

BIEDRĪBAS "JŪRAS ZEME"
DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS PLĀNS



JŪRAS
ZEME

2026–2029

Gender Equality Plan (GEP)

*Apstiprināts ar biedrības "Jūras Zeme" valdes lēmumu
12_.01.2026., protokols Nr. 2026-01_*

1. Ievads un plāna mērķis

Biedrība "Jūras Zeme" (turpmāk – Biedrība) savā darbībā ievēro vienlīdzīgu iespēju, nediskriminācijas, cieņas un iekļaujošas līdzdalības principus. Dzimumu līdztiesības plāna mērķis ir noteikt praktisku un samērīgu sistēmu, kā šie principi tiek īstenoti Biedrības iekšējā pārvaldībā, nodarbinātībā, lēmumu pieņemšanā, projektu īstenošanā, sadarbībā ar partneriem un darbā ar vietējām kopienām.

Plāns veidots, ņemot vērā Biedrības kā vietējās attīstības organizācijas darbības raksturu un Eiropas Komisijas pieeju dzimumu līdztiesības plāniem. Tas vienlaikus kalpo kā praktisks iekšējās pārvaldības instruments un apliecinājums Biedrības apņēmībai ievērot dzimumu līdztiesības principus Eiropas Savienības un citos projektos.

Plāna īstenošanā dzimumu līdztiesība tiek saprasta kā vienlīdzīgas tiesības, iespējas, atbildība un piekļuve resursiem neatkarīgi no dzimuma, vienlaikus ņemot vērā situācijas, kurās faktiskas nevienlīdzības mazināšanai nepieciešama īpaša uzmanība.

English

1. Introduction and Purpose of the Plan

The Association "Jūras Zeme" (hereinafter – the Association) adheres to the principles of equal opportunities, non-discrimination, respect, and inclusive participation in all its activities. The purpose of the Gender Equality Plan is to establish a practical and proportionate framework for implementing these principles in the Association's internal governance, employment practices, decision-making processes, project implementation, cooperation with partners, and engagement with local communities.

The Plan has been developed taking into account the nature and scope of the Association's activities as a local development organisation, as well as the European Commission's approach to Gender Equality Plans. It serves both as a practical internal governance instrument and as a demonstration of the Association's commitment to upholding gender equality principles in European Union-funded and other projects.

For the purposes of implementing this Plan, gender equality is understood as ensuring equal rights, opportunities, responsibilities, and access to resources regardless of gender, while recognising that particular attention or targeted measures may be required in situations where existing inequalities need to be addressed.

2. Pamatprincipi

- **Vienlīdzīgas iespējas.** Biedrības darbā, nodarbinātībā, sadarbībā un aktivitātēs netiek pieļauta nepamatota atšķirīga attieksme dzimuma dēļ.
- **Cieņpilna un droša vide.** Biedrība nepieļauj seksuālu uzmākšanos, ar dzimumu saistītu aizskaršanu, pazemošanu, vardarbību vai diskriminējošu rīcību.
- **Līdzdalība.** Biedrība tiecas nodrošināt dažādu sabiedrības grupu iespējas piedalīties lēmumu pieņemšanā, pasākumos, konsultācijās un projektos.
- **Datos balstīta pieeja.** Ja tas ir samērīgi un iespējams, Biedrība apkopo un analizē datus dzimumu griezumā, lai identificētu nevienlīdzības riskus.
- **Dzimumu līdztiesības integrēšana.** Plānojot projektus, pasākumus un komunikāciju, tiek izvērtēts, vai konkrētajai aktivitātei ir būtiska dzimumu dimensija.
- **Samērīgums.** Pasākumi tiek pielāgoti Biedrības lielumam, cilvēkresursiem un darbības specifikai, izvairoties no formālas birokrātijas, kas nerada praktisku ieguvumu.

