

Dzimumu līdztiesības plāns

Latvijas Zinātnes padomes (turpmāk – Padome) Dzimumu līdztiesības plāna (Gender Equality Plan) mērķis ir nodrošināt dzimumu līdztiesību un vienlīdzīgas iespējas sievietēm un vīriešiem, lai nodrošinātu uz izcilību vērstas zinātnes un pētniecības programmu un projektu pārvaldību, mērķtiecīgi attīstītu kvalitatīvu zinātnisko ekspertīzi un zinātnes stratēģisko komunikāciju, kā arī veicinātu starptautisko zinātnisko sadarbību, lai sekmētu Latvijas zinātnes, tehnoloģiju un inovāciju politikas ieviešanu un veicinātu cilvēkkapitāla attīstību zinātnē.

Dzimumu līdztiesības veicināšanu īsteno visas Padomes struktūrvienības. Konkrētus uzdevumus izvirzīto mērķu īstenošanai un atbildīgos nodarbinātos nosaka ikgadējā Padomes rīcības plānā. Izvirzīto mērķu sasniegšana tiek atspoguļota gada pārskatā par kārtējo gadu. Sekojoši, Dzimumu līdztiesības plāna mērķu un uzdevumu izpilde, kā arī pasākumi, kuri tiks saskaņoti Padomē laika posmā no 2022. līdz 2027. gadam, tiek īstenoti atbilstoši Padomes darba kārtībai un to regulējošiem normatīvajiem aktiem. Pasākumi Padomē dzimumu līdztiesības nodrošināšanai un uzlabošanai tiks organizēti, lai sasniegtu šādus mērķus:

1. Izpratnes par dzimumu līdztiesības nozīmi pētniecībā un inovācijās veicināšana Padomes pārvaldīto programmu un projektu īstenošanas gaitā;
2. Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana;
3. Vienlīdzīgas attieksmes un dzimumu līdztiesības nodrošināšana projektu pieteikumu (iesniegumu) vērtēšanā un finansējuma vai atbalsta piešķiršanā;
4. Dzimuma līdzsvara nodrošināšana Padomes darba grupās un padomēs, ekspertu komisijās, kā arī ekspertu atlasē un piesaistē;
5. Ar dzimumu līdztiesību saistītas saziņas stratēģijas īstenošana zinātnes stratēģiskajā komunikācijā;
6. Vienlīdzīgu iespēju un darba vides atbalsta nodrošināšana Padomē nodarbinātajiem.

1. Izpratnes par dzimumu līdztiesības nozīmi pētniecībā un inovācijās veicināšana Padomes pārvaldīto programmu un projektu īstenošanas gaitā

Lai nodrošinātu taisnīgu un iekļaujošu lēmumu pieņemšanu, Padomē nodarbināto, komisiju un padomju locekļu izpratnei par dzimumu līdztiesības un neapzinātu aizspriedumu iespējami radītu problēmu nozīmi pētniecībā un inovācijās ir būtiski svarīga nozīme. Plašāka informētība palīdz novērst diskrimināciju un nodrošina taisnīgāku lēmumu pieņemšanu. Izpratne par dzimumu līdztiesību palīdz sasniegt arī citus šī Padomes Dzimumu līdztiesības plāna mērķus.

Lai to sasniegtu, Padomē tiek:

- Uzlabotas kompetences dzimumu līdztiesības jomā, tostarp, piedaloties apmācībās, semināros, kā arī integrējot informāciju par dzimumu līdztiesību Padomes rīkotajos tiešsaistes pasākumos, prezentācijās, informatīvajos materiālos;

- Apkopoti esošie un sagatavoti jauni informatīvie materiāli par dzimumu līdztiesību, tajā skaitā, materiāli par to, cik svarīga ir neapzināta neobjektivitāte un dzimumu dimensijas integrēšana pētniecībā;
- Nodrošināta pieredzes, labās prakses un zināšanu par dzimumu līdztiesību izplatīšana padomes iekšējā informācijas apritē, tajā skaitā, iekšējos semināros un darba sapulcēs.

2. Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana

Padome atbalsta atšķirīgas attieksmes un diskriminācijas dzimuma dēļ aizliegumu un vienlīdzīgu attieksmi pret ikvienu cilvēku, tajā skaitā, netiešas diskriminācijas aizliegumu, kad šķietami neitrālu noteikumu dēļ priekšrocība tiek nodrošināta atsevišķiem zinātniekiem vai mērķgrupām. Cita starpā, Padome veicina dzimumu līdzsvara nodrošināšanu un uzlabošanu Padomes darba grupās un padomēs, ekspertu komisijās, kā arī ekspertu atlasē un piesaistē. Ņemot vērā to, ka dažādās zinātnes nozarēs ir vērojams atšķirīgs dzimumu sadalījums starp pieteikumu iesniedzējiem un finansējuma saņēmējiem, Padomē tiek veikta datu apkopošana un statistiskā uzskaitē pa dzimuma kritērijiem projektu iesniegumos un finansētajos projektos, kā arī piesaistīto ekspertu kopā.

Lai to sasniegtu, Padomē tiek:

- Pārskatīti iekšējie normatīvie akti un to piemērošanas prakse, lai pārliecinātos, vai tie nodrošina vienlīdzīgas iespējas ikvienam;
- Ievēroti, vadoties no vienlīdzīgas attieksmes principa, izstrādātie kritēriji lēmumu pieņemšanā;
- Izstrādātas atbilstības prasības pieteicējiem ar prasību par dzimumu līdztiesības plāna esamību vai dzimumu līdztiesības aspekta apsvēršanu projektā;
- Ņemta vērā attaisnota prombūtne, sakarā ar bērna kopšanu vai militāro dienestu pētniecības procesa gaitā;
- Apkopota statistika un uz pieredzi balstīti dati saistībā ar vienlīdzīgas attieksmes principu ievērošanu lēmumu pieņemšanā;
- Vērsta zinātnisko institūciju un pētniecības organizāciju uzmanība par korektīvu darbību nepieciešamību, ja tiks konstatēts dzimumu pārstāvēniecības disbalanss zinātniskās pētniecības projektu iesniegumu un realizēto projektu starpā to īstenošanas gaitā.

3. Vienlīdzīgas attieksmes un dzimumu līdztiesības nodrošināšana projektu pieteikumu (iesniegumu) vērtēšanā un finansējuma vai atbalsta piešķiršanā

Padomes mērķis ir nodrošināt vienlīdzīgu attieksmi un dzimumu līdztiesību projektu pieteikumu (iesniegumu) vērtēšanas un finansējuma vai atbalsta piešķiršanas procesu gaitā.

Lai to sasniegtu, Padomē tiek:

- Sniegta informācija par pētniecības konkursiem dzimum- neitrālā izteiksmē;
- Apkopota un Padomes tīmekļvietnē publicēta informācija par dzimuma dalījumu (proporciju) starp projektu iesniedzējiem un finansējuma saņēmējiem;
- Apzināta sieviešu/vīriešu attiecība starp projektu iesniedzējiem un finansējuma saņēmējiem;
- Uzmanības vēršana lēmumu pieņēmējiem uz iespējamu neapzinātu aizspriedumu ņemšanu vērā un to nozīmi, vērtējot dzimuma līdztiesības nodrošināšanu;

- Uzsvērta dzimumu līdzsvara neesamība starp pieteikumu iesniedzējiem un finansējuma saņēmējiem, tiekoties ar mērķgrupu pārstāvjiem, nolūkā palielināt apziņu par dzimumu līdzsvara neesamību starp iespējamiem pieteicējiem un to pārstāvētās institūcijās.

