



Valsts izglītības  
attīstības aģentūra

## Dzimumu līdztiesības plāns *Apvārsnis Eiropa* projektos no 2022.gada



NACIONĀLAIS  
ATTĪSTĪBAS  
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA  
Eiropas Reģionālās  
attīstības fonds

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

1.1.1. specifiskā atbalsta mērķa "Palielināt Latvijas zinātnisko institūciju pētniecisko un inovatīvo kapacitāti un spēju piesaistīt ārējo finansējumu, ieguldot cilvēkresursos un infrastruktūrā" 1.1.1.5. pasākuma "Atbalsts starptautiskās sadarbības projektiem pētniecībā un inovācijās" 1.kārtas, projekta Nr.1.1.1.5/17/I/001 "Atbalsts starptautiskās sadarbības projektu izstrādei un īstenošanai" ietvaros



Valsts izglītības  
attīstības aģentūra

# Galvenie ar dzimumu līdztiesību saistītie aspekti

## *Apvārsnis Eiropa*



Atbilstības kritērijs: Dzimumu līdztiesības plāns



Vērtēšanas kritērijs: Dzimumu dimensija integrācija  
(*EXCELLENCE criterion for RIAs/IAs*)



Rindošanas kritērijs: Dzimumu balanss



Valsts izglītības  
attīstības aģentūra



**Atbilstības kritērijs: Dzimumu līdztiesības plāns**



Valsts izglītības  
attīstības aģentūra

## Atbilstības kritērijs no 2022.gada projektu konkursiem

**Atbilstības kritērijs:** dzimumu līdztiesības plāns attiecināms uz Eiropas Savienības dalībvalstī vai Asociētajā valstī esošām:

- ✓ valsts iestādēm (*public bodies*),
- ✓ privātām un publiskām pētniecības organizācijām,
- ✓ privātām un publiskām augstākās izglītības iestādēm.

### Neattiecas uz:

- ✓ Uzņēmumiem;
- ✓ Nevalstiskām organizācijām (NGO) un sabiedriskām organizācijām (CSO);
- ✓ Trešās pasaules valstīm.

✓ Pašdeklarācija izmantojot anketu tiešsaistes pieteikuma formā (Part A) iesniedzot pieteikumu, bez dokumenta augšuplādes.



Valsts izglītības  
attīstības aģentūra

## Self-declaration projekta pieteikumu veidlapā Apvārsnis Eiropa

### Gender equality plan

|  |                           |                          |
|--|---------------------------|--------------------------|
| <p><i>Having a gender equality plan is an eligibility criterion for Public bodies, Higher education establishments and Research organisations from Member States and Associated Countries. Be aware that if the proposal is selected, having a Gender Equality Plan will be necessary before the grant agreement signature (applicable on calls with deadlines in 2022 and beyond).</i></p> <p>Does the organisation have a Gender Equality Plan (GEP) covering the elements listed below?</p> <p><b>Minimum process-related requirements (building blocks) for a GEP</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– <b>Publication:</b> formal document published on the institution's website and signed by the top management</li><li>– <b>Dedicated resources:</b> commitment of human resources and gender expertise to implement it.</li><li>– <b>Data collection and monitoring:</b> sex/gender disaggregated data on personnel (and students for establishments concerned) and annual reporting based on indicators.</li><li>– <b>Training:</b> Awareness raising/trainings on gender equality and unconscious gender biases for staff and decision-makers.</li></ul> <p><b>Content-wise, recommended areas to be covered</b> and addressed via concrete measures and targets are:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ work-life balance and organisational culture;</li><li>○ gender balance in leadership and decision-making;</li><li>○ gender equality in recruitment and career progression;</li><li>○ integration of the gender dimension into research and teaching content;</li><li>○ measures against gender-based violence including sexual harassment.</li></ul> | <input type="radio"/> Yes | <input type="radio"/> No |
|--|---------------------------|--------------------------|



