanu, necieņu vai jebkādu rīcību, kas rada iebiedējošu, naidīgu, pazemojošu vai citādi aizskarošu darba vidi.

TMR nodrošina nepieciešamo atbalstu pārkāpuma konstatēšanas gadījumā gan organizācijas iekšienē, gan – pēc pārkāpuma būtības izvērtēšanas – piesaistot atbilstošās kompetentās institūcijas. Pārkāpums organizācijas iekšienē tiek izvērtēts kā piekritīgs septiņu dienu laikā. Divu mēnešu laikā no dienas, kad iesniegtais ziņojums atzīts par trauksmes cēlēja ziņojumu, iesniedzējs tiek informēts par tā izskatīšanas rezultātiem.

Lai sekmētu Sabiedrības darbinieku izpratni par dzimumu līdztiesības jautājumiem, tai skaitā par tīšiem un netīšiem aizspriedumiem gan vīriešu, gan sieviešu vidū, kā arī veicinātu dzimumu līdztiesību ievērošanu, ir būtiski padziļināt darbinieku zināšanas par šo jautājumu ne tikai ar darba vietu saistītā, bet arī globālā kontekstā.

4. Atalgojuma atšķirību mazināšana

TMR atlīdzība darbiniekiem tiek noteikta saskaņā ar Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā noteikto. Amati TMR 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.

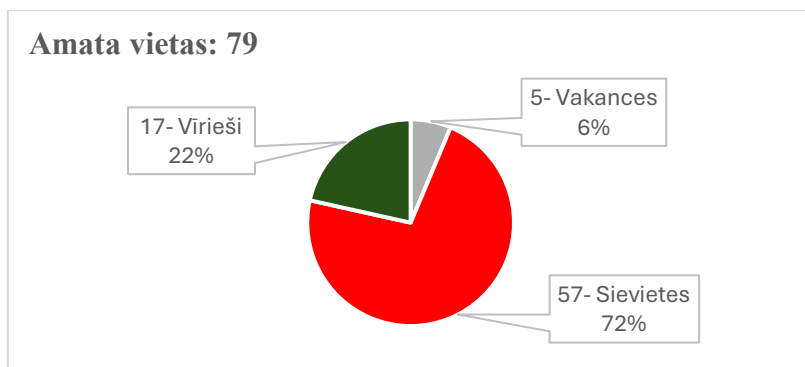
Darba samaksa tiek noteikta, vērtējot amatus, neatkarīgi no darbinieka dzimuma, līdžīgos amatos tiek noteikta līdzīga pamatalga, ievērojot amata klasifikāciju un algu grupas.

Piemaksu, prēmiju, naudas balvas un citu sociālo garantiju piešķiršanas kārtībā paredzētajos gadījumos darbiniekiem ir iespēja saņemt piemaksas par papildus veiktajiem pienākumiem, prēmijas un naudas balvas par nozīmīgu ieguldījumu TMR stratēģisko mērķu sasniegšanā, kā arī vienu reizi gadā var tikt noteikta prēmija atbilstoši ikgadējās darba izpildes novērtējumam un atvaļinājuma pabalsts.

