

# Moterų įgalinimas aukštajame moksle

## *Studijos santrauka*

Agnė Paliokaitė, Aurelija Novelskaitė,  
Jonas Antanavičius, Aistė Jotautytė



# ĮVADAS

Statistiniai duomenys rodo, kad moterų karjeros Lietuvos mokslo ir studijų sistemoje vis dar plėtojasi lėčiau nei vyrų. Lyginant su Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO) šalimis, Lietuvoje moterų dalis tarp akademinio personalo yra viena didžiausių. 2020/2021 m. moterys Lietuvos universitetuose sudarė 54 proc. akademinio personalo. Vertinant doktorantūros absolventų skaičių, Lietuva yra tarp pirmaujančių Europoje – moterys sudaro 58 proc. visų doktorantūros absolventų. Nepaisant to, aukštesnes vadovaujančias akademinės ir mokslines pozicijas moterys užima rečiau nei vyrai. 2021 m. 31 proc. Lietuvos universitetų rektorių buvo moterys; moterys taip pat sudarė 34 proc. Lietuvos mokslo ir studijų institucijų (MSI) valdybų narių ir 40 proc. profesorių. Kai kuriose MSI moterys uždirba vidutiniškai mažiau nei vyrai. STRATA duomenimis (2020), daktaro laipsnį įgijusi moteris uždirbo vidutiniškai ketvirtadaliu mažiau negu tokį pat išsilavinimą įgijęs vyras. Šis skirtumas aiškinamas tuo, kad didesnė dalis moterų MSI užima žemesnės kvalifikacijos pareigybes nei vyrai: moterys dažniau dirba asistentės, lektorės, jaunesniosios mokslo darbuotojos pareigybėse, o vyrai dažniau užima docento, mokslo darbuotojo ar vyresniojo mokslo darbuotojo pareigas. Moterų situacijai MSI reikšmingą įtaką padarė ir COVID-19 pandemija. Tai iššaukė poreikį ieškoti būdų mažinti pandemijos įtaką moterų karjeros galimybėms, identifikuoti gerosios praktikos pavyzdžius ir jais dalintis.

Atliepiant šiuos poreikius, asociacija „Lyderė“, bendradarbiaudama su „Visionary Analytics“, per 2021 m. balandį – 2022 m. vasarį atliko Lietuvos MSI darbuotojų apklausą bei parengė šią studiją. Studija – dalis projekto, kurį inicijavo asociacija „Lyderė“ – organizacija, vienijanti aukščiausio lygmens Lietuvos vadoves, siekianti kurti visuomenę be lyčių stereotipų ir įgalinti moteris lyderystei. Pagrindinis projekto tikslas – pasiūlyti priemones, skirtas gerinti moterų karjeros galimybes Lietuvos MSI, gerinti jų darbo sąlygas ir siekti lyčių balanso aukščiausiuose sprendimų priėmimo lygmenyse.

## Šios studijos tikslai:

1. išskirti esmines tiesiogiai su moterų įgalinimu Lietuvos MSI susijusias problemines sritis, siekiant išryškinti iššūkių bei stereotipų, su kuriais susiduria moterys, siekdamos karjeros Lietuvos MSI, „žemėlapi“;
2. ištirti Covid-19 pandemijos įtaką moterų karjerai Lietuvos MSI ir susisteminti gerosios patirties pavyzdžius, kaip institucijos sprendė pandemijos iššūkius ir apribojimus;
3. pateikti siūlymus MSI vadovaujantiems asmenims bei nacionalinės politikos formuotojams dėl to, kaip spręsti identifikuotus iššūkius ir įgalinti moteris lyderystei.

Empirinių duomenų rinkimo instrumentas parengtas remiantis Horizontas 2020 projekto ACT Lyčių lygybės audito ir stebėjimo (GEAM) įrankio metodologija<sup>1</sup> bei kita tematiškai susijusia informacija. Remiantis viešai prieinamais duomenimis, iš viso buvo sugeneruotas 8082 moterų, dirbančių Lietuvos MSI, kontaktų sąrašas. Apklausą organizavo „Visionary Analytics“, remiantis aktualiais BDAR reikalavimais. Apklausa vykdyta per „Alchemer“ įrankį 2021 m. birželio – rugsėjo mėn. Į kvietimą iš viso atsiliepė 891 respondentė, atsakiusi bent dalį klausimų.

Pirmiausia, ši studija skirta Lietuvos mokslo bendruomenei – tiek eilinėms ir eiliniams mokslo ir administracijos darbuotojoms ir darbuotojams, nepriklausomai nuo karjeros etapo, tiek sprendimus dėl institucinių priemonių įgyvendinimo priimančioms MSI ir jų padalinių vadovėms ir vadovams. Studijoje pateikti duomenys ir pasiūlymai turėtų būti naudingi Lietuvos mokslo politiką formuojantiems ir ją įgyvendinantiems asmenims. Tikimės, kad studija, nušviečianti įvairioms profesijoms aktualius stereotipus bei pasiūlymus dėl to, kaip geriau įveikinti moterų potencialą, taip pat bus įdomi plačiajai Lietuvos visuomenei.

Studija publikuota 2022 vasario mėn. Visa studija bei jos priedai skelbiama asociacijos „Lyderė“ tinklalapyje [www.lydere.lt](http://www.lydere.lt).

<sup>1</sup> Daugiau: <https://www.act-on-gender.eu/>; <https://act-on-gender.eu/nes/gender-equality-audit-and-monitoring-geam-tool>.

