



LATVIJAS VALSTS
KOKSNES ĶĪMIJAS
INSTITŪTS

Dzimumu līdztiesības plāns

2022.-2027.

Versija 29.12.2021.

Rīga

2021

SATURS

IEVADS	3
SITUĀCIJAS ANALĪZE	4
1. Godīga darbā pieņemšanas kārtība	4
2. Iesaiste lēmumu pieņemšanā	5
3. Godīgs atalgojums	5
4. Darba vide	6
5. Darba kultūra un organizācija	6
INFORMATĪVI MATERIĀLI	8

IEVADS

Dzimumu līdztiesības nodrošināšana zinātnē un akadēmiskajā vidē ir aktuāls jautājums ne tikai Latvijas Valsts koksnes ķīmijas institūtā (LVKĶI), bet ir risināms valsts un globālā līmenī. Lai spertu soļus zinātniskās sabiedrības stiprināšanā, LVKĶI ir sagatavots Dzimumu līdztiesības plāns. Plāna mērķis ir nostiprināt dzimumu līdztiesību LVKĶI dažādos aspektos – darbā pieņemšanas kārtībā, atalgojuma piešķiršanā, darba kultūrā, lēmumu pieņemšanas procesos.

Zināms, ka Latvijā gadu no gada novērojams līdzīgs dzimumu sadalījums – aptuveni 50:50 sievietes un vīrieši – zinātnē (*Science and Technology*¹). Tāpat arī LVKĶI ir kopumā labvēlīga un iekļaujoša vide jebkuram cilvēkam neatkarīgi no dzimuma. Šī plāna ietvaros veikts padziļināts situācijas izvērtējums, lai izvairītos no strukturālās nevienlīdzības un izdarītu secinājumus par labajām praksēm, kas ļaus uzturēt dzimumu līdzsvaru arī turpmāk. Plānā izvērtēts dzimumu sadalījums dažādās darbinieku grupās, dzimumu reprezentācija komunikācijā ar sabiedrību, godīga samaksas kārtība un profesionālās izaugsmes iespējas, iekļaujoša darba vide.

Plašākas sabiedrības kontekstā plāna ieviešanas labvēlīgā ietekme būs pozitīvs vēstījums par sievietēm zinātnē, lai lauztu joprojām valdošos stereotipus, kas nosaka jauniešu karjeras izvēles. 2020. gada statistika² par studentu iegūto grādu vai kvalifikāciju parādījusi noturīgās tendences jauniešu izglītības un karjeras izvēlē. Novērojams sieviešu pārsvars humanitārajās un sociālajās jomās, bet vīriešu – eksaktajās (*STEM jeb Science, Technologies, Engineering, Mathematics*).

Šis plāns ir apspriests LVKĶI Zinātniskās Padomes sēdē 2021. gada 21. decembrī un apstiprināts publicēšanai institūta mājaslapā www.kki.lv kā darba versija, kuru vēl iespējams uzlabot un papildināt. Tāpat arī plāns ir izplatīts darbinieku vidū ar aicinājumu izteikt savu viedokli par iespējām uzlabot dzimumu līdztiesību LVKĶI.

