



Latvijas Zinātnes
padome

Dzimumu līdztiesības aspekti Eiropas pētniecības un inovāciju pamatprogrammā *Apvārsnis Eiropa*



NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA

Eiropas Reģionālās
attīstības fonds

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

APVĀRSNIS
EIROPA

#NKP

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



Galvenie ar dzimumu līdztiesību saistītie aspekti programmā *Apvārsnis Eiropa (2021-2027)*



Atbilstības kritērijs: Dzimumu līdztiesības plāns



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



Rindošanas kritērijs: Dzimumu balanss



Atbilstības kritērijs: Dzimumu līdztiesības plāns

Atbilstības kritērijs: dzimumu līdztiesības plāns attiecināms uz Eiropas Savienības dalībvalstī vai Apvārsnis Eiropa 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.



Self-declaration projekta pieteikumu veidlapā

Gender Equality Plan

?

Does the organization have a Gender Equality Plan (GEP) covering the elements listed below?

Yes No

Minimum process-related requirements (building blocks) for a GEP

- **Publication:** formal document published on the institution's website and signed by the top management
- **Dedicated resources:** commitment of human resources and gender expertise to implement it.
- **Data collection and monitoring:** sex/gender disaggregated data on personnel (and students for establishments concerned) and annual reporting based on indicators.
- **Training:** Awareness raising/trainings on gender equality and unconscious gender biases for staff and decision-makers.
- **Content-wise, recommended areas to be covered** and addressed via concrete measures and targets are:
 - o work-life balance and organisational culture;
 - o gender balance in leadership and decision-making;
 - o gender equality in recruitment and career progression;
 - o integration of the gender dimension into research and teaching content;
 - o measures against gender-based violence including sexual harassment.

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



Svarīgi zināt!

- ✓ Der līdzvērtīgi dokumenti (t.i. stratēģiskais plāns, iekļaušanas stratēģija);
- ✓ Attiecas uz visu programmas periodu t.i. līdz 2027.gadam;
- ✓ Stājās spēkā ar konkursiem, kuriem iesniegšanas termiņš ir 2022.gadā;
- ✓ Attiecināms uz visiem dalībniekiem (participants), ne tikai koordinatoru;
- ✓ Plāns derīgs jebkurā ES oficiālajā valodā;
- ✓ Plānam jābūt gatavam **uz līguma parakstīšanas brīdi**;
- ✓ Nav vienota veidlapas parauga. Piemēri: [*LERU members GEP*](#)
- ✓ Plānotas regulāras pārbaudes (auditi);

Vispārīgu dzimumu līdztiesības mērķu pieņemšana, pati par sevi nav dzimumu līdztiesības stratēģija/plāns, jo saistībā jāiekļaujas **konkrētos pasākumos un jābūt balstītam datos.**



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

- Finansējums «*Equality Officer*» vai dzimumu līdztiesības komanda.
- Jau esošie darbiniekiem (*akadēmiskam personālam, pārvaldības, cilvēkresursu*).

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.
- Informatīvi materiāli un apmācības vai
- darba grupas, kuras strādā specifiski ar dzimumu līdztiesības jautājumiem.



Ieteicamās 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; 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



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

Excellence / Impact / Implementation

Ierosinātās metodoloģijas pamatotība, tostarp pamatā esošie jēdzieni, modeļi, pieņēmumi, starpdisciplināras pieejas, **pienācīga dzimumu līdztiesības dimensijas ievērošana pētniecības un inovācijas saturā** un atvērtās zinātnes prakses kvalitāte, tostarp pētniecības rezultātu apmaiņa un pārvaldība, kā arī iedzīvotāju iesaistīšana, pilsoniskā sabiedrība un vajadzības gadījumā galalietotāji.

Dzimumu dimensijas integrācija pētniecības un inovācijas saturā



Latvijas Zinātnes
padome

Dzimuma dimensijas integrācija pētniecības un inovācijas **saturā ir obligāta**, izņemot, kad tēmas aprakstā ir teikums: *“In this topic the integration of the gender dimension (sex and gender analysis) in research and innovation content is not a mandatory requirement.”*

- ✓ Pieteikuma veidlapā pretendenti tiek aicināti aprakstīt, kā dzimuma dimensija (t.i., dzimuma un/vai dzimuma analīze) tiek ņemta vērā projekta pētniecības un inovācijas saturā.
- ✓ Ja pretendenti uzskata, ka šāda dzimuma dimensija viņu konkrētajā projektā **nav būtiska**, viņiem jāsniedz saprātīgs pamatojums (t.i. *ar atbilstošām zinātniskām atsaucēm*), kas tiks ņemts vērā, izvērtējot pieteikumu.

Skatīt [Horizon Europe Programme Guide](#)



Ex aequo pieteikumu ranžēšanas kritēriji

Rindošanas kritērijs: Dzimumu balanss

Prioritārā secībā:

1. Konkurssam specifiski aspekti, kas nav ietverti augstāk novērtētajos pieteikumos;
2. Vērtējums kritērijā “*Excellence*”, pēc tam “*Impact*” (IA, novērtējums par “*Impact*”, pēc tam “*Excellence*”)
3. **Dzimumu līdzsvars starp priekšlikumā minētajiem darbiniekiem, kuri būs galvenokārt atbildīgi par pētniecības un/vai inovācijas darbību veikšanu un kuri ir iekļauti pieteikuma pētnieku tabulā.**
4. Ģeogrāfiskā daudzveidība;
5. ...



Noderīgi avoti:

1. Eiropas Komisijas vadlīnijas *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans* <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>
2. Rokasgrāmata par strukturālām pārmaiņām akadēmiskajās un pētniecības organizācijās. Soli pa solim https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti_pubpdf_mh04171551vn_pdfweb_20170905225002.pdf
3. 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>
4. Eiropas Komisijas prezentācija https://ge-academy.eu/ge-uploads/2021/11/GEP-HorizonEU_GE-Academy-Final-Event_18-11-21_AP-1.pdf
5. Nacionālā kontaktpunkta 27.04.2021 vebinārs (ieraksts un prezentācija) <https://www.viaa.gov.lv/lv/pasakumi2021>
6. Koncepti un definīcijas <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>
7. Publiski pieejamie plāni: LERU Gender Equality Plans <https://www.leru.org/leru-groups/equality-diversity-inclusion>
8. Biežāk uzdotie jautājumi (GENDER EQUALITY PLANS (GEPs) Frequently Asked Questions) https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ec_rtd_gep-faqs.pdf un Biežāk uzdotie jautājumi [Funding&Tenders portālā](#)
9. Rokasgrāmata «She Figures Handbook 2021» <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/058103b5-4da0-11ec-91ac-01aa75ed71a1>
10. EK resurss 'Gender equality in research and innovation» https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en
11. Gender Dimension in R&I Novelties in the 2021-2027 Horizon Europe framework programme <https://www.aditechcorp.com/wp-content/uploads/2021/10/Present-Katja-Reppel.pdf>
12. Horizon Europe Programme Guide https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/guidance/programme-guide_horizon_en.pdf



Latvijas Zinātnes
padome

Paldies!

Liene Ekša

Latvijas Zinātnes padomes

Starptautiskās sadarbības programmu projektu departamenta

Apvārsnis Eiropa Nacionālā kontaktpunkta vecākā eksperte

liene.eksa@lzp.gov.lv



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