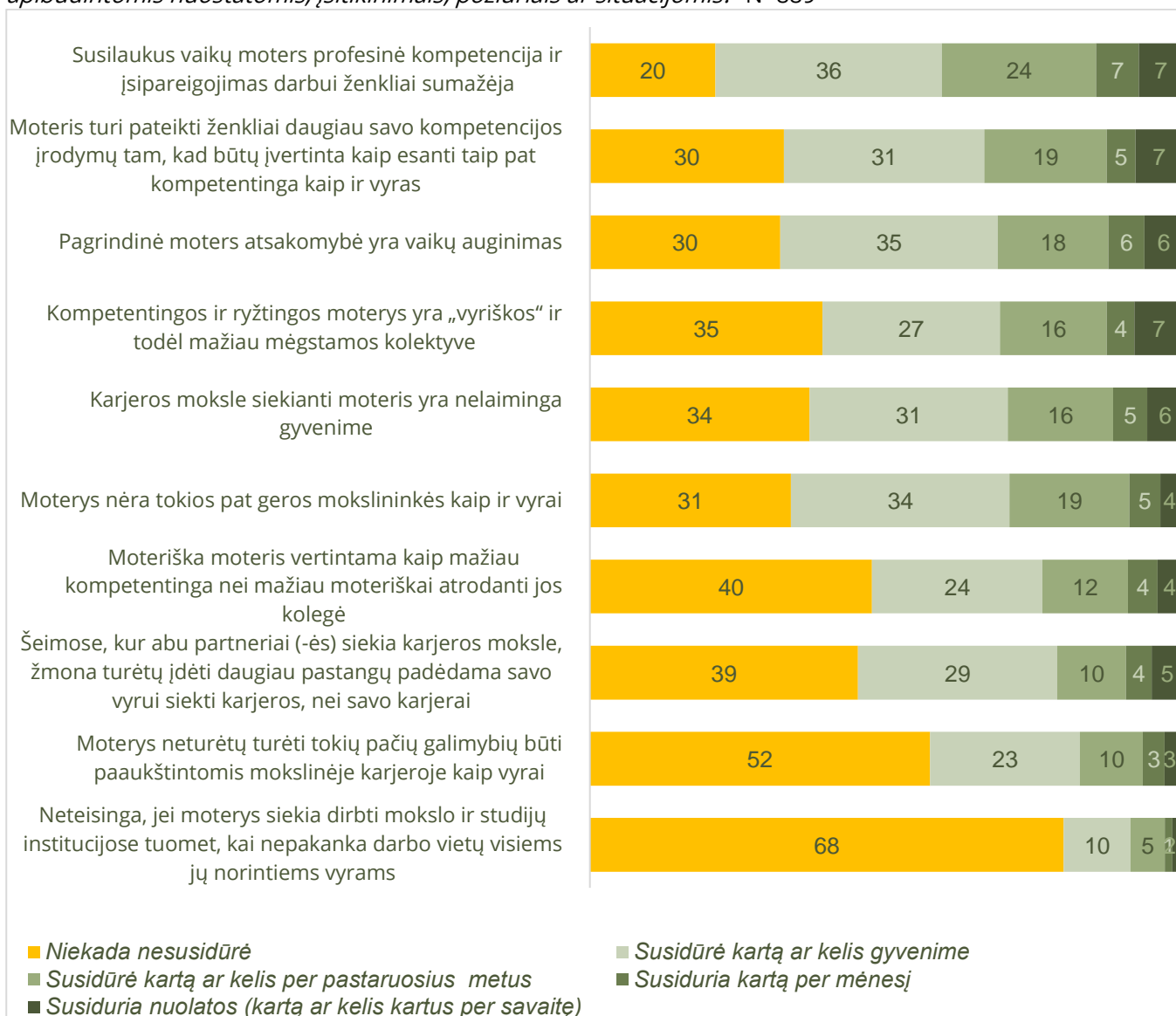
# LYČIŲ LYGYBĖ IR MOTERŲ ĮGALINIMAS LIETUVOS MOKSLO IR STUDIJŲ INSTITUCIJOSE

## Stereotipai ir lyčių lygybei palanki aplinka

Atliktos apklausos duomenys rodo, kad **stereotipinės nuostatos, požiūriai, situacijos, įsitikinimai yra gana ženkliai paplitę Lietuvos mokslo ir studijų institucijose**. 9 iš 10 apklausoje dalyvavusių Lietuvos MSI darbuotojų bent kartą ar kelis kartus gyvenime yra susidūrusios su kokiomis nors stereotipinėmis nuostatomis, požiūriais ar įsitikinimais. Tik 52 (5,8 proc.) respondentės iš 891 nurodė niekada gyvenime nesušidūrusios su nei vienu iš 10 vertinimui pateiktų stereotipinių nuostatų ar situacijų. Atsakymai į atvirus apklausos klausimus rodo, kad MSI yra gana didelė tolerancija stereotipinėms nuostatomis moterų (ir vyrų) atžvilgiu. Ypač liūdina, kad pačios moterys (ypač vyresnės) palaiko šias nuostatas ignoruodamos kitų moterų poreikius ir apribodamos jų siekius.

### Pav.1. STEREOTIPINĖS NUOSTATOS, POŽIŪRIAI, SITUACIJOS IR ĮSITIKINIMAI, SU KURIAIS SUSIDURIA MOTERYS, DIRBANČIOS MOKSLO IR STUDIJŲ INSTITUCIJOSE (proc.)

*Kaip dažnai jūs asmeniškai mokslo ir studijų institucijos, kurioje dirbate, aplinkoje susiduriate su žemiau apibūdintomis nuostatomis, įsitikinimais, požiūriais ar situacijomis? N=889*



Šaltinis: mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis.

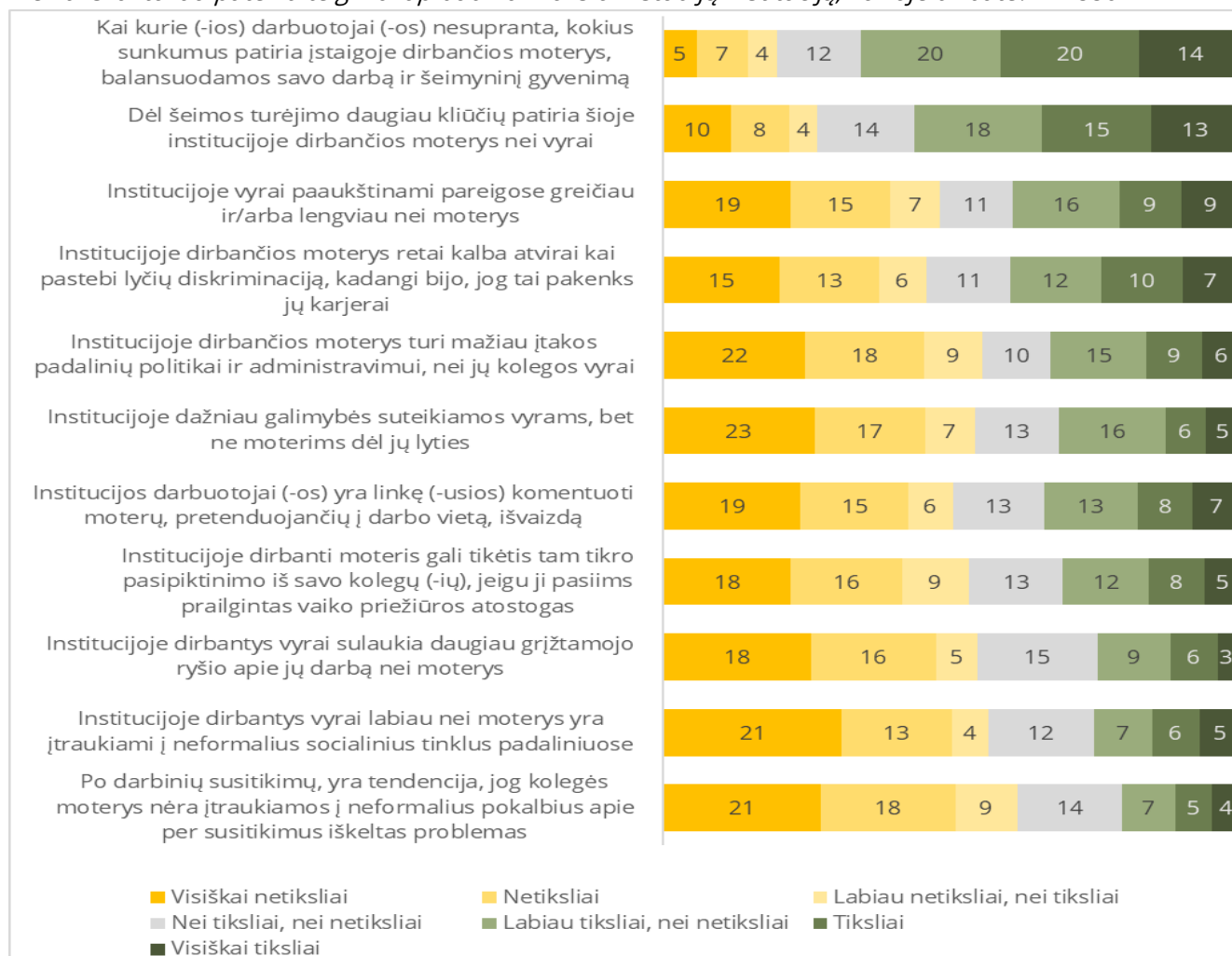
**Labiausiai paplitęs stereotipas yra „motinystės siena“.** Dažniausiai apklausos dalyvės susiduria su stereotipine nuostata, kad susilaukus vaikų moters profesinė kompetencija ir įsipareigojimas darbui ženkliai sumažėja. Tik nepilni 20 proc. apklausos dalyvių niekada nebuvo susidūrusios su šia nuostata. 40 proc. apklausos dalyvių su šia stereotipine nuostata susidūrė bent kartą ar kelis kartus per pastaruosius metus. Apie trečdalis respondenčių periodiškai (t.y. mažiausiai kartą ar kelis per pastaruosius metus), o 11-12 proc. - nuolatos (bent kartą per mėnesį ir dažniau) susiduria su kitais keturiais stereotipais: situacijomis, kuriose moteris turi pateikti ženkliai daugiau savo kompetencijos įrodymų tam, kad būtų įvertinta kaip esanti taip pat kompetentinga kaip ir vyras; nuostata, kad pagrindinė moters atsakomybė yra vaikų auginimas; požiūriu, kad kompetentingos ir ryžtingos moterys vertinamos kaip „vyriškos“ ir todėl mažiau mėgstamos kolektyve; ir nuostata, kad karjeros moksle siekianti moteris yra nelaiminga gyvenime.

Teigiama žinia yra tai, kad, remiantis apklausos dalyvių vertinimais, **lyčių lygybei palankios praktikos mokslo ir studijų institucijose yra kiek labiau paplitusios (ar labiau pastebimos) nei tos praktikos, kuriose stokojama lyčių lygybės.** Pavyzdžiui, net 58 proc. apklausos dalyvių mano, kad jų institucijose dauguma darbuotojų jaustųsi vienodai jeigu pirmininkautų vyras ar moteris. Tačiau:

- Beveik pusė (46 proc.) apklaustų dalyvių nežinotų į ką kreiptis savo institucijoje, jeigu joms kiltų klausimų dėl lyčių (ne)lygybės ar diskriminavimo apraiškų, o 28 proc. nesutinka su tuo, kad jų institucija turi veiksmingą lyčių lygybės politiką.
- Bent kai kuriose apklausos dalyvių MSI moterų ir vyrų situacijos skiriasi – moterų padėtis yra blogesnė nei jų kolegų vyrų. Trečdalis apklausoje dalyvavusių moterų patvirtino, kad teiginys „Šioje institucijoje vyrai paaukštinami pareigose greičiau ir/arba lengviau nei moterys (visiškai tiksliai, tiksliai ar labiau tiksliai) apibūdina situaciją jų MSI.