Valsts izglītības  
attīstības aģentūra

- ✓ Pārejas periods līdz atbilstības kritērija stāšanās spēkā 2022.gada projektu konkursiem (iesniegšanas termiņš 2022.gads);
- ✓ Plānotas regulāras pārbaudes (auditi);
- ✓ Līdzvērtīgi dokumenti (t.i. stratēģiskais plāns, iekļaušanas stratēģija) tiek pieņemti;
- ✓ Attiecināms uz visiem dalībniekiem (participants)

Tādas iniciatīvas kā vispārīgu dzimumu līdztiesības mērķu pieņemšana, pati par sevi nav dzimumu līdztiesības stratēģija/plāns, jo šīm saistībām jāiekļaujas **konkrētos pasākumos un jābūt balstītam datos.**



Valsts izglītības  
attīstības aģentūra

## Dzimumu līdztiesības plāna mērķi un darbības joma

### Mērķi:

veikt ietekmes novērtējumu organizācijas procedūrām un praksei, lai noteiktu dzimumu neobjektivitāti; **identificēt situāciju!**

apzināt un īstenot novatoriskas stratēģijas, lai novērstu neobjektivitāti; **rast risinājumu!**

mērķu noteikšana un progresa uzraudzība, izmantojot rādītājus. **Attīstīt sistēmu!**

Dzimumu līdztiesības plāna **darbības joma** var ievērojami atšķirties atkarībā no:

- ✓ pētniecības organizācijas veida,
- ✓ institucionālā konteksta, kādā tas tiek īstenots,
- ✓ dzimumu neobjektivitātes un dzimumu nevienlīdzības veida, kas identificēts kā daļa no diagnozes.



Valsts izglītības  
attīstības aģentūra

## Dzimumu līdztiesības plāns: ar procesu saistītie elementi – minimālās prasības

### Publisks dokuments

- Formāls dokuments, ko parakstījusi vadība
- Publicēts organizācijas mājaslapā, kā arī plaši izplatīts organizācijas iekšienē.

### Paredzēti resursi

- Iezīmēt finansējumsu varētu tādām amata vietām kā «Equality Officer» vai dzimumu līdztiesības komanda.
- Organizācijas var rezervēt darba laiku jau esošiem darbiniekiem (akadēmiskam personālam, pārvaldības, cilvēkresursu) par darbu ar vienlīdzības jautājumiem.

### Datu ievākšana un uzraudzība

- Dzimuma/dzimtes datu ievākšana visās darbinieku kategorijās.
- Ikgadējie ziņojumi par dzimumu disbalansu darbinieku kategorijās un vadības pozīcijās.
- Visaptveroša izvērtēšanas pieeja

### Apmācības un kapacitātes stiprināšana

- Neobjektīvu dzimumu aizspriedumu novēršana darbinieku un lēmumu pieņēmēju starpā.
- Informatīvi materiāli un apmācības vai
- darba grupas, kuras strādā specifiski ar dzimumu līdztiesības jautājumiem.





Valsts izglītības  
attīstības aģentūra

# Ieteicamās saturiskās jomas, ko iekļaut dzimumu līdztiesības plānā

## Darba un privātās dzīves līdzsvars un organizatoriskā kultūra

Piemēri: vecāku atvaļinājuma politika, elastīgs darba laiks.

## Dzimumu līdzsvars vadības līmenī un lēmumu pieņemšanas jautājumos

Piemēri: dzimumu kvotu ieviešana vērtēšanas komisijām vai lēmēj institūcijām.

## Dzimumu līdztiesība darbā pieņemšanas un karjeras attīstības jomā

Piemērs: apmācība cilvēkresursu vadītājiem par neobjektivitāti; iekļaujoša valoda brīvajām darbavietām, godīgs darbinieku novērtējums.