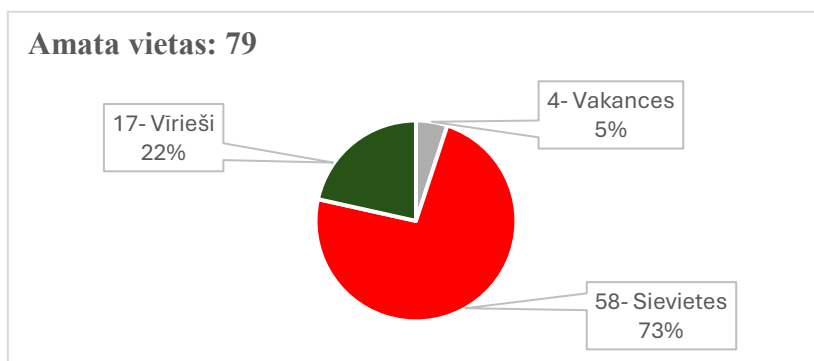
5. Statistikas dati un to analīze

TMR ir veikta datu analīze par esošo personālu trīs gadu periodā. Dati tika apkopoti, lai atspoguļotu dzimumu līdztiesības situāciju. Analīze ļauj secināt darbinieku sadalījumu starp vīriešiem un sievietēm dažādās amatu grupās. Trīs gadu periodā darbinieku vidū sieviešu īpatsvars ir bijis lielāks nekā vīriešu.

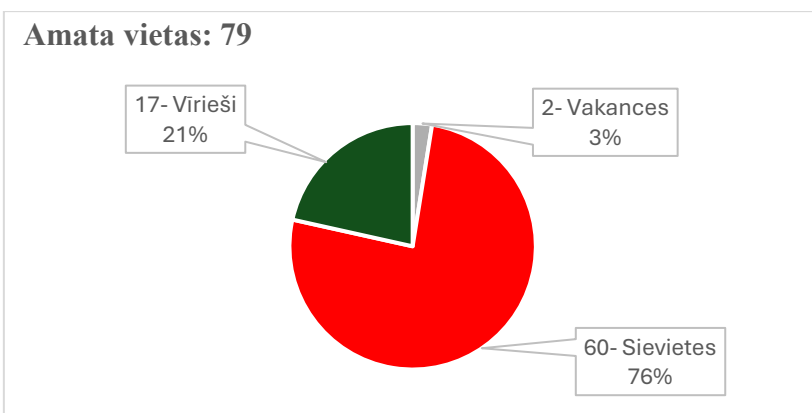
2023.gads



2024.gads



2025.gads



6. Rīcības plāns par virzību uz dzimumu līdztiesību

Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana ir nepārtraukts process, kas prasa regulāru Plāna pārskatīšanu, darbinieku atgriezeniskās saites apzināšanu un pastāvīgu darbu pie organizācijas kultūras pilnveides. Plāna virzība un īstenošanas process tiek regulāri uzraudzīts un novērtēts. Katru gadu tiek sagatavots novērtējuma ziņojums, pamatojoties uz to nepieciešamības gadījumā tiek pārskatīti plānā paredzētie pasākumi un veikta Plāna aktualizēšana.

Plānā paredzētie pasākumi dzimumu līdztiesības nodrošināšanai un uzlabošanai tiek īstenoti ar mērķi veicināt izpratni par dzimumu līdztiesības nozīmi TMR darbībā, tostarp programmu un projektu īstenošanas gaitā, kā arī nodrošināt vienlīdzīgu attieksmi pret visiem TMR darbiniekiem neatkarīgi no viņu dzimuma, vienlīdzīgas iespējas un drošu, iekļaujošu darba vidi.

Nr. p.k.	Mērķis	Pasākums	Atbildīgais darbinieks	Ieviešanas termiņš	Sasniedzamais rezultāts	Paredzētais finansējums un tā avoti
1.	Vienlīdzīgas iespējas dzimumu pārstāvībai TMR	Atbildīgās personas norīkošana dzimumu līdztiesības jautājumos	Direktore	2025.g.	Ar rīkojumu norīkots atbildīgais darbinieks	Esošā budžeta ietvaros
2.	Publikācijas nodrošināšana	Dzimumu līdztiesības plāna publicēšana un aktualizēšana TMR tīmekļvietnē	Atbildīgais darbinieks	ik gadu	Aktualizēta dzimumu līdztiesības jautājumu nozīmību TMR	Esošā budžeta ietvaros