## PAV. 2. LYČIŲ LYGYBEI NEPALANKIĄ APLINKĄ APIBŪDINANTYS VEIKSNIAI (PROC.)

Kiek tiksliai toliau pateikti teiginiai apibūdina mokslo ir studijų instituciją, kurioje dirbate? N=886



Šaltinis: mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis.

Be to, mažiausiai darbo aplinka yra palanki moterims, auginančioms vaikus: net 54 proc. apklausos dalyvių visiškai ar iš dalies sutinka kad „*Kai kurie (-ios) darbuotojai (-os) nesupranta, kokius sunkumus patiria įstaigoje dirbančios moterys, balansuodamos savo darbą ir šeimyninį gyvenimą*“, o 46 proc. – kad „*Dėl šeimos turėjimo daugiau kliūčių patiria šioje institucijoje dirbančios moterys nei vyrai.*“

Remiantis atsakymais į atvirus klausimus, **skirtingo amžiaus moterys susiduria su skirtingais apribojimais savo darbo aplinkose**. Jaunoms karjerą pradedančioms moterims situaciją apsunkina ne tik stereotipinis požiūris, bet ir teisinės priežastys: neišspręsti doktorančių ir post-doktorančių statuso klausimai, socialinių garantijų stoka motinystės atveju. Be to, MSI stokojama skaidrumo darbo krūvio paskirstymo, apskaitos ir apmokėjimo klausimuose, dėl ko dažniausiai nukenčia moterys. Su amžiumi moterys patiria daugiau diskriminacijos skiriant į aukštesnes pareigas.

## Moterų lyderystė ir jų karjerą lemiantys veiksniai

Moterų karjerai mokslo ir studijų institucijose **svarbūs ne tik mokslo srityje pasiekti rezultatai, bet ir tai, ar šie rezultatai bus pastebėti, ar moteris sulauks palaikymo ir padrąsinimo**. Išskirtinai teigiamą poveikį mokslininkės karjeros sėkmei daro šie veiksniai (prioriteto tvarka):

1. savarankiškos mokslinės veiklos rezultatai (pvz., projektai, publikacijos, pranešimai konferencijose);
2. sėkmingos paraiškos mokslinių tyrimų finansavimui;
3. įsitraukimas į tarptautinius mokslinius tinklus;
4. galimybė gauti geras rekomendacijas iš užsienio mokslo ir studijų institucijose dirbančių kolegų (-ių);
5. kolegų ir/arba kolegų, vyresnių kolegų (-ių) ir vadovų (-ių) pagalba ir padrąsinimas;
6. palaikanti šeima ir/arba partneris (-ė).

**Išskirtinai neigiamą poveikį karjeros sėkmei daro du veiksniai:**

1. **didelis dėstymo krūvis**, kuris, nors nebūtinai aktualus tik moterims, ypač neigiamai veikia moterų karjeras socialinių mokslų srityje (taip nurodė net 42 proc. šioje srityje dirbančių respondentų);
2. **„motinystės bausmė“** – tai, kad moteris yra / buvo motinystės, vaiko priežiūros, įvaikinimo ar bet kokiose kitose su motinyste susijusiose atostogose. Taip manančių ypač daug tarp dirbančių gamtos mokslų srityje (net 38 proc.). „Motinystės bausmę“ stiprina arba mažina, šeimos narių palaikymas ir/ar galėjimas pasitelkti išorinę pagalbą prižiūrint vaikus ar globotinius.

Moters siekį vadovauti savo kasdieniniame darbe stiprina tai, ar ji jaučiasi patogiai naudodama turimą galią. Nors lyderių savybes turi didžioji dalis apklausoje dalyvavusių moterų, **dauguma jų nesijaučia patogiai naudotis turima galia** (tik 11 proc. sutinka, kad šis teiginys jas visiškai apibūdina). Kadangi moterys Lietuvos MSI užima mažiau vadovaujančių pozicijų, ribotas suinteresuotumas užimti vadovaujančias pozicijas ir žemesnis pasitikėjimas savimi reiškia moterų lyderystės potencialo švaistymą. Tikėtina, kad tai susiję su mokslo ir studijų sistemoje (ir ne tik) paplitusiais moterų pasitikėjimą savimi mažinančiais stereotipais, pavyzdžiui, kad kompetentingos ir ryžtingos moterys vertinamos kaip „vyriškos“ ir todėl mažiau mėgstamos kolektyve, arba, kad karjeros moksle siekianti moteris bus nelaiminga gyvenime. Prie to prisideda ir vaikystėje įskiepytos stereotipinės nuostatos ir įsitikinimai.

## Lyčių lygybė ir sociodemografinės charakteristikos

Meno, socialinių ir humanitarinių mokslų srityse dirbančios respondentės su stereotipinėmis nuostatomis, situacijomis, įsitikinimais susiduria rečiau (arba jos yra mažiau pastebimos). Tuo tarpu **technologijos, žemės ūkio, medicinos ir sveikatos, gamtos mokslų srityse dirbančios respondentės su stereotipais susiduria dažniau**. Taip pat ir praktikos, kuriose stokojama lyčių lygybės, labiau paplitusios ar labiau pastebimos apklausos dalyvių, dirbančių gamtos, technologijos, medicinos ir sveikatos, žemės ūkio mokslo nei dirbančių meno, humanitarinių ir socialinių mokslų srityse.

Lyčių (ne)lygybės praktikų įžvelgimas siejasi su apklausos dalyvių amžiumi. Pastebima tendencija, kad **kuo jaunesnė apklausos dalyvė, tuo daugiau stereotipinių situacijų, nuostatų, požiūrių ji pastebi**, lyginant su vyresnėmis apklausos dalyvėmis. T.y., kuo vyresnė apklausos dalyvė, tuo daugiau lyčių lygybės praktikų ji pastebi MSI; ir priešingai – kuo jaunesnė – tuo mažiau jų pastebi.

Su stereotipinėmis situacijomis, požiūriais, nuostatomis, įsitikinimais **akademinese pareigose dirbančios apklausos dalyvės susiduria dažniau**, nei dirbančios administracinėse (ar akademinese ir administracinėse) pareigose. Kuo daugiau laiko apklausos dalyvė skiria darbui, tuo daugiau lyčių nelygybės apraiškų MSI ji pastebi; kuo daugiau apklausos dalyvė skiria laiko sau, tuo mažiau lyčių nelygybės ji pastebi savo aplinkoje.

## COVID-19 pandemijos įtaka

COVID-19 pandemija sumažino dalies moterų karjeros ir/ar darbinės veiklos galimybes. Stipriausi neigiami poveikiai, kuriuos pandemijos metu pajuto maždaug pusė apklausoje dalyvavusių moterų:

- a. **Sumažėjęs laikas atlikti mokslinius tyrimus.** Apklausos dalyvės buvo labiausiai linkusios sutikti su tuo, kad pandemijos laikotarpiu moterys *turėjo (ir, galimai vis dar turi) mažiau laiko atlikti savo mokslinius tyrimus* (vidurkis 5 balai iš 7 galimų; 52 proc. iš 731 apklausos dalyvių labiau sutiko nei nesutiko ar visiškai sutiko, kad toks apribojimas jų karjerai pasireiškė pandemijos metu). Su šiuo teiginiu (visiškai) nesutiko ar labiau nesutiko nei sutiko tik 20 proc. apklausos dalyvių.
- b. **Pablogėjo apklausos dalyvių fizinė ir psichologinė savijauta.** Pusė (50 proc.) apklausos dalyvių labiau sutiko nei nesutiko ar (visiškai) sutiko, kad pandemijos metu *pablogėjo jų fizinė ir psichologinė savijauta*. Su tuo labiau nesutiko nei sutiko ar (visiškai) nesutiko 33-34 proc. dalyvių.
- c. Neigiamą poveikį stiprino tai, kad maždaug pusė moterų **nesulaukė didesnės pagalbos iš savo artimųjų dėl pandemijos išaugusiam krūviui mažinti**. Tikėtina, išaugę įsipareigojimai šeimai ir artimiesiems (pvz. nuotolinio ugdymo iššūkiai turinčioms mokyklinio amžiaus vaikų) taip pat turėjo įtakos ir kitiems, aukščiau minėtiems neigiamiems poveikiams.