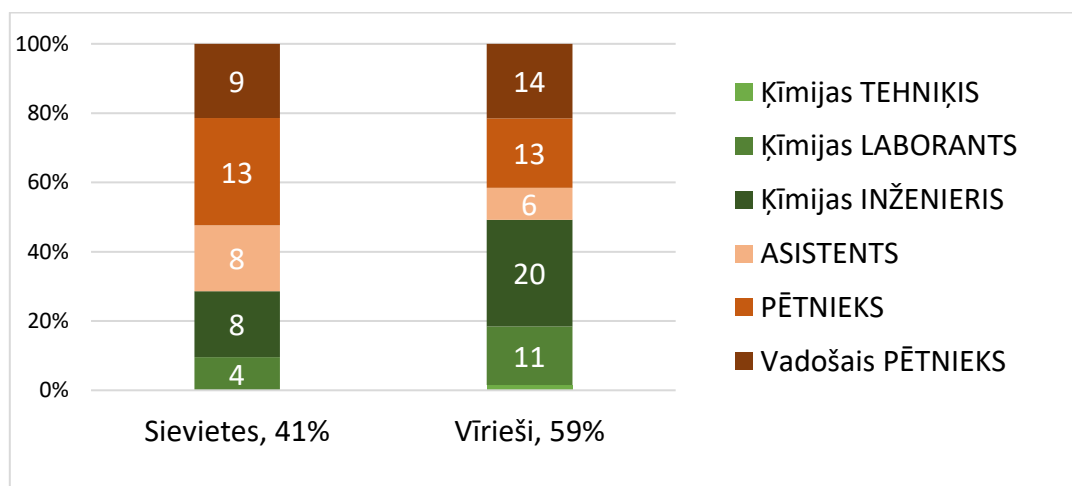
¹ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20200210-2>

² <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/iedzivotaji/dzimumlidztiesiba/6301-dzimumlidztiesiba-izglitiba-un-zinatne>

SITUĀCIJAS ANALĪZE

1. Godīga darbā pieņemšanas kārtība

No visiem 135 LVKĶI darbiniekiem 41 % ir sievietes un 59% ir vīrieši. Līdzīga situācija ir ar zinātniskajiem darbiniekiem (visi bez administratīvajiem un tehniskajiem darbiniekiem) - 39% sieviešu no 107 darbiniekiem. Šeit uzreiz var piebilst, ka starp vadošajiem pētniekiem arī ir 39% sieviešu, kas parāda, ka vadošo pētnieku līmenī sievietes ir pārstāvētas proporcionāli kopējam zinātnisko darbinieču skaitam. 1. attēlā LVKĶI strādājošās zinātnieces (41% no visiem zinātniskajiem darbiniekiem) un zinātnieki (59% no visiem zinātniskajiem darbiniekiem) katrs pielīdzināti 100 %. Redzams, ka 21% no katra dzimuma zinātniekiem ir vadošie pētnieki. No 42 sievietēm, kas KĶI strādā zinātnisko darbu, 71% ir vēlētos zinātniskajos amatos (asistente, pētniece vai vadošā pētniece), bet no 65 vīriešiem 51% ir vēlētos zinātniskajos amatos. Vīriešu īpatsvars novērojams tehniskajos nevēlētajos amatos (inženieris, laborants, tehniķis), uz kuru rēķina arī ir kopējais vīriešu skaita palielinājums. Tas, ka vīriešu ir vairāk amatos, kas saistīti ar tehniskiem pienākumiem, atspoguļo to, kā sabiedrībā kopumā dzimumstereotipi nosaka jauniešu mācību programmu izvēli. Starp nezinātnisko personālu arī ir novērojamas tās tendences, kas raksturīgas Latvijas darba tirgum kopumā – tehniskās profesijās (elektriķis, atslēdznieks u.c.) biežāk strādā vīrieši, bet administratīvajās (grāmatvedis, tulkotājs u.c.) – sievietes.



1.att. **Amatu sadalījums katra dzimuma ietvaros.** Katra dzimuma zinātniskie darbinieki pielīdzināti 100%

Secinājumi un Rīcība. Var secināt, ka, lai gan kopumā LVKĶI zinātnisko darbinieku vidū ir zināms vīriešu pārsvars, sievietēm nav šķēršļu sevi profesionāli realizēt un nonākt vadošā pētnieka amatā (vai vispār vēlētajos zinātniskajos amatos). Lai noturētu vismaz tādu pašu sieviešu īpatsvaru LVKĶI zinātniskajos amatos vai to tuvinātu 50%, jāpievērš uzmanība iekļaujošai valodai darba sludinājumos. Regulāri tiks sagatavoti pārskati par dzimumu līdzsvaru LVKĶI

darbinieku vidū. Informatīvos materiālos par institūtu jāizceļ sieviešu zinātniskie sasniegumi, kas var palīdzēt plašākā sabiedrībā nostiprināt sievietes-zinātnieces tēlu un veicināt sieviešu iesaisti STEM jomās. Līdzīgi, organizējot pasākumus, tiks pievērsta uzmanība tam, lai lektoru/ekspertu vidū ir pārstāvētas sievietes, lai uzturētu pozitīvu vēstījumu par sievietēm STEM zinātnēs (“nav sieviešu, nav paneļa” princips).