English

2. Core Principles

- **Equal Opportunities.** The Association does not tolerate unjustified differential treatment based on gender in its activities, employment practices, cooperation, or initiatives.
- **Respectful and Safe Environment.** The Association does not tolerate sexual harassment, gender-based harassment, humiliation, violence, or discriminatory behaviour.
- **Participation.** The Association seeks to ensure opportunities for different groups in society to participate in decision-making processes, events, consultations, and projects.
- **Data-Informed Approach.** Where proportionate and feasible, the Association collects and analyses gender-disaggregated data in order to identify potential risks of inequality.
- **Gender Mainstreaming.** When planning projects, events, and communication activities, the Association assesses whether the particular activity has a relevant gender dimension and, where appropriate, takes it into account.

Proportionality. Measures are adapted to the Association's size, human resources, and specific nature of its activities, avoiding formal bureaucracy that does not provide practical added value.

3. Atbildība un resursi

Par Dzimumu līdztiesības plāna īstenošanu kopumā atbild Biedrības valde. Valde var noteikt vienu darbinieku, valdes locekli vai projekta vadītāju par kontaktpersonu dzimumu līdztiesības jautājumos. Kontaktpersona koordinē plāna uzraudzību, nepieciešamo datu apkopošanu un informācijas aktualizēšanu.

Biedrība plāna īstenošanai izmanto esošos administratīvos un projektu resursus. Ja konkrēta projekta raksturs vai finansētāja prasības to paredz, dzimumu līdztiesības pasākumiem var tikt plānoti atsevišķi cilvēkresursi, apmācības vai citi izdevumi.

English

3. Responsibility and Resources

The Board of the Association holds overall responsibility for the implementation of the Gender Equality Plan. The Board may designate an employee, Board member, or project manager as the contact person for gender equality matters. The designated contact person coordinates the monitoring of the Plan, the collection of relevant data, and the updating of related information.

The Association uses its existing administrative and project resources to implement the Plan. Where required by the nature of a specific project or by the requirements of a funding body, dedicated human resources, training activities, or other expenditure may be allocated to support gender equality measures.

4. Datu apkopošana un uzraudzība

Vismaz reizi gadā Biedrība pārskata pieejamos datus un informāciju par dzimumu līdzsvaru. Personas dati tiek apkopoti tikai tad, ja tam ir tiesisks un praktisks pamats, ievērojot datu aizsardzības prasības.

- darbinieku un valdes sastāvs dzimumu griezumā;
- ja iespējams un lietderīgi – projektu, mācību, darba grupu un publisko pasākumu dalībnieku sastāvs;
- pārstāvniecība darba grupās, komisijās, ekspertu grupās un citos Biedrības veidotos lēmumu pieņemšanas formātos;
- saņemtie ziņojumi vai sūdzības par iespējamu diskrimināciju, aizskaršanu vai nevienlīdzīgu attieksmi.

Ilgadējā pārskatā valde izvērtē, vai konstatējamas būtiskas disproporcijas vai šķēršļi, un nepieciešamības gadījumā nosaka korigējošus pasākumus.

English

4. Data Collection and Monitoring

At least once a year, the Association reviews the available data and information concerning gender balance. Personal data are collected only where there is a legitimate legal and practical basis for doing so and in compliance with applicable data protection requirements.

The review may include:

- the gender composition of the Association's staff and Board;
- where possible and relevant, the gender composition of participants in projects, training activities, working groups, and public events;
- gender representation in working groups, committees, expert groups, and other decision-making structures established by the Association;
- reports or complaints received concerning possible discrimination, harassment, or unequal treatment.

As part of the annual review, the Board assesses whether any significant imbalances or barriers can be identified and, where necessary, determines appropriate corrective measures.

5. Darba un privātās dzīves līdzsvars un organizācijas kultūra

- iespēju robežās izmantot elastīgu darba organizāciju un attālinātu darbu, ja darba pienākumu raksturs to pieļauj;
- plānojot sanāksmes un pasākumus, ņemt vērā saprātīgu norises laiku un dalībnieku ģimenes vai aprūpes pienākumus;
- veidot darba vidi, kurā darbiniekiem un sadarbības partneriem nav jāattaisnojas par ģimenes vai aprūpes pienākumiem;
- komunikācijā izvairīties no dzimumu stereotipiem un pazemojoša vai izslēdzoša satura.

