



Latvijas Zinātnes  
padome

# Dzimumu līdztiesības plāns

**Darja Aksjonova**  
Nacionālā kontaktpunkta  
Vecāka eksperte  
[darja.aksjonova@lzp.gov.lv](mailto:darja.aksjonova@lzp.gov.lv)



NACIONĀLAIS  
ATTĪSTĪBAS  
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA  
Eiropas Reģionālās  
attīstības fonds

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

# Par ko runāsim?

---

Kas ir DLP?

---

Kāpēc tas ir vajadzīgs?

---

Priekšnoteikumi un esoša situācija

---

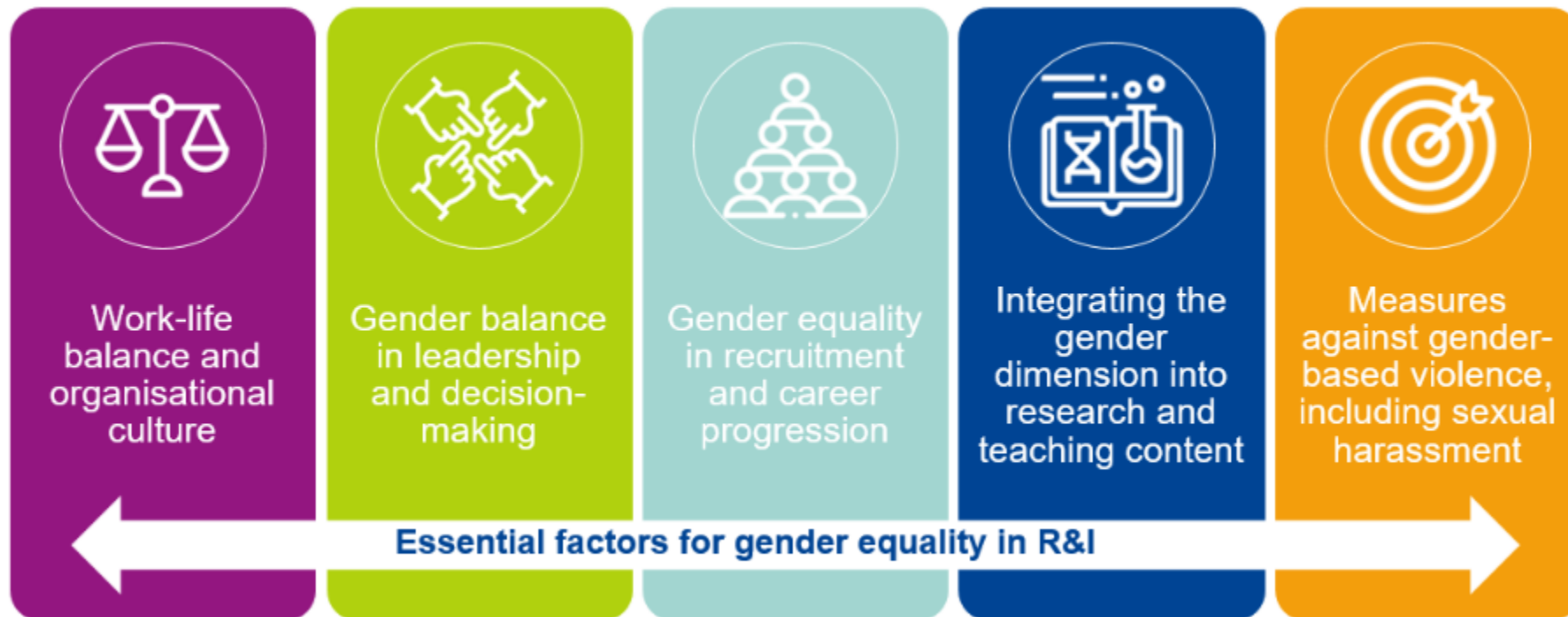
Kas ir GEP greed un kā to izmantot

---

Noderīgas saites

# Kas ir DLP

- Ar programmas „Apvārsnis Eiropa” ieviešanu/uzsākšanu Eiropas Komisija noteica dzimumu līdztiesības plānus (GEP) par pamatprasību dalībai tās pētniecības pamatprogrammā. Tā definēja DLP kā ‘virkni saistību un pasākumu, kuru mērķis ir veicināt dzimumu līdztiesību organizācijā, īstenojot strukturālas pārmaiņas.’



