



BIOR

PĀRTIKAS DROŠĪBAS, DZĪVNIĒKU VESELĪBAS
UN VIDES ZINĀTNISKAIS INSTITŪTS

**Pārtikas drošības, dzīvnieku veselības un
vides zinātniskā institūta “BIOR” /Institute
of Food Safety,
Animal Health and Environment “BIOR”**

**Dzimumu līdztiesības plāns/Action
Plan for Gender Equality**

2022

SATURS

1.	Mērķis, metodoloģija un datu analīze	3
1.1.	Mērķis.....	3
1.2.	Metodoloģija	4
1.3.	Datu vākšana un uzraudzība	5
2.	Darbības plāns	9

1. Mērķis, metodoloģija un datu analīze

1.1. Mērķis

Dzimumu līdztiesības plāna (DzLP) **mērķis** ir nodrošināt integrētu, mērķtiecīgu un efektīvu institucionālo politiku Pārtikas drošības, dzīvnieku veselības un vides zinātniskajā institūtā BIOR (turpmāk tekstā - Institūts BIOR), kas sekmē sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju īstenošanu, veicinot vienlīdzību, daudzveidību, iekļaušanos, pieejamību un pašrealizāciju. Tiks organizēti un sasniegti sekojoši apakšmērķi:

- Vienlīdzīga attieksme projektu pieteikumu sagatavošanā, izvērtēšanā un īstenošanā;
- Izpratnes par dzimumu līdztiesības nozīmi pētniecībā un inovācijās veicināšana projektu īstenošanas gaitā;
- Vienlīdzīga iespēja zinātnisko publikāciju sagatavošanā un iesaistē publikāciju izstrādē un gatavošanā;
- Dzimuma līdzsvara nodrošināšana darba grupās, ekspertu komisijās, vadības grupās un amatos, kā arī ekspertu atlasē un piesaistē;
- Vienlīdzīgu iespēju un darba vides atbalsta nodrošināšana Institūta BIOR visiem nodarbinātajiem.

Mērķa grupa ir Institūtā BIOR nodarbinātie. Augstākā līmeņa vadība, Zinātniskās padomes locekļi, laboratoriju vadītāji un pārējie Institūta BIOR vadošie darbinieki ir atbildīgi par dzimumu līdztiesības jautājumu integrāciju organizācijas līmenī un sistemātiskas pieejas nodrošināšanu. Konkrētus uzdevumus mērķa īstenošanai un atbildīgos nosaka ikgadējā Dzimumu līdztiesības rīcības plānā.

DzLP tiek apstiprināts ar institūta BIOR Zinātnes Padomes lēmumu.

DzLP pārraudzību koordinē Institūta BIOR zinātniskais sekretārs, kopā ar atbilstīgajām struktūrvienībām organizējot nepieciešamās apmācības, pieredzes pārņemšanas un kapacitātes stiprināšanas pasākumus.

1.2. Metodoloģija

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

- Ministru kabineta 2021. gada 17. augusta rīkojumu Nr. 578 "Plāns sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai 2021.-2023. gadam": <https://likumi.lv/ta/id/325509-par-planu-sieviesu-un-viriesu-vienlidzigu-tiesibu-un-iespeju-veicinasanai-2021-2023-gadam>
- Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) rekomendācijām un Eiropas Komisijas (EK) Dzimumu līdztiesības stratēģijā 2020.-2025.gadam noteiktām prioritātēm, mērķi un rekomendācijām: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_lv,
- Apvārsnis "Eiropa" Dzimumu līdztiesības plāna vadlīnijām/ Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>.

Saskaņā ar Apvārsnis "Eiropa" Dzimumu līdztiesības plāna vadlīnijām/Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, lai organizācija būtu tiesīga piedalīties Apvārsnis "Eiropa" programmās, DzLP izstrādes gaitā ir jāievēro četras minimālās prasības:

I Publicitātes prasības. DzLP jābūt oficiālam dokumentam, kas publicēts un pieejams institūcijas tīmekļa vietnē un, ko parakstījusi institūcijas augstākā vadība (Zinātnes padome). Institūta BIOR DzLP atbilst šai prasībai – to ar rīkojumu apstiprinājis Institūta BIOR direktors, un tas ir publiski pieejams Institūta BIOR mājaslapā www.bior.lv.