English

5. Work–Life Balance and Organisational Culture

- The Association promotes a working environment that supports a healthy work–life balance and an inclusive organisational culture. In particular, the Association seeks to:
 - provide flexible working arrangements and remote work opportunities where possible and where compatible with the nature of the work;
 - take reasonable scheduling into account when planning meetings and events, including participants' family and caregiving responsibilities;
 - foster a working environment in which employees and cooperation partners are not expected to justify their family or caregiving responsibilities;
- avoid gender stereotypes and any degrading, discriminatory, or exclusionary content in its communication.

6. Dzimumu līdzsvars vadībā un lēmumu pieņemšanā

Biedrība atzīst, ka kvalitatīvu lēmumu pieņemšanu veicina dažāda pieredze un perspektīvas. Veidojot darba grupas, komisijas, ekspertu grupas, diskusiju paneļus un citus formātus, Biedrība, ciktāl tas praktiski iespējams, tiecas pēc līdzsvarotas pārstāvniecības.

Dzimumu līdzsvars netiek piemērots mehāniski vai pretēji kompetences principam, taču izteiktas viena dzimuma dominances gadījumā Biedrība izvērtē, vai pastāv novēršami šķēršļi otra dzimuma iesaistīšanai.

English

6. Gender Balance in Leadership and Decision-Making

The Association recognises that diversity of experience and perspectives contributes to high-quality decision-making. When establishing working groups, committees, expert groups, discussion panels, and other participatory or decision-making formats, the Association seeks, as far as reasonably practicable, to ensure balanced gender representation.

Gender balance is not applied mechanically or at the expense of competence and expertise. However, where there is a significant predominance of one gender, the Association assesses whether there are identifiable and avoidable barriers to the participation and representation of the other gender.

7. Vienlīdzīgas iespējas nodarbinātībā un profesionālajā attīstībā

- darbinieku, ekspertu un pakalpojumu sniedzēju atlases kritēriji ir saistīti ar kompetenci, pieredzi un darba uzdevumu;
- vakances un sadarbības iespējas formulē neitrāli un iekļaujoši;
- par līdzvērtīgu darbu tiek piemēroti līdzvērtīgi atlīdzības principi neatkarīgi no dzimuma;
- apmācību, komandējumu, profesionālās izaugsmes un pārstāvniecības iespējas tiek nodrošinātas pēc vienlīdzīgiem principiem;
- grūtniecība, vecāku pienākumi vai ģimenes stāvoklis nedrīkst būt pamats nelabvēlīgai attieksmei.

English

7. Equal Opportunities in Employment and Professional Development

- The selection criteria for employees, experts, and service providers are based on competence, experience, and the requirements of the relevant assignment or position.
- Vacancies and cooperation opportunities are formulated in a gender-neutral and inclusive manner.
- Equal remuneration principles are applied for work of equal value, regardless of gender.
- Access to training, business travel, professional development, and representation opportunities is provided on an equal basis.

Pregnancy, parental responsibilities, or family status must not constitute grounds for unfavourable or discriminatory treatment.

8. Dzimumu dimensija projektos un vietējās attīstības darbā

Ņemot vērā Biedrības darbu vietējās un lauku attīstības, piekrastes, kopienu, uzņēmējdarbības, vides, tūrisma un sabiedrības līdzdalības jomās, dzimumu līdztiesības dimensija tiek izvērtēta projektu un aktivitāšu plānošanas stadijā.

- vai sievietēm un vīriešiem ir vienlīdzīgas iespējas piedalīties aktivitātē un izmantot tās rezultātus;
- vai pasākuma laiks, vieta, mobilitātes vai aprūpes apstākļi nerada nevajadzīgus šķēršļus kādai grupai;
- vai sabiedriskajās apspriedēs un līdzdalības procesos tiek sadzirdētas dažādas perspektīvas;
- vai projekta rezultāti, infrastruktūra vai pakalpojumi var atšķirīgi ietekmēt sievietes un vīriešus;
- vai komunikācijā un vizuālajos materiālos netiek nostiprināti nevajadzīgi dzimumu stereotipi.