Kita vertus, **pandemija turėjo ir teigiamą poveikį kai kurių moterų karjerai ir/ar darbinei veiklai**. Beveik ketvirtadalis (24 proc.) apklausos dalyvių (visiškai) sutiko su tuo, kad jos turėjo *daugiau galimybių dalyvauti tarptautinėse moklinėse veiklose* (pvz., konferencijos, mokymai, tinklaveika), o apie trečdalis (31 proc.) labiau sutiko ar (visiškai) sutiko su tuo, kad turėjo daugiau laiko rašyti mokslinius straipsnius.

Pandemijos laikotarpiu moterų situacija tiesiogiai priklausė nuo mokslo ir studijų institucijų galimybių aprūpinti savo darbuotojas/us darbui reikiamomis priemonėmis ir, iš esmės, nuo požiūrio į savo darbuotojus. **Kai kurios MSI labai rūpinosi savo darbuotojomis/ais, tačiau patirtis skirtingose MSI ar jų padaliniuose stipriai skyrėsi**. Daugiau nei pusė (52 proc.) apklausos dalyvių buvo linkusios labiau sutikti su tuo, kad MSI, kuriose jos dirba, *suteikė pakankamai informacijos ir paramos tam, kad jos adaptuotųsi prie nuotolinio darbo reikalavimų* (pvz., mokymai, konsultacijos, kt.) (vidurkis 5 balai iš 7 galimų). Su šiuo teiginiu (visiškai) nesutiko 17 proc. visų apklausos dalyvių. Visgi pusė (50 proc.) apklausos dalyvių nebuvo linkusios sutikti su tuo, kad MSI *pakankamai pasirūpino, kad darbo vieta namuose būtų pritaikyta jų tiesioginiam darbui* (pvz., sudarė sąlygas naudotis darbinio kompiuteriu namuose, suteikė kitas priemones), daugiau nei trečdalis (38 proc.) taip nebuvo linkusios sutikti, kad MSI *suteikė pakankamą psichologinę paramą* (pvz., palaikymas, psichologinės konsultacijos, kt.) – tik atitinkamai, penktadalis (20 proc.) / dešimtadalis (12 proc.) apklausos dalyvių (visiškai) sutiko su šiais teiginiais.

Apklausos metu nebuvo atrasta, kad bent kuri nors Lietuvos MSI būtų atkreipusi dėmesį išskirtinai į moterų situacijos sudėtingumą pandeminiu laikotarpiu. Tačiau studijos dokumente pateikta daug gerosios praktikos pavyzdžių, kurių ėmėsi skirtingos MSI atliepdamos pandemijos iššūkius visiems darbuotojams.

## Institucinės lyčių lygybę skatinančios priemonės

Apklausos metu respondenčių vertinimui buvo pateiktas 35 institucinių lyčių lygybės priemonių, skirtų reaguoti į svarbiausius iššūkius, su kuriais susiduria MSI dirbančios moterys, sąrašas. Aukščiausiai vertintas šių priemonių aktualumas (prioriteto tvarka):

1. priemonės, skirtos siekti darbo-šeimos balanso ir palengvinti vaiko priežiūros ir kitus rūpybos įsipareigojimus;
2. priemonės, skirtos užtikrinti lygias galimybes darbo aplinkoje; ir
3. lyčių lygybę užtikrinančios samdymo, atrankos ir vertinimo procedūros.

Santykinau žemiau reitinguotas formalių institucinių struktūrų (lyčių lygybės planas ir lyčių lygybės koordinatore) bei švietimo priemonių aktualumas (nors skirtingų priemonių aktualumo vertinimas skiriasi). MSI darbuotojos netiki, kad tokių priemonių pakanka, ir, jų manymu, savaime priemonės esančių konkrečių problemų nesprendžia. Taigi, svarbi žinutė MSI vadovams – **formalių priemonių esamiems iššūkiams spręsti tikrai nepakaks**. Kita vertus, kaip rodo kai kurių užsienio šalių pavyzdžiai (pvz., Steinhorsdottir et al. 2016), šviečiamojo pobūdžio priemonės bei formalūs instituciniai dariniai gali būti aktualūs tiek naikinant (dažnai – nesąmoningas) stereotipines nuostatas, tiek užtikrinant lygias galimybes moterims ir vyrams.


## REKOMENDACIJOS MOKSLO IR STUDIJŲ INSTITUCIJŲ VADOVAMS

Siekiant užtikrinti lyčių lygybę ir įgalinti moteris mokslo ir studijų srityje, būtina įgyvendinti struktūrinius pokyčius, kurie būtų ne formalūs, o turėtų praktinį poveikį ir spręstų moterims aktualiausias iššūkius, aptartus aukščiau. Struktūrinių pokyčių tikslas – pritaikyti ir skaidrinti institucijų vidaus procesus, naikinti stereotipinius požiūrius ir situacijas bei sukurti palankią darbo kultūrą, tenkinančią abiejų lyčių poreikius bei įgalinančią moterų potencialą.

Formuojant ir įgyvendinant lyčių lygybės politiką konkrečioje MSI verta atsižvelgti į šiuos bendruosius principus:



- Priemonės turi būti įgyvendinamos sistemingai, nuosekliai, atsižvelgiant į jų tarpusavio sąsajas ir užtikrinant aiškią komunikaciją.
- Priemonės turi būti efektyvios, nukreiptos į realų iššūkių sprendimą, nekuriančios perteklinės biurokratijos. Geriau pradėti nuo mažiau, bet tikslingesnių priemonių.
- Lyčių lygybės priemonių planas turi atsižvelgti į konkrečios įstaigos kontekstą.


Žemiau pateikiame svarbiausias rekomendacijas MSI vadovams.

Priemonių grupė	Rekomendacijos ir gerosios praktikos
<p>Institucinės priemonės, skirtos mažinti „motinystės bausmę“, siekti darbo-šeimos balanso ir palengvinti vaiko priežiūros ir kitus rūpybos įsipareigojimus.</p> 	<p><b>1 rekomendacija.</b> Formalizuoti praktikas, užtikrinančias, kad bus sudaromas lankstus darbo grafikas ir/ar palankus paskaitų tvarkaraštis, atsižvelgiant į darbuotojų, auginančių mažamečius vaikus ar turinčių rūpybos įsipareigojimus galimybes.</p> <p><b>Gerosios praktikos pavyzdys:</b> Nuo 2012 m. viena iš Pietų Danijos universiteto (SDU) priemonių, skirtų lyčių lygybei, yra darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros palaikymas. Įgyvendinant vidines vaiko priežiūros atostogų gaires, SDU inicijavo dvi specifines priemones: 1) būnant vaiko priežiūros atostogose mokslininkėms/ams nuolat siūloma informacija apie akademines naujienas ir 2) grįžus iš vaiko priežiūros atostogų, mokslininkėms/ams siūloma gauti nuo dėstyto laisvą laikotarpį (jei jie atostogose buvo šešis mėnesius ar ilgiau). Vidinės gairės padėjo sukurti palankią darbo ir šeimos derinimo kultūrą organizacijoje ir suformuoti lankstesnes karjeros trajektorijas, ypač jaunoms mokslininkėms.</p> <p>Daugiau: <a href="https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear">https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear</a></p> <p><b>2 rekomendacija.</b> Sukurti prieinamų ir kokybiškų vaikų priežiūros paslaugų teikimo mechanizmą (pvz., vaikų žaidimo kambario, vaikų darželio ar pan. paslauga darbuotojų vaikams).</p>