## Dzimumu līdztiesības aspekta integrēšana pētniecības un mācību saturā

- Piemērs: Iegūt iedvesmu no EK “*Gendered innovation*” ekspertu grupas izstrādātajiem gadījumu pētījumiem un metodēm

## Pasākumi pret vardarbību dzimuma dēļ, tostarp seksuālu uzmākšanos

- Piemēram, rīcības kodeksa vai iejaukšanās protokola ieviešana sūdzību gadījumā. Skatīt [Gear tool](#) rīku un projektu UniSAFE



Valsts izglītības  
attīstības aģentūra

# Plānā iekļaujamie elementi

Plāna mērķi

Veicamies darbības

Indikatori

Sasniedzamie mērķi

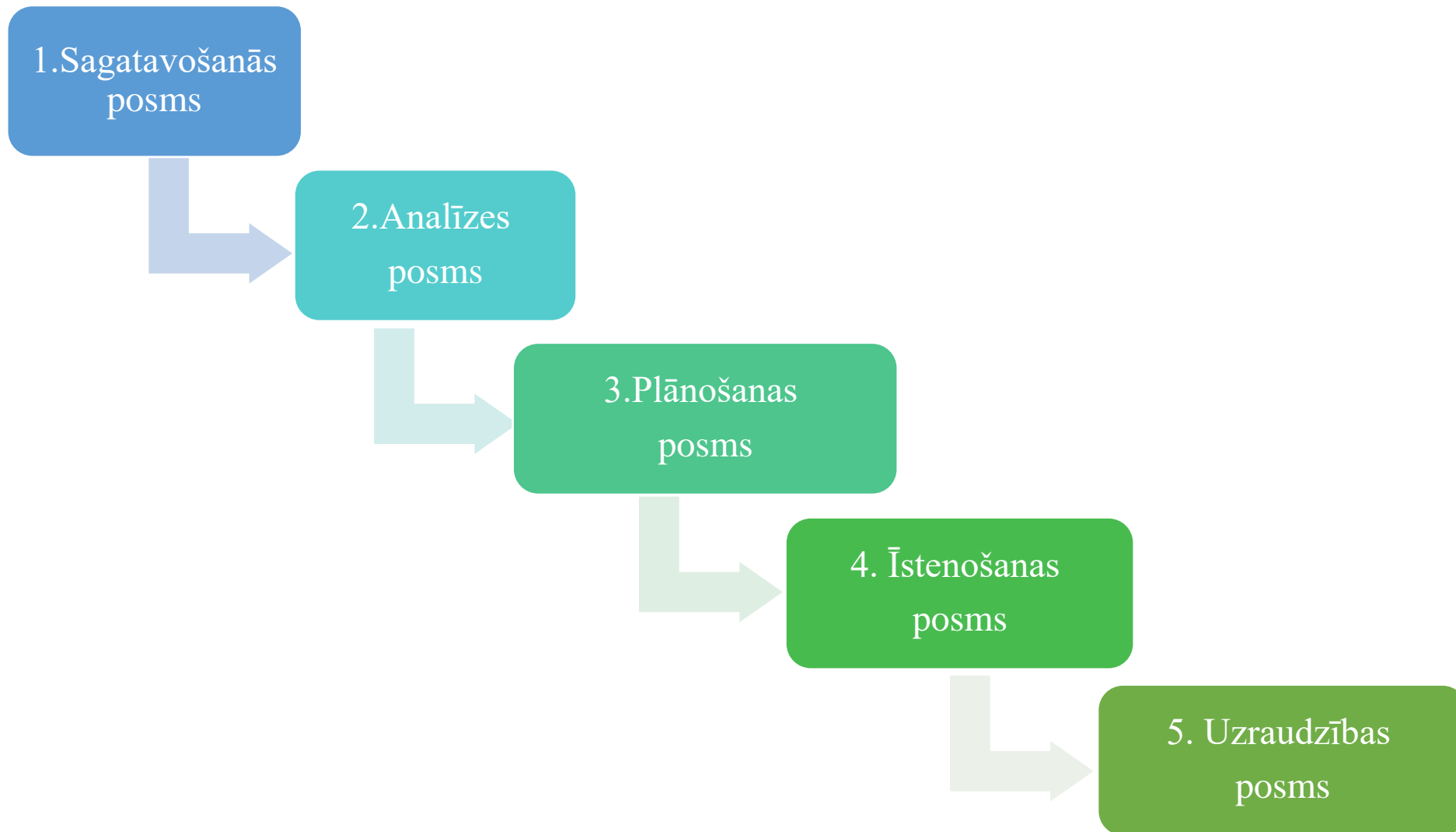
Laika ietvars

Atbildības sadalījums



Valsts izglītības  
attīstības aģentūra

## Plānu izstrādes posmi





Valsts izglītības  
attīstības aģentūra



Attēls no GEP template

## Sagatavošanās posms

1. **Vadības atbalsts un saistību izpratne**, jo tas nodrošinās nepieciešamo resursu pieejamību un veicinās sadarbību visā iestādē darbību īstenošanai.
2. **Organizācijas konteksta izpratne**, lai nodrošinātu dzimumu līdztiesības plāna aktivitāšu atbilstību realitātei.
3. **Pašnovērtēšanas process** un komandas izveide, kas būs atbildīga par
  - datu vākšanas un analīzes nodrošināšanu,
  - labas prakses un satraucošo jautājumu noteikšanu;
  - darbību noteikšanu problēmu risināšanai un
  - dzimumu līdztiesības rīcības plāna izstrādi.

Sagatavošanās posms institucionālā dzimumu līdztiesības plāna izstrāde ietver augstākās **vadības saistību un atbalsta nodrošināšanu**, iestādes darbības konteksta izprašanu un pašnovērtēšanas procesu.

Labs atbalsts ir **GEAR TOOL!**

## Sākotnējā novērtēšana un analīze

Sākotnējās novērtēšanas posms sākas ar kvantitatīvu personāla un studentu **datu vākšanu**, politikas, prakses un procedūru **revīziju**, konsultēšanos ar mācībspēkiem un studentiem.