Ja dzimumu dimensija konkrētai aktivitātei nav būtiska, nav nepieciešams mākslīgi veidot atsevišķus pasākumus tikai formālas prasības izpildei.

English

8. Gender Dimension in Projects and Local Development Activities

Considering the Association's work in the fields of local and rural development, coastal development, community development, entrepreneurship, environment, tourism, and public participation, the gender equality dimension is assessed during the planning stage of projects and activities.

In particular, the Association considers:

whether women and men have equal opportunities to participate in the activity and benefit from its outcomes;

whether the timing, location, mobility requirements, or caregiving circumstances associated with an activity create unnecessary barriers for any group;

whether diverse perspectives are heard and taken into account in public consultations and participatory processes;

whether project outcomes, infrastructure, or services may have different impacts on women and men;

whether communication and visual materials avoid reinforcing unnecessary gender stereotypes.

Where the gender dimension is not relevant to a particular activity, there is no requirement to create separate measures artificially solely for the purpose of formally complying with gender equality requirements.

9. Informētība un apmācības

Biedrība nodrošina, ka valdes locekļi un darbinieki ir informēti par šī plāna principiem. Vismaz reizi plāna darbības periodā tiek organizēta vai nodrošināta iespēja piedalīties apmācībā vai informatīvā pasākumā par dzimumu līdztiesību, nediskrimināciju un neapzinātiem aizspriedumiem. Ja nepieciešams, jautājumi tiek integrēti projektu komandu ievadapmācībās.

English

9. Awareness and Training

The Association ensures that Board members and employees are informed about the principles set out in this Plan. At least once during the period of validity of the Plan, the Association organises or provides an opportunity to participate in training or an awareness-raising activity on gender equality, non-discrimination, and unconscious bias.

Where appropriate, these topics are also integrated into induction or introductory training for project teams.

10. Rīcības plāns 2026–2029

Pasākums	Termiņš	Atbildīgais	Rādītājs	Rezultāts
Publicēt apstiprināto Dzimumu līdztiesības plānu Biedrības tīmekļvietnē.	1 mēneša laikā pēc apstiprināšanas	Valde	Plāns publiski pieejams	Nodrošināta publiska organizācijas apņemšanās

Noteikt GEP kontaktpersonu.	2026	Valde	Kontaktpersona noteikta	Skaidra atbildība par plāna uzraudzību
Reizi gadā apkopot pieejamos dzimumu līdzsvara datus.	Katru gadu	Kontaktpersona / valde	1 pārskats gadā	Datos balstīta uzraudzība
Pārskatīt atlases, pasākumu un komunikācijas praksi no vienlīdzīgu iespēju viedokļa.	Katru gadu	Valde / projektu vadītāji	Pārskatītas būtiskās procedūras	Mazāks netiešas diskriminācijas risks
Nodrošināt informētību vai apmācību par dzimumu līdztiesību un neapzinātiem aizspriedumiem.	Vismaz 1 reizi 2026–2029	Valde	Notikusi apmācība/informatīvs pasākums	Paaugstināta darbinieku un vadības kompetence
Projektu plānošanā izvērtēt dzimumu dimensijas būtiskumu.	Pastāvīgi	Projektu vadītāji	Izvērtējums attiecīgajos projektos	Dzimumu perspektīva integrēta, kur tā ir nozīmīga
Izvērtēt plāna izpildi un nepieciešamību to aktualizēt.	Katru gadu; pilns pārskats 2029	Valde	Valdes izvērtējums	Plāns saglabā aktualitāti