Priemonių grupė	Rekomendacijos ir gerosios praktikos
	<p><b>Gerosios praktikos pavyzdys:</b> JAV švietimo departamento svetainėje randama daugiau nei 1500 kolegijų, universitetų ir technikos mokyklų, siūlančių vaikų priežiūros paslaugas universiteto miestelyje. Dauguma jų aptarnauja studentes/us, dėstytojas/us / personalą ir bendruomenę įvairiomis proporcijomis. Remiantis pagal požiūrį, universiteto vaikų priežiūros paslaugų įvairovė yra didžiulė: individualūs centrai, jungtiniai centrai, šeimos vaikų globos namai, specialiųjų poreikių programos, vaikų priežiūros išteklių ir perdavimo paslaugos, stipendijos – ir tai tik keletas. Daugelis universitetų teikia visapusiškas paslaugas, kuriose derinami atskiri iš šių požiūrių. Paslaugos skiriasi priklausomai nuo aptarnaujamų vaikų amžiaus ir tarnybos valandų, dienų ir mėnesių skaičių.</p> <p>Daugiau: <a href="https://www.campuschildren.org/assets/docs/advocacy/varieties%20of%20campus%20child%20care.pdf">https://www.campuschildren.org/assets/docs/advocacy/varieties%20of%20campus%20child%20care.pdf</a></p> <p><b>Gerosios praktikos pavyzdys:</b> Vaiko priežiūros galimybės Brėmeno universitete / universiteto miestelyje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Darželis (Entdecker-Kids ir Entdeckerhaus) siūlo globoti vaikus nuo 6 mėnesių iki mokyklinio amžiaus. Šios vietos skirtos universiteto darbuotojų vaikams, o „Entdecker-Kids“ taip pat siūlo dvikalbę grupę. „Entdeckerturm“ yra dar viena įstaiga, esanti Fallturme ir teikianti 1 metų ir vyresnių vaikų priežiūros paslaugą.</li> <li>- Uni-Kindertagesstätte e.V. visos dienos vaikų priežiūros paslaugos vaiką. Ši įstaiga skirta Universiteto studentų/ty ir darbuotojų vaikams nuo 1 iki 3 metų amžiaus. Iš viso jie 6 grupėse prižiūri 48 vaikus.</li> <li>- Unikrümel, Wuselhöhle ir Kinderland taip pat siūlo vaikų priežiūros paslaugas tik Brėmeno universitete registruotiems (PhD) studentėms/ams.</li> </ul> <p>Daugiau: <a href="https://www.uni-bremen.de/en/research-alliance/welcome-center/stay-with-family">https://www.uni-bremen.de/en/research-alliance/welcome-center/stay-with-family</a></p> <p><b>3 rekomendacija.</b> Įgyvendinti moterų karjerą moksle skatinančias programas. Pvz.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sudaryti sąlygas moterims, esančioms vaiko priežiūros atostogose, užsiimti moksline veikla, kelti kvalifikaciją, įskaitant darbo laboratorijoje galimybes;</li> <li>- Įgyvendinti priemones, skirtas padėti integruotis į darbą po karjeros pertraukos, (pvz., stipendijos, integracijos programos) moterims, grįžusioms po motinystės atostogų, ir kt.</li> </ul> <p><b>Gerosios praktikos pavyzdys:</b> Belfasto Kvinso universiteto Motinystės draudimo fondas buvo sukurtas remiantis rekomendacija, pateikta Moterų forumo ataskaitoje apie lyčių disbalansą Queens mieste 2000 m. Fondas pirmiausiai buvo integruotas Belfasto Kvinso universiteto mokslo, inžinerijos ir technologijų mokyklose. Dabar Fondas veikia visose universiteto mokyklose ir padaliniuose. Ši priemonė taip pat taikoma pagal sutartį dirbančioms/tiems po-doktorantūros tyrėjoms/ams, net jei jų grantai neatsižvelgia į motinystės atostogas. Fondas sudaro galimybę visoms universitete dirbančioms moterims imti motinystės atostogas nesijaudinant dėl darbo, o vadovui / padaliniui sudaro galimybę kreiptis finansavimo laikinai pavaduojančio asmens įdarbinimui.</p> <p>Daugiau: <a href="https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/non-eu-countries/maternity-cover-fund">https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/non-eu-countries/maternity-cover-fund</a></p>
<p>Institucinės priemonės, skirtos užtikrinti lygias galimybes darbo aplinkoje ir sukurti socialiai teisingą aplinką pilnai</p>	<p><b>4 rekomendacija.</b> Įdiegti skaidrias ir sąžiningas darbo apmokėjimo kriterijų, darbo apskaitos (t.y. visų akademinėjų veiklų, įtraukiant viešinimą, išorinį bendradarbiavimą, kt.) ir, atitinkamai, apmokėjimo procedūras.</p> <p><b>Gerosios praktikos pavyzdys:</b> Siekiant sumažinti atotrūkį tarp moterų ir vyrų atlyginimų, Loughborough universitete dirbama su atskirų padalinių personalu tam, kad pilnai būtų suprasti turimi su lytimi susiję duomenys; bendradarbiaujama su profesine sąjunga siekiant atrasti papildomas priemones tam, kad sumažinti</p>



Priemonių grupė	Rekomendacijos ir gerosios praktikos
<p>savirealizacijai, įskaitant karjerą.</p> 	<p><i>moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą; nesąmoningo šališkumo mokymai tapo privalomi visų atrankos komisijų ir vyresniųjų vadovų komandų narėms ir nariams; įkurtas pirmasis Loughborough moterų tinklas „Maia“.</i></p> <p><i>Daugiau: <a href="https://www.lboro.ac.uk/gender-pay-gap/addressing-the-gap/">https://www.lboro.ac.uk/gender-pay-gap/addressing-the-gap/</a></i></p> <p><b>5 rekomendacija.</b> Įdiegti vidines tvarkas, užtikrinančias nešališką išteklių paskirstymą mokslinių tyrimų finansavimui, laboratorijoms, įrangai ir kt.</p> <p><b>Gerosios praktikos pavyzdys:</b> <i>“Gender Budgeting in Academia” įrankių komplektas skirtas padėti integruoti lyties aspektą į finansinius MSI procesus ir procedūras. Leidinyje remiamasi GARCIA projekto partnerių naudojamų vadybos metodų ir sprendimų priėmimo praktikų apžvalgomis. Leidinį sudaro 3 dalys: informacija apie lyčių biudžetą ir įžvalgos, dėl ko toks biudžetas svarbus MSI; rekomendacijos, kaip taikyti ir diegti lyčių biudžetą MSI veiklose; trečiojoje dalyje pateikiami 7 lyčių biudžeto įgyvendinimo MSI pavyzdžiai. Leidinys – tai instrumentas, skirtas skatinti lyčių lygybę sukuriant naujus požiūrius į politiką ir sprendimų priėmimą kaupiant ir paskirstant išteklius.</i></p> <p><i>Daugiau: <a href="https://www.hi.is/sites/default/files/arnarg/gender-budgeting-in-academia-toolkit.pdf">https://www.hi.is/sites/default/files/arnarg/gender-budgeting-in-academia-toolkit.pdf</a></i></p> <p><b>6 rekomendacija.</b> Institucinėje komunikacijoje užtikrinti moterų lyderių, mokslininkų matomumą (pvz., pasiekimų ir kitų iniciatyvų viešinimas), diegti moterų mentorystės programas, tokiu būdu įgalinant moteris lyderystei.</p> <p><b>Gerosios praktikos pavyzdys:</b> <i>Moterų tyrėjų diena lasi Alexandru Ioan Cuza universitete (Rumunija) 2013 m. buvo surengta kaip ES finansuojamo projekto STAGES iniciatyva. Tai kasmetinė iniciatyva, kuria siekiama didinti moterų matomumą, balsą ir pripažinimą pristatant jų profesinius profilius ir apdovanojant aktualiausius mokslo rezultatus. Tai viešas renginys, susidedantis iš kelių skirtingų veiklų, pavyzdžiui, filmų kūrimas ir pristatymas pavadinimu „UAIC moterų profiliai moksle“, apdovanojimų įteikimas žymioms vyresnėms mokslininkėms ir perspektyvioms jaunoms tyrėjomis, taip pat paskaitos, konferencijos ir mokymai lyčių lygybės moksle tematikomis tikslinėms grupėms (vadovėms/ams, darbuotojoms/ams ir jaunosioms/iesiems mokslininkėms/ams), dalyvaujant pripažintoms/iems kviestinėms/iams lyčių ekspertėms ir ekspertams. Pagrindiniai renginio tikslai – pristatyti sėkmingų mokslininkų pavyzdžius, sukurti tarptautinį keitimosi gerąja praktika forumą ir prisidėti prie moterų mokslininkų profesinio tobulėjimo. Renginys vyksta tą pačią dieną kaip ir Europos moterų tyrėjų diena - kaip tarpvalstybinio ir tarpinstitucinio bendradarbiavimo forma, skatinanti bendrus lyčių lygybės moksle tikslus, organizuojant abipusiai naudingus bendrus veiksmus ir skleidžiant juos tarptautinio lygio tinklų kanalais (pvz., EPWS, GenPort, CNRS, STAGES, UAIC).</i></p> <p><i>Daugiau: <a href="https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear">https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear</a></i></p>
<p>Institucinės samdymo, atrankos ir vertinimo procedūros, užtikrinančios vienodas įsidarbinimo ir karjeros galimybes.</p> 	<p><b>7 rekomendacija.</b> Užtikrinti vienodas įsidarbinimo ir karjeros galimybes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- skelbiant lyties atžvilgiu neutralius konkursų į pareigas kvietimus,</li> <li>- naudojant lyties atžvilgiu neutralius atrankos kriterijus ir</li> <li>- vykdant skaidrias bei lyties atžvilgiu neutralias atestavimo/vertinimo procedūras..</li> </ul> <p><b>Gerosios praktikos pavyzdys:</b> <i>2010 m. Graco universiteto Lyčių studijų/tyrimų ir lygių galimybių koordinavimo centras, vykdydamas informuotumo didinimo ir lyčių lygybės mokymo veiklą, parengė seminarą, skirtą lyčių šališkumo problemoms personalo atrankos procedūrose spręsti. Vėliau šis seminaras buvo integruotas į bendrąją akademinio vadovaujančio personalo mokymo programą 2013 m. kaip pasirenkamas modulis. Šis pakeitimas iš esmės padidino</i></p>

