

PATVIRTINTA
Gamtos tyrimų centro direktoriaus
2022 m. gegužės 2 d. įsakymu Nr. V-43

GAMTOS TYRIMŲ CENTRO
LYČIŲ LYGYBĖS PLANAS 2022–2027 m.

ĮVADAS

Gamtos tyrimų centras (toliau – GTC) – valstybinis mokslinių tyrimų institutas, vykdamas ilgalaikius mokslinius tyrimus ir eksperimentinę (socialinę, kultūrinę) plėtrą.

GTC skatina lygybę ir įvairovę, netoleruodamas diskriminacijos visose savo veiklose. Gamtos tyrimų centro Lyčių lygybės planas 2022–2027 m. (toliau – Lyčių lygybės planas) sukurtas, siekiant atkreipti visos GTC bendruomenės dėmesį į lyčių lygybės svarbą ir skatinti pokyčius ir mokslo pažangą šioje srityje.

Pagrindinis Lyčių lygybės plano tikslas – padėti užtikrinti lygias galimybes visiems esamiems ir būsimiems GTC bendruomenės nariams, nepaisant jų lyties ir sistemingai spręsti lyčių problemas. Šiuo planu siekiama sukurti struktūrinius ir kultūrinius pokyčius. Tikimasi, kad planas palengvins saugaus ir lygiateisio klimato GTC kūrimą, leis sumažinti vyraujančius profesijos pasirinkimo stereotipus ir užtikrins diskriminacijos prevenciją bei padės kuo plačiau įtraukti lyčių lygybės aspektą į mokslinių tyrimų ir inovacijų turinį.

Lyčių lygybės planas parengtas, vadovaujantis Europos Sąjungos direktyvomis ir nuostatomis, Europos Komisijos parengtomis „Horizontas Europa“ lyčių lygybės planų gairėmis ir rekomendacijomis bei Lietuvos Respublikos įstatymais ir kitais teisės aktais.

Europos Komisija yra išsipareigojusi skatinti lyčių lygybę mokslinių tyrimų ir inovacijų srityje. Lyčių lygybės strategijoje pateikiami Europos Komisijos darbo lyčių lygybės srityje metmenys ir nustatomi 2020–2025 m. laikotarpio politikos tikslai bei pagrindiniai veiksmai. Europos Komisija siekia užtikrinti lyčių lygybę, kad smurtas ir diskriminacija lyties pagrindu bei struktūrinė moterų ir vyrų nelygybė Europoje būtų laikomi nepriimtinais. Įgyvendinant tikslus, siekiama, kad Europoje moterys ir vyrai, nepaisant jų skirtumų, būtų lygūs, galėtų laisvai gyventi savo pasirinktą gyvenimą, turėtų lygias galimybes pasiekti tikslus ir galėtų lygiomis teisėmis dalyvauti visuomenės gyvenime, tapti vadovais.

Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo minima, kad turi būti pašalintos teisinės ir organizacinės kliūtys, įdarbinant ir išlaikant bei plėtojant moterų mokslininkų karjerą, taip pat laikantis ES teisės aktų dėl lyčių lygybės. Direktyvos tikslas yra užtikrinti, kad būtų įgyvendinamas moterų ir vyrų lygių galimybių bei vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principas užimtumo ir profesinės veiklos srityse.

Lyčių lygybės skatinimas laikomas prioritetine programos „Europos horizontas“ sritimi ir jai nustatytos griežtesnės nuostatos. Viešosios įstaigos, mokslinių tyrimų organizacijos ir aukštosios mokyklos, norinčios gauti finansavimą pagal programą „Europos horizontas“ nuo 2022 m., privalo pasitvirtinti lyčių lygybės planą. Šiomis nuostatomis siekiama užtikrinti tvarius institucinius pokyčius ir geriau integruoti lyčių aspektą į projektus, skirtus gerinti mokslinių tyrimų kokybę.

Lyčių aspekto įtraukimas į mokslinių tyrimų ir inovacijų turinį yra privalomas, jis nustatytas „Europos horizonto“ darbo programos bendrajame įvade ir D priede dėl finansavimo skyrimo kriterijų. Jo svarba pabrėžiama visose „Europos horizonto“ teminių sričių darbo programose.

Europinės nuostatos yra perkeltos ir į nacionalinius dokumentus. **Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo** paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnio nuostatos, įtvirtinančios asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.

Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas reglamentuoja ir užtikrina, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės. Siekiama uždrausti bet kokią diskriminaciją dėl asmens lyties.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 26 straipsnis įpareigoja darbdavį laikytis lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principų. Svarbu paminėti, kad šio straipsnio 6 dalyje numatoma pareiga visiems darbdaviams, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonės.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba priėmė taisykles, įvardijančias konkrečias darbuotojų apsaugos nuo (seksualinio) priekabiavimo ar persekiojimo priemones. Šis dokumentas taip pat gali būti naudojamas institucijose, kurios nori užtikrinti savo darbuotojų orumą ir lygiateisiškumą. Dokumentas įvardija, koks elgesys darbo vietoje laikomas netinkamu, taisyklėse patariama gerbti privatų kolegų gyvenimą, vengti kitiems nemalonaus elgesio.

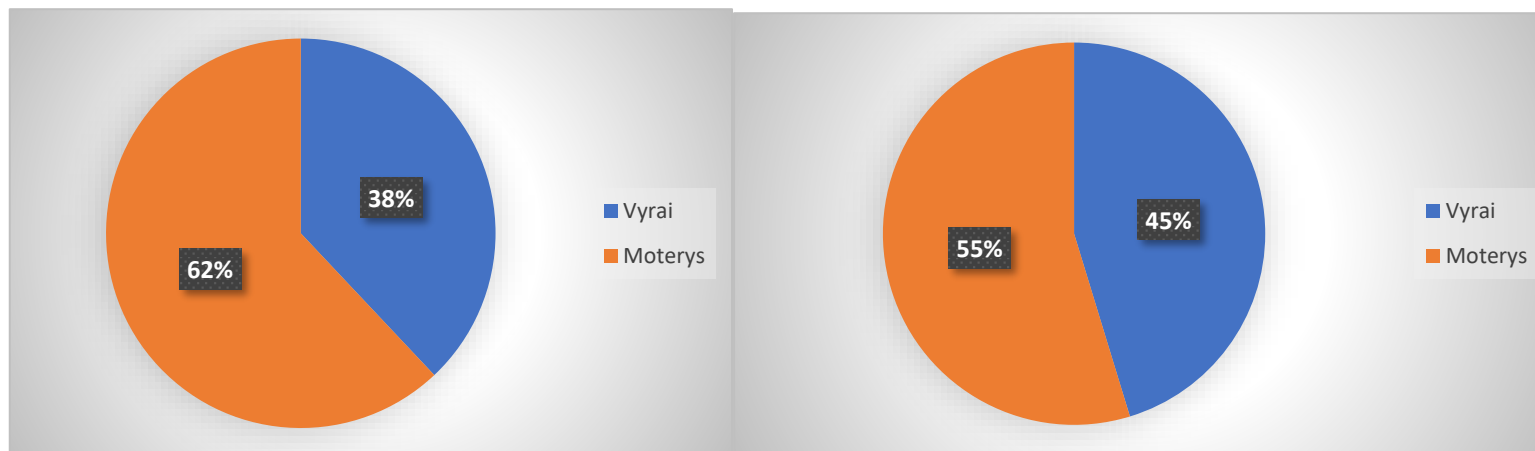
Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro parengtos „Rekomendacijos lygioms vyrų ir moterų galimybėms Lietuvos mokslo ir studijų institucijose užtikrinti“ pateikia gaires, skatinančias moterų ir vyrų lygybę bei eliminuojančias nelygybės apraiškas mokslo ir studijų srityse.

Lyčių lygybės planas taip pat atsižvelgia į vidinius GTC dokumentus:

Akademines etikos kodekse pateikiamos tokios pamatinės akademinės etikos vertybės, kaip akademinis sąžiningumas, atsakingumas, lygybė, teisingumas, nediskriminavimas, atskaitingumas, skaidrumas, tausojantis išteklių vartojimas, pasitikėjimas, pagarba.

GTC darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį

GTC 37,98 % visų darbuotojų yra vyrai, o 62,02 % – moterys (žr. 1 pav.), tarp studentų atitinkamai – 45,28 % ir 54,72 % (žr. 2 pav.). Svarbu atlikti gilesnę lyčių lygybės analizę. Ji turėtų padėti stebėti lyčių lygybės situaciją ir identifikuoti sritis, kurias reikia tobulinti.