II Atvēlētie resursi. Lai īstenotu DzLP, institūcijai jābūt resursiem un pieredzei. Institūts BIOR ir piešķīris resursu kopumu plāna izstrādei, kā arī plāna īstenošanai, skat. 2.nodaļu. Atvēlētie resursi: personāla darbs un finanšu resursi.

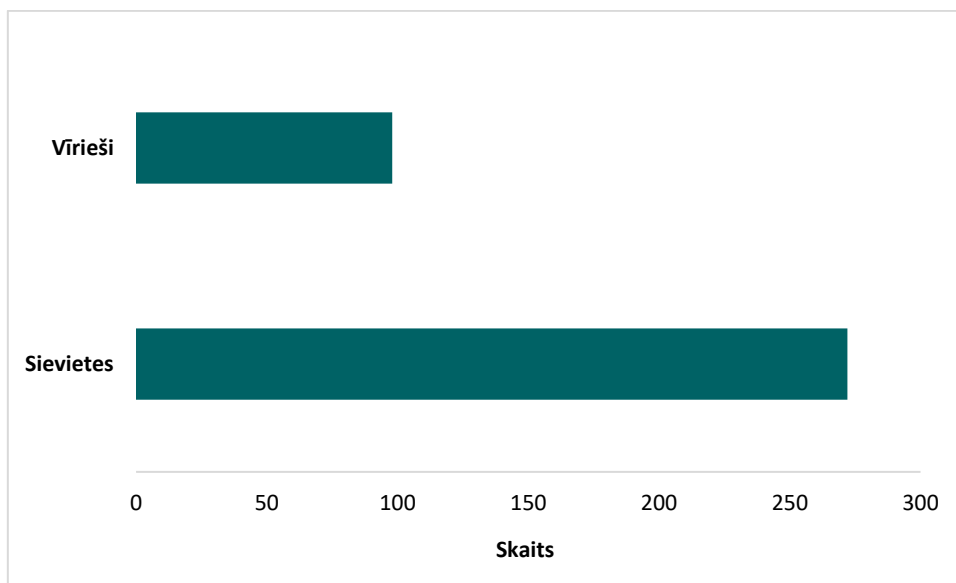
III Datu vākšana un uzraudzība. DzLP datu vākšanas posmā ir apkopoti Institūta BIOR dati par strādājošo dzimumu sadalījumu, kategoriju u.c. un atspoguļoti 1.3. sadaļā.

IV Apmācība. Informētības palielināšana/apmācības par dzimumu līdztiesību un atšķirīgas attieksmes risku mazināšanu Institūta BIOR darbiniekiem plānots 2. nodaļā.

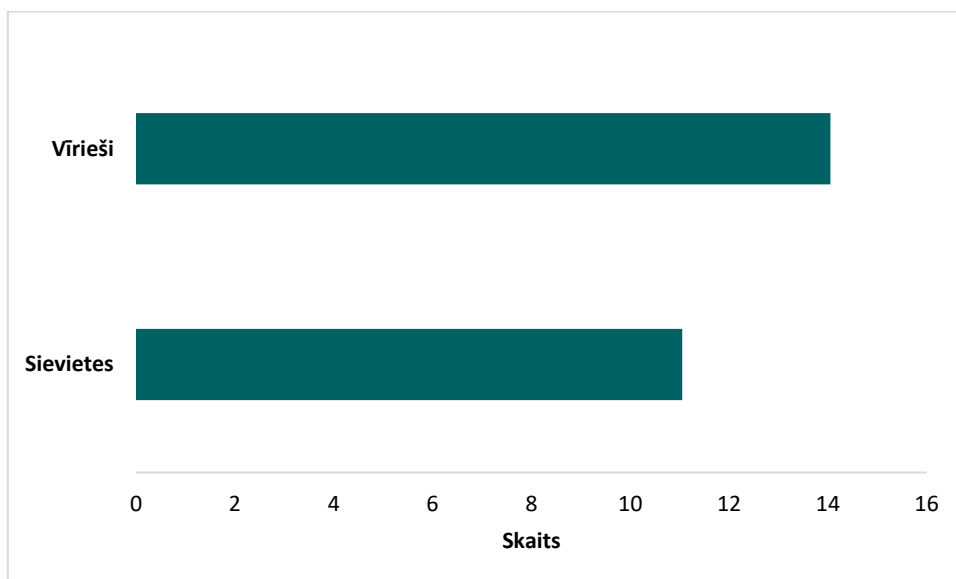
DzLP datu analīzei izmantoti 2021. gada dati. Datus plānots atjaunot reizi gadā. Institūta BIOR zinātniskais sekretārs koordinē datu apkopošanu un koriģēšanu un, nepieciešamības gadījumā, sniedz priekšlikumus Institūta BIOR vadībai par nepieciešamajiem uzlabojumiem DzLP ieviešanā.