Priemonių grupė	Rekomendacijos ir gerosios praktikos
	<p>dalyvavimą mokymuose. Šališkumo didinimo seminaras nėra suprantamas kaip specifinė lyčių lygybės veikla; seminaras konceptualizuojamas kaip priemonė, skirta personalo atrankos procedūrų kokybei gerinti, todėl pritraukia akademinį personalą, kuris paprastai nedalyvautų lyčių lygybės ir įvairovės veikloje.</p> <p>Daugiau: <a href="https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/austria/workshop-bias-sensitising-quality-assurance-personnel-selection">https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/austria/workshop-bias-sensitising-quality-assurance-personnel-selection</a></p> <p><b>Gerosios praktikos pavyzdys:</b> Jorko universitete, atlikus atlyginimų atotrūkio lyties aspektu analizę, numatyta darbo skelbimuose viešinti, kad profesoriaus pareigos gali būti užtikrinamos dirbant ne visą darbo dieną arba dalijantis darbais; visoms/visiems kandidatėms/ams į profesoriaus pareigas siūlyti pokalbį su įdarbinimo patarėja/u apie darbo ir asmeninio gyvenimo balansavimo politiką, esamas paslaugas ir lankstaus darbo galimybes; užtikrinti, kad atrankos komitetai lyčių atžvilgiu būtų subalansuoti, siekiant išvengti nesąmoningo šališkumo.</p> <p>Daugiau: <a href="https://www.york.ac.uk/media/abouttheuniversity/governanceandmanagement/documents/Gender%20Pay%20Gap%202020%20-%20FINAL.pdf">https://www.york.ac.uk/media/abouttheuniversity/governanceandmanagement/documents/Gender%20Pay%20Gap%202020%20-%20FINAL.pdf</a>; <a href="https://www.york.ac.uk/about/gender-pay-gap-report/">https://www.york.ac.uk/about/gender-pay-gap-report/</a></p>
<p>Institucinės priemonės, skirtos užtikrinti lygiavertį lyčių atstovavimą aukščiausiuose institucinių sprendimų priėmimo lygmenyse ir, tuo pačiu, lygias galimybes užimti aukščiausias pareigas institucijose ir lygiavertiškai dalyvauti sprendimų priėmimo procesuose.</p> 	<p><b>8 rekomendacija.</b> Įtvirtinti proporcingą lyčių atstovavimą<sup>2</sup> institucijų valdymo ir sprendimų priėmimo struktūrose (senatuose, rektoratuose, tarybose, direkcijose, komitetuose, mokslinių žurnalų redakcinėse kolegijose, mokslo projektų vertinimo komisijose, studijų programų komitetuose ir pan.) tiek pasitelkiant sąmoningumo stiprinimo priemones, tiek, prireikus, taikant laikinas specialias priemones, kurios nepakankamai atstovaujamos lyties atstoves/atstovus paskatintų dalyvauti Institucijos valdymo veikloje.</p> <p><b>Gerosios praktikos pavyzdys:</b> Nuo Gento universiteto įkūrimo universiteto Valdytojų taryboje (Raad van Bestuur) tradiciškai dominuoja vyrai. Ši taryba yra aukščiausias sprendimus priimančias universiteto organas. Siekiant užtikrinti proporcingą lyčių atstovavimą Valdytojų taryboje, Gento universitetas 2014 m. pakeitė šios valdybos narių rinkimo tvarką. Dabartinės rinkimų procedūros reikalauja, kad jos nariams būtų atstovaujama 40–60 % lyčių proporcingumo. Fakultetai privalo turėti bent vieną kandidatą vyrą ir vieną moterį. Jei rinkimuose nebus laikomasi minimalaus 40/60 lyčių balanso, kandidatė/as, surinkęs mažiausiai balsų iš per daug atstovaujamos lyties (lyginant su kitais fakultetais), turės būti pakeistas fakulteto kitos lyties kandidate/u, surinkusiu daugiausiai balsų. Vos pirmą kartą įdiegta nauja tvarka (2014 m.) akimirksniu pakeitė vyrų dominuojamą universiteto valdybą: pirmą kartą universiteto istorijoje buvo pasiekta lyčių pusiausvyra.</p> <p>Daugiau: <a href="https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/belgium/new-election-procedure-board-ghent-university">https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/belgium/new-election-procedure-board-ghent-university</a></p> <p><b>9 rekomendacija.</b> Užtikrinti institucijos veiklos procedūrų viešumą ir skaidrumą reglamentuojant vadovaujančių asmenų atsakomybę už lyties atžvilgiu neutralius sprendimus ir lyčių lygybės įgyvendinimą.</p> <p><b>Gerosios praktikos pavyzdys:</b> Frankfurto Goethe universitetas yra įsipareigojęs skatinti lyčių lygybę savo organizacijoje. Suvokus, kad įsipareigojimų kurti ir įgyvendinti lyčių lygybės priemones lygis decentralizuotuose padaliniuose labai skiriasi, ir pripažinus poreikį centralizuoti informaciją apie lyčių lygybės iniciatyvas fakultetuose, universitete 2010 m. buvo įdiegta Lyčių ir įvairovės kontrolė. Lyčių ir įvairovės kontrolės tikslas – stebėti pokyčius, susijusius su lyčių (ne)lygybe visame universitete, taip pat teikti gaires ir paramą bei stebėti su lyčių lygybe susijusias pastangas 16 Frankfurto Goethe universiteto fakultetų. Nuo 2010 m. kiekviename iš 16 fakultetų kas dvejus metus privaloma sudaryti Lyčių lygybės ir įvairovės</p>

<sup>2</sup> Atsižvelgiant į institucijos kontekstą, pavyzdžiui, akademinio personalo proporcijas lyčių atžvilgiu.

Priemonių grupė	Rekomendacijos ir gerosios praktikos
	<p>veiksmų planą (GEDAP) ir laikytis ataskaitų teikimo reikalavimų. Veiksmų planai yra susieti su tikslinėmis sutartimis (Zielvereinbarungen), kurias sudaro universiteto vadovybė ir fakulteto vadovybė. Lyčių lygybės ir įvairovės veiksmų planų sudarymo procesui vadovauja Lyčių ir įvairovės kontrolės koordinadoras.</p> <p>Daugiau: <a href="https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/germany/gender-diversity-controlling-goethe-university-frankfurt">https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/germany/gender-diversity-controlling-goethe-university-frankfurt</a></p>
<p>Institucinės į švietimą lyčių lygybės temomis ir lyčių lygybės stebėseną orientuotos priemonės, skirtos plėsti darbuotojų supratimą apie lyčių lygybę, lyčių skirtumus, jautrumą lyčių skirtumams ir sąmoningumą.</p> 	<p><b>10 rekomendacija.</b> Periodiškai vykdyti darbuotojų apklausas apie klimata padalinyje ir visoje organizacijoje, siekiant laiku reaguoti į identifikuojamas problemas. Ši priemonė gali būti sustiprinta sąsajomis su kitais žmogiškųjų išteklių procesais MSI (pvz. standartizuotais interviu su instituciją paliekančiais darbuotojais, už kuriuos būtų atsakingas personalo padalinys).</p> <p><b>Gerosios praktikos pavyzdys:</b> Bendradarbiaujant Jagelonijos ir Oslo universitetams, buvo sukurtas klausimynas „Lyčių lygybė ir gyvenimo kokybė“ („Gender Equality and Quality of Life“). Šiame projekte į lyčių lygybę buvo fokusuojamasi giliau ir tiksliau, nei tai buvo daroma anksčiau, kadangi buvo atsižvelgiama į kultūrinį bei institucinį kontekstą.</p> <p>Daugiau: <a href="https://eeagrants.org/archive/2009-2014/projects/PL12-0066">https://eeagrants.org/archive/2009-2014/projects/PL12-0066</a> ;  <a href="http://www.geq.socjologia.uj.edu.pl/documents/32447484/35425674/GEQ_opis_projektu.pdf">http://www.geq.socjologia.uj.edu.pl/documents/32447484/35425674/GEQ_opis_projektu.pdf</a>;  <a href="http://www.geq.socjologia.uj.edu.pl/documents/32447484/136473799/GEQ_Blueprint.pdf/ce00cac3-3852-407e-aded-842d24a99fae">http://www.geq.socjologia.uj.edu.pl/documents/32447484/136473799/GEQ_Blueprint.pdf/ce00cac3-3852-407e-aded-842d24a99fae</a></p> <p><b>11 rekomendacija.</b> Kaupti administracinius duomenis apie lyčių skirtumus institucijoje ir skelbti šių duomenų analizės rezultatus (pvz., lyčių pasiskirstymas institucijos valdyme, lyčių santykis tarp kandidatų eiti pareigas ir išrinktų asmenų, terminuotų darbo sutarčių skaičiai ir trukmė, kt.), sekti lyčių lygybės integravimo priemonių taikymą pagal nustatytą rodiklių sistemą ir vertinti pažangą.</p> <p><b>Gerosios praktikos pavyzdys:</b> Beira Interior universitetas (UBI) - pirmasis universitetas Portugalijoje, jau 2011 m. parengęs lyčių lygybės planą. Prieš rengiant lyčių lygybės planą, buvo atliktas išsamus pirminis universiteto lyčių lygybės padėties įvertinimas (2010–2011 m.). Nuo 2012 m. kasmet rengiamos Lyčių lygybės ataskaitos, skirtos stebėti pažangą siekiant lyčių lygybės universitete. Šios ataskaitos yra viešai prieinamos ir remiasi pirminiu vertinimu, atliktu UBI lyčių lygybės plano sudarymo pradžioje. Ataskaitose pateiktoje analizėje nagrinėjama lyčių pusiausvyra dėstomų disciplinų ir sprendimų priėmimo bei vadovaujančių pozicijų požiūriu, vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumai, profesinio ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonių naudojimas (pvz., lankstus darbo laikas), nedarbingumo statistika, studijuojančiųjų pasiskirstymas pagal lytį ir fakultetus. Metinių ataskaitų tikslas – informuoti akademinę bendruomenę apie dabartinę universiteto situaciją lyčių lygybės srityje. Naujausių duomenų ir ankstesnių užduočių rezultatų (įskaitant pradinį vertinimą ir kitas lyčių lygybės ataskaitas) lyginamoji analizė leidžia suprasti pažangą ir (arba) retrocesiją lyčių lygybės srityje. Be to, ši analizė leidžia teikti rekomendacijas, kaip pagerinti lyčių lygybės UBI institucionalizavimo procesą.</p> <p>Daugiau: <a href="https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/portugal/gender-equality-report">https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/portugal/gender-equality-report</a></p> <p><b>12 rekomendacija.</b> Sistemiskai vykdyti vadovybės ir darbuotojų švietimą / mokymus lygių galimybių tematika, informavimą apie antidiskriminacines priemones ir bendrą lygių galimybių politikos įgyvendinimą institucijoje.</p> <p><b>Gerosios praktikos pavyzdys:</b> Siekiant išplėsti žinias lyčių klausimais, Švedijos Lundo universiteto Fizikos, Žemės mokslų ir Energetikos mokslų katedroje 2007 m. buvo inicijuotas trijų etapų projektas. Pirmiausiai Fizikos katedroje, buvo vykdoma: 1) Švietimas (pvz., simpoziumas su ekspertais tema 'Ką lytis turi bendro</p>

Priemonių grupė	Rekomendacijos ir gerosios praktikos
	<p>su fizika?"; 2) idėjų realizavimas (pvz., Lyčių instruktorius (Gender Coach), padėjęs vykdyti veiklas bei analizavęs padalinio biudžetą iš lyties perspektyvos; doktorantūros ir po-doktorantūros studentų/tų motinystės/tėvystės atostogų reforma, po kurios tapo galima gauti dvigubos trukmės studijų pratęsimą); 3) įvertinimas. Projekto eigoje buvo sudaryta darbo grupė, kuri dalinosi informacija padaliniuose, inicijavo ir įgyvendino įvairias veiklas. Šis projektas padėjo katedroms suprasti lyties implikacijas studijose ir moksliniuose tyrimuose, pakeitė klimatą dalyvavusiuose padaliniuose.</p> <p>EIGE. 2010. Gender certification. Gender mainstreaming - Country specific information - Sweden. Daugiau: <a href="https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/sweden/gender-certification">https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/sweden/gender-certification</a></p> <p><b>Gerosios praktikos pavyzdys:</b> Nuo 2010 m. Santjago de Kompostelos universitete (USC) kasmet organizuojami lyčių perspektyvos apdovanojimai. Apdovanojimu siekiama pripažinti ir padaryti matomus esamus mokslinių tyrimų projektus ir mokymo praktikas, išsiskiriančias lyties aspekto integravimu. Kasmet įteikiamos šešios premijos: trys už mokymo pasiekimus (išskyrus su lytimi susijusius kursus) ir trys už bet kurios srities mokslinių tyrimų projektus (kurie integruoja lyties aspektą į hipotezės formulavimą, tyrimo planą, metodiką, tyrimų procesus arba rezultatų sklaidą ir publikavimą).</p> <p>Daugiau: <a href="https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/spain/gender-perspective-research-and-teaching-award">https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/spain/gender-perspective-research-and-teaching-award</a></p> <p><b>Gerosios praktikos pavyzdys:</b> 2004 Lundo Universitete buvo pradėta lyderystės programa su integruotu lyties aspektu (AKKA). 2004–2014 m. penkios AKKA programos buvo pasiūlytos 150-čiai vyresniųjų mokslininkų. Į dvi pirmąsias programas buvo kviečiamos tik moterys, vėliau buvo kviečiami dalyvauti ir vyrai. Vieną programą parėmė ir Švedijos vyriausybė, likusias keturias finansavo Lundo universitetas. Programa išlaikė tą pačią struktūrą - seminarai, dirbtuvės ir projektinis darbas. AKKA programoje laikomasi nuomonės, kad lyčių lygybei jautri lyderystė yra lyderystė, kuri taip pat keičia kitas diskriminacines struktūras, tokias kaip klasė, etninė priklausomybė ir seksualumas. AKKA programos dėka padidėjo moterų skaičius vadovujančiose pareigose, pagerėjo moterų, kaip potencialių lyderių, matomumas, padidėjo ne tik moterų, bet ir vyrų noras užimti vadovujančias pareigas, padidėjo moterų ir vyrų akademinų lyderių supratimas apie lytį, buvo paskatintas tinklų kūrimas ir bendradarbiavimas universiteto viduje, pakilo žinių apie universiteto politiką ir veiklą lygis, buvo sukurtos priemonės, aktualios pokyčių valdymui, tapo aiškiau artikuliuojama diskriminacija, buvo parengti konkretūs pokyčių projektai.</p> <p>Daugiau: <a href="https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/sweden/akka-leadership-programme">https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/sweden/akka-leadership-programme</a></p>

