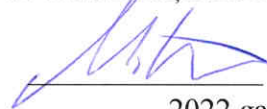


APSTIPRINU:
Elektronikas un datorzinātņu institūta direktors


M. Greitāns
2022.gada 1.februārī

ELEKTRONIKAS UN DATORZINĀTŅU INSTITŪTA DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS PLĀNS

Izdots saskaņā ar
Valsts pārvaldes iekārtas likuma
72.panta pirmās daļas 2. punktu

Dzimumu līdztiesību ievērošana ir viena no Elektronikas un datorzinātņu institūta (turpmāk - Institūts) pamatvērtībām, jo tā veicina pētniecības izaugsmi, uzlabo pētniecības un inovāciju kvalitāti, ļauj piesaistīt un noturēt vairāk talantu, kā arī nodrošina, ka ikviens var maksimāli izmantot savu potenciālu. Institūts vēlas un veiks atbilstošas darbības, lai nodrošinātu iekļaujošu darba vidi, kurā visiem Institūta darbiniekiem neatkarīgi no izcelsmes, dzimuma, seksuālās orientācijas, tautības, utt. ir vienādas iespējas Institūtā, t.sk. iespējas sevi attīstīt un, protams, būt sev pašam atrodoties Institūtā.

Viena no cilvēku pamattiesībām, kas nostiprināta Latvijas Republikas Satversmes 91. pantā nosaka, ka „Visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā. Cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas.”

Saskaņā ar Eiropas Dzimumu līdztiesības institūtu, dzimumu līdztiesības perspektīvas integrēšana ir process, kurā tiek novērtētas jebkuras plānotas darbības, tostarp likumdošanas, politikas vai programmu ietekme uz sievietēm un vīriešiem visās jomās un visos līmeņos. Tas nozīmē, ka vīriešu un sieviešu loma sabiedrības attīstībā tiek atzīta par līdzvērtīgu, viņiem tiek piešķirtas vienādas tiesības un vienāda atbildība, nodrošināta vienāda pieeja resursiem un to izmantošanai, lai sievietes un vīrieši gūtu vienlīdzīgu labumu.

Līdztiesība nozīmē, ka vīriešu un sieviešu ieguldījums sabiedrības labā un viņu problēmjaudājumi tiek uztverti un risināti līdzvērtīgi. Dzimumu līdztiesība ir nozīmīga visās dzīves jomās, un tā attiecas gan uz sievieti, gan arī uz vīriešu tiesībām.

Līgumā par Eiropas Savienību 2.pantā noteikts, ka "cilvēka cieņu, brīvību, demokrātiju, vienlīdzību, tiesiskumu un cilvēktiesības, tostarp minoritāšu tiesības" ir iespējamās tikai sabiedrībā, kurā līdzās plurālismam, tolerancei, taisnīgumam un solidaritātei pastāv diskriminācijas un atšķirīgas attieksmes aizliegums un vīriešu un sieviešu līdztiesība, papildus

minētā Līguma 3.pantā ietverot Eiropas Savienības (turpmāk - ES) apņemšanos apkarot sociālo atstumtību un diskrimināciju, veicināt sociālo taisnīgumu un aizsardzību, sieviešu un vīriešu līdztiesību, paaudžu solidaritāti un bērnu tiesību aizsardzību.

Nemot vērā to, ka Latvijas Republika ir ES dalībvalsts, Eiropas Savienības Pamattiesību harta nosaka diskriminācijas aizliegumu dalībvalstīs, tostarp arī dzimuma dēļ (21.pants), kā arī uzliek par pienākumu nodrošināt vīriešu un sieviešu līdztiesību visās jomās, norādot, ka līdztiesības princips neliedz saglabāt vai noteikt pasākumus, kuri paredz īpašas priekšrocības dzimumam, kas kādā jomā ir nepietiekami pārstāvēts (23.pants).

Lai īstenotu Līgumā par Eiropas Savienību un Eiropas Savienības Pamattiesību hartā noteikto, ES institūcijas izvirza mērķētus pasākumus, tiecoties iespējami mazināt dzimumu līdztiesībai pretējas prakses. Eiropas Komisijas Dzimumu līdztiesības stratēģijā 2020.-2025.gadam izvirzīti seši rīcības virzieni:

1. brīvība no vardarbības un stereotipiem - ar dzimumu saistītas vardarbības izbeigšana un dzimumu stereotipu apkarošana;
2. dzimumlīdztiesīga ekonomiskā izaugsme - dzimumu tiesību nevienlīdzības novēršana darba tirgū, vienlīdzīga līdzdalība dažādās ekonomikas nozarēs, vīriešu un sieviešu darba samaksas un pensiju atšķirību novēršana, dzimumu tiesību nevienlīdzības novēršana aprūpes jomā;
3. līdztiesīga vadība visā sabiedrībā - dzimumu līdzsvara panākšana lēmumu pieņemšanā un politikā;
4. dzimumu līdztiesības aspekta integrēšana un interseksionālā perspektīva Eiropas Savienības rīcībpolitikas jomās;
5. finansējums darbībām, kuru mērķis ir panākt progresu dzimumu līdztiesības jomā Eiropas Savienībā;
6. dzimumu līdztiesības un pilnvērtīgu iespēju nodrošināšana sievietēm visā pasaulē.

