

LIETUVOS AGRARINIŲ IR MIŠKŲ MOKSLŲ CENTRO LYČIŲ LYGYBĖS PLANAS 2022–2026 m.

Lietuvos agrarinių ir miškų mokslų centro (toliau – LAMMC) misija – kurti, kausti ir skleisti naujas mokslo žinias tvarių žemės, miškų ir aplinkos išteklių pažinimui, jų konkurencingam vystymui ir naudojimui, inovatyvių technologijų bei produktų kūrimui ir visuomenės reikmių tenkinimui. Siekiant tęsti ir plėtoti šios misijos vykdymą, LAMMC remiasi šiomis vertybėmis: 1) mokslo institucijos dvasia, ilgametės tradicijos ir atsakingumas visuomenei; 2) profesionalumas, sąžiningumas ir veiklos skaidrumas; 3) iniciatyvumas, kūrybiškumas ir nuolatinis tobulėjimas; 4) atvirumas ir bendruomeniškumas.

LAMMC siekia būti atviras savo bendruomenei lyties, pilietybės, tautybės, kalbos, socialinės padėties, tikėjimo arba pažiūrų, šeiminių padėties, neįgalumo patirčių atžvilgiu. LAMMC užtikrina saugią, sveiką aplinką ir siekia toliau kurti pagarba, dėmesiu ir tolerancija grįstą bendruomenę. Institucijoje siekiama užtikrinti lygias galimybes visiems darbuotojams, vykdamas šešias pagrindines LAMMC strategines kryptis: vykdyti aukšto lygio mokslinių tyrimų plėtrą; remti ir plėtoti tarptautiškumo didinimą, mokslo bei verslo bendradarbiavimo galimybes ir mokslinių tyrimų rezultatus; vystyti bendruomenės telkimą; didinti paslaugas visuomenei; plėtoti doktorantūros studijas ir gerinti jų kokybę; be pagrindinių strateginių kryptių, siekiama gerinti visų LAMMC darbuotojų darbo sąlygas. LAMMC siekia būti paklausia ir palankia vieta mokslinei veiklai ne tik nacionaliniu, bet ir tarptautiniu mastu. LAMMC skatina profesinį tobulėjimą ir išsilavinimą plačiąja prasme, sudaro palankias sąlygas karjeros galimybėms, siekia užtikrinti pagarbą žmogaus teisėms ir garantuoti lygias galimybes.

Lyčių lygybės planas – tai institucinės politikos instrumentas, skirtas paskatinti kultūrinius, sisteminius ir struktūrinius pokyčius organizacijoje.

LAMMC Lyčių lygybės planas parengtas vadovaujantis Europos lyčių lygybės instituto (EIGE), parengtomis Lyčių lygybės plano (LLP) rekomendacijomis. Europos Sąjungos mokslo bendruomenė siekia spręsti lyčių lygybės užtikrinimo iššūkius taikant atitinkamas aukščiausio lygio mokslo programų finansavimo sąlygas ir priemones. Ataskaitoje „She Figures 2021“¹ Europos Komisija pastebi, kad moterų studentų ir absolventų skaičius bakalauro, magistro ir doktorantūros studijose pastaraisiais metais nuolat didėjo, tačiau nepakanka mokslinių tyrimų ir inovacijų srityje moterų vis dar yra mažiau. Siekdama stiprinti lyčių lygybę mokslinių tyrimų srityje, nuo 2022 m. Europos Sąjunga visiems universitetams ir mokslo institucijoms, dalyvaujančioms *Horizon 2020* programoje, taikys būtiną paraiškos pateikimo sąlygą – turėti Lyčių lygybės planą (angl. *Gender Equality Plan*).

Lyčių lygybės plane lytis gali būti traktuojama kaip socialinė tapatybė, susijusi su platesniu sociokultūriniu kontekstu. Viena vertus, ši sąvoka Lyčių lygybės plane vartojama kaip su biologine tikrove susieta asmens tapatybė, kuri kultūrinėje, ekonominėje, politinėje, teisinėje, medicininėje sistemose yra apibrėžiama per vyrus ir moteris. Šiame dokumente numatytos priemonės daugiausia pabrėžia moterų ir vyrų lygių galimybių LAMMC svarbą. Šiuo dokumentu taip pat siekiama užtikrinti visų lyties tapatybių asmenų įtrauktį bei lygias galimybes ir atsižvelgti į lyties identiteto sąveiką kartu su kitomis kategorijomis – amžiumi, etniškumu, rase, kultūriniu bei socioekonominiu pagrindu, sveikatos būkle, negalia ir kt.