1.3. Datu vākšana un uzraudzība

Institūta BIOR struktūrvienību/laboratoriju vadītāji ir atbildīgi par darba plānošanu, ievērojot dzimumu līdztiesības perspektīvu, rādot personīgo piemēru un īstenojot aktīvu rīcību, lai novērstu diskrimināciju un aizskaršanu, tai skaitā karjeras izaugsmes jautājumos, kā arī atšķirīgas attieksmes risku mazināšanai darbinieku vidū **vadības un lēmumu pieņemšanas procesos.**



1.attēls. Institūta BIOR darbinieku kopējā skaita sadalījums pēc dzimuma 2021. gadā.



2. attēls. Institūta BIOR struktūrvienību/laboratoriju/nodaļu vadītāju skaita sadalījums pēc dzimuma 2021. gadā.

Lai arī 2021. gadā Institūta BIOR darbinieces–sievietes bijušas 2,7 reizes vairāk nekā darbinieki–vīrieši, tomēr nodaļu/laboratoriju/struktūrvienību vadītājas-sievietes ir 78,5%. Toties sievietes ir iesaistītas vadošos posteņos Institūta BIOR lēmumu pieņemšanā, līdz ar to veicinot sievietes karjeras izaugsmi un attīstību.

1. tabula. Institūta BIOR struktūrvienību uzskaitījums, kurās vadošos amatus ieņem sievietes.

Nr.p.k.	Institūta BIOR struktūrvienība (padome/komisija/komiteja/kontaktpunkts), kurā sieviete ieņem vadošo amatu
1.	Zinātniskās padomes priekšsēdētāja
2.	Zinātnes padomes sekretāre
3.	Direktora vietniece finanšu jautājumos
4.	Direktora vietniece laboratoriju jautājumos
5.	Valsts deleģēto funkciju 3Rs Nacionālās Komitejas kontaktpersona
6.	Eiropas Pārtikas nekaitīguma EFSA nacionālā kontaktpunkta Latvijā vadītāja

Dzimumu līdztiesības aspekta **integrēšana pētniecības saturā** – Institūtā BIOR, saskaņā ar 2021. gada datiem (2. tabula), sievietes – zinātniskais personāls skaita ziņā bija 65% jeb 1,9 reizes vairāk nekā vīrieši – zinātniskais personāls. Sievietes skaita ziņā trīs reizes pārsniedz vīriešus kā zinātniski tehniskais personāls un divas reizes kā zinātni apkalpojošais personāls. Vidējās bruto darba algas aspekts atspoguļots 2. tabulā.

2. tabula. **Institūta BIOR dzimumu līdztiesība darbaspēka sadalījumā un darba algā (bruto) zinātniskajam, zinātniski tehniskajam un zinātni apkalpojošam personālam 2021. gadā.**

Personāla kategorija	Sievietes	Vīrieši	Vidējā bruto darba alga sievietei (EUR)	Vidējā bruto darba alga vīrietim (EUR)	Vidējā bruto darba alga sievietei, kā % no vīrieša vidējās bruto darba algas
Zinātniskais personāls (vadošai pētnieks/pētnieks/zinātniskais asistents)	65	34	1386	1515	91
Zinātniski tehniskais personāls	24	3	1000	927	107
Zinātni apkalpojošais personāls	13	6	1364	1134	120
Kopā	102	43	3750	3601	104

Institūts BIOR atzīst un veicina sieviešu-pētnieču karjeru, dzimumu dimensijas stiprināšanu pētniecības programmās, kā arī līdztiesību organizācijas pētniecības kultūras ikdienā. Tā 2021. gadā Institūtā BIOR īstenotajos pētniecības projektos kā izpildītājas bija iesaistīta 41 sieviete-pētniece un 34 vīrieši-pētnieki. No īstenotajiem 36 pētniecības projektiem 1/6 kā projekta vadītājas bija sievietes-pētnieces.

