

PATVIRTINTA
Lietuvos Respublikos švietimo
ir mokslo ministro
2014 m. gruodžio 23 d. įsakymu Nr. V- 1265

REKOMENDACIJOS LYGIOMS VYRŲ IR MOTERŲ GALIMYBĖMS LIETUVOS MOKSLO IR STUDIJŲ INSTITUCIJOSE UŽTIKRINTI

I. SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Rekomendacijų lygioms vyrų ir moterų galimybėms Lietuvos mokslo ir studijų institucijose užtikrinti (toliau – Rekomendacijos) tikslas – Lietuvos mokslo ir studijų institucijoms (toliau – Institucijos) nustatyti gaires, skatinančias moterų ir vyrų lygybę, eliminuojančias nelygybės apraiškas mokslo ir studijų srityse.

2. Rekomendacijų uždaviniai: pateikti Institucijoms siūlymus dėl galimų priemonių, skirtų sisteminiam lyties aspekto integravimui į visas Institucijų politikos ir veiklos sritis; gerinti lyčių pusiausvyrą skirtingose mokslo srityse ir didinti moterų, užimančių aukščiausias mokslines ir administracines pareigas, skaičių.

3. Rekomendacijos parengtos vadovaujantis:

3.1. 2013 m. gruodžio 17 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) Nr. 1303/2013, kuriuo nustatomos Europos regioninės plėtros fondai, Europos socialiniam fondui, Sanglaudos fondui, Europos žemės ūkio fondui kaimo plėtrai ir Europos jūros reikalų ir žuvininkystės fondui kaimo plėtrai bendros nuostatos ir Europos regioninės plėtros fondui, Europos socialiniam fondui, Sanglaudos fondui ir Europos jūros reikalų ir žuvininkystės fondui taikytinos bendrosios nuostatos ir panaikinamas Tarybos reglamentas (EB) Nr. 1083/2006 (OL 2013 L 347, p. 320) XI priedo I dalyje nustatyta išankstine (*ex ante*) sąlyga 10.2 „Aukštasis mokslas: parengta nacionalinė arba regioninė strateginė politikos programa, skirta skatinti įgyti tretinį išsilavinimą, gerinti jo kokybę ir veiksmingumą laikantis SESV 165 straipsnio“ ir jos įvykdymo kriterijumi „mažinami lyčių skirtumai priimant sprendimus dėl akademinio ir profesinio pasirinkimo“;

3.2. 2012 metų liepos 17 d. Europos Komisijos komunikate „Glaudesnė Europos mokslinių tyrimų erdvės partnerystė siekiant pažangaus augimo“ (KOM (2012) 392 galutinis) nustatytu prioritetu dėl būtinybės užtikrinti lyčių lygybę ir integruoti lyčių aspektą mokslinių tyrimų sektoriuje;

3.3. Europos Sąjungos Tarybos (toliau – Taryba) išvadų „Glaudesnė Europos mokslinių tyrimų erdvės partnerystė, siekiant pažangaus augimo“, priimtų 2012 m. gruodžio 11 d. Tarybos Konkurencingumo tarybos posėdyje, 18 punkto nuostatomis, kuriose Taryba pabrėžia, kad nacionalinės ir Europos Sąjungos (toliau – ES) strategijos turėtų būti papildytos nuostatomis siekiant optimaliai panaudoti moterų gabumus, paskatinti aktyvesnę talentingų, aukštos kvalifikacijos moterų dalyvavimą, taip pat sukurti patrauklesnes darbo sąlygas, tobulinti mokslinių tyrimų politikos formavimą, į jos vertinimą ir įgyvendinimą integruojant lyčių aspektą, – taip būtų panaudojamas ES žmogiškasis potencialas ir talentai ES konkurencingumui padidinti;

3.4. Tarybos išvadų dėl 2014 m. Europos mokslinių tyrimų erdvės pažangos ataskaitos, priimtų 2014 m. gruodžio 5 d. Tarybos Konkurencingumo tarybos posėdyje, 12 punktu, kuriame pažymima, kad profesinėje karjeroje ir toliau pastebimas tendencingumas lyties atžvilgiu, išlieka lyčių nelygybė paskirstant pareigas, susijusias su sprendimų priėmimu. Be to, pabrėžta, kad daugelyje nacionalinių mokslinių tyrimų programų trūksta lyčių aspekto integravimo. Valstybių narių prašoma atsižvelgti į lyčių aspekto integravimą į mokslinių tyrimų politiką ir užtikrinti lygias galimybes;

3.5. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, pagal kurį Institucijos privalo įgyvendinti moterų ir vyrų lygias teises minėtame įstatyme nustatytose srityse.