# Administrative forms

## 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.

# Pārmaiņu teorija (Theory of change)

- ir domāšanas un plānošanas veids, kas palīdz saprast:  
**kā mēs nonākam no pašreizējās situācijas līdz vēlamajām pārmaiņām.**
- Vienkārši sakot, tā ir **karte**, kas parāda:
- **Kur mēs esam tagad** (situācija, problēmas).
- **Ko mēs vēlamies panākt** (mērķi).
- **Kas tieši ir jādara**, lai šie mērķi notiktu (aktivitātes).
- **Kas mainīsies procesā** (starp rezultāti).
- **Kā mēs zināsim, ka pārmaiņas notiek** (indikatori, mērījumi).
- **Īsam piemēram:**  
Ja mērķis ir, lai institūcijā būtu vairāk sieviešu vadošajos amatos, tad Theory of Change palīdz formulēt:
- kādas darbības jāveic (apmācības, datu audits, caurspīdīga atlase),
- kā tas soli pa solim novestu pie vairāk kandidatūrām,
- un beigās – kādēļ tas palīdz sasniegt vairāk sieviešu vadībā.
- Tas ir **loģisks ķēdes princips: aktivitātes → starpieguvumi → gala rezultāts.**

# Pārmaiņas institūcijā notiek pakāpeniski: pirmie rezultāti redzami ap 1. gadu, bet pilna kultūras transformācija prasa apmēram 3–7 gadus.

- Īstermiņa pārmaiņas (6 mēneši – 1 gads):
- Tās parasti ir **procesu un izpratnes** izmaiņas, piemēram:
  - datu apkopošana,
  - politiku vai procedūru izstrāde,
  - apmācības,
  - komunikācijas uzlabošana,
  - vadības apņemšanās publiski nostiprināta.
- Šajā fāzē sāk parādīties **mazie signāli**, ka virziens ir pareizs – lielāka izpratne, labāka komunikācija, skaidrāki procesi.

# Pārmaiņu temps ir atkarīgs no jomas, organizācijas kapacitātes un cilvēku iesaistes.

- **Vidēja termiņa pārmaiņas (1 – 3 gadi):**

- Šajā posmā sāk parādīties **uzvedības maiņa** un sistēmiskas pazīmes:
- vairāk kandidātu no nepietiekami pārstāvētām grupām,
- taisnīgākas atlases,
- darba kultūras uzlabojumi,
- pirmās redzamās izmaiņas rezultātos (piem., proporciju maiņa, vakances aizpildītas iekļaujošāk).
- Tas ir posms, kur pārmaiņas kļūst redzamas, bet vēl ne pilnībā nostiprinātas.

- **Ilgtermiņa pārmaiņas (3 – 7 gadi):**

- Šeit runa ir par **dziļām kultūras un struktūras pārmaiņām**, piemēram:
- ievērojami uzlabojies dzimumu līdzsvars vadībā,
- noturīgas politikas kļuvušas par „normu”,
- organizācijas kultūra ir iekļaujoša nevis projektam, bet pēc būtības,
- jauni cilvēki institūcijā ienāk jau „gatavā sistēmā”.
- Skaitlis **3–7 gadi** nav nejaušs – tāds ir tipiska organizāciju pārmaiņu cikls, īpaši universitātēs un valsts iestādēs.

# Global Gender Gap



As the world navigates economic uncertainty, the future of growth is tied to achieving gender parity – which currently lies **123 years away**.



Source: World Economic Forum. (2025). *Global Gender Gap Report 2025*.

# The Global Gender Gap Index 2025 Rankings



Rank	Country	Gender gap closed	Gender gap score	Change in score versus 2024
1	Iceland		0.926	-0.010 ▼
2	Finland		0.879	0.004 ▲
3	Norway		0.863	-0.012 ▼
4	United Kingdom		0.838	0.049 ▲
5	New Zealand		0.827	-0.008 ▼
6	Sweden		0.817	0.001 ▲
7	Republic of Moldova		0.813	0.023 ▲
8	Namibia		0.811	0.006 ▲
9	Germany		0.803	-0.006 ▼
10	Ireland		0.801	-0.001 ▼