ANO Vispārējā Cilvēktiesību deklarācija paredz, ka visi cilvēki ir dzimuši brīvi un viņiem pienākas vienlīdzīga cieņa un tiesības, un ikviens ir tiesīgs īstenot savas pamattiesības un brīvības bez jebkādiem ierobežojumiem, tostarp dzimuma dēļ.

Pamatojoties uz visu augstākminēto, Institūta mērķis – ievērot Latvijas Republikas Satversmē noteiktās Cilvēktiesības, ES normatīvajos aktos noteiktos principus, un īstenot faktisku (de facto) dzimumu līdztiesību šādos virzienos:

1. Institūts kā darba devēja vienlīdztiesīga attieksme pret visiem darbiniekiem darba pienākumu izpildē, tai skaitā nodibinot darba tiesiskās attiecības, virzot/ieceļot amatos, iesaistē lēmumu pieņemšanā, nozīmējot par ekspertu, un tml.
2. Vienlīdztiesīga attieksme attiecībā pret darba samaksa.
3. Vienlīdzīga attieksme attiecībā uz atbilstošas darba vides nodrošināšanu.
4. Vienlīdzība pret darbiniekiem, dodot iespēju veidot karjeru Institūtā.

Izdalītie resursi, datu vākšana un monitorings

Lai ievērotu dzimumu līdztiesības un veicinātu dzimumu līdzsvaru Institutā, ar 2021. gada 6. decembra rīkojumu Nr. 1.1.-2/55-21 ir izveidota dzimumu līdztiesību komisija (sastāvā 3 sievietes un 3 vīrieši). Komisijas pienākumos ietilpst ne retāk kā reizi gadā sasaukt sēdi, lai:

- izstrādātu, uzlabotu un attīstītu dzimumu līdztiesības plānu/politiku;
- veicinātu un īstenotu dzimumu līdztiesību un līdzsvara veicinošos pasākumus;
- apkopotu, analizētu un publicētu dzimuma aspekta datus par personālu (t.sk. studentiem);
- sekotu līdzi sasniedzamajiem rādītājiem (skatīt tabulu dokumenta beigās) un veicinātu to sasniegšanu, organizējot atbilstošas aktivitātes;
- sniegtu ikgadējus pārskatus, pamatojoties uz sasniegtajiem rādītājiem;
- sniegtu rakstiskas rekomendācijas dzimumu līdztiesību un dzimumu līdzsvara uzlabojumiem Institutā.

Darba un privātās dzīves līdzsvars un Institūta kultūra

Institūts atbalsta veselīgu darba un privātās dzīves līdzsvaru. Institutā virsstundu darbs nav ierasta prakse, tāpēc Institūta darbiniekiem ir iespējas pietiekami daudz laika veltīt savai privātajai dzīvei. Bez tam, Institūts sniedz atbalstu savu darbinieku fiziskām un sportiskām aktivitātēm, tādējādi veicinot veselīgu dzīvesveidu. Papildus, lai rūpētos par Institūta darbinieku veselību, Institūta darbiniekiem ir pieejama veselības apdrošināšana. Turklāt Institūts ir ļoti elastīgs attiecībā uz darba laika grafiku, iepriekš saskaņojot ar vadītāju, darbiniekiem ir iespēja risināt privātās dzīves jautājumus (piem., ārsta apmeklējums, bērna vešana uz bērnudārzu u.c.) nepieciešamā laikā, atstrādājot prombūtnes laiku ar vadītāju saskaņotā laikā. Institutam ir svarīgi, lai visi tā darbinieki būtu apmierināti ar savu darbu, kā arī būtu labā garīgā un fiziskā stāvoklī, tāpēc Institūts plāno turpināt meklēt jaunus veidus kā vēl vairāk uzlabot darba un privātās dzīves līdzsvaru un Institūta darba kultūru, piemēram, veicot darbinieku anketēšanu, smēloties labos piemērus no citām organizācijām, u.c.