II. SKYRIUS SITUACIJOS APŽVALGA

4. Lyčių lygybės politika yra viena esminių ES nuostatų. 2005 metais Taryba užsibrėžė tikslą, kad ES moterys užimtų 25 procentus vadovaujamų pareigų viešajame mokslinių tyrimų sektoriuje. ES 2010 metais aukštosioms mokykloms vadovavo 15,5 procentų moterų (Lietuvoje – 11,8 procentų). Vyraujantis lyčių disbalansas mokslinėje veikloje yra viena iš kliūčių siekiant padidinti ES konkurencingumą ir maksimaliai panaudoti inovacinį potencialą.

5. Strategijos „Europa 2020“ pavyzdinėje iniciatyvoje „Inovacijų sąjunga“ išdėstyti ambicingi tikslai, kuriais siekiama skatinti išmanų, darnų ir integracinį Europos augimą. Inovacijų skatinimas reiškia bent 1 mln. didesnių mokslo tyrėjų skaičių, būtina, kad ES išliktų konkurencinga. Valstybės narės įpareigojamos rimtai atsižvelgti į lyčių lygybės aspektą – užtikrinti skaidrią atranką į vadovaujančias pareigas Institucijose, sudaryti patrauklias darbo sąlygas ir karjeros perspektyvas, įgyvendinti atitinkamus stebėsenos mechanizmus.

6. Vadovaujantis 2013 metų Lietuvos statistikos departamento duomenimis, bendras moterų ir vyrų santykis Institucijose yra geras: moterys sudaro 48 proc. visų tyrėjų, turinčių mokslo laipsnį. Tačiau kiti rodikliai yra gerokai prastesni. Remiantis Europos Komisijos pateiktais duomenimis (*She figures, 2012*) Lietuvoje, moterų, einančių aukščiausias „A“ kategorijos pareigas, skaičius 2010 metais buvo mažiausias ES. Tarp akademinio personalo moterys užėmė 2 procentus „A“ kategorijos pareigybių, vyrai – 13 procentų. Lietuvos „stiklinių lubų indeksas“, parodantis sunkumus moterims siekti aukščiausių pareigų, yra vienas didžiausių ES – 27. Nors per pastaruosius metus Lietuvoje stebimas lyčių balanso rodiklių gerėjimas, ši tendencija yra dar ne tokia sparti.

7. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2013 metais paskelbtame universitetų akademinės bendruomenės tyrime nustatyta, kad vyrai dominuoja tarp rektorių, prorektorių, senato narių, fakultetų dekanų, departamentų vadovų, fakultetų tarybų pirmininkų. Vyrai užima didžiąją dalį aukščiausių vadovaujančių pareigų, o moterys paprastai eina žemesnes pareigas. Moterys daugiau eina prodekanų, asistentų, lektorių, referentų pareigas. Tyrimo duomenys rodo, kad žemiausio lygio vadovaujančiomis pareigomis moterys ir vyrai dalijasi beveik vienodai.

8. Lietuvoje 2014 metais veikė 23 universitetai (14 valstybinių ir 9 nevalstybiniai) ir tik vienam iš jų, – nevalstybiniam LCC tarptautiniam universitetui Klaipėdoje vadovavo moteris. Kiek geresnė situacija valstybiniuose mokslinių tyrimų institutuose, ten iš 13 vadovų 5 buvo moterys.

9. Vadovaujantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis, Lietuvoje 2013 metais tarp tyrėjų, turinčių mokslo laipsnį, mažiausiai moterų buvo technologijos mokslų srityje (29 procentai) ir fizinių mokslų srityje (33 procentai), mažiausiai vyrų buvo gamtos mokslų srityje (37 procentai) ir socialinių mokslų srityje (40 procentų).