2. Iesaiste lēmumu pieņemšanā

LVKĶI Zinātniskajā padomē (ZP) zinātnieku kopsapulce var ievēlēt jebkuru institūtā strādājošu doktora grāda turētāju, kurš piekrīt kandidēt. Šobrīd starp 11 ZP dalībniekiem ir 2 sievietes (18%). Pašreizējā situācija ZP ir saistīta ar vēsturiski izveidojušos situāciju, kad iepriekšējās ZP vēlēšanās 2019. gadā daļa pirmspensijas un pensijas vecumu sasnieguši zinātnieku atsauca savas kandidatūras vēlēšanās, savukārt starp jaunajiem 2000. gadu sākumā doktora grādu ieguvušajiem zinātniekiem – potenciālajiem kandidātiem - pārsvarā bija vīrieši. Savukārt, starp pēdējos 5 gados LVKĶI iegūtajiem Dr. grādiem 50% ir bijuši sievietēm, tāpēc ir pamats domāt, ka tuvākajos gados (nākamās ZP vēlēšanas 2023. gadā) dabiski izlīdzināsies dzimumu līdzsvars lēmēj institūcijās.

Secinājumi un Rīcība. Ir pamats prognozēt, ka nākamajā ZP sasaukumā sieviešu īpatsvars dabiski būs lielāks nekā iepriekš, jo starp LVKĶI zinātniskajiem darbiniekiem un doktora grāda turētājiem ir palielinājies sieviešu īpatsvars. Tiks sekots līdzi tendencēm un tiks pievērsta pastiprināta uzmanība tam, lai abi dzimumi būtu proporcionāli pārstāvēti lēmēj institūcijās, pieturoties pie nostādnes, ka ZP jābūt pārstāvētiem abiem dzimumiem, un ZP vēlēšanu nolikumā ieviešot izmaiņas, ka vienādu balsu skaitu gadījumā priekšroka tiek dota mazāk pārstāvētā dzimuma pārstāvim vai pārstāvei.

3. Godīgs atalgojums

Bērna piedzimšana un bērna kopšanas atvaļinājums (BKA) ietekmē jaunā vecāka – visbiežāk sievietes – profesionālo konkurētspēju un netiešā veidā arī atalgojumu. Zinātniskā personāla atalgojums visvairāk balstās uz projektos piesaistītajām finansēm, bet LVKĶI nav iespēju ietekmēt Valsts vai Eiropas Savienības līmeņa projektu pieteikšanas kārtību un kritērijus. LVKĶI iekšienē tiek veikta pašnovērtējumu apkopošana par katru aizvadīto gadu, un pašnovērtējuma kvantitatīvie rezultāti ir pamats algas aprēķinam no bāzes finansējuma situācijās, kad nav piesaistīti projektu līdzekļi. Var rasties situācija, kad darbiniecei vai darbiniekam, atgriežoties no BKA, pašnovērtējumā darba pārtraukuma dēļ sanāk zemāki rādītāji un attiecīgi mazāka algas likme.