Šiame dokumente bus vartojama lyties požiūriu įtrauki kalba. Kaip teigia Valstybinė lietuvių kalbos komisija prie Lietuvos Respublikos Seimo, nors apibendrintai pareigų, profesijų, teisinio

¹https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6217?fbclid=IwAR1kE_39ySeTjySkxkqXTRuI4bRFkhnRNjR_ahdzYeQOGrt7Jl7kkCm4QU

statuso, rangų, titulų, mokslo laipsnių, pedagoginių mokslo vardų, kvalifikacinių laipsnių ir panašūs pavadinimai apibendrintai konvenciskai reiškiami vyriškosios giminės daiktavardžiais, lyties atžvilgiu neutralios ir įtraukios kalbos vartojimas yra leistinas, palaikomas ir vis dažniau pasitaikantis institucinėje praktikoje.¹ Kaip skelbia Europos Parlamentas, apibendrinamųjų vyriškosios giminės terminų vartoseną nebėra visuotinai taikoma, netgi teisėkūros procedūros priimamuose aktuose. 2008 m. Europos Parlamento priimtose daugiakalbėse lyčių atžvilgiu neutralios kalbos gairėse skelbiama, kad „*Vartojant lyčių atžvilgiu tinkamą ir įtraukią kalbą prisidedama prie lyčių stereotipų mažinimo, skatinami socialiniai pokyčiai ir padedama siekti lyčių lygybės*“ (p. 2)². Įtraukties nuostata numato, kad įprasta konvencija vartoti gramatinę vyriškąją giminę kaip neutralią dažnai yra diskriminacinė, todėl yra keistina universalų vyriškos giminės vartojimą papildant moteriškomis lygybę, įvairovę ir įtrauktį palaikančiomis bei skatinančiomis formomis.

Lyčių lygybės planas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos ir tarptautinių institucijų įstatymais, politikos nuostatomis ir programomis. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas³ reglamentuoja nuostatas, įtvirtinančias 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 įstatymas⁴ numato rengti ir įgyvendinti priemones, skirtas moterų ir vyrų lygioms galimybėms bei sąlygoms užtikrinti, priimant į profesinio mokymo įstaigas, aukštąsias mokyklas, keliant kvalifikaciją, ugdant profesinius įgūdžius ir suteikiant praktinio darbo patirties. Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerijos rekomendacijos lygioms vyrų ir moterų galimybėms šalies mokslo ir studijų institucijose užtikrinti⁵ nurodo numatyti gaires, skatinančias moterų ir vyrų lygybę, eliminuojančias nelygybės apraiškas mokslo ir studijų srityse. Taip pat rekomendacijos siekia pasiūlyti priemones, skirtas sisteminiam lyties aspekto integravimui į visas institucijų politikos ir veiklos sritis, gerinti lyčių pusiausvyrą įvairiose mokslo srityse ir didinti moterų, užimančių aukščiausias mokslines ir administracines pareigas, skaičių.

LAMMC Lyčių lygybės planas įgyvendinamas siekiant papildomumo su pagrindiniais LAMMC dokumentais ir institucijos politika, kuri pabrėžia būtinybę užtikrinti lygias galimybes visiems esamiems ir būsimiems LAMMC darbuotojams nepriklausomai nuo jų lyties, amžiaus, seksualinės orientacijos, kultūrinio identiteto ir socioekonominio pagrindo, kas apibrėžiama ir LAMMC Lygių galimybių politikoje ir jos įgyvendinimo tvarkoje. LAMMC įstatų VI skyriuje numatytos Centro darbuotojų, mokslininkų emeritų teisės, pareigos ir atsakomybė, o LAMMC Akademinės etikos kodeksas nustato pagrindinius Centro mokslo, administracijos ir kitų darbuotojų veiklos profesinės etikos principus, dalykinio ir bendražmogiško elgesio nuostatas, kurių tiesiogiai nereglamentuoja Lietuvos Respublikos teisės aktai, darbo sutartys ir Centro vidaus darbo tvarkos dokumentai.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – Darbo kodeksas) įpareigoja darbdavius, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra didesnis nei penkiasdešimt, priimti ir darbovietėje įprastais būdais paskelbti lygių galimybių politikos vykdymo ir priežiūros įgyvendinimo priemones (26 str. 6 p.). Taip pat Darbo kodekso 28 str. įpareigoja darbdavius imtis priemonių padėti darbuotojui vykdyti jo šeiminius įsipareigojimus. Darbuotojo šeiminių įsipareigojimų gerbimo principas įgyvendinamas per Darbo kodekso nuostatas, reglamentuojančias teisę į nuotolinį darbą, ne visą darbo laiką, nemokamą laisvą laiką šeimos poreikiams, lankstų ir individualų darbo laiko režimą, darbo sutarčių įvairovę, pirmenybės teisę pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, pamainą, papildomą apsaugą nutraukiant darbo sutartį. Darbo kodeksas išsamiai reglamentuoja atostogas neščioms moterims, tėvystės atostogas turintiems vaikų iki tam tikro amžiaus ir kitas socialines garantijas asmenims, turintiems šeiminių įsipareigojimų. Taip pat Darbo kodeksas darbdaviams numato pareigą įgyvendinti lyčių lygybės ir

² Lyčių požiūriu neutrali kalba Europos Parlamente (2018):

https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187103/GNL_Guidelines_LT-original.pdf.

³ <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.0CC6CB2A9E42/asr>.

⁴ <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.746227138BCB/FLcEVzJmSQ>.