English

10 Action Plan 2026–2029

Measure	Deadline	Responsible	Indicator	Expected Result
Publish the approved Gender Equality Plan on the Association's website.	Within one month of approval	Board	Plan publicly available	The Association's public commitment to gender equality is demonstrated
Designate a GEP contact person.	2026	Board	Contact person designated	Clear responsibility for monitoring the Plan
Compile available gender balance data on an annual basis.	Annually	Contact person / Board	One review per year	Data-informed monitoring
Review recruitment, event organisation, and communication practices from an	Annually	Board / Project Managers	Relevant procedures reviewed	Reduced risk of indirect discrimination

Measure	Deadline	Responsible	Indicator	Expected Result
equal opportunities perspective.				
Provide awareness-raising or training on gender equality and unconscious bias.	At least once during 2026–2029	Board	Training or awareness-raising activity completed	Increased competence and awareness among staff and management
Assess the relevance of the gender dimension when planning projects.	Ongoing	Project Managers	Assessment carried out in relevant projects	Gender perspective integrated where relevant
Review the implementation of the Plan and assess the need for updates.	Annually; full review in 2029	Board	Board review completed	The Plan remains relevant and up to date

11. Uzraudzība un plāna aktualizēšana

Plāns ir spēkā no tā apstiprināšanas dienas līdz 2029. gada 31. decembrim. Biedrības valde vismaz reizi gadā izvērtē tā īstenošanu. Ja mainās Biedrības darbība, normatīvā vide, projektu finansētāju prasības vai tiek konstatēti būtiski dzimumu līdztiesības riski, plānu var aktualizēt pirms tā darbības termiņa beigām.

English

11. Monitoring and Updating the Plan

The Plan shall remain in force from the date of its approval until 31 December 2029. The Board of the Association shall review its implementation at least once a year.

If there are significant changes in the Association's activities, the regulatory framework, the requirements of project funding bodies, or if significant gender equality risks are identified, the Plan may be revised and updated before the end of its period of validity.

12. Publiskums

Pēc apstiprināšanas Dzimumu līdztiesības plāns tiek publicēts Biedrības tīmekļvietnē un ir pieejams darbiniekiem, valdes locekļiem, sadarbības partneriem un citām ieinteresētajām personām.

12. Public Availability

Following its approval, the Gender Equality Plan shall be published on the Association's website and made available to employees, Board members, cooperation partners, and other interested parties.

Atsauces

Plāna izstrādē izmantota Eiropas Komisijas Horizon Europe guidance on gender equality plans (2021; aktualizētā vadlīniju pieeja) un European Institute for Gender Equality (EIGE) GEAR rīkkopas skaidrojums par Horizon Europe GEP kritēriju.

Eiropas Komisijas GEP pieejā kā minimums uzsvērts publisks vadības apstiprināts dokuments, īstenošanai paredzēti resursi, datu apkopošana un uzraudzība, kā arī informētības un apmācību pasākumi.

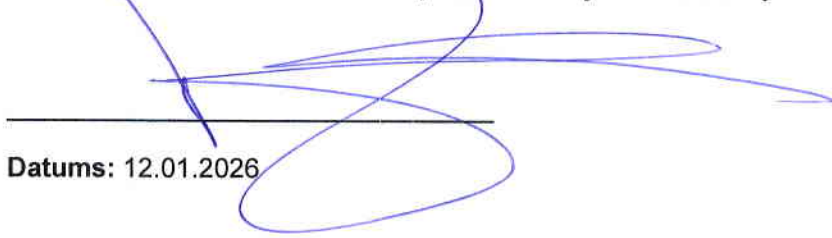
English

References

The Plan has been developed with reference to the European Commission's *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans* (2021; including the updated guidance approach) and the European Institute for Gender Equality (EIGE) GEAR toolkit guidance on the Horizon Europe Gender Equality Plan (GEP) criterion.

Under the European Commission's approach to GEPs, the minimum requirements include a publicly available document formally approved by the organisation's management, dedicated resources for implementation, data collection and monitoring, as well as awareness-raising and training activities.

Biedrības "Jūras Zeme" valdes priekšsēdētāja Kristīne Zaķe:



Datums: 12.01.2026