Secinājumi un Rīcība. Atsevišķos gadījumos pastāv risks, ka pēc BKA darbiniece vai darbinieks var saņemt zemāku atalgojumu. Lai to novērstu, jāpagarina pašnovērtējuma posms,

ņemot vērā BKA pavadīto laiku. Neoficiāli jau eksistē labā praksē darbiniecēm, kas atgriežas no BKA, dot iespēju pašnovērtējumu rakstīt par ilgāku periodu (pēdējais pilnais kalendārais gads pirms došanās BKA), tomēr, lai izvairītos no pārpratumiem, turpmāk šai iespējai jābūt atrunātai jau institūta darba samaksas noteikšanas kārtībā. Līdzīgi situācijās, kad kā kritērijs tiek izmantots jaunā zinātnieka statuss (10 gadi pēc doktora grāda iegūšanas) vai kad amatu konkursos jāuzrāda profesionālie sasniegumi, piemēram, pēdējos trīs gados, jāpierēkina BKA pavadītais laiks. Lai palielinātu jauno zinātnieku konkurētspēju kā vadītājiem piedaloties nacionāla vai starptautiska līmeņa zinātnisko projektu konkursos, tai skaitā arī pēc atgriešanās no BKA, ir jāatbalsta visu līmeņu darbinieku kvalifikācijas celšana un tālākizglītība, tai skaitā arī organizējot pašizglītošanos un apmainoties ar pozitīvu pieredzi institūta mērogā.

4. Darba vide

Veicot institūta rekonstrukciju vai renovāciju, tiek izbūvētas koplietošanas telpas, kas ir atraktīvas un pieejamas abiem dzimumiem, un tajā pašā laikā ir izveidotas, katram dzimumam nepieciešamās sanitārās telpas. Tāpat tiek domāts par vides pieejamību. LVKĶI darba specifikas dēļ institūtā jaunajiem vecākiem nav paredzēta iespēja strādāt, līdz ņemot bērnus, jo tas neatbilst darba drošībai. Tā vietā ir iespējams strādāt attālināti. Atsevišķos gadījumos (īslaicīgi, piemēram, ja klātienē jānokārto kādas formalitātes) jaunajiem vecākiem ir iespēja ar bērnu netraucēti uzturēties ar laboratorijas darbiem nesaistītās telpās (auditorijas, ēdamtelpa).

Secinājumi un Rīcība. LVKĶI renovējot telpas, tiek ņemtas vērā visu darbinieku ērtības. LVKĶI infrastruktūra nav speciāli pielāgota, lai jaunajiem vecākiem būtu iespējams strādāt, līdz ņemot bērnus, jo tas neatbilst darba drošībai, tomēr institūtā ir jānodrošina darba telpas, kas nav saistītas ar laboratorijas darbiem un ir drošas grūtniecēm un sievietēm, kas baro bērnu ar krūti.

5. Darba kultūra un organizācija

Darba kultūra un vide LVKĶI uzskatāma par iekļaujošu visās laboratorijās un darba grupās. Laboratoriju un virzienu vadītāji nodrošina veiksmīgu sadarbību un pozitīvu darba vidi starp kolēģiem. Institūta darbinieku atbalstam darbojas Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība (LIZDA), un ir izveidota trauksmes cēlēja funkcija, kas aizsargā jebkuru darbinieku. Tiek plānots izveidot LVKĶI strādājošo studentu pašpārvaldi, kam būs pašorganizēšanās-pašizglītošanās loma un kas nodrošinās institūta jaunāko darbinieku un darbinieču pārstāvniecību institūta iekšējos procesos. Jaunie zinātnieki ir aicināti iesaistīties Latvijas Jauno zinātnieku apvienībā (LJZA), kas aktīvi risina zinātnes politikas un ētikas jautājumus Latvijā, un pie kā pēc atbalsta var vērsties ne tikai LJZA biedri, bet jebkurš jaunais zinātnieks vai students.

LVKĶI lepojas ar savu darbinieku sasniegumiem, institūta mājaslapā un sociālajos tīklos tiek izvietota informācija par LVKĶI darbinieku apbalvojumiem, intervijām un citiem sasniegumiem. Institūts apbalvojumiem (piemēram, Zelta čiekurs, Latvijas Zinātņu akadēmijas balvas) savus darbiniekus izvirza neatkarīgi no dzimuma. Institūts arī aktīvi piedalās nacionāla un starptautiska mēroga pasākumos, kas vērsti uz dzimuma līdztiesības veicināšanu zinātniskajā vidē un sieviešu-zinātnieču atpazīstamības veicināšanu, piemēram, L'Oreal stipendija sievietēm zinātnē.