Informācijas analīze nozīmē:

- ✓ identificēt labāko praksi institucionālā līmenī;
- ✓ identificēt kritiskās nepilnības, problēmas un iespējas;
- ✓ novērtēt dzimumu līdztiesības aktivitātēm piešķirto resursu līmeni;
- ✓ noteikt atskaites punktu iespējamiem uzlabojumiem un jauninājumiem;
- ✓ un informēt par dzimumu līdztiesības plāna attīstību.

Procedūras, procesi un prakse tiek kritiski izvērtēti, lai konstatētu dzimumu nevienlīdzību un dzimumu neobjektivitāti. Sākotnējā novērtējumā un analīzē tiks **identificēti jautājumi** saistībā ar: sieviešu pētnieku pieņemšanu darbā, noturēšanu un karjeras virzību; dzimumu līdzsvara trūkums lēmumu pieņemšanas procesos; un dzimumu dimensijas iekļaušana pētniecības programmās.



Valsts izglītības  
attīstības aģentūra

## Darbību plānošana un mērķa noteikšana

Plānošanas posmā tiek:

- ✓ noteikti mērķi,
- ✓ pieņemti lēmumi par darbībām un pasākumiem, kādi tik īstenoti, lai novērstu konstatētās problēmas,
- ✓ piešķirti resursi,
- ✓ sadalīti pienākumi un
- ✓ noteikti termiņi.

Aktivitātēm un kritērijiem jābūt iedvesmojošiem, bet vienlaikus reāliem. Tiem jābūt specifiskiem, izmērāmiem, sasniedzamiem, atbilstošiem un piesaistītiem laikiem (SMART).



Valsts izglītības  
attīstības aģentūra

## Īstenošana

Īstenošanas posmā atbildīgajiem par dzimumu līdztiesības plānu vajadzētu pārskatīt lomas un pienākumus komandā, vienoties par regulāru sanāksmju grafiku, lai uzraudzītu plāna īstenošanu.

**Augstākajai vadībai regulāri jāsaņem aktuālākā informācija** no dzimumu līdztiesības plāna atbildīgajām personām par sasniegto progresu un visiem šķēršļiem vai grūtībām, kas radušies, īstenojot iestādes dzimumu līdztiesības plānu.