Īpaši aizsargājamais kultūras piemineklis -
Turaidas muzejrezervāts

2.	Personāla dzimumu uzskaitē	Ievākt datus par personāla dzimumu, grupējot pa amatu kategorijām	Personāla vadītājs	ik gadu	TMR vadībai iesniegts ikgadējais ziņojums	Esošā budžeta ietvaros
3.	Statistikas datu monitorings un analīze	Analizēt un vizualizēt iegūtos datus par pārskata periodu	Dokumentu pārvaldības nodaļa	ik gadu	Aktualizēta un publicēta Informācija gada pārskatā	Esošā budžeta ietvaros
4.	Drošas darba vides nodrošināšana	Drošas un efektīvas ziņošanas sistēmas par diskrimināciju uzturēšana	Ētikas komisija	pastāvīgi	Labbūtības veicināšana darbiniekiem	Esošā budžeta ietvaros
5.	Drošas darba vides veicināšana darbinieku savstarpējā komunikācijā	Ētikas kodeksa un citu TMR iekšējo normatīvo aktu pārskatīšana un precizēšana pēc nepieciešamības	Dokumentu pārvaldības nodaļa	reizi gadā	Drošas un cieņpilnas darba vides veicināšana	Esošā budžeta ietvaros
6.	Drošas darba vides nodrošināšana	Izveidot pastkastīti ziņojumu par pārkāpumiem vai trauksmes cēlēja ziņojumu ieviešanai un izskatīt saņemtās sūdzības par dzimumu līdztiesības pārkāpumiem	Ētikas komisijas priekšsēdētājs, personāla vadītājs	2026.gada I cet., sūdzību izskatīšana atbilstoši iesniegtajiem ziņojumiem	Drošas un efektīva ziņošanas sistēmas izveide darbinieku labbūtības veicināšanai	Esošā budžeta ietvaros
7.	Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana	Ņemta vērā attaisnota prombūtne, sakarā ar bērna kopšanu un gadījumos, ko nosaka iekšējie normatīvie akti	Personāla vadītājs, struktūrvienību vadītāji	pastāvīgi	Darba likuma un TMR iekšējo normatīvo aktu ievērošana un labbūtības veicināšana darbiniekiem	Esošā budžeta ietvaros
8.	Darbinieku izglītošana dzimumu līdztiesības jomā	Darbinieku zināšanu padziļināšana par dzimumu līdztiesības	Atbildīgais darbinieks	reizi gadā	Organizētas apmācības visiem darbiniekiem.	Esošā budžeta ietvaros un piesaistot ārējo



Īpaši aizsargājamais kultūras piemineklis -
Turaidas muzejrezervāts

		jautājumiem ikdienas darbā				finansējumu no projektiem
9.	Vienlīdzīgas iespējas dzimumu pārstāvībai TMR	Pamatojoties uz dzimumu līdztiesības principiem, izstrādāt vakanču kritērijus un izmantot tos personāla atlases procesā kandidātu vērtēšanā	Direktore, Personāla vadītājs	pastāvīgi	Personāla atlases procesa īstenošanā un uzraudzībā ievēroti dzimumu līdztiesības principi	Esošā budžeta ietvaros
10	Vienlīdzīgu iespēju un darba vides atbalsta nodrošināšana	Nodarbinātajiem nodrošināt un pilnveidot līdzsvaru starp privāto un darba dzīvi, īstenojot elastīga darba laika vai attālinātā darba iespējas.	Direktore, struktūrvienīb u vadītāji	pastāvīgi	Nodrošināts darba un privātās dzīves līdzsvars	Esošā budžeta ietvaros
11.	Vienlīdzīgu iespēju un darba vides atbalsta nodrošināšana	Nodrošināta vienlīdzīga darba samaksa, saskaņā ar amatu klasifikāciju un darbinieka novērtējumu	Direktore, personāla vadītājs	pastāvīgi	Ievēroti normatīvie akti atalgojuma noteikšanā	Esošā budžeta ietvaros

L.Ķestere-Kļaviņa
S.Griezīte
I.Mikanovska-Mikalovska