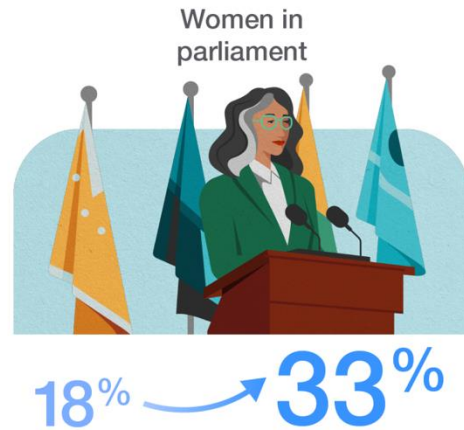
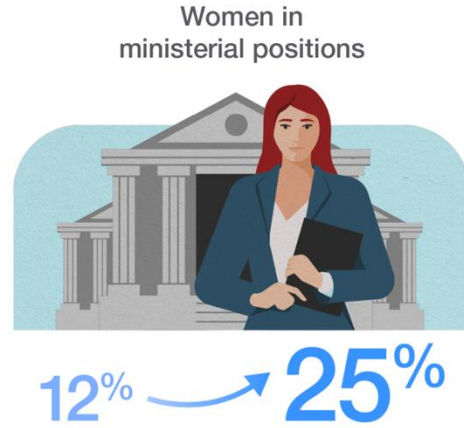
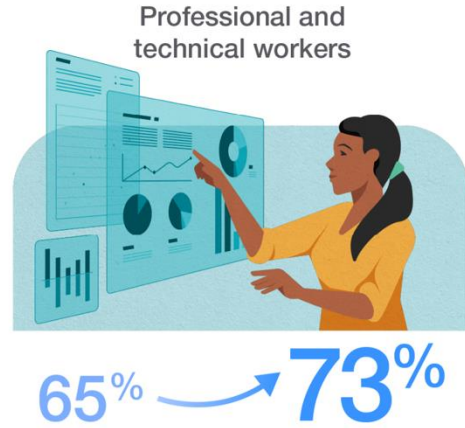
● Europe ● Eastern Asia and the Pacific ● Sub-Saharan Africa

Source: World Economic Forum. (2025). *Global Gender Gap Report 2025*.