**Tiek īstenoti pasākumi un veikti informatīvi pasākumi,** lai pakāpeniski paplašinātu ieinteresēto personu tīklu.



Valsts izglītības  
attīstības aģentūra

## Uzraudzība un novērtēšana

- ✓ Process un progress tiek regulāri uzraudzīti un novērtēti.
- ✓ Uzraudzības pasākumu konstatējumi ļauj veikt korekcijas un uzlabot pasākumus un darbības, lai varētu optimizēt rezultātus.
- ✓ Veikto darbību ietekmes un efektivitātes novērtējums.
- ✓ Tālāko aktivitāšu plānošana balstoties uz esošajiem rezultātiem.
- ✓ Labākais veids, kā iegūt dzimumu (ne) līdztiesības statusu organizācijā un novērtēt progresu, ir **kvantitatīvo rādītāju un kvalitatīvo rādītāju izmantošana.**

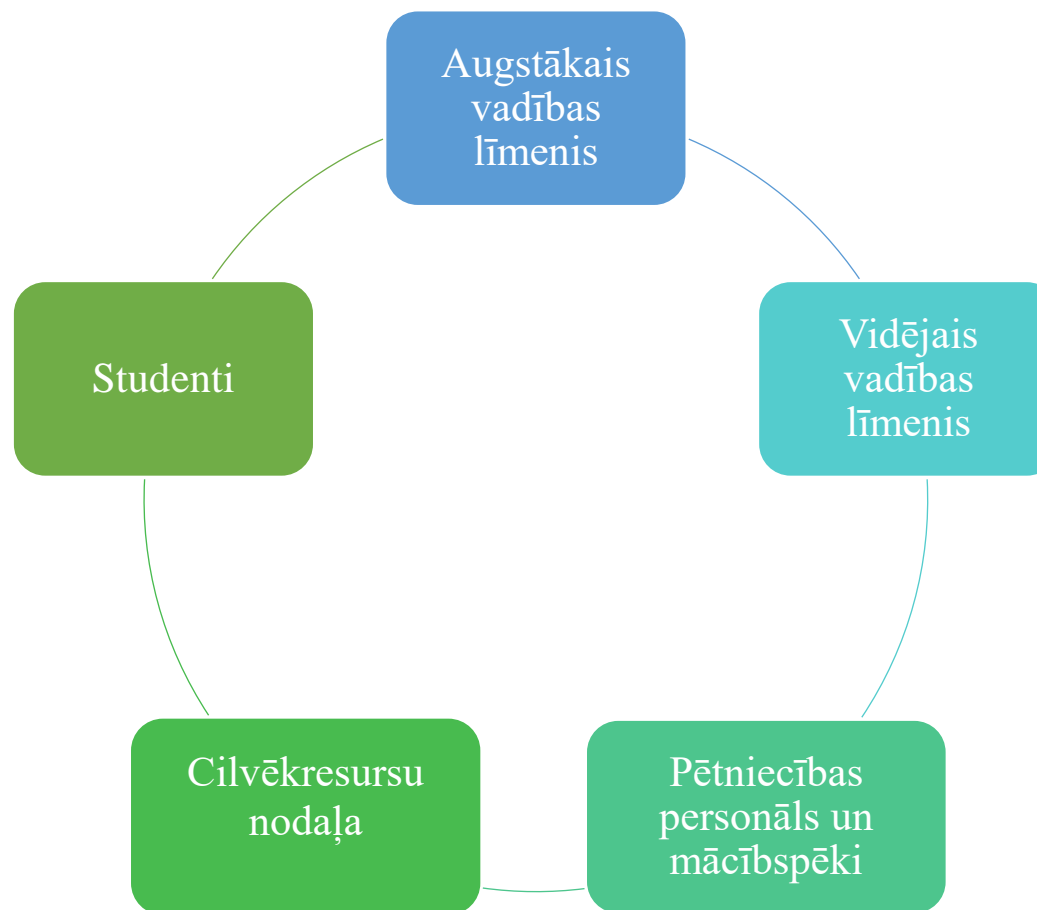
**Kvantitatīvi** (piemēram, sieviešu un vīriešu pētnieku skaits) vai **kvalitatīvi** (parasti tiek izmantoti, lai attēlotu / novērtētu cilvēku pieredzi, viedokļus, attieksmi, izturēšanos un jūtas) rādītāji. Lai gan kvantitatīvie rādītāji var sniegt statistikas pierādījumus par izmaiņām, kvalitatīvās analīzes ļauj novērtēt pārmaiņu kvalitāti un palīdzēt saprast, kāpēc ir izveidojušies konkrēti darba modeļi.