10. Vykdamas ES struktūrinių fondų finansuojamą projektą „Lyčių lygybės moksle skatinimas (LYMOS)“ (2011–2012 metais) ir ES 7-osios bendrosios mokslinių tyrimų, technologinės plėtros ir demonstracinės veiklos programos „Pajėgumai“ projektą „Institucijos kaita, skatinanti moterų ir vyrų lygybę moksle (INTEGER)“ (2011–2014 metais), nustatytos tokios pagrindinės lyčių lygybės problemos mokslo srityje: sprendimų priėmimo neskaidrumas ir uždarumas, prielaidos, diskriminuojančios moteris, susijusios su karjeros galimybėmis Institucijoje, taip pat išankstinės nuostatos lyčių atžvilgiu.

III. SKYRIUS PRIELAIDOS VYRŲ IR MOTERŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ PRIEMONĖMS ĮGYVENDINTI

11. Lygių moterų ir vyrų galimybių užtikrinimo veiksmingumui būtina, kad Institucijų vadovai įsitrauktų į Institucijos lyčių politikos formavimą, įgyvendinimą ir stebėseną.

12. Siekiant sudaryti vyrams ir moterims lygias galimybes mokslo ir studijų srityje, Institucijos raginamos įgyvendinti struktūrinius pokyčius (*angl. structural changes*). Struktūrinių pokyčių tikslas – pritaikyti ir skaidrinti Institucijų vidaus tvarkas (priėmimo į darbą, mokslinio darbo vertinimo, finansinių ir žmogiškųjų išteklių prieinamumo, subalansuoto abiejų lyčių atstovų dalyvavimo priimančioms sprendimams ir pan.) ir sukurti palankią darbo kultūrą, tenkinančią abiejų lyčių poreikius. Institucijoms rekomenduojama:

- 12.1. įvertinti lyčių galimybių situaciją;
 - 12.2. sukurti lyčių integravimo strategiją ir įgyvendinti priemones vyrų ir moterų lygioms galimybėms užtikrinti;
 - 12.3. vykdyti lyčių galimybių priemonių įgyvendinimo stebėseną.
13. Institucijos, įgyvendindamos lyčių galimybių priemones, turėtų atsižvelgti į savo misiją ir institucijos tikslus.

IV. SKYRIUS

VYRŲ IR MOTERŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ SITUACIJOS ĮVERTINIMAS

14. Institucijai, kuri nori įvertinti situaciją lyčių lygių galimybių požiūriu, rekomenduojama:

- 14.1. surinkti ir įvertinti statistikos duomenis pagal lytis įvairiais Institucijos valdymo aspektais (pvz., kandidatų eiti pareigas ir išrinktų asmenų santykis; išteklių paskirstymas moksliniams tyrimams, projektams ir disciplinoms; tų pačių ir skirtingų pareigybių darbo užmokesčio ir materialinio skatinimo priemonių dydis; terminuotų darbo sutarčių trukmė ir pan.);
- 14.2. atlikti vidaus procedūrų ir praktikų poveikio vertinimą (audita), kurio metu įvertinamos Institucijos formalios tvarkos, taisyklės ir dokumentai, taip pat jų poveikis abiejų lyčių atstovams.