4. Dzimuma līdzsvara nodrošināšana Padomes darba grupās un padomēs, ekspertu komisijās, kā arī ekspertu atlasē un piesaistē

Padomes mērķis ir nodrošināt iespējami līdzsvarotu dzimumu pārstāvniecības līmeni Padomes darba grupās un padomēs, ekspertu komisijās, piesaistot ārvalstu ekspertus, vienlaicīgi, nepazeminot ekspertu kompetences līmeni, kā arī ņemot vērā ekspertu sadalījumu pēc dzimuma konkrētās zinātnes nozarēs.

Lai to sasniegtu, Padomē tiek:

- Pievērsta uzmanība ekspertu sadalījumam pēc dzimuma ekspertu atlasē procesa laikā;
- Izvērtēta iespēja, ka priekšroka tiek dota ekspertam, kurš pieder pie mazāk pārstāvētā dzimuma, ja ekspertu kvalifikācija ir vienāda;
- Lūgt institūcijas, kuras deleģē savus pārstāvjus, ja iespējams, nozīmēt tā dzimuma kandidātus, kuri ir pārstāvēti neproporcionāli maz, lai nodrošinātu dzimumu līdzsvaru;
- Lūgt ekspertus, iesakot citus pārstāvjus, izvēlēties tos no nepārstāvētā dzimuma locekļu vidus;
- Apkopot statistikas pārskatus un vadlīnijas, kur uzsvērta dzimumu pārstāvība, meklējot darba grupu un padomju locekļu kandidātus, kā arī ekspertus.

5. Ar dzimumu līdztiesību saistītas saziņas stratēģijas īstenošana Zinātnes stratēģiskajā komunikācijā

Viens no Padomes mērķiem ir attīstīt zinātnes stratēģisko komunikāciju, proti, izplatīt informāciju sabiedrība, tajā skaitā, pētniekiem un pētniecības organizācijām, kā laikā tiek nodrošināta dzimumu līdztiesības ievērošana. Padome ņem vērā dzimumu līdztiesības nodrošināšanas aspektus visos komunikācijas veidos.

Lai to sasniegtu, Padomē tiek:

- Pārbaudīta komunikācijā lietotā izteiksme, ievērojot dzimumneitralu, iekļaujošu un nediskriminējošu publisko komunikāciju un izvairoties no uz dzimumu pamatotu stereotipu paušanas;
- Ievērota vienlīdzīga abu dzimumu pārstāvniecība vizuālajos materiālos;
- Ievērota dzimumneitralitāte publikojot informāciju Padomes tīmekļvietnē u.c. informatīvajos materiālos;
- Centieni ievērot dzimumu līdzsvaru starp uzaicinātajiem runātājiem Padomes rīkotajos publiskajos pasākumos;
- Regulāra pamata datu par dzimumu līdzsvaru pētniecības procesu gaitā publicēšana Padomes tīmekļvietnē.

6. Vienlīdzīgu iespēju un darba vides atbalsta nodrošināšana Padomē nodarbinātajiem

Labvēlīga darba vide, labi darba apstākļi un dzimumu līdztiesības īstenošana ir būtiska efektīva Padomes darba nodrošināšanai un nodarbināto apmierinātībai.

Lai to sasniegtu, Padomē tiek:

- Uzraudzīta dzimumu pārstāvība starp nodarbinātajiem, tajā skaitā, sadalījumā pa vadības līmeņiem, un iespēju došana ikvienam, neatkarīgi no dzimuma, piedalīties karjeras attīstībā;
- Nodrošināta vienlīdzīga samaksa, veicot regulāru ikgadēju izvērtējumu par atšķirībām starp samaksu amatu starpā;
- 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;
- Nodrošināta nodarbināto fiziskā un psiholoģiskā (emocionālā) drošība, kā arī tiek pilnībā izskausta emocionālā un psihiskā vardarbība, nodrošinot aizsardzību pret to;
- Atbalstīta nodarbināto personiskā attīstība un karjeras veicināšana, neatkarīgi no dzimuma un citām īpašībām. Nodarbinātajiem ir iespējas piedalīties apmācībās un vienlīdzīgas karjeras attīstības iespējas tiek nodrošinātas visiem, bez diskriminācijas dzimuma dēļ.