Dzimumu līdzsvars Institūta vadībā un lēmumu pieņemšanā

Institūta Zinātniskā padome, kā arī visa Institūta vadība (direktors, direktora vietnieks, laboratoriju vadītāji) ir atbalstījuši un turpinās atbalstīt dzimumu līdzsvaru lēmumu pieņemšanā, neskatoties uz to, ka šobrīd ne tikai Latvijā, bet visā pasaulē ir nelabvēlīga dzimumu līdzsvara statistika informācijas un komunikāciju tehnoloģiju (turpmāk - IKT) nozarē. Saskaņā ar *Eurostat* datubāzi Latvijā vīriešu īpatsvars IKT nozarē pēdējos 10 gadus izteikti turas virs 75 procentiem; 2018. gadā tie bija 80,7%, bet 2020. gadā tie bija 77.1%.

Šobrīd (2021. gada decembris) Institutā strādā 122 darbinieki, no kuriem 21% ir sievietes. Direkcijas, Tehniskās un saimnieciskās daļas un Grāmatvedības struktūrvienībās jau šobrīd ir labs dzimuma līdzsvars - 46% vīriešu un 54% sieviešu. Labs dzimuma līdzsvars ir ievērots arī iekšējās Institūta komisijās, kur 6 no 7 komisijām ir $\geq 40\%$ sieviešu. Īpašu uzmanību dzimumu līdzsvaram

ir nepieciešams pievērst zinātniskajām laboratorijām, kur ir tikai 12% sieviešu, galvenokārt nozares specifikas dēļ. Mēs vēlamies panākt labāku dzimumu līdzsvaru Institūta zinātniskajās laboratorijās, tāpēc tabulā, dokumenta beigās, nosakām ambiciozus sasniedzamos rezultātus.

Dzimumu līdztiesība darbā pieņemšanas un karjeras attīstības procesā

Personāla atlases procesā un karjeras virzībā katram darbiniekam neatkarīgi no izcelsmes, dzimuma, dzimumorientācijas, tautības u.c. ir vienādas tiesības un iespējas. Institūtam ir vienlīdzīga attieksme pret visiem darbiniekiem, tai skaitā nodibinot darba tiesiskās attiecības, virzot/ieceļot amatos, iesaistot lēmumu pieņemšanā, nozīmējot par ekspertu, un tml.; vienlīdzītiesīga attieksme attiecībā pret darba samaksu; vienlīdzīga attieksme attiecībā uz atbilstošas darba vides nodrošināšanu; vienlīdzība pret darbiniekiem, dodot iespēju veidot karjeru Institūtā; vienlīdzīga pieeja Institūta resursiem un resursu izmantošanai; utt.

Dzimuma aspektu integrācija pētniecībā

Institūts atbalsta un arī veicina dzimuma aspektu ieviešanu Institūta pētniecības, attīstības un inovācijas aktivitātēs, jo uzskatām, ka dzimuma aspekti un citi daudzveidības aspekti ir būtiski, lai iegūtu augsta līmeņa zinātniskos rezultātus. Minētie aspekti tiek ņemti vērā nosakot pētniecības prioritātes, definējot koncepcijas, formulējot pētniecības jautājumus, izstrādājot metodoloģijas, vācot un analizējot datus, kas sadalīti pēc dzimuma, novērtējot un ziņojot par rezultātiem un veicot zināšanu nodošanas/komercializācijas aktivitātes. Arī gatavojot projektu pieteikumus ES un nacionālā līmeņa uzsaukumiem, pētniekiem tiek atgādināts par dzimuma un citu daudzveidības aspektu nozīmīgumu viņu pētniecībā un viņu komandā. Attiecībā uz pētniecības aktivitātēm, kurās eksperimentos tiek iesaistīti cilvēki, Institūts ir izveidojis Ētikas komisiju, lai īpaši izvērtētu ētikas, kā arī dzimuma aspektus. Dzimuma aspekti pētniecības, attīstības un inovācijas aktivitātēs tiks aplūkoti iekšējos ikgadējos Institūta semināros.

Pasākumi pret vardarbību dzimuma dēļ, tostarp seksuālu uzmākšanos

Līdz šim Institūtā nav bijušu sūdzību par vardarbību dzimuma dēļ vai seksuālu uzmākšanos. Ja par šādu gadījumu tiktu ziņots, tas tiktu individuāli izvērtēts un veiktas atbilstošas darbības. Katrs Institūta darbinieks var brīvi sasniegt projekta vadītājus, Institūta vadību un, ja nepieciešams, ziņot par jebkādam uzvedības novirzēm, tostarp par uzvedību, kas aizskar jebkura indivīda cieņu vai rada iebiedējošu, naidīgu, pazemojošu, vai aizskarošu vidi. Lai nodrošinātu profesionālu un patīkamu vidi, Institūtā ir izstrādāts ētikas kodekss, kurā skaidri izcelti Institūta darbinieku profesionālās ētikas pamatprincipi, zinātniskās darbības ētikas principi, darba ētika, savstarpējās attiecības, u.c.