1 pav. Darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį

2 pav. Studentų pasiskirstymas pagal lytį

GTC užtikrinama teisinga atlygio sistema, nepriklausanti nuo lyties ar kitų diskriminuojančių pagrindų. Veikia vidaus tvarkos, reglamentuojančios mokslo darbuotojų, administracijos ir kitų darbuotojų darbo apmokėjimą. Tvarkos nustato darbo užmokesčio sandarą, jo nustatymo principus ir mokėjimo tvarką. Juose apibrėžiami pareiginės algos atlyginimo koeficientų dydžiai, kuriais privaloma vadovautis, nustatant darbo užmokestį.

GTC vykdant naujų darbuotojų atranką, kandidatai vertinami pagal vienodus kriterijus. Pareigybių aprašymuose yra nustatyti pareigybei keliami kvalifikaciniai reikalavimai, kuriais vadovaujamosi, vykdant naujų darbuotojų atranką.

LYČIŲ LYGYBĖS PLANAS 2022–2027 m.

Tikslas	Priemonės	Indikatoriai	Atsakingi asmenys, padaliniai	Įgyvendinimas					
				2022 m.	2023 m.	2024 m.	2025 m.	2026 m.	2027 m.
Stipri lyčių lygybės politika	Įtraukti lyčių lygybės nuostatas į strateginius dokumentus.	Atnaujinti strateginiai veiklos planai.	Administracija	+			+		
	Atnaujinti Akademinės etikos kodeksą, papildant jį lyčių lygybės priemonėmis.	Atnaujintas Akademinės etikos kodeksas.	Akademinės etikos komisija	+					
Organizacinė struktūra, užtikrinanti lyčių lygybės politikos įgyvendinimą	Praplėsti esamą pareigybę lygių galimybių užtikrinimui, antidiskriminacinės politikos įgyvendinimui koordinuoti.	Praplėsta pareigybė lyčių lygybės užtikrinimui koordinuoti.	Administracija	+					
	Įvertinti lyčių lygybės padėtį GTC.	Atlikta lyčių lygybės analizė.	Teisės ir personalo skyrius	+					
Lyčių balansas priimant sprendimus, dalyvaujant atrankoje į darbą ir studijas, kylant	Siekti įtraukti abiejų lyčių atstovus į kandidatų sąrašus, vykdant atrankos, rinkimo į vadovavimo ir sprendimų priėmimo pozicijas, sprendimo priėmimo organus (komitetai, tarybos, komisijos ir t. t.) procedūras, deleguojant į išorės organizacijas	Peržiūrėtos ir, esant poreikiui, atnaujintos priėmimo į darbą konkursų ir kitų kandidatų atrankos procedūros.	Teisės ir personalo skyrius	+		+	+		+

karjeros laiptais	ir kita.									
Lyčių lygybei palanki akademinės bendruomenės aplinka	Palankių sąlygų sudarymas derinti darbą, studijas ir šeimą.	Darbuotojų ir padalinių vadovų informavimas apie lanksčias darbo sąlygas ir naudas auginantiems vaikus.	Teisės ir personalo skyrius	+		+		+		
Į lygybę orientuota komunikacija	Lyčių balanso principų įtraukimas į komunikaciją.	Lyčių lygybės plano ir principų viešinimas.	Vidaus administravimo ir viešosios komunikacijos skyrius	+	+	+	+	+	+	+
	Vidinių ir išorinių naujienų formavimas, išlaikant lyčių balansą.	Lyčių lygybės principų taikymas.	Vidaus administravimo ir viešosios komunikacijos skyrius	+	+	+	+	+	+	+
Priemonės prieš smurtą, įskaitant seksualinį priekabiavimą	Parengti arba atnaujinti prevencines priemones prieš smurtą, bauginimą ar grasinimą darbe.	Parengtos ir atnaujintos priemonės prieš smurtą, bauginimą ar grasinimą darbe.	Teisės ir personalo skyrius		+		+			

NUORODOS:

1. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search>
2. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>
3. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>
4. <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/c0b30b4b-6ce2-11eb-aeb5-01aa75ed71a1>
5. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.0CC6CB2A9E42/asr>
6. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.746227138BCB/FLcEVzJmSQ>
7. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>
8. <https://www.lygybe.lt/lt/naujienos/nauja-tvarka-apsaugos-darbuotojus-nuo-priekabiavimo/947>
9. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/7141ebc0907011e48028e9b85331c55d?jfwid=-vs1qia2g>