V. SKYRIUS

VEIKSMAI VYRŲ IR MOTERŲ LYGIOMS GALIMYBĖMS UŽTIKRINTI

15. Lygioms galimybėms užtikrinti rekomenduojami šie veiksmai:

- 15.1. integruoti lyčių lygybės aspektą į Institucijos statistinius duomenis, vidaus dokumentus. Tai turėtų apimti žmogiškųjų išteklių valdymą, specialistų rengimą, mokslinius tyrimus, mokymą ir studijas, socialinę aplinką;
- 15.2. užtikrinti Institucijos veiklos procedūrų viešumą ir skaidrumą, kuris ypač svarbus einant pareigas, vertinant mokslo kokybę. Rekomenduojama sukurti atrankos, vertinimo ir kitus sprendimus priimančių komitetų (komisijų) narių atskaitomybės reglamentavimo sistemą, didinti jų atsakomybę už objektyvius sprendimus ir lyčių lygybę;
- 15.3. nustatyti tam tikrą lyčių proporciją Institucijos valdymo struktūrose (senatuose, rektoratuose, tarybose, direkcijose, komitetuose, mokslinių žurnalų redakcinėse kolegijose, mokslo projektų vertinimo komisijose, studijų programų komitetuose ir pan.). Prireikus taikyti laikinąsias specialiąsias priemones, kurios nepakankamai atstovaujamos lyties atstovus paskatintų dalyvauti Institucijos valdymo veikloje;
- 15.4. įtraukti mažai atstovaujamos lyties potencialius Institucijos darbuotojus ir studentus į Institucijos veiklą. Gali būti organizuojami seminarai, mokymai pradedantiesiems tyrėjams, supažindinantys su Institucijos veiklos organizavimu, akademinės karjeros principais, dėstytojų ir administracijos darbuotojų pareigomis ir funkcijomis, mokslinių straipsnių rengimu ir kt.
- 15.5. mokyti personalą apie lyčių lygybę;
- 15.6. sukurti palankią socialinę aplinką darbo ir šeimos įsipareigojimams derinti. Rekomenduojama pagal galimybes diegti finansines skatinimo priemones (pvz., asmenims, grįžusiems po ilgalaikių motinystės arba tėvystės atostogų, skirti stipendijas ar dotacijas kvalifikacijai tobulinti), tyrėjams, auginantiems mažamečius vaikus, sudaryti galimybę dirbti nuotoliniu būdu ir sudaryti palankų darbo grafiką, atsižvelgti į mokslininkų šeimų (jei abu

sutuoktiniai yra mokslininkai) karjeros ypatumus, skatinti naudotis tikslinėmis atostogomis. Gali būti sukurtas prieinamų ir kokybiškų vaikų priežiūros paslaugų teikimo mechanizmas;

15.7. taikyti finansinio poveikio priemones, pvz., biudžeto lėšų dalį paskirstyti Institucijų padaliniais, atsižvelgus į pažangą siekiant lyčių lygybės. Siūloma, kad konkretūs Institucijos padaliniai gautų tam tikrą procentinę savo metinio biudžeto dalį, kuri būtų skirstoma remiantis lyčių lygybės rodikliais. Pagal galimybes taikyti įvairias finansinės paramos priemones, kad būtų ugdomos mažai atstovaujamos lyties atstovų naujos kompetencijos;

15.8. įtraukti lyčių tematiką į visų sričių studijas (ypač rengiant pedagogus);

15.9. remti mokslinius tyrimus lyčių tematika ir pagal galimybes integruoti lyties aspektą į mokslinius tyrimus (pvz., kai duomenys renkami ir analizuojami atsižvelgiant ir į lytį). Lyties aspekto integravimas į mokslinius tyrimus sudaro prielaidas naujų mokslo žinių sukūrimui ir atradimams;

15.10. užtikrinti, kad informacija apie lyčių lygybės situaciją būtų lengvai prieinama Institucijos darbuotojams. Institucija viešosios komunikacijos kanalais turėtų skleisti informaciją apie savo prioritetus ir taikomas lyčių lygybės priemones. Lyčių lygybės principo turėtų būti laikomasi rengiant informacinius pranešimus ir kitus dokumentus.

VI. SKYRIUS

LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO STEBĖSENA

16. Lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimo stebėsenai rekomenduojami šie veiksmai:

16.1. paskirti asmenį arba padalinį, arba komitetą (komisiją), atsakingą už lyčių lygių galimybių priemonių koordinavimą, įgyvendinimą, stebėseną;

16.2. parengti lyčių lygybės planą, kurio tikslas – strategiškai suplanuoti veiksmus siekiant lyčių lygybės. Lyčių lygybės plano parengimas ir patvirtinimas turi būti pagrįstas esminėmis Institucijos vertybėmis ir strateginiu veiklos planu;

16.3 rengti metines ataskaitas dėl lyčių lygybės integravimo priemonių taikymo pagal nustatytą rodiklių sistemą ir vertinti pažangą.

VII. SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

17. Rekomendacijų nuostatomis įgyvendinti gali būti skiriamos 2014–2020 metų ES struktūrinių fondų ir valstybės biudžeto lėšos.
