

Dokumenta veids:	Kārtība	Reģ. Nr.:	CFI-SD-22-001
Izstrādājis/-usi: Amats:	Ieva Lācenberga- Rocēna Juriste	Apstiprināšanas datums:	10.01.2022
Apstiprinājis/-usi: Amats:	Andris Anspoks Direktors	Versija:	1



LATVIJAS UNIVERSITĀTES  
CIETVIELU FIZIKAS INSTITŪTS

Reģ. Nr. 90002124925,  
Ķengaraga ielā 8, Rīga, LV-1063, Latvija,  
Tālrunis (+371) 67187816,  
E-pasts: [issp@cfi.lu.lv](mailto:issp@cfi.lu.lv); Mājas lapa: [www.cfi.lu.lv](http://www.cfi.lu.lv)

## Latvijas Universitātes Cietvielu fizikas institūta dzimumu līdztiesības kodekss

### Preambula

Dzimumu līdztiesības kodeksa mērķis ir nodrošināt integrētu, mērķtiecīgu un efektīvu institucionālo politiku Latvijas Universitātes Cietvielu fizikas institūtā (LU CFI), kas sekmē sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju īstenošanu.

Kodekss paredz dzimumu līdztiesības 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", ņemot vērā Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) rekomendācijas un Eiropas Komisijas (EK) Dzimumu līdztiesības stratēģijā 2020.-2025.gadam noteiktās prioritātes, mērķi un rekomendācijas.

Mērķa grupa ir visi LU CFI strādājošie un studējošie. LU CFI vadība, kā arī Zinātniskās padomes locekļi, laboratoriju vadītāji un pārējie LU CFI vadošie darbinieki ir atbildīgi par dzimumu līdztiesības jautājumu integrāciju organizācijas līmenī un tās sistemātiskas pieejas nodrošināšanu.

Kodeksa mērķu izpilde ir LU CFI direktora nominēta darbinieka (*Equality Officer*) kompetencē, kas koordinēs ar dzimumu vienlīdzības jautājumiem saistītās aktivitātes un aktualizē dzimumu līdztiesības integrācijas prasības ievērošanu visos organizācijas līmeņos, organizējot nepieciešamās apmācības, pieredzes pārņemšanas un kapacitātes stiprināšanas pasākumus. LU CFI vadība nodrošina pasākumiem nepieciešamo budžeta apstiprināšanu.

### Darbības jomas

Kodeksā norādīti galvenie virzieni dzimumu līdztiesības integrēšanas jomā un ilgtermiņa ietekmes sasniegšanai.

1. Atšķirīgas attieksmes risku mazināšana darbinieku vidū.

LU CFI vadība un darbinieki tiek informēti par dzimumu līdztiesības principu, dažādības un vienlīdzīgu iespēju principu izmantošanas nepieciešamību dažāda līmeņa lēmumu pieņemšanas procesā. Struktūrvienību/ laboratoriju vadība ir atbildīga par darba plānošanu, ievērojot dzimumu līdztiesības perspektīvu, rādot personīgo piemēru un īstenojot proaktīvu rīcību, lai novērstu diskrimināciju un aizskaršanu, tai skaitā karjeras izaugsmes jautājumos. LU CFI tiek nodrošināta vienlīdzīga darba samaksa un darbinieku informētība par savām tiesībām saņemt vienādu atalgojumu par darbu. Dzimumu līdztiesības aspekta integrēšana pētniecības saturā.

2. Dzimumu līdztiesības aspekta integrēšana pētniecības saturā.

Laboratoriju un projektu ietvaros izvērtē iespējamus ar dzimumu jautājumiem saistītus aspektus pētniecībā. Lai veicinātu izpratni par šo nozīmīgo pētniecības projektu faktoru, institūta darbinieki tiek iepazīstināti ar EK Dzimuma sabalansētu inovāciju (*"Gendered Innovations"*) ekspertu grupas izstrādātajām vadlīnijām un piemēriem dažādu nozaru pētījumiem: "[Gendered innovations 2 : How Inclusive Analysis Contributes to Research and Innovation](#)" (2020)

*Dokuments apstiprināts LU CFI dokumentu vadības sistēmā "MEDUS"*

### 3. Pilnveidots atbalsts darba un privātās dzīves līdzsvara ievērošanai.

Pasākumu ietvaros 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, piemēram, veidojot diskusiju par vecāku atvaļinājuma politiku un elastīgu darba laiku, ņemot vērā [OECD ieteikumus](#), vai citi aktuāli temati.

### 4. Apmācības un kapacitātes stiprināšana

Lai attīstītu kompetenci vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanā, tiek veidoti atsevišķi kapacitātes stiprināšanas pasākumi, kā arī līdztiesības aspekts tiek integrēts kā viens no motīviem citos mācību semināros un ar tiem saistītajos mācību materiālos. Pasākumi var tikt veidoti pēc LU CFI vadības un/vai dzimumu vienlīdzības jautājumiem nominēto darbinieku vai pēc jebkura LU CFI darbinieka ieteikuma.

Šī plāna ietvaros tiek ieviesta nulles tolerance pret seksuālās uzmākšanās dažādām formām un dzimumu stereotipu izmantošanu komunikācijā.

### 5. Dzimumu līdztiesības plāna ietekmes izvērtēšana

Ietekmi izvērtē saskaņā ar LU CFI pieņemto metodoloģiju un sadarbībā ar dzimumu vienlīdzības jautājumiem nominētajiem darbiniekiem. Tā ietver ikgadēju dzimuma datu ievākšanu visās darbinieku kategorijās un dzimumu balansa analīzi dažādās darbinieku kategorijās un vadības pozīcijās. Šīs aktivitātes ietvaros tiek veikts dzimumu līdztiesības politikas ieviešanas ietekmes novērtējums un tas gada beigās tiek publicēts LU CFI mājaslapā. Dzimumu vienlīdzības jautājumiem nominētie darbinieki atbilstoši izvērtēšanas rezultātiem identificē nepieciešamās darbības un nākamā gadā laikā veic izmaiņas un atjauninājumus Dzimumu līdztiesības plānā, kā arī komunicē šīs izmaiņas LU CFI darbiniekiem un studentiem.

## Kodeksa ieviešana

Kodekss pieejams publiski LU CFI tīmekļa vietnē un to paredzēts atjaunot vismaz reizi gadā, katru gadu publicējot dzimumu līdztiesības politikas ieviešanas LU CFI ietekmes novērtējumu.

LU CFI direktora nominētais darbinieks ("*Equality Officers*") veic LU CFI strādājošo un studējošo aptauju, un nepieciešamības gadījumā sniedz priekšlikumus LU CFI vadībai par nepieciešamajiem uzlabojumiem Kodeksa ieviešanā.