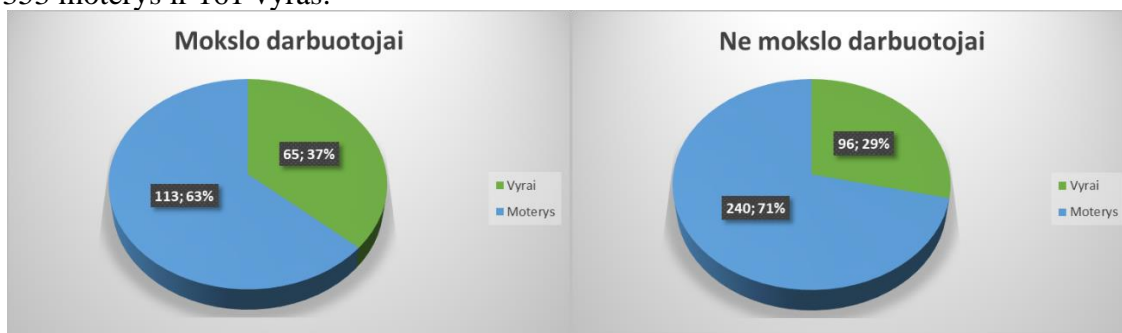
⁵ <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/7141ebc0907011e48028e9b85331e55d?jfwid=-vs1qiaa2g>.

nediskriminavimo kitais pagrindais principus, t. y. vyrams ir moterims taikyti vienodus įdarbinimo atrankos kriterijus ir sąlygas, nustatyti vienodas darbo sąlygas darbuotojams, vienodas galimybes kelti kvalifikaciją ir siekti profesinio tobulėjimo, vyrams ir moterims mokėti vienodą atlyginimą už vienodos vertės darbą. Šių principų įgyvendinimas darbovietėje turi įtakos darbuotojo sprendimams, susijusiems su savęs realizavimu ir karjeros pasirinkimu. Taigi, ypač svarbu, kad LAMMC būtų lyčiai jautrus, sąmoningas ir aktyviais veiksmais bei konkrečiomis priemonėmis bendruomenės nariams padėtų vykdyti jų šeiminius įsipareigojimus.

Atlikus LAMMC strateginių dokumentų analizę pastebima, kad lyčių lygybės tikslai nėra tiesiogiai ir aiškiai suformuluoti, integruoti į strateginius LAMMC dokumentus, vykdoma lyčių atžvilgiu neutrali politika. LAMMC nėra dokumentų, susijusių su lyčių lygybės aspekto integravimu į veiklas ir doktorantūros studijų procesą. LAMMC strategijoje, veiksmų plane arba siekiamų rodiklių lentelėse duomenys lyčių aspektu neišskirti, nurodomi bendri skaičiai neišskiriant lyties, LAMMC bendruomenė suvokiama kaip homogeniška visuma. Lyčių aspektu išskirstyti duomenys yra renkami ir/arba analizuojami ribotai, tad būtų sunku pasakyti, ar veiksmų plane siūlomos priemonės pasiekia moteris ir vyrus, atitinka jų poreikius, socialinę patirtį, savitumą ir galimybes. LAMMC Strateginės veiklos plane 2020–2022⁶ numatytos priemonės lygioms galimybėms ir lyčių lygybei užtikrinti. Strateginio veiklos plano 5 punktą numato siekti bendruomenės telkimo. Vienas šio tikslo uždavinių (5.4) yra puoselėti lygių galimybių, atvirumo ir lygiateisiškumo, tarnybinės etikos principus.

Europos Komisija 2018 m. parengė ataskaitą „She Figures: Gender in Research and Innovation“⁷, kurioje nurodo, kad Europos Sąjungoje maždaug 55,9 proc. mokslo institucijų turi patvirtintus Lyčių lygybės planus, tačiau svarbu, kaip užtikrinamas jų įgyvendinimas. Europos Sąjungoje ir Lietuvoje pagrindinės probleminės sritys, į kurias Lyčių lygybės planas turėtų atkreipti dėmesį, yra horizontali segregacija (kuri suprantama kaip nepakankamas arba per didelis, bet su jokiais kriterijais nesusietas moterų arba vyrų dalyvavimas tam tikrose profesinėse srityse arba sektoriuose), prekariškos darbo sąlygos, atlyginimų atotrūkis lyties aspektu, aukščiausio lygio mokslininkų(-ų) bei publikacijų pagal lytį disbalansas ir nepakankamas moterų dalyvavimas sprendimų priėmimo lygmeniu.

LAMMC mokslinio ir ne mokslinio personalo duomenys išryškina tam tikras su lytimi susijusias tendencijas. 2021 m. lapkričio 22 d. atlikta darbuotojų duomenų analizė atskleidė, kad LAMMC dirba daugiau moterų nei vyrų (iš 178 mokslo darbuotojų – 113 moterų ir 65 vyrai (1 paveikslas), o iš 336 ne mokslo darbuotojų – 240 moterų ir 96 vyrai (2 paveikslas); LAMMC iš viso dirba 353 moterys ir 161 vyras.