Izpratnes veicināšana un apmācības par dzimumu līdztiesību un neapzinātiem darbinieku un lēmumu pieņēmēju dzimumu aizspriedumiem

Vismaz reizi gadā Institūts plāno organizēt izpratnes veidošanas seminārus un/vai apmācības par dzimumu līdztiesību un neapzinātiem darbinieku un lēmumu pieņēmēju dzimumu aizspriedumiem, iesaistot visus darbiniekus. Dzimumu līdztiesību apmācību pamatā būs uz pierādījumiem balstīta Institūta vajadzību izvērtēšana.

Zinot dzimumu līdztiesības un līdzsvara ieguvumus, mēs ticam, ka mūsu dzimumu līdztiesības plāns veicinās iekļaujošas un atvērtas vides izveidi, kas novedīs pie izciliem un ietekmīgiem pētījumiem institūtā un ārvalstīs.

Lai veicinātu dzimumu līdztiesību un jo īpaši dzimumu līdzsvaru Institūtā, zemāk tabula tiek definēti skaidri mērķi, plānotās darbības un sasniedzamie rezultāti.

Plānotās darbības		Sasniedzamie rezultāti		
Termiņš	Plānotās darbības apraksts	Sasniedzamo rezultātu apraksts	Tagad	Mērķis (2027.g.)
Reizi gadā	Apkopot dzimuma aspekta datus par personālu (t.sk. studentiem), analizēt konkrētos rādītājus, un sniegt rekomendācijas dzimumu līdzsvara uzlabošanai.	Dzimumu līdzsvars vadošos amatos un lēmumu pieņemšanā (direktors, direktora vietnieks(i), struktūrvienību vadītāji u.c.) (sievietes/vīrieši)	22%/78%	~50%/~50%
Reizi gadā	Izpratnes veidošanas un apmācību seminārs visiem Institūta darbiniekiem par dzimumu līdztiesību, neapzinātiem dzimumu aizspriedumiem, Institūta dzimumu līdztiesības plānu/politiku, sasniedzamajiem rezultātiem un to kā katrs darbinieks var veicināt to sasniegšanu.	Vēlamais sieviešu skaits Institūta Zinātniskajā padomē (locekļus ievēl zinātnieku kopsapulce ņemot vērā kompetenci, kandidātiem ir jāpiekrīt darboties padomē)	-	%, kas atbilst sieviešu īpatsvaram Institūta zinātniskajā personālā
Reizi gadā	Institūta darbinieku anketēšana, lai iegūtu informāciju par Institūta darbinieku viedokli par dzimumu līdztiesībām un līdzsvaru, kā arī saņemtu rekomendācijas darba apstākļu uzlabošanai (t.sk. attiecībā uz darba/privātās dzīves līdzsvaru).	Visās Institūta izveidotajās iekšējās komisijās tiek ievērots, ka ir gan vīriešu, gan sieviešu pārstāvji un viena dzimuma pārstāvju pārsvars nav lielāks kā 1. (komisiju skaits kurās izpildās minētais nosacījums)	86%	100%
Vismaz reizi	Izstrādāt ietvaru pieredzes stāstiem, un to izmantot, lai intervētu	Sieviešu īpatsvars Institūta zinātniskajās	12%	22%

gadā	Institūta sievietes, kas strādā zinātnē. Intervijas publicēt atbilstošos medijos, sociālos tīklos un EDI mājas lapā, lai veicinātu sieviešu interesi par darbu pētniecībā Institutā.
2022	Starptautiskā konsultatīvā padomes locekļu starpā ievērot dzimuma līdzsvaru (līdztiesība un kompetences kā prioritāte).
Ik gadu	Veicināt plašāku sieviešu reprezentāciju Institūta mājaslapā, prezentācijās, un citos materiālos
Tiek ievērots	Nodrošināt dzimumu līdztiesību personāla atlases procesā un karjeras virzībā katram darbiniekam
Notiek	Darba un privātās dzīves veselīga balansa veicināšana.

laboratorijās		
Dzimumu līdzsvars starptautiskā konsultatīvā padomē (sievietes/vīrieši)	13%/87%	~50/~50
Publicētie sieviešu pētniecības pieredzes stāsti gada laikā.	-	vismaz 1