Valsts izglītības  
attīstības aģentūra

## Iesaistītās puses



Lai gan Eiropas universitāšu un pētniecības iestāžu organizatoriskā struktūra atšķiras, ir dažādi darbinieku veidi, kas tiks iesaistīti dzimumu līdztiesības plānā. To pienākumi **ir savstarpēji jāaskāņo** un skaidri jānorāda jau no paša sākuma. To sadarbība ir būtiska, lai veiksmīgi izstrādātu un īstenotu dzimumu līdztiesības plānu.

## Augstākais vadības līmenis

Tie ir dalībnieki, kas atbild par organizācijas vadību. Ja augstskolās viņi var būt rektors vai kanclers, pētniecības organizācijās - valdes priekšsēdētājs vai direktors.

### Loma:

1. Publiski atbalstīt dzimumu līdztiesības principu organizācijā.
2. Publiski apstiprināt plānu un struktūru, kas atbild par tā īstenošanu. Skatiet, piemēram, videoklipu par *HeForShe* kampaņas pasākumu, kas notika Science Po (Parīzē)  
<https://www.youtube.com/watch?v=b834mK1nIcw>
3. Plāna ieviešanai nodrošināt pieejamus pietiekamus finanšu un cilvēkresursus.
4. Apstiprināt attiecīgo dokumentāciju, procedūras un darbības, kas atbalsta strukturālas pārmaiņas dzimumu līdztiesības jomā organizācijā.
5. Pieprasīt regulāri atjaunināt informāciju par plāna īstenošanu un virzību uz dzimumu līdztiesību.

## Vidējais vadības līmenis

Šie dalībnieki ir atbildīgi par organizācijas departamentu ikdienas vadību. Pētniecības organizāciju kontekstā šo dalībnieku vidū ir fakultātes dekāni, katedru vadītāji vai institūtu direktori.

### Loma:

1. publiski atbalstīt dzimumu līdztiesības plānu;
2. nodrošināt augstākajai vadībai nepieciešamo un programmā uzskaitīto pasākumu, procedūru un darbību praktisku īstenošanu;
3. mudināt, lai tiktu nodrošināta dzimumu aspekta integrēšanu pētniecībā un mācīšanās;
4. uzdod attiecīgajām vienībām sniegt informāciju un datus, lai uzraudzītu dzimumu līdztiesības plāna īstenošanu un virzību uz dzimumu līdztiesību.

## Pētniecības personāls un mācībspēki

Pētniecības personālam un / vai mācībspēkiem var būt novatoriska loma, mainot pasniegšanas veidu un pētījumu veikšanas veidu. Dzimumu dimensijas integrēšana pētniecības un inovāciju saturā un dzimumu dimensijas ņemšana vērā pētījumos.

### Loma:

1. integrēt dzimumu aspektu pētniecības saturā un mācīšanā (sk. Sadaļu “[integrating gender in research and education content](#)”);
2. aktīvi piedalīties dzimumu līdztiesības plāna ietvaros organizētajās iniciatīvās;
3. rosināt pārmaiņas, apspriežot organizācijas *status quo* un ierosinot pasākumus strukturālo pārmaiņu veicināšanai;
4. organizēt pasākumus (lekcijas/semināri), kas vērsti uz dzimumu aspekta integrēšanu pētniecības un inovāciju saturā un / vai kas veicina strukturālu pārmaiņu veicināšanu, lai veicinātu dzimumu līdztiesību organizācijā.

## Cilvēkresursu nodaļa

Nodaļa, kas atbild par organizācijas cilvēkresursu pārvaldību, ir galvenā, lai veicinātu strukturālas pārmaiņas dzimumu līdztiesības virzienā. Šī nodaļa var veicināt objektīvas un taisnīgākas procedūras un pasākumus, kas veicina organizācijas personāla dzimumu līdzsvarotu sastāvu.