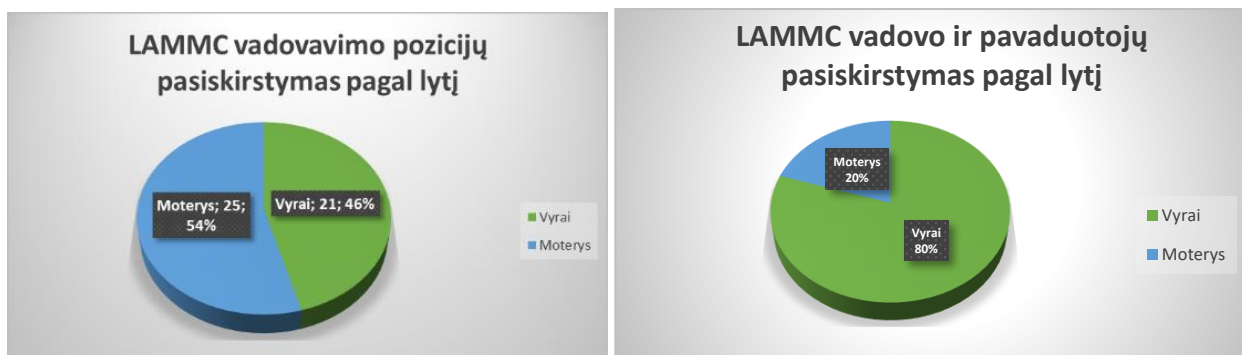
1 paveikslas.

2 paveikslas.

LAMMC dirba daugiau moterų (68,68 proc.) nei vyrų (31,32 proc.), o vadovaujančias pozicijas užimančių darbuotojų pasiskirstymas, kai 54 proc. sudaro moterys, 46 proc. – vyrai (3 paveikslas) iš esmės atitinka Lygių galimybių įstatymo nuostatas. LAMMC vadovo ir jo pavaduotojų pasiskirstymas pagal lytį taip pat pateikiamas 3 pav., tarp jų 4 vyrai ir 1 moteris.

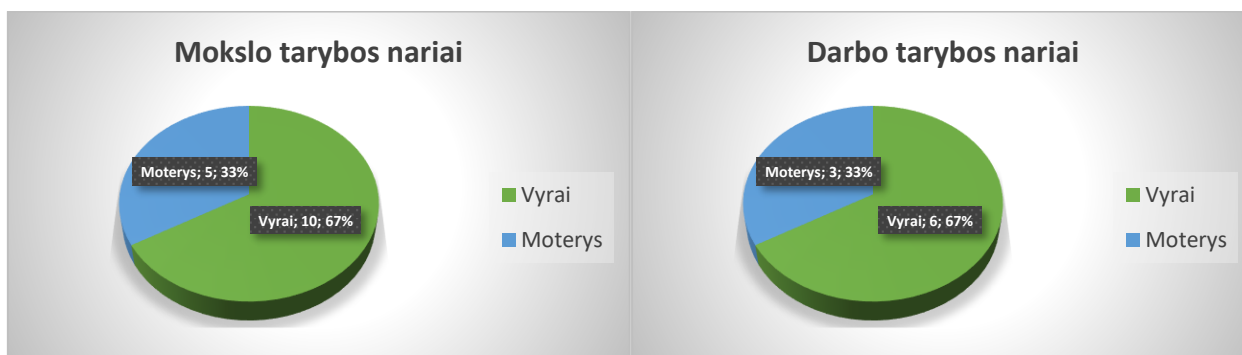
⁶ LAMMC 2020–2022 m. strateginis veiklos planas: <https://www.lammc.lt/data/public/uploads/2020/03/2020-2022-lammc-strateginis-veiklos-planas.pdf>

⁷ SHE FIGURES (2018), European Commission: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1>



3 paveikslas.

Su valdymu susiję LAMMC duomenys rodo, kad iš 2020 m. penkerių metų kadencijai išrinktos Mokslo tarybos 15 narių 5 yra moterys, 10 – vyrų (4 paveikslas), o Darbo tarybos 9 narių sudėtis yra pasiskirsčiusi taip: 6 – moterys, 3 – vyrai (5 paveikslas). Tačiau svarbu paminėti, kad tiek Mokslo taryba, tiek Darbo taryba yra darbuotojų renkami su valdymu susiję organai, kurių kandidatų kėlimo ir rinkimų tvarkose nėra diskriminacijos pagal lytį.



4 paveikslas.

5 paveikslas.

LAMMC vidutinis visų darbuotojų atlyginimas 2021 m. gruodžio mėnesį buvo 1 598,03 EUR neatskaičius mokesčių. Palyginus su 2021 m. lapkričio mėnesio vidutiniu atlyginimu (1 472,95 EUR), jis padidėjo 125,08 EUR (+8,5%). Skaičiuojant tik tuos darbuotojus, kurie išdirbo visą kalendorinį mėnesį, vidutinis atlyginimas buvo 1 639,40 EUR neatskaičius mokesčių. Įmonės darbo užmokesčio mediana buvo 1 221,83 EUR, 25 procentų kvantilis 885,32 EUR, 75 procentų kvantilis buvo 1 881,39 EUR, o standartinis nuokrypis 1 330,05 EUR. Asmenų, gavusių pajamų pagal autorines sutartis, iš sporto ar atlikėjo veiklos, tantjemas ir kt. užmokesčio vidurkis buvo 161,44 EUR. Atlyginimo pasiskirstymas pagal darbuotojų lytį pateikiamas 1 lentelėje. Šiuo metu institucijoje nėra atlikta analizė, kaip darbuotojų atlyginimas skiriasi tarp atskirų lyčių skirtingų pareigybių, todėl tikslinga atlikti šią analizę.