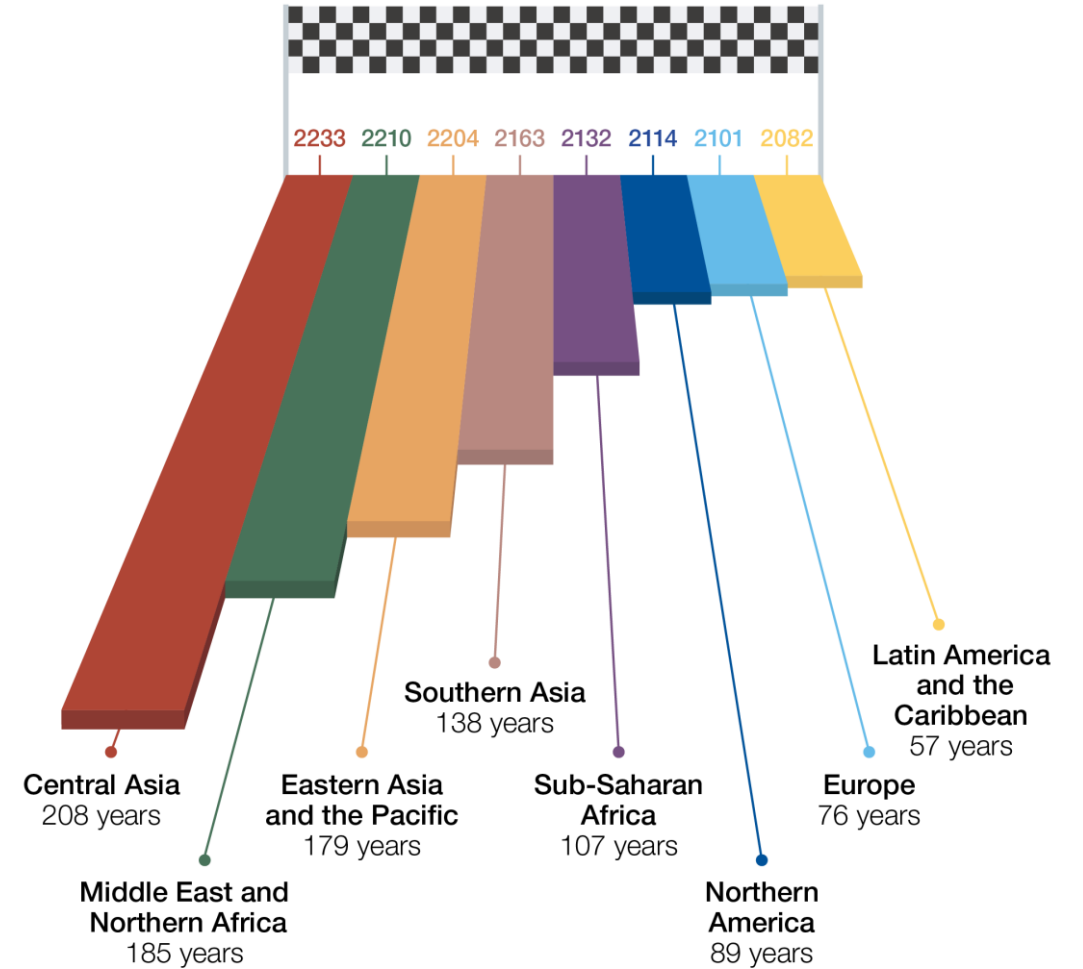
# Advancing gender parity



In just under two decades, global efforts advanced economic and political gender parity significantly.  
(Change in gender parity score\* between 2006 and 2025)



# At current pace, when will regions reach gender parity?



\* A 0-100 score showing how close an indicator is to gender parity.

Source: World Economic Forum. (2025). *Global Gender Gap Report 2025*.

Source: World Economic Forum. (2025). *Global Gender Gap Report 2025*.

# VIENS NO PIEMĒRIEM SPĀNIJĀ KUR BKA PIENĀKAS OBLIGĀTA KĀRTĪBĀ SIEVIETĒM UN VĪRIEŠIEM

## Building the care economy



Women are more likely than men to take career breaks overall, and four times more likely than men to break for full-time parenting.