### Loma:

1. Sistemātiski vākt un ziņot datus par organizācijas personālu pēc dzimuma.
2. Izstrādāt uz dzimumu balstītus un specifiskus dzimumu rādītājus, lai uzraudzītu virzību uz dzimumu līdztiesību organizācijā.
3. Pārskatīt un / vai izveidot darbā pieņemšanas un atlases pasākumus un procedūras, kas veicina dzimumu līdzsvarotu organizācijas personāla sastāvu visos līmeņos.
4. Pārskatīt un / vai izveidot pasākumus, kuru mērķis ir labāk saskaņot profesionālo un ģimenes dzīvi, darba un aprūpes pienākumus.
5. Pārskatīt un / vai izveidot uzmācšanās novēršanas politiku un sūdzību izskatīšanas/risināšanas procedūru.



Valsts izglītības  
attīstības aģentūra

## Studenti

Augstākās izglītības iestādēm ir galvenā atbildība par savu studentu instruēšanu. Tas ietver viņu izpratnes veicināšanu par jautājumiem, kas saistīti ar dzimumu visās disciplīnās un mācību priekšmetos.

### Loma:

1. Aktīvi piedalieties dzimumu līdztiesības plāna ietvaros organizētajās iniciatīvās.
2. Integrēt dzimumu dimensiju pētījumu saturā.
3. Iemācieties noteikt dzimumu aizspriedumus.



Valsts izglītības  
attīstības aģentūra

# Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE)

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE) ir vienīgā Eiropas Savienības aģentūra, kuras darbs ir vērsts tikai un vienīgi uz dzimumu līdztiesību.

EIGE jau ir apkopojis un attīstījis būtiskus resursus, un tas kļūst par ES zināšanu centru dzimumu līdztiesības jomā.

- **Apmācības;**
  - **Metodes un rīki;**
  - **Labās prakses piemēri;**
  - **Dzimumu līdztiesības indekss;**
  - **Valstu profili;**
  - **Definīcijas;**
  - **Subscribe to our newsletter**
- 
- **Play the Index game <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/game>**



Valsts izglītības  
attīstības aģentūra

## Noderīgi avoti:

1. EIGE's methods and tools <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools>
2. Gender equality in academia and research (GEAR tool) <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>
3. GENDER IMPACT ASSESSMENT Gender Mainstreaming Toolkit <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment>
4. For questions specific to the GEP eligibility criterion, please contact: [RTD-HORIZON-EU-GENDER-EQUALITY-PLAN@ec.europa.eu](mailto:RTD-HORIZON-EU-GENDER-EQUALITY-PLAN@ec.europa.eu)
5. For other questions and further information on gender equality provisions, please contact: [RTD-GENDERINRESEARCH@ec.europa.eu](mailto:RTD-GENDERINRESEARCH@ec.europa.eu)
6. EC Webinar: A successful proposal for Horizon Europe: Scientific-technical excellence is key, but don't forget the other aspects (21 April 2021) 1:44 h <https://ec.europa.eu/research/participants/docs/h2020-funding-guide/other/event210421.htm>
7. Gender Equality plan template <https://ec.europa.eu/research/participants/documents/downloadPublic?documentIds=080166e5b985f26b&appId=PPGMS>
8. Developing a gender equality action plan <https://www.cyjma.qld.gov.au/resources/campaign/womens-strategy/gender-analysis/gender-equality-action-plan-guide.pdf>
9. Koncepti un definīcijas <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>
10. Gender Equality Action Plan Template <http://www.cyjma.qld.gov.au/resources/campaign/womens-strategy/gender-analysis/gender-equality-action-plan-template.pdf>





Valsts izglītības  
attīstības aģentūra

**Paldies!**

**Liene Ekša**

*Zinātnes, pētniecības un inovāciju politikas atbalsta departamenta*

*Nacionālā kontaktpunkta*

*vecākā eksperte*