1 lentelė. Darbuotojų atlyginimo pasiskirstymas pagal lytį.

Mėnuo	2021 m. spalio	2021 m. lapkritis	2021 m. gruodis
Darbuotojų, draudžiamų visą ir ne visą kalendorinį mėnesį, draudžiamųjų pajamų			
bendras vidurkis	1 536,56	1 472,95	1 598,03
moterų vidurkis	1 477,00	1 450,21	1 567,38
vyrų vidurkis	1 658,27	1 519,27	1 661,84
mediana	1 125,04	1 126,24	1 191,59
25% kvantilis	812,41	823,71	854,54
75% kvantilis	1 763,08	1 768,48	1 844,77
standartinis nuokrypis	1 390,09	1 187,99	1 318,93
Darbuotojų, draudžiamų visą kalendorinį mėnesį, draudžiamųjų pajamų			

Mėnuo	2021 m. spalio	2021 m. lapkritis	2021 m. gruodis
bendras vidurkis	1 590,07	1 527,20	1 639,40
moterų vidurkis	1 568,07	1 489,99	1 598,72
vyrų vidurkis	1 634,36	1 604,16	1 724,93
mediana	1 185,72	1 168,77	1 221,83
25% kvantilis	836,33	836,33	885,32
75% kvantilis	1 848,76	1 839,51	1 881,39
standartinis nuokrypis	1 295,83	1 204,78	1 330,05

Informacijos šaltinis: Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.

Vertinant LAMMC darbuotojų atlyginimo pasiskirstymą tarp lyčių, būtina atlikti analizę apie darbuotojų vidutinį darbo užmokestį per metus, kad būtų galima nustatyti ar yra mokamas vienodas darbo užmokestis vyrams ir moterims už vienodos vertės darbą. Taip pat tikslinga įvertinti paskirstymą pagal lytis kiek vyrų/moterų gauna minimalią mėnesinę algą arba minimalų valandinį atlygį.

2021 m. LAMMC studijavo 64 doktorantai. Daugiau kaip pusė – 38 doktorantės yra moterys. 2021 m. priimta 14 doktorantų (iš jų 6 moterys). Tai rodo gana gerą pasiskirstymą tarp lyčių (2 lentelė). Praeitais metais taip pat buvo apginta 12 daktaro disertacijų – 6 apgintos moterų ir 6 vyrų. 18-ai disertacinių darbų vadovauja vyrai ir 46 darbams moterys, kas dar kartą patvirtina, kad LAMMC yra sudaromos sąlygos moterims lyderiauti moksliniuose tyrimuose.

2 lentelė. Doktorantų pasiskirstymas pagal lytį.

Doktorantai	2021 m. priimta doktorantų	Studijuoja iš viso	2021 m. įgijo daktaro laipsnį
Vyrai	8	26	6
Moterys	6	38	6
Iš viso	14	64	12

2022 m. vasario 1 d. duomenimis LAMMC yra vykdomi 62 MTEPI projektai, kuriems vadovauja 19 vyrų ir 43 moterys, kas rodo, kad LAMMC moterims mokslininkėms yra sudaromos palankios sąlygos projektų iniciavimui, palaikomas jų paraiškų rengimas bei sudaromos sąlygos projektų įgyvendinimui.

Lyčių lygybė taip pat daugeliu atvejų yra išlaikoma ir LAMMC komisijose bei darbinėse grupėse. Pavyzdžiui, Etikos priežiūros komisiją sudaro 3 moterys ir 2 vyrai (komisijai vadovauja moteris). Kita vertus, verta peržiūrėti visų komisijų ir darbo grupių sudėtį, nes pasitaiko ir tokių atvejų, kai moteris atstovauja viena iš 9 komisijos narių (Atestacijos–konkurso komisija).

2022 m. planuojama atlikti LAMMC darbuotojų apklausą, per kurią bus siekiama išsiaiškinti, kaip darbuotojai vertina įvairius LAMMC veiklos aspektus (darbo psichosocialinius veiksniai), turinčius įtakos darbuotojų savijautai darbe ir bendrajai gerovei. LAMMC taip pat įsipareigoja nuosekliai ir sistemingai siekti lygių galimybių įgyvendinimo darbo bei studijų aplinkoje per penkias pagrindines sritis: 1) personalo, 2) organizacijos valdymo (sprendimų priėmimo lygmuo), 3) studijų, 4) mokslo ir 5) institucinės komunikacijos.