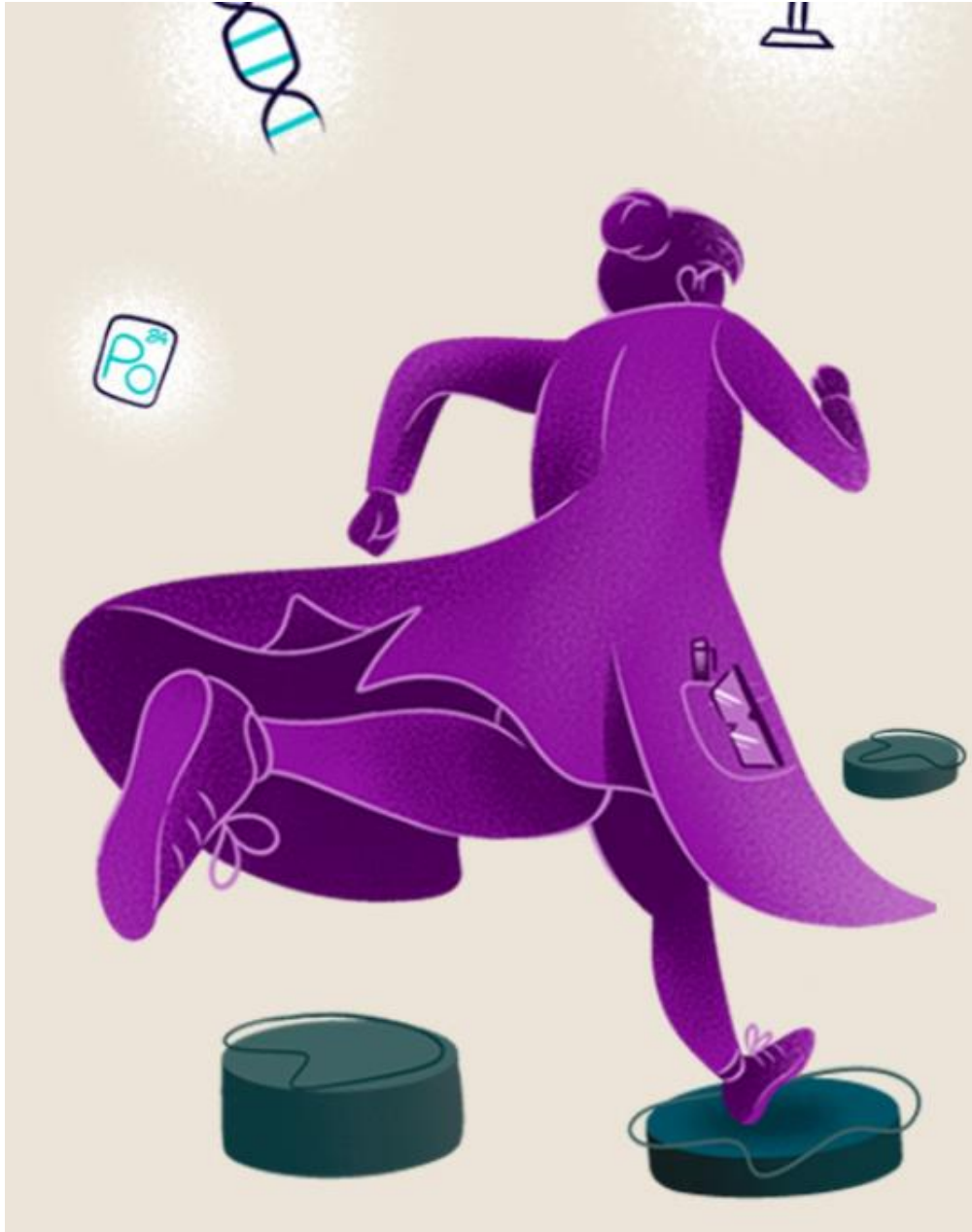
1x

4x



Making care a cornerstone of future-ready economies can unlock jobs, boost participation and drive inclusive growth.

Source: LinkedIn Economic Graph Research Institute.



## Dzimumu līdztiesība akadēmiskajā vidē un pētniecībā – soli pa solim izstrādāta rokasgrāmata pētniecības organizācijām, universitātēm un valsts iestādēm

- Tas balstās uz virkni She Figures rādītāju sešās galvenajās dimensijās: **segregācija izglītības sistēmā, pētniecības nozares, karjeras attīstība, lēmumu pieņemšana, līdzdalība pētniecībā** un dzimumu dimensijas iekļaušana pētniecības un inovāciju saturā (**GDRIC**). Katrai dimensijai, kā arī kopējam rezultātam, tiek piešķirts vērtējums no 0 līdz 100, kur 100 nozīmē pilnīgu dzimumu līdztiesību. Saskaņā ar datiem, kas atrodami She Figures 2024, kopējie indeksa rezultāti ir no 60 līdz 88.