Zināms, ka viens no aspektiem, kas būtiski ietekmē darbinieču karjeru, ir bērna piedzimšana. Sievietes arī biežāk nekā vīrieši dodas bērna kopšanas atvaļinājumā. LVKĶI vienmēr nodrošina, ka, darbiniecei vai darbiniekam atgriežoties no BKA, ir saglabāta darba vieta. LVKĶI nodrošina visas likumā noteiktās iespējas uz papildus atvaļinājumu vecākiem. LVKĶI arī ir iespēja strādāt nepilnas slodzes darbu, atsevišķus darba uzdevumus ir iespējams veikt no mājām, ir elastīgs darba laiks, kas palīdz nodrošināt darba un privātās dzīves līdzsvaru.

Secinājumi un Rīcība. LVKĶI organizatoriskā kultūra ir atbalstoša un iekļaujoša. Darbiniecēm un darbiniekiem tiks sniegta informācija par vecāku papildus atvaļinājumiem un citām iespējām apvienot darbu un ģimenes dzīvi. LVKĶI nodrošina sieviešu-zinātnieču redzamību, tādējādi veicinot jaunu sieviešu iesaisti eksaktajās (STEM) profesijās, kā arī nodrošinot jebkuram darbiniekam iekļaujošu vidi. Saskaņoties ar dzimuma diskrimināciju vai seksuālu uzņēmēšanu, ikviens LVKĶI darbinieks vai darbiniece ir iedrošināti par problēmām ziņot un meklēt atbalstu. Tiks veikta LVKĶI personāla apmācība par dažādām ar dzimumu līdztiesību saistītām tēmām, t.sk., par dzimumu dimensiju pētniecībā, par līderību un personāla vadību. Šī plāna beigās ir iekļauti informatīvi materiāli par dažādiem dzimumu līdztiesības aspektiem.

INFORMATĪVI MATERIĀLI

European Institute for Gender Equality <https://eige.europa.eu/about>

Eiropas Parlaments ziņojums par dzimumu līdztiesības veicināšanu ar zinātņi, tehnoloģiju, inženierzinātnēm un matemātiku (STEM) saistītā izglītībā un karjeras veidošanā
https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0163_LV.html#title1

Apvārsnis Eiropa vadlīnijas Dzimumu līdztiesības plāniem <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

Apvārsnis Eiropa Gender Equality https://ec.europa.eu/research/participants/docs/h2020-funding-guide/cross-cutting-issues/gender_en.htm

Zinātne skaitļos (Centrālā Statistikas pārvalde, 2018)

https://www.csb.gov.lv/sites/default/files/publication/2018-06/Nr%2028%20Zinatne%20skaitlos%20%2818_00%29%20LV.pdf

Statistika par dzimumu līdztiesību Latvijā: izglītība un zinātne <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/iedzivotaji/dzimumlidztiesiba/6301-dzimumlidztiesiba-izglitiba-un-zinatne>

Women in Science and Engineering in EU <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210210-1>

Historical comparison of gender inequality in scientific careers across countries and disciplines
<https://www.pnas.org/content/117/9/4609>

Efforts to prevent sexual harassment in academia (Swedish Council for Higher Education)

https://www.uhr.se/globalassets/_uhr.se/publikationer/2020/uhr-efforts-to-prevent-sexual-harassment-in-academia.pdf

L'Oréal-UNESCO For Women in Science Programme <https://en.unesco.org/science-sustainable-future/women-in-science>

Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība <https://www.lizda.lv/par-mums/>

Latvijas Jauno zinātnieku apvienība <http://liza.lv/category/aktualitates/>

Trauksmes celšana LVKĶI <http://www.kki.lv/instituts/trauksmes-celsana>

Atbalsts un palīdzība seksuālās vardarbības upuriem <https://marta.lv/lv/>