Institūts BIOR veicina sieviešu pētnieču iesaisti zinātnisko publikāciju sagatavošanā gan kā pirmo autoru, gan kā līdzautoru statusā. Tā 2021. gadā no SCOPUS starptautiski anonīmi recenzētā datu bāzē publicētajām Institūta BIOR publikācijām, 64,6% no publicētajām publikācijām līdzautoros iekļauta vismaz viena Institūta BIOR zinātniece-sieviete, bet 77,1% - zinātnieki-vīrieši. Savukārt 16,7% gadījumu Institūta BIOR sieviete-zinātniece bija publikācijas pirmā autore, bet 14,6% gadījumu publikācijas pirmais autors bija Institūta BIOR zinātnieks-vīrietis.

DzLP prasa **nodrošināt vienlīdzīgu darba samaksu** un darbinieku informētību par savām tiesībām saņemt vienādu atalgojumu par padarīto darbu neatkarīgi no dzimuma, seksuālās identitātes un orientācijas (LGBTQIA), etniskās piederības, vecuma, reliģijas, funkcionāliem traucējumiem.

Institūtā BIOR īsteno **"nulles toleranci" pret seksuālās uzmākšanās dažādām formām un dzimumu stereotipu izmantošanu komunikācijā**. Institūts BIOR ir droša vieta, kur mācīties un strādāt ikvienam neatkarīgi

no dzimuma, seksuālās identitātes un orientācijas (LGBTQIA), etniskās piederības, vecuma, reliģijas, funkcionāliem traucējumiem.

Pilnveidots atbalsts **darba un privātās dzīves līdzsvara ievērošanai**. Institūtā BIOR tiek veicināta izpratne par sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju principu un tā nozīmi ikdienas dzīvē, kas atspoguļo mūsdienu sieviešu un vīriešu lomu ģimenē un sabiedrībā, kā vecāku atvaļinājuma politika un elastīgs darba laiks. 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

Tā 2021. gadā Institūtā BIOR, saskaņā ar Latvijas Republikas Darba likuma 151. pantu:

- Bērnu kopšanas atvaļinājumu izmantoja 22 sievietes-mātes, savukārt 1 vīrietis-tēvs izmantojis paternitātes atvaļinājumu;
- Ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājuma 1 darba dienu par aprūpē esošajiem bērniem līdz 14 gadu vecumam izmantoja 37 sievietes un 11 vīrieši.

Institūts BIOR no sava finansējuma piešķir 1. septembrī kā apmaksātu brīvdienu vecākiem, neatkarīgi no dzimuma, kuru bērni uzsāk skolas gaitas 1.- 4. klasē skolā vai pirmskolas izglītības iestādēs.

Institūts BIOR uz brīvprātības principa piedāvā darbiniekiem, neatkarīgi no dzimuma, iespēju iegādāties veselības apdrošināšanas polisi, sedzot 80% no polises cenas (atlikušos 20% sedz pats darbinieks).

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.

2. Darbības plāns

Balstoties uz datu analīzi un mērķi, Institutā BIOR ir izstrādāts darbības plāns 2022. gadam, kā izpildei tiek paredzēti finanšu resursi 3000 EUR apmērā un to darbības plāna izpildi pārrauga Institutā BIOR Zinātniskais sekretārs sadarbībā ar atbilstīgām struktūrvienībām.

3.tabula. **Dzimuma līdztiesības plāna 2022 ieviešanas un uzraudzības plāns 2022. gadam**

Institutā BIOR

Nr.p.k.	Mērķis	Darbība	Termiņš	Atbildīgais	Finanšu resursi
1.	Nodrošināt atbilstošu DzLP 2022 ieviešanu Institutā BIOR	Organizēt apmācības visiem darbiniekiem par dzimumu līdztiesību, daudzveidību un neapzinātu aizspriedumu izpratnes veicināšanai	31.12.2022	Zinātniskais sekretārs / Personāla nodaļa	1500 EUR
2.	Uzlabot darbinieku, īpaši sieviešu, laika plānošanas prasmes, lai sabalansētu laiku starp darbu un privāto dzīvi	Organizēt apmācības par laika plānošanu, piesaistot jomas ekspertus ārpus Institutā BIOR	31.12.2022	Zinātniskais sekretārs / Personāla nodaļa	1500 EUR
3.	Ievākt datus un uzraudzīt DzLP 2022 ieviešanas progresu	Pārskatīt DzLP 2022 un sagatavot izvērtējumu par tā ieviešanas un realizācijas progresu	31.01.2023	Zinātniskais sekretārs / Personāla nodaļa	Nav attiecināms