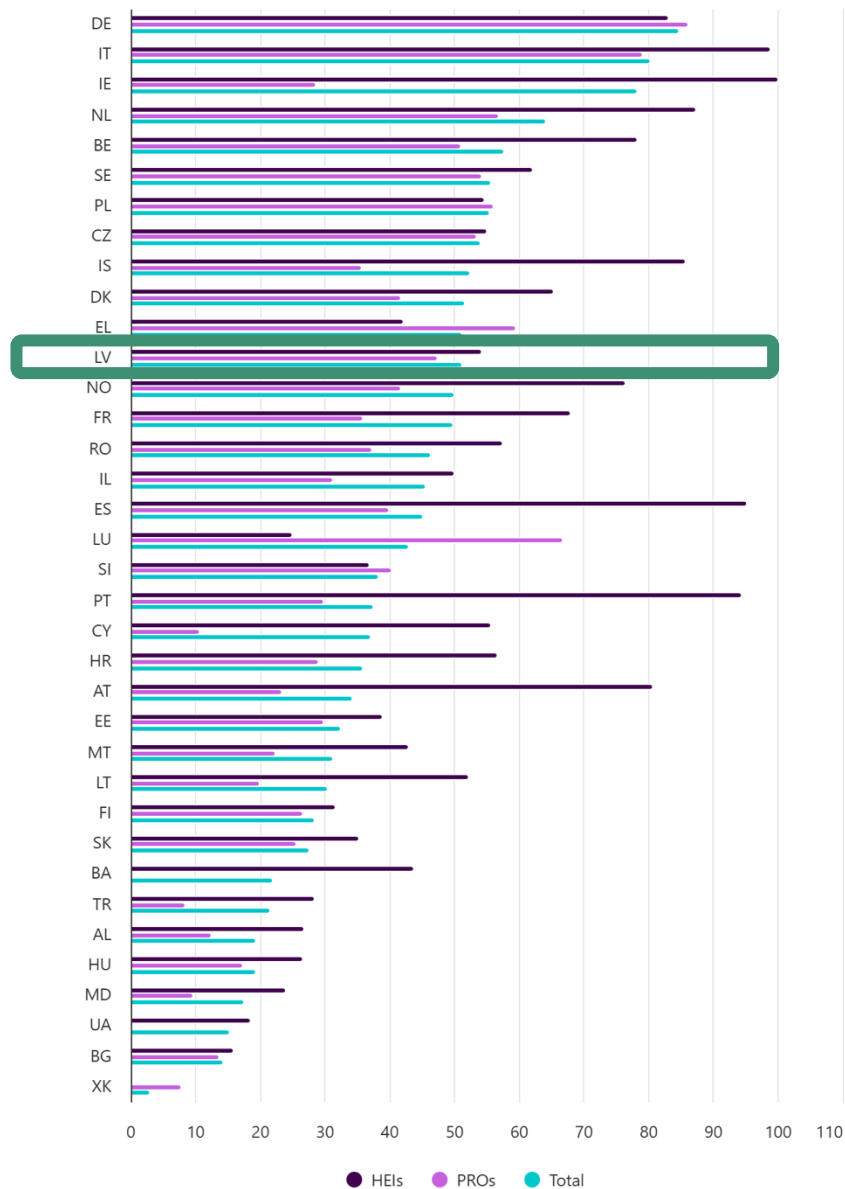
# She Figures Index

2024



# Proportion (%) of Research Organisations that take actions or measures towards gender equality, by type of organisation

2023



# Ar ko sākt?

- Saprast situāciju, par to var ļoti detalizēti iepazīties GEP portālā un izmantojot GEAR rīku: [Gender equality in academia and research step-by-step guide for research organisations, universities and public bodies | European Institute for Gender Equality](#)
- Apvārsnis Eiropa ir izstrādāti kritēriji kas palīdzes saprast ko darīt un kā: [Horizon Europe guidance on gender equality plans - Publications Office of the EU](#)
- 1. solis: Sākums
- 2. solis: Situācijas analīze un novērtēšana iestādē
- 3. solis: GEP izstrāde
- 4. solis: GEP īstenošana
- 5. solis: Progresa uzraudzība un GEP novērtēšana
- 6. solis: Kas notiek pēc GEP?
- Izmantot EURAXESS resursus: [Gender Equality Plans | EURAXESS](#)

# EURAXESS Smart Talks podcast

## Tips and perspectives on the gender gap in academia - Part 2

- Kāda ir sieviešu faktiskā situācija akadēmiskajā vidē? Kāda ir Eiropas politika un realitāte akadēmiskajā vidē? Atbildes uz šiem jautājumiem un praktiskus padomus varat uzzināt, klausoties šodienas EURAXESS Smart Talks un uzzinot vairāk no ekspertiem un divām unikālām sieviešu doktora grāda ieguvējām.
- Šīs epizodes otrajā daļā mēs tiksimies ar profesori Tali Mass no Izraēlas, kura 2020. gadā saņēma prestižo ERC stipendiju, un Dr. Anne Pepin, Eiropas Komisijas Pētniecības un inovāciju ģenerāldirektorāta dzimumu līdztiesības nodaļas vecāko politikas speciālisti. Šajās epizodēs tika apskatīti jaunākie notikumi ES politikā, pasākumi dzimumu nevienlīdzības mazināšanai un praktiski padomi darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanai.
- Atslēgvārdi: **dzimums, darba un privātās dzīves līdzsvars, talanti, zinātne, karjera, Eiropas pētnieki, ERC, dzimumu politika, dzimumu nevienlīdzība, sievietes akadēmiskajā vidē, sieviešu pētnieces.**



# DLP kā otras pakāpes kritērijs

- ECCCH gadījums
- 2 iesniedzēji otras pakāpes kritērijs nav izpildīts.
- Veselības klastera projektu pieteikumi
- 10 projekti ar 15 punktiem izvērtēti.
- Talent ecosystem projekta pieteikums
- Nebija sabalansēts
- Pārskati nav tikai par dzimumu līdztiesību bet arī par pieeju finansējumam!
- Jaunie noteikumi Apvārsnis Eiropa vērtētāji vērtē tikai PI dzimumus nevis visas komandas, ka bija iepriekš un tikai, ja ir vairāki pieteikumi ir labi izvērtēti.

**Paldies par uzmanību!**

**Jautājumi?**