# REKOMENDACIJOS PANDEMIJOS IŠŠŪKIŲ VALDYMUI

Priemonės	Rekomendacijos
Vidinė institucinė komunikacija	<p><b>1 rekomendacija.</b> Periodiškai vykdyti darbuotojų apklausas siekiant išsiaiškinti: 1) (pasikeitusias) darbuotojų galimybes dirbti nuotoliniu būdu (dėl sveikatos ar kitų, COVID-19 sukeltų padarinių, pavyzdžiui, uždarytų ugdymo įstaigų); 2) darbuotojų fizinės ir psichologinės sveikatos būklę; 3) susijusius darbuotojų poreikius (priemonės, skirtas darbui namuose, mokymus, psichologinę pagalbą ir pan.).</p> <p><b>2 rekomendacija.</b> Teikti darbuotojams/ams savalaikę informaciją apie tai, kaip organizacija reaguoja į COVID-19 situaciją šalyje – kokie matomi galimi MSI veiklos scenarijai situacijai pasikeitus, kaip bus organizuojamas darbas su studentais, veiklos vertinimas, suteikiama parama, kaip kinta darbo organizavimas ir galiojančios tvarkos (saugus darbas internetu, MSI reprezentavimas, kt.).</p> <p><b>3 rekomendacija.</b> Organizuoti mokymus, pasitarimus su atsakingais MSI atstovais, parengti gaires, rekomendacijas apie darbą pasikeitus darbo organizavimo tvarkoms bei visuotiniams organizaciniams procesams.</p>
Darbo organizavimas	<p><b>5 rekomendacija.</b> Užtikrinti darbo grafiko lankstumą – suteikti darbuotojams/ams galimybę reguliuoti savo tvarkaraštį ir derinti jį prie savo bei kolegijų/ų ir studijuojančiųjų poreikių ir galimybių, ypač atsižvelgiant į darbuotojus.</p> <p><b>6 rekomendacija.</b> Suteikti galimybę koreguoti studijų planus (pvz., atsiskaitymų formas) semestro eigoje.</p> <p><b>7 rekomendacija.</b> Užtikrinti efektyvų ir skaidrų darbuotojų srauto reguliavimą darbo vietoje (pvz., sudarant darbuotojų komandas, naudojimosi MSI infrastruktūra tvarkaraštį, kur darbuotojos/ai galėtų registruotis naudotis darbo vietomis konkrečiu laiku, kt.).</p> <p><b>8 rekomendacija.</b> Aprūpinti darbuotojas/us greitaisiais COVID-19 testais, kuriais būtų galima pasinaudoti operatyviai įtariant užsikrėtimą, pagal poreikį finansuoti COVID-19 antikūnų testus, suteikti sąlygas skiepytis ir testuotis darbo metu.</p>
Darbo vietos aprūpinimas reikiamomis priemonėmis ir papildomų išlaidų kompensavimas	<p><b>9 rekomendacija.</b> Iš namų dirbančioms/tiems darbuotojams/ams padėti įsirengti ergonomiškas darbo vietas, aprūpinant tam reikalingomis techninėmis priemonėmis bei kompiuterine technika (kompiuteris, ausinės, mikrofonas, kamera, spausdintuvas, kt.) ir kanceliarinėmis priemonėmis.</p> <p><b>10 rekomendacija.</b> Iš namų dirbančioms/tiems darbuotojams/ams suteikti reikalingos programinės įrangos (pvz., <i>Microsoft</i>, <i>Zoom</i> ir kt.) licencijas, apmokyti naudotis reikalingos programomis ir užtikrinti konsultavimą jų naudojimo klausimais.</p> <p><b>11 rekomendacija.</b> Iš namų dirbančioms/tiems darbuotojams/ams suteikti prieigą prie reikalingų elektroninių išteklių ir duomenų bazių, archyvų, bibliotekų.</p> <p><b>12 rekomendacija.</b> Paskirti žmones (komandą) atsakingus už konsultavimą ir nuolatinę pagalbą su IT (įrenginių ir programinės įrangos naudojimu) susijusiais klausimais.</p>
Psichologinė pagalba ir sveikatingumo palaikymas	<p><b>13 rekomendacija.</b> Užtikrinti psichologinės darbuotojų sveikatos gerbūvį teikiant psichologines konsultacijas, organizuojant paskaitas, nuotolineis mankštas, meditacijas, sąmoningumo užsiėmimus ir pan.</p> <p><b>14 rekomendacija.</b> Proaktyviai domėtis darbuotojų psichologine būkle organizuojant neformalius kolektyvo susitikimus (pvz., rytinė kava video skambučių platformoje), darbuotojų diskusijas. Visų lygių vadovės/ai, žmogiškųjų išteklių specialistės/ai turėtų reguliariai domėtis (el. paštu, žinute ar skambučiu) kolegijų/ų situacija, psichologine būsena, pagalbos poreikiu.</p>
Darbo apskaita ir apmokėjimas	<p><b>15 rekomendacija.</b> Atsižvelgiant į pandemijos metu pakitusį darbo pobūdį ir krūvį, rekomenduojama užtikrinti skaidrią darbuotojų darbo valandų apskaitą ir kompensuoti viršvalandžius, jeigu jie objektyviai pagrįsti.</p>

# REKOMENDACIJOS POLITIKOS INSTITUCIJOMS

Pirma, nors Lietuvoje veikiančioms MSI galioja EK keliami reikalavimai ir nacionaliniai teisės aktai, bet kai kurios MSI jų neįgyvendina. Pavyzdžiui, nors nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojo LR Darbo kodekso 26 str. reikalavimas kad „Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip 50, privalo priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones“, studijos rengimo metu (2021 m.) tokia politika buvo skelbiama tik keliuose Lietuvos universitetuose ir mokslinių tyrimų institutuose; apie pusę šioje studijoje pristatomos apklausos dalyvių nežinojo į ką kreiptis jų institucijoje, jei kiltų klausimų dėl lyčių (ne)lygybės. Antra, stereotipinės nuostatos įdiegiamos jau vaikystėje. Todėl yra būtina imtis kompleksinių priemonių, užtikrinančių tinkamą nacionalinės politikos įgyvendinimo stebėseną ir kontrolę, bei stereotipų prevenciją švietimo sistemoje.

**1 rekomendacija. Nacionalinė politika, užtikrinanti lyčių lygybę mokslo ir studijų sektoriuje.** Įgyvendinant ES mokslo politikos nuostatas, susijusias su lyčių lygybe, bendradarbiaujant nacionalinę MTEPI politiką formuojančioms ir įgyvendinančioms institucijoms – Seimui, Vyriausybei, ŠMSM ir kitoms ministerijoms (SADM, EIM, FM) bei institucijoms (LMT, MITA), rekomenduojama:

- a. LR Mokslo ir studijų įstatyme įtvirtinti lyčių lygybės principą;
- b. Sukurti nacionalinį lyčių lygybės MSI skatinimo mechanizmą.

**2 rekomendacija. Nacionalinės lyčių lygybės MTEPI sektoriuje stebėseną ir analizę.** ŠMSM, bendradarbiaujant su STRATA, Statistikos dept., LMT ir Inovacijų agentūra, bei pasitelkiant esamas ekspertines žinias, rekomenduojama:

- a. Sukurti lyčių lygybės MTEPI sektoriuje stebėsenos ir analizės mechanizmą, apimančią nacionalinę nuolatos atnaujinamą duomenų bazę, duomenų analizę ir priemonių įgyvendinimo poveikio vertinimo schemą.
- b. Įkurti nacionalinį tinklą, jungiantį MSI už lyčių lygybę atsakingus asmenis, nacionalinės politikos formuotojus, problematiką nagrinėjančias/ius tyrėjas/us bei praktikes ir praktikus, ir įgalinti teikti aukšto lygio konsultacijas ir rekomendacijas dėl lyčių lygybės įgyvendinimo MTEPI sektoriuje.

**3 rekomendacija. Nacionalinio lygio priemonės, sprendžiančios praktinius iššūkius, susijusius su lyčių lygybe MTEPI sektoriuje.** ŠMSM, bendradarbiaujant su SADM ir FM, rekomenduojama:

- a. Rasti sprendimą doktorančių/tų, išeinančių į motinystės/tėvystės atostogas. Laikina sustabdžius studijų procesą, prarandamos socialinės garantijos, o minimalus įdarbinimas situacijos nesprendžia;
- b. Sukurti jaunas talentingas moteris pirmuosiuose karjeros moksle etapuose (ypač turinčias mažų vaikų) palaikančias nacionalines finansines / socialines schemas.
- c. Sukurti paskatas prieinamoms ir kokybiškoms vaikų priežiūros paslaugoms MSI darbuotojams/ams ir jų teikimo mechanizmą (pvz., vaikų žaidimo kambario, vaikų darželio ar pan. paslauga darbuotojų vaikams).

**4 rekomendacija. Prielaidų lyčių lygybei užtikrinimas, mažinant stereotipus ugdyme.** ŠMSM, bendradarbiaujant su NŠA, LMT ir MSI, rengiančiomis pedagoges/us, rekomenduojama:

- a. Užtikrinti, kad, pradėdant nuo ikimokyklinio ir bendrojo ugdymo, ugdymo programose ir turinyje būtų atsakingai integruota lyčių lygybės tematika, įtvirtintas nediskriminacinis požiūris į moteris ir vyrus vadovėliuose ir kitoje ugdymo medžiagoje;
- b. Pedagogų rengimo programose ruošti kvalifikuotas/us, lyčių ypatumus suvokiančias/us, atpažįstančias/us stereotipus ir pasirengusias/us šias žinias perduoti jaunajai kartai specialistes/-us;
- c. Sukurti komunikacijos programas, skatinančias rinktis „lyties atžvilgiu netinkamas“ studijų kryptis ir profesijas (pvz., mergina pilotė, vaikinai darželio auklėtojas, kt.);
- d. Skirti finansavimą tyrimams ir tęstinio ugdymo iniciatyvoms (nacionaliniu, savivaldybių lygmeniu), kuriomis būtų siekiama mažinti lyčių segregaciją ir jos priežastis bei pasekmes.