Atliekant analizes, apklausas, laikantis penkių pagrindinių sričių nuostatų ir vertinant rezultatus, kas ketvirtį bus galima siekti lyčių lygybės normų bei vertybių įgyvendinimo ir užtikrinti jų tvarumą ilguoju laikotarpiu. LAMMC valdymo struktūroje bus sudaromos palankios profesinio tobulėjimo ir karjeros sąlygos nepaisant lyties, šeiminio statuso ar įsipareigojimų šeimai. LAMMC bus siekiama, kad lyčių lygybė taptų tvaria ir nuoseklia institucijos politikos dalimi, o ją užtikrinantys procesai būtų tobulinami nepriklausomai nuo aukščiausių vadovų kadencijų ar kitų sąlygų.

Iki 2023 m. numatoma atlikti detalią visų LAMMC veiklos sričių analizę bei parengti rodiklių skaitines vertes bei siektinus rezultatus iki 2026 m.

Parengtas ir su LAMMC administracija bei Darbo taryba suderintas Lyčių lygybės planas tvirtinamas LAMMC direktoriaus. Atsižvelgiant į kintančią situaciją ir priemonių vykdymo rezultatus, planas kartą per metus gali būti koreguojamas.

Už plano vykdymą atsakingas direktorius ir jo įsakymu paskirti asmenys, atsakingi už lyčių lygybės plane numatytų priemonių parengimą, įgyvendinimą bei monitoringą. Už lyčių lygybę atsakingi asmenys teikia ataskaitas direktoriui, kuris lyčių lygybės srityje pasiektus rezultatus įtraukia į LAMMC veiklos metinę ataskaitą, pristato bendruomenei ir teikia tvirtinti Mokslo tarybai.

**Lyčių lygybės planas
2022–2026 m.**

Lyčių lygybės plano veiklos tikslas – padėti užtikrinti lygias galimybes visiems esamiems ir būsimiems LAMMC bendruomenės nariams nepaisant jų lyties bei sistemingai spręsti lyčių lygybės problemas.

Veiklos uždaviniai	Bendras planuojamų priemonių aprašymas	Tikslinė auditorija	Indikatoriai	Indikatoriaus pasiekimo terminas/įgyvendinimo laikotarpis	Atsakingi padaliniai ir įgyvendinimo dalyviai
1. Stiprinti lyčių lygybės politiką lyčių lygybės dimensiją integruojant į strateginius dokumentus ir vykdant nuolatinį duomenų monitoringą.	<p>Įtraukti lyčių lygybės dimensiją į strateginius dokumentus ir jų įgyvendinimo procesą.</p> <p>Užtikrinti lyčių lygybės politikos įgyvendinimą.</p> <p>Atnaujinti LAMMC Lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo tvarką, įtraukiant lyčių lygybės dimensiją.</p> <p>Paskirti asmenis lygių galimybių užtikrinimo, seksualinio priekabiavimo prevencijos, antidiskriminacinės politikos įgyvendinimo sritims koordinuoti.</p>	<p>Visos (-i) darbuotojos (-ai)</p> <p>Visų mokslo sričių doktorantai (-ės)</p>	<p>Parengti, atnaujinti ir įgyvendinami dokumentai.</p> <p>Atliekama strateginių dokumentų įgyvendinimo stebėseną.</p> <p>Atlikti detalią darbo užmokesčio pasiskirstymo pagal lytis ir pareigybes analizę</p> <p>Atlikti analizę, kaip lyčių pagrindu pasiskirstę darbuotojai dirba ne visą darbo laiko normą.</p> <p>Paskirtas asmuo / asmenys lygių galimybių užtikrinimo, seksualinio priekabiavimo prevencijos, antidiskriminacinės politikos įgyvendinimo sritims koordinuoti.</p>	<p>2023</p> <p>Nuolat</p> <p>2023</p> <p>2023</p> <p>2023</p>	<p>Direktorius, direktoriaus pavaduotojai, Mokslo ir inovacijų skyrius, Teisės ir personalo tarnyba</p>

Veiklos uždaviniai	Bendras planuojamų priemonių aprašymas	Tikslinė auditorija	Indikatoriai	Indikatoriaus pasiekimo terminas/įgyvendinimo laikotarpis	Atsakingi padaliniai ir įgyvendinimo dalyviai
	Rinkti pagal lytį disagreguotus mokslo ir ne mokslo darbuotojų (personalo), doktorantų duomenis, reguliariai rengti ataskaitas ir vykdyti šių veiklos sričių: vadovavimas, atstovavimas sprendimų priėmimo organuose, mokslinė veikla ir rezultatai, tyrėjų, mokslo ir ne mokslo darbuotojų karjeros dinamika, personalo struktūra, atlyginimai (priedai, priemokos, premijos ir pan.), projektai ir kt., sklaidą.		Reguliarus duomenų pagal lyties indikatorių rinkimas bei analizė ir metinės ataskaitos pateikimas.	Nuolat	
2. Kurti įtraukią ir į lygybę orientuotą organizacinę kultūrą.	Kelti LAMMC bendruomenės ir plačiosios visuomenės sąmoningumą, vykdyti komunikaciją apie lygių galimybių ir lyčių lygybės svarbą, įvairovę, antidiskriminacinę	Visos (-i) darbuotojos (-ai) Plačioji visuomenė	Atlikta apklausa apie lygių galimybių ir lyčių lygybės svarbą, įvairovę. Suorganizuoti mokymai apie lygių galimybių ir lyčių lygybės svarbą, įvairovę,	2023 2026	Teisės ir personalo tarnyba, Mokslo ir inovacijų skyrius, Komunikacijos skyrius

Veiklos uždaviniai	Bendras planuojamų priemonių aprašymas	Tikslinė auditorija	Indikatoriai	Indikatoriaus pasiekimo terminas/įgyvendinimo laikotarpis	Atsakingi padaliniai ir įgyvendinimo dalyviai
	<p>politiką lyties, rasės, amžiaus, etninės grupės, tikėjimo ir/ar religijos, (ne)įgalumo, seksualinės orientacijos, įsitikinimų aspektu, lyties atžvilgiu subalansuotą sprendimų priėmimą ir lyderystę institucijoje ir visuomenėje, kurti naujus lyčių vaidmenų modelius ir užkirti kelią stereotipinimui, užtikrinti mažiau reprezentuojamų ir diskriminuojamų grupių matomumą ir atstovavimą.</p> <p>Siekiant lyčių balanso, stiprinti moterų lyderių vaidmens valdymo ir sprendimų priėmimo, tyrimų, inovacijų diegimo srityse reprezentavimą medijose, vykdant vidinę ir išorinę komunikaciją.</p>		<p>antidiskriminacinę politiką (ne mažiau kaip vieni kasmet).</p> <p>Geresnis moterų lyderių matomumas viešojoje erdvėje.</p> <p>Parengtos ir bendruomenei pristatytos lyčių lygybės balansu bei įvairovės principais paremtos komunikacijos ir lyčiai jautrios kalbos gairės.</p> <p>Geresnis lyčių balansas komunikacijoje, pvz., tam tikrų mokslo sričių mažiau reprezentuojamos lyties eksperčių (-tų) ir tyrėjų didesnis matomumas.</p> <p>Parengtos Lyčių balanso principais paremto renginių organizavimo gairės.</p> <p>Pagerėję lyčių balanso organizuojant renginius rodikliai.</p>	<p>Nuolat</p> <p>2023</p> <p>2025</p> <p>2023</p> <p>2026</p>	

Veiklos uždaviniai	Bendras planuojamų priemonių aprašymas	Tikslinė auditorija	Indikatoriai	Indikatoriaus pasiekimo terminas/įgyvendinimo laikotarpis	Atsakingi padaliniai ir įgyvendinimo dalyviai
	<p>Diegti lyčiai jautrios kalbos politiką institucijoje.</p> <p>Stiprinti moterų ir vyrų reprezentaciją, formuoti vaidmenų modelius srityse, kuriose moterų ir vyrų skaičius bei atstovavimas yra negausus.</p> <p>Siekiant lyčių balanso, skatinti mažiau reprezentuojamos lyties dalyvavimą viešojoje komunikacijoje.</p> <p>Integruoti lyčių balanso principus į mokslinių ir kitų renginių organizavimą.</p>				
3. Kurti organizacinę kultūrą, užtikrinančią bendruomenės narių socialinę ir	Vykdėti reguliarias apklausas personalo socialinės bei psichologinės gerovės, darbo sąlygų, karjeros galimybių, organizacinio	Visos (-i) darbuotojos (-ai)	Užtikrintas LAMMC bendruomenės socialinę bei psichologinę gerovę tiriančių apklausų reguliarumas, rezultatų analizė ir sklaida.	2024	Mokslo ir inovacijų skyrius, Teisės ir personalo tarnyba, Darbuotojų

Veiklos uždaviniai	Bendras planuojamų priemonių aprašymas	Tikslinė auditorija	Indikatoriai	Indikatoriaus pasiekimo terminas/įgyvendinimo laikotarpis	Atsakingi padaliniai ir įgyvendinimo dalyviai
<p>psichologinę gerovę, palankesnes sąlygas derinti darbą, studijas bei šeimą ir užkertančią kelią priekabiavimui bei diskriminacijai.</p>	<p>klimato klausimais ir viešą rezultatų diskusiją.</p> <p>Pagerinti socialinio bei psichologinio ir profesinio konsultavimo paslaugų prieinamumą LAMMC darbuotojams siekiant mažinti darbo, studijų ir šeimos pareigų derinimo įtampą, karjeros realizavimo iššūkius, diskriminacijos atvejus.</p> <p>Sudaryti palankias sąlygas derinti darbą, studijas ir šeimą išplečiant lankstaus ir nuotolinio darbo galimybes (lanksčios darbo valandos, nuotolinis darbas, patogaus laiko susitikimams parinkimas ir kt.).</p>		<p>Teikti LAMMC bendruomenei grįžtamąjį ryšį apie stebėsenos rezultatus ir psichologinės gerovės stiprinimo priemones bei Sudaryti tinkamas pagalbos priemones ir įrankius jaunos (-iems) tyrėjoms (-jams), mokslo darbuotojoms (-jams) aktyviai testuoti mokslinę veiklą, grįžus iš vaiko priežiūros atostogų.</p> <p>Geresnis psichologinių, karjeros, šeimos ir karjeros derinimo konsultavimo paslaugų prieinamumas organizuojant specifinių sričių specialistų konsultacijas.</p> <p>Atnaujinti darbo sąlygas reglamentuojantys dokumentai, surengti personalo mokymai ir vykdomas darbuotojų bei padalinių vadovų informavimas apie lanksčias darbo sąlygas.</p> <p>Parengtas Seksualinio priekabiavimo prevencijos dokumentas.</p>	<p>Nuolat</p> <p>2026</p> <p>2024</p> <p>2023</p>	<p>saugos ir sveikatos tarnyba, Komunikacijos skyrius</p>

Veiklos uždaviniai	Bendras planuojamų priemonių aprašymas	Tikslinė auditorija	Indikatoriai	Indikatoriaus pasiekimo terminas/įgyvendinimo laikotarpis	Atsakingi padaliniai ir įgyvendinimo dalyviai
	Įgyvendinti seksualinio priekabiavimo prevencijos priemonės.		Sukurta skundų pateikimo ir svarstymo sistema. Didesnis mobingo ir priekabiavimo prevencijos, švietimo ir komunikacijos renginių, mokymų skaičius.	2023 2026	
4. Diegti antidiskriminacinę ir lygių galimybių politiką įtvirtinant lyčių balansu paremtą sprendimų priėmimą ir lyderystę, skatinant karjeros augimą, vykdant priėmimą į darbą ir studijas.	Užtikrinant lyčių balansą sprendimų priėmimo procesuose, siekti įtraukti abiejų lyčių atstovus į kandidatų sąrašus vykdant atrankos, rinkimo į vadovavimo ir sprendimų priėmimo pozicijas, sprendimo priėmimo organus (komitetus, tarybas, komisijas, kt.), skiriant apdovanojimus, deleguojant į išorės organizacijas ir pozicijas ir kt. Siekiant mažinti vertikalią segregaciją, didinti moterų	Visos (-i) darbuotojos (-ai)	Peržiūrėtos ir atnaujintos priėmimo į darbą konkursų, rinkimų ir kitos kandidatų atrankos procedūros. Peržiūrėtos ir atnaujintos priėmimo į doktorantūros studijas procedūros. Didesnis mokymų apie lyčių lygybę ir antidiskriminacinę lyčių balanso užtikrinimo politiką skaičius.	2023 2024 2026	Direktorius, Mokslo ir inovacijų skyrius, Teisės ir personalo tarnyba

Veiklos uždaviniai	Bendras planuojamų priemonių aprašymas	Tikslinė auditorija	Indikatoriai	Indikatoriaus pasiekimo terminas/įgyvendinimo laikotarpis	Atsakingi padaliniai ir įgyvendinimo dalyviai
	<p>atstovavimą vadovaujančiose ir aukščiausios akademinės bei mokslo karjeros pozicijose.</p> <p>Didinti sąmoningumą ir stiprinti antidiskriminacines nuostatas lyties, rasės, amžiaus, etninės grupės, tikėjimo ir/ar religijos, įgalumo, seksualinės orientacijos, lyties tapatybės, įsitikinimų pagrindu.</p> <p>Stiprinti lyčiai ir lygioms galimybėms jautrią perspektyvą LAMMC bendruomenėje, organizuojant personalo mokymus ir vykdant komunikaciją bei informavimą.</p> <p>Didinti priėmimo į darbą ir studijas skaidrumą,</p>				

Veiklos uždaviniai	Bendras planuojamų priemonių aprašymas	Tikslinė auditorija	Indikatoriai	Indikatoriaus pasiekimo terminas/įgyvendinimo laikotarpis	Atsakingi padaliniai ir įgyvendinimo dalyviai
	antidiskriminacinių nuostatų taikymą.				
5. Integruoti lyčių dimensiją į studijas ir mokslinius tyrimus, skatinti lyčių lygybę atliekant tyrimus, gerinti moterų tyrėjų karjeros galimybes.	<p>Skatinti lyčių, lyčių socialinio konstravimo ir lyčių įvairovės dimensijų integraciją į tyrimų rezultatų, žinių ir technologijų sklaidą.</p> <p>Siekiant lyčių balanso, skatinti mažiau reprezentuojamos lyties atstovus rengti ir įsijungti į mokslo projektus, skelbti aukšto lygio mokslo publikacijas.</p> <p>Siekiant lyčių balanso, plėtoti mažiau reprezentuojamos lyties atstovų karjeros skatinimo priemones.</p>	<p>Doktorantės (-ai)</p> <p>Mokslininkės (-ai) ir tyrėjos (-ai)</p>	<p>Didesnis mokymų, konsultacijų ir susitikimų su moksliniu personalu, siekiant paskatinti lyties dimensijos įtraukimą vykdomus projektus ir tyrimus skaičius.</p> <p>Geresnis projektų vadovų (-ių) lyčių balansas.</p>	<p>2025</p> <p>2026</p>	Teisės ir personalo tarnyba, Mokslo ir inovacijų skyrius